

TÜRKİYE’DE 1980 SONRASI DÖNEMDE SENDİKACILIK: İŞÇİ VE İŞVEREN SENDİKALARININ BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİ VE SANAL SENDİKACILIK UYGULAMALARINA BAKIŞ AÇISI

Meryem AYBAS

Gönen DÜNDAR

Serap YILMAZ

**İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi
İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı**

ÖZET

Bilişim teknolojilerinin; ekonomik sistemi ve işçi hareketlerini kökten değiştirmesi, tüm alanlarda olduğu gibi, sendikal örgütlenmeyi de büyük ölçüde etkilemiştir. Günümüzde yeni bilişim teknolojileri; işçi ve işveren arasındaki çatışmaların çözümünde, sendikal faaliyetlerin örgütlenmesinde, üyelerle olan iletişimde ve müzakere sürecinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu çalışma, bilişim teknolojilerin sendikaların örgütlenmelerine ve etkinliğine etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Özellikle 1980 sonrası dönemde, Türkiye’deki siyasi ve yasal koşullar bağlamında sendikal örgütlenmenin olumsuz etkilendiği düşünülmektedir. Buradan hareketle yola çıkılarak bu çalışmada, işçi ve işveren sendikalarının bilişim teknolojilerine bakışının incelemesi amaçlanmıştır. Çalışma sonucunda, sendikaların bilişim teknolojisi (BT) kullanımı, BT’den beklenen yarar ve sanal sendikacılık konusundaki algıları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. İşçi ve işveren sendikaları arasında da söz konusu ilişkiler açısından anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: 1980 sonrası sendikalar, BT kullanımı, sanal sendika, e-sendika

***UNIONISM IN THE POST-1980 PERIOD IN TURKEY:
THE VIEW OF LABOR AND TRADE UNION CONFEDERATIONS TO ITC
AND VIRTUAL UNION APPLICATIONS***

ABSTRACT

The “Information Revolution” is changed economic system and labour movements throughout the world as well as in all areas and it has created a huge impact on union organizing. New information technology (IT) has played a critical role in negotiations, conflicts with employers, organizing campaigns and communication with union members. This paper examines the effects of information technology (IT) on organizing and union effectiveness labor and trade unions. The union organizations, especially in the context of the post-1980 period is thought to be negatively affected by Turkey's political and legal conditions. On the basis of this perspective the aim of this study to review Turkish labour and trade union’s views on the use and importance of information and communications technology (ICT) within their unions. The results show that, there is a significant relationship between the use of IT in the trade and labor unions, the expected benefit from IT and virtual unionism 'perceptions. Significant differences were determined between labors and trade unions in terms of the relationships, that have been identified.

Key words: The use of ITC, Virtul union, E-union, Post-1980 period of unions

GİRİŞ

Sendika; çalışanların yönetim sürecinde söz sahibi olmalarında (Öztürk, 2007), haklarının korunmasında, eşitliğin sağlanmasında, çalışma koşullarının düzenlenmesinde kararların sadece işverenin ihtiyatına bırakılmadan, çalışanlara da söz hakkı tanıyan bir yapılandırma (Selamoğlu, 2004).

Türkiye’de sendikal gelişmeler incelendiğinde öne çıkan belirleyici değişkenin yasal düzenlemeler olduğu rahatlıkla görülebilir (Delican, 2006). Çalışmanın 1980 sonrası dönemi kapsamının amacı, Türkiye için önemli bir gelişme olan 12 Eylül ihtilali ve ihtilal sonrası değişen yasal düzenlemeler, yine bu dönemlere rastlayan dünyadaki teknolojik gelişmelerle birlikte değişen işgücü yapısı ve dolayısıyla değişen endüstriyel ilişkiler ve sendikalaşmadır. Bu çalışmada öncelikli olarak sendikalaşmayı etkileyen iki önemli değişken; teknolojik değişimler ve yasal düzenlemeler ele alınacaktır. İkinci kısımda ise işçi ve işveren sendikalarının bilişim teknolojileri ve sanal sendikacılığa bakış açısını değerlendiren araştırma sonuçlarına yer verilecektir.

1. 1980 SONRASI TÜRKİYE’DE SENDİKAL YAŞAMA GENEL BAKIŞ

1960’larda başlayan ancak 1980 sonrası dönemde hız kazanan bilgi çağı, küreselleşme ve teknolojinin gelişmesiyle fiziksel güce dayalı işlerde çalışanlar azalmış, bilgi sahibi vasıflı çalışanların sayısı artmıştır (Kocabaş, 2004; Öztürk, 2007). Yaşanan gelişmeler dünya genelinde endüstri istihdamının azalmasına neden olmuştur. Teknolojik gelişmelerin de etkisiyle ulaşım, iletişim ve hizmet sektöründe çalışan sayısının arttığı görülmektedir. Bu durum, sendikalı işgücü miktarında azalmaya sebep olmuştur (Güloğlu ve Sertkan, 2003). Esnek çalışma koşulları ve kadınlara sağlanan yasal kolaylıklar da kadın çalışanların toplam işgücündeki oranını arttırmıştır (Kocabaş, 2004). İşgücünün özelliklerinin değişmesi sendikalardan beklentilerini de değiştirmesine sebep olmuştur (Güloğlu ve Sertkan, 2003).

Özellikle beyaz yakalı çalışanlar arasında sendikalaşma oranının %10'un altına gerileyerek tarihin en düşük seviyesinde olduğu gözlenmektedir (<http://www.sendika.org/2009/07/beyaz-yakali-isciyiz-biz-cuneyt-goksu/>).

Türkiye'deki gelişmeler incelendiğinde, sendikal hakların birçoğunun, işçiler henüz daha istemeden verildiği yargısı hakimdir. Tarihsel süreç içerisinde sendikal gücün nispeten yoğun olduğu dönem 274 ve 275 sayılı kanunların yürürlükte olduğu yıllardır. 1961 Anayasası, endüstriyel ilişkilerin yasal zemine oturtulduğu dönemdir. Bu dönemde sendikal örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakları anayasal haklar olarak yerini almıştır (Delican, 2006). 12 Eylül 1980 askeri müdahalesini takiben 1981 yılında toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasaları değiştirmeye yönelik çalışmalar başlamış ve bu çalışmalar 1982 yılında kabul edilen Anayasa ile birlikte hızlandırılmıştır. 5 Mayıs 1983 tarihinde 2821 ve 2822 sayılı kanunlar Milli Güvenlik Kurulu tarafından kabul edilmiş, grev ve toplu sözleşme haklarının kullanılması büyük ölçüde sınırlandırılmıştır (Şafak, 2006). Bu dönem, Cumhuriyet dönemi boyunca sendikal hareketleri incelediğimizde yasal düzenlemeler bakımından en olumsuz koşulların olduğu dönem olarak kabul edilebilir (Kutal, 2005). Askeri müdahalenin ardından sendikal yaşam tam bir durgunluk içine girmiştir. HAK-İŞ'in kısa bir süre, MİSK ve DİSK'in faaliyetleri ise uzun bir süre durdurulmuştur. TÜRK-İŞ ise faaliyetlerine devam etmiştir. 1981'de faaliyetinin durdurulması üzerinden kısa bir zaman sonra HAK-İŞ tekrar faaliyete başlamıştır. DİSK'in tekrar açılması ise ancak 1991'de gerçekleşmiştir (Delican, 2006).

1980 sonrası partiler ve sendikalar arası bağ giderek yok olmuştur. 12 Eylül sonrası tüm ülkeyi etkileyen politikadan uzaklaştırma uygulamaları, sendikaları da etkilediği söylenebilir. Bu etkiyle birlikte ideolojik sendikacılıktan ekonomik sendikacılığa geçiş olmuştur (Delican, 2006).

2821 ve 2822 sayılı yasaların özgür bir sendika ortamı yaratılmasındaki başarısızlıkları Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından da teyit edilmiştir.

ILO'nun yıllık yapılan Konferanslarında Türkiye sıkça gündeme alınmış, ciddi eleştirilere maruz kalmış ve hatta özel paragrafa bile alınmıştır. Bu dönem içinde sendikal hak ve özgürlüklerin kullanımındaki sınırlamalar ve eksiklikler nedeniyle Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nde onaylamış olduğu 87 ve 98 ile 151 sayılı sözleşmelere aykırı uygulamaları dolayısıyla Uygulama Komitesinde eleştirilere tabi tutulmuştur (<http://www.disk.org.tr> Erişim: 08.11.2011).

Türkiye 2008 ve 2009 İlerleme Raporlarında, Türkiye'de sendikal hak ve özgürlüklerin Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) standartlarının çok gerisinde olduğu tespiti yapılmıştır. Rapor, bu konudaki düzenleme ve uygulama önlemlerinin genişletilmesine ilişkin bazı talepleri de içermektedir. 9 Kasım 2010'da açıklanan ilerleme raporunda işçilerin durumuna yer verilerek, sendikal hakların AB normları ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) normlarına uygun olmadığı kaydedilmiştir. Kadınların sendikalarda yeterli temsil edilmediği de raporda yer almıştır.

2012 yılında, 6356 sayılı Kanun, 1983 tarihli 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nu (TİSGLK), tek bir çatı altında toplamıştır. 6356 sayılı yeni kanunla endüstri ilişkilerinde yaşanan problemlere çözümler üretmek amaçlanmıştır (Dereli, 2013). Yeni kanun sendikal güvenceler konusunda yenilikler getirmektedir. Bununla beraber sendikal fesih konusunda iş güvencesi kapsamında olmayan işçileri korumasız bırakılması noktası, Anayasaya ve ILO sözleşmelerine aykırılık arz etmektedir (Astarlı, 2013). Kanun taslak aşamasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından eleştirilmiş ve ILO sözleşmelerine (özellikle 87 ve 98 sayılı sözleşmelerinin) ve ILO denetim organlarının kararlarına aykırı olduğu vurgulanmıştır. Avrupa Birliği (AB) 2012 Türkiye İlerleme Raporu'nda da taslağın yetersiz olduğu belirtmiştir. Bu eleştirilere rağmen taslak üzerinde düzeltme yapılmasından ziyade yeni kısıtlamalarla kabul edilmiştir (Çelik, 2012). Yeni yasa tüm bu eleştirilere karşılık 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmî Gazete' de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Yeni kanun, sendikal haklar konusunda 2821 ve 2822 sayılı yasalarda kabul edilen temel parametreleri korumaktadır (Çelik, 2012) ve köklü değişiklik getirmemiştir (Dereli,2013). Özellikle sendika kurma, sendikaların iç işleyişleri açısından kısmi iyileştirmeler getirmektedir (Çelik, 2012).

Yaşanan teknolojik değişimler ve işgücünün niteliğindeki farklılaşmalar gibi faktörler yeni kanunun hazırlanmasını doğrudan etkilemiştir. Bilişim teknolojilerinin bu kadar yoğun olarak kullanıldığı ve örgüt yapılanmalarının önemli biçimde değiştiği günümüz ekonomik yaşam koşullarında yeni kanunun, işçi sendikalarına üyelik için noter şartını kaldırarak, üyeliğe e-devlet şartı getirmesi oldukça önemli bir değişiklik olarak kabul edilebilir. Sendika üyeliğinde ve üyelikten ayrılma için kullanılacak e-devlet uygulaması konusunda farklı fikirler vardır. Bir kısım yazarlar (Çelik, 2012) kötüye kullanımlar olabileceğini savunmuşlardır. Dereli'ye (2013) göre iyi düzenlenmiş elektronik bir ortam yıllardır eleştirilen sendikal üyelik ve üyelikten ayrılma işlemlerinin kolaylaştırılması açısından önemli bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Yeni kanunun, "Sendika Üyeliği ve Üyeliğin Kazanılması" başlıklı 17. maddesinin 5. fıkrasına göre:

- Sendikaya üyelik, Bakanlıkça sağlanacak elektronik başvuru sistemine e-devlet kapısı üzerinden üyelik başvurusunda bulunulması ve sendika tüzüğünde belirlenen yetkili organın kabulü ile e-devlet kapısı üzerinden kazanılır.
- Üyelik başvurusu, sendika tarafından otuz gün içinde reddedilmediği takdirde üyelik talebi kabul edilmiş sayılır.
- Haklı bir neden gösterilmeden üyelik başvurusu kabul edilmeyenler, bu kararın kendilerine tebliğinden itibaren otuz gün içinde dava açabilir.
- Mahkemenin kararı kesindir.
- Mahkemenin davacı lehine karar vermesi hâlinde üyelik, ret kararının alındığı tarihte kazanılmış sayılır.

hükümleri bulunmaktadır.

2. BİLİŞİM TEKNOLOJİLERİNİN SENDİKAL ÖRGÜTLENMEYE ETKİLERİ VE TÜRKİYE'DEKİ DURUM

Bilişim teknolojileri (BT), tüm ekonomik ve endüstriyel alanda etkisini gösterdiği gibi gerek çalışanlar, gerekse de sendikalar üzerinde etkili olmuştur (Lucore, 2002; 201). BT ve sendikal örgütlenme konusunda yazında 1980'lerin başına uzanan çalışmalar bulunmaktadır (Templer ve Solomon, 1988). İlk yıllarda BT-sendika ilişkisi ve temel düzeyde BT kullanımına ilişkin çeşitli araştırmalar (Templer ve Solomon 1988, Fiorito vd, 2000; Fiorito ve Royle, 2005) söz konusu iken, son yıllarda kuramsal bazda da olsa, küresel anlamda sanallaşma ve sanal örgüt eğilimine paralel olarak, sanal sendika ve/veya e-sendika kavramlarının ele alındığı görülmektedir (Freeman ve Rogers, 2002; Diamond ve Freeman, 2002; Darlington, 2004). BT'nin sendikalarda kullanımına ilişkin tartışmalar, temel düzeyde BT kullanımı, e-sendika ve/veya sanal sendikacılık ve siber sendika kavramları çerçevesinde gerçekleşmektedir.

Sendikaların BT ve internetle tanışmaları, küreselleşme süreciyle ivme kazanarak, geleneksel sendikal modellerin yerine yeni model ve oluşumların tartışılmasına yol açmıştır (Şenkal, 2003; 34).

E-sendikacılık kavramı, internetin bütünsel bir değişimin öznesi olduğundan hareketle, sendikaların interneti tüm strateji ve amaçlarının merkezine alarak, internet yardımıyla ulusal ve uluslararası ölçekteki faaliyetlerini geliştirebilmesini ifade eder. Sanal sendikacılık, sendikacılıkla ilgili tüm faaliyetlerin internet üzerinden yürütülmesidir. Sanal sendikacılıkla; çok uluslu şirketlerin farklı ülkelerdeki işletmelerinde ve/veya çok uluslu şirketin farklı ülkelerindeki yerel ortaklıklarında örgütlü farklı sendikalar yerine, bir sendikaya ulaşarak zaman ve mekân farklılıklarını ortadan kaldırmak mümkün hale gelebilmektedir. Zaman zaman

birbirinin yerine de kullanılsa da sanal sendikacılık kavramı e-sendika kavramından daha ileri bir aşamayı temsil etmektedir. Sanal sendikacılık interneti tek ve asıl değiştirici güç olarak konumlandırmaktadırlar. Bunun karşılık siber sendika kavramı ise, geleneksel örgütlenme stratejileri ile internet olanaklarının birleştirilmesine odaklanmaktadır (Başaran, 2010; Yücesan-Özdemir, 2009).

Sendikaların bir ağ ile bağlanmış bilgisayarlarla birbirleriyle sürekli iletişim kurabilecekleri fikrini 1972’de yayımladığı “Uluslararası Sendikacılık” kitabında ortaya atan ilk sendikacı Charles Chip Levinson’dur. Levinson’a göre küresel şirketlere karşı küresel düzeyde oluşturulan sendikalar dengeleyici bir güç oluşturabilirler (Gündoğan, 2002). Sanal örgütlenmeyle birlikte dünyanın tamamında emeğin birlikte hareket edebilmesi ve ücret ve diğer haklar açısından eşişsizliklerin çok daha rahatlıkla tespit edilebilmesi mümkün hale gelebilir.

BT’nin sendikal örgütlerdeki örgütsel verimliliğin arttırılmasında önemli bir unsur olduğuna ilişkin olarak yazında pek çok çalışma bulunmaktadır (Templer ve Solomon, 1988; Fiorito vd., 2000; Fiorito ve Bass, 2002; Chaison, 2002; Fiorito ve Royle, 2005). Bu çalışmalar, üyelere çeşitli hizmetler verilmesi, politik eylem ve örgütlenme faaliyetleri açlarından sendikalarda BT kullanımına işaret etmektedir. Sendikaların BT’ye karşı tutumlarının genelde destekleyici olduğu ancak sektörlerle göre değişiklik gösterdiği görölmektedir. BT’ye karşı olumsuz tutumun temelinde, beraberinde getirdiği yeni çalışma koşulları yatmaktadır. BT, mesleğin yapısında ve çalışanların nitelikleriyle beceri gerekliliklerinde değişimler yaratmış; kısmi zamanlı çalışma, esnek çalışma vb. yeni iş koşullarının oluşmasına neden olmuştur (Templer ve Solomon, 1988).

BT ve internetin, sendikacılığın modernleşmesi ve geliştirilmesi ile artan biçimde heterojenleşen iş gücü ve kolektif eylem ve dayanışma arasındaki boşluğunun doldurulmasında önemli bir yol olduğu konusunda dünya genelinde artan bir görüş bulunmaktadır. Birçok uluslararası sendikal federasyon, interneti dünya genelinde

sendikalara hizmet ve enformasyon sunma konusunda yoğun olarak kullanılmaktadır (Freeman, 2002; Diamond ve Freeman, 2002; 570).

Darlington (2004), internetin tüm iş kurallarını değiştirmesine atıfla, sendikal hareketi de bir e-örgüt biçimine dönüştüreceğini vurgulamaktadır. Buna göre, yeni bilgi ve iletişim teknolojilerine uyum sağlayamayan sendikalar yok olma tehdidiyle karşı karşıyadır. Bilişim teknolojilerinin etkisiyle yeni oluşan bu sendikal yapının işleyişi geleneksel biçimden tamamen farklılaşmaktadır. Sendikalar interneti tüm strateji ve amaçlarının merkezine almalıdırlar. Yine Darlington (2004)'e göre, İnternet ve bilişim teknolojileri, sendikaların yaptığı ve yapması gereken her türlü faaliyeti etkileyecek ve dönüşüme uğratacaktır. Sendikaların yaşayabilirliği açısından bu dönüşüm şarttır. Templer ve Solomon (1988)'de benzer yargılarda bulunarak, sendikaların gelecekte yaşayabilirliğinin BT'ye bağlı olduğu konusuna 25 yıl önce dikkat çekmişlerdir.

Darlington, e-sendika yaklaşımı ile internetin iç iletişimi ve iş görme biçimlerini, dışarıyla iletişimi, üye etkinliklerini, işçi eğitimi süreçlerini, konferanslar ve sempozyumların düzenlenmesi biçimlerini, sendikaların uluslararası ilişkilerini ve hatta toplu sözleşme süreçlerini etkileyerek, daha verimli hale getireceği görüşündedir (Darlington, 2004; Başaran, 2010). Sendikalar internetle birlikte alternatif bir biçimde örgütlenebilirler. İş tabanlı, meslek tabanlı, coğrafi alan, uluslararası/yerel sendika tabanlı olarak çalışanlar net aracılığıyla organize olabilir, çok geniş sınırlar içinde hayal edilemez derecede düşük maliyet ve hızda birbirlerine bağlanabilirler (Freeman ve Rogers, 2002; Diamond ve Freeman, 2002).

BT, geleneksel sendikacılığın tüm faaliyetleri üzerinde büyük dönüşümler ve yenilikler getirmiştir. Daha önce hiç olmayan sanal grev (IBM örneği), sanal miting (DİSK örneği), web aracılığıyla dünya çapında kamuoyu oluşturma, en hızlı biçimde çalışma hayatındaki gelişmeleri üyelerine bildirme, işçi sınıfı arasındaki dayanışma ve işbirliğini geliştirerek uluslararası karaktere büründürme, internet üzerinde toplu

pazarlık görüşmeleri, çalışanların eğitimi vb. birçok alanda yeni uygulamalar ortaya çıkmıştır (Şenkal, 2003;Yücesan-Özdemir,2009;

<http://bianet.org/biamag/bianet/108174-bilisimciler-sanal-miting-icin-orgutleniyor>).

İnternet, kolektif pazarlıklarda üyelere ulaşmak, sürece dahil etmek, onları gelişmelerden haberdar etmek için önemli bir araçtır. Örneğin İsveç'te sendikalar toplu iş görüşmelerindeki gelişmeleri üyelerine aktarmak, onların fikirlerini almak için web sitelerini kullanmaktadırlar (Bibby, 2004; 7).

Diamond ve Freeman (2002) internetin sendikalar üzerinde oluşturduğu değişimi beş noktada olacağını öngörmüştür. Bunlar: a) Web, yeni örgütlenme biçimleri ve sanal sendika bölgeleri oluşturacaktır. b) Sendikalar üyelerine olan hizmetlerini 7/24 biçiminde arttıracaklardır. c) Web, sendikal demokrasiyi arttıracaktır. d) Web, endüstriyel uyuşmazlıkların yapısını değiştirecektir. e) Web, uluslararası çalışma ve işbirliğini güçlendirecektir. Diamond ve Freeman (2002); internetin sendikaları nasıl dönüştürdüğünü İnternet öncesi ve sonrası bağlamında temel faaliyetler, hizmetler, uyuşmazlık durumu, sendika üyeliği, örgüt içi demorasi gibi boyutlar açısından Tablo 1'deki gibi özetlemişlerdir.

TABLO 1: İnternet Çağında Sendikaların Dönüşümü

	<i>İnternet öncesi sendikaların faaliyetleri</i>	<i>İnternet sonrası ek yeni faaliyetler</i>
<i>Temel Faaliyet</i>	Toplu pazarlık	Bireysel temsil ve danışma
<i>Hizmetler</i>	<ul style="list-style-type: none">• Temsilciler ve liderler tarafından yapılan hizmetler.• İşverenle yapılan pazarlığa bağlı olan hizmetler	Doğrudan üyelere sağlanan dijital hizmetler
<i>Uyuşmazlık durumunda başvurulacak yol</i>	Grev	Web iletişimi, Siber gözcülük-toplanma (cyber-picketing)
	<i>İnternet öncesi üyelik</i>	<i>İnternet sonrası üyelik</i>
<i>Olayın geçtiği yer</i>	<ul style="list-style-type: none">• İşyeri• İşveren tarafından tanınmış üyeler	Farklılaştırılmış üyelik: <ul style="list-style-type: none">• Üyeler, aboneler• Web sayfasını

		ziyaret edenler • İşyerinde sanal olarak bulunanlar
<i>Sendika üyesi olmayanların durumu</i>	Toplu pazarlık üye olmayı teşvik eder.	Yalnızca üyelere yönelik hizmetler
<i>Örgüt içi demokrasi</i>	Seçilmiş liderler ve bürokrasi	Yerinden yönetim, İnternet oylamaları

Kaynak: Diamond ve Freeman, 2002; 592

Munck (2002), “yeni enternasyonalizm” kavramıyla internetin sendikal hareketin yapısal dönüşümüyle birleştiğinde, uluslar üstü şirketlere eşit güçte bir “sanal” güç yaratma potansiyelini gerçekleştirebileceğini ileri sürmektedir. Yeni enternasyonalizm bu bağlamda, ücretli işçiler arasında sınır ötesi bir dayanışma hareketi yaratması, küresel çapta bir çıkar ve eylem birliği kurma eğiliminde olması anlamında ayırt edici özellik taşımaktadır (Başaran, 2010 içinde Munck, 2002; Waterman, 2001). “ www.labourstart.org ” sitesi buna örnek olarak verilebilir. Dünya genelinde yüzlerce sendika sitesine bağlantıları da barındıran site, tüm dünyadan gönüllülerce çok düşük maliyetle, çalışma yaşamına ilişkin haber ve şikâyetleri anında tüm dünyayla paylaşma imkânı sunmaktadır (Freeman, 2002; Freeman ve Rogers, 2002). Bu site Türkçe olarak da hizmet vermekte, Türkiye’den onlarca haberi paylaşmakta ve eyleme yönlendirebilmektedir (<http://www.labourstart.org/tr/>). Bir diğer örnek olarak da <http://www.labournet.net/world.asp#ID> sitesi verilebilir. Yine bu sitede de Türkiye ile ilgili haberler bulunmaktadır. İnternet üzerinden örgütlenme, üye kabul etme ve politik eylemlerde bulunma konusunda ABD’de bulunan iki sendika yine konuyu aydınlatması açısından örnek olarak verilebilir. ABD’deki UFCW sendikası www.walmartworkerslv.com sitesi ile Wal-Mart’taki tüm eylemler çevrimiçi olarak anında takip edilebilmektedir. Ayrıca bu sitede, iş kanunlarından, sağlık sigortası planlarına kadar pek çok bilgi verilmekte ve üyelere çeşitli hizmetler sağlanmaktadır. www.allianceibm.org veya <http://www.endicottalliance.org/> internet üzerinden üye kabul eden sendikal örgütlenmeye örnek olarak verilebilir. Yine sanal sendikacılığa

verilebilecek bir başka örnek de www.washtech.org silikon vadisindeki ileri teknoloji endüstrisinde çalışanları temsil etmektedir.

Genel olarak bakıldığında Türkiye'deki sendikacılık hareketinin dünyadaki durumun aksine aynı aşamalardan geçmemiş olması, hakların işçi sınıfı tarafından kazanılmayıp yasal olarak idare tarafından tanınması, işçi sınıfının dünyada tanımlandığı anlamda olmayışı vb. nedenlerle temelde ücret artışı gibi konulardan öteye geçememiştir. Buna bağlı olarak internetin ve bilişim teknolojilerinin sendikalara olan etkisi dünyayla paralellik göstermemiştir. Ancak internetin girmediği mecra kalmadığı günümüzde özellikle sosyal medya bu kadar güçlenmişken ve giderek güçlenirken, bundan işçi ya da işveren tüm sendikal örgütlenmelerin etkilenmemeleri düşünülemez.

3. ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın konusu, kuramsal kısımda bilişim teknolojilerinin sendikal örgütlere etkileri kapsamında tartışılan temel başlıklar olan sendikal örgütlerde bilişim teknolojisi kullanımı, bilişim teknolojisinden beklenen yarar ve sanal sendikal örgütlenmeye bakışları arasındaki ilişkilerin incelenmesidir. Bu kapsamda, bu çalışma Türkiye'deki işçi ve işveren konfederasyonlarına bağlı sendikaların BT'yi kullanma durumu, BT'den bekledikleri yarar ve sanal sendikacılık hakkındaki tutumlarını ölçmeyi amaçlamaktadır.

Bu çalışma yeni ekonomiyle birlikte değişen iş yaşamının ve koşullarının iş yaşamının taraflarından biri olan sendikal örgütler üzerinde etkili olduğu varsayımıyla, dünyada yapılan diğer çalışmalarla da karşılaştırarak, Türkiye'deki sendikalarda bilişim teknolojisi kullanımının, bilişim teknolojilerinden yarar

sağlamaya ilişkin genel tutumun ve buna bağlı olarak sanal örgütlenmeye karşı tutumun ne boyutta olduğu sorularına yanıt arayarak bu konularda fikir vermesi açısından önemlidir. Konuyla ilgili olarak Türkiye’de yapılmış olan kuramsal çalışmalar yanında uygulamalı çalışma eksikliği göze çarpmaktadır. Bu anlamda kısıtlı verilerle de olsa bundan sonraki yapılacak çalışmalara katkı sağlanması amaçlanmaktadır.

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI VE SINIRLARI

Araştırmanın çalışma evreni 2010 Mart ayı itibariyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığın Web sayfasında bulunan işçi ve işveren konfederasyonlarına bağlı 147 sendika oluşturmaktadır. Kamu ve memur sendikaları kapsam dışında bırakılmıştır.

Araştırma kapsamında örneklem seçilmemiş soru formu ana kütlenin tamamına yöneltilmiştir. 7 anket, adres değişikliğinden dolayı geri dönmüş, toplamda ise 32 kabul edilebilir geri dönüş alınmıştır. Sosyal bilimlerde posta ile yapılan anketlerde geri dönüş oranı genelde çok düşüktür. %30 gibi bir cevaplama oranının kabul edilebilir olarak nitelenmektedir (Sekaran, 2003). Bu araştırmada geri dönüş oranı %22 olarak gerçekleşmiş ve analiz birimi örgüt olduğu için bu oranın kabul edilebilir olduğu varsayılmıştır. Anketlerin %71,8’i işçi sendikalarından, %28,2’si işveren sendikalarından gelmiştir.

3.3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

Bu çalışmada, BT kullanımı, BT’den beklenen yarar, sanal sendikacılık, sendika türü olmak üzere 4 değişken bulunmaktadır. BT kullanımı; “1:Hiç kullanılmaz, 2: İki yıl içinde kullanılması planlanmaktadır, 3: Az sıklıkta kullanılır, 4: Oldukça sık kullanılır, 5: Çok yoğun kullanılır”, BT’den beklenen yarar ve sanal sendikacılık algısı ise, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum, ifadelerinden oluşan 5’li Likert ölçeği

kullanılarak ölçülmüştür. BT kullanımı ve BT'den beklenen yarar ölçekleri; Fiorito vd. (2000) ve Fiorito ve Bass (2002)'in çalışmalarında kullandıkları ölçeklerden uyarlanarak oluşturulmuştur. BT kullanımı ölçeğinde kullanılan ifadelerden bazıları; "Sendikamızda üyelerle iletişimde bilişim teknolojileri (BT) kullanılır", "Sendikamızda çeşitli toplantılarda video konferans kullanılır." olarak ifade edilebilir. BT'den beklenen yarar; "BT, çalışma ilişkileriyle ilgili olarak yapılan pazarlıklarda sendikanın etkinliğini arttırdı", "BT, sendikal örgütlenmeyi daha esnek hale getirerek güçlendirdi.", gibi ifadelerle ölçülmüştür. Sanal sendikacılığa karşı tutum ise yapılan yazın taramasına göre araştırmacılarca oluşturulan 5 ifade, 1: Kesinlikle katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Kararsızım, 4: Katılıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum, ifadelerinden oluşan 5'li Likert ölçeği kullanılarak ölçülmeye çalışılmıştır. Bu ifadelerden bazıları; "Gelecekte sendikal örgütlenmenin tek bir platformda toplanması mümkündür.", "Gelecekte uluslararası sendika örgütleriyle verilerimizin paylaşılması mümkündür", gibidir.

Aradaki ilişkilerin incelenmesinde ise SPSS 17 istatistik programı kullanılarak korelasyon ve bağımsız t-testinden yararlanılmıştır.

3.4. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

H1: BT kullanımı ve BT'den beklenen yarar arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H2: BT'den beklenen yarar ve Sanal Sendikacılık algısı arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H3: İşçi ve işveren sendikaları arasında BT kullanımı açısından anlamlı bir farklılık vardır

H4: İşçi ve işveren sendikaları arasında BT'den beklenen yarar açısından anlamlı bir farklılık vardır

H5: İşçi ve işveren sendikaları arasında sanal sendikacılık açısından anlamlı bir farklılık vardır.

3.5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğinin incelenmesinde güvenilirlik analizinden yararlanılmıştır. Buna göre; BT kullanımına ilişkin 23 maddenin Cronbach's Alpha değeri: ,93; BT'den beklenen yarara ilişkin 8 maddenin Cronbach's Alpha değeri: ,80; Sanal sendikacılık algısına ilişkin 5 maddenin Cronbach's Alpha değeri: ,78; olarak gerçekleşmiştir. Buna göre bu değerler güvenilir sınırlar içerisinde kabul edilebilir.

Verilerin parametrik testlere uygunluğunu tespit etmek için bu kapsamda öncelikle verilerin normal dağılıp dağılmadığı incelenmiş ve Tablo 2'de ifade edildiği gibi yapılan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Testi sonucunda verilerin normal dağıldığı görüldüğü için ilişki ve farkların incelenmesinde parametrik testlerden yararlanılmıştır.

TABLO 2: Normallik Testi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
	BTKULLANIM	BTETKINLIKALGISI	SANALSENDIKACILIK
N	32	32	32
Normal Parameters ^{a,b} Mean	3,6128	3,9609	3,7750
Std. Deviation	,76809	,58063	,74097
Most Extreme Differences Absolute	,203	,128	,138
Positive	,097	,083	,096
Negative	-,203	-,128	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z	1,147	,725	,783
Asymp. Sig. (2-tailed)	,144	,669	,572

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

BT kullanımı, BT'den beklenen yarar (bilişim teknolojilerinin etkinliği algısı) ve Sanal sendikacılık algısı arasındaki ilişkiler incelendiğinde Tablo 3'te de görüldüğü gibi 0,01 anlamlılık düzeyinde BT kullanımı ve BT'den beklenen yarar arasında:

0,401; BT'den beklenen yarar ve Sanal sendikacılığa karşı tutum arasında 0.05 anlamlılık düzeyinde 0,382 değerlerinde olumlu yönde orta düzeyde ilişkiler bulunmuştur. Buna bağlı olarak H1 ve H2 hipotezleri doğrulanmıştır.

TABLO 3: Korelasyon Analizi Sonuçları

		BTKULLANIM	BTETKINLIKALGISI	SANALSENDIKACILIK
BTKULLANIM	Pearson Correlation	1	,401*	,090
	Sig. (2-tailed)		,023	,625
	N	32	32	32
BTETKINLIKALGISI	Pearson Correlation	,401*	1	,382*
	Sig. (2-tailed)	,023		,031
	N	32	32	32
SANALSENDIKACILIK	Pearson Correlation	,090	,382*	1
	Sig. (2-tailed)	,625	,031	
	N	32	32	32

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Gruplar arası farklılıkları incelemek için bağımsız grup t-testi uygulanmış sonuçta işçi ve işveren sendikaları arasında sanal sendikacılığa karşı tutum açısından Tablo 4'te de ifade edildiği gibi anlamlı farklılık bulunmuştur. Ortalama olarak sanal sendikacılık algısı işçi sendikalarında; 3,95 işveren sendikalarında 3,31 dir. Diğer değişkenler BT kullanımı ve BT'den beklenen yarar açısından ise işçi ve işveren sendikaları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bilişim teknolojisinden yararlanma ve kullanma açılarından benzer algılamalar söz konusudur. Bu sonuçlara göre, H3 ve H4 hipotezleri reddedilmekte, H5 hipotezi doğrulanmaktadır.

TABLO 4: Sanal Sendikacılığa Karşı Tutum Açısından İşçi ve İşveren Sendikaları Arasında Farklılaşma

Sendika Türü	N	X	SS	Sd	T	P
İşçi	23	3,95	,62	30	2,37	,02
İşveren	9	3,31	,83			

p<.05

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, araştırmaya katılan sendikaların tamamında internet erişiminin ve Office programlarının yoğun biçimde kullanıldığı görülmüştür. BT’yi temel düzeyde kullanım oranları ABD, İngiltere, Kanada vb. ülkelerde yapılan diğer çalışmalarla benzer sonuçlar göstermektedir. BT kullanımının spesifik anlamda sendikal faaliyetlerde kullanılması temel kullanım alanlarından daha düşük bir oran sergilemektedir. Örneğin web aracılığıyla yönetime katılma oranı %15 oranında hiç kullanılmaz, %12 oranında ise 2 yıl içinde kullanılması planlanmaktadır olarak ifade edilmiştir. Özellikle toplu pazarlık süreçlerinde yararlanılabilecek olan video konferans seçeneği yine %40,6 ile “hiç kullanılmaz” olarak en düşük oranda kullanım alanı bulmuştur. BT’nin sendika dışındaki gelişmelerin izlenmesinde kullanım ortalaması 4,25’tir ve %56,3 oranında “çok yoğun kullanılır” seçeneği tercih edilmiştir. Çevresel taramaya verilen önemin 4,25 ortalamayla diğer kullanım alanlarından yüksek olması, örneğin 4,31’le muhasebe uygulamalarında kullanımı kadar yüksek olması sendikaların geleneksel reaktif rollerinden çıkıp BT ile proaktif bir role dönüşebilmesi sorusuna daha büyük anlam kazandırmaktadır.

BT’den yararlanma açısından 4,56’lık bir ortalamayla BT’nin sendikadaki gelişmelerle ilgili olarak üyelere verilen bilgi iletme hizmetini arttırdı yargısı, BT’den beklenen en büyük yararın bilgi iletme ve iletişim konularında olduğu yönündedir. Bu noktada en düşük ortalama, 3,37 ile BT’nin sendikal örgütlenmeyi daha esnek hale getirerek güçlendirdiği yargısı çıkmıştır.

Sanal örgütlenmeye karşı tutum açısından yanıtlar değerlendirildiğinde, en düşük ortalama, 3,04 ile gelecekte sendikal örgütlenmelerin tek platformlarda toplanması mümkündür yargısı olurken bunu 3,21 ile günümüzde sendikaların başarısı BT'ye bağlıdır yargısı takip etmiştir. Bu noktada 4,18'le internet yeni üyelere ulaşmada sendikaları güçlendirir yargısı en yüksek oranda desteklenmiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Sendikal yapılarda bilişim teknolojilerinin içselleştirilebilmesi ve başarılı sonuçların alınabilmesinde sendika yönetiminin inisiyatifi son derece önemlidir (Shostak, 2002). Bu nedenle bu çalışmanın hedefi sendikalardaki üst yönetim olarak seçilmiştir.

Sonuçlara bakıldığında genel anlamda işçi ve işveren sendikalarının BT'yi kullanmayı önemsedikleri, BT'i kullanmada yarar beklentisi içinde oldukları söylenebilir. Özellikle temel alanların dışında çevresel tarama gibi alanlarda kullanımın ve bundan yarar sağlanmasının beklenmesi proaktif bir tutuma işaret etmektedir. İşçi ve işveren sendikaları açısından oluşan sanal sendikacılık algı farklılığı, özellikle işçi sendikalarının internet üzerinden üye kabul etme, politik eylemler ve uluslararası örgütlerle ilişkiler gibi faaliyet ve işlevleri açısından, işveren sendikalarıyla farklılaşmasına bağlanabilir. Bulgulara göre, işçi sendikaları sanal örgütlenmeye daha olumlu bakmaktadırlar. Özellikle üye sayısının sendikal gücün belirleyiciliğinden önemli rol oynadığı göz önünde tutulursa, sanal sendikacılıkla, dünyanın dört bir tarafındaki işçiler güçlerini çok daha rahatlıkla birleştirebileceklerdir. Ancak yasal mevzuatın da buna uygun hale getirilebilmesi ve kültürel engellerin aşılması gibi çok önemli sorunlar bulunmaktadır.

Darlington, e-sendikanın önündeki engellerin başında üyelerin pek çoğunun internet erişimi olmaması, internet yatırımlarının maliyeti, pek çok sendikanın geçerli bir yeni iletişim teknolojileri stratejisinin olmaması ve daha önemlisi kültürel engeller

olduğunu belirtmiştir. Sendikaların tutucu olması, yerleşik iktidar yapıları, taze ve yaratıcı fikirlere kapalı olmaları bu kültürel engelin önemli yanını oluşturmaktadır. Darlington'a göre kültürel engel, sendikal kadroların girişimci ruha sahip olmaması ya da yenilikçi olmamasıdır (Darlington, 2004; Başaran, 2010). Bu anlamda Türkiye'deki sendikal örgütlerin de sanallaşma ve e-sendikacılık uygulamalarının tamamında söz sahibi olabilmesi için uzun ve köklü bir dönüşüme ihtiyacı olduğu açıktır.

Yücesan-Özdemir (2009), yaptığı çalışmada sendika uzmanlarından birinin "*Sendika dediğimiz şey sanal aleme taşınabilecek bir şey değildir. Sendikanın bazı faaliyetleri sanal aleme taşınabilir; ama sendikanın kendisi sanal aleme taşınamaz. Yani bin yıl da geçse, teknoloji çok da gelişse, sendikacılığın en temel işlevleri örgüt, iletişim ve yüz yüze ilişkidir.*" (s. 200) ifadesi Türkiye'de sanal sendikacılık uygulamalarına karşı bakışa ilişkin önemli bir ipucu sunmaktadır. Bu çalışmanın sonucunda da buna paralel bir bulguya ulaşılmış olup, buna göre tamamıyla sanal bir örgütlenme yerine, sendikaların internetten ve BT'den mümkün olduğunca yararlanması kabul görmektedir.

Ancak; 2001 yılında yapılan bir çalışmaya göre, web sayfasına sahip olan sendikaların sayısı İngiltere'de; 373; ABD'de, 693; Kanada'da 293 iken Türkiye'de 14 olurken (Gündoğan, 2002), 2010 yılı itibariyle sadece bu çalışmaya konu olan TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ, TİSK konfederasyonlarına bağlı sendikaların web sayfaları toplamda 64'ü bulunduğu gözlenmiştir. Bu rakam bile Türkiye'de internetin sendikal örgütlenme üzerindeki etkisinin ne ölçüde arttığının bir göstergesi sayılabilir.

Gelecekte özellikle sendikaların yaşayabilirliklerini arttırmaları ve yeni nesil işçi ve işveren sınıflarının ihtiyaçlarını karşılamak açısından gelişmelere göre stratejilerini belirlemeleri elzemdir. E-devlet çalışmaları ve yeni kanun kapsamında yapılan

düzenlemeler makro anlamda yaşanan gelişmeler konunun ülkemizde önem kazanacağını göstermektedir.

Bu çalışma e-sendika ve sanallaşma açısından temel düzeyde bir fikir verme amacıyla yola çıkmıştır. Konu hakkında yerli ve yabancı yazında son derece az veri ve bilginin olması konunun detaylı bir biçimde tartışılıp anlaşılmasını güçleştirmektedir. Bununla birlikte gün geçtikte internetin her alandaki etkisini giderek arttırması, yeni sorunlarla birlikte yeni çözümlerin de üretilmesini gerektirecektir. Yeni örgütlenme biçimleri daha fazla tartışılacak beyaz yakalı bilgi işçilerinin de beklentilerini karşılayan yeni oluşumlar gerçekleşecektir.

Bundan sonraki çalışmalarda sanal sendikacılığa ilişkin olarak kapsamlı bir ölçek geliştirme çabası ile işçi ve işveren sendikalarının spesifik ayrımlarını da dikkate alarak, kamu ve memur sendikalarını da dahil ederek konu daha derinlemesine incelenebilir. Ayrıca, yönetimin düşüncesinin yanında, üye açısından konuya yaklaşmak ve özellikle yaş, cinsiyet, eğitim durumu, bağlı bulunan iş kolu vs. gibi üye profillerine göre konunun incelenmesi, gelecekteki eğilimlerin tahmini açısından çok daha anlamlı verilere ulaşılmasını sağlayabilecektir. Kuşaklar arası farklılıkların, sosyal medya kullanan yeni bir neslin iş gücündeki payının artmasıyla oluşacak değişimin de, konuya ilişkin algılamaları ve alışkanlıkları farklılaştıracağını öngörmek zor değildir.

KAYNAKÇA

ASTARLI, M. (2013), “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun Sendikal Güvenceler Konusunda Getirdiği Değişiklikler ve Hukuki Sonuçları”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C. XVII, Y.2013, Sa. 1-2

BAŞARAN, F. (2010); “Sendikal Yenilenme ve İletişim Teknolojileri”, **Çalışma ve Toplum**, 2010/1, sf: 11-32

BIBBY, A. (2004); “**International trade union activity and work of works councils on the Internet**,” <http://www.andrewbibby.com/socialpartners/intunity.pdf>

CHAISSON, G. (2002) ”Information Tecnology: The Threat to Unions”, **Journal of Labour Research**, Spring 2002, Volume: 23, Issue: 2, pp. 249–259.

ÇELİK, A. (2012); **Yeni sendikalar yasası ne getiriyor, ne götürüyor?** www.t24.com.tr

DARLINGTON, R. (2004); “**The Creation Of The E-Union: The Use Of ICT By British Unions**” <http://www.rogerdarlington.co.uk/E-union.html>

DELİCAN Mustafa (2006), “Cumhuriyet Döneminde Türk Endüstri İlişkileri: İşçi Sendikalarının Dünü, Bugünü Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 51,1,3-45

DERELİ T. (2013); 6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu:Genel Bir Değerlendirme, **Çalışma ve Toplum**, 2013/1

DIAMOND, W.J.; FREEMAN, R. B. (2002) “ Will Unionism Prosper in Cyberspace? The Promise of the Internet for Employee Organization”, **British Journal of Industrial Relations**, 40:3 September 2002 0007-1080, pp.569-596

DOWNEY, Greg (2003), “Commentary: The Place of Labor in the History of Information-Technology Revolutions”, **IRSH 48** (2003), Supplement, pp. 225–261

FIORITO, J.; BASS W. (2002); “The Use of Information Technology by National Unions: An Exploratory Analysis”, **Industrial Relations**, Vol. 41, No. 1. January 2002.

FIORITO, J.; JARLEY P., DELANEY J. T.; KOLODINSKY R. W. (2000); “Unions and Information Technology:From Luddites to Cyberunions?”, **Labor Studies Journal**, Winter 2000

- FIORITO, J.; ROYLE, M. T. (2005); "Information and communication Technology use in British Unions", **Critical Perspectives on International Business**, Volume: 1, No:2/3, 2005, pp: 180-193
- FREEMAN R.; ROGERS J. (2002); "A Proposal To American Labor", **In The Nation** 274 (June 24, 2002)
- FREEMAN, R. B. (2002); "The Labour Market In The New Information Economy" **Working Paper 9254** <http://www.nber.org/papers/w9254>
- GÜLOĞLU T, SERTKAN M. (2003), "Yeni Teknolojilerin Çalışma İlişkilerine Etkileri", **Kamu-İş C:7,S:2**
- GÜNDOĞAN, N. (2002); "İnternet ve Sendikal Hareket", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt 35, Sayı 4, Aralık 2002, s.121-135
- KOCABAŞ, F. (2004); "Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm", **Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, S.10, 2004.
- KUTAL, M. (2005); "Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler", **Çalışma ve Toplum**, 2
- LUCORE, R. E. (2002), "Challenges and Opportunities: Unions Confront the New Information Technologies", **Journal of Labor Research**, 01953613, Spring 2002, Vol. 23, Issue 2
- ÖZTÜRK, A. (2007); "Siyasi Kültür Bağlamında Türkiye'de Devlet-Sivil Toplum İlişkisi: Sendikacılık Örneği", **Bilgi**, 9, 1, 1-35
- SEKARAN U. (2003); "**Research Methods for Business; A Skill Building Approach**", Fourth Edition, Wiley, NJ
- SELAMOĞLU, A. (2004); "İşçi Sendikacılığında Yeniden Yapılanma ve Örgütlenme Modeli", **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi** (6) 2003 / 2 : 63-98
- SHOSTAK, A.B. (2002), 'Today's Unions As Tomorrow's CyberUnions: Labor's Newest Hope' **Journal of Labor Research**, 23 (2), 237-248.
- ŞAFAK C. (2006); Türkiye'de Toplu Pazarlığın Değişen Çizgisi, **Çalışma ve Toplum**, 2006/3
- ŞENKAL, A. (2003); 'İletişim Teknolojisi ve Sendikalar: Sanal Sendika ya da İnternet sendikacılığı', **CMİS Dergisi**, 17 (1), ss.30-44.

TEMPLER, A., SOLOMON, N. (1988); 'Unions and technology: A survey of union use of information technology', **Relations Industrielles / Industrial Relations**, 43, ss.378–393.

YÜCESAN-ÖZDEMİR, G. (2009); **Emek ve Teknoloji**, Tan Yayınları, Eylül 2009
Ankara

<http://bianet.org/biamag/bianet/108174-bilisimciler-sanal-miting-icin-orgutleniyor>
(11.04.2010)

<http://www.disk.org.tr> (08.11.2011)

<http://www.labourstart.org/tr/> (11.04.2010).

<http://www.labournet.net/world.asp#ID> (11.04.2010).

www.walmartworkerslv.com (11.04.2010)

<http://www.sendika.org/2009/07/beyaz-yakali-isciyiz-biz-cuneyt-goksu/>
(11.04.2010)