

YENİ TEKNOLOJİLER, DEĞİŞEN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İŞÇİ SENDİKALARINDAKİ DÖNÜŞÜM

NEW TECHNOLOGIES, CHANGING INDUSTRIAL RELATIONS AND TRANSFORMATION IN WORKER UNIONS

Gökhan GÜLLÜ* 

Özet

Yeni teknolojilerin üretim süreçlerinde özellikle de iletişim tabanlı hizmetler sektöründe yoğun olarak kullanılması, mal ve hizmet piyasalarında üretim süreçlerini değiştirerek yeni bir endüstri ilişkileri dönüşümüne neden olmaktadır. Bu gelişmelerle birlikte bu çalışma dönüşen endüstri ilişkileri çerçevesinde işçi sendikalarında var olan ve hedeflenen dönüşümü yeni işçi tipi üzerinden açıklamaya çalışacaktır. Bu yeni işçi tipinin sendikalardan ve toplu pazarlık sürecinden beklentileri ve bu beklentiler çerçevesinde yeni işçi tipinin sendikalara ve sendikacılığa olan ilgileri ortaya koyulmaya çalışılacaktır. Sendikaların bu süreçteki yol ayrımları ve kıstasları ortaya koyulmaya çalışılmıştır. Diğer bir ifade ile bu çalışmada sendikaların ücret sendikacılığı gibi klasik anlayıştan hizmet sendikacılığı gibi modern bir anlayışa geçiş süreci incelenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Yeni teknolojiler, endüstri ilişkileri, işçi sendikaları, yeni işçi tipi.

JEL Sınıflandırması: J01, J51

Abstract

The intensive use of new technologies in the production processes, especially in the communication-based services sector, leads to a new industrial relations transformation by changing the production processes in the goods and services markets. Together with these developments, this study will try to explain the existing and targeted transformation in trade unions within the framework of transforming industrial relations through the new type of workers. Expectations of this new type of workers from trade unions and collective bargaining process, and within the framework of these expectations, it will be tried to show the interest of new type of workers to trade unions and trade unionism. Roads and benchmarks of trade unions in this process have been tried to put forward. In other words, in this study, the transition process of trade unions from classical understanding to wage unionism to a modern understanding such as service unionism is examined.

* Arş. Gör. Dr. Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Marmara Üniversitesi Göztepe Yerleşkesi, ggullu@marmara.edu.tr

Keywords: New technologies, industrial relations, trade unions, new workers.

JEL Classification: J01, J51

1. Giriş

Yeni teknolojilerin üretim sürecine dâhil olması; endüstri ilişkilerinde kapsamlı bir değişime ve tarafların güç dengesinin bozulmasına sebep olmaktadır. Sanayi devrimi ile başlayan endüstrileşme sürecinde yeni makinelerin kullanılması endüstri ilişkileri kavramının doğmasına neden olmuştur. Teknolojik gelişmeler hız kesmeden devam etmekte ve üretim sürecini de aynı hızda değiştirmektedir. Emek yoğun üretimden sermaye yoğun üretime geçiş aşamasının en büyük etkenlerinden biri de teknolojik gelişmeler olmuştur. Ancak teknolojik altyapının bölgeden bölgeye gelişmişlik düzeyiyle doğru orantılı bir şekilde farklı olması emek piyasası ve üretim süreçlerinin de birbirinden farklı olmasına neden olmuştur.

İşçi sendikalarının gelişimi tarihsel olarak değerlendirildiğinde; Sanayi Devrimi'nden sonra kırdan kente yoğun göç ve göç eden insanların fabrikalarda kitleler halinde çalışmaya başladığı dönemlere kadar gittiği görülmektedir. O dönem için en yeni teknoloji olarak nitelendirilen buhar makinasının icadı ile başlayan kitle üretimi aynı zamanda işçi sendikalarının da ortaya çıkmasına neden olmuştur. Ayrıca sendikaların dolaylı var olma sebebi olarak görülen yeni teknolojilerin gelişmesi, günümüzde işçi sendikalarının varlığını tehdit eder niteliktedir. Konuyu bu yönüyle değerlendirdiğimiz zaman nasıl ki sendikaların dolaylı var olma sebebi olarak yeni teknolojiler gösteriliyorsa işçi sendikalarının gelecekteki durumlarının belirlenmesinde de yeni teknolojilerin belirleyici olacağı ön görülmektedir. İşçi sendikalarının gelecekte nasıl şekilleneceği ve değişime uğrayacağı konularında ön görüş oluşturabilmemiz için öncelikle yeni teknolojilerin üretim süreçlerine hangi derecelerde etki ettiği ve bu etki sonucunda çalışma ilişkilerinin yeniden nasıl şekillendiği incelenmelidir.

2. Yeni Teknolojilerin Üretim Süreçlerine Etkisi

Teknoloji en basit anlamda, bir mal veya hizmetin üretimi için gerekli bilgi, organizasyon ve tekniklerin bütünü olarak tanımlanabilir. Daha geniş anlamda ise; araştırma, geliştirme, üretim, pazarlama, satış ve satış sonrası hizmeti kapsayan bir sanayi sürecinin, etkin ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesi için kullanılacak bilgi ve becerilerin tümü olarak tanımlanabilir¹. Neo-klasik iktisatta teknoloji üretim faktörleri arasında değerlendirilmekte ve teknolojik değişim üretim fonksiyonundaki yukarı doğru kaymayı ifade etmektedir. Bu yukarı doğru kaymadan kasıt; üretim teknolojisinin değişmesiyle farklılaşan girdi bileşenlerinin daha yüksek miktarda üretim yapılmasını sağlamasıdır. Yüksek miktarda ürün elde etme güdüsü teknolojinin itici gücünü harekete geçirirken, yeni teknolojilerin hızla üretim sürecine dâhil olmasıyla birlikte otomasyonla emeğin ikame edilebilirliği artmaktadır.

1 Ahmet Selamoğlu, (2003), "İşçi Sendikalarında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli", Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (6), s.65.

Günümüzde bilimsel ve teknolojik devrim ve ya teknolojik patlama adı verilen tüm ekonomik faaliyetleri doğrudan etkileyen yeni teknolojiler dönemi ortaya çıkmıştır. Son teknolojik gelişmelerin en belirgin etkisi, sermaye yoğun makineleşme dönemine geçişle birlikte emek yoğun makineleşme döneminin terk edilmesi şeklinde kendini göstermesidir. Geline nokta makine sistemlerinin birbirini tamamlar niteliğe sahip oldukları ve hatta birbirini ve süreci geliştirir hale geldikleri görülmektedir. Bu üretim sisteminde bilgi akışı, eşzamanlı hareket ve işbölümü en üst düzeyde yapılmaktadır².

Sanayileşmiş ülkeler için yeni üretim teknolojilerinin etkisiyle oluşan yeni üretim organizasyonlarının gelişmesi sonucu olarak Fordist ve Taylorist yaklaşımların önemini yitirdiği düşünülmektedir. Klasik Fordist üretim, hareketli montaj hattında belirlenmiş ürünler ve modeller için özel olarak kurulmuş makinelerle, kitlesel üretimin değişmez gerçeği olan sadece fiyat rekabetine dayalı üretim şeklini ifade etmektedir. O dönemdeki üretim şekli aynı zamanda sendikaların da örgütlenme şekillerini belirlemiştir. Ancak yeni teknolojilerin üretim sürecindeki etkinliğinin artmasıyla birlikte artık standart kitle üretiminin yerini çok çeşitli üretim almıştır. Geline nokta rekabet sadece fiyat rekabeti olarak kalmamış farklı rekabet sahaları da ortaya çıkmıştır. Üretim sürecinde yaşanan bu hızlı değişime rağmen sendikaların değişime ayak uyduramadığı hatta mevcut yapısını korumak için oldukça fazla direnç gösterdiği görülmektedir.

Yeni teknolojilerin üretim sürecine dâhil olmasıyla rekabet koşulları değişmiştir. Bu değişen koşullara uyum sağlanması amacıyla esnek üretim sistemine geçilmiş ve buna bağlı olarak çalışma ilişkileri de esnekleşmiştir. Esnek üretim sistemi, birbirleri ile rekabet halinde olan ve aynı zamanda uzmanlık ile üretim bilgisi paylaşımı içindeki KOBİ'lerin gelişimi için önemlidir. Esnek üretimde parça üretimin kullanılması genel amaçlı makinelerle farklı ürünler elde edilmesini sağlamaktadır. Böylece firmalar, aynı makinelerle farklı ürünler üretilmesi sayesinde değişen talebe uyum sağlanabilmektedir. Nihayetinde rekabet ise fiyat üzerinden değil kalite üzerinden yapılmaya başlanmıştır.

Yukarıdaki tüm değerlendirmelere rağmen yeni teknolojiler tüm sektörlerde aynı etkiyi göstermemektedir. İlk etapta yeni teknolojilerin dâhil olduğu yeni üretim şekillerinden en fazla hizmetler sektörünün etkilendiği görülmektedir. Sermaye yoğunluğunun ve verimliliğin yüksek olduğu sektörlerde yeni teknolojilerin yayılması nispeten daha yavaş olmaktadır. Başlangıçta alt hizmetler sektöründe, sermaye yoğunluğunun ve verimliliğin düşük buna karşılık işgücü maliyetlerinin yüksek olması, bu sektörün yeni teknolojilerden daha fazla yararlanmasına yol açmıştır³.

Yeni teknolojilerin üretim sürecine ve sosyal hayata dahil olmasıyla hizmet sektörü ön plana çıkmakta ve bu yükselişle birlikte bu sektör anlam ve kapsam olarak değişmiş ve zenginleşmiştir⁴.

2 Petrol-İş Sendikası, '90 Petrol-İş, Yayın No 26, İstanbul,1990, s 409.

3 Frey C., ve Osborne M., (2013), "The future of employment: how susceptible jobs are to computerisation?" s. 14-15. https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf (Erişim Tarihi:15.03.2019).

4 Meryem Koray, (1994), Değişen Koşullarda Sendikacılık, TÜSES, Temmuz,1994, s.32.

Bu sektörde gerçekleşen bazı hizmetler fonksiyonlarına göre birbirlerinden ayrılmaktadır. Bu hizmetler temel olarak; dağıtım, üretici, sosyal ve kişisel hizmetler olarak gruplandırılabilir. Dağıtım hizmetleri; haberleşme, ulaşım, perakende ve toptan ticareti içermektedir. Üretici hizmetler; sigortacılık, bankacılık, hukuki danışmanlık, proje bazlı mimarlık ve mühendislik ile emlak danışmanlığını kapsamaktadır. Sosyal hizmetler; devletin ve belediyelerin sunduğu hizmetleri, özel sağlık hizmetleri ve eğitim hizmetlerini içermektedir. Son olarak kişisel hizmetler ise ev ve bakım hizmetlerini, hayvan bakım hizmetleri, gıdaya dayalı hizmetleri, kişisel spor danışmanlığı, online bakım ve onarım hizmetleri ile eğlence gibi hizmetleri kapsamaktadır. Bilgi teknolojilerinin kullanımının artmasıyla beraber hizmetler sektörünün endüstri üretimindeki ağırlığı da artmaktadır. Bilgisayar destekli tasarım ve üretimin devreye girmesi, üretimde otomasyon kullanımını arttırarak üretim süreci ile hizmetler sektörünü bütünleştirmiştir⁵.

Üretimin çeşitli sektörlerinde uygulanan yeni teknolojilerin bir diğer önemli etkisi ise istihdamın yapısı ve dağılımı üzerinde görülmektedir. Bilgi teknolojileri istihdamın sektörel dağılımı başta olmak üzere daha sonra değineceğimiz istihdamın mesleki yapısını da değiştirmektedir. Sektörel dağılımdaki bu dönüşüm hizmetler sektörüne doğru bir kaymayı ifade etmektedir. İstihdam oranları; özellikle ABD’de imalat sektöründe hızlı bir şekilde azalırken, hizmetler sektöründe büyük bir artış kaydetmiştir. Japonya’da hizmetler sektöründeki istihdam artışı, ABD’deki kadar keskin olmasa da imalat sanayi istihdamında gerileme ortaya çıkmıştır. AB ülkelerinin bir bölümünde ABD’deki gibi hızlı bir dönüşüm görülürken diğer bölümünde ise Japonya’ya benzer ağır bir dönüşüm görülmektedir (Erdut,1998,10; Bozkurt, 1997, 102-105). Örneğin ABD gibi imalat sanayi istihdamının hızlı bir biçimde azaldığı İngiltere’de 1965 yılında işgücünün %32’si imalat sanayinde iken bu oran 1997’de %18’e inmiştir. Buna karşılık aynı ülkede 1979 yılında işgücünün %58’i hizmet sektöründe iken bu oran 1997 yılına gelindiğinde %75 seviyesine çıkmıştır. Buna göre 1998’li yıllarda İngiltere’de her dört kişiden üçü hizmetler sektöründe çalışmaktadır⁶.

Yeni teknolojilerin üretim süreçlerine dâhil edilmesi, maliyetleri azaltan ve verimliliği arttıran sonuçlar doğursa da aslında bu sonuçlar değişimin kısa vadede görünen yüzünü ifade etmektedir. Bu gelişmeler ile birlikte yeni teknolojilerin üretim süreçlerine dâhil olması emek piyasalarını ve dolayısıyla da toplumsal hayatı derinden etkilemektedir.

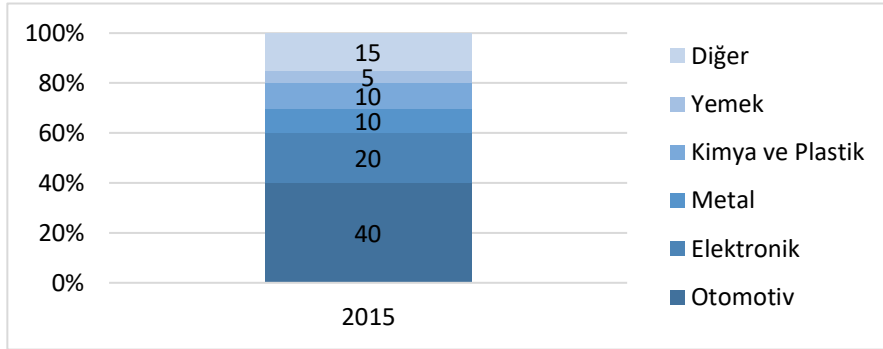
Yeni teknolojilerin üretim süreçlerine dâhil olması ile çalışma ilişkileri baştan aşağıya değişmektedir. Bu değişimin en çok yaşandığı sektörlerden biri de otomasyon oranının en yüksek oranda görüldüğü otomotiv sektörüdür. Otomotiv sektörünün çok fazla parça ihtiyacı olması sektörün hem vasıflı hem de vasıfsız iş gücüne aynı anda ihtiyaç duymasına sebep olmaktadır. Bu sektör doğası itibariyle yeni teknolojilerin üretim sürecine dâhil olmasıyla hem vasıflı hem de vasıfsız iş gücünün dönüşümünü gözler önüne sermektedir. Bu değişim sektörün içinde bulunan

5 Ayfer Erbesler (1987), İstanbul İmalat Sanayinde İşgücünün Eğitim Yapısı ve Teknolojik Değişmeye Uyum Sorunları, MPM, Ankara,1987, s.22.

6 İhsan Sezal, (1999), “İkinci Bin Yıl ve İkinci Toplumdan Üçüncü Bin Yıl ve Üçüncü Topluma”, Bilgi Toplum, Sayı 1, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı No 161, İstanbul,1999, s.24.

yöneticiler tarafından oldukça yakından takip edilmektedir⁷. Çin'de 2016 yılındaki robot talebinin %25'ini tek başına otomotiv endüstrisi oluşturmaktadır.

Grafik 1: Çin Endüstrisinde Sektörlere Göre Robot Kullanım Oranı



Kaynak: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robot-density-rises-globally> (Erişim tarihi 22.03.2019)

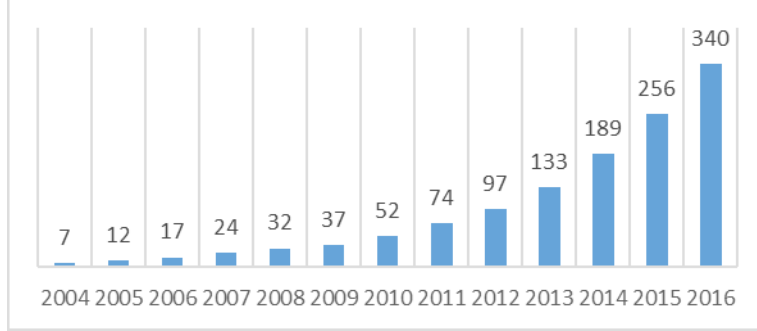
Otomasyon ile birlikte kapasite artırımı yönündeki yatırımlarla üretim sürecinde yaşanan dönüşüm, sadece mutlak artı değer yaratmaya dönük bir süreci ifade etmemekte, aynı zamanda artı değer üretmeye yönelik süreci de dönüştürmektedir. Bu dönüşüm aynı zamanda emek ve çalışma koşullarının değişmesine yol açmaktadır. Otomotiv sektöründe büyüyen istihdam oranları bir yandan esnek çalışma koşullarını getirirken, diğer yandan esnekleşme ile birlikte artan istihdam reel ücretlerde düşüşü beraberinde getirmektedir.

Ticaretin serbestleşmesi sonrasında imalat sanayi lideri konumuna gelen Çin, yatırımcılar tarafından ucuz iş gücü cenneti olarak değerlendirilirken bugün gelinen noktada otomasyona en fazla yatırım yapması ve robotlaşma konusunda ilerleme kaydetmesiyle dikkat çekmektedir. Çin'in otomasyona ve robotlaşma yatırımlarına önem vermesinin altında yatan en önemli neden ucuz iş gücü konusunda kendisine alternatif olarak dünya üzerinde pek çok bölge bulunmasıdır. Bunun bilinciyile bir taraftan bu yöndeki yatırımlarına hız kazandırırken diğer taraftan da iş gücünün vasfını artırmaktadır. 2018-2020 yılları arasında, robot sayısında %15 ila %20 arasında

7 Ford Otosan Fabrika Müdürü Nuri Otay yeni teknolojilerle gelen otomasyonun nasıl bir "dönüşüm" yaratığını anlatıyor: "Eskiden bir pres kalıbının değiştirilmesi için geçen zaman ortalama 2 saattir. Aynı yaklaşım ile Kocaeli Pres Atölyesi kurulmuş olsaydı, hat bazında günde 6 kalıp değişikliği yapılacağı düşünülecek olursa, yılda yaklaşık 3 bin 360 saatlik bir süre kalıp değişikliği için kaybedilecekti. Bunun yerine, Türkiye'de ilk defa tam otomasyonlu kalıp değiştiren pres hattı yatırımı yaparak, 2 saatlik kalıp değiştirme süresini 12 dakikaya indirdik. İmalat kaybını da yıllık 336 saate düşürmeyi başardık... Bu projenin devreye alınması sonucunda yüzde 90 oranında kayıp 2012 Ekim • Sayı-445 45 ELEKTRİK MÜHENDİSLİĞİ önlendi ve yıllık yüzde 50 oranında bir kapasite kazancı sağlandı. Daha sonra ise aynı kaynakları kullanarak pres hatları arasında malzeme taşıyan robotların hızlarını artırdık. Kayıpların azaltılmasına yönelik bu iki proje ile yüzde 100 kapasite artışı sağladık ve 6 pres hattı yerine, sadece 3 pres hattı kurularak 20 milyon Euro'luk yatırım bütçesini başka alanlara yönlendirdik.] Otomotiv sektörünün önde gelen şirketlerinden MAN Türkiye ise 2001 yılında gerçekleştirdiği "8,5 Projesi" ile 2002 yılında üretim kapasitesini ikiye katlamış durumdadır" https://www.academia.edu/2180410/Teknoloji_Uretim_Surecinde_Bolunme_ve_Emek (Erişim tarihi 22.03.2019)

bir artış olacağı ön görülmektedir. Şekil 2'de görüldüğü üzere 2016 yılında robot satış hacmi %27'lik bir artış göstererek yıllık 87.000 adede ulaşmıştır⁸.

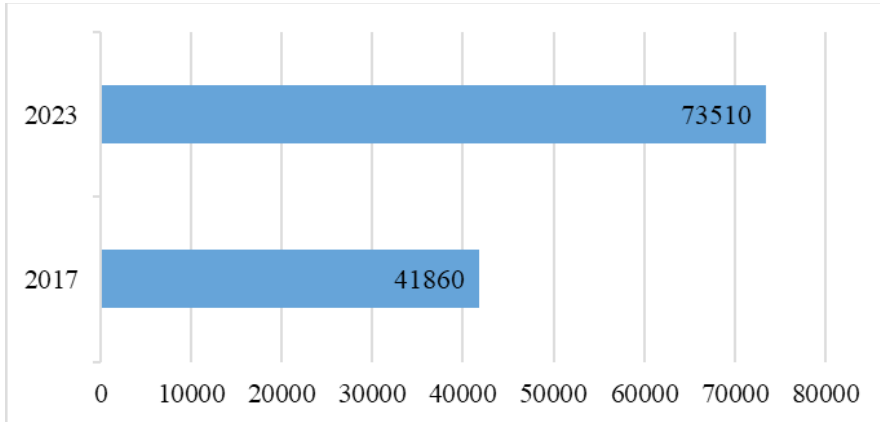
Grafik 2: Robot Sayısı (Bin)



Kaynak:<https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robots-china-breaks-historic-records-in-automation> (Erişim tarihi 22.03.2019)

Şekil 3'te görüldüğü üzere robotlara yapılan yatırım her geçen yıl artmaktadır. Bu doğrultuda emek yoğun sermayeden makine yoğun sermayeye geçişin gelecekte de devam edeceği ön görülmektedir. Bu değişim karşısında devletin ve özellikle bir sivil toplum kuruluşu konumunda bulunan sendikaların görevi otomasyon süreçleri hızlanırken emek gücünün vasfını artırmak olmalıdır⁹.

Grafik 3: Otomasyon Yatırımları (Milyon Dolar)



Kaynak:<https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robots-china-breaks-historic-records-in-automation> (Erişim tarihi 22.03.2019)

8 Martin Ford, (2015), "Rise of the Robots: Technology and the Threat of Mass Unemployment", New York: Basic Books, s.47.

9 İpek Auf (2017), "Japonya'da Robotlar Yolcuların Bavullarını Taşıyacak" <http://inovasyon101.com/inovasyon->

Yeni teknoloji ve otomasyonun dünya genelinde işgücünü etkilemeye devam edeceği ön görülmektedir. Otomasyona en uyumlu işlerin; fiziksel güce dayalı işler olduğu ve araştırma kapsamında incelenen yedi iş kolundaki tüm işlerin %78'ine uygun olduğu anlaşılmıştır. Aynı araştırmaya göre otomasyona en uyumlu sektörlerin ise; imalat, yiyecek, konaklama ve perakende olduğu ortaya çıkmıştır.

Satış ve müşteri ilişkileri gibi insani iletişim becerilerinin etkin olarak kullanıldığı işlerde ise sadece yüzde 30'luk bir otomasyon oranına imkân sağlamaktadır. Bu işlerde otomasyonun düşük oranda kullanılmasının sebebi kişiler arası iletişim becerilerinin önemi ve insani yargıya dayalı karar verme süreçlerinin oldukça fazla görülmesidir¹⁰.

Yapılan araştırmalar sonucunda, yeni teknolojiler ve otomasyon dünya genelinde işgücünü, çalışma ilişkilerini ve istihdamı etkilemeye devam etmekte ve değiştirmektedir.

3.Gelişen Teknoloji ve İstihdam

Teknolojik gelişmeler, uluslararası ticaretin serbestleşmesiyle emek piyasalarında hem vasıf kaybına hem de vasıf artışına neden olmaktadır. Bu etkinin sonucunda özellikle vasıfsız işçiliğin ortadan kalkacağı ve vasıflı işçilerin de sistem içerisinde belirlenmiş sektörlerin dışında istihdam edilemeyeceğine yönelik inanç giderek artmaktadır. Bu gelişmeler yeni oluşan iş bölümüyle birlikte işçinin daha önce hiç ihtiyaç duymadığı sürekli vasıf artışını gerekli kılmaktadır. Diğer bir ifadeyle işçiler aldıkları formasyonu iş hayatları boyunca da geliştirmek zorundadırlar. Bu noktada ortaya çıkan tartışma teknoloji ile istihdam arasındaki ilişkide iki farklı görüş gündeme getirmiştir;

- *Teknolojik gelişmelerin istihdam açısından olumlu etki yaratacağı ve istihdam artışını mümkün kılacağı öngörülmektedir. Teknolojik gelişmelerle birlikte kısa bir süre için işsizliğin meydana geleceği ancak süreç içerisinde bunun aşılacağı ve işçilerin daha da nitelikli olmasını sağlayacağı görüşü öne çıkmaktadır. Kas gücünden beyin gücüne geçişin sonucu olarak vasıflı işgücünün daha nitelikli işlerde istihdam edilebileceği düşünülebilir. Bununla birlikte ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü yayınladığı raporda robotlaşmanın yaratacağı işsizliğin korkulacak düzeyde olmayacağını ifade etmektedir¹¹.*
- *Diğer görüş ise teknolojik gelişmelerin istihdam açısından olumsuz etki yaratacağı ve makinelerin, işçilerin yerini alacağıdır. Teknolojinin gelişmesiyle istihdam edilecek olan vasıflı işçi sayısının az olacağı ve robotların endüstride kullanılmasıyla istihdama azaltıcı bir etki yaratacağı bu görüşün temel dayanağıdır. Bu görüşe göre gelecekteki beklenti; Amerika'da işlerin % 47'sinde iş*

japonyada-robotlar-yolcularin-bavullarini-tasiyacak/ (11.03.2019).

10 Bade İnanç, (2018), "2017'nin Yapay Zekâ Gelişmeleri. 2 Ocak 2018. <https://www.dunyahalleri.com/2017nin-yapay-zeka-gelismeleri/> (11.03.2019)

11 OECD, (2017). "OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017:TheDigitalTransformation" s.117. <https://www.oecd.org/sti/oecd-science-technology-and-industry-scoreboard-20725345.htm> (Erişim Tarihi: 15.03.2019).

gücünün yerine otomasyonla birlikte robotların kullanılmasıdır. Otomasyon süreciyle birlikte yeni iş alanları çıksa dahi emek için iş fırsatları ortaya çıkmayacaktır¹².

Tablo1: Genel İstihdam Oranları(%)

Ülkeler	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Avrupa Birliği (28 Ülke)	64.13	64.17	64.08	64.05	64.75	65,6	66,58	67,67
Euro Bölgesi (19 Ülke)	64.05	64,15	63.73	63,45	63.80	64.45	65.42	66.33
Almanya	71.25	72.70	73.00	73,5	73.78	73.97	74,65	75.25
İspanya	58.85	58.02	55.75	54,83	56.00	57.80	59.55	61.10
Fransa	64.00	63.90	64.03	64.05	63.65	63.83	64.20	64.72
Hollanda	74,67	74,17	74.35	73,58	73.13	74,15	74,83	75,85
Polonya	58.95	59,3	59.67	60	61.67	62.92	64.50	66,13
Finlandiya	68,15	69,03	69.38	68.88	68.72	68,55	69.08	69.97
Birleşik Krallık	69.38	69.30	69.95	70,53	71.90	72,72	73,5	74,13
Japonya	70,29	70,83	70.62	71.76	72,76	73,39	74,45	75,33
Türkiye	46.27	48.40	48.90	49.52	49.52	50.15	50.65	51,55

Kaynak: www.eurostat.com

Gelişen teknolojinin ortaya çıkardığı akıllı fabrikaların tasarlanması, programlanması ve sistem bakımı ile onarımını yapacak niteliğe sahip işgücüne gereksinim duyulmaktadır. Bu ihtiyacı karşılayacak nitelikli işgücü talebi artarken yeterli niteliğe sahip olmayan işgücü için işsizlik tehlikesi artmaktadır. Yapılan birçok çalışmada bu değişimler ve ileride işgücü için tehdit oluşturabilecek birçok gelişme öngörülmektedir¹³.

Yukarıdaki tabloda 2010-2017 yılları arasında örnek ülkelerin genel istihdam oranları verilmiştir. Bu ülkeler incelendiğinde, genel istihdam oranında 2010–2017 yılları arasında tüm ülkelerde artış olduğu görülmektedir. 2010'dan bu yana genel istihdamı %7,18 artan ülke Polonya olduğu görülmüş, sonrasında ise %5,28 artış ile Türkiye ikinci sırada yer almaktadır. Bunun yanı sıra en az istihdam artışı gösteren ülke, %0,72 ile Fransa olduğu görülmektedir. Türkiye açısından 2010 yılında %46,27 ile düşük bir seviyede başlarken, bu başlangıç yılında diğer ülkelerin genel

12 Halil Buyruk (2018), “Gelişen Teknolojiler, Değişen İşgücü Nitelikleri Ve Eğitim” OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi, 8(14), 599 – 632. DOI: 10.26466/opus.404223, s.612-613., Acemoglu D. ve diğerleri (2015), “Offshoring and Directed Technical Change. American”, Economic Journal: Macroeconomics 7, no. 3, s.97.

13 “Oxford Üniversitesinde yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre Amerika ve Avrupa'daki işlerin %50'sinden fazlası 20 yıl içinde robotlar tarafından yapılacağı öngörülmektedir” (Öztuna, 2017: 99).

“Oxford ve Yale Üniversitesinin ortaklaşa yaptığı bir çalışmaya göre 2136 yılında insanların yaptığı işlerin yapay zekalar tarafından yapılacağı öngörülmektedir.”(<https://www.dunyahalleri.com/2017nin-yapay-zeka-gelismeleri/> erişim tarihi: 11.03.2019).

“Çin'deki mühimmat fabrikalarının %25'inde insan yerine robot işçi çalıştırılmaya başlanmıştır.”(<http://inovasyon101.com/cin-muhimmat-fabrikalari-robotlar/> erişim tarihi: 11.03.2019)

“Avustralyalı bir şirket tarafından geliştirilen yapay zekalar sayesinde gelecekte teknik direktör yardımcıları yapay zekalar olabilecekler.”(<http://inovasyon101.com/teknik-direktor-yardimcisi-yapay-zeka/> erişim tarihi: 11.03.2019)

“Japonya'da tren yolculuklarından yol tarifi, bavul taşıma ve temizlik işlerinde kullanılmak üzere robotlar tasarlanmaktadır.”(<http://inovasyon101.com/inovasyon-japonyada-robotlar-yolcularin-bavullarini-tasiyacak/> erişim tarihi: 11.03.2019)

olarak ortalaması %55'in üzerindedir. Gelişmekte olan ülkelerin genel istihdam oranlarının artışının diğer ülkelere kıyasla daha yüksek olmasının sebebi bu ülkelerdeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve yeni iş olanaklarının ortaya çıkmasıdır¹⁴.

Teknolojik gelişmelerin etkileri incelendiğinde kısa dönemde istihdamı daralttığı buna karşılık uzun dönemde istihdam yaratıcı bir etki gösterdiği değerlendirilebilir. Uzun dönemde teknolojiyle bütünleşme, yeni çalışma kollarının ortaya çıkması ve iş gücünün yeni nitelikler kazanmasıyla birlikte yeni istihdam alanları ortaya çıkmaktadır. Bu çerçevede yeni teknolojiye uyum sağlama sürecinde istihdam yaratma politikaları ülkeler için kaçınılmaz olmaktadır. Aşağıda belirtilen örneklerde farklı ülkelerdeki bu konudaki istihdam çalışmaları incelenebilir.

- *Avrupa Birliği; tüm politikaların ve bu politikaların uygulanması konusundaki girişim ve uygulamaların temeline, "istihdam yaratmayı" yerleştirmiştir. Dolayısıyla İstihdam yaratma; AB'de sosyo-ekonomik politikaların çözüm bulması gereken ana sorunlardan biri haline gelmiştir.*
- *Gelişmiş ülkelerde istihdamın sektörel yapısına bakıldığında; tarım sektöründe iş imkânlarının ortadan kalktığı, imalat sanayinde istihdamın yavaşta olsa gerilediği buna karşılık üretilen hizmetlerinde istihdamın yaratıldığı görülmektedir.*
- *ABD modeli, eski mesleklerin yerine yenilerini geçirerek enformasyonalizme doğru ilerlemektedir.*
- *Japonya modelinde yeni mesleklere doğru dönüşüm oldukça hızlıyken geçmişte kalan mesleklerin bu yeni sürece uyumu için dönüşümü sağlanmakta, değişimin karşısında engel olarak görülen geleneksel sektörler (tarım gibi) elenerek enformasyonalizme doğru gitmektedir¹⁵.*

Tablo 2: Yenilenmiş (Yeni İşler) İstihdam Oranları(%)

Ülkeler	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Avrupa Birliği (28 Ülke)	13,7	14,3	14	13,5	14	14,5	14,8	15,2
Euro Bölgesi (19 Ülke)	13,7	14,03	14	13,3	13,7	14,2	14,8	15,2
Almanya	14,8	15,2	14,9	14,1	14	14,2	14,5	14,6
İspanya	16,5	16,2	15,1	15,2	16,8	17,8	18,4	19
Fransa	14,7	15,3	15,1	13	13,2	13,6	14,3	15,2
Hollanda	10,2	15,8	15,4	14,7	15	16,5	17,5	18,3
Polonya	14,2	13,2	13	12,2	12,9	12,3	12,7	12,5
Finlandiya	17,9	20,3	19,8	19,2	18,7	18,5	20,1	21,1
Birleşik Krallık	15,2	15,6	15,8	16	17,1	18,1	17,8	17,8
Türkiye	25,1	26,5	26,5	26,9	28,8	28	28,2	28,3

Kaynak: www.eurostat.com

14 Fırat S. Ü., ve Fırat O. Z., (2017), "Sanayi 4.0 devrimi üzerine karşılaştırmalı bir inceleme: Kavramlar, küresel gelişmeler ve Türkiye" Toprak İşveren Dergisi (114), s.16.

15 Gerald Friedman, (2014), Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics* 2, no 2: 177.

Yukarıdaki tabloda 2010-2017 yılları arasında örnek ülkelerin yenilenmiş (yeni işler) istihdam oranları değerlendirilmiştir. Bu oranlar değerlendirildiğinde 2010-2017 yılları arasında Polonya ve Almanya haricindeki diğer tüm örnek ülkelerin yenilenmiş istihdam oranlarında artış görülmektedir. Ancak bu artış oranlarında belirli farklılıklar dikkat çekicidir. Hollanda da %8,1 bir değişim yaşanırken, Fransa'daki değişim sadece %1 olmuştur. Türkiye'de ise 2017 yılına gelindiğinde %3,2 bir artış görülmektedir.

Teknolojik gelişmelerle birlikte ülkelerdeki değişim çok hızlı gerçekleşmekte ve meslekler de bu süreçten etkilenmektedir. İkili iş gücü kuramı bu değişimle birlikte ileri teknoloji ve yeni üretim tekniklerinin kullanıldığı işletmelerde üstün vasıflı işgücü istihdam edilirken ikincil emek piyasasında istihdam garantisi bulunmayan esnek çalışma koşullarıyla standart dışı şekilde istihdam edilen düşük vasıflı işgücünün bulunduğu görülmektedir. Günümüzde istihdamın yoğun olduğu bazı mesleklerin on yıl önce olmaması bu değişimi en çarpıcı şekilde açıklamaktadır. Yapılan tahminlere göre ilkokula başlayan çocukların %65'i şu anda var olmayan yeni işlerde istihdam edileceklerdir¹⁶.

Yeni teknolojilerin bir yandan yeni iş alanlarını ortaya çıkarması öte yandan var olan birçok iş alanını tehdit etmesi birçok mesleğin ortadan kalkmasına neden olabilir. Yok olma tehlikesi ile karşı karşıya olan çok fazla meslek sayılabilir. *Sürücüsüz taşıtlarla birlikte şoförlük, hesaplamaların ve analizlerin bilgisayar programları tarafından yapılmasıyla muhasebecilik, yapay zekâ ile birlikte teknik yazarlık, akıllı sekreterlerle birlikte sekreterlik, dijital yazışmalar ve elektronik imzalarla noterlik, müşteri ilişkileri yazılım programlarıyla müşteri hizmetleri temsilciliği, sanal emlak uygulamasıyla emlakçılık, kurye botlarının oluşturulmasıyla kuryelik, robotların sağlık alanında yer almasıyla cerrahlık, farmbot nedeniyle çiftçilik* gelişen teknolojinin sonucunda gelecekte ortadan kalkması muhtemel mesleklerdir.

Mesleklerdeki bu dönüşüm tek taraflı değildir ve ortadan kalkan mesleklerin yerine yeni doğacak meslekler de yer almaktadır. Değişen teknolojiyle önümüzdeki yıllarda var olması beklenen; *endüstriyel veri madenciliği, robot koordinatörlüğü, sistem analistliği, teknoloji hukuku uzmanı, siber pazarlamacılık, çözüm mimarlığı, endüstriyel bilgisayar mühendisliği/programcılığı, bulut hesaplama uzmanlığı, veri güvenliği uzmanlığı, şebeke geliştirme mühendisliği, 3-D yazıcı mühendisliği, endüstriyel kullanıcı ara yüzü tasarımcılığı, giyilebilir teknoloji tasarımcılığı mesleklerdir*¹⁷.

Yeni teknolojilerin üretim sürecine dâhil edilmesi ile birlikte ortaya çıkan yeni çalışma ilişkilerinde vasıfsız işgücü üzerinde olması muhtemel olumsuz etkileri ve ortadan kalkan mesleklerin sahiplerine yönelik işsizlik riskini en aza indirmek için eğitim anahtar bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir ifade ile yeni teknolojilerin değişim hızına paralel olarak işçilerin vasıf düzeylerinin artırılması ancak ömür boyu eğitim gibi süreçlerle sağlanabilir.

16 Selamoğlu, 2003, 79.

17 (<http://www.endustri40.com/endustri-4-0-ile-birlikte-gelecek-10-yeni-meslek/> (erişim tarihi: 11.03.2019).

Günümüzde bilişim sistemindeki gelişmeler ömür boyu eğitim kavramını zamandan ve mekândan bağımsız bir hale gelmiştir. Bilgi teknolojilerinin öneminin artmasıyla birlikte üretim faktörleri arasında bulunan emeğin değerinin artırılması zorunlu hale gelmiştir. Üretim süreçlerinde otomasyon ne kadar artarsa artsın karar verme mekanizmasında son belirleyici “insan” olduğu için robotların ya da programlarının yetersiz kalacağı alanlarda hala vasıflı işgücüne ihtiyaç ortadan kalkamayacaktır. Yapay zekânın kullanılmayacağı alanlarda işgücünün vasfının geliştirilmesi yeni teknolojilerin üretim sürecine dâhil edilmesiyle birlikte işsizlik tehlikesini azaltacaktır¹⁸ (Acemoglu ve Autor, 2011, s.1057-1059).

İstihdam ile eğitim arasındaki ilişki sadece işsizlik konusu için önemli değildir aynı zamanda yeni teknolojiler alanında ve işgücünün vasıf düzeyinin artırılmasında uygulanan eğitim ve programlar sonuç olarak yeni bir işçi sınıfını ortaya çıkarmaktadır. Büyük ölçüde hizmetler sektöründe istihdam edilen bu işçi sınıfı, zamandan ve mekândan bağımsız olarak çalışması, çalışma şartları ve ücret konularında kendi pazarlığını yapabilmesi ve emek talebinin yüksek olduğu piyasalarda görev almasıyla ön plana çıkmaktadır. Bunun yanı sıra yeni teknolojiler sektörleri arasında değişime yol açmaktadır, sanayi sektöründen hizmet sektörüne geçiş yaşanırken verilen eğitimler bu sektörel değişime paralel ilerlemektedir. Ortaya çıkan yeni işçi sınıfı ile sanayi devriminden bu yana devam eden klasik endüstri ilişkilerinde köklü değişikliklerin olması kaçınılmazdır.

4. Yeni Teknolojilerin Emek Piyasalarına Etkileri

Üretim sürecinde yaşanan dönüşümler ve bu dönüşümlerin çalışma ilişkilerine etkisi işçi sınıfının yapısında değişime neden olmaktadır. *Yeni teknolojiler* adı verilen mikro-elektronik tabanlı teknolojiler, üretim sürecine esnek üretim sistemleri olarak yansımaktadır.

Yüksek teknolojinin beraberinde getirdiği esnek üretim sistemleri üretim sürecinin yapısını yeniden düzenleyerek daha önce var olmayan niteliklere sahip yeni işgücü türlerini talep etmekte ve pek çok işgücü türünün atıl hale getirerek bazı işleri değer kaybına uğratmaktadır. Dolayısıyla bir taraftan işgücü içerisinde yüksek nitelik ve beceriye sahip emek talebi fazla olan bir grup işçi yükselirken diğer taraftan yeni üretim süreçlerine uyum sağlayamayan emek arzı düşük bir yedek işgücü ordusu oluşmaktadır¹⁹.

Küreselleşme süreci ve yeni teknolojilerin kullanımıyla beraber emek piyasalarının yapısındaki değişimler; kadın ve çocuk işçiliğinin artması, tam gün çalışmanın yerini yarı zamanlı ve çağrı üzerine çalışmanın alması, işsizliğin kalıcı hale gelerek çalışanlar üzerinde baskı oluşturması, taşeronlaşma ve seri üretime bağlı olarak birincil ve ikincil piyasa olmak üzere emek piyasasının katmanlı bir hale dönüşmesi, kayıt dışı ekonomideki yükselişle birlikte kayıt dışı istihdamın hızla yaygınlaşması, iş güvencesi olan birincil emek piyasasındaki işçi sayısı hızla azalırken,

18 Acemoglu D., Autor D., (2011) “Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings” In Handbook of Labor Economics, ed. D. Card and O. Ashenfelter, Vol. 4, Part B, s.167.

19 Tijen Erdut (1997), “Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerindeki Etkisi”, Çimento İşveren, Cilt 11, Sayı 5, Eylül 1997, s.25.

ikincil emek piyasasındaki işçi sayısının artmasıyla iş güvencesinin azalması, imalat sektöründe işsizliğin artmasına karşın, hizmet sektöründe nitelikli işgücünün istihdamı artması şeklinde sıralanabilmektedir.

Küreselleşmenin hız kazanmasıyla yeni teknolojilerin üretim sürecine dâhil olması ve emek yoğun sektörlerin daha avantajlı bölgelere kaymasıyla özellikle vasıfsız iş gücünün işsizlikle karşı karşıya kaldığı buna karşılık hizmetler sektörünün de gelişmesiyle yeni istihdam alanlarının ortaya çıktığı görülmektedir. Geline nokta çalışanların bilgi birikiminin ve profesyonel mesleklerin niteliklerinin artması, emek talebinin yapısını değiştirmiş, üstün vasıflı ve sürekli eğitim talep eden beyaz yakalı ve altın yakalı bilgi işçisini ortaya çıkarmıştır²⁰.

Değişim sürecinin sendikalar ve toplu pazarlık alanına yansımaları şu şekilde sıralanabilir; İmalat ve sanayi sektöründe istihdam azalırken, beyaz yakalı, nitelikli ve sendikaya ihtiyaç duymayan işçilerin yoğunlukta olduğu hizmetler sektöründe yaşanan istihdam artışı ve esnek çalışma koşullarının yaygınlaşması sendikalar için büyük bir örgütlenme sorununu gündeme getirmiştir. Dönüşümle birlikte, haklarını bireysel olarak savunabilen, çalıştığı firmayla kendileri adına bireysel pazarlık yapabilen ve haklarının elde edilmesinde sendikaya gerek duymayan yeni işçi sınıfının ortaya çıktığı görülmektedir. Çalışma hayatında yüksek vasıflı çalışanların artması bireysel pazarlıkların önemini artırarak toplu pazarlığın geleneksel yapısında önemli bir değişimi beraberinde getirmektedir. Bu safhada sendikayla İnsan Kaynakları Yönetimi'nin ikâmesinin mümkün olabilirliliği üzerine tartışmalar ön plana çıkmaktadır. Ancak unutulmaması gereken işletme organizasyonuna doğrudan bağlı bir bölümün işçi haklarını savunmak konusunda ne kadar tarafsız ve yeterli olacaktır.

5. Yeni Çalışma İlişkilerinin Sendikacılığa ve Toplu Pazarlığa Etkisi

Başlangıcı halen tartışma konusu olan ancak II. Dünya savaşıdan sonra hızını arttıran küreselleşme, yarattığı sosyo-ekonomik etkiler nedeniyle karşı olanlar için olduğu kadar savunucuları için de önemli bir tartışma konusudur.

Diğer bir ifadeyle 1980'lerden bu yana yaşanan üretim ve yönetim yapısındaki değişimler çalışma ilişkilerinde de değişiklikler meydana getirmiştir. Yeni endüstri ilişkilerinde yaşanan bu değişimler, esnek çalışma ilişkileri ve insan kaynakları yönetiminin güç kazanması sendikaların gücünün üye sayısına bağlı olarak hızla azalmasına ve toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesine sebep olmuştur. Bu süreç içerisinde neo-liberal eğilimlerin güçlenmesiyle, sanayileşmiş ülkelerde iş organizasyonlarının değişime uğraması ve endüstri ilişkilerinde de yeniden yapılanmaya neden olmuştur.

Post-Fordist ve esnek üretim sisteminde değişen hedef odaklı üretim mavi yakalı işçilerin yerlerine beyaz yakalı işçilere bırakmalarına neden olmaktadır. Bu işgücünün en çok öne çıkan özellikleri çalışma ilişkilerinde kendi ayakları üzerinde durabilmeleri, kendileri adına pazarlık

20 Gülşen Gelşil, (2004), "Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri", "Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi", İzmir, C.6, s.147-157.

yapabilmeleri ve haklarını elde etmek için sendika gibi organizasyonlara ihtiyaç duymamalarıdır. Bu dönüşüm doğal olarak işçi sendikası ve işveren arasındaki ilişkiyi kalıcı olarak değiştirmiştir. Küreselleşme ile birlikte sermayenin uluslararasılaşması ve esnek üretim sistemlerinin bir sonucu olarak kitlesel üretimin parçalara bölünerek üretimin farklı bölgelere kaydırılması sendikaların merkezi gücünün giderek azalmasına ve toplu pazarlığın adem-i merkezileşmesine yol açmıştır²¹.

Sendikacılığın güç kaybetmesine ilişkin somut örnekler artırılabilir. ILO'nun 1998 araştırmasına göre 1985 ve 1998 yılları arasında sendika üye sayıları elde edilebilen ülkeler açısından, Afrika'da 3, Amerika'da 7, Asya'da 3 ve Avrupa'da 23 ülkede sendikalı çalışan sayısında azalma görülmüştür. Ayrıca son yirmi yılda OECD ülkelerinde sendika üye sayısı %36'dan %27'ye gerilemiştir²². Yukarıdaki verilerden de anlaşılacağı üzere özellikle gelişmiş ülkelerde hizmetler sektörüne geçişle birlikte ortaya çıkan yeni işçi tipinin sendikaya olan ilgisinin azaldığı sonuç olarak da üye sayılarının sürekli olarak azaldığı görülmektedir.

Esnekleşen üretim süreçleri ve gelişen teknolojinin üretimde daha etkin kullanılması, işgücünün yapısı ve niteliğinde önemli bir değişime neden olmuştur. Bu dönüşüm sürecinde işgücünün içerisinde beyaz yakalı işçilerin payı artarken aynı zamanda "altın yakalı" işçiler de görünür hale gelmiştir. Diğer taraftan sendikal yapılarını Fordist sistemde egemen olan mavi yakalı işçi profiline göre şekillendirilmiş sendikalar bu yeni işçi profilini kapsamakta ve örgütlemekte çeşitli sorunlar yaşamaktadır. Oluşan yeni çalışma ilişkilerinde iş güvencesi, iş değiştirme ve buna paralel olarak kuralılaşma kavramlarına sıkça rastlanmasına ve bu kavramlar çerçevesinde sendikaların faaliyet göstermesine rağmen bu yeni işçi profilinin sendikal bilincinin gelişmediği ve sendikalara ilgi duymadıkları sendika yerine insan kaynakları departmanı ile iletişimde oldukları gözlemlenmektedir²³.

Sendikaların sendikal bilinci bu yeni işçi kuşağına aktarması ancak kendi örgütlenme yapısını değişen yeni teknoloji ve çalışma ilişkileriyle uyumlu hâle getirmesiyle mümkün olacaktır. Karşılaşılan bu yeni işçi kuşağın beklentileri eski üretim sistemindeki mavi yakalı işçilerden oldukça farklıdır. Bu işçiler ücret artışı veya çalışma saatleri gibi pazarlık konuları yerine kariyer eğitimleri ve yönetime katılma gibi konularla daha fazla ilgilenmektedirler. Değişen insan kaynakları yönetiminin işçilere bu konularda daha fazla yakınlık göstermesi sendikalara ikame olarak görülmesine sebep olmaktadır²⁴.

21 Fatma Kocabaş, (2004), 'Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm', 'Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi', C.10, s. 37.

22 Seymem O., Çeken, H. (2004), 'Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri: Makro ve Mikro Bir Boyutta Değerlendirme', 'Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi', C.9, S.2, s. 59.

23 Bilge Çoban (2013), "Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler", s.23. https://www.academia.edu/7145281/_Sendikal_%C3%96rg%C3%BCtlenmede_Yeni_Deneyimler_ve_De%C4%9Fi%C5%9Fen_Stratejiler_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma_ve_Toplum_Dergi (Erişim Tarihi: 08.03.2019).

24 Barış Öztuna, (2017), "Endüstri 4.0 (Dördüncü Sanayi Devrimi) İle Çalışma Yaşamının Geleceği" Gece Kitaplığı Yayınevi, Ankara, s. 35.

Sendikaların bu yeni işçi profili ile ilgili sorunlarına ek olarak işverenlerin de işyerlerini sendikasılaştırılmaya yönelik çabaları bulunmaktadır. İşverenlerin işyerlerinde yürüttüğü sendika karşıtı politikaları iki farklı şekilde ortaya çıkmaktadır. Bunlardan ilki; sendikaları kendi kurdukları insan kaynakları bölümü gibi örgütlerle ikame etme politikalarıdır. İkinci ise; bazı hukuki engellerden dolayı işyerinden uzaklaştırılması mümkün olmayan sendikaları işveren yanlısı sarı sendikalar aracılığı ile bastırma politikalarıdır. Her iki politikanın da amacı işçileri sendikalardan uzaklaştırarak sendikalaşma eğilimini azaltmak olsa da kullandıkları yöntemler farklılık göstermektedir. Sendikasılaştırma olarak da adlandırılabilir ikame politikaları, özellikle son yıllarda büyük işletmelerde yaygın olarak uygulanan insan kaynakları politikalarıyla sendikasız işçilere bazı avantajlar sağlayarak ve iyi insani ilişkiler geliştirerek işçilerin sendikalara duyduğu ihtiyacı ortadan kaldırmaya çalışmaktadır. Sendika karşıtlığı olarak da adlandırılan bastırma politikaları ise işverenlerin baskı ve tehditlerle işçileri temel haklarından mahrum etme, işveren eliyle kurulan sarı sendikaların diğer faaliyet gösteren sendikalarla rekabet etmesi gibi stratejilere dayanmaktadır²⁵.

Sendikaların değişen endüstri ilişkileriyle beraber zayıflayan yapısı toplu pazarlıktaki gücünü de sarsmaya başlamış ve gelişen otomasyon sistemi toplu pazarlıkların içeriğini etkilemiştir. Toplu pazarlıkların konuları ücret, çalışma saati gibi konulardan işçi sağlığı, istihdam güvencesi, emeklilik hakları, eğitim olanakları gibi konulara kaymıştır. Öte yandan 1980'li yıllardan itibaren çalışma ilişkilerinde toplu pazarlıklar yerine bireysel pazarlıkların ve bireysel akitlerin ön plana çıktığı görülmektedir²⁶.

Bununla birlikte 1980'li yıllardan itibaren özellikle gelişmiş ülkelerde, makro düzeydeki işkolu düzeyindeki pazarlık yapısından, mikro düzeydeki işyeri toplu pazarlık düzeyine geçiş sağlanmıştır. Toplu pazarlığın yapısında gözlenen bu eğilim üç temel nedenle açıklanabilir. Bunlar; işyeri organizasyonundaki re-organizasyon yani yeniden yapılanma sürecine geçiş, sermayenin yoğunlaşması ve hareket kabiliyetinin artmasıyla işverenin pazarlık gücünün artması ve işletmelerde artan âdem-i merkeziyetçilik eğilimi artmasıdır.

Uluslararası ticaretin serbestleşmesi, rekabetin uluslararasılaşması ve yeni teknolojilerin şekillendirdiği yeni ekonomik düzenle birlikte işçi sendikaları zayıflarken işverenlerin pazarlık güçleri artmaktadır. Bu şartlar altında işverenler işçi – işveren arasındaki her türlü pazarlık konusunda avantajlı olabilmek için toplu pazarlık düzeyini âdem-i merkeziyetçi bir yapıya kavuşturmuşlardır.

Yeni teknolojilerin getirdiği yeni ekonomik düzen işyerlerinde yeniden yapılandırma süreçlerini başlatması ve işyeri düzeyinde ortaya çıkan pek çok mikro sorunun ortaya çıkması da toplu pazarlığın âdem-i merkeziyetçi olması gerekliliğinde gerekçe olarak sunulmuştur. Geleneksel noktada işverenler işyerinin şartlarına uygun bir sözleşmenin ancak işyeri düzeyinde yapılacak

25 Yıldırım E. ve Uçkan B. (2010), "İşverenlerin Sendikasılaştırma Örneği ve Türkiye Modelleri", s.170. <http://calisimatoplum.org/sayi25/yildirim.pdf>, (Erişim Tarihi: 08.03.2019).

26 Seymen ve Çeken, 2004, s.60.

bireysel pazarlıklar ile sağlanabileceğini ileri sürmektedir. Sonuç olarak endüstri ilişkilerindeki genel eğilim, toplu pazarlığın işyeri düzeyine doğru kaymasıdır.

İşletme yapılarındaki âdem-i merkezîyetçi yapının ve kurum kültürünün artması, teknoloji ve rekabet şartlarındaki köklü değişim, firmaların yönetim açısından küçük ve birbirinden bağımsız bölümlere ayrılmasına yol açmıştır. Böylece, endüstri ilişkilerindeki dönüşümün en somut kanıtı, işçi – işveren arasındaki konulara ait kararların daha alt kademeler tarafından alınmasıdır²⁷.

Böylelikle toplu pazarlığın yapısındaki bu değişimler toplu sözleşmeleri daha esnek kılarak işverenlerin daha otonom ve bağımsız sözleşmeler yapmasına fırsat vermektedir. Sadece bu durum dahi klasik işletme yapısına göre örgütlenmiş olan sendikaların dönüşüm zorunluluğunun gerekliliğini ortaya koymaktadır. Sendikalar bu dönüşüm sürecinde vasıflı, yarı-vasıflı ve vasıfsız işçilerin tümüne hitap edebilecek yeni stratejiler geliştirmelidirler. Ücret sendikacılığından popüler hizmet sendikacılığına doğru yaşanması gereken bu dönüşüm çalışma hayatının getireceği riskleri kendi içinde oluşturduğu fonlarla hafifleten ya da ortadan kaldıran yeni bir sendikacılık anlayışını ortaya çıkarmaktadır²⁸.

Türkiye’de sendikaların yeni döneme ilişkin çözüm arayışları ancak 1990’lı yıllardan sonra gündeme gelmiştir. Sendikaların dönüşen endüstri ilişkileri ile birlikte öncelikle Avrupa sendikacılığının geçirdiği evrimin iyi tahlil edilmesi, ücret sendikacılığının önemini yitirmesi, örgütlenme sendikacılığına önem verilmesi, hizmet sendikacılığı gibi yeni kavramların ortaya çıkması gibi konulara önem verilmeye başlandığını görmekteyiz²⁹.

Sendikaların örgütlenmeye dönük artan çabalarının başında, yeni iletişim teknolojilerini etkin şekilde kullanmak ve üye sayılarını bu yolla artırmaya çalışmak gelmektedir. Sendikaların yeni iletişim teknolojilerini kullanım şekilleri sendikaların tercihlerine göre değişiklik göstermektedir. Yeni iletişim teknolojileri, şirketlerin rekabet gücünü artırırken aynı zamanda sendikaların da örgütlenme kabiliyetini artırabilir. İnternet, sendikal eylem alanında da işçi hareketini birleştiren bir zemin olarak belirlenebilir. Sendika üyeleri arasında bilgi akışını ve iletişimi güçlendiren internet, aynı zamanda dayanışmayı ve eylemi de destekleyecektir. İnternetin sendikal eylemi güçlendirici etkisi işçi sınıfını zamandan ve mekândan bağımsız olarak yerel, ulusal ve küresel düzeyde birleştirmesidir. İnternet üzerinden oluşturulacak sanal forumlar işçilerin sınıf bilincini geliştirerek sendikaya olan güveni artıracaktır. Bu sanal etkileşim küreselleşme çağında sendikaları küresel bir koordinasyon aracı haline dönüştürebilecektir³⁰.

27 Kocabaş, 2004, s.55.

28 Mustafa Öztürk, (2007), ‘Türkiye ve Dünyada Yeni Sendikal Perspektifler’, ‘Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’, C.0, S.53, s. 450.

29 Çoban, 2013, s.25.

30 Simon Marginson, (1991), “Productivity and Efficiency in Education” s.3. <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/000.494.419103500207?journalCode=aeda> (Erişim Tarihi: 08.03.2019), Tom Hodgkinson, (2001), Yönetim Felsefesi: Örgütsel Yaşamda Değerler ve Motivasyon, Çeviri Editörleri: İ. Anıl ve B. Doğan, (İstanbul: Beta, 1. Bası, 2001), s.5.

İnternet, hem iletişim maliyetlerini düşürmesi hem de işçi hareketlerini uluslararası boyuta yayması nedeniyle sendikalara hareket kabiliyeti sağlamaktadır. Böylece sendikalarla ilgili uluslararası gelişmeler veya eylemler e-posta ya da web siteleri üzerinden düşük bir maliyetle duyurulabilmektedir³¹. Herhangi bir ülkede meydana gelen grev ya da direnişin duyurulması ve yayılması konusunda internetin kullanılması farklı ülkelerdeki işçilerle dayanışmanın pekiştirilmesini mümkün kılmaktadır. (Türkiye’de düzenlenen bir madenci grevine eş zamanlı olarak Arjantin’den destek verilmesi) Web siteleri üzerinde düzenlenen imza kampanyaları ve internet ortamındaki sanal kampanyalar sendikalar tarafından da sıklıkla kullanılmaktadır.

Türkiye’deki sendikalarda internet kullanımı incelendiğinde; internet, örgütlenme ve eylem düzeyinde çeşitli değişimlere yol açmıştır ancak sendikal hareketin tamamıyla “yenilenmesi”ne katkıda bulunduğunu söylemek için henüz çok erkendir. Türkiye’de işçi sendikaların bilişim teknolojilerine ve internete adapte olmakta gecikmediği, 1990-2000 döneminde bilgisayara, 1995-2005 döneminde de internet bağlantısına sahip oldukları görülmektedir. Devletin bürokratikleşmeyi hafifletme çabaları kapsamında hemen hemen her alanda e-devlet uygulamasına geçişi ve sendikalara üyelik giriş-çıkış işlemlerinin de e-devlet üzerinden yapılması sendikaların yeni iletişim teknolojilerini daha sık kullanmalarını zorunlu kılmaktadır. Ancak sendikaların internet kullanımında bir uzmanlaşma ve tam profesyonelleşmeden bahsetmek mümkün gözükmemektedir. Yeni enformasyon ve iletişim teknolojileri, sendikanın iletişim politikasındaki yeri açısından değerlendirildiğinde sendikaların kurum içerisinde daha çok geleneksel iletişim araçlarını ve yöntemlerini (telefon, faks, yüz yüze iletişim) kullanmayı tercih ettiği ortaya çıkmıştır. İşçi sınıfının internet erişiminin halen sınırlı olmasının yanı sıra sendika yetkililerinin sendikal mücadelede yüz yüze iletişimin gerekliliğine duydukları inanç, internetin sınırlı kullanımını açıklayabilir.

İnternetin sendikalara sağladığı tüm bu avantajların yanı sıra psikolojik boyutları değerlendirildiğinde; kullanıcıları bireyselleştiren, paylaşımı ve dayanışmayı azaltarak insanı yalnızlaştıran bir yönünün de olduğu unutulmamalıdır. Bu yönüyle internetin, sendikal eylem için bir risk unsuru da oluşturabileceği düşünülebilir. Ancak internetin doğru ve stratejik kullanımıyla sendikal eylemde istenen örgütlenme başarısına ulaşabilmek mümkündür.

6. Sonuç

Son elli yıllık süreçte küreselleşmenin hız kazanarak ülke ekonomilerini köklü şekilde değiştirdiği gözlemlenmektedir. Bu süreçte küreselleşmenin yayılması yeni teknolojilerin hızla gelişmesiyle açıklanmaktadır. Yeni teknolojilerin öncelikle üretim sürecine dâhil olması emek piyasalarının ve dolayısıyla endüstri ilişkilerinin dönüşmesine neden olmaktadır. Endüstri ilişkilerinin dönüşmesiyle birlikte Fordist üretim sürecinden günümüze kadar gelen klasik sendikal yapının değişimi kaçınılmazdır.

31 Greene H., ve Grieco D. (2003); “Revolution in the Making of the Modern World” ISBN-13: 978.041.5771825. s.287.

Klasik sendikal yapının yaşanan yeni gelişmeler karşısında direnç göstererek değişmemesi durumunda sendikaların geleceği iki farklı senaryo ile açıklanabilir. Birinci senaryoda sendika üye sayılarını tamamen kaybederek tüzel kişiliğinin sona ermesi durumu söz konusu olabilir. İkincisinde ise sendika varlığını devam ettirebilir ancak asli görevlerini ve işlevlerini yerine getiremez hâle gelebilir.

Sendikal yapının yeni gelişmeler karşısında devam eden sürece uyum sağlaması durumu bazı ön şartlarla mümkün olabilecektir. İlk aşamada sendika değişim kararı alarak yeni bir işçi tipiyle karşı karşıya olduğunu ve bu yeni işçi tipinin taleplerinin klasik işçi taleplerinden farklılaştığını kabul etmelidir. Sonrasında bu yeni işçi tipinin taleplerinin belirlenmesi ve bu talepler doğrultusunda sendika bünyesinde yeni programların hayata geçirilmesi gerekmektedir. Ortaya çıkan yeni işçi tipinin özellikle kariyer planlama, ömür boyu eğitim, yönetime katılma, esnek çalışma gibi konulara odaklandıkları ve bu yönde taleplerinin arttığı görülmektedir. Buna karşılık klasik sendikal yapıda hâlen ücret ilk sıradaki yerini korumaktadır. Sanayi sektöründen hizmetler sektörüne geçişle birlikte, beyaz yakalı işçilerin sayısının arttığı bu yeni işçilerin zamandan ve mekândan bağımsız olarak daha esnek çalışma şekillerini benimsediği dolayısıyla sendikadan olan beklentilerinin ve hatta sendikaya karşı olan bakış açılarının farklı olduğu anlaşılmaktadır. Uluslararası şirketlerin üretim ve yönetim süreçleri ile organizasyon yapılarını bu yeni işçi tipi karşısında hızla değiştirdikleri çalışanları daha verimli hâle getirdikleri ve sendikaları insan kaynakları departmanı ile ikame etmeye çalıştıkları görülmektedir. Sendikaların bu noktada bu yeni işçi tipinin taleplerine cevap verememesi işçilerin sendikaya olan ilgisizliğinin asıl sebebi olarak değerlendirilebilir.

Bu kapsamda yeni işçi tipinin internet kullanıcısı olduğu göz önünde bulundurarak sendikaların yeni işçi tipinin taleplerine cevap verebilmesi için internetten de faydalanması gerekmektedir. Gelişen teknolojilerin üretim sisteminde kullanılmasıyla değişen işlere karşılık online ve uzaktan eğitimlerle birlikte yeni işçi tipindeki üyelerinin taleplerine cevap verebilir hâle gelmelidir. İngiltere’de işçi sendikaları kongresi (TUC) eğitime yönelik çok sayıda program hazırlamaktadır. Bu kapsamda dünyada web temelli bilgisayar programı “learnonline” ile işçilere uzaktan eğitim olanağı sağlanmaktadır. Program dâhilinde küçük gruplara konferans ve canlı sohbet olanağı verilerek işçilerin arasındaki iletişimin artırıldığı görülmektedir. Buna ek olarak gelişmiş ülkelerdeki sendikalar internet platformunda işçilere e-oylama ve e-bilgilendirme uygulamalarıyla sendika içi demokrasi ile şeffaflık politikalarını ilerletmektedirler. Dünyadaki uygulamalarda olduğu gibi Türkiye’de de bu tür online eğitimler ve uygulamalar gerçekleştirilebilir ancak özellikle mavi yakalı işçilerin yoğunlukta olduğu sendikalarda internete ulaşım ve kullanım oranlarının düşeceği düşünüldüğünde sendikaların üyelerinin yoğun olduğu bölgelerde, sendika merkezleri ve şubelerinde işçilerin vasıflarını artırmak için eğitim planlamaları ve uygulamaları yapılabilir.

Türkiye’de sendikaların örgütlenme modelinde tek bir modeli esas alan sendikacılık ile başarıya ulaşması gelecekte mümkün görülmemektedir. Yeni tip işçinin talepleri de göz önüne alınarak toplumsal hareket sendikacılığı, örgütlenmeye dayalı sendikacılık ve hizmet sendikacılığı olmak üzere bu 3 model esas alınarak Türkiye’deki sendikalar için karma bir modelin oluşturulması

doğru bir tercih olacaktır. Ülkenin dinamikleri dikkate alınmaksızın model ithal edilmesi her ülkede olduğu gibi bizim ülkemizde de olumsuz sonuçlar doğurması kaçınılmazdır. Dünya üzerinde geçerli olan bu 3 sendikal modelin birlikte uygulanmasının her biri açısından farklı gereksinimleri bulunmaktadır. Toplumsal hareket sendikacılığı; yolsuzluk, gelir dağılımı bozukluğu, hukukun egemen kılınması, siyasi rant paylaşımının engellenmesi gibi alanlarda sivil toplum örgütlerini ve toplumu harekete geçirmesi açısından önemlidir. Örgütlenmeye dayalı sendikacılık; sendikalaşma oranları ve dolayısıyla sendikal güvenlik konuları açısından önemini hala yitirmemektedir. Hizmet sendikacılığı ise; üyelerinin ihtiyaçlarını belirleyen ve bu çerçevede hizmet verirken aynı zamanda yeni üye kazanımları açısından da önemlidir. Türkiye’de işçi sendikalarının örgütlenmeye dayalı sendikacılıktan toplumsal hareket ve hizmet sendikacılığına doğru geçiş sağlaması ile bu kapsamda yeni işçi tipine uygun programlar geliştirmesi işçi sendikalarının gelecekte güçlü bir şekilde var olabilmeleri açısından önemlidir.

Kaynakça

- ACEMOGLU, Daron, ve Autor David, (2011) “Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings” In Handbook of Labor Economics, ed. D. Card and O. Ashenfelter, Vol. 4, Part B, 1043–1171.
- ACEMOGLU, Daron, Gancia Gino ve Zilibotti Fabrizio (2015), “Offshoring and Directed Technical Change. American”, *Economic Journal: Macroeconomics* 7, no. 3: 84-122.
- AUF, İpek.(2017), “Japonya’da Robotlar Yolcuların Bavullarını Taşıyacak” <http://inovasyon101.com/inovasyon-japonyada-robotlar-yolcularin-bavullarini-tasiyacak/> (11.03.2019)
- BUYRUK, Halil (2018). “Gelişen Teknolojiler, Değişen İşgücü Nitelikleri Ve Eğitim” *OPUS – Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 8(14), 599 – 632. DOI: 10.26466/opus.404223.
- ÇOBAN, Bilge (2013), “Sendikal Örgütlenmede Yeni Deneyimler ve Değişen Stratejiler”, https://www.academia.edu/7145281/_Sendikal_%C3%96rg%C3%BCTlenmede_Yeni_Deneyimler_ve_De%C4%9Fi%C5%9Fen_Stratejiler_%C3%87al%C4%B1%C5%9Fma_ve_Toplum_Dergi (Erişim Tarihi: 08.03.2019)
- ERBESLER, Ayer (1987), İstanbul İmalat Sanayinde İşgücünün Eğitim Yapısı ve Teknolojik Değişmeye Uyum Sorunları, MPM, Ankara,1987.
- ERDUT, Tijen (1997), “Yeni Teknolojilerin İş İlişkilerinin Yapısı Üzerindeki Etkisi”, *Çimento İşveren*, Cilt 11, Sayı 5, Eylül 1997, s.13-28.
- FIRAT, Saniye Ümit ve Fırat Oktay Zihni (2017). “Sanayi 4.0 devrimi üzerine karşılaştırmalı bir inceleme: Kavramlar, küresel gelişmeler ve Türkiye” *Toprak İşveren Dergisi* (114).
- FORD, Martin, (2015), “Rise of the Robots: Technology and the Threat of Mass Unemployment”, New York: Basic Books.
- FREY, Carl ve Osborne Michael (2013), “The future of employment: how susceptible jobs are to computerisation?”
- FRIEDMAN, Gerald (2014), Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics* 2, no 2: 171-188.
- GELŞİL, Gülşen (2004), “Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkilerine Etkileri”, “Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi”, İzmir, C.6, S.147-157.
- GREENE, Hogan ve Grieco (2003); “Revolution in the Making of the Modern World” ISBN-13: 978.041.5771825.

- HODGKINSON, Tom (2001), *Yönetim Felsefesi: Örgütsel Yaşamda Değerler ve Motivasyon*, Çeviri Editörleri: İ. Anıl ve B. Doğan, (İstanbul: Beta, 1. Baskı, 2001)
http://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf
<https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robots-china-breaks-historic-records-in-automation> (Erişim Tarihi:15.03.2019).
<https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/000.494.419103500207> (ErişimTarihi:15.03.2019).
- İNANÇ, Bade (2018), “2017’nin Yapay Zekâ Gelişmeleri. 2 Ocak 2018. <https://www.dunyahalleri.com/2017nin-yapay-zeka-gelismeleri/> (11.03.2019)
- KOCABAŞ, Fatma (2004), ‘Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm’, ‘Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi’, C.10, s. 33-53, (Erişim Tarihi: 08.03.2019)
- KORAY, Meryem (1994), *Değişen Koşullarda Sendikacılık*, TÜSES, Temmuz,1994.
- MARGINSON, Simon (1991) ; “Productivity and Efficiency in Education” <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/000.494.419103500207?journalCode=aeda> (Erişim Tarihi: 08.03.2019)
- OECD, (2017). “OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017:TheDigitalTransformation” <https://www.oecd.org/sti/oecd-science-technology-and-industry-scoreboard-20725345.htm> (Erişim Tarihi: 15.03.2019)
- ÖZTUNA, Barış (2017), “Endüstri 4.0 (Dördüncü Sanayi Devrimi) İle Çalışma Yaşamının Geleceği” Gece Kitaplığı Yayınevi, Ankara.
- ÖZTÜRK, Mustafa (2007), ‘Türkiye ve Dünyada Yeni Sendikal Perspektifler’, ‘Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi’, C.0, S.53, s. 477-514, (Erişim Tarihi: 08.03.2019)
- Petrol-İş Sendikası, ‘90 Petrol-İş, Yayın No 26, İstanbul,1990.
- SELAMOĞLU Ahmet (2003) “İşçi Sendikalarında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (6) 2003 / 2 : 63-98.
- SEYMEM, Oya ve Çeken, Hüseyin (2004), ‘Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmelerin Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkileri: Makro ve Mikro Bir Boyutta Değerlendirme’, ‘Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi’, C.9, S.2, s. 53-77, (Erişim Tarihi: 08.03.2019)
- SEZAL, İhsan (1999), “İkinci Bin Yıl ve İkinci Toplumdan Üçüncü Bin Yıl ve Üçüncü Topluma”, Bilgi Toplum, Sayı 1, Türk Dünyası Araştırmaları Vakfı No 161, İstanbul,1999.
www.eurostat.com
- YILDIRIM, Engin ve Uçkan, Banu (2010), “İşverenlerin Sendikasızlaştırma Örneği ve Türkiye Modelleri”, <http://calismatoplum.org/sayi25/yildirim.pdf>, (Erişim Tarihi: 08.03.2019).

Extended Abstract

The inclusion of new technologies in the production process; It leads to a comprehensive change in the industrial relations and the deterioration of the balance of power of the parties. The use of new machines in the industrialization process that started with the industrial revolution has led to the emergence of the concept of industrial relations. Technological developments continue unabated and change the production process at the same speed. One of the most important factors in the transition from labor intensive production to capital intensive production has been technological developments. However, the fact that technological infrastructure is directly proportional to the level of development from region to region has caused labor market and production processes to be different from each other.

When the development of labor unions is evaluated historically; It is seen that after the Industrial Revolution, the immigration from rural to urban areas and the people who migrated to the factories started to work in masses. Mass production, which started with the invention of the steam engine, which was described as the newest technology for that period, also led to the emergence of trade unions. In addition, the development of new technologies, which are seen as the reason for the unions' indirect existence, threatens the existence of trade unions today. When we evaluate the issue with this aspect, it is foreseen that new technologies will be decisive in determining the future status of trade unions just as new technologies are shown as the reason for the indirect existence of unions. In order to be able to foresee how the trade unions will be shaped and changed in the future, firstly, to what extent new technologies affect production processes and how these relations are reshaped as a result of this effect should be examined.

Technological developments lead to both the loss of qualification and the increase of qualification in labor markets with the liberalization of international trade. As a result of this impact, the belief that unskilled labor will be eliminated and that skilled workers cannot be employed outside the sectors specified within the system is gradually increasing. These developments, together with the newly formed division of labor, necessitate a continuous increase in skills that the worker has never needed before. In other words, the workers have to improve the formation they receive throughout their working life.

When the effects of technological developments are examined, it can be assessed that it shortens employment in the short term whereas it shows a creative effect in the long term. In the long term, with the integration of technology, the emergence of new lines of work and the acquisition of new qualifications, new areas of employment are emerging. In this context, employment creation policies are inevitable for countries in the process of adapting to new technology.

In order to minimize the potential negative effects on the unskilled labor force and the unemployment risk to the owners of the professions that have been eliminated in the new labor relations that have emerged with the inclusion of new technologies in the production process, education is a key concept. In other words, in parallel with the speed of change of new

technologies, increasing the qualification level of workers can only be achieved through processes such as lifelong training.

With the liberalization of international trade, the internationalization of competition and the new economic order shaped by new technologies, trade unions are weakening and the bargaining power of employers increases. Under these conditions, employers have achieved a level of collective bargaining in order to be advantageous in all kinds of bargaining between worker and employer.

The new economic order brought about by new technologies has initiated the restructuring processes in the workplaces and the emergence of many micro problems emerging at the workplace level has been cited as a necessity for collective bargaining to be decentralized. At this point, employers argue that a contract in line with the conditions of the workplace can only be achieved through individual bargaining at the workplace level. As a result, the general tendency in industrial relations is the shift of collective bargaining towards the workplace level.

A single model of union organization models in Turkey based on the success of trade unionism does not seem possible in the future. The new type of labor demand are also considering social movement unionism, service-based organizations including trade unions and unionism creation of a hybrid model for trade unions in Turkey based on these 3 models will be the right choice. It is inevitable that importing models without considering the dynamics of the country will have negative consequences in our country as in any other country. There are different requirements for each of these three union models which are valid all over the world. Social movement unionism; corruption, income distribution disorder, the rule of law, political rent-sharing in areas such as prevention of civil society organizations and society is important to mobilize. Organization-based trade unionism; it still does not lose its importance in terms of unionization rates and thus union security issues. Service unionism; While determining the needs of its members and serving within this framework, it is also important in terms of new member acquisitions. provide transition services to the social movements and trade unionism trade unionism based on the organization of trade unions in Turkey with this type of coverage in the new workers' unions in developing appropriate programs is important that they can have a strong future.