



Kitap İnceleme

İnsanî Bir Çalışma İlişkisi: Verimlilik, Hakkaniyet ve Söz Hakkını Dengelemek

Budd, J.W., (2017). *İnsani Bir Çalışma İlişkisi: Verimlilik, Hakkaniyet ve Söz Hakkını Dengelemek*. (Çev.Fuat Man). İstanbul: Küre Yayınları.

Gölnaz KILIÇ ÖZKAYNAR¹

ORCID: 0000-0002-0002-4526

John W. Budd tarafından kaleme alınan İnsanî Bir Çalışma İlişkisi isimli kitap, çalışma ilişkilerini yalnızca ekonomik verimlilik açısından ele almamaktadır. Yazar, hakkaniyet ve söz hakkı gibi insani boyutları da içeren bütüncül bir yaklaşımla süreci değerlendirmektedir. Kitapta geleneksel endüstri teorilerinde işçi-işveren ilişkilerini yalnızca üretkenlik ve piyasa dinamikleri çerçevesinde ele alındığını ancak çalışma yaşamının sosyal, etik ve politik boyutları da içeren çok yönlü bir süreç olduğu savunulmaktadır. Bu doğrultuda eser istihdam ilişkisinin amaçlarını, işgücü piyasalarının işleyişini, güç ve çatışma dinamiklerini ve demokratik toplumlarda istihdamın rolünü derinlemesine analiz etmektedir. Kitapta yazar verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı arasındaki dengeyi sağlamak için farklı yönetim modelleri ve kurumsal mekanizmaları inceleyerek çalışma ilişkilerinde adil ve sürdürülebilir politikaların nasıl geliştirilebileceğini tartışmaktadır. Özellikle işçi sendikacılığı, işyeri yönetim modelleri, etik yaklaşımlar ve küresel çalışma standartları gibi konulara odaklanan eser, farklı ülkelerdeki uygulamaları karşılaştırmalı bir perspektifle ele almaktadır. Yazar, günümüz çalışma ilişkilerinin değişen ekonomik ve toplumsal koşullara nasıl adapte edilmesi gerektiğini sorgulamaktadır. İlaveten işçi haklarını ve çalışma hayatının insani yönlerini merkeze alan bir istihdam anlayışını savunmaktadır. Endüstri ilişkilerinin disiplinler arası bir yaklaşımla yeniden yapılandırılması gerektiğini öne süren

1. Dr., Türaş Genel Müdürlüğü, gulnazkcl@gmail.com



bu çalışma, akademisyenler, politika yapıcılar ve insan kaynakları uzmanları için kapsamlı bir kaynak niteliğindedir.

John W. Budd'un kaleme aldığı ve Prof. Dr. Fuat Man tarafından Türkçe'ye çevrilen "İnsani Bir Çalışma İlişkisi: Verimlilik, Hakkaniyet ve Söz Hakkını Dengelemek" adlı eser, çalışma hayatında verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı arasında bir dengenin sağlanmasının gerekliliğini ve bu dengenin nasıl sağlanabileceğinin normatif bir şekilde ele almaktadır. Yazar eserinde yalnızca çalışanlar ve işverenler arasındaki güç eşitsizliği üzerine değil aynı zamanda insan hakları, mülkiyet hakları ve etik gibi çağdaş ilişkiler üzerine de eğilmektedir. Böylelikle bu dengeye ilişkin alternatif yollar ortaya koymaktadır.

Kitapta verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı arasındaki ilişkinin karşılıklı olarak birbirini destekleyebileceği bazı sistemlerde sinerjik bir bağın olabileceğine dikkat çekilmektedir. Üretken bir iş ortamında, çalışanların karar alma süreçlerine katılımını da içeren adil çalışma koşullarının ekonomik kaynakların sürdürülebilirliğini ve artışını desteklediği belirtilmektedir. Bu durum çalışanların motivasyonunu ve iş tatminini artırarak verimliliğe olumlu katkı sağladığı ifade edilmektedir. Aynı zamanda adil muamele ve çalışan katılımı, işgücü devrini azaltarak çalışan bağlılığını güçlendirdiği ve verimlilik ile kaliteyi iyileştirmeye yönelik çalışan fikirlerinden yararlanmanın olumlu sonuçlar doğurduğu belirtilmektedir. Yazara göre bu döngüsel ilişki, verimliliğin artmasıyla elde edilen ekonomik kazançların daha adil çalışma koşullarının sağlanmasına olanak tanımaktadır. Bu durum verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı arasındaki olumlu geri bildirim döngüsünü pekiştirmektedir.

Kitabın birinci bölümünde istihdam ilişkilerinin amaçları başlığı altında verimlilik, hakkaniyet, söz hakkı ve verimliliğin ötesinde, hakkaniyetin ötesinde alt başlıklarına yer verilmiştir. Yazara göre istihdam ilişkileri yalnızca ekonomik çıktıyla sınırlı olmayan, aynı zamanda sosyal ve etik boyutları da içeren karmaşık bir yapıdadır. Verimlilik, kıt kaynakların etkin kullanımıyla ilişkili olup genellikle piyasa mekanizmaları ve ekonomik koşullar çerçevesinde ele alınmaktadır. Ancak laissez-faire piyasa politikalarının verimlilik üzerindeki etkisi tartışmalıdır. Çünkü yazara göre çalışanların refahı ve motivasyonu dikkate alınmadan sağlanan verimlilik, uzun vadede sürdürülebilir olmayabilir. Bu noktada, ekonomik performansın yanı sıra çalışanların haklarının ve sosyal refahlarının korunması da önem arz etmektedir. Nitekim insan onuruna yakışır bir çalışma ortamı sağlanmadığında örgütsel bağlılık ve uzun vadeli üretkenlik olumsuz etkilenebilmektedir. Kitapta hakkaniyet ve söz hakkının, istihdam ilişkilerinde etik ve sosyal boyutu temsil ettiği belirtilmektedir. Hakkaniyet, adil ücretlendirme, eşit fırsatlar ve çalışanların onuruna saygıyı içeren geniş kapsamlı bir kavramdır. Çalışanların iş yerinde adil bir muamele görmesi iş tatmini ve bağlılığı artırırken örgütsel performansı da doğrudan etkilemektedir. Benzer şekilde çalışanların karar alma süreçlerine ve yönetime katkıda bulunma hakkı, demokratik işyeri



uygulamalarının temel taşlarından biridir. Çalışanlara söz hakkı tanınması, onların iş yerindeki aidiyetini güçlendirerek yenilikçi ve sürdürülebilir bir iş ortamı yaratılmasına katkı sağlamaktadır. Bu nedenle istihdam ilişkilerinin yalnızca ekonomik boyutta değil aynı zamanda sosyal ve etik ilkeler çerçevesinde ele alınması gerekmektedir.

Kitabın ikinci bölümünde dengeleme zorunluluğu başlığı altında haklar, insan haklarının kısa bir tarihi, mülkiyet haklarının sönmesi, insan hakları olarak işçi hakları ve mülkiyet hakları ile işçi haklarını dengelemek alt başlıklarına yer verilmiştir. Bu bölümde istihdam ilişkilerinin merkezinde yer alan farklı çatışma konulara ele alınmış ve insan hakları teması çerçevesinde değerlendirilmiştir. Mülkiyet hakları, işletme sahiplerinin ve sermaye sahiplerinin üretim araçları üzerindeki kontrolünü ifade etmektedir. İşçi hakları ise çalışanların adil ücret, güvenli çalışma koşulları ve örgütlenme özgürlüğü gibi temel haklarını kapsamaktadır. Bu iki hak kategorisi, tarihsel süreç içerisinde zaman zaman birbirleriyle çelişmiş ve çalışma hayatının düzenlenmesine yönelik farklı politikaların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yazara göre istihdam ilişkilerinde mülkiyet hakları ile işçi hakları arasında sağlanacak denge hem ekonomik hem de sosyal açıdan kritik bir öneme sahiptir. İşverenlerin yönetim esnekliği ve yatırım güvenliği gibi unsurlarını korumaları, ekonomik sürdürülebilirlik açısından önemli görülmektedir. Diğer taraftan çalışanların iş güvencesi ve haklarını koruma gereksinimi, sosyal adalet perspektifinden değerlendirilmektedir. Kitabın ikinci bölümü, bu uyumsuzlukların tarihsel ve entelektüel kökenlerini inceleyerek, çalışma hayatında daha dengeli ve adil bir sistem oluşturulmasına yönelik tartışmaları ele almaktadır. Çalışan haklarının korunması ile işveren haklarının güvence altına alınması arasında kurulacak dengenin, uzun vadede hem iş verimliliği hem de toplumsal refah açısından olumlu sonuçlar doğurabileceği vurgulanmaktadır.

Kitabın üçüncü bölümünde sonuçları dengelemek başlığı altında çevrenin boyutları, insan aktörünün boyutları, strateji, verimlilik hakkaniyet ve söz hakkının mevcut durumu başlıklarına yer verilmiştir. Yazar bu bölümde istihdam ilişkilerinin temel amaçları olan verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkının dengelenmesi gerekliliğini vurgulayarak istihdam sonuçlarını belirleyen faktörleri ele almaktadır. İstihdam sürecinin yalnızca bireysel ve örgütsel çıktılar açısından değil aynı zamanda daha geniş bir çevresel bağlamda değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır. Bu bağlamda karar alma süreçlerinde insanın doğasının ve çevresel faktörlerin etkisi incelenmekte, istihdam ilişkisinin etik boyutu ve işveren-çalışan etkileşimi üzerinde durulmaktadır. Bu perspektif istihdam ilişkilerinin yalnızca işyeri içindeki mikro süreçlerle sınırlı olmadığını aynı zamanda makro düzeyde sosyoekonomik ve endüstriyel dinamiklerden de etkilendiğini göstermektedir. Endüstri ilişkileri bağlamında işgücü piyasaları, ekonomik politikalar ve yönetim stratejileri, istihdamın temel belirleyicileri olarak öne çıkmaktadır. Aynı zamanda psikoloji, sosyoloji ve örgütsel davranış alanındaki araştırmalar, örgütlerde karar



verme süreçlerinin sosyal etkileşimler, bireysel ihtiyaçlar ve duygusal faktörler tarafından şekillendiğini ortaya koymaktadır. Yazara göre istihdam ilişkisini tam anlamıyla anlayabilmek için hem çevresel faktörlerin hem de insan faktörünün kendi içerisinde barındırdığı motivasyon, biliş, kişilik gibi çeşitli faktörlerin de dikkate alınması gerekmektedir. Üçüncü bölüm bu unsurlar arasındaki dengeyi kurarak, sürdürülebilir ve adil bir istihdam yapısının nasıl inşa edilebileceğine dair teorik bir çerçeve sunmaktadır.

Yazar kitabın dördüncü bölümünde sonuçları dengelemek yeniden ana başlığı altında fayda etiği, ödev etiği, özgürlük etiği, adalet etiği, erdem etiği, bakım etiği, pozitif analizler, normatif değerlendirmeler, öznelcilik ve görelilik alt başlıklarına yer vermiştir. Kitabın bu bölümünde çalışma ilişkilerinde etik boyutu yeniden ele alınmakta ve farklı etik yaklaşımlarının istihdam ilişkileri üzerindeki etkileri tartışılmaktadır. Bu bağlamda fayda etiği çalışma ilişkilerinde en fazla toplam faydayı sağlayacak kararların alınmasını savunurken; ödev etiği ise bireylerin etik sorumluluklarını ve yükümlülüklerini vurgulamaktadır. Özgürlük etiği, bireylerin kendi kararlarını özgürce verebilmesini temel alarak iş yerinde bireysel hak ve özerklik konularını ön plana çıkarmaktadır. Adalet etiği ise prosedürel adalet ilkelerinin çalışma yaşamındaki önemine odaklanmaktadır. Erdem etiği, çalışanların ve yöneticilerin etik karakterlerinin iş yerindeki etik iklimi nasıl şekillendirdiğini ele alırken; bakım etiği ise insan ilişkilerindeki empati ve dayanışmanın çalışma ilişkilerinde nasıl bir rol oynadığını incelemektedir. Bu farklı etik yaklaşımları çalışma ilişkilerinde verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı dengesinin sağlanmasında belirleyici faktörler olarak değerlendirilmektedir. Bu bölümde ayrıca etik yaklaşımların analiz edilme sürecinde pozitif analizler ve normatif değerlendirmeler ayrımı yapılmaktadır. Pozitif analizlerde etik ilkelerin mevcut çalışma ilişkilerine nasıl yansıdığını ve hangi sonuçları doğurduğunu objektif bir şekilde incelenmektedir. Normatif değerlendirmeler hangi etik ilkelerin benimsenmesi gerektiği konusunda öneriler sunmaktadır. Bununla birlikte etik yaklaşımların değerlendirilmesinde öznelcilik ve görelilik kavramları da önemli bir yer tutmaktadır. Öznelcilik kavramı etik yargıların bireysel ve subjektif tercihlere dayalı olduğunu ileri sürerken; görelilik kavramı etik normların kültürel ve toplumsal bağlamlara göre değişkenlik gösterebileceğini savunmaktadır. Yazar bu farklı etik yaklaşımların ve analiz yöntemlerinin çalışma ilişkileri üzerindeki etkilerini tartışarak iş yerinde etik dengenin nasıl sağlanabileceğine dair kapsamlı bir çerçeve sunmaktadır.

Kitabın beşinci bölümünde dengeleme alternatifleri ana başlığı altında iş yeri yönetimi ile ilgili tarihi ve modern görüşler, teamül hukukunun desteklediği serbest piyasalar, hükümetlerin yasal düzenlemeleri, insan kaynakları yönetimi: söz hakkı ile söz hakkı olmadan, işçilerin kontrolü, çalışanların bağımsız temsili, kurumsal yönetim, insan kaynakları ve endüstri ilişkileri ile ilgili temel sorular, çalışan temsiliyetinin önemi alt başlıkları yer almaktadır. Yazar bu bölümde çalışma



ilişkilerinde verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı arasında bir dengenin sağlanabilmesi için istihdam ilişkisinin geniş bir biçimde nasıl yapılandırılması gerektiği sorununu ele alınmaktadır. İşçi-işveren ilişkilerinin belirleyicileri arasında ücret politikaları, emek piyasası dinamikleri, insan kaynakları yönetim stratejileri ve hukuki düzenlemeler önemli bir yer tutmaktadır. Bu bağlamda çalışma hayatında adil ve sürdürülebilir bir yönetim mekanizması oluşturulabilmesi için bağımsız çalışan temsilcilerinin ve işçi sendikalarının müzakere süreçlerine dahil edilmesi gerektiği vurgulanmaktadır. İşletmelerin yönetsel yapılarında işçilerin söz hakkının artırılması yalnızca hakkaniyeti sağlamaya yönelik bir uygulama değil aynı zamanda çalışma ilişkilerinde uzun vadeli istikrarın sağlanmasına katkı sunan bir araç olarak değerlendirilmektedir. Bu noktada bağımsız işçi temsilcileri ve sendikalar, çalışanların haklarını koruyarak istihdam ilişkisinin sağlıklı bir şekilde işlemesine yardımcı olmaktadır. Bölümde ayrıca emek piyasalarının işleyişi, işverenlerin yönetim stratejileri ve çalışanların temsil mekanizmaları arasındaki ilişkiler detaylandırılmaktadır. Çalışma ilişkileri sisteminin sadece işgücü arz ve talebi üzerinden şekillendirilemeyeceği aynı zamanda kurumsal düzenlemeler, politik müdahaleler ve örgütlenme özgürlüğü gibi unsurların da belirleyici olduğu belirtilmektedir. İşletmelerin rekabetçi piyasa koşulları içinde verimliliği artırma çabaları çalışan hakları ile dengelemediğinde uzun vadede istikrarsız iş piyasalarına yol açabilmektedir. Bu nedenle hakkaniyet ve söz hakkının korunmasını sağlayan mekanizmalar, yalnızca bireysel işletmelerin değil genel ekonomik yapının sürdürülebilirliğini destekleyen unsurlar olarak değerlendirilmektedir. Özellikle bağımsız işçi sendikalarının varlığı, çalışma ilişkilerinde dengeyi sağlamanın temel koşullarından biri olarak ele alınmaktadır. Bu yapılar üzerinden hakkaniyetin sağlanmasının ekonomik büyüme ile doğrudan ilişkili olduğu ileri sürülmektedir.

Kitabın altıncı bölümünde yeni düzen endüstri ilişkileri sistemi ana başlığı altında emek problemi ve yeni düzen mevzuatı, mülkiyet hakları ile işçi haklarını dengelemek, çalışanların sendikasız temsili, Taft-Hartley'den aşırı saçmalığa alt başlıklarına yer verilmiştir. Altıncı bölümde yeni düzen endüstri ilişkileri verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkının sağlanmasına yönelik kurumsal mekanizmalara dayanan bir yapı olarak ele alınmaktadır. Bu sistem çalışma ilişkilerinde hukuki düzenlemeler ve işçi-yönetim pratiklerinin tarihsel gelişimini temel alarak mülkiyet hakları ile işçi hakları arasındaki dengeyi sağlamaya çalışmaktadır. Özellikle emek problemi ve yeni düzen mevzuatı çalışanların haklarını güvence altına almayı hedefleyen düzenlemeleri içermekte ve işgücü piyasalarının işleyişini belirleyen yasal çerçeveyi oluşturmaktadır. Yazara göre çalışan katılımı, esnek çalışma modelleri ve sendikasız işçi temsili gibi konular işçi haklarının korunması açısından farklı yaklaşımlar içermektedir. Dolayısıyla işverenlerin ve çalışanların iş piyasasındaki rollerini yeniden tanımlamak gerektiği vurgulanmaktadır. Çalışma ilişkilerinde bireysel hakların korunması ile kolektif örgütlenme arasındaki



gerilim, sendikasıız temsiliyet mekanizmaları bağlamında incelenerek, bu tür yapıların işçilerin karar alma süreçlerine katılımını nasıl etkilediği analiz edilmektedir. Bu bölümde ayrıca, Taft-Hartley Yasası'ndan aşırı regülasyon eleştirilerine uzanan tartışmalar çerçevesinde, işçi hakları ile işveren çıkarları arasındaki dengenin nasıl sağlanabileceği ele alınmaktadır. Mülkiyet hakları ve işçi hakları arasındaki ilişki, piyasa dinamikleri ile çalışma koşullarının düzenlenmesi arasındaki etkileşimi göstermektedir. Özellikle işverenlerin mülkiyet haklarını koruma talepleri ile çalışanların toplu pazarlık hakkı arasındaki çatışmalar, çalışma ilişkilerinde yapısal reform ihtiyacını ortaya koymaktadır. Yeni düzen çerçevesinde geliştirilen endüstri ilişkileri modeli çalışanların iş güvencesi ve örgütlenme haklarına vurgu yapmaktadır. Diğer taraftan verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı arasındaki dengenin nasıl kurulabileceği sorgulanmaktadır. Bölümde yazar bu sistemin tarihsel gelişimi ve çağdaş uygulamalar açısından nasıl evrildiğini değerlendirerek, çalışma ilişkilerinde farklı perspektifleri kapsamlı bir şekilde ele almaktadır.

Yazar kitabın yedinci bölümünde karşılaştırmalı endüstri ilişkileri geometrisi ana başlığı altında sosyal ortaklık, sektörel pazarlık, merkezi tahkim, işletme sendikacılığı, çoğunluk kuralına dayanan özel temsil, yönetime katılma, gönüllülük, karşılaştırmalı analizler ve ABD reform politikaları alt başlıklarına yer vermiştir. Bu bölümde istihdam ilişkisi geometrisi bağlamında farklı ülkelerdeki endüstri ilişkileri sistemleri karşılaştırmalı olarak ele alınmış ve bu sistemlerin kurumsal yapılarını analiz edilmiştir. Çalışma ilişkilerinde uygulanan modeller, sosyal ortaklık, sektörel pazarlık, merkezi tahkim ve işletme sendikacılığı gibi farklı düzenlemeler temelinde şekillenmektedir. Bu bağlamda sanayileşmiş ekonomilerde istihdam ilişkilerinin nasıl düzenlendiği ve bu sistemlerin işleyiş mekanizmaları karşılaştırmalı bir şekilde ele alınmaktadır. Sosyal ortaklık, işçi ve işveren temsilcileri arasında işbirliğini esas almaktadır. Bu durum toplumsal uzlaşma temelinde karar alma süreçlerini şekillendirirken, sektörel pazarlık işgücü piyasasındaki ücret ve çalışma koşullarının endüstri düzeyinde belirlenmesini sağlamaktadır. Merkezi tahkim mekanizması, çalışma uyuşmazlıklarının çözümünde devlet müdahalesinin rolünü vurgularken, işletme sendikacılığı doğrudan işveren ve çalışanlar arasındaki müzakerelere dayalı bir model olarak öne çıkmaktadır. Bölümde ayrıca çoğunluk kuralına dayanan özel temsil, yönetime katılma ve gönüllülük esasına dayalı düzenlemeler gibi işçi temsil sistemleri incelenmektedir. Çalışanların karar alma süreçlerine doğrudan katılımı, işyeri demokrasisini güçlendiren bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu mekanizmaların çalışma ilişkilerinde nasıl işlediği farklı ülkeler üzerinden analiz edilmektedir. Karşılaştırmalı analizler, endüstri ilişkilerinin sadece ulusal bağlamda değil, aynı zamanda küresel düzeyde nasıl evrildiğini anlamak açısından önemli bir çerçeve sunmaktadır. ABD reform politikaları, çalışma ilişkilerinin dönüştürülmesine yönelik stratejileri ve bu reformların etkilerini ortaya koyarak fark-



lı ülkelerdeki politikaların kıyaslanmasını mümkün kılmaktadır. Yazar yedinci bölümde verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı standartlarının farklı ekonomik ve politika bağlamlarında nasıl şekillendiğini inceleyerek, çalışma ilişkilerinin çok boyutlu yapısını derinlemesine analiz etmeye çalışmıştır.

Kitabın sekizinci bölümünde iş kontrolü sendikacılığına alternatifler ana başlığı altında iş kontrolü sendikacılığı, çalışan güçlendirme sendikacılığı, sosyal sendikacılık ve iş kontrol sendikacılığının ötesi alt başlıkları yer almaktadır. Yazar sekizinci bölümde, iş kontrolü sendikacılığı ve bu modele alternatif olarak geliştirilen yaklaşımları ele almıştır. İş kontrolü sendikacılığı, geleneksel sanayi ilişkilerinin bir parçası olarak ortaya çıkmış ve çalışan haklarının korunması, ücret müzakereleri ve toplu pazarlık süreçlerinin yönetilmesi gibi işlevlere odaklanmıştır. Ancak bu modelin bilimsel yönetim stratejileri ve işveren kontrolü ile sınırlı kaldığı, çalışanların doğrudan karar alma süreçlerine katılımını yeterince teşvik etmediği eleştirilmektedir. Özellikle bilimsel yönetimden uzaklaşma süreci ile birlikte iş kontrolü sendikacılığının etkisinin azaldığı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda işletme sendikacılığı, işçi temsilinin doğrudan iş yeri bağlamında şekillendiği bir model olarak öne çıkmaktadır. Diğer taraftan bu durum pasif temsil yapısı nedeniyle işçilerin etkin karar alma süreçlerine katılımını kısıtlamaktadır. Geleneksel iş kontrol sendikacılığı, çalışanların sadece iş güvencesi ve ücret politikaları ile sınırlı taleplerini içeren bir model olarak ele alınırken bu yapının çalışma ilişkilerindeki dinamik değişimlere yeterince uyum sağlayamadığı ifade edilmektedir. Alternatif sendikacılık modelleri arasında öne çıkan güçlendirme sendikacılığı, çalışanların sadece pasif temsil süreçleriyle değil aynı zamanda karar alma mekanizmalarında aktif rol oynamaları gerektiği fikrine dayanmaktadır. Bu model iş yerinde demokratik yönetim ilkelerini benimseyerek, sendikaların yalnızca müzakere organları olarak kalmaması gerektiğini vurgulamaktadır. Bunun yanı sıra sosyal sendikacılık, çalışan haklarını yalnızca işyeri bağlamında değil daha geniş bir toplumsal ve ekonomik perspektifle ele alan bir yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Sosyal sendikacılık modeli, çalışanların yaşam koşullarını iyileştirmeye yönelik politikaların geliştirilmesi ve toplumun genel refahını artırmaya yönelik mücadelelerin sürece dahil edilmesi gerektiğini savunmaktadır. Son olarak iş kontrol sendikacılığının ötesine geçen yaklaşımlar, bireysel ve toplu temsil sistemlerinin daha esnek ve kapsayıcı hale getirilmesini amaçlamaktadır. Böylece verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı arasındaki denge nin sağlanmasına yönelik yeni sendikal stratejiler geliştirilmesi önerilmektedir. Yazar bu bölümde sendikal yapıların dönüşümünü detaylı bir şekilde ele alarak çalışma ilişkilerinde katılımı artıran ve sosyal adaleti destekleyen yeni sendikal modellerin önemine dikkat çekmektedir.

Kitabın dokuzuncu bölümünde küresel işyerini dengelemek ana başlığı altında küreselleşme: iyi, kötü ve gayri adil, serbest ticaret, kurumsal davranış kuralları, uluslararası çalışma standartları, çalışanları uluslararası temsili, kü-



resel işyerini yönetmek alt başlıklarına yer verilmiştir. Yazar bu bölümde küreselleşmenin çalışma ilişkilerine etkilerini verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı çerçevesinde ele alarak küresel işyerinin yönetimine dair temel meseleleri incelemektedir. Küreselleşme süreci, ulusal işgücü piyasalarının dönüşümünü hızlandırırken serbest ticaret, kurumsal davranış kuralları ve uluslararası çalışma standartları gibi mekanizmalar, çalışma ilişkilerinde yeni düzenlemelerin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Özellikle küresel ekonomide işgücü piyasalarının entegrasyonu, işverenlerin ve çalışanların farklı yasal çerçeveler altında faaliyet göstermesine sebep olmaktadır. Bu durum işçi haklarının korunması konusunda çeşitli sorunları beraberinde getirmektedir. Serbest ticaret rejimleri, Dünya Ticaret Örgütü tarafından belirlenen politikalar çerçevesinde piyasa kurallarını düzenlerken kurumsal davranış kuralları çok uluslu şirketlerin etik standartları ve sosyal sorumluluk politikaları aracılığıyla işçi haklarının korunmasını amaçlamaktadır. Ancak bu politikaların her zaman işçilerin lehine sonuçlar doğurmadığı özellikle gelişmekte olan ülkelerde işçi hakları ihlallerine ve sömürüye yol açabildiği vurgulanmaktadır. Yazar bu bölümde çalışanların uluslararası temsili ve küresel işyerinin yönetimi konularını da ele almaktadır. Küreselleşme süreci, işgücünün ulusal sınırları aşarak daha geniş bir perspektifte değerlendirilmesi gerektirmektedir. Bu bağlamda uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasının büyük önem taşıdığı ifade edilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Kuzey Amerika Serbest Ticaret Sözleşmesi (NAFTA) gibi düzenleyici yapılar, işçi haklarının korunmasına yönelik küresel çerçeveler oluştursa da bu düzenlemelerin etkinliğinin de tartışmalı olduğu ifade edilmektedir. Bu bağlamda Avrupa İş Konseyleri ve uluslararası toplu pazarlık mekanizmaları, çalışanların sınır ötesi işyerlerinde temsil edilmesini ve küresel düzeyde işçi dayanışmasının sağlanması gerektiğini vurgulanmaktadır. Yazar, küresel işyerini yönetmek için mevcut mekanizmaların çoğu zaman işverenlerin çıkarlarını koruma odaklı olduğu ve işçi haklarının güçlendirilmesi konusunda yetersiz kalabildiğine dikkat çekmektedir. Bu nedenle küreselleşmenin olumlu ve olumsuz yönlerini dengeleyebilecek yeni işçi temsil modellerine ve uluslararası düzenlemelere duyulan ihtiyaç bu bölümde vurgulanan temel meselelerden birisidir.

Yazar kitapta ayrı bir sonsöz başlığı altında endüstri ilişkilerinin geç orta çağı olarak ifade ettiği bir son bölüme yer vermiştir. Bu bölümde Eİ teorisi mi yoksa İKEİ tahayyülü mü sorusuna cevap aranmaktadır. Bu çerçevede endüstri ilişkilerinin öğretimi: tematik zorunluluk ve endüstri ilişkileri akademik alan için yenilenmiş bir yöntem başlıkları ele alınmıştır. Yazar endüstri ilişkileri disiplininin mevcut durumu ve gelecekte nasıl evrilebileceği üzerine kapsamlı bir değerlendirme sunmaktadır. Geleneksel endüstri ilişkileri (Eİ) teorilerinin günümüz çalışma ilişkileri dinamiklerini açıklamakta yeterli olup olmadığı tartışılmaktadır. Yazar, modern çalışma ilişkilerinin yalnızca toplu pazarlık meka-



nizmaları ile sınırlandırılmayacağını, bu nedenle insan kaynakları ve endüstri ilişkileri (İKEİ) tahayyülünün işgücü piyasalarının değişen yapısına daha uygun olabileceğini öne sürmektedir. Bu bağlamda rekabetçi emek piyasalarından hükümet düzenlemelerine, insan kaynakları yönetiminden endüstri ilişkilerine kadar uzanan geniş bir modelin benimsenmesi gerekliliği vurgulanmaktadır. Bölümde ayrıca endüstri ilişkilerinin öğretimi ve akademik alan olarak yeniden yapılandırılması gerekliliği ele alınmaktadır. “Endüstri ilişkilerinin öğretimi: tematik zorunluluk” başlığı altında disiplinin geleneksel süreç-bazlı öğretim anlayışından daha geniş konu-bazlı bir yaklaşım ile ele alınması gerektiği ileri sürülmektedir. Mevcut eğitim modelleri çoğunlukla toplu pazarlık, işçi hakları ve etik gibi sınırlı konulara odaklanmaktadır. Ancak yazar, çalışma hayatında insan merkezli bakış açısının yaygınlaşabilmesi için disiplinler arası bir perspektifin geliştirilmesi gerektiğini savunmaktadır. “Endüstri ilişkileri akademik alan için yenilenmiş bir yöntem” başlığı altında disiplinin sosyal bilimler, ekonomi, yönetim bilimleri ve hukuk gibi farklı alanlarla bütünleşik bir yapıya kavuşması gerektiği ifade edilmektedir. Böylece endüstri ilişkileri disiplini, değişen küresel işgücü dinamiklerine uyum sağlayabilecek şekilde daha esnek ve kapsayıcı bir akademik yapıya dönüşebilecektir. Bu çerçevede yazar endüstri ilişkilerinin modern çalışma yaşamının ihtiyaçlarına yanıt verebilmesi için yenilikçi teorik yaklaşımlarının ve disiplinler arası işbirliklerinin teşvik edilmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

John W. Budd, *İnsani Bir Çalışma İlişkisi* adlı eserinde, çalışma ilişkilerini yalnızca ekonomik ve verimlilik odaklı bir perspektifle ele almak yerine, insanın çalışma yaşamındaki yerini ve etik boyutlarını da içeren daha geniş bir çerçevede incelemeyi amaçlamaktadır. Yazar, istihdam ilişkisinin amaçlarını yalnızca belirli bir zaman ve bağlamda sınırlı olarak tanımlamaktan ziyade bu kavramın daha kapsamlı ve değişen koşullara uyum sağlayabilecek şekilde değerlendirilmesi gerektiğini savunmaktadır. Yazara göre çalışma ilişkileri yalnızca teknik ve kurumsal düzenlemelerle açıklanmamalıdır. Verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı gibi temel unsurların, bireyin çalışma yaşamındaki konumunu ve haklarını göz önünde bulunduran insan merkezli bir yaklaşımla yeniden değerlendirilmesi gerektiğini öne sürmektedir. Kitabın temel amacı istihdam ilişkilerini, insan kaynakları yönetimi, işçi hakları ve katılımcı yönetim gibi geniş bir perspektiften ele alarak, bu alanın disiplinler arası bir çerçevede nasıl geliştirilebileceğini ortaya koymaktır.

Bu eser çalışma ilişkilerini yalnızca ekonomik bir perspektiften değerlendirmek yerine, verimlilik, hakkaniyet ve söz hakkı arasındaki dengeyi ele alan bütüncül bir çerçevede sunarak endüstri ilişkileri alanına önemli bir katkı sağlamaktadır. Yazar John W. Budd, geleneksel işgücü piyasası teorilerinin ötesine geçerek çalışma yaşamının etik, sosyal ve felsefi boyutlarını da dikkate almakta ve istihdam ilişkisinin birey ve toplum üzerindeki etkilerini derinlemesine in-



celelemektedir. Özellikle işçi hakları, toplu pazarlık, işyeri demokrasisi ve insan kaynakları yönetimi gibi alanlarda kapsamlı analizler sunan bu çalışma, endüstri ilişkilerinin disiplinler arası bir yaklaşımla yeniden yapılandırılması gerektiğini savunmaktadır. Bu eser, çalışma ilişkilerini yalnızca ekonomik verimlilik açısından değil, hakkaniyet ve söz hakkı çerçevesinde insan merkezli bir yaklaşımla ele almak isteyen araştırmacılar, akademisyenler ve politika yapıcılar için kapsamlı ve disiplinler arası bir perspektif sunmaktadır.