

Econder |

International Academic Journal

[Econder], 2020, 4 (1): 248/275

Endüstri 4.0 ve Sendikalar
&

Industry 4.0 and Unions

Mehmet Murat TUNÇBİLEK

Dr. Öğretim Üyesi, Karabük Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü

e-mail: mtuncbilek@yahoo.com

Orcid ID: 0000-0001-8771-3756

Hüsnü Akın ÖZCAN

Öğretim Görevlisi, Karabük Üniversitesi, Adalet Meslek Yüksekokulu

e-mail: husnuakinozcan20@gmail.com

Orcid ID: 0000-0003-3604-4198

Makale Bilgisi / Article Information

Makale Türü / Article Types : Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş Tarihi / Received : 27.05.2020

Kabul Tarihi / Accepted : 30.06.2020

Yayın Tarihi / Published : 30.06.2020

Yayın Sezonu : Haziran

Pub Date Season : June

Cilt / Volume: 4 Sayı – Issue: 1 Sayfa / Pages: 248-275

Atıf/Cite as: Tunçbilek, M , Özcan, H . (2020). Endüstri 4.0 ve Sendikalar. Econder International Academic Journal , 4 (1) , 248-275 . Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/econder/issue/54189/743042>

İntihal /Plagiarism: Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği teyit edilmiştir. / This article has been reviewed by at least two referees and scanned via a plagiarism software.

Copyright © Published by Hayrettin KESGİNGÖZ- Karabuk University, Karabuk, 78050 Turkey. All rights reserved.

Endüstri 4.0 ve Sendikalar

Öz

Sendikalar iş dünyasında çalışanların ortak menfaatlerini koruyan ve geliştiren en önemli örgütlerin başında gelir. Üretim süreçlerinde bilgi teknolojilerinin kullanılması günümüzde dördüncü sanayi devrimi yani Endüstri 4.0 olarak ifade edilmektedir. Üretimde insana yer vermeyen bu sistem yakın gelecekte istihdamı azaltarak yeni çalışma modelleri ve meslekler ortaya çıkartacaktır. Bu çalışmada Türkiye'deki sendikaların ekonomik ve sosyal hayatı büyük oranda etkileyecek olan Endüstri 4.0 devrimine bakış açısı değerlendirilmeye çalışılmıştır. Araştırma kapsamında öncelikle sendikalarda üyelik ve Endüstri 4.0 kavramları açıklanarak, sendikaların bu yeni teknoloji çağına hazır olup olmadığı, gelecekte güçlenecekler mi zayıflayacaklar mı sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır. TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK'in Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)'nun Endüstri 4.0'a ilişkin kararlarını yakından takip ettikleri görülmüştür. Sendikaların Endüstri 4.0 çağına uyum sağlayabilen stratejiler ile güçlenebileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sendika,,Üyelik, Endüstri 4.0, Akıllı Fabrikalar, Teknoloji

Industry 4.0 and Unions

Abstract

Unions are among the most important organizations that protect and improve the common interests of employees in the business world. The use of information technologies in production processes is expressed as the fourth industrial revolution, namely Industry 4.0. This system, which does not include people in production, will reduce employment and create new working models and professions in the near future. In this study, Industry 4.0 revolution, which will greatly affect the economic and social life of the unions in Turkey, will be evaluated. Within the scope of the research, firstly, the concepts of membership and Industry 4.0 in unions have been explained and an answer has been tried to be searched for the question of whether unions are ready for this new technology age, whether they will get stronger in the future or weaken. It has been understood that TÜRK-İŞ, HAK-İŞ and DİSK have been following closely the latest decisions of the International Labor Organization (ILO) and the European Trade Union Confederation (ETUC) regarding Industry 4.0. It is concluded that unions can be strengthened with strategies that can adapt to the Industry 4.0 era.

Keywords: Union, Membership, Industry 4.0, Smart Factories, Technology

Giriş

İş hukuku anlamında işçi ve işveren kesmin en önemli temsilcileri hiç kuşkusuz sendikalardır. Türkiye’de kamu ve özel sektör çalışanlarının sendikalaşmasına yönelik iki ayrı mevzuat kabul edilmiştir.

“Devletin veya diğer kamu tüzel kişilerinin yürütmekle görevli oldukları kamu hizmetlerinin görüldüğü genel, katma ve özel bütçeli idareler, il özel idareleri ve belediyeler ile bunlara bağlı kuruluşlarda kamu iktisadi teşebbüslerinde, özel kanunlarla veya Cumhurbaşkanlığı kararnameleriyle ya da bunların verdiği yetkiye dayanarak kurulan banka ve teşekküller ile bunlara bağlı kuruluşlarda ve diğer kamu kurum veya kuruluşlarında işçi statüsü dışında çalışan kamu görevlileri hakkında”,

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu hükümleri uygulanırken, işçi ve işverenlerin çalışma ilişkilerinde 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hükümleri uygulanır. 4688 sayılı Kanun, 04.04.2012 tarihinde kabul edilen 6289 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununda Değişiklik yapılmasına dair kanun ile bugünkü halini almıştır. 6356 sayılı Kanunda sendikalar ve üst kuruluşları olan konfederasyonlar kuruluş olarak tanımlanmıştır. Sendikalar önceden izin almaksızın serbestçe kurulan ve bağımsız faaliyet yürüten özel hukuk tüzelkişileridir.

İnsansız fabrikaların kurularak sanayinin tekrar dönüşüp yenilediği çağ olarak da adlandırılan Endüstri 4.0 ile toplumdaki ekonomik ve sosyal yapı değişmeye başlamıştır. Bu değişimden en çok etkilenenler ise çalışan kesim olmuştur. Bu yeni çağda akıllı makineler kullanılarak hatasız, kesintisiz ve hızlı mal/hizmet üretimine geçilmiş dolayısıyla daha az insan gücüne ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Endüstri 4.0’ın bugün ve yakın gelecekte insan emeğine dayalı pek çok işi ortadan kaldırarak yeni iş modellerinin ortaya çıkmasına neden olacağı bir gerçektir. Bu gerçeklikte işsizlikle mücadelede devlet ile birlikte en büyük görev sendikalara düşecektir.

Bu çalışmada sendikaların Endüstri 4.0 kavramına bakış açısı değerlendirilerek, içinde bulunduğumuz robot çağında sendikalar güçlenecek mi yoksa giderek zayıflayacak mı sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır.

1. Genel Anlamda Sendikacılık

Sendika kavramının kökeni Roma hukuk sisteminde siteleri temsil eden kişiler için kullanılan "Sydnic" ve bu kişilerin makamını ifade eden "Sydnicat" kavramlarına dayanmaktadır (Durand, 1954 ve Demir 1999'dan aktaran Demir, 2013: 19). İlk olarak işçilerde ortaya çıkan sendikacılık hareketleri zamanla işverenlerin sendika kurması ve devlet katkısıyla kamu görevlilerinin sendikalaşması ile devam etmiştir (Diken&Ceylan, 2018: 62).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 2/1,ğ maddesi sendikayı;

"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 kuruluşlar",

olarak tanımlamaktadır. 4688 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 3/f maddesi ise sendikayı *"Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve mesleki hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar"* olarak tanımlamıştır.

Türkiye'de yasa koyucu tarafından sendikacılık ile ilgili 1947 yılında 5018 sayılı İşçi ve İşveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkında Kanun çıkartılmıştır. 1963 yılında ise bu kanunun yerini 274 sayılı Sendikalar Kanunu almıştır. Devamla sırasıyla 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2012 tarihli ve halen yürürlükteki 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çıkartılmıştır.

4688 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 5.maddesinde sendikaların kurulabilecekleri hizmet kolları;

- Büro, bankacılık ve sigortacılık hizmetleri

- Eğitim, öğretim ve bilim hizmetleri
- Sağlık ve sosyal hizmetler
- Yerel yönetim hizmetleri
- Basın, yayın ve iletişim hizmetleri
- Kültür ve sanat hizmetleri
- Bayındırlık, inşaat ve köy hizmetleri
- Ulaştırma hizmetleri
- Tarım ve ormancılık hizmetleri
- Enerji, sanayi ve madencilik hizmetleri
- Diyanet ve vakıf hizmetleri, olarak sayılmıştır

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu sendikaların kurulabileceği işkollarını ekli listede yirmi iş kolu olarak belirlemiş, ayrıca bu iş koluna giren işlerin neler olacağı İş Kolları Yönetmeliği ile düzenlenmiştir.

6356 sayılı Kanuna göre iş kolları;

- Avcılık, balıkçılık, tarım ve ormancılık
- Gıda sanayi
- Madencilik ve taş ocakları
- Petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç
- Dokuma, hazır giyim ve deri
- Ağaç ve kâğıt
- İletişim
- Basın, yayın ve gazetecilik
- Banka, finans ve sigorta
- Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar
- Çimento, toprak ve cam
- Metal
- İnşaat
- Enerji
- Taşımacılık

- Gemi yapımı ve deniz taşımacılığı, ardiye ve antrepoculuk
- Sağlık ve sosyal hizmetler
- Konaklama ve eğlence işleri
- Savunma ve güvenlik
- Genel işler, olarak sınıflandırılmıştır.

Sendikaların sahip olduğu haklar “örgütlenme hakkı”, “toplu pazarlık” ve “grev hakkı” olarak sıralanabilir. 4688 sayılı Kanunda sendikal hakların kullanılmasının ihlali hapis ve adli para cezası yaptırımına tabi tutulmuşken, 6356 sayılı Kanunda ise sendikal hak ihlallerine karşı yalnızca idari para cezası yaptırımı öngörülmüştür. Ayrıca 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu’nun Hürriyete Karşı Suçlar başlıklı 7.bölüm 118.maddesi “Sendikal Hareketlerin Engellenmesi Suçu”nu düzenlemiştir. TCK 118. maddesinde belirtilen bu suçun faili cezai sorumluluğu bulunan herkes olabilir (Fincan, 2018: 49).

1.1. Sendika Üyeliği

Sendikanın bulunmadığı bir iş ortamında çalışan kişi ihtiyaç ve sorunları için işverenle bireysel olarak mücadele edebilir. Sendikaya üye bir çalışan ise kader birliği oluşturduğu diğer sendika üyesi çalışanlar ile birlikte ortak bir mücadele içerisine girmekte, çalışma ortamındaki isteklerini yönetime duyurmada daha güçlü konuma sahip olabilmektedir (Güler&Sarıpek, 2018: 9).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 17.maddesi gereğince sendikaya üye olmak serbesttir. Hiç kimse sendikaya üye olmaya zorlanamayacağı gibi olmamaya da zorlanamaz. İşçiler ve işverenler tarafından belirli amaçları gerçekleştirilmek için kurulan sendikalara üye olabilmek için 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda bazı şartlar aranmaktadır. Bu şartlar kısaca şu şekilde sıralanabilir (Sümer, 2017: 203-204);

- İşçi veya işveren niteliğine sahip olmak
- On Beş yaşını doldurmuş olmak

- Aynı işkolunda başka bir sendikanın üyesi olmamak
- Tüzükte öngörülen niteliklere sahip olmak

İş Kanunu anlamında işçi niteliği kazanabilmek için iş sözleşmesine bağlı olarak çalışan gerçek bir kişi olmak gerekir. Yani tüzel kişilerin işçi niteliği taşıması mümkün değildir. Ancak işveren niteliği kazanabilmek için böyle bir zorunluluk bulunmamaktadır, yani işveren hem gerçek kişilerden hem de tüzel kişilerden oluşabilir. 6356 sayılı yasa Sendika üyeliği için gereken yaş sınırını on altıdan on beş yaşa düşürmüştü ve böylelikle İş Kanunu'nda da belirtilen on beş yaşından küçüklerin çalıştırılmayacağı ilkesine de uyum sağlamıştır (Dereli, 2013: 45). Sendikalara üye olmak ve üyelikten ayrılmak 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nda noter şartına bağlanmıştır. Bu yasa ile sendikaya üye olan işçiye ait üye fişinin bir sureti de sendika tarafından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bildirilmesi zorunlu tutulmuş ayrıca sendikalaşma oranlarının daha sağlıklı tespiti için işverenlere işe aldıkları ve işten çıkardığı işçileri 15 gün içinde Bakanlıkla birlikte bölge çalışma müdürlüklerine bildirme koşulu da getirilmiştir (Çelik&Lordoğlu, 2006: 15). Ancak sendikaya üye olmak ve üyelikten ayrılmak için notere başvuru şartı yürürlükteki 6356 sayılı Kanun ile birlikte kaldırılmıştır. Sendikalara üye olmak veya üyelikten çıkmak isteyen bir kişi e-Devlet üzerinden Aile, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından sağlanan elektronik başvuru sistemi ile başvurusunu yapabilmektedir (Şakar, 2014: 149). 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 17/5 gereğince;

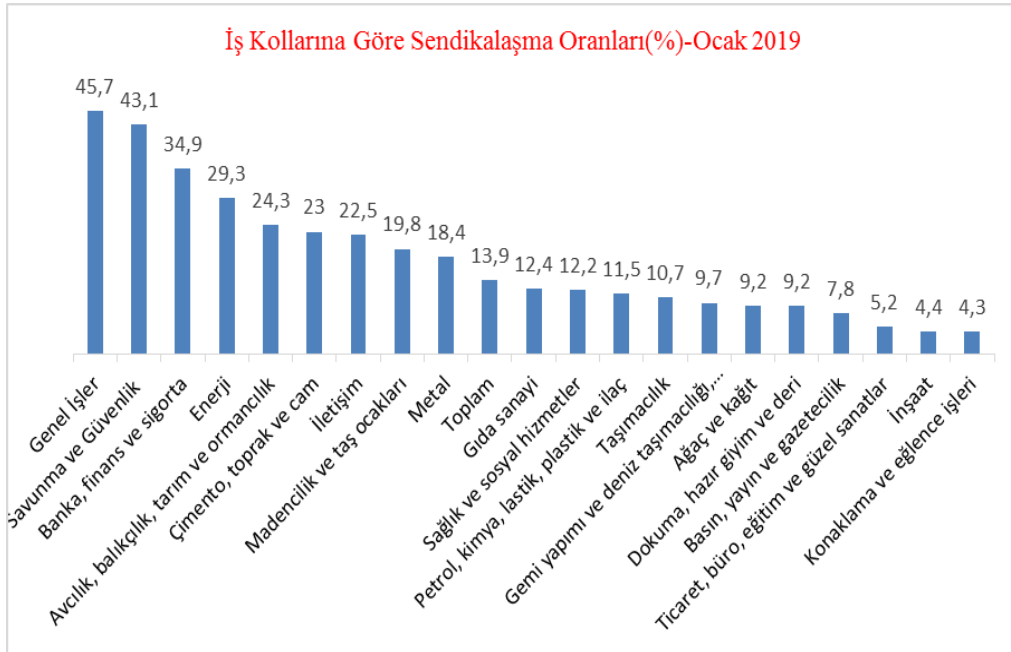
"Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-Devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-Devlet kapısı üzerinden kazanılır. Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır. Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava

açabilir. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, red kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır”.

İşçi ve işverenlerin aynı işkolunda ve aynı zamanda birden çok sendikaya üye olamayacakları, bu hükme aykırı olarak birden çok sendikaya üye olmaları halinde sonraki üyeliklerin geçersiz olacağı ancak aynı işkolunda ve aynı zamanda farklı işverenlere ait işyerlerinde çalışan işçilerin birden çok sendikaya üye olabileceği 6356 sayılı Kanun 17/3. maddesinde ifade edilmiştir.

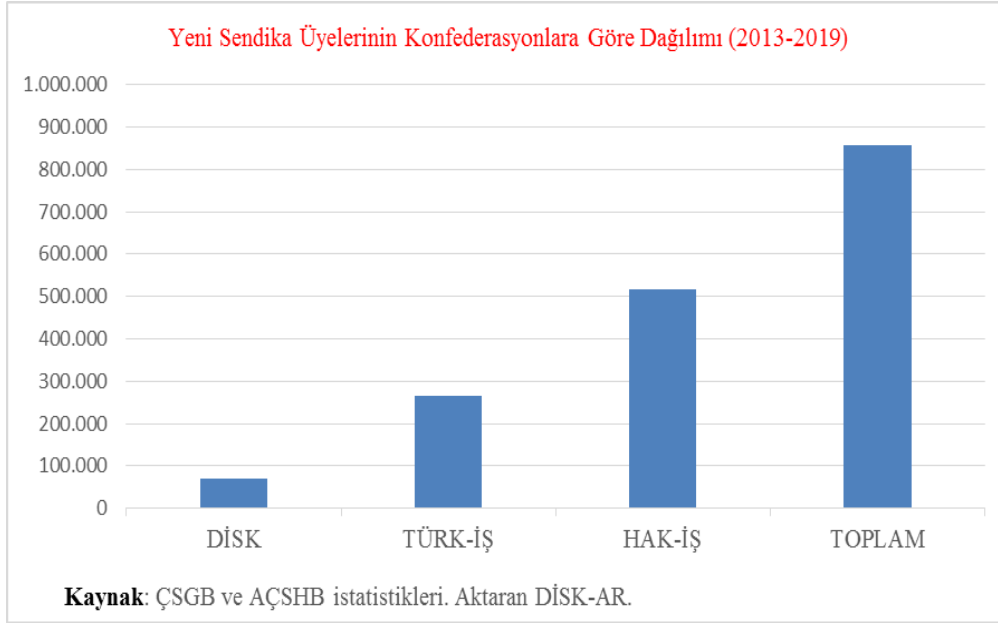
Sendikalar, sendika üyeliği için yasal mevzuatlara aykırı olamayacak şekilde ek şartları (yüz kısaltıcı suçtan hüküm giymiş birisinin üye olamayacağı gibi) tüzüklerinde belirtebilirler (Sümer, 2017: 204).

Şekil 1: İş Kollarına Göre Sendikalaşma Oranları



Kaynak: AÇSHB, Ocak 2019 istatistikleri. Aktaran DİSK-AR.

Şekil 2: Sendika Üyelerinin Konfederasyonlara Göre Dağılımı

**Tablo 1:** İllere Göre Sendikalaşma Oranları

Sendikalaşmanın En Yüksek Olduğu 10 İl			Sendikalaşmanın En Düşük Olduğu 10 İl		
Sıra	İl	Oran	Sıra	İl	Oran
1	Kırşehir	26,2 %	1	Uşak	9,6 %
2	Ardahan	26,2 %	2	Şırnak	9,3 %
3	Zonguldak	26,1 %	3	Ordu	9,1 %
4	Rize	25,0 %	4	İstanbul	8,7 %
5	Kütahya	23,9 %	5	Gaziantep	8,3 %
6	Eskişehir	23,7 %	6	Mardin	7,9 %
7	Yozgat	21,8 %	7	Muğla	7,6 %
8	Kars	21,3 %	8	Yalova	6,9 %
9	Karabük	21,1 %	9	Denizli	6,0 %
10	Kırkkale	21,1 %	10	Antalya	5,7 %

Kaynak: AÇSHB Çalışma İstatistikleri Bilgi Sistemi, Temmuz 2018. DİSK-AR.

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR) tarafından hazırlanıp Şubat 2019'da kamuoyuna sunulan araştırmaya göre; Türkiye'de toplam 16 milyon 254 bin işçinin 14 milyon 395 bini herhangi bir sendikaya üye olmayıp Bakanlık Ocak 2019 verilerine göre resmi sendikalaşma oranını yüzde 13,9'tür. Kamu taşeron işçilerinin sendikalaşmasının da kolaylaştırılması ile 2013-2019 yılları arasında 857 bin civarı sendika üyesi artışı gerçekleşmiştir. Sendikalara yeni üye olan 857 bin işçinin yaklaşık 517 bini Hak-İş'e, 266 bini Türk-İş'e, 71 bini DİSK'e üye olmuştur. En düşük sendikalaşma oranı inşaat, turizm ve büro iş kollarında gerçekleşirken en fazla sendikalaşma genel işler, savunma ve güvenlik ile banka, finans ve sigorta kollarında gerçekleşmiştir. Toplam kayıtlı sendika üyeleri arasında kadın işçilerin sendikalaşma oranı (%19), erkek işçilerin sendikalaşma oranından (%81) daha azdır. Türkiye'de sendikalaşmanın en düşük olduğu iller Antalya, Denizli, Yalova, Muğla, Mardin, Gaziantep, İstanbul, Ordu, Şırnak ve Uşak'tır. Kamu işçiliğinin yüksek olduğu Zonguldak, Kırşehir, Rize, Karabük, Kırıkkale, Kütahya gibi iller ise sendikalaşmanın en yüksek olduğu yerlerdir (DİSK-AR, 2019).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı her yıl Ocak ve Temmuz aylarında sendikaların iş kollarına göre üye sayısı ile toplam işçi sayısını ilan etmektedir. Bu istatistikler Resmi Gazete'de yayınlanmaktadır. Bakanlığın 2019 yılı Temmuz ayı istatistiklerine göre Türkiye'de kayıtlı 13.764.063 işçiden 1.894.170 kişisi yani % 13,76'sı sendikalara kayıtlı bulunmaktadır. Sendikalara üye işçilerin konfederasyonlara göre dağılımı ise aşağıdaki tablodaki gibi tespit edilmiştir:

Tablo 2: Konfederasyon Üye Sayıları

Econder	ECONDER International Academic Journal [Issn: 2602-3806]	Cilt / Vol : 4, Sayı/Issue: 1, 2020
----------------	---	---

KONFEDERASYON	ÜYE SAYISI
TÜRK-İŞ	1.012.77
HAK-İŞ	674.404
DİSK	178.691
TÜM-İŞ	547
BAĞIMSIZ	28.251

Kaynak: 31 Temmuz 2019 tarihli 30848 sayılı Resmi Gazete

Sendika üyeliği bulunan işçi ve işverenlerin sendika ile aralarında özel hukuk anlamında bir sözleşme ilişkisi kurulmuştur. Bu sözleşme üyelere birtakım haklar kazandırmasının yanında bazı borçlar da yüklemiştir. Sendika üyelerine tanınmış bazı haklar (Akyiğit, 2013: 57-62);

- Kuruluşun/örgütün faaliyet ve yönetimine katılma hakkı
 - Örgütün tesis ve faaliyetlerinden yararlanma hakkı
 - Üyenin korunma hakkı
- Sendika üyelerinin borçları da:
- Aidat ödeme borcu
 - Örgüt/kuruluşun düzenine uyma borcu, olarak sıralanabilir.

Sendika ile üyesi arasında sürekli bir sözleşme ilişkisi bulunsa da üyelik bazı durumlarda sona ermektedir. Gerçek kişi üyenin; ölümü, ayırt etme gücünü tamamen kaybetmesi, üyesi bulunduğu ve faaliyet gösterdiği iş kolunu değiştirmesi, işçi niteliğinin kaybı, emeklilik/yaşlılık/toptan ödeme alarak işten ayrılması (emeklilikte prim ödeyerek tekrar çalışma hariç) ile işveren sendikasına üye tüzel kişinin

kişiliğinin sona ermesi(fesih/infisah), üyesi bulunduğu ve faaliyet gösterdiği iş kolunu değiştirmesi sendika üyeliğini kendiliğinden sona erdirirken, sendika üyesinin istifası/çekilmesi ve sendikanın üyesini ihraç etmesi iradi bir sona erme şeklidir (Akyiğit, 2013: 63-65).

Bir sendika üyesinin askeri bir ödev nedeniyle silah altına alınması üyeliğinin askıda kalmasına neden olmaktadır. Sendika üyesi işçinin bir yılı geçmemek şartıyla işsiz kalması (geçici işsizlik), işçi kuruluşunun genel kurul dışındaki zorunlu organlarında görev alması, emekli olduğu halde çalışmaya devam etmesi sendika üyeliğini sona erdirmediği gibi askıya da almayacaktır (Akyiğit, 2013: 71-73).

Profesyonel sendika yöneticileri, sendika yöneticiliğine seçilmeleri nedeniyle çalıştıkları işyerinden feshe ilişkin bir irade açıklamasında bulunmaksızın ayrıldıklarında iş sözleşmeleri askıda kalır. Bu tür işçilerin sendikadaki görevleri sona ermiş ise ve tekrar eski işyerlerine çalışmak üzere başvurduklarında işverence işe başlatılmak zorundadırlar. Eğer işveren kanunun kendisine vermiş olduğu bu yükümlülüğü yerine getirmemişse iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. İşçi bu feshe karşı iş kanunu hükümleri gereğince, feshin geçersizliği ve işe iade davası açabilirler. Ayrıca işçinin işe başlatılmaması halinde kıdem tazminatı hakkının da doğması mümkün olabilecektir (Şahlanan, 2013: 120-126).

İşyeri sendika temsilcilerinin yazılı izni olmaksızın işveren tarafından işyerlerinin değiştirilemeyeceği veya işlerinde esaslı bir değişikliğe gidilemeyeceği de 6356 sayılı Kanunun 24.maddesi gereğince güvence altına alınmıştır. Aynı kanunun 25.maddesi gereğince de işçilerin işe alınmasında, çalıştırılmasında ve iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde sendikalı işçi, sendikasız işçi ayrımı yapılamayacağı da belirtilmiştir.

6356 sayılı kanunu 25/5.maddesi gereğince bir işçinin sendikal bir nedenle iş sözleşmesi feshedilmişse açılacak iki dava türünden bahsedilmiştir. Bu davalardan ilki feshin geçersizliği ve işe iade davası

iken ikinci dava türü sendikal nedenle feshe karşı doğrudan doğruya sendikal tazminat talebiyle açılacak bir davadır. Sendikal nedenle yapılmış feshe karşı açılacak işe iade davasını sadece iş güvencesinin kapsamında olan işçiler(otuz ve daha fazla işçi çalışan bir iş yerinde, kıdemi 6 aydan fazla, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler) açabilir. Sendikal nedenle feshe karşı işçi tarafından açılacak davada sendikal nedenle fesih tespit edilmişse, işçinin başvurusu, işveren tarafından işe iade edilmesi veya edilmemesi şartları aranmaksızın işçinin bir yıllık ücretinden az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir (Şahlanan, 2013: 134-135).

Sendikaya üyelik konusu çalışanların dünya görüşüne göre farklılık arz edebilmekte ancak çalışanlarda sendikalarına bakış açılarında bir güvensizlik durumu ortaya çıkmaktadır. Bu güvensizliği en önemli nedenlerinden birisi sendika yönetiminin yetersizliği olarak ifade edilmektedir (Öztürk, 2011: 501). Urhan (2005) tarafından yapılan araştırmaya göre de işçiler, sendikaların başarısızlığının sebeplerini işveren baskısından ziyade, yetersiz sendikacılar, anti demokratik yasalar ve ilgisiz işçiler olarak görmektedirler.

2. Endüstri 4.0

İlk olarak Almanya'da gündeme gelmiş olan ve 4. Sanayi Devrimi olarak da adlandırılan endüstri 4.0 kavramı, üretim faaliyetleri sürecinde bilgi teknolojisi sistemlerinin kullanılmasını ifade etmektedir. 1.Sanayi Devrimi (Endüstri 1.0), 18.yy sonlarında İngiltere'de başlayıp tüm Avrupa ülkelerini etkileyen, üretimde fabrikalaşmaya geçilen dönemi ifade ederken, 2. Sanayi Devrimi (Endüstri 2.0), 19.yy ortalarında özellikle Henry Ford'un otomotiv sektöründe kullandığı seri üretim bandı ile pekişen fabrikalarda elektrik teknolojileri dönemi olmuştur. İlk mikro bilgisayarın geliştirildiği, mikro işlemcilerin kullanıldığı elektronik bir üretim yönteminin benimsendiği 1970'ler ise 3.Sanayi Devrimi (Endüstri 3.0) olarak anılmıştır. İnternet ağının

gelişmesi ve akıllı yazılımlar ile insansız üretim süreçlerini hedefleyen 21.yy gelişmeleri ise 4.Sanayi Devrimi (Endüstri 4.0) olarak adlandırılmıştır (Soylu, 2018: 43-44). Sanayinin bu dönüşüm noktaları 1. Sanayi devrimi için buhar gücü, 2. Sanayi Devrimi için elektrik kullanımı, 3. Sanayi devrimi için otomasyon-elektronik-bilişim etkisi, 4. Sanayi Devrimi için de insansız fabrikalar kavramları ile açıklanabilir (Kaya, 2018: 28).

Endüstri 4.0, 2011 yılında ortaya çıkan yeni bir sanayi devrimine geçiştir (MacDougall, 2011'den aktaran Pamuk ve Soysal, 2018). Endüstri 4.0; üretim sürecindeki bütün birimlerin iletişime geçmesi ile gerçek zamanlı verilere ulaşılması ve bu verilerle en çok katma değer elde edilmesidir (bkz. Brettel vd., 2014; Siemens rapor, 2016'dan aktaran Pamuk ve Soysal, 2018). Endüstri 4.0, hammadde, üretim, tüketiciye ulaştırma ve geri dönüşümü gibi süreçlerin gelişmiş teknolojiler vasıtasıyla daha fazla iyileştirilmesini ifade etmektedir. Günümüzde teknoloji ve iletişim ağının gelişmesi ile hammadde ve pazarlara ulaşım kolaylaşmıştır. Sanayi ve teknolojisi gelişmiş olan Almanya gibi ülkeler, rekabet avantajı elde etmek ve maliyetleri düşürebilmek için Dördüncü Sanayi Devrimi'ni başlatmışlardır. Tüketici taleplerindeki değişiklik, üretimde ürün miktarı ve çeşitliliğinin yüksek olması, nitelsiz işgücüne olan bağımlılığı azaltmak, piyasaya hızlı ve hatasız ürünler sunabilmek, doğal kaynakların tükenmesi, canlıların yaşam ömrünün azalmaya başlaması gibi durumlar nedeniyle sürdürülebilirliği arttırmak için endüstri 4.0 ortaya çıkmıştır. Endüstri 4.0 iki ana bileşenden oluşur. İlk bileşen düşük maliyetli, az enerji harcayan yüksek güvenilirlikte yeni nesil yazılım ve donanımdır. İkinci bileşen ise tüm dünya genelinde internet bağlantılı, iletişim ve bilgi paylaşımı yapabilen, sensörler ile donatılmış akıllı elektronik sistemler yani siber fiziksel sistemlerdir (HAK-İŞ, 2019: 22). Endüstri 4.0'ın araçları; nesnelerin interneti, siber-fiziksel sistem, büyük veri ve veri analitiği ile akıllı fabrikalardır (Pamuk ve Soysal, 2018: 4-5). İşlemcilerin hızlanması Endüstri 4.0'ı yaratan en önemli buluştur. Böylelikle önceden insanların

hayal ettiği şeyler artık yapılabilir hale gelmiş ayrıca sanayide üretim miktarı da artmaya başlamıştır. Örneğin İntel tarafından ilk olarak 1971 yılında geliştirilen mikro işlemciler saniyede 92 bin işlem yapabiliyor iken şu anda İ7 saniyede 92 milyar işlem yapılabilir hale gelmiştir. Bu işlem sayısını bir lamba düğmesini açıp kapatma için verecek olursak, İ7 işlemcinin saniyede 1,5 trilyon defa düğmeyi açıp kapatabileceğini söyleyebiliriz. Aynı işlemi yapmak ise bir insan için 25 bin yıl sürecektir (Kaya, 2018: 29).

Otomasyon, yapay zekâ ve robotik teknolojilerin üretim süreçlerini etkileyerek yeni bir anlayışın ortaya çıktığı Endüstri 4.0 (Eldem 2017: 11) ile beraber;

1. Endüstriyel Veri Bilimciliği
2. Robot Koordinatörlüğü
3. IT/IoT Çözüm Mimarlığı
4. Endüstriyel Bilgisayar Mühendisliği/ Programcılığı
5. Bulut Hesaplama Uzmanlığı
6. Veri Güvenliği Uzmanlığı
7. Şebeke Geliştirme Mühendisliği
8. 3-D Yazıcı Mühendisliği
9. Endüstriyel Kullanıcı Arayüzü Tasarımcılığı
10. Giyilebilir Teknoloji Tasarımcılığı gibi yeni mesleklerin

ortaya çıkması öngörülmektedir (Eldem, 2017: 16).

Endüstri 4.0 ile birlikte kendi kendini yönetebilen akıllı fabrikaların kurulması ana amaç olarak belirlenmiştir. Bu amaç doğrultusunda siber fiziksel sistemler ile akıllı fabrikalarda sıfır hatalı üretim için akıllı robotların üretim bandında kullanılması, üç boyutlu yazıcıların kullanılması, ürünlere ilişkin kalite kontrolün de makineler vasıtasıyla yapılması gibi üretimin tüm aşaması insan-makine etkileşimine uyumlaştırılmaya çalışılmaktadır. Endüstri 4.0'ın temel özellikleri; *birlikte çalışabilirlik, sanallaştırma, yerinden yönetim, gerçek zamanlı yetenek, platform odaklı hizmetler, modülerlik* olarak sıralanabilir (Soylu, 2018: 45-

46). Endüstri 4.0 uygulamalarındaki temel beklentiler yeni iş modelleri (hizmet sektörü ve veri odaklı, fikri mülkiyet hakları tabanlı iş modelleri) ve yeni girişimcilik yaklaşımlarının ortaya çıkmasıdır (Soylu, 2018: 49-50). Sanayi 4.0 mevcut iş modellerinde farklı iş ve meslekler ortaya çıkararak girişimcilik açısından bir yenilik getirmiştir. Bu durum girişimciler için yeni fırsatlar sağlamaktadır. Fikri mülkiyet, veri analizi, şahsi ürün üretimine dayalı işler ilgi çekmeye başlayacaktır. Bu yeni makine çağında insan bedenine teknoloji yerleştirilmesi mümkün olacak, yapay zekâ ve robotik teknolojileri, giyilebilir internet, akıllı evler ve kentler, ileri mobil iletişim teknolojileri, nesnelerin interneti, BlockChain uygulamaları, görüş teknolojileri, 3D yazıcılar ve paylaşım ekonomisi gibi konular daha fazla gündeme gelecektir (Soylu, 2018: 55). Örneğin fiber iletişim ağları interneti gün geçtikçe geliştirmekte böylelikle dünyanın her yerinde akıllı makineler birbirleriyle daha hızlı veri paylaşabilir hale gelmektedir. Buna da yeni makine çağında nesnelerin interneti adı verilmiştir (Kaya, 2018: 29-30). Endüstri 4.0'ın amacı, üretim sürecindeki makinelerde siber-fiziksel sistemlerin kullanılarak maliyet ve enerji miktarının azaltılması, çıktı miktarı ile kalitenin artırılmasıdır (HAK-İŞ, 2019: 22). Endüstri 4.0 ile üreticiler tam kapasiteli çalışıp ürettiği ürünlerin hepsini satmaktan ziyade pazardaki ihtiyaç kadar üretecekleri bir modele geçmektedirler. Makine üreticileri için Endüstri 4.0'ın faydası iki yaklaşımla açıklanmaktadır. Bunlar "NEAR Fabrika" ve Omron'un¹ "NEAR Fabrika" için kendi teknoloji uygulaması olan "i-Automation"dur. "NEAR" kavramı Networked (Ağa bağlı), Effective (Etkili), Agile (Çevik) ve Reponsible'dır (Sorumlu) anlamına gelmektedir. "NEAR" Fabrikaya sahip üreticiler değişken pazar taleplerine artan bir verimlilikle cevap vermektedirler. Omron'un "i-Automation!" uygulaması, Endüstri 4.0'ın unsurlarını makine üreticileri için gerçek faydalara dönüştürmektedir.

¹ Omron Endüstriyel Otomasyon Avrupa'nın EMEA Bölgesi Ürün ve Kanal pazarlama şirketidir. Omron üretim otomasyonu ve veri alışverişi üzerine hem kendi kendine hem de Almanya'daki çalışma gruplarının bir parçası olarak yıllardır çalışmaktadır.

Omron'un "i-Automation!" konsepti üzerine inşa edildiği "Entegrasyon, Zeka ve İnteraktiflik" üç temel ilkesi, üretim tesisi geliştirme değerlerini özetlemektedir. Entegrasyon, doğru ve hızlı bir üretim süreci için teknoloji ve kontrol sisteminin uyumunu anlatırken, kalifiye operatörlerin bulunması ve onlarla çalışma devamlılığı interaktifliği ifade etmektedir. Makine zekası örneğin yapay zeka ise makinelerin akıllı kararlar alabilmesini ifade etmektedir. Çalışma ortamının sensörler ile izlenmesi ve değişikliklere verilecek cevaplar için koyulacak kurallar makinelerin akıllı kararlar vermesinde etkili olmaktadır (Otomasyon, 2018).

Endüstri 4.0 her ne kadar gelecek için olumlu sonuçlar doğuracak olsa da olumsuz etkileri de mutlaka gerçekleşecektir. Günümüzde yapılan işlerin çoğunun makineler tarafından gerçekleştirilmesiyle istihdamın düşmesi, teknolojiye sahip olanların daha çok kişiye dağılmış gelirin büyük bir kısmını eline geçirmesi, endüstri 4.0'a sahip olan ve daha da geliştiren ülkelerin başka ülkelere artık ekonomik bağımlılık duymaması ile küresel ticari ilişkilerin azalması gibi olumsuzlukların ortaya çıkacağı öngörülmektedir (Kaya, 2018: 31). Teknolojik değişime ayak uyduramayan pek çok mavi yakalı ve beyaz yakalı iş gücü işsiz kalma tehlikesiyle karşılaşabilecektir (HAK-İŞ, 2019: 23).

3. Sendikalar Yeni Sanayi Devrimi Endüstri 4.0'a Ne Kadar Hazır?

Sanayileşmenin dijitalleşmeye başladığı ve teknolojik değişimlerin yaşandığı Endüstri 4.0 ile üretim süreçlerinde insanın olmadığı bir üretim sistemi hedeflenmektedir. Kendi kendini yöneten 24 saat kesintisiz çalışabilecek akıllı fabrikalar ile mükemmele ulaşan verimlilikte üretimin hayatımızı pek çok alanda kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Örneğin bir ürün daha önce 100 işçi ile üretiliyor iken artık akıllı makinelerin üretim sürecinde kullanılmasıyla 1 veya 2 kişi yeterli hale gelmeye başlamıştır. Üstelik akıllı makineler ile üretim

işletmeler için daha az maliyetli, kesintisiz ve olağanüstü verimlilik farkı oluşturmuştur. Herhangi bir sektörde küçük bir işletme olsanız dahi akıllı makinelere sahipseniz hiç işçi çalıştırmadan da küresel şirketler ile rekabet edebilecek imkana kavuşulmuştur (Kaya, 2018: 30). Ancak her ne kadar faydalı bir üretim yöntemi olarak tasarlanmış olsa da insana üretim aşamasında yer vermeyen bu model ile ileride insanlık için bir kaos ortamının gerçekleşmesi de mümkün görünmektedir. Bugünkü pek çok meslek Endüstri 4.0 ile ortadan kalkacak, pek çok insan işsiz kalacak, yeni pek çok meslek türü ortaya çıkacaktır. Almanya ile başlayıp diğer batılı ülkelerin de benimsediği bu yeni üretim modeli, dünya ekonomisine hakim olmaya başlayan Çin'in ucuz iş gücü ile ucuz bir üretim gerçekleştirmesine karşı bir hamle olarak ortaya çıkmıştır. Endüstri 4.0 ile batılı devletler üretimde esnek hatları hızlı ve verimli kullanıp Çin'den daha ucuz bir üretim gerçekleştirmeyi hedeflemekte, insanları üretim sisteminden çıkartarak yaşanabilecek iş kazaları dolayısıyla tazminatlara engel olabilmek, maaş ve diğer yan ödemeleri kısararak maliyetleri düşürebileceklerini de hesaba katmaktadırlar. Tüm bu düşünceler işverenler açısından mantıklı ve karlı bir yol olarak görülse de işgücü kesimi açısından felaket senaryosu olarak da görünmektedir. Bu yeni üretim modeline yönelik olmak üzere Avrupa Sendikal Enstitüsü'nde (ETUI) Christophe Degreyse tarafından 2016 yılında bir çalışma yayınlanmıştır. Yapılan araştırma pek çok ülkedeki sendikaya ışık tutacak seviyede olup büro işi ve masa başı görevler, satış ve ticaret, ulaştırma ve lojistik, imalat endüstrisi, inşaat, bazı finans hizmetleri, tercüme, vergi danışmanlığı gibi meslekler otomasyondan en çok etkilenecek riskli meslekler olarak düşünülmektedir. Eğitim, sanatlar ve medya, hukuk hizmetleri, idarecilik, insan kaynakları idaresi, sağlık hizmetleri, bilgisayar işçileri, mühendisler, bilim insanları, berberlik, kuaförlük, cilt bakımı gibi meslekler ise otomasyondan etkilenmesi en düşük riskli meslekler olarak görülmektedir (Christophe Degreyse, ETUI, 2016'dan aktaran Büyükakan).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Çalışma Yaşamının Geleceği Komisyonu tarafından 2019 yılında “ İşin Geleceği” başlığı altında yayınlanan raporda evrensel iş garantisi, ömür boyu öğrenme hakkı, doğumdan ileri yaşa kadar garantili sosyal koruma, insana yakışır işleri artıracak teknolojik değişimin yönetilmesi gibi önemli başlıkların da yer aldığı on tavsiye kararı ile hükümetler çalışma yaşamındaki değişimlere karşı bir takım önlemler almaya davet edilmiştir (ILO Türkiye Ofisi, 2019). Söz konusu rapor insan odaklı hareket edilmesi ile insana yakışır işin geleceğine ulaşılabileceğini savunmuştur. Her ne kadar bu tavsiyeler hükümetlere verilmiş olsa da yeni teknoloji çağında ortaya çıkacak çok sayıda iş fırsatından yararlanmak isteyen işgücünün arkasında her zaman kuvvetli sendikalara ihtiyaç olacaktır. Çağın gereklerini karşılayacak şekilde kendisini yenileyebilen yani üyelerinin yeni işlere uygun beceri gelişimine katkı sağlayacak bilgilendirme ve eğitim programları düzenleyebilen, işveren karşısında üyelerini ezdirmeyecek politikalar üretebilen, hukuki yardımlarını arttıran sendikalar ayakta kalmaya devam edebilecektir. Artık sendikalar için daha çok üyeye sahip olmak değil nitelikli ve yeni iş fırsatlarını değerlendirebilmiş çalışanları temsil edebilmek önemli olacaktır.

Araştırma konusu kapsamında Türkiye’deki konfederasyonlardan TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK yetkililerinden bilgi alınmıştır. Her üç konfederasyon da takip ettikleri ILO ve Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)’nun çalışma hayatına yönelik kararlarından kaynak paylaşımında bulunarak çalışmamız için önemli bir katkı sunmuştur. Örneğin ETUC İcra Kurulu 8-9 Haziran 2016 tarihlerinde, “adil dijital çalışmaya doğru” konu başlığı ile yaptığı çalışmada birtakım taleplerde bulunmuştur. Bu taleplerden birkaçı şunlardır;

- İyi ve güvenli bir çalışma ortamı oluşacak adil dijital çalışma sağlanmalıdır.

- Dijitalleşme ile, toplumda birkaç kesime kazanç sağlamaktan ziyade refah eşitliği sağlanmalıdır.
- Çalışanlara, sürekli mesleki eğitim verilmeli, dijital çağda yaşam boyu öğrenmeye erişim imkanı sağlanmalıdır (ETUC, 2016).

HAK-İŞ 10-11 Haziran 2019 tarihlerinde 14. Olağan Genel Kurul toplantısını gerçekleştirmiştir. Bu genel kurul toplantısında 2019-2023 vizyonu ve yol haritası belirlenmiş, hazırlanan faaliyet raporundaki içeriklerden birisi de “Endüstri 4.0 ve Sendikal Hareketler” olmuştur. HAK-İŞ’in bu faaliyet raporunda, Endüstri 4.0 bağlamında işin geleceğine yön veren aktif bir sendikacılık anlayışı benimsenmiştir. İş gücünün Endüstri 4.0 çağında yeni yetenek ve beceriler kazanması için stratejik politikalar üretmek görev olarak kabul edilmiştir. Bu politikalardan birisi de Uluslararası kuruluş ve örgütler ile birlikte çalışmak ve ILO konferanslarına katkı verecek küresel bir sendikal bakış açısıdır. Bu bağlamda HAK-İŞ konfederasyonu meslek eğitimi ile proje çalışmalarına önem ve ağırlık vermektedir (HAK-İŞ, 2019).

HAK-İŞ, 2018 Ağustos ayında Avrupa Çıraklık İttifakı (EAfA)’na girerek çalışma hayatındaki uygulamalı öğrenme yolları olan staj, işbaşı ve işyerinde öğrenme modellerine aktif olarak katılmıştır. HAK-İŞ, EAfA üyeliğinin bir gereği olarak üye sendikalara, kamu kurumlarına, diğer işçi ve işveren kuruluşlarına staj ve çıraklık imkanlarının önemi ve yararını anlatırken, EAfA’nın diğer üyeleri ile de bilgi ve etkinlik paylaşımına gitmektedir. HAK-İŞ konfederasyonu bu faaliyet raporunda, Türkiye’de “Mesleki Eğitim ve Hayat Boyu Öğrenme Fonu” kurulmasını tavsiye ederken, çıraklık eğitiminin ortaöğretim müfredatında zorunlu tutulması, staj yaptırmakla yükümlü işyerlerindeki staj yapan öğrencilere devlet tarafından asgari ücretin % 20’si oranında destek verilmesi, ortaöğretimde mesleki ve teknik eğitime devam eden öğrenciler için iş kazaları ve meslek hastalıkları sigortası yaptırılması gibi somut adımların atılmasını savunmaktadır (HAK-İŞ, 2019: 34-36).

Ankara'da 24.01.2019 tarihinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk'un da katılımıyla "Endüstri 4.0 ve Sendikaları Geleceği Paneli" düzenlenmiştir. Türkiye Kamu-Sen'in "Sendika 4.0" projesi de bu panelde konuşulmuştur. Sendika 4.0 projesi sendikacılığa Endüstri 4.0 konusunun çalışma yaşamına etkileri dolayısıyla yeni bir bakış açısı getirmek amacıyla gündeme getirilmiştir. Memurlar, işçiler, ILO, Hükümet ve akademisyenlerin katkısıyla sendikacılığın alt yapısını yeniden belirlemek bu projenin temel hedefi olmuştur. Tamamen otomasyona dayalı, ucuz işgücünün oluşması, uzman eleman ihtiyacının artması, insan gücüne ihtiyacın dolayısı ile istihdam azalması ve işsizlik, uzaktan çalışma modelleri, esnek istihdam modelleri ve çalışma sürelerinin kısalması gibi gelişmeler yeni bir sendikacılık anlayışı ile Endüstri 4.0 kavramının karşısına Sendika 4.0 projesini çıkartmıştır. Ayrıca panelde Bakanlık tarafından iş dünyasında Endüstri 4.0 dijital dönüşümünün, İŞKUR tarafından düzenlenen "geleceğin mesleklerinde iş başı eğitim programı"nın eklenerek desteklendiği belirtilmiştir. Bu çalışma kaleme alınırken araştırma konusu kapsamında Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi ile Memur-Sen ortaklığında 1-2 Mayıs 2020 tarihlerinde Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesinde "Çalışma Hayatında Yeni Zihniyet İhtiyacı ve 21. Yüzyıl Yeni Sendikacılık Yaklaşımları" temalı "Uluslararası 1 Mayıs Kongresi" düzenlenecektir. Tüm bu gelişmeler Türkiye'de sendikacılığın Endüstri 4.0 karşısında kendisini henüz yenilemiş olduğunu ancak devlet ve üniversitelerin de katkısıyla bilimsel temele dayalı bir değişiklik yapılmak istendiğini göstermektedir. Türkiye'de işsizlik oranları her geçen gün artmaktadır. Endüstri 4.0'ın işsizlik oranlarını arttırması muhtemeldir. İşsizlikle mücadele devletin görevidir. Devlet bu mücadeleyi daha fazla yatırım yaparak gerçekleştirebilir. Ancak işsizliğin bu yeni dönemde azaltılmasında devletin en önemli destekçilerinden birisi de üyelerinin gelişimine önem veren, sorumluluk bilinci yüksek sendikalardır. İşsizlikle

mücadelede önemli katkılar sunan duyarlı sendikalar bugün olduğu gibi gelecekte de ayakta kalıp güçlenecektir.

4. Sonuç

Sendikalar çalışanların ortak ekonomik ve sosyal menfaatlerini korumak ve geliştirmek için kurulmuş tüzel kişiliğe sahip kuruluşlardır. Türkiye’de hem kamu hem de özel sektör çalışanları sendika kurabilmektedir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun 3.maddesi, sendikaların önceden izin alınmaksızın kurulabileceğini ve kuruldukları işkolunda faaliyette bulunabileceğini ifade etmiştir. Türk hukuk sisteminde sendikaya üye olmak serbest bırakılmıştır. Özel hukuk anlamında işçinin işe alınırken sendikaya üye olup olmadığına bakılmayacağı gibi iş sözleşmelerinin sona erdirilmesinde de bu ayrımın yapılması mümkün değildir. Sendikaların örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı gibi sendikal hakları engellenemez aksi durum ilgili mevzuatlarında hukuki yaptırımlara tabi tutulmuş ayrıca Türk Ceza Kanunu anlamında suç olarak nitelendirilmiştir.

Sendikaları günümüzde ilgilendirecek en önemli konuların başında Endüstri 4.0 kavramı gelmektedir. Dördüncü sanayi devrimi olarak da adlandırılan bu yeni üretim yöntemi insanı sistemden çekerek akıllı fabrikalar sayesinde sıfır hata ile daha verimli ve ucuz bir üretim hedeflemektedir. Küçük işletmeler bile akıllı makinelere sahip ise daha az çalışanla küresel şirketler ile rekabet edebilir hale gelmiştir. Endüstri 4.0 ile dün insanların yaptığı pek çok iş bugün makineler tarafından yapılmaktadır. Yakın gelecekte sanayi ile birlikte tarım ve hizmet sektörünün de Endüstri 4.0’den etkilemesi muhtemeldir. Pek çok meslek türünün değişmesi ve ortadan kalkması ile oldukça fazla insanın işsiz kalması gündeme gelecektir. Hayatımızın pek çok alanı kolaylaşacak gibi görünse de kendine ne olacağını planlamasını yapmayan insanlık için psikolojik birtakım rahatsızlıkların ortaya çıkacağı kötü bir senaryo yaşanabilecektir. İşte bu noktada iş

dünyasının en önemli aktörlerinden sendikalara büyük bir iş düşecektir. Yeni sanayi devrimi yeni sendikacılık modelleriyle insanlar arasında ortaklığın ve mücadelenin yeni biçimlerini ortaya çıkartmalıdır. Sendikaların temel hedefi çalışanların menfaatini korumak ve onların beklentilerine cevap verebilmektir. Bu anlamda sendikaların teknolojik gelişmeleri takip ederek, yeniliklere uyum sağlayabilen, geleceğe ilişkin politikalar üretmesi, üretimde kalite ve verimlilik konularında işverenlerle uyumlu çalışmaya gayret göstermesi gerekmektedir.

Yapay zeka ve otomasyon teknolojisinin gelişmesi çok sayıda işin akıllı makineler ile yapılmasına ve çalışanların mesleki becerilerinin işe yaramaz hale gelmesine neden olacaktır. Ancak bu durum doğru yönetilmesi halinde yeni fırsatlar ve yeni iş imkanları da demektir. Nitelsiz iş gücü yavaş yavaş kaybolacak ve bu tür çalışanların yeni makine çağı gereğince tekrar eğitilmesi gerekecektir. Dolayısıyla burada hükümetlerin eğitim programlarını hem sendikalar hem de işverenlerin de desteğini alarak değiştirmesi doğru olacaktır. Endüstri 4.0 çağına uygun eğitim alan çalışan kesim yeni çıkan iş türlerini fırsata çevirebilecektir. Eğitim almayan kesim ise yeni düzende dışlanmaya ve daha da yoksullaşmaya mahkum olacaktır. İnsanları bilinçlendirmek ve kişisel gelişimlerini tamamlayarak çağa ayak uydurmalarına yardımcı olacak en büyük güç ise örgütlü mücadelenin baş aktörleri olan sendikalardır. Sendikalar Endüstri 4.0 çağında çok fazla üye sayısı sayesinde değil de nitelikli ve eğitilmiş işgücü üyelere sahip olması ile güçlenebilir. Çünkü yeni ortaya çıkacak olan işlerde işveren karşısında makineleri kullanabilecek donanımlı işgücü avantajlı olacaktır. Nitelikli işgücünü işveren karşısında savunmak da sendikaların görevi olmaya devam edecektir.

Endüstri 4.0 ile üretimde esnek hatlar hızlı ve verimli kullanılıp daha ucuz bir üretim gerçekleştirmek hedeflenmektedir. Böylelikle insanların

üretim sisteminden çıkartılarak yaşanabilecek iş kazaları dolayısıyla tazminatlara engel olabilmek, maaş ve diğer yan ödemeleri kısarak maliyetleri düşürebilmek işverenlerin temel düşüncesi olmaya başlamıştır. Tüm bu düşünceler işverenler açısından mantıklı ve karlı bir yol olarak görülse de işgücü kesmi açısından işsizlik oranlarının artışı demektir. Devletin görevlerinden biri de yatırım yaparak işsizlikle mücadele etmektir. Türkiye’ de sendikacılığın Endüstri 4.0’ a tam anlamıyla hazır olmadığı düşünüldüğünde geleceğin iş dünyasında kendine yer bulmak isteyen sendikaların işsizlikle mücadelede devlete yapacağı yardım kendi gücünü de artıracaktır. Gelişmekte olan ülkelerden birisi olan Türkiye’de kuruluş felsefesi, kalkınmış bir toplum, güçlü bir sosyal devlet oluşturmak olmalı bunun için de devlet, sendikalar ve işverenler arası işbirliği ve yapısal reformlar geliştirilerek, bedeli ne olursa olsun halkın kaynakları doğru kullanılarak işsizlikle mücadelede sürdürülebilirlik sağlanmalıdır. Yıllar geçtikçe Endüstri 4.0 çağı, mevcut işçileri ekonomik açıdan olumsuz etkileyecekmiş gibi düşünülerek, çağın gerektirdiği tüm bilgiler elde edilemeye çalışılarak çalışanlarla paylaşılmalıdır. Bu konuda sendikal hareket çalışanların birlikte mücadelesine olumlu katkı sağlayacaktır. Sendikal hareketin en büyük direnişçileri kuşkusuz sendika yöneticileridir. Sendika yöneticileri çağın gerektirdiği her şeyi sorgulayarak araştırmalı, öğrendiği bilgileri üyeleri ile paylaşmalıdır. Sorunlar paylaşıldıkça, tartışıldıkça giderilebilir. Örgütlü ve bilinçli işçi her zaman ve her koşulda kendisini yenileyecek dirençli olacaktır. Bu dirençli mücadele robot çağında bile insan emeğinin vazgeçilmez bir üretim faktörü olduğunu bizlere hatırlatacaktır.

İş hukuku işçi ve işveren arasındaki bireysel iş ilişkileri yanında taraflarından en az birisi sendikalar olan toplu iş ilişkilerini de inceler. İş hukukunda özellikle işçi lehine ve toplum yararına olmak üzere devletin de müdahalesi oldukça fazladır. Dolayısıyla endüstri 4.0 çağında işçi, işveren, sendika ve devletin yerine getirmesi gereken bazı sorumluluklar bulunmaktadır. Bu yeni teknoloji çağında pek çok

meslek değişecek hatta yok olacağı için işçi kesmi yeni düzende işsiz kalmamak adına kendini geliştirebilecek tedbirlere başvurmalı, eğitim ve yetenek açığını kapatabilmek için düzenlenen kurslara katılmalı, gerekirse işvereninden, bağlı olduğu sendikadan, iş hayatındaki devlete bağlı kurum ve kuruluşlardan yardım talep etmelidir. İşveren açısından yetişmiş ve donanımlı iş gücü rekabet avantajı yakalamakta mutlaka önem taşıyacaktır. İşveren akıllı fabrikalarda çalışabilecek nitelikte iş gücünü işe alarak ve hatta mevcut iş gücünü hizmet içi eğitimler ile yetiştirerek hata payı düşük, verimi yüksek, ucuz bir üretim gerçekleştirecektir. Eğitim konusunda devlet ve sendikalar ile işbirliği yapan, yeni işgücünün oluşumunda katkı sunan işveren devletten yeri geldiğinde olumlu teşvikler kazanabilecek, sendikaların bilgi birikimlerinden faydalanabilecektir. Üyelerinin menfaatini düşünen sendika ve üst kuruluşları gerek yurt içi gerekse yurt dışı paydaşları ile ortak akıl yürüterek çağa ayak uyduracak mücadele yöntemlerini geliştirmeli, bu doğrultuda yasa koyucunun endüstri 4.0 çağına uygun iş gücü planlamasındaki mevzuatları düzenlerken görüşüne başvurabileceği yetkinlikte bir gelişim izlemelidir. Endüstri 4.0 ile ortaya çıkması düşünülen yeni iş türlerini üyelerine tanıtarak, hangi eğitimi almaları gerektiği, üyelerinin gelişimi için ne gibi katkı sunacaklarına ilişkin bir strateji izlemelidirler. Devlet ise insana yakışır işin geleceğine ulaşabilmek için iç hukukta toplu iş ilişkisinin tarafları olan işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası ile uyumlu çalışmalı, diğer dünya ülkeleriyle endüstri 4.0 sürecinde kazandıkları deneyim ve bilgi birikimini tek bir havuz da bir araya getirecek uluslararası bir platformun kurulmasına öncülük edecek küresel bir hamle yapmalı ya da bunun için uğraş göstermelidir. Endüstri 4.0'ın getireceği olumlu veya olumsuz koşullar için ülkelerin ittifakı, yapacakları uluslararası anlaşmalar ile taçlandırılacaktır.

İşçi, işveren, sendika ve devlet uyumunun olduğu iş dünyasında iş ilişkisinin her kesmi kazanacaktır. Motivasyonu yüksek ve tatmin

olmuş işçi, işveren açısından üretimde verimlilik, rekabette üstünlük sağlarken, teknolojik gelişmeleri takip ederek yeniliklere uyum sağlayan sendikalar işverenlere karşı üyelerini daha güçlü bir mücadele ile temsil etmiş olacak, tüm bu olumlu gelişmeler kalkınmış bir toplum yaratacaktır.

Kaynakça

4688 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

- Akyiğit, E. (2013). Yeni Sistemde Sendika Üyeliği ve Güvencesi, *Çalışma ve Toplum*, 37, 41-90.
- Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC). “Adil Dijital Çalışmaya Doğru”: 8-9 Haziran 2016.
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work%0A%0A>
- Büyükakan, İ., Sendikal Hareketi Yeni Gelişen Tehlikelere Karşı Uyarıyoruz “Endüstri 4.0 Kapıya Dayandı”, <https://emarvakfi.org/DIGITA1.pdf>.
- Ceylan, E., Diken, A. (2018). Akademisyenlerin Sendikalaşma Eğilimlerinin İş Tatmini Üzerine Etkisi: Necmettin Erbakan Üniversitesi Örneği. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9 (2), 61-74.
- Çelik, A., Lordoğlu, K. (2006). Türkiye’de Resmi Sendikalaşma İstatistiklerinin Sorunları Üstüne, *Çalışma ve Toplum*, 9, 11-30.
- Demir, F. (2013). Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi, *Çalışma ve Toplum*, 39, 17-42.
- Dereli, T. (2013). 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme, *Çalışma ve Toplum*, 36, 41-64.
- Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR). (2019). *Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019). Endüstri 4.0 Aslında Ne anlama Geliyor?*
<http://disk.org.tr/2019/02/disk-ar-raporu-sendikalasma-ve-toplu-is-sozlesmesi-kapsaminda-vahim-tablo/>
- Eldem, M. O. (2017). Endüstri 4.0, TMMOB EMO Ankara Şubesi Haber Bülteni (3).
- Fincan, M. (2018). Sendikal Hakların Kullanılmasının Engellenmesi Suçu, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 136, 39-74.
- Güler, B. K., Sarıpek, D. B. (2018). Göç ile Sendika Üyeliği Etkileşiminin Yaşam Memnuniyeti Üzerindeki Etkisi: Kocaeli Örneği , *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 9 (1), 1-23.

- HAK-İŞ Konfederasyonu, *14. Olağan Genel Kurulu Faaliyet Raporu*, 10-11 Temmuz 2019: Ankara.
- ILO Türkiye Ofisi. (2019). *No Title*.
https://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_679792/lang--tr/index.htm
- Kaya, M. (2018). Yeni Bir Sanayi Devrimi Başladı: Sanayi 4.0 En Fazla İşçiyi Etkileyecek, *Türk Metal Dergisi*, Sayı:224, 28-33.
- Otomasyon. (2018). *No Title*.
<http://otomasyondergisi.com.tr/bolumler/fokus/endustri-4-0-aslinda-ne-anlama-geliyor/>
- Öztürk, M. (2011). Türkiye'de ve Dünyada Yeni Sendikal Perspektifler. *Journal Of Social Policy Conferences*, 0 (53), 477-514.
- Pamuk, N., Soysal, M. (2018). Yeni Sanayi Devrimi Endüstri 4.0 Üzerine Bir İnceleme. *Verimlilik Dergisi*, (1), 41-66.
- RESMİ GAZETE, 30848. (2019). *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2019 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ*.
<https://ailevecalisma.gov.tr/media/11652/2019-temmuz.pdf>
- Soylu, A. (2018). Endüstri 4.0 ve Girişimcilikte Yeni Yaklaşımlar, *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 43-57.
- Sümer, H. H. (2017). *İş Hukuku*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 22.Baskı
- Şakar, M. (2014). *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, İstanbul: Beta Basım.
- Şahlanan, F. (2013). 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun Sendikalara İlişkin Hükümlerin Değerlendirilmesi, *Çalışma ve Toplum*, 39, 110-142.
- Urhan, B. (2005). Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları, *Çalışma ve Toplum*, 4, 57-88.