

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



AZERBAJCAN'DA İŞÇİ SENDİKALARININ ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aida BUDAGOVA

İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı  
İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Neşe SAĞLAM

Haziran, 2019

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



AZERBAJCAN'DA İŞÇİ SENDİKALARININ ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Aida BUDAGOVA

(Y1412.190015)

İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı  
İnsan Kaynakları Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Neşe SAĞLAM

Haziran, 2019

T.C.  
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Enstitümüz İnsan Kaynakları Anabilim Dalı, İnsan Kaynakları Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı **Y1412.190015** numaralı öğrencisi AIDA BUDAGOVA'nın "AZERBAYCAN'DA İŞÇİ SENDİKALARININ ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDEKİ ETKİNLİĞİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 27.06.2019 tarih ve 2019/15 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile Tezli Yüksek Lisans tezi 11/07/2019 tarihinde kabul edilmiştir.

	<u>Unvan</u>	<u>Adı Soyadı</u>	<u>Üniversite</u>	<u>İmza</u>
<b>Danışman</b>	Dr. Öğr. Üyesi	Neşe SAĞLAM	İstanbul Aydın Üniversitesi	
<b>Asıl Üye</b>	Dr. Öğr. Üyesi	Ercan ÖGE	İstanbul Aydın Üniversitesi	
<b>Asıl Üye</b>	Doç. Dr.	Tuğba ALTINTAŞ	Üsküdar Üniversitesi	
<b>Yedek Üye</b>	Dr. Öğr. Üyesi	Çiğdem ÖZARI	İstanbul Aydın Üniversitesi	
<b>Yedek Üye</b>	Dr. Öğr. Üyesi	Özlem ATAN	Haliç Üniversitesi	

**ONAY**

Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA  
Enstitü Müdürü

## YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Azerbaycan’da İşçi Sendikalarının Çalışma İlişkileri Üzerindeki Etkisi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadar ki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazdığımı ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya ’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (.../.../2019)

**Aida BUDAGOVA**



## **ÖNSÖZ**

Tez çalışmamın planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi Neşe SAĞLAM'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

**Haziran, 2019**

**Aida BUDAGOVA**



## İÇİNDEKİLER

### Sayfa

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER .....	v
KISALTMALAR .....	vii
ÇİZELGE LİSTESİ.....	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT .....	xi
<b>1. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1 Araştırmanın Önemi .....	1
1.2 Araştırmanın Konusu.....	2
1.3 Araştırmanın Problemi.....	3
1.4 Araştırmanın Kısıtlılıkları.....	3
<b>2. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KAVRAMI VE KURAMLARI .....</b>	<b>4</b>
2.1 Çalışma İlişkileri Kavramı.....	4
2.2 Çalışma İlişkileri Modelleri.....	7
2.2.1 Egoist istihdam modeli .....	7
2.2.2 Unitarist çalışma ilişkisi modeli .....	8
2.2.3 Çoğulcu çalışma ilişkisi modeli.....	8
2.2.4 Eleştirel çalışma ilişkisi modeli.....	9
2.3 Çalışma İlişkilerinin Tarafları.....	9
<b>3. SENDİKA KAVRAMI VE SENDİKA TÜRLERİ .....</b>	<b>12</b>
3.1 Sendika Kavramı .....	12
3.2 Pratik ve Kuramsal Perspektiflerden Sendikaların Tarihi .....	13
3.2.1 Kavramsal çerçeve.....	16
3.2.2 Sendikaların sosyolojik anlamları ve sendika bilincine farklı paradigmatik yaklaşımlar .....	18
3.3 Kapsamlarına Göre Sendika Türleri .....	18
3.4 Üyelerinin Niteliklerine Göre Sendika Türleri.....	20
3.5 Kuruluş Düzeylerine Göre Sendika Türleri.....	22
<b>4. AZERBAYCAN'DA İŞÇİ SENDİKALARININ GELİŞİM SÜRECİ.....</b>	<b>25</b>
4.1 Bağımsızlık Öncesi Dönem .....	25
4.1.1 Bağımsızlık öncesi sendikalaşmanın gelişimini etkileyen faktörler .....	28
4.1.1.1 Ekonomik faktörler.....	29
4.1.1.2 Siyasal faktörler.....	31
4.2 Bağımsızlık Sonrası Dönem .....	32
4.2.1 Bağımsızlık sonrası sendikalaşmanın gelişimini etkileyen faktörler .....	33
4.2.1.1 Ekonomik faktörler.....	34
4.2.1.2 Siyasal faktörler.....	39
4.3 Azerbaycan'da 1991 öncesi ve 1991 sonrası Dönemin İşçi Sendikaları Bakımından Genel Değerlendirilmesi .....	43
<b>5. SONUÇ VE TARTIŞMA.....</b>	<b>46</b>

<b>KAYNAKLAR .....</b>	<b>50</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>56</b>



## KISALTMALAR

<b>ABD</b>	: Amerika Birleşik Devletleri
<b>AHİK</b>	: Azerbaycan Hemkarlar İttifaqları Konfederasiyası
<b>AİHS</b>	: Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
<b>AZN</b>	: Azerbaycan Manatı
<b>ICRC</b>	: International Committee of the Red Cross
<b>ILO</b>	: International Labour Organization
<b>IPCC</b>	: Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu



## ÇİZELGE LİSTESİ

### Sayfa

**Çizelge 3.1:** Mavi ve Beyaz yakalı işçiler arasındaki farklar ..... 21



## ŞEKİL LİSTESİ

### Sayfa

Şekil 2.1: Çalışma ilişkisinin boyutları..... 5



# AZERBAJCAN'DA İŞİ SENDİKALARININ ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

## ÖZET

Sendikalar modern toplumun en önemli kurumlarından biridir, çünkü modern toplumdaki sınıai ilişkiler sendikaların araçsal rolünü gerektirir. Modern sistemin yanı sıra işçi hareketi ve işçiler için sendikalara ihtiyaç vardır. Ancak, sendikaların sosyal rolleri ve işçi sendikaları için bilinçlilik, farklı toplumlarda ve farklı zamanlarda farklılık göstermektedir. Sanayi devriminden sonra işçiler haklarını ve çıkarlarını korumak için kendilerini temsil eden bir kuruma ihtiyaç duyuyorlardı. Bu tür kolektif işçi hareketi, işçi sınıfı kimliği oluşumu için çok önemliydi. Başka bir deyişle, sendika bilinci, sınıf bilincine doğru atılan ilk adımdı. Bu çalışmada, Azerbaycan`da sendika bilinci ve çalışma ilişkileri ilişkisi araştırılmış ve analiz edilmiştir. Böyle bir analiz yapmak için, işçi hareketleri ve sendikacılığın tarihi, gelişimi, uygulamaları; hem Azerbaycan`da hem de ötesinde siyasi ve ideolojik değişim; sendika bilincinin oluşumunu ve işçi kimliğini ve ilişkilerini anlamak için emek sürecinin yapısal sorunları, iş organizasyonu, ekonomik rekabet ve verimlilik ve küreselleşme faktörü göz önünde bulundurulmaktadır. Bu araştırmayı yaparak, işçilerin bakış açıları teorik tartışmalara paralel bir temel oluşturmak amaçlanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** *Sendika, İşçi Sendikası, Çalışma ilişkileri, Azerbaycan Cumhuriyeti*

## **THE EFFECT OF WORKER UNIONS ON WORK RELATIONS IN AZERBAIJAN**

### **ABSTRACT**

Trade unions are one of the most important institutions of modern society, because industrial relations in modern societies require the instrumental role of trade unions. In addition to the modern system, there is a need for trade unions for the workers' movement and workers. However, the social roles of trade unions and awareness for trade unions vary in different societies and at different times. After the industrial revolution, workers needed an institution representing themselves to protect their rights and interests. This collective labor movement was crucial to the formation of working class identity. In other words, union awareness was the first step towards class consciousness. In this study, the relationship between union awareness and labor relations in Azerbaijan was investigated and analyzed. In order to make such an analysis, the history, development and practices of workers' movements and trade unionism; political and ideological change both in Azerbaijan and beyond; structural problems of labor process, work organization, economic competition and productivity and globalization factor are taken into consideration in order to understand the formation of trade union awareness and worker identity and relations. By conducting this research, workers' perspectives form a basis parallel to theoretical discussions.

**Keywords:** *Trade Union, Labor Union, Labor relations, Republic of Azerbaijan*

## 1. GİRİŞ

Tezin birinci bölümünde genel olarak çalışma ilişkileri kavramı incelenmiştir. Bu yönde çalışma ilişkilerinin tarafları, modelleri, yaklaşımları araştırılmıştır. Konu ile ilgili literatürler taranmış, içerik analizi yapılarak yorumlanmıştır. Tezin ikinci bölümü sendika kavramının açıklanmasına yönelik yürütülmüştür. Bu bölümde sendika kavramı, sendika türleri, sendika tarihi incelenmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümü Azerbaycan Cumhuriyeti`nde bulunan sendikaların gelişim sürecini incelemektedir. Bu bölümde Azerbaycan'ın bağımsızlık öncesi ve sonrası faaliyet gösteren sendikalarının önemi incelenmiştir. Bu süreçte bu sendikaların gelişimini etkileyen siyasi, sosyal ve ekonomik faktörler açıklanmıştır.

Bu çalışmanın amacı, sendika üyeliğinin oluşumunun işçi kimliğindeki rolünü ve benzer şekilde işçi kimliği oluşumunun çalışma ilişkileri üzerindeki etkisini incelemektir. Sosyoloji ve sosyal politika literatüründe, sendika üyeliğinin işçi sınıfı bilinci ve işçi sınıfı kimliği oluşumu için çok önemli olduğu varsayımı vardır. Bu araştırma, teorik tartışmalar ve literatür taraması Azerbaycan işçi sendikaları uygulaması da dahil olmak üzere sendika kavramının oluşumu ve çalışma ilişkileri ile ilgilidir.

### 1.1 Araştırmanın Önemi

On dokuzuncu yüzyıl sanayi toplumu, işçilerin toplumda ortak bir kimlik ve sınıf yapısı bilinci elde ettikleri sosyal sınıf ve sınıf ilişkilerinin ortaya çıkması ile karakterize edildi. Bu bilinç, çalışanları sendikalar gibi yeni kurumlar geliştirmeye yönlendirdi. Sendikalar modern toplumun en önemli kurumlarından biridir, çünkü modern toplumlardaki sınıai ilişkiler sendikaların araçsal rolünü gerektirir. Modern sistemin yanı sıra işçi hareketi ve işçiler için sendikalara ihtiyaç vardır. Ancak, sendikaların sosyal rolleri ve işçi sendikaları için bilinçlilik, farklı toplumlarda ve farklı zamanlarda farklılık göstermektedir. Sanayi devriminden sonra işçiler haklarını ve çıkarlarını korumak için kendilerini temsil eden bir kuruma ihtiyaç duyuyorlardı. Bu tür kolektif işçi hareketi, işçi sınıfı kimliği oluşumu için çok önemliydi. Başka bir deyişle, sendika bilinci, sınıf bilincine doğru atılan ilk adımdı (Kapani, 2000: 31).

İşçi sendikalarının gerçekleştirdiği en önemli rollerden biri, işyerinde bir anlaşmazlık olduğunda, sendikanın işverenlerle iş sahipleri arasında aracı görevi görmesidir. İşçi sendika liderleri, resmi tahkim ve şikâyet prosedürleriyle sorun çözmeye deneyimlidirler.

Sosyoloji ve sosyal politika literatüründe, sendika üyeliğinin işçi sınıfı bilinci ve işçi sınıfı kimliği oluşumu için çok önemli olduğu varsayımı vardır. Bu araştırma, teorik tartışmalar ve saha çalışmasının Azerbaycan işçi sendikaları uygulaması da dahil olmak üzere sendika kavramının oluşumu ve çalışma ilişkileri ile ilgilidir.

Azerbaycan`da sendika üyeliğinin sendika bilinci ve çalışma ilişkileri oluşumundaki rolü hakkındaki varsayımın sınanması, aynı işyerinde birlikte çalışan iki farklı işçi grubunun karşılaştırılmasından oluşmaktadır: Devlet teşebbüsündeki sendika üyesi işçiler ve sendika üyesi olmayan taşeronlar. Bu karşılaştırma, sendika üyeliğinin bunların oluşumlarındaki rolünü aydınlatmaktadır.

## **1.2 Araştırmanın Konusu**

Bu çalışmada, Azerbaycan`da sendika bilinci ve çalışma ilişkileri ilişkisi araştırılmış ve analiz edilmiştir. Böyle bir analiz yapmak için, işçi hareketleri ve sendikacılığın tarihi, gelişimi, uygulamaları; hem Azerbaycan`da hem de ötesinde siyasi ve ideolojik değişim; sendika bilincinin oluşumunu ve işçi kimliğini ve ilişkilerini anlamak için emek sürecinin yapısal sorunları, iş organizasyonu, ekonomik rekabet ve verimlilik ve küreselleşme faktörü göz önünde bulundurulmaktadır. Bu araştırmayı yaparak, işçilerin bakış açıları teorik tartışmalara paralel bir temel oluşturur. Bu çalışmanın ayırt edici özelliği, iki işçi grubunu karşılaştırma için aynı bağlamda birleştirilerek çalışanların sendika ve işçi kimliği açısından bilinç ve algılarının tanımlanmasıdır.

Bu konuyu tez konusu olarak seçme kararı iki faktörün etkisiyle alınmıştır. Birincisi, Azerbaycan`daki sendikaların büyük çöküntüsü hakkında iddialar vardı. Yıllarca emek ve sendikacılık literatüründe karamsar açıklamalar yapıldı. Sendikalara üyeliğin azalan oranları; sendikaların içindeki demokrasi ile ilgili konular, sendika liderlerinin zenginliği; işçilerin sendikalara minimum ilgi göstermesi, işçilerin değişen siyasi eğilimleri, işçi sınıfı içindeki parçalanma; işçiler arasındaki rekabet ve son birkaç yılda neoliberalizmin hegemonik söyleminden sıkça bahsedilmiştir. (Mahiroğulları, 2011:2). İkinci faktör Azerbaycan sendikaları ile ilgili araştırmaların kısıtlı olmasıdır. Bu çalışmanın gelecekte araştırmacılar için bir kaynak teşkil edeceği düşünülmektedir.

### **1.3 Araştırmanın Problemi**

Azerbaycan`da 1991 bağımsızlık öncesi ve 1991`den itibaren bağımsızlık sonrası sendikaların çalışma ilişkileri üzerindeki etkinliği ne düzeyde olmuştur? Bu etkinlikteki faktörler nelerdir?

### **1.4 Araştırmanın Kısıtlılıkları**

Araştırma kısmında birtakım sorunlar yaşanmıştır. Araştırma sürecinde Azerbaycan`da sendikaların oluşumu ve gelişimi ile ilgili bilgiler kısıtlı olduğundan bu bilgileri elde etmek için bazı zorluklarla karşılaşılmıştır. Ülke dahilinde yaşanan birtakım olaylardan dolayı (Sovyetler birliğinin oluşumu, dağılması, Azerbaycan Cumhuriyeti`nin ortaya çıkması, Karabağ savaşı) bazı tarihi belgeler kayıp olmuştur. Bunun yanı sıra, bazı belgelerin gizli olarak saklanması bu belgeleri elde etmede zorluklar yaşatmıştır. Bazı büyük şirketler işkolları ile ilgili bilgileri sunmaktan çekinmişlerdir. Azerbaycan Sendikalar Birliği`nden elde edilen belgeler konunu tam anlamında kapsamasa da bu belgeler araştırma sürecinde bize yardımcı olmuştur.

## 2. ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ KAVRAMI VE KURAMLARI

### 2.1 Çalışma İlişkileri Kavramı

Çalışma ilişkileri, işyerinde işverenler ile işçiler arasında veya işçiler arasında, işverenleri ve işçileri temsil eden kuruluşlar, hükümet ve toplumdaki bir bütün olarak toplumdaki diğer tür kurumlar arasındaki ilişkilerin çalışması olarak kabul edilir (Dunlop, 1958:124). Ek olarak, çalışma ilişkileri iki taraf arasında adalet, verimlilik ve tatmin edici bir ilişki geliştirmenin yanı sıra, işyerindeki işgücü sorunları için kazan-kazan çözümlerini teşvik etmek için alanında personel yönetimi, toplu iş sözleşmesi, iş kanunları ve sosyal sigorta sistemlerinin incelenmesi yer almaktadır. Bu nedenle, yukarıda bahsedildiği gibi tüm iş ilişkileri alt alanlarının anlaşılması, bize gerçek iş dünyasına ve işverenlerle işçi sendikaları, grevler ve lokavtlar arasındaki işyeri anlaşmazlıkları gibi bir dünyada var olan sorunların nasıl çözüleceğine dair bilgiler sağlayacaktır (Kaufman, 2006:296).

“Sermaye-emek ilişkileri”, “endüstriyel ilişkiler”, “çalışma ilişkileri”, “iş ilişkileri” ve “işyeri ilişkileri” ve “çalışan ilişkileri” gibi diğer terimler de aynı şekilde birbirlerinin yerine kullanılır (Kay, 1979:12). Fakat bazılarını ayırt edebiliriz. Daha yaygın olarak kullanılan geleneksel “çalışma ilişkiler” terimi, işverenler ve sendikalar, sendikalar ve çatışmalar arasındaki müzakerelere oldukça dar bir şekilde değinen ekonomi, sosyoloji, psikoloji ve hukuk gibi ana disiplinlerden türetilen disiplinler arası konuyu ifade etmektedir.

Çalışma ilişkileri genellikle ülkeye özgüdür (Caulfield, 2004:445). Yani, çalışma ilişkileri bir sistem olarak kabul edilir ve ülkeler arasında farklı olma eğilimindedir. Bu nedenle, her ülkedeki çalışma ilişkileri sisteminin yanı sıra toplu iş sözleşmesi durumunun anlaşılması aynı zamanda ekonominin doğası, sanayi, üretim yöntemleri, teknolojik ve sosyo-kültürel boyutun yanı sıra bunun arka planı ve gelişimi hakkındaki anlayışımıza da yardımcı olacaktır (Kuruvilla, 1994:98). Öte yandan, dış gelişmeleri, ekonomik genişlemeyi ve her bir ülkeyi etkileyen diğer teşvik ve değişiklikleri anlamak aynı zamanda belirli bir ülkedeki iş ilişkileri sistemini daha iyi anlamamıza

yardımcı olmaktadır. Bu nedenle çalışma ilişkileri ve toplu pazarlık çalışmaları gözden kaçırılmamalıdır.

CIPD'ye göre (Chartered Personnel & Development Institute) Çalışma ilişkileri, toplu iş sözleşmesinden, müzakerelerden, iş mevzuatından iş-yaşam dengesi, fırsat eşitliği ve çeşitliliği yönetme gibi daha yeni hususlara kadar birçok konuyu kapsayan geniş bir terimdir. Çalışanların mutlu olmalarını ve üretken olmalarını sağlamak için uygulamalardan veya girişimlerden oluşur. Çalışma İlişkileri; çalışanların tanınması, politika geliştirme ve yorumlama ile her türlü problem çözme ve uyuşmazlık çözümü gibi çeşitli şekillerde yardım sunmaktadır. Ücretli iş sözleşmesinin ele alınması, istihdam uygulamaları, çalışma şartları ve koşulları, işten kaynaklanan sorunlar, çalışanlara ses sağlama ve çalışanlarla iletişim kurmayı içerir. Çalışan ilişkileri, tatmin edici üretkenliğe, çalışanların moralindeki artışa ve motivasyona katkıda bulunan çalışan işveren ilişkisini sürdürmekle ilgilidir.



**Şekil 2.1:** Çalışma ilişkisinin boyutları

**Kaynak:** Undy (1996)

Çalışma ilişkilerinin boyutları şekil 2.1`den de görüldüğü üzere Taraflar yöneticiler, çalışanlar ve çalışan temsilcileridir. “Beşerî sermayenin işleyişi”, bireylerin işlerini, ödüllerini ve kariyerlerini ve kuruluşun iletişim ve kültürünü etkilediği şekilde kendini gösterir. Ayrıca toplu sözleşmeleri ve ortak çalışan ilişkileri makinelerini (çalışma

konseyleri ve benzeri) içerebilir. Resmi boyutlar kuralları ve prosedürleri içerir ve gayri resmi yön anlayışı, beklentileri ve varsayımları kapsar. Son olarak, istihdam ilişkisi organizasyonda farklı seviyelerde (Genel olarak çalışanlar ve münferit çalışanlar ve onların temsilcileri veya grupları için yönetim) mevcuttur. İlişkinin işleyişi, iletişim ve danışma gibi süreçlerden ve kurum genelinde geçerli olan veya bireysel yöneticiler tarafından benimsenen yönetim tarzından da etkilenecektir (Undy, 1996:94).

Çalışma ilişkileri, dünyanın dört bir yanındaki ülkelerde, çalışan denilen bir kişi ile işveren arasında, ücret karşılığında, belirli koşullar altında çalışmalarını yürüten kişiler ile ilişkiyi göstermek için yaygın olarak kullanılan yasal bir kavramdır. Çalışma ilişkileri temelinde, ne şekilde tanımlandıklarına bakılmaksızın, çalışan ile işveren arasında karşılıklı hak ve yükümlülükler bulunmaktadır. İş ilişkileri, işçilerin iş hukuku ve sosyal güvenlik alanlarında istihdama ilişkin hak ve menfaatlere erişebilmelerinin birincil yolu olmuştur ve olmaya devam etmektedir. Bu, işverenlerin çalışanlarına karşı haklarının ve yükümlülüklerinin niteliğini ve kapsamını belirlemek için önemli bir başlangıç noktasıdır (Odoman, 2006:80).

Partiler, işverenler ve çalışanlar, ücret ve çalışma koşullarına ilişkin bir anlaşma müzakere etmek amacıyla toplandıklarında, genellikle endüstriyel ilişkiler sürecinin kendisi hakkındaki müzakere masasına bazı bakış açıları getirmektedirler. Bu perspektifler medyada sıklıkla belirtilmektedir (Boyer ve Smith, 2001:150):

- Unitarism- Bu bakış açısı, işverenlerin ve çalışanların benzer hedefleri paylaşmaları ve işyerinde uyum olması gerektiğini ortaya koymaktadır.
- Çoğulculuk- Bu bakış açısı, herhangi bir işyerinin çeşitli hedefleri olan insanlara sahip olacağı ve bu nedenle çatışmanın gerçekleşmesi zorunluluğunu ortaya koymaktadır. Daha fazla çatışma meşru olarak görülmektedir.
- Marksizm- Bu bakış açısı, işyerindeki ihtilafların, işgücü arz eden insanlar (işçi) ile bu emeği sömüren insanlar arasındaki işgücü piyasasında güç farklılığından kaynaklanan “sınıf mücadelesinin” bir sonucu olduğunu ortaya koymaktadır.

İşyerinde, işverenlerle çalışanlar arasında ücret ve çalışma koşullarını belirlemek için işyerinde pazarlık yapıldığında, müzakere eden tarafların bakış açıları, bir anlaşmaya varılma kolaylığını önemli ölçüde etkileyebilir. Unitarism bakış açısına sahip

işverenler, herhangi bir endüstriyel ilişki çatışmasının adaletsiz olduğu bakış açısıyla başlayabilir. İşçiler, eğer işverenlerin sadece kendi amaçları doğrultusunda kullandıklarını anlarsa, işverenlerin amaçlarına güvenmekte zorluk çekeceklerdir (Odoman, 2006:80).

Endüstri ilişkileri araştırmacıları bir yandan çalışma ilişkilerini ve diğer yandan iş ilişkilerini birbirinden ayırıyor (Huiskamp, 1995:13; Godard, 1997:400). İstihdam ilişkileri işverenler ve bireysel çalışanlar arasındadır; iş ilişkileri sendikalar arasında işverenler ile ortaya çıkar ve bu nedenle kurumsal ilişkilerdir. Giderek artan bir şekilde, iş ilişkileri, sendika yönetimi ilişkileri kurumları ve işyerlerinde insan kaynakları yönetimi politikaları ve uygulamaları aracılığıyla işlerin düzenlenmesini içerecek şekilde genişletilmiştir (Bamber ve Landsbury, 1998:78).

## **2.2 Çalışma İlişkileri Modelleri**

Bu bölümdeki tartışma, çalışma ilişkisinin temel unsurlarının çok farklı şekillerde kavramsallaştırılabileceğini göstermektedir. Çalışanlar meta veya insan olarak görülebilir. İşverenler, kar maksimize edici teknoloji kullanıcıları veya geniş bir sosyopolitik ekonomik sınıf çatışması sistemi içinde yer alan karmaşık güç ilişkileri ağları olabilir.

İşgücü piyasaları kimileri tarafından tamamen rekabetçi ve diğerleri tarafından mükemmel bir şekilde rekabetçi olarak görülmektedir. Sözleşmeler açık veya örtük, ekonomik, psikolojik veya sosyal olabilir. Dahası, bireylerin, işverenlerin, devletlerin, pazarların ve sözleşmelerin bu farklı kavramsallaştırmaları, çalışma ilişkisinin dört temel modelinde (egoist, unitarist, çoğulcu ve kritik istihdam ilişkileri) birleştirilebilir (Budd vd., 2010:52) (Çizelge 3.1).

### **2.2.1 Egoist istihdam modeli**

Egoist istihdam ilişkisi Neoklasik ekonomi düşüncesi ile yakından ilişkilidir. Bu ilişkinin tarafları olan işçi ve işverenler çıkarlarını en yüksek düzeye yükseltme gayretinde olduğu varsayılır. Buna göre ücret ve boş zaman, işverenler ise kar maksimizasyonu istemektedir. Emek diğer üretim faktörlerinden farksız, bir meta olarak görülür. İşçiler işten kaytarma eğiliminde oldukları için denetlenmelidirler ve ekonomik teşviklerle motive edilirler. Devletin rolü serbest piyasa ekonomisinin işleyişini sağlamak ve mülkiyet hakkını korumaktır. İşgücü piyasaları ise ücretler,

sosyal haklar ve diğer çalışma koşullarının, işgücü piyasasının görünmeyen eli tarafından belirlendiği için istihdam ilişkisinin yürütücüsü durumundadır (Budd, 2010:56).

### **2.2.2 Unitarist çalışma ilişkisi modeli**

İstihdam ilişkisinin unitarist istihdam ilişkisi modeli, çalışanları ekonomik varlıklardan ziyade psikolojik olarak görme eğilimindedir ve en çok endüstriyel örgütsel psikoloji ve insan kaynakları yönetimi alanlarındaki bilgilerle ilgilidir. Rasyonel karar verme, adalet, sosyal baskı ve bilişsel sınırlamalar gibi davranışsal unsurlar lehine vurgulanmaktadır. Sınırlı ekonomik çıkarlar psikolojik çıkarlar lehine vurgulanmaktadır. Çalışanlarının fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları karşılandıktan sonra sevgi, saygınlık ve kişiselleşme arayışı içinde olduklarını belirtmiştir. Bu nedenle, iş motivasyonu üzerine psikolojideki literatür, içsel iş ödüllerini ücret ve diğer dışsal ödüller üzerine odaklanmıştır. Piyasalar kusurlu bir şekilde rekabetçi olarak görülmektedir ve bu nedenle tamamen belirleyici değildir. Bu nedenle, kârı maksimize etmek, işverenleri örgütsel hedeflerine ulaşmak için çeşitli stratejiler uygulamaya yönlendirir. Dahası, kilit bir varsayım, çalışanların ve işverenlerin tüm menfaatlerinin birliğini paylaşmalarıdır, bu nedenle, en yaygın işveren stratejilerinin işverenlerin ve çalışanların çıkarlarını düzenleyenler olduğu anlamına gelmektedir. Bu bağlamda, unitarist çalışma ilişkisi, çalışanlar ve ortak çıkarları olan işverenler arasında uzun vadeli bir ortaklık olarak görülmektedir. Kârlılık ve diğer örgütsel hedefler iş yerine getirme, adil muamele ve çalışanların diğer içsel isteklerini yerine getirme ile beraber yürütülmelidir. Bu nedenle, çalışma ilişkisinin bu modeli, çağdaş insan kaynakları yönetiminin ve aynı zamanda çalışanlara ve işverenlere aynı anda yarar sağlayan politikalar yaratma noktasında temelidir (Budd, 2010:57).

### **2.2.3 Çoğulcu çalışma ilişkisi modeli**

Çalışma ilişkisinin çoğulcu modeli çalışanların sadece meta olarak görüldüğü egoist modeli reddetmektedir. Bunun aksine, çalışanları, insan olarak hakkaniyet ve söz hakkı gibi temel haklara sahip olan, hem ekonomik hem de psikolojik aktörler biçiminde görülmektedir. Çoğulcu model aynı zamanda unitarist modeli de reddetmekte ve bu modelin yerine, çalışma ilişkilerinde “çıkarların çoğulluğuna” inanmaktadır. Bir başka deyişle, çalışanların ve işverenlerin ortak ve bir o kadar da çelişkili çıkar bileşimine sahip olduğu düşünülmektedir (Budd, 2010:58).

Çoğulcu istihdam ilişkisi, paydaşlar arasında, bu paylaştıracı şartlarının, her paydaşın pazarlık gücünü şekillendiren devletler ve piyasalarda dahil olmak üzere, çevrenin çeşitli unsurlarından etkilenen paydaşların arasında uzlaşmış mübadele olduğu anlamına gelmektedir (Budd ve arkadaşları, 2004:198).

#### **2.2.4 Eleştirel çalışma ilişkisi modeli**

Bu eleştirel model, keskin çıkar çatışmalarını ve eşitsiz güç dinamiklerini vurgulamaktadır. Marksist ve ilgili perspektiflerde, işverenler işçilerin zararı pahasına daha yüksek düzeyde kar ve teşvik getirici bir üretim sisteminin sahibi ve denetçisi olarak görürler. Marksist bakış açısı işçi-işveren çatışmasının, toplumdaki kapitalist ve işçi sınıfları arasındaki eşitsiz güç ilişkisinin bir unsuru olduğunun ileri sürmektedir. Bu bakımdan, feminist görüşler, kadınlar ve erkekler arasında eşitsiz güç ilişkilerine, eleştirel ırkçılık bakış açıları da ırkçılıkla ilgili ayrımcılığa ve denetime odaklanır (Budd, 2010:58).

#### **2.3 Çalışma İlişkilerinin Tarafları**

Çalışanlar bir kuruluşun en önemli kaynakları arasındadır ve en değerli varlıklar olarak adlandırılmıştır. Yaptıkları işin niteliği ve miktarının bir kuruluşun verimliliği üzerinde doğrudan bir etkisi vardır. Dolayısıyla, bir kuruluştaki sağlıklı çalışan ilişkilerini sürdürmek, herhangi bir kuruluş için büyüme ve başarıya ulaşmak için bir ön koşuldur.

Örgütler, işverenlerden ve birbirleriyle beraber çalışanlardan oluşmaktadır. Genel olarak, çalışan, işçiye ne yapması gerektiğini söyleme hakkına sahip olan bir işveren için emek veren kişidir. İngiltere'de, İstihdam Hakları Yasası (1996), bir "çalışan" iş sözleşmesi altında çalışan bir kişi olarak tanımlamaktadır; Buna bazen 'ücretli iş sözleşmesi' denir.

Çalışanlar sıklıkla ekonomik ya da davranışsal bir varlık olarak kavramsallaştırılmaktadır (Budd, 2010:52). Bir işveren emek alıcısıdır. Bir işveren, özünde, özel kuruluşların sahiplerinden, kâr amacı gütmeyen kuruluşlardan ya da kâr amacı gütmeyen bir kuruluş veya kamu sektörü kuruluşunu kontrol edenlerden oluşur. Yönetici ve denetleyici çalışanlar, sıklıkla diğer çalışanların yönetiminde işverenlerinin bir temsilcisi olarak görev yaptıkları için genellikle "işveren" in bir parçası olarak kabul edilir. İşverenler genellikle kârı maksimize etmek ve ya kâr amacı

gütmeyen kuruluşlar ve kamu işverenleri için benzer bir amaç fonksiyonunu optimize etmek olarak modellenmiştir. Bu nedenle, çalışma ilişkisine dair ekonomik ve psikolojik bakış açıları, işveren ile çalışan arasında bağlanan sözleşmeler, şartlar hakkında bir anlaşma olarak anlaşılmaktadır (Bood, 2010:53).

İşveren ve çalışan yapılacak iş üzerinde hemfikir olduğunda, bu iş işverenin gözetimi ve kontrolü altında yapıldığında ve iş için işçiye para ödendiğinde iş ilişkisi kurulur. Asgari istihdam şartları ve şartları mevzuatta ve toplu sözleşmelerde tanımlanmaktadır. Ayrıca, her iki tarafın da- işveren ve çalışan- iş ilişkisi sırasında ve sona erdiğinde hak ve sorumlulukları vardır.

Bu bölümde çalışma ilişkilerinin taraflarının temel kavramları yer almaktadır. Amaç, genel olarak çalışma ilişkisini anlamak için bir temel sağlamaktır. Budd ve Bhave'de (2008:95), çalışma ilişkilerinin taraflarını, çalışanlar, işverenler, devletler, anlaşmalar ve piyasa olarak nitelendirmişlerdir.

İşçi, bir özel hukuk sözleşmesi veya benzeri bir hukuk ilişkisi gereği, başkasının hizmetinde olan ve bu hizmet ilişkisini işverenin gösterdiği belli bir işle ilgili olarak kişisel bir bağımlılık içinde ona karşı yerine getirmekle yükümlü olan kişidir. Madde gerekçesinde hizmet sözleşmesi süresinin bir önemi olmadığı ve ekonomik bağımlılık bakımından ücret karşılığının şart olmadığı ifade edilmiştir (Noyan, 2009:209).

Bir işveren emek alıcısıdır. Bir işveren, özünde, özel kuruluşların sahiplerinden, kar amacı gütmeyen kuruluşlardan ya da kar amacı gütmeyen bir kuruluş veya kamu sektörü kuruluşunu kontrol edenlerden oluşur. Yönetici ve denetleyici çalışanlar, sıklıkla diğer çalışanların yönetiminde işverenlerinin bir aracı olarak görev yaptıkları için bir “işverenin” parçası olarak kabul edilir. Hissedar grupları modeli, karı maksimize etmenin bu önemini yansıtır. Bu sistemde, hissedarlar kalan talep sahipleridir; diğer tüm paydaşların hizmetleri için ücret ve maaş gibi sabit ödemeler aldıkları görülmektedir (Blair, 1995:85).

Devlet, çalışma ilişkisinde üçüncü önemli aktördür ve kendi başına bir işverenin ötesinde dört role sahiptir (Godard, 2005:13). En fazla dikkat çeken rol, iş ilişkisinin iş kanunu veya bireysel iş kanunu ile bireysel iş haklarını belirten ve asgari ücret ve ayırmacılık gibi standartları belirleyen düzenleyici rolüdür. İş kanunu veya toplu iş kanunu gibi çalışanlar, iş konseyleri, sendikalar, işverenler ve işveren dernekleri birbirleriyle toplu olarak etkileşimde bulunurlar. Devlet, iş ilişkilerinde bu yasaların

yaratıcısı ve uygulayıcısı olarak önemli bir aktördür. Ancak, devletin sosyal normlar oluşturarak kolaylaştırıcı bir rol (ekonomik çevreyi etkileyen ekonomik politikalardan oluşan yapısal rol, İstihdam ilişkisinin temel niteliğini, devlet tarafından benimsenen sosyo politiko ekonomik sistemin türü ile belirleyen kurucu bir rol, piyasaya dayalı kapitalist ekonomi veya devlet sosyalist ekonomisi) oynamaktadır (Manning, 2003:130).

Emek arz ve talebi, kapitalist toplumdaki emek piyasası tarafından bir araya getirilir. Bazı işler için bu, çalışanların iş için teklif verdiği ve işverenlerin günlük olarak işçileri aradığı bir pazar oluşabilir. Uzun vadeli bir çalışan için, çalışan işveren iş piyasası süreci uzun yıllar önce yapılmış olabilir, ancak çağdaş iş piyasası, yine de ilişkiyi sürdürecektir tazminat ve çalışma koşulları için parametreler belirleyerek bu sürecin koşullarını etkilemeye devam eder. Teoride ve pratikte, kilit mesele işgücü piyasalarının tamamen rekabetçi olup olmadığıdır (Manning, 2003:135). Mükemmel rekabet gücü olan işgücü piyasaları hem çalışanlar hem de işverenler, fiyat ve çalışma koşullarını tam olarak belirleyen işgücü talebinin ve arzının fiyat belirleyicileri olduğu durumlarda mevcuttur. Ana akım neoklasik ekonomik düşüncede, mükemmel rekabetçi pazarların görünmez eli, ilgilenen çalışanları ve işverenleri toplam refahı en üst düzeye çıkararak ve kıt kaynakları en verimli kullanımlarına tahsis eden en iyi sonuçları elde etmeleri için yönlendirmektedir. Uzman kişi açısından, neredeyse tüm pazarlar rekabetçi görünmektedir, ancak mükemmel rekabet yalnızca özel işlemler, mükemmel bilgiler ve hiçbir işlem maliyeti gerektirmez. Bazıları dışsallıkların, bilgi asimetrisinin, işgücü mobilitesi maliyetlerinin, likidite kısıtlamalarının ve işlem maliyetlerinin işgücü piyasalarını kusurlu bir şekilde rekabetçi hale getirdiğini savunmaktadır (Manning, 2003:139).

Bir çalışanın emeğini bir işverene sattığı şartlar, koşullar ve beklentiler bir sözleşmede ele alınır. Bu sözleşme açık bir yazılı belge olabilir. CEO'lar, profesyonel sporcular ve sendikacı işçiler sık sık yazılı sözleşmeler kapsamında olan çalışanlara örnektir. İstihdam sözleşmeleri, bir ülkenin yasal doktrinine bağlı, yasal olarak uygulanabilir olabilir; ancak, yasal olarak uygulanabilir olsun ya da olmasın, çalışanların tüm görevleri ve performans beklentileri önceden belirtilmediği için yazılı sözleşmeler eksik kalabilir. Bu nedenle, çalışma ilişkisinde, doğada ekonomik, psikolojik veya sosyal olan gayri resmi, yasal olarak uygulanamaz sözlerin örtük sözleşmelerinin de tabii olduğu gibi düşünmek yaygındır (Beaudry and DiNardo, 1991:665).

### 3. SENDİKA KAVRAMI VE SENDİKA TÜRLERİ

#### 3.1 Sendika Kavramı

“Sendika” kavramı, Latince’deki, kentlerin, devletlerin yöneticisi anlamına gelen “Syndic” kelimesinden türemiştir. 19.yüzyıldan başlayarak sendika (syndicat) kelimesi, belirli grubun ortak çıkarlarını korumak ve savunmak için ortaya çıkarılan bir insanlar grubunu açıklamaktadır. Kısacası bir tanım oluşturmak gerekirse, çalışanların birbirileri ile aralarında oluşturdukları farklı hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek yönünde oluşturulan gruplaşmaya sendika adı verilmiştir.

Sendika anlayışı, ilk kez “Fabian Ekolü”nün kurucuları Sidney ve Beatrice Webb tarafından “çalışma koşullarını geliştirmek ve korumak nedeniyle çalışanların oluşturdukları devamlı topluluk” şeklinde açıklanmıştır (Mahiroğulları, 2011:2).

Sendika anlayışı, İngiltere ve Almanya gibi devletlerde “sendika” anlayışı yerine “emek birliği” anlamını veren İngilizce “trade union”, Almanca “gewerkschaft” kelimeleri kullanılmaktadır. Bu tür ülkelerde çalışan ve işveren sendikaları çeşitli kelimelerle açıklanmaktadır. Örnek olarak, İngiltere’de işçi sendikası “trade union” ile açıklanırken işveren sendikası “employer’s union” şeklinde açıklanmaktadır. Türkiye ile Fransa gibi devletlerde ise sendika anlayışının başına çalışan veya işverenler getirilerek bu tür örgütlenmeler belirtilmiştir (Tokol, 2000:25-26).

Farklı yazarlar bir sendikayı farklı şekillerde tanımlamışlardır. Bununla birlikte, bir sendikanın çeşitli tanımları iki önemli özellik sergiler, yani, birincisi, genellikle yapılması beklenen işlevler ışığında bir sendika tanımlanır. Sendikaların işçi sınıfı hareketindeki rolü konusunda çeşitli görüşler olsa da hepsi sendikacılığın temel amacına, yani üyelerin ekonomik çıkarlarının peşinde koşmalarına katılıyorlar. İkincisi, bir sendika yalnız işçilerle sınırlıdır. Web’ler (1920:1), sendikayı, çalışma hayatlarının koşullarının iyileştirilmesi amacıyla sürekli bir “ücretliler birliği” olarak tanımlamıştır. Bir başka görüşe göre, bir sendika, işçilerin günlük işleriyle bağlantılı olarak ekonomik çıkarlarını korumak ve ilerletmek amacıyla yürütülen bir dernekte bir ya da daha fazla işteki “işçi birliği” anlamına gelir. Lester (1966:539), sendikayı, öncelikle üyelerinin istihdam koşullarını sürdürmek veya geliştirmek için tasarlanan “çalışanlar birliği” olarak tanımlar. Cunnison sendikayı, işverenlerin emeğinin satışına ve hatta üretimine olan bağımlılığı ile ilişkili olan bir ilişki içinde olan tekelci bir ücret kazancı kombinasyonu olarak tanımladı ve birliğin genel amacının, bu güçlenmeyi

güçlendirmeye bağımlı olduğu görüşünde olduğunu belirtmiştir (Cunnison, 1990:125).

### **3.2 Pratik ve Kuramsal Perspektiflerden Sendikaların Tarihi**

Sendikalar, 200 yıldan fazla bir süredir var olan örgütlenmiş işçi sınıfı üyeleri dernekleridir. İngiltere'de endüstri devriminin ortaya çıkmasıyla, on dokuzuncu yüzyılda, tarihte ilk kez işçi sınıfı ortaya çıktı. Üretim araçlarına sahip olma ve emek gücünden başka bir metaa sahip olmama farkı, toplumda bu farklılaşmaya ve katmanlaşmaya neden oldu. Modern bir kurum olarak, çağdaş sendikalar, modern sanayi toplumunun ürünleridir. Yine de ilk emek hareketlerinin İngiltere'de üretimden önce bile var olduğu belirtilmelidir. Başlangıçta Endüstri Devrimi, üretimin mekanizasyonu nedeniyle işsizliğe neden oldu ve işsiz kitlelerin Ned Ludd önderliğinde bir emek hareketine başlamasıyla 1811'de makinelerin kırılmasıyla devam etti. Bu tarihteki ilk önemli emek hareketi olarak bilinir. Luddite Hareketi sadece makinelerin kırılması değildi; İngiliz sendikacılığını destekleyen ilk örgütlü işçi hareketi idi (Thompson, 1980:33).

1830'da ulusal sendikaların kurulması için girişimlerde bulunuldu; en önemlisi, 1,2 milyon işçi temsilcisini bir araya getiren Robert Owen'in (sosyal reformcu ve sosyalizmin kurucularından biri) Büyük Ulusal Konsolide Sendikalar,16 işçinin meclise seçilmesi için yeterince çaba sarf etmişlerdir. 1909'da bu sayı 29 üyeye yükseldi ve işçilerin bu güçlenme eğilimi İngiltere'deki İşçi Partisi'nin kurulmasına yol açtı. Benzer şekilde, Fransa'da sendika üye sayısı 1914'te 600 binden 1920'de 2 milyona yükseldi (Akın, Baştuğ ve Yazıcı, 1995:43).

ABD'deki sendikacılık, ilk kez 19. yüzyılda sanayileşmenin yükselişi ile birlikte oldu. Mekanik Birliği Ticaret Birliği, 1827'de farklı meslek işçilerini bir araya getiren ilk ABD işçi örgütü idi. Bu, “esnaftan bağımsız olarak tüm emeğin, bir sınıf olarak birleşik bir çaba ile çözülebilecek ortak sorunlara sahip olduğunu kabul eden ilk şehir çapında Amerikan işçilerinin federasyonu” idi (Foner, 1972:56). “Ticaretten bağımsız olarak” örgütlendiği için, bu federasyon Amerika Birleşik Devletleri ve Avrupa arasında tarihi bir kavramsal farklılığa neden oldu. ABD'deki sendikalara “işçi sendikaları” adı verildi. 1830'larda durum değışti ve sendikalar kurumsallaşmaya başladı. Ulusal işçi sendikaları daha sonra aynı mesleğe sahip üyeler temelinde kuruldu (Amerika Birleşik Devletleri Öğretmenler İçin Çalışma Tarihi Müfredatı, 1983).

II. Dünya Savaşı'nın sona ermesinden sonra, paradigma sosyal politika, işçi ve sendikalar için de değişmiştir. Keynesyenliğin yeni ekonomik politikaları ve Sovyet istilasının “tehdidi” Avrupa'daki sendikacılığın gücünü güçlendirdi. Büyük Buhran ve II. Dünya Savaşı kaostan sonra, durgunluktan çıkmanın bir yolu olarak emek lehine servet dağılımını savunan Keynesyen ekonomik politikalar kuruldu. İşçilerin ücretleri bu dönemde artmış ve toplu pazarlık süreçleri uygulanmıştır. Bu bakımdan II. Dünya Savaşı sonrası dönem, sendikacılığın altın çağıydı. Sendika, sosyal gücün yanı sıra önemli siyasi güce sahip olan öncü sosyal kurumdu. Bu dönemde, sendikaların işçi ve sosyalist partiler üzerinde güçlü bir etkisi ve kontrolü vardı. Bu partilerin yürütme kurulunun seçimleri bu dönemde sendikanın etkisi altındaydı. Örneğin, 1990'lı yıllarda İngiltere'deki İşçi Partisi'nin Tony Blair'in önderliğine kadar bu etki devam etmişti. (Foner, 1972:58).

1970'lerin sonunda üretim modellerinde olduğu gibi yapısal değişikliklere tanıklık edildi. Teknolojideki büyük ilerleme, üretim ve emek süreçleri üzerinde de önemli bir etki yarattı. Sermayenin hareketliliği arttı ve ulus devletlerin sınırları sermaye için daha kısıtlı olmaya başladı. Artan sermaye hareketliliğine rağmen, emek hareketliliği benzer düzeyde kaldı ve bu, sermayenin daha küreselleşmiş bir dünyada emek bulma seçeneklerini artırabilmesi nedeniyle emeğe karşı sermayenin güçlenmesine yol açtı. Sosyal iş bölümü uluslararası iş bölümüne dönüştü. (Thompson, 1980:35)

1970'lerde Fordizm'in çöküşü, neo-liberal ekonomik politikaların hegemonyası, işteki esneklik ve serbestleşmenin artması, devletin ekonomideki azalan rolü ve emeğin değişen yapısı, sendikaların gücünü zayıflatmıştır. Bu yapısal değişikliklerin yanı sıra, neoliberalizmin ideolojik ve politik hegemonyası, sendikaların idaresi ile ilgili konular ve sendikaların algılarını etkileyen olumsuz örnekler de sendikaların oranını azaltmıştır. Nitekim, sendikalaşma oranları son yıllarda ülkelerin çoğunda düştü. Sendikaların politik gücü de, sosyal gücün yanı sıra zayıflamıştır. (Thompson, 1980:37)

Günümüzde sınai gelişme dönemindeki sendikalar iki işlev kümesi gerçekleştirmektedir: "koruyucu ya da karşılıklı işlevler" ve "Kardeş İşlevler" (Thompson, 1980:40). Sendika, işçilerin hak ve çıkarlarını korumak için tasarlanmış bir organizasyondur. İşçilerin sendika örgütlenmesinin temel amaçlarından biri, daha iyi çalışma ve istihdam koşulları sağlamaktır. Sendikalar bu hedefi toplu pazarlık ve müzakere yöntemiyle yerine getirmeye çalışırlar ve amaçlarını bu şekilde yerine

getirmeyi başaramazlarsa, işverenlerle grev ve boykot şeklinde sonlarına ulaşmak için mücadele ederler. Daha yakın bir zamanda, sendikalar kârdaki payın bir miktarını güvence altına almak ve aynı zamanda sanayinin kontrolünü sağlamak için çaba sarf etmeye başladı. Daha sonra, sendika ayrıca üyelere hastalık ve kaza yardımı sağlayan ve grev ve lokavtlar sırasında ve geçici olarak çalışmalarının bitmediği dönemlerde onları destekleyen bir dernek, yardım örgütüdür. Üyelere bu tür maddi yardımlar, sendikalar tarafından üyelerin verdikleri sendika aidatları yoluyla oluşturulmuş, kendi fonlarından verilmektedir. Bu işlevler, grev ve lokavt dönemlerinde işçilere maddi ve maddi olmayan yardımlar sağlama, gevşeklik ve zayıflık sırasındaki tıbbi tesislerin uzatılması, eğitim, dinlenme, dinlenme tesisleri sosyal ve dini yararların vs. teşkili için gerçekleştirilmektedir. Bu tür işlevler kardeş işlevler olarak bilinir. Bununla birlikte, modern dönemde çeşitli işlevler, sendikalar tarafından aşağıda belirtildiği gibi gerçekleştirilir: Koruyucu ya da karşılıklı işlevler ise, çalışanların çıkarlarını korumak, yani ücretlerde zam yapmak, toplu iş sözleşmesi yoluyla grev, getto vb. gibi eylemlerdir. Kardeşçe veya karşılıklı olmayan işlevler: (Alirzayev, 2000:134).

**Siyasi işlevler:** Bu işlevler, sendikanın bir siyasi partiye bağlanmasını, siyasi partiye üyelerin kaydolmasında yardımcı olmayı, bağış toplamayı, grev ve lokavt dönemlerinde siyasi partilerin yardımını aramayı içerir (Aliyev, 1997:89).

**Sosyal fonksiyonlar:** Bu fonksiyonlar, sosyal hizmet faaliyetlerini yerine getirmeyi, sendika üyelerini eğitmek gibi toplumun çeşitli bölümlerinden sosyal sorumluluklarını yerine getirmeyi içerir (Aliyev, 1997:89).

Yukarıda belirtilen işlevlerden, sendikaların toplumun daha büyük çıkarları için yapması gereken işlevler hakkında statik bir görüşe sahip olunamaz. Çünkü, her ülkede sendikaların rolü, ekonomik ve sosyal gelişme aşamasına bağlı olarak değişmektedir. Aynı zamanda sendikaların hem örgütsel hem de mali güçlerine ve ayrıca büyük ölçüde içinde faaliyet gösterdikleri toplumun kurumsal oluşumuna bağlıdır. Örneğin, Fransa ve Hollanda'da sendikalara, ekonomik ve sosyal meselelerle ilgili herhangi bir taslak yasa taslağına yasal olarak danışılması zorunludur. İsveç'te sendikalar Planlama Komisyonu çalışmalarına katılır ve iş ve sosyal güvenlik mevzuatının uygulanmasından sorumludur. Sendikaların sorumluluk yelpazesi, Federal Almanya Cumhuriyeti'ndeki ortak karar alma deneyimini ve işçilerin Yugoslavya'daki sanayi kuruluşları üzerindeki kontrolünü kapsamaktadır. Danimarka'da sendikalar Ekonomik Konsey düzeyinde katılmaktadır. ABD ve Avustralya'da, sendikaların devlet

yetkilileriyle olan temasları daha az resmidir. Sendikaların sosyal ve ekonomik politikaların çerçevesine ve uygulanmasına katılımı gibi, toplumun sorumluluk bilinci de ücret istihdamının derecesine bağlı olarak ülkeden ülkeye değişmektedir (Alirzayev, 2000:136).

### 3.2.1 Kavramsal çerçeve

Dünya, son birkaç yüzyıldır sanayi devrimi ile birlikte tarihte ilk kez 'işçi sınıfı' olarak adlandırılan yeni olaylarla karşı karşıya kaldı. Sınıf bilinci, proletarya, sınıf çatışması kavramları sosyal bilimlerin temel kavramlarından biriydi. 1780-1832 arasındaki yıllarda çoğu İngiliz çalışan kişi, kendi aralarında olduğu gibi çıkarları bir kimliğini hissetmeye ve çıkarları kendisinden farklı (ve genellikle buna karşı) diğer erkeklerle karşı gelmeye başladı (Thompson, 1980:11). Karl Marx, işçileri bir sınıf olarak tanımladı ve emeklerini ücret karşılığı satan insanlar olarak işçi sınıfı ya da proletarya olarak sınıflandırdı (Marx, 1973:78). Bu sınıf, ayırt edici bir özellik olan üretim araçlarına sahip değildir.

Bir sendika, temel amacı bir veya daha fazla tanımlamanın çalışanları ile işveren veya işveren dernekleri arasındaki ilişkilerin düzenlenmesini içeren işçi örgütleri olarak tanımlanmaktadır (Sendika ve Çalışma İlişkileri (Konsolidasyon) Kanunu 1992). Her biri, sendikacılığın genel ilkeleri ve ideolojisine olan farklı taahhütleri olan çok çeşitli organizasyonları içeren geniş bir tanım vermektedir. Sendika yapısının oluşumu, daha iyi ücretler, çalışma saatleri ve çalışma koşulları için pazarlık yaparak, aşağıdaki işlevleri olan meslek örgütleri olarak oluşturulmuş tartışma grupları olarak başlamıştır. Emek hareketi, işverenlerin gücü ile bireysel çalışanların güçsüzlüğü arasındaki farkın bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır (Wrigley, 2009:78).

Sendikalar, aşağıdaki hedeflere ulaşmak için gruplaşmaktadırlar (Cunnison, 1990:125):

*Ücretler ve Maaşlar:* Sendikaların dikkatini çeken konu ücretler ve maaşlardır. Bu madde politika ile ilgili olabilir. Bununla birlikte, uygulama sürecinde farklılıklar ortaya çıkabilir. Örgütlenmemiş kıdemli durumunda, sendika ücret skalasının pazarlanmasında çok önemli bir rol oynamaktadır.

*Çalışma Koşulları:* İşçilerin sağlığını korumak amacıyla çalışan sendikalar, yönetimden aydınlatma ve havalandırma, dinlenme odaları, güvenlik gibi tüm temel olanakları sağlama, tehlikeli işleri boşaltma, içme suyu, tazeleme, asgari çalışma

saatleri, izin ve dinlenme, ücretli tatiller, iş tatmini, sosyal güvenlik yardımları ve diğer sosyal yardım önlemleri almalarını talep etmektedirler.

*Personel Politikaları:* Sendikalar işe alım, seçme, terfi, transfer, eğitim vb. ile ilgili personel politikalarının yanlış uygulanmasına karşı mücadele edebilir.

*Disiplin:* Sendikalar, yalnızca çalışma koşullarının iyileştirilebileceği konularla ilgili müzakereler yapmakla kalmaz, aynı zamanda, çalışanlar yönetimin tek taraflı eylemlerinin ve disiplin politikalarının mağduru olduğunda, çalışanları yönetimin pençelerinden korur. Bu mağduriyet ceza transferi, askıya alma, işten çıkarma vs. şeklinde olabilir. Böyle bir durumda, çaresiz bir durumda kalan ayrılan işçi sendikaya yaklaşabilir. Sonuçta, sorun, sendika tarafından yönetime bildirilebilir, bu da bireysel bir işçiye verilen adaletsizliği açıklar ve yönetim için adaletle savaşır. Bu nedenle, mağdur olan işçi sendika tarafından korunabilir.

*Refah:* Daha önce de belirtildiği gibi, sendikalar işçilerin refahı içindir, onların ekonomik ve sosyal haklarını korumak için vardır. Sendika rehberlik eder, danışmanlık otoritesi olarak çalışır ve işçilerin kişisel sorunlarının üstesinden gelmek için iş birliği yapar. Toplu pazarlık yoluyla, çalışanların sağlık ve sağlık sorunları, hastaneler, mahalleler, okullar ve kolejler ile ilgili çocuklarının kültürel ve sosyal problemleri konusundaki güçlüklerini bir araya getirerek yönetim farkına varabilir.

*Çalışan-İşveren İlişkileri:* Çalışanlar ile işveren arasındaki uyumlu ilişkiler, endüstriyel barış için olmazsa olmazdır. Bir sendika her zaman bu hedefe ulaşmak için çaba göstermektedir. Bununla birlikte, bürokratik tutum ve tek taraflı yönetim düşüncesi, örgüt içinde işçilerle yönetim arasındaki ilişkileri bozan çatışmalara yol açabilir. Tüm çalışanların temsilcisi olan sendika, endüstriyel barışı teşvik etmek amacıyla yönetim ile sürekli görüşmeler yapabilir.

*Müzakere Makineleri:* Müzakereler, bir tarafın yaptığı teklifleri ve diğer tarafın karşılıklı tekliflerini içerir. Bu süreç, taraflar bir anlaşmaya varıncaya kadar devam eder. Dolayısıyla müzakereler ver ve al ilkesine dayanır. Müzakerelere taraf olan sendika, işçilerin çıkarlarını toplu iş sözleşmesiyle korur. Dolayısıyla, sendika müzakere makinesi olarak çalışmaktadır.

*Örgütsel Sağlığın Korunması ve Endüstrinin İlgili Alanları:* Örgütsel sağlığın giderilmesi ve işsizlik devir hızını azaltmak ve çalışanların ilişkilerini azaltmak için benimsenen yöntemler ve geliştirilen teknikler için geliştirilen yöntemlerle örgütsel

sağlık tanısı konulabilir. Sendikalar etkili çalışarak çalışan memnuniyetini sağlayabilir. Bu nedenle, sendikalar devamsızlık, iş gücü devir hızı oranlarının azaltılmasına ve uyumlu endüstriyel ilişkilere yol açan sistematik şikâyet çözüm prosedürlerinin geliştirilmesine yardımcı olmaktadır. Böylece sendikalar üretim, verimlilik ve disiplin seviyesindeki iyileşmelere katkıda bulunarak iş yaşam kalitesini iyileştirebilir.

### **3.2.2 Sendikaların sosyolojik anlamları ve sendika bilincine farklı paradigmatik yaklaşımlar**

Sendikalaşmayı analiz etmek için sınıflar ve sendikalar arasındaki ilişki önemlidir. Sendikalar, sınıf kimliği oluşturma için ön koşuldur ve bunun tersi de geçerlidir. En meşru kurum olarak, sendikalara üyelik, sınıfa ait olma taahhüdünün aşamasıdır (Gorz, 1997:40).

Sendikalar ile işçi sınıfının desteklediği siyasi partiler arasındaki ilişki çok önemlidir. Sosyal devletin sonuna kadar, sendikaların işçi partileri veya sosyalist partiler üzerinde güçlü bir etkisi ve kontrolü vardı. Bu partilerin yürütme kurulunun seçimleri bu dönemde sendikanın etkisi altındaydı. Örneğin, İngiltere'deki İşçi Partisi'nden Tony Blair'in öncülüğüne kadar bu etki devam etmiştir. Alman sendikacılığı, sendikaların siyasetteki rolünün en önemli örneklerinden biridir (North, 1998:78).

### **3.3 Kapsamlarına Göre Sendika Türleri**

Modern zamanda sendikaların farklı örgütlenme yapıları bilinmektedir. Bu yönde en önemli örgütlenmenin işçi sendikacılığı tarzında olduğu belirtilmektedir. İşçi sendikası belirli bir şirkette çalışan elemanlar tarafından oluşturulan ve faaliyetinin kapsamı o şirket ile sınırlı olan sendikalardır. Bu türlü sendikal yapılar ABD 'de ve Japonya dışında farklı gelişmiş ülkelerde bulunmaktadır. Bu şekildeki sendikal kuruluşların şirketler içinde ve zayıf bir yapıyı ortaya koydukları, bölünmelere ve dağılmalara yol açması sebebi ile olumlu karşılanmadıkları görülmektedir. Genel olarak aynı şirkette örgütlenmeye çalışan birkaç sendikanın rekabet sebebi ve işçilerin çıkarlarını etkili biçimde koruyamadıkları ve geliştiremedikleri görülmektedir (Hekimler, 2017:131).

Birçok yazar üç ya da dört farklı sendika türünü ayırt etmeye çalışmıştır (Jackson 1983:49). Bunlar, ilk olarak, eskiden en eski olan, on dokuzuncu yüzyılın model sendikacılığına kadar izlenen zanaat birliğidir. İkincisi, iki çeşidi tanımlanabilecek

sanayi birliği (iş kolu sendikacılığı): bunlardan biri, bir sektördeki tüm işçileri örgütleyen tekel sanayi birliği, diğeri ise bir sektördeki tüm işçileri örgütlemeyen, ancak bu sektördeki işe alımlarını sınırlayan tek sektör birliğidir. Üçüncüsü, genel birlik: endüstri, derece veya coğrafi bölgeye bakılmaksızın tüm çalışanlara ideal şekilde açıktır. Dördüncüsü, mesleğe girişin mesleğe girişinin akademik niteliklere dayandığı gerekçesiyle zanaat birliğinden ayrılan meslek birliğidir. Jackson bu sendika türlerini aşağıdaki şekilde açıklamıştır (Jackson, 1983:50):

*Zanaat birliği:* En eski sendika biçimi, belirli ticaret becerilerine sahip olmanın örgütlenme için temel teşkil ettiği ve bu becerilerin başkalarından ayrılabilen işler ile tanımlanabileceği bir zanaat türünde idi. Örneğin, tüm marangozlar “marangozlar birliğine” aittir; sıvacılar “sıvacı birliğine” aittir. Zanaat birliği sendikalarının oluşma eğilimi, yetenekli ve eğitimli işçilerin kendileri adına sendikalar geliştirmek istedikleri Bahamalar, Trinidad ve Tobago gibi ülkelerde en güçlü olmuştur. Birkaç zanaat birliği tamamen tek bir el sanatları için kalmıştır ve farklı el sanatları bölgeleri modernleşme dönemlerinde zorluklarla karşılaştığından, ekonomik hayatta kalma için daha çok el sanatları olma eğilimindedir.

*Endüstriyel birlikler:* Bu sendikalar, belirli bir endüstride (demiryolu, çelik vb.) Çalışan, vasıflı ve vasıfsız tüm işçilerin saflarını içermektedir. Genellikle bir sektördeki, yetenekli veya vasıfsız çalışan bir işçi nüfusunu içerdikleri için dikey organizasyon olarak adlandırılırlar. Dünyadaki emek ve sanayi işçilerinin önde gelenleri bu türe örnek olmaktadır. Meslek birliklerinin gibi, endüstriyel sendikalar da ekonomide değişikliklere bağlıdır. şeker ve petrol ve liman işçiliği gibi alanlarda bazı sendikalar teknolojik değişikliklerin bir sonucu olarak ciddi şekilde acı çekti (Jackson, 1983:50).

*Profesyonel ve beyaz yakalı sendikalar:* mavi yakalı olmayan yani el işçiliği yapmayan çalışanların mensubu olduğu ve mesleki ya da endüstriyel odaklı birimlerdir. Meslek birliği olarak bazı vasıflara sahip olabilir. Örneğin polis, banka çalışanları, öğretmenler vb. İngiliz Tabipler Birliği gibi bazı meslek kuruluşlarının kendilerini sendika olarak görmemelerine rağmen, üyelikleri adına sendikal işlevler yerine getirmeleri ve ayrıca araştırma teşviki ve meslek dergilerinin yayınlanması gibi diğer faaliyetler gerçekleştirmeleri de buna örnektir. Finlandiya'da AKAVA, profesyonel ve idari personel için sendikalar, üniversite, profesyonel veya yüksek eğitim seviyesine sahip beyaz yakalı profesyoneller için bir sendikadır. Beyaz yakalı sendikalar, Karayipler'de

en hareketli ve başarılı olanlardandır. Bunların çoğu kamu sektörü sendikalarıdır ve yapısal uyum dönemleri dışında, üyeleri genellikle merkezi bir kaynaktan kesilen sendika aidatlarını ödeyebildikleri için finansal güvenceden yararlanırlar. Karayipler'in birçok bölgesinde, özellikle de sendikalarda henüz örgütlenmemiş olan denetleme ve yönetim pozisyonlarında hala birçok beyaz yakalı işçi bulunmaktadır (Jackson, 1983:50).

*Genel sendika:* Katılabilecek işçi kategorileri konusunda hiçbir kısıtlama bulunmayan bir sendikadır. Birleşik Krallık'ta genel sendikalar GMB ve TGWU'yu içerir. Avustralya'da iyi bir örnek, Avustralya İşçi Sendikasıdır. Bazı durumlarda, sendikalar asıl alanlarından uzaklaşır ve genel sendikalar gibi olurlar. Örneğin, İngiliz merkezli EETPU birliği şimdi AEU Mühendislik birliği ile birleşmiştir ve başlangıçta bir zanaat birliği olan AEEU olmuştur. Zanaat ya da sendikalar olarak başlayan birçok sendika, diğer üye türlerini içerecek şekilde genişledi ve böylece genel sendikalar haline gelmiştir.

### **3.4 Üyelerinin Niteliklerine Göre Sendika Türleri**

Son yıllarda, sendikaların temsil tabanlarını sürdürme güçlükleri ve istihdam ilişkilerini düzenleme kapasiteleri şiddetli tartışmalara yol açtı. Bu tartışmalar, sendika üyeliğini ve yoğunluk seviyelerini iyileştirme ve ücret ve çalışma koşullarında önemli iyileştirmeler sağlama olasılığı gibi konuları da içeriyordu. Sendika yoğunluğundaki düşüş, çoğunlukla üyeliğin azalmasıyla birlikte, bugünün toplumunda ve ekonomisinde sendikaların ve sınıai ilişkilerin rolünün zayıfladığının açık bir işareti olarak tanımlanmıştır. İmtiyazlı pazarlık biçimlerinin ortaya çıkmasının yanı sıra toplu pazarlık kapsamındaki düşüşün de Avrupa ülkelerindeki sendikaların zayıflamasının bir göstergesidir (Âmin, 1999:12).

Üyelerinin niteliklerine sendikalar birkaç gruba ayrılmaktadır. Beden işçilerini kapsayan sendikalar, fikir işçilerini kapsayan sendikalar gibi gruplara ayrılmaktalar. Sendikaların oluşmasında ilk olarak bedenlerini, kol güçlerinin kullanarak çalışan kişiler arasında yaygınlaştığı bilinmektedir. Bunlar arasında belirli nitelikleri veya meslekleri olanlar meslek sendikalarını oluşturmuşlar, niteliksiz işçiler ise zamanla genel veya işkolu sendikacılığına yönelmişlerdir. Endüstride bedenlerini veya el emeklerini kullanan bu işçilere “mavi yakalı işçiler“(blue workers) denilmiştir.

Sendikaların ve grevlerin yalnızca fabrikalarda, madenlerde, demiryollarındaki Mavi yakalı işçiler tarafından bilindiği bir zaman vardı. Beyaz yakalı çalışanlar ve doktorlar, mühendisler, avukatlar, profesörler ve üst düzey yöneticiler ve yönetici kadroları gibi profesyonel insanlar, sendikalara girmeyi, yüksek caddeleri gezmeyi ve sloganlar atmayı saygınlığının altında olduğunu düşünüyorlardı. Günümüzde bu durum farklılık göstermektedir (Bell 1973:123). Sendikalar çoğu profesyonel, beyaz çalışanlar, memurlar, üst düzey yöneticiler ve yöneticiler arasında vardır. Bankalarda, Life Insurance Corporation'da ve diğer birçok kuruluşta yüksek ücretli çalışanlar organize edilmekte ve böylece Merkezi Yönetim ve yarı devlet çalışanları bulunmaktadır. Hem mavi hem de beyaz yakalı çalışanlar çalışanlardır, ancak farklı statüdedirler ve farklı seviyelerde farklı pozisyonlardalar. Bu iki sendika kategorisi arasındaki farklar aşağıdaki çizelge 3.1`de özetlenmiştir (Kumar 1978:211).

**Çizelge 3.1:** Mavi ve Beyaz yakalı işçiler arasındaki farklar

<b>Mavi yakalı işçi</b>	<b>Beyaz yakalı işçi</b>
Tüm atölye işçileri, çalışmaları genel olarak temiz olmadığı için mavi yakalı işçiler olarak adlandırılmaktadır.	Atölyede çalışmayan tüm büro çalışanları, çalışma ve çalışma yerleri temiz olduğu için beyaz yakalı çalışanlar olarak adlandırılmaktadır.
Onlar okuryazarlığı ve eğitimi düşük el işçileridir ve kendi sosyal ve ekonomik geçmişlerine sahiptirler.	Farklı sosyo-ekonomik geçmişe, eğitim seviyesine, konuşma biçimine, sosyal gelenek ve ideolojiye dayanan ayrı bir sosyal zemin oluşturan el işi olmayan işçilerdir. Daha iyi eğitilirdirler ve daha çok zihinsel yetenek gerektiren işlere sahiptirler.
Günlük veya haftalık ya da iki haftada bir ya da aylık olarak ödeme alabilmektedirler. Genelde ücret alan kişilerdir ve daha az tatil yapabilirler. Yönetime karşı çok eğilimli değiller. Öte yandan, sendikalarını yönetime göre daha fazla önemsiyor olabilirler.	Onlar aylık olarak ödeme alan işçileridir. Daha uzun tatillerin tadını çıkarıyor, tesisler ve daha iyi ayrıcalıklara sahiptirler. Yönetimin bir parçası olarak kabul edilebilecek işleri yaparlar ve bu nedenle mavi yakalı çalışanlardan daha çok eğilimlidirler.
Daha fazla talep gören ve daha yüksek ücret geliri elde edebilen yüksek vasıflı kategoriler haricinde, mavi yakalı çalışanlara çok iyi para ödenmiyor. Öncelikleri beyaz yakalılarından daha düşüktür.	Mesleki ve sosyal durumları nedeniyle, genellikle daha iyi ücret alıyorlar ve daha iyi şartlar ve yan haklar da dahil olmak üzere daha iyi istihdam şartları ve koşullarına sahipler.
1947 tarihli Endüstriyel Uyuşmazlık Yasası gibi iş mevzuatına göre daha iyi sendika koruma ve iş güvenliğine sahipler.	Sendikalı değillerse sendika korumasına sahip değiller ve 1947 Endüstri Uyuşmazlık Yasası kapsamında değilse, iş güvencesi de yoktur.

---

---

Çoğunlukla üretim süreçleriyle uğraşırlar.

Ticaret, ulaştırma, depolama ve iletişim alanlarında yoğunlaşıyorlar. Ulaştırma ve Haberleşme hizmetlerinde veya spor ve eğlence tesislerinde, sanatçılarda çalışan profesyonel, idari, yönetici ve yönetici işçiler, büro ve ilgili işçiler, satış personeli, teknik ve denetleyici ve diğer işçiler kategorisine giren farklı mesleklerden olabilirler.

Karar alma da yetkisi bulunmamaktadır.

Yetkilinin uygulandığı ve kararların alındığı üretkenlik sürecinin bir parçası ile ilişkilendirilerek işverenleriyle bağlantılıdır.

---

**Kaynak:** <http://www.whatishumanresource.com/white-collar-and-managerial-trade-unions>. Erişim: 09.06.2019

### 3.5 Kuruluş Düzeylerine Göre Sendika Türleri

Sendikalar kuruluş düzeylerine göre farklı şekilde sınıflandırılmaktadırlar. Belirli bir şirkette çalışanları kapsayan sendikalar “işçi sendikalarıdır, etkinlik alanları da o firma ile sınırlıdır. Buna yanı sıra belirli bir işkolunda çalışanların tümünü kapsamayı amaçlayan sendikalar “işkolu sendikası “adını taşırlar. Her iki tür kuruluşun sendikaların toplu pazarlık etkinliği ile yakın ilgisi vardır. ABD gibi işyeri pazarlıklarının önem taşıdığı ülkelerde sendikalar da işyeri düzeyinde kurulmaktadır. Aynı durum Japonya’da da geçerli olduğu gibi, Türkiye’de de 1983’te çıkarılan yasalara kadar işyeri sendikacılığı ve işyerinde toplu pazarlık yapılması daha geçerli olmuştur. Buna karşın Batı Avrupa Ülkelerinin hemen tümü için işkolu sendikacılığının ağırlık taşıdığı söylenebilir. Bu ülkelerde işkolları belirlenmekte ve sendikalar bu işkollarına göre kurulmakta, birçoğunda her işkolunda kurulmuş tek bir güçlü sendika bulunmaktadır (Kumar, 1978:211).

İşçi sendikaları, eşitlikçi ücret politikalarını toplu pazarlık yoluyla izleme eğiliminde olan gönüllü üyelik örgütleridir ve bu nedenle esas olarak fiyatlar üzerinde hareket eden kurumlar olarak nitelendirilebilirler. Ücretler farklı seviyelerde müzakere edilebilir (merkezileştirme derecesi) ve ücret müzakere süreci de toplu pazarlık ortakları (koordinasyon derecesi) arasında koordine edilebilir. Ulusal işçi sendikaları, asgari ücret üzerinden hükümetlerle, EPL (Employment Protect Law) gibi emek yasaları, emeklilik yaşı, aile politikaları ve işsizlik maaşı gibi konularla ilgili pazarlık yapmaktadır. Ayrıca, sendikalar, ücretler, çalışma saatleri, fazla mesai ücretleri ve

sağlık ve güvenlik standartları gibi bir iş sözleşmesinin tüm yönleriyle pazarlık etmektedir. İşverenlerle toplu olarak müzakere ederler ve müzakere sonucunda anlaşmaya varılırsa toplu iş sözleşmesi imzalanır. Genel olarak, sendikalar, diğer pek çok işgücü piyasası kurumuyla, hatta miktar bazlı olanlarla etkileşime girmektedir (Boeri ve Van Ours, 2008:55).

İşçi sendikaları, çalışanların bireyleri, aileleri ve toplumu refahı teşvik eden şekillerde iyileştirmesine rağmen, halk sağlığı ve organize emek arasındaki ilişki tam olarak gelişmemiştir (Lichtenstein, 2002:77). İşçiler, ücretler, istihdam ve çalışma koşulları üzerinde pazarlık etmek için işçi sendikaları oluşturulmaktadır. Çoğu araştırma ücret ve istihdamın belirlenmesine odaklanırken, daha az araştırma çalışma koşullarına odaklanmaktadır (Farber, 1986:139).

1948’li ABD antlaşmalarında ve uluslararası istihdam örgütleri tarafından kabul edilen sendikalaşma hakkı, işçi mücadelelerinin, çalışanların işverenlerine kıyasla sürekli olarak daha düşük bir pozisyonda olduklarının sonucudur (Saporta, 2007:8). İş kolu sendikaları, dikey organizasyonel farklılıkları (yani yönetim ile çalışanlar arasında) vurgular ve bu farklılıkları çözmek için mekanizmalar sağlar. Çalışanlar farklı çatışma kaynaklarına dayanarak çeşitli nedenlerle sendikaya katılırlar (Daft, 1999:451).

Sendikanın bir yük veya varlık olarak algılanma derecesi, büyük ölçüde işletme yönetiminin sendikaları nasıl algıladığına bağlıdır. Freeman ve Medoff (1984:12) bu konuda iki ana yaklaşıma işaret etmiştir: “Sendikaların Tekelci Yüzü” (Monopoly Face) ve “Topluca Söz Hakkı Sağlama” (Ayrıca “Kurumsal Müdahale Yüzü” olarak da bilinir). “Tekelci yüz” algısına göre, işverenler işçi sendikalarının çalışma kurallarının verimlilik ve organize sektörde istihdam oranlarını azaltma üzerinde olumsuz etkileri olduğunu düşünmektedir. Onlara göre, sendika aidatları, yeni çalışanları işe almayı kısıtlamaktadır. Ayrıca, yöneticiler esnek olmayan operasyonlardan ve sendikalardan kaynaklanan iş aksaklıklarından sık sık şikâyet etmektedirler.(Freeman ve Medoff, 1984:13). Lewin'e göre, sendikalar pazarın üstünde, toplu pazarlık gücüyle üyelerine ücret ve fayda oranlarının artışını sağlamaktadır. Buna karşılık işçi sendikalarının, örgütsel araştırma, kalkınma harcamaları, sermaye yatırımı, kârlılık ve piyasa değeri ile de olumsuz yönde ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda işverenlerin, sendika işçilerinin istihdamını azaltmak, işleri sendika olmayan işçilere kaydırmak, yerel ve/veya uluslararası işgücü maliyetlerini düşürmek, sendika işçileri yerine sermaye ve teknolojiyi ikâme etmek ve

hatta kendi işlerinden veya endüstrilerinden çıkarma konusunda isteklendiği olduğu ileri sürülmüştür (Lewin, 2009:209). Bu nedenle Batı ve Orta Doğu Avrupa'daki sendikalar neredeyse evrensel olarak son on yılda üyelik, pazarlık gücü ve siyasi etkilerini kaybetmektedirler. Ekonomik kriz ve kemer sıkma daha da olumsuz koşullar yarattığı düşünülmüştür. (Işıklı, 1972:9).



## 4. AZERBAJCAN'DA İŞÇİ SENDİKALARININ GELİŞİM SÜRECİ

### 4.1 Bağımsızlık Öncesi Dönem

Azerbaycan'da XIX yüzyılın ilk yıllarından itibaren işçi sendikaları ortaya çıkmaya başlamıştır. Azerbaycan'da ilk oluşturulan sendika Rusya'da ortaya çıkan 1905-1907 burjuva demokratik devrimi zamanında kurulmuştur. Rus çarlığının farklı sanayi bölgelerinde olduğu gibi 1905 senesinde Bakü'de de ilk işçi sendikası kuruldu. Azerbaycan'da ilk kez, 17 Ekim 1905'te Bakü'de demiryolu işçileri ve hizmetçileri sendikası kuruldu. 1905 senesinde mühendis ve teknisyenlerin, doktorların, öğretmenlerin, avukatların siyasi işçi sendikaları ortaya çıktı. Bu süreçte büro memurları, şehir, maden işçileri, ticaret gemiciliği işçilerinin yardımcı işçi sendikaları faaliyet göstermekteydi (Mehdiyev, 2005: 48).

Azerbaycan Sendikası tarihinde, ittifak kurulması önemli bir aşama olarak kabul edilir. 1905'in sonunda, İttifak Birlik Bürosu Bakü'de kuruldu. Bu, 1905-1907 devrimi sırasında ortaya çıkan sendikaları birleştirme girişimi oldu. Ancak, bu adım son derece zayıftı ve sendikaların birleşmesi sağlanamadı. Ancak, 1906'da sendikaların kurulması süreci devam etti. Ocak ve Şubat 1906'da Bakü Şehri ve bölge ofislerinin sendika ve gemi tamircisi personeli çalışmaya başladı. 1906'da Bolşeviklerin Bakü'deki sendikalarına önderlik etmek üzere Sendikalar Merkezi Merkez Bürosu kuruldu. 1905-1907 devrimi boyunca, Bolşevikler ve Menşevikler sendikalarla uğraşmakta zorlanıyorlardı. Bolşevikler sendikaların devrimci faaliyetlerde bulunduğunu düşünüyorlardı (Arslan, 2001:98).

Ağustos 1906'da Menşevikler bir mekanik işçi sendikası kurmayı başardılar. İmalat prensibi altında üretilen, mekanik, iyi mükellefler ve çilingirler bu birliğe hükmetti. Menşevikler sendikalarda kazan işçileri ve sendikacılar yarattılar. 1906'da Menşeviklerin kontrolünde çalışan bir işçi sendikası faaliyete geçti (Balayev, 1992:14).

18 Ağustos 1906'da Balakhani İşçi Girişim Grubu Bakü ve bölgelerinde petrol endüstrisi işçileri sendikasının kurulmasına ilişkin bir tüzük ve sunum ile Bakü Genel Valisine başvurdu.

Ekim 1906'da Petrol Endüstrisi İşçileri Sendikası'nın kurucu toplantısı Khatisov'un atölyelerinde yapıldı. Petrol İşçileri Sendikası Şartı'nın birinci paragrafında, sadece işçilerin toplum üyeliğine dahil edilebileceği ve Petrol İşçi Sendikası Şartı'nda, girişimci ve madencilik-fabrika yönetimi üyelerinin sendika üyeleri listesine alınamayacağı belirtildi. Sendika “üretim prensibine” dayanıyordu. Üye olmak için, milletinden veya uzmanlığından bağımsız olarak, sendikaya ek olarak 50 kuruş üyelik aidatı ödemek, Birliğin üyesi olmak ve her iki petrol işçisinin her birinin, toplumun yararı için maaşın %2 'sini ödemesi koşulları getirilmiştir. 1908'den bu yana, aylık üyelik aidatı yüzde 2'den 1'e düşürüldü. (Bünyadov, 1994:63).

Petrol endüstrisi işçileri sendikasının faaliyete geçme tarihi 1 Ekim 1906'da olmuştur. Kasım 1906'da Petrol Endüstrisi İşçileri Sendikası'nın 12 çalışanından oluşan bir kurul seçildi. Yönetim Kurulu, Tmadov'u Kasım 1906'dan Ekim 1908'e kadar Mammadyarov, Yagubov, Kandelaki, Lunkin, Chaparidze, Gneushev, Kuznetsov, Gluhov, Sultanov, Amir Aslan Hüseyinov, Adigozalov'u içermektedir. Bu dönemde Bakü'deki petrol endüstrisi işçileri sendikasına ek olarak, Mekanik işçileri, petrol çıkarma işçileri, Denizciler, kazan işçileri sendika üyesiydi. Genel olarak, 1906'nın sonlarında Bakü'de 18020 sendika vardı. Kısa sürede petrol sanayi işçileri en popüler ve en büyük sendika haline geldi. 1906 Ekim'inde sendikanın 225 üyesi varken, 1907'nin sonuna gelindiğinde sayısı 6.000'den fazlaydı (Büyükuslu, 1997:158).

İlk senesinde Petrol sektörü işçileri sendikası bir tek Balahani'da çalışsa da daha sonraki senelerde onun faaliyeti farklı sektörlerle de yayıldı. İttifakın Bibiheybet'te, Kara ve Beyaz Şehirlerde, Surahani'da da bayileri çalışmaya başlamıştı. İttifakın Merkezi yönetim kurulunun şubesi ise Balahani'da faaliyet göstermekteydi (Mehdiyev, 2005:72).

Petrol endüstrisi işçileri sendikasına ek olarak, diğer endüstri işçilerini bir araya getiren örgütler de vardı. 1908 yılında, işçiler, fabrika ve madencilik sendikaları ve aynı zamanda ahşap işçileri sendikaları ortaya çıktı. Bu dönemde Azerbaycan'daki sendikalar da yer aldı. 1910'da Astara'daki kıyı ve kıyı işçileri ve Lankaran kazasında balıkçı sendikaları doğdu (Cavadov, 1998:3).

1911 yılının Nisan ayında, Petrol Endüstrisi İşçileri Sendikası faaliyetlerini yeniden canlandırmaya çalıştı. Birliğin genel kurul toplantısında yeni kurul seçildi, Trofimov Birlik başkanı ve sekreter Dodakov'u seçti (Cavadov, 1998:5).

1912 yılının mart ayında, Petrol Sendikası İşçileri Sendikası, yeni sendika, Petrol Sektörü İşçileri Sendikası ve yardımcı üretim alanlarını yeniden adlandırdı. Bu birlik Şubat 1914'e kadar faaliyette bulunabilir. 1915'te yayıncıların, terzilerin ve ticaret sektörü çalışanlarının sendikaları faaliyete geçti (Cavadov, 1998:6).

Çarlık döneminde, daha sofistike ve baskıcı olan sendikaların faaliyetleri, 1918-1920'lerde Azerbaycan Demokratik Cumhuriyeti döneminde var olan demokrasinin koşullarında genişledi. Ulusal fikirli insanları o yıllarda bir araya getiren sendikaların oluşumu ivme kazanmıştı, ancak Azerbaycan'ın Sovyet imparatorluğunun altına düşmesi bu örgütlerin güçlenmesine izin vermedi.

1920'lerin başında, Azerbaycan'da 20'den fazla sendika faaliyet göstermekteydi; bunlardan biri Eğitim İşçileri Sendikasıydı. Bu örgüt, Haziran 1920'de, Halk Eğitim Komiseri ile bağlantılı olarak kurulan Eğitimciler Sendikası ve Sosyalist İşçi Sendikaları adı altında kuruldu ve eğitim politikasında sosyal politikanın uygulanmasını sağlama sürecinde katılımcı oldu (Chossudovsky, 1999:34).

Maarif ve Sosyalist İşçi Sendikaları, kuruluşundan bu yana, bir dizi faaliyette bulunmuş, kurslar düzenlemiş ve bu alanda çalışan kişilerin haklarını sağlama konusunda önerilerde bulunmuştur. Özellikle Eğitim ve Sosyalist İşçi Sendikaları, nüfusu eğitmek için önemli önlemler almıştır (Efendiyev, 1998:14).

Ocak 1921'de, Eğitim ve Sosyalist İşçi Sendikaları Bakanlığı, Sanat İşçileri Sendikası ile birlikte, Eğitimciler ve Sanat İşçileri Sendikası olarak seçildi ve o yılın mayıs ayında da basın işçileri birleşti. 1922-1934'te Maarif İşçi Sendikası'nda okul çalışanları, kreşler, yetimhaneler, bilimsel yönetim, yükseköğretim kurumları ve siyasi aydınlanma ofisleri de bir araya geldi. 1934'te, Maarif İşçi Sendikası, Azerbaycan Eğitim İşçi Sendikaları Sendikaları, İlköğretim ve Ortaokul İşçileri Sendikaları, Siyasi ve Eğitim İşçileri Sendikaları ve Meslek Yüksekokulları ve Orta ve İhtisas Okulları Sendikaları ile birçok bağımsız ittifak haline getirildi. 1948'de Sinema-Fotoğrafçılar Sendikası, Siyasi Eğitimli İşçiler Sendikası, Okul Öncesi İşçi İşçileri Sendikası ve İlk ve Ortaokul İşçileri Sendikası ile birleştirildi (Eliyarli, 2004:14).

1957 Ekim'inde, SSCB müttefik cumhuriyetlerinin çoğunluğunun eğitim, yüksek öğrenim ve bilimsel yönetim kadrosunu birleştiren, Birleşmiş Milletler Eğitim, Yüksek Eğitim ve Sendikalar Birliği, Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhuriyet Komitesi dahil olmak üzere müttefik cumhuriyetlerinde kuruldu. Azerbaycan'ın Sovyetler

Birliği'nde temsil edildiği yıllarda, bu kurum Bilimsel Yönetim İşçileri, Halk Eğitim ve Bilim İşçileri Sendikaları Eğitim, Yüksek Okul ve Ticaret Birliği olarak seçildi (Cavadov, 1998:8).

#### **4.1.1 Bağımsızlık öncesi sendikalaşmanın gelişimini etkileyen faktörler**

Azerbaycan`da sendika, ortak çıkarları ile üyelerinin çıkarlarını destekleyen resmi bir işçi derneğidir. Çalışanlar, çalışma koşullarını iyileştirme hedefiyle sendikalara katılırlar, bu nedenle sendikalar organizasyon seviyesinden ulusal seviyeye, uluslararası seviyeye kadar oluşturulmuştur.

Kapitalist bir toplumun oluşmasıyla birlikte, girişimcilerin (kapitalistler) ve işe alınan işçilerin yeni temel sosyo-ekonomik sınıfları olmak üzere ikili bir sınıfsal yapı ortaya çıkmıştır. İşçiler ve işverenler arasındaki ilişki başlangıçta çatışmalara neden oldu. Gerçek şu ki, erken kapitalizm çağında, girişimcilerin gelirlerini artırmanın ana yöntemlerinden biri işçi maliyetlerini azaltmak olmuştur. Bu amaçla günlük iş sürelerini uzatmak, ücret oranlarını azaltmak, para cezaları, iş güvencesinden tasarruf, maliyetleri azaltmak adına haksız gerekçelerle işten çıkarmalar yapılmıştır. Bu işçilerle işverenler arasında çatışmalara yol açmıştır. İşçiler şirketten ayrılarak, talepleri en azından kısmen yerine getirilinceye kadar tekrar çalışmaya başlamayı reddettiler. (Garaşov, 1995:32).

Azerbaycan`da işçi sendika kuruluşları tarihinde ittifaklar yoluyla sendikaların ortaya çıkması önemli bir adım sayılırdı. 1905 senesinin sonuna doğru Bakü kentinde “İttifakların İttifakı Bürosu” oluşturulmuştu. Bu 1905-1907 devrimi zamanında oluşmuş işçi sendikalarının aynı çatı altında birleştirilmesi amacıyla gerçekleştirilmişti, fakat bu girişim yeterince güçlü değildi ve sendika hareketlerinin bir çatı altında toplanması için yeterli değildi. Buna rağmen 1906 senesinde çeşitli işçi sendikalarının ortaya çıkması devam etmiştir. 1906 senesinde Bolşevikleri sendika hareketlerine öncü kılmak için legal olmayan Merkez-işçi Sendikalarının Merkezi Bürosunu oluşturdular. 1905-1907 devrimi zamanında Bolşevikler ve Menşevikler kendi aralarında işçi sendikaları yönünde etkilerini yükseltmek için geniş çaplı mücadele içinde olmuşlardır (Garaşov 2003:52). Bolşevikler işçi sendikalarının devrimci faaliyetle uğraşmaları gerektiği düşüncesindeydiler. Menşeviklerse dünyanın her yerinde sürdürülen işçi sendikacılığı prensip ve hedeflerinin işçi sendikalarının faaliyetinde etkili olmasına çabalamaktaydılar. Bu süreç işçi sendikalarına sadece

işçilerin sosyal ekonomik sorunlarının halli ile uğraşma imkânı kazandırmıştır. Çar Rusya'sı ise işçi sendikaları örgütlerini kendi kontrolü altında tutmakla bu örgütleri kendi hedefi için kullanmak istiyordu (Mehdiyev, 2005:58).

Sendika liderlerinin özellikleri de üyeler arasındaki sadakat ve üyelerin sendikalara katılma ve çalışma istekliliği ile ilişkilidir. Yani, bu özellikler sendikaların gücünü kendileri etkilemeye meyillidir. Ayrıca, ulusal kültür de, sendika üyeliği ve gücünde de önemli bir rol oynamaktadır; Kollektivizme güçlü bir vurgu yapan bir ülkede yaşayan insanlar, haklarını ve çıkarlarını korumalarına yardımcı olmak için sendikalara güvenme eğilimindedir ve bu nedenle bir sendikaya üye olma olasılıkları daha yüksektir. Sendika gücünü etkileyebilecek bir diğer önemli husus, işçiler ve işverenler arasındaki ilişkidir. Diğer bir deyişle, işçiler örneğin işverenlerin ödül dağılımında haksız olduklarını veya işçilere haksız muamele gördüklerini algıladıklarında, işçiler bir sendikaya katılmaya karar vermeye eğilimlidirler veya bu konuda eylemde bulunmaya isteklidirler (Garasov, 2003:85).

#### **4.1.1.1 Ekonomik faktörler**

Azerbaycan'daki sendikalar, 19. yüzyılın sonlarında ve 20. yüzyılın başlarında Rus halkının sanayi merkezlerinde sosyal-politik ve ekonomik süreçler konusunun yanı sıra, insanların sosyal sorunlarının çözümü ile ortaya çıkmaya başladı. Petrol üretiminin artması, 20. yüzyılın başlarında büyük sanayi işletmelerinin yaratılması sonucunda, Bakü kenti hızla geliyordu ve kısa sürede Rus İmparatorluğu'nun ana ekonomik merkezlerinden biri haline geldi. O zamanlar, dünyanın ekonomik merkezlerindeki genel eğilimlere göre, petrol endüstrisindeki büyük petrol işçilerinin emek haklarının korunması da gerçekleştirildi. Bakü işçilerinin 1904'teki genel grevinin o zaman Rusya İmparatorluğu'ndaki en büyük protesto eylemi olması tesadüf olmamıştır. 1905'te ilk sendikaların oluşturulması da bu sürecin mantıklı bir sonucu olarak düşünülebilir. Ertesi dönemde Azerbaycan'daki sendika hareketi, her türlü emeği kapsayan işçi haklarının korunması alanında yetkili ve etkili bir kurum haline gelmiştir (Kymlička, 1998:98).

Bu dönemde bölgedeki sendika örgütleri yakıt, enerji ve malzeme kaynaklarını koruma çalışmalarına katılmıştır. Toplu sözleşmeler uyarınca, sendikalar her türlü kaynağı korumaya yönelik açıklayıcı çalışmalar yürütmüşlerdir. İşkolu sendikaların bölgesel komiteleri, örgütlerin sendika komiteleri aktif olarak kamplarda çocukların

yaz rehabilitasyonunu düzenlemekte ve sağlık sezonu için kamp hazırlamak ve kuponların maliyetini düşürmek için fon ayrılmıştır (Gevişli, 1990:10).

Sendikalar, işçi karteli olarak görev yapmıştır; bir şirket veya sektördeki işçi sayısını, kalan işçi ücretlerini artırmak için kısıtlamıştır. Ayrıca ekonomik büyümeyi geciktirmek ve durgunluktan kurtarmayı sağlamak gibi faydaları oluştur. Zamanla, sendikalar yüzde 33 oranında kurumlar vergisi artışında olduğu gibi işletme yatırımları üzerinde de aynı etkiye sahip oldular (Geybullayev, 1994:46).

1991 öncesinde Azerbaycan'daki sendikal hareketin kendine has özellikleri vardı. Sovyetler koşulları altında, sendikaların örgütlenmesi, üyelerin büyümesi için olasılıkları kısıtlayan tam bir yasallaştırma sağlayamadı. Otokrasinin yıkılmasından sonra, sendika hareketi kapitalist ekonomi çerçevesinde sadece birkaç ay sürdü. Bu dönem, sendikaların hızlı büyümesi, politik alanda da dahil olmak üzere etkilerinin güçlenmesiyle karakterize edildi. Ekim Devrimi, bazı yazarların sendikaların gelişmesi, bazılarının da kademeli olarak ortadan kalkması olarak gördüğü bu özel aşamanın başlangıcına işaret ediyordu. Sendikalar, neredeyse bütün yetenekli çalışanları üye yaptı. Farklı kesimlerden insanları kendi etrafında topladı. Örgütsel birliktelikleri yüksek bir seviyeye ulaştı. Aynı zamanda, sendikalar aslında iktidar partisine tabi tutuldular ve yıllar geçtikçe işçilerin çıkarlarını aktif olarak savunma yeteneğini kaybettiler (Geybullayev, 1994:48).

Sovyet sendika modeli, geleneksel sendikacılıktan tamamen farklıydı. Sendikaların görevleri çok geniş ve çeşitliydi. Tipik bir sanayi kuruluşundaki sendikanın, işgücü verimliliğini artırma mücadelesinden çocuk yaz tatillerine kadar 170 işlevi vardı. Hepsinden önemlisi, işçi haklarının ve işçilerin çıkarlarının fiilen savunulmasıyla uğraşan Sovyet sendikalarıydı. Onların koruyucu işlevi, işçi koruma ve güvenlik önlemlerini devlet ve ekonomik organlarla birlikte yürütmek ve esas olarak iş mevzuatına idari ve ekonomik kuruluşlar tarafından resmi uyumu kontrol etmektir. Ancak bu tür bir faaliyet açıkça üretim ve gelirin yeniden bölüşümü görevlerini çözme çabalarının ana odağı değildi. Teorik olarak, bu Sovyetlerde üretim araçlarının işçilere ait olduğu ve bu nedenle bu işçilerin haklarını koruyacak başka bir kesim olmadığı gerekçesiyle savunulmaya çalışılmıştır (Hacıyev, 2002:89).

#### 4.1.1.2 Siyasal faktörler

Bağımsızlık öncesi dönemde, çeşitli ulusçu partiler bir kısım işçileri küçük işçi sendikalarına birleştirerek bu sendikaları da kendi hedefleri yönünde kullanıyorlardı. Daşnaklar Nobel Kardeşleri ve Pitoyev'in kurumlarında çalışan Ermeni çalışanlarından oluşan yardımcı işçi sendikaları ortaya çıkmıştı. Dolayısıyla, imalathane kuralları yönünde bu şekildeki yardımcı işçi sendikalarının ortaya çıkması çalışanların güçlerini bölüyor, işçilerin sosyal durumlarını iyiye dönüştürmek yönünde gerçekleştirilen savaşı olumsuz yönde etkiliyordu. Bu sebeple de bolşevikler çalışanların büyük çoğunluğunun sendika üyesi olması için çabalamaktaydı. Esasen, petrol sektörü çalışanlarının bir çatı altında birleştirilmesine çok fazla önem verilmekteydi. Azerbaycan'da ilk önemli işçi sendikası, 1906 senesinde ortaya çıkmış olan Petrol Sanayisi işçileri sendikasıdır. Bu işçi sendikasının ortaya çıkmasını kolaylaştıran önemli nedenlerden biri ittifak oluşturulana kadar sanayi örgütlerinde seçimli şekilde fabrika ve maden işçi gruplarının faaliyeti ve bu örgüt çalışanlarını işçi sendikalarına üye yapmak için aktif şekilde çalışmasıydı (Qaraşov, 2003:66).

Birinci Dünya Savaşı'nın başlamasıyla, sendikaların faaliyetlerinde ve aynı zamanda kamusal yaşamın tüm alanlarında durgunluk başlamıştır (Geybullayev, 1994:52).

1905-1907 devrimi sırasında Azerbaycan'da kurulan sendikaların çoğu, Bolşeviklerin etkisi altındaydı. Sendikalar için birleşik bir yönetim merkezi yoktu, listelerinin hükümleri genellikle Bolşevik Parti'nin program şartlarına uyuyordu. Sendikalar, ekonomik taleplerin yanı sıra, siyasi içerik çağrılarına da değindi. Bakü Proletaryasının çokuluslu olması, sendikaların faaliyetlerini etkiledi. İttifak üyesi olmayanlar İttifak'a hâkim oldu. Petrol endüstrisi, o zamanlar Azerbaycan'dan gelen mevsimlik işçiler tarafından yönetiliyordu ve bu da siyasi faaliyetlerde bulunmalarını zorlaştırıyordu. Bütün bunlara rağmen, sendika örgütleri işçiler arasında giderek etkilenmeye başladı. İşçiler sendikalara, petrol endüstrisi ile olan tartışmayı çözmek için başvurular (Kymlička, 1998:95).

Şubat ayındaki Burjuva demokratik devriminin zaferinden sonra, sendikaların faaliyetlerinin yeniden canlanması başladı. Petrol endüstrisindeki petrol, madencilik ve bitki işçileri Petrol endüstrisi işçileri tekrar sendika üyesi olmaya başladılar. Bakü Bolşeviklerinin girişimi sırasında işçi sendikası konseyinin Mart 1917'de Petrol Sektörü İşçileri Sendikası'nın örgütlenmesi konusunda özel bir komisyonu oluşturmuştur.

1917 yılının Nisan ayında, komisyon sendika tüzüğünü yönetti. Örgüt komitesi, petrol işçilerini sendikaya sokmak için yoğun bir şekilde çalışıyordu. Bolşevik basında bu konuda geniş propaganda çalışması yapıldı. Bakinski Rapociy gazetesinde yayınlanan Petrol Sektörü İşçileri Sendikası'nın örgütlenmesine ilişkin bir makale, sendika kurmanın gerekliliğini kanıtlamaktı (Cavadov, 1998:25).

#### **4.2 Bağımsızlık Sonrası Dönem**

Azerbaycan sendikaları, sendika üyelerinin ekonomik, sosyal, emek, yasal ve manevi haklarını ve çıkarlarını, ücretli emeğin insanlarını koruyan ve ifade eden örgütlerdir. Azerbaycan Sendikalar Konfederasyonu, 5-6 Şubat 1993 tarihlerinde yapılan Azerbaycan sendikalarının kuruluş kongresinde kuruldu. 5 Şubat 1993'te Azerbaycan Sendikalar Konseyi, yeni kurulan konfederasyon tipi AHİK'e (Azerbaycan Hemkarlar İttifaqları Konfederasyonu) yetkilerini verdi. Bu örgütün kurulmasıyla, sendikaların idari-emirlik yöntemleri kaldırıldı ve tarım sektöründeki sendikalarının yetkileri onlara iade edildi, girişimcilik, yenilikçilik ve dünya sendikalarına katılım sağlandı.

AHİK'in bağımsız bir kurum olarak oluşumu, ulusal lider Haydar Aliyev adı ile bağlantılıdır. Şubat 1994'te Ulusal Liderin kişisel inisiyatifi ve kontrolü altında, Sovyet sonrası alanda ilk defa, Azerbaycan'daki Sendikalar Kanunu'nun kabul edilmesiyle toplumun sendika statüsü belirlendi. Ulusal Lider Gelişim Stratejisini başarıyla uygulayan Cumhurbaşkanı İlham Aliyev, sendikaların sosyal ve ekonomik konulardaki konumunu desteklemiş ve bu alanda önemli kararlar almış ve organizasyonun yaşamında özel bir rol oynamıştır (Cavadov, 1998:28).

Uluslararası Sendikalar Hareketi'nin ayrılmaz bir parçası olan AHİK(Azerbaycan Hemkarlar İttifaqları Konfederasyonu), yabancı ülkelerdeki sendikalarla dayanışma ve iş birliğini giderek daha da geliştirmektedir ve uluslararası ittifaklara katılmaktadır. AHİK zaten güçlü, aktif ve yenilikçi bir ulusal sendika merkezi olduğunu kanıtladığı ileri sürülmektedir. Bunun bir sonucu olarak, Konfederasyon, dünyanın en büyük sendika örgütü üyesi olan ve 162 ülkeden 328 sendikaya- 176 milyon üyeye katılan Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (IPCC) Yönetim Kurulu üyesidir. Böylece, AHİK III Kongresi'nde AHİK temsilcisi, kuruluş başkan yardımcısı seçildi. Bugüne kadar 46 uluslararası kuruluş ve uluslararası sendika birliği kurulmuş, (Kymlyçka, 1998:100)10 dış sendika ile ikili anlaşmalar ve Uluslararası Çalışma ve Uluslararası Göç Örgütleri ile iş birliği anlaşmaları imzalanmıştır (Hacıyev, 2002:89).

Sendikaların mali tabanını güçlendirmek için artan üyelik aidatları, sendika örgütlerinin işlevlerini yerine getirme fırsatlarını genişletti. İşkolu sendikaları, sendikaların lehine, üyelerinin sağlığına ve refahına odaklanarak yeni bir rekreasyon merkezi kurmuş ve faaliyete geçirmiştir. Sendikaların iç imkânları vasıtasıyla, ortalama 45.000 vatandaşa tıbbi bakım ve işe alım sağlanmıştır. Binlerce çocuk, çocukların sağlık kamplarına yerleştirilmiştir (Geybullayev, 1994:88).

AHİK'in, 20 Ocak 1990 yılda mülteciler ve ülke içinde yerlerinden edilmiş olan kişilere ve Karabağ savaşı şehitlerinin ailelerine yaptığı yardımın, Konfederasyon ve üye örgütlerinin sağladığı faydaların 10 milyar manat olarak tahmin edildiğini belirtmiştir. AHİK tarafından sanatoryum-spa tedavisi ve dinlenmesinde 12600 yataktan oluşan sanatoryum-ve-spa tesislerinin sadece 2.250'sinin kullanıldığı ifade edilmiştir (AHİK.gov.az).

#### **4.2.1 Bağımsızlık sonrası sendikalaşmanın gelişimini etkileyen faktörler**

Bağımsızlık yıllarında, ICRC'nin uluslararası ilişkileri de genişledi ve organizasyon Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu gibi etkili uluslararası örgütlere üye oldu (Geybullayev, 1994:89).

Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı İlham Aliyev, sendikaların toplumdaki rolünü yükseltmenin önemli olduğunu belirtmiştir. Kararnamelerin ve emirlerin verilmesi ve sendikalar alanında çalışan işçilere yüksek devlet ödülleri verilmesi, devlet başkanının bu alandaki sürekli dikkat ve özeninin bir tezahürü olduğu ileri sürülmektedir. Öte yandan, o zamanda İş Kanunu dahil olmak üzere ulusal mevzuatta ilerlemeci değişiklikler yapılması, sendika örgütlerinin işçi haklarını daha iyi korumaları için yeni fırsatlar yarattığı düşünülmüştür (Geybullayev, 1994:90).

Azerbaycan Cumhuriyeti Ulusal Girişimciler İşveren Konfederasyonu Başkanı Mammad Musayev, binlerce girişimci kuruluşu ve 70 girişimcilik birliğini birleştiren AHİK'nin 2001 yılında Genel Toplu İş Sözleşmesi'ne katıldığını söyledi. Anlaşmanın ülkede girişimciliğin gelişmesi için uygun koşullar yarattığını belirtti. Çalışma ve Nüfusun Sosyal Koruma Bakanlığı, AHİK ve AHİK'nin güvenli çalışma ortamındaki çalışmaları, işçi haklarının korunmasında önemli bir rol oynadığını ifade etmiştir (Kymlička, 1998:102).

#### 4.2.1.1 Ekonomik faktörler

Ekonominin ve işgücü piyasalarının uluslararası düzeye gelmesinin arttığı bir ortamda, işçilerin hayati önem taşıyan konularının çoğunun çözümlenmesi için girişimlerde bulunulmaktadır. Ekonominin küreselleşmesi sürecinin, toplumsal değerlerin aşındırılması yoluyla gerçekleştirilmemesi gerektiği, sosyal ilerlemenin ertelenmemesi ve çalışanların çıkarlarının savunulmasının ihmalinden kaçınılması gerektiği ileri sürülmektedir (Kymlička, 1998:103).

Azerbaycan'ın işgücü, sosyal diyalog konusundaki mevcut yasaları ve piyasa gerçeklerine cevap veren mevcut iş mevzuatı, yalnızca asgari düzeyde sosyal güvence ve işgücü güvencesi sağlamakta, böylece işverenleri ve işçileri sözleşmeli olarak iş ilişkileri kurmalarının önünü açmaktadır. Bu bağlamda, sendikaların, işçilerin çıkarlarının meşru bir temsilcisi olarak rolü, hem işçileri doğrudan etkilediğinden hem de sendikalar ile işverenler arasındaki müzakereler nedeniyle, önemli ölçüde artmaktadır (Bünyadov, 1994:63).

İnsan hakları ve özgürlüklerini sağlama hedefini dikkate alan Azerbaycan devleti, sendikaların Azerbaycan vatandaşlarının ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunmasında, modern zamanlarda işçi haklarının korunmasında büyük önem vermiştir. Azerbaycan Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu, Azerbaycan Sendikalar Konfederasyonu ve Ulusal Girişimciler Konfederasyonu (İşveren) Azerbaycan Cumhuriyeti Örgütleri, her yıl ülkenin sosyo-ekonomik politikasının gerçekleşmesinde ülkenin konumunu ve ortak faaliyetlerini tanımlayan Genel Toplu İş Sözleşmesi'ni imzalamaktadır (Cavadov, 1998:38).

Sendikalar, Azerbaycan'da Sovyet döneminden bu yana neredeyse hiç değişmeyen tek sosyal yapıdır. Özelleştirme, özel sektörün hızlı büyümesi, ikincil (enformel) istihdamın yaygınlaşması, serbest meslek anlaşması, bireysel geçici sözleşmeler ve sözlü bir anlaşma temelinde işe alım nedeniyle işgücü piyasasındaki değişiklikler sendikaların yapılarını ve işlevlerini etkilememiştir. Bir dizi işlev değişti, ancak bu değişiklik, genellikle devletin yetkisine devredilen bazı eski işlevlerin yok olması nedeniyle meydana geldi; Aynı zamanda, yeni özellikler asla ortaya çıkmadı. İşgücü piyasasının gelişimindeki eğilimleri yansıtan bir sendika istihdam politikası bulunmamaktadır. Sendikalar hala politik bir çözüm arayışındadırlar. Bölgesel komiteler ve bölgesel federasyonlar yeniyi algılamakta isteksizdir ve bu, ekonomik

olarak en gelişmiş işletmelerin birincil kuruluşlarının özelleştirilmesinin nedeni olarak görülmektedir. Bölgesel örgütler, alternatif sendikaların deneyimine çok az yakın tutum takındılar. Bunun yerine daha çok, sosyal ortaklık denilen bir niş belirleyen yerel yönetime uyum sağlama eğilimindeydiler. Genel olarak, Sovyet zamanlarında ortaya çıkan tablo şöyledir: sendikalar şimdi Sovyet döneminde sahip oldukları yüksek statüyü bağımsızlık sonrası kazanmaya çalışmışlardır. Sosyal ortaklık ve siyasi lobicilik, sosyal hizmetleri sendikalar kendileri vermek yoluyla, hem sendikanın hem de devletin itibarını topluma kazandırmak çabasındadırlar. (Cavadov, 1998:35).

Diğer faktörlerin yanı sıra, entegrasyon süreçleri politik sistemlerin modernleşme sürecini etkileyecektir, çünkü işgücü piyasasındaki ilişkilerin durumunu, çalışanların işgücü potansiyelinin gelişmesini ve gerçekleşmesini ve sosyal istikrarı belirlemektedir. Bölgesel sendikaların, Avrupa sosyal entegrasyonunun getirdiği değişiklikleri yansıtacak stratejiler ve taktikler geliştirmeleri gerekmektedir. İşçi ve işsizlerin çoğunluğunun, yeni sosyal ve ekonomik düzen ve ülkenin küresel ekonomiye entegrasyonu nedeniyle bir dereceye kadar mağdur olduğunu düşündüğü Azerbaycan için sendikalar özellikle önemli hale gelmiştir (Geybullayev, 1994:89).

Şu anda, Azerbaycan Sendikalar Konfederasyonu ekonomik, kültürel, eğitim, sağlık, kamu hizmeti ve diğer faaliyet alanlarını kapsayan çok sayıda sendika komitesi ve federasyonu içermektedir. Konfederasyonun etrafındaki sendikalar yaklaşık 2 milyondur. Bu, Azerbaycan sendikalarının en büyük ve aynı zamanda örgütlü bir sosyal güç olduğunu göstermektedir. Azerbaycan Sendikalar Konfederasyonu, sosyal ortaklık, sosyal güvenlik, iş gücünün korunması ve iş haklarının korunması konularında tutarlı ve düzenli eylemler yürütmektedir (Kymlička, 1998:101).

Döngüsel işsizlik, dengeleyici bir ekonominin genel ekonomik sıkıntılarını yaşayan Azerbaycan`da sürekli varlık göstermektedir. İstihdam dönemleri, ardından bireysel emekçiler için işsizlik dönemleri, işgücü piyasasının temel özellikleri ve bu ülkelerin gölge ekonomisidir. 1991'den 2017'ye kadar olan dönemde, büyüme sorunu ve işsizlik düzeyindeki artış, bölgedeki çözümüne yeni yollar ve yaklaşımlar gerektirmiştir. Ekonomik kalkınma arttıkça, Azerbaycan'da durum iyileşmeye devam etmektedir ve 2001'den beri Azerbaycan'da işsizlik oranı%11'in altına düşmüştür. Azerbaycan'ın bağımsızlığından bu yana en düşük işsizlik oranı 2014'te%4,91'di (www.ahik.gov.az).

Piyasa ekonomisine geçişle bağlantılı olarak cumhuriyet ekonomisine esas olarak dahil olan uluslararası şirketlerle sosyal mücadele, sendika örgütleri için bir sonuçtur. Bu alanda çok az deneyime sahip olan sendikalar, çok sayıda deneyime sahip ulus ötesi şirketlere karşı mücadeleyle karşı karşıya gelmiştir. Esasen Azerbaycan'da bu tür şirketlerin kayıtsız şartsız hareketi için elverişli koşullar vardır: iş mevzuatında bu durumu elverişli kılan boşlukların olması, ucuz işgücü ve büyük ölçekli işsizlik sorunu ve sendikaların yabancı girişimcilere karşı mücadele etmesi gereken zayıflığı (Efendiyev, 1998:14).

İşverenlerin etkisinin bir sonucu olarak, sendikalar çok sayıda büyük uluslararası şirkette örgütlenmemiştir (Kymlička, 1998:105). Ulus ötesi şirketlerin faaliyet gösterdiği işletmelerdeki sosyal ve iş ilişkilerinin düzenleyicisi, Azerbaycan mevzuatındaki uluslararası sözleşmelere ve Genel Tarife Anlaşmasına uymaktır (Geybullayev, 1994:95). Cavadov'a göre, sendika kuruluşları, yabancı şirketlerin diğer ülkelerdeki sendikalarla ilişkileri hakkında bilgi sahibi olmalı ve bu nedenle onlarla ilişkilerini düzenlemeye çalışmalıdır (Cavadov, 1998:55).

Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun yardımıyla, uluslararası şirkete giren sendikaların koordinasyon merkezine ihtiyaç duyulmaktadır. Sendikaların, ulus ötesi şirketlerde çalışan işçilerin sosyo-ekonomik çıkarlarının korunması üzerindeki etkilerini güçlendirmek için, aşağıdakileri uygun bulmaktadır (Cavadov, 1998:55):

- Sendikal hareketin genişletilmesi ve ulus ötesi şirketlere sendika üyelerinin üyeliğinin artırılması;
- İşverenleri ulus ötesi şirketlerde sendika kurmaya ve işletmeye zorlayan hüküm ve değişikliklerin Genel Toplu İş Sözleşmesine dahil edilmesi;
- Uluslararası sendikaların 'ulus ötesi şirketler' sendika örgütleri arasındaki bağların güçlendirilmesi ve ulus ötesi şirketlerin sendika üyelerinin sosyal haklarla mücadele konusunda eğitimlerinin artırılması.

Kanun ve düzenlemelerin hazırlanması sırasında, maaş, emekli aylığı, sigorta ve sosyal güvenlik, eğitim ve sağlık hizmetleri gibi yabancı ülkelerdeki mevzuattan yararlanmak gerekir (Bünyadov, 1994:63).

Bugün, Azerbaycan sendikaları sivil toplumun ana kurumlarından biridir. Genel Toplu Sözleşme, AHİK, Bakanlar Kurulu ve Ulusal Girişimciler (İşverenler) Organizasyonları Konfederasyonu arasında üçlü olarak imzalanmaktadır. Buna göre

tarım sektöründe tarife anlaşmaları imzalanmakta ve toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır. Halen Azerbaycan'da 13 bin 451 toplu sözleşme ve 119 tarife sözleşmesi faaliyet göstermektedir. Ülkede her yıl sosyal ortaklık biçimleri geliştirilmekte ve 2014-2015 yıllarını kapsayan Genel Toplu İş Sözleşmesine birçok yeni ve gelecek vaat eden hüküm eklenmiştir (Geybullayev, 1994:85).

Konfederasyon, sendika üyelerinin sosyal refahı ile ilgili yasa ve programların geliştirilmesine ve birçok normatif belgenin geliştirilmesine aktif olarak katılmıştır. Farklı kurumlar tarafından geliştirilen 100'den fazla taslak yasada AHİK'nin görüşü dikkate alınmıştır. Sendika uzmanlarının doğrudan katılımıyla ortaya çıkan bu belgeler, sendikanın yasal tabanını önemli ölçüde genişletti (Efendiyev, 1998:14).

Azerbaycan'da liberal ekonomik reformlar, yatırımın teşvik edilmesi ve hedeflenen devlet programlarının uygulanması sonucunda ülke ekonomisi son 10 yılda üç kattan fazla büyümüş, işsizlik oranı ve yoksulluk%5 oranında düşmüş, sosyal ve ekonomik altyapı cumhuriyette geri kazanılmış ve nüfusun refahı büyük ölçüde artmıştır. Azerbaycan'da 2003'ten bu yana binlerce üretim tesisi kuruldu ve 1,4 milyon yeni iş yaratıldı. Yeni oluşturulan işlerin çoğunluğu özel sektöre aittir. Tüm bu gerçeklikler göz önüne alındığında, AHİK'nin çalışma sürecine katılan vatandaşların çalışma koşullarını iyileştirmek, sosyal sorunlarını çözmek ve iş haklarını güvence altına almak için tutarlı ve amaçlı tedbirler alması gerektiği düşünülebilir. Geybullayev'e göre, Sendikalar Konfederasyonu, Azerbaycan'da faaliyet gösteren ulus ötesi şirketlerle iş birliği konularına odaklanmalı ve emek ve sosyal meselelerin örgütlenmesinde ileri düzeyde uluslararası deneyimleri incelemeli ve uygulamalıdır (Geybullayev, 1994:91).

Bünyadov'a göre, böyle bir durumda, yabancı bir işveren önünde çalışanların sosyo-ekonomik haklarının gerçekten nasıl korunacağı ve ulus ötesi şirketlerdeki olumsuz durumların nasıl önleneceği gibi soruları yanıtlamak zordur. Ülkenin otoriteleri, uluslararası şirketlerle iş yaparken alım satım sözleşmeleri ile uğraşırken işçilerin görüşlerini dikkate almalı, bu sözleşmelerin sosyal koşullarına katılmadan dikkate alınmamalıdır (Bünyadov, 1994:63).

Azerbaycan'da iş sendikaları bağımsızlıktan sonra, İş Kanunu, İdari Suçlar Kanunu'na yapılan önemli eklemeler ve değişiklikler, kurumlardaki sendikaların itibarını arttırdı, yüzlerce yeni üye yarattı, binlerce işçinin işini kaybetmesini engelledi ve ayrıca

sendikaların çalışmalarını geliştirdi. İşverenlere bağımlılıklarının azalmasına neden olmuştur (Efendiyev, 1998:14).

Azerbaycan`da çalışma ve Nüfusun Sosyal Korunması Bakanlığı ile AHİK'in çalışmalarının güçlendirilmesi, enformel istihdamın önlenmesi için AHK, işçilerin çalışma haklarının güçlendirilmesi, genel olarak çalışanların sosyo-ekonomik haklarının korunması yönünde attığı adımların önemini vurgulamaktadır. Geçmişte, AHİK ve üye kuruluşlarının önceliklerinden biri, makul ücretler için bir mücadele olmuştur. Cumhuriyetçi sendikalar, asgari ücretlerin asgari yaşam standartlarının altında kalmasını sağlamak için kampanyalarına sürdürölmektedir. Azerbaycan`daki sendikaların dayanışmasının olumlu bir etkisi oldu (Cavadov, 1998:58).

Cumhuriyet dönemi (1991 yıldan sonra) sendikaları tarafından raporlama döneminde 86418 başvuru ve şikâyetin alındığı ve bunların%98,2'sinin olumlu şekilde çözüldüğü belirtildi. Personel işten çıkarma, işten çıkarma ve diğer ihlallerle ilgili 17.288 itiraz vardı. Sendikalar, yasa dışı işten çıkarma konusunu kontrol altına almış ve kendilerine verilen haklarla harekete geçmiştir. Son beş yılda, AHİK personeli tarafından 3 bin 568 kişiye danışmanlık yapılmıştır. Başvuru ve şikâyete yönelik doğru yaklaşım neticesinde AHİK'ye çok sayıda teşekkür mektubu gönderildi (Hacıyev, 2002:89).

AHİK ve üyeleri, iyi çalışma koşulları, işçilerin yaşamaları ve serbest gelişimlerinin yanı sıra, sosyal ortaklıklar üzerinde karşılıklı ilişkilerin geliştirilmesini ve iş ilişkilerinin diyalog, toplu sözleşmeler ve anlaşmalar yoluyla düzenlenmesini sağlayan bir ortam yaratma çabasında olmuştur. Sendikaların faaliyeti sayesinde, 2017 yılında işverenlerle yalnızca 12.000 366 toplu sözleşme ve 121 anlaşma imzalandı. Diğer kuruluşların aksine, işletmelerde kurulan sendikalar doğrudan işyerinde yer almakta ve işçilerin sorunlarıyla yakından ilgilenmektedir. Bu bağlamda, ulus ötesi şirketlerin sendikaya karşı tutumlarını nötralize etmek, bir işgücü teşkilatı kurulması ve toplu pazarlık, İş Kanunu'nunkinden daha güçlü eylemler gerektirmektedir AHİK ve üye kuruluşları uluslararası toplumu, ulus ötesi şirketlerin sendikal haklarını ihlal eden eylemlerine karşı daha sert bir tavırla, Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinin ulusal mevzuatına saygı duymaya çağırdılar. Bu çabaların bir sonucu olarak 2018 yılında 28 uluslararası şirket işletmesinde sendikalar kuruldu (Cavadov, 1998:59).

Diğer devletlerin aksine, otoriteler ve sendikalar Azerbaycan'ın gerçek ortaklarıdır. Çünkü devlet ve sendikaların faaliyetlerinin temeli Azerbaycan vatandaşı, refahı ve

haklarıdır. Ülkemizde yürütülen sosyal politika ve Cumhurbaşkanı İlham Aliyev tarafından onaylanan tüm devlet programlarına dayanan bir Azerbaycan vatandaşı vardır. Azerbaycan'da devlet, sendikalar için daima ciddi bir ortak olarak görülmektedir.

#### **4.2.1.2 Siyasal faktörler**

Sovyet tipi sendikaların temel işlevlerinin, Batı Avrupa ülkelerinin sendikalarının işlevinden tamamen farklı olduğu, çünkü Sovyet tipi sendikaların görevlerinin çalışan odaklı olmaktan ziyade paylaştığı belirtilmektedir. Sovyet döneminde, sendikalar önceden alınan kararları resmen uygulayan Komünist Partinin kontrolü altında olmuştur. Eski Sovyet sendikalarının işçi haklarından ve işçilerin çıkarlarından soyutlanması, Azerbaycan sendikalarının sendikaların yalnızca işçi çatışmalarını çözme düzeyinde değil, aynı zamanda çok sayıda eksikliğe sahip olmalarına neden olmuştur. (Efendiyev, 1998:14). Buna karşılık Azerbaycan'daki reform yıllarında, sendikaların, üyelerinin çıkarlarını fiilen koruma konusunda kayda değer bir tecrübe kazandıkları ve birçok sendika kuruluşunun, haklarını ve fırsatlarını ustalıkla kullanarak, gerçek bir örgütsel güç haline geldiği ileri sürülmüştür (Cavadov, 1998:60).

Azerbaycan devletinin bağımsızlığının restorasyonundan sonra, sendika hareketi gelişiminin yeni bir aşamasına girdi ve sendikaların faaliyetleri yeniydi. 1993'te iktidara dönen ulusal lider Haydar Aliyev, her zaman büyük bir özen ve dikkatle sendika örgütleriyle ilgilenmiştir. Aliyev, sendika hareketini çeşitli siyasi güçlerin etkisinden korudu ve yıllar içinde yaratılan malzeme ve teknik tabanın tahrip olmasını engellemiştir. Bu dönemden başlayarak Azerbaycan Sendikalar Konfederasyonunun kurulması için her türlü destek sağlanmıştır. 1994 yılında, Azerbaycan Cumhuriyeti Sendikalar Kanunu'nun kabul edilmesiyle, bu organizasyonun Azerbaycan'da faaliyetlerinin modern ve demokratik ilkeler temelinde düzenlenmesi için yasal dayanak oluşturulmuştur (Efendiyev, 1998:14).

Azerbaycan Sendikaları Konfederasyonu, gönüllü olarak, 26 sektörel sendika ve Nahçıvan Özerk Cumhuriyeti sendikaları arasındaki sendikalar birliklerini birleştiren, kamuya açık olmayan bir siyasi örgüttür. Konfederasyon, faaliyetlerini Azerbaycan Cumhuriyeti "Sendikalar" Kanunu ve Şartı çerçevesinde, Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasasına uygun olarak yürütmektedir (Geybullayev, 1994:55).

Bağımsızlık sonrası sendika hareketinin gelişme ve reform sorunları birçok faktöre bağlı olarak açıklanmaktadır. Modern bilimsel literatürde, post-komünist demokratik bir durumda, hangi faktörlerin sendikalarla devlet arasındaki ilişkilerin oluşumunu etkilediği sorusu üzerine çeşitli görüşler vardır. Bu bakımdan, Rakitskaya'ya göre, Azerbaycan, şok reformları nedeniyle kapitalist dünyanın çevresine karşı çıkmıştır. Yazar, Azerbaycan'da çevresel olarak bağımlı ülkelerin karakteristik çalışma ilişkilerinin kurulduğunu iddia etmektedir. Bu iş ilişkilerinin özü, işverenlerin diktelerinde ve işçilerin çıkar ve haklarının sistematik ihlalinde kendini göstermiştir (Efendiyev, 1998:14).

Azerbaycan Sendikalar Konfederasyonu'nun faaliyetlerini akılda bulundurarak, bu organizasyonu, sosyal yardım, iş gücünün korunması ve iş haklarının korunması alanındaki olanaklarından tam olarak yararlanabilmesi için hükümete sunmuştur. 1997'den bu yana, Azerbaycan Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu, Azerbaycan Sendikalar Konfederasyonu ve Ulusal Girişimciler Konfederasyonu (İşverenler) Azerbaycan Cumhuriyeti Sendikaları Örgütü'nün her yıl ülkenin sosyo-ekonomik politikasının gerçekleşmesinde konumlarını ve ortak faaliyetlerini tanımlayan Genel Toplu İş Sözleşmesi'ni imzalamıştır. Yoksulluğun Azaltılmasının Önlenmesi için Devlet Komisyonu, Ulusal Lider Haydar Aliyev'in 2 Mart 2001 tarihli Emriyle, ülkede yoksulluk seviyesini düşürmek ve yoksulların refahını iyileştirmek için bir strateji oluşturmak ve uygulamak için tedbirler aldı. Daha sonra, Cumhurbaşkanlığı Kararnameleri ile Azerbaycan'da 2003-2005 ve 2008-2015 yılları arasında Yoksulluğu Azaltma ve Sürdürülebilir Kalkınma Devlet Programları kabul edildi ve başarıyla uygulanmıştır (Kymlička, 1998:110).

Azerbaycan sendikalarının gelişimindeki 2004 sonrası dönemin kalite değişimlerinden özellikle farklı olduğunu belirten Başkan Yardımcısı, bu yılların sendikaların faaliyetlerinde yeni bir faaliyet dönemi olarak nitelendirilebileceğini belirtmiştir. Bunun temel nedenleri, Azerbaycan'ın kalkınma stratejisi ve sendika politikası ve ikincisi de Azerbaycan'da hızlı bir sosyo-ekonomik gelişme ve modernizasyon çalışmalarıdır (Bünyadov, 1994:63). Sosyo-politik ve makroekonomik istikrar, devlet başkanının yönlendirdiği amaçlı bir politikanın sonucu olarak devam etmekte, dinamik bir sosyal ve ekonomik gelişme ve modernleşme dönemi başlamıştır. 2004'ten bu yana, Azerbaycan Cumhuriyeti'nin bölgelerinin sosyo-ekonomik gelişimi ile ilgili devlet programları başarıyla uygulanmıştır. Bu yıl dördüncü programın uygulanması

tamamlanacaktır. Bu programların ve dev altyapı projelerinin hayata geçirilmesi, ülke ekonomisinin gelişimi, bölgelerdeki yeni işletmeler ve işlerin yaratılması, kamu hizmetlerinin iyileştirilmesi ve nüfusun refahının artması, yoksulluğun keskin biçimde azalması üzerinde önemli bir etkiye sahipti (Kymlička, 1998:111).

AHIK, sosyal yardımlara katkıda bulunmaktadır. Konfederasyon, 2000'den beri Nahçıvanlar'ın ismindeki Askeri Liseyi alıyor. Bugüne kadar, 250'den fazla kursiyer lise hayatıyla ödüllendirildi. Rapor döneminde, 12.500 öğrenci harcanmış ve Silahlı Kuvvetler Yardım Fonu'na 50.000 lira ödeme yapılmıştır. Azerbaycan'daki sosyal ortaklık gelişimi alanında yapılan çalışmalar olumlu sonuç vermiştir. Azerbaycan sendikaları sosyal diyalogu ve sosyal adaleti desteklemektedir. Şu anda AHIK, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu gibi etkili uluslararası kuruluşların bir üyesidir. Bakanlar Kurulu, AHIK ve Ulusal Girişimciler Konfederasyonu (İşveren) Azerbaycan Cumhuriyeti Örgütleri, AHIK'nin Sosyal ve Ekonomik İşler Komisyonu'nun oluşturulması için AHIK'in önerisiyle bağlantılı olarak, Üçlü Sosyal ve Ekonomik İşler Komisyonu'nun kurulmasına ilişkin ortak bir karar imzaladı. Böylece, Azerbaycan sendikaları yeni bir gelişme aşamasına girmiştir (Eliyarli, 2004:14).

Çalışma ilişkilerinin düzenlenmesini iyileştirmeye yönelik bir Eylem Planı onaylanmış, bir Çalışma Grubu ve Komisyonun Yaygın İstihdam Merkezi oluşturulmuştur. Halen, kayıt dışı faaliyetlerde bulunan bir milyon insanın, Eylem Planı'nın uygulanması sonucunda reel sektöre aşamalı olarak katılması gerçekleşmiştir. Raporlama döneminde, yılda 3 Genel Toplu Anlaşma, ortalama 110 saha sözleşmesi ve 12.000 toplu sözleşme yapıldı. Bu belgeler sendikaların gereksinimlerini içermektedir. 2016-2020 Yılı Saygın Çalışma Ülke Programı Azerbaycan'a iş imkânı sağlamıştır. AHIK bu programın hazırlanmasında aktif olarak yer almıştır.

Azerbaycan aktif İşgücü Programının hazırlanması sırasında, kayıt dışı ekonominin yasallaşması, cinsiyet eşitliği ve ayrımcılığın önlenmesi konularına dikkat edilmiştir. Öte yandan, işsizliğin ortadan kaldırılması, gençlerin istihdamının sağlanması ve iyi işlerin yaratılması en önemli konular arasındadır. Ulusal Üçlü Diyalog, 2016-2020 Programının uygulanmasında özel bir rol oynayacağı düşünülmektedir. AHIK'in sosyal ortaklarla yapıcı iş birliği programın başarısına katkıda bulunmuştur (Eliyarli, 2004:14).

AHİK ayrıca, değiştirilen Avrupa Sosyal Şartı ve ILO Sözleşmelerinin gerekliliklerini yerine getirmek amacıyla mevcut yasaları değiştirme önerisi ile birlikte, ilgili makamlarca sunulan normatif yasal düzenlemelerin incelenmesine de katılmıştır. Milli Meclis tarafından onaylanan ILO sözleşmelerinde yer alan temel ilkeler ve haklar, AHİK'nin sürekli olarak endişe duyduğu bir konudur. AHİK, Azerbaycan'ın ILO Sözleşmeleri 168, 155, 184, 97'ye katılmayı ve bu alanda amaçlı çalışmalar yürütmeyi teklif etmiştir (Kymlička, 1998:113).

AHİK'in Azerbaycan`da uyguladığı gençlik politikası çerçevesinde yaptığı çalışmalar hakkında konuşan S.Malibaiev, Yürütme Komitesinin "Genç Sendikalar Lider Okulu - genç işçiler için kapsamlı bir program" olduğunu açık bir örnek olarak belirtmiştir. Konfederasyon, gençlerin yetenekli bir kadro olarak eğitilmesine katkıda bulunmak için "Yılın Profesyonel Genç işi" onursal unvanını belirledi. Bugüne kadar 107 genç bu unvanı aldı. Ayrıca, sendika bursları ile ve kısmen de ortaokul öğrencilerinden burslarla ek olarak ayrılan öğrencilere ve kamu çalışmalarına burs verilmektedir. Yaklaşık dört bin engelli aile, sendikalar hesabına üniversitelerde ücretsiz öğle yemeği sunmuştur. Sendikalar 156 öğrenciye burs vermiştir. Öğrencilerin yiyecek masraflarına 341.000 AZN, Azerbaycan Serbest Sendikalar Sendikası burslarının ödenmesi için 201.000 AZN, rekabetin kazananlarını ödüllendirmek için 194.000 ve "Aydınlanma" Öğrenci Kredisi Fonu için 100.000 manat harlandı. Düşük gelirli ailelerden gelen çocuklar için öğrenim ücretleri sendikalar tarafından karşılanmıştır (Cavadov, 1998:66).

Son beş yılda, sendika üyelerine ve üye kuruluşlara 786 bin 484 başvuru ve şikâyetle bulunuldu. Bunların%6,4'ü çalışanların iş haklarının ihlaliyle ilgiliydi. Başvuruların ve şikâyetlerin%95,2'si olumlu şekilde çözülmüştür. AHİK'e ve üye kuruluşlara hitap eden dilekçelerin çoğu, maddi yardımla ilgiliydi. Hepsi sendikalar tarafından çözüldü (Bünyadov, 1994:68).

2008-2012 yılları arasında işletmelerde ve işletmelerde 3,2 binden fazla inceleme yapıldı, 14,1 binden fazla iş mevzuatı ve sanayi ihlali, ekoloji ve sıhhi ve hijyen şartları ortaya çıktı. Sendikalarda iş güvenliği, iş güvenliği, iş kazası ve çevre sorunlarına ilişkin yaklaşık 668 konu ele alındı. Son beş yılda, sendikalar, iş sağlığı ve iş sağlığı konusundaki 40'tan fazla yasal ve normatif eylemin geliştirilmesi ve iyileştirilmesinde iş güvenliği ile ilgili iki ILO Sözleşmesinin hazırlanmasına ve onaylanmasına katılmıştır. AHİK inisiyatifinde ve katılımıyla Zorunlu İş Kazası ve Meslek

Hastalıkları Sigortası Kanunu, Milli Meclis tarafından kabul edilmiş ve Ocak 2011'de yürürlüğe girmiştir. Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları için Ulusal Üçlü Sosyal Konsey, Çalışma ve Nüfusun Sosyal Korunması Bakanlığı, AHİK ve ASK tarafından 2012 yılı 27 Ocak'ta kuruldu (Bünyadov, 1994:63).

Geçmişte hükümet, işveren ve sendikaların ortak çabaları istihdamın etkinliğini arttırmış ve işsizliği azaltmıştır. Ülkemizde işsizlik oranı 2008 yılında yüzde 6,1'den yüzde 5,2'ye düşmüştür. 2003 yılının dördüncü çeyreğinden itibaren, ülkede yaklaşık yüzde 70'i kalıcı olan 1,2 milyondan fazla yeni iş yaratılmıştır. Son yıllarda, hükümet, AHİK Genel Kurulu tarafından Azerbaycan Hükümeti ve Ulusal Azerbaycan Cumhuriyeti Girişimciler Konfederasyonu (İşveren) Örgütü tarafından öngörüldüğü gibi, ülkede istihdam olanakları yaratmak için gerekli önlemleri almıştır (Kymlička, 1998:107).

#### **4.3 Azerbaycan'da 1991 öncesi ve 1991 sonrası Dönemin İşçi Sendikaları Bakımından Genel Değerlendirilmesi**

1905-1907 devriminin gidişinde Azerbaycan'da kurulmuş olan işçi sendikaları kurumlarının çoğu Bolşeviklerin etkisi altındaydı. İşçi sendikaları kurumlarının birleşik bir yönetim merkezi yoktu, onların tüzüklerindeki hususlar çoğu zaman Bolşevik partisinin program talepleriyle örtüşmüyordu. İşçi Sendikaları kurumları ekonomik taleplerle beraber siyasi içerikli çağırırlarla da görevlerini devam ettirmekteydiler. Bakü proletaryasının çok uluslu olması işçi sendikaları kurumlarının faaliyetini de etkilemişti. İttifakın içinde Azerbaycanlı olmayanlar çoğunluk oluşturmaktalardı. Petrol sanayisinde bu dönemde Güney Azerbaycan'dan gelmiş mevsimlik işçiler çoğunluk oluşturduğundan onları siyasal faaliyete katmak zorluk yaratıyordu. Tüm bunlara rağmen işçi sendikaları işçiler içerisinde gittikçe popülerlik kazanmaktaydı. İşçiler petrol sanayicileriyle oluşmuş çelişkileri çözmek için işçi sendikası kurumlarına müracaatta bulunuyorlardı.

1918-1920 tarihlerinde Bolşeviklerin kurdukları işçi sendikaları gönüllülük prensiplerinden uzaktı ve onların faaliyeti daha çok Müsavat hükümetini devirmek görevine tabi bulunduğundan yalnız siyasi özellik taşıyordu. Bolşevik liderleri ekonomik krizin oluşturduğu karışıklıktan yararlanarak kitleleri, onların teşebbüsüyle kurulmuş fabrikalar ve yerel komiteleri vasıtasıyla "geniş kitlelerin" asıl çıkarlarını koruduklarına inandırmaya çalışıyorlardı (Hasanov, 2004:94). Azerbaycan Halk

Cumhuriyeti döneminde ise hükümetin kurmaya çalıştığı işçi sendikalarına karşı Bolşeviklerin mücadelesi çok sert ve acımasız özellik kazanmıştı. En dramatik durum ise Bolşeviklerin milli işçi sendikalarının kurulmasına engel olmaya çalışmasıydı. Bolşevikler işçi sendikalarını kendi fikirlerini işçilere empoze etmek için legal kitlesel tribün olarak kullanıyor, onların asıl sosyal görevlerinden uzaklaşarak Komünist Partinin elinde alet olmasını başarıyorlardı (Hasanov, 2004:97).

Azerbaycan'ın ikinci kez kendi bağımsızlığını kazanması ardından tüm alanlarda olduğu gibi işçi sendikalarında da reformların yapılması gerekmektedir. Bu nedenle Azerbaycan işçi sendikalarının 5 Şubat 1993 tarihinde yapılmış 19. kurultayının müstesna önemi oldu. Kurultay süresinde kurulmuş teşebbüs grubunun teklifleri ile Sovyetler Birliği'nden kalma idari yönetmelik sistemini kendinde yaşatan alt kurumların teşebbüsüne önem vermeyen işçi sendikaları konseyi kendi faaliyetinin bittiğini beyan ederek yetkilerini konfederatif tipli İşçi Sendikaları Konfederasyonu'na devretti. Kurultayda Settar Mehbaliyev Azerbaycan İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (AİSK) başkanı seçildi. Sendikaların 19. kurultayı belirlenmiş süreden iki yıl önce yapıldı. Bu bir tesadüf değildi. Azerbaycan Cumhuriyeti o dönemde tarihinin yeni aşamasına ayak basmış, kaybettiği devletçiliğini ikinci kez kazanmıştı. Bağımsızlığın tekrar kazanılması işçi sendikalarının faaliyetinde de ciddi dönüş yapılmasını gerektirmekteydi. İşçi Sendikalarının faaliyetinde mevcut eski Sovyetler Birliği'nden kalma iş yöntemi, demokratik merkezîleşme prensibi vardı. Yeni ortama uygun işçi sendikalarının konfederatif esaslarla yenilenmesi tercih edilmişti. Konfederasyon prensibi işçi sendikaları komitelerinin bağımsızlığının sağlanmasına ortam yaratmaktaydı. Bölge işçi sendikaları komiteleri kendi bağımsızlığını koruyarak yeni işçi sendikaları merkezinin aracılığıyla devlet kurumlarında kendi hak ve isteklerini savunmak, işçi sendikalarının faaliyeti ile ilgili herhangi meselelere ilişkin işçi sendikaları merkezine başvuruda bulunmak, teklifleri, belgelerin projelerini seçim kurumlarına tartışmak için vermek şansına sahip oldular.

Yukarıda yer verilen açıklamalarda da görüldüğü gibi, Bugün, Azerbaycan sendikaları sivil toplumun ana kurumlarından biridir. Genel Toplu Sözleşme, AHİK, Bakanlar Kurulu ve Ulusal Girişimciler (İşverenler) Organizasyonları Konfederasyonu arasında üçlü olarak imzalanmaktadır. Buna göre tarım sektöründe tarife anlaşmaları imzalanmakta ve toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır. Bu dayanışma sayesinde sendikaların gücü ve faaliyetleri etkinlik kazanmıştır.

Çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çalışmalarının yanı sıra, Azerbaycan işçi sendikalarını özgün kılan özellikler vardır. Nitekim, yukarıdaki bölümlerde örneklerde verildiği gibi, Azerbaycan'da işçi sendikaları genel olarak sosyal yardımlar ve sosyal hizmetler konusunda faal olmuşlardır. İşsizliği azaltmak adına daha ortaokul ve lise çağlarındaki gençlere eğitim bursları verilmiş ve girişimcilik teşvik edilmiştir. Bu örnekler, Azerbaycanda'ki işçi sendikalarının geleneksel görevlerinin ötesinde sosyal politikada faaliyetlerini ortaya koymaktadır.



## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

İşgücü piyasası ve örgütsel dönüşümler, işin altında yatan ilişkileri yeniden şekillendirmiştir. Çalışma ilişkileri, çalışanlar ile iş arkadaşları arasında, çalışanlar ile işveren arasında ve serbest meslek sahibi ile müşterileri arasındaki etkileşimi şekillendiren hakları, yükümlülükleri, beklentileri ve değerleri içerir. (Lowe ve ark., 1999:25).

Azerbaycan Sendikası tarihinde, ittifak kurulması önemli bir aşama olarak kabul edilir. 1905'in sonunda, İttifak Birlik Bürosu Bakü'de kuruldu. Bu, 1905-1907 devrimi sırasında ortaya çıkan sendikaları birleştirme girişimi oldu. 1910'da Astara'daki kıyı ve kıyı işçileri ve Lankaran kazasında balıkçı sendikaları doğdu. Çarlık döneminde, daha sofistike ve baskıcı olan sendikaların faaliyetleri, 1918-1920'lerde Azerbaycan Demokratik Cumhuriyeti döneminde var olan demokrasinin koşullarında genişledi. Ulusal fikirli insanları o yıllarda bir araya getiren sendikaların oluşumu ivme kazanmıştı, ancak Azerbaycan'ın Sovyet imparatorluğunun altına düşmesi bu örgütlerin güçlenmesine izin vermedi.

1905-1907 devrimi sırasında Azerbaycan'da kurulan sendikaların çoğu, Bolşeviklerin etkisi altındaydı. Sendikalar için birleşik bir yönetim merkezi yoktu, listelerinin hükümleri genellikle Bolşevik Parti'nin program şartlarına uyuyordu. Sendikalar, ekonomik taleplerin yanı sıra, siyasi içerik çağrılarına da değindi. Bakü Proletaryasının çokuluslu olması, sendikaların faaliyetlerini etkiledi.

Bağımsızlık elde ettikten sonra, Azerbaycan'daki sendikalar, totaliter sendikalardan demokratik sendikalara dönüşüm sürecine dahil oldular. 1991'de bağımsızlığını geri kazanan Azerbaycan'ın yanı sıra ülke yaşamının her alanında, sendikaların faaliyetlerinde önemli değişiklikler yapılmış, demokrasi ve tanıtım ilkeleri yaygınlaşmıştır. 5 Şubat 1993'te Azerbaycan Sendikalar Konseyi, yeni kurulan konfederasyon tipi AHİK'e yetkilerini verdi. Bu örgütün kurulmasıyla, sendikaların idari-emirlik yöntemleri kaldırıldı ve tarım sektöründeki sendikalarının yetkileri onlara iade edildi, girişimcilik, yenilikçilik ve dünya sendikalarına katılım sağlandı.

Azerbaycan`da sendika, ortak çıkarları ile üyelerinin çıkarlarını destekleyen resmi bir işçi derneğidir. Çalışanlar, çalışma koşullarını iyileştirme hedefiyle sendikalara katılırlar, bu nedenle sendikalar organizasyon seviyesinden ulusal seviyeye, uluslararası seviyeye kadar oluşturulmuştur.

Sosyal, ekonomik ve endüstriyel değişimler, sendikaların gücünü çeşitli şekillerde etkilemektedir. Örneğin, imalattan hizmet endüstrisine geçiş, sendikalara katılmama eğiliminde olan çok sayıda kadın, genç ve yarı zamanlı, sözleşmeli ve geçici istihdam edilen işçilerin istihdam edilmesine yol açmıştır. Bu, sendikalaşma oranının ve sendikalaşmanın gücünün azalmasına neden olmuştur. Sosyal, ekonomik ve sınai değişimlerin en önemli etkilerinden biri olan otomasyon, aynı zamanda eski Azerbaycan gibi birçok ülkede işçi sendikalarının gücünü etkileyebilecek önemli bir zorluktur. Küreselleşme, sendikaların gücünü etkileyen bir başka husustur, çünkü özelleştirme, kuralsızlaştırma (deregulation), istihdam güvencesizliği ve küreselleşmeden kaynaklanan düşük ücretler, sendikaların üye kaybetmesine yol açmıştır. Ayrıca, iş çevrimlerindeki, enflasyondaki ve işsizlik oranlarındaki dalgalanmalar, dünyanın çeşitli ülkelerindeki işçi sendikalarının gücünde de etkileyici rol oynamaktadır (Gevişli, 1990:6).

Bulgulara dayanarak, sendika işçi sendikalarının çalışanların kaliteli yaşamını sürdürmede aktif rol oynadığı sonucuna varılabilir. Aslında, işçilerin hayatındaki güvenlik, bu sendikanın işlevlerinin vazgeçilmez bir bileşeni gibi görünmektedir. Bununla birlikte, iyi ve uyumlu çalışma ilişkileri sürdürmektedirler.

Sendikalar üyelerine yaptıkları işte katma değer sağlamalıdır. Güvenliği hayata geçirmenin ve çalışma koşullarını iyileştirmenin yanı sıra sendika, üyelerine yeni değerler getirmeye daha fazla önem vermeye çalışmalıdır. Sendika, üyeliği eğitim ve öğretime odaklanmalıdır. Sendika, üyelere çalışma hakları ve toplu pazarlık alanlarında eğitim vermektedir. Sendika yoğunluğu, herhangi bir birliğin temel gücüdür. Yüksek yoğunluklu sendikalar yönetim seviyesine baskı yapabilir ve çalışanların yaşamları üzerinde olumlu bir etkiye sahip olabilir. Analiz edilen veriler, bağımsızlıktan sonra Azerbaycan sendikalarının işçilerle güçlü bir ilişki içinde olan bir birliğin yönetimi etkilemede daha güçlü olduğunu ve nihayetinde işçilere faydalar sağlayacağını göstermiştir. Ayrıca, Azerbaycan sendika, çalışanları üretkenliği artırmada, ihtiyaçları karşılamalı ve sesini yönetime iletmeleri için yönlendiren

işçilerle toplantılar düzenlemelidir. Sendika üyeleri genellikle Azerbaycan cumhuriyeti tarafından yürütülen çalışmalardan memnundur.

Azerbaycan sendikalarının üyeleri kendilerine sağlanan devlet bakımını takdir ediyor ve Cumhurbaşkanı İlham Aliyev'in faaliyetlerini takdir ediyor ve destekliyor. AHİK'in cumhurbaşkanlığı seçimlerinde cumhurbaşkanı adayı olarak Sayın İlham Aliyev'in aday gösterilmesine başlaması tesadüf değildir.

Çalışma kanıtları, işyeri yönetimindeki meslekten olmayan temsilcilerinin mevcudiyetinin ve katılımının işveren desteğine daha fazla bağımlı hale geldiğini göstermektedir. Bu nedenle, sendika temsilcileri olan iş yerlerinin küçük bir yüzdesinde, işverenlere olumlu faydalar sağlamaları şaşırtıcı değildir. Biri, işveren desteğini işveren temsiline yönelik olarak işveren için bir vergi olarak kabul edebilir; sesin değeri yeterince yüksekse, ortak işverenlere faydalı olabilir. Buna karşılık, çalışan temsilciliği, çalışanların istihdam ilişkileri ile ilgili daha az algılanmasına neden olur ve 1998 Bağımsız Azerbaycan Cumhuriyeti Sosyal Tutumları Araştırması'nda neredeyse aynı istihdam ölçütleri kullanarak yapılan araştırmaları doğrular.

Sendikacılık kavramı, iyi çalışma koşullarının sağlanması ve çalışanların genel çıkarlarının korunmasının sağlanması ihtiyacından doğar. Ayrıca, sorumlu ve sonuç odaklı bir işgücü olmadan iş verimliliğinin düşeceği bir gerçektir. Bu nedenle, sendikacılığın işçiler üzerindeki etkisini arttırmak için aşağıdaki önerilerde bulunulmuştur.

- Sendika, yüzleşme yolundan kaçınmalı, ancak toplu iş sözleşmesi sürecinde diyalogu sürdürmeli ve aynı zamanda talepler ilgili sektörde neyin elde edilebileceği ile gerçekçi olmalıdır.
- Yönetim ve sendikalar arasında resmi bir iki yönlü iletişimin varlığı, doğru mesajın zamanında ve doğru bir şekilde anlaşılmasını sağlayacaktır. Bu, yanlış anlamaları en aza indirerek taraflar arasında uzun vadeli bir ilişki sürdürmeye yardımcı olacaktır.
- Son olarak, iş verimliliği ancak barışçıl bir ortamda sağlanabilir. Sendika, amaçlarının genel kuruluş amaçlarına ulaşmak için uygun ve uygun olmasını sağlamalıdır. Öte yandan, daha iyi işçi verimliliği için her iki tarafın da gerekli olması nedeniyle yönetim her zaman diyalog için bir yol sağlamalıdır.

Elde edilen bulgular, sendikaların çalışanların ve işverenlerin sadakatini kazanmanın zor olduğunu ortaya koyuyor. Hem sesleri hem de tekel rolleri, çalışanların işverenlerle iş birliğine dayanan temsile daha fazla ilgi gösterdiği bir zamanda, fakir çalışanın işyeri iş ilişkileri algılarına neden oluyor gibi görünmektedir. Bir işveren perspektifinden bakıldığında, tam zamanlı çalışan temsili avantajlar sunarken, bir ücret primi için pazarlık yapmak daha zayıf ilişkilerle ilişkilidir. Ancak, tam zamanlı meslekten olmayan temsiller ve prime yol açan pazarlık koşulları, sendikalaşmış iş yerlerinde istisnadır. Birçok durumda, sendikaların işverenlerin iş ilişkileri konusundaki algıları üzerindeki etkileri iyi görünmektedir.



## KAYNAKLAR

- Aimala, M., Astrom, J., Rautiainen, H. ve Nyysola, M.** (2005), *Finnish Labour Law in Practice*. 2nd Ed. WSOYpro, Helsinki.
- Akın, F., Baştu, A. and Yazıcı, E.** (1995), *Türkiye’de Demiryolu İşçileri*, Demiryol-İş Yayınları, Ankara.
- Akkaya, Y.** (2007), *İşçi Hareketinin ve Örgütlenmenin hmal Edilen Alan veya Bir İmkan Olarak “Enformel” Gruplar/Örgütler*, Epos Yayınları.
- Alasheev, S. Y.** (1995), Üretim sürecinde gayri resmi ilişkiler: “İçeriden bir bakış” / S.Y. Alasheev // *Sosyolojik çalışmalar*. P.2, S. 12-19.
- Alirzayev, E. G.** (2000), *Azerbaycan’da Sahipkarlığın Gelişme Problemleri ve Çözüm Yolları, Teori ve Uygulama*, Bakü, Elm Neşriyatı, 2000.
- Aliyev, G.** (1997), *Çağdaş Demokratik Süreçlerin Bazı Felsefi Problemleri*, Bakü, Devlet Neşriyatı, 1997.
- Allen, V. L.** (1960), *Trade unions and the Government*, Longmans, Green and Co Ltd, London, UK
- Âmin, S.**, (1999) *Küreselleme Çağında Kapitalizm*, Çev: Vasıf Erenus, Sarmal Yayınevi, İstanbul.
- Ananaba, W.** (1979), *The Trade Union Movement in Africa*, St Martin Press, USA
- Anderson, E. F.** (1925), *Emek Çatışması*, E.F. Anderson - M., Moskova İl Mahkemesi yayınevi.
- Arslan, O.**, (2001), *Sivil Toplum ve Türkiye Gerçeği*, Bayrak Yayınevi, İstanbul, 2001.
- Azerbaycan Cumhuriyeti Eğitim İşçileri Hür İşçi Sendikası** (2005), *Cumhuriyet Komitesinin 1991-2005 Yıllarında Faaliyet Hakkında Rapor*, (1 Nisan, 2005).
- Azerbaycan Demiryolcularının Bağımsız İşçi Sendikası** (2005), *Cumhuriyet Komitesinin 1991-2005 Yıllarında Faaliyet Hakkında Rapor*, (1 Nisan, 2005).
- Azerbaycan Elektro Enerji ve Elektroteknik Sanayisi İşçi Sendikası** (2005), *Cumhuriyet Komitesinin 1991-2005 Yıllarında Faaliyeti Hakkında Rapor*, (18 Nisan, 2005). A
- Azerbaycan Kimya Sanayisi İşçileri Hür İşçi Sendikası** (2005), Cumhuriyet Komitesinin 1991-2005 Yıllarında Faaliyeti Hakkında Rapor, (12 Nisan, 2005).
- Azerbaycan Komünikasyon İşçileri Bağımsız İşçi Sendikası** (2005), *Cumhuriyet Komitesinin 1991-2005 Yıllarında Faaliyeti Hakkında Rapor*, (12 Nisan, 2005).
- Azerbaycan Metal İşçileri İşçi Sendikası** (2005), *Federasyonunun 1991-2005 Yıllarında Faaliyet Hakkında Rapor*, (6 Nisan, 2005).
- Azerbaycan Petrol ve Doğal Gaz Sanayisi İşçileri Sendikası** (2005), *Cumhuriyet Komitesinin 1991-2005 Yıllarında Faaliyeti Hakkında Rapor*, (15 Nisan, 2005).
- Azerbaycan Sağlık İşçileri İşçi Sendikası** (2005), *Cumhuriyet Komitesinin 1991-2005 Yıllarında Faaliyeti Hakkında Rapor*, (15 Nisan, 2005)

- Bacon, N.** (2003), ‘*Human Resource Management and Industrial Relations*,’ in Peter Ackers and Adrian Wilkinson, (eds), *Understanding Work and Employment: Industrial Relations in Transition*. Oxford: Oxford University Press, pp. 71–88.
- Bain, G.S. ve Clegg, H.A.** (1974), “Strategy for Industrial Relations Research in Great Britain”. *British Journal of Industrial Relations*. Vol.12 NO.1, pp.91-113
- Baines, C. T., Patricia M. E. ve Sheila M. N.** (1998), “*Women’s Caring: Work Expanding, State Contracting*,” in Carol T. Baines, Patricia M. Evans, and Sheila M. Neysmith, eds., *Women’s Caring: Feminist Perspective on Social Welfare* (Toronto: Oxford University Press): 3-22.
- Balayev, A.,** (1992), *Azerbaydjanskoe Naçionalnoe Dvijenie (Azerbaijan Milli Harekâtı)*, Bakü, Elm Neşriyatı.
- Bamber, G. ve Lansbury, R. D.** (1998), “An introduction to international and comparative employment relations.” *In International and Comparative Employment Relations*, Third edition, ed. G. J. Bamber and R. D. Lansbury. Thousand Oaks, CA: Sage Publications;
- Beaudry, P. ve DiNardo, J.** (1991), ‘The effect of implicit contracts on the movement of wages over the business cycle,’ *Journal of Political Economy*, 99 (4): 665–88.
- Bell, D.** (1973), *The Coming of Post-Industrial Society*. Basic Books.
- Bernstein, E.** (1961), *Evolutionary Socialism: A Criticism and Affirmation*, Random House.
- Blair, M. M.** (1995), *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the TwentyFirst Century*. Washington, DC: Brookings
- Boeri, T. ve van Ours, J.,** (2008), *The Economics of Imperfect Labor Markets*. New Jersey: Princeton University Press.
- Budd J.** (2014), *Industrial Relations Theory: What About Work?.* *Center for Human Resources and Labor Studies* University of Minnesota
- Budd, J. W.** (2010), The Employment Relationship. on: *The SAGE Handbook of Human Resource Management*. [09:48 9/7/2009 5298-Wilkinson-Ch04.tex]. Page: 51 51–70
- Budd J. ve Bhave D.** (2010), The Employment Relationship. [09:48 9/7/2009 5298-Wilkinson-Ch04.tex] Job No: 5298 Wilkinson: *The SAGE Handbook of Human Resource Management*
- Budd, J. W.** (2008), *Labor Relations: Striking a Balance*, 2nd ed. Boston: McGraw-Hill/Irwin.
- Budd, J. W. ve Bhave, D.** (2008), ‘Values, ideologies, and frames of reference in industrial relations,’ in Paul Blyton, Nicolas Bacon, Jack Fiorito, and Edmund Heery (eds), *Sage Handbook of Industrial Relations*. London: Sage, pp. 92–112.
- Budd, J. W., Gomez, R. and Meltz, N. M.** (2004), ‘Why a balance is best: the pluralist industrial relations paradigm of balancing competing interests,’ in Bruce E. Kaufman (ed.), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. *Champaign, IL: Industrial Relations Research Association*, pp. 195–227.
- Bünyadov, Z.** (1994), *Azerbaycan Tarihi*, I cilt, Bakü, Azerbaycan Devlet Neşriyatı.
- Büyükuslu, A. R.** (1997), “Avrupa Sendikalarının Kimlik Arayışı-Türk İş“, *İktisat Dergisi*, Şubat.
- Carruth, A. ve Disney, R.** (1988), İki Milyon Sendika Üyesi Nereye Gitti? , *Economica*, Yeni Seri, 55: 1-19.

- Caulfield, N.** (2004), Labor relationsn Mexico: Historical legacies and some recent trends. *Labor History*, 45 (4), 445–467.
- Cavadov, C.** (1998), *Azərbaycan'da Hayırseverlik Hərəkatı*, Bakü, Ümid Neşriyatı.
- Chossudovsky, M.** (1999), *Yoksulluğun Küreselleşmesi*, Çev: Neşenur Domaniç, Çiviyazıları, İstanbul.
- Cole, G.D.H.** (1966), *An Introduction to Trade Unionism*.
- Cox, R.W.** (1971), 'Approaches to a Futurology of Industrial Relations', *IILS Bulletin* 8: 139-64
- Daft, R.L.** (1999), *Organization Theory and Design*. USA: West Publishing Company
- Dunlop, J. T.** (1958), *Industrial Relations System*. NY: Henry Holt.
- Efendiyev, M.** (1998), "Siyasal İlmin Problemleri", *Siyaset Neşriyatı*, Bakü, 1998.
- Eliyarli, S.** (2004), *Azərbaycan Tarihi*, Bakü, Azərbaycan Neşriyatı, 2004.
- England, G.** (1987), *Part-Time, Casual and Other Atypical Workers: A Legal View*. Kingston: Industrial Relations Centre, Queen's University.
- Epstein, R.A.** (1983), 'A common law for labor relations: a critique of the new deal labor legislation,' *Yale Law Journal*, 92 (8): 1357–408
- Farber, H.** (1986), The analysis of union behavior. In Ashenfelter, O. and Layard, R., editors, *Handbook of Labor Economics*, volume 2, pages 1039–1089. Elsevier.
- Fashoyin, T.** (2004), Tripistik işbirliği, sosyal diyalog ve ulusal kalkınma. *Uluslararası Çalışma İnceleme*, 143, 343-372.
- Foner, P.S.** (1972), *History of the Labor Movement in the United States*.
- Fox, A.** (1966), *Industrial Sociology and Industrial Relations*. *Royal Commission Research Paper* NO. 3. London: HMSO
- Fraser, W.H.** (1999), *A history of British trade unionism 1700-1998*, Macmillan Press LTD, London, UK.
- Freeman, R.B. ve James L.M.** (1984), *What Do Unions Do?* New York: Basic Books
- Garaşov, H. T.** (1995), *İşçi Sendikaları*, Bakü, Tebib Neşriyatı, 1995.
- Garaşov, H. T.** (2003), *Yeni Tip Hemkarlar İttifaqları, (Yeni Tip işçi Sendikaları)*, Elm Neşriyatı, Bakü, Bakü, 2002. Garaşov, H., T, *İşçi Sendikaları Bağımsız Toplumsal, Apolitik Teşkilattır*, Bakı, Ufuq Neşriyatı, 2003.
- Gasimov, M.** (1997), *Azərbaycanın Dış Politikası*, Nur Neşriyatı, Bakü, 1997.
- Gevgili, A.** (1990), *Türkiye'de Yenileşme Düşüncesi, Sivil Toplum, Basın ve Atatürk*, Bağlam Yayınevi, İstanbul, 1990.
- Geybullayev, G.** (1994), *Azərbaycan Türklərinin Teşəkkülü Tarihindən*, Azərbaycan Devlet Neşriyatı Yayınları, Bakü, Azərbaycan, 1994
- Glennis H.** (2005), Right on the money: What do Australian unions think of performancerelated pay? *Journal of Employee Relations*, 27(2): 141-159.
- Godard, J.** (1997), "Managerial Strategies, Labour and Employment Relations and the State: the Canadian Case and Beyond." *British Journal of Industrial Relations* 35(3):399- 426.
- Godard, J.** (2005), *Industrial Relations, the Economy and Society*, 3rd ed. Concord, Ontario: Captus Press.
- Gorz, A.** (1997), *Farewell to the Working Class*, Pluto Press.
- Hacıyev, R.** (2002), *Sivil Toplum Kuruluşu*, Bakü, Yeni Nesil Neşriyatı, Bakü.
- Hasanov, E.** (2004), *Sivil Toplum Kuruluşları için Bilgi Rehberi*, Respublika Yayınevi, Bakü, 2004.
- Hekimler B.U.** (2017), Türkiye'de Olumsuz Sendikal Algının İçsel ve Dışsal Nedenleri. *Sosyal Siyaset Konferansları / Journal of Social Policy Conferences* Sayı / Issue: 68 – 2015/1, 127-154

- Hogg, M.A.** (2006), "Social Identity Theory," in Peter James Burke, ed., *Contemporary Social Psychological Theories* (Stanford, CA: Stanford University Press): 111-36.
- Holopainen T.** (2009), *Establishing and doing Business in Finland*. Edita Prima Oy. Helsinki, Finland.
- Hughes, E.C.** (1971), *The Sociological Eye: Selected Papers* (Chicago: Aldine Atherton).
- Huiskamp, R.** (1995), "Industrial Democracy, Employee Participation and Operational Autonomy." in *Comparative Industrial and Employment Relations*, ed. J. Van Ruysseveldt, R. Huiskamp and J. van Hoof. London: Sage Publications.
- Hunter, L.C. ve Mulvey C.** (1981), *Economics of Wages and Labour*. 2nd Ed. The Macmillan Press Ltd London and Basingstoke.
- Hyman, M.**, (1971), *Marxism and the Sociology of Trade Unionism*. London: Pluto Press., 1- 24
- Hyman, R.** (1995), 'Industrial Relations in Europe: Theory and Practice', *European Journal of Industrial Relations* 1(1): 17-46.
- Hyman, R.** (2004), 'Is Industrial Relations Theory Always Ethnocentric?' in B. E Kaufman, ed., *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*, Madison: IRRA.
- Işıklı, A.** (1972), *Sendikacılık ve Siyaset*. Siyasal Bilgiler Fakültesi yayım, Ankara, 1972.
- Jackson, M.P.** (1983), *Industrial Relations*. 2nd Ed reprint. Croom Helm London & Canberra.
- Kapani, M.** (2000), *Politika Bilimine Giriş*, 12. Basım, Bilgi Yayınevi, Ankara.
- Kaufman, B.E.** (2006), Industrial relations and labor institutionalism: A Century of boom and bust. *Labor History*, 47 (3): 295–318.
- Kaufman, B.E.** (1999), "Expanding the Behavioral Foundations of Labor Economics," *Industrial and Labor Relations Review*, 52(3): 361–92.
- Kay, G.** (1979), *The Economic Theory of the Working Class*, Macmillan, London.
- Krehbiel, P.**, (2006), Understanding Union Consciousness: Knowing Where Your Co-Workers Are at Can Help Build the Union, *Labournotes.org*.
- Kumar, K.** (1978), *Prophecy and Progress: The Sociology of Industrial and Post-Industrial Society*. Penguin Books.
- Kuruvilla, S.** (1994), National industrialization strategies and firm level IR/HR practices: Case studies in Malaysia and Philippines (CAHRS Working Paper #94-07). Ithaca, NY: Cornell University.
- Kymlička, W.** (1998), *Çok Kültürlü Yurttaşlık*, Çev: Abdulla Yılmaz, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Lee, J. ve Lee, D.** (2009). Labor-management partnership at Korean firms: Its effects on organizational performance and industrial relations quality. *Personnel Review*, 38 .4, 432-452.
- Lenin, V. I.** (1902), "What Is To Be Done", *Lenin's Selected Works*.
- Lester, R.A.** (1966), *Economist of Labour*, p.539.
- Lewin, D.** (2005). "Unionism and employment conflict resolutoin: Rethinking collective voice and it's consequences". *Journal of Labor Research* 26 (2): 209-239.
- Lichtenstein N.** (2002) *State of the Union: A Century of American Labor*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- Lowe, G., Schellenberg, G. ve Davidman, K.** (1999), *Re-Thinking Employment Relationships*. Ottawa, ON: Canadian Policy Research Networks, *Discussion Paper No. W-05*.
- Mahiroğulları, A.** (2011), *Dünyada ve Türkiye’de Sendikacılık*, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Manning, A.** (2003), *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labor Markets*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Margalit, E.** (1994), *The Trade Union in Israel-Past and Present*. *Golda Meir Institute for Labor and Society Research*. Tel Aviv University (Hebrew)
- Marx, K.** (1973), *The Poverty of Philosophy*, Moscow, Progress Publishers.
- Marx, K. ve Engels, F.** (1848), *The Communist Manifesto*, Yordam, Istanbul, 1848
- McCall, G.J. ve Simmons, J.L.** (1966), *Identities and Interactions* (New York: Free Press).
- Mehdiyev, E.** (2005), *Azərbaycan İşçi Sendikalarının Tarihi*, Bakü, Azer Neşriyatı.
- Mehdiyev, R.** (2005), *Azərbaycan: Küreselleşme Döneminin Talepleri, Geçmişin Dersleri, Bugünün Gerçekleri ve Geleceğin Perspektifleri*, Azərbaycan Neşriyatı, Bakü, 2005.
- Mehdiyev, R.** (2001), *Azərbaycan 1991 2001*, Nur Neşriyatı, Bakü, 2001.
- Mills, (1948)** *New Men of Power*, University of Illinois Press.
- Nichols, T., Sugur, N. ve Demir, E.** (2000), *The production and Reproduction of Trade Union Aristocracy in the Turkish Metalworking Industry*, *Cardiff University Working Paper Series*, Cardiff.
- North, D.** (2010), *Marxism and Trade Unions*, 1998, Retrieved from <http://www.wsws.org/exhibits/unions/unions.htm> in 2010
- Noyan, E.** (2009), *Patent Hukuku*, Ankara.
- Oakley, A.** (1974), *The Sociology of Housework* (London: Robertson).
- Owens, T.J.** (2003), “Self and Identity,” in John Delamater, ed., *Handbook of Social Psychology* (New York: Springer): 205-32.
- Rose, E.D.** (2008), *Employment Relations*. (3rd ed).London: Pearson Education Ltd.
- Saporta, I.** (2007), *Trade Unions. Jerusalem: The Van Leer Institute*, Hebrew.
- Silva, S.R.** (1998), *Elements of a Sound Industrial Relations System*. *East Asia Multidisciplinary Advisory Team*. ILO: Bangkok.
- Thompson, E.P.** (2004), *İngiliz İşçi Sınıfının Oluşumu*, Birikim Yayınları, Istanbul.
- Tokol, A.** (2000), *Sosyal Politika*, 2.Baskı, Bursa: Vipaş A.Ş. Yayınları.
- Turner, J.C. ve Rina S.O.** (1999), “*Social Identity, Personality, and the Self Concept: A Self-Categorization Perspective*,” in Tom R. Tyler, Roderick Moreland Kramer, and Oliver P. John, eds., *The Psychology of the Social Self* (Mahwah, NJ: Erlbaum): 11-46.
- Turner, N., Julian B. ve Anthea Z.** (2002), “*Positive Psychology at Work*,” in C. R. Snyder and Shane J. Lopez, eds., *Handbook of Positive Psychology* (New York: Oxford University Press): 715 30.
- Ulrich, D. ve Brockbank, W.** (2005), *The HR Value Proposition*. Boston: Harvard Business School Press
- Veliyev, İ.** (2005), *Azərbaycan’ın Siyasi Partileri ve Toplumsal Örgütleri*, Çağ Neşriyatı, Bakü.
- Wachter, M.L.** (2004), “*Theories of the Employment Relationship: Choosing Between Norms and Contracts*,” in Bruce E. Kaufman (ed.), *Theoretical Perspectives on Work and the Employment Relationship*. Champaign, IL: Industrial Relations Research Association. pp. 163-93.

- Waddington, J. and Whitson, C.** (1997), Why do people join unions in a period of membership decline?, *British Journal of Industrial Relations*:515-546
- Webb, S. ve Webb, B.** (1920), *History of Trade Unionism*, London.
- Wright, E.O.** (2000), "Class Boundaries on Contradictory Class Locations", *Classes, Power and Conflict*, Macmillan Press, London.
- Wright, E.O.** (1999), *Working Class Power, Capitalist Class Interests and Class Compromise*.
- Wrigley C.** (2009), Trade unionists and the Labour Party in Britain: the bedrock of success. *Revue Française de Civilisation Britannique. French Journal of British Studies*
- Yazıcı, E.** (2004), *Sendikal Hareket, Yeni Misyon Arayışları*, Ülke-Emek Yayınları, Ankara, 2004.
- Yıldırım, A.** (2011), Sosyal Birleme Açısından Sivil Toplum Örgütleri, (Isparta Örneği), *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Isparta.
- Zerdabi, H.B.** (1903), *Bürokrasi ve İtibarlık/Seçilmiş Eserleri ve Mektupları*, Bakü.



## ÖZGEÇMİŞ

**Ad Soyad** : Aida BUDAGOVA  
**Doğum Tarihi ve Yeri** : 1984, Gürcistan  
**Email** : aidabudagova@gmail.com



### Eğitim Bilgileri

**Lisans** : Azerbaycan Devlet Kooperasiya Üniversitesi, Muhasib ve Audit Uçot,  
**Yüksek Lisans** : İstanbul Aydın Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Programı