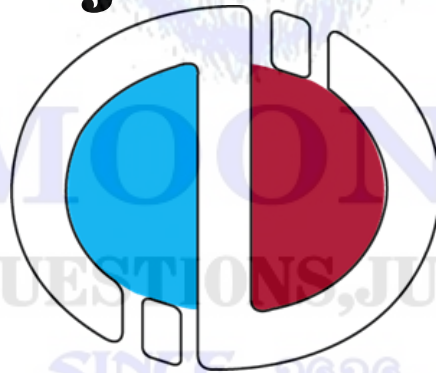


YENİLENEN
SİSTEME
GÖRE!

ÇEK401U ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ÜNİTE ÖZETLERİ DENEME SORULARI ÜNİTE SORULARI ÇIKMIŞ SORULAR



ÜNİTE 1: ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KAVRAMI

Sanayi Devrimi ile işgücü içinde geniş bir işçi ve işveren kesimi oluşmuştur. Endüstri ilişkileri deyimi bu 2'li ilişkiyi tanımlamaktadır. Bu deyim farklı kaynaklarda mesleki ilişkiler, eşit yanlı ilişkiler, toplu ilişkiler, iş ilişkileri, çalışma ilişkileri, sendikal ilişkiler, emeksermaye ilişkileri olarak da adlandırılmaktadır. Bu terimler arasında endüstri ilişkilerinin yerine en yaygın olarak kullanılanı çalışma ilişkileridir.

Endüstri ilişkileri kavramı Sanayi Devrimi'nin neden olduğu gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkmakla birlikte, ilk kez 1912'de ABD'de Kongre'nin çalışma hayatıyla ilgili kurduğu bir komisyonun adı olarak kullanılmıştır. **Endüstri ilişkileri**, çalışmadan doğan ilişkilerin düzenlenmesini, aktörlerini ve bunlar arasındaki çatışmacı ve barışçı etkileşim ve eylem biçimlerinin incelenmesini konu alan bir bilim dalıdır.

Endüstri ilişkileri imalat sektöründe sendikalı olarak çalışan mavi yakalı işçileri kapsamaktadır. Çalışma ilişkileri ise genellikle ticaret ve hizmet sektöründe çalışan beyaz yakalı işçilerin sayısının artmasıyla birlikte daha çok kullanılmaya başlanmıştır.

Endüstri ilişkileri, yalnızca endüstri sektöründe çalışanların çalışma koşullarını inceleyen "dar anlamda endüstri ilişkileri" ve tüm ücretli çalışanların çalışma şartlarını inceleyen "geniş anlamda endüstri ilişkileri" olarak 2'ye ayrılmaktadır.

Endüstri ilişkilerini tanımlamayı sağlayacak unsurlar aşağıdaki gibi sıralanabilir. Bunlar;

- Çalışanlar ile işverenler arasında çalışmadan kaynaklanan bir ilişkinin var olması
- Taraflar arasındaki ilişkinin üretim sonucu elde edilen artığın ücret ve kar olarak paylaşımını içermesi
- Çalışma koşul ve kurallarının karşılıklı belirlenmesini konu edinmesi
- Tüm ilişkilerin kurumsallaşmış olması
- Çözüm yollarının çatışmacı ve barışçı süreçleri içermesi

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN KONUSU

Endüstri ilişkileri, kurumsallaşmış ilişkiler çerçevesinde ele alındığında, ele aldığı konu başlıkları aşağıdaki gibi gruplanabilir. Bunlar;

- İşçi-işveren ilişkilerini düzenleyen sosyoekonomik düzen
- Sendikaların özellikleri
- Sendikaların taktik ve stratejileri
- Toplu pazarlığın yapısı

- Devlet kontrolünün çerçevesi

Bu maddelere ek olarak işyerinde meydana gelen ve çalışma yaşamından kaynaklanan sorunlar, sendikaların ve işyeri yönetimlerinin giderek daha fazla duyarlılık göstermesi nedeniyle artık endüstri ilişkilerinin inceleme ve araştırma alanına girmektedir. Örneğin sendikaların örgütlü olmadığı işletmelerde işçi- işveren ilişkileri yönetime katılma gibi mekanizmalarla düzenlenmekte ve bu nedenle endüstri ilişkilerinin kural koyma süreçlerine bu tür uygulamalar da dâhil etmektedir.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN AKTÖRLERİ

Endüstri ilişkilerinin aktörleri;

- İşçiler ve sendikaları
- İşverenler ve sendikaları
- Devlet

Şeklinde sıralanmaktadır. Burada en temel aktör işçilerdir. İşçileri verimlilik ve iş gücü maliyetleri açısından işvereni etkilerken, istekleri ile de sendikaları şekillendirmektedir. Sendikalar ise örgütledikleri işgücünün temsilcisi olarak gerek toplu pazarlıklar yoluyla, gerek yasama organını kullanarak işveren ve devletle birlikte çalışma koşullarının belirlenmesinde söz sahibi olmaktadır.

Endüstri ilişkileri aktörü olarak işveren, çalışma koşullarının oluşmasında işçi sendikalarıyla pazarlık yapan, çalışma hayatına yönelik yasal düzenlemelerin hazırlanmasında devlete baskı yaparak kendi çıkarını gerçekleştirmeye çalışan kişidir. İşverenler tek başına endüstri ilişkilerine taraf olabildikleri gibi, sendikaları aracılığıyla da sistemde rol oynayabilmektedirler. Ancak işçilere göre daha geç örgütlenen işverenlerin sendikalaşma oranı da işçilere göre çok düşüktür.

Devletin çalışma yaşamındaki en temel rolü çalışma yaşamını düzenlemeye yönelik yasal çerçeveyi hazırlamasıdır. Devletin endüstri ilişkilerindeki rolü farklı açılardan değerlendirilmekte ve birden fazla tanım yapılabilmektedir.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN DİĞER BİLİM DALLARIYLA İLİŞKİSİ

Sendikalar üyelerinin çıkarlarını ulusal düzeyde politik faaliyetlerle, işletme düzeyinde ise toplu pazarlık mekanizmasını kullanarak korumaya çalışmaktadırlar. Faaliyet bazında işveren, sendika ve devlet üçgeninde her bir ögenin gerçekleştirdiği işler bir tablo yardımıyla özetlenebilir (bkz. Tablo 1.1. sy.7).

Endüstri ilişkileri bu faaliyetleri gerçekleştirirken çok çeşitli bilim dallarıyla ilişki içerisindedir. Çok disiplinlilik, 2 veya daha çok disiplinin uzmanlarına başvurulmasını kapsamaktadır.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Disiplinlerarası nitelik, nitelik ise bilgi ve araştırmacının bütünleştirilmesini gerektirmektedir. Endüstri ilişkilerinin çok disiplinli mi yoksa disiplinlerarası mı olduğu ise tartışmalı bir konudur. Endüstri ilişkileri;

- Tarih
- Sosyoloji
- Psikoloji
- Sosyal politika
- Çalışma ekonomisi
- İnsan kaynakları yönetimi
- Hukuk
- Siyaset bilimi

gibi bir çok disiplin ile etkileşim halindedir. Endüstri ilişkileri;

- Toplu pazarlık
- Toplu pazarlığın yönetimi
- Uyuşmazlıkların çözümü
- Ücretlerin belirlenmesi
- İşçi ve işveren sendikaları
- Devletin çalışma hayatındaki yeri

gibi pek çok konuya çözüm arayan tek bilim dalıdır. Endüstri ilişkilerinin etkileşimde bulunduğu disiplinlerden en çok ilişki içerisinde olup benzer konuları daha çok işleyen disiplinler ise;

- Sosyal politika
- Çalışma ekonomisi
- İnsan kaynakları yönetimi

olarak sıralanabilir. Burada;

ÇALIŞMA EKONOMİSİ:

- İşgücü arzı ve talebinin yapısı
- Ücretler ve enflasyon arasındaki ilişkiler
- İşgücünün diğer üretim faktörleriyle olan ilişkileri
- Sendikaların ve toplu pazarlık sisteminin ücretler ve istihdam düzeyi gibi ekonomik faktörlere olan etkisi

vb. konuları incelemektedir.

SOSYAL POLİTİKA; en genel anlamıyla, toplumun ekonomik yönden güçsüz, bağımlı çalışan ve özel olarak korunması gereken kesimlerinin toplumsal yaşam içinde ve iş ilişkileri ile çalışma yaşamında korunmasına yönelik kamusal politikaları konu olarak ele alıp inceleyen bir bilim dalıdır. Endüstri ilişkileri ile sosyal politika sınırlı bir alanda kesişmekte olup, sosyal politika endüstri ilişkileri açısından bir araç görevi görmektedir.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ; bir işletmede rekabetçi üstünlükler sağlamak amacıyla gerekli insan kaynağının sağlanması, istihdamı ve geliştirilmesi ile ilgili politika oluşturma, planlama, örgütlenme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bir disiplindir. Endüstri ilişkileri ücret ve çalışma koşullarının sendikaların da içinde bulunduğu toplu

pazarlık gibi ikili ve üçlü mekanizmalarla belirlenmesi gerektiğini ileri sürerken insan kaynakları yönetimi işletmede verimliliği arttırmanın yolu olarak sendikaların devre dışı kaldığı ve işletme ile çalışanlar arasında direkt ilişkilerin kurulabildiği bireysel ilişkileri ön plana çıkarmaktadır.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN ÇEVRESİ

Endüstri ilişkileri çevresi;

- Ekonomik
- Sosyal
- Politik

olmak üzere 3 ana çevreden oluşmaktadır. Endüstri ilişkileri, bu 3 ana çevreden ekonomik çevreyle pazar, teknoloji ve istihdam bağlamında, sosyal çevreyle eğitim, sınıf ve varlık, politik çevreyle ise yasalar, devlet ve partiler bağlamında ilişki içerisinde.

EKONOMİK ÇEVRE; pazar ve istihdam koşulları, gelir dağılımı, devletin ekonomik politikaları açısından endüstri ilişkileri sisteminin işleyişini etkilemektedir. Ekonomik faktörler bir yandan endüstri ilişkileri sisteminin kendisini doğrudan etkilerken diğer yandan endüstri ilişkilerini çevreleyen siyasal ve sosyal sistemleri de etkilemektedir. Örneğin, ekonomik büyümesi yavaşlayan ülkelerde sosyal politika uygulamaları kısıtlanmakta, devletin ekonomik ve toplumsal yaşamdaki rolü azalırken kamu harcamalarında ve kamu hizmetlerinde de kısıtlamalar olmaktadır.

Ekonomik çevre unsurlarından teknoloji kullanımının artması, işgücünün yapısını ve niteliğini değiştirmekte ve buna bağlı olarak yeni üretim ve yönetim teknikleri ortaya çıkmaktadır.

Endüstrileşme ve ekonomik gelişmeye paralel olarak aktif nüfus ve işgücü içinde ücretli çalışanların sayısı giderek artmaktadır.

Endüstri ilişkileri sistemi kutuplaşmış ve bütünleşmiş sistem olarak 2 şekilde incelenebilir. Kutuplaşmış endüstri ilişkileri sisteminde düşmanca tavırlı, eşitsiz, örgütlenememiş ve finansal durumu düşük bir yapı söz konusu iken, bütünleşmiş endüstri ilişkileri sisteminde ise uyuma yönelik, eşitçe, örgütlenebilen ve finansal durumu güçlü bir yapı söz konusudur.

SOSYAL ÇEVRE; yani bir toplumun nüfus, sınıf ve kültürel yapısı ile eğitim sistemi endüstri ilişkileri sistemini de etkilemektedir. Öyle ki sendikalaşma ihtiyacı toplumdan topluma farklılık göstermektedir. Örneğin Avrupa Birliği ülkelerinde işçi sınıfının hak mücadelesi sonucu sendikalaşma güç kazanmış, Amerika'da ise bireysel çalışma ve kazanımların statü elde etmede yarar sağlaması kişileri çalışmaya teşvik etmiş, sendika oluşumu kabul görmemiştir.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Endüstri ilişkilerinin etkileyen en önemli sosyal çevre unsurlarından biri de sosyal diyalogdur. Ülkeler sosyal diyalogları yani bir anlamda "uzlaşma yetenekleri" çerçevesinde masa başında bir araya gelip belli sorunlara çözüm arayışına girmektedir. Başka bir tanımla sosyal diyalog, farklı çıkarları temsil eden tarafların ekonomik ve sosyal sorunların çözümü için bir araya gelerek gerçekleştirdikleri müzakere, danışma ve pazarlık süreçlerini kapsayan kurumsallaşmış ilişkilerdir.

POLİTİK ÇEVRE, endüstri ilişkileri sisteminin temel kuralları içinde bulunduğu toplumun ideolojik yapısından geniş ölçüde etkilenmektedir.

Tek partili devlet sistemlerinde işletmelerin ve sendikaların amaçları, merkezi otorite tarafından belirlenmektedir. Bu kuruluşların başlıca fonksiyonları merkezi otoritenin belirlediği amaçları gerçekleştirmektir. Çok partiye dayanan ve seçimle değişebilen siyasi yönetimlerde ise, iktisadi baskı grupları, karmaşık bir çoğulcu toplum yapısı ortaya çıkarmıştır. Bunun sonucu olarak çoğulcu ülkelerde işverenlerin gücünü dengelemede ve çalışanların çıkarlarını temsil etmede sendikalar çok önemli rol oynamışlardır.

Gelişmekte olan ülkelerde tek partili rejimlerde sendikalar bağımsız olarak faaliyette bulunamamakta, devletin otoriter bünyesinin bir aracı hâline gelmektedirler. Sosyalist ülkelerde ise sendikalar önemli fonksiyonlar üstlenmektedirler.

En önemli sosyal çevre unsurlarından olan medya, endüstri ilişkileri aktörlerinin tutumlarını, fikirlerini ve beklentilerini şekillendirerek sistemin işleyişini etkilemektedir.

Ekonomik, politik, sosyal ve endüstri ilişkileriyle ilgili pek çok bilgi ve değerlendirme gazete ve televizyonlar aracılığıyla yayılmaktadır. Bu durumda medyaya sahip olmak ya da medyayı etkileyebilmek endüstri ilişkileri aktörleri için önemli bir güç kaynağı oluşturmaktadır.

SORU CEVAP

SORU:

Endüstri ilişkileri ve çalışma ilişkileri kavramları arasındaki farkı açıklayınız.

CEVAP:

Endüstri ilişkileri ve çalışma ilişkileri pratikte birbirinin yerine kullanılmakla birlikte, her ikisinin de kapsamı farklıdır. Endüstri ilişkileri daha geleneksel bir ifadedir ve imalat sektöründe sendikalı olarak çalışan mavi yakalı işçileri kapsamaktadır. Çalışma ilişkileri ise genellikle sendikalaşma oranı daha düşük olan ve ticaret ve hizmet sektöründe çalışan beyaz yakalı işçilerin sayısının artmasıyla birlikte daha çok kullanılmaya başlanmıştır.

SORU:

Endüstri ilişkileri kavramı ne zaman ortaya çıkmıştır?

CEVAP:

Endüstri ilişkileri kavramı Sanayi Devrimi'nin neden olduğu gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkmakla birlikte, ilk kez 1912'de ABD'de Kongre'nin çalışma hayatıyla ilgili kurduğu bir komisyonun adı olarak kullanılmıştır.

İngiltere'de ise ilk defa 1926 yılında Ticaret Bakanlığının bir araştırmasında endüstri ilişkileri kavramına atıfta bulunulmuştur.

SORU:

Geniş anlamda endüstri ilişkileri ifadesi çalışma alanı olarak neleri kapsamaktadır?

CEVAP:

Bir başka yaklaşıma göre, endüstri ilişkileri kavramı içinde 'endüstri' sıfatı sadece endüstri sektörünü kapsayacak şekilde dar anlamda kullanılmamalıdır. Endüstri ilişkilerinin, endüstrileşmenin bir sonucu olduğu ve endüstrileşme ile yakın ilişkisi olduğu bir gerçektir. Ancak endüstrileşme yalnızca ekonominin endüstri kesimi için değil, öteki kesimleri için de söz konusudur. Bu nedenle, çağımızda bir ülkede endüstri kesimindeki endüstri ilişkilerini ve sorunlarını düzenleyen kurallar ve yöntemler, endüstri kesimi yanında genellikle tarım, ticaret ve hizmet kesimlerinde; özel ve kamu kesimlerindeki çalışma sorunları ve ilişkileri için de uygulanmaktadır. Bu da geniş anlamda endüstri ilişkilerini ifade etmektedir.

SORU:

Endüstri ilişkileri hangi konuları ele almaktadır?

CEVAP:

Endüstri ilişkilerinin ilgi alanını aşağıdaki konuların oluşturduğu görülmektedir:

İşçi-işveren ilişkilerini çevreleyen sosyo-ekonomik düzen: Ülkenin sanayi yapısı, işgücünün özellikleri, işletme yöneticilerinin personel politikaları, emek piyasasının durumu, siyasi sistemdeki güç dengesi.

Sendikaların özellikleri: İşçilerin işyeri, meslek veya işkolu düzeyinde örgütlenmeleri, ulusal ve yerel sendikaların gücü, sendika üyeliğinin durumu, sendikaların mali kaynakları ve sendika liderliği.

Sendikaların taktik ve stratejileri: Sendikaların toplu pazarlık veya siyasi hareketler yolu ile hükümeti etkilemeye çalışmaları, çalışma koşullarını kontrol etmede gösterdikleri tercihler.

Toplu pazarlığın yapısı: Pazarlık biriminin genişliği, sözleşmelerle düzenlenen konular, sözleşmenin süresi, uyuşmazlıkların çözüm yöntemleri, grev ve diğer baskı şekillerinin kullanılışı.

Devlet kontrolünün çerçevesi: Tarafların neyi pazarlık edebileceklerini ve ne gibi taktikler kullanabileceklerini belirleyen kamu/devlet kontrolü.

SORU:

Devletin endüstri ilişkileri açısından makro veya ulusal düzeydeki faaliyetleri nelerdir?

CEVAP:

Devlet ulusal düzeyde ekonomik ve sosyal politikalarla toplumun tümünü korumayı hedeflerken işyeri ve işletme düzeyinde çıkardığı yasalarla bağımlı çalışanları çalışma yaşamında korumayı amaçlamaktadır. Devletin makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi sürecinde endüstri ilişkilerinin diğer aktörlerinin görüş ve

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

önerilerinden faydalanması bu politikaların uygulanmasını kolaylaştırmaktadır.

SORU:

Endüstri ilişkilerinin diğer bilim dallarıyla olan ilişkisi açısından ele alındığında neden disiplinlerarası bilim olduğu düşünülmektedir?

CEVAP:

Disiplinlerarası nitelik bilgi ve araştırmaların bütünleştirilmesini öngörmektedir. Endüstri ilişkileri sosyoloji, psikoloji ve birçok disiplinin kesişme noktasında yer alan disiplinlerarası bir nitelik taşımaktadır.

SORU:

Endüstri ilişkilerinin en çok yararlandığı alanlardan biri olan çalışma ekonomisini açıklayınız.

CEVAP:

Endüstri ilişkilerinin bulgularından büyük ölçüde yararlandığı bilim dallarından biri olan çalışma ekonomisi, üretimin temelinde bulunan kaynaklardan birisi olan 'işgücü' faktörünü konu almaktadır ve ekonominin bir alt dalını oluşturmaktadır.

İşgücü arzı ve talebinin yapısı, ücretler ve enflasyon arasındaki ilişkiler, işgücünün diğer üretim faktörleriyle olan ilişkileri çalışma ekonomisinin konuları arasındadır.

SORU:

Endüstri ilişkilerinin yakın ilişkide olduğu bir diğer alan sosyal politika hangi konularda üzerine çalışmaktadır?

CEVAP:

Sosyal politika, toplumun sosyo-ekonomik yönden güçsüz, bağımlı çalışan ve özel olarak korunması gereken kesimlerinin, iş ilişkileri, çalışma yaşamı ve toplumsal yaşam içinde korunup gözetilmelerine yönelik kamusal ya da yarı kamusal tüm politikaları konu alan bir bilim dalıdır.

SORU:

İnsan kaynakları yönetiminin çalışma alanı nedir?

CEVAP:

Endüstri ilişkilerinin yararlandığı bilim dallarından birisi de insan kaynakları yönetimidir. Son yıllarda oldukça gelişen bir disiplin olan insan kaynakları yönetimi bir işletmede rekabetçi üstünlükler sağlamak amacıyla gerekli insan kaynağının sağlanması, istihdamı ve geliştirilmesi ile ilgili politika oluşturma, planlama, örgütlenme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bir disiplindir.

SORU:

Endüstri ilişkileri ve çalışma ekonomisi alanlarının çakışan ve farklılık gösteren çalışma konuları nelerdir?

CEVAP:

Endüstri ilişkileri ile çalışma ekonomisinin çakışan noktaları sendikaların ve toplu pazarlık sisteminin ücretler ve istihdam düzeyi gibi ekonomik faktörlere olan etkisini ele almalarıdır.

Farklılaştıkları konu ise, çalışma ekonomisi sendika ve toplu pazarlık konularına ekonomik açıdan yaklaşırken endüstri ilişkileri için kural koyma ve uyuşmazlıkların çözümünde kullanılan en temel kurumlar olmasındır.

SORU:

Endüstri ilişkileri ve sosyal politika alanlarının çakışan ve farklılık gösteren çalışma konuları nelerdir?

CEVAP:

Sosyal politika endüstri ilişkilerinin ancak sınırlı bir konu alanı ile çakışmaktadır. Örgütlü işçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkiler ve toplu pazarlık gibi kural koyma mekanizmaları endüstri ilişkilerinin temel konuları iken sendikalar ve toplu pazarlık sosyal politikanın amaçlarına ulaşmak için yararlanabileceği araçlardır. Amaçları yönünden de sosyal politika ile endüstri ilişkileri arasında farklılıklar bulunmaktadır. Endüstri ilişkileri örgütlü işveren ve devlet arasındaki ilişkiler sistemini sorgularken sosyal politika için önemli olan bu sistemin içinde yer alanların ne ölçüde korunabildiğidir.

SORU:

Endüstri ilişkilerinin yararlandığı bilim dallarından birisi de insan kaynakları yönetimi ile farklılıklarını açıklayınız.

CEVAP:

İnsan kaynakları yönetimi işletmede verimlilik ve performansı arttırmak için insana daha fazla önem verilmesini gerekli görmektedir. Bu da ücret ve çalışma koşullarının yeniden belirlenmesini gündeme getirmektedir. Endüstri ilişkileri ücret ve çalışma koşullarının sendikaların da içinde bulunduğu toplu pazarlık gibi ikili ve üçlü mekanizmalarla belirlenmesi gerektiğini ileri sürerken insan kaynakları yönetimi işletmede verimliliği arttırmanın yolu olarak sendikaların devre dışı kaldığı ve işletme ile çalışanlar arasında direkt ilişkilerin kurulabildiği bireysel ilişkileri ön plana çıkarmaktadır.

SORU:

Ülkelerin gelişmişlik düzeyine bağlı olarak iki model altında incelenen endüstri ilişkileri nelerdir?

CEVAP:

Ülkelerin gelişmişlik düzeyine bağlı olarak endüstri ilişkileri genel olarak iki model altında incelenmektedir: kutuplaşmış ve bütünleşmiş endüstri ilişkileri. Gelişmiş ülkelerin en önemli özelliği endüstri ilişkileri sisteminin sosyo ekonomik yapı ile bütünleşmesidir. Başlangıçta sendikal örgütlenmeyi reddeden kapitalist toplum modeli zaman içinde işçi hareketini gerek sendikalar, gerekse işçi partileri yoluyla toplumla bütünleştirmiştir. Bu gelişme modeli içinde taraflar arasında sosyal, ekonomik ve yasal yapıya ilişkin bir uzlaşma söz konusudur. Böyle bir uzlaşma taraflar arasında çıkar çatışmasının varlığını kabul etmekte; ancak bu çatışmayı taraflar arasında belirli bir güç dengesi sağlayarak ve sistemin içerdği kurum ve mekanizmaları kullanarak çözmeyi öngörmektedir. Kutuplaşmış endüstri ilişkileri bütünleşmiş endüstri ilişkilerinin aksine eşitsiz ve düşmanca bir yapı sunmaktadır.

SORU:

Ekonomik faktörlerin endüstri ilişkileri üzerine ne tür etkileri bulunmaktadır?

CEVAP:

Ekonomik faktörlerin endüstri ilişkilerine etkisi çok yönlüdür. Bir taraftan endüstri ilişkileri sisteminin kendisini doğrudan etkilerken diğer taraftan endüstri ilişkilerini çevreleyen siyasal ve sosyal sistemleri de etkilemektedir. Gelir dağılımı, para ve maliye politikaları, teknoloji, istihdam hacmi, işsizlik, enflasyon ve büyüme

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ekonomik faktörler arasındadır. Örneğin millî gelirde artış olduğu dönemlerde işletmelerin üretim düzeyi artmakta ve buna bağlı olarak istihdam düzeyi yükselmektedir. Faiz hadlerindeki yükselme yatırımların azalması ve işsizliğin artması anlamına gelmektedir. Bu gelişmeler ise endüstri ilişkileri sistemine yansımaktadır.

SORU:

Ülkeler arasındaki sendikalaşma düzeyindeki farklılıkların nedenleri nelerdir?

CEVAP:

Sosyal, siyasi ve ekonomik yapıdaki farklılıklara bağlı olarak ABD ile Avrupa Birliği ülkeleri ve Japonya arasında sendikalaşma düzeyi, sendikal politikalar, toplu pazarlıkların yapısı, toplu pazarlığın kapsamı gibi birçok konuda önemli farklılıklar bulunmaktadır.

SORU:

Endüstri ilişkilerinde sosyal diyalog ülkelere göre ne tür farklılıklar göstermektedir?

CEVAP:

Sosyal yapının endüstri ilişkilerine etkisini ortaya koyan bir diğer örnek sosyal diyalog konusunda ülkeler arasında ortaya çıkan farklılıklardır. Sosyal diyalog farklı çıkarları temsil eden tarafların ekonomik ve sosyal sorunların çözümü için bir araya gelerek gerçekleştirdikleri müzakere, danışma ve pazarlık süreçlerini kapsayan kurumsallaşmış ilişkilerdir. AB açısından sosyal diyalog Avrupa Toplum Modeli'nin en temel unsurlarından birini oluşturmakta ve bu konuda kurumsal mekanizmalar açısından AB ülkeleri arasında bir uyum oluşturulmaya çalışılmaktadır. Ancak sosyal diyalog aynı zamanda toplumdaki uzlaşma kültürünün de bir yansımasıdır. Buna bağlı olarak tarihsel süreç içinde ekonomik ve sosyal sorunların bütün sosyal tarafların katılımıyla tartışılmasının ve çözüm aranmasının geleneksel hâle geldiği ülkelerde sosyal diyalog çok etkili bir şekilde işlemekte ve sonuca ulaşmaktadır. Ancak uzlaşma geleneğine sahip olmayan ülkelerde her ne kadar yasal olarak düzenlenmiş olsa da sosyal diyalog süreci sosyal taraflarca etkin bir şekilde işletilememektedir. Örneğin Türkiye'nin AB'ye uyum açısından en çok eleştirildiği ve zorlandığı hususlardan biri sosyal diyalog konusu olmaktadır.

SORU:

Tek partili devlet sistemlerinde işletmelerin ve sendikaların amaçları nasıl belirlenmektedir?

CEVAP:

Tek partili devlet sistemlerinde işletmelerin ve sendikaların amaçları, merkezi otorite tarafından belirlenmektedir. Bu kuruluşların başlıca fonksiyonları merkezi otoritenin belirlediği amaçları gerçekleştirmektir. Devleti oluşturan organlar tüm sistemin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edildiğinden işletme yöneticileri ile çalışanlar arasında sendikalarla işletmeler arasında veya devletle diğer gruplar arasında endüstri ilişkileri sistemi yönünden bir bütünlük bulunmaktadır. Sendikaların en önemli fonksiyonları arasında merkezi planların amaçlarının gerçekleştirilmesine yardım etmek, devletin politika hedeflerinin üyeler tarafından anlaşılmasını

sağlamak ve bu hedeflere ulaşmayı önleyecek uyuşmazlık ve çatışmaları önlemek yer almaktadır.

SORU:

Çoğulcu devletlerin politik sistemlerinin endüstri ilişkilerine yansıması nasıldır?

CEVAP:

Çoğulcu devletlerin politik sistemleri ise bir grup yapısının ortaya çıkmasına sebep olurken aslında kişisel hak ve özgürlüklerin kanunlar tarafından garanti altına alınması düşüncesini temel almaktadır. Fakat devletin yetkileri ile kişisel hakların dengede tutulmasına verilen önem derecesi, çoğulcu devletler arasında bazı farklılıkların doğmasına yol açmaktadır. Endüstri ilişkileri sistemlerinin yapısı ve fonksiyonları arasındaki farklılıkları politik sistemler arasındaki farklara bağlamak mümkündür. Amerika-Batı Avrupa endüstri ilişkileri sistemi kendine özgü bir siyasi yapı içinde gelişmiştir. Çok partiye dayanan ve seçimle değişebilen bir siyasi yönetim, iktisadi baskı grupları, karmaşık bir çoğulcu toplum yapısı ortaya çıkarmıştır. Bunun sonucu olarak çoğulcu ülkelerde işverenlerin gücünü dengelemede ve çalışanların çıkarlarını temsil etmede sendikalar çok önemli rol oynamışlardır. Kuzey Amerika ve Batı Avrupa'da sendikaların ve sendikal faaliyetlerin yasalarla güvence altına alınması yanında asgari ücret, istihdam güvenliği, toplu pazarlık gibi birçok temel haklar endüstri ilişkileri sistemi ile politik sistem arasındaki karşılıklı ilişkiler sonucu ortaya çıkmıştır.

SORU:

Medyanın endüstri ilişkileri üzerindeki rolü nedir?

CEVAP:

Medya endüstri ilişkileri sistemini etkileyen sosyal çevrenin önemli bir parçasıdır. Medya endüstri ilişkileri aktörlerinin tutumlarını, fikirlerini ve beklentilerini şekillendirerek sistemin işleyişini etkilemektedir. Herhangi bir birey, ister sendikacı ister yönetici ister sendika üyesi ya da kamuoyunun bir parçası olsun toplumdaki faaliyetlerin sadece bir bölümünde rol oynamaktadır. Ekonomik, politik, sosyal ve endüstri ilişkileriyle ilgili pek çok bilgi ve değerlendirme gazete ve televizyonlar aracılığıyla yayılmaktadır. Bu durumda medyaya sahip olmak ya da medyayı etkileyebilmek endüstri ilişkileri aktörleri için önemli bir güç kaynağı oluşturmaktadır.

SORU:

Antidemokratik rejimlerde medyanın endüstri ilişkilerindeki rolü nasıl biçimlenmektedir?

CEVAP:

Antidemokratik rejimlerde medya, genellikle devletin ya da toplumda hakim olan grubun etkisi altındadır. Medya sermayedarların çıkarlarını korumak ve savundukları görüşleri topluma yaymak amacıyla kullanıldığında, sendikaların ve işçi sınıfının sorunlarının medyada daha az yer aldığı görülmektedir. Ancak sendikalar yasalar uygun olduğu ölçüde çıkardıkları gazetelerle, kurdukları televizyon ve radyolarla ve özellikle de günümüzde İnternet aracılığıyla medyayı bir güç kaynağı olarak kullanmaktadırlar.

ÜNİTE 2: ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN TEORİK ÇERÇEVESİ

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ TEORİSİ

Teori (kuram) bilgi edinme sürecinin herhangi bir aşamasında ortaya atılan geçerlik ve güvenilirliği bilimsel yöntemlerle saptanmış iç tutarlılığı olan bir genel bilgi ve açıklama düzenidir. Endüstri ilişkileri ekonomik, sosyal ve politik çevrenin etkisi altında bulunan, çok disiplinli ve içinde bulunulan zamana ve mekâna bağlı olarak farklı gelişmeler gösteren dinamik bir alandır. Bu nedenle araştırmacılar farklı kuramlar geliştirmişlerdir.

SİSTEM TEORİSİ

Endüstri ilişkilerinin bir sistem olduğu görüşü ilk kez John Dunlop tarafından ortaya atılmıştır. Kısaca sistem teorisi olarak adlandırılan Endüstri İlişkileri Sistemi Teorisi o tarihten günümüze en çok kabul gören, en çok tartışılan ve eleştirilen kuram olmuştur.

Dunlop, endüstri ilişkilerini toplumun ekonomik sisteminin bir parçası olarak görmekte fakat aynı zamanda farklı ve kendine özgü bir sistem olduğunu ileri sürmektedir. Toplum, birbiriyle ve sistemin bütünüyle karşılıklı ilişkilerde bulunan endüstri ilişkileri, ekonomi ve politik alt sistemlerine ayrılmaktadır. Endüstri ilişkileri sisteminin aktörler, çevre ve ideolojiden oluşan üç bağımsız değişkeni vardır. Bağımsız değişken, başka bir değişkene bağlı olarak farklı değerler almayan ve diğer değişkenleri etkileyen değişkendir. Sistemin aktörleri sahip oldukları ideolojiye ve içinde bulundukları çevreye bağlı olarak sistemin işleyişini düzenleyen kurallar yapmaktadır.

Dunlop'a göre bir endüstri ilişkileri sistemi gelişme süreci içindeki herhangi bir zamanda belli aktörler, belli çevreler, sistemi birbirine bağlayan bir ideoloji ve aktörlerin iş yerindeki ve iş toplumundaki davranışlarını yönlendiren kurallar bütününden oluşur. Endüstri ilişkileri sisteminin temel amacı olan kuralların oluşumu üç aktör tarafından gerçekleşmektedir. Bunlar yöneticiler ve yöneticilerin temsilcilerinden oluşan bir hiyerarşi, işçiler ve işçi temsilcilerinden oluşan bir hiyerarşi ve işçi-işveren ilişkilerinde uzmanlaşmış kamu kuruluşları ve özel kuruluşlar olarak sıralanmıştır. Dunlop, endüstri ilişkileri sistemi aktörlerinin etkileşim içinde bulunduğu üç çevresel faktör olduğunu ileri sürmektedir. Bu çevreler endüstri ilişkileri sistemi aktörleri tarafından oluşturulan kuralların şekillenmesinde kesin olarak rol oynamaktadır. Dunlop aktörleri etkileyen ve sınırlayan çevreleri işyerinin ve iş toplumunun teknolojik özellikleri, ürün piyasası ya da bütçe kısıtları ve gücün toplumdaki dağılımı olarak belirlemiştir.

Teknoloji, işyeri büyüklüklerini, işletme yönetim şeklini, yoğunlaşmayı, işçi sayısını, işçi örgütünü, işçilerin işyerinde birbirinden uzak ya da yakın çalışmalarını ve yapılan işin içeriğini belirleyerek endüstri ilişkileri sistemi üzerinde etkili olmaktadır. Yalnızca işyerini değil, işçilerin mesleki özelliklerini de etkilemektedir.

Ürün piyasası ya da pazar ve bütçe kısıtları ikinci temel çevresel özelliktir. Bu çevresel etki bazen ürün piyasasındaki sınırlamalar ya da bütçedeki kısıtlar ya da her ikisinin birlikte varolmasıyla oluşmaktadır. Ürün piyasası rekabetin seviyesine ve karakterine göre tam rekabetçi ya da oligopol olabilir. Endüstri ilişkileri sistemine bağlı olarak yerel, ulusal veya uluslararası olabilir ya da mevsime göre değişebilir.

Gücün toplumdaki dağılımı üçüncü çevresel özelliktir. Toplumun genelinde aktörler arasında gücün dağılımı endüstri ilişkilerine yansımakta; aktörlerin prestij, pozisyonu ve otoritesi endüstri ilişkileri sistemini şekillendirmekte ve sınıflandırmaktadır.

İdeoloji, siyasi veya toplumsal bir öğreti oluşturan, bir hükümetin, bir partinin, bir grubun davranışlarına yön veren politik, hukuki, bilimsel, felsefi, dini, moral ve estetik düşünceler bütünüdür. Dunlop'a göre endüstri ilişkileri sistemindeki ideoloji "sistem içinde her aktörün rolü ve yeriyile her bir aktörün sistemdeki diğer aktörlerin yeri ve işlevleri konusundaki yaklaşımlarını tanımlayan bir düşünceler bütünüdür.". Sistemin ideolojisinin daha geniş olan toplumsal ideolojiden farklı olmakla beraber, ondan etkilendiğini ve toplumdaki hâkim ideolojiden ayrı tutulamayacağını belirtmektedir.

Aktörler sahip oldukları ideolojiye bağlı olarak bir kurallar ağı meydana getirir. Kurallar, endüstri ilişkileri sisteminin bağımlı değişkenidir. Bağımlı değişken, başka bir değişkene göre farklı değerler alabilen ve diğer değişkenlerden etkilenen değişkendir. Dunlop'a göre kural oluşturmak ve uygulamak endüstri ilişkilerinin temel amacıdır. Bu kurallar ağı, KURALLARIN BELİRLENMESİ İÇİN PROSEDÜRLERİN OLUŞTURULMASI, KURALLARIN KENDİLERİ VE KURALLARIN HANGİ DURUMLARDA UYGULANACAĞINA KARAR VERMEK İÇİN PROSEDÜRLERİN OLUŞTURULMASI şeklinde üç temel unsurdan oluşur.

Kuralların belirlenmesi ve uygulanması endüstri ilişkilerinin temel çıktısıdır. Kurallar çok çeşitlidir, yazılı, sözlü, gelenek ve uygulama şeklinde olabilir. Sadece ücret ve çalışma koşullarını değil disiplin, çalışma yöntemleri, işçi ve işveren hakları ve görevleri gibi konuları kapsar. Kurallar o anki aktörün gücünü yansıtır ve zamanla değişime uğrar. Dinamik bir toplumda kuralların ve kural uygulamasının sık sık gözden geçirilmesi ve değiştirilmesi gerekir.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

KLASİK TEORİ

Endüstri ilişkilerinin kuramsal temelleri İngiliz bilim adamları Sidney ve Beatrice Webb tarafından atılmıştır. Webb'ler, yaptıkları ilk çalışmada işçi sendikalarının işlevleri üzerinde durmuşlar ve işçi sendikalarının temel amacının ücretlilerin çalışma koşullarını geliştirmek ve korumak olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Klasik teoriye göre, sendikalar amaçlarını iki yöntemle gerçekleştirebilirler: Toplu pazarlık ve yasal düzenlemeler. Webb'ler endüstriyel demokrasi kavramını açıklamışlardır. Endüstriyel demokrasi, insanın kişiliğine saygı gösterilen ve tüm bireylerin fırsat açısından eşit olduğu, ancak sarf ettikleri çaba, teşebbüs gücü ve sahip oldukları zihinsel ve bedensel niteliklerle ödüllendirildikleri bir toplum düzenidir. İşçilerin ve işverenlerin sendikalaşma hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev ve lokavta başvurma hakkı kuramın üç temel kavramıdır. Webb'ler endüstri ilişkilerinin gelişimine üç şekilde katkı sağlamıştır. Birincisi, çalışma koşullarına yönelik standartlar geliştirilmesi gerektiği görüşü işgücüne yönelik politikaların belirlenmesini sağlamıştır. İkincisi, sendikacılık ve işçilerin ve işverenlerin toplu pazarlık gücüne ilişkin kuram geliştiren ilk teorisyenlerdir. Üçüncüsü, çalışmalarını deneysel araştırmalara dayandırmışlardır.

MARKSİST TEORİ

Marksizm kapitalist toplum içinde endüstri ilişkilerinin analizine yönelik uygulamaları da içeren toplumun ve sosyal değişimin genel bir kuramıdır. Sanayi ve toplumdaki gücün kaynağı olarak mülkiyet ilişkisini ön plana çıkarır. Marksist kurama göre, toplumsal değişimin kaynağı olan sınıf çatışmasının ve eşitsizliğin temelini sermaye sahibi ve emek sahibi olanlar arasındaki farklılık oluşturmaktadır. Marksistler, sınıf çatışmasını toplumsal değişimin bir kaynağı olarak kabul etmektedir.

Marksistlere göre, endüstri ilişkilerinin kendisi bir amaç değil, emek ve sermaye arasındaki sınıf savaşını sona erdirmek için bir araçtır. Onlara göre, sayısal olarak çoğunlukta olan işçiler bölünmüş durumdadır. Sermaye karşısında kendi aralarında rekabet eder ve eşit koşullarda sözleşme yapmazlar. Bireysel olarak işçilerin zayıflığı, kendi sınıf çıkarlarını korumak için sendikalaşmalarına ya da örgütlenmelerine neden olmaktadır. Marksistlere göre, sendikacılığın ve grevlerin önemi verdiği sınıf bilinci ve dayanışma dersinde yatmaktadır. Sendika yalnızca, iktisadi bir örgüt değil, politik işlevi olan ve kapitalizmin ortadan kaldırılmasını sağlayacak bir sınıf örgütüdür. Marks'a göre işçi sınıfının politik hareketi iktidarı ele geçirmek

içindir ve işçi sınıfının sermayeye karşı giriştiği her ekonomik mücadele sonuçta bir siyasal mücadeledir. Marksist analizin gücün eşit ve adil olmayan dağılımını vurgulaması ve ideolojik kaynakların bir güç unsuru olarak kullanılmasına önem vermesi, endüstri ilişkileri analizlerine farklı bir bakış açısı kazandırmaktadır. Endüstri ilişkilerine Marksist açımları sağlayan Hyman olmuştur. Güç mücadelesinin endüstri ilişkilerinin temeli olduğunu belirten Hyman, gücü bir bireyin veya grubun kendi fiziki ve sosyal çevresini kontrolü olarak tanımlamaktadır. Gücün eşit ve adil olmayan dağılımını vurgulaması ve ideolojik kaynakların bir güç olarak kullanılmasına önem vermesi endüstri ilişkileri analizine farklı bir açı kazandırmıştır. Marksistlere göre, iş piyasası güç ve kontrol ilişkilerini içerir.

Marksist bakış açısına göre, endüstri ilişkileri yalnızca çalışma koşullarının örgütsel düzeyde belirlenmesi gibi basit değil; sosyal, politik ve ekonomik boyutları olan karmaşık bir süreçtir. Endüstri ilişkileri politik ve ekonomik sistemlerden ayrı olmayan ve onlarla bütünleşmiş bir alandır.

ÇOĞULCU TEORİ

Çoğulcu Teori'ye göre, toplumda farklı amaç ve çıkarları olan ve birbirleriyle rekabet eden değişik çıkar grupları vardır. Gücün toplumdaki çıkar grupları arasında dengeli ya da en azından birbirine yakın bir şekilde dağılmamış olmasından dolayı toplumda hiçbir çıkar grubu diğeri üzerinde baskın değildir. Devlet değişik çıkar grupları arasındaki çatışmanın kurallarını belirler. Çoğulcu toplumda temel hedef devletin müdahalesi olmadan toplumsal bütünleşmeyi sağlamak ve korumaktır.

Çoğulcu Teori'nin en önemli isimlerinden Flanders'a göre, endüstri ilişkileri "iş düzenlemesi kurumlarının" incelenmesidir. Endüstri ilişkilerinde en önemli iş düzenleme kurumu, kural yapma süreci olarak görülen toplu pazarlıktır. Flanders'a göre "toplular pazarlık ile çalışma koşullarının belirlenmesi ve çalışanlara istihdam güvencesinin sağlanması, bir toplu pazarlık örgütü olan sendikaları da önemli ve güçlü kuruluşlara dönüştürmektedir". Çalışanlar emek piyasasının ve çalışma hayatının düzenlenmesi ve kendi haklarının ve statülerinin belirlenmesi için sendikalara katılarak yönetimin, devletin veya işverenlerin keyfi tutum ve davranışlarından kurtulacaklardır. Flanders, toplu pazarlığın iktisadi niteliğinden çok işçilerin onurlarını koruyup geliştirerek onların karar verme sürecine katılmasını sağlamasından dolayı SOSYAL DEĞERİ olduğunu savunmaktadır. Çoğulculara göre, toplu pazarlık olmasaydı sendikalar küçük, zayıf ve etkisiz örgütler olarak kalacaktı.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Çoğulcu Teori'ye göre, endüstri ilişkilerinin en temel özelliği, işyerinde işçi ve işveren ile yönetenler ile yönetilenler arasında meydana gelen potansiyel çatışmadır. İşçiler ve işverenler arasındaki bu çıkar çatışmasında toplu pazarlık taraflar arasında arabuluculuk işlevi görür. Toplu pazarlık bir süreç olarak düşünülürse çatışma ve düzensizlik sistemin girdisi, kurallar da çıktısı olmaktadır. Sendikalar, çatışmaya neden olmaktan çok toplu pazarlığın bir tarafı olarak çözümlenmesine katkı sağlar.

Endüstri ilişkilerinde çatışma sadece kaçınılmaz değildir; aynı zamanda toplu pazarlığın, uzlaşmanın ve arabuluculuğun sosyal mekanizmalarından biridir. Ancak, toplu pazarlık süreci grevde olduğu gibi devlet tarafından düzenlenmiş kurallara tabidir. Kuramsal yaklaşımlar, devlet müdahalesinin toplu pazarlıkta bir tarafın diğer taraf üzerinde haksız bir üstünlük sağlamasını önlediğini ileri sürmektedir.

Çoğulcu Teori'de endüstri ilişkileri tarafları amaçlarına ulaşmak için lobicilik gibi işletme dışı yöntemleri kullanmaya gerek duymamaktır. Bu nedenle devletin rolü çok azdır. Çoğulcu teori, kapitalist sistemin devamını sağlamaya yönelik olarak alternatifler üretmekle eleştirilmektedir.

TEKİLCİ TEORİ

Tekilci yaklaşım, sendikaların zayıflamaya başladığı 1970'li yılların sonunda ortaya çıkan, sendikaları ve toplu pazarlığı endüstri ilişkileri sisteminin dışına çıkarmaya çalışan ilk teoridir. Her iş örgütü ortak bir amaç için oluşturulmuş uyumlu ve tek bir bütündür. İşçi ve işveren etkin üretim, yüksek kar ve işletmedeki her çalışan iyi ücret sağlamak gibi ortak amaçlara sahip bir takımın üyesidir. Ancak, bu takımın çalışması ve görevlerini tam olarak yerine getirmesi için üst yönetim liderliğine ihtiyaç duyulmaktadır. **Yönetim ideolojisi**, yöntemin ve işçilerin çıkarlarının aynı olduğunu ve yönetimin örgütün tümünün çıkarları için çalıştığını ileri sürerek yöneticilerin otoritesini meşrulaştırmaktadır.

Tekilci yaklaşıma göre, çatışma endüstri ilişkilerinin yapısal özelliği olarak kabul edilmemekte, uyum ve işbirliği temel alınmaktadır. İşçilerin amaçları ve davranışları, yönetimin amaç ve politikalarıyla uyum gösterdiği ölçüde kabul edilmektedir. Çatışmanın yöneticilerin hatalarından çok, yönetilenlerin hatalarından kaynaklandığını ileri sürerler ve bu çatışma yönetimin tek taraflı müdahalesi ile çözülebilir. Diğer taraftan yönetim, İnsan İlişkileri Teorisi'nin etkisiyle işçilerin işyerine bağlılığını sağlamaya çalışmaktadır. İnsan İlişkileri Teorisi, çalışanların işinden memnun ve verimli olabilmesi için çalışma koşullarının

iyileştirilmesi ve ihtiyaçların karşılanması gerektiğini temel alan yönetim anlayışıdır.

Sendikalar ve toplu pazarlık, çıkarları birbirine zıt iki grup olduğu anlayışıyla, örgütlerde gereksiz bir çatışmaya ve uyuşmazlığa neden olduğu için anti-sosyal mekanizmalar olarak görülmektedir. Tekilci anlayışa göre, yöneticiler işletmeyle ilgili kararlarında işçilerin çıkarlarını da dikkate aldıkları için artık sendikalara ihtiyaç yoktur.

Örgütlerde tek bir otoritenin var olmasını savunduğu, işyeri sendika temsilcilerini ve sendikaları örgütün dışına çıkarmaya çalıştığı eleştirilmektedir. Çoğulcu ve Tekilci Teorilerin ortak yönü örgüt içinde karar verme ve otorite kullanımında sendikalara her ikisinin de söz hakkı vermemesidir.

1980'li yıllarda, Tekilci Teori'nin biraz daha yumuşatılmış bir hali olarak Neo tekilci yaklaşım ortaya çıkmıştır. Tekilci yaklaşımın çalışanları geliştirebilen bir kaynak olarak değerlendiren ve sendikalara sistemde işbirliğine dayalı bir rol öngören yeni görüntüsü İnsan Kaynakları Yönetimi olarak da adlandırılmaktadır.

SOSYOLOJİK TEORİ

Sosyolojik yaklaşıma göre, endüstri ilişkileri aktörlerin davranışlarını açıklayabilmek için bu davranışlara yükledikleri kişisel anlam yorumlanmalıdır. Endüstri ilişkilerinde yer alan insanlar bu ilişkilerin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır. Bireyler çeşitli faktörlerin etkisiyle kendi ve diğer bireylerin davranışlarına bir anlam yükler ama değer sistemleri farklı olduğu için davranışlara yüklenen anlam farklı olabilir. sosyolojik yaklaşım, bireysel aktörlerin davranışlarının bir anlamı olduğunu vurgulamakta ve endüstri ilişkilerinde de sadece açık ve gözlenebilir davranışların incelenmemesi gerektiğini ileri sürmektedir.

Sosyolojik teoriye göre, endüstri ilişkilerinin karşılaştırılması ve sosyal çatışmaların analizi için toplumun sosyal yapısı temel alınmalıdır. Endüstri ilişkileriyle ilgili incelemeler sosyokültürel unsurları yeterince dikkate almadığı sürece hiçbir değere sahip değildir. Sosyolojik yaklaşıma göre, endüstri ilişkilerinde yapı ve kurumlardan çok aktörlerin davranışları önemlidir.

Sosyolojik yaklaşım aktörlerin içinde bulunduğu endüstri ilişkileri sisteminin çevresel özelliklerinin aktörlerin davranışlarına olan etkisini göz ardı ettiği için eleştirilmektedir.

NEOKORPORATİST TEORİ

Ekonomik, politik, sosyal ve endüstri ilişkileriyle ilgili pek çok bilgi ve değerlendirme gazete ve televizyonlar aracılığıyla yayılmaktadır. Bu durumda medyaya sahip olmak ya da medyayı etkileyebilmek

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

endüstri ilişkileri aktörleri için önemli bir güç kaynağı oluşturmaktadır.

Korporatizmin üç modeli olduğu ileri sürülmektedir. Bunlar toplumsal korporatizm, devlet korporatizmi ve pazarlık korporatizmidir. Neokorporatizm ise sendikaların merkezleşme ve yoğunlaşma düzeylerine, toplu pazarlık düzenlerine, devletin müdahale derecesine, enflasyon, ekonomik büyüme ve işsizlik dereceleri gibi kriterlere dayanılarak güçlü, orta ve zayıf olarak derecelendirilmiştir.

Korporatizmin üç modeli olduğu ileri sürülmektedir. Bunlar toplumsal korporatizm, devlet korporatizmi ve pazarlık korporatizmidir. Neokorporatizm ise sendikaların merkezleşme ve yoğunlaşma düzeylerine, toplu pazarlık düzenlerine, devletin müdahale derecesine, enflasyon, ekonomik büyüme ve işsizlik dereceleri gibi kriterlere dayanılarak güçlü, orta ve zayıf olarak derecelendirilmiştir.

Devlet korporatizminde, devlet benzer yapıdaki örgütleri yaratır ve bunların faaliyetlerini düzenleyerek ve meşruluğunu sağlayarak kendisine bağımlı hâle getirir. Pazarlık korporatizminde devlet, toplumun farklı örgütleri ve çıkar grupları ile pazarlıklar ve anlaşmalar yapmaktadır.

Zayıf neokorporatizme örnek olarak İngiltere ve İtalya verilebilir. Bu ülkelerde emek ve sermaye, sosyoekonomik politikaların oluşturulması ve uygulanması aşamasında yer almaktadır ancak ulusal politika belirlenmesi sürecine bu katılım sınırlı sektörlerde ve alanlarda söz konusudur. Bu modelde toplu pazarlık daha çok işyeri düzeyinde yapılmaktadır. Orta derecede neokorporatizme Belçika, Almanya, İrlanda ve Danimarka örnek olarak verilmektedir. Ulusal politikanın belirlenme süreci olarak zayıf korporatizme benzer özelliklere sahiptir. Genellikle toplu pazarlıklar ulusal ve endüstri düzeyinde yapılmaktadır. Güçlü neokorporatizme örnek olarak Avusturya, Finlandiya, İsveç ve Norveç verilmektedir. Bu ülkelerde işçi ve işveren örgütleri, ekonomik ve sosyal konsey gibi kurumlarla, ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanması aşamasına etkili bir şekilde katılırlar. Toplu pazarlıklar daha çok ulusal düzeyde yapılır. Neo-korporatizmin gerileyip gerilemediğini ölçmek için iki temel kriter belirlenmiştir. Birincisi sendikalaşma oranındaki değişiklikler, ikincisi ise ücretlerin belirlenmesinde hükümet, işveren ve sendikalar arasındaki ilişkiler. Sendikalaşma oranının azalması, toplu pazarlığın kapsamının daralması ve devletin sisteme müdahalesinin artmasıyla birlikte neo-korporatist modelin zayıfladığı ileri sürülür.

FEMİNİST TEORİ

Endüstri ilişkileri aktörleri olan sendikalar, yönetim ve devlete yönelik yapılan kuramsal çalışmalar, cinsiyet temelinden bağımsız olarak ele alındığı ve endüstri ilişkilerinin maskülen yönünü ön plana çıkardığı için eleştirilmektedir. Bu gelişmelere bağlı olarak Feminist Teori, kadınların çalışma yaşamına katılımını ve çalışma yaşamında konumunu sorgularken cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki ayrıma dikkat çekmektedir. Cinsiyet, kadın ve erkek arasında biyolojik olarak belirlenen farklılıklardır. Toplumsal cinsiyet ise kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel rol beklentileri olarak tanımlanmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadın ve erkek arasındaki iş bölümünün hem cinsel hem de toplumsal ve kültürel yapısını ifade eder.

Feminist teori kadın ve erkek arasında eşitliği sağlamayı, toplumsal cinsiyeti temel alan kamusal politikalara son vermeyi ve kadınların ekonomik, sosyal ve politik yaşamın tüm alanlarında karşısına çıkan bariyerleri ortadan kaldırmayı hedeflemektedir. Feminist yaklaşımda cinsiyete dayalı iş bölümü salt teknik bir iş bölümü olarak görülmemekte, kadınların CİNSİYETLERİNDEN DOLAYI ÇALIŞMA YAŞAMINDAN DIŞLANMASI VE BUNUN SONUCUNDA İŞYERLERİNDEKİ GÜÇ, TATMİN DÜZEYİ VE GELİRİN ERKEKLER ARASINDA PAYLAŞILMASINI SAĞLAMAK OLARAK kabul edilmektedir.

Evlilik, kadınların işgücüne katılımını ve kariyerini etkilemektedir. Özellikle evli ve küçük çocuklu kadınların işgücü katılım oranı düşüktür. Kadınlar çalışma kararı verirken ve iş tercihi yaparken ev içindeki görevlerini aksatmayacak işleri seçerler. Yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına cam tavan ya da cam tavan sendromu denir ve günümüzde hala başarılı birçok kadın bu tür engellerle karşılaşmaktadır. Diğer taraftan kadının işgücüne katılımı artmış olmasına rağmen, dünyanın en gelişmiş ülkelerinde bile ev ve bakım işleri aile üyeleri arasında eşit olarak paylaşılmamakta, erkekler eşlerine yardımcı olma konusunda geleneksel tutum ve davranışlarını değiştirmekte güçlük yaşamaktadırlar.

Cinsiyet rolü hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi, hangilerinin erkek işi olduğunun belirlenmesini sağlamakta hatta çalışma hayatına başlayabilmenin temel koşulu olan eğitim ortamlarında da bunların yansımaları olabilmektedir. Toplumsallaşma süreci kadınları yönetmeye yönelik işlerden ziyade uzmanlık gerektiren işlere yönlendirmektedir.

Feminist kuramcılara göre daha önce yapılan çalışmalarda kadının erkeklere göre sendikalara katılımının düşük olması geleneksel nedenlere dayanılarak incelenmiş ve kadınların sendikalara ilgisiz

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

olma davranışı cinsiyete bağlı olarak açıklanmıştır. Erkeklerin sendikal faaliyetleri ise "erkek olmak" ile ilişkilendirilmiş ve işçi olma statüsü ön plana çıkarılmıştır.

Feminist kuramcılarının en önemli eleştirisi endüstri ilişkileri araştırmalarında "kadının" bir özne olarak yer alması, ancak erkeklerin sadece "sendikacı", "işçi", "yönetici" olarak adlandırılmasıdır. Bu durum ise cinsiyet temelli ayrımcılığı pekiştiren bir yaklaşım olarak kabul görür.

Postmodern toplumlarda endüstri ilişkileri çalışmaları açısından sınıf olgusu hâlâ çok önemli ancak sınırlı bir araştırma aracı olarak nitelendirilmektedir. Feminist Teori bu yaklaşımlarıyla endüstri ilişkileri açısından cinsiyete dayalı farklılıkları hem "kadın" hem de "erkek" olmak açısından ortaya koyarak önemli bir analiz alanı ortaya çıkarmış, endüstri ilişkileri çalışmalarını zenginleştirmiştir.

SORU CEVAP

SORU:

Teori nedir?

CEVAP:

Teori bilgi edinme sürecinin herhangi bir aşamasında ortaya atılan geçerlik ve güvenilirliği bilimsel yöntemlerle saptanmış iç tutarlılığı olan bir genel bilgi ve açıklama düzenidir.

SORU:

Endüstri ilişkilerinin bir sistem olduğu görüşü ilk kez kim tarafından ortaya atılmıştır?

CEVAP:

Endüstri ilişkilerinin bir sistem olduğu görüşü ilk kez John Dunlop tarafından ortaya atılmıştır.

SORU:

Endüstri ilişkilerini akademik disiplin yapmak için kuramsal bir temel sağlayan teori hangisidir?

CEVAP:

Endüstri ilişkilerinin bir sistem olduğu görüşü ilk kez John Dunlop tarafından ortaya atılmıştır. Bu yaklaşım, Dunlop'un 1958 yılında ABD'de yayınladığı Endüstri İlişkileri Sistemleri adlı kitabında geliştirilmiştir. Kısa Sistem Teorisi olarak adlandırılan Endüstri İlişkileri Sistemi Teorisi o tarihten günümüze hem en çok kabul gören, hem de en çok tartışılan ve eleştirilen kuram olmuştur. Talcott Parsons'ın Sosyal Sistemler çalışmasından etkilenen Dunlop'un amacı, endüstri ilişkileri olgularını açıklamaya olanak sağlayacak analiz araçlarını içeren genel bir teori oluşturmaktır. Dunlop bu amacına ulaşmış, üzerinde pek çok tartışmalar yapılsa bile Sistem Teorisi endüstri ilişkilerini akademik disiplin yapmak için kuramsal bir temel sağlamıştır.

SORU:

Dunlop endüstri ilişkilerini nasıl görmektedir?

CEVAP:

Dunlop, endüstri ilişkilerini toplumun ekonomik sisteminin bir parçası olarak görmekte fakat aynı zamanda farklı ve kendine özgü bir sistem olduğunu ileri sürmektedir.

Böylece bütün bir sosyal sistem olarak görülen toplum, birbirleriyle ve sistemin bütünüyle karşılıklı ilişkilerde bulunan endüstri ilişkileri, ekonomik ve politik alt sistemlere ayrılmaktadır.

SORU:

Sistem teorisine göre endüstri ilişkileri sisteminin bağımsız aktörleri nelerdir?

CEVAP:

Endüstri ilişkileri sisteminin aktörler, çevre ve ideolojiden oluşan üç bağımsız değişkeni vardır. Sistemin aktörleri sahip oldukları ideolojiye ve içinde bulundukları çevreye bağlı olarak toplu pazarlık, uzlaştırma gibi çeşitli mekanizmaları kullanarak sistemin işleyişini düzenleyen kuralları yapmaktadırlar.

SORU:

Endüstri ilişkileri alanında en çok benimsenen ve en çok eleştirilen kuram nedir?

CEVAP:

Dunlop Endüstri İlişkileri Sistemi Teorisi ile çeşitli sistemlerde kuralların niçin belirlendiğini ve sistemin gelişimine göre neden ve nasıl değiştiğini göstermeye çalışmıştır. Sistem Teorisi, 1960'lı yıllardan günümüze, endüstri ilişkileri alanında en çok benimsenen yaklaşımdır. Bunun en önemli nedeni, bu yaklaşımın, endüstri ilişkilerini, ilk defa bir bütün olarak ele almasıdır. Ancak Sistem Teorisi, aynı zamanda en çok eleştirilen yaklaşımlardan biri olmuştur. Bu eleştiriler endüstri ilişkileriyle ilgili yeni kuramların ortaya çıkması için de bir alt yapı oluşturmuştur. Endüstri ilişkileriyle ilgili diğer kuramlar, genellikle Dunlop'un Sistem Teorisi'nin değiştirilmiş ve geliştirilmiş halidir.

SORU:

Endüstri ilişkileri alanında ilk kuramsal çalışmayı yaparak temellerini atan bilim insanı ya da insanları kimdir/kimlerdir?

CEVAP:

Endüstri ilişkileri alanında ilk kuramsal çalışmayı yaparak temellerini atanlar, iki İngiliz araştırmacı Sidney ve Beatrice Webb olmuştur. Bu iki İngiliz bilim adamı 19. yüzyılın son on yılında yaptıkları çalışmalarla endüstri ilişkileri alanına önemli katkılar sağlamışlardır. Sendikaların tarihini araştıran ve faaliyetlerini inceleyen araştırmacıların öncülüğünü yapan Webb'ler, yaptıkları ilk çalışmada işçi sendikalarının işlevleri üzerinde durmuşlar ve işçi sendikalarının temel amacının ücretlilerin çalışma koşullarını geliştirmek ve korumak olduğunu ileri sürmüşlerdir.

SORU:

Klasik Teori'ye göre, sendikalar amaçlarını nasıl gerçekleştirebilirler?

CEVAP:

Klasik Teori'ye göre, sendikalar amaçlarını iki yöntemle gerçekleştirebilirler: toplu pazarlık ve yasal düzenlemeler. Webb'ler, sendikaların amaçlarını gerçekleştirmek için iki temel süreç olduğunu belirtmektedirler. Birincisi, toplu pazarlık süreci ve bunun sonucu oluşan toplu iş sözleşmesi ile ücretlerde ve çalışma koşullarında standartların belirlenmesidir. İkincisi ise yasal düzenleme sürecinin

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

kullanılmasıdır. Piyasa içinde çalışma koşullarının oluşturulması için toplu pazarlıkların ve yasal düzenlemelerin birlikte kullanılabileceğini belirtirken özellikle asgari ücretin belirlenmesi gibi çalışanların tamamını ilgilendiren standartların belirlenmesinde yasal süreci daha fazla ön plana çıkarmışlardır (Tripp, 1961, s.58). Bununla birlikte, endüstri ilişkileri alanında sendikaların ancak toplu pazarlıklar yoluyla zorlayıcı bir rol oynayabileceklerini ileri sürmüşlerdir.

SORU:

Sidney ve Beatrice Webb Klasik Teori'yi hangi kavramlar temelinde geliştirmişlerdir?

CEVAP:

Sidney ve Beatrice Webb, kuramlarını üç temel kavram üzerine oturtmaktadırlar: işçilerin ve işverenlerin sendikalaşma hakkı, toplu pazarlık hakkı ve grev ve lokavta başvurma hakkı. Webb'lere göre, yasaların getirdiği küçük kısıtlamalar dışında, örgütlenmenin kendilerine verdiği güç ve bağımsızlık sayesinde işçiler ve işverenler bu haklardan özgürce yararlanabilirler.

Devlet, işçilerin ve işverenlerin sendikalaşma, toplu pazarlık ile grev ve lokavt haklarından yararlanmalarını önleyecek yasal engeller getirmekten kaçınmalıdır. Ancak bunun yanında devlet istatistiksel bilgileri derlemek ve uzlaştırmayı sağlayıcı bazı görevleri yerine getirmek yoluyla toplu pazarlıkları kolaylaştırmaya çalışmalıdır. Böyle bir endüstri ilişkileri sisteminde, sendikaların ve işverenlerin rolü ise birbirini tamamlayıcı ve ekonomik niteliktedir. Taraflardan birisi emeğini satmakta, diğeri de bu emeği satın almaktadır. İşçiler emeklerini yüksek fiyatla satmak için örgütlenirken işverenler de bu emeği en ucuz fiyata almak için örgütlenmektedirler. Bunun sonucu olarak işçi sendikalarının yaptıkları toplu pazarlıklar ve toplu iş sözleşmeleri işçilerin bireysel olarak yaptıkları hizmet sözleşmelerinin yalnızca genişletilmiş ve yaygınlaştırılmış biçimini oluşturmaktadır. Webber toplu pazarlıkları tamamıyla bir sendikal eylem aracı olarak görmektedirler.

SORU:

Marksist teoriye göre neden toplu pazarlık ve sendikacılık kapitalist bir toplumda endüstri ilişkilerinin sorunlarını çözemez?

CEVAP:

Marks'a göre kapitalizm sınıfsal düşmanlıkları sadeleştirmiştir ve toplum gitgide birbiriyle karşı karşıya gelen iki büyük sınıfa ayrılmıştır. Marks'ın kapitalizmde sadece iki önemli sınıfın var olduğunu iddia etmesinin nedeni, artık ekonomik ilişkilerin temelini özel mülkiyete dayalı olması ve sadece iki olasılığın mevcut olmasıdır: üretim araçlarına sahip bir sınıf (burjuvazi) ve bunlara sahip olmayan, dolayısıyla çalışma kapasitelerini satmak zorunda olan bir sınıf (proletarya). Kapitalist bir toplumda bu iki sınıf arasında var olan çatışma uzlaştırılmaz olarak kabul edilmektedir. Marksistlere göre, sayısal olarak çoğunlukta olan işçiler bölünmüş durumdadır. Toplumsal bir güç olan sermaye karşısında kendi aralarında rekabet eden, emek gücünden başka bir şeye sahip olmayan ve gücü sayısal çokluğuna bağlı olan işçiler eşit koşullarda

sözleşme yapamamaktadırlar. İşçiler, sözleşme koşullarını en azından köle olma durumunun üstüne çıkarabilmek ve aralarındaki rekabeti ortadan kaldırmak veya denetim altına almak için sendikaları kurmuşlardır. Bireysel olarak işçilerin zayıflığı, kendi sınıf çıkarlarını korumak için sendikalaşmalarına ya da örgütlenmelerine neden olmaktadır. Bu nedenle, toplu pazarlık ve sendikacılık kapitalist bir toplumda endüstri ilişkilerinin sorunlarını çözemez ve proletaryanın devrimi için bir temel sağlayamaz. Bu örgütler sadece kapitalist bir toplumda üretim ilişkilerinin ve sosyal ilişkilerin doğasında var olan çelişkileri geçici olarak uzlaştırmaktadır.

SORU:

Endüstri ilişkilerinde çoğulcu teori kim ya da kimler tarafından ortaya koyulmuştur?

CEVAP:

Endüstri ilişkilerinin en önemli kuramlarından bir diğeri Çoğulcu Teori'dir. 1960'lı yılların sonlarına doğru Oxford Üniversitesi'nden Allan Flanders, Alan Fox ve Hugh Clegg, Webb'lerin kaldığı yerden devam etmişler; Dunlop'un Sistem Teorisi ile siyaset bilimindeki Çoğulcu Teori'den yararlanarak Endüstri ilişkilerinde Çoğulculuk olarak adlandırılan yeni bir kuram geliştirmişlerdir.

SORU:

Çoğulcu Teori'ye göre, endüstri ilişkilerinin en temel özelliği nedir?

CEVAP:

Çoğulcu Teori'ye göre, endüstri ilişkilerinin en temel özelliği, işyerinde işçi ve işveren ile yönetenler ve yönetilenler arasında meydana gelen potansiyel çatışmadır. İşçilerin daha iyi ücret ve çalışma şartları isteğiyle işverenlerin karlarını maksimize etme istekleri arasındaki farklılık çatışmaya neden olmaktadır. Bu çıkar çatışmasında toplu pazarlık taraflar arasında arabuluculuk işlevi görmektedir. Toplu pazarlığın endüstri ilişkilerinde çatışmanın ortaya çıkmasını önlediği ve bütünleştirici bir rol oynadığı ileri sürülmektedir. Toplu pazarlık bir süreç olarak düşünülürse çatışma ve düzensizlik sistemin girdisi; kurallar da çıktısı olmaktadır. Bu yaklaşıma göre, sendikalar çatışmaya neden olmaktan çok, toplu pazarlığın bir tarafı olarak çözümlenmesine katkıda bulunmaktadır.

SORU:

Çoğulcu Teorinin eleştirildiği noktalar nelerdir?

CEVAP:

Endüstri ilişkilerine çok önemli katkılar sağlamasına rağmen Çoğulcu Teori'nin eleştirildiği bazı noktalar da vardır. İlk olarak politik çoğulculuktan endüstri ilişkilerinde çoğulculuğa ulaşmasında bazı sorunlar olduğu ileri sürülmektedir. Çoğulcu Teori'ye göre bir işletme içinde yer alan işçiler, sendikalar, işverenler ve yöneticilerden oluşan sınırlı sayıda çıkar grubu vardır ve bunların aralarında bir güç dengesi olduğu varsayılmaktadır. Bir çıkar grubunun diğerine baskın olduğunu kabul etmek, çoğulcu işletme anlayışına zarar verecektir. Politik çoğulculukta ise çıkar grupları oldukça fazladır ve bunlar arasındaki güç dengesinde her zaman eşitsizlik olabilir. Gücünü arttıran bir sınıf veya çıkar grubu diğer çıkar gruplarının veya sınıfların faaliyetlerini engelleyebilir. Çoğulcu Teori'de

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

endüstri ilişkileri tarafları amaçlarına ulaşmak için lobicilik gibi, işletme dışı yöntemleri kullanmaya gerek duymamaktadırlar. Bu nedenle devletin rolü çok azdır. Devlet toplu pazarlığa ve çatışmaya ancak kamu çıkarları için müdahale edebilmektedir. Bununla birlikte, politik çoğulculuğun temeli ise çıkar gruplarının politik ilişkilerine dayanmaktadır. Çoğulcuların eleştirildiği en önemli nokta, çoğulcu yapı içinde ekonomik ve sosyal durumun ve endüstri ilişkileri kurumlarının tamamıyla problemsiz olarak kabul edilmesidir. Buna bağlı olarak kamu politikalarının oluşturulmasında yönetenlerin müdahalesine gerek olmadığı ileri sürülmektedir. Çoğulculara göre, mevcut ekonomik ve sosyal yapı ancak olağanüstü bir durumda değişebilecektir. Bu nedenle Çoğulcu Teori'nin temel olarak oldukça muhafazakâr olduğu öne sürülmektedir. Çoğulcu Teori mevcut sisteme yeni uyarlamalar ve alternatifler üretmekten çok, işgücünün endüstri ve toplumun genel ekonomik ve sosyal yapısıyla daha etkili bir şekilde bütünleşmesini ve kapitalist sistemin devamını sağlamayı amaçlamaktadır.

SORU:

Sendikaları ve toplu pazarlığı endüstri ilişkileri sisteminin dışına çıkarmaya çalışan ilk teori nedir?

CEVAP:

Endüstri ilişkilerine Tekilci Yaklaşım, sendikaların zayıflamaya başladığı 1970'li yılların sonunda ortaya çıkan, sendikaları ve toplu pazarlığı endüstri ilişkileri sisteminin dışına çıkarmaya çalışan ilk teoridir.

SORU:

Yönetim ideolojisi nedir?

CEVAP:

Endüstri ilişkilerine Tekilci Yaklaşım, sendikaların zayıflamaya başladığı 1970'li yılların sonunda ortaya çıkan, sendikaları ve toplu pazarlığı endüstri ilişkileri sisteminin dışına çıkarmaya çalışan ilk teoridir. Bu yaklaşıma göre, her iş örgütü ortak bir amaç için oluşturulmuş uyumlu ve tek bir bütündür. İşletmede çalışan işçiler bir araya gelerek tek bir otorite altında bir bütün oluşturmakta ve çalıştığı işletmenin amaçları, çıkarları ve değerlerini paylaşmaktadırlar. İşçi ve işveren etkin üretim, yüksek kar ve işletmedeki her çalışana iyi ücret sağlamak gibi ortak amaçlara sahip bir takımın üyesidirler. Ancak bu takımın çalışması ve görevlerini tam olarak yerine getirmesi için üst yönetimin liderliğine ihtiyacı vardır. Bu nedenle yönetimin karar ve emir verme hakkı, meşru ve rasyonel olarak kabul edilmektedir. Yönetimin ve işçilerin çıkarlarının aynı olduğunu ve yönetimin örgütün tümünün çıkarları için çalıştığını ileri sürerek yöneticilerin otoritesini meşrulaştıran bu yaklaşıma yönetim ideolojisi de denilmektedir.

SORU:

Ortaya çıkan ve çatışma yaratan; organizasyon içindeki kişilik farklılıkları, yönetimin planları ve kararlarına ilişkin olarak iletişimin yetersizliği, çalışanların yönetimin kararlarını yanlış anlaması ve çalışanların çıkar birliğinin önemini anlayamaması nedenlerin yöneticilerin hatalarından çok, yönetilenlerin hatalarından kaynaklandığı ileri süren teori hangisidir?

CEVAP:

Tekilci Teori'ye göre, endüstri ilişkilerinde çatışma yapısal değildir. Daha çok işletmedeki küçük uyumsuzlıklardan kaynaklanmaktadır. Bu uyumsuzlıkların en önemli nedenleri olarak organizasyon içindeki kişilik farklılıkları, yönetimin planları ve kararlarına ilişkin olarak iletişimin yetersizliği, çalışanların yönetimin kararlarını yanlış anlaması ve çalışanların çıkar birliğinin önemini anlayamaması gösterilmektedir. Çatışma yaratan bu nedenlerin yöneticilerin hatalarından çok, yönetilenlerin hatalarından kaynaklandığı ileri sürülmektedir. Tekilci yaklaşıma göre ortaya çıkan çatışma, yönetimin tek taraflı müdahalesiyle çözülebilir. Yönetimin tek taraflı müdahalesi, kanunların uygulanması da dâhil olmak üzere, meşru yönetsel gücün kullanımı olarak kabul edilmektedir. Ayrıca yönetim, meşru kabul edilen yönetim hakkına dayanarak karar alma ya da değişiklik yapma aşamasında işçilerin onayını alma ihtiyacını hissetmemektedir. Diğer taraftan yönetim, örgüt içinde iletişimi ve insan ilişkilerini geliştirmeyi temel alan İnsan İlişkileri Teorisi'nin etkisiyle işçilerin iş yerine bağlılığını sağlamaya çalışmaktadır.

SORU:

Sosyolojik teoriye göre, endüstri ilişkilerinin karşılaştırılması ve sosyal çatışmaların analizi için nasıl bir yol izlenmelidir?

CEVAP:

Sosyolojik teoriye göre, endüstri ilişkilerinin karşılaştırılması ve sosyal çatışmaların analizi için toplumun sosyal yapısının temel alınması gerekmektedir. Böyle bir yaklaşım, endüstri ilişkileri sisteminin oluşturan çeşitli güçler hakkında daha iyi fikir verecek ve endüstrinin politik ve ekonomik analizlerinin sosyal yapıdan türeyen unsurlara dayandığını gösterecektir. Endüstri ilişkileriyle ilgili incelemeler sosyokültürel unsurları yeterince dikkate almadığı sürece hiçbir değere sahip olmayacaktır. Sosyolojik yaklaşım, uyumsuzlıkların ve çatışmaların endüstri toplumunun özündeki bir olgu olduğunu savunmakta, bu uyumsuzlıkların tarafların kabul edecekleri kurallar ve yöntemlerle çözümlenmesinin gerektiğini ileri sürmektedir. Hem sistem yaklaşımı hem de kurumsal yaklaşım ise endüstri ilişkilerinin temel unsuru olan uyumsuzlıkların yapısı ve nedenlerini açıklamayı ihmal ederek kurumlara ve kuralların yapılmasına gereğinden fazla önem vermişlerdir.

SORU:

Sosyolojik yaklaşım hangi yaklaşımlara karşıt olarak ortaya çıkmıştır?

CEVAP:

Sosyolojik yaklaşım, özellikle endüstri ilişkileri sisteminde davranışların sistemin yapısal özellikleriyle açıklanabileceğini savunan sistem yaklaşımı başta olmak üzere, endüstri ilişkilerinde çevre ve kurumlar üzerinde duran diğer yaklaşımlara karşıt olarak ortaya çıkmıştır. Sosyolojik yaklaşıma göre, endüstri ilişkilerinde yer alan insanlar bu ilişkilerin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadırlar. Ancak diğer yaklaşımlar, insan ve insan davranışlarını önemsemeksizin yalnızca kurumları incelemektedir.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

SORU:

Korporatizm nedir?

CEVAP:

Korporatizm işçi ve işveren örgütlerinin kamu politikalarının oluşturulmasına ve uygulanmasına katılımının sağlanmasıdır.

SORU:

Neokorporatizm nedir?

CEVAP:

Neokorporatizm işçi ve işveren örgütlerine devlet tarafından yasal ayrıcalıklar sağlanırken, faaliyetlerinin kısıtlanması ve denetlenmesidir. Neo-korporatist yaklaşım, endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinden işçi ve işveren örgütlerinin birbirleri ve hükümet ile olan ilişkilerini incelemektedir.

SORU:

Güçlü neokorporatizme örnek olarak hangi ülkeler verilmektedir?

CEVAP:

Güçlü neokorporatizme örnek olarak Avusturya, Finlandiya, İsveç ve Norveç verilmektedir. Bu ülkelerde işçi ve işveren örgütleri, ekonomik ve sosyal konsey gibi kurumlarla, ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanması aşamasına etkili bir şekilde katılmaktadırlar. Toplu pazarlıklar daha çok ulusal düzeyde yapılmaktadır.

SORU:

Cinsiyet nedir?

CEVAP:

Cinsiyet, kadın ve erkek arasında biyolojik olarak belirlenen farklılıklardır.

SORU:

Toplumsal cinsiyet nedir?

CEVAP:

Toplumsal cinsiyet ise (gender), kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel rol beklentileri olarak tanımlanmaktadır.

SORU:

Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki farklar nelerdir?

CEVAP:

Cinsiyet, kadın ve erkek arasında biyolojik olarak belirlenen farklılıklardır. Toplumsal cinsiyet ise (gender), kadın ve erkeklerin sosyal ve kültürel rol beklentileri olarak tanımlanmaktadır. Cinsiyet biyolojik olarak belirlenmiştir ve doğuştandır. Toplumsal cinsiyet ise biyolojik değildir ve toplumda varolan kültürel, dini, ideolojik sistemlerin güçlendirdiği, geniş bir toplumsal iş bölümünün yansıması olarak ortaya çıkar. Toplumsal cinsiyet farklılığının, toplumsal kalıpları o kadar geniştir ki genetik farklılıklar bunu açıklayamamaktadır. Toplumsal cinsiyet, cinsiyete dayalı iş bölümünü ve biyolojik cinsiyetler arasındaki toplumsal ilişkileri vurgular ve sadece kadının değil, erkeğin de konumunu belirten bir kavramdır. Cinsiyete dayalı iş bölümü ise kadın ve erkek arasındaki iş bölümünün hem cinsel hem de toplumsal ve kültürel yapısını ifade eder. Bu iş bölümü kadına ev içinde gerçekleştirilmesi gereken işleri (ev işi, çocuk bakımı, vb.) erkeğe de ev dışındaki işleri vermiştir. Kadın, ev ve çocuk

bakımı işi ile görevlendirilirken evin geçimi erkeğin işi olarak görülmektedir.

SORU:

"Cam tavan" kavramı neyi ifade etmektedir?

CEVAP:

Evlilik, kadınların işgücüne katılımını ve kariyerini etkilemektedir. Özellikle evli ve küçük çocuklu kadınların işgücüne katılım oranı düşüktür. Kadınlar, çalışma kararı verirken ve iş tercihi yaparken ev içindeki görevlerini aksatmayacak işleri seçmektedirler. Evli kadınlara aynı iş için erkeklerden daha az ücret ödenmekte ve üst düzey yönetim konumlarına terfi etmeleri zorlaşmaktadır. Günümüzde, hâlâ başarılı birçok kadın kariyerinde cam tavan denilen engellerle karşılaşabilmektedir. Yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına cam tavan ya da cam tavan sendromu adı verilmektedir. Cam tavanın oluşum nedenleri olarak kadınların çalışma yaşamında kısa sayılabilecek bir süredir yönetici durumunda bulunmaları, işgücüne aralıklı olarak katılmaları, geleneksel olarak kadınların çalıştıkları belli alanların bulunması (örneğin; halkla ilişkiler, insan kaynakları yönetimi gibi yükselme olasılığının düşük olduğu alanlarda) ve son olarak da üst yönetimin ise alma ve terfi politikalarında ayırım yapmaları gösterilmektedir.

ÜNİTE 3: İŞÇİ SINIFI VE İŞÇİ SENDİKALARI

İŞÇİ SINIFI

İnsanlar hayatlarını sürdürmek için düşünsel, bedensel veya hem düşünsel hem de bedensel bir arada çalışmaları gerekmektedir. Çalışmanın niteliği çağlar içinde değişse de emek her zaman varlığını korumuştur. 18.yy'ın sonlarına doğru ilk İngiltere'de ortaya çıkan Sanayi Devrimi ile birlikte emek önemli değişikliğe uğramış ve işçi sınıfı ortaya çıkmıştır. Kurulan fabrikalar ile insanlar kentlere göç edip topraksızlaşmış ve ağır şartlarda ve düşük ücretlerle çalışmaya başlamışlardır. Bu olumsuz hayat koşulları işçiler arasında oluşan kader birliğinin sonucunda güçlü bir sınıf bilinci oluşmaya başlamıştır. İşçi sınıfının karşısında ise sermayeye sahip işveren/kapitalist sınıf yer almıştır. Sanayi devriminden önce loncalarda; ortaçağ'da usta niteliğine ulaşmış olan zanaatkarların kurdukları ve egemen oldukları meslek kuruluşlarıdır katı kuralları vardır, bu kurallar, üretilen malların sahip olması gereken özellikleri ve ustaların pazarlarla ve kalfa ve çıraklarla ilişkilerini düzenler; bir arada bulunan bu iki sınıf arada Sanayi Devrimi ile birlikte birbirinden ayrılmış ve çıkar farklılığından kaynaklanan çıkar çatışmaları başlamıştır. Bu çatışmalarda sendikaların oluşmasına sebep olmuştur.

İşçi sınıfı heterojen bir yapıya sahiptir. işçi sınıfı üretimin ve istihdamın yapısına, toplumsal ve siyasal koşullara ve teknolojiye bağlı olarak farklı katmanlardan oluşmaktadır. Fakat birlikte ücretli ve

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

bağımlı çalışma, tüm bu farklı katmanlar arasında ortak bir sınıf bağıni yaratmaktadır (Koç, 2003, ss.17-18).

İşçi sınıfı heterojen bir yapıya sahip olsa da bazı genel ve ortak niteliklerini şu şekilde sıralamak mümkündür (Talas, 1997, s.51):

- İşçi gelirini emeğini satmaktan başka şekilde kazanamadığı için proleterdir.
- Çalışma koşulları işveren tarafından belirlendiği için sendikalar vasıtasıyla çalışma koşullarını belirlemeye çalışır.
- Uzun bir süreçten sonra işçiler bilinçlenerek çıkarlarını birlikte kazanmaları gerektiğini anlamışlardır.
- Sanayi Devrimi'nden sonra bir işçinin işveren olabilmesi neredeyse mümkün değildir veya bu durum çok istisnadır.
- Post-fordist üretim sistemi ve esnek uzmanlaşmayla birlikte vasıflı işçilerin mesleki hareket serbestliği artsa da vasıfsız ve yarı vasıflı işçiler için bu hareket sınırlılığı hâlen devam etmektedir.
- İşçiler işverene ekonomik açıdan bağımlıdır.
- Sermaye büyüdükçe işçi ve işveren arasındaki kişisel iletişim yok olur.
- İşçiler, sömürüyü önleyebilmek için ekonomik ve siyasal demokrasiyi geliştirip güçlendirmeye yönelik çaba gösterir.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), çalışma hayatında istihdam edilenleri beş grup altında sınıflandırılmaktadır: işverenler, ücretli veya maaşlı çalışanlar, yevmiyeli çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri. Mavi yakalı çalışanlar: Genelde bedensel emek gücüyle yapılan işlerde çalışanlardır. Beyaz yakalı çalışanlar: Genellikle idari işlerde veya büro hizmetlerinde çok fazla bedensel çaba gerektirmeyen işlerde çalışanlardır. Altın yakalı çalışanlar: Son yıllarda 'entelektüel sermaye' olarak da bilinen bilgi işçileridir. Bu üç grup ücretli veya maaşlı çalışanlar arasında yer almaktadır (Biçerli, 2011, ss.11-13).

İşçi sendikalarının kuruluşu, Sanayi Devrimi ile birlikte "çalışan" ve "çalıştıran" ilişkisinin ortaya çıkmasına kadar dayanmaktadır. İşçi sendikaları ilk olarak İngiltere'de ortaya çıkmıştır.

İŞÇİ SENDİKALARI VE ÖRGÜTLENME

İşçi sendikaları, 19.yy'ın başlarından itibaren işçilerin işverenler karşısında daha güçlü durabilmeleri, hak ve çıkarlarını korumaları ve geliştirmeleri için işçileri bir araya getirmek amacıyla kurulmaya başlamıştır. İşçi sendikalarını diğer örgütlerden ayıran üç önemli unsur bulunmaktadır: Üyeleri, amaçları ve bu amaçlara ulaşmak için kullandıkları araçlar. Sendika saflığı ilkesi,

sarı sendikacılığı önlediği gibi, sendikaların gerçek anlamda doğuş ve kuruluş amaçları doğrultusunda faaliyette bulunmasını da sağlamaktadır. Toplu pazarlık yolu ile de bu amaca ulaşmada kullanılan en önemli araçtır. İşçi sendikaları üç temel hak üzerine dayanmaktadır: Örgütlenme hakkı, toplu pazarlık/toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı. Toplu sözleşmesiz ve grevsiz sendika hakkı, özünden yoksundur. İşçilerin örgütlenme hakkına sahip olup toplu pazarlık ve/veya grev hakkına sahip olmaması işçi sendikasını diğer işçi örgütlerinden farksız hâle getirecektir.

Örgütlenme, sendikacılığın temelinde yer alan en önemli kavramlardandır. Sanayi devrimiyle ortaya çıkan işçi ve işveren sınıf farkı, işçilerin kendilerini çalışma koşullarını belirlemelerinde kendilerini ifade etmeleri için kendi örgütlerini kurmaya iterek sendikacılık hareketine itmiştir. İşçi sendikaları "hepimiz birimiz için, birimiz hepimiz için" ilkesinden hareket eden kendi kendine yardım örgütlerinden birisidir. Avrupa da ve Amerika da faaliyet gösteren sendikalar farklılık göstermektedirler. Avrupa da Avrupa'da sosyal hakların elde edilmesinde kolektif mücadeleler önemli bir rol oynarken, ABD'de bunun tam tersidir. Bu nedenle Avrupa ülkelerinde faaliyet gösteren sendikaların önemli bir bölümü reformist veya Marksist sendikacılık anlayışına sahipken ABD'de faaliyet gösteren sendikaların önemli bir bölümü pragmatik sendikacılık anlayışına sahiptir.

Sendikaların en önemli gelir kaynağı üyelik aidatlarıdır. Finansal yapısı güçlü olan sendikaların grev fonları da güçlü olmakta, yeni üye kazanmak ve mevcut üyelerini korumak için daha zengin kaynaklara sahip olmaktadır. (Urhan, 2005, ss.32-37).

İşçi sendikaları üyelerinin hak ve çıkarlarını dört farklı şekilde ve alanda temsil etmektedir (Williams ve Smith, 2006, ss.178-179):

- Sendikalar, işçilerin tüm çalışma hayatları boyunca karşılaştıkları çeşitli güçlüklerle ve sorunlara karşı sendikal yardımda bulunarak güvence sağlamaktadır.
- Sendikalar işverenler karşısında işçilerin ücret ve çalışma koşullarıyla ilgili çıkarlarını toplu pazarlık masasında temsil etmekte ve savunmaktadır.
- Sendikalar işçilerin işyerindeki çıkarlarını işyeri sendika temsilcileri vasıtasıyla temsil etmek ve korumaktadır.
- Sendikalar, işçilerin çıkarlarını aynı zamanda siyasi arenada da temsil etmektedir.

SENDİKA ÜYELİĞİ

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Sendikalara üye olma hakkı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bir ülkede sendikaya üye olmanın önünde ne kadar az engel ve sınırlama var ise o ülkede demokratik sistemin o kadar gelişmiş olduğunu gösterir. İşçilerin sendikaya katılma nedenleri farklılıklar göstermektedir. İş tatminsizliği, işle ilgili hizmetler, siyasi ve ideolojik yakınlık, işçi dayanışması, işin ve işçinin özellikleri bunlardan bazılarıdır.

SENDİKALAR ARASI REKABET

Sendika özgürlüğünün olduğu bu ülkelerde işçiler farklı beklenti ve taleplerle sendikaya üye olmaktadır. Dolayısıyla sendikalar da farklılık gösteren bu beklenti ve talepleri karşılayarak yeni üye kazanabilmek ve/veya mevcut üyelerini koruyabilmek amacıyla diğer sendikalarla bir rekabet içine girmektedir.

Sendikalar Arası Rekabet Kavramı: Sendikalar arası rekabet, sendika özgürlüğü ve sendika çokluğu ilkelerinin doğal bir sonucu olarak ortaya çıkar. Sendikalar arası rekabette sendikaların temel amacı, gelirlerini güvence altına almak ve toplu pazarlık güçlerini korumak için belirli bir üye kitlesine sahip olmak ve korumaktır. Bu nedenle sendikalar arası rekabetin şekli, bir ülkedeki sendikal hareketin kapsamını ve gelişimini doğrudan etkilemektedir. Sendikalar arası rekabet, rekabetin gerçekleştiği üye piyasasına göre, pazar payına yönelik (pasif) sendikalar arası rekabet ve genişlemeci (aktif) sendikalar arası rekabet olmak üzere iki şekilde görülmektedir (Uçkan, 2002, s.9, 17). Pazar payına yönelik sendikalar arası rekabette sendikalar mevcut üye piyasasında rekabet ederken genişlemeci sendikalar arası rekabette sendikalar potansiyel üye piyasasında rekabet etmektedir.

Sendikalar Arası Rekabet Politikaları: Geleneksel rekabet politikasını benimseyen sendikalar, üyelerinin ücret ve diğer parasal haklarını toplu iş sözleşmesi vasıtasıyla iyileştirerek ve siyasi/ideolojik kimliklerini ön plana çıkartarak rekabet üstünlüğü elde etmeye çalışmaktadır. Yenilikçi politikalar, sendikaların endüstri ilişkileri ve iş piyasasında yaşanan değişime uyum sağlamak amacıyla geliştirdikleri ve uyguladıkları politikalarıdır.

Yenilikçi politikalara ağırlık veren sendikacılık yaklaşımına 'hizmet sendikacılığı' da denilmektedir. Kadın ve genç işgücü toplam işgücü içinde önemli bir paya sahip olmaya başladığı için sendikalar kendilerine kadın ve genç işçileri çekmek amacıyla çeşitli politikalar uygulamaya başlamıştır. Sendikalar üyeleriyle ilişkilerini canlı tutabilmek ve kamuoyunda kimi zaman oluşan olumsuz imajlarını düzeltebilmek için çeşitli politikalar uygulamaktadır. İnternet, sendikaların gerek üyeleriyle gerekse kamuoyuyla ilişkilerini geliştirmek

için kullanabileceği en etkin ve ucuz araçlardan biridir. Bir başka deyişle sendikalar çeşitli bilgi, veri, araştırma ve uzman görüşlerine başvurarak olası gelişmeler karşısında savunma araçlarını ve alternatif politikalarını belirlemektedir. Üyelerine çeşitli eğitimler vererek hem üyelerle olan ilişkilerini geliştirmekte hem de üyelerine yeni yetenekler kazandırmaktadır.

SORU CEVAP

SORU:

Endüstri ilişkileri açısından işçi sınıfı kimlerden oluşmaktadır?

CEVAP:

İşçi sınıfının yukarıda nitelikleri açısından düşünüldüğünde madenden kömür çıkartan bir işçi de kamu sektöründe çalışan bir memur da yol ve köprü yapımında çalışan bir mühendis de süpermarkette çalışan bir kasiyer de işçi sınıfı içinde yer almaktadır. Tüm bu çalışanların ortak noktası, işverene bağımlı olarak bir ücret/maaş karşılığı çalışmalarıdır.

SORU:

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) istihdam edilenleri hangi şekillerde gruplandırmaktadır?

CEVAP:

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK), çalışma hayatında istihdam edilenleri beş grup altında sınıflandırılmaktadır: İşverenler, ücretli veya maaşlı çalışanlar, yevmiyeli çalışanlar, kendi hesabına çalışanlar ve ücretsiz aile işçileri. Kendi işinde para ya da mal karşılığı bir veya daha fazla ücretli veya yevmiyeli daimi işçi çalıştıran kişiye işveren denilmektedir. Yevmiyeli çalışanlar ise bir başkasının işinde aynı (mal) veya nakdi (para) bir gelir elde etmek amacıyla günlük ücret üzerinden çalışan kişilerdir. Yevmiyeli çalışanlar düzenli ve sürekli olarak bir işverene bağlı değildir ve işin durumuna göre mevsimlik, geçici veya iş buldukça çalışmaktadır. Ücretsiz aile işçileri de hane halkı fertlerinden biri veya birkaçı tarafından yürütülen bir ekonomik faaliyete yardım etmek amacıyla herhangi bir ücret almaksızın iş gücü olarak katkıda bulunan hane halkı fertleridir. Kendi hesabına çalışanlar da kendi işinde, dükkânında, yazıhanesinde, imalathanesinde, tarlasında vb. yerlerde tek başına veya ücretsiz aile işçileri ile birlikte bir gelir elde etmek amacıyla çalışmaktadır. Ücretli veya maaşlı çalışanlar ise işveren ile aralarında mevcut olan yazılı veya sözlü bir iş sözleşmesine göre, işletmenin satış veya kârından bağımsız olarak belirlenen bir temel ücret karşılığında çalışan kişilerdir.

SORU:

Beyaz yakalı çalışanlar, mavi yakalı çalışanlar, altın yakalı çalışanlar grupları arasındaki farklılıklar nedir?

CEVAP:

Mavi yakalı çalışanlar: Genelde bedensel emek gücüyle yapılan işlerde çalışanlardır.

Beyaz yakalı çalışanlar: Genellikle idari işlerde veya büro hizmetlerinde çok fazla bedensel çaba gerektirmeyen işlerde çalışanlardır.

Altın yakalı çalışanlar: Son yıllarda 'entelektüel sermaye' olarak da bilinen bilgi işçileridir.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

SORU:

Sendikaların ortaya çıkmasına neden olan en önemli faktör ve faktörün ortaya çıkmasına neden olan tarihsel koşulları açıklayınız.

CEVAP:

Sendikaların ortaya çıkmasına neden olan en önemli faktör, ücretlilik düzeni ve bağımlı çalışmadır. İşçi sendikaları, Sanayi Devrimi sonrası, işverene bağımlı olarak çalışan bir işçi sınıfının ortaya çıkmasıyla birlikte endüstri ilişkilerinin önemli bir aktörü hâline gelmiştir. Ücretlilik düzeninin temelinde yer alan Sanayi Devrimi ve kapitalizm ilk kez İngiltere’de varlık kazandığı için sendikaların da ilk ortaya çıktığı ülke İngiltere olmuştur. Sendikacılığın doğuşuna ortam hazırlayan iki önemli koşul bulunmaktadır: Üretim süreci içinde emek ve sermayenin ayrılarak emeğin özgürleşmesi ve emeğiyle geçinen bağımlı çalışanların sayıca artması. Yukarıda da değinildiği gibi, Sanayi Devrimi ile birlikte loncaların ortadan kalkmasıyla üretim süreci içinde emek ve sermaye birbirinden ayrılmış ve emek hukuksal anlamda özgürleşmiştir.

SORU:

İşçi sendikalarının tanımı nedir?

CEVAP:

İşçi sendikasına ilişkin farklı tanımlar yapılmakla birlikte en genel anlamıyla işçi sendikasını, “işçi sınıfının ekonomik ve toplumsal alanlardaki hak ve çıkarlarını savunan, yaşam ve çalışma koşullarını geliştirmeyi amaçlayan mesleki örgüt”ler olarak tanımlamak mümkündür.

SORU:

İşçi sendikalarını diğer örgütlerden ayıran unsurlar nelerdir?

CEVAP:

İşçi sendikalarını diğer örgütlerden ayıran üç önemli unsur bulunmaktadır:

Üyeleri, amaçları ve bu amaçlara ulaşmak için kullandıkları araçlar. İşçi sendikalarının üyeleri yalnızca işçilerden oluşmaktadır. Bir başka deyişle, işçi sendikalarına yalnızca işçiler üye olabilirken işveren sendikalarına yalnızca işverenler üye olabilmektedir ki bu ilkeye sendika saflığı ilkesi denilmektedir (Aktay, Arıcı ve Kaplan, 2011, s.296). İşçi sendikalarının temel amacı, işçilerin gerek işyerindeki gerekse toplumdaki çıkarlarını temsil etmek ve korumaktır. İşçi sendikalarının bu amaca ulaşabilmek için kullandıkları en önemli araç ise toplu pazarlıktır. Bu üç unsur işçi sendikalarını diğer işçi örgütlerinden farklılaştırmaktadır.

SORU:

İşçi sendikaları hangi temel haklar üzerine dayanmaktadır?

CEVAP:

İşçi sendikaları üç temel hak üzerine dayanmaktadır: Örgütlenme hakkı, toplu pazarlık/toplu iş sözleşmesi hakkı ve grev hakkı. Gerçek bir sendikacılıktan söz edilebilmesi için işçilerin serbestçe örgütlenebilmesi, örgütlendikleri sendikanın serbest toplu pazarlık ve grev hakkına sahip olması gerekmektedir. Bu üç hak, birbirinden ayrılmayan, aksine birbirini tamamlayan haklardır. Nitekim Avrupa

İnsan Hakları Mahkemesi, çeşitli dönemlerde verdiği kararlarda da sendikal hakların bölünmezliği ve bütünselliği sonucuna ulaşmıştır. Bu nedenle toplu iş sözleşmesiz ve grevsiz sendika hakkının özünden de yoksun olduğunu söylemek mümkündür.

SORU:

İşçi sendikalarının tarihsel olarak temel fonksiyonları nelerdir?

CEVAP:

Sanayileşme ile birlikte toplumsal yapı içerisinde güçlü bir sosyal taraf olarak kendini kabul ettiren işçi sendikalarının tarihsel olarak üç temel fonksiyonu bulunmaktadır: Ekonomik fonksiyon, demokratik temsil fonksiyonu ve sosyal fonksiyon. Ekonomik fonksiyon iş yeri, iş kolu ve ulusal düzeyde yaratılan ekonomik değerin toplu pazarlık vasıtasıyla adalet ve eşitlik içinde paylaşılmasını; demokratik temsil fonksiyonu işçilerin iş yeri düzeyinde çalışma koşulları ve toplumsal düzeyde de ekonomik ve sosyal politikalar üzerinde söz hakkını ve kimlik sahipliğini; sosyal fonksiyon ise emeğin dayanışma bilincinin güçlenmesini, ortak değerlerin ve amaçların tanımlanmasını, işçilerin sosyal risklerinin kontrol altına alınmasını, sosyal risklerin olası sonuçlarının yönetilmesini, sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadeleyi ifade etmektedir.

SORU:

Avrupa ve ABD’de sendikaların anlayış biçimlerindeki farklılıkların nedenleri nelerdir?

CEVAP:

Avrupa ülkelerinde işçi sendikacılığının gelişmesinin arkasında, işçilerin sosyalist düşüncelerden etkilenecek mevcut düzene karşı geliştirdiği kolektif tepki ve sınıf bilinci yer almaktadır. Ancak Avrupa’da sosyal hakların elde edilmesinde kolektif mücadeleler önemli bir rol oynarken, ABD’de sosyalist düşüncenin etkisiz kalması, sosyal yapının Avrupa ülkelerinden farklı olması ve dolayısıyla sınıf bilincinin zayıf kalması, kolektif mücadele geleneği olmayan ve yalnızca üyelerinin hak ve çıkarlarına odaklanan bir sendikacılık anlayışının gelişmesine neden olmuştur. Bu nedenle Avrupa ülkelerinde faaliyet gösteren sendikaların önemli bir bölümü reformist veya Marksist sendikacılık anlayışına sahipken ABD’de faaliyet gösteren sendikaların önemli bir bölümü pragmatik sendikacılık anlayışına sahip bulunmaktadır.

SORU:

İşçilerin sendikaya katılma nedenleri nelerdir?

CEVAP:

İş tatminsizliği. Benzer koşullarda çalışan ve iş tatmini olmayan işçiler bir araya gelerek işverene karşı ‘toplu ses’ oluşturmakta ve bu yolla hem aidiyet ihtiyacını karşılamakta hem de iş tatminsizliğine neden olan kaynakları bertaraf edebilmektedir. İşle ilgili hizmetler. Sendikalar başta ücret, çalışma süreleri, iş güvencesi ve iş güvenliği olmak üzere doğrudan iş ve işyeri ile ilgili sorunları çözmeye yönelik hizmet vermektedir. İşçilerin çok büyük bir bölümü, çalışma koşullarını iyileştirmek amacıyla sendikaya üye olmaktadır.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

İşle ilgili olmayan hizmetler. Sendikalar üyelerine özel hayat ve sağlık sigortası yaparak ucuz tatil hizmeti vererek veya düşük faizli kredi kartları temin ederek sendika üyeliğini cazip hâle getirebilmektedir. İşçiler bu hizmetlerden yararlanabilmek için de sendikaya üye olabilmektedir.

Siyasi ve ideolojik yakınlık. İşçiler genellikle kendi siyasi ve ideolojik görüşlerine yakın gördükleri sendikalara üye olmaktadır.

İşçi dayanışması. Toplu hareket ve eylem bilincinde olan işçiler, işçi sınıfının dayanışmasını güçlendirmek için de sendikaya üye olabilmektedir.

İşin ve işçinin özellikleri. Sendikaların faaliyet gösterdiği sektörün ve yapılan işin özellikleri ile işçinin cinsiyet, ırk, yaş, eğitim gibi kişisel özellikleri de sendikaya üye olma kararını önemli ölçüde belirlemekte ve etkilemektedir.

SORU:

İşçiler sendikalara nasıl üye olabilmektedirler?

CEVAP:

Sendika özgürlüğünün en doğal sonuçlarından birisini oluşturan sendikalara üye olma hakkı ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Bununla birlikte sendika üyeliğinin kazanılması için öncelikle işçinin sendikaya üye olma hakkına sahip olması gerekmektedir. Sendikaya üye olma hakkına sahip olan işçiler, usulüne uygun bir şekilde üye olmak için sendikaya başvurduktan ve bu başvuruları sendikaca kabul edildikten sonra sendika üyeliği kazanılmaktadır.

SORU:

İşçi sendikaları üyelerinin hak ve çıkarlarını kaç farklı şekilde ve alanda temsil etmektedir?

CEVAP:

İşçi sendikaları üyelerinin hak ve çıkarlarını dört farklı şekilde ve alanda temsil etmektedir:

Sendikalar, işçilerin tüm çalışma hayatları boyunca karşılaştıkları çeşitli güçlüklerle ve sorunlara karşı sendikal yardımda bulunarak güvence sağlamaktadır.

Sendikaların işçilerin çıkarını koruyarak temsil ettiği en önemli platform toplu pazarlık masasıdır. Sendikalar işverenler karşısında işçilerin ücret ve çalışma koşullarıyla ilgili çıkarlarını toplu pazarlık masasında temsil etmekte ve savunmaktadır.

Sendikalar işçilerin işyerindeki çıkarlarını işyeri sendika temsilcileri vasıtasıyla temsil etmek ve korumaktadır.

İşçilerin işyerinde karşılaştıkları bir sorunun çözümü için ilk başvurdukları kişi işyeri sendika temsilcisidir.

Sendikalar, işçilerin çıkarlarını aynı zamanda siyasi arenada da temsil etmektedir.

SORU:

Sendikalar arası rekabet neden ortaya çıkmaktadır?

CEVAP:

Sendikalar arası rekabet, sendika özgürlüğü ve sendika çokluğu ilkelerinin ortaya çıkardığı sonuçlardan birisidir.

SORU:

Sendikalar arası rekabeti, rekabetin gerçekleştiği üye piyasasına göre hangi biçimlerde görülmektedir?

CEVAP:

Pazar payına yönelik (pasif) sendikalar arası rekabet, sendikaların örgütlenme modellerine göre aynı işyerinde, aynı meslek dalında veya aynı işkolunda faaliyette bulunan diğer sendikalara mensup üyeleri elde etmek için rekabet etmeleridir.

Birbirinden üye çalmaya yönelik politikaların uygulandığı pasif sendikalar arası rekabette, ülkedeki toplam sendikasız işçi sayısında bir değişiklik olmamakta, yalnızca mevcut sendika üyelerinin sendikalar arasındaki dağılımı değişmektedir.

Bu nedenle rekabet gücünü elinde bulunduran sendikaların üye sayısı artarken diğer sendikaların üye sayısı azalmaktadır.

Genişlemeci (aktif) sendikalar arası rekabet ise sendikaların örgütsüz işçileri kendilerine üye yapabilmek için rekabet etmeleridir. Böylece sendikalar örgütlü işyerlerinde üye tabanını derinleştirerek ve/veya örgütsüz işyerlerinde üye tabanını yaygınlaştırarak toplam üye sayılarını arttırmaya çalışmaktadır.

SORU:

Sendikalar arası rekabet politikalarında geleneksel politikaları açıklayınız.

CEVAP:

Geleneksel politikalar, üretici gücü oluşturan işçilerin kolektif güdülerine ve beklentilerine yönelik politikalar olmaktadır. Nitekim işçilerin sendikaya üye olma nedenlerinin arasında çalıştıkları işyerinde bir sorunla karşılaşmaları durumunda destek ve yardım almak, ücret ve çalışma koşullarını geliştirmek, sendikal dayanışma bilincine sahip olup bu hareket içinde yer almak ve işyerindeki işçilerin büyük bir kısmının sendikalı olmasından kaynaklanan grup baskısından kurtulmak gibi kolektif niteliğe sahip nedenler ilk sıralarda yer almaktadır. Geleneksel rekabet politikalarında işçiler, birbirine benzeyen, homojen bir grup olarak ele alınmakta ve tüm işçilerin yukarıda belirtilen ve benzeri ortak beklentileri olduğu varsayılmaktadır.

SORU:

Sendikaların geliştirdikleri yenilikçi politikalar arasında yer alan bireysel çıkarlara yönelik politikaları açıklayınız.

CEVAP:

Bireysel çıkarlara yönelik politikalar. Günümüzde bireyselleşme eğiliminin artması ve insan kaynakları yönetiminin önem kazanmasıyla birlikte sendikalar kolektif temsilden ziyade bireysel temsil rolüne ağırlık vermeye başlamıştır. Dolayısıyla sendika-üye ilişkisi kolektif çıkar ortaklığından bireysel çıkarlar, özellikle tüketici çıkarları ortaklığına doğru dönüşmeye başlamıştır. Bunun sonucunda özellikle Avrupa ülkelerinde bazı sendikalar üyelerine, kendi özel ihtiyaçlarının profesyonel bir şekilde karşılanmasını bekleyen 'müşteri' gözü ile bakmaya başlamıştır. Bu sendikalar, üyeleri için ayrıntılı ve geniş bir yelpazeye sahip olan özellikle finansal niteliği sahip hizmetler ve indirimler sağlamak suretiyle, üyelerinin harcamalarının maliyetini düşürmeye ve gelirlerini dolaylı bir şekilde arttırmaya çalışmaktadır.

SORU:

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Bireysel çıkarlara yönelik politikaları ön plana çıkaran sendikalar hangi açılardan eleştirilmektedir?

CEVAP:

Üyelerin bireysel çıkarlarına yönelik sunan sendikalar, aktif üyelere sahip bir örgütten uzaklaştırarak tüketicilerden oluşan bir örgüte dönüştürmeye başladığı için sıkça eleştirilmektedir. Ayrıca yalnızca bireysel çıkarları nedeniyle sendikaya üye olan işçilerin, sendikaların dayanışmacı birlik bilincini, dolayısıyla ideolojik temelini sarsabileceğini de göz ardı etmemek gerekmektedir.

Bu nedenle sendikalar, bu hizmetlerin asli fonksiyon ve hizmetlerinin önüne geçmemesi konusunda dikkatli hareket etmek durumundadır.

SORU:

Sendikaların kadın ve genç iş gücüne yönelik politikalarını açıklayınız.

CEVAP:

Kadın ve genç iş gücüne yönelik politikalar. Günümüzde kadın ve genç işgücü toplam iş gücü içinde önemli bir paya sahip olmaya başlamıştır. Dolayısıyla sendikaların gelecekte işçi hareketini temsil etme gücüne sahip olabilmeleri, büyük ölçüde kadın ve genç iş gücünü örgütleyebilme başarılarına bağlı duruma gelmiştir. Bu nedenle sendikalar kendilerine kadın ve genç işçileri çekmek amacıyla çeşitli politikalar uygulamaya başlamıştır. Özellikle Avrupa'da birçok sendikada kadın sorunlarına ağırlık veren bir sendikal gündem oluşturmak amacıyla kadın ve eşitlik komiteleri ve büroları oluşturulmakta, kadınlara yönelik örgütlenme kampanyaları düzenlenmekte, toplu iş sözleşmelerine eşitliğe ve pozitif ayrımcılığa ilişkin çeşitli hükümler konulmakta, düzenli kadın konferansları düzenlenmekte, kadın üyeler göz önünde tutularak faaliyetler yeniden gözden geçirilmekte, modern aile sorunlarına ve kadınların işyerinde karşılaştıkları sorunlara ilişkin çeşitli hizmetler sunulmaktadır.

SORU:

Sendikalar kamuoyu ve üyelerle geliştirici politikaları nasıl gerçekleştirmektedirler?

CEVAP:

Kamuoyu ve üyelerle ilişkileri geliştirici politikalar.

Sendikalar üleriyle

ilişkilerini canlı tutabilmek ve kamuoyunda kimi zaman oluşan olumsuz

imajlarını düzeltebilmek için çeşitli politikalar

uygulamaktadır. Sendikalar

üleriyle ilişkilerini geliştirebilmek amacıyla yeni üye olan işçilere yönelik

oryantasyon programları uygulayarak yeni üyelere sendikayı yakından tanıtmakta

ve sendikal işleyişler konusunda bilgi vermekte, sendika üyelerine

yönelik piknik, yemek, futbol turnuvası gibi çeşitli sosyal organizasyonlar düzenlemekte, sendika gazetesi ve/veya dergisi yayınlamakta, ucuz ve kapsamlı bilgi kaynağı olan İnternet yoluyla üyeler arasında e-posta grupları oluşturarak iletişimi sağlamakta, kimi zaman toplu

görüşmeler sırasında üyelerin taleplerini öğrenmek amacıyla İnternet ortamında forumlar oluşturmakta ve sendika hakkında her türlü bilgiyi üyelerine sunabilmektedir.

SORU:

Sendikaların eğitim ve araştırmaya yönelik politikalarını açıklayınız.

CEVAP:

Eğitim ve araştırmaya yönelik politikalar. Sendikalar değişen sosyoekonomik ve siyasal koşulları, buna bağlı olarak işçilerin sendikalardan talep ve beklentilerini yakından takip edebilmek amacıyla piyasa araştırmaları ve anketler düzenlemekte; bunların sonucuna göre ise yeni politika ve stratejiler geliştirmektedir. Bir başka deyişle sendikalar çeşitli bilgi, veri, araştırma ve uzman görüşlerine başvurarak olası gelişmeler karşısında savunma araçlarını ve alternatif politikalarını belirlemektedir. Bunun yanı sıra sendikalar, üyelerine çeşitli eğitimler vererek hem üyelerle olan ilişkilerini geliştirmekte hem de üyelerine yeni yetenekler kazandırmaktadır. Sendikalar bu tür hizmetleri dışarıdan alabildiği gibi kendi bünyelerinde oluşturdukları araştırma ve eğitim birimleri vasıtasıyla da sağlayabilmektedir.

ÜNİTE 4: YÖNETİM VE İŞVEREN SENDİKALARI

YÖNETİM

Endüstri ilişkilerinde işveren kavramı, genel olarak işyeri/işletme sahibini ifade ederken yönetim kavramı örgüt içinde hem bir süreci hem de belirli bir grubu ifade etmektedir. Yönetim süreci, işletmenin amaçları doğrultusunda örgütün planlanması, organize edilmesi, personel alımı, yönetimi ve kontrolü gibi temel fonksiyonel faaliyetleri ifade etmektedir. Bir grubu ifade eden yönetim kavramı ise işletme hakkında bağlayıcı karar alma ve astlarına emir verme yetkisi olan bir grubu ifade etmektedir. Endüstri ilişkilerinde yönetim, endüstri ilişkileri sisteminin bir aktörü, stratejik bir aktör veya sermayenin temsilcisi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yönetimin stratejisini belirleyen iki önemli çevresel kısıt bulunmaktadır: Serbest piyasa ideolojisi ile hükümetlerin politika ve stratejileri. Bu kısıtlar karşısında yönetimin üç farklı strateji tercihi söz konusu olabilir: Maddi çıkarları ön plana çıkaran yönetim stratejisi, manevi değerleri ön plana çıkaran yönetim stratejisi ve teknokrat değerleri ön plana çıkaran yönetim stratejisi.

İŞVEREN SENDİKASI KAVRAMI

Sanayi Devrimi'yle birlikte işçilerin sendikaların çatısı altında toplanarak güçlü birer baskı grubu hâline gelmelerinden sonra, işverenler kendi çıkarlarını koruyabilmek amacıyla örgütlenme yoluna gitmiştir. İşveren sendikası, işverenleri örgütlenmiş işgücünün

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

taleplerinden korumak, işverenlerin çıkarlarını hükümet, bürokrasi ve kamuoyu önünde temsil etmek ve korumak amacıyla işverenler tarafından kurulan ve yürütülen örgüttür. Gönüllü üyelik esasına dayanan işveren sendikaları, işverenlerin çalışma hayatıyla ilgili sorunlarını ele alan örgütlerken zorunlu üyelik esasına dayanan sanayi ve ticaret odaları, işverenlerin ekonomik ve ticari sorunlarını ele alan örgütlerdir. Ancak Belçika, Fransa, İtalya ve Japonya gibi bazı ülkelerde karma işveren örgütleri, işverenlerin hem ticari ve ekonomik hem de çalışma hayatıyla ilgili çıkarlarını temsil etmekte ve korumaktadır.

İşveren sendikalarının en önemli amacı, kendilerine üye olan işverenlerin çıkarlarını işçi sendikaları, yasama ve yürütme organları önünde korumak ve geliştirmektir. İşveren sendikalarının, işçi sendikaları karşısında üç farklı tutum ve yaklaşım benimsemektedirler: Çatışmacı tutum, uzlaştırıcı tutum ve görüşmecî ve uygulamacı tutum.

İŞVEREN SENDİKALARININ TARİHSEL GELİŞİMİ

İşveren sendikalarının, işverenlerin ortak çıkarlarının oluşmasıyla birlikte kurulmaya başladığı yönündeki bir görüşe karşılık; işveren sendikalarının işçi sendikalarından sonra savunma amacıyla kurulduğu yönündeki görüş ağırlık kazanmaktadır. İlk işveren sendikası, 1913 yılında İngiltere’de kurulan “İngiltere İşverenleri Savunma Birliği”dir. İşveren sendikalarının ortaya çıkışını loncalara kadar dayandıran bazı görüşlere de rastlanmaktadır. Ancak Orta Çağ’dan 19. yy’a kadar faaliyet gösteren ve sosyoekonomik bir sistem olarak üretim ve çalışma ilişkilerini düzenleyen loncalar ile işçi ve işveren sendikaları arasında bazı önemli farklılıklar bulunmaktadır.

İşverenler arasındaki ilk örgütlenmeler, 1800’lerin sonunda iş adamları tarafından fikir alışverişi sağlayan sosyal nitelikli kulüpler şeklinde ortaya çıkmış; ancak 20. yüzyılla birlikte devletin işçi sendikalarını tanıması ve grevi serbest bırakmaya başlamasıyla, işçi hareketi güç kazanmış ve özellikle I. Dünya Savaşı öncesinde İskandinav ülkeleri başta olmak üzere birçok ülkede işverenler, işçi-işveren ilişkileri konusunda uzmanlaşmayı hedefleyen örgütler kurmaya başlamışlardır.

Türkiye’de işveren sendikaları ile ticaret ve sanayi odaları birbirlerinden bağımsız olarak faaliyet göstermekte ve farklı işlevleri yerine getirmektedir.

İŞVEREN SENDİKALARININ ÖRGÜTLENME MODELLERİ

İşveren sendikalarının örgütlenme modellerini ve örgüt yapılarını etkileyen başlıca beş tane unsur vardır. Bunlar; işletmelerin büyüklüğü, devletin çalışma

hayatındaki rolü, coğrafi büyüklük, işçi sendikalarının yapısı ve yasal düzenlemelerdir.

İşveren sendikaları tabanda işkolu düzeyinde; üst düzeyde ise sendika birliği, federasyon ve konfederasyon şeklinde, ayrıca uluslararası platformda da dünya çapında ve bölgesel düzeyde örgütlenmektedir.

IOE, işverenlerin çalışma hayatına ilişkin çıkarlarını uluslararası platformda koruyan ve ILO’da temsil kabiliyetine sahip olan bir örgüttür. IOE’ye yalnızca işveren sendikalarının merkezi üst örgütleri üye olabilmektedir. IOE’nin temel işlevi, ILO’da işverenler arasında grup bilinci yaratmak ve işveren grubunun sekreterlik görevini yerine getirmektir. IOE’ye hür teşebbüs ilkelerini savunan, ILO’ya üye olan ülkelerde işçi sendikalarından ve devletten bağımsız olarak faaliyet gösteren tüm merkezi üst işveren örgütleri üye olabilmektedir. Türkiye’den IOE’ye TİSK üye bulunmaktadır.

IOE’nin ILO’daki temsil işlevinin dışında; işverenlerin ve örgütlerinin uluslararası alanda çıkarlarını koruma ve geliştirme, hür girişimciliği teşvik etme ve geliştirme, işveren sendikalarının kurulmasına ve güçlendirilmesine yardımcı olma ve üyeler arasında bilgi alışverişini kolaylaştırma ve ilişkileri güçlendirme işlevleri de bulunmaktadır.

IOE’nin yanı sıra OECD nezdinde Ticari ve Sanayi Danışma Komitesi (BIAC) de dünya çapında faaliyet gösteren uluslararası bir işveren örgütüdür. BIAC ve BusinessEurope’a işverenlerin yalnızca çalışma hayatına ilişkin çıkarlarını koruyan işveren sendikalarının üst örgütleri değil, ticari ve ekonomik çıkarlarını savunan ticaret ve sanayi odaları da üye olabilmektedir. Türkiye’den BusinessEurope’a TİSK ve TUSİAD, BIAC’a ise TİSK, TUSİAD ve TOBB üye bulunmaktadır.

İŞVEREN SENDİKALARININ FONKSİYON VE FAALİYETLERİ

İşveren sendikalarının fonksiyon ve faaliyetleri çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Burada, savunma ve kamuoyu oluşturma, temsil ve üyelerine yönelik içsel faaliyetler şeklinde bir sınıflandırma yapılmaktadır. SAVUNMA VE KAMUOYU OLUŞTURMA FAALİYETLERİ: İşveren sendikaları, iş piyasası ve diğer piyasaların genel çerçeve ve sınırları kamu düzenlemeleri yoluyla belirlendiği için; lobi faaliyetleri yürüterek, kendi çıkarları doğrultusunda yasal düzenlemelerin yapılması veya çıkarlarına ters düşen konularda yasal düzenlemelerin değiştirilmesi için siyasi partiler üzerinde doğrudan bir baskı oluşturabildikleri gibi, özellikle son yıllarda büyük bir önem ve güç kazanan medya ile iyi ilişkiler kurarak da

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

kamuoyu oluşturmaktadır. TEMSİL FAALİYETLERİ: İşveren sendikaları, siyasal ve toplumsal platformda temsil faaliyetleri açısından değerlendirildiğinde, 20.yy'ın başından itibaren önem kazanan üçlü yapı ve mekanizmalarda üyelerini temsil etme işlevini yerine getirmektedirler. İşveren sendikalarının üyeleri işletmeler olduğundan, farklı talep ve beklentileri olan bu işletmelerin ortak çıkarlarını gözeterek, siyasal ve toplumsal platformda temsil amacı gütmektedirler. Türkiye'de TİSK üyelerini, yurt içinde Ekonomik ve Sosyal Konsey, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Yüksek Hakem Kurulu, Devlet Planlama Teşkilatı, Sosyal Güvenlik Kurumu ve Millî Prodüktivite Merkezi gibi üç taraflı çeşitli kurum, kurul ve komisyonlarda temsil ederken; yurt dışında ILO, IOE, BusinessEurope ve BIAC'da temsil etmektedir. İşveren sendikalarının endüstri ilişkilerindeki temsil faaliyetleri değerlendirildiğinde, en önemli temsil işlevinin işçi sendikalarıyla toplu görüşmeleri yürütmek olduğu görülmektedir. İşveren sendikaları bu kapsamda, doğrudan toplu pazarlık sürecine katılarak üyelerini temsil edebilmekte veya toplu pazarlık sürecinde üyeleri arasında koordinasyonun sağlanmasına yardımcı olabilmekte veya toplu pazarlık süreci sırasında üyelerine bilgi ve uzman desteği sağlayarak dolaylı olarak temsil işlevini yerine getirebilmektedir. İşveren sendikaları Türkiye ve Almanya'da toplu görüşme sürecine katılmakta; Fransa, Belçika ve İtalya'da işveren sendikalarının üst örgütleri farklı düzeylerde yapılan toplu iş sözleşmeleri arasındaki koordinasyonu sağlamakta; ABD ve Japonya'da ise toplu pazarlık sürecine doğrudan katılmamakta, üyelerine toplu görüşmelerle ilgili hukuksal ve siyasal konularda yardımcı olmaktadır. ÜYELERE YÖNELİK İÇSEL FAALİYETLER: İşveren sendikalarının üyelerine hukuki gelişmeler ve yargı kararları konusunda bilgi sunmaları, bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarında yardımcı olmaları, çeşitli konularda eğitim vermeleri, konferans ve seminer düzenlemeleri, tavsiye ve danışmanlık hizmeti sunmaları, ekonomik, sosyal ve hukuki konularda teknik destek sağlamaları üyelerine yönelik başlıca içsel faaliyetler arasındadır. Tüm bunların yanında, toplu çıkar uyuşmazlıklarının grev veya lokavtla sonuçlanması durumunda, oluşturdukları fonlardan üyelerine maddi yardımda da bulunmaktadır.

TÜRKİYE'DE İŞVEREN ÖRGÜTLERİ

Türkiye'de, gönüllü ve zorunlu üyelik esasına dayanan, altı büyük işveren örgütü bulunmaktadır. Bunlar arasında, zorunlu üyeliğe dayalı olanlar Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB) ve Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK)

iken, gönüllü üyeliğe dayalı olanlar ise Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) ve Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği (MÜSİAD)dir. Bununla birlikte, endüstri ilişkileri açısından işçi tarafının muhatabı olan işveren örgütü ise Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK)dur.

- TOBB: 1950 yılında kurulan TOBB, Türkiye'deki tüm sanayi ve ticaret odaları ile ticaret borsalarını bünyesinde toplayan ve yasa gereği tüzel kişiliğe sahip, kamu kurumu niteliğinde mesleki bir üst kuruluşur ve özel sektörün yasal temsilcisidir.
- TZOB: 1957 yılında kabul edilen 6964 sayılı Ziraat Odaları ve Ziraat Odaları Birliği (TZOB) Kanununa göre TZOB'un görevleri, tarımsal politikaların genel menfaatlere uygun olarak yürütülmesi amacıyla gerekli çalışmalarda bulunmak, tarımla ilgili görüşlerini Hükûmete ve kamuoyuna duyurmak, çiftçilerin hak ve menfaatlerini korumak" şeklinde belirtilmektedir.
- TESK: 5362 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Meslek Kuruluşları Kanunu'na göre TESK, "esnaf ve sanatkarlar odaları, birlikleri ve federasyonları arasında birliği temin, gelişme ve ilerlemeyi sağlamak ve genel olarak esnaf ve sanatkarların çalışmalarını mesleki yönden ve kamu yararına uygun olacak şekilde düzenlemek ve bu hususta gerekli görülecek her türlü tedbiri almak ve teşebbüste bulunmak, mesleki eğitimlerini geliştirmek, esnaf ve sanatkarları yurt çapında ve uluslararası düzeyde temsil etmek, sorunlarının çözümü için ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlar nezdinde gerekli girişimlerde bulunmak, ulusal ekonomideki gelişmelere paralel olarak lüzumlu görülecek mesleki tedbirleri almak ve Bakanlık tarafından esnaf ve sanatkarlarla ilgili verilecek görevleri yapmak üzere" kurulmuştur.
- TİSK: Türkiye'de endüstri ilişkilerinde işveren tarafını temsil eden örgütler işveren sendikaları ile onların tek üst örgütü olan TİSK'tir. TİSK, işverenleri özel veya kamu sektörü ayırım yapmadan güçlü bir konfederasyon etrafında toplayarak ve aralarında uyumlu bir iş birliği sağlayarak endüstri ilişkilerinde işverenleri temsil etmeyi ve işverenlerin çalışma hayatıyla ilgili çıkarlarını savunmayı amaçlamaktadır.
- TÜSİAD: Türkiye'de en büyük 500 sanayi kuruluşu içinde yer alan sektör kuruluşlarından büyük bölümünü örgütleyen dernek

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

statüsünde bir işveren kuruluşudur. TÜSİAD, Türk iş dünyası adına görüş ve önerilerini Türkiye Büyük Millet Meclisine, hükümete, diğer devletlere, uluslararası kuruluşlara ve kamuoyuna doğrudan ya da dolaylı olarak basın ve diğer araçlar aracılığı ile ileterek amaçları doğrultusunda düşünce ve hareket birliği oluşturmayı hedeflemektedir.

- MÜSİAD: TÜSİAD'a alternatif olarak kurulan MÜSİAD, muhafazakâr sermayenin bir örgütü olarak faaliyet göstermektedir. MÜSİAD'a özellikle Anadolu'dan küçük ve orta ölçekli işletmeler üye bulunmaktadır ve yayınlarında, işveren ve işçileri içeren bir biçimde İslami gereklerle uyumlu bir İslam insanı yaratma hedefinden sıklıkla söz edilmektedir.

SORU CEVAP

SORU:

Yönetim kavramı ve yönetim süreci hakkında bilgi veriniz?

CEVAP:

Yönetim süreci, işletmenin amaçları doğrultusunda örgütün planlanması, organize edilmesi, personel alımı, yönetimi ve kontrolü gibi temel fonksiyonel faaliyetleri ifade etmektedir. Bir gruba ifade eden yönetim kavramı ise işletme hakkında bağlayıcı karar alma ve aslarına emir verme yetkisi olan bir gruba ifade etmektedir. Günümüzde özellikle büyük işletmeler, işletme sahibi/sahipleri tarafından değil, profesyonel bir yönetim kadrosu tarafından yönetilmekte; dolayısıyla endüstri ilişkilerinde de işçilerin ve örgütlerinin muhatabı genellikle işletme sahipleri değil, işletme yöneticileri veya işveren örgütleri olmaktadır.

SORU:

Yönetim endüstri ilişkilerinde aktörler nelerdir?

CEVAP:

Yönetim endüstri ilişkilerinde aktörler;

Sistem aktörü

Stratejik aktör

Sermayenin temsilcisi

SORU:

Yönetim endüstri ilişkilerinde "sistem aktörü" hakkında bilgi veriniz?

CEVAP:

Sistem aktörü. Dunlop'ın Sistem Teorisi'ne göre endüstri ilişkileri sisteminin üç aktöründen birisi, yöneticiler ve yöneticilerin temsilcilerinden oluşan bir hiyerarşidir. Bir başka deyişle Sistem Teorisi'nde yönetim; teknoloji ve piyasalar tarafından şekillenen kurumlar, süreçler ve kurallardan oluşan sistemin aktörlerinden birisidir.

Dunlop, endüstri ilişkileriyle ilgili kararların işverenler veya hissedarlar tarafından değil; yöneticilerden tarafından alındığını ileri sürmektedir. Ancak Dunlop'ın, işverenleri değil yönetimi sistemin aktörlerinden biri olarak ele alması, Sistem Teorisi'ne getirilen eleştirilerin başında yer almaktadır.

SORU:

Yönetim endüstri ilişkilerinde Yönetim endüstri ilişkilerinde "stratejik aktör" hakkında bilgi veriniz?

CEVAP:

Stratejik aktör. Stratejik tercih teorisine göre, çevresel faktörlerden ziyade sosyal taraflar, özellikle de büyük şirketlerin yönetimleri, izledikleri stratejiler ve eylemler vasıtasıyla endüstri ilişkilerinin genel çerçevesini belirlemekte ve endüstri ilişkilerinde değişimi yönlendirmektedir. Bir başka deyişle yönetim, izlenecek işletme stratejilerini belirlemesinin yanı sıra, endüstri ilişkilerindeki önemli değişiklikleri de belirlemesi açısından stratejik aktör olarak kabul edilmektedir. Örneğin uluslararası rekabet gücünü arttırmak isteyen bir yönetim, kaliteyi artırma veya maliyeti düşürme veyahut hem kaliteyi artırma hem de maliyeti düşürme stratejisi izleyebilir. Bu üç farklı yönetim stratejisine göre ise endüstri ilişkileri farklı şekillerde etkilenecektir.

SORU:

Yönetim endüstri ilişkilerinde Yönetim endüstri ilişkilerinde "sermayenin temsilcisi" hakkında bilgi veriniz?

CEVAP:

Sermayenin temsilcisi. Kapitalist üretim süreci ve neo-liberal iktisat politikaları açısından bakıldığında ise yönetim, sermayenin temsilcisi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu modelde yönetim, piyasa kurallarını uygulayarak birim başına düşen işgücü maliyetini minimize etmeyi ve verimliliği arttırmayı amaçlamaktadır. Bir başka deyişle bu modelde yönetim, kapitalist sistemin piyasa kuralları çerçevesinde, iş gücünü bir üretim, maliyet ve etkinlik faktörü olarak ele almaktadır

SORU:

Yönetimin endüstri ilişkilerinde kararlarını ve eylemlerini belirleyen çevresel kısıtlar nelerdir?

CEVAP:

Yönetimin stratejisini belirleyen iki önemli çevresel kısıt bulunmaktadır:

Serbest piyasa ideolojisi

Hükümetlerin politika ve stratejileri.

SORU:

Yönetimin stratejisini belirleyen kısıtlara karşı yönetimlerin tercih ettiği stratejiler nelerdir?

CEVAP:

Yönetimin stratejisini belirleyen kısıtlara karşı yönetimlerin tercih ettiği stratejiler;

Maddi çıkarları ön plana çıkaran yönetim stratejisi,

Manevi değerleri ön plana çıkaran yönetim stratejisi ve

Teknokrat değerleri ön plana çıkaran yönetim stratejisi

SORU:

Maddi çıkarları ön plana çıkaran stratejiyi benimseyen yönetimler kısıtlara karşı nasıl bir yol izlemektedir

CEVAP:

Maddi çıkarları ön plana çıkaran stratejiyi benimseyen yönetimler, işletmenin ekonomik ve üretimle ilgili çıkarlarına hizmet eden kararlar vermekte ve eylemde bulunmaktadır. Ücretleri minimize etmeye ve üretimi arttırmaya yönelik stratejiler buna örnek olarak verilebilir.

SORU:

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Manevi değerleri ön plana çıkaran stratejiyi benimseyen yönetimler kısıtlara karşı nasıl bir yol izlemektedir?

CEVAP:

Manevi değerleri ön plana çıkaran stratejiyi benimseyen yönetimler ise belirledikleri bir amaca ulaşmak için bazı ilkeleri kendi yönetim değerleri olarak uygulamaktadır. İşletmenin sendikasızsız olmasını temel ilke olarak benimseyen bir yönetimin sendikasızsızlaştırmaya yönelik uyguladığı stratejiler veya çalışanlarına ve çevreye karşı duyarlı bir yönetimin bu konularda uyguladığı çeşitli sosyal sorumluluk projeleri buna örnek olarak verilebilir.

SORU:

İşveren sendikaları kavramını açıklayınız?

CEVAP:

İşveren sendikaları, çağdaş sanayi toplumlarına özgü olan ve kapitalizmle birlikte ortaya çıkan örgütlerdir. Endüstri ilişkileri sisteminin üçüncü ve vazgeçilmez ayağını oluşturan; aynı zamanda önemli birer baskı grubu olan işveren sendikalarına ilişkin genel kabul gören tek bir tanım yerine, farklı tanımlara rastlanmaktadır. Bu tanımların başlıcaları şu şekildedir:

“İşveren sendikaları, işçi sendikalarının kendilerince yerine getirilemez kabul edilen ve istenmeyen taleplerinden korumak, üretim hacmini düzenleyerek, pazarları paylaşarak ve satış fiyatını belirleyerek aralarındaki adil olmayan rekabetin önüne geçmek, ticari, yasal ve karşılıklı çıkara dayanan başka değişik hizmetleri beraberce organize etmek, hükümete ekonomik, mali, çalışma ve sosyal politika konularında işverenlerin görüşlerini iletmek, kamu kuruluşlarına temsilci seçmek ve kamuoyunu etkilemek için işverenlerce kurulmuş örgütlerdir”.

“İşveren sendikaları, işçilerle işverenler arasındaki ilişkileri düzenlemek, bu konuda ortaya çıkacak sorunlarda işverenlere yardım etmek, işverenlerin ortak çıkarlarının hükümet, bürokrasi ve diğer örgütler nezdinde temsil edilmesini sağlamak amacıyla kurulan örgütlerdir”.

“İşveren sendikaları, üyeleri işverenlerden oluşan, amaçları işverenler ile işçiler veya işçi sendikaları arasındaki ilişkileri düzenlemek olan örgütlerdir”.

SORU:

İşverenlerin çıkar örgütleri nelerdir?

CEVAP:

İşverenlerin çıkar örgütlerini üç grupta sınıflandırmak mümkündür:

İşveren sendikaları,

Ticari çıkarları koruyan örgütler ve

Karma örgütler

SORU:

Son yıllarda işveren sendikalarından karma işveren örgütlerine doğru bir kayma yaşanmaktadır. Bu eğilimin arkasındaki faktörler nelerdir?

CEVAP:

Son yıllarda işveren sendikalarından karma işveren örgütlerine doğru bir kayma yaşanmaktadır. Bu eğilimin arkasında üç önemli faktör yer almaktadır: Günümüzde ekonomi politikaları, ticaret politikaları ve sosyal politikalar arasındaki geçişliliğin ve bağımlılığın artması

sonucunda işverenlerin ticari çıkarlarını koruyan örgütler ile işveren sendikaları arasındaki sınırların birbiriyle keşişmesi, toplu pazarlıkların düzeyi merkezden uzaklaştığı için işveren sendikalarının toplu pazarlık işlevlerinin azalması ve işverenlerin ticari ve üretimle ilgili çıkarlarını koruyan örgütlerin önem kazanması ve işveren sendikaları ile diğer işveren örgütlerinin birleşerek hem üye sayısı hem de finansman yapısı güçlü işveren örgütleri oluşturma isteği.

SORU:

En önemli işlevlerinden birisi işverenleri örgütlenmiş işgücünün taleplerinden korumak olan ve işçi sendikaları karşısında savunma amacıyla kurulan işveren sendikalarının, işçi sendikaları karşısında benimsedikleri tutum ve yaklaşımlar nelerdir?

CEVAP:

En önemli işlevlerinden birisi işverenleri örgütlenmiş işgücünün taleplerinden korumak olan ve işçi sendikaları karşısında savunma amacıyla kurulan işveren sendikalarının, işçi sendikaları karşısında benimsedikleri tutum ve yaklaşımlar;

Çatışmacı tutum. Bu tutumu benimseyen işveren sendikalarının başlıca amacı, işçilerin örgütlenmesini önlemek, belirli işkollarında işçi sendikalarının kurulmasına engel olmak ve hatta mevcut işçi sendikalarını ortadan kaldırmaktır.

Uzlaştırıcı tutum. Bu tutumu benimseyen işveren sendikaları, genel olarak işçi sendikaları ile işverenler arasında bir köprü kurmaktadır. Uzlaştırıcı işveren sendikaları, üyelerini işçi-İşveren ilişkileri tekniği konusunda eğitime tabi tutmakta; işverenleri toplu görüşme yapmaya teşvik etmektedir.

Görüşmecı ve uygulamacı tutum. Bu tutumu benimseyen işveren sendikaları, işçilerin sendikalaşmasını bir olgu olarak kabul etmekte; faaliyetlerini işçi sendikaları temsilcileriyle yapılacak toplantılar ve görüşmeler konusunda yoğunlaştırmaktadır. Bir başka ifadeyle işveren sendikaları, üyeleri adına toplu iş sözleşmeleri imzalamak; üye işverenlerle işçi sendikaları arasında çıkacak iş uyuşmazlıklarını arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkim yoluyla çözümlmek amacıyla faaliyet göstermektedir.

SORU:

İşveren sendikalarının ve üst örgütlerinin yapılarını etkileyen faktörler nelerdir?

CEVAP:

İşveren sendikalarının ve üst örgütlerinin yapılarını etkileyen faktörler;

İşletmelerin büyüklüğü,

Devletin çalışma hayatındaki rolü,

Ülkenin coğrafi büyüklüğü,

İşçi sendikalarının yapısı ve

Yasal düzenlemeler

SORU:

İşveren sendikalarının örgütlenme modellerini ve örgüt yapılarını etkileyen” Coğrafi Büyüklük” kavramı hakkında bilgi veriniz?

CEVAP:

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Coğrafi Büyüklük. Ülkenin coğrafi büyüklüğü ile işveren sendikalarının bölgesel veya ulusal düzeyde örgütlenmelerinin arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. İşverenler, genellikle coğrafi açıdan küçük olan ve özellikle eyalet sistemini benimseyen ülkelerde ulusal düzeyde örgütlenirken coğrafi açıdan büyük olan ülkelerde bölgesel düzeyde örgütlenmektedir. Ancak Türkiye’de olduğu gibi bazı ülkelerde, coğrafi büyüklüğe rağmen kanunlarda yer alan düzenlemeler nedeniyle işverenler yalnızca ulusal düzeyde örgütlenebilmektedir.

SORU:

İşveren sendikalarının örgütlenme modelleri nelerdir?

CEVAP:

İşveren sendikalarının örgütlenme modelleri;

Taban örgütlenme modelleri

İş kolu sendikası

Üst örgütlenme modelleri

Sendika birliği

Federasyon

Konfederasyon

Uluslararası örgütlenme modelleri

Dünya çapında faaliyet gösteren uluslararası örgütler

Bölgesel çapta faaliyet gösteren uluslararası örgütler

SORU:

İşveren sendikalarının fonksiyon ve faaliyetlerine ilişkin sınıflamalar nelerdir?

CEVAP:

İşveren sendikalarının fonksiyon ve faaliyetleri çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Örneğin işveren sendikalarının endüstri ilişkileri alanındaki fonksiyonları ve endüstri ilişkileri dışındaki fonksiyonları şeklinde bir sınıflandırmaya gidilebileceği gibi; toplu iş sözleşmesi yapma, toplu iş uyuşmazlıklarında üyelerine yardımcı olma, çalışma hayatıyla ilgili sorunlarda yardım ve destek sağlama ve üyelerinin görüşlerini kamuoyu ve devlet önünde temsil etme şeklinde bir sınıflandırma da yapmak mümkündür. Bizim yapacağımız ayırım ise savunma ve kamuoyu oluşturma, temsil ve üyelerine yönelik içsel faaliyetler şeklinde olacaktır.

SORU:

İşveren sendikalarının temsil faaliyetleri nelerdir?

CEVAP:

İşveren sendikalarının temsil faaliyetleri, siyasal ve toplumsal platformda temsil ve endüstri ilişkilerinde temsil olmak üzere ikiye ayrılarak incelenebilir.

SORU:

İşveren sendikaları, önemli bir bölümü endüstri ilişkileri alanında olmak üzere, üyelerine yönelik olarak çeşitli içsel faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu faaliyetlere örnek veriniz?

CEVAP:

İşveren sendikaları, önemli bir bölümü endüstri ilişkileri alanında olmak üzere, üyelerine yönelik olarak çeşitli içsel faaliyetlerde bulunmaktadır. Bu faaliyetlere örnek olarak; İşveren sendikalarının üyelerine çeşitli konularda eğitim vermesi, Kimi zaman işçi sendikalarıyla ortak eğitim projeleri yürütmesi,

Araştırmalar yaparak üyelerini bilgilendirmesi ve İstatistiki verileri toplayarak tartışma ortamlarına zemin hazırlaması verilebilir.

SORU:

Türkiye’de ki işveren örgütleri nelerdir?

CEVAP:

Türkiye’de ki işveren örgütleri;

TOBB

TZOB

TESK

İşveren sendikaları ve TİSK

TÜSİAD

MÜSİAD

ÜNİTE 5: DEVLET VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDEKİ ROLÜ

DEVLET KAVRAMI

Devlet, belirli bir sınır dahilinde egemen bir hükümet yetkisi tesis eden ve bir dizi daimi kurum aracılığıyla otorite uygulayan siyasi bir birliktir. Devlet elle tutulup gözle görülen somut bir varlıktan ziyade soyut bir kavramdır. Somutlaştırmak için devlet otoritesi, devlet düzeni ve devletin kanunları gibi olgular açıklanmaya çalışılır. Devletin temel faaliyetlerini iki ana sınıfa ayırabiliriz. Birincisi kamu hizmetlerinin sunumuna ilişkin faaliyetler, ikincisi ise üretilen hizmetin doğrudan kullanıcıyla ilgili olduğu faaliyetlerdir. Devleti diğer kurumlardan ayıran dört temel özelliği vardır. Bunlar; en büyük ve en etkili buyurma ve yaptırım gücü, Devlet özellikle kendi içindeki tüzel kişiliklere göre en büyük tüzel kişilik olup aynı zamanda en geniş kapsamlı siyasal kuruluş, üyelerinin zorunlu vatandaşlık bağları, ceza verme yetkisidir.

Weber’e göre devlet, belli bir toprak parçası üzerinde fiziksel şiddetin meşru kullanımını tekelinde bulunduran insan topluluğudur. Hobbes’a göre devletin varlık nedeni barış ve güvenliği, adaletin eşit dağılımını sağlamak, muhtaç durumda olanlara yardım etmek ve toplumun mutluluğu için gerekli kanunları yapmaktır. Devletin faaliyet alanı çok geniş olsa da **kuvvetler ayrılığı** prensibinin bir sonucu olarak yürütme, yargı ve yasama faaliyetleri birbirinden ayrılabilir. Devlet, her bir vatandaşı diğer vatandaşların hak ihlallerinden korumaya muktardır bir ‘hakem’ veya bilirkişidir. Devletin tarafsızlığı, onun tüm vatandaşların çıkarları doğrultusunda faaliyet göstermesini ifade eder ve dolayısıyla devlet ortak iyiyi veya kamu çıkarını temsil eder. Radikaller ve özellikle Marksistler, konuyu devletin ‘tarafsız’ ya da ‘yansız’ hareket ettiği fikrini sorgulayarak ele alırlar. Devletin kapitalist ekonomilerde yatırımların teşvik edilmesi ve sürdürülmesi ile sermaye birikimini sağlamak için müdahalelerde bulunduğunu vurgularlar. Devletin özel sermayenin çıkarlarından bağımsız **‘göreceli bir**

özerkliğe' yani devlet sadece sermaye sınıfının öncelikleri doğrultusunda hareket etmemekte ya da sermayenin belirli bir grubunun ya da kesiminin kısa vadeli çıkarlarına hizmet etmemektedir.

Devletin sosyal politikaları 'sosyal ortaklar'ı ekonomik ve sosyal politika yapım sürecine dahil ederek hükümet politikalarını meşrulaştırıcı bir yapı ortaya koymaktadır. Devletin genellikle eğitim, sağlık, hukuk ve kamu düzeni konularında politikalar geliştirmesinin arkasında kapitalist sistemin kendisini "meşru" olarak algılama isteği vardır.

DEVLETİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDEKİ ROLLERİ

Devletin temel mekanizmaları olan yasama ve yürütme gücünü kontrol etmek üzere iktidara gelen hükümetler, adalet ve eşitlik; yetki, otorite ve bireysel haklar konularında öznel değer yargılarının yasal dayanağını ve çerçevesini belirler. Sanayi devriminden başlayarak iş piyasalarının kendi kendini düzenleyebilmesi, liberal düşüncenin etkisiyle iki ilkeye dayalı olarak gelişmiştir: sözleşme özgürlüğü ve pazarlık özerkliğidir. Devletin endüstri ilişkileri sisteminde paydaş olmaktan, otoriter karar alıcı olmaya kadar birbiriyle çatışan farklı rolleri vardır. Bu rollerin kaynağı çalışanlar ve işverenler arasındaki asimetrik ilişkinin varlığına dayanmaktadır. Bu ilişkiden devletinde temel bir aktör olarak yer aldığı endüstri ilişkilerinde stratejik karar alma üçgeni ortaya çıkar. İşveren ve örgütleri bir tarafta, çalışanlar ve örgütleri diğer tarafta, devlet ise bu üçgenin en üst tarafında yer alır. Devletin endüstri ilişkilerinde üstlendiği roller sanayi devriminden günümüze değişik boyutlarda ve düzeylerde ortaya çıkmıştır. Ekonomik, sosyal ve siyasal gelişmelere bağlı olarak bu roller zaman içinde değişim göstermiştir. Endüstri ilişkileri potansiyel olarak çelişkili çıkarlar temsil, etkinlik ve hakkaniyetin karmaşık bir sentezinden doğan, özerk bir düzenleme biçimi olarak görülebilir. Buna göre, bu düzenleme biçimi, geçici ve bazen istikrarsız olsa da üzerinde anlaşılabilir çözümler üreten, çıkarların nasıl temsil edileceğine ilişkin ilke ve biçimlere dayanır ancak minimum düzeyde bir etkinlik ve hakkaniyet ile nitelenir.

Endüstri ilişkilerinin yasal çerçevesi uluslararası rekabetin geliştirilmesi amacıyla 1970'lerde yaşanan petrol krizlerinden beri esneklikleştirilmeye çalışılmaktadır. Bu sürecin kapsam ve yoğunluğu ülkeler arasında farklılıklar göstermektedir. Kamu sektörünün yeniden yapılandırılması endüstri ilişkileri üzerinde önemli etkilere sahip olmuş, genellikle de sendikal örgütlenmelerin önemli ölçüde zayıflamasına ve toplu pazarlığın kapsamının daralmasına ve böylece

çalışanların kolektif temsiline gerilemesine neden olmuştur.

Devletin vatandaşlarına sunmuş olduğu kamu hizmetlerinin büyüklüğüne göre iş gücünün önemli bir kısmını istihdam eden bir **işveren rolünde** olması, endüstri ilişkilerindeki rolünü arttırmaktadır. Endüstri ilişkilerinde devletin işveren olarak oynadığı rol iki alanda önem kazanmaktadır. Birincisi istihdam politikaları, ikincisi kamu sektöründeki sendikalarla imzaladığı toplu sözleşmelerin özel sektördeki ücretlere olan etkisidir. Devletin ülkelere göre değişmekle birlikte farklı çalışma koşullarına ve haklara sahip işçi ve memur olarak adlandırılan iki tür çalışanı bulunmaktadır. Bazı ülkelerde bunlara sözleşmeli personel de eklenmektedir.

Özel sektör ile kamu sektörü arasındaki ayrımının genellikle karın varlığı ya da yokluğu çerçevesinde ya da mülkiyet üzerindeki payın özel sektöre mi yoksa kamu sektörüne ait olmasına göre değerlendirilmektedir. Endüstri ilişkilerinde devlet ile özel sektör işverenleri arasındaki önemli fark, devletin çalışanlarına ödediği ücret ya da maaşların, çalışanlarının ürettiği hizmetlerin satılmasıyla elde edilen gelirden ziyade, toplanan vergilerle karşılanmasıdır.

Devletin düzenleyici olarak endüstri ilişkilerindeki rolü, ülkelerin ekonomik, sosyal, politik özelliklerine, endüstri ilişkilerinin tarihsel gelişimine, demokratikleşme sürecine, kamu sektörünün ekonomik sistemdeki yerine ve sosyal devlet anlayışındaki gelişmelere göre değişmektedir. Devlet yasama yoluyla, zorunlu hakem ile yargı yoluyla ve otoriter rejimlerde olduğu gibi doğrudan baskıya yönelerek endüstri ilişkilerini yıkıcı olmayan sınırlar içinde tutmaya çalışır. Sosyal taraflar ekonomik ve siyasi düzene dokundukları takdirde, devlet müdahalesi yoluyla dengeleri düzenleyen ya da yeniden tanımlayan devlettir. Devletin düzenleyici rolünün endüstri ilişkilerinin aktörlerine, amaç ve konularına bağlı olarak dört farklı görev ya da etkinlik biçimini aldığı ya da böyle yorumlanabileceği savunulabilir. Bunlar, izin verme ya da destekleme, dışlama ve düzeltme, ayarlama ya da tanımlama görevleridir.

Devlet **kanun koyucu fonksiyonu** ile aynı zamanda asgari çalışma koşullarını da saptamaktadır. Devlet asgari ücret, sağlık ve güvenlik, çalışma saatleri, çalışanlar arasında ayrımcılığı önleme, işten çıkarmaya karşı koruma ve izinler gibi birçok konuda asgari standartlar oluşturmaktadır. Bu çerçevede, devlet, kanunlar yardımıyla toplu sözleşme düzenlemelerini teşvik etmek veya engel olmaktan birini tercih edebilir ya da farklı yöntemleri tercih edebilir. Devlet, toplu

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

pazarlık sürecinde çalışanlar ve işverenler arasındaki görüşmelerde yasal zemini oluşturacak kuralları düzenler. Devlet bir yandan işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin tekrar yoluna girmesi için düzenlemeler yaparken diğer yandan daha kalıcı çözümler bulmak amacıyla yasal düzenlemeler yapar.

Devletin **emek piyasası düzenleyicisi rolü** ise, istihdam ve ücretlerin rekabetini düzenlemeye yarayan araçlar, çalışma saatleri ve iş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgili yasal asgari standartları belirler. Çalışma süreleri, işçi sağlığı ve güvenliği, emeklilik, işsizlik yardımları, asgari ücret ve diğer çalışma hayatıyla ilgili sorunları düzenleyen organlara sahiptir. Devlet, grev hakkının garanti altına alınması sonrasında iş uyuşmazlıklarını önlemeye ya da sınırlamaya çalışmıştır. Devlet çalışanlarla işverenlerin anlaşmaya varabilecekleri yasal bir çerçeve yaratmak için müdahale edebilir. Böyle yaparak sendikalar ve çalışanların endüstri ilişkilerinin yönetilmesiyle ilgili kendi meseleleri hakkında kendilerinin karar vermesine müsaade eden gönüllülük yaklaşımını benimseyebilir. Ya da gücün toplanmadığı ve toplanamayacağı görüşüne dayanan çoğulcu bir yaklaşım benimsenerek devlet **hakemlik ve arabuluculuk rolünü** yerine getirmeye çalışır. Arabuluculuk, tarafsız ve objektif bir arabulucunun çok aşamalı yapısal süreçlerde tarafları karşılıklı olarak memnun edecek anlaşmalara varmalarını sağlayan diğer bir çözüm yoludur. Çatışmaların uzlaştırılması ya da giderilmesi için kurumların oluşmasını ve işlemlerini sağlayarak sözleşmenin koşullarını daha etkin kılan da devlettir.

DEVLETİN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDEKİ ROLLERİNDE DEĞİŞİM

Devletin endüstri ilişkilerindeki rolleri 1970'lerden itibaren başlayan ekonomik krizin yarattığı yıkıcı etkiler ve makroekonomi politikalarında meydana gelen yeni yönelimlerle değişime uğramıştır. Bu süreç aynı zamanda devletin temel işlevlerinin yeniden tanımlandığı ve biçimlendiği bir döneme tekabül etmektedir. 1980 sonrasında değişen koşullara bağlı olarak "çalışma hayatında daha az kural, daha az mevzuat buna karşılık daha çok esneklik ve serbestlik anlayışı" içine girilmiştir.

SORU CEVAP

SORU:

Devlet nedir?

CEVAP:

Belirli bir sınırdan itibaren egemen bir hükümet yetkisi tesis eden ve bir dizi daimi kurum aracılığıyla otorite uygulayan siyasi bir birliktir. Çeşitli hükümet kurumlarını içine alır ama aynı zamanda mahkemeleri, millileştirilmiş sanayiye, sosyal güvenlik sistemini vs. de kapsar ve bütün bir "siyasi yapı" olarak teşhis edilebilir.

SORU:

Devletin temel faaliyetlerini kaç ana sınıfa ayırabiliriz?

CEVAP:

İki ana sınıfa ayırabiliriz. Birincisi kamu hizmetlerinin sunumuna ilişkin faaliyetlerdir. İkinci tür faaliyetler üretilen hizmetin doğrudan kullanıcıyla ilgili olduğu faaliyetlerdir ve bu yüzden özel sektör tarafından da yerine getirilebilir.

SORU:

Devlet diğer kurumlardan ayıran temel özellikleri nedir?

CEVAP:

En büyük ve en etkili buyurma ve yaptırım gücü.

Devlet özellikle kendi içindeki tüzel kişiliklere göre en büyük tüzel kişilik olup aynı zamanda en geniş kapsamlı siyasal kuruluştur.

Üyelerinin zorunlu vatandaşlık bağları.

Ceza verme yetkisi.

SORU:

Kuvvetler ayrımı nedir?

CEVAP:

Devletin yürütme, yargı ve yasama faaliyetlerinin birbirinden bağımsız olması demektir

SORU:

Yürütme hangi unsurlardan oluşur ve işlevi nedir?

CEVAP:

Siyasi yapıyı idare eden ve uygulayan seçilmiş hükümet ve kamu bürokrasisinden oluşur. Temel işlevi parlamento tarafından kabul edilen yasaların hükümet dediğimiz siyasi iktidarlarca uygulanmasıdır.

SORU:

Çoğulcu yazarlar genellikle devleti ne olarak görürler?

CEVAP:

İşverenler ve sendikalar dahil olmak üzere birbiriyle çelişen grupların çıkarları arasında denge kurmaya çalışan 'tarafsız bir hakem' olarak görürler. Devlet, her bir vatandaşı diğer vatandaşların hak ihlallerinden korumaya muktedir bir 'hakem' veya bilirkişidir.

SORU:

Devletin göreceli özerkliği nedir?

CEVAP:

Devlet, sadece sermaye sınıfının öncelikleri doğrultusunda hareket etmemekte ya da sermayenin belirli bir grubunun ya da kesiminin kısa vadeli çıkarlarına hizmet etmemektedir.

SORU:

Çeşitli ulusal ve tarihsel deneyimlerin ışığında Offe'nin (1975) öne sürdüğü genellikle birbiriyle çatışan devlet fonksiyonları nedir?

CEVAP:

Sermaye birikiminin sürekliliğini sağlamak ve bunu yaparken de devletin halkın gözündeki meşruiyetini sağlamak olarak görülmektedir

SORU:

Devletin ikinci fonksiyonu olan meşruiyet nedir?

CEVAP:

Devletin sosyal eşitliği sağlamak için kamuoyunun muvafakatını almaya çalışması ve işyeri düzeyinde

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

katılımcılığı ve aidiyet duygusunu geliştirmeye yönelik politikalar üretmesidir.

SORU:

Sanayi devriminden başlayarak iş piyasalarının kendi kendini düzenleyebilmesi, liberal düşüncenin etkisiyle hangi ilkelere dayalı olarak gelişmiştir?

CEVAP:

Sözleşme özgürlüğü ve pazarlık özerkliği.

SORU:

Devletin, endüstri ilişkileri sisteminde ve süreçlerinde sahip olduğu farklı roller nelerdir?

CEVAP:

1. Devlet endüstri ilişkilerinin ekonomik, politik, sosyal, uluslararası ve yasal çevresini düzenler. Fakat kanunların kapsam ve yoğunluğu ülkeler arasında farklılık göstermektedir. Bazı ülkelerde kanunlar endüstri ilişkilerinin tüm alanını kapsarken diğerlerinde taraflara bırakılarak toplu sözleşmeler yoluyla genel çerçevesinin belirlenmesine olanak sağlanmaktadır.
2. Devlet en büyük işverendir ve kendi çalışanlarının ücret ve çalışma koşullarını belirler.
3. Devlet, iş uyuşmazlıklarına uzlaştırma, arabuluculuk ve hakemlik hizmetleri sağlayarak müdahale edebilir. Nihai karar alma sürecinde teşmil ve iş mahkemeleri kurumlardan yararlanır.
4. Devlet emek süreçlerine çalışma mevzuatının kapsamını ve yoğunluğunu belirleyerek dahil olur.

SORU:

Devletin rolünün yeniden kavramsallaştırılması 2. Dünya Savaşı sonrası süreçte nasıl değişmiştir?

CEVAP:

Devletin temel işlevleri arasında yer alan sağlık, eğitim gibi hizmetlerin piyasa koşullarına bırakılmasına, devletin model işveren rolünün bir kenara bırakılarak kıyaslama yöntemleriyle hizmetin ne kadar daha kaliteli yapılıyor olması değil ne kadar daha az maliyetle sunuluyor olması önem kazanmaya başlamıştır.

SORU:

Avrupa'daki yeni monetarizm, kuralsızlaştırma ve esneklik kavramlarını benimseyen ilk ülke hangisidir?

CEVAP:

Birleşik Krallık

SORU:

Endüstri ilişkilerinde devletin işveren olarak oynadığı rol hangi alanlarda önem kazanmaktadır?

CEVAP:

Birincisi istihdam politikaları, ikincisi kamu sektöründeki sendikalarla imzaladığı toplu sözleşmelerin özel sektördeki ücretlere olan etkisidir.

SORU:

Beaumont'a göre özel sektör- kamu sektörü arasındaki temel farklılıkları nedir?

CEVAP:

- a. Kamu sektörü kurumları dışsal politik ve hükümet kuruluşlarının çok daha fazla etkisi altında olsalar da bunlar için piyasa bilgisi, sinyalleri ve teşvikleri yoktur.
- b. Kamu sektörü kurumları özel sektör muadillerine göre kamuoyunun gözetimine daha fazla tabidir.

c. Kamu sektörü kurumlarının amaçları özel sektördekilere kıyasla daha fazla, daha belirsiz ve daha çelişkilidir.

d. Devlet memurluğu içerisinde bulunduğu kurallardan kaynaklanan kısıtlamalar nedeniyle sektöründeki yöneticiler daha az özerkliğe sahiptir.

e. Kamu sektörü kurumlarının göreceli olarak daha ayrıntılı ve resmi kuralları, raporlama yükümlülükleri ve daha katı hiyerarşik düzenleri vardır

SORU:

Fredman ve Morris'e göre devletin özel sektör ile karşılaştığında endüstri ilişkilerindeki beş temel özellik nedir?

CEVAP:

Birincisi, devletin yasalar yoluyla düzenleme yapma ve yürütme yetkisi vardır.

İkincisi, gelirleri temel olarak çalışanlarının ürettiklerinden değil, vergilerden kaynaklanmaktadır.

Üçüncüsü, çalışanları ile ilişkilerini, 'ulusal menfaatler' çerçevesinde ya da 'kamu yararını' öne sürerek haklı çıkarabilmekte ve bunu çalışanlarının kişisel hayatlarının

kısıtlanmasını meşrulaştırmakta kullanılabilmektedir.

Dördüncüsü, devlet en azından teoride diğer işverenlerin aksine, anayasal kısıtlamalara tabidir.

Son olarak kamu sektörü istihdamı yapısal olarak bürokrattır.

SORU:

Devletin düzenleyici rolü nedir?

CEVAP:

Piyasa aktörlerinin davranışını idari ve yasal olarak denetlemek üzere devletin müdahalede bulunma şekilleridir.

SORU:

Devletin düzenleyici olarak endüstri ilişkilerindeki rolü nelere göre değişmektedir?

CEVAP:

Ülkelerin ekonomik, sosyal, politik özelliklerine, endüstri ilişkilerinin tarihsel gelişimine, demokratikleşme sürecine, kamu sektörünün ekonomik sistemdeki yerine ve sosyal devlet anlayışındaki gelişmelere göre değişmektedir.

SORU:

Devletin hemen her ülkede endüstri ilişkilerindeki en önemli rolü nedir?

CEVAP:

Çalışma yaşamını düzenleyen kanunların hazırlanmasıdır.

SORU:

Arabuluculuk nedir?

CEVAP:

Tarafsız ve objektif bir arabulucunun çok aşamalı yapısal süreçlerde tarafları karşılıklı olarak memnun edecek anlaşmalara varmalarını sağlayan diğer bir çözüm yoludur.

SORU:

Neo-liberal politikaların bir uzantısı olarak devletin endüstri ilişkilerinde izlediği politikalar nasıl değişmiştir?

CEVAP:

Devletin endüstri ilişkilerinde izlediği politikaların odak noktası değişmeye başlamış ve birçok ülkede devlet sosyal işlevlerinden uzaklaştırılmıştır. Emek piyasasını düzenleyici ve çalışanları koruyucu nitelik taşıyan kuralları esneklik ve

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

kuralsızlaştırma politikalarının bir sonucu olarak ortadan kaldırılmaya ya da kapsamı daraltılmaya başlanmıştır.

ÜNİTE 6: TOPLU PAZARLIK

TOPLU PAZARLIK KAVRAMI

Toplu pazarlık kavramı günümüzde oldukça sık kullanılan bir terim olmakla birlikte özellikle ülkeden ülkeye değişen farklı anlamlara sahiptir. Toplu pazarlık bir veya birden fazla işçi örgütü ile bir işveren veya bir grup işveren ya da bir veya daha fazla işveren örgütü arasında istihdam ve çalışma koşullarının saptanması ve/veya bir işçi örgütü ya da işçi örgütleri ile işverenler veya örgütleri arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla yapılan görüşmelerdir.

Bu kavramı ilk defa kullanan Webblere göre toplu pazarlık, bir tarafta işveren veya işveren örgütleri diğer tarafta sendikalar olmak üzere ücret ve çalışma koşulları ile ilgili görüşmeleri ifade etmektedir.

Uzun, karmaşık, tarafların hem duygusal hem de rasyonel davrandığı bir süreç olan ve sonuçları işçi sendikaları ile işverenin gücüne ve pazarlık stratejilerine bağlı olarak değişen toplu pazarlığın birçok özelliği vardır. Bu özellikleri şu şekilde sıralayabiliriz;

- Toplu pazarlık bir süreci ifade eder.
- İşçi sendikalarının üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirmek için kullandıkları bir araçtır.
- İşçi ve işveren arasında eşit olmayan pazarlık koşullarını dengelemeyi amaçlar.
- Bir anlaşma ile sonuçlandığı zaman bireysel sözleşmelerin yerine geçmez, ancak sözleşmelerde esaslı değişikliklere neden olur.
- Süreç iki taraflıdır ancak bazı gelişmekte olan ülkelerde taraflar anlaşamadığı ya da toplu pazarlık kamusal çıkarlarla çatıştığı zaman devlet arabulucu olarak rol oynar.

Toplu pazarlık kavramına, dar ve geniş anlamda olmak üzere, iki farklı yaklaşım bulunmaktadır.

Geniş anlamıyla toplu pazarlık, çalışma yaşamı ve koşullarına yönelik işçi ve işveren olarak iki tarafı veya hükümetlerin de katılımıyla üç tarafı sürdürülen görüşmelerin tümünü kapsamaktadır.

Dar anlamda toplu pazarlık ise sadece iki taraflıdır. İşçi sendikası ile işveren veya işveren sendikaları arasında sürdürülen ve işkolu veya işyerinde ücret ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik bir sözleşme ya da uyuşmazlıkla sonuçlanan pazarlık sürecini açıklamaktadır.

Toplu iş sözleşmesi işçiler adına hareket eden sendikalarla işverenler veya onların sendikaları arasında toplu pazarlık sonunda tarafların karşılıklı hak

ve çıkarlarını bir süre için düzenleyen ve belirleyen yazılı belgedir.

Toplu pazarlık bir süreci, toplu iş sözleşmesi ise bu sürecin sonuçlarından birini ifade etmektedir. Bu iki kavram birbiri ile karıştırılmamalıdır.

Pazarlık kavramı bir alışveriş ilişkisini ifade etmektedir. Bu anlamda bir pazarlık niteliği taşıdığı için toplu pazarlıkta her pazarlık ilişkisinde bulunan temel unsurlar şöyle sıralanabilir;

- Pazarlık kavramı ve ilişkisi en azından iki tarafı içermektedir.
- Taraflar arasında pazarlık konusu olan bir veya birden çok sorun söz konusudur.
- Taraflar en azından geçici olsa da kendi seçimlerine dayalı gönüllü bir görüşme süreci başlatmaktadır.
- Pazarlık taraflar arasında bazı kaynakların el değiştirmesi, bölüşümü veya bazı konuların, sorunların çözülmesi olarak işlev görmektedir.

TOPLU PAZARLIĞIN NİTELİĞİ

İlk yaklaşım klasik yaklaşımdır. Bu yaklaşıma göre Toplu pazarlık işgücünün satışını düzenleyen bir araç olarak görülmektedir. İkinci yaklaşıma göre toplu pazarlık bir kural koyma etkinliğidir. Taraflar endüstri ilişkilerine yönelik KURAL VE DÜZENLEMELERİ toplu pazarlık aracılığıyla belirler ve buna uyarlar. Üçüncü yaklaşımda ise toplu pazarlık bir YÖNETİME KATILMA ANLAYIŞI olarak değerlendirilmektedir.

Toplu pazarlık ekonomistler tarafından işgücünün fiyatını belirleyen bir yöntem, sosyolog, psikolog ve sosyal psikologlar tarafından bireysel ve grup çıkarlarının birleştirilmesinin özel bir şekli olarak görülmektedir. Toplu pazarlığın farklı çıkarları olan işçi ve işverenler arasındaki sorunları çözme ve çatışmaları önleme fonksiyonudur.

ETKİLİ BİR TOPLU PAZARLIĞIN KOŞULLARI

Çoğulculuk ve örgütlenme özgürlüğü, sendikaların tanınması, sözleşmenin izlenmesi, iyi niyet ve uygun iletişim kanallarının kullanılması toplu pazarlığın etkin ve verimli olmasını sağlar.

ÇOĞULCULUK VE ÖRGÜTLENME ÖZGÜRLÜĞÜ, Çoğulcu bakış açısı, belirli çıkarları temsil eden baskı gruplarının (sendikalar, siyasi partiler, işveren kuruluşları gibi) devletle diyalog içinde karar mekanizmalarını etkileyecek bir politik sistemde faaliyet göstermesini yansıtır.

SENDİKALARIN TANINMASI, Örgütlenme özgürlüğünün olması, toplu pazarlık amacıyla sendikaların otomatik olarak tanınacağı anlamına gelir. **SÖZLEŞMENİN TAKİBİ**, sendikal çokluğun bulunduğu gelişmekte olan ülkelerde, sendikalar üyelerinin toplu

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

iş sözleşmesine uyup uymadıklarını takip edilmekte zorlanabilir. Kontrolün sağlanamadığı durumlarda tarafların kötü niyetle hareket etmemesi beklenmektedir.

İYİ NİYET, Toplu pazarlık süreci ancak taraflar iyi niyetle davranırsa çalışır ancak iyi niyet yoksa herhangi bir anlaşmaya varılmadan sadece bir süreç olarak kalacaktır. İyi niyetli bir toplu pazarlıkta tarafların;

- Verimli bir çalışma ilişkileri oluşturmak ve sürdürmek için yapıcı ve aktif olması,
- Etkili ve yararlı bir toplu pazarlık süreci için iletişime açık ve uyumlu olması,
- Karşı tarafa bir araya gelmesi, düşünmesi ve tekliflere cevap vermesi,
- Çok geçerli bir sebep olmadığı sürece toplu pazarlığı sözleşme ile sonuçlandırması gerekmektedir.

UYGUN İLETİŞİM, Hem sendikanın hem de yönetimin üyelerine ve çalışanlara karşı açık olması ve onları sürekli bilgilendirmesi gerekmektedir.

TOPLU PAZARLIĞIN TARAFLARI

Toplu pazarlık süreci en az iki taraf gerektirmektedir. Toplu pazarlığın işçi tarafını işçi sendikaları oluştururken işveren tarafında ise bireysel olarak işverenler yer alabileceği gibi işveren sendikası da yer alabilmektedir.

Ehliyet genel olarak toplu sözleşme imzalayabilmeyi, yetki ise bu ehliyeti belirli bir alanda kullanabilmeyi ifade etmektedir. Her sendika örgütlendiği işyeri veya işkolunda temsil ettiği üyeler adına toplu pazarlık ehliyetine sahip bulunmaktadır. Yetkili sendika bir kez tespit edildikten sonra, sürecin dengesini koruyabilmek için iki, üç yıl gibi belirli bir dönem içinde bir başka sendikaya yetki verilmemektedir.

Aynı coğrafi bölgedeki yerel endüstrilerde çok sayıda küçük işverenin faaliyet göstermesi, işçileri sendikalaşmaya iten koşulların bütün işverenler açısından benzer olması ve aynı endüstrideki işçilerin çoğunlukla tek sendika tarafından temsil edilmesidir dolayı çok işverenli pazarlık yapısının yerel piyasa endüstrilerinde daha yaygın olarak görülmektedir.

İşyeri ve işletme düzeyinde yapılan pazarlıklarda işveren direkt olarak taraf olabilmektedir. Bununla birlikte, işkolu, bölgesel veya ulusal düzeyde yürütülen pazarlıklarda işverenler sendikalar tarafından temsil edilmektedir.

TOPLU PAZARLIK STRATEJİLERİ

Toplu pazarlık sırasında taraflar üç farklı strateji kullanabilirler: Bunlar çatışmaya dayalı toplu pazarlık, muhalefete dayalı toplu pazarlık ve problem çözmeye dayalı toplu pazarlıktır (S:138, Tablo 6.1).

ÇATIŞMAYA DAYALI TOPLU PAZARLIK tır. Bu tür toplu pazarlıklarda her iki taraf da kendi görüşlerinde ısrarcıdır ve kesinlikle taviz vermez.

MUHALEFETE DAYALI TOPLU PAZARLIK tır. Bu tür toplu pazarlıklarda taraflar kendi taleplerini ortaya koymadan önce diğerinin amaçlarını anlamaya çalışmaktadırlar. Çatışmaya dayalı toplu pazarlık ve muhalefete dayalı toplu pazarlık **KLASİK TOPLU PAZARLIK STRATEJİLERİ** olarak da adlandırılmaktadır. **PROBLEM ÇÖZMEYE DAYALI TOPLU PAZARLIK**, Bu tür toplu pazarlıklarda her iki taraf da uzlaşma amacıyla pazarlığa başlarlar. **İŞBİRLİKÇİ TOPLU PAZARLIK** olarak da ifade edilir. İşbirlikçi bir toplu pazarlıkta lider, geniş destek, pazarlık ekibinin oluşturulması, eğitim, başarıları abartmamak ve problem çözme sürecinin devam etmesi oldukça önem arz etmektedir.

TOPLU PAZARLIĞIN ÖNEMİ VE TARAFLARIN HEDEFLERİ

Toplu pazarlıkta sendika hedefleri sendikaların felsefelerine, yapılarına ve amaçlarına göre farklılık göstermektedir. Sendikaların toplu pazarlıktaki talepleri şu şekilde sınırlandırılabilir: Örgütün devamını sağlamak, çalışma koşullarını iyileştirmek ve uyuşmazlıkların çözümü için gerekli mekanizmaları kurmak.

Örgütün devamını sağlamaya yönelik olarak sendikalar yasal hakları mevcut olsa da sözleşmelere sendikaların tanınması, sendika üyeliğinin güvencesi, sendika üyeliğinin garantisi gibi hükümler koymaya önem vermektedirler.

Çalışma süresi ve ücretler, işyerine işçi alınması ve işten çıkarmayı düzenleyen mekanizmalar, sendikaya üye olan ve olmayanların toplu sözleşmeden yararlanması, sosyal yardımların belirlenmesi gibi çalışma koşullarına yönelik düzenlemelerde söz sahibi olmak istemektedirler.

Sendikalar sözleşmelerdeki hükümlerin açıklanmasından veya uygulanmasından doğacak uyuşmazlıklarla, bireysel işçi şikâyetlerini çözecek mekanizmaların kurulmasına önem vermektedirler.

Toplu pazarlığın işçiler açısından olumlu etkileri şu şekilde sıralanabilir;

- İşçiler arasında kendilerine olan saygıyı ve sorumluluk duygusunu geliştirir.
- İşçilerin gücünü ve toplu pazarlık kapasitesini artırır.
- İşçilerin moralini ve verimliliğini artırır.
- İşverenlerin işçilere karşı haksız uygulamalarını önler ve tek taraflı kararlar alma özgürlüğünü kısıtlar.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

- Etkili bir toplu pazarlık mekanizması sendikal hareketi güçlendirir.
- İşçiler daha iyi koşullarda çalıştığı için daha fazla motive olur ve işverenle daha kolay iletişim kurabilir.

Toplu pazarlık hem işletmenin içinde çalışma barışını korumak hem de işletmenin diğer firmalarla rekabet şansını belirlemesi açısından önem taşımaktadır. Gelişen teknoloji, yeni üretim ve yönetim teknikleri maliyet artışına yol açmadan verimlilik artışı yoluyla ücret artışlarına imkân verebilmektedir. Bu durum toplu pazarlık süreçlerine de yansımaktadır. Toplu pazarlığın işverenler açısından yararları şu şekilde özetlenebilir;

- İşverenler açısından işçilerin bireysel şikâyetlerini çözmeye çalışmaktansa toplu pazarlık masasında toplu olarak bunları çözmek için çaba harcamak daha kolaydır.
- Toplu pazarlık işçiler arasında iş güvencesi duygusu oluşturduğu için işçi devir hızından kaynaklanan maliyetleri azaltır.
- Toplu pazarlık işçiler ve yönetim arasındaki iletişim kanallarını açarak, işçilerin yönetime katılmalarını teşvik eder.
- Toplu pazarlık endüstriyel çatışmaların çözülmesinde ve önlenmesinde çok önemli bir rol oynar.

Toplu pazarlığın toplumsal açıdan önemi ise şu şekilde özetlenebilir;

- Ülkede çalışma barışının oluşmasına katkı sağlar.
- Toplu pazarlığın oluşturduğu ahenkli ve barışçıl çalışma ortamı, çatışmaları önleyerek ülkenin ekonomik ve sosyal gelişimini destekler.
- İşçilerin çalışma hayatında sömürülmesini ve ayrımcılığa uğramasını engeller.
- Çalışma koşullarının belirlenmesi sürecinde, bu koşullardan direkt olarak etkilenen işçilerin de yer almasına olanak sağlar.

TOPLU PAZARLIĞIN İÇERDİĞİ KONULAR

Toplu pazarlıkların ve toplu pazarlıklar sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmelerinin içerdiği konular toplu pazarlık düzeyi, sendikaların pazarlık gücü, işgücünün yapısı, ekonomik yapı, yasal düzenleme ve zaman gibi birçok faktöre bağlı olarak değişmektedir. Toplu pazarlığın içeriği ülkelerin kendi ekonomik ve sosyal gündemlerine göre değişmekte ve çeşitlenmektedir.

Toplu pazarlıkta ele alınan ve daha sonra toplu iş sözleşmelerine aktarılan konuları şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ile ilgili konular
- Ekonomik çıkarlar ve çalışma şartları ile ilgili konular istihdam ilişkisiyle doğrudan ilgili olan diğer şartlar
- İstihdam şartlarını dolaylı bir şekilde etkileyen yönetimin tasarrufları
- Sosyal yardımlar ve işçilerin çalışma şartlarını etkileyen diğer konular
- Sosyal güvenlik şartları
- Diğer sosyal yardımlar
- Çalışma hayatının kalitesiyle ilgili konular
- Tarafların arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi (**barış yükümlülüğü**),
- Toplu iş sözleşmelerinin yürütülmesiyle ilgili şartlar

TOPLU PAZARLIK SÜRECİ

Tarafların tespiti ile başlayıp toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla sona eren toplu pazarlık süreci, birbirini takip eden çeşitli aşamalardan oluşmaktadır. Bu süreci (S:144, Şekil 6.2)'den inceleyebilirsiniz. Bu süreç;

- Tarafların tespiti ve toplu pazarlık ünitesinin oluşturulması
- Taleplerin ve karşı taleplerin belirlenmesi
- Toplu görüşmelerin başlaması
- Teklif ve karşı teklifler arasında değişimler yapma
- Toplu görüşmenin sona ermesi 'den oluşur.

Toplu iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılabilmektedir ve süresi, sözleşmenin içeriği ve ekonomik koşullarla yakından ilgilidir.

TOPLU PAZARLIĞIN YAPISI

Toplu pazarlığın kapsamı ve toplu pazarlığın düzeyi olarak iki başlıkta incelenebilir. Toplu pazarlığın içerdiği konular pazarlığın niteliksel boyutunu, kapsamına aldığı işçi sayısı da pazarlığın niceliksel boyutunu oluşturmaktadır. Toplu pazarlığın kapsamı Ülkelerin gelişmişlik düzeyi, toplu pazarlık düzeyi, ekonomik konjonktürler, siyasi iktidarların tutumu, istihdamın yapısı, yasal düzenlemeler, sendikalaşma oranına göre değişir.

Toplu pazarlığın düzeyi ise;

Ulusal düzeyde toplu pazarlık, Toplu pazarlık sisteminde en üst düzeyde olan ve en geniş alanı kapsayan ulusal düzeyde toplu pazarlık, genellikle işçi ve işveren sendikalarının üst örgütleri olan konfederasyonlar arasında yapılmaktadır.

İş kolu düzeyinde toplu pazarlık, işkolu düzeyinde kurulan işçi ve işveren sendikalarının yaptıkları toplu pazarlıklardır.

İşyeri/işletme düzeyinde toplu pazarlık, Bir işletmeyi veya bir işletmeye bağlı birden fazla işyerini kapsayan

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ve işletme veya işyerine özgü şartları göz önünde tutan en alt düzeydeki toplu pazarlık türüdür. Genellikle örnek toplu pazarlık yoluna gidilir. Örnek toplu pazarlık ise Belirli bir işkolunda tek bir sendika ile büyük bir işveren arasında yapılan toplu pazarlık sonucu bağitlanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin, o işkolundaki diğer işyerlerinde veya işletmelerde yapılacak toplu pazarlıklara ve toplu iş sözleşmelerine örnek oluşturmastır.

AB ölçeğinde ve uluslararası düzeyde toplu pazarlık, AB sosyal politikalar konusunda yetkisi son derece sınırlı olan, endüstri ilişkilerinin temel konuları olan ücretler, örgütlenme hakkı, grev ve lokavt hakkının birliğin değil, üyelerin yetki alanına girdiği bir oluşumdur.

SORU CEVAP

SORU:

Toplu pazarlık nedir?

CEVAP:

Bir veya birden fazla işçi örgütü ile bir işveren veya bir grup işveren ya da bir veya daha fazla işveren örgütü arasında istihdam ve çalışma koşullarının saptanması ve/veya bir işçi örgütü ya da işçi örgütleri ile işverenler veya örgütleri arasındaki ilişkileri düzenlemek amacıyla yapılan görüşmelerdir.

SORU:

Toplu pazarlığın özellikleri neye göre değişir?

CEVAP:

Uzun, karmaşık, tarafların hem duygusal hem de rasyonel davrandığı bir süreç olan toplu pazarlığın sonuçları işçi sendikaları ile işverenin gücüne ve pazarlık stratejilerine bağlı olarak değişir.

SORU:

Toplu pazarlığın özellikleri nelerdir?

CEVAP:

Toplu pazarlık bir süreci ifade eder.

İşçi sendikalarının üyelerinin çalışma koşullarını iyileştirmek için kullandıkları bir araçtır.

İşçi ve işveren arasında eşit olmayan pazarlık koşullarını dengelemeyi amaçlar.

Bir anlaşma ile sonuçlandığı zaman bireysel sözleşmelerin yerine geçmez, ancak sözleşmelerde esaslı değişikliklere neden olur.

Süreç iki taraflıdır ancak bazı gelişmekte olan ülkelerde taraflar anlaşamadığı ya da toplu pazarlık kamusal çıkarlarla çatıştığı zaman devlet arabulucu olarak rol oynar.

SORU:

Toplu pazarlık kavramına hangi yaklaşımlar bulunmaktadır?

CEVAP:

Dar ve geniş anlamda olmak üzere, iki farklı yaklaşım bulunmaktadır.

SORU:

Geniş anlamıyla toplu pazarlık neleri kapsamaktadır?

CEVAP:

Çalışma yaşamı ve koşullarına yönelik işçi ve işveren olarak iki taraflı veya hükümetlerin de katılımıyla üç taraflı sürdürülen görüşmelerin tümünü işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında yapılan ve özel koşullar içeren pazarlıklar dışında ulusal düzeyde sürdürülen ve işsizlik, enflasyon gibi konulara yönelik ve çoğu zaman ulusal anlaşma, toplumsal anlaşmalarla sonuçlanan görüşmeleri işçi ve işveren kuruluşlarının toplu pazarlığın genel ilkelerinin ya da iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarının belirlenmesi gibi konulara ilişkin olarak sürdürdükleri pazarlıkları kapsamaktadır.

SORU:

Dar anlamda toplu pazarlık neyi açıklamaktadır?

CEVAP:

Sadece iki taraflıdır. İşçi sendikası ile işveren veya işveren sendikaları arasında sürdürülen ve işkolu veya işyerinde ücret ve çalışma koşullarını belirlemeye yönelik bir sözleşme ya da uyuşmazlıkla sonuçlanan pazarlık sürecini açıklamaktadır

SORU:

Toplu iş sözleşmesi nedir?

CEVAP:

İşçiler adına hareket eden sendikalarla işverenler veya onların sendikaları arasında toplu pazarlık sonunda tarafların karşılıklı hak ve çıkarlarını bir süre için düzenleyen ve belirleyen yazılı belgedir.

“bir veya birden çok işçi örgütü ile bir veya birden çok işveren veya işveren kuruluşları arasında bir veya birden çok işyeri veya işkolunda işçi ve işverenlerin bireysel ve toplu ilişkilerini düzenlemek ve sözleşme tarafları arasında hak ve yükümlülükleri belirtmek amacıyla imzalanan bir sözleşme olmaktadır.”

SORU:

Girdi-çıkı modeli temel alınarak toplu pazarlık süreci neyi ifade eder?

CEVAP:

Toplu pazarlık süreci bir girdi, ekonomik ve sosyal konuların düzenlendiği toplu iş sözleşmesi ise çıktı olarak kabul edilmektedir. Girdi ve çıktı süreci sendika ve işletmenin durumuna ilişkin içsel çevre ile ekonomik ve politik duruma ilişkin dışsal çevreden önemli ölçüde etkilenmektedir

SORU:

Toplu pazarlıkta bulunan temel unsurlar nelerdir?

CEVAP:

Pazarlık kavramı ve ilişkisi en azından iki tarafı içermektedir.

Taraflar arasında pazarlık konusu olan bir veya birden çok sorun söz konusudur.

Taraflar en azından geçici olsa da kendi seçimlerine dayalı gönüllü bir görüşme süreci başlatmaktadırlar.

Pazarlık taraflar arasında bazı kaynakların el değiştirmesi, bölüşümü veya bazı konuların, sorunların çözülmesi olarak işlev görmektedir. Bu nedenle tarafların her ikisi de bu “pazarlık ilişkisine” ve “pazarlığın sonucuna” bağımlıdırlar. Bu ilişki iki tarafın da vazgeçemeyecekleri bir

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ilişki veya her iki taraf için de “sonuç bağımlılığı” doğuran bir ilişki olarak da adlandırılabilir.

SORU:

Toplu pazarlığın etkin ve verimli olabilmesi için ne gerekir?

CEVAP:

Çoğulculuk ve örgütlenme özgürlüğü, sendikaların tanınması, sözleşmenin izlenmesi, iyi niyet ve uygun iletişim kanallarının kullanılmasıdır.

SORU:

Çoğulcu bakış açısı neyi ifade etmektedir?

CEVAP:

Belirli çıkarları temsil eden baskı gruplarının (sendikalar, siyasi partiler, işveren kuruluşları gibi) devletle diyalog içinde karar mekanizmalarını etkileyecek bir politik sistemde faaliyet göstermesini yansıtır. Çoğulculuk bu grupların kendi aralarında ya da gruplardan biri ya da birden fazlasının devletle giriştiği pazarlık sürecini ifade etmektedir.

SORU:

İyi niyetli bir toplu pazarlıkta tarafların nasıl olması gerekmektedir?

CEVAP:

Verimli bir çalışma ilişkileri oluşturmak ve sürdürmek için yapıcı ve aktif olması, etkili ve yararlı bir toplu pazarlık süreci için iletişime açık ve uyumlu olması, karşı tarafla bir araya gelmesi, düşünmesi ve tekliflere cevap vermesi, çok geçerli bir sebep olmadığı sürece toplu pazarlığı sözleşme ile sonuçlandırması gerekmektedir.

SORU:

Toplu pazarlık süreci en az kaç taraf gerektirmektedir?

CEVAP:

En az iki taraf gerektirmektedir. Bunlardan biri, bir işçi topluluğudur. İşçileri pazarlık masasında temsil eden örgüt sendika olmaktadır.

SORU:

Sendikaların toplu pazarlık fonksiyonu yerine getirmekteki etkinliği hangi faktörlere bağlıdır?

CEVAP:

Sendikanın üye sayısı ve yoğunluğu, mali kaynakları, üyelerinin desteği gibi değişkenlerdir.

SORU:

Toplu pazarlığa ilişkin ehliyet kavramı neyi ifade eder?

CEVAP:

Genel olarak toplu sözleşme imzalayabilmeyi ifade eder.

SORU:

Toplu pazarlığa ilişkin yetki kavramı neyi ifade eder?

CEVAP:

Ehliyeti belirli bir alanda kullanabilmeyi ifade etmektedir.

SORU:

Türkiye’de işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip olabilmesi neye bağlı bulunmaktadır?

CEVAP:

Gerek işkolu, gerekse işyeri veya işletme düzeyinde, üye bakımından belirli sayı ve orana ulaşmasına bağlı bulunmaktadır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’na göre, yetki için aranan ilk koşul sendikanın kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az %1’inin

kendisine üye olmasıdır. İşçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapması için gerekli diğer koşul ise toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işletmede çalışanların en az %40’ının, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde ise çalışanların yarısından fazlasının kendisine üye olmasıdır (md. 41).

SORU:

Çok işverenli toplu pazarlık nedir?

CEVAP:

Bir bölgeyi veya bir ülkeyi ya da belli bir coğrafi alan içindeki bir işkolunun tümünü veya işkolunun bir bölümünü kapsayan toplu pazarlıklardır.

SORU:

Toplu pazarlık sırasında taraflar kaç farklı strateji kullanabilirler?

CEVAP:

Üç farklı strateji kullanabilirler: çatışmaya dayalı toplu pazarlık, muhalefete dayalı toplu pazarlık ve problem çözmeye dayalı toplu pazarlık.

SORU:

Çatışmaya dayalı toplu pazarlık nedir?

CEVAP:

Her iki taraf da kendi görüşlerinde ısrarcıdır ve kesinlikle taviz vermek istemez. Diğer tarafa hasım gözüyle bakılır ve hakimiyet kurma anlayışı vardır. Taraflar birbirleriyle iletişim kanallarını kapalı tuttukları için toplu pazarlık görüşme safhasına bile ulaşamaz. Taraflar görüşme ve anlaşma çabası içine girmeden direkt grev ve lokavta başvururlar. Bu tür bir toplu pazarlık her iki taraf içinde genellikle kayıpla sonuçlanır.

SORU:

Muhalefete dayalı toplu pazarlık nedir?

CEVAP:

Taraflar kendi taleplerini ortaya koymadan önce diğerinin amaçlarını anlamaya çalışmaktadırlar. Böylece karşı tarafın tepkilerine önceden hazırlıklı olabilirler. Karşı tarafın önerilerini, çatışmaya dayalı toplu pazarlıkta olduğu gibi, en baştan reddetmek yerine belirli bir inceleme veya düşünme sürecinden sonra ret veya kabul ederler. Tarafların bu tür pazarlıklarda en önemli silahı grev ve lokavttır.

SORU:

Klasik toplu pazarlık stratejileri hangileridir?

CEVAP:

Çatışmaya dayalı toplu pazarlık ve muhalefete dayalı toplu pazarlık.

SORU:

Problem çözmeye dayalı toplu pazarlık nedir?

CEVAP:

Her iki taraf da uzlaşma amacıyla pazarlığa başlarlar. Birbirleriyle gerekli bilgileri paylaşırlar ve iletişime açıktırlar. Olayları sadece kendi açılarından değil, birbirlerinin bakış açılarıyla da değerlendirmeye çalışırlar. Güven ve işbirliğine dayalı bir ilişki olduğu için toplu pazarlıktan her iki taraf için de bir kazanç söz konusu olur.

SORU:

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

İşbirlikçi bir toplu pazarlık stratejisini başarılı bir şekilde uygulayabilmek için toplu pazarlık sürecinde yer alması gereken temel nitelikler nelerdir?

CEVAP:

Liderler,
Geniş destek,
Pazarlık ekibinin oluşturulması,
Eğitim,
Başarıları abartmamak,
Problem çözme sürecinin devam etmesi.

SORU:

Toplu pazarlığın önemi nedir?

CEVAP:

Endüstri ilişkileri sisteminde bir sorun çözme ve kural oluşturma geleneği oluşturmakta ve hem taraflar hem de toplum için çok önemli bir fonksiyonu yerine getirmektedir.

SORU:

Toplu pazarlığın işçiler açısından olumlu etkileri nelerdir?

CEVAP:

İşçiler arasında kendilerine olan saygıyı ve sorumluluk duygusunu geliştirir.

İşçilerin gücünü ve toplu pazarlık kapasitesini artırır.

İşçilerin moralini ve verimliliğini artırır.

İşverenlerin işçilere karşı haksız uygulamalarını önler ve tek taraflı kararlar alma özgürlüğünü kısıtlar.

Etkili bir toplu pazarlık mekanizması sendikal hareketi güçlendirir.

İşçiler daha iyi koşullarda çalıştığı için daha fazla motive olur ve işverenle daha kolay iletişim kurabilir.

SORU:

Toplu pazarlığın işverenler açısından yararları nelerdir?

CEVAP:

• İşverenler açısından işçilerin bireysel şikayetlerini çözmeye çalışmaktansa toplu pazarlık masasında toplu olarak bunları çözmek için çaba harcamak daha kolaydır.

• Toplu pazarlık işçiler arasında iş güvencesi duygusu oluşturduğu için işçi devir hızından kaynaklanan maliyetleri azaltır.

• Toplu pazarlık işçiler ve yönetim arasındaki iletişim kanallarını açarak, işçilerin yönetime katılmalarını teşvik eder.

• Toplu pazarlık endüstriyel çatışmaların çözülmesinde ve önlenmesinde çok önemli bir rol oynar.

SORU:

Toplu iş sözleşmelerinin içerdiği konular neye göre değişmektedir?

CEVAP:

Toplu pazarlık düzeyi, sendikaların pazarlık gücü, işgücünün yapısı, ekonomik yapı, yasal düzenleme ve zaman gibi birçok faktöre bağlı olarak değişmektedir.

SORU:

Türkiye'nin en çok tartışılan ve en önemli sorunlarından biri olan hangi olgu toplu iş sözleşmelerinin içine kadar girmiştir?

CEVAP:

“kadına şiddet” olgusu. Son dönemlerde yapılan toplu iş sözleşmelerinde eşine şiddet uygulayan işçilerin

ücretinden kesinti yapılması ve bu kesintinin şiddet mağduru eşe verilmesi gibi düzenlemelere rastlanmaktadır.

SORU:

Toplu pazarlıkta ele alınan ve daha sonra toplu iş sözleşmelerine aktarılan konular nelerdir?

CEVAP:

Toplu iş sözleşmesinin kapsamı ile ilgili konular, Ekonomik çıkarlar ve çalışma şartları ile ilgili konular, İstihdam ilişkisiyle doğrudan ilgili olan diğer şartlar, İstihdam şartlarını dolaylı bir şekilde etkileyen yönetimin tasarrufları,

Sosyal yardımlar ve işçilerin çalışma şartlarını etkileyen diğer konular,

Sosyal güvenlik şartları,

Diğer sosyal yardımlar,

Çalışma hayatının kalitesiyle ilgili konular,

Tarafların arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi.

ÜNİTE 7: TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIK KAVRAMI

Çeşitli tanımları olmakla birlikte iş uyuşmazlığını; işçilerle işverenlerin karşılıklı hak ve çıkarları arasında ortaya çıkan anlaşmazlıklar olarak tanımlamak uyuşmazlığın TARAFLARINA GÖRE iş uyuşmazlıkları, bireysel ve toplu (kollektif) iş uyuşmazlıkları olarak ikiye ayrılmaktadır. Ancak endüstri ilişkileri alanında, bireysel iş uyuşmazlıklarından çok, toplu iş uyuşmazlıkları önemli bir yere sahiptir. Bireysel iş uyuşmazlığı, işçi ve işveren arasında bireysel iş ilişkileri sonucunda ortaya çıkan uyuşmazlıktır. Örneğin işçiye ücretinin geç ödenmesi veya eksik ödenmesi nedeniyle ortaya çıkan uyuşmazlık, bireysel iş uyuşmazlığıdır. Toplu iş uyuşmazlığı ise işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında çalışma ilişkileriyle ilgili konularda ortaya çıkan uyuşmazlıktır. Toplu iş uyuşmazlığının taraflarından en azından birisi sendikadır.

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIĞI TÜRLERİ

Uyuşmazlığın NİTELİĞİNE VE KONUSUNA GÖRE toplu iş uyuşmazlıkları, toplu hak ve toplu çıkar (menfaat) uyuşmazlıkları şeklinde sınıflandırılmaktadır. TOPLU HAK UYUŞMAZLIĞI, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin dayanağını oluşturan mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi hükümleri ile sağlanan hakların sendika, işveren veya işveren sendikası tarafından ihlal edilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır.

TOPLU ÇIKAR UYUŞMAZLIKLARI mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hakkın meydana getirilmesi amacıyla sendika ile işveren veya işveren sendikası arasında ortaya çıkan iş uyuşmazlıklarıdır. Çıkar uyuşmazlıklarının temelinde, sermaye ve emek

arasındaki üretim gelirinden daha fazla pay alma mücadelesi yatmaktadır. Bu nedenle çıkar uyuşmazlıklarına EKONOMİK UYUŞMAZLIKLAR da denilmektedir. Toplu çıkar uyuşmazlıklarında yeni bir statünün yaratılması söz konusudur.

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜMÜNDE UYGULANAN SİSTEMLER

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılan yöntemler ülkelerin özellikle siyasi ve hukuki yapısı, o ülkedeki tüm endüstri ilişkileri sistemini etkilediği gibi, toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm sistemlerini de etkilemektedir. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılan üç temel sistem vardır. Bunlar; özgürlükçü sistem (serbestlik sistemi), yasakçı (zorunlu) sistem ve karma sistemdir.

Özgürlükçü sistemde, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde taraflar tamamen serbest bırakılmıştır. Yasakçı sistemde, tarafların toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için grev veya lokavta gitme olanakları söz konusu değildir. Karma sistemde taraflar, grev ve lokavta ancak toplu iş uyuşmazlıklarını barışçı yollarla çözümleyemedikleri takdirde gidebilmektedir. Demokratik ülkelerin çoğunda uygulanan bu sistem, her ülkenin kendi siyasi ve ekonomik yapısına göre farklı şekillerde düzenlenmektedir.

TOPLU İŞ UYUŞMAZLIKLARININ ÇÖZÜM YOLLARI

Toplu pazarlıkların asıl amacı, iki tarafın vereceği tavizlerle bir anlaşmaya varılmasıdır. Ancak iki tarafın talep ve beklentileri arasında büyük farklılıkların olması, tarafların taviz vermeye yanaşmaması, tarafları kısıtlayan çevresel faktörler gibi birçok nedene bağlı olarak toplu pazarlıklar, anlaşmazlık (toplular çıkar uyuşmazlığı) ile sonuçlanabilmektedir. Çalışma hayatında ve ekonomide istikrarın sağlanması için, toplu iş uyuşmazlıkları çeşitli yollarla çözüme kavuşturulmaktadır. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde barışçı ve mücadeleciler (çatışmacılar) olmak üzere iki farklı yol kullanılmaktadır.

Grev ve lokavt, toplu iş uyuşmazlıklarını çözmek için kullanılan yollardan birisi olmakla birlikte; ulusal ekonomiyi ve hatta kamu düzenini, az ya da çok, olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle grev ve lokavt haklarının özüne dokunmadan uyuşmazlığın çözümü için barışçıl yolların kullanılmasının bazı durumlarda grev ve lokavtı, dolayısıyla bunlardan doğacak zararları önleyebileceği kabul edilmektedir.

Yargısal çözüm yolları, hem bireysel hem de toplu hak uyuşmazlıklarında kullanılmaktadır. Bu tür uyuşmazlıklarda çözüm mercii mahkemelerdir. Mahkemelerin vermiş olduğu kararlar, her iki tarafı da bağlamaktadır. Uzlaştırma, aracı durumundaki üçüncü kişinin veya kurulun öneriler sunarak tarafları birbirine

yakınlaştırmaya çalışması, tarafların anlaşamamaları hâlinde görevine devam ederek uzlaşma formülü içeren bir karara varması ve bunu taraflara tavsiye etmesidir. Uzlaştırma Kurulu, tarafların görüşlerini dikkate alarak ve taraflar arasındaki iletişimi kolaylaştırarak uyuşmazlığı çözmeye çalışır.

Uzlaştırma faaliyetinin sonunda ise bir uzlaşma formülü içeren kararını taraflara sunar. **Arabuluculuk:** Aracı durumundaki üçüncü kişinin, tarafları yalnızca ortak bir noktada buluşturmaya çalışması, başarıya ulaşamaması halinde tarafların görüşlerini ve anlaşmazlık noktalarını içeren bir raporu, kendisinin de gerekli gördüğü tavsiyeleri ekleyerek ilgili mercilere sunmasıdır. Uzlaştırma ile arabuluculuğu birbirinden ayıran çizgi çok incedir. Bu nedenle, uygulamada uzlaştırma ve arabuluculuk çoğu zaman iç içe geçmiş durumdadır ve bu kavramlar birbirlerinin yerine kullanılabilir. Öyle ki bazı ülkelerde uzlaştırma kurulu tamamıyla arabuluculuk yaparken, bazı ülkelerde de arabulucular uzlaştırma kurulunun işlevlerini yerine getirmektedir.

Tahkim (Hakem) üçüncü bir kişi ve ya kurulun, tarafları bağlayıcı kesin bir karar vererek toplu iş uyuşmazlığını çözümlemesidir. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde tahkim, uzlaştırmacı değil; karar verici olarak rol oynamaktadır. Tahkimin diğer barışçı çözüm yollarından ayrılan en önemli noktası, uyuşmazlığın tarafları bağlayan bir kararla çözümlenmesidir. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde tahkim, uzlaştırmacı değil; karar verici olarak rol oynamaktadır. Tahkimin diğer barışçı çözüm yollarından ayrılan en önemli noktası, uyuşmazlığın tarafları bağlayan bir kararla çözümlenmesidir.

Gönüllü Tahkim, tarafların toplu iş sözleşmesine koydukları hüküm uyarınca veya uyuşmazlığın herhangi bir aşamasında aralarında anlaşmaları üzerine uyuşmazlığın üçüncü bir kişi veya kurul tarafından çözümlenmesidir. Zorunlu Tahkim, tarafların toplu iş mücadelelerine gitmelerinin yasaklandığı ülkelerde veya grev/lokavt hakkının tanındığı ancak bazı işyerlerinde veya belirli koşulların varlığı halinde greve/lokavta gidilmesinin yasaklandığı ülkelerde toplu iş uyuşmazlıklarının üçüncü bir kişi veya kurul tarafından çözümlenmesidir.

Mücadeleciler çözüm yolları, toplu iş uyuşmazlıklarında anlaşmayı sağlamak amacıyla sosyal tarafların diğer tarafı zorlamasını veya zor durumda bırakmasını sağlayan çözüm yollarıdır.

Toplu iş uyuşmazlıklarında iki temel mücadeleciler çözüm yolu kullanılmaktadır. İşçiler açısından grev, işverenler açısından ise lokavt en önemli mücadeleciler çözüm yoludur.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Uzun yıllar boyunca grev, bir şiddet ve zor kullanma aracı olarak kabul edilerek suç sayılmış ve yasaklanmıştır. Grev ancak 20. yy'dan itibaren demokrasinin gelişip yerleşmesiyle birlikte verilen örgütlü iş mücadeleleri sonucunda bir hak olarak kabul edilmeye başlamıştır. Kısacası grev hakkı anayasalarda yer alsın veya almasın, günümüzde bütün Batı demokrasilerinin benimsediği vazgeçilmez temel haklar arasında yer almaktadır. Ayrıca grev hakkına, Avrupa Konseyi Sosyal Şartı ve Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal, Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde de yer verilmiştir.

Grev, işçilerin taleplerini işverene kabul ettirebilmek için topluca ve birlikte hareket ederek işi tamamen veya önemli derecede aksatacak ölçüde, geçici olarak işi bırakmalarıdır. Sendikaların işverenler karşısında sahip oldukları en önemli güç grevdir. Grev, işçilerin taleplerini işverene ve kimi zaman hükümete kabul ettirebilmek için kullandıkları ekonomik ve toplumsal bir baskı aracıdır. Grev, işçilerin üretici güçlerini kullanarak işverenler üzerinde ekonomik baskı oluşturdukları toplu bir işçi hareketidir.

BELLİ BİR GRUP İŞÇİNİN İŞİ BIRAKMASININ GREV SAYILABİLMESİ İÇİN, TOPLUCA VE BİRLİKTE HAREKET ETMELERİNİN YANI SIRA İŞ BIRAKILAN YERDE İŞİN TAMAMEN VEYA ÖNEMLİ ÖLÇÜDE DURMASININ AMAÇLANMASI GEREKMEKTEDİR. Grevlerin süresi ise sendikanın grev fonlarının büyüklüğüne, felsefi ve örgüt yapısına, grevin türüne, işin ve işçinin niteliğine göre değişebilmektedir. Grev Fonu, greve katılan ve iş ilişkisi grev süresince askıda kalan işçilerin gelir kayıplarını karşılamak amacıyla sendikaların üyelik ve dayanışma aidatı vb. aidatların bir bölümünden oluşturdukları fondur.

Grevin beraberinde çeşitli ekonomik sorunlar getirmesi, sendikaların işverenler üzerinde etkili olacak ancak etkileri greve oranla daha sınırlı kalacak farklı işçi eylemleri düzenlemelerine neden olmaktadır. Grevin dışında sendikaların uyguladıkları eylemlerin başında iş yavaşlatma eylemi gelmektedir. İş YAVAŞLATMA EYLEMİ, işçilerin işi bırakmamakla beraber, işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatacak şekilde yavaşlatarak düşük bir hız ve verimle çalışmalarıdır. Yasal olan ve olmayan grev ayrımının dışında uygulamada sıkça görülen bazı önemli grev türleri ise şunlardır:

GENEL GREV: Bir ülkedeki birkaç işkolunda veya tüm işkollarında, ülkenin tümünde veya bir bölgesinde belirli veya belirsiz süreli olarak yapılan grevdir. Genel grev, genellikle siyasal iktidarları etkilemek amacıyla yapılmaktadır. Kimi zaman ekonomik amaçlar taşısa da genel grev, esas itibarıyla siyasal bir nitelik

taşımaktadır. **UYARI GREVİ :** İşvereni bir kararından veya bir uygulamasından vazgeçirmek amacıyla başvuru ve belirli bir süre uygulanacağı önceden açıklanarak başlatılan grevdir. **OTURMA GREVİ:** İşçilerin işyerlerini terk etmeyerek ancak işgörme borçlarını yerine getirmekten kaçınarak ve oturarak gerçekleştirdikleri bir eylemdir.

Grevin dışında sendikaların uyguladıkları eylemlerin başında iş yavaşlatma eylemi gelmektedir. İş YAVAŞLATMA EYLEMİ, işçilerin işi bırakmamakla beraber, işi niteliğine göre önemli ölçüde aksatacak şekilde yavaşlatarak düşük bir hız ve verimle çalışmalarıdır. Türkiye'de özellikle toplu görüşmeler devam ederken belediyelerde çalışan işçilerin işi yavaşlatma eylemlerine başvurdukları görülmektedir. Bu eylemler sırasında belediye otobüsü şoförleri toplu pazarlık süresince otobüsleri çok yavaş kullanarak halkı gidecekleri yere çok geç ulaştırmakta, seferler aksamakta ve insanlar duraklarda saatlerce beklemek zorunda kalmaktadır. Böylece halk, işçilerle işveren arasındaki anlaşmazlıktan haberdar edilerek, belediye yöneticileri üzerinde bir kamuoyu baskısı oluşturmaktadır.

Özellikle ABD ve İngiltere'de işçilerin grev dışında kullandıkları mücadeleci çözüm yolları arasında boykot, picketing, sabotaj ve işe devamsızlık eylemleri de yer almaktadır. **BOYKOT,** işçilerin işvereni belirli bir davranışta bulunmaya veya bulunmamaya zorlamak veya cezalandırmak amacıyla onunla toplu ve organize biçimde herhangi bir hukuki ilişkiye girmekten kaçınmaları ve onu iş ve ticaret hayatından uzaklaştırmaya çalışmalarıdır. Bu şekliye boykot, pasif bir eylemdir. Boykotta amaç, işçilerin işvereni ekonomik yönden sıkıştırarak taleplerini işverene kabul ettirebilmeleridir. İşçilerin işverenin ürünlerini satın almayı reddetmeleri boykotta örnek olarak verilebilir.

PİCKETİNG de işçiler, işyeri girişi önünde toplanarak ellerinde taşıdıkları pankartlarla işvereni diğer işçilere ve topluma şikâyet ederken diğer işçileri de işbaşı yapmaktan vazgeçirmeye çalışmaktadır. Vandalizm, bir kişiye ya da kamuya ait bir mala, araca ya da ürüne kasıtlı olarak zarar verme eylemidir. Lokavt kavramı, İngilizce olan lock-out kelimesinden gelmektedir. Lock-out'ın kelime anlamı, "birini/birilerini kapının dışında bırakmak, kapıyı "kilitlemek"tir. Ancak endüstri ilişkileri ve iş hukuku bakımından lokavt, işverenin işyerinde faaliyetin tamamen durmasına yol açacak tarzda, işçileri işyerinden topluca uzaklaştırması anlamına gelmektedir. Lokavtın temel unsuru, **İŞYERİNDE FAALİYETİN TAMAMEN DURMASIDIR.**

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Lokavt: Toplu iş uyuşmazlığı nedeniyle veya herhangi bir baskı amacıyla, işçilerin işveren tarafından topluca ve geçici olarak işyerinden uzaklaştırılmalarıdır. Grev ve lokavt hakları arasında EKONOMİK VE SOSYAL BİR EŞİTLİK değil, yalnızca BİÇİMSEL BİR EŞİTLİK söz konusudur. Çünkü grevde işçiler yaşamak için gerekli olanaklardan kendilerini yoksun bırakırken lokavtta işverenler yalnızca kârlarını ve mal varlıklarını ilgilendiren bir zarara uğramaktadır. Bir başka ifadeyle, grevde işçiler kendi yaşamlarını ve fiziksel varlıklarını ortaya koyarken lokavtta işverenler ekonomik varlıklarını ortaya koymaktadır. Böylece grevdeki beşerî risk ile lokavttaki MALVARLIĞI RİSKİ arasındaki farklılık, grev ve lokavt arasında bir nitelik farklılığı ile ekonomik ve sosyal eşitsizliğe yol açmaktadır.

SORU CEVAP

SORU:

İşçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında çalışma ilişkileriyle ilgili konularda ortaya çıkan iş uyuşmazlığın adı nedir?

CEVAP:

Toplu İş Uyuşmazlığı

SORU:

Toplu iş uyuşmazlığının taraflarından en azından birisi kimdir?

CEVAP:

Sendikadır.

SORU:

Toplu hak uyuşmazlığında, varolan bir neyin ihlali söz konusudur?

CEVAP:

Bir hakkın ihlali söz konusudur.

SORU:

İşçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin dayanağını oluşturan mevzuat, toplu iş sözleşmesi ve hizmet akdi hükümleri ile sağlanan hakların sendika, işve-ren veya işveren sendikası tarafından ihlal edilmesi durumunda ortaya ne çıkmaktadır?

CEVAP:

Toplu hak uyuşmazlığı

SORU:

Varolan bir hakkın ihlali söz konusu olduğu için hak uyuşmazlıklarına, nasıl uyuşmazlıklar da denilmektedir?

CEVAP:

Hukuki veya yasal uyuşmazlıklar da denilmektedir.

SORU:

Toplu çıkar uyuşmazlıklarında yeni bir neyin yaratılması söz konusudur?

CEVAP:

Yeni bir statünün yaratılması söz konusudur.

SORU:

Toplu pazarlık sürecinde ortaya çıkan uyuşmazlık, ne uyuşmazlığıdır?

CEVAP:

Toplu çıkar uyuşmazlığıdır.

SORU:

Çıkar uyuşmazlıklarının temelinde, sermaye ve emek arasındaki üretim gelirinden daha fazla pay alma mücadelesi yatmaktadır. Bu nedenle çıkar uyuşmazlıklarına ne tür uyuşmazlıklar da denilmektedir?

CEVAP:

Ekonomik uyuşmazlıklar da denilmektedir.

SORU:

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılan yöntemler ülkelere göre fark-lılık göstermektedir.

Ülkelerin özellikle siyasi ve hukuki yapısı, o ülkedeki tüm endüstri ilişkileri sistemini etkilediği gibi, toplu iş uyuşmazlıklarının nelerini de etkilemektedir?

CEVAP:

Çözüm sis-temlerini de etkilemektedir?

SORU:

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde taraflar tamamen serbest bıraktığı sistem hangisidir?

CEVAP:

Özgürlükçü Sistem (Serbestlik Sistemi)

SORU:

Tarafların toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü için grev veya lokavta gitme olanakları söz konusu olmayan sistem hangisidir?

CEVAP:

Yasakçı (Zorunlu) Sistem

SORU:

Tarafların, grev ve lokavta ancak toplu iş uyuşmazlıklarını barışçı yollarla çözümleyemedikleri takdirde gidebilmekte olacakları sistem hangisidir?

CEVAP:

Karma Sistem

SORU:

Karma sistemde taraflar, toplu iş uyuşmazlıklarını öncelikle barışçı yollarla çözümlemeye çalışmakta; bu yolların başarısızlığa uğraması durumunda ise nelere gidebilmektedir?

CEVAP:

Grev ve lokavta gidebilmektedir.

SORU:

Grev ve lokavt haklarının özüne dokunmadan uyuşmazlığın çözümü için hangi yolların kullanılmasının bazı durumlarda grev ve lokavtı, dolayısıyla bun-lardan doğacak zararları önleyebileceği kabul edilmektedir?

CEVAP:

Barışçı yolların kullanılmasının

SORU:

Toplu iş uyuşmazlıklarında mücadeleci çözüm yollarına gidilmeden önce dışarıdan bir kişi veya kurulun taraflar arasında uzlaşma sağlayıcı çaba göstermesini öngören bir yol hangisidir?

CEVAP:

Uzlaştırma

SORU:

Özgürlükçü sistemin görüldüğü ülkelerde ve karma sistemin görüldüğü ülkelerde grev ve lokavtın yasak olmadığı işlerde uyuşmazlığın çözümü için taraflar ne yollarına gidebilirler?

CEVAP:

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Çatışmacı çözüm yollarına gidebilirler.

SORU:

Uzlaştırmada olduğu gibi, taraflar arasındaki toplu iş uyuşmazlığında tarafsız üçüncü bir kişi uzlaşmaya yardımcı olmasına ve taraflar arasındaki görüş ayrılıklarını gidererek onları birbirine yakınlaştırmaya çalışmasına ne denir?

CEVAP:

Arabuluculuk.

SORU:

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılan, üçüncü bir kişi ve ya kurulun, tarafları bağlayıcı kesin bir karar vererek toplu iş uyuşmazlığını çözümülemesi yoluna ne denir?

CEVAP:

Tahkim (Hakem)

SORU:

İşçilerin taleplerini işverene kabul ettirebilmek için topluca ve birlikte hareket ederek işi tamamen veya önemli derecede aksatacak ölçüde, geçici olarak işi bırakmalarına ne ad verilir?

CEVAP:

Grev

SORU:

Toplu iş uyuşmazlığı nedeniyle veya herhangi bir baskı amacıyla, işçilerin işveren tarafından topluca ve geçici olarak işyerinden uzaklaştırılmalarına ne ad verilir?

CEVAP:

Lokavt

ÜNİTE 8: ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE YENİ GELİŞMELER

KÜRESELLEŞME KAVRAMI

Farklı biçimlerde kullanılan, üzerinde kesin bir görüş birliği bulunmayan ancak genelde ekonomik bir temeli olduğu kabul edilen küreselleşme, son 30 yılın en sık kullanılan kavramlarından. Kavramsal olarak küreselleşmeyi tanımlayan çabalar genellikle üç ana yaklaşım ekseninde değerlendirilmektedir. Bu yaklaşımlar; kuvvetli küreselleşmeciler olarak anılan yeni-liberal görüş, süreçsel ve eğilimsel olarak ele alan görüş ve şüpheli görüş olarak adlandırılabilir. IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü tarafından da benimsenen yeni liberal görüş için küreselleşme; piyasa güçlerinin serbestliği, rekabetin kusursuzluğu ve karşılaştırmalı üstünlüklere dayanan bir uluslararası ticaretin yaygınlaşması olarak tanımlanmaktadır. Süreçsel ve eğilimsel yani konuyu tarihsel olarak ele alan görüşe göre ise küreselleşme; ürünlerin ve bilginin uluslararası aktarımında meydana gelen yeni bir düzendir. Piyasaların kuralılaştırılması, bilginin ve teknolojinin dünya ölçeğinde yaygınlaşması; tüketim kalıplarının dünya ölçeğinde dönüşümü gibi ilkeler bu sürecin belirtileridir. Şüpheli görüşe göre ise küreselleşme bir söylenceden ibarettir. Şüphelilere

göre dünya ekonomisi temel dinamikleri gereği uluslararasılaşmaktadır.

Küreselleşmenin temel özelliği, sermaye ve ticaret ilişkilerinin serbestleşmesiyle, kapitalizmin uluslararasılaşması ve yeniden yapılanmasıdır. Küreselleşmeyle beraber dönüşmeye başlayan ekonomik sistem; devletlerin ekonomik alana olan müdahalelerini kısıtlamış, ulus devletlerin rolünü uluslararası sermayenin serbestliğinin kolaylaştırıcısı olarak yeniden tanımlamıştır. Bu durum endüstri ilişkileri sistemlerini değiştirmeye zorlamıştır.

Küreselleşme ve teknolojik gelişme birbiriyle yakın ilişkilidir. Bir öğrenme biçimi olan teknolojik değişim, toplumsal bir süreçtir. Teknolojik değişim, üretim etkinliğini hem niteliksel olarak hem de niceliksel olarak etkileyen toplumsal süreçlerin bir bileşenidir. Bu bileşenin durumuna kapitalizmin küreselleşmesi ve yeniden yapılanması döneminden bakıldığında teknoloji sürecin hızlandırıcısı ve kolaylaştırıcısı rolünü üstlenmektedir. Günümüzde de bilimsel keşiflerin imalat yöntemlerine uyarlanması süreci gittikçe kısaltmaktadır.

Teknolojik değişikliklerinin niteliği hem gündelik hayatı hem de ekonomik hayatı ne ölçüde etkilediğiyle değerlendirilebilir. Teknoloji tabanında ne gibi değişiklikler olduğu jenerik teknolojiler kavramıyla açıklanabilir. JENERİK TEKNOLOJİLER, ekonomik alanda yeni etkinlik alanları yaratma yetkinliğine ve etkisine sahiptir. Bütün bir toplumsal hayata ve yaşadığımız çağa da damgasını vurma yolundaki günümüz jenerik teknolojileri; enformasyon teknolojisi, ileri malzeme teknolojileri, biyoteknoloji ve gen mühendisliği, uzay ve havacılık teknolojileri, enerji teknolojileri kategorilerini kapsamaktadır.

Teknolojik gelişmelerin temel kaynağı bilgi ve bilginin kullanımıdır. Türkçe’de ‘BİLGİ’ kelimesinin, İngilizcedeki ‘information’ ve ‘knowledge’ kelimelerinin yerine, ortak olarak kullanılması bu iki kelime arasındaki anlam farkını ortadan kaldırmaktadır. Birincisini, bireylerin herhangi bir çaba sarf etmeksizin ulaştığı dışarıdan verilen olgular; ikincisini ise bireylerin öğrenme, araştırma veya gözlem yolu ile çaba sarf ederek elde ettiği olgular olarak tanımlanmaktadır.

Teknolojik yeniliklerin ulaştığı düzey, yönetim-üretim ilişkisine yeni bir boyut kazandırmış, coğrafi sınırlılıklar sermaye lehine yeniden yapılanmıştır. Coğrafi sınırlılıkların sermaye lehine kısmen aşılmış olması (uluslararası işgücü rezervinin sermaye açısından ulaşılabilirliğinin kolaylaşması), teknolojik değişimlerin küreselleşme diye adlandırılan süreçle ilişkilendirildiği yerdir. Bu ilişkinin merkezi bir noktasında ‘esneklik’ kavramı yer alır. Esneklik, ilgili dönemin ekonomik örgütlenmesinin temel bir yapı taşıdır. İŞGÜCÜ

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ESNEKLİĞİ ise beceri, sayı ve ücret gibi konularda işgücünün işin durumuna göre farklılaştırılabilmesidir.

ESNEK ÜRETİM

Gelişmiş kapitalist ülkelerin piyasalarında başlayan talep doyması, 1970'li yılların sonlarında etkisini göstermeye başlamıştır ve fordist üretim biçiminin tipik özellikleri farklılaşma sürecine girmiştir. Kitlesel tüketim aksadıkça üretim de karlı yapısını kaybetmiş, yeniden üretimini(kendi birikimini) gerçekleştiremeyen sermaye yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Bu yeniden yapılanmanın üretim örgütlenmesi post-fordist üretim, esnek üretim rejimi gibi tanımlamalarla anılmaktadır. Genel olarak esnek üretimin farklılaşmış talebe ve değişen koşullara daha iyi uyum sağlayabilecek bir çalışma örgütlenmesi olduğu söylenilebilir.

Kapitalizmin hikâyesini uzun tarihsel aralıklarla açıklayan çalışmalarda paylaşılan ortak noktalardan bir tanesi, bu toplum yapısının ekonomik olarak belirli aralıklarla krizler yarattığı ve bu krizleri aşarak kendi restorasyonunu farklı düzeylerde yeniden tahsis ettiğidir.

Esnek üretim ile fordist üretim biçimi arasındaki başlıca farklılıklar şunlardır:

- Aynı tür malın kitlesel yerine küçük bölümlerde üretimi,
- Standartlaşmış mal üretimi yerine küçük ölçeklerde ve değişik ürün türlerinde üretim,
- Talebin belirleyiciliği,
- Değişen istemlere kısa sürede yanıt verebilmesi,
- Büyük miktarlarda stoklama olmadan üretimin gerçekleşmesi,
- Üretim sürecinin parçalanarak düzey ayrışması ile belirli alanlarda uzmanlaşma,
- En genelde fordist üretimin değişmez- katı ilişkilerinde esneklik.

ESNEK UZMANLAŞMA: Bu yaklaşım 1970'li yıllarda kendini gösteren ekonomik krizin sorumlusu olarak fordist üretim biçiminin sınırlılıklarını ve fordizmin dönemin koşullarına cevap verememesini neden göstermektedir. Bununla bağlantılı olarak kitlesel üretim yolu ile üretilen dayanıklı tüketim mallarına olan talebin doyma noktasına ulaşması, tüketici taleplerinde meydana gelen aşırı farklılaşma ve verili teknolojik yapının meydana gelen farklılaşmalara refleks gösterememesi gibi somut dayanaklar ortaya serilmektedir. Bu kısıtlıkları aşmanın yolu olarak her biri kendi alanlarında uzmanlaşmış, üretim sürecinde farklı taleplere esnek şekilde uyum sağlayabilen yüksek düzeyde teknoloji kullanan esnek uzmanlaşmaya dayalı üretim örgütlenmeleridir.

Esnek uzmanlaşmaya dayalı yeni üretim örgütlenmesi, tasarımcılara yeniden zanaatkâr temelli işçilerin işbirliği içinde, genel amaçlı tezgâhlarda çok çeşitli mal üretebilme temeline oturmaktadır. Öğrenme, yeni teknolojilere uyarlanabilme, teknolojik yenilikleri hızla adapte edebilme ve yeni teknolojiler yaratabilme bu yeni üretim örgütlenmesinin ortak özelliğidir.

Piore ve Sabel'e göre esnek üretim yapısı küçük ölçekli ve çok amaçlı üretim yapabilen işletmelerde küçük işletmelerde daha düşük maliyette ve etkin olarak uygulanabilme özelliklerine sahiptir.

Atkinson tarafından geliştirilmiş olan "işlevsel esneklik" modeli esnek uzmanlaşma tezini desteklemektedir. Atkinson "esnek firma" modeli kurmuştur. ESNEK FİRMA, firma içindeki (çekirdek) işgücünü küçültürken doğan ihtiyacı çevre işgücünden çeşitli dışsal esneklik mekanizmaları aracılığı ile temin eden bir yapı olarak tanımlanır. Esnek firma modeli ikili emek piyasası analizi üzerine kuruludur. Bu modele göre işgücünü merkez ve çevre işçileri olmak üzere iki ana kategoriye ayrılır. Buna göre, merkez işçiler, sürekli sözleşmeli, yüksek vasıflı ya da çok becerilidir ve bu nedenle de iş örgütünün etkinliği için temel ve vazgeçilmez olan rolleri yerine getirirler. Değişik çevre alanlarındaki işçiler ise, geçici sözleşmeli ve yarı zamanlı işlerde çalışan büyük ölçüde vasıfsız ya da yarı vasıflı işçilerden oluşmaktadır. Atkinson, her iki işçi kategorisinin de farklı esneklik biçimlerine maruz kaldığını savunur. Atkinson'a göre, merkez işçileri, belli bir iş güvencesine sahiptir ve işlevsel esnekliğe ayak uydurabilecek kadar iyi kazanç koşullarına sahiptirler yönetimin yetkisi, onları üretimin gereklerinin dayattığı etkinlikler arasında dağıtmaktadır. Çevre işçileri ise sayısal olarak esnetilebilir durumdadırlar. Yine üretimin gerektirdiği biçimde ya yarı zamanlı işlerde çalıştırılırlar ya da yılın belli dönemlerinde işten çıkarılırlar.

Esnek uzmanlaşma yaklaşımına yönelik eleştiriler; ampirik verilerin, esnek uzmanlaşma yaklaşımının sunduklarını destekler nitelikte olmadığını, sanayi sektörünün hem esnek hem kitlesel üretim süreçlerini bir arada barındırdığını ve sadece sanayiye kapsayan bir yaklaşımın ekonominin tamamına genelleştirilemeyeceği üzerine yükselmektedir.

TEKNO-EKONOMİK YAKLAŞIM: Fordist kitle üretiminin krizini açıklamaya dönük kuramlardan biri, neo-Schumpeterci olarak anılan tekno-ekonomik yaklaşımdır. Bu kuram, Kondratiev'in "uzun dalgalar" teorisini "Schumpeterci ekonomik gelişme kuramı" ile birleştiren ve kuramın merkezine teknolojik yenilikleri koyan bir kuramdır. KONDRATİEV DALGALARI ; ekonomik işleyişte yeni dönemlerin başlangıcını ve yükselişini, eski dönemlerin sonunu ve düşüşünü ifade eder; bir dalganın sona erip diğerinin başlaması da

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

önemli teknolojik devrimlere ve dönüşümlere karşılık gelir. Teknolojik yenilikler bu yaklaşım içerisinde ayrıntılı olarak sınıflandırılmıştır. Küçük ve sürekli yeniliklerden, teknolojik devrimlere uzanan bu sınıflandırma ekonomik değişim süreçlerinin temeli olarak ortaya koymaktadır. Teknolojik devrim yalnızca belli sektörleri ya da belli bir ürün grubunu değil bütün ekonomi düzeyini değiştiren değişiklikleri kapsar.

YALIN ÜRETİM: Yalın üretim Japonya'da Toyota otomobil firmasının geliştirdiği üretim sistemidir. Bu nedenle Japon üretim sistemi de denir. Japon üretim sistemi genel olarak kaynakların daha etkin kullanımı anlamında stokların minimize edilmesine yaslanan ve bu doğrultuda talebe göre şekillenen sürekli iyileştirme vurgusu ve takım çalışması mantığı ile işleyen tam zamanlı bir üretim sistemidir. YALIN ÜRETİM; tüketici tatminine ve sürekli gelişime dayanan, üretimin tüm birimlerinin eşgüdümlü olduğu bir ürün geliştirme ve tam zamanında üretim modelidir.

JAPONLAŞMA TERİMİ, Toyota otomobil fabrikasında belirgin şeklinin almış yalın üretim sisteminin yaygınlaşmasına atfen kullanılan bir benzetmedir.

ÇALIŞMA BİÇİMİNDE FARKLILAŞMALAR

Esneklik uygulamalarının iş hayatında ve istihdam biçimlerinde yarattığı farklılıklar endüstri ilişkileri sisteminin temel bileşenlerinden biri olan çalışanlar kesiminin ücret ve istihdam güvencesi ilişkilerindeki yerinin geçmişe göre olumsuz bir yere getirmiştir. Artık çalışanlar için nasıl bir işe sahip olduğundan çok, herhangi bir işe sahip olmak daha önemli hale gelmiştir. İstihdama yerleşik kalmanın zorlaştığı bu koşullar, çalışma şartlarının çalışanlar aleyhine kötüleşmesine neden olmuştur.

Tarım ve sanayi sektörlerindeki verimlilik artışının da bir sonucu olarak üretim sistemlerinin ve teknolojide yaşanan değişimlerin de etkisiyle 1970'ler sonrası hizmet sektörünün istihdam içerisindeki payı gittikçe büyümüştür.

Yaş ve cinsiyet bakımından istihdamın bileşiminde ve işgücünün yapısında önemli gelişmeler olmuştur. Bunun yanı sıra üretim sistemlerinde yaşanan değişimlerin sonucunda, istihdamın bileşimi geleneksel sendikali sektör işçilerinden sendikasızsız sektör işçilerine kaymıştır. Ayrıca eğitilmiş ve nitelikli işgücünde artış yaşanmıştır.

Son gelişmelerin çalışma hayatına getirdiği güvencesizliklerin yığıldığı ve billurlaştığı bir alan olarak enformel sektör, devletin düzenleyici ve denetleyici kurallarının uygulanmadığı, istikrarsız ve sosyal güvenceden yoksun bir çalışma ilişkisi doğurur. **KAYIT DIŞI EKONOMİ;** yasal düzenlemelerin denetleyici ve düzenleyici kurallarının girmediği, kayıt

dışı çalışanların ise sosyal güvenceden yoksun olduğu bir ekonomik etkinlik alanıdır.

1980'lerden sonra hızla yaygınlaşan yeni (esnek) çalışma biçimleri sayı itibarıyla oldukça fazladır. Esnek çalışma biçimlerinin en yaygınları kısmi süreli çalışma, iş paylaşımı, evde çalışma, tele-çalışma, çağrı üzerine çalışma, sıkıştırılmış çalışma haftası şeklinde çalışma türleridir.

SENDİKALAŞMA VE YENİ GELİŞMELER

Bir taraftan işsizliğin yaygınlaşması ve kronikleşmesi, diğer taraftan da işe sahip olma yarışının çetinleşmesiyle beraber tipik sendikali işçinin istihdam içerisindeki payı gerilemiş, örgütlü ilişkiler yıpranmış, endüstri ilişkilerinde savaş sonrası doğan ve gelişen uzlaşma sona ermiştir. Sendikalar bu zaman diliminde üye, güç ve itibar kaybetmiştir.

İşsizlerin oluşturduğu yedek işgücü ordusu sendikasızsız, sigortasız ve kayıtsız çalışmaya razı olan potansiyel bir kitleyi ortaya çıkarmaktadır. **YEDEK İŞGÜCÜ ORDUSU,** çalışanlara her an işlerini kaybetme korkusunu yaşatan işsiz rezervini tanımlar. Kapitalistlerin ücretleri baskı altında tutmak adına işsizliği kendi faydasına kullanma durumuna karşılık gelir. Bu gelişmeler sendikalar ve çalışanlar açısından iki önemli sonuç doğurmaktadır. Birincisi yedek işgücü ordusu işverenler için ucuz işgücü olarak işçilere karşı önemli bir koz olarak ve tehdit oluşturmakta, bu sayede işverenler bu potansiyeli kullanarak işçilerin sendikalaşmaya ve sigortalı olmaya dönük taleplerini kırabilmektedir. İkincisi, formel sektörle haksız bir rekabet içerisinde olan enformel sektör, formel sektör üzerinde bozucu bir etki yapıp yavaş yavaş enformel sektöre çekebilmektedir.

Sendikalar günümüzde üç tehdit ile karşı karşıyadır: Bunlar, üyelerden kaynaklanan, işverenlerden kaynaklanan ve devletten kaynaklanan tehditlerdir. İşçileri sendikalara üye olmaya iten nedenler ve avantajlarda gerilemenin varlığı, işçilerin üyelik talebinde düşüşe yol açmaktadır. İşverenlerin esneklik talebi, inisiyatiflerini artırma eğilimleri gibi nedenlerden dolayı sendikal hareket tehdit altındadır. Devletten sendikalara yönelik tehditler ılımlı olabileceği gibi, sendikaları kökünden söküp atmayı hedefleyen hükümet politikalarından da kaynaklanabilmektedir.

Farklılaşan endüstri ilişkileri bağlamında Avrupa merkezli bir endüstri ilişkileri bileşeni olarak karşımıza çıkan sosyal diyalog, "işçi-işveren temsilcilerinin ekonomik performansı ve sosyal hakları geliştirmek adına düzenli bir takvim çerçevesinde görüşme veya danışma esasına dayanan, devletin katılımının olduğu ya da olmadığı, tek bir modeli olmayan, ülkelerin kendi

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

endüstri ilişkileri gelenekleri içerisinde şekillenen bir mekanizmadır”.

Korporatizm kavramı genel olarak tarihsel anlamı nı, II. Dünya Savaşı öncesi otoriter siyasi rejimlerin içerisinde bulmuştur. Bu anlamın arkasında, toplum içerisindeki çıkar ayrılıklarının ortadan kalktığı ve devlet eliyle ortak bir toplumsal amaca doğru işbirliği yapıldığı varsayımı yer alır. Geçerli bir gündem maddesi hâline gelmesi 1970'lerin sonlarıyla beraber olmuştur. Bu dönem içerisinde kavram, daha farklı bir düzeyde, 'neokorporatizm' adıyla inşa edilmiştir. Makal'a göre neokorporatizm kavramsal olarak birbirinden farklı vurgular içeren ama birbiriyle yakından ilişkili üç anlama sahiptir

1. Ulusal ölçekte örgütlenmiş, belirli bir alanda uzmanlaşmış, hiyerarşik bir örgütsel yapıya ve üyeleri üzerinde tek elci güce sahip yapının varlığı,
2. Farklı çıkar gruplarının, bu tür özellikler taşıyan örgütleri arasında kurulan ilişkiler,
3. Bu çıkar gruplarının demokratik-çoğulcu bir siyasal yapı içerisinde, devletle ilişkileri göz önüne alınarak siyaset oluşumuna dahil edilmeleri.

Yukarıdaki maddelere göre, neo-korporatizmin çoğulcu bir endüstri ilişkileri sisteminin işlerliğiyle yakından ilgili olduğu söylenebilir. Neo-korporatizm bu anlamıyla, merkezi bir çalışan ve işveren örgütlenmesi yapısının, devlet katılımı ya da aracılığıyla, oluşturulabilecek sosyal politikaların içeriğini belirleyecek kurumsal mekanizmalar içerisinde kendine yer bulabilmesini ifade edecektir.

İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ

İnsan kaynakları yönetimi (İKY), insanların istihdam edildiği örgütlerde amaçlanan hedefler doğrultusunda işe ve çalışanlara dair temel bir yönetim etkinliğidir. İnsan kaynakları yönetimi, en geniş anlamı ile bir organizasyonun en değerli varlığının, yani orada çalışan insanların, etkin yönetimi için geliştirilen stratejik ve tutarlı bir yaklaşım olarak tanımlanabilir. İKY bir organizasyon içerisinde yüksek performanslı bir işgücünün kazanılması, geliştirilmesi, motivasyonun sağlanması ve elde tutulması için yerine getirilen tüm etkinliklerin yönetimidir.

İKY kavramının oluşumundaki kuramsal basamaklara bakıldığında ilk basamakları klasik yönetim yaklaşımıyla (Bilimsel Yönetim), insan ilişkileri yaklaşımı (Hawthorne Araştırmaları) oluşturmaktadır. Bu yaklaşımların ortak noktası çalışanların verimliliğini artırma amacı güden işletme merkezli düşünce sistemleri oluşturmaktadır. BİLİMSEL YÖNETİM, F. W. Taylor'un belirli bir işi yapmanın en basit, en doğru ve

en hızlı yolunu bulmaya yönelik çabalarını yönetsel bir bilgi birikimine dönüştürmesini ifade eder. Bilimsellik iddiası taşıır çünkü genel geçer yasalar olarak formüle edilmiştir. HAWTHORNE ETKİSİ ; Western Elektrik şirketinin Hawthorne fabrikalarında çalışma ortamının fiziksel ayrıntıları üzerine yapılan deneylerde (1924-1932), çalışanların kendileriyle ilgilenildiğinin farkına varmasıyla daha verimli çalıştıkları tesadüfen keşfedilmiştir. Bu olay İnsan İlişkileri Yaklaşımına temel oluşturmuştur.

Endüstri ilişkileri alanında İKY düzenlemelerine şüpheli, mesafeli yaklaşılmaktadır. Bunun arkasında İKY'nin yönetim isteklerinin bir ifadesi olarak tek taraflı (ünitarist) bir yaklaşım olduğu düşüncesidir.

İKY ve endüstri ilişkileri arasındaki temel farklar şunlardır:

- Bu anlamda endüstri ilişkileri öncelikle kolektif ilişkiler odaklıdır. Kuşkusuz bu boyutu ile endüstri ilişkileri, insan kaynakları yönetiminden çok daha geniş bir açılım ortaya koymaktadır.
- Endüstri ilişkilerinin, insan kaynakları yönetiminden ayrıldığı noktalardan biri de devletin süreç içerisindeki rolüdür. Endüstri ilişkilerinde bir taraf olarak yasalar, anlaşma müzakereleri, mahkemeler aracılığı ile var olan devlet, İKY' de en az etkiyle kural koyar ve uygulama pratiklerine müdahil olmaz.
- Endüstri ilişkilerinin çoğulcu çerçevesinin taraflar arası ya da herhangi bir tarafın devletle yaşayabileceği çatışmayı çıkar farklılıklarından kaynaklanan bir potansiyel olarak kabul eder. Endüstri ilişkileri bu çıkar farklılıklarını kolektif prosedürlerle sonuçlandırmayı ve uyuşmazlıkların karara bağlanmasına çabalar. Tek taraflı olan İKY ise çıkarların birliğini ve aynılığını savunur ya da en azından buna ulaşmayı amaçlar.

SORU CEVAP

SORU:

Küreselleşme nedir?

CEVAP:

Küreselleşme geride bıraktığımız yaklaşık otuz senelik bir dönemde yaşanan dönüşümleri ve değişimleri açıklamak için kullanılan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum kavramın açıklayıcılığını güçsüzleştiren bir belirsizlik yaratır, her şeyi kavramaya çalışan bir araca dönüştürür. Bu biçimde, şekillenmiş her kavram gibi açıklamaya çalıştığından daha fazlasının üstünü örter. Jessop'a göre (2005, s.268) "Belirli olay ve olguları, bir 'küreselleşme' sürecine bağlı olarak açıklamak yanıltıcı, herhangi bir şeyi veya her şeyi 'küreselleşme' şemsiyesi altına toplamak anlamsız ve herhangi bir şeyi ya da her şeyi, sanki 'küreselleşme' başlığı diğer başlıklardan her

halükârdâ daha çok açıklayıcılık taşırmış gibi 'küreselleşme' ile ilişkilendirmek ise yararsızdır". Buradan hareketle küreselleşmeyi, kendi başına özel bir nedensel mekanizma olarak değil de birçok farklı sürecin karmaşık bir sonucu olarak ele almak daha anlaşılır olabilir. Farklı yaklaşımların ortak bazı noktaları bulunmaktadır. Bu ortak noktalar küreselleşmeyle tanımlanan zaman dilimine dair ekonomik, toplumsal, siyasal, kültürel bir farklılaşma ve ayrışma sürecinin belli biçimlerde de tanımlanmasıdır. Kavramsal olarak küreselleşmeyi tanımlayan çabalar genellikle üç ana yaklaşım ekseninde değerlendirilmektedir. Bunlar kuvvetli küreselleşmeciler olarak anılan yeni-liberal görüş (Ohmae, 1990), süreçsel ve eğilimsel olarak ele alan görüş (Petrella, 1996; Vickery, 1996; Dicken, 1999) ve şüpheli görüş (Hirst ve Thompson, 1998) olarak adlandırılabilir. IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü tarafından da benimsenen yeni-liberal görüş için küreselleşme; piyasa güçlerinin serbestliği, rekabetin kusursuzluğu ve karşılaştırmalı üstünlüklere dayanan bir uluslararası ticaretin yaygınlaşması olarak yorumlanmıştır. Bu görüşe göre finansal ve endüstriyel etkinlikteki reel akışlar ölçüsünde ulusal sınırlar büyük ölçüde ortadan kalkmıştır. Konuyu tarihsel zemininde kavramaya çalışan diğer görüşe göre ise küreselleşme süreci; ürünlerin ve bilginin uluslar arası aktarımında meydana gelen yeni bir düzendir. Piyasaların kuralsızlaştırılması; şirket stratejilerinin uluslararasılaşması; bilginin ve teknolojinin dünya ölçeğinde yaygınlaşması; tüketim kalıplarının dünya ölçeğinde dönüşümü gibi ilkeler bu sürecin belirtileridir. Şüpheli görüş için küreselleşme bir söylenceden, bir masaldan ibarettir. Şüphelilere göre dünya ekonomisi temel dinamikleri gereği uluslararasılaşmaktadır, farklı olan durum ise bu sürecin ilgili dönemde piyasa güçleri tarafından gerçekleştiriliyor olmasıdır. Küreselleşme ile anılan dönem kapitalizmin tarihsel bir aşaması olarak görülebilir ve dünya ölçeğinde yaygınlaşan bu durumun çok boyutlu sonuçları bunun üzerinden değerlendirilebilir. Küreselleşmenin temel özelliği kapitalizmin uluslararasılaşması ve yeniden yapılanmasıdır. Bu yeniden yapılanma Erdoğan'a göre (2006: 39) sermayenin içsel ve dışsal coğrafi alanlara egemen olma çabasının bir sonucudur. Dışsal yayılma olarak kastedilen, daha önce toplumsal ihtiyaçların giderilmesinde piyasa ilişkilerinin egemen olmadığı ülkelerin (eski Sovyet Birliği ülkeleri gibi) yapılarına tabii oluşu, içsel yayılma olarak kastedilen ise sermayenin ulusal sınırlar içerisinde egemen olmadığı kamu kesimine yönelerek refah rejimlerini dönüştürmesi olarak ifade edilmektedir. Dünya ekonomisindeki bu dönüşümün temel nedeni, savaş sonrası yoğun sermaye birikimi ve tekelleşmeyle bağlantılı olarak 1970'li yılların ortalarından itibaren ileri kapitalist ülkelerde görülen kâr oranlarındaki büyük azalmalardır. Sermaye birikimi ve kapitalizmin krizi, sermayenin daha önce giremediği alanlara girme çabasıyla sonuçlanmış, piyasa ilişkileri dünya ölçeğinde baskın ekonomik sistem hâline gelmiştir. Şayan'a göre ise (2002: 150) 'küreselleşme olarak tanımlanan bu süreç, finans sermayesinin maksimum kâr

elde etmeye yönelik ve çoğu kez spekülâtif amaçlı hareketliliğine bağlı olarak dünyayı tek, bütünleşmiş bir ekonomik ünite hâline getirmesini ifade etmektedir'.

SORU:

Çift yönlü hareket nedir?

CEVAP:

Polanyi'nin Büyük Dönüşüm adlı eserinde modern toplumun çift yönlü bir dinamiği olarak çerçevesi çizilmiş bir kavramdır; piyasa ilişkilerinin genişlemesi karşısında toplumun kendini koruma biçimlerine yönelişini ifade eden salınımsal bir harekete karşılık gelmektedir. Bu salınım piyasa ilişkilerinin serbestliği ve piyasa ilişkilerine müdahâlesarkacında giden gelen çift yönlü bir harekettir. SORU:

Teknoloji ve teknolojik değişim nedir?

CEVAP:

Hem doğanın bir parçası hem de varlığını devam ettirmek için bu doğanın dönüştürücüsü olan insan, teknolojiyi bu dönüştürme sürecin bir parçası hâline getirir. İnsanoğlu ihtiyaçları doğrultusunda çevresini teknolojinin yol ve yöntemleri ile dönüştürmektedir. Teknoloji, endüstri ilişkileri ile ilişkilendirildiğinde 'bilimsel ve teknolojik gelişmeleri inceleyip bunların sanayide uygulanabilir biçimdeki kullanımları ile ilgilenen bilim dalı ve bu şekilde bilgilere dayalı olarak geliştirilen makineler, yöntemler vb.' olarak tanımlanabilir (Şimşek ve Akın, 2003, s.9). Teknolojinin, toplumsal yaşamla etkileşimi, insan ihtiyaçları ile beraber değerlendirilebilir. Teknoloji belli bir şekilde belli ihtiyaçların daha iyi bir şekilde karşılanması anlayışına dayanır. Tarihsel gelişim sürecinde toplumların kendilerine özgü teknolojilere sahip olduğu bilinmektedir. İlkel toplumlar bile günlük yaşantılarını kolaylaştıracak bir takım tekniklerden ve araçlardan yararlanmışlardır. Ancak uygarlıklar geliştikçe ihtiyaçların farklılaşması ve karmaşıklaşması, teknolojinin bu ihtiyaçlara cevap verebilme olanaklarını değiştirmektedir. Kaynağı farklılaşan ihtiyaçlar, üretim ilişkileriyle teknolojinin bağına güçlendirmekte ve sürekli bir değişim içerisinde farklılaşmasına neden olmaktadır. Teknolojik değişim, üretim etkinliğini hem niteliksel olarak hem de niceliksel olarak etkileyen toplumsal süreçlerin bir bileşeni olarak karşımıza çıkar. Bu bileşenin durumuna kapitalizmin küreselleşmesi ve yeniden yapılanması döneminden baktığımızda, sürecin hızlandırıcısı ve kolaylaştırıcısı rolünün teknoloji tarafından kapılmış olduğunu görürüz. Bilimsel keşiflerin, imalat yöntemlerine uyarlanması süresi gittikçe kısalmaktadır. Halbuki elektriğin keşfi ile kullanılması arasında hemen hemen 50 yıllık bir süre geçmişti. Transistörlerin ekonomideki kullanımı net 5 yılı, lazer ışınlarının ise 1 yıldan biraz daha fazlasını gerektirmişti. Günümüzde ise teknolojik yeniliklerin kullanımı üretim etkinliğine çok daha hızlı bir şekilde eklemlendiğini görüyoruz (Gauzner, 1977, s.10). Teknolojik değişikliklerinin niteliği hem gündelik hayatı hem de ekonomik hayatı ne ölçüde etkilediğiyle değerlendirilebilir. 20. yüzyılın son çeyreği hem gündelik hayatın hem de ekonomik hayatın teknolojik tabanının büyük ölçüde değiştiği bir dönem olarak belirmektedir.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

SORU:

Jenerik teknolojiler nelerdir?

CEVAP:

Jenerik teknolojiler, ekonomik faaliyet alanlarını bütünüyle değişime uğratma ve hatta daha önce var olmayan yeni ekonomik faaliyet alanları/sektörleri yaratma yeteneğini içeren teknolojilerdir. Son derece kapsayıcı ve yayılma etkileriyle, bütün bir toplumsal hayata ve yaşadığımız çağa da damgasını vurma yolundaki günümüz jenerik teknolojileri, artık dünyadaki herkesin bildiği ve gerek siyaset gerekse ekonomi otoritelerinin de kabul ettiği gibi şu kategorileri kapsamaktadır (Göker, 1996, s.7): • Enformasyon teknolojisi (mikroelektronik, bilgisayar, iletişim teknolojilerinin bileşimi olarak), • İleri malzeme teknolojileri (polimerler, üstün iletkenler, optik lifler, teknik seramik malzemeler, kompozitler, karbon lifler, biyomedikal malzemeler ve membranlarla ilgili teknolojiler vb.), • Biyoteknoloji ve gen mühendisliği, • Uzay ve havacılık teknolojileri, • Enerji teknolojileri.

SORU:

Enformasyon(bilgi) teknolojileri nelerdir?

CEVAP:

Günümüz toplumlarında sanayinin belirginliğinin azaldığı ve sanayi ötesi bir toplumun belirginleştiğine dair kuramsal tartışmalar bilginin toplumsal hayattaki rolünün etkinliğini vurgular. Bu vurgunun odak noktasında teknolojik gelişmelerin kaynağının, bilgi ve bilginin kullanımı olduğu vardır. Bu durum jenerik teknolojiler içerisinde de en sık bahsedilen, hatta yeni ekonomik gelişmelerin ana unsuruymuş gibi ele alınan enformasyon ya da bilgi teknolojilerini karşımıza çıkarır. Bilgisayar, mikroelektronik ve iletişim gibi ayrı dalların tek bir akım içerisinde ele alındığı bu dal, hızlı bir şekilde sektörler arasında yayılmış, üretim süreçlerinde yeni bir teknoloji olarak kendine yer bulmuştur. Enformasyon kavramı olarak ele alındığında 'bir sistemin kendi durumunu başka bir sisteme bildirmesi' olarak tanımlanabilir (Göker, 1996, s.9). Dolayısıyla birimler arasında bilginin toplanması, işlenmesi, saklanması ve iletilmesi gerekir. Bu gereklilik önceden belirlenmiş bir hedefe doğru, amaçlı etkilemeyi ifade eden bir denetleme süreciyle beraber yürür. Buradan hareketle enformasyon teknolojilerinin üretim birimleri arasında ve üzerinde bir denetleme mekanizması işlevini de gerçekleştirdiği söylenebilir. Teknolojinin insanla işleyen bir mekanizma olduğu göz önüne alındığında, değişen teknolojiyle beraber teknolojiyi kullananlar üzerinde bu durumun ne gibi etkiler yaratacağı da ayrı bir tartışma konusudur. Çalışma hayatının içerisinde teknolojinin giderek daha da yoğun ve yaygın kullanılmasıyla beraber kullanıcının yerine, teknolojinin yapay zekası ikame edilmektedir. Kullanıcının üretim sürecindeki görevi kimi zaman belli başlı tuşlara basıp hâli hazırda komutlanmış cihazları yönlendirmektir. Çalışma hayatında rutin ve yabancılaşmanın yeni bir görünümü olarak ortaya çıkan bu gelişmelerin geçmişten farklılaştığı önemli bir nokta enformasyon teknolojilerinin denetleme yeteneğinin daha yetkinleşmiş olmasıdır. Bu konuya dikkat çeken Senneth'e göre (2002: 76-77) "Makineleri,

esnekliğin getirdiği kopukluk hissinden ve kafa karışıklığından ayrı düşünemeyiz. Çünkü günümüz kapitalizminin yeni aletleri geçmişin mekanik aygıtlarından çok daha zeki. Bu makinelerin zekası kullanıcınınkinin yerini alıyor; böylece Adam Smith'in kabuslarındaki zihni dışarıda bırakan emeği yeni uçlara taşıyor. Bütün düşünme süreçleri gibi, makine kullanma zekası da öz eleştirel değil operasyonel olduğu takdirde körelir".

SORU:

Fordist üretimden esnek üretime geçiş nasıl olmuştur?

CEVAP:

Fordist üretimin temeli olan kitlesel üretim ve onu mümkün kılan kitlesel tüketim 1950'li ve 1960'lı yıllarda ekonomik olarak sürdürülebilir bir performans sergilemiştir. Fordist üretimin işgücü açısından tipik özellikleri; sürekli ve tam süreli çalışma, deneyim ve bilgiye dayalı ücret artışı, olumsuz iş koşulları ve iş gücüne bağlanmış prim ve tazminatlar, düzenli çalışma saatleri, çalışma saatlerinin toplu iş sözleşmesi ile ayarlanması, hafta sonu tatilleri için ücretli izin ve işçilerin sendikalarda kolektif temsiliyetidir (Belek, 2010, s.23). Ancak gelişmiş kapitalist ülkelerin piyasalarında yaşanmaya başlayan talep doyması, 1970'lerin sonlarıyla beraber etkisini göstermeye başladıkça ekonomik krizlerde farklı biçimlerle kendini göstermeye başlamış ve fordist üretim biçiminin tipik özellikleri farklılaşma sürecine girmiştir. Kitlesel tüketim aksadıkça üretim de karlı yapısını kaybetmiş, yeniden üretimini (kendi birikimini) gerçekleştiremeyen sermaye yeniden yapılanma sürecine girmiştir. Bu yeniden yapılanmanın üretim örgütlenmesi postfordist üretim, esnek üretim rejimi gibi tanımlamalarla anılmaktadır. Bu üretim biçiminin tipik özelliklerini ise esnek üretime dair farklı modellemelerde ayrıntılandırmak mümkün olacaktır. Ancak genel olarak esnek üretimin farklılaşmış talebe ve değişen koşullara daha iyi uyum sağlayabilecek bir çalışma örgütlenmesi olduğunu söyleyebiliriz.

SORU:

Esnek ve fordist üretim biçimi arasındaki farklar nelerdir?

CEVAP:

Esnek üretim biçiminin özellikleri ve fordist üretim biçimi ile farkları şu ana başlıklarda tanımlanabilir; aynı tür malın kitlesel yerine küçük bölümlerde üretimi, standartlaşmış mal üretimi yerine küçük ölçeklerde ve değişik ürün türlerinde üretim, talebin belirleyiciliği, değişen istemlere kısa sürede yanıt verilebilmesi, büyük miktarda stoklama olmadan üretimin gerçekleşmesi, üretim sürecinin parçalanarak düzey ayrışması ile belirli aşamalarda uzmanlaşma, en genelinde fordist üretimin değişmez-katı ilişkilerine esneklik (Eraydın, 1999, s.131).

SORU:

Esnek uzmanlaşma nedir?

CEVAP:

Esnek uzmanlaşma orijinal olarak Amerikan sosyologları Piore ve Sabel (1984) ve Hirst ve Zeitlin'in (1991) çalışmalarına dayanmaktadır (Parlak, 1999, s.84). Bu

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

yaklaşım 1970'li yıllarda kendini gösteren ekonomik krizin sorumlusu olarak fordist üretim biçiminin sınırlılıklarını ve fordizmin dönemin koşullarına cevap verememesini neden göstermektedir. Bununla bağlantılı olarak kitlesel üretim yolu ile üretilen dayanıklı tüketim mallarına olan talebin doyma noktasına ulaşması, tüketici taleplerinde meydana gelen aşırı farklılaşma ve verili teknolojik yapının meydana gelen farklılaşmalara refleks gösterememesi gibi somut dayanaklar ortaya serilmektedir. Bu kısıtlılıkları aşmanın yolu olarak her biri kendi alanlarında uzmanlaşmış, üretim sürecinde farklı taleplere esnek şekilde uyum sağlayabilen yüksek düzeyde teknoloji kullanan, küçük ve orta ölçekli işletmelerin rolü vurgulanmaktadır. Bu rolle beraber endüstride yeni bir dönem yaşanacağı ifade edilmektedir. Hem birbirleriyle rekabet eden, hem de uzmanlık ve üretim bilgisi alışverişinde iş birliğine giden küçük ve orta ölçekli işletmelerin oluşturduğu esnek uzmanlık modelinin örneklerine 1970'lerde Kuzey İtalya'da, 3. İtalya deneni Bologna bölgesinde ve Güney Almanya'da yaygın olarak rastlanmakta, daha sonra giderek diğer Batı Avrupa ülkelerine de yayıldığı görülmektedir. Bu yeni üretim örgütlenmesi, tasarımcılara yeniden vasıflı/zanaatkar temelli işçilerin işbirliği içinde, genel amaçlı tezgâhlarda çok çeşitli mal üretebilme temeline oturmaktadır. Öğrenme, yeni teknolojilere uyarlanabilme, teknolojik yenilikleri hızla adapte edebilme ve yeni teknolojiler yaratabilme bu küçük işletmelerin ortak özelliğini oluşturur. (Piore ve Sabel'den aktaran Ansal, 1995, s.650) Büyük firmaların sayısal kontrollü ve bilgisayar tasarımlı üretim tekniklerini yavaş yavaş uygulamaya başlaması ile birlikte esnek bir teknolojik yapılanmaya yöneledikleri ve daha esnek bir üretim yapısına sahip olan orta ve küçük ölçekli işletmeler ile sipariş ve/veya fason yolu ile üretim süreçlerini (daha esnek olabilmek için) destekledikleri öne sürülmektedir. Esnek üretim yapısı Piore ve Sabel'e göre küçük işletmelerde daha düşük maliyette ve etkin olarak uygulanabilme özelliklerine sahiptir. Zira esnek üretim küçük ölçekli ve çok amaçlı üretim yapabilen bir teknolojik yapılanmayı gerektirmektedir (Suğur, 1994, s.152). Esnek uzmanlaşma tezini destekleyen ikinci önemli görüş, Atkinson'un "yönetimsel okul"unun geliştirmiş olduğu "işlevsel esneklik" modelidir. Atkinson, "esnek firma" (Şekil 8.1) modelini, ikili emek piyasası analizi üzerine kurar. O, işgücünü merkez ve çevre işçileri olmak üzere iki ana kategoriye ayırır. Buna göre, merkez işçiler, sürekli sözleşmeli, yüksek vasıflı ya da çok becerilidir ve bu nedenle de iş örgütünün etkinliği için temel ve vazgeçilmez olan rolleri yerine getirirler. Değişik çevre alanlarındaki işçiler ise, geçici sözleşmeli ve yarı zamanlı işlerde çalışan büyük ölçüde vasıfsız ya da yarı vasıflı işçilerden oluşmaktadır. Atkinson, her iki işçi kategorisinin de farklı esneklik biçimlerine maruz kaldığını savunur. Ona göre, merkez işçileri, belli bir iş güvencesine sahiptir ve işlevsel esnekliğe ayak uydurabilecek kadar iyi kazanç koşullarına sahiptirler yönetimin yetkisi, onları üretimin gereklerinin dayattığı etkinlikler arasında dağıtmaktadır. Çevre işçileri ise sayısal olarak esnetilebilir durumdadırlar.

Yine üretimin gerektirdiği biçimde ya yarı zamanlı işlerde çalıştırılırlar ya da yılın belli dönemlerinde işten çıkarılırlar (Argın, 1992, s.22).

SORU:

Esnek uzmanlaşma yaklaşımına yönelik eleştiriler nelerdir?

CEVAP:

Esnek uzmanlaşma yaklaşımına yönelik eleştiriler; ampirik verilerin, esnek uzmanlaşma yaklaşımının sunduklarını destekler nitelikte olmadığını, sanayi sektörünün hem esnek hem kitlesel üretim süreçlerini bir arada barındırdığını ve sadece sanayiye kapsayan bir yaklaşımın ekonominin tamamına genelleştirilemeyeceği üzerine yükselmektedir. Eleştirel bakış açısına sahip çok sayıda araştırma kitle üretiminin sona erdiğini ve esnek uzmanlaşmaya dayalı yeni ekonominin ortaya çıktığını şüpheli hâle getirmektedir. Esnek uzmanlaşmaya yöneltilen eleştiriler ilk olarak bu tezin kitle üretimi ile zanaata dayalı üretim arasında yanlış bir kutuplaşma üzerine kurulduğu iddiasına dayanmaktadır. Bu tip bir ikilem her bir endüstriyel paradigmayı karikatürleştirmektedir (katı geçmişe karşı, esnek gelecek ve vasıfsız fordizme karşı, vasıflı esnek uzmanlaşma). Böylece her iki taraftaki çeşitliliği dar bir biçimde tanımlanmış paradigmalara indirgemekte ve teknolojinin geleneksel endüstriyel tasnifini de ihmal etmektedir. (Parlak, 1999, s.86)

SORU:

Tekno-ekonomik yaklaşım nedir?

CEVAP:

Fordist kitle üretiminin krizini açıklamaya dönük kuramlardan biri, neo-Schumpeterci olarak anılan tekno-ekonomik yaklaşımdır. Bu kuram, Kondratiev'in "uzun dalgalar" teorisini "Schumpeterci ekonomik gelişme kuramı" ile birleştiren ve kuramın merkezine teknolojik yenilikleri koyan bir kuramdır (Eşiyok, 2001, s.11). Teknolojik yenilikler bu yaklaşım içerisinde ayrıntılı olarak sınıflandırılmıştır. Küçük ve sürekli yeniliklerden, teknolojik devrimlere uzanan bu sınıflandırma ekonomik değişim süreçlerinin temeli olarak ortaya konmuştur. Teknolojik devrim derken yalnızca belli sektörleri ya da belli bir ürün grubunu değil bütün ekonomi düzeyini değiştiren değişikliklerden bahsedilir. Bu kurama göre, ucuz petrole ve petrol ürünlerine dayalı dev firmalar tarafından yürütülen kitle üretimine yönelik teknolojik rejimden, yeni yeni kurulmaya başlayan düşük maliyetli (daha da düşecek olan) mikro-elektronik ürünlere dayalı ve basit bir otomasyon sistemini aşan, tasarım, üretim, yönetim ve pazarlama faaliyetlerinin entegre bir sistem olarak çalıştığı bilgi yoğun bir üretim organizasyonuna geçişte ortaya çıkmaktadır (Eşiyok, 2001, s.13).

SORU:

Tekno-ekonomik yaklaşımın kısıtlılıkları nelerdir?

CEVAP:

Tekno-ekonomik yaklaşım da esnek uzmanlaşma yaklaşımı gibi fordist üretim biçiminden kaynaklı kısıtlılıklar üzerinden kendini tanımlar. Dolayısıyla krizi aşmak, bu kısıtlılıkları aşmakla mümkün olacaktır. Tekno ekonomik

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

yaklaşımın, esnek uzmanlaşma yaklaşımından temel farkı teknolojinin krizi aşma yolunda merkezi bir önemde oluşudur. Teknolojiye yaptığı temel vurgu nedeniyle birçok süreci ihmal ettiği yönünde eleştiriler almakta ve teknolojik belirlenimcilik ile suçlanmaktadır. Esnek uzmanlaşma yaklaşımında da teknolojinin rolü önemlidir ancak asıl vurgu teknolojik üretim yapısına sahip esnek küçük veya orta ölçekli işletmelerin rolüne ilişkindir.

SORU:

Yalın üretim nedir?

CEVAP:

Yalın üretim Japonya’da Toyota otomobil firmasının geliştirdiği üretim sistemidir. Bu nedenle Japon üretim sistemi de denir. Japon üretim sistemi 1945-50’lerde düşük ücretlerin sağladığı maliyet avantajına dayanıyordu. Ücretlerin yükselmesiyle birlikte bu strateji geçerliliğini yitirdi ve Japonlar büyük ölçekli sermaye yoğun üretim sistemine geçtiler. Bundan sonra ise 1980’lerde ürün çeşitliliğine dayalı, tam zamanında mal teslimini hedefleyen esnek üretim ortaya çıktı. 1950’lerde Toyota’nın başmühendisi Ohno, üretimin yığın ölçeği temelinde örgütlenmesinin maliyetleri azaltacağını keşfetti. Ayrıca kalite ve sıfır hata üzerinde odaklandı. Ancak bunlar için emek gücünün yüksek nitelikli ve motive olması gerekiyordu. Yaşam boyu iş güvencesi garantisi, meslekteki süreye göre ücretlendirme, şirket kârlılığı temelinde prim sistemi, Toyota içerisinde bir aile havasının yaratılmasında ve motivasyonun artırılmasında etkili olmuştur. Böylece Japon üretim sistemi olarak da isimlendirilen yeni bir üretim anlayışı doğmuştur (Belek, 2010, s.47). Japon üretim sistemi genel olarak kaynakların daha etkin kullanımı anlamında stokların minimize edilmesine yaslanan ve bu doğrultuda talebe göre şekillenen sürekli iyileştirme vurgusu ve takım çalışması mantığı ile işleyen tam zamanlı bir üretim sistemidir. Bu üretim sistemi genel olarak ifadesini “Dünyayı Değiştiren Makine” adlı (Womack ve diğ., 1990) çalışmada bulur. Bu çalışma, mevcut üretim sistemleri arasında en iyi uygulama olarak formüle edilen, yalın üretim yaklaşımının etkileyici üretkenlik artışları gerçekleştirdiğini ve bu üretim örgütlenmesinin yalnızca araç ve makine tarzı imalat alanlarında değil diğer tüm imalat dallarında geçerlilik kazanacağını iddia eder. Bu tarz bir üretim örgütlenmesi ise yine aynı çalışmaya göre ancak vasıflı ve kendini kurumuna adanmış bir işgücünün varlığıyla başarılı olabilir. Bu üretim örgütlenmesi çeşitli düzeylerde ele alınmış ve yaygınlaşmasına atfen Japonlaşma adıyla küreselleşme tartışmalarına eklenmiştir. Elger ve Smith’e göre (1994) Japonlaşma kavramı bir retorik olarak yaşanmakta olan ekonomik dönüşümlerin ideolojik bir gerekçelendirmesidir. Yalın üretim kaçınılmaz bir dönüşüm olarak sunulmakta ve kendi toplumsal bağlamından kopuk olarak bütün üretim süreçlerine üstün bir uygulama olarak yansıtılmakta ve değişimin sınırlarını çizmektedir. Yeni bir üretim örgütlenmesi olarak müjdelenen post-fordist uygulamaların pratikteki, iş gününün gözeneklerini dolduran, çoklu vasıf kazandırma ile iş rotasyonunu arttıran, görüntüsü

yoğunlaştırılmış ve esnekleştirilmiş bir kitle üretimini çağrıştırmaktadır. Yalın üretimin kitle üretiminin unsurlarıyla harmanlanmış olması, post-fordizm teorilerinin geçerliliğini tartışmalı hâle getirmektedir. Sayer ve Walker’e göre (1992: 221) adı geçen endüstriyel değişimde postfordizm ve esnek uzmanlaşma teorilerinde kendini bulduğu gibi ikili çerçevelerle (fordizm ve post-fordizm, kitle üretimi ve esnek uzmanlaşma) konuya yaklaşmak yanıltıcı olacaktır. Japon endüstri ilişkileri pratiğinin işleyişi, tahmin edilemeyen üretim anlayışı birleşimlerinin varlığıyla asıl bu teorilerin açıklayıcılığının yetersiz derecede esnek olduğunu ironik bir biçimde göstermektedir.

SORU:

Yıllar içinde çalışma biçiminde ne gibi farklılıklar gözlenmiştir?

CEVAP:

Hizmet sektörünün artan önemi: Tarım ve sanayi sektörlerindeki verimlilik artışının da bir sonucu olarak üretim sistemlerinin ve teknolojiye yaşanan değişimlerin de etkisiyle 1970’ler sonrası hizmet sektörünün istihdam içerisindeki payı gittikçe büyümüştür. Küresel değişim süreci içinde, sanayileşmiş batı ülkelerinde tarım sektörü %5’lerin altına düşerken sanayi sektörü %30’larda durgunlaşmış, buna karşılık hizmet sektörü %60’ların üzerinde hızla genişlemiştir. Gelecekte hizmet sektörünün aktif nüfus içindeki payının %85’e ve istihdam içindeki payının %80’e çıkacağı ileri sürülmektedir (Kılış, 2000, ss.213-214).

İstihdam yapısının değişimi: Bu işgücü içerisinde ise kadın ve genç nüfusu oranı büyümektedir. Yaş ve cinsiyet bakımından istihdamın bileşiminde ve işgücünün yapısında önemli gelişmeler olduğu gözlemlenmektedir. İstihdamın hizmetler sektöründe yoğunlaşması ve kadınların istihdam olanaklarının artması sonucunda, 1970’lerde işgücü içerisinde kadın katılım oranı büyük artış göstermiştir. Üretim sistemlerinde yaşanan değişimlerin sonucunda, istihdamın bileşimi geleneksel sendikali sektör işçilerinden sendikasızsız sektör işçilerine kaymaktadır. Ayrıca eğitilmiş ve nitelikli işgücünde artış yaşanmaktadır. Uluslararası sermayenin merkez ve çevre ülkeler hâlinde örgütlenmesi istihdamın coğrafi dağılımında da farklılaşmalar getirmiştir. Nitelikli işgücünün merkezde ve daha korunaklı olarak barındığını, daha niteliksiz işgücünün ise daha fazla sayılarla, daha az korunaksız biçimde çevre ülkelerde kümeleniği ifade etmek gerekir.

Kayıt dışı istihdamın artması enformel sektörün yaygınlaşması: Son gelişmelerin çalışma hayatına getirdiği güvencesizliklerin yığıldığı ve billurlaştığı bir alan olarak enformel sektör, devletin düzenleyici ve denetleyici kurallarının uygulanmadığı, istikrarsız ve sosyal güvenceden yoksun bir çalışma ilişkisi doğurur. Kendi içerisindeki istihdam yapılanmasında da çeşitliliği ve tabakalaşmayı barındırır. Özellikle çevre ülkelerde toplumsal cinsiyet, yaş ve etnik köken temelinde dağılımı daha eşitsiz, daha güvencesizdir. Gelişmekte olan

ülkelerdeki kadın istihdamının %60'tan fazlası enformel ekonomide gerçekleşmektedir. 1994 ve 2000 döneminde tarım dışı enformel istihdamda kadınların oranı Kuzey Afrika'da %43'e, Latin Amerika'da %58'e, Asya'da %65'e ve Sahraaltı Afrika'da %84'e ulaşmıştır. Hindistan'da tarım dışı istihdamdaki kadın işgücünün %86'sı enformel ekonomidedir (Erdut, 2005, s. 37). Ülkemizde işgücüne katılım oranları erkekler için %70'lerde seyretmekteyken kadın için bu oran 30'lara ancak yakındır. Bu durum toplumsal cinsiyet anlayışlarından kaynaklı genel bir sorun olmakla beraber, kadınların enformel sektörde kayıt dışı olarak çalıştıklarının da bir göstergesidir.

SORU:

En yaygın çalışma biçimleri nelerdir?

CEVAP:

- **Kısmi Süreli Çalışma:** Normal çalışma sürelerinden daha kısa ve düzenli biçimde yapılan çalışma olarak tanımlanan bu çalışma biçimi atipik çalışmaların en yaygınlarından.
- **İş Paylaşımı:** İş paylaşımı gönülsüz işsizliğin azaltılması ya da artmasının önlenmesi için işlerin çalışanlar arasında paylaşılması olarak tanımlanabilir. Bir başka ifade ile iş paylaşımı, tam gün süreli bir işin iki veya daha fazla kısmi süreli çalışan tarafından paylaşılarak yapılmasıdır.
- **Evde Çalışma:** Evde çalışma modelinde, işçi geleneksel çalışma modellerinin aksine, iş görme yükümlülüğünü işyerinde değil, kendi evinde ve saat esasına göre değil, parça esasına göre çalışmaktadır.
- **Tele-Çalışma:** Bilgisayar ve iletişim teknolojisinin yardımı ile işyeri dışında bir yerde (işçinin evi, bürosu) olan çalışanın, asıl işyeri ile arasında olan elektronik iletişim bağı ile yapmakta olduğu çalışmadır.
- **Çağrı Üzerine Çalışma:** Firmanın talep dalgalanmalarına uyumunu kolaylaştırarak sermayeye esneklik sağlayan bu çalışma biçimi, önceden yapılan hizmet sözleşmesi gereğince, işçinin işveren tarafından çağrıldığında işyerine gelerek çalışması biçiminde tanımlanmaktadır.
- **Sıkıştırılmış Çalışma Haftası:** Toplam haftalık çalışma süresinin klasik beş veya altı işgününe değil, daha az sayıda işgününe sıkıştırılmak suretiyle dağıtılmasını ifade etmektedir (Bilgin, 2000, ss.48-53).

SORU:

Sendikalaşma ile ilgili gelişmeler nelerdir?

CEVAP:

1980'li yıllarda ekonomik krize bağlı olarak değişmeye başlayan endüstri ilişkileri sistemlerinin önemli bir parçası olan sendikal yapılanma ve toplu sözleşme sistemleri, sözü edilen dönem içerisinde etkinliğini önemli derecede kaybetmiştir. Bu dönemin sanayileşmiş ülkelerinin bir parçası olarak karşımıza çıkan sendikaların tipik üyeleri; mavi yakalı, erkek, düzenli sürelerle tam zamanlı çalışan, ulusal düzeyde örgütlenmiş sanayi işçileridir. Geleneksel olarak tanımlayabileceğimiz bu tarz sendikalarda kadınların, güvencesiz çalışanların ve geçici işçilerin örgütlenmelerde kendilerine yer bulamadıkları bir yapı mevcuttur. Geleneksel sendika işçisinin istihdam içerisindeki yeri ve yaygınlığı farklılaşmış, istihdam kompozisyonunun meydana gelen değişimler ve yeni işçileşme biçimleri, işsizliğin yapılaşması ve sermaye

hareketlerinin coğrafi hareketliliğinin ücretli iş ilişkisini farklılaştırması gibi durumlar toplu pazarlık konusunda tarafları birbirinden uzaklaştırmıştır. Bir taraftan işsizliğin yaygınlaşması ve kronikleşmesi, diğer taraftan da işe sahip olma yarışının çetinleşmesiyle beraber tipik sendikal işçinin istihdam içerisindeki payı gerilemiş, örgütlü ilişkiler yıpranmış, endüstri ilişkilerinde savaş sonrası doğan ve gelişen uzlaşma sona ermiştir. Sendikalar bu zaman diliminde üye, güç ve itibar kaybetmiş; geleneksel üye kompozisyonu dağılmıştır. İşsizliğin ve kayıt dışı ekonominin bu gerilemeyi sürekli besleyen temel nedenlerden biri olduğu konusunda genel bir uzlaşma vardır. İşsizlerin oluşturduğu yedek işgücü ordusu sendikasız, sigortasız ve kayıtsız çalışmaya razı olan potansiyel bir kitleyi ortaya çıkarmaktadır. Bu gelişmeler sendikalar ve çalışanlar açısından iki önemli sonuç doğurmaktadır. Birincisi yedek işgücü ordusu işverenler için ucuz işgücü olarak işçilere karşı önemli bir koz olarak ve tehdit oluşturmakta, bu sayede işverenler bu potansiyeli kullanarak işçilerin sendikalaşmaya ve sigortalı olmaya dönük taleplerini kırabilmektedir. İkincisi, formel sektörle haksız bir rekabet içerisinde olan enformel sektör, formel sektör üzerinde bozucu bir etki yapıp yavaş yavaş enformel sektöre çekebilmektedir. Sendikacılığın güçlü olduğu ülkelerde enformel sektörün ya da yedek işgücü ordusunun, işgücü piyasasını bozucu etkisine sendikalar izin vermemiştir. Sendikacılığın güçsüz olduğu ülkelerde ise enformel sektör yıkıcı etkisini bütün gücüyle göstermektedir. (Öke, 2003, s.405) Sendikalar günümüzde üç tehdit ile karşı karşıyadır: Bunlar, üyelere kaynaklanan, işverenlerden kaynaklanan ve devletten kaynaklanan tehditlerdir. İşçileri sendikalara üye olmaya iten nedenler ve avantajlarda gerilemenin varlığı, işçilerin üyelik talebinde düşüşe yol açmaktadır. İşverenlerin esneklik talebi, insiyatiflerini arttırma eğilimleri gibi nedenlerden dolayı sendikal hareket tehdit altındadır. Devletten sendikalara yönelik tehditler ılımlı olabileceği gibi, sendikaları kökünden söküp atmayı hedefleyen hükümet politikalarından da kaynaklanabilmektedir. (Delamotte'dan aktaran Yorgun, 2007, s.51) Hyman (2002) sendikaların geleceğini geçmişten bugüne sorguladığı çalışmada, gelecekteki sendikaların eski ilişkilerin yeni yüzleriyle karşı karşıya olduğunu ifade eder. Bunlar üye kompozisyonunun nasıl olacağı (vasıflı elit, çekirdek işgücü, çevredeki işgücü, işsizler), hangi taleplerin dillendirileceği (ücret mücadelesi, işveren yetkilerini kısıtlayan hak mücadeleleri, devletin rolü ile ilgili talepler, yalnızca işçi statüsünden kaynaklı olmayan toplumsal hayatla ilgili olan talepler) ve bu taleplerin hangi yapılarla nasıl (meslek sendikası mı, işkolu sendikası mı, genel sendika mı; sendika içi demokrasinin nasıl tahsis edileceği, uzlaşma ve mücadele arasındaki dengenin nasıl kurulacağı) temsil edileceğidir. Hyman'a göre bu ilişkiler ışığında 21. yüzyıl sendikacılığı aynı zamanda hem yerel hem ulusal hem de uluslararası olabilmelidir. Sendikalar uygun kapasiteyi ayakta tutmalı, etkin eylemlilik göstermeli ve stratejik liderliğin yeni boyutlarını içermelidirler. Sendikalar geçmiş hareketlerle tutarlı bir

şekilde istekleri, projeleri ve bazen ütopyalari tanımlayacak yeni bir dil keşfetmek zorundalar ve bunları günümüz dünyasına uyarlamalıdır. Dayanımlar dilsel ve ulusal bariyerleri aşacak yapıyı inşa ederken, mücadele yeni şekiller almakta ve geçmişten daha etkili olma potansiyelini barındırmaktadır. Sendikaları tekrar cazibe merkezleri hâline getiren gelişmelere bakıldığında, küreselleşmenin ortaya çıkardığı olumsuzluklar, sendikalardan istifa eden veya ettirilenlerin içine düşükleri olumsuz şartlar, işverenlerin veya yeni yönetim tekniklerinin işçilere sunduğu sendikasız endüstri ilişkilerinin çalışanları tatmin etmemesi, ayrıca sendikasız işyerlerinde toplu pazarlık sisteminin yerine geçebilecek alternatif bir sistemin kurulamaması, çağdaş yönetim sistemlerinin etkili bir şekilde kullanılamaması, çözümlerin kısa vadeli olması sendikalara duyulan ihtiyacı artırmış ve yeni bir süreci başlatmıştır. Sendikalarda başlatılan yeniden yapılanma süreciyle dibe vuran sendikal örgütlenme tekrar ümit hâline gelmiş ve sendikalar atlama taşları bularak, yükseliş sinyalleri vermeye başlamışlardır (Yorgun, 2007, s.55).

SORU:

Sosyal diyalog nedir?

CEVAP:

Sosyal Diyalog: Farklılaşan endüstri ilişkileri bağlamında Avrupa merkezli bir endüstri ilişkileri bileşeni olarak karşımıza çıkan sosyal diyalog, “işçi-işveren temsilcilerinin ekonomik performansı ve sosyal hakları geliştirmek adına düzenli bir takvim çerçevesinde görüşme veya danışma esasına dayanan, devletin katılımının olduğu ya da olmadığı, tek bir modeli olmayan, ülkelerin kendi endüstri ilişkileri gelenekleri içerisinde şekillenen bir mekanizmadır” (Yıldırım ve Çalış, 2008, s.2). Avrupa toplumlarında uzun bir geçmişi olan bu mekanizmanın anlamı ve önemi, günümüzün toplumsal gelişmeleriyle tekrar gündeme gelmiştir. Endüstri ilişkilerinde genel bir standart oluşturma ve demokrasi kültürünün yerleşikleşmesine yapabileceği katkılar, bu önemi canlı tutan damardır. Avrupa ilişkileri genelinde, sosyal haklar açısından gelişkin bir ortak zemine sahip olan Avrupa Birliği ülkeleri ve sosyal haklar açısından aksaklıklara sahip gelişmekte olan ülkelerin bu topluluğa eklenme isteklerinin bir arada var oluşu; topluluk ülkelerinin sosyal modelini tehdit ederken üye aday ülkeler için demokratik bir fırsat yaratmaktadır. Bizim ülkemiz için işleyişinde ve etkinliğinde önemli eksiklikler göze çarpan bu mekanizmanın, ilkesel düzeyde değinebileceğimiz kadariyla, etkin işleyebilmesinin koşullarını (Rychly ve Pritzer’den aktaran Parlak, 2007, s. 41) şu şekilde sıralayabiliriz:

- Güçlü, bağımsız işçi ve işveren örgütlerinin her düzeyde sosyal diyaloga katılma konusunda teknik kapasite ve bilgiye erişim imkanına sahip olmaları,
- Tüm tarafların sosyal diyalog yapma konusunda politik istek ve kararlılığa sahip olmaları,
- Temel insan hak ve özgürlükleri kadar örgütlenme ve toplu pazarlık yapma özgürlüğünün de mevcut olması,
- Sosyal diyalog sürecinin işleyişini kolaylaştıracak ve sosyal taraflara bu konuda hizmet

verecek gerekli kurumsal yapıların mevcut olması,- Sosyal diyalogun etkin bir şekilde işleyebilmesi için politik rejimin çoğulcu bir demokrasi olması gerekir. Sosyal diyalog, klasik parlamenter demokrasinin eki değil bir tamamlayıcısıdır. Çıkar gruplarına, ekonomik ve sosyal politikalar açısından politika formülasyonu ve karar-alma süreçlerine katılımına imkan veren sosyal diyalog geleneksel politika mekanizmalarını güçlendirmektedir.
- Sosyal diyalog piyasa ekonomisi ile bir çelişki oluşturmamaktadır. Aksine, piyasa ekonomisinin yol açtığı ekonomik ve sosyal sorunların çözümüne katkıda bulunarak serbest piyasanın etkin bir şekilde işlenmesini kolaylaştırır.
- Evrensel bir sosyal diyalog modeli mevcut değildir. Oldukça farklı durumlara uyarlayabilmek için yeterince esnek bir kavramdır.
- Sosyal diyalog sadece bir tür kriz yönetim yöntemi değildir. Ne yazık ki hükümetler bazen sosyal taraflarla sadece ekonomik kriz dönemlerinde toplumsal destek gerektiren istikrar tedbirleri uyguladıkları zamanlarda görüşme eğilimindedir. Bu yaklaşım temel olarak yanlıştır: diyalog, iyi niyete dayalı uzun yıllar süren işbirliği üzerine inşa edilen karşılıklı güvene dayanmak zorundadır. Bu yüzden sosyal diyalog sadece kötü değil elverişli ekonomik durumlarda da kullanılmalıdır.

SORU:

Korporatizm ve sosyal diyalog ilişkisi nedir?

CEVAP:

Korporatizm ve Sosyal Diyalog; Korporatizm kavramı genel olarak tarihsel anlamını, II. Dünya Savaşı öncesi otoriter siyasi rejimlerin içerisinde bulmuştur. Bu anlamın arkasında, toplum içerisindeki çıkar ayrılıklarının ortadan kalktığı ve devlet eliyle ortak bir toplumsal amaca doğru işbirliği yapıldığı varsayımı yer alır. Devlet, tüm sınıfsal kesimlerin temsilcisi olarak ekonomik hayata dair kararların merkezidir. Sınıfsal ayırım ve çatışmaları öne çıkardığı için sosyalizme, çıkarların farklılığını vurguladığı için çoğulculuğa karşı olan korporatizm, tüm bu nedenlerle doğal olarak faşist anlayışı çağrıştırmaktadır. Bilindiği gibi faşizm sınıflar arasındaki çelişkileri yok sayan bir zihniyetin adıdır ve faşist toplumsal örgütlenme anlayışına göre, tüm toplumsal sınıf ve kesimler devletin önderliğinde kurulacak korporatif örgütlerle “millî uyum” içine sokulacaklardır. Korporatist uygulamaların ilk kez iki dünya savaşı arasında Avrupa’nın klasik faşist ülkelerinde görülmüş olması, ayrıca bu çağrışımı kolaylaştıran bir diğer önemli etkidir (Üstün ve Üstün, 2000, s.163). Bu kavram; tarihsel anlamını bulduğu zeminden ayrılmış, yıllar sonra tekrar geçerli bir gündem maddesi hâline gelmesi 1970’lerin sonlarıyla beraber olmuştur. Bu dönem içerisinde kavram, daha farklı bir düzeyde, ‘neo-korporatizm’ adıyla inşa edilmiştir. Makal’a göre neo-korporatizm kavramsal olarak birbirinden farklı vurgular içeren ama birbiriyle yakından ilişkili üç anlama sahiptir (Makal, 1998, s.289);

1. Ulusal ölçekte örgütlenmiş, belirli bir alanda uzmanlaşmış, hiyerarşik bir örgütsel yapıya ve üyeleri üzerinde tek elci güce sahip yapının varlığı,
2. Farklı çıkar gruplarının, bu tür özellikler taşıyan örgütleri arasında

kurulan ilişkiler, 3. Bu çıkar gruplarının demokratik-çoğulcu bir siyasal yapı içerisinde, devletle ilişkileri göz önüne alınarak siyaset oluşumuna dahil edilmeleri. Bu maddeleri değerlendirdiğimizde, neo-korporatizmin çoğulcu bir endüstri ilişkileri sisteminin işlerliğiyle yakından ilgili olduğunu fark ederiz. Neokorporatizm bu anlamıyla, merkezi bir çalışan ve işveren örgütlenmesi yapısının, devlet katılımı ya da aracılığıyla, oluşturulabilecek sosyal politikaların içeriğini belirleyecek kurumsal mekanizmalar içerisine kendine yer bulabilmesini ifade edecektir. Bu noktada sosyal diyalog mekanizmasının neo-korporatist anlamlar taşıdığı açıktır. Ancak belirtmek gerekir ki nasıl sosyal diyalog ülkelerin kendi endüstri ilişkileri geleneği içerisinde bir anlam buluyorsa korporatizm de farklı siyasi yapılanmalarda farklı içeriklere sahip olmaktadır. Endüstri ilişkileri mekanizmaları daha erken gelişmiş siyasal yapılarla, daha aksak geliştiği siyasal yapılar karşılaştırıldığında; bu yapılar arasında korporatist uygulamalar açısından düzey farklılıkları karşımıza çıkar. “Endüstrileşmiş, batı toplumlarındaki korporatist uygulamalar ‘liberal’, ‘toplumsal’ vb olarak nitelenirken genellikle az gelişmiş ülkelerde gözlenen korporatist nitelikli uygulamalar; anti-liberal, kapitalist gelişmesi gecikmiş, otoriter, neo-merkantalist anlamlarını içeren, devletin yapısal bir gereği olmasa bile tanımlayıcı bir ögesi olarak devlet korporatizmi olarak nitelenir” (Makal, 2002, s.178). Bu bilgiler ışığında Türkiye’deki ender sosyal diyalog mekanizmalarından olan ve neo-korporatizm tanımına en yakın karşılığı barındıran kurumsal yapı olarak Ekonomik Sosyal Konsey karşımıza çıkacaktır. 1995 yılında bir Başbakanlık genelgesi ile oluşturulan bu kurum uzun bir zaman dilimi, yapısı gereği (toplantıların gündemini hangi taraf belirleyecek üye kompozisyonunda ağırlığın ne yönde olduğu sorunlar vb) sağlıklı bir mekanizma olarak işleyememiştir. Yakın zamanda yapılan anayasa değişiklikleri ile anayasal bir kurumsal yapıya dönüştürülse de henüz bu değişikliklerin uygulamaya dönük alt yasalaşma etkinlikleri tamamlanmadığı için nasıl bir kurumsal yapı ortaya çıkacağı net değildir. Türkiye’deki sosyal diyalog zemini bu gözle değerlendirildiğinde, Ekonomik Sosyal Konsey’in devlet politikalarının yürürlüğe girmesini tavsiye edici oluşu ve çoğulcu yapının alınan danışma kararlarına yansımadağı düşünülürse devletçi bir neo-korporatist mekanizma olduğu ileri sürülebilir.

SORU:

İnsan kaynakları yönetimi nedir?

CEVAP:

İnsan kaynakları yönetimi (İKY), insanların istihdam edildiği örgütlerde amaçlanan hedefler doğrultusunda işe ve çalışanlara dair temel bir yönetim etkinliğidir, örgütün doğumu ve gelişimiyle ilişkili kaçınılmaz bir sonuçtur (Boxall ve diğ. 2007, s.1). İnsan kaynakları kavramına ilk atıf 1965’de ‘Harvard Business Review’ dergisindeki bir makalede Miles tarafından yapılmıştır (Purcell’den aktaran Yıldırım, 1997, s.149). Buradaki tanımlama insan kaynakları ve insan ilişkileri arasında ayrımlar üzerinden yapılmıştır. İnsan ilişkileri yaklaşımı en az maliyet ile

çalışanların işbirliğini sağlayıcı politikaları içerirken insan kaynaklarının çalışanların değerlerine ve yeteneklerine önem verdiği belirtilmiştir (Yıldırım, 1997, s.149). İnsan kaynakları yönetimi, en geniş anlamı ile bir organizasyonun en değerli varlığının, yani orada çalışan insanların, etkin yönetimi için geliştirilen stratejik ve tutarlı bir yaklaşım olarak tanımlanabilir. İKY bir organizasyon içerisinde yüksek performanslı bir işgücünün kazanılması, geliştirilmesi, motivasyonun sağlanması ve elde tutulması için yerine getirilen tüm etkinliklerin yönetimidir. (Barutçugil, 2004, s.32) İKY, katı ve ılımlı olmak üzere iki farklı boyuta sahiptir. Katı model, vurguyu insanın ‘kaynak’ olduğu düşüncesine yapmaktadır. Burada katı model duygulara şans tanımadan, aşırı bir şekilde rasyonel davranış kalıplarına uyan ve daha çok maliyet hesaplarına dayanan bir anlayış olarak ele alınmaktadır. İlimli model ise çalışanların eğitilmesi, geliştirilmesi, yapıcı danışmanlık ilişkilerinin sağlanması, takım çalışmalarının ve insan ilişkilerinin geliştirilmesini ifade etmektedir. Katı yaklaşım, insanı kaynak olarak ele almakta ve insana ekonomik bir değer yüklemektedir. İlimli yaklaşım ise insan odaklı bir anlayışı ifade etmektedir. (Storey’den aktaran Tokol, 2011, s.150) İKY kavramının oluşumundaki kurumsal basamaklara baktığımızda ilk basamakları klasik yönetim yaklaşımıyla (Bilimsel Yönetim), insan ilişkileri yaklaşımının (Hawtorne Araştırmaları) oluşturduğunu görürüz. Bu yaklaşımların ortak noktası çalışanların verimliliğini artırma amacı güden işletme merkezli düşünce sistemleri oluşudur. Kaufman’a göre (2007:34-36) günümüzdeki İKY kavramının gelişiminde iki zihinsel gelişme anahtar rolü oynamıştır. Bunlardan birincisinin içini dolduran, geleneksel endüstri ilişkileri ve personel yönetiminde kendine karşılık bulan, örgütsel davranış ve örgütsel gelişim teorileri ve anlayışlarıdır. Örgütsel davranış ve gelişim yaklaşımlarının genel özelliği örgütlerin daha fazla verimlilik ve performans için işlerin tasarımı ve yönetim pratiklerini çalışanların psikolojik ve sosyal ihtiyaç ve istekleri olduğunu göz önünde bulundurmaları ve insanları cansız ekonomik faktör girdisi ve çıkarıcı iktisadi insan olarak değerlendirmemeleri ile mümkün olacağını belirtmişlerdir. Bu ikilik McGregor’un teori X ve teori Y (emir verme ve denetlemeden, uzlaşma ve katılıma) ve Walton’un ‘İşyerinde Kontrolten Bağlılığa’ çalışmalarında karşımıza çıkan durumdur. Bu anlayış temel prensipleriyle, çalışanlara gözden çıkarılabilecek metalar olarak değil de örgütsel bir değer olarak davranılması, işin daha ilgi çekici kılınması ve çalışanların kendi denetimine bırakılması, birlikte kazanım şekillerinin yaratılmasıyla esnek olmayan, çatışmanın yüksek olduğu, düşük verimli bir sistemden (geleneksel çoğulcu endüstri ilişkileri modelinden) daha esnek, az çatışmalı ve yüksek verimliliğin olduğu üniter bir İKY sistemine geçilmesini sağlamıştır. Bu yeni sistemin de bağlılığın yüksek olduğu işyeri sistemine ve yüksek performans iş sistemlerine geçilmesine neden olduğu belirtilmektedir. İKY kavramının gelişimindeki ikinci önemli zihinsel anlayış ise stratejik yönetim kavramının gelişimi ve yaygınlaşmasıdır. Stratejik yönetim düşüncesinin İKY ve personel yönetimi

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

alanlarının içerilmesiyle; kavram, stratejik insan kaynakları yönetimi olarak örgütsel hedeflere ulaşmak için insan kaynakları yerleşiminin ve aktivitelerinin planlanması olarak tanımlanmıştır. Stratejik insan kaynakları yönetimi İKY içerisinde canlı bir akademik tartışma alanı oluşturmuş ve İKY ile Personel Yönetimi alanlarını birbirine yaklaştırmıştır.

SORU:

İKY anlayışının kurguladığı çalışma ortamının özellikleri nelerdir?

CEVAP:

İKY anlayışının dillendirdiği ve kurguladığı çalışma ortamına dair genel özellikleri şu şekilde sıralayabiliriz (Armstrong, 2008, s.195-196):

- Bağlılığa sevk-çalışanların kendilerini örgüt ile özdeşleştirmesi, şirket adına hareket etmeleri ve örgüt ile kalmaları için çalışanların 'kalplerini ve fikirlerini' kazanmak, eğitim ve gelişimlerini garanti etmek;
- Ortak çıkara vurgu- 'Bu işte beraberiz' ve yönetim ve çalışanların çıkarlarının çakıştığı mesajını vermek (tekçi yaklaşım);
- Tamamlayıcı biçimlerdeki iletişimin organizasyonu, toplu pazarlığın yanı sıra ekibe yönelik brifingler, temsilci aracılığından ziyade çalışanlara doğrudan bireyler veya gruplar olarak yaklaşmak;
- Toplu pazarlıktan bireysel sözleşmelere geçiş;
- Kalite çemberleri ve gelişim grupları gibi çalışanları dahil edici tekniklerin kullanılması;
- Kalite-toplam kalite üzerine sürekli vurgu;
- Çalışma düzenlemelerinde artan esneklik;
- Takım çalışmasına vurgu;
- Tüm çalışanlar için koşul ve şartların düzenlenmesi.

SORU:

İnsan kaynakları yönetimi ve endüstri ilişkileri nelerdir?

CEVAP:

Son yıllarda endüstri ilişkilerinin geleneksel yapısındaki kırılmalar, sendikaları ve benzer çalışan örgütlerini güçsüzleştirmiştir. Sendikaların geçmişte yüklenmiş olduğu kolektif işlevler ise (toplu pazarlık ve görüşme gibi), yaygınlıkla insan kaynakları yönetimi anlayışıyla işletme içinde ve bireysel zeminde yerine getirilmeye çalışılmıştır. Endüstri ilişkileri alanında ise İKY düzenlemelerine şüpheli, mesafeli ve olumsuz bir bakış ile yaklaşmaktadır. Bunun arkasında İKY'nin yönetim isteklerinin bir ifadesi olarak tek taraflı (ünitarist) bir yaklaşım olduğu düşüncesidir. İKY ve endüstri ilişkileri arasındaki temel farkların ilki de buradan şekillenir. Bu anlamda endüstri ilişkileri öncelikle kolektif ilişkiler odaklıdır. Kuşkusuz bu boyutu ile endüstri ilişkileri, insan kaynakları yönetiminden çok daha geniş bir açılım ortaya koymaktadır. Özellikle bu geniş açılım, günümüzün küreselleşme ve yoğunlaşan rekabet sürecinde gündeme gelen dışlanma, yoksulluk, işsizlik, eşitsizlik, gelir güvencesizliği ve sosyal hakların zayıflaması gibi temel ekonomik ve sosyal sorunlar açısından büyük önem taşımaktadır. Bu noktada insan kaynağının geliştirilmesi de kritik hedef olarak öncelikle benimsenmesi gereken bir politika. Kısaca, organizasyon sınırlarının ötesinde makro boyutlu çoğulcu bakış açısı, günümüzün karmaşıklaşan ekonomik ve sosyal değişim sürecinde endüstri ilişkilerinin en önemli zenginliğini temsil

etmektedir. Öte yandan çağdaş üretim ve yönetim sürecinde işyeri düzeyinde etkin olan takım çalışması, işbirliği ve özellikle grup içerisinde çalışanların iletişimi, gelişimi, motivasyonu, değerlendirilmesi ve ödüllendirilmesi gibi kolektif ilişki yönü ağırlıklı olan fonksiyonlar insan kaynakları yönetiminin ilgi alanı içerisinde zamanla daha fazla yer almaktadır. Dolayısıyla günümüzde endüstri ilişkileri ile insan kaynakları yönetimi arasında özellikle mikro boyutlu bir ayrımın sınırlarının eskisi kadar belirgin olmadığını ileri sürmek yanıltıcı olmayacaktır (Selamoğlu, 2000, s.14-15). Yukarıdaki farklılaşmayı daha da ayırtılandırmak gerekirse endüstri ilişkilerinin, insan kaynakları yönetiminden ayrıldığı noktalardan biri de devletin süreç içerisindeki rolüdür. Endüstri ilişkilerinde bir taraf olarak yasalar, anlaşma müzakereleri, mahkemeler aracılığı ile var olan devlet, İKY'de en az etkiyle kural koyar ve uygulama pratiklerine müdahil olmaz. Üçüncü temel fark, endüstri ilişkilerinin çoğulcu çerçevesinin taraflar arası ya da herhangi bir tarafın devletle yaşayabileceği çatışmayı çıkar farklılıklarından kaynaklanan bir potansiyel olarak kabul eder. Endüstri ilişkileri bu çıkar farklılıklarını kolektif prosedürlerle sonuçlandırmayı ve uyumsuzlukların karara bağlanmasına çabalar. Tek taraflı olan İKY ise çıkarların birliğini ve aynılığını savunur ya da en azından buna ulaşmayı amaçlar. Sorunların işletmeye içkin olarak doğduğu görüşünü benimsediği için, kolektif değil işletme merkezli kalmaktadır. Özellikle ücret sistemi düşünüldüğünde endüstri ilişkilerinin toplu pazarlık süreçlerinin yerine, işletmenin çıkarını temel alan performans dayalı ücretlendirme sistemi İKY uygulamalarında esastır (Silva, 1997, ss.30-32).

ARA SINAVDA NELE GELEBİLİR?

1.Soru

I. Teknoloji ve ürün piyasası

II. Bütçe kısıtları

III. Gücün toplumda dağılımı

Endüstri ilişkileri sisteminin çevresini oluşturan unsurlar yukarıdakilerden hangisi/hangileridir?

A Yalnız I

B Yalnız III

C I ve II

D II ve III

E I, II ve III

Yanıt Açıklaması:

Endüstri ilişkileri sisteminin çevresini oluşturan unsurlar teknoloji, ürün piyasası, bütçe kısıtları ve gücün toplumda dağılımıdır.

2.Soru

Aşağıdakilerden hangisi Türkiye'de dernek statüsünde muhafazakar sermayenin bir örgütü olarak faaliyet gösteren bir işveren örgütüdür?

A TZOB

B MÜSİAD

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

C TUSİAD

D TOBB

E TESK

Yanıt Açıklaması:

TOBB'un heterojen bir yapıya sahip olması ve TUSİAD'ın Anadolu sermayesini yeterince temsil edememesinin bir sonucu olarak muhafazakâr sermaye, TUSİAD'a alternatif bir örgüt olarak MÜSİAD'ı kurmuştur.

3.Soru

Aşağıdakilerden hangisi kapitalist toplum içinde endüstri ilişkilerinin analizine yönelik uygulamaları da içeren, toplumun ve sosyal değişimin genel bir kuramıdır?

A Klasik teori

B Marksizm

C Çoğulcu teori

D Tekilci teori

E Neokorporatist teori

Yanıt Açıklaması:

Marksizm: Kapitalist toplum içinde endüstri ilişkilerinin analizine yönelik uygulamaları da içeren, toplumun ve sosyal değişimin genel bir kuramıdır.

4.Soru

Endüstri ilişkilerinin bir sistem olduğu görüşü ilk kez kim tarafından ortaya atılmıştır?

A Dunlop

B Flanders

C Marks

D Weber

E Sidney-Beatrice Webb

Yanıt Açıklaması: Sistem

5.Soru

Sendikaların sigorta şirketleri, bankalar, tatil acentaları ve benzeri kuruluşlarla anlaşma yaparak üyelerine düşük faizli krediler, seyahat ve tatil indirimleri ve tasarruf planları gibi üyelerin özellikle tüketici kimliklerine yönelik çeşitli hizmetler sunmaları hangi politikalara örnek olarak sayılabilir?

A

Geleneksel politikalar

B

Kadın ve genç işgücüne yönelik politikalar

C

Kamuoyu ve üyelerle ilişkileri geliştirici politikalar

D

Bireysel çıkarlara yönelik politikalar

E

Eğitim ve araştırmaya yönelik politikalar

Yanıt Açıklaması:

Bireysel çıkarlara yönelik politikalar. Günümüzde bireyselleşme eğiliminin artması ve insan kaynakları yönetiminin önem kazanmasıyla birlikte sendikalar kolektif temsilden ziyade bireysel temsil rolüne ağırlık vermeye başlamıştır. Dolayısıyla sendika-üye ilişkisi kolektif çıkar ortaklığından bireysel çıkarlar, özellikle tüketici çıkarları ortaklığına doğru dönüşmeye başlamıştır. Bunun sonucunda özellikle Avrupa ülkelerinde bazı sendikalar üyelerine, kendi özel ihtiyaçlarının profesyonel bir şekilde karşılanmasını bekleyen 'müşteri' gözü ile bakmaya başlamıştır. Bu sendikalar, üyeleri için ayrıntılı ve geniş bir yelpazeye sahip olan özellikle finansal niteliği sahip hizmetler ve indirimler sağlamak suretiyle, üyelerinin harcamalarının maliyetini düşürmeye ve gelirlerini dolaylı bir şekilde arttırmaya çalışmaktadır. Örneğin; sendikalar sigorta şirketleri, bankalar, tatil acentaları ve benzeri kuruluşlarla anlaşma yaparak üyelerine düşük faizli krediler, ucuz sigorta hizmetleri, düşük faizli kredi kartları, ek sosyal güvenlik hizmetleri, seyahat ve tatil indirimleri ve tasarruf planları gibi üyelerin özellikle tüketici kimliklerine yönelik çeşitli hizmetler sunmaktadır.

6.Soru

Aşağıdakilerden hangisi işveren sendikalarının örgütlenme modellerini ve örgüt yapılarını etkileyen unsurlar arasında değildir?

a) İşletmelerin büyüklüğü

b) Devletin çalışma hayatındaki rolü

c) Coğrafi büyüklük

d) Uzlaşmacı tutum

e) İşçi sendikalarının yapısı

Yanıt Açıklaması:

İşveren sendikalarının örgütlenme modellerini ve örgüt yapılarını etkileyen başlıca beş tane unsur vardır. Bunlar; işletmelerin büyüklüğü, devletin çalışma hayatındaki rolü, coğrafi büyüklük, işçi sendikalarının yapısı ve yasal düzenlemelerdir.

7.Soru

Endüstri ilişkileri Sisteminde Neokorporatist Teori ile ilgili aşağıda verilenlerden hangisi **yanlıştır**?

a) Korporatizm: İşçi ve işveren örgütlerinin kamu politikalarının oluşturulmasına ve uygulanmasına katılımının sağlanmasıdır.

b) Neokorporatizm: İşçi ve işveren örgütlerine devlet tarafından yasal ayrıcalıklar sağlanırken, faaliyetlerinin kısıtlanması ve denetlenmesidir.

c) Toplumsal korporatizmde örgütlerin kontrolü yukarıdan gelir ve devlet müdahalesi fazladır.

d) Pazarlık korporatizminde devlet, toplumun farklı örgütleri ve çıkar grupları ile pazarlıklar ve anlaşmalar yapmaktadır.

e) Güçlü neokorporatizmde toplu pazarlıklar

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

daha çok ulusal düzeyde yapılmaktadır.

Yanıt Açıklaması:

Toplumsal korporatizmde örgütlerin kontrolü aşağıdan gelir ve devlet müdahalesi azdır.

8.Soru

Aşağıdakilerden hangisi bütünleşmiş endüstri ilişkilerinin özelliklerinden olabilir?

A Toplum, uyuma yöneliktir.

B Grevler, sıkıdır.

C Örgütler, eylemcidir.

D Örgütlenme derecesi, zayıftır.

E Eşitsiz bir savaşım ortamı vardır.

Yanıt Açıklaması:

Bütünleşmiş endüstri ilişkilerinde toplum, uyuma yöneliktir. Doğru cevap A'dır.

9.Soru

Ülkenin sanayi yapısı, işgücünün özellikleri, işletme yöneticilerinin personel politikaları, emek piyasasının durumu, siyasi sistemdeki güç dengesi endüstri ilişkilerinin ilgi alanını oluşturan konulardan hangisinin kapsamındadır?

A

Sendikaların özellikleri

B

İşçi-işveren ilişkilerini çevreleyen sosyo-ekonomik düzen

C

Sendikaların taktik ve stratejileri

D

Toplu pazarlığın yapısı

E

Devlet kontrolünün çerçevesi

Yanıt Açıklaması:

Doğru cevap B'dir.

10.Soru

İşçi sendikalarının en önemli gelir kaynağı aşağıdakilerden hangisidir?

a) Üyelik aidatları

b) Devlet ödeneği

c) Primler

d) Grevler

e) Yatırımlar

Yanıt Açıklaması:

İşçi sendikalarının en önemli gelir kaynağı üyelik aidatlarıdır.

11.Soru

Endüstriyel demokrasi kavramını içine alır.

Sendikaların amaçlarını toplu pazarlık ve yasal düzenlemeler olmak üzere iki yöntemle gerçekleştirebileceklerini savunur.

Yukarıdaki özellikler aşağıdaki endüstri ilişkileri kuramlarından hangisi ile ilişkilidir?

A

Marksist Teori

B

Klasik Teori

C

Çoğulcu Teori

D

Tekilci Teori

E

Sosyolojik Teori

Yanıt Açıklaması:

Klasik Teori'ye göre, sendikalar amaçlarını iki yöntemle gerçekleştirebilirler: toplu pazarlık ve yasal düzenlemeler. İngiliz sendikacılığının yenilikçi (reformist) niteliği üzerinde büyük etkisi olan Webb'ler ilk çalışmalarında toplu pazarlığa ağırlıklı bir rol vermiş olmalarına karşılık; 1897 yılında yayınladıkları "Industrial Democracy" (Endüstriyel Demokrasi) adlı kitapta sendikaların siyasi faaliyetleri ile yasal düzenlemelerin endüstriyel demokrasi üzerindeki etkisine değinmişlerdir

12.Soru

İşçi sınıfının genel ve ortak nitelikleri ile ilgili aşağıda verilenlerden hangisi **yanlıştır**?

a) İşçi, uzun süre ve genellikle işveren tarafından tek taraflı olarak saptanan çalışma koşulları içinde çalışmak zorunda bırakılan kişidir

b) İşçinin statüsünü değiştirerek işveren statüsüne geçme olanağı son derece sınırlıdır.

c) İşçilerin mesleksen ve mekânsal hareket serbestliği (mobilizasyonu) çokgeniştir.

d) Sermaye büyüyüp yığıldıkça işveren anonimleşir ve işçi ile işveren arasındaki kişisel ilişkiler tamamıyla yok olur.

e) İşçiler, sömürüyü önleyebilmek için ekonomik ve siyasal demokrasiyi geliştirip güçlendirmeye yönelik çaba gösterir.

Yanıt Açıklaması:

İş bölümünün ve çok sınırlı bir beceride uzmanlaşmalarının sonucunda işçilerin mesleksen ve mekânsal hareket serbestliği (mobilizasyonu) çok daralmıştır. Post-fordist üretim sistemi ve esnek uzmanlaşmayla birlikte vasıflı işçilerin mesleksen hareket serbestliği artsa da vasıfsız ve yarı vasıflı işçiler için bu hareket sınırlılığı hâlen devam etmektedir.

13.Soru

1	Mavi yakalı çalışan	K	Son yıllarda 'entelektüel sermaye' olarak da bilinen bilgi işçileridir.
2	Metal yakalı çalışan	L	Genellikle idari işlerde veya büro hizmetlerinde çok fazla bedensel çaba gerektirmeyen işlerde çalışanlardır.
3	Altın yakalı çalışan	M	Genelde bedensel emek gücüyle yapılan işlerde çalışanlardır.
4	Beyaz yakalı çalışan		

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Yukarıdaki kavramların ve açıklamalarının eşleştirmesi aşağıdakilerden hangisidir?

- a) 1-M, 2-K, 4-L
- b) 1-M, 3-K, 4-L
- c) 2-L, 3-K, 4-M
- d) 2-K, 3-L, 4-M
- e) 1-M, 2-L, 3-K

Yanıt Açıklaması:

Mavi yakalı çalışanlar: Genelde bedensel emek gücüyle yapılan işlerde çalışanlardır.

Beyaz yakalı çalışanlar: Genellikle idari işlerde veya büro hizmetlerinde çok fazla bedensel çaba gerektirmeyen işlerde çalışanlardır.

Altın yakalı çalışanlar: Son yıllarda 'entelektüel sermaye' olarak da bilinen bilgi işçileridir.

Tabloda metal yakalı çalışanın tanımı verilmemiştir. Doğru cevap B seçeneğidir.

14.Soru

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işçi sendikalarını, "işçilerin (...) çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az işçinin (...) bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar" şeklinde tanımlamaktadır. Yukarıdaki boşluğu dolduran doğru seçenek aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Altı
- b) Yedi
- c) Sekiz
- d) Dokuz
- e) On

Yanıt Açıklaması:

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işçi sendikalarını, "işçilerin (...) çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek için en az **yedi** işçinin (...) bir araya gelerek bir işkolunda faaliyette bulunmak üzere oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar" şeklinde tanımlamaktadır (md. 2/ğ).

15.Soru

Endüstri ilişkilerinin bir sistem olduğu görüşü kim tarafından ortaya atılmıştır?

- a) Dunlop
- b) Parsons
- c) Owen
- d) Schumpeter
- e) Durkheim

Yanıt Açıklaması:

Endüstri ilişkilerinin bir sistem olduğu görüşü ilk kez John Dunlop tarafından ortaya atılmıştır. Bu yaklaşım,

Dunlop'un 1958 yılında ABD'de yayınladığı Endüstri İlişkileri Sistemleri adlı kitabında geliştirilmiştir. Kısaca Sistem Teorisi olarak adlandırılan Endüstri İlişkileri Sistemi Teorisi o tarihten günümüze hem en çok kabul gören, hem de en çok tartışılan ve eleştirilen kuram olmuştur.

16.Soru

Günümüzde işveren sendikalarından karma işveren örgütlerine doğru yaşanan kaymanın nedeni hangisidir?

- a) Sosyal politikalar
- b) Siyasi politikalar
- c) Hukuki politikalar
- d) Kültürel politikalar
- e) Yasama politikaları

Yanıt Açıklaması:

Son yıllarda işveren sendikalarından karma işveren örgütlerine doğru bir kayma yaşanmaktadır. Bu eğilimin arkasında üç önemli faktör yer almaktadır. Bunlar; Ekonomik, sosyal ve ticaret politikalarıdır.

17.Soru

Son yıllarda entelektüel sermaye olarak bilinen bilgi işçilerine ne ad verilir?

- a) Mavi yaka
- b) Beyaz yaka
- c) Altın yaka
- d) Emekçi
- e) Gümüş yaka

Yanıt Açıklaması:

Bu işçiler altın yaka olarak da adlandırılmaktadır.

18.Soru

Yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına adı verilmektedir.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru şekilde tamamlar?

- a) Cam uçurum sendromu
- b) Klon etkisi
- c) Cam tavan sendromu
- d) Halo etkisi
- e) Boynuz etkisi

Yanıt Açıklaması:

Yönetici pozisyonunda çalışan kadınların, belirli bir aşamadan sonra yükselmelerini engelleyen faktörlerin toplamına **cam tavan ya da cam tavan sendromu** adı verilmektedir.

Doğru cevap C seçeneğidir.

19.Soru

Marksizmda toplumsal değişimin temel kaynağı nedir?

- a) Medeniyetler çatışması
- b) Sınıf çatışması
- c) Kültürel çatışma

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

- d) Antagonistik çatışma
- e) Bürokratik çatışma

Yanıt Açıklaması:

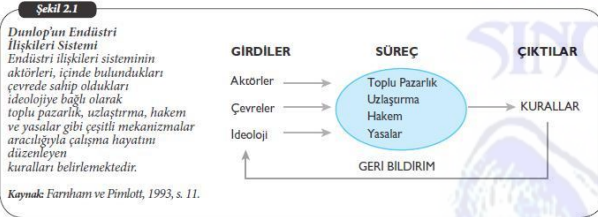
Marksistler sınıf çatışmasını toplumsal değişimin bir kaynağı olarak kabul etmektedir. Sınıf çatışması, öncelikle toplumda ekonomik gücün dağılımı ve ekonomik güce sahip olma aşamasında oluşan eşitsizlikten kaynaklanmaktadır. Toplumun sosyal ya da politik kurumlarının niteliğini de bu ekonomik eşitsizlikler etkilemekte ve ekonomik yönden baskın olan grup eğitim olanakları, medya, kamu sektöründe istihdam gibi konular üzerinde de hâkim olmaktadır.

20.Soru

Aşağıdakilerden hangisi Dunlop'un endüstri ilişkileri sisteminde "çıkartılar" bölümünde yer alır?

- a) Aktörler
- b) Çevreler
- c) İdeoloji
- d) Kurallar
- e) Uzlaştırma

Yanıt Açıklaması:



FİNALDE NELER GELEBİLİR?

1.Soru

Aşağıdakilerden hangisi toplu pazarlıkta tarafların amaçlarına ulaşabilmeleri için gerekli koşullardan biri değildir?

- a) Çoğulculuk ve örgütlenme özgürlüğü
- b) Sendikaların tanınması
- c) Sendikaların yüksek üye sayıları
- d) Sözleşmenin izlenmesi
- e) İyi niyet

Yanıt Açıklaması:

Toplu pazarlığın etkin ve verimli olabilmesi; tarafların amaçlarına ulaşabilmesi ve çalışma barışını sağlayabilmesi için bu süreçte bazı koşulların gerçekleşmesi gerekmektedir. Bu koşullar; çoğulculuk ve örgütlenme özgürlüğü, sendikaların tanınması, sözleşmenin izlenmesi, iyi niyet ve uygun iletişim kanallarının kullanılmasıdır.

2.Soru

I. İşveren sendikaları

II. Ticari çıkarları koruyan örgütler

III. Karma örgütler

Yukarıdakilerden hangisi veya hangileri işverenlerin çıkar örgütleri arasında yer almaktadır?

- a) Yalnız I

- b) Yalnız II
- c) I ve II
- d) I ve III
- e) I,II,III

Yanıt Açıklaması:

İşverenlerin çıkar örgütlerini üç grupta sınıflandırmak mümkündür: İşveren sendikaları, ticari çıkarları koruyan örgütler ve karma örgütler.

3.Soru

Aşağıdaki ülkelerden hangisinde toplu iş sözleşmeleri genellikle belirsiz süreli olarak yapılmaktadır?

- a) Almanya
- b) Avusturya
- c) İngiltere
- d) ABD
- e) Kanada

Yanıt Açıklaması:

Toplu iş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılabilmektedir. Toplu iş sözleşmeleri Almanya, Avusturya, İskandinav ülkeleri, ABD ve Kanada'da genellikle belirli süreli iken İngiltere'de genellikle belirsiz sürelidir.

4.Soru

Grev hakkı Türkiye'de ne zaman yasal bir hak olarak güvence altına alınmıştır?

- a) 1906
- b) 1946
- c) 1961
- d) 1970
- e) 1982

Yanıt Açıklaması:

Türkiye'de ise ilk kez 1961 Anayasası'nda yer verilen grev hakkı, 1982 Anayasası'nda da 54. maddede düzenlenmiş ve güvence altına alınmıştır.

5.Soru

Aşağıdakilerden hangisi tüketici tatminine ve sürekli gelişime dayanan, üretimin tüm birimlerinin eşgüdümlü olduğu bir ürün geliştirme ve tam zamanında üretim modeline verilen addır?

- a) Yalın üretim
- b) Tele-çalışma
- c) Çift yönlü hareket
- d) Esnek üretim
- e) Fordist üretim

Yanıt Açıklaması:

Yalın üretim; tüketici tatminine ve sürekli gelişime dayanan, üretimin tüm birimlerinin eşgüdümlü olduğu bir ürün geliştirme ve tam zamanında üretim modelidir.

6.Soru

Toplu iş uyuşmazlıklarında İngiltere, İsviçre, Belçika ve İsveç gibi bazı Avrupa ülkelerinde uygulanan çözüm yöntemi sistemi aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Karma sistem
- b) Yasakçı sistem
- c) Özgürlükçü sistem
- d) Zorunlu sistem
- e) Sınırlayıcı sistem

Yanıt Açıklaması:

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Kanunla sınırlandırılmamış grev ve lokavt serbestisinin olduğu özgürlükçü sistem, İngiltere, İsviçre, Belçika ve İsveç gibi bazı Avrupa ülkelerinde uygulanmakla birlikte, kimi zaman mahkeme kararları ile grev ve lokavt hakkına bazı sınırlamalar getirilebilmektedir.

7.Soru

Aşağıdakilerden hangisi devletin endüstriyel alanda makro veya ulusal düzeydeki faaliyetlerindendir?

- a) İş Kanunları asgari çalışma normları
- b) Endüstriyel politikalar
- c) İşçi haklarına ve katılıma yönelik düzenlemeler
- d) İşçi katılımına yönelik politikalar
- e) Bireysel sözleşmeler

Yanıt Açıklaması:

Endüstriyel politikalar devletin endüstriyel alanda makro veya ulusal düzeydeki faaliyetlerindendir. Doğru cevap B'dir.

8.Soru

Toplu iş sözleşmesinin söz konusu olmadığı bir durumda mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hakkın meydana getirilmesi amacıyla sendika ile işveren veya işveren sendikası arasında ortaya çıkan iş uyuşmazlıklara ne ad verilir?

- a) Toplu çıkar uyuşmazlığı
- b) Toplu hak uyuşmazlığı
- c) Hukuki uyuşmazlık
- d) Yasal uyuşmazlık
- e) Bireysel iş uyuşmazlığı

Yanıt Açıklaması:

Toplu çıkar uyuşmazlıkları, mevcut bir hakkın değiştirilmesi veya yeni bir hakkın meydana getirilmesi amacıyla sendika ile işveren veya işveren sendikası arasında ortaya çıkan iş uyuşmazlıklarıdır. Bu nedenle toplu çıkar uyuşmazlıkları, toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce toplu pazarlık süreci içinde çıkan uyuşmazlıklardır. Başka bir deyişle toplu çıkar uyuşmazlığı, sendika, işveren veya işveren sendikasının içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal koşulları korumak ya da değiştirmek talepleri nedeniyle ortaya çıkmaktadır. Çıkar uyuşmazlıklarının temelinde, sermaye ve emek arasındaki üretim gelirinden daha fazla pay alma mücadelesi yatmaktadır. Bu nedenle çıkar uyuşmazlıklarına ekonomik uyuşmazlıklar da denilmektedir. Toplu görüşmeler sırasında işçi sendikası ile işveren veya işveren sendikası arasında ücretlere zam yapılması, yıllık ücretli izin sürelerinin arttırılması, çalışma sürelerinin azaltılması konusunda ortaya çıkan uyuşmazlıklar, toplu çıkar uyuşmazlığına örnek olarak verilebilir.

9.Soru

Hangi görüş devletin, toplumun ekonomik yapısından ayrı anlaşılmayacağını ileri sürmektedir?

- a) Çoğulcu görüş
- b) Fonksiyonalis görüş
- c) Radikal görüş
- d) Etkileşimci görüş
- e) Marksist görüş

Yanıt Açıklaması:

Marxistler devletin, toplumun ekonomik yapısından ayrı anlaşılmayacağını ileri sürerler.

Doğru cevap E seçeneğidir.

10.Soru

Japonya'da Toyota otomobil firmasının geliştirdiği üretim sistemine ne ad verilir?

- a) Yalın Üretim
- b) Esnek Üretim
- c) Esnek Uzmanlaşma
- d) Esnek Üretim
- e) Tekno-Ekonomik Yaklaşım

Yanıt Açıklaması:

Yalın üretim bu sisteme verilen addır. Buna Japon üretim sistemi de denilmektedir. Bu sistem düşük ücretlerin sağladığı maliyet avantajına dayanıyor.

11.Soru

Devletin endüstri ilişkilerindeki rollerinden hangisi çalışma saatleri ve iş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgili yasal asgari standartları belirleyici etkiye sahiptir?

- a) Emek Piyasası Düzenleyicisi Rolü
- b) Kanun koyucu rolü
- c) Hakemlik rolü
- d) Arabuluculuk rolü
- e) İşveren rolü

Yanıt Açıklaması:

Emek Piyasası Düzenleyicisi Rolü istihdam ve ücretlerin rekabetini düzenlemeye yarayan araçlar, çalışma saatleri ve iş sağlığı ve güvenliği konularıyla ilgili yasal asgari standartları belirler. Çalışma süreleri, işçi sağlığı ve güvenliği, emeklilik, işsizlik yardımları, asgari ücret ve diğer çalışma hayatıyla ilgili sorunları düzenleyen organlara sahiptir (Anderson, 1994). Devlet bu organları vasıtasıyla ilgili konuları düzenleyerek tarafların bu konularda yapacakları müzakerelere birtakım sınırlamalar getirebilmektedir. Örneğin fazla çalışma saatlerini belirler, tarafları işsizlik sigortası primlerine belli oranlarda katılmaya zorlar veya sosyal sigorta ödemelerinin oranını belirler.

12.Soru

Aşağıdaki yargılardan hangisi veya hangileri endüstri ilişkileri bağımsız değişkenleri arasında yer alır?

I. Aktörler

II. Çevre

III. İdeoloji

- a) Yalnız I
- b) I ve II
- c) I ve III
- d) II ve III
- e) I, II ve III

Yanıt Açıklaması:

Endüstri ilişkileri sisteminin aktörler, çevre ve ideolojiden oluşan üç bağımsız değişkeni vardır.

13.Soru

İşçilerin taleplerini işverene kabul ettirebilmek için topluca ve birlikte hareket ederek işi tamamen veya önemli derecede aksatacak ölçüde, geçici olarak işi bırakmalarına ne ad verilir?

- a) Arabuluculuk

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

- b) Tahkim
- c) Hakim
- d) Grev
- e) Uzlaşma

Yanıt Açıklaması:

Grev: İşçilerin taleplerini işverene kabul ettirebilmek için topluca ve birlikte hareket ederek işi tamamen veya önemli derecede aksatacak ölçüde, geçici olarak işi bırakmalarıdır.

14.Soru

Sendika saflığı ilkesi aşağıdakilerden hangisini önler?

- a) Negatif sendika özgürlüğü
- b) Sarı sendikacılık
- c) Sendika çokluğu
- d) Kolektif sendika özgürlüğü
- e) Pozitif sendika özgürlüğü

Yanıt Açıklaması: Sendika saflığı ilkesi, sarı sendikacılığı önlediği gibi, sendikaların gerçek anlamda doğuş ve kuruluş amaçları doğrultusunda faaliyette bulunmasını da sağlamaktadır.

15.Soru

1	Yasama	K	Siyasi yapıyı idare eden ve uygulayan seçilmiş hükümet ve kamu bürokrasisinden oluşur.
2	Yürütme	L	Kanunlar çıkarır.
3	Yargı	M	Kanunları yorumlar ve uyumsuzluk hâlinde hüküm verir.

Yukarıdaki kavramlar ve açıklamalarının doğru eşleştirmesi aşağıdakilerden hangisinde verilmiştir?

- a) 1-K, 2-L, 3-M
- b) 1-L, 2-K, 3-M
- c) 1-L, 2-M, 3-K
- d) 1-M, 2-K, 3-L
- e) 1-M, 2-L, 3-K

Yanıt Açıklaması:

- Yürütme, siyasi yapıyı idare eden ve uygulayan seçilmiş hükümet ve kamu bürokrasisinden oluşur.

- Yasama, kanunlar çıkarır, yargı ise kanunları yorumlar ve uyumsuzluk hâlinde hüküm verir.

Doğru eşleştirme 1-L, 2-K, 3-M olmalıdır. Bu nedenle doğru cevap B seçeneğidir.

16.Soru

İş konseyleri

İşçi grubu

İşçi sendikası

İşveren

Devlet

Yukarıdakilerden hangileri ülkemizde toplu pazarlık taraflarından biri olabilmektedir?

- a) Yalnız II
- b) II ve V
- c) I, II ve IV
- d) II, IV ve V
- e) I, II, III ve IV

Yanıt Açıklaması:

Ülkemizde toplu pazarlığı tarafları

- işçi sendikaları
- işverenler
- İşveren sendikaları

- devlet olabilmektedir.

17.Soru

Grevle ilgili aşağıda verilen bilgilerden hangisi yanlıştır?

- a) Tek bir işçinin işverene isteklerini kabul ettirebilmek amacıyla işi bırakması grevdir.
- b) Grev sona erdikten sonra işçiler tekrar çalışmaya başlamaktadır.
- c) Bir eylemin grev olabilmesi için belirli sayıda işçinin oluşturduğu bir grup tarafından işin durdurulması gerekmektedir.
- d) Grev üretimi tamamen durduran veya önemli ölçüde aksatan bir eylemdir.
- e) Mesleki bir faaliyette bulunmadıkları hâlde öğrencilerin protesto amacıyla topluca derse girmemeleri aslında grev özelliği taşımamaktadır.

Yanıt Açıklaması:

Grevin temel unsurları şunlardır:

• Grevin geçici olması: Grev, işçilerin işverene taleplerini kabul ettirmek için kullandıkları bir araçtır. Grev sona erdikten sonra işçiler tekrar çalışmaya başlamaktadır. Bir başka deyişle, grev ile birlikte işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisi sona ermemekte; geçici bir süre için askıya alınmaktadır.

• Grevin iş bırakma eylemi olması: Grev, işçilerin işverene isteklerini kabul ettirebilmek amacıyla işi bırakmalarıdır. Grevin iş bırakma özelliği, onu diğer eylemlerden ayıran en önemli özelliğidir.

• Grevin toplu bir hareket olması: Bir eylemin grev olabilmesi için belirli sayıda işçinin oluşturduğu bir grup tarafından işin durdurulması gerekmektedir. Bu nedenle tek bir işçinin işverene isteklerini kabul ettirebilmek amacıyla işi bırakması grev değildir.

• Grevin önceden planlanmış bir hareket olması: Grev, işçilerin hoşnutsuzluklarını gidermek veya işverenin taleplerini karşılamasını sağlamak amacıyla, aralarında yaptıkları bir anlaşmaya veya bir sendikanın vermiş olduğu karara dayanarak işi durdurmalarıdır.

• Grevin bağımlı çalışanların yaptıkları bir eylem olması: Bir işverene bağlı olmaksızın çalışan serbest meslek sahiplerinin (örneğin serbest doktorların, eczacıların, avukatların) yasama ve yürütme organlarına baskı uygulamak amacıyla yönelik iş bırakma eylemleri sosyolojik açıdan grev olarak kabul edilse de endüstri ilişkileri açısından grev sayılmamaktadır. Mesleki bir faaliyette bulunmadıkları hâlde öğrencilerin protesto amacıyla topluca derse girmemeleri ve çalışma ile herhangi bir ilgisi olmadığı hâlde protesto amacıyla yemek yememe eylemi kamuoyunda her ne kadar öğrenci grevi ve açlık grevi olarak nitelendirilse de aslında grev özelliği taşımamaktadır. Bu eylemler, yalnızca baskı veya protesto amacıyla bazı hareketleri yapmaktan kaçınmaktır.

• Grevin üretimi tamamen durduran veya önemli ölçüde aksatan bir eylem olması: İşçiler, işi topluca bırakmak suretiyle üretimi tamamen durdurarak veya önemli ölçüde aksatarak işveren üzerinde ekonomik baskıda bulunmakta ve taleplerini işverene kabul ettirmeye çalışmaktadır.

18.Soru

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Aşağıdakilerden hangisi devletin asgari standartlar oluşturduğu konular arasında yer almaz?

- a) Ayrımcılığı önleme
- b) İzinleri belirleme
- c) Kültürel zenginliği sağlama
- d) İşten çıkarmaya karşı koruma
- e) Çalışma saatlerini düzenleme

Yanıt Açıklaması:

Devlet kanun koyucu fonksiyonu ile aynı zamanda asgari çalışma koşullarını da saptamaktadır. Devlet asgari ücret, sağlık ve güvenlik, çalışma saatleri, çalışanlar arasında ayrımcılığı önleme, işten çıkarmaya karşı koruma ve izinler gibi birçok konuda asgari standartlar oluşturmaktadır 19.Soru

"Bu yaklaşıma göre toplu pazarlık işgücünün satışını düzenleyen bir araç olarak görülmektedir. İşçinin işe alınması, çalışma koşullarının belirlenmesi ve işten çıkarılmasına yönelik düzenlemeler toplu iş sözleşmelerinin en önemli ve genellikle yasal olarak da zorunlu hâle getirilen konuları olmaktadır."

Yukarıda sözü geçen toplu pazarlık yaklaşımı aşağıdakilerden hangisidir?

- a) Yönetime katılma anlayışı
- b) Kural koyma yaklaşımı
- c) Klasik yaklaşım
- d) Çatışma yaklaşımı
- e) Fonksiyonel yaklaşım

Yanıt Açıklaması:

Klasik yaklaşıma göre toplu pazarlık işgücünün satışını düzenleyen bir araç olarak görülmektedir. İşçinin işe alınması, çalışma koşullarının belirlenmesi ve işten çıkarılmasına yönelik düzenlemeler toplu iş sözleşmelerinin en önemli ve genellikle yasal olarak da zorunlu hâle getirilen konuları olmaktadır.

Doğru cevap C seçeneğidir.

20.Soru

I. Grevin geçici olması.

II. Grevin iş bırakma eylemi olması.

III. Grevin bağımsız çalışanların yaptıkları bir eylem olması.

IV. Grevin üretimi tamamen durduran veya önemli ölçüde aksatan bir eylem olması.

Yukarıda verilenlerden hangileri grevin temel unsurları arasında yer almaktadır?

- a) I, II ve IV
- b) I, III ve IV
- c) I, II ve III
- d) II, III ve IV
- e) III ve IV

Yanıt Açıklaması:

Grevin altı tane temel unsuru vardır. Grevin temel unsurları şunlardır:

Grevin geçici olması

Grevin iş bırakma eylemi olması

Grevin toplu bir hareket olması

Grevin önceden planlanmış bir hareket olması

Grevin bağımlı çalışanların yaptıkları bir eylem olması

Grevin üretimi tamamen durduran veya önemli ölçüde aksatan bir eylem olması.

ONLİNE DÖNEMDE NELER OLDU?

1- belirli bir iş kolunda tek bir sendika ile büyük bir iş veren arasında yapılan toplu pazarlık sonucu bağitlanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin o iş kolundaki diğer iş yerlerinde ve ya işletmelerde yapılacak toplu pazarlıklar ve toplu iş sözleşmeleri için şablon oluşturmaya ne ad verilir ?

Cevap Örnek toplu pazarlık

2- aşağıdakilerden hangisi insanın kişiliğine saygı gösterilen ve tüm bireylerin fırsat açısından eşit olduğunu ancak sarf ettikleri çaba teşebbüs gücü ve sahip oldukları zihinsel ve bedensel niteliklerle ödüllendirildikleri bir toplum düzenidir?

Cevap endüstriyel demokrasi

3- sendikaların üretici gücü oluşturan işçilerin kolektif güdülerine ve beklentilerine yönelik takip ettikleri rekabet politikalarına ne ad verilir?

Cevap geleneksel politikalar

4- I çatışmacı II uzlaştırıcı

III görüşmeci ve uygulayıcı

Yukarıdakilerden hangileri işveren sendikalarının işçi sendikalarına karşısında benimsediği tutumlardandır?

Cevap I.II.III

5- Sistem teorisine göre sistem içinde her aktörün rolü ve yeri ile her aktörün sistemdeki diğer aktörlerin yeri ve işlevleri konusundaki yaklaşımlarını tanımlayan düşünceler bütününe..... adı verilir.

Cevap ideoloji

6- aşağıdakilerden hangisi iş veren olarak devletin temel hedeflerinden biri değildir

Cevap kar elde etmek

7- en alt düzeydeki toplu pazarlık türü aşağıdakilerden hangisidir?

Cevap işveren-işletme düzeyindeki toplu pazarlık

8- aşağıdaki işçi eylemlerinden hangisinde iş bırakılmamaktadır

Cevap gayret grevi

9- bireylerin en azından biraz hareket özgürlüğünün ve olayları etkileme yeteneğinin bulunduğunu öne sürerek sistem yaklaşımının bu yöndeki eksikliğini tamamlamaya çalışan endüstri ilişkileri teorisi hangisidir?

Cevap sosyolojik teori

10- sendikalı işçileri işten çıkartan işverenlerin ürünlerine tüketmeme kampanyası düzenlemek ne tür bir eyleme örnek olarak verilebilir?

Cevap boykot

11- nüfusun tamamına yakınının göç yolu ile gelmesi açık toplum yapısı nedeniyle çalışanlar arasında sınıf dayanışması temeline dayalı bir örgütlenme hareketi gerçekleştirmede güçlüğün yaşandığı ülke hangisidir?

Cevap abd

12- yenilikçi politikalara ağırlık veren sendikacılık yaşamına denir

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Cevap hizmet sendikacılığı

13- toplumda ki uzlaşma kültürünün bir yansıması olarak ekonomik ve sosyal sorunların bütün sosyal tarafların katılımıyla tartışılmasının geleneksel hale gelmesini sağlayan ve Avrupa toplum modelinin en temel unsurlarından biri aşağıdakilerden hangisidir?

Cevap sosyal diyalog

14- işçilerin doğrudan kendi istekleri adına değil, bir başka işyerindeki grevi desteklemek amacıyla başlattıkları grev türü aşağıdakilerden hangisidir?

Cevap dayanışma grevi

15- sendikalar toplu pazarlık yoluyla ücretler, sosyal yardımlar, ve yan ödemeler gibi parasal konularda iyileştirmeler yaparak ilk önce üyelerin hangi çıkarlarını korumaya çalışırlar

Cevap ekonomik

16- kapitalistlerin ücretleri baskı altında tutmak adına işsiz rezervini kendi faydasına kullanmasına karşılık gelen kavram hangisidir?

Cevap yedek iş gücü ordusu

17- endüstri ilişkilerin yasal çerçevesini belirleme yetkisi aşağıdakilerden hangisine aittir?

Cevap devlet

18- weber'e göre Belirli bir toprak parçası üzerinde fiziksel şiddetin meşru kullanımını tekelinde bulunduran insan topluluğudur?

Cevap devlet

19- çift yönlü hareket kavramı'nın çerçevesi polanyi'nin hangi eserinden çizilmiştir.

Cevap büyük dönüşüm

20- loncalarda bir arada bulunan ve aralarında çıkar birliği olan emek ve sermaye hangi olayla birlikte birbirinden ayrılmış ve çıkar çatışmaları yaşanmaya başlamıştır?

Cevap sanayi devrimi

21- aşağıdakilerden hangisi grevin unsurlarından biridir

Cevap bağımlı çalışanlarında yaptıkları bir eylem

22- çift yönlü hareket kavramının çerçevesi polanyi nin hangi eserinde çizilmiştir?

Cevap büyük dönüşüm

23- I işçi sendikaları

II iş verenler

III devlet

IV İŞÇİLER

V meslek odaları

Yukarıdakilerden hangileri endüstri ilişkilerinin aktörlerindendir.

Cevap I,II,III,IV

24- piore ve sebel ile zeitlin in çalışmalarına dayanan kavram aşağıdakilerden hangisidir?

Cevap esnek uzmanlaşma

25- türkiyede neo-korporatizmin tanımına en yakın karşılığı barındıran ve anayasada da düzenlenen kurumsal yapı?

Cevap ekonomik ve sosyal konsey

26- türkiyede 1963 yılından önceki dönemde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan sistem aşağıdakilerden

Cevap yasakçı sistem

27- imf dünya bankası ve dünya ticaret örgütü tarafından küreselleşmeye ilişkin benimsenen görüş?

Cevap yeni liberal görüş

28- çoğulcul teoriye göre endüstiri ilişkilerinde en önemli kural yapma süreci

Cevap toplu pazarlık

29- aşağıdakilerden hangisi insan kişiliğine saygı gösterilen ve tüm bireylerin fırsat açısından eşit olduğu ancak sarf ettikleri çaba teşebbüs gücü sahip oldukları zihinsel ve bedensel niteliklerle ödüllendikleri bir toplum düzenidir. Cevap endüstriyel demokrasi

30- devlet sadece sermaye sınıfının önceliğine göre hareket etmemesi ya da sermayenin belli bir grubun ya da kesimin çıkarlarına hizmet etmemesi durumuna ne ad verilir?

Cevap devletin göreceli özerkliği

31- Thatcher in ABD de Reagan iktidarını izleyen 1980 li yıllar sonrasında devletin hangi rolü

Cevap işveren rolü

32- sendikaların geleneksel rekabet politika araçlarından biridir?

Cevap üyelerin parasal haklarını toplu pazarlık vasıtası ile iyileştirmek

33- OECD'ye danışmanlık yapan uluslar arası işveren örgütü?

Cevap BIAC

34- I Problem çözmeye dayalı toplu pazarlık

II muhalefete dayalı toplu pazarlık

III iş birlikçi toplu pazarlık

IV çatışmaya dayalı toplu pazarlık

Hangileri toplu pazarlık stratejilerindendir

Cevap II,IV

35- ilk çerçeve sözleşme aşağıdaki çok uluslu şirketlerden hangisi ile imzalanmıştır?

Cevap Danone

36- işçi ve işveren konfederasyonlarının üye federasyonlar ve sendikalar üzerinde güçlü bir otoriteye sahip olması halinde etkili ve başarılı olabilen aşağıdakilerden hangisidir?

Cevap toplumsal anlaşmalar

37- devletin sosyal eşitliği sağlamak için kamuoyunun muvafakatini almaya çalışması ve iş yeri düzeyinde katılımcılığı ve aidiyet duygusunu geliştirmeye üretmesi devletin hangi fonksiyonunu bir sonucudur?

Cevap mesruiyet

38- Webere göre belli bir toprak parçası üzerinde fiziksel şiddetin meşru kullanımını tek elinde bulunduran insan topluluğudur?

Cevap devlet

39- aşağıdaki gruplardan hangisinin sendikalaşma eğilimleri daha yüksektir.

Cevap ağır çalışma koşullarına sahip olanlar

40- toplumda ki uzlaşma kültürünün bir yansıması olarak ekonomik ve sosyal sorunların bütün sosyal tarafların katılımıyla tartışılmasını sağlayan ve Avrupa toplum modelinin en temel unsurlarından biri?

Cevap sosyal diyalog

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

41-toplu iş uyuşmazlıklarında tahkimin verdiği karar Niteliği kazanmaktadır

Cevap mahkeme karar hükmü

42- devlet müdahalesinin toplumsal siyasal ve ekonomik hayatın her boyutunda var olduğu devlet sistemi

Cevap Komünist devlet

43- Sidney ve Beatrico Wobb tarafından ortaya atılan işçi ve işverenlere çalışma ilişkilerinden kaynaklanan sorunlarını çözmek için sendikalaşma hakkının tanınmamsı gerektiğini ileri süren endüstri ilişkileri teorisi

Cevap klasik teori

44- genellikle işçi ve iş veren konfederasyonları ile hükümet arasında çeşitli makro ekonomik amaçları Gerçekleştirmek için imzalanan toplumsal anlaşmalar hangi düzeyde toplu Pazarlığın bir çıktısıdır?

Cevap ulusal düzeyde toplu pazarlık

45- aşağıdakilerden hangisi jenerik teknolojilerin kapsadığı teorilerden biri değildir?

Cevap tarım teknolojileri

46- I uzlaştırma

II arabuluculuk

III zorunlu tahkim

IV gönüllü tahkim

Yukarıdaki barışçı çözüm yollarından hangilerinde verilen kararlar tarafları mutlak olarak bağ

Cevap II, IV

47- AB ortalamasının altında bir sendikalaşma oranı olmakla birlikte sendikalardan kaynaklanan gücü bir muhalefeti olan ülke

Cevap Fransa

48- aşağıdakilerden hangisi örgütçü rekabetçi üstünlükler sağlamak amacıyla gerekli insan kaynağının sağlanması, istihdam ve istihdamın geliştirilmesi ileri ilgili politikalar oluşturma planlama örgütlenme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bilim dalı

Cevap insan kaynakları yönetimi

49- sendikaların birbirinden üye çalmaya yönelik geliştirdikleri rekabet

Cevap Pazar payına yönelik sendikalar arası rekabet

50- türkiyede asgari ücret tespit komisyonundan işveren tarafını aşağıdakilerden hangisi temsil eder?

Cevap TİSK

51- küresel sendika federasyonları ile çok uluslu şirketler arasında uluslar arası düzeyde ilişki kurulmasını sağlayan anlaşmalara ne ad verilir?

Cevap uluslar arası çerçeve anlaşmalar

52- Aşağıdakilerden hangisi Türkiye de işverenlerin gönüllü olarak üye oldukları derneklerden biridir?

Cevap MÜSİAD

53- Hangileri klasik toplu pazarlık stratejilerindendir?

Cevap II ve III

54- Her iki tarafında kendi düşüncesinde ısrar ederek ne pahasına olursa olsun prensiplerine sıkı sıkıya bağlı (?) kurma çabası içinde olduğu toplu pazarlık stratejisine adı verilir?

Cevap Çatışmaya Dayalı

55- Tarafların toplu iş sözleşmesi süresi içinde tüm iş mücadelelerine başvurmalarının mutlak olarak yasak olmasına ne ad verilir ?

Cevap Mutlak Barış Yükümlülüğü

56- Hawthorne araştırması hangi yaklaşımın temellerini oluşturmuştur ?

Cevap İnsan ilişkileri yaklaşımı

57- Toplu pazarlık sürecinin temel çıktısı aşağıdakilerden hangisidir ?

Cevap Toplu iş Sözleşmesi

58- Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılan barışçı yollar nelerdir?

Cevap Arabuluculuk, Tahkim, Uzlaştırma.

59-

1.Toplu görüşme

2.Tarafların tespiti

3.Uyuşmazlık

4.Taleplerin ve karşı taleplerin belirlenmesi

5.Uyuşmazlığın çözümü

6.Toplu iş sözleşmesinin imzalanması

Yukarıda yer alan toplu pazarlık sürecindeki aşamaların doğru sıralaması hangisidir?

Cevap 2-4-1-3-5-6

YENİLENEN
SİSTEME
GÖRE!

SPONSOR



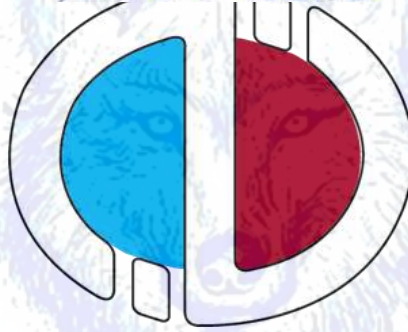
SKYMOON PDF

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...

SKYMOON PDF

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...

SINCE 2020



FİNAL SORU BANKASI

SKYMOON PDF

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ÇEK401U

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Soru 1

Toplu pazarlık sürecinde çatışma ve düzensizliği sistemin girdisi, kuralları çıktısı olarak kabul eden endüstri ilişkileri teorisi aşağıdakilerden hangisidir?

- A
- Sistem teorisi
- B
- Marksist teori
- C
- Çoğulcu teori
- D
- Klasik teori
- E
- Tekilci teori

Soru 2

Aşağıdakilerden hangisi sendikaların makro veya ulusal düzeydeki faaliyetlerinden biridir?

- A
- Yeni çalışma modellerine yönelik politikalar
- B
- Politik partiler ve diğer çıkar gruplarıyla ilişkiler
- C
- Toplu pazarlık politikaları
- D
- Teknolojinin tanıtımı
- E
- işçi katılımına yönelik politikalar

Soru 3

AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nde işveren sendikalarını hangi örgüt temsil etmektedir?

- A
- IOE
- B
- BusinessEurope
- C
- BIAC
- D
- ITUC
- E
- ETUC

Soru 4

Geleneksel rekabet politikalarını benimseyen sendikaların kullandıkları en önemli araç aşağıdakilerden hangisidir?

A

Üyelere yönelik kurulan e-posta grupları

B

Üyelere verilen eğitimler

C

Kadınlara yönelik kota uygulamaları

D

Toplu iş sözleşmesi

E

Ek sosyal güvenlik hizmetleri

Soru 5

1980'li yıllardan itibaren ABD'de devletin ekonomiye müdahalesinin azaltılması yönünde politikalar uygulayan devlet adamı aşağıdakilerden hangisidir?

A

Clinton

B

Bush

C

Reagan

D

Thatcher

E

Roosevelt

Soru 6

Aşağıdakilerden hangisi devletin endüstri ilişkilerindeki düzenleyici rolü kapsamındaki görevlerinden biri değildir?

A

Yorumlama

B

Destek verme

C

izin verme

D

Ayarlama

E

Tanımlama

Soru 7

Aşağıdakilerden hangisi muhalefete dayalı toplu pazarlığın özelliklerinden biridir?

A

Taraflar alternatifler arasında esnekliğe açıktır.

B

Taraflar kendi düşüncelerinde ısrar eder.

C

Taraflar iletişime açıktır.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

D
Taraflar kritik bilgileri gizli tutar.
E
Taraflar hâkimiyet kurma çabası içindedir.
Soru 8
Çok işverenli toplu pazarlıkla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A
Rekabetin yüksek olduğu emek yoğun sektörlerde görülür.
B
Aynı endüstrideki işçilerin farklı sendikalar tarafından örgütlendiği işkollarında yaygın olarak görülür.

C
işyerleri arasında haksız rekabeti önlemeye yardımcı olur.
D
Çok sayıda işveren tek bir toplu sözleşme için birleşmiştir.

E
işkolunun tümünü veya bir bölümünü kapsar.
Soru 9
Aşağıdakilerden hangisi taraflar için birleştirici toplu pazarlık alanlarından biri değildir?

A
Çalışma koşullarını belirlemek
B
iş değerlendirme sistemini düzenlemek
C
Uyuşmazlık sürecini geliştirmek
D
Ücret artış oranlarını belirlemek
E
Şikâyet prosedürlerini düzenlemek

Soru 10
Aşağıdakilerden hangisi özel sektör-kamu sektörü arasındaki temel farklılıklardan biri değildir?

A
Kamu sektöründeki yöneticiler daha az özerkliğe sahiptir.
B
Kamu sektörü kurumlarının daha katı hiyerarşik düzenleri vardır.
C

Kamu sektörü kurumları dışsal politik ve hükümet kuruluşlarının çok daha fazla etkisi altındadır.
D
Kamu sektörü kurumlarının amaçları özel sektördekilere kıyasla daha fazla, daha belirsiz ve daha çelişkilidir.
E
Özel sektör kurumları kamu sektöründeki muadillerine göre kamuoyunun gözetimine daha fazla tabidir.
Soru 11
Aşağıdakilerden hangisi toplu pazarlığın işçiler açısından olumlu etkilerinden biri değildir?

A
işçilerin verimliliğini artırır.
B
işçilerin gücünü artırır.
C
işçi devir hızını azaltır.
D
Sendikal hareketi güçlendirir.

E
işverenlerin tek taralı karar alma özgürlüğünü kısıtlar.
Soru 12
Aşağıdakilerden hangisi neo-liberal politikaların bir sonucu olarak endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan değişimlerden biri değildir?

A
Uzun vadeli iş güvencesinin tartışılmalı hale gelmesi
B
Özelleştirme ve dış kaynak kullanımının önem kazanması
C
Bireysel ücret pazarlıklarının yerini toplu pazarlıkların alması
D
Kamu sektörü işlerinin rekabetçi hale gelmesi
E
Çalışma hayatında esneklik ve serbestlik anlayışının ön plana çıkması
Soru 13
Yalın üretim sistemi ilk kez hangi firmada uygulanmıştır?

A
Suzuki

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

B
Mazda
C
Ford
D
Honda
E
Toyota
Soru 14
Lokavt ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A
Lokavt işçilerin toplu olarak işten çıkarılmasıdır.
B
Türkiye’de yasal olan lokavt türü savunma lokavtıdır.
C
Lokavt ile işyerindeki faaliyet tamamen durmaktadır.
D
Lokavt ile işverenler malvarlıklarını ve kârlarını riske etmektedir.
E
Lokavt, grev karşısında işverenlerin kullandıkları en etkili araçtır.
Soru 15
Toplu görüşmeler sırasında işçi sendikası ile işveren arasında yıllık ücretli izin sürelerinin arttırılması konusunda ortaya çıkan uyuşmazlığın türü aşağıdakilerden hangisidir?

A
Hukuki uyuşmazlık
B
Toplu hak uyuşmazlığı
C
Yasal uyuşmazlık
D
Statü uyuşmazlığı
E
Toplu çıkar uyuşmazlığı
Soru 16
Aşağıdakilerden hangisi küreselleşmeyle birlikte çalışma hayatında ortaya çıkan değişimlerden biri değildir?

A
Sanayi sektörünün öneminin artması
B

Kadın ve gençlerin işgücüne katılımlarının artması
C
Niteliksiz işgücünün artan sayılarla çevre ülkelerde çalışma eğilimi
D
Enformel sektörün yaygınlaşması
E
Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması
Soru 17
Toplu iş uyuşmazlıklarında tarafları ortak bir noktada buluşturmaya çalışan, süreç olumsuz sonuçlandığında ise tarafların görüşlerini ve anlaşmazlık noktalarını içeren durum tespiti şeklindeki raporu ilgili mercilere sunan kişiye ne ad verilir?

A
Uzlaştırıcı
B
Müfettiş
C
Tahkim
D
Hakem
E
Arabulucu
Soru 18
Toplu iş uyuşmazlıklarında hangi durumda zorunlu tahkim yoluna gidilir?

A
Özgürlükçü sistemin görüldüğü ülkelerde uyuşmazlığın çözümü aşamasında
B
Toplu iş mücadelelerine gitmenin yasak olduğu ülkelerde ve durumlarda
C
Tarafların uyuşmazlığın herhangi bir aşamasında aralarında anlaşarak hakeme karar vermesi durumunda
D
Tarafların toplu iş sözleşmelerine koydukları hüküm uyarınca uyuşmazlığın ortaya çıkması halinde
E
Grev ve lokavtın yasak olmadığı işlerde uyuşmazlığın çözümü aşamasında
Soru 19

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Büyük Dönüşüm adlı eserinde “çift yönlü hareket” kavramını ileri süren kişi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Polanyi
- B Senneth
- C McMichael
- D Weber
- E Atkinson

Soru 20
Küreselleşmeyi piyasa güçlerinin serbestliği, rekabetin kusursuzluğu ve karşılaştırmalı üstünlüklere dayanan bir uluslararası ticaretin yaygınlaşması olarak yorumlayan ve IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü tarafından da benimsenen görüş aşağıdakilerden hangisidir?

- A Şüpheli görüş
- B Finansal görüş
- C Süreçsel görüş
- D Yeni liberal görüş
- E Eğilimsel görüş

CEVAPLAR:1-C 2-B 3-B 4-D 5-C 6-A 7-D 8-B 9-D 10-E 11-C 12-C 13-E 14-A 15-E 16-A 17-E 18-B 19-A 20-D

Soru 1
Endüstri ilişkilerinde Sistem Teorisi ilk kez kim tarafından ortaya atılmıştır?

- A Alan Fox
- B Max Weber
- C Sidney ve Beatrice Webb
- D John Dunlop
- E Karl Marks

Soru 2

İşletmelerde verimliliği artırmanın yolu olarak sendikaların devre dışı kaldığı ve işletme ile çalışanlar arasında doğrudan ilişkilerin kurulabildiği, bireysel ilişkileri ön plana çıkaran bilim dalı aşağıdakilerden hangisidir?

- A Sosyal politika
- B İnsan kaynakları yönetimi
- C Endüstri ilişkileri
- D İş hukuku
- E Çalışma ekonomisi

Soru 3

18 yüzyılın sonlarında İngiltere’de doğan, genel ve eşit oy hakkının tanınması ve oylamaların gizli yapılması gibi siyasal talepleri olan hareket aşağıdakilerden hangisidir?

- A Ludist hareket
- B Vandalizm
- C Chartist hareket
- D Koalisyon hareketi
- E Ovvenizm

Soru 4

Uluslararası Sanayi İşverenleri Örgütü hangi yıl kurulmuştur?

- A 1915
- B 1919
- C 1920
- D 1921
- E 1925

Soru 5

Toplu pazarlık sürecinin ilk aşaması aşağıdakilerden hangisidir?

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

A
Toplu görüşme
B
Anlaşma
C
Taleplerin ve karşı taleplerin belirlenmesi
D
Tarafların tespiti
E
Toplu pazarlık ünitesinin oluşturulması
Soru 6
Türkiye’de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hangi yıl kabul edilmiştir?

A
2001
B
2006
C
2009
D
2010
E
2012
Soru 7
Aşağıdakilerden hangisi devletin endüstri ilişkilerindeki rollerinden biri değildir?

A
Düzenleyici rol
B
Ticari rol
C
Hakemlik rolü
D
Kanun koyucu rolü
E
İşveren rolü

Soru 8
Problem çözmeye dayalı toplu pazarlık stratejisinin diğer adı aşağıdakilerden hangisidir?

A
Kayıp-kazanç esasına dayalı toplu pazarlık
B
İşbirlikçi toplu pazarlık
C
Klasik toplu pazarlık
D
Muhalefete dayalı toplu pazarlık
E

Çatışmaya dayalı toplu pazarlık
Soru 9
Aşağıdakilerden hangisi devleti diğer kurumlardan ayıran özelliklerden biri değildir?

A
Vatandaşlara meşru ceza verme yetkisini sahip olması
B
Üyelerinin zorunlu vatandaşlık bağlarının olması
C
En büyük tüzel kişilik olması
D

Doğrudan kullanıcıyla ilgili olan faaliyetler sunması
E

En etkili buyurma ve yaptırım gücüne sahip olması
Soru 10

Aşağıdakilerden hangisi toplu pazarlık sürecinin çıktısıdır?

A
Toplu iş sözleşmesi
B

Grev
C

Toplu görüşme
D

Sendika
E

Arabuluculuk
Soru 11

Aşağıdakilerden hangisi etkili toplu pazarlığın koşullarından biri değildir?

A
Örgütlenme özgürlüğü
B

Çoğulculuk
C

Uygun iletişim
D

Sözleşmenin takibi
E

İşverenlerin tanınması
Soru 12

Sosyal devlet veya refah devleti anlayışının bir uzantısı olarak devletin işveren rolü aşağıdaki dönemlerden hangisinde önem kazanmıştır?

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

A
2000'li yıllarla başlayan dönemde

B
II. Dünya Savaşı'ndan 1980'li yılların başına
kadar geçen dönemde

C
Sanayi Devrimi'nden I. Dünya Savaşı'na kadar
geçen dönemde

D
1980-2000 yılları arasındaki dönemde

E
1929 Ekonomik Krizi'nden II. Dünya Savaşı'na
kadar geçen dönemde

Soru 13
Türkiye'de 1963-1980 yılları arasındaki
dönemde toplu iş uyuşmazlıklarında tarafların
grev ve lokavta başvurmadan önce hangi yolu
kullanmaları öngörülmüştür?

A
Uzlaştırma
B
Mahkeme
C
Arbuluculuk

D
Tahkim

E
Hakem

Soru 14
Aşağıdakilerden hangisi Fordist üretimin tipik
özelliklerinden biri değildir?

A
işin durumuna göre sürekli farklılaştırılabilen
işgücü

B
Düzenli çalışma saatleri

C
Deneyim ve bilgiye dayalı ücret artışı

D
Olumsuz iş koşulları

E
Sürekli ve tam süreli çalışma

Soru 15
Dar anlamda sabotajın diğer adı aşağıdakilerden
hangisidir?

A
Weberizm

B

Ludizm

C

Toplu vizite

D

Vandalizm

E

Picketing

Soru 16

Kapitalizmin küreselleşmesi ve yeniden
yapılanması sürecinin başlıca hızlandırıcısı ve
kolaylaştırıcısı aşağıdakilerden hangisidir?

A

Fordizm

B

Sendikalaşma

C

Esneklik

D

Yalın üretim

E

Teknolojik gelişmeler

Soru 17

Türkiye'de Ekonomik ve Sosyal Konsey ilk kez
kaç yılında oluşturulmuştur?

A

1983'te

B

1990'da

C

1995'te

D

1999'da

E

2010'da

Soru 18

Türkiye'de 1963 yılından önceki dönemde toplu
iş uyuşmazlıklarının çözümünde aşağıdaki
sistemlerden hangisi uygulanmıştır?

A

Barışçıl sistem

B

Karma sistem

C

Yasakçı sistem

D

Özgürlükçü sistem

E

Serbestlik sistemi

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Soru 19

Aşağıdakilerden hangisi grevin temel unsurlarından biri değildir?

- A Bağımlı çalışanların yaptıkları bir eylem olması
- B Üretimi tamamen durduran veya önemli ölçüde aksatan bir eylem olması
- C İş bırakma eylemi olması
- D Önceden planlanan bir eylem olması
- E Endüstri ilişkileri sisteminin amacı olması

Soru 20

Aşağıdakilerden hangisi çekirdek (merkez) işgücüne ait özelliklerden biridir?

- A İş güvencesinin olması
 - B Vasıfsız veya yarı vasıflı işçilerden oluşması
 - C Sayısal olarak esnetilebilmesi
 - D Yarı zamanlı işlerde çalıştırılması
 - E Geçici sözleşmelerle çalıştırılması
- CEVAPLAR: 1-D 2-B 3-B 4-C 5-D 6-E 7-B 8-B 9-D 10-A 11-E 12-B 13-A 14-A 15-E 16-B 17-C 18-C 19-E 20-A

Soru 1

Toplumdaki uzlaşma kültürünün bir yansıması olarak ekonomik ve sosyal sorunların bütün sosyal tarafların katılımıyla tartışılmasının geleneksel hale gelmesini sağlayan ve Avrupa Toplum Modeli'nin en temel unsurlarından biri aşağıdakilerden hangisidir?

- A Toplu eylemler
- B Stratejik insan kaynakları yönetimi
- C Sosyal diyalog
- D Post-fordizm
- E Esneklik

Soru 2

Endüstri ilişkilerinde yönetimin otoritesini tek bir otorite olarak kabul eden, taraflar arasındaki çatışmanın önlenabilir, geçici ve gereksiz olduğunu ileri süren ve uyum ve işbirliğini temel alan endüstri ilişkileri teorisi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Tekilci teori
- B Çoğulcu teori
- C Klasik teori
- D Marksist teori
- E Sistem teorisi

Soru 3

Türkiye'de Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda işveren tarafını kim temsil etmektedir?

- A TZOB
- B MÜSİAD
- C TOBB
- D TİSK
- E TUSİAD

Soru 4

Sendikaların birbirlerinden üye çalmaya yönelik giriştikleri rekabete ne ad verilir?

- A Etkin sendikalar arası rekabet
- B Pazar payına yönelik sendikalar arası rekabet
- C Genişlemeci sendikalar arası rekabet
- D Yenilikçi sendikalar arası rekabet
- E Aktif sendikalar arası rekabet

Soru 5

Devletin endüstri ilişkilerindeki rollerinden hangisi oyunun kurallarını belirleyici etkiye sahiptir?

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

A
İşveren rolü
B
Emek piyasası düzenleyici rolü
C
Hakemlik rolü
D
Arabulucu rolü
E
Kanun koyucu rolü
Soru 6
Kamu sektörü ile karşılaştırıldığında özel sektör endüstri ilişkileri ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

A
Özel sektör kurumlarının daha ayrıntılı kuralları ve katı hiyerarşik düzenleri vardır.
B
Özel sektör kurumlarının amaçları daha fazla, daha belirsiz ve daha çelişkilidir.
C
Özel sektör yöneticileri daha fazla özerkliğe sahiptir.
D
Özel sektör kurumları kamuoyunun daha fazla gözetimine tabidir.
E
Özel sektör kurumları dışsal politik ve hükümet kuruluşlarının daha fazla etkisi altındadır.
Soru 7
Aşağıdakilerden hangisi özellikle gelişmiş ülkelerde son yıllarda toplu pazarlığın kapsamına alman konulardan biridir?

A
Kariyer geliştirme
B
Ücretler
C
Çalışma süreleri
D
İzinler
E
Fiziksel çalışma koşulları
Soru 8
Bir tarafın kazanıp diğer tarafın kaybetmesine yol açan toplu pazarlık stratejisi aşağıdakilerden hangisidir?

A

Uzlaşmaya dayalı toplu pazarlık
B
Çatışmaya dayalı toplu pazarlık
C
Problem çözmeye dayalı toplu pazarlık
D
Muhalefete dayalı toplu pazarlık
E
Sosyal diyaloga dayalı toplu pazarlık
Soru 9
Toplu pazarlığın en alt düzeyi aşağıdakilerden hangisidir?

A
İşyeri/işletme düzeyinde toplu pazarlık
B
Çok işverenli toplu pazarlık
C
Örnek toplu pazarlık
D
Ulusal düzeyde toplu pazarlık
E
İşkolu düzeyinde toplu pazarlık
Soru 10
Küresel Sendika Federasyonları ile çok uluslu şirketler arasında uluslararası düzeyde ilişki kurulmasını sağlayan anlaşmalara ne ad verilir?

A
Toplumsal anlaşmalar
B
AB düzeyinde anlaşmalar
C
Çok uluslu anlaşmalar
D
Örnek anlaşmalar
E
Uluslararası çerçeve anlaşmalar
Soru 11
Leviathan adlı kitabında devletin olmaması durumunda insanların birbirlerinin canına, malına ve ırzına kastedeceğini savunan düşünür kimdir?

A
O'Connor
B
Weber
C
Offe
D

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Hobbes

E

Marx

Soru 12

Devletin müdahaleci rolü 1980’li yıllarda ABD’de kim tarafından sınırlandırılmıştır?

A

Roosevelt

B

Eisenhower

C

Clinton

D

Kennedy

E

Reagan

Soru 13

Grev kararı alınmadan yapılan lokavta ne ad verilir?

A

Yasal olmayan (yasadışı, kanunsuz) lokavt

B

Siyasi lokavt

C

Savunma lokavtı

D

Saldırı lokavtı

E

Yasal lokavt

Soru 14

Aşağıdakilerden hangisinde grevin temel unsurlarından olan “iş bırakma eylemi” bulunmaz?

A

Vahşi grev

B

Kısmi grev

C

Gayret grevi

D

Siyasi grev

E

Dayanışma grevi

Soru 15

Polanyi “çift yönlü hareket” kavramını hangi eserinde açıklamıştır?

A

Jenerik Teknolojiler

B

Büyük Dönüşüm

C

Esnek Uzmanlaşma

D

Dünyayı Değiştiren Makine

E

Kapital

Soru 16

Piore ve Sabel ile Hirst ve Zeitlin’in çalışmalarına dayanan kavram aşağıdakilerden hangisidir?

A

insan kaynakları yönetimi

B

Küreselleşme

C

Esnek uzmanlaşma

D

Kapitalizm

E

Fordizm

Soru 17

Aşağıdakilerden hangisi grevin temel unsurlarından biri değildir?

A

Grevin işçi çıkarma eylemi olası

B

Grevin iş bırakma eylemi olması

C

Grevin üretimi tamamen veya önemli ölçüde aksatan bir eylem olması

D

Grevin geçici olması

E

Grevin bağımlı çalışanların yaptıkları bir eylem olması

Soru 18

Yaygınlaşmasına atfen 'Japonlaşma' diye anılan esnek üretim örgütlenmesi aşağıdakilerden hangisidir?

A

Tekno-ekonomik yaklaşım

B

Yalın üretim

C

Esnek uzmanlaşma

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

D
Bilimsel yönetim

E
Esnek firma

Soru 19

Aşağıdakilerden hangisi jenerik teknolojilerin kapsadığı kategorilerden biri değildir?

A
Biyoteknoloji

B
Tarım teknolojileri

C
Enerji teknolojileri

D
Enformasyon teknolojisi

E
Uzay teknolojileri

Soru 20

Toplu görüşmeler sırasında işçi sendikası ile işveren arasında ücret zammı konusunda çıkan uyuşmazlık durumunda aşağıdakilerden hangisi söz konusu olur?

A
Toplu yasal uyuşmazlık

B
Hukuki uyuşmazlık

C
Toplu hak uyuşmazlığı

D
Grev

E
Toplu çıkar uyuşmazlığı

CEVAPLAR: 1-C 2-A 3-D 4-B 5-E 6-C 7-A 8-D 9-A 10-E 11-D 12-E 13-D 14-C 15-B 16-C 17-A 18-B 19-B 20-E

Soru 1

_____, bireylerin hareket özgürlüğünün ve olayları etkileme yeteneğinin bulunduğu ileri süren endüstri ilişkileri teorisidir.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru olarak tamamlar?

A
Feminist teori

B
Çoğulcu teori

C
insan ilişkileri teorisi

D
Sistem teorisi

E
Sosyolojik teori

Soru 2

İşletmede verimliliği artırmanın yolu olarak sendikaların devre dışı kaldığı ve işletme ile çalışanlar arasında doğrudan ilişkilerin kurulabildiği bireysel ilişkileri ön plana çıkaran bilim dalı aşağıdakilerden hangisidir?

A
Çalışma sosyolojisi

B
insan kaynakları yönetimi

C
Endüstri ilişkileri

D
Sosyal politika

E
Çalışma ekonomisi

Soru 3

Aşağıdakilerden hangisi endüstri ilişkilerinin konularından biri değildir?

A
Sendika liderliği

B
Çalışanların örgütlenmesi

C
Toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında özel olarak korunması gereken kesimler

D
Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü

E
Toplu pazarlık stratejileri

Soru 4

I. Sidney Webb

II. Beatrice Webb

III. Kari Marx

IV. John Dunlop

Yukarıdakilerden hangileri endüstri ilişkileri alanında ilk kuramsal çalışmayı yaparak Klasik Teori'nin temellerini atan bilim insanlarıdır?

A
Yalnız I

B
I ve II

C
I ve III

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

D
II ve IV
E
1,II ve III
Soru 5
I. Sendikanın üyeleri
II. Sendikanın amaçları
III. Amaçlara ulaşmak için kullandıkları araçlar
Yukarıdaki unsurlardan hangileri işçi sendikalarını diğer işçi örgütlerinden ayırmaktadır?

A
Yalnız I
B
Yalnız III
C
I ve III
D
II ve III
E
I, II ve III

Soru 6
Sosyal sorumluluk uygulamalarında bulunan yönetimler hangi değerleri ön plana çıkarmaktadır?

A
Çevresel değerler
B
Maddi değerler
C
Manevi değerler
D
Teknokrat değerler
E
Bilimsel değerler

Soru 7
Aşağıdaki ülkelerden hangisinde işverenlerin çalışma hayatına yönelik ve ticari çıkarları tek bir örgüt tarafından korunmaktadır?

A
Fransa
B
İsveç
C
Almanya
D
İsviçre
E

İrlanda
Soru 8
Aşağıdakilerden hangisi işçilerin sendikaya katılma nedenlerinden biri değildir?

A
Çalışma koşullarını iyileştirmek
B
işle ilgili olmayan çeşitli hizmetlerden yararlanmak
C
insan kaynakları stratejileri geliştirmek
D
işçi dayanışmasını artırmak
E
Siyasi ve ideolojik açıdan kendisini bir sendika ile özdeşleştirmek
Soru 9
Weber'e göre _____ belli bir toprak parçası üzerinde fiziksel şiddetin meşru kullanımını tekelinde bulunduran insan topluluğudur. Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru olarak tamamlar?

A
siyasi parti
B
devlet
C
mahkeme
D
baskı grubu
E
sendika
Soru 10
I. Grev
II. Örgütlenme özgürlüğü
III. Tekilcilik
IV. Sendikaların tanınması
V. Sözleşmenin takibi
VI. iyi niyet
Etkili bir toplu pazarlığın koşulları yukarıdakilerden hangileridir?

A
I, II ve IV
B
I, II, III ve IV
C
I, II, IV ve VI
D

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

II, III, IV ve VI
E

II, IV, V ve VI
Soru 11

Genellikle işçi ve işveren konfederasyonları ile hükümet arasında çeşitli makroekonomik amaçları gerçekleştirmek için imzalanan toplumsal anlaşmalar hangi düzeyde toplu pazarlığın bir çıktısıdır?

- A
- Çok işverenli toplu pazarlık
- B
- Örnek toplu pazarlık
- C
- İşyeri düzeyinde toplu pazarlık
- D
- Ulusal düzeyde toplu pazarlık
- E

İşkolu düzeyinde toplu pazarlık
Soru 12
Devletin sosyal eşitliği sağlamak için kamuoyunun muvafakatim almaya çalışması ve işyeri düzeyinde katılımcılığı ve aidiyet duygusunu geliştirmeye yönelik politikalar üretmesi devletin hangi fonksiyonunun bir sonucudur?

- A
- Birikim
- B
- Yasama
- C
- Sosyal refah
- D
- Meşruiyet
- E
- Hakem

Soru 13
En alt düzeydeki toplu pazarlık türü aşağıdakilerden hangisidir?

- A
- İşkolu düzeyinde toplu pazarlık
- B
- AB düzeyinde toplu pazarlık
- C
- İşyeri/işletme düzeyinde toplu pazarlık
- D
- Ulusal düzeyde toplu pazarlık
- E

Çok işverenli toplu pazarlık
Soru 14

Aşağıdakilerden hangisi 1980'li yıllardan itibaren neo-liberal hükümetlerin uygulamalarından biri değildir?

- A
- İşe alma ve işten çıkarma süreçlerinde sendikaların etkilerini azaltmak
- B
- İş güvencesini artırmak
- C
- Serbest ticaret bölgelerinde örgütlenmeleri yasaklamak
- D
- Toplu pazarlık hakkını sınırlandırmak
- E
- Çalışma koşullarını esnekleştirmek

Soru 15
Piore ve Sabel ile Hirst ve Zeitlin'in çalışmalarına dayanan ve küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan kavram aşağıdakilerden hangisidir?

- A
- Esnek uzmanlaşma
- B
- Çok uluslu toplu pazarlık
- C
- Taylorizm
- D
- Fordizm
- E
- Kuralsızlaştırma

Soru 16
I. Uzlaştırma II Arabuluculuk
III. Zorunlu tahkim
IV. Gönüllü tahkim
Yukarıdaki barışçı çözüm yollarından hangilerinde verilen kararlar, tarafları bağlar?

- A
- Yalnız III
- B
- I ve II
- C
- II ve III
- D
- II ve IV
- E
- III ve IV

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Soru 17

Lokavt ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A
ILO sözleşmelerinde lokavt hakkına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır.
- B
Lokavt grev karşısında işverenlerin kullandıkları en önemli araçtır.
- C
Lokavtın temel unsuru işyerinde faaliyetin tamamen durmasıdır.
- D
Lokavt beşeri risk taşımaktadır.
- E
Lokavt süresince iş ilişkisi askıda kalır.

Soru 18

Türkiye’de 1963 yılından önceki dönemde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde aşağıdaki sistemlerden hangisi uygulanmıştır?

- A
Serbestlik sistemi
- B
Karma sistem
- C
Özgürlükçü sistem
- D
Yasakçı sistem
- E
Barışçı sistem

Soru 19

Aşağıdakilerden hangisi insan kaynakları yönetiminin kurguladığı çalışma ortamına dair genel özelliklerden biri değildir?

- A
Yönetim ve çalışanların çıkarlarının çatışması
- B
Çalışma yaşamında esnekliğin artması
- C
Takım çalışmasının önem kazanması
- D
Çalışanların kendilerini örgüt ile özdeşleştirmesi
- E
Toplu pazarlıktan bireysel sözleşmelere geçilmesi

Soru 20

Piyasa ilişkilerinin genişlemesi karşısında toplumun kendini koruma biçimlerine

yönelişlerini ifade eden salınımsal bir harekete karşılık gelen “çift yönlü hareket” kavramı kim tarafından ortaya atılmıştır?

- A
Polanyi
- B
Hobbes
- C
Weber
- D
Friedman
- E
Marx

CEVAPLAR: 1-E 2-B 3-C 4-B 5-E 6-C 7-A 8-C 9-B 10-E 11-D 12-D 13-C 14-B 15-A 16-E 17-D 18-D 19-A 20-A

1.SORU

1. Bütünleşmiş endüstri ilişkilerinde endüstri ilişkileri sistemiyle ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi doğrudur?

- A) Toplumsal yapı parçalanmıştır.
- B) Toplumun yapısı düşmancadır.
- C) Sendikalar bürokratik örgütlerdir.
- D) Sendikalar devrimci nitelik taşır.
- E) Karar verme sürecinde güç kullanımı vardır.

C

2.SORU

2. İşverenler toplu pazarlık ve pazarlık stratejileri faaliyetlerini hangi düzeyde gerçekleştirmektedir?

- A) İşyeri düzeyi
- B) Makro düzey
- C) Ulusal düzey
- D) İşletme düzeyi
- E) Genel düzey

D

3.SORU

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

3. Devlet-işçi-işveren işbirliğini ön planda tutarak kararların birlikte alınması ve uygulanmasını destekleyen yaklaşım aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Sosyalizm
- B) Neokorporatizm
- C) Liberalizm
- D) Komünizm
- E) Marksizm

B

4.SORU

4. Endüstri ilişkilerinin ekonomide düzenin ve istikrarın sağlanmasına yöneldiğini, uyuşmazlıkları doğuran nedenlerden çok onları önleme konusuna önem verdiğini ileri sürerek Dunlop'u eleştiren aşağıdakilerden hangisidir?

- A) Flox
- B) Marks
- C) Hyman
- D) Clegg
- E) Weber

C

5.SORU

5. Aşağıdakilerden hangisi sendikaların kadın üyelik oranlarını arttırmaya yönelik uyguladığı politikalardan biri değildir?

- A) Kadın ve eşitlik bürolarının oluşturulması
- B) Kadın sorunlarına ilişkin konferansların düzenlenmesi
- C) Kadınların sendikaların yönetim kademelerine gelebilmesi için nisbi temsil sisteminin uygulanması
- D) Kadınlara yönelik örgütlenme kampanyaları düzenlenmesi
- E) Toplu iş sözleşmelerinde kadınlara negatif ayrımcılığın uygulanmasına ilişkin hükümlere yer verilmesi

E

6.SORU

6. Aşağıdakilerden hangisi sendika üyelerinin tüketici kimliklerini ön plana çıkaran sendikalararası rekabet politikalarından biridir?

- A) Geleneksel rekabet politikalar
- B) Eğitim ve araştırmaya yönelik rekabet politikaları
- C) Bireysel çıkarlara yönelik rekabet politikaları
- D) Gençlere ve kadınlara yönelik rekabet politikaları
- E) Kamuoyu ile ilişkileri geliştirmeye yönelik rekabet politikaları

C

7.SORU

7. Türkiye'deki tüm sanayi ve ticaret odaları ile ticaret borsalarını bünyesinde toplayan üst işveren örgütü aşağıdakilerden hangisidir?

- A) TOBB
- B) TÜSİAD
- C) TİSK
- D) TESK
- E) TZOB

A

8.SORU

8. Aşağıdakilerden hangisi işveren sendikalarının üyelerine yönelik içsel faaliyetlerinden biridir?

- A) Üyeleri adına işçi sendikaları ile toplu görüşmeler yapmak
- B) Üçlü yapıya sahip yapı ve mekanizmalarda üyelerini temsil etmek
- C) Üyeleri adına siyasi organlara lobi faaliyetlerinde bulunmak
- D) Medyaya ilişkiler kurarak kamuoyu desteği sağlamak
- E) Üyeleri için eğitim, konferans ve seminerler düzenlemek

E

9.SORU

9. Aşağıdakilerden hangisi devletin emek piyasası düzenleyici rolünün unsurlarından biri değildir?

- A) Sosyal sigorta ödemelerinin oranını belirler.
- B) Tarafları işsizlik sigortası primlerine belli oranlarda katılmaya zorlar.
- C) Asgari ücreti belirleyen organlara sahiptir.
- D) İşçi ve işveren örgütleri arasında çatışmalara neden olur.
- E) Fazla çalışma saatlerini belirler.

D

10.SORU

10. 1980 sonrasında değişen koşullara bağlı olarak çalışma hayatında temel olarak aşağıdakilerden hangisi gerçekleşmiştir?

- A) Kamuoyunun gözetimi artmıştır.
- B) Yönetim yetkisi yasal ve idari kurallarla oluşturulan otorite hiyerarşisinden kaynaklanmıştır.
- C) Yöneticiler daha az özerkliğe sahip olmuştur.
- D) Daha az kural, daha az mevzuat getirilmiş, esneklik ve serbestlik anlayışı artmıştır.
- E) Daha ayrıntılı ve resmi kuralları, raporlama yükümlülükleri ve daha katı hiyerarşik düzenleri geliştirilmiştir.

D

11.SORU

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

11. Aşağıdakilerden hangisi endüstri ilişkilerinin aktörlerine, amaç ve konularına göre devletin düzenleyici rolünün görevlerinden biri değildir?

- A) Ayarlama ya da tanımlama
- B) Dışlama
- C) İzin verme ya da destekleme
- D) Düzeltme
- E) Değerlendirme

E

12.SORU

12. Aşağıdakilerden hangisi problem çözmeye dayalı toplu pazarlığın özelliklerinden biri değildir?

- A) Tarafların birbirinin zayıf yönlerini ortaya çıkarmaya çalışması
- B) Tarafların birbirlerinin bakış açısını önemsemesi
- C) Her iki tarafın da iletişime açık olması
- D) Tarafların birbirine güvenmesi
- E) Tarafların karşılıklı bilgi paylaşması

A

13.SORU

13. Toplu pazarlıkla ilgili olarak aşağıdakilerden hangisi yanlıştır?

- A) Toplu pazarlık bir kural koyma etkinliğidir.
- B) Toplu pazarlık işverenin otoritesini güçlendiren bir mekanizmadır.
- C) Toplu pazarlık bir yönetime katılma sürecidir.
- D) Toplu pazarlık bir sorun çözme aracıdır.
- E) Toplu pazarlık uzlaştırıcı bir mekanizmadır.

B

14.SORU

14. Özellikle ekonomik durgunluk dönemlerinde piyasa koşullarına daha çabuk uyum sağlayabilmek için işverenlerin tercih ettikleri toplu pazarlık düzeyi aşağıdakilerden hangisidir?

- A) İşkolu düzeyinde
- B) İşyeri/işletme düzeyinde
- C) Ulusal düzeyde
- D) Uluslararası düzeyde
- E) Örnek düzeyde

B

15.SORU

15. İşçilerin işvereni belirli bir davranışta bulunmaya veya bulunmamaya zorlamak veya cezalandırmak amacıyla onunla toplu ve organize biçimde herhangi bir hukuki ilişkiye girmekten kaçınmaları ve onu iş ve ticaret hayatından uzaklaştırmaya çalışmalarına ne ad verilir?

- A) İş yavaşlatma eylemi
- B) Boykot
- C) Gayret grevi
- D) Picketing
- E) Dayanışma grevi

B

16.SORU

16. Greve karşı işverenin kendisini korumak amacıyla yaptığı lokavta ne ad verilir?

- A) Siyasi lokavt
- B) Saldırı lokavtı
- C) Dayanışma lokavtı
- D) Savunma lokavtı
- E) Genel lokavt

D

17.SORU

17. Toplu pazarlık sürecinde, toplu iş sözleşmesinin imzalanması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde yapılan greve ne ad verilir?

- A) Çıkar grevi
- B) Dayanışma grevi
- C) Genel grev
- D) Hak grevi
- E) Vahşi grev

A

18.SORU

18. Aşağıdakilerden hangisi fordist üretim biçiminin tipik özelliklerinden biri değildir?

- A) Kıdeme bağlı ücret artışı
- B) Sürekli ve tam süreli çalışma
- C) Stoksuz üretim
- D) İşçilerin sendikalarda toplu temsili
- E) Düzenli çalışma saatleri

C

19.SORU

19. Aşağıdakilerden hangisi sosyal diyalog mekanizmasının etkin işleyebilmesi koşullarından biri değildir?

- A) Güçlü, bağımsız işçi ve işveren örgütlerinin her düzeyde sosyal diyaloga katılma konusunda teknik kapasite ve bilgiye erişim imkanına sahip olmaları
- B) Sosyal diyalog sürecinin işleyişini kolaylaştıracak ve sosyal taraflara bu konuda hizmet verecek gerekli kurumsal yapıların mevcut olması
- C) Tüm tarafların sosyal diyalog yapma konusunda politik istek ve kararlılığa sahip olmaları
- D) Çoğulcu demokrat bir siyasal rejimin varlığı
- E) Yalnızca ekonomik kriz zamanlarında sosyal tarafların desteğini arama

E

20.SORU

20. Aşağıdakilerden hangisi merkez işgücü ile çevre işgücü arasındaki farklardan biri değildir?

- A) Merkez işgücünde istihdamda kalma süresi daha kısadır.
- B) Merkez işgücü yüksek vasıflıdır.
- C) Merkez işgücü çok beceriklidir.
- D) Çevre işgücü geçici sözleşmelerle çalışır.
- E) Çevre işgücü değişen koşullara daha esnek bir şekilde uyum sağlar.

A

ONLINE DÖNEM FİNALDE NELER OLDU?

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ (ÇEK401U)

1- belirli bir iş kolunda tek bir sendika ile büyük bir iş veren arasında yapılan toplu pazarlık sonucu bağitlanan toplu iş sözleşmesi hükümlerinin o iş kolundaki diğer iş yerlerinde ve ya işletmelerde yapılacak toplu pazarlıklar ve toplu iş sözleşmeleri için şablon oluşturmalarına ne ad verilir .

Cevap iş kolu düzeyinde lopor pazarlık

2- aşağıdakilerden hangisi insanın kişiliğine saygı gösterilen ve tüm bireylerin fırsat açısından eşit olduğunu ancak sarf ettikleri çaba teşebbüs gücü ve sahip oldukları zihinsel ve bedensel niteliklerle ödüllendirildikleri bir toplum düzenidir.

Cevap endüstriyel demokrasi

3- sendikaların üretici gücü oluşturan işçilerin kolektif güdülerine ve beklentilerine yönelik takip ettikleri rekabet politikalarına ne ad verilir

Cevap genişlemeci politikalar

- 4- I çatışmacı
II uzlaştırıcı
III görüşmeci ve uygulayıcı

Yukarıdakilerden hangileri işveren sendikalarının işçi sendikalarına karşısında benimsediği tutumlardandır

Cevap I.II.III

5- Sistem teorisine göre sistem içinde her aktörün rolü ve yeri ile her aktörün sistemdeki diğer aktörlerin yeri ve işlevleri konusundaki yaklaşımlarını tanımlayan düşünceler bütününe adı verilir.

Cevap ideoloji

6- aşağıdakilerden hangisi iş veren olarak devletin temel hedeflerinden biri değildir

Cevap kar elde etmek

7- en alt düzeydeki toplu pazarlık türü aşağıdakilerden hangisidirç

Cevap işveren-işletme düzeyindeki toplu pazarlık

8- aşağıdaki işçi eylemlerinden hangisinde iş bırakılmamaktadır

Cevap gayret grevi

9- bireylerin en azından biraz hareket özgürlüğünün ve olayları etkileme yeteneğinin bulunduğunu öne sürerek sistem yaklaşımının bu yöndeki eksikliğini tamamlamaya çalışan endüstri ilişkileri teorisi hangisi

Cevap sosyolojik teori

10- sendikalı işçileri işten çıkartan işverenlerin ürünlerine tüketmeme kampanyası düzenlemek ne tür bir eyleme örnek olarak verilebilir

Cevap boykot

11- nüfusun tamamına yakınının göç yolu ile gelmesi açık toplum yapısı nedeniyle çalışanlar arasında sınıf dayanışması temeline dayalı bir örgütlenme hareketi gerçekleştirmede güçlüğün yaşandığı ülke hangisi

Cevap abd

12- yenilikçi politikalara ağırlık veren sendikacılık yaşamına denir

Cevap hizmet sendikacılığı

13- toplumda ki uzlaşma kültürünün bir yansıması olarak ekonomik ve sosyal sorunların bütün sosyal tarafların katılımıyla tartışılmasının geleneksel hale gelmesini sağlayan ve Avrupa toplum modelinin en temek unsurlarından biri aşağıdakilerden hangisidir

Cevap sosyal diyalog

14- işçilerin doğrudan kendi istekleri adına değil, bir başka işyerindeki grevi desteklemek amacıyla başlattıkları grev türü aşağıdakilerden hangisi

Cevap dayanışma grevi

15- sendikalar toplu pazarlık yoluyla ücretler, sosyal yardımlar, ve yan ödemeler gibi parasal konularda iyileştirmeler yaparak ilk önce üyelerin hangi çıkarların korumaya çalışırlar

Cevap ekonomik

16- kapitalistlerin ücretleri baskı altında tutmak adına işsiz rezervini kendi faydasına kullanmasına karşılık gelen kavram hangisi

Cevap yedek iş gücü ordusu – proletarya (soru iki kere gönderilmiş ve iki cevap var)

17- endüstri ilişkilerin yasal çerçevesini belirleme yetkisi aşağıdakilerden hangisine aittir

Cevap devlet

18- weber'e göre Belirili bir toprak parçası üzerinde fiziksel şiddetin meşru kullanımını tekelinde bulunduran insan topluluğudur

Cevap devlet

19- çift yönlü hareket kavramı'nın çerçevesi polanyi'nin hangi eserinden çizilmiştir.

Cevap büyük dönüşüm

20- loncalarda bir arada bulunan ve aralarında çıkar birliği olan emek ve sermaye hangi olayla birlikte birbirinden ayrılmış ve çıkar çatışmaları yaşanmaya başlamış

Cevap sanayi devrimi

21- aşağıdakilerden hangisi grevin unsurlarından biridir

Cevap bağımlı çalışanlarında yaptıkları bir eylem

22- çift yönlü hareket kavramının çerçevesi polanyi nin hangi eserinde çizilmiştir

Cevap büyük dönüşüm

23- I işçi sendikaları

II iş verenler

III devlet

IV İŞÇİLER

V meslek odaları

Yukarıdakilerden hangileri endüstri ilişkilerinin aktörlerindendir.

Cevap I,II,III,IV

24- piore ve sebel ile zeitlin in çalışmaklarına dayanan kavram aşağıdakilerden hangisidir.

Cevap esnek uzmanlaşma

25- türkiyede neo-korporatizmin tanımına en yakın karşılığı barındıran ve anayasada da düzenlenen kurumsal yapı

Cevap ekonomik ve sosyal konsey

26- türkiyede 1963 yılından önceki dönemde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanan sistem aşağıdakilerden

Cevap yasakçı sistem

27- imf dünya bankası ve dünya ticaret örgütü tarafından küreselleşmeye ilişkin benimsenen görüş

Cevap yeni liberal görüş

28- çoğulcul teoriye göre endüstri ilişkilerinde en önemli kural yapma süreci

Cevap toplu pazarlık

29- aşağıdakilerden hangisi insan kişiliğine saygı gösterilen ve tüm bireylerin fırsat açısından eşit olduğu ancak sarf ettikleri çaba teşebbüs gücü sahip oldukları zihinsel ve bedensel niteliklerle ödüllendikleri bir toplum düzenidir.

Cevap endüstriyel demokrasi

30- devlet sadece sermaye sınıfının önceliğine göre hareket etmemesi ya da sermayenin belli bir grubun ya da kesimin çıkarlarına hizmet etmemesi durumu

Cevap devletin göreceli özerkliği

31- Thatcher in ABD de Reagan iktidarını izleyen 1980 li yıllar sonrasında devletin hangi rolü

Cevap işveren rolü

32- sendikaların geleneksel rekabet politika araçlarından biridir.

Cevap üyelerin parasal haklarını toplu pazarlık vasıtası ile iyileştirmek

33- OECD'ye dınışmanlık yapan uluslar arası işveren örgütü

Cevap BIAC

34- I Problem çözmeye dayalı toplu pazarlık

II muhalefete dayalı toplu pazarlık

III iş birlikçi toplu pazarlık

IV çatışmaya dayalı toplu pazarlık

Hangileri toplu pazarlık stratejilerindendir

Cevap II,IV

35- ilk çerçeve sözleşme aşağıdaki çok uluslu şirketlerden hangisi ile imzalanmıştır

Cevap Danone

36- işçi ve işveren konfederasyonlarının üye federasyonlar ve sendikalar üzerinde güçlü bir otoriteye sahip olması halinde etkili ve başarılı olabilen aşağıda

Cevap toplumsal anlaşmalar

37- devletin sosyal eşitliği sağlamak için kamuoyunun muvafakatini almaya çalışması ve iş yeri düzeyinde katılımcılığı ve aidiyet duygununu geliştirmeye üretmesi devletin hangi fonksiyonunu bir sonucudur.

Cevap mesruiyet

38- Webere göre belli bir toprak parçası üzerinde fiziksel şiddetin meşru kullanımını tek elinde bulunduran insan topluluğudur

Cevap devlet

39- aşağıdaki gruplardan hangisinin sendikalaşma eğilimleri daha yüksektir.

Cevap ağır çalışma koşullarına sahip olanlar

40- toplumda ki uzlaşma kültürünün bir yansıması olarak ekonomik ve sosyal sorunların bütün sosyal tarafların katılımıyla tartışılmasını sağlayan ve Avrupa toplum modelinin en temel unsurlarından biri

Cevap sosyal diyalog

41toplu iş uyuşmazlıklarında tahkimin verdiği karar Niteliği kazanmaktadır

Cevap mahkeme karar hükmü

42- devlet müdahalesinin toplumsal siyasal ve ekonomik hayatın her boyutunda var olduğu devlet sistemi

Cevap komünist devlet

43- Sidney ve Beatrico Wobb tarafından ortaya atılan işçi ve işverenlere çalışma ilişkilerinden kaynaklanan sorunlarını çözmek için sendikalaşma hakkının tanınmamsı gerektiğini ileri süren endüstri ilişkileri teorisi

Cevap klasik teori

44- genellikle işçi ve iş veren konfederasyonları ile hükümet arasında çeşitli makro ekonomik amaçları Gerçekleştirmek için imzalanan toplumsal anlaşmalar hangi düzeyde toplu Pazarlığın bir çıktısıdır

Cevap ulusal düzeyde toplu pazarlık

45- aşağıdakilerden hangisi jenerik teknolojilerin kapsadığı teorilerden biri değildir.

Cevap tarım teknolojileri

- 46- I uzlaştırma
II arabuluculuk
III zorunlu tahkim
IV gönüllü tahkim

Yukarıdaki barışçı çözüm yollarından hangilerin de verilen kararlar tarafları mutlak olarak bağ

Cevap II, IV

- 47- AB ortalamasının altında bir sendikalaşma oranı olmakla birlikte sendikalardan kaynaklanan güçlü bir muhalefeti olan ülke

Cevap Fransa

- 48- aşağıdakilerden hangisi örgütçü rekabetçi üstünlükler sağlamak amacıyla gerekli insan kaynağının sağlanması, istihdam ve istihdamın geliştirilmesi ile ilgili politikalar oluşturma planlama örgütlenme, yönlendirme ve denetleme faaliyetlerini içeren bilim dalı

Cevap insan kaynakları yönetimi

- 49- sendikaların birbirinden üye çalmaya yönelik geliştirdikleri rekabet

Cevap Pazar payına yönelik sendikalar arası rekabet

- 50- türkiyede asgari ücret tespit komisyonundan işveren tarafını aşağıdakilerden hangisi temsil eder

Cevap MÜSİAD

- 51- küresel sendika federasyonları ile çok uluslu şirketler arasında uluslar arası düzeyde ilişki kurulmasını sağlayan anlaşmalara ne ad verilir

Cevap uluslar arası çerçeve anlaşmalar

- 52- Aşağıdakilerden hangisi Türkiye de işverenlerin gönüllü olarak üye oldukları derneklerden biridir?

Cevap MÜSİAD

- 53- Hangileri klasik toplu pazarlık stratejilerindendir?

Cevap II ve III

- 54- Her iki tarafında kendi düşüncesinde ısrar ederek ne pahasına olursa olsun prensiplerine sıkı sıkıya bağlı (?) kurma çabası içinde olduğu toplu pazarlık stratejisine adı verilir.

Cevap Çatışmaya Dayalı

55- Tarafların toplu iş sözleşmesi süresi içinde tüm iş mücadelelerine başvurmalarının mutlak olarak yasak olmasına ne ad verilir ?

Cevap Mutlak Barış Yükümlülüğü

56- Hawthorne araştırması hangi yaklaşımın temellerini oluşturmuştur ?

Cevap İnsan ilişkileri yaklaşımı

57- Toplu pazarlık sürecinin temel çıktısı aşağıdakilerden hangisidir ?

Cevap Toplu iş Sözleşmesi

58- Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılan barışçı yollar.

Cevap Arabuluculuk, Tahkim, Uzlaştırma.

SKYMOON PDF

DON'T ASK QUESTIONS,JUST FOLLOW...

SINCE 2020



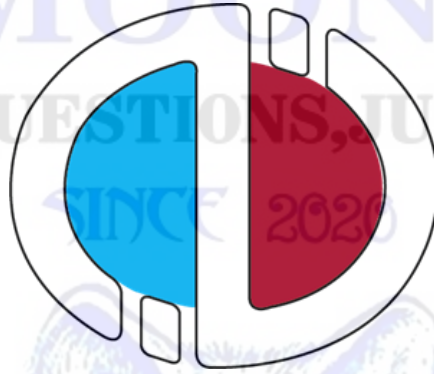
SKYMOON PDF

DON'T ASK QUESTIONS,JUST FOLLOW...

SINCE 2020

YENİLENEN
SİSTEME
GÖRE!

ÇEK40IU ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ÇIKMIŞ SORULAR



SKYMOON PDF

DON'T ASK QUESTIONS, JUST FOLLOW...

KİTAPPDFONLINE

“DERS GEÇMENİN EN KOLAY YOLU”

SPONSOR



SPONSOR



ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

ARA SINAVDA NELER ÇIKTI?

Soru 1

Ekonomik krizlerin ve işsizliğin artmasıyla birlikte toplu pazarlıkların merkezinde hangi konu yer almaya başlamıştır?

A İş güvencesi

B Ücret

C Çalışma süreleri

D İzinler

E İş sağlığı ve güvenliği

Soru 2

Çoğulcu Teori 'ye göre endüstri ilişkilerinde, en önemli iş düzenleme kurumu aşağıdakilerden hangisidir?

A Sendikalar

B Devlet

C İdeoloji

D Toplu pazarlık

E Grev

Soru 3

Sistem Teorisi ile ilgili yukarıdaki şekilde gösterilen "çıktı" aşağıdakilerden hangisidir?

A Pazar kısıtları

B İdeoloji

C Kurallar

D Aktörler

E Teknoloji

Soru 4

Aşağıdakilerden hangisi makro düzeyde endüstri ilişkileri sisteminde sendikaların faaliyetlerinden biridir?

A İnsan kaynakları politikaları

B Toplu pazarlık stratejileri

C İşçi katılımına yönelik politikalar

D Bireysel iş sözleşmeleri

E Politik faaliyetler

Soru 5

Endüstri ilişkilerinde denge ve uzlaşma sağlama niteliği taşıyan aktör aşağıdakilerden hangisidir?

A Sendikalar

B İşverenler

C İşçiler

D Sivil toplum örgütleri

E Devlet

Soru 6

_____, genellikle sendikalaşma oranı daha düşük olan ve ticaret ve hizmet sektöründe çalışan beyaz yakalı işçilerin sayısının artmasıyla birlikte endüstri ilişkileri yerine kullanılmaya başlayan kavramdır.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru olarak tamamlar?

A Personel ilişkileri

B İnsan ilişkileri

C Çalışma ilişkileri

D Toplu ilişkiler

E Mesleki ilişkiler

Soru 7

Aşağıdakilerden hangisi kutuplaşmış endüstri ilişkilerinin özelliklerinden biridir?

A Eşitler arası toplu pazarlık düzeni

B Düşük örgütlenme derecesi

C Bürokratik örgütler

D Seyrek olarak görülen grevler

E Uyuma yönelik toplum yapısı

Soru 8

Max Weber'in çalışmalarını temel alan endüstri ilişkileri teorisi aşağıdakilerden hangisidir?

A Feminist Teori

B Tekilci Teori

C Sosyolojik Teori

D Neokorporatist Teori

E Marksist Teori

Soru 9

Aşağıdakilerden hangisi cam tavana neden olan faktörlerden biri değildir?

A Vasıfsız kadın işgücünün olması

B Kadınların çalışma hayatında kısa bir süredir yönetici olarak çalışmaları

C Kadınların aralıklı olarak işgücüne katılmaları

D Üst yönetimin ayrımcı politikaları

E Geleneksel olarak kadınların çalıştıkları belirli alanların olması

Soru 10

İnsan kaynakları yönetimi, aşağıdaki endüstri ilişkileri teorilerinden hangisinin varsayımlarını ve değerlerini temel alır?

A Klasik Teori

B Sosyolojik Teori

C Sistem Teorisi

D Çoğulcu Teori

E Tekilci Teori

Soru 11

İşveren sendikalarına ilişkin aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

A 1920 yılında Uluslararası Sanayi İşverenleri Örgütü kurulmuştur.

B İlk işveren sendikası İngiltere'de kurulmuştur.

C İşveren sendikaları çalışma hayatıyla ilgili sorunları ele alan örgütlerdir.

D İşveren sendikalarının kurulması üzerine işçi sendikaları savunma amaçlı kurulmuştur.

E İşveren sendikaları gönüllü üyelik esasına dayanır.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Soru 12

_____ sendikaların birbirlerinden üye çalmaya yönelik giriştikleri rekabet türüdür. Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru olarak tamamlar?

- A Etkin sendikalar arası rekabet
- B Genişlemeci sendikalar arası rekabet
- C Aktif sendikalar arası rekabet
- D Pazar payına yönelik sendikalar arası rekabet**
- E Yenilikçi sendikalar arası rekabet

Soru 13

Sendika saflığı ilkesi aşağıdakilerden hangisi için bir engel oluşturur?

- A Sendika özgürlüğü
- B Sarı sendikacılık**
- C Sendika çokluğu
- D Sendika bağımsızlığı
- E Sendika güvenliği

Soru 14

_____, rekabet politikalarında sendikaların kullandıkları en önemli araç toplu pazarlıktır. Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru olarak tamamlar?

- A Bireysel çıkarlara yönelik
- B Üyeler ve kamuoyu ile ilişkileri geliştirici
- C Yenilikçi
- D Eğitim ve araştırmaya yönelik
- E Geleneksel**

Soru 15

İşçilerin örgütlenmesini önlemeye ve engellemeye yönelik politikalar geliştiren işveren sendikaları _____ tutumu benimser. Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru olarak tamamlar?

- A görüşmeci
- B reformist
- C uygulamacı
- D çatışmacı**
- E uzlaştırıcı

Soru 16

İşverenlerin çıkar örgütlerini üç grupta sınıflandırmak mümkündür: işveren sendikaları, işverenlerin ticari çıkarlarını koruyan örgütler ve işverenlerin çalışma yaşamı ile ilgili ve ticari çıkarlarını koruyan karma örgütler. Buna göre; aşağıdaki ülkelerden hangisinde işverenlerin çıkarlarını koruyan karma örgütler faaliyet göstermektedir?

- A İrlanda
- B İsviçre
- C Japonya**
- D Almanya
- E Türkiye

Soru 17

İşçi sınıfı ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A İşçi sınıfı heterojen bir yapıya sahiptir.**
- B İşçi sendikalarının temelinde işçi sınıfı ile sermaye sınıfı arasındaki çıkar birliği yer alır.
- C Sermaye büyüdükçe işçi ve işveren arasındaki ilişkiler gelişir.
- D İşçilerin işveren statüsüne geçme imkânları genişler.
- E İşçi sınıfında mekânsal ve mesleki hareketlilik yüksektir.

Soru 18

ILO(Uluslararası Çalışma Örgütü)'da işverenleri temsil eden istişari statüye sahip uluslararası işveren örgütü aşağıdakilerden hangisidir?

- A IOE**
- B BusinessEurope
- C UNICE
- D BIAC
- E CİFE

Soru 19

- I. DİSK
- II. TOBB
- III. TÜSİAD
- IV. TİSK
- V. TESK

Yukarıdakilerden hangisi Türkiye'de faaliyet gösteren işveren sendikalarının üst örgütüdür?

- A Yalnız I
- B Yalnız IV**
- C II ve III
- D II ve IV
- E IV ve V

Soru 20

Çalışan ve çalıştırılan ilişkisi hangi olayla birlikte ortaya çıkmıştır?

- A Fransız Devrimi
- B Sanayi Devrimi**
- C Chartist Hareket
- D 1917 Ekim Devrimi
- E I. Dünya Savaşı

Soru 21

Aşağıdakilerden hangisi endüstri ilişkilerinin sosyal çevresi içinde yer alır?

- A Siyasi partiler
- B Eğitim**
- C İstihdam
- D Pazar
- E Teknoloji

Soru 22

Aşağıdakilerden hangisi bütünleşmiş endüstri ilişkilerinin özelliklerinden biridir?

- A Düşük örgütlenme derecesi

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

- B Parçalanmış birlik yapısı
C Bürokratik örgütler
D Düşmanca toplum yapısı
E Sık görülen grevler

Soru 3

Aşağıdakilerden hangisi cam tavanın oluşum nedenlerinden biri değildir?

- A Kadınların işgücüne aralıklı olarak katılmaları
B Geleneksel olarak kadınların çalıştıkları belli alanların bulunması
C Kadınların çalışma yaşamında kısa sayılacak bir süredir yönetici durumunda bulunmaları
D Kadınların eğitim seviyelerinin yüksek olması
E Kadınların üst yönetimin işe alma ve terfi politikalarında ayırım yapmaları

Soru 4

Nüfusunun tamamına yakınının göç yolu ile gelmesi ve açık toplum yapısı nedeniyle çalışanlar arasında sınıf dayanışması temeline dayalı bir örgütlenme hareketini gerçekleştirmede güçlüğü yaşadığı ülke aşağıdakilerden hangisidir?

- A ABD**
B Japonya
C İngiltere
D Fransa
E Almanya

Soru 5

Bireylerin hareket özgürlüğünün ve olayları etkileme yeteneğinin bulunduğu ileri süren endüstri ilişkileri teorisi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Çoğulcu teori
B Feminist teori
C Sosyolojik teori
D İnsan ilişkileri teorisi
E Sistem teorisi

Soru 6

İşçi ve işveren sendikalarının siyasal ve ekonomik bakımdan daha fazla güçlendiği ama devletle girişilen işbirliği sonucu ideolojik bakımdan daha ılımlaştığı endüstri ilişkileri teorisi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Sosyolojik teori
B Sistem teorisi
C Çoğulcu teori
D Tekilci teori
E Neokorporatist teori

Soru 7

Endüstri ilişkilerini bir amaç değil, emek ve sermaye arasındaki sınıf savaşını sona erdirmek için bir araç olarak gören endüstri ilişkileri teorisi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Klasik teori
B Marksist teori
C Sistem teorisi
D Çoğulcu teori

- E Neokorporatist teori
Soru 8

Sidney ve Beatrice Webb tarafından ortaya atılan, işçi ve işverenlere çalışma ilişkilerinden kaynaklanan sorunların çözmek için sendikalaşma hakkının tanınması gerektiğini ileri süren endüstri ilişkileri teorisi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Tekilci teori
B Sistem teorisi
C Marksist teori
D Çoğulcu teori
E Klasik teori

Soru 9

Sistem teorisine göre; sistem içinde her aktörün rolü ve yeri ile her bir aktörün sistemdeki diğer aktörlerin yeri ve işlevleri konusundaki yaklaşımlarını tanımlayan düşünceler bütününe ne ad verilir?

- A Çevre
B Toplu pazarlık
C Aktör
D İdeoloji
E Güç

Soru 10

Aşağıdakilerden hangisi endüstri ilişkilerinin aktörlerinden biri değildir?

- A İşverenler
B İşçiler
C Devlet
D Meslek odaları
E İşçi sendikaları

Soru 11

Endüstri ilişkileri kavramı aşağıdakilerden hangisinin neden olduğu gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkmıştır?

- A 1907 yılı Rus Devrimi
B Sanayi Devrimi
C Fransız ihtilali
D I. Dünya Savaşı
E Fordizm

Soru 12

İşçi sınıfı ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A İşçiler işverenin emeğini satın alır.
B İşçilerin mesleksi ve mekânsal hareketliliği çok fazladır.
C İşçilerin işveren statüsüne geçme imkânları genişdir.
D İşçiler işverenler karşısında hukuken eşit değildir.
E İşçiler işverene ekonomik açıdan bağımlıdır.

Soru 13

AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nde işveren tarafının faaliyetlerini koordine eden uluslararası işveren örgütü aşağıdakilerden hangisidir?

- A ICFTU

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

- B IOE
C BIAC
D ETUC

E BusinessEurope

Soru 14

Yenilikçi politikalara ağırlık veren sendikacılık yaklaşımına ne ad verilir?

- A Klasik sendikacılık
B Pragmatik sendikacılık
C Hizmet sendikacılığı
D Rekabetçi sendikacılık
E Geleneksel sendikacılık

Soru 15

İşçi sendikalarının en önemli gelir kaynağı aşağıdakilerden hangisidir?

- A Üyelik aidatları
B Primler
C Grev fonu
D Yatırımlar
E Devlet yardımları

Soru 16

Bir başkasının işinde aynı veya nakdî bir gelir elde etmek amacıyla günlük ücret üzerinden çalışan kişiye ne ad verilir?

- A Yevmiyeli çalışan**
B Beyaz yakalı çalışan
C Kendi hesabına çalışan
D Ücretli çalışan
E Ücretsiz aile işçisi

Soru 17

Aşağıdakilerden hangisi işveren sendikalarının örgütlenme modellerini etkileyen unsurlardan biri değildir?

- A işçi sendikalarının yapısı
B Coğrafi büyüklük
C Yasal düzenlemeler
D Ticaret ve sanayi odalarının yapısı
E işletme büyüklüğü

Soru 18

Sendikaların üretici gücü oluşturan işçilerin kolektif güdülerine ve beklentilerine yönelik takip ettikleri rekabet politikalarına ne ad verilir?

- A Yenilikçi politikalar
B Geleneksel politikalar
C Hizmet politikaları
D Genişlemeci politikalar
E Pragmatik politikalar

Soru 19

OECD'ye danışmanlık yapan uluslararası işveren örgütü aşağıdakilerden hangisidir?

- A BusinessEurope
B IOE
C BIAC

- D ETUC
E ILO

Soru 20

Çatışmacı tutumu benimseyen işveren sendikalarının başlıca amacı aşağıdakilerden hangisidir?

- A işçilerin örgütlenmesini önlemek ve mevcut işçi sendikalarını ortadan kaldırmak**
B Üyelerini işçi-işveren ilişkileri tekniği konusunda eğitime tabi tutmak
C Üyeleri adına toplu iş sözleşmesi imzalamak
D işçi sendikalarıyla işveren sendikaları arasında köprü kurmak
E işçi sendikalarıyla aralarında çıkacak iş uyuşmazlıklarını çözümlemek

Soru 1

Endüstri ilişkilerini bir amaç değil, emek ve sermaye arasındaki sınıf savaşını sona erdirmek için bir araç olarak gören endüstri ilişkileri teorisi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Çoğulcu teori
B Marksist teori
C Klasik teori
D Neokorporatist teori
E Sistem teorisi

Soru 2

İşçi ve işverenlerin üst örgütlerinin devlet tarafından tekel statüsü ile donatılmış ulusal düzeydeki kuruluşlara dönüştürüldüğü endüstri ilişkileri teorisi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Klasik teori
B Sistem teorisi
C Tekilci teori
D Çoğulcu teori
E Neokorporatist teori

Soru 3

Aşağıdakilerden hangisi endüstri ilişkilerinin unsurlarından biri değildir?

- A Çalışanlar ile işverenler arasında çalışmadan kaynaklanan bir ilişkinin var olması
B Çözüm yollarının çatışmacı ve barışçı süreçler içermesi
C Çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkilerin kurumsallaşmış olması
D Çalışma koşullarının ve kurallarının tek taraflı belirlenmesi
E Çalışanlar ve işverenler arasındaki ilişkinin üretim sonucu elde edilen artığın ücret ve kâr olarak paylaşımını içermesi

Soru 4

Sendikalaşma oram daha düşük olan, ticaret ve hizmet sektöründe çalışan beyaz yakalı işçilerin sayısının artmasıyla birlikte endüstri ilişkileri kavramı yerine en çok kullanılmaya başlanan kavram aşağıdakilerden hangisidir?

- A iş ilişkileri

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

- B Sendikalar ilişkileri
C Emek-sermaye ilişkileri
D Çalışma ilişkileri
E Mesleki ilişkiler

Soru 5

Fabrika, işletme, endüstri ve tüm ekonomi içindeki çeşitli üretim birimleri arasında var olan hem bireysel ve toplu hem de ekonomik ve sosyal ilişkileri inceleyen tek bilim dalı aşağıdakilerden hangisidir?

- A Sosyal politika
B İş hukuku
C Endüstri ilişkileri
D Çalışma ekonomisi
E İnsan kaynakları yönetimi

Soru 6

Aşağıdakilerden hangisi sendikaların makro veya ulusal düzeydeki faaliyetlerinden biridir?

- A Yeni çalışma modellerine yönelik politikalar
B Toplu pazarlık politikaları
C İşçi katılımına yönelik politikalar
D Politik partiler ve diğer çıkar gruplarıyla ilişkiler
E Teknolojinin tanıtımı

Soru 7

Kurumsal yaklaşım olarak da adlandırılan endüstri ilişkileri teorisi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Sistem teorisi
B Marksist teori
C Sosyolojik teori
D Tekilci teori
E Çoğulcu teori

Soru 8

Cam tavan sendromu hangi endüstri ilişkileri teorisinin temel konularından biridir?

- A Neokorporatist teori
B Feminist teori
C Tekilci teori
D Sistem teorisi
E Sosyolojik teori

Soru 9

Aşağıdakilerden hangisi endüstri ilişkilerinin temel aktörlerinden biridir?

- A İş mahkemeleri
B Devlet
C İş müfettişleri
D Sivil toplum örgütleri
E Meslek odaları

Soru 10

Aşağıdakilerden hangisi işçilerin sendikaya üye olmalarına neden olan faktörlerden biri değildir?

- A İşçilerin bireysel hareket kabiliyeti**
B Düşük iş tatmini
C Ortak siyasi görüş

- D Sendikaların çalışma hayatına ilişkin sunduğu hizmetler

- E İşçiler arasındaki dayanışma ve sınıf bilinci

Soru 11

Aşağıdakilerden hangisi işçi sınıfına ilişkin özelliklerden biri değildir?

- A İşçilerin mesleki ve mekânsal mobilizasyonu çok geniştir.**

- B İşçi sınıfı heterojen bir yapıya sahiptir.

- C İşçiler, gelirlerini emeğini satarak sağlar.

- D İşçiler ekonomik açıdan işverene bağımlı olup, genellikle işveren tarafından tek taraflı olarak belirlenen çalışma koşulları içinde çalışmak zorundadırlar.

- E İşçilerin statülerini değiştirerek işveren statüsüne geçme olasılıkları son derece sınırlıdır.

Soru 12

Entelektüel sermaye olarak bilinen bilgi işçilerine ne ad verilir?

- A Mavi yakalı çalışanlar
B Beyaz yakalı çalışanlar
C Altın yakalı çalışanlar
D Pembe yakalı çalışanlar
E Gümüş yakalı çalışanlar

Soru 13

Aşağıdakilerden hangisi Türkiye’de büyük sanayicilerin TOBB içinde gerçek ekonomik güçleri oranında temsil edilmemeleri nedeniyle, 1971 yılında iş dünyasını temsil etmek amacıyla kurulan gönüllü bir sivil toplum örgütüdür?

- A TÜSİAD**

- B MÜSİAD

- C TİSK

- D TESK

- E TZOB

Soru 14

Sistem Teorisi’nde işveren yerine aşağıdakilerden hangisi sistemin aktörlerinden biri olarak ele alınmıştır?

- A Sendikalar
B Hissedarlar
C Bürokrasi
D Meslek odaları

- E Yönetim**

Soru 15

Aşağıdaki örgütlerden hangisi BusinessEurope’a üyedir?

- A MÜSİAD
B TZOB
C TÜSİAD
D TESK
E TOBB

Soru 16

Aşağıdakilerden hangisi işverenlerin pazarlama, fiyatlandırma, teknoloji gibi ticari ve ekonomik sorunları ile ilgilenen örgütlerdendir?

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

- A Lonca
- B işveren konfederasyonu
- C Kooperatif
- D Sanayi odası**
- E işveren sendikası

Soru 17

Aşağıdakilerden hangisi geniş anlamda işçi sınıfı içinde yer almaz?

- A Kendi yazıhanesinde çalışan serbest avukat**
- B Otomobil fabrikasında çalışan ustabaşı
- C Tavuk çiftliğinde çalışan veteriner
- D Çağrı merkezinde çalışan telefon operatörü
- E Vergi dairesinde çalışan memur

Soru 18

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre sendikali işçilerin işyerindeki çıkarlarını temsil eden ve işçilerle sendika arasında köprü görevi gören en önemli araç aşağıdakilerden hangisidir?

- A işyeri sendika başkanı
- B işyeri sendika delegesi
- C işyeri sendika temsilcisi**
- D Sendika şube başkanı
- E işyeri sendika avukatı

Soru 19

Sendikaların örgütsüz işçileri kendilerine üye yapabilmek için rekabet etmeleri aşağıdaki sendikalar arası rekabet politikalarından hangisinin kapsamındadır?

- A Kollektif
- B Genişlemeci**
- C Örgütlü
- D Pasif
- E Pazar payına yönelik

Soru 20

Türkiye'de Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda işverenleri temsil eden örgüt aşağıdakilerden hangisidir?

- A MÜSİAD
- B TÜSİAD
- C TESK
- D TOBB
- E TİSK**

Soru 1

Dar anlamda endüstri ilişkilerinin kapsadığı sektör aşağıdakilerden hangisidir?

- A Tarım
- B imalat**
- C Ticaret
- D Hizmet
- E Kamu

Soru 2

Aşağıdakilerden hangisi bütünleşmiş endüstri ilişkileri sisteminin özelliklerinden biri değildir?

- A Sıklıkla yaşanan grevler**
- B Yüksek örgütlenme eğilimi
- C Eşitler arası bir toplu pazarlık yapısı
- D Bürokratik örgüt yapıları
- E Uyumya yönelik bir toplum yapısı

Soru 3

Yönetimin ve işçilerin çıkarlarının aynı olduğunu ve yönetimin örgütün tümünün çıkarları için çalıştığını ileri sürerek yöneticilerin otoritesini meşrulaştıran endüstri ilişkileri teorisi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Sistem teorisi
- B Kurumsal teori
- C Çoğulcu teori
- D Klasik teori
- E Tekilci teori**

Soru 4

Fabrika, işletme, endüstri ve tüm ekonomi içindeki çeşitli üretim birimleri arasında var olan hem bireysel ve toplu hem de ekonomik ve sosyal ilişkileri inceleyen tek bilim dalı aşağıdakilerden hangisidir?

- A Endüstri ilişkileri**
- B iş hukuku
- C insan kaynakları yönetimi
- D Çalışma ekonomisi
- E Sosyal politika

Soru 5

Sosyolojik teori ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A Uyuşmazlıkların ve çatışmaların endüstri toplumunun özündeki bir olgu olduğunu savunur.
- B insan ve insan davranışlarını esas alarak endüstri ilişkilerini açıklar.
- C Endüstri ilişkileri aktörlerinin davranışlarını açıklayabilmek için bu davranışlara yükledikleri kişisel anlamın yorumlanması gerektiğini ileri sürer.
- D Endüstri ilişkileri sisteminin çevresel özelliklerinin aktörlerin davranışlarına olan etkisini ön planda tutar.**
- E Endüstri ilişkilerindeki yapı ve kurumlardan çok aktörlerin davranışlarına önem verir.

Soru 6

Endüstri ilişkilerinde Sistem Teorisi ilk kez kim tarafından ortaya atılmıştır?

- A Sidney ve Beatrice Webb
- B John Dunlop**
- C Karl Marks
- D Alan Fox
- E Max Weber

Soru 7

Aşağıdakilerden hangisi günümüzde endüstri ilişkileri sistemi içinde temel aktörlerin yanı sıra ayrıca ele alınması gereken aktörlerden biridir?

- A Devlet
- B Meslek odaları

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

- C İşverenler
D İşçi sendikaları
E **Yöneticiler**

Soru 8

İşletmelerde verimliliği artırmanın yolu olarak sendikaların devre dışı kaldığı ve işletme ile çalışanlar arasında doğrudan ilişkilerin kurulabildiği, bireysel ilişkileri ön plana çıkaran bilim dalı aşağıdakilerden hangisidir?

- A Sosyal politika
B **İnsan kaynakları yönetimi**
C İş hukuku
D Çalışma ekonomisi
E Endüstri ilişkileri

Soru 9

İşçi ve işverenlerin üst örgütlerinin devlet tarafından tekel statüsü ile donatılmış ulusal düzeydeki kuruluşlara dönüştürdüğü endüstri ilişkileri teorisi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Çoğulcu teori
B Sistem teorisi
C **Neokorporatist teori**
D Tekilci teori
E Klasik teori

Soru 10

Cam tavan sendromu hangi endüstri ilişkileri teorisinin temel konularından biridir?

- A Neokorporatist teori
B Sistem teorisi
C Tekilci teori
D Sosyolojik teori
E **Feminist teori**

Soru 11

Uluslararası Sanayi İşverenleri Örgütü hangi yıl kurulmuştur?

- A 1915
B 1919
C **1920**
D 1921
E 1925

Soru 12

Sendika saflığı ilkesi aşağıdakilerden hangisi için bir engel oluşturur?

- A Sendika bağımsızlığı
B Sendika çokluğu
C **Sarı sendikacılık**
D Sendika güvenliği
E Sendika özgürlüğü

Soru 13

18 yüzyılın sonlarında İngiltere’de doğan, genel ve eşit oy hakkının tanınması ve oylamaların gizli yapılması gibi siyasal talepleri olan hareket aşağıdakilerden hangisidir?

- A **Chartist hareket**

- B Vandalizm
C Ovvenizm
D Koalisyon hareketi
E Ludist hareket

Soru 14

Türkiye’de hangi sendika, kamuoyunda sendika ve örgütlenme bilincini artırmak üzere ‘Sendikalı Ol’ kampanyasını başlatmıştır?

- A Türk-İş
B Türk Metal
C **Petrol-İş**
D Kristal-İş
E Gıda-İş

Soru 15

Türkiye İstatistik Kurumu’na göre aşağıdakilerden hangisi istihdam edilenler sınıflandırmasında yer alan ana gruplardan biri değildir?

- A Yevmiyeli çalışanlar
B Ücretsiz aile işçileri
C Ücretli veya maaşlı çalışanlar
D **Memurlar**
E İşverenler

Soru 16

Aşağıdakilerden hangisi işveren sendikalarının örgütlenme modellerini ve örgüt yapılarını etkileyen unsurlardan biri değildir?

- A İşçi sendikalarının yapısı
B **Ülkenin siyasi yapısı**
C Devletin çalışma hayatındaki rolü
D İşletme büyüklüğü
E Coğrafi büyüklük

Soru 17

Aşağıdaki ülkelerden hangisinde işverenlerin çalışma hayatına yönelik çıkarları ve ticari/ekonomik çıkarları tek bir örgüt tarafından korunmaktadır?

- A Norveç
B Türkiye
C İsviçre
D Almanya
E **Japonya**

Soru 18

Sistem Teorisi’nde işveren yerine aşağıdakilerden hangisi sistemin aktörlerinden biri olarak ele alınmıştır?

- A Meslek odaları
B Hissedarlar
C Bürokrasi
D **Yönetim**
E Sendikalar

Soru 19

Sendikaların grev fonlarının en önemli gelir kaynağı aşağıdakilerden hangisidir?

- A Yatırımlar

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

- B Devlet yardımları
- C Vergiler
- D Üyelik aidatları
- E Primler

Soru 20

Aşağıdakilerden hangisi Türkiye’de büyük sanayicilerin TOBB içinde gerçek ekonomik güçleri oranında temsil edilmemeleri nedeniyle, 1971 yılında iş dünyasını temsil etmek amacıyla kurulan gönüllü bir sivil toplum örgütüdür?

- A TÜSİAD
- B MÜSİAD
- C TİSK
- D TZOB
- E TESK

FİNALERDE NELER ÇIKTI?

Soru 1

_____, bireylerin hareket özgürlüğünün ve olayları etkileme yeteneğinin bulunduğu ileri süren endüstri ilişkileri teorisidir.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru olarak tamamlar?

- A Feminist teori
- B Çoğulcu teori
- C insan ilişkileri teorisi
- D Sistem teorisi
- E Sosyolojik teori

Soru 2

İşletmede verimliliği artırmanın yolu olarak sendikaların devre dışı kaldığı ve işletme ile çalışanlar arasında doğrudan ilişkilerin kurulabildiği bireysel ilişkileri ön plana çıkaran bilim dalı aşağıdakilerden hangisidir?

- A Çalışma sosyolojisi
- B İnsan kaynakları yönetimi
- C Endüstri ilişkileri
- D Sosyal politika
- E Çalışma ekonomisi

Soru 3

Aşağıdakilerden hangisi endüstri ilişkilerinin konularından biri değildir?

- A Sendika liderliği
- B Çalışanların örgütlenmesi
- C Toplumsal yaşamda ve çalışma yaşamında özel olarak korunması gereken kesimler
- D Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümü
- E Toplu pazarlık stratejileri

Soru 4

- I. Sidney Webb
- II. Beatrice Webb
- III. Kari Marx
- IV. John Dunlop

Yukarıdakilerden hangileri endüstri ilişkileri alanında ilk kuramsal çalışmayı yaparak Klasik Teori'nin temellerini atan bilim insanlarıdır?

- A Yalnız I
- B I ve II
- C I ve III
- D II ve IV
- E 1,II ve III

Soru 5

I. Sendikanın üyeleri
II. Sendikanın amaçları
III. Amaçlara ulaşmak için kullandıkları araçlar
Yukarıdaki unsurlardan hangileri işçi sendikalarını diğer işçi örgütlerinden ayırmaktadır?

- A Yalnız I
- B Yalnız III
- C I ve III
- D II ve III
- E I, II ve III

Soru 6

Sosyal sorumluluk uygulamalarında bulunan yönetimler hangi değerleri ön plana çıkarmaktadır?

- A Çevresel değerler
- B Maddi değerler
- C Manevi değerler
- D Teknokrat değerler
- E Bilimsel değerler

Soru 7

Aşağıdaki ülkelerden hangisinde işverenlerin çalışma hayatına yönelik ve ticari çıkarları tek bir örgüt tarafından korunmaktadır?

- A Fransa
- B İsveç
- C Almanya
- D İsviçre
- E İrlanda

Soru 8

Aşağıdakilerden hangisi işçilerin sendikaya katılma nedenlerinden biri değildir?

- A Çalışma koşullarını iyileştirmek
- B işle ilgili olmayan çeşitli hizmetlerden yararlanmak
- C İnsan kaynakları stratejileri geliştirmek
- D işçi dayanışmasını artırmak
- E Siyasi ve ideolojik açıdan kendisini bir sendika ile özdeşleştirmek

Soru 9

Weber’e göre _____ belli bir toprak parçası üzerinde fiziksel şiddetin meşru kullanımını tekelinde bulunduran insan topluluğudur.

Yukarıdaki cümlede boş bırakılan yeri aşağıdakilerden hangisi doğru olarak tamamlar?

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

- A siyasi parti
- B devlet**
- C mahkeme
- D baskı grubu
- E sendika

Soru 10

- I. Grev
 - II. Örgütlenme özgürlüğü
 - III. Tekilcilik
 - IV. Sendikaların tanınması
 - V. Sözleşmenin takibi
 - VI. iyi niyet
- Etkili bir toplu pazarlığın koşulları yukarıdakilerden hangileridir?

- A I, II ve IV
- B I, II, III ve IV
- C I, II, IV ve VI
- D II, III, IV ve VI
- E II, IV, V ve VI**

Soru 11

Genellikle işçi ve işveren konfederasyonları ile hükümet arasında çeşitli makroekonomik amaçları gerçekleştirmek için imzalanan toplumsal anlaşmalar hangi düzeyde toplu pazarlığın bir çıktısıdır?

- A Çok işverenli toplu pazarlık
- B Örnek toplu pazarlık
- C işyeri düzeyinde toplu pazarlık
- D Ulusal düzeyde toplu pazarlık**
- E işkolu düzeyinde toplu pazarlık

Soru 12

Devletin sosyal eşitliği sağlamak için kamuoyunun muvafakatim almaya çalışması ve işyeri düzeyinde katılımcılığı ve aidiyet duygusunu geliştirmeye yönelik politikalar üretmesi devletin hangi fonksiyonunun bir sonucudur?

- A Birikim
- B Yasama
- C Sosyal refah
- D Meşruiyet**
- E Hakem

Soru 13

En alt düzeydeki toplu pazarlık türü aşağıdakilerden hangisidir?

- A işkolu düzeyinde toplu pazarlık
- B AB düzeyinde toplu pazarlık
- C işyeri/işletme düzeyinde toplu pazarlık**
- D Ulusal düzeyde toplu pazarlık
- E Çok işverenli toplu pazarlık

Soru 14

Aşağıdakilerden hangisi 1980'li yıllardan itibaren neo-liberal hükümetlerin uygulamalarından biri değildir?

- A işe alma ve işten çıkarma süreçlerinde sendikaların etkilerini azaltmak

- B iş güvencesini artırmak**

- C Serbest ticaret bölgelerinde örgütlenmeleri yasaklamak
- D Toplu pazarlık hakkını sınırlandırmak
- E Çalışma koşullarını esnekleştirmek

Soru 15

Piore ve Sabel ile Hirst ve Zeitlin'in çalışmalarına dayanan ve küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan kavram aşağıdakilerden hangisidir?

- A Esnek uzmanlaşma**
- B Çok uluslu toplu pazarlık
- C Taylorizm
- D Fordizm
- E Kuralsızlaştırma

Soru 16

- I. Uzlaştırma II Arabuluculuk
 - III. Zorunlu tahkim
 - IV. Gönüllü tahkim
- Yukarıdaki barışçı çözüm yollarından hangilerinde verilen kararlar, tarafları bağlar?

- A Yalnız III
- B I ve II
- C II ve III
- D II ve IV
- E III ve IV**

Soru 17

Lokavt ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A ILO sözleşmelerinde lokavt hakkına ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır.
- B Lokavt grev karşısında işverenlerin kullandıkları en önemli araçtır.
- C Lokavtın temel unsuru işyerinde faaliyetin tamamen durmasıdır.**
- D Lokavt beşeri risk taşımaktadır.
- E Lokavt süresince iş ilişkisi askıda kalır.

Soru 18

Türkiye'de 1963 yılından önceki dönemde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde aşağıdaki sistemlerden hangisi uygulanmıştır?

- A Serbestlik sistemi
- B Karma sistem
- C Özgürlükçü sistem**
- D Yasakçı sistem
- E Barışçı sistem

Soru 19

Aşağıdakilerden hangisi insan kaynakları yönetiminin kurguladığı çalışma ortamına dair genel özelliklerden biri değildir?

- A Yönetim ve çalışanların çıkarlarının çatışması
- B Çalışma yaşamında esnekliğin artması
- C Takım çalışmasının önem kazanması
- D Çalışanların kendilerini örgüt ile özdeşleştirmesi
- E Toplu pazarlıktan bireysel sözleşmelere geçilmesi**

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Soru 20

Piyasa ilişkilerinin genişlemesi karşısında toplumun kendini koruma biçimlerine yönelişlerini ifade eden salınımsal bir harekete karşılık gelen "çift yönlü hareket" kavramı kim tarafından ortaya atılmıştır?

- A Polanyi
- B Hobbes
- C Weber
- D Friedman
- E Marx

Soru 1

Toplumdaki uzlaşma kültürünün bir yansıması olarak ekonomik ve sosyal sorunların bütün sosyal tarafların katılımıyla tartışılmasının geleneksel hale gelmesini sağlayan ve Avrupa Toplum Modeli'nin en temel unsurlarından biri aşağıdakilerden hangisidir?

- A Toplu eylemler
- B Stratejik insan kaynakları yönetimi
- C Sosyal diyalog
- D Post-fordizm
- E Esneklik

Soru 2

Endüstri ilişkilerinde yönetimin otoritesini tek bir otorite olarak kabul eden, taraflar arasındaki çatışmanın önlenabilir, geçici ve gereksiz olduğunu ileri süren ve uyum ve işbirliğini temel alan endüstri ilişkileri teorisi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Tekilci teori
- B Çoğulcu teori
- C Klasik teori
- D Marksist teori
- E Sistem teorisi

Soru 3

Türkiye'de Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda işveren tarafını kim temsil etmektedir?

- A TZOB
- B MÜSİAD
- C TOBB
- D TİSK
- E TUSİAD

Soru 4

Sendikaların birbirlerinden üye çalmaya yönelik giriştikleri rekabete ne ad verilir?

- A Etkin sendikalar arası rekabet
- B Pazar payına yönelik sendikalar arası rekabet
- C Genişlemeci sendikalar arası rekabet
- D Yenilikçi sendikalar arası rekabet
- E Aktif sendikalar arası rekabet

Soru 5

Devletin endüstri ilişkilerindeki rollerinden hangisi oyunun kurallarını belirleyici etkiye sahiptir?

- A İşveren rolü

- B Emek piyasası düzenleyici rolü
- C Hakemlik rolü
- D Arabulucu rolü
- E Kanun koyucu rolü

Soru 6

Kamu sektörü ile karşılaştırıldığında özel sektör endüstri ilişkileri ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi doğrudur?

- A Özel sektör kurumlarının daha ayrıntılı kuralları ve katı hiyerarşik düzenleri vardır.
- B Özel sektör kurumlarının amaçları daha fazla, daha belirsiz ve daha çelişkilidir.
- C Özel sektör yöneticileri daha fazla özerkliğe sahiptir.
- D Özel sektör kurumları kamuoyunun daha fazla gözetimine tabidir.
- E Özel sektör kurumları dışsal politik ve hükümet kuruluşlarının daha fazla etkisi altındadır.

Soru 7

Aşağıdakilerden hangisi özellikle gelişmiş ülkelerde son yıllarda toplu pazarlığın kapsamına alman konulardan biridir?

- A Kariyer geliştirme
- B Ücretler
- C Çalışma süreleri
- D İzinler
- E Fiziksel çalışma koşulları

Soru 8

Bir tarafın kazanıp diğer tarafın kaybetmesine yol açan toplu pazarlık stratejisi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Uzlaşmaya dayalı toplu pazarlık
- B Çatışmaya dayalı toplu pazarlık
- C Problem çözmeye dayalı toplu pazarlık
- D Muhalefete dayalı toplu pazarlık
- E Sosyal diyaloga dayalı toplu pazarlık

Soru 9

Toplu pazarlığın en alt düzeyi aşağıdakilerden hangisidir?

- A İşyeri/işletme düzeyinde toplu pazarlık
- B Çok işverenli toplu pazarlık
- C Örnek toplu pazarlık
- D Ulusal düzeyde toplu pazarlık
- E İşkolu düzeyinde toplu pazarlık

Soru 10

Küresel Sendika Federasyonları ile çok uluslu şirketler arasında uluslararası düzeyde ilişki kurulmasını sağlayan anlaşmalara ne ad verilir?

- A Toplumsal anlaşmalar
- B AB düzeyinde anlaşmalar
- C Çok uluslu anlaşmalar
- D Örnek anlaşmalar
- E Uluslararası çerçeve anlaşmalar

Soru 11

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Leviathan adlı kitabında devletin olmaması durumunda insanların birbirlerinin canına, malına ve ırzına kastedeceğini savunan düşünür kimdir?

- A O'Connor
- B Weber
- C Offe
- D Hobbes**
- E Marx

Soru 12

Devletin müdahaleci rolü 1980'li yıllarda ABD'de kim tarafından sınırlandırılmıştır?

- A Roosevelt
- B Eisenhower
- C Clinton
- D Kennedy
- E Reagan**

Soru 13

Grev kararı alınmadan yapılan lokavta ne ad verilir?

- A Yasal olmayan (yasadışı, kanunsuz) lokavt
- B Siyasi lokavt
- C Savunma lokavtı
- D Saldırı lokavtı**
- E Yasal lokavt

Soru 14

Aşağıdakilerden hangisinde grevin temel unsurlarından olan "iş bırakma eylemi" bulunmaz?

- A Vahşi grev
- B Kısmi grev
- C Gayret grevi**
- D Siyasi grev
- E Dayanışma grevi

Soru 15

Polanyi "çift yönlü hareket" kavramını hangi eserinde açıklamıştır?

- A Jenerik Teknolojiler
- B Büyük Dönüşüm**
- C Esnek Uzmanlaşma
- D Dünyayı Değiştiren Makine
- E Kapital

Soru 16

Piore ve Sabel ile Hirst ve Zeitlin'in çalışmalarına dayanan kavram aşağıdakilerden hangisidir?

- A İnsan kaynakları yönetimi
- B Küreselleşme
- C Esnek uzmanlaşma**
- D Kapitalizm
- E Fordizm

Soru 17

Aşağıdakilerden hangisi grevin temel unsurlarından biri değildir?

- A Grevin işçi çıkarma eylemi olması**

- B Grevin iş bırakma eylemi olması
- C Grevin üretimi tamamen veya önemli ölçüde aksatan bir eylem olması
- D Grevin geçici olması
- E Grevin bağımlı çalışanların yaptıkları bir eylem olması

Soru 18

Yaygınlaşmasına atfen 'Japonlaşma' diye anılan esnek üretim örgütlenmesi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Tekno-ekonomik yaklaşım
- B Yalın üretim**
- C Esnek uzmanlaşma
- D Bilimsel yönetim
- E Esnek firma

Soru 19

Aşağıdakilerden hangisi jenerik teknolojilerin kapsadığı kategorilerden biri değildir?

- A Biyoteknoloji
- B Tarım teknolojileri**
- C Enerji teknolojileri
- D Enformasyon teknolojisi
- E Uzun teknolojileri

Soru 20

Toplu görüşmeler sırasında işçi sendikası ile işveren arasında ücret zammı konusunda çıkan uyuşmazlık durumunda aşağıdakilerden hangisi söz konusu olur?

- A Toplu yasal uyuşmazlık
- B Hukuki uyuşmazlık
- C Toplu hak uyuşmazlığı
- D Grev
- E Toplu çıkar uyuşmazlığı**

Soru 1

Endüstri ilişkilerinde Sistem Teorisi ilk kez kim tarafından ortaya atılmıştır?

- A Alan Fox
- B Max Weber
- C Sidney ve Beatrice Webb
- D **John Dunlop**
- E Karl Marks

Soru 2

İşletmelerde verimliliği artırmanın yolu olarak sendikaların devre dışı kaldığı ve işletme ile çalışanlar arasında doğrudan ilişkilerin kurulabildiği, bireysel ilişkileri ön plana çıkaran bilim dalı aşağıdakilerden hangisidir?

- A Sosyal politika
- B İnsan kaynakları yönetimi**
- C Endüstri ilişkileri
- D İş hukuku
- E Çalışma ekonomisi

Soru 3

18 yüzyılın sonlarında İngiltere'de doğan, genel ve eşit oy hakkının tanınması ve oylamaların gizli yapılması gibi siyasal talepleri olan hareket aşağıdakilerden hangisidir?

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

- A Ludist hareket
- B Vandalizm
- C Chartist hareket**
- D Koalisyon hareketi
- E Ovvenizm

Soru 4

Uluslararası Sanayi İşverenleri Örgütü hangi yıl kurulmuştur?

- A 1915
- B 1919
- C 1920**
- D 1921
- E 1925

Soru 5

Toplu pazarlık sürecinin ilk aşaması aşağıdakilerden hangisidir?

- A Toplu görüşme
- B Anlaşma
- C Taleplerin ve karşı taleplerin belirlenmesi
- D Tarafların tespiti**
- E Toplu pazarlık ünitesinin oluşturulması

Soru 6

Türkiye’de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu hangi yıl kabul edilmiştir?

- A 2001
- B 2006
- C 2009
- D 2010
- E 2012**

Soru 7

Aşağıdakilerden hangisi devletin endüstri ilişkilerindeki rollerinden biri değildir?

- A Düzenleyici rol
- B Ticari rol**
- C Hakemlik rolü
- D Kanun koyucu rolü
- E İşveren rolü

Soru 8

Problem çözmeye dayalı toplu pazarlık stratejisinin diğer adı aşağıdakilerden hangisidir?

- A Kayıp-kazanç esasına dayalı toplu pazarlık
- B İşbirlikçi toplu pazarlık**
- C Klasik toplu pazarlık
- D Muhalefete dayalı toplu pazarlık
- E Çatışmaya dayalı toplu pazarlık

Soru 9

Aşağıdakilerden hangisi devleti diğer kurumlardan ayıran özelliklerden biri değildir?

- A Vatandaşlara meşru ceza verme yetkisini sahip olması
- B Üyelerinin zorunlu vatandaşlık bağlarının olması

- C En büyük tüzel kişilik olması
- D Doğrudan kullanıcıyla ilgili olan faaliyetler sunması**

- E En etkili buyurma ve yaptırım gücüne sahip olması

Soru 10

Aşağıdakilerden hangisi toplu pazarlık sürecinin çıktısıdır?

- A Toplu iş sözleşmesi**
- B Grev
- C Toplu görüşme
- D Sendika
- E Arabuluculuk

Soru 11

Aşağıdakilerden hangisi etkili toplu pazarlığın koşullarından biri değildir?

- A Örgütlenme özgürlüğü
- B Çoğulculuk
- C Uygun iletişim
- D Sözleşmenin takibi
- E İşverenlerin tanınması**

Soru 12

Sosyal devlet veya refah devleti anlayışının bir uzantısı olarak devletin işveren rolü aşağıdaki dönemlerden hangisinde önem kazanmıştır?

- A 2000’li yıllarla başlayan dönemde
- B II. Dünya Savaşı’ndan 1980’li yılların başına kadar geçen dönemde**
- C Sanayi Devrimi’nden I. Dünya Savaşı’na kadar geçen dönemde
- D 1980-2000 yılları arasındaki dönemde
- E 1929 Ekonomik Krizi’nden II. Dünya Savaşı’na kadar geçen dönemde

Soru 13

Türkiye’de 1963-1980 yılları arasındaki dönemde toplu iş uyuşmazlıklarında tarafların grev ve lokavta başvurmadan önce hangi yolu kullanmaları öngörülmüştür?

- A Uzlaştırma**
- B Mahkeme
- C Arabuluculuk
- D Tahkim
- E Hakem

Soru 14

Aşağıdakilerden hangisi Fordist üretimin tipik özelliklerinden biri değildir?

- A İşin durumuna göre sürekli farklılaştırılabilen işgücü**
- B Düzenli çalışma saatleri
- C Deneyim ve bilgiye dayalı ücret artışı
- D Olumsuz iş koşulları**
- E Sürekli ve tam süreli çalışma

Soru 15

Dar anlamda sabotajın diğer adı aşağıdakilerden hangisidir?

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

- A Weberizm
- B Ludizm
- C Toplu vizite
- D **Vandalizm**
- E Picketing

Soru 16

Kapitalizmin küreselleşmesi ve yeniden yapılanması sürecinin başlıca hızlandırıcısı ve kolaylaştırıcısı aşağıdakilerden hangisidir?

- A Fordizm
- B Sendikalaşma
- C Esneklik
- D Yalın üretim
- E **Teknolojik gelişmeler**

Soru 17

Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Konsey ilk kez kaç yılında oluşturulmuştur?

- A 1983’te
- B 1990’da
- C **1995’te**
- D 1999’da
- E 2010’da

Soru 18

Türkiye’de 1963 yılından önceki dönemde toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde aşağıdaki sistemlerden hangisi uygulanmıştır?

- A Barışçıl sistem
- B Karma sistem
- C **Yasakçı sistem**
- D Özgürlükçü sistem
- E Serbestlik sistemi

Soru 19

Aşağıdakilerden hangisi grevin temel unsurlarından biri değildir?

- A Bağımlı çalışanların yaptıkları bir eylem olması
- B Üretimi tamamen durduran veya önemli ölçüde aksatan bir eylem olması
- C iş bırakma eylemi olması
- D Önceden planlanan bir eylem olması
- E **Endüstri ilişkileri sisteminin amacı olması**

Soru 20

Aşağıdakilerden hangisi çekirdek (merkez) işgücüne ait özelliklerden biridir?

- A **İş güvencesinin olması**
- B Vasıfsız veya yarı vasıflı işçilerden oluşması
- C Sayısal olarak esnetilebilmesi
- D Yarı zamanlı işlerde çalıştırılması
- E Geçici sözleşmelerle çalıştırılması

Soru 1

Toplu pazarlık sürecinde çatışma ve düzensizliği sistemin girdisi, kuralları çıktısı olarak kabul eden endüstri ilişkileri teorisi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Sistem teorisi
- B Marksist teori
- C **Çoğulcu teori**
- D Klasik teori
- E Tekilci teori

Soru 2

Aşağıdakilerden hangisi sendikaların makro veya ulusal düzeydeki faaliyetlerinden biridir?

- A Yeni çalışma modellerine yönelik politikalar
- B **Politik partiler ve diğer çıkar gruplarıyla ilişkiler**
- C Toplu pazarlık politikaları
- D Teknolojinin tanıtımı
- E işçi katılımına yönelik politikalar

Soru 3

AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi’nde işveren sendikalarını hangi örgüt temsil etmektedir?

- A IOE
- B **BusinessEurope**
- C BIAC
- D ITUC
- E ETUC

Soru 4

Geleneksel rekabet politikalarını benimseyen sendikaların kullandıkları en önemli araç aşağıdakilerden hangisidir?

- A Üyelere yönelik kurulan e-posta grupları
- B Üyelere verilen eğitimler
- C Kadınlara yönelik kota uygulamaları
- D **Toplu iş sözleşmesi**
- E Ek sosyal güvenlik hizmetleri

Soru 5

1980’li yıllardan itibaren ABD’de devletin ekonomiye müdahalesinin azaltılması yönünde politikalar uygulayan devlet adamı aşağıdakilerden hangisidir?

- A Clinton
- B Bush
- C **Reagan**
- D Thatcher
- E Roosevelt

Soru 6

Aşağıdakilerden hangisi devletin endüstri ilişkilerindeki düzenleyici rolü kapsamındaki görevlerinden biri değildir?

- A **Yorumlama**
- B Destek verme
- C izin verme
- D Ayarlama
- E Tanımlama

Soru 7

Aşağıdakilerden hangisi muhalefete dayalı toplu pazarlığın özelliklerinden biridir?

- A Taraflar alternatifler arasında esnekliğe açıktır.
- B Taraflar kendi düşüncelerinde ısrar eder.

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

- C Taraflar iletişime açıktır.
D Taraflar kritik bilgileri gizli tutar.
E Taraflar hâkimiyet kurma çabası içindedir.

Soru 8

Çok işverenli toplu pazarlıkla ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A Rekabetin yüksek olduğu emek yoğun sektörlerde görülür.
B Aynı endüstrideki işçilerin farklı sendikalar tarafından örgütlendiği işkollarında yaygın olarak görülür.
C işyerleri arasında haksız rekabeti önlemeye yardımcı olur.
D Çok sayıda işveren tek bir toplu sözleşme için birleşmiştir.
E işkolunun tümünü veya bir bölümünü kapsar.

Soru 9

Aşağıdakilerden hangisi taraflar için birleştirici toplu pazarlık alanlarından biri değildir?

- A Çalışma koşullarını belirlemek
B iş değerlendirme sistemini düzenlemek
C Uyuşmazlık sürecini geliştirmek
D Ücret artış oranlarını belirlemek
E Şikâyet prosedürlerini düzenlemek

Soru 10

Aşağıdakilerden hangisi özel sektör-kamu sektörü arasındaki temel farklılıklardan biri değildir?

- A Kamu sektöründeki yöneticiler daha az özerkliğe sahiptir.
B Kamu sektörü kurumlarının daha katı hiyerarşik düzenleri vardır.
C Kamu sektörü kurumları dışsal politik ve hükümet kuruluşlarının çok daha fazla etkisi altındadır.
D Kamu sektörü kurumlarının amaçları özel sektördekilere kıyasla daha fazla, daha belirsiz ve daha çeşiklidir.
E Özel sektör kurumları kamu sektöründeki muadillerine göre kamuoyunun gözetimine daha fazla tabidir.

Soru 11

Aşağıdakilerden hangisi toplu pazarlığın işçiler açısından olumlu etkilerinden biri değildir?

- A işçilerin verimliliğini artırır.
B işçilerin gücünü artırır.
C işçi devir hızını azaltır.
D Sendikal hareketi güçlendirir.
E işverenlerin tek taralı karar alma özgürlüğünü kısıtlar.

Soru 12

Aşağıdakilerden hangisi neo-liberal politikaların bir sonucu olarak endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan değişimlerden biri değildir?

- A Uzun vadeli iş güvencesinin tartışmalı hale gelmesi

- B Özelleştirme ve dış kaynak kullanımının önem kazanması

- C Bireysel ücret pazarlıklarının yerini toplu pazarlıkların alması

- D Kamu sektörü işlerinin rekabetçi hale gelmesi
E Çalışma hayatında esneklik ve serbestlik anlayışının ön plana çıkması

Soru 13

Yalın üretim sistemi ilk kez hangi firmada uygulanmıştır?

- A Suzuki
B Mazda
C Ford
D Honda
E Toyota

Soru 14

Lokavt ile ilgili aşağıdaki ifadelerden hangisi yanlıştır?

- A Lokavt işçilerin toplu olarak işten çıkarılmasıdır.
B Türkiye’de yasal olan lokavt türü savunma lokavtıdır.
C Lokavt ile işyerindeki faaliyet tamamen durmaktadır.
D Lokavt ile işverenler malvarlıklarını ve kârlarını riske etmektedir.
E Lokavt, grev karşısında işverenlerin kullandıkları en etkili araçtır.

Soru 15

Toplu görüşmeler sırasında işçi sendikası ile işveren arasında yıllık ücretli izin sürelerinin arttırılması konusunda ortaya çıkan uyuşmazlığın türü aşağıdakilerden hangisidir?

- A Hukuki uyuşmazlık
B Toplu hak uyuşmazlığı
C Yasal uyuşmazlık
D Statü uyuşmazlığı
E Toplu çıkar uyuşmazlığı

Soru 16

Aşağıdakilerden hangisi küreselleşmeyle birlikte çalışma hayatında ortaya çıkan değişimlerden biri değildir?

- A Sanayi sektörünün öneminin artması
B Kadın ve gençlerin işgücüne katılımlarının artması
C Nitelsiz işgücünün artan sayılarla çevre ülkelerde çalışma eğilimi
D Enformel sektörün yaygınlaşması
E Esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması

Soru 17

Toplu iş uyuşmazlıklarında tarafları ortak bir noktada buluşturmaya çalışan, süreç olumsuz sonuçlandığında ise tarafların görüşlerini ve anlaşmazlık noktalarını içeren durum tespiti şeklindeki raporu ilgili mercilere sunan kişiye ne ad verilir?

- A Uzlaştırıcı
B Müfettiş
C Tahkim

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

- D Hakem
E Arabulucu

Soru 18

Toplu iş uyuşmazlıklarında hangi durumda zorunlu tahkim yoluna gidilir?

- A Özgürlükçü sistemin görüldüğü ülkelerde uyuşmazlığın çözümü aşamasında
B Toplu iş mücadelelerine gitmenin yasak olduğu ülkelerde ve durumlarda
C Tarafların uyuşmazlığın herhangi bir aşamasında aralarında anlaşarak hakeme karar vermesi durumunda
D Tarafların toplu iş sözleşmelerine koydukları hüküm uyarınca uyuşmazlığın ortaya çıkması halinde
E Grev ve lokavtın yasak olmadığı işlerde uyuşmazlığın çözümü aşamasında

Soru 19

Büyük Dönüşüm adlı eserinde “çift yönlü hareket” kavramını ileri süren kişi aşağıdakilerden hangisidir?

- A Polanyi
B Senneth
C McMichael
D Weber
E Atkinson

Soru 20

Küreselleşmeyi piyasa güçlerinin serbestliği, rekabetin kusursuzluğu ve karşılaştırmalı üstünlüklere dayanan bir uluslararası ticaretin yaygınlaşması olarak yorumlayan ve IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü tarafından da benimsenen görüş aşağıdakilerden hangisidir?

- A Şüpheli görüş
B Finansal görüş
C Süreçsel görüş
D Yeni liberal görüş
E Eğilimsel görüş