

## Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık

Gizem YAŞAR ŞİMŞEK\* 

### Özet

*Teknolojik alandaki gelişmelere üretim süreçlerinde yoğun olarak yer verilmesi mal ve hizmetlerin üretim süreçlerinde önemli değişimlere yol açmaktadır. Mal ve hizmet üretiminde yaşanan bu değişim doğrudan endüstri ilişkilerine etki etmekte ve yeni çalışma ilişkileri ortaya çıkmaktadır. Ortaya çıkan bu yeni çalışma ilişkileri aynı zamanda sendikal örgütlenme üzerinde önemli gelişmelere yol açmaktadır. Bu doğrultuda teknolojideki yeni gelişmelerin sendikacılık üzerinde önemli etkileri olduğu söylenebilir. Bu bilgiler ışığında gerçekleştirilen bu çalışmada yeni teknolojilerin sendikal örgütlenme üzerindeki etkileri ele alınmıştır. Böylece yeni teknolojilerin temelinde sendikacılığın mevcut yapısı ve yaşanan dönüşümler ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu yönüyle çalışma aynı zamanda sendikacılıkta geleneksellikten modernizme geçiş sürecini teknoloji temelli ele alan bir süreci de ortaya koymaktadır.*

**Anahtar Kelimeler:** Sendikacılık, Yeni Teknolojiler, Esneklik, Çalışma İlişkileri, Dijitalleşme

## Unionism in the Context of New Technological Changes

### Abstract

*The intensive use of technological developments in the production processes leads to significant changes in the production processes of goods and services. This change in the production of goods and services directly affects industrial relations and new labor relations emerge. These emerging new working relations also lead to important developments on union organization. In this respect, it can be said that new developments in technology have important effects on unionism. In this study, which was carried out in the light of this information, the effects of new technologies on union organization were discussed. Thus, on the basis of new technologies, the current structure of unionism and the transformations experienced were tried to be revealed. With this aspect, the study also reveals a process that deals with the process of transition from traditionalism to modernism in trade unionism based on technology.*

**Keywords:** Trade Unionism, New Technologies, Flexibility, Labor Relations, Digitalization

### Giriş

Yeni teknolojilerin üretim sürecine eklemlenmesi ile endüstri ilişkileri önemli bir değişim sürecine sahne olmuştur. Sanayi Devrimi ile ortaya çıkan endüstrileşme süreci, yeni teknolojilerin bir sonucu olarak ortaya çıkan makinelerin

kullanılması ile gelişmeye başlamıştır. Teknolojik gelişmelerin zaman içerisinde gelişimine paralel olarak üretim süreçleri de değişmektedir. Önceleri yoğun emek gücü ile gerçekleştirilen mal ve hizmet üretimi teknolojik gelişmelerin de etkisi ile sermaye yoğun bir üretim biçimine evrilmektedir. Diğer yandan üretim biçimindeki bu değişim

\* Doktora Öğrencisi, Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, [gizemyasar23@gmail.com](mailto:gizemyasar23@gmail.com)

teknolojinin bölgeler arasındaki gelişimi ile farklı üretim süreçlerine ve emek piyasalarının oluşumuna neden olmaktadır. Ortaya çıkan bu emek piyasalarının örgütlenmesi çalışma ilişkilerini ve buna paralel olarak sendikal yapılanmaları önemli ölçüde etkilemektedir. Bu yönüyle teknolojilerin sendikaların var olma nedeni ile dolaylı da olsa ilişkili olduğu görülmektedir. Diğer yandan yeni teknolojilerin ortaya çıkması işgücü piyasasında çeşitlenmeyi arttırarak sendikalaşmanın geleceği için belirleyici olmaktadır. Bu nedenle sendikaların gelecekte nasıl bir dönüşüm yaşayacağını öngörebilmek için teknoloji etkileşimi ele almak oldukça önemlidir. Bu amaca uygun olarak gerçekleştirilen çalışmada öncelikle sendikacılığın ortaya çıkışı ve yeni gelişmeler ele alınmıştır. Sonrasında çalışma yaşamında dijitalleşme sırasıyla istihdam, üretim süreçleri ve emek piyasaları ile meslekler açısından ele alınmıştır. Ardından dijitalleşmenin sendikalar üzerindeki etkilerine yer verilmiştir. Son olarak sendikaların geleceği e- sendikacılık, dijital sendikacılık ve sanal grev yaklaşımları üzerinden tartışılmıştır. Böylece sendikacılığın yeni teknolojiler bağlamındaki dönüşümü ortaya konmuştur.

## **1. Dünden Bugüne Sendikacılık**

Sendikacılıkta yaşanan dönüşümü anlamak için öncelikle sendikacılığın varoluş nedeni ve ortaya çıkış sürecinin doğru değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle çalışmanın bu bölümünde sendikacılığın ortaya çıkışı ve sendikacılıkta yeni adımlar olarak değerlendirilen toplumsal hareket sendikacılığı ve hizmet sendikacılığı konularına değinilmiştir.

### **1.1. Sendikacılığın Ortaya Çıkışı**

Sendikacılığın ortaya çıkışından söz edebilmek için öncelikle sanayi devrimi ve onun getirdiği çalışma koşulları bilinmelidir. Çünkü sendikacılığın ortaya çıkış nedeni tam olarak sanayi devrimi ve akabinde ortaya çıkan çalışma koşullarıdır.

Sanayi devrimi 18. yüzyılın sonlarında üretimde buharlı makinelerin kullanılmasıyla başlayan ve devam eden süreçte üretim biçimleri ve çalışma ilişkilerini radikal olarak değiştiren bir olaydır. İlk

olarak buharlı makineler üretimde insan emeğinin yerine kullanılmaya başlanmıştır. Bu durum öncelikle çalışma ortamını etkilemiş atölyelerin yerini fabrikalar almaya başlamıştır. Çünkü el emeği kullanarak yapılan üretim, fabrika üretimi ile rekabet konusunda zayıf kalmıştır. Söz konusu rekabette başarısız atölyelerin kapatılması ile buralarda çalışan işçiler işini kaybetmiştir. Bahsi geçen fabrikalarda çalışma fırsatı yakalayan işçiler ise fabrikalara yakın yerlere yerleşerek hem işe daha rahat ulaşmayı sağlamışlar hem de yeni yerleşimler ortaya çıkarmışlardır. Öte yandan buharlı makineler ile üretim el emeğine kıyasla daha çabuk gerçekleştiğinden üretimde fazlalık meydana gelmeye başlamıştır. Bunun üstesinden gelmek için yeni pazarlara ihtiyaç duyulmuştur. Söz konusu pazarlarda hâkim olabilmek ve malların satabilmek için işverenler çevresinde ciddi bir rekabet meydana gelmiştir. Bu rekabet ortamında ayakta kalabilmek için işverenlerin tek silahı üretim maliyetlerinin düşürülmesidir. İşverenler için üretim maliyetlerini düşürmenin en basit ve ilk akla gelen yolu ise işçi ücretlerini düşürmek olmuştur. Çünkü buharlı makinelerin kullanımı erkeklerin yanı sıra kadınların ve çocukların da çalışabilmesinin önünü açmıştır. Mevcut dönemde işsizlik önemli bir sorun iken söz konusu gelişmeyle daha ciddi bir hal almış ve işverenlerin elini güçlendirmiştir. Nitekim işverenler işçi ücretlerini ne kadar düşürseler de ihtiyaç duydukları işçi potansiyelinin varlığından haberdardır (Ünsar, 2002).

Bahsi geçen şartlar altında işçiler işverenler karşısında oldukça güç durumdadırlar. İşverenler fabrikalarda çalışmaktan başka alternatifi olmayan bu işçilere hem düşük ücret vermekte hem de günlük ortalama 14 saate varan sürelerde çalıştırmaktadırlar. Bu ağır çalışma koşulları altında bir arada çalışan işçiler çok geçmeden kazandıkları mesleki bilinç ile güçlü bir dayanışma sisteminin temelini atmışlardır (Gerek, 1983).

Sendikacılık için ihtiyaç duyulan sanayileşmenin ve demokrasi ortamının oluşması neticesinde ilk sendika 18. Yüzyılda İngiltere kurulmuş ve onu Almanya ve Fransa gibi ülkeler takip etmiştir. Osmanlı devletinin sanayi yapısını devralan Türkiye’de sendikalaşma gerçek anlamda ancak

1960’lı yıllardan sonra gerçekleşmiştir.<sup>1</sup> Bu bilgilerden hareketle sendikacılığın “*ücretlilik düzeninin doğuşu*” ile ortaya çıktığı görülmektedir. Diğer bir deyişle sendikacılığın doğuşu iki temel kriterin varlığı ile açıklanabilir: 1- Emeğin sermayeden ayrılması ve özgürleşmesi, 2- Bağımlı çalışanların sayısının yükselmesi (Işıklı, 2003).

Ortaya çıktığı ilk dönemlerde pek çok baskı ve yasaklamalarla karşı karşıya kalan sendikal hareket uzun bir mücadele döneminden sonra ancak 19. yüzyılda temel bir hak olarak görülmeye başlanmıştır. Sendikacılığın doğuşunda her ne kadar işçilerin payı olsa da zaman içerisinde güç kazanmasıyla sendikacılık işverenlerin de dikkatini çekmiştir. Böylece onlara da işçilere karşı dayanışma yoluna gitmişlerdir. Günümüzde sendikacılığın etkinliği tartışılır bir konu olmakla birlikte çalışmanın kapsamı gereği sendikacılıktaki yeni gelişmeler ile devam edilecektir.

## **1.2. Sendikalaşmada Yeni Adımlar**

Sendikacılık 1980’li yıllarda önemli bir dönüşüm sürecine girmiştir. Bu dönüşüm siyasal alanda yaşanan değişimler, neoliberal politikaların benimsenmesi ve yeni teknolojilerin bir araya gelmesi ile yakından ilişkilidir. Özellikle dijitalleşme ve yeni teknolojilerin çalışma yaşamına dahil edilmesi bir sonraki başlıkta da görüleceği üzere çalışma yaşamında önemli değişikliklere yol açmıştır. Dolayısıyla teknolojik gelişmelerin sendikalar için yeni bir dönemi başlattığını söylemek mümkündür. Bu doğrultuda ortaya çıkan sendika türlerinden bahsetmek önemlidir. Çalışmanın bu bölümünde sendikalaşmada yeni adımlar olarak görülebilecek toplumsal hareket sendikacılığı ve hizmet sendikacılığı konuları ele alınacaktır.

### **1.2.1. Toplumsal Hareket Sendikacılığı**

Toplumsal hareket sendikacılığı temelde 1980’li yıllar öncesinin sınıf bilinci ile ilerleyen “kitle sendikacılığı” ile faydacı sendikacılık arasında konumlanan karma bir sendikacılık modelidir.

Başka bir deyişle toplumsal hareket sendikacılığı 1980’li yıllar sonrasında yaşanan ekonomik, siyasi ve toplumsal değişimlerin sendikacılık üzerindeki olumsuz etkilerinin bilincinde ve faaliyetlerini bu değişimler üzerine biçimlendiren bir sendikal örgütlenme biçimidir. Söz konusu sendikacılık anlayışı, sendikacılığa sınıf bakış açılı doktriner boyut katmaksızın “hareket” olgusu ile ilerlemektedir. Nitekim toplumsal hareket sendikacılığı önceki dönemlerde doktriner sendikacılığın ya da askeri rejimin olduğu bölgelerde demokrasiye geçilmesi ile hak aramanın yasallaşmasıyla Filipinler, Latin Amerika ve Güney Kore gibi ülkelerde kanıksanmış bir sendikacılık modelidir (Mahiroğulları, 2012, s. 27-28).

Toplumsal hareket sendikacılığı, bulunduğu bölgelere özgü özelliklere sahip olduğundan tüm toplumsal hareket sendikaları için genel-geçer bir tanımlama yapmak mümkün olmamaktadır. Bu nedenle söz konusu sendikacılık türü ile ilgili çalışma yapan araştırmacılar, inceleme yaptıkları bölge veya konuya ilişkin yargılar oluşturmaktadır. Bununla birlikte, bu çalışmalar bazı noktalarda ortak fikirlerde buluşabilmektedirler. Bu çalışmalarda toplumsal hareket sendikacılığına ilişkin varılan ortak yön ise küreselleşme ve neoliberalizm politikaların gün geçtikçe çoğalan hak kayıpları ve yoksulluk olgusuna bir tepki olarak ortaya çıkmasıdır. Söz konusu çalışmaların başka bir ortak yönü de toplumsal hareket sendikacılığı ile kapitalizme direkt olarak tepki konulmasıdır. Yani toplumsal hareket sendikacılığı kapitalizmin eksik görülen taraflarının düzeltilmesi ve kapitalizm ile uyumlu bir yaşam biçimi değildir. Toplumsal hareket sendikacılığı kapitalizmin kendisine yani reformist bir sendikacılık hareketine tamamen karşıdır (Sevgi, 2012, s. 70).

Toplumsal hareket sendikacılığının en önemli özelliği yeni teknolojilerin üretim ve çalışma ilişkilerinde meydana getirdiği yeni proleterleşme dalgasının neden olduğu sınıfın birden çok katmanlı hale dönüşümü ve buna paralel dağılan

<sup>1</sup> Özkiraz, A. & Talu, N. “*Sendikaların Doğuşu; Türkiye ve Batı Avrupa Ülkeleri Karşılaştırması*”

sınıf bilincini ve işyeri, işkolu ve meslek gibi bölünmeleri aşarak yeni bir örgütlenme biçimini ortaya koymasındır. Çünkü işlevsel bir emek hareketi ancak sınırları kaldıran böylesi bir bütünleşme ile mümkün olabilir (Scipes, 2014). Ayrıca toplumsal hareket sendikacılığı geleneksel sendika türlerinden farklı olarak hem işçileri hem de toplumdaki diğer kesimleri de kapsamaktadır. Yani toplumdaki öğrenciler, işsizler, emekliler, yaşlılar ve engelliler gibi kesimler de işçi sınıfı içerisinde görülmekte ve tüm bu kesimlerin mücadeleleri için aktif olarak çalışmaktadır (Dereli, 2019, s. 23). Ancak toplumsal hareket sendikacılığı tam da bu noktada eleştirilmektedir. Çünkü eleştirilerde toplumsal hareket sendikacılığının “fabrika” ile “mahalle” arasındaki gergin havayı dağıtmayı hedeflerken tüm dikkatin “mahalleye” kaydığını ileri sürülmektedir. Böylesi bir mücadele anlayışının sendikaların asıl mücadele alanından uzaklaşacağına ve üyelerin sendikaya olan güvenini azaltacağına ilişkin yaygın bir görüş bulunmaktadır (Tanyılmaz, 2008, s. 72). Buna karşın toplumsal hareket sendikacılığının özellikle Güney yarımküre ülkelerinde yaygınlaşarak dünya genelinde ses getirdiği ve başarılı olduğu söylenebilmektedir (Dereli, 2019, s. 24).

### **1.2.2. Hizmet Sendikacılığı**

Kavram olarak hizmet sendikacılığı 1968 yılında Fransa’da Genel İş Konfederasyonu’na (CGT) bir tepki olarak doğmuştur. Hizmet sendikacılığı 1980’li yıllarda sendikacılıkta yaşanan dönüşüme paralel olarak, sendikaların düşüşe geçen üye sayılarını yükseltmek amacıyla geliştirilen yeni bir sendikacılık modeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu modelde yer alan sosyal hizmetler geleneksel sendikacılığın içerisinde de yer almaktadır. Ancak bu model gelenekselden farklı olarak hizmeti çeşitlendirme ve kalitesini artırma üzerine yoğunlaşmaktadır (Mahiroğulları, 2012, s. 29). Ayrıca hizmet sendikacılığının temelinde sınıf bilinci ve Marksizm yer almaktadır.

Yeni teknolojilerin varlığı ve küreselleşme olgusuna paralel olarak geliştirilen yeni sermaye stratejileri gerek uluslararası işbölümü ve çalışma ilişkilerine gerek işletmelerin organizasyonu ve

emek planlamaları dahil birçok köklü değişime neden olmaktadır. Bu değişimlerin önemli bir sonucu olarak “müşteri” ve “hizmet çalışanı” kavramları gündeme gelmiştir. Hizmet sektöründe yer alan işlerin ağırlıklı olarak bilgi ve beceri gerektirmesi ve bu yeni alandaki firmaların çalışma geleneklerinin bilinirliğinin az olması nedeniyle ayrı bir işgücü piyasası olarak değerlendirilmesi uygundur. Dolayısıyla söz konusu işlerin gerçekleştirilmesi için hizmet çalışanlarına yönelik yeniliğe açık ve kapsamlı bir eğitim-öğretim programının ve örgüt anlayışının olması şarttır. Buna karşın yalnızca kendi üyelerinin bulunduğu işletmede, dolayısıyla belirli bir alanda faaliyet gösteren sendikacılık modeli söz konusu gelişmeler için yetersiz kalmaktadır. Güçlü bir örgüt anlayışının gelişmesi ancak tüm çalışanları kapsayacak bir sendikacılık ile mümkün olacaktır. Nitekim hizmet çalışanları da hayat boyu öğrenme ve eğitim fırsatı kazanabilecekleri, kendilerini neredeyse her durumda temsil edeceklerine inandıkları bir sendikal yapılanmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Bu sayede çalışma hayatının temeli olan beşerî sermaye, her durumda uyumlanabilir yararlar sağlayacak bir örgütlenme ile ihtiyaç duyulan verimlilik beklentisini karşılayabilecektir. Bu düşüncenin temel aldığı örgütlenme ise “hizmet sendikacılığı” olarak ifade edilmektedir (Cobble & Merrill, 2008, s. 160-162). Hizmet sendikacılığı kapsamında üyelere eğitim, seyahat, konut, kooperatif, bankacılık-sigortacılık gibi çeşitli alanlarda hizmetler sunulmaktadır. Hizmetlerdeki bu çeşitlilik ve yeni hizmetlerin sunulması sendikalar arası rekabeti tetiklemektedir. Rekabet ise sendikaların sunduğu hizmetlerin çeşitliliğini arttırmaktadır (Yıldız, 2015, s. 69-72).

Hizmet sendikacılığının uygulandığı ülkeler İsveç, Finlandiya, Norveç ve Danimarka gibi İskandinav ülkeleri ve Belçika örnek verilebilir. Bu noktada sendikal örgütlenme konusunda önemli bir durum göze çarpmaktadır. Gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkede sendikalaşma oranlarında düşüş yaşanırken, söz konusu ülkelerde hizmet sendikacılığı ile üyelere sunulan çeşitli hizmetler sayesinde sendikal örgütlenme oranları yüksektir. Belçika’da hizmet sendikacılığı uygulamalarının

kapsamı oldukça geniştir. Bu doğrultuda üyelere hem ikinci bir işsizlik sigortası hakkı tanınmakta hem de doğum, evlenme, tatil, ucuz benzin gibi yardımlar da sağlamaktadır (Mahiroğulları, 2012, s. 30).

## **2. Çalışma Yaşamında Dijitalleşme**

Dijitalleşme en genel ifade ile gündelik yaşamımızda elektronik araçlardan faydalanılan çevrelerde toplanan verilerin dijital olarak biçimlendirilmesi işlemidir. Başka bir deyişle dijitalleşme mevcut verilerin sanal ortama aktarılması ve işlenmesidir. Bu sayede veriler korunur ve gerektiğinde bir zaman kaybı olmadan işleme alınır. Bu teknik tanımlama ile dijitalleşme dar bir çerçevede tutulsa da esasen sanayi ve hizmet toplumlarında çok daha geniş bir kapsama sahiptir. Çünkü dijitalleşme yalnızca bir veri işleme ve dönüştürme fonksiyonundan ziyade özellikle iletişim teknolojilerinin yoğun olarak kullanıldığı üretim pratiklerinde yaygın olarak kullanılmaktadır (Gökdemir, 2022, s. 222).

Çalışma hayatında dijitalleşme 1973 Petrol Krizi'nden sonra meydana gelen teknolojik gelişmeler ile küreselleşmenin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışma yaşamında yeni bir dönemin habercisi olan dijitalleşme özellikle Endüstri 3.0 döneminde internetin keşfedilmesi ve Endüstri 4.0 döneminde internet kullanımının yaygınlaşması ile etkisini iyice hissettirmektedir (Şahin, 2022, s. 36). Bu doğrultuda çalışma yaşamında istihdam, üretim süreçleri, emek piyasası gibi pek çok alanda önemli değişimler söz konusu olmuştur. Çalışmanın bu bölümünde söz konusu değişimler çerçevesinde çalışma hayatında dijitalleşme incelenecektir.

### **2.1. Dijitalleşmenin İstihdam Üzerindeki Etkileri**

Teknolojik gelişmelere paralel olarak ortaya çıkan dijitalleşmenin istihdam üzerindeki etkileri iki karşıt görüş etrafında toplanmıştır. Bu görüşlerden ilki yeni teknolojilerin istihdamı uzun vadede olumlu yönde etkileyeceğini savunmaktadır. Buna göre hızla değişen teknolojiler kısa dönemde işsizlik yaratsa da bu durum uzun süre devam etmeyecek ve bu hızlı değişimin zorunlu bir

sonucu olarak işçiler daha vasıflı hale dönüşecektir. Aynı zamanda istihdamda kol gücünden beyin gücüne geçişini de ifade eden bu süreçte, beyin gücünü temsil eden vasıflı işgücünün daha özellikli işler bulabileceği düşünülmektedir. Nitekim Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) tarafından 2017 yılında yayınlanan raporda robotlaşma ile işsizliğin endişelenilen kadar artmayacağı ileri sürülmüştür (OECD, 2017).

Yeni teknolojilerin istihdam üzerindeki etkilerine yönelik bir diğer görüş ise robotların istihdam üzerindeki değişimi olumsuz yönde tetikleyeceği düşüncesidir. Buna göre istihdamda robotlaşma yoğunlaşacak ve nihayetinde makineler insanların yerini alacaktır. Bu doğrultuda işsizliğin büyük bir sorun haline geleceği düşünülmektedir. Gerçekleşmekte olan dönüşümün bahsi geçen bu iki görüşün hangisi yönünde evrileceği bilinmemekle birlikte, daha önceki dönemlerde yaşanan gelişmelere bakılarak uzun dönemde teknolojik gelişmenin devasa bir işsizlik sorununa yol açmayacağı söylenebilir. Çünkü söz konusu teknolojik gelişmeler farklı çalışma alanlarının ortaya çıkmasını sağlarken mevcut işgücünün bu çalışma alanlarında var olması için yetenek ve niteliklerinin gelişmesini zorunlu kılmaktadır. Ancak bu doğrultuda ortaya çıkan iki olumsuz durum göz ardı edilemeyecek boyuttadır. Öncelikle yeni teknolojiler çalışma süresini kısaltmaktadır. Dolayısıyla çalışma ilişkilerinde de önemli bir değişimin kapısı aralanmaktadır. Diğer yandan işgücünün söz konusu yetenek ve nitelikleri kazanabilmesi önemli bir maliyet unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır (Taş, 2018).

**Tablo 1: Ülkeler Bazında Genel İstihdam Oranları (%)**

Ülkeler	2010	2015	2020	2021
Avrupa Birliği (27 Ülke- 2020'den itibaren)	62,60	64,10	67,05	68,35
Euro Bölgesi (19 Ülke)	63,75	64,45	66,65	67,97
Almanya	70,30	73	76,16	75,78

İspanya	58,85	57,80	60,95	62,73
Fransa	64,38	64,70	66,10	67,25
Hollanda	75,45	75,65	79,30	80,15
Polonya	56,98	61,60	67,80	70,30
Finlandiya	67,15	67,55	71,17	72,65
Birleşik Krallık	70,45	73,67	75,40	75,13
Japonya	70,29	73,40	77,73	77,88
Türkiye	46,27	50,15	47,50	50,25

Kaynak: <https://data.oecd.org/>

Tablo 1’de belirli ülkelerin 2010-2021 yılları arasında gerçekleşen genel istihdam oranlarına yer verilmiştir. Ülkelerin genel istihdam oranları incelendiğinde artma eğiliminde olduğunu söylemek mümkündür. 2010 yılından günümüze istihdamı en çok artan ülke %13, 32 artış ile Polonya olmuştur. Onu %7,59 artış ile Japonya takip etmektedir. Japonya aynı zamanda 2021 yılında genel istihdam oranının en yüksek gerçekleştiği ülke olarak karşımıza çıkmaktadır. En az istihdam artışı ise %2,87 artış oranı ile Fransa’da gerçekleşmiştir. 2021 yılında Türkiye %50,52 genel istihdam oranı ile aynı yıl tüm ülkelerin genel istihdam ortalaması olan %68,85’in altında bir artışa sahiptir. Diğer yandan gelişmiş ülkelerin genel istihdam oranlarının daha yüksek olmasının nedeni “yeniden endüstrileşme” stratejileri kapsamında bilgi ve iletişim teknolojilerinin geliştirilmesi ve dijital imalat teknolojilerinin kullanılmasına yoğunlaşılmasıdır. Bu doğrultuda yeni iş alanları ortaya çıkmış ve istihdam oranları bu ölçüde artmıştır (Fırat & Fırat, 2017, s. 10). Yine gelişmiş ülkelerin istihdamında sektörel dağılım incelendiğinde tarım sektöründe iş imkanlarının neredeyse yok olduğunu, imalat sektöründe bir gerileme yaşandığı ancak hizmet sektörlerinde bir genişlemenin olduğu söylenilebilir (Güllü, 2019, s. 440)

Tablo 2: Yeni İşler İstihdam Oranları (%)

Ülkeler	2010	2015	2020	2021
Avrupa Birliği (27 Ülke- 2020’den itibaren)	13,5	13,9	13,3	14,8
Euro Bölgesi (19 Ülke)	13,7	14,2	14,1	15
Almanya	14,8	14,2	13,9	14,6
İspanya	16,5	17,8	16,2	17,4
Fransa	14,7	13,6	14,7	15,9
Hollanda	10,2	16,5	16,8	19,5
Polonya	14,2	12,3	9,8	9,4
Finlandiya	17,9	18,5	20,1	21
Birleşik Krallık	15,2	18,1	-	-
Türkiye	25,1	29	25,4	-

Kaynak: (EUROSTAT, 2023)

Tablo 2’de 2010-2021 yılları arasındaki dönemde belirtilen ülkelerin yeni işler istihdam oranlarına yer verilmiştir. Ülkelerin yeni istihdam oranları genel olarak bakıldığında Almanya ve Polonya hariç yükselme eğilimindedir. Ancak 2020 yılında yaşanan pandemi süreci yeni işlerdeki istihdam oranlarını azaltıcı bir etki yaratmıştır. Nitekim yeni işlerde istihdam oranı söz konusu dönemde Polonya’da %33,8 azalmıştır. Yeni işlerde istihdam oranı artışı en fazla %91 oran ile Hollanda’dadır. 2020 yılındaki verilere göre ise yeni işlerde en yüksek istihdam oranı Türkiye’de gerçekleşmiştir.

Yeni teknolojilerin ortaya çıkması aynı zamanda ülkeler bazında önemli değişiklikler yaratmakta ve meslekler de bu doğrultuda bir değişim sürecinden geçmektedir. Teknoloji bu yönü ile istihdamda merkez ve çevre olmak üzere ikili işgücü kuramını

ortaya çıkarmaktadır. Buna göre üst düzey teknolojilerin ve üretim tekniklerinin kullanıldığı işletmelerde çalışmak üzere vasıflı ve iş güvencesine sahip olan çalışanlar merkez işgücünde yer almaktadır. Buna karşın genellikle piyasadaki genişleme yada yüksek talebin olduğu dönemlerde ihtiyaç duyulan vasıfsız yada düşük vasıflı, işgücünden yoksun olarak çalışanlar ikincil işgücü piyasası olarak da ifade edilen çevre işgücünü oluşturmaktadırlar (Göktürk, 2007, s. 213). Nitekim günümüzde istihdamın ağırlıklı olarak gerçekleştiği bazı mesleklerin on yıl öncesinde var olmayışı bu durumun en önemli göstergesidir. Bazı öngörülere göre günümüzde ilkokulda okuyan öğrencilerin yaklaşık %65’i ileride ortaya çıkacak yeni meslek alanlarında istihdam edilecektir (Güllü, 2019, s. 441). Örneğin Türkiye’de 2018-2030 yılları arasındaki dönemde 8,9 milyon yeni işin ortaya çıkacağı ve 7,6 milyon işin ortadan kalkacağı öngörülmektedir. Ayrıca Türkiye için 2030 yılına kadar 3,1 milyondan fazla iş artış potansiyelinden söz edilmektedir (McKinsey&Company, 2020, s. 6).

## **2.2. Üretim Süreçleri ve Emek Piyasasında Dijitalleşme**

Dijitalleşme yapılan işin hacmine bağlı olarak iş ve görev tanımları, amaçlar, iş teçhizatı, çalışmanın organizasyonu, çalışmanın alanı gibi birçok konuda köklü dönüşümlerin önemli bir tetikleyicisidir (Dayanır, 2020, s. 58). Bir başka deyişle çalışma hayatındaki önemli değişiklikler dijitalleşme çerçevesinde şekillenmektedir. Dolayısıyla yeni teknolojilerin üretim süreçlerinde yaygın kullanılmaya başlanması bu süreçte önemli bir adımdır.

Yeni teknolojilerin üretim sürecine eklenmesi ile üretim sürecinde büyük ve kalıcı değişiklikler ortaya çıkmıştır. 1970’lerden itibaren etkisini gösteren ve “Post-fordizm” olarak da ifade edilen bu teknolojik süreç üretimde ve ona paralel olarak istihdamda esnekliğe neden olmuştur. Dolayısıyla kitlesel üretimden talebe yönelik üretime geçiş yaşanmıştır. Diğer yandan üretim süreçlerinde yeni teknolojilerin kullanımının yaygınlaşması ile ekonomik faaliyetler küresel bir boyut kazanmıştır. Özellikle enformasyon

teknolojisindeki gelişmeler esnek üretim teknolojilerinin gelişmesine ön ayak olmuştur. Bu süreçte piyasadaki rekabet yalnızca maliyet ve fiyat temelli değil aynı zamanda “kalite” yönüyle de ön plana çıkmıştır. Bu nedenle kalitenin artırılması için kalite kontrolünü arttırmaya ve hata payını en aza indirmeye yönelik “kalite çemberi” gibi çeşitli uygulamalar geliştirilmiştir. Bu gelişmeler doğrultusunda istihdamdaki yoğunluk mavi yakalı işçilerden beyaz yakalı işçilere doğru bir geçiş eğilimi göstermektedir. Özellikle yeni teknolojinin gerektirdiği vasıf ve eğitimin yükseltilmesinin mecburiyeti bu sonucu desteklemektedir (Soyak, 1998).

Yeni teknolojilerin üretim sürecine dahil olması ile çalışma ilişkilerinde yaşanan değişimler incelendiğinde en çok otomotiv sektörünün etkilendiği görülmüştür. Otomasyonun yaygın bir biçimde kullanıldığı otomobil sektörü parça ihtiyacının çok olduğu görüldüğü bir alandır. Bu doğrultuda otomotiv sektöründe çalışmak üzere hem vasıflı hem de vasıfsız işgücüne aynı anda ihtiyaç duyulmaktadır. Yeni teknolojiler üretim sürecine eklenildikçe bu iki işgücünün birbiri arasındaki dönüşüm daha çarpıcı bir biçimde göze çarpmaktadır. Aynı zamanda otomasyon sektöründe artan istihdam oranları hem esnek istihdam koşullarını hem de ona bağlı olarak artan istihdam reel ücretlerin düşmesini beraberinde getirmektedir (Güllü, 2019, s. 435-436). Aslında esnek üretim sistemlerinde üretim ve yönetimin düşünce yapısı temelden değişmemiştir. Asıl değişim teknolojik gelişmelere paralel bir biçimde ortaya çıkan fırsatlardan daha etkin bir biçimde yararlanmak, üretimde vasıflı işgücünün etkinliğini arttırmak ve kısmı, geçici, alt işveren çalışma biçimlerini kullanarak çalışma ilişkilerinde vasıfsız işgücünü dışarıda bırakmak olarak ortaya çıkmaktadır. Söz konusu çalışma ilişkileri kapsamında yer alan çalışanlar hem daha düşük ücret almakta hem de sosyal haklardan yeterince yararlanamamaktadırlar (Selamoğlu, 1998, s. 38-39).

Yeni teknolojilerinin kullanımı ile ortaya çıkan esnek üretim olgusu üretim süreçlerinin yeniden organize olmasına neden olmaktadır. Yeniden

düzenlenen üretim süreçlerinin hayata geçirilmesi ise önceden var olmayan işlerin ortaya çıkmasına, bazı işlerin de ortadan kalkmasına neden olmaktadır. Bu doğrultuda işgücü piyasasının yapısal bir değişime uğradığını söylemek mümkündür. Teknolojide yaşanan aralıksız gelişmeler, makinelerin kol gücü yerine geçişi, üretimde bilgisayarların ileri derecede kullanımı hem tüketici tercihlerini hem de yaşam kalitesini temelden değiştirmektedir. Diğer yandan yeni teknolojik gelişmeler çalışma ilişkileri ve sendikacılığı da dolaylı yollardan etkisi altına almaktadır. Çalışma ilişkilerini ve sendikacılığı dolaylı yoldan etkilemesinin nedeni ise teknolojinin işgücü ve üretim şekilleri alanlarına getirdiği yeniliklerdir (Kocabaş, 2015). Yeni teknolojilerin çoğunlukla kadınlar, genç işçiler ve beyaz yakalılar üzerinde etkili olduğu görülmektedir. Çünkü söz konusu gruplar esnek istihdamın omurgasını oluşturmaktadırlar. Bu grupların eskiden beri sendikalaşmaya uzak oldukları bilinmektedir. Dolayısıyla esnekleşmeyi arttıran teknoloji bu noktada sendikacılığı olumsuz yönde etkilemektedir (Centel, 1996, s. 45).

### **2.3. Dijitalleşmenin Meslekler Üzerindeki Etkisi Ortaya Çıkan Yeni Çalışma Türleri**

Günümüz dünyası teknolojik gelişmelerin hızla ilerlediği ve buna paralel olarak koşulların hızla değiştiği “modern” bir dünyayı temsil etmektedir. Bu bağlamda özellikle iletişim tarafında yaşanan teknolojik gelişmeler tüm yaşamın belirleyicisi bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu açıdan iletişimin dijitalleşmesine ilişkin gelişmeler çalışma yaşamında önemli bir yer tutmaktadır. Bilgi İletişim Teknolojileri olarak adlandırılan iletişimin dijitalleşme süreci özellikle son dönemde çalışma yaşamında ciddi değişikliklere neden olmuştur. Ayrıca geliştiren otomasyon sistemleri de yapılan işlerin hem daha hızlı hem de daha hatasız olmasını sağladığından oldukça popüler hale gelmiştir. Ancak bu değişim aynı zaman meslekler yönünden önemli adımları da beraberinde getirmektedir. Nitekim yapılan çalışmalar da bu durumu kanıtlamaktadır (Murat, 2023).

Dünya Ekonomik Forumu’nun yayınladığı “İşlerin Geleceği 2020” raporu ile 2025 yılına kadar meslekler için yaşanacak talep artış ve azalışlarına yer verilmiştir. Buna göre talebi artan ilk 20 mesleğin neredeyse tamamı uygulamaya konan ve geliştirilen yeni nesil teknolojiler ile ilişkilidir. Buna örnek olarak 2018 yılında listede 20. Sırada olan Dijital Pazarlama Uzmanlığının 4. Sıraya yerleşmesi gösterilebilir. Ayrıca yine 2018 yılında yer almayan Nesnelere İnterneti Uzmanı yeni listenin 10. Sırasında yer almıştır. Dikkat çeken bir diğer nokta ise talebi azalanlar listesinde yer alan mesleklerdir. Söz konusu meslekler çoğunlukla günümüzde bilgisayar ve robot sistemleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu dijitalleşme süreci çalışma hayatına öylesine nüfuz etmiştir ki kimi zaman bireyin eğitim ya da tecrübesinin de önüne geçebilmektedir. Örneğin muhasebe alanında eğitim görmüş ve yıllarca bu alanda çalışmış bir birey yeni muhasebe yazılımlarına hâkim olmadığında mesleğini sürdüremeyebilir.

**Tablo 3: 2025 Yılına Kadar Talebi Artan ve Azalan Mesleklerin Sıralaması**

Sıra	Talebi Artan Meslekler	Talebi Azalan Meslekler
1.	Veri Bilimcilik ve Veri Analistliği	Veri Giriş Görevlileri
2.	Yapay Zekâ ve Makine Öğrenimi Uzmanı	İdari Sekreterlik
3.	Büyük Veri Uzmanlığı	Muhasebe, Defter Tutma ve Bordro Memurları
4.	Dijital Pazarlama ve Strateji Uzmanlığı	Muhasebeciler ve Denetçiler
5.	Proses Otomasyon Uzmanlığı	Montaj ve Fabrika İşçiliği
6.	İş Geliştirme Uzmanlığı	İşletme Hizmetleri ve Yönetim Yöneticileri
7.	Dijital Dönüşüm Uzmanlığı	Müşteri Bilgileri ve Müşteri Hizmetleri Çalışanları
8.	Bilgi Güvenliği Analisti	Genel ve Operasyon Yöneticiliği



## YAŞAR ŞİMŞEK, G., “Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık”

9.	Yazılım ve Uygulama Geliştiricileri	Makine ve Mekanik Tamirciliği
10.	Nesnelerin İnterneti Uzmanlığı	Malzeme Kayıt ve Stok Tutma Görevliliği
11.	Proje Yöneticiliği	Finansal Analistler
12.	İşletme Hizmetleri ve Yönetim Yöneticileri	Posta Servisi Memurluğu
13.	Veri Tabanı Ağ Uzmanları	Satış Temsilciliği
14.	Robotik Mühendisliği	İlişki Yöneticileri
15.	Stratejik Danışmanlık	Banka Veznesi ve İlgili Katipler
16.	Yönetim ve Organizasyon Analistleri	Kapıdan Kapıya Satış, Haber ve Sokak Satıcılığı
17.	FinTech Mühendisliği	Elektronik ve Telekom Kurulum ve Tamirciliği
18.	Mekanik ve Makine Tamircileri	İnsan Kaynakları Uzmanı
19.	Organizasyonel Gelişim Uzmanları	Eğitmen
20.	Risk Yönetimi Uzmanı	İnşaat İşçiliği

**Kaynak:** İşlerin Geleceği Raporu 2020, Dünya Ekonomik Forumu

### 3. Sendikacılıkta Dijitalleşmenin Etkileri

Başlangıcı 1960’lı yıllara dayansa da 1980’li yıllarda hızlanan küreselleşme olgusu ve buna paralel teknolojik gelişmelerdeki artışlar daha önce de bahsedildiği üzere çalışma ilişkilerinde önemli dönüşümlere neden olmuştur. Bu doğrultuda tüm dünyada istihdam endüstriyel alandan hizmet, ulaşım ve iletişim alanlarına kaymaya başlamıştır (Aybas, Dündar, & Yılmaz, 2014, s. 121). Diğer yandan üretim ilişkilerinde meydana gelen değişiklikler, atipik ve esnek çalışma biçimleri gündeme gelmiştir. Teknolojinin istihdam ve çalışma ilişkileri üzerinde yarattığı bu gelişmeler sendikaların hem üye sayısını hem de gücünü zayıflatmaktadır. Bu doğrultuda teknolojiye küreselleşme olgusunun sendikaları olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Sendikaların yeni teknolojiler ile uyumlanması için gereken tıpkı şirketlerin yaptığı gibi yeni teknolojilere kendi bünyelerinde yer vermeleridir. Bu sayede özellikle de bilgi iletişim teknolojileri kullanılarak sendika için gerekli ve doğru bilgi akışı sağlanabilmektedir. Diğer yandan gerek sendikaların gerek ise çalışanların yeni teknolojiye karşı belirli tutum ve davranışlar sergilediği görülmektedir. Bunlar olumlu karşılama, şartlı kabul, şartsız kabul, kabul zorunluluğu ve direniş hali olarak sıralanabilir. Olumlu karşılama sendikalar baştan itibaren yeni teknolojiyi tüm ana tercih ve uygulamalara dahil etmekte ve üyeleri ile gelişmeleri paylaşmaktadırlar. Sendikaların yeni teknolojileri belirli getiriler karşılığında kabullenmesi anlamına gelen şartlı kabulde genellikle ücret şartları üzerinden anlaşmalar yapılmaktadır. Bunun dışında son dönemde beklentiler daha çok sosyal haklar ve insani çalışma koşulları üzerinde yoğunlaşmaktadır. Şartsız kabulde ise teknolojik değişim kararı veren taraf işveren bu değişimi çalışanlarına aşılacaktır. Bu davranış biçimi çoğunlukla işçilerin vasıfsız olduğu işyerlerinde ya da yeni kurulan işyerlerinde görülmektedir. Kabul zorunluluğunda işverenler yaşanacak teknolojik değişimi çalışanlarına bildirerek bu duruma uyum sağlamamaları durumunda işi kaybedeceklerini bildirmektedir. Böyle bir ortamda gönülsüz de olsa çalışanlar söz konusu değişimi kabullenmek durumundadır. Bu durum ile çoğunlukla ekonomik bir gerilemenin ve sıkıntının döneminde olduğu ve bu nedenle sendikaların doğrudan yönetime muhalefet etmesinin mümkün olmadığı zamanlarda karşılaşılmaktadır. Son olarak direniş ise gerek sendika yönetiminin gerek sendika üyesi çalışanların işveren tarafından uygun görülen teknolojik değişime şiddetle karşı çıktıkları, pazarlık ve görüşme yollarını deneyerek işverenin kararını değiştirmeye çalıştıkları durumdur. Bahsi geçen tutum ve davranışlar incelendiğinde olumlu karşılama ve direnişin daha nadir karşılaşılabilecek durumlar olduğu söylenebilir (Kurtulmuş, 1996, s. 135-136).

Diğer yandan dijitalleşme sendikaları zaman ve mekân açısından yenilenmeye zorlamaktadır. Bu bağlamda bilgi iletişim teknolojileri ile

sendikacılık ilişkisi dikkat çekmektedir. Çağımızda yaygın olarak kullanılan bilgi iletişim teknolojisi olan internet bu açıdan büyük önem taşımaktadır. Bu yönüyle internet hem üretim hem çalışma ilişkilerini etkilemektedir. Dolayısıyla internet sendikacılık ile de ilişkili bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Diamond ve Freeman yeni teknolojilerin temelinde yer alan internetin sendikacılık üzerindeki etkileri üzerinde durmaktadır. Bu bağlamda Tablo 4’te internet ve sendikacılık arasındaki ilişkiye yer verilmiştir. Buna göre internet ile sendikacılığa ek çalışma alanları ve nitelikler yüklenirken buna karşın sendikacılığın üyelik anlamında kapsamının daraldığı görülmektedir. Öncelikle sendikacılığın temel faaliyet alanı yalnızca toplu pazarlık iken, internet ve iletişim teknolojilerinin de gelişmesi ile bireysel temsil ve danışmanlık hizmetlerinin son dönemde ön plana çıktığı görülmektedir. Ayrıca gerçekleştirilen hizmetler yapay zekâ teknolojisi ile çeşitlendirilmiştir. Buna karşın sendikal hizmetlerde doğrudan üye işçilere sağlanan hizmetlerde artış meydana gelmiştir. Dolayısıyla toplu pazarlık ile üyelik teşvikinden üyelere özel hizmetlere doğru bir evrilme söz konusudur. Uyuşmazlık halinde izlenecek yöntemdeki değişim de oldukça dikkat çekicidir. Önceki dönemlerde doğrudan gerçekleştirilen grevler yerini internet aracılığı ile gerçekleştirilen etkileşimler ve sanal grevlere bırakmaktadır. Bunların yanında sendikalara üye olma biçimi de değişmiştir. İnternet öncesi dönemde sendika üyesi olabilmek fiziki bir işyerinde ve işveren onayına sahip üyelere gerçekleştirilirken, internet sonrası dönemde hem üyelik şartları hem de üyeliğin gerçekleşme biçimi değişmiştir. Bu noktada sanallığın ön plana çıktığı görülmektedir. Hem üyeliğin sanal ortamda gerçekleştirilmesine imkân sağlanmış hem de sanal ortamda çalışanlara da üye olma hakkı verilmiştir. Örgüt içi demokrasi, internet öncesi dönemde sendika liderleri arasında ve belirli bir bürokratik süreç çerçevesinde ilerlerken, internet sonrası dönemde gerek internet üzerinden oylamalar ile gerek aktivistlerin bağımsız faaliyetleri ile sağlanmaktadır.

**Tablo 4:** Sendikacılığın İnternet Çağı ile Dönüşümü

	İnternet Öncesi Sendikacılık	İnternetten Sonra Sendikacılık (Ek Faaliyetler)
<b>Birincil Faaliyet</b>	Toplu Pazarlık	Bireysel Temsil ve Danışmanlık
<b>Gerçekleştirilen Hizmetler</b>	-İşyerleri -Temsilciler/Liderler Tarafından Sunulan Hizmetler -İşveren ile Yapılan Pazarlığa dayalı hizmetler	-Yapay Zekâ Hizmetleri -Doğrudan üye işçilere sağlanan hizmetler
<b>Uyuşmazlıkta İzlenecek Yöntem</b>	Grevler	İnternet İletişimi Sanal grev (cyber-picketing)
	<b>İnternet Üyelik</b>	<b>İnternet Sonrasında Üyelik</b>
<b>Olay Yeri</b>	-İşyeri -İşveren Onayına Sahip Üyeler	<i>Farklılaştırılmış Üyelik:</i> -Üyeler, Aboneler -Web sitesini ziyaret edenler -İşyerlerinde sanal olarak çalışanlar
<b>Sendika üyesi olmayanlar</b>	Toplu pazarlık ile üye olmayanlar üyelğe teşvik edilir.	Sadece üyelere özel hizmetlere yer verilir.
<b>Örgüt Demokrasi</b>	İç İçi Seçilmiş Liderler ve Bürokrasi	-İnternet Oylamaları -Aktivistlerin bağımsız faaliyetleri

**Kaynak:** (Diamond & Freeman, 2002, s. 592)

Tüm bu gelişmelere rağmen teknolojinin hızla gelişmesi ve yeni teknolojilerin kullanılması durumunda emeğin buna paralel yaşadığı değişim ve uyumlanma programları yeterli olmamakta ve doğal olarak işsizliğin artması engellenememektedir. Bu nedenle işsizlik özellikle 1980 sonrası dönemde sendikaların en önemli konularından biri olmuştur. Bu doğrultuda sendikaların yapması gereken çalışma yaşamına yeni teknolojinin getirdiği yapısal değişime sosyal adalet ve tam istihdam amaçlarından ödün vermeden uyum sağlamaktır (Öztürk, 2007, s.

487). Bu bilgiler ışığında dijitalleşmenin sendikalar üzerindeki temel etkileri ayrıca incelemek konunun anlaşılabilirliği açısından faydalı olacaktır.

### **3.1. Dijitalleşmenin Sendika Türlerine Etkisi**

Sendikalar kuruluş esasına göre *işkolu*, *işyeri* ve *meslek* sendikacılığı olmak üzere üç başlıkta ele alınmaktadır. *İşkolu sendikaları* endüstri içinde belirli bir işkolu ya da endüstride çalışanların tümünü kapsayıcı bir niteliğe sahip olacak biçimde kurulan sendikalardır. Bu tür sendikalar çoğunlukla bir merkeze bağlı olarak yönetilmekte ve şubeler halinde örgütlenmektedirler. Bu doğrultuda işkolu sendikacılığının üst kolları yönetim kurulundan, alt kolları ise bölgelerin yönetim kurulları ve bölge birimleri vb. bölümlerden oluşmaktadır. İşkolu sendikaları ile çalışanlar arasında herhangi bir meslek ayırımına gidilmeksizin o işkolunda çalışanların hepsinin örgütlenmesi hedeflenmektedir. Çünkü bu tür sendikacılıkta aynı işkolunda çalışan bireylerin gerek çalışma koşulları gerek çıkarlarının benzer olduğu düşüncesi ile hareket edilmektedir. Bu sendikacılık türü ile ağırlıklı olarak İskandinav ülkelerinde karşılaşılacaktır. Ayrıca hem Avrupa ülkeleri hem de Türkiye’de sendikaların genellikle işkolu esasına göre kurulduğu bilinmektedir. İngiltere ise bu ülkelerden farklı olarak neredeyse tüm sendika çeşitlerine sahiptir. İşkolu sendikacılığı “Kapitalizmin Altın Çağı” olarak bilinen 1950-1970 yılları arasındaki dönemde kitle üretim sistemlerinin geliştirilmesi ile oldukça gelişmiştir (Topalhan, 2015, s. 117-118).

Teknolojinin gelişmesi ile üretim sisteminde kitlesele üretimden talebe yönelik üretime geçiş ile işkolu sendikacılığının yetersiz kaldığı görülmüştür. Üretim sistemindeki bu önemli değişim çalışma ilişkilerini de etkilemiştir. Bu doğrultuda hem işlerin gerçekleştirilme şekilleri hem de çalışma süreleri önemli ölçüde değişmiştir. Bu nedenle yapılan işlerin dolayısıyla işgücünün de çeşitlenmesi söz konusu olmuştur. Çeşitlenen işgücü doğal olarak çıkar noktasında da ayrılmaktadır. Bu noktada çeşitlenen işgücünün belirli bir işkolunu temsil eden sendikacılık türü ile

temsil edilmesi zorlaşmıştır. Sonuç olarak, günümüzde hala işkolu sendikacılığı ön planda olsa da değişen koşullar sendikacılıkta farklı temsil örgütleri ihtiyacını göz önüne sermektedir.

*İşyeri sendikacılığı*, bir işverenin sahip olduğu işyeri veya işletmede gerçekleşen sendikal örgütlenmeyi ifade etmektedir. Bu sendikacılık türü kapsam bakımından birçok işyeri ve işletmelerin örgütlenmesi anlamına gelmekte ancak işkolu açısından herhangi bir geçerliliği bulunmamaktadır. Bu nedenle söz konusu örgütlenme biçimi aynı zamanda yerel boyutta bir örgütlenme olarak da tanımlanabilmektedir (Topalhan, 2015). Ancak aynı işi yapıyor olsalar dahi farklı bir işyerinden söz konusu sendikaya üye olunamaması işyeri sendikacılığının çalışanların temel örgütlenme noktası olmasını engellemektedir (Sayis, 2019, s. 43). Bu sendika türü genellikle ABD ve Japonya’da yaygındır (Koray, 1992, s. 95). Diğer yandan bu sendika türünün kurulmasında ve gelişmesinde kitlesele üretimin artması ve buna paralel olarak işletmelerin ölçeklerini büyütme etkililiği olmuştur. Ayrıca işyeri sendikacılığının büyük ulusal sendikaların artan siyasileşme eğilimlerinin yaratmış olduğu kitle çatışması nedeniyle işverenler tarafından özendirildiği sürdürülmektedir. Bunun yanında işyeri sendikacılığı küreselleşme ile paralel olarak varlığını sürdüren çok uluslu şirketlerin stratejileri ile son dönemde tekrar önem kazandığı söylenebilir (Tokol, 2008, s. 21).

*Meslek sendikacılığı*, sendikal örgütlenmede herhangi bir işkolu veya işyeri sınıflandırmasına gidilmeksizin aynı işi yapan bireylerin bir araya gelerek sendikal faaliyetlerde bulunması anlamını taşımaktadır. Meslek sendikaları sanayileşmenin erken yaşandığı İngiltere’de öne çıkmıştır. Ayrıca günümüzde İskandinav ülkeleri, ABD ve İngiltere’de varlığını sürdürmektedirler. (Topalhan, 2015, s. 118). Bu örgütlenme biçimi bir işyerinde özellikle farklı meslek gruplarının bir arada çalıştığı yerlerde aynı anda birden fazla sendikanın faaliyette bulunmasına neden olmaktadır. Buna paralel olarak söz konusu işyerlerinde toplu pazarlığın ve toplu iş sözleşmelerinin kapsamı daralmakta ve farklı

## YAŞAR ŞİMŞEK, G., “Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık”

sendikalara mensup çalışanlar arasındaki dayanışmaya engel olmaktadır. Bu nedenle bazı ülkeler tarafından meslek sendikacılığı terk edilmektedir (Baycık, 2014, s. 211). Ayrıca vasıfsız işgücünün örgütlenme sürecine dahil olması ile meslek sendikaları önemini yitirmeye başlamıştır. Bunun yanında meslek sendikalarında yer eden “sendikalı işletme” (kapalı işletme) uygulamaları ile işyerine giriş sendikaların denetimine bırakılmıştır ve sendikalılık işe başlama şartı olarak sunulmuştur. Bu örgütlenme biçiminde bireyler belirli bir meslek ve zanaat dalında uzmanlaşmış bireylerdir. Söz konusu vasıflı işgücünü denetim altına alan meslek sendikaları, bu işgücünden mahrum kalmak istemeyen sermaye üzerinde güç elde etmiştir. Bu durum meslek sendikalarının zamanla sermaye ile eşgüdüllü hareket etmesine ve işçilerin güveninin kırılmasına neden olmuştur. Bahsi geçen gelişmeler neticesinde çalışma ilişkilerinin çeşitlenmesi ile üye sayılarının yeterli seviyelere ulaşmaması meslek sendikacılığının etkinliğini azaltmıştır (Koray, 1992, s. 93-94).

### 3.2. Dijitalleşmenin Sendika Yoğunluğuna Etkisi

Sendikalar üzerinde dijitalleşmenin en çok hissedildiği konulardan biri sendika yoğunluğudur. Çünkü sendika yoğunluğu direkt olarak işgücü piyasası ile bağlantılıdır. Dolayısıyla söz konusu teknolojik gelişmelerin ortaya çıkardığı dijitalleşme ile işgücü piyasasında yaşanacak değişimler sendika yoğunluğunda belirleyici olmaktadır. Bu bilgiden hareketle Endüstri 4.0'ın getirdiği teknolojik gelişmelerin neden olduğu sektörel ve mesleki değişimler sendikaların yeni bir krizin içerisinde olduğunu ortaya koymaktadır. Söz konusu teknolojilerin sanayi ve hizmet sektörlerinde yoğun biçimde yer almasıyla istihdam oranlarında olası azalmalar, yeni meslek alanlarının ortaya çıkması, atipik çalışma biçimlerinin artması ve yeni atipik çalışma türlerinin ortaya çıkması ve kayıt dışı istihdamın artması gibi nedenler sendikal yoğunluğu oldukça etkilemektedir. Bu bağlamda dijitalleşme sürecinin sendikal yoğunluğu olumsuz etkileyeceği açıktır (Gültepe, 2023, s. 84). Bu sonuç önemli bir soruyu öne çıkarmaktadır:

“Dijitalleşme en çok hangi işgücü piyasasında sendikal yoğunluğu etkilemektedir?”

Esasen dijitalleşme tüm sektörlerin ve mesleklerin mevcut çalışma düzenini ciddi ölçüde dönüştürecektir. Burada önemli olan nokta otomasyon dengesidir. Yani otomasyon işgücü üzerinde ne denli ikame yeteneğine sahiptir, otomasyona geçiş ne kadar sürede ve ne ölçüde gerçekleşecektir? Çünkü otomasyon, emeği sermaye ile ikamet ederek çalışanların işsiz kalmasına veya yeteneklerini farklı alanlarda kullanmalarına neden olmaktadır (Schwab, 2021, s. 44-45). Özellikle son dönemde bilgisayar sistemlerinin kasiyerlik, muhasebe, telefon operatörlüğü gibi pek çok işi ikame etmesi bu bilgiyi doğrular niteliktedir. Bu doğrultuda otomasyon ile ikame edilebilecek ve sendikalaşmanın yüksek olarak görüldüğü işlerde sendikal yoğunluğun önemli ölçüde düştüğü söylenebilir (Visser, 2019, s. 24). Nitekim sendikacılığın geleneksel üye tabanına karşılık gelen mavi yakalı işçilerin yaptıkları işler otomasyonla ikame edilerek istihdamın ve dolayısıyla sendika yoğunluğunun düşmesine neden olmaktadır.

**Tablo 5:** Sendika Yoğunluğu (%)

Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2019
ABD	12,9	12	11,4	10,6	9,9
Almanya	24,6	21,5	18,9	17,6	16,3
İspanya	17,5	15,5	18,2	14,4	12,5
Hollanda	22,3	22,1	19,5	17,7	15,4
Finlandiya	74,2	72,7	71,4	67,5	58,8
Polonya	23,5	23,8	17,4	-	-
Birleşik Krallık	29,8	28,6	26,6	24,7	23,5
Japonya	21,5	18,8	18,4	17,5	16,8
Türkiye	12,5	10,3	7,3	8	9,9

**Kaynak:** (OECD, 2023)

## YAŞAR ŞİMŞEK, G., “Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık”

Tablo 5’te ise örnek ülkelerin sendika yoğunluğu belirli yıllar baz alınarak yer verilmiştir. Veri olmayan dönemler dikkate alınarak yapılan hesaplamalara göre 2000 yılına kıyasla sendika yoğunluğunun en fazla düştüğü ülke Almanya olmuştur. Ayrıca sendika yoğunluğu ABD ve Türkiye’de de düşüktür. Diğer yandan sendikalaşma oranları ülkelerin ekonomik, sosyal, siyasi vb. şartlarından bağımsız olarak düşünüldüğünde 1980 sonrası dönemde sendikalaşma oranlarının genel bir düşüş eğiliminde olduğu söylenebilir. Yaşanan bu düşüşlerin önemli bir diğer nedeni işçi sendikalarının mevcut ekonomik, siyasi ve sosyal gücünün azalması konusunda kendisini yeterince sorumlu görmemesidir. Sendikalar kendilerinden bağımsız bir biçimde değişen ekonomik ve siyasi gelişmeleri sorgulamaya ağırlık vermektedir. Buna karşın yalnızca iş kanununda yer verilen yasal düzenlemeler ile sendikaların kaybettiği güce kavuşacağı düşüncesi bir ütopyadan öteye geçemeyecektir. Bu ütopya içerisinde sendikaların endüstri ilişkileri içinde gerek çalışma yaşamının kurallarını belirleme gerek kendi içlerindeki demokratikleşme gücü günden güne zayıflamaktadır (Selamoğlu, 1998, s. 45-46).

### 3.3. Dijitalleşmenin Toplu Pazarlık Üzerindeki Etkileri

Toplu pazarlık kavramı, emeğin ve sermayenin arasında yaşanan çeşitli çıkar ve çelişkilerden kaynaklı çatışmalara ilişkin taraflar arasında gerçekleşecek pazarlık gücü dengesinin kurulması amacıyla ortaya konmuş bir yapıyı ifade etmektedir. Dolayısıyla toplu pazarlık sendikalar aracılığı ile ücretli çalışanlara ekonomik, sosyal ve kültürel hakların kazanılmasına, kullanılmasına ve geliştirilmesine ilişkin görüşmelerin sözleşmeye bağlanarak hayata geçirilmesidir (Gökalp, 2013, s. 70). Diğer yandan toplu pazarlık çalışan ve işveren arasında gerek idari gerek maddi sınırları belirleyerek belirsizlikleri ortadan kaldırmaktadır. Dolayısıyla işyerlerinde huzurlu bir çalışma ortamının sağlanması ve anlaşmazlıkların barışçıl bir havada çözümlenmesi mümkün olmaktadır. Sonuç olarak etkili bir toplu sözleşme sermayenin gücü karşısında önemli bir dengeleyici işleve

sahiptir. Ayrıca toplu pazarlığın etkin bir biçimde gerçekleştirildiği ülkelerde sendikal yoğunluk oranının da nispeten daha yüksek olduğu bilinmektedir (Gültepe, 2023, s. 93-94).

1980’li ve 1990’lı yıllarda teknoloji alanında yaşanan değişimler toplu pazarlık yapısında önemli değişimlere sahne olmuştur. Söz konusu yapısal değişimlerin iki temel özelliğinden bahsetmek gerekmektedir. Bunlardan ilk birden fazla işverenli ve ulusal düzeyde yapılan anlaşmaların önemini kaybetmesi, bir işverenli sözleşmelerin daha fazla uygulama alanına sahip olmasıdır. Diğer bir özellik ise büyük şirketlere özgü sözleşme yapma durumunun daha özel bir hale dönüşmesi yani bölümlere, kurumlara ve karma merkezlere kaymasıdır (Şenkal, 2003, s. 266). Diğer yandan teknolojik gelişmelerin endüstri ilişkileri üzerindeki dönüştürücü etkisi ile ortaya çıkan otomasyon sistemi toplu pazarlık konularında da değişime neden olmuştur. Toplu pazarlık konuları geleneksel sendikacılıkta var olan çalışma süreleri, ücret gibi konulardan işçi sağlığı, istihdam güvencesi, eğitim fırsatları, emeklilik hakları gibi konulara geçiş yapılmıştır. Ayrıca 1980’li yıllardan itibaren çalışma ilişkilerinde toplu pazarlıklardan ziyade bireysel pazarlıklar ve sözleşmeler öne çıkmaktadır (Güllü, 2019, s. 445).

**Tablo 6:** Çalışanların Toplu Pazarlık Hakkı (%)

Ülkeler	2000	2005	2010	2015	2019
ABD	14,9	13,7	13,1	12,3	11,6
Almanya	67,8	64,9	59,8	56,8	-
İspanya	84,8	76,8	79,4	79,6	-
Hollanda	81,7	91,3	90,6	79,4	75,6
Polonya	25	-	18,6	17,3	13,4
Birleşik Krallık	36,4	35	30,9	27,9	26,9
Japonya	21,4	18,8	18,4	17,5	16,8
Türkiye	12,6	10,3	6,9	6,9	8,5

**Kaynak:** (OECD, 2023)

Tablo 6’da yer alan örnek ülkelerde çalışanların toplu pazarlık hakkına ilişkin verilere yer verilmiştir. Tablodan hareketle başta Türkiye olmak üzere ABD, Polonya ve Japonya’da çalışanların toplu pazarlık hakkının oldukça düşük olduğu göze çarpmaktadır. Ayrıca ülkelerdeki genel eğilim çalışanların toplu pazarlık hakkının düşmesi yönündedir. Nitekim çalışanların toplu pazarlık hakkının neredeyse tamamını kapsadığı Hollanda’da dahi yaklaşık %7 oranında bir düşüş yaşanmıştır.

Yeni teknolojiler ile küreselleşmenin daha fazla hissedilen etkileri sermayenin uluslararası hale gelmesi ve esnek üretim sistemlerinin yaygınlaşması ile sonuçlanmıştır. Bu durum beraberinde kitlesel üretimin parçalanarak farklı bölgelere kaydırılmasına neden olmuştur. Bu doğrultuda sendikaların merkezi gücü gün geçtikçe azalmış ve toplu pazarlık âdem-i merkezî bir hal almıştır (Güllü, 2019, s. 443). Bunun yanında iletişim teknolojilerinin aktif bir biçimde kullanılmaya başlanması ile gerek toplu pazarlık yapılacak firmaya ve sendikaya gerek sektöre ilişkin bilgi almak kolaylaşmıştır. Dolayısıyla geleneksel pazarlık yöntemlerinden farklı olarak dünya üzerinde erişilebilen tüm veriler ile toplu pazarlık stratejileri geliştirilmektedir. Ayrıca söz konusu veriler internet kullanılarak üyelere iletilip onların görüşleri de öğrenilerek toplu pazarlıklar biçimlendirilebilmektedir. Böylece üyelerin toplu pazarlık sürecine etkin olarak katılmaları sağlanmaktadır (Gökalp, 2013, s. 70-71). Buna bağlı olarak sendikaların toplu pazarlık üzerindeki etkileri sınırlandırılmıştır. Bu açıdan değerlendirildiğinde teknolojiye hızlı değişimin sendikaların toplu pazarlık gücü üzerinde ciddi bir baskı unsuru olduğu görülmektedir. Bu baskı unsurunun üç aşamada karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak sendikalar mevcut stratejilerini ve en azından ücret düzeylerini korumak için uğraşmaktadırlar. İkinci olarak yeni teknolojilerin getirdiği değişim sürecine müdahalede bulunarak potansiyel kayıpların şokunu azaltmaya çalışmaktadırlar. Son olarak ise işten çıkarma veya maddi kayıpların finansal araçlar ile desteklenmesi yolunu tercih etmektedirler (Ersöz, 2006, s. 71).

Bu noktada toplu pazarlığın dijitalleşme sürecine etkin bir şekilde uyumlanması oldukça önemli bir gerçektir.

Endüstri 4.0 gibi önemli bir teknolojik değişim süreci yaşanırken toplu pazarlığın dijitalleşmeye uygulanması ve etkin bir biçimde hayata geçirilmesi çalışma hayatını pek çok yönden etkileyecektir. Bu açıdan toplu pazarlık içerik yönüyle dijitalleşmeye uygun olarak revize edilmelidir. Bu bağlamda sürekli eğitim programları, yeni çalışma biçimlerine ve çalışma saatlerine ilişkin düzenlemeler, işyerlerinde teknolojinin kullanımına yönelik iş sağlığı ve güvenlik uygulamalarının geliştirilmesi, teknolojiden kaynaklı işe alma ve işten çıkarma konularına yer verilmesi, işçi-işveren ve iş yeri kavramlarının yeni koşullara göre yeniden tanımlanması gibi önemli konu başlıkları toplu pazarlığın içeriğinde yer almalıdır (Tokol, 2022, s. 53). Bu revizyon başarılı bir şekilde gerçekleştiğinde halihazırda sendika üyelerinin sendikal bağlarını güçlendirip, sendikadan kopmaları engelleyecektir. Ayrıca hem düşük vasıflı ve sendikalaşmaya uzak çalışanları hem de yeni mesleklerde istihdam edilen çalışanların sendikalaşmaya teşvik edecektir. Böylece bahsi geçen şartlar nedeniyle gücü zayıflayan sendikaların etkinliği artabilir.

### **3.4. Endüstri İlişkilerinde Sendikasızlaşma**

Sendikaların gelişimini olumsuz yönde etkileyebilecek birçok faktörden biri teknolojinin hızla ve öngörülemez biçimde gelişmesidir. Bu gelişmeye paralel olarak ekonomik yapının ve çalışma hayatının değişmesi de kaçınılmazdır.

Önceki bölümlerde bahsedilen değişimler işgücü piyasasında önemli gelişmelere yol açmıştır. Özellikle teknolojinin ekonomik yapılanmaya etkisi işgücünde vasıf yönünden değişikliklere neden olmaktadır. Teknolojik gelişmeler ile hem mevcut meslekler kaybolmaya yüz tutarken hem de yeni meslekler ortaya çıkmaktadır. Bu durum sendikaların geleneksel üye yapısını değişime uğratmaktadır.

İşgücü piyasasında ortaya çıkan farklılaşmalar sendikalaşma eğilimini azaltmaktadır. İşgücü piyasası iki ayrı noktaya kutuplaşmıştır. İşgücü

piyasasının bir tarafında yüksek eğitim seviyeli, bireysel kariyer planlamasına ve vafsa sahip buna karşın sınıf ve dayanışma bilinci, örgütsel bağlılığı zayıf bireyler ağırlık kazanmaktadır. İşgücü piyasasının diğer kutbu ise ağırlıklı olarak kadın, genç ve göçmen işçilerden oluşan, düşük eğitim düzeyli, görece vasıfsız, kariyer planlamasını önemsemeyen, kollektif harekete yabancı işgücünden oluşmaktadır. Aynı zamanda söz konusu işgücü esnek işgücü piyasalarının da temelini oluşturduğundan sosyal hak ve güvencelerden mahrum kalmaktadır. Bu kutuplaşmanın temelinde de yer alan işgücü piyasalarında esnekleşme aynı zamanda sendikal örgütlenmenin geleneksel üye kitlesi olan ağırlıklı olarak erkek ve fiziksel güce dayalı çalışan standart işyerlerinde, standart ücretlere tabi grubun kaybolmasına neden olmaktadır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken olgu esnekleşme ile ortaya çıkan “*atipik*” çalışma biçimlerinin “*tipik*” çalışma biçimleri haline gelmesi, yani iki çalışma biçiminin görülme sıklığı açısından yer değiştirmesidir (Hyman, 2002, s. 8). Çünkü böylesi bir değişim çalışma yaşamında bireyselliği arttırarak örgütlenmenin geri planda kalmasına yol açmaktadır.

İşgücü piyasalarında yaşanan bu değişim esasen sendikacılıkta yenilenme ihtiyacını ortaya koymaktadır. Mevcut sendikalaşma uygulamaları işgücü piyasalarında yaşanan değişime ayak uyduramadığı sürece sendikalaşma gün be gün azalma ve nihayetinde yok olma tehlikesiyle karşı karşıyadır. Sendikal örgütlenmenin azalması ve yok olması hiç kuşkusuz çalışanların sermaye karşısında güçsüz kalması ve sömürüye açık hale gelmesi ile sonuçlanacaktır. Dolayısıyla sendikal yapıları günümüze uyarlayacak yeni düzenlemelerin yapılması çalışanların hakkını korumak ve geliştirmek açısından mecburidir.

#### **4. Sendikacılığın Geleceği**

Dijitalleşme, içerisinde bir dizi neden ve sonucu barındıran oldukça kapsamlı bir konudur. Esasen bu kapsam iki zıt kutbun bir arada yer aldığı bir evreni işaret etmektedir. Bu zıt kutuplar; dijitalleşmenin çalışma yaşamını kolaylaştırdığını savunanlar ile dijitalleşmenin getirdiği yeniliklerin

çalışma yaşamını belirsizliğe ittiğini savunanlardır. Dolayısı ile bu iki görüş dijitalleşme ile çalışma yaşamında yaşanabilecek değişimler için farklı senaryolara sahiptir. Kuşkusuz bu değişimler ile sendikacılık farklı değişim süreçlerine evrilecektir. Çalışmanın kapsam ve sınırlılıkları nedeniyle bu bölümde sendikacılığın gelecekte karşılaşıcağı gelişmeler üzerine odaklanılmıştır. Bu doğrultuda e-sendika, dijital sendika ve sanal grev konularına yer verilmiştir.

#### **4.1. E-Sendika Yaklaşımı**

Sendikacılık yeni teknolojiler ile karşılaştıktan sonra küreselleşmenin de etkisi ile yeni bir anlam kazanmıştır. Bu gelişmeler ile sendikacılık üzerinde yeni modeller arayışına girilmiştir. E-Sendikacılık kavramı bu arayışların sonucunda ortaya çıkmış bir modeldir.

Kavramsal olarak e- sendika, sendikanın tüm faaliyet ve stratejilerinin temelinde internetin yer aldığı böylece hem ulusal hem de uluslararası faaliyetlerin geliştirilebildiği bütünsel bir sistemi ifade etmektedir (Aybas, Dünder, & Yılmaz, 2014, s. 6). Bu yaklaşıma göre sendikalar hem iç hem dış iletişimlerini, üye kabul ve iletişimlerini, gerekli yazışmalarını, hatta toplu pazarlık süreçlerini dahi internet üzerinden kurdukları sistem ile gerçekleştirebilirler (Gökalp, 2013, s. 72). E-sendika yaklaşımının önemli bir temsilcisi olan Darlington bilgisayarların sadece sendikaların belirli faaliyetlerinde yardımcı olarak kullanılmasını yetersiz görmektedir. Ona göre sendikalar internet kullanımını tüm faaliyet ve stratejilerinin temelinde konumlandırmalıdır. Bu noktada Darlington sendikaların başarısız olması durumunda yok olacaklarını ileri sürmektedir. Darlington'un bu yaklaşımı yani başarısız olanların doğal ayıklanma sonucu ortadan kalkacağı ifadesi tam olarak sosyal evrimciliğe karşılık gelmektedir (Başaran, 2010, s. 20). Ayrıca sendikaların bu konuda karşısına çıkabilecek engelleri internet erişimi ve bu erişimin maliyeti, sendikaların belirli bir stratejisinin olmaması, tutucu sendika iktidarları olarak belirtmiştir. Ancak zaman içerisinde artan internet kullanımı ve buna paralel olarak düşen

yatırım maliyetleri, üyelerin sadece internet üzerinden gerçekleştirilecek hızda ve kişisel hizmet talepleri gibi nedenler doğrultusunda sendikacılıktan e-sendikacılığa dönüş kaçınılmazdır (Arslan, 2014, s. 37-38). Bu sendikacılığın dünyadaki ilk örneği ise Japonya’da “Guilde Japan” ismi ile kurulan e-sendika olmuştur (Arslan, 2014, s. 39).

E-Sendika kavramı çoğunlukla “siber sendika” ile aynı anlamda kullanılmaktadır. Ancak iki kavram arasında önemli bir fark bulunmaktadır. *Siber sendikacılık* temelde geleneksel örgütlenme stratejileri ile teknolojinin getirdiği imkanların birleştirilmesi anlamına gelmektedir. Bu düşüncenin önde gelen temsilcilerinden olan Arthur Shostak internetin yegâne ve hâkim değiştirici güç olarak görülmesinin bir zaman sonra onu kısıtlayan bir sistem haline dönüştüreceğini ileri sürmektedir. Bu nedenle internetin sendikalara yardımcı bir donanım olarak kalması gerektiğini belirtmiştir (Arslan, 2014, s. 38).

E-sendikacılığın önünde çeşitli engeller bulunmaktadır. Öncelikle karar mekanizması açısından sendikaların mevcut yapısı güç yönünden hiyerarşik bir yapılanmaya sahiptir. Yani bilgi ve güç yerleşik kademe doğrultusunda artmakta ve azalmaktadır. E-sendikacılık ise Herhangi bir hiyerarşik otoriteden bağımsız olarak bilgi ve gücün yetkili olanlara verilmesini savunur. Bu nedenle sendikal otoriter tarafından değişim süreci direnç ile karşılanmaktadır. Bu yönüyle mevcut sendikaların profesyonel bir bileşim stratejisinden uzak oldukları söylenebilir. Böyle bir ortamda e-sendikacılığa geçiş yalnızca yetenekli liderlerin varlığıyla mümkün olabilecektir.

E-sendikacılık önündeki diğer bir engel maliyet unsudur. Bilgi ve iletişim teknolojileri yatırımlarının yüksek maliyetli olması sendikaların bu yönde ilerlemesini engellemektedir. Buna karşın söz konusu maliyetlere katlanılması durumunda uzun vadede bir çok maliyeti düşürecektir. Öte yandan dijitalleşme sadece donanım veya yazılım gibi araçsal bir dönüşümden ibaret değildir.

Dolayısıyla e-sendikacılık hem mevcut faaliyetlerin yeni yöntemlerle gerçekleştirilmesinde hem de yeni faaliyetlerin nasıl gerçekleştirileceği üzerinde kreatif bir düşünce yapısına ihtiyaç duyar. Bunların dışında bilgi iletişim teknolojilerinin temeli olarak görülen internet erişimi tüm sendika üyeleri için aynı erişebilirlik düzeyinde değildir. Bundan dolayı işyerlerinin bilgisayar sistemlerinin geliştirilmesi ve internet kullanımının yaygınlaştırılması e-sendikacılık için oldukça önemli bir ihtiyaçtır (Gültepe, 2023, s. 54). Diğer yandan bazı çevrelerce sendikaların dijitalleşmesi sınıf mücadelelerini kötü etkileyen “*kapitalist bir tuzak*” olarak değerlendirilmektedir. Bu değerlendirmenin temelinde ise zaman içerisinde teknolojinin aygıtlara olan bağımlılığın artarak sendikalar üzerinde teknolojik sömürünün yerleşeceği ve nihayetinde sendikaların sermaye karşısında güçsüz kalacağı düşüncesi yatmaktadır. Bu bağlamda sendikaların teknolojik gelişmelerin tam anlamıyla benimsemesinden ziyade gerekli durumlar için bir destekleme platformu olarak kullanılması uygun bulunmuştur (Sevgi, 2018, s. 54).

Esasen sendikacılıkta dijitalleşme olgusunu bütünüyle araç ya da amaç olarak değerlendirmek uygun değildir. Nitekim teknolojik etkileşimler içinde bulunduğumuz döneme uyum sağlamak için önemli gereksinimlerdir. Dolayısıyla sendikaların bu gereksinimleri sağlaması için değişimi takip etmesi ve buna paralel bir çalışma prensibi geliştirmesi gerekmektedir (Yorgun, 2007). Aksi bir durumda yaşanan dönem ile bağdaşamayan geleneksel kalmış sendikacılığın yok olması işten değildir.

#### **4.2.Dijital Sendikacılık Yaklaşımı**

Sendikalarda dijitalleşme düşüncesi esasen 1970’li yıllarda ortaya atılmıştır. Charles Chip Levinson tarafından 1972 yılında yayınlanan “Uluslararası Sendikacılık” isimli kitapta bir ağ aracılığı ile iletişim halinde olan bilgisayar kullanılarak sendikaların daimî bir iletişim içerisinde olabilecekleri düşüncesine yer verilmiştir. Bu düşüncenin temelinde uluslararası şirketlere karşı yine ulus ötesi düzeyde oluşturulan bir örgütlenme



yapısı ile karşılık verilebileceği yargısı yer almaktadır (Aybas, Dündar, & Yılmaz, 2014, s. 7).

Yeni teknolojilerin çalışma ilişkilerine eklenmesinin bir sonucu olarak dijital sendikalaşma sendikal faaliyetlere ilişkin yeni bir model olarak kabul edilebilir. Bu yeni model kapsamında kurulacak olan sanal emek platformları ile sendikaların maliyetleri azalacaktır. Böylece üyelik aidatları mevcut seviyenin altına ineceğinden üye sayısında bir artış yaşanacaktır. Diğer yandan emek örgütlenmesinin sanal platforma aktarılması sendikalaşmanın mevcut sınırlarını aşarak uluslararası hale gelmesinin önünü açmaktadır. Ayrıca dijital sendika oluşumları sayesinde dünya üzerinde farklı ülkelerde aynı işte çalışan bireylerin bir araya gelebilmesi mümkün olmaktadır. Böylece uluslararası şirketlerin sendikalar üzerindeki olumsuz etkisinin giderilebilecektir (Öçal & Korkmaz, 2021, s. 46). Sanal ortamda oluşturulan böylesi bir örgütlenme ile emeğin ortak hareket edebilmesinin yanı sıra ücret ve diğer sosyoekonomik haklara ilişkin eşitsizlikler daha kolay bir şekilde belirlenebilmektedir (Aybas, Dündar, & Yılmaz, 2014, s. 7).

Günümüzde çevrimiçi ve çevrimdışı gerçeklik iç içe geçmiş durumdadır. Bu nedenle sendikacılığın dijital platforma taşınması gayet olağan bir durumdur. Dijital sendikacılık sosyal medya aracılığı ile sendikal örgütlenmede bir yenilenme stratejisi olarak görülmektedir. Ayrıca sosyal medya emek örgütlenmesinin yanında daha büyük kitlelere ulaşma platformu olarak değerlendirilmektedir (Carneiro & Costa, 2022, s. 45).

### **4.3. Sanal Grev**

Grev, teknolojinin sendikacılık faaliyetlerinde değişim gösterdiği önemli bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Her ne kadar sendikacılık faaliyetlerini dijital ortama taşımayan ve dijitalleşmeyi yeterince kullanamayan sendikalar için bu gelişme anlamlı gelmesede yakın gelecekte “*sanal grev*” sendikaların önemli bir gerçeği olarak karşımıza çıkacaktır.

Yaşanan teknolojik gelişmeler günümüz şirketlerinin zaman içerisinde özellikle internet teknolojilerine bağımlı bir hal almasına neden olacaktır. Şirket çalışanlarının mevcut yetki ve görevlerini internet üzerinden yürütmesi buna paralel olarak gerçekleşecek grevlerin de sanal bir boyuta geçmesini tetikleyerek geleneksel grev anlayışının yapısını değiştirmektedir. Sanal grevlerde internet ortamında bireysel olarak verilen tepkiler daha büyük kitlelere dönüşmekte ve çeşitli kampanyalar oluşturularak grevin kamuoyunda yer etmesi sağlanmaktadır. Bu noktada sanal grevin belki de en önemli özelliği farklı bölge ve ülkelerdeki çalışanları iletişim teknolojilerini kullanarak örgütleyip tıpkı aynı yerde çalışıyorlar gibi işi bırakmalarını sağlayabilmesidir. Bu doğrultuda interneti kullanarak sendikalar birer “siber örgütleyici” haline gelmişlerdir (Gökalp, 2013, s. 69). 1997 yılında UPS grevi sürerken mevcut sendikaların grev sürecindeki gelişmeleri kamuoyuna ve üyelerine bildirmek amacıyla özel web siteleri kullanması bu sürece geçişte önemli bir adım olarak gösterilebilir (Şenkal, 2003, s. 35-36).

### **Sonuç**

Yeni teknolojilerin ortaya çıkışı ile dünya genelinde işgücü üzerinde önemli değişiklikler yaşanmaktadır. Bu doğrultuda vasıflı işgücünün yer aldığı merkez ve vasıfsız işgücünün yer aldığı çevre olmak üzere ikili bir işgücü piyasası ortaya çıkmıştır. Vasıflı işgücü yüksek teknolojilerin yer aldığı işlerde istihdam edilmekte, vasıfsız işgücü ise piyasadaki talep yoğunluğa göre ikincil piyasada istihdam edilmektedir. Ayrıca hızla gelişen teknoloji ile bazı meslekler piyasadandan silinmekte öte yandan yüksek bilgi ve beceri gerektiren yeni meslekler ortaya çıkmaktadır. Yeni teknolojilerin üretim sürecine dahil edilmesi ile kitlesel üretimden talebe yönelik üretim sürecine geçiş yapılmıştır. Bu durum aynı zamanda istihdamda esnekleşmeye atılan önemli bir adımdır.

Yeni teknolojilerin üretim süreçlerine eklenmesi aynı zamanda çalışma ilişkileri ve sendikacılığı dolaylı yoldan etkilemektedir. Yeni teknolojilerin kullanıldığı alanlar ağırlıklı olarak

## YAŞAR ŞİMŞEK, G., “Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık”

kadın, genç, engelli ve beyaz yakalı işçi gruplarını etkilemektedir. Söz konusu gruplar esnek çalışmanın temelini oluşturmakta ve eskiden beri sendikalaşmadan uzak durmaktadırlar. Bu noktada esnekliği arttırması yönü ile yeni teknolojik gelişmelerin sendikacılığı olumsuz etkilediği söylenebilir. Çalışma biçimlerinin çeşitlenmesi nedeniyle gelenekselleşmiş sendika yaklaşımları yetersiz kalmaktadır. Bu doğrultuda toplumsal hareket sendikacılığı, hizmet sendikacılığı ve dijital sendikacılık gibi yeni sendika pratikleri ortaya çıkmıştır. Buna karşın endüstri ilişkilerinde sendikasızlaşma olgusu hala önemli bir tehdit olarak görülmektedir. Nitekim çalışmada örnek gösterilen ülkelerin genel eğilimi sendikalaşma ve toplu pazarlık haklarının azalması yönündedir. Bu noktada sendikaların ayakta kalabilmesi için tıpkı şirketler gibi yeni teknolojilere kendi bünyelerinde yer vermeleri ve öncelikle bilgi iletişim teknolojilerini kullanarak doğru ve hızlı bilgi akışını sağlamaları gerekmektedir. Türkiye’de sendikacılık hareketleri dünyadaki diğer ülkeler ile paralel bir gelişme göstermediği gibi sendikacılıkta teknolojik gelişmeler de önemli gelişme kaydetmemiştir. Yaşanan gelişmeler internete bağlı birkaç adım ile sınırlı kalmıştır.

Edinilen tüm bu bilgiler ışığında yeni teknolojilerin sendikalaşma üzerinde önemli etkilerinin olduğu görülmektedir. Hızla gelişen teknolojiye sendikaların etkin bir biçimde uyumlanması için öncelikle çeşitlenen işgücü ile orantılı biçimde sendikal örgütlenme pratiklerine ihtiyaç duyulmaktadır. Ayrıca sendikalarda bilgi iletişim teknolojilerinin aktif olarak kullanılması sendikaların etkinliği için oldukça önemlidir. Daha az vafsa sahip mavi yakalıların olduğu bölgelerde ise sendika içi eğitimler verilerek sendikaların etkinliğinin arttırılabileceği öngörülmektedir.

### Kaynakça

Arslan, G. (2014, Temmuz). Türkiye'deki İşçi Sendikalarının Sosyal Medya Kullanımları. *Yüksek Lisans Tezi*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Aybas, M., Dündar, G., & Yılmaz, S. (2014, Haziran). Türkiye'de 1980 Sonrası Dönemde Sendikacılık: İşçi ve İşveren Sendikalarının

Bilişim Teknolojileri ve Sanal Sendikacılık Uygulamalarına Bakış Açısı. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitü Yönetim Dergisi*(76), s. 120-134.

Başaran, F. (2010, Ocak 1). Sendikal Yenilenme ve İletişim Teknolojileri. *Çalışma ve Toplum*, 1(24), s. 11-32.

Baycık, G. (2014). 6356 Sayılı Kanun'un Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi. *nönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), s. 209-257.

Carneiro, B., & Costa, H. A. (2022, Şubat 1). Digital unionism as a renewal strategy? Social media use by trade union confederations. *Journal of Industrial Relations*, 64(1), s. 26-51.

Centel, T. (1996, Nisan). Değişim İçinde Sendikalar. *Mercek Dergisi*, s. 43-56.

Cobble, D. S., & Merrill, M. (2008). The Promise of Service Worker Unionism. *Chapter 9*, s. 153-174.

Dayanır, A. (2020). Teknolojik Değişimlerin Çalışma Yaşamına Etkileri. O. Bayrakçı içinde, *Kelebek Etkisi: Çalışma Yaşamında Değişim ve Dönüşüm* (s. 49-62). İstanbul : Kriter Yayınevi.

Dereli, S. (2019, Aralık). Sendikacılıkta Yeni Bir Perde: Toplumsal Hareket Sendikacılığı. *İş ve Hayat*, 5(10), s. 9-33.

Diamond , W., & Freeman, R. (2002, Eylül). Will Unionism Prosper in Cyberspace? The Promise of the Internet for Employee Organization. *British Journal of Industrial Relations*, 40(3), s. 569-596.

Dünya Ekonomik Forumu. (2020). *İşin Geleceği Raporu*.

Ersöz, H. Ö. (2006). Değişen Teknoloji ve Küreselleşmenin İnsan Kaynakları Politikaları ve Sendika İlişkilerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EUROSTAT. (2023, Ocak 11). *EUROSTAT Newly Employment*. EUROSTAT:

## YAŞAR ŞİMŞEK, G., “Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık”

<https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tesem200/default/table?lang=en> adresinden alındı

Fırat, S. Ü., & Fırat, O. Z. (2017, 06). Sanayi 4.0 Devrimi Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme: Kavramlar, Küresel Gelişmeler ve Türkiye. *Toprak İşveren Dergisi*, s. 10-23.

Gerek, N. (1983). *Sendikaların Kooperatif ve Yatırımcılık Faaliyetleri*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.

Gökçalp, İ. E. (2013). *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 4(7), s. 63-74.

Gökdemir, M. M. (2022, 10). Dijital İletişimin Çalışma Hayatı ve İşçi Sendikaları Üzerindeki Etkileri: Almanya Örneği. *Emek ve Toplum*, 11(30), s. 217-242.

Göktürk, M. (2007, 06). Sosyo-Psikolojik Sorunlar Çerçevesinde Bilgi Teknolojileri ve Yeni Çalışma Biçimleri. *Selçuk Üniversitesi Karaman İ.İ.B.F Dergisi*(12), s. 207-220.

Güllü, G. (2019, 12). Yeni Teknolojiler, Değişen Endüstri İlişkileri Ve İşçi Sendikalarındaki Dönüşüm. *Marmara Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 41(2), S. 432-452. Doi:DOI: 10.14780/Muiibd.665106

Gültepe, G. (2023). Yüksek Lisans Tezi. 21. *Yüzyılda Sendikaların Geleceğine Yönelik Arayışlar ve Yeni Sendikal Model Önerisi: Artinchain Sendika*. İstanbul : İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hyman, R. (2002). The Future Of Unions. *Just Labor*(1), s. 7-15.

Işıklı, A. (2003). *Gerçek Örgütlenme Sendikacılık*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.

Kocabaş, F. (2015, 06 1). Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

Koray, M. (1992). *Endüstri İlişkileri*. Ankara: BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları.

Kurtulmuş, N. (1996). *Sanayi Ötesi Dönüşüm* . İstanbul : İz Yayıncılık .

Mahiroğulları, A. (2012). XXI. Yüzyıla Girerken Sendikacılık: Günümüzdeki Değişim, Dönüşüm ve Gelecek İçin Arayışlar. *Emek ve Toplum*, 1(1), s. 10-33.

McKinsey&Company. (2020). *Future of Work: Turkey's Talent Transformation in the Digital Era*. McKinsey & Company Turkey in cooperation with the McKinsey Global Institute.

Murat, G. (2023, Haziran). Endüstri 4.0'ın İşgücü Piyasalarına ve Sendikalara Etkisi. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(25), s. 159-181.

OECD. (2017). *OECD Science, Technology and Industry Scoreboard 2017: The Digital Transformation*. Paris: OECD.

OECD. (2023, 01 15). *Collective Bargaining Coverage*. OECD.Stat: <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC> adresinden alındı

OECD. (2023, 01 15). *Trade Union Dataset*. OECD.stat: <https://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=CBC> adresinden alındı

Öçal, M., & Korkmaz, A. (2021, Kasım). Neo-Liberalizmin Gölgesinde Sosyal Devlet: Emek ve Emegın Örgütlenmesi Nereye Gidiyor? *Sosyoloji Divanı*(18), s. 24-49.

Öztürk, M. (2007). Türkiye'de ve Dünya'da Yeni Sendikal Perspektifler. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*(53), s. 477-514.

Sayıs, T. (2019). e-Devlet Aracılığı ile Sendikalara Üyelik ve Sendikal Örgütlenme Düzeyi Üzerindeki Etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*. Ordu: Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .

Schwab, K. (2021). Çeviri Kitap. *Dördüncü Sanayi Devrimi*. (Z. Dicleli, Çev.) İstanbul: Optimist Kitap.

Scipes, K. (2014). Social Movement Unionism or Social Justice Unionism? Disentangling Theoretical Confusion within the Global Labor Movement. *Class, Race and Corporate Power*, 2(3). doi:10.25148/CRCP.2.3.116092119

## **YAŞAR ŞİMŞEK, G., “Yeni Teknolojik Değişimler Bağlamında Sendikacılık”**

Selamoğlu, A. (1998). *Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı*. İstanbul: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası.

Sevgi, H. (2012). Neoliberalizme Karşı Sendikal Mücadele: Toplumsal Hareket Sendikacılığı. *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 4(3), s. 67-77.

Sevgi, H. (2018). Sosyal Medya Ve Sendikalar: Almanya, Fransa, Hollanda, Polonya Ve Türkiye Örneği Üzerine Bir Sosyal Ağ Analizi Araştırması. *Yayımlanmış Doktora Tezi*. Bursa: Uludağ Üniversitesi.

Soyak, A. (1998). *Yeni Teknolojiler Ve Sendikalar*. Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı.

Şahin, C. (2022). Yüksek Lisans Tezi. *Endüstri 4.0 Ve Dijitalleşmenin Çalışma Hayatına Etkisi: İnşaat Sektöründe Nitel Bir Çalışma*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şenkal, A. (2003). İletişim Teknolojisi ve Sendikalar. *Çimento İşveren Dergisi*, 17(1), s. 30-44.

Tanyılmaz, K. (2008). Sendikal Harekette Bir "İntihar Denemesi": Toplumsal Hareket Sendikacılığı. *Devrimci Marksizm*(8), s. 45-73.

Taş, H. Y. (2018, 12). Dördüncü Sanayi Devrimi'nin (Endüstri 4.0) Çalışma Hayatına ve İstihdama Muhtemel Etkileri. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), s. 1817-1836. doi:DOI: 10.26466/opus.479123

Tokol, A. (2008). *Endüstri İlişkileri*. Bursa: Dora Yayınları.

Tokol, A. (2022). Dördüncü Sanayi Devrimi, Çalışma Hayatı ve Sendikalar. *Karatahta: İş Yazıları Dergisi*(22), s. 31-62.

Topalhan, T. (2015). *Endüstri İlişkileri*. Ankara : Master Yayıncılık.

Ünsar, A. S. (2002). Değişen Dünyada Sendikacılık ve Geleceği. *Trakya Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Dergisi*, 2(1), s. 77-81.

Visser, J. (2019). *Trade Unions in the Balance ILO ACTRAV Working Paper*. İngiltere: ILO.

Yıldız, G. (2015, Temmuz). 1980 Sonrasında Sendikacılıkta Değişen Koşullar Bağlamında Yeni

Arayışlar: Hizmet ve Toplumsal Hareket Sendikacılığı. *Yüksek Lisans Tezi*. Sivas: Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yorğun, S. (2007). *Dirilişin Eşiğinde Sendikalar: Yeni Eğilimler ve Stratejiler*. Ekin Yayınevi.