

KENDİNE ÖZGÜ YAKLAŞIMIYLA JAPON ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİ

Yrd.Doç.Dr. Sevgi Işık EROL
Yüzüncü Yıl Üniversitesi, İ.İ.B.F.,
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Bölüm Başkanı

Özet

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Japonya'nın ABD tarafından işgal edilmesinin, Japon endüstri ilişkileri sisteminin gelişiminde önemi büyüktür; nitekim savaş sonrası ABD kendi endüstri ilişkileri sistemine benzer bir sistemin Japonya'da uygulanmasına öncülük etmiştir. Japon endüstri ilişkileri sisteminin demokratikleşmesi adına atılan ilk adım ise sendikalara yönelik daha önceki baskıların kaldırılması olmuştur. Öyle ki, ABD'deki Wagner Kanunu'ndan etkilenen Japonya, Aralık 1945'te ilk "Sendikalar Kanunu" kabul etmiş; ardından iş uyuşmazlıklarının işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan İşgücü Komisyonları tarafından, arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkim yoluyla çözümlenmesini sağlamak amacıyla da 1946'da "Çalışma İlişkilerini Düzenleme Kanunu" çıkarmıştır. Japonya, bir taraftan daha demokratik çalışma yaşamını oluşturmak, diğer taraftan sendikaların faaliyetlerini anayasal güvence altına alınmasını sağlamak amacıyla 1947'de "Çalışma Standartları Kanunu"nu kabul etmiştir. Böylece Anayasa'nın 27. maddesi ile herkese çalışma hakkı, 28. maddesi ile işçilere örgütlenme, toplu pazarlık ve grev hakkı tanınmasıyla; Japonya'da işçilere ABD'den daha ileri haklar sağlanmış oldu.

Anahtar Kelimeler: Japonya, Endüstri İlişkileri, Sendikacılık, Toplu Pazarlık, Shunto.

Japanese Industrial Relations System with its Unique Approach

Abstract

USA invasion of Japan after the Second World War has significant importance on the development of Japanese industrial relations system. As a result, it leads the application of an industrial relations system, which resembles the one in USA, in Japan after the end of the war. The first step taken for the democratization of Japanese industrial relations systems was to remove previous pressures on labour unions. At the end, Japan which was affected by Wagner Law in USA, adopted the first “Law on Labour Union” in December 1945 and enacted “Law on Arrangement of Labour Relations” in 1946 in order to enable Labour Force Commissions consisting of employees, employers and state representatives to resolve labour conflicts through conciliation, peacemaking and arbitration. Japan adapted “Law on Labour Standards” in 1947 in order to create a more democratic labour life on one hand and provide constitutional guarantee for the activities of trade union on the other hand. As a result, Article 27 of the Constitution entitled everyone with right to work and Article 28 entitled employees with the right to organize, collective bargaining and strike; employees in Japan were entitled with more advanced rights than those in USA.

Key Words: Japan, Industrial Relations, Labour Unionism, Collective Bargaining, Shunto.

Giriş

Bugün Japonya, dünyanın en büyük ekonomik güçleri arasında yer almasına rağmen, ülkenin endüstri ilişkileri sistemi diğer dünya devi ülkelerin endüstri ilişkileri sisteminden farklılık arz etmektedir. Bu durum Japonya'nın kendine özgü kültürü, sosyal yapısı, çalışma ilişkileri ile izah edilebilir. Öyle ki, Japon toplumunun en önemli özelliği olan hoşgörü ve insana verdiği değer Japonya'nın çalışma yaşamına ve doğal olarak endüstri ilişkilerine de yansımıştır.

Birçok ülkede olduğu gibi Japonya’da da ekonominin iyi olduğu durumlarda “grev” müzakereler için etkili bir vasıta olabilmektedir; ancak Japonya’da son yıllarda işgücü ve yönetim arasında gelişen anlayış, güven, uyum, sağduyu hem örgütlenme sayısının azalmasına, hem de her iki taraf arasında greve gitmeden anlaşma sağlanmasına neden olmuştur. Böylece geçmişe göre sendika sayısında, sendikalı sayısında ve grev sayısında önemli azalmalar söz konusu olmuştur. Grev sayısının düşme seyri göstermesinde, konu ile ilgili toplumsal eğilimlerinde göz ardı edilmemesi gerekmektedir. Nitekim Japonya’da halk, grevin manasını pek anlamadığı gibi greve giderek taşkınlık yapanlara karşıda çoğu kez şiddetli husumet beslemektedir. Bu bakımdan Japonya’da grev kısıcılığı çok kolay gerçekleşmektedir.

Japonya’nın ekonomik ve sosyal yapısındaki gelişmişliği ve kendine özgü endüstri ilişkileri sistemi daima dikkatleri üzerine toplayan bir özellik olduğundan dolayı biz de çalışma başlığımızı “Kendine Özgü Yaklaşımıyla Japon Endüstri İlişkileri Sistemi” olarak belirledik. Bu bağlamda çalışmamızda öncelikle, Japonya’da endüstri ilişkilerinin ortaya çıkışı ve gelişimi ele alındı, ardından Japonya’da endüstri ilişkilerinin yapısal özellikleri, “ekonomik yapı” ve “Japon işgücü göstergeleri” şeklinde iki ayrı başlık altında incelenmiştir. Sonrasında Japonya’da sendikal yapı hem “özel” hem de “kamu sektörü” bağlamında değerlendirilmiştir. Ülkedeki mevcut sendikalaşma üzerinde de durulduktan sonra “sendikal örgütlenme modelleri” açıklanmıştır. Japonya’da “sendika sayısı”, “sendikalı çalışan sayısı” ve “sendikalaşma oranı” tablolar eşliğinde açıklandıktan sonra son bölümde, “Japonya’da toplu pazarlık ve grev hakkı” ele alınmıştır.

1. Japonya’da Endüstri İlişkilerinin Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Japonya, 20. yy’ın başına kadar genel olarak kendi kendine yeten bir tarım ülkesiydi. Batılı sömürgeci güçlerle karşılaşınca geri kalmışlığının farkına varan Japonya, “Batıyı tanıyalım, Batının sahip olduklarına sahip olalım” düşüncesi ile Batı toplumlarında beğendikleri bir takım özellikleri kendi kültürleri içine alarak, bu özellikleri kendi yapısı içinde eritmiştir (Uçkan v.d. 2013: 211). 1865 yılında İmparator Meiji döneminde, Japonya’da modernizasyon süreci başlamış ve 1915 yılındaki Rus-Japon

Savaşı'na kadar devam etmiştir (Alemdar, 2014, 1). Ülkede başta eğitim olmak üzere birçok alanda büyük atılımlar gerçekleşmiştir. Ardından askerî, ticari ve sınaî alanlarda da çok sayıda Japon, Avrupa ülkelerine gönderilmiş ve kamu finansmanı yoluyla devlet, kalkınmada önemli bir rol oynamıştır. Modernizasyon süreci içinde alınan önlemlerle Japonya hızla sanayileşmeye başlamış ve tekstil, maden, kömür çıkarma, mühendislik, özellikle askeri birlikler, gemi yapımı, ulaşım ve demiryolu gibi alanlarda gelişme göstermiştir (Uçkan v.d. 2013: 211; Alemdar, 2014, 1).

Japonya'da ilk işçi sendikalarına 1868 yılında rastlanır. Fakat bu yıllardaki örgütlenmeler daha çok yerel nitelikteki örgütlenmelerdir (Kayhan, 2009: 124). Daha kapsamlı ilk Japon işçi sendikaları ülkenin hızlı bir sanayileşme dönemi geçirmesinin ardından Meiji döneminin ikinci yarısında (1890 yıllarda) ortaya çıkmıştır (Cyclopaedia, 2014). Bu bağlamda öncelikli kurulan sendikalar; "makine üretim endüstri işçileri" ile "gemi inşaat işçileri" ve ilerleyen yıllarda da "demiryolu makinistleri" ile "matbaa işçileri" tarafından kurulan sendikalardır. 1890 yılında ayrıca Katayama Sen, "Rode Kumiai Kieseika"yı (Sendikaları Geliştirme Örgütü-Society for the Promotion of Trade Unions) kurmuştur. Bu örgütün; çelik, demiryolu, gemicilik ve matbaa işlerindeki işçilerin örgütlenmesinde etkisi büyük olmuştur. Fakat ilk sendikalar içinde en başarılısının Demiryolu İşçi Sendikası olduğu söylene de, Japonya'da Birinci Dünya Savaşı öncesindeki tüm Japon işçi hareketleri küçük ölçekli anlaşmazlıklara ve grevlere dayandığı bir gerçektir. Dolayısıyla bu dönemdeki sendikalar, faaliyetlerine sadece kısa bir süre devam eden ve örgütsel gücü zayıf bir dizi sendikalardır (Kayhan, 2009: 124; Nimura, 2014).

1900'lü yıllara gelindiğinde sendikaların, işçiler arasında örgütlenme bilinci oluşturmaları ve işçilerin görüşlerinin parlamentoya yansıtılması konusunda etkili oldukları görülmektedir. Japon hükümeti, bu dönemde, işçiler arasındaki örgütlenmenin gelişiminden rahatsız olmuş; yine o yıllarda sendika ve benzeri örgütlerin polis denetimi altına alınmasını düzenleyen "Kamu Barışını Koruma Kanunu"nu yürürlüğe koymuştur. Fakat kanuna rağmen örgütler faaliyetlerini sürdürmüş ve radikalleşmiştir. İşçilerin, radikalleşmeye tepki göstermesi üzerine 1912'de ılımlı bir örgüt olan Yuaikai (Kardeşlik Örgütü) kurulmuş; örgütün adı daha sonra Sodomei (Japon İşçi Konfederasyonu) olarak değiştirilmiştir (Uçkan v.d. 2013: 211-212).

1920-30'lu yıllarda toplam işgücünün yaklaşık %10'una sahip 800'ün üzerinde sendika kurulmuştur. Sendikaların büyük çoğunluğu, endüstri veya zanaat çizgisinde organize olmuş ve tüm sendikaların üçte biri kurumsal bazda düzenlenmiştir. 1930'ların ortalarında büyüyen sendikal hareketle birlikte grev sayılarının da arttığı gözlemlenmiştir. Bu artış karşısında çok geçmeden hükümetin sendikalara karşı baskısı da artmıştır. Ve hükümet sendikaların gücünü kırmak amacıyla "Ulusal Hizmet Endüstri Derneği"ni kurmuştur. Bu dernek bir taraftan işgücü içindeki radikal güçleri kontrol ederken, diğer taraftan işveren veya hükümet açısından işçi muhalefetine karşı genel bir darbe niteliği taşımaktaydı. Yine derneğin sağladığı yerel toplu pazarlıklar ve çalışanların refahını yükselten faaliyetleri ile kurumsal bir boşluğu doldurduğu düşünülmüyordu (Benson, 2014: 1).

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra Japonya'nın ABD tarafından işgal edilmesi, Japon endüstri ilişkilerinin gelişimi üzerinde önemli bir etkisi vardır. ABD kendi endüstri ilişkileri sistemlerine benzer bir sistemi örnek alarak, Japon endüstri ilişkileri sistemi için hukuki bir zemin oluşturmuştur. Japonya'da bu anlamda atılan ilk adım, sendikalara yönelik daha önceki baskıların kaldırılmasıdır (Jensen, 2004: 6). Japonya'da ayrıca dinamik gelişmeler ve dönüşümlerin yansıtıldığı, çatışmacı işçi-işveren ilişkilerinden, uzlaşmacı işçi-işveren ilişkilerine geçişin sağlandığı, iş uyuşmazlıkları ve grevlerin azaldığı, endüstride (sanayide) özerkliğin gerçekleştiği ve ortaklıkların kurulduğu bir endüstri ilişkileri sistemi sayesinde hem iç, hem de dış piyasa da başarılar sağlanmaya başlamıştır (Sugeno, 1993: 302).

Aralık 1945'te ABD'deki Wagner Kanunu'ndan etkilenerek, Japonya'nın ilk Sendikalar Kanunu kabul edilmiş ve 1949 yılında kanun, işverenlerin iş ilişkilerindeki haksız eylemlerine karşı yeniden gözden geçirilmiştir. Ayrıca 1946'da çıkartılan Çalışma İlişkilerini Düzenleme Kanunu'nda ise iş uyuşmazlıklarının işçi, işveren ve devlet temsilcilerinden oluşan İşgücü Komisyonları tarafından, arabuluculuk, uzlaştırma ve tahkim yoluyla çözülmesi hükme bağlanmıştır. 1947'de bir taraftan Çalışma Standartları Kanunu'nda modern istihdam ilişkilerinin temel ilkeleri belirlenirken, diğer taraftan da Anayasa ile sendikalar ve faaliyetleri anayasal güvence altına alınmıştır. Anayasa'nın 27. maddesi ile herkese çalışma hakkı tanınırken, 28. maddesi ile işçilere örgütlenme, toplu pazarlık

ve grev hakkı tanınmıştır. Böylece Japon Anayasası ile işçilere ABD'den de ileri haklar getirilmiştir (Uçkan v.d. 2013: 212).

2. Japonya'da Endüstri İlişkilerinin Yapısal Özellikleri

Japonya'da iş hayatının dinamikleri oldukça kendine özgü bir yapı sergiler. Öyle ki, yakın zamana kadar ömür boyu istihdam kapsamında; şirketlerin elemanlarıyla ömür boyu çalıştıkları, çalışanların da şirketlerini sahiplendikleri bir sistem geçerliliğini sürdürmüştür. Fakat artan küresel rekabet ve Japonya'daki ekonomik durgunluk bu sistemi olumsuz yönde etkilemiş, şirketler eleman çıkarma, küçülme, birçok yardımcı fonksiyonlarını taşeron firmalara verme uygulamalarına gitmek durumunda kalmışlardır (Uçkan v.d. 2013: 21). Bu bağlamda Japonya'da endüstri ilişkilerinin yapısal özellikleri öncelikle "ekonomik yapı" ardından da "Japon işgücü göstergeleri" olarak ele alınacaktır.

2.1. Ekonomik Yapı

İkinci Dünya savaşını izleyen yıllarda; hükümet ve sanayi işbirliği, güçlü bir iş ahlakı, gelişen teknoloji, nispeten küçük bir savunma tahsisi (GSYİH'nın %1) ile Japonya teknolojik açıdan gelişmiş bir ekonomi olarak dünyada yerini almıştır. Savaş sonrası ekonominin iki önemli özelliği söz konusu olmuştur. "Keiretsu" olarak bilinen "tedarikçiler", "dağıtıcılar" ve "üreticilerin" birbirine yakın yapısı ve kentsel işgücünün önemli bir kısmı için "ömür boyu istihdam" garantisidir. Ancak her iki özellik günümüzde küresel rekabet ve yerli demografik değişim neticesinde aşınmaya başlamıştır. Zamanla Japonya'nın ithal hammadde ve yakıtlara bağımlı bir sanayi sektörü varlık göstermeye başlamıştır (CIA, 2014).

Japonya küçük bir tarım sektörüne sahip olmakla birlikte yüksek oranda sübvansede edilerek korunması neticesinde dünyanın en yüksek mahsul verimliliği elde edilmektedir. Japonya kendi kendine yetecek pirinç üretimi sağlarken kalori bazlı gıdaların %60'ını ithal etmektedir. Genel olarak 1960 yılında %10 ortalama, 1970'lerde %5 ortalama ve 1980'lerde yaklaşık %4 ortalama ile iyi bir reel ekonomik büyüme gerçekleştirmiştir. Ancak 1990'larda %1,7 ile ekonomik büyüme önemli ölçüde yavaşlamıştır. Bu durumun nedeni ise büyük ölçüde verimsiz yatırımlardır. Öyle ki, aşırı

borçlanan ve borçlarını ödemekte güçlük çeken firmalar artık sermaye ve emeği azaltma yoluna yönelmiştir. 2000 yılından sonra da mütevazı ekonomik büyüme devam etmiş ancak 2008 yılından sonra ülke ekonomisi üç defa ekonomik durgunluğa düşmüştür (CIA, 2014).

2008 yılı sonlarından başlamak üzere söz konusu durgunluk ülkede bir taraftan yatırım, iş, istihdam olanaklarını azaltırken, diğer taraftan Japonya'da küresel talebin süratle azalmasına neden olmuştur. 2009 sonu ve 2010 başı hükümet ekonomiyi canlandırmak amacıyla teşvik harcamalarında bulunmuştur. Ancak 2011 yılında ülke ekonomisi yeniden bir daralma sürecine girmiştir. Çünkü 9,0 büyüklüğündeki deprem, ardından yaşanan tsunami üretimi büyük ölçüde aksatmıştır. Ekonomi 2 yıl içerisinde toparlanma sürecine girse de Tohoku bölgesinde olduğu gibi bu defa imarlaşma sorunu baş göstermiştir. Yeni seçilen Başbakan Shinzo ABE hükümeti önceliği ekonomiye vermiştir. Bu bağlamda; sefelinin planını gözden geçirmek, nükleer santralini tamamen kapatmak, ekonomiyi canlandırmak için mali teşviklerde bulunmak, düzenleyici reformlar yapmak, Japonya Merkez Bankası'nın para politikalarını gevşetmelerini sağlamak gibi uygulamalarda bulunmuştur (Theodora, 2014).

Japonya küresel rekabet ile mücadele edebilmek ve ülke işletmelerine yeni ihracat fırsatları oluşturabilmek amacıyla 2013 yılında Trans Pasifik Ortaklığı görüşmelerine katılmıştır. Ancak yeni hükümetin ekonomiyi yeniden yapılandırmaya ilişkin çalışmaları eleştirilere maruz kalmıştır. Öte yandan Japonya 2013 yılında devlet gelirlerini yükseltmek ve kamu borcunu azaltmak için 2015 yılına kadar tüketim vergisini %10 oranında artırmaya karar vermiştir (CIA, 2014). Nitekim İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra başlayan dünya devi olma hamlesiyle Japonya, bugün nominal GSYİH ile dünyanın en büyük üçüncü, satın alma gücü paritesine göre dünyanın en büyük dördüncü ekonomisine sahip ülkesi olmuştur (Wikipedia, 2014).

2.2. Japon İşgücü Göstergeleri

Japonya'da kıdeme dayalı ücret, ömür boyu istihdam, verimlilik ve eşitlik esasına dayalı bir işgücü piyasasının hâkim olduğu eskiden beri bilinen bir gerçektir. Ancak 1990'lı yıllardan sonra Japon işgücü piyasasında birçok şey değişmeye başlamıştır. 1980'lerde %3,7 gibi gerçekleşen

GSYİH'daki büyüme 1990 ve 2000'li yıllarda %1,1'lere kadar gerilemiştir. Öyle ki, ekonomide yaşanan uzun dönemli durgunluk, işsizlik oranlarının %5 artmasına neden olurken, reel ücret artışlarını da olumsuz yönde etkilemiştir. Böylece geleneksel istihdam uygulamalarında değişiklikler meydana gelmiş ve 1985 yılında %16 olan düzensiz işlerin oranı (ki bu işlerin istihdam garantisi olmadığı gibi ücretleri de son derece düşüktür) 2010 yılında %34'lere kadar çıkmıştır (Eastasiaforum, 2012).

Öncelikle bu değişimin kaynağı olarak; hızla değişen işletmelerin, sendikaların ve demografik yapının yani yaşlanan işgücünün, yavaşlayan ekonomik büyüme nedeniyle yeni istihdam koşullarına adapte olmakta zorlanması gösterilmektedir. Hükümet, yenilenmesi için hiçbir garantisi olmayan belirli süreli iş sözleşmelerinden vazgeçirmek ve/veya geçici istihdamı önlemek amacıyla işgücü piyasası kurallarını katılaştırarak bu duruma cevap vermiştir. Ancak durgunluk dönemleri uzadıkça firmaların istihdam oranları düşmeye başlamıştır. Kıdeme dayalı ücret planları ve emeklilik sistemleri büyük firmalar tarafından tercih edilmesi, genç ve yaşlı kuşaklar arasındaki çatışmaları doğurmuştur. Fakat kıdeme dayalı ücret uygulamasında aslan payını yaşlı işçiler alırken, genç işçilerin payına düşen oran, yaşlı işçilere göre çok daha düşük olmuştur. Sonuç olarak Japonya'da adil ve etkili olan işgücü piyasası, bu özelliğini yeni Japon istihdam uygulamalarıyla yavaş yavaş yitirmeye başlamıştır (Eastasiaforum, 2012).

Japonya'da 2013 yılı verilerine göre GSYİH içinde tarım %1,1, endüstri %25,6 ve hizmet sektörü de yaklaşık olarak %73,3 civarındadır. 2010 yılına göre işgücünün sektörel dağılımına bakıldığında ise tarım %3,9 endüstri yaklaşık %26,1 ve hizmet sektörü %70 civarındadır (CIA, 2014). Söz konusu piyasasının anlaşılabilirliğini sağlayabilmek adına aşağıda işgücü piyasası ile doğrudan ilintili istihdam oranı, iş olanakları, işgücüne katılım oranı, verimlilik gibi temel kavramlara yer verilmiştir.

İstihdam Oranı: Japonya'da istihdam edilenler Ocak 2014'de, 63 milyon 190 bin, Şubat 2014'te 63 milyon 320 bin, Mart 2014'te 63 milyon 460 bindir. Japonya'da istihdam rakamları, "Japonya İstatistik Bürosu (Statistics Bureau Japan)" tarafından bildirilmektedir. Ülkede 1953 yılından 2014 yılına kadar ortalama istihdam rakamı 55.774.750 civarında

gerçekleşmiştir. 65 milyon 840 bin rakamı ile Haziran 1997’de tüm zamanların en yüksek istihdam oranı sağlanırken, 38 milyon 370 bin ile 1953 yılında tüm zamanların en düşük istihdam oranı gerçekleşmiştir (Tradingeconomics, 2014).

Açık İşler: Japonya’da açık işler Şubat 2014’de 835,16 bin iken, Mart 2014’de 816,85 bine düşmüştür. Japonya’da açık işler ile ilgili veriler “Sağlık, Çalışma ve Refah, Bakanlığı” tarafından bildirilmektedir. Japonya’da 1960 yılından 2014 yılına kadar ortalama açık iş sayısı 507,14 bin civarındadır. Mayıs 2006’da 869,17 bin rakamı ile tüm zamanların en yüksek açık iş seviyelerine ulaşılırken, Eylül 1965’te 266,29 bin ile en düşük rakam gerçekleşmiştir (Tradingeconomics, 2014).

İşgücüne Katılma Oranı: Japonya’da “İçişleri ve Haberleşme Bakanlığı” tarafından tespit edilen “İşgücüne Katılma Oranı” Ocak 2014’de %58,70 iken, Şubat 2014’de %58,80’e yükselmiştir. Japonya’da işgücüne katılma oranı 1953 yılından 2014 yılına kadar ortalama %64,07’dir. Ancak 1955 yılında %74 ile tüm zamanların en yüksek işgücüne katılma oranına ulaşılırken, Aralık 2012’de %58,50 ile tüm zamanların en düşük işgücüne katılma oranı gerçekleşmiştir (Tradingeconomics, 2014).

Verimlilik: Japonya’da verimlilik 2013 yılı Aralık ayında 99.60 endeks puanından, 2014 yılı Ocak ayında 107 endeksine yükselmiştir. Japonya’da verimlilik “Japonya Prodüktivite Merkezi” tarafından tespit edilmektedir. Japonya’da verimlilik, 1990 yılından 2014 yılına kadar ortalama 88,75 endeks puandır. 2007 yılı Mart ayında 118,10 puan ile tüm zamanların en yüksek verimlilik endeksine ulaşılırken, 1993 yılı Nisan ayında 67 endeks puanı ile verimlilikte rekor bir düşüş yaşanmıştır (Tradingeconomics, 2014).

Asgari Ücret/ Ücretler: Japonya’da ortalama kazançlar “aylık ücretler” üzerinden değerlendirilmektedir. Bu bağlamda “asgari ücret” Asgari Ücret Yasası’na uygun olarak hükümet tarafından belirlenen ve işverenlerin çalışanlarına en az ödemek zorunda oldukları aylık ücreti ifade etmektedir. Ülkede iş sözleşmesi ile asgari ücretin altında bir ücret tespit edilmiş olsa bile açılan davalarda bu ücretler geçersiz sayılmakta ve en az

asgari ücret rakamının ödenmesi karara bağlanmaktadır. Aksi durumda yani işverenler çalışanlarına en az bölgesel asgari ücret düzeyinde bir ücret ödemedikleri takdirde ¥ 500,000 geçmeyen bir para cezası ile cezalandırılmaktadır (MHWL, 2014a: 119).

Japonya’da iki türlü asgari ücret uygulanmaktadır. Biri sektör farkı gözetmeksizin vilayetin içindeki tüm çalışanlar için geçerli olan “bölgesel asgari ücret”, diğeri belirli sektörlerde (motorlu araçlar, elektromekanik cihazlar, imalathane, perakende ticaret gibi) çekirdek işçiler için geçerli olan ve bölgesel asgari ücretin biraz üzerinde seyreden “özel asgari ücret”tir (MHWL, 2014a: 119).

Asgari ücretin haricinde genel olarak normal ücretlere baktığımızda; Japonya’da 2014 Ocak ayında ortalama aylık ücretler ¥ 298,94 seviyelerinde iken, 2014 yılı Şubat ayında ¥ 292,97 seviyelerine düşmüştür. Ücret verileri, “Sağlık, Çalışma ve Refah, Bakanlığı” tarafından bildirilmektedir. Japonya’da aylık ücretler, 1970 yılından 2014 yılına kadar ortalama ¥ 317,83 civarındadır. Aralık 1997’de ¥ 883,79 ile tüm zamanların en yüksek aylık ücretleri gerçekleşirken, Şubat 1970’de ¥ 52.91 ile aylık ücretlerde rekor düşüş yaşanmıştır (Tradingeconomics, 2014).

İmalat Ücreti: Japonya’da imalat sektöründe aylık ücretler yukarıda bahsedilen ücretlerden biraz daha yüksek olup, Ocak 2014’de ¥ 334,10, Şubat 2014’de ¥ 326,17 civarında gerçekleşmiştir. Japonya’da imalat sektöründeki ücret verileri “Sağlık, Çalışma ve Refah, Bakanlığı” tarafından bildirilmektedir. 1951 yılından 2014 yılına kadar imalat sektöründe ortalama aylık ücretler ¥ 230,37 seviyelerindedir. Aralık 1997’de ¥ 868,49 ile imalat sektöründe tüm zamanların en yüksek aylık ücret seviyelerine ulaşılmışken, Mart 1951’de ¥ 9.79 ile müthiş bir düşüş gerçekleşmiştir (Tradingeconomics, 2014).

İşsiz Kişiler: Japonya’da işsiz dendiği zaman aktif çalışmak isteyen ancak bir işi olmayan kişiler akla gelmektedir. Japonya’da işsiz sayısı Ocak 2014’de yaklaşık 2 milyon 420 bin, Şubat 2014’de 2 milyon 330 bin ve Mart 2014’de 2 milyon 360 bin olarak gerçekleşmiştir. Japonya’da işsiz kişiler “Japonya İstatistik Bürosu” tarafından bildirilmektedir. 1953 yılından 2014

yılına kadar ortalama işsiz sayısı 1635,98 olarak tespit edilmiştir. 2002 yılı Ağustos ayında 3 milyon 680 bin işsiz ile tüm zamanların en yüksek rakamına ulaşılırken, 1965 yılı Mart ayında 490 bin işsiz kişi ile en düşük seviye görülmüştür (Tradingeconomics, 2014).

İşsizlik Oranı: Dünya geneline bakıldığında, Japonya’da işsizlik oranı çok uzun yıllar düşük seviyelerde kalmıştır. Özellikle 1960 yılından 1974 yılına kadar işsizlik oranı ortalama %1,3 civarında seyretmiştir (Sorrentino, 1984: 18). Ancak günümüzde yaşanan ekonomik durgunlukla birlikte ülkede işsizlik oranlarında bir-iki puanlık bir yükselme söz konusu olmuştur. Bu bağlamda Ocak 2014’de işsizlik oranı %3,70 olarak gerçekleşirken, Şubat ve Mart 2014’de %3,60 olarak gerçekleşmiştir. Japonya’da “İşsizlik Oranı”, “İçişleri ve Haberleşme Bakanlığı” tarafından tespit edilmektedir. Japonya’da işsizlik oranı, 1953 yılından 2014 yılına kadar ortalama %2,70’dir. Japonya’da Temmuz 2009’da %5,60 ile işsizlik oranında tüm zamanların en yüksek seviyesine ulaşılmışken, Kasım 1968’de %1 ile işsizlik oranlarında en düşük seviyeler gerçekleşmiştir (Tradingeconomics, 2014).

Genç İşsizlik Oranı: 1990’ların başına kadar, eğitim düzeyi ne olursa olsun Japonya’da yeni mezunlar için bile özel bir işgücü piyasası vardı. Ancak 1990’lı yıllarda baş gösteren ekonomik durgunluk sonucu özellikle yüksek okul ve üniversite mezunu gençler için istihdam olanaklarını daraltmıştır (Reiko, 2014: 1). Ülkede genel işsizlik oranları %3,5 civarında iken, genç işsizlik oranı Kasım 2013’de %6,80 seviyelerinde gerçekleşmiştir. Japonya’da genç işsizlik oranı, 1983 yılından 2013 yılına kadar ortalama %6,95 seviyelerinde gerçekleşmiştir. Ülkede Eylül 2001’de genç işsizlik oranı %10,80 ile tüm zamanların en yüksek seviyesine ulaşılırken, en düşük seviyeler ise Şubat 1983’de %4 ile gerçekleşmiştir (Tradingeconomics, 2014).

Nüfus: 2010 yılı nüfus sayımlarına göre toplam 128.056.026 kişi nüfusa sahip olan Japonya’da kilometrekare başına 336 kişilik nüfus yoğunluğu söz konusudur. Ancak 2014 yılında Japonya’nın tahmini nüfusu 126.757.591 kişi olup 2010 yılı nüfus sayımına göre önemli bir düşüş göstermektedir (Worldpopulationreview, 2014).

Erkeklerde Emeklilik Yaşı: Japonya’da erkekler için emeklilik yaşı “Sağlık, Çalışma ve Refah, Bakanlığı” tarafından belirlenmektedir. Japonya’da erkekler için emeklilik yaşı 2009 yılından 2013 yılına kadar ortalama 60,20 idi. Ülkede erkekler için emeklilik yaşı 2012 yılında 60 iken, 2013 yılında 61’e yükselmiştir. Ayrıca 2013 yılından itibaren, yılda dört ay artırılarak, 2025 yılında erkeklerde emeklilik yaşı 65 olana kadar devam edecektir (Tradingeconomics, 2014).

Kadınlarda Emeklilik Yaşı: Japonya’da kadınlar için emeklilik yaşı “Sağlık, Çalışma ve Refah, Bakanlığı” tarafından belirlenmekte ve 2012 yılında emeklilik yaşı 60 iken, 2013 yılında 61’e yükselmiştir. 2009 yılından 2013 yılına kadar ortalama emeklilik yaşı 60,20 idi. Tıpkı erkeklerde olduğu gibi kadınlarda da 2013 yılından itibaren, yılda dört ay artırılarak, 2025 yılında emeklilik yaşı 65 olana kadar devam edecektir (Tradingeconomics, 2014).

3. Japonya’da Sendikal Yapı

3.1. Sendikalar İle İlgili Yasal Sınırlamalar

Japon Anayasası, çalışanlara örgütlenme, toplu pazarlık yapma yani topluca hareket etme hakkı tanır. Ancak temel hizmetleri yerine getiren ve sosyal sorumluluk taşıyan başta kamu şirketleri olmak üzere diğer özel hizmet şirketlerinde sendikal haklar sınırlandırılmıştır. Öte yandan özel sektör çalışanlarının ve kamu sektöründe çalışanların sendikal haklarını düzenleyen kanunlarda önemli farklılıklar vardır (Refworld, 2009).

3.1.1. Özel Sektör

Yabancı işçiler de dâhil olmak üzere özel sektör işçilerini yöneten üç büyük işçi yasaları mevcut olup, bu yasalardan iki tanesi sendikal haklar üzerinde doğrudan etkiye sahiptir. Sendikalar Kanunu (TUL) özel sektör çalışanlarına toplu pazarlık hakkı sağlarken, Çalışma İlişkilerini Düzenleme Kanunu (LRAL) ise olası anlaşmazlıkları bertaraf etmek amacıyla düzenlenmiştir. Üçüncüsü olarak ele alabileceğimiz Çalışma Standartları Yasası (LSL) ise çalışma şartlarını belirleyen, düzenleyen bir yasadır (Refworld, 2009).

Japonya’da özel sektör çalışanlarına grev hakkı tanınmıştır. Ancak hizmet sağlayıcısı olarak faaliyet gösteren özel işletmeler, toplumda günlük yaşamın herhangi bir şekilde sekteye uğramaması için grev kararını 10 gün önceden sendika yetkililerine bildirmesi gerekmektedir. Şu anda bu kısıtlama, elektrik üretimi ve iletimi içeren tüm işletmeler, ulaşım ve demiryolları, telekomünikasyon hizmetleri, tıbbi bakım ve halk sağlığı gibi işletmeleri kapsamaktadır (Refworld, 2009).

Japonya’da özel sektör çalışanlarının gerçekleştirdiği toplu pazarlıklar çok güçlüdür. TUL, bölgesel toplu sözleşmeler sağlamasına rağmen, ülkede genellikle kurumsal tabanlı toplu sözleşmeler yapılır. “Shunto” yani bahar mücadelesi olarak bilinen dönemde, sendika temsilcileri ile yönetim (her yıl mart ayında) bir araya gelerek ücretler dâhil olmak üzere pek çok çalışma koşullarını ilgilendiren konuları görüşmektedirler (IFS, 2007: 202).

Öte yandan LSL, belirli süreli iş sözleşmelerini en fazla üç yıl için öngörmekte ve istisnai durumlarda profesyoneller için beş yıla kadar izin verilmektedir. LSL tarafından işverenler genellikle işten çıkarmalara karşı işçileri yasal düzenlemeler ile koruyan belirsiz süreli iş sözleşmelerini imzalamaya yönlendirilmektedir. Ancak son zamanlarda sözleşmeli olarak çalışan işçilerin artan sayıları hem düzenli istihdamı bozmakta, hem de işgücünü örgütlemek isteyen sendikaların gelişimini baltalamaktadır. Bu nedenle pek çok belirli süreli iş sözleşmeleri yenilenirken, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşebilmektedir. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmesinde işçiler açısından çalışma koşullarının uygun olmamasının, ücretlerin düşük olmasının asıl nedeni atipik işçiler için eşit muameleyi güvence altına alan veya farklı tip sözleşmeler ile çalışanlara karşı ayrımcılığı yasaklayan kanunların olmamasıdır (IFS, 2007: 202).

3.1.2. Kamu Sektörü

Japonya’nın kamu hizmetindeki çalışanların sendikal hakları, 1948 yılında yürürlüğe giren “Yerel Kamu Hizmet Kanunu” ve “Ulusal Kamu Hizmet Kanunu” ile ağır bir şekilde kısıtlanmıştır. Ancak polis teşkilatının üyeleri hariç, deniz güvenliği ve öz-savunma güçleri, yangın söndürme hizmetleri, ceza infaz kurum personelleri ulusal düzeyde organize olma

imkânı tanınmıştır. Öyle ki, ILO, Japon hükümetine yangın söndürme ile cezaevi personellerine sendika kurmalarına izin vermesi için sürekli tavsiyelerde bulunmaktadır (IFS, 2007: 202). ILO'nun tavsiyeleri elbette bununla da sınırlı değildir; ancak ILO'nun "Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi (CFA)" tarafından "kamu işçileri üzerindeki kısıtlamaları kaldırmak ve kamu işçi haklarını uluslararası standartlarla eşdeğer kılabilmek" için sunduğu öneriler, Japonya hükümeti tarafından yıllarca görmezden gelinmiştir (ITUC-CSI, 2007).

Japonya'daki sendikal örgütlenme yasağı kamudaki üst düzey yöneticiler için de geçerli olup; nitekim üst düzeydeki idari ve büro personellerinin yerel veya ulusal düzeyde meydana gelen anlaşmazlıklarda, toplu pazarlık hakkı bulunmamaktadır. Bu nedenle onların ücretleri "kanun" ve/veya "düzenlemeler" ile" NPA (Ulusal Personel Otoritesi)" ve "Yerel Personel Komisyonları" tarafından kısmen verilen tavsiyelere dayalı olarak belirlenmektedir (IFS, 2007: 202).

Öte yandan Japonya'da kısıtlanan sendikal haklara bağlı olarak, tüm kamu sektöründe grevler de yasaklanmıştır. Bu nedenle sendika liderleri kamuda sendikacılığı teşvik etmektedir. Öyle ki, "Ulusal Kamu Hizmet Kanunu" ve "Yerel Kamu Hizmet Kanunu" nun hükümleri belli bir süreliğine hapsedilerek, işten çıkarmalar ya da para cezaları da göze alınarak kamuda sendikacılık teşvik edilmektedir (ITUC-CSI, 2007).

3.2. Mevcut Sendikalaşma

Japonya'da ulusal sendikalaşma anlamında üç büyük organizasyon mevcuttur. Bunlar, 6,8 milyon üyesi ile Japonya'nın en büyük ulusal sendika merkezi olan Rengo (Japanese Trade Union Confederation Japon Sendikaları Konfederasyonu), Zenroren (National Confederation of Trade Unions, Ulusal Sendikalar Konfederasyonu) ve Zenrokyo (National Trade Union Council Ulusal Sendika Konseyi)'dur (JTUC-RENGO, 2014).

Esasen Japonya'da 1989 yılına kadar gerçek anlamda ulusal merkezi bir sendikalaşma yoktu. Japonya'da ulusal olarak sendikalaşmanın ilk önemli kilometre taşlarından biri olan ve 1982 yılında kurulan "Zenmin

Rokyo”dur. Zenmin Rokyo, özel sektördeki sendikaların konseyi statüsündeydi. Japonya’da sendikal anlamda çok önemli bir yeri olan “Domei”, “Churitsu Roren” ve “Shinsanbetsu”nun dağılmasının hemen ardından, Zenmin Rokyo 1987 yılında yeniden organize olmuş ve ismini de “Rengo” olarak değiştirmiştir. Kamu sektörü sendikalarından oluşan Sohyo’nun dağılması ve 1989 yılında üyelerinin büyük çoğunluğunun Rengo’ya geçmesiyle, Rengo artık sadece özel sektörde değil, aynı zamanda kamu sektöründe de sendikal bir üst örgüt olarak yerini almıştır (Bird, 2007: 380).

Japonya’da faaliyet gösteren en büyük üst sendikal örgütlerden bir diğeri de yaklaşık 1,2 milyon üyesi ile Kasım 1989 yılında kurulan Zenroren’dir (NTUI, 2014). Zenroren ülkenin hem ikinci büyük işçi federasyonudur, hem de kökleri savaş öncesi dönemdeki solcu sendikalara dayandığından dolayı ülkenin en militan sınıf temelli federasyondur (Fuse, 2012).

Ülkenin üç büyük ulusal sendikal örgütlenmelerinden en küçüğü olan Zenrokyo’nun yaklaşık 170.000 üyesi bulunmaktadır (General Union, 2014; Uçkan v.d. 2013: 214). Zenrokyo, Tokyo merkezli kamu ve özel sektör sendikalarının ulusal bir konfederasyonu olmakla birlikte, aynı zamanda Osaka Zenrokyo gibi bölgesel konseyleri de içermektedir. Zenrokyo herhangi bir Komünist Partisi ile veya herhangi bir işveren ile bağlantılı olmayıp, bağımsız bir federasyondur (General Union, 2014).

3.3.Sendikal Örgütlenme Modeli

Japonya’da yaygın olarak örgütlenme modeli “işyeri sendikası” olmakla birlikte diğer sendikalaşma modelleri de sayıları ve etkinliği azda olsa mevcuttur. Söz konusu sendikal örgütlenme modelleri arasında “işkolu sendikası”, “bölgesel sendikacılık”, “mesleki sendikacılık” ve “ulusal sendikacılık” da yer almaktadır.

3.3.1. İşyeri (İşletme) Sendikası

İşyeri sendikası, aynı işyerinde çalışan işçiler arasında meslek ayrımı gözetmeksizin, örgütleyen taban sendikal örgütlenme modelidir (Uçkan ve

Kağnıcıoğlu, 2004: 303). Bir başka ifade ile örgütlenme ve faaliyet alanının bir işverene ait işletme ile sınırlı olduğu örgütlenme modelidir. Birçok ülkede tercih edilen bir örgütlenme modeli olmakla birlikte işyeri sendikacılığının görüldüğü en tipik ülke Japonya'dır. Japonya'da işyeri sendikacılığı İkinci Dünya Savaşı sonrasında devletin veya işverenlerin bu yönde açık bir tercihi olmaksızın, Japon endüstri ilişkileri sisteminin özelliklerinden kaynaklanan nedenlerden dolayı ülkede gelişmiş bir örgütlenme modelidir. Japonya'da çalışanların çalıştıkları işletmeye olan geleneksel bağlılıkları, ömür boyu istihdam garantisi, işverenle çalışanlar arasındaki işbirliğine ve işletmenin çıkarlarını muhafaza etmeye dayalı olan çalışma ilişkileri bu ülkedeki işyeri sendikacılığının gelişmesinin en önemli nedenleri arasında yer alır (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2004: 118). Japonya'da işletme sendikacılığının gelişmesinde önemli ve kesin diğer bir faktör ise bunların diğer sendikalarla dayanışmayı sürdürmek için endüstriyel ve bölgesel federasyonlara girmeleridir. Hatta daha da ötesi bu dayanışma bilinci bu sendikaları uluslararası sendikalarla birleşmeye kadar götürmüştür (Murat, 1992: 198).

Japonya'da genellikle yönetici dışında kalan tüm şirket çalışanları işyeri sendikasına üye olmaktadır. Yönetici pozisyonunda bulunanlar da sendika üyeliğinden geldiklerinden dolayı, çalışanları ve iş ortamını yakından tanımaktadır. Bu yapılanma sayesinde yıllık toplu pazarlıklarda, işyeri ile çalışanların menfaatlerinin ortaklaşa maksimize edileceği çözümler aranabilmektedir (Kayhan, 2009: 133). Bu nedenle, toplu sözleşme görüşmeleri sektörel bazda değil, şirket bazında gerçekleşmektedir. Bu sendikalar, sektörel veya ulusal konfederasyonlara üye olup birtakım yardım, destek, yönlendirmeler alsalar da, maaş ve çalışma koşulları ile ilgili nihai kararları yine şirket sendikaları vermektedir (Uçkan v.d. 2013a: 21-22).

Japonya'da yaygın olarak benimsenen işyeri sendikacılığının, batıda da aynı şekilde kabul gördüğü pek söylenemez. Çünkü batılı ülkelerde, işçi sendikalarının bağımsızlığı ilkesinin, işyeri sendikaları tarafından zedelenebileceği görüşü hâkimdir. Öyle ki, bir işyeri ile sınırlı olarak faaliyette bulunan işyeri sendikalarının, işverenler tarafından kolayca kontrol altına alınabileceği ve bunun sonucunda da işverenle işbirliği yaparak kendilerine sağlanan çıkarlar karşısında, çalışanların haklarını göz ardı ederek sarı sendi-

kacılığa neden olacağı endişesi batıda bir hayli yaygındır (Demir, 2013: 24). Oysaki batı toplumlarında sarı sendikacılığa neden olacağı düşüncesiyle endişe ile bakılan işyeri sendikacılığı, Japon toplum yapısına son derece uygun bir örgütlenme modeli olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü kendine özgü bir yapıya sahip olan Japon sendikacılığını, Batı sendikacılığının ilkeleriyle değerlendirmek yerine; ülkenin kendine özgü sosyo-kültürel sistemi içinde değerlendirmek daha doğru olacaktır (Uçkan v.d. 2013: 213).

3.3.2. İşkolu (Sanayi) Sendikası

Meslek ve vasıf farkına bakmaksızın, aynı işkolundaki tüm işçileri örgütleyen taban sendikal örgütlenme modeline işkolu (sanayi) sendikası denilmektedir (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2004: 303). Ancak işkolu düzeyinde örgütlenmiş olan “ulusal sendikaların” toplu pazarlık yapma yetkileri yoktur. Birkaç istisna haricinde bunlar farklı iş kollarındaki işyeri sendikaları arasındaki iletişim ve koordinasyonu sağlamaktadır. Japonya’da bu organizasyon biçimi çok önem arz etmemekte, daha ziyade bir baskı grubu olarak siyasî konularda etkinlikleri görülmektedir (Kayhan, 2009: 132).

3.3.3. Bölgesel Sendikacılık

Bölge çapında örgütlenmiş az sayıda bulunan sendikalardan meydana gelmektedir. Bölgesel sendikalar genelde bir fabrika bazında örgütlenmekle beraber işyeri sendikaları ile direk bağlantılı olarak çalışırlar. Bu tür sendikacılığın Japon çalışma hayatında önemli bir ağırlığı bulunmamaktadır. Bölgesel sendikaların en büyük işlevi fabrika düzeyinde kurulmuş olsalar da, bölgede yer alan farklı düzeydeki işyeri sendikaları arasında iletişimi, koordinasyonu sağlamalarıdır. Japonya’da bölgesel sendikacılığın toplu pazarlık yapma yetkileri yoktur ancak siyasî ve kültürel faaliyetlerde bulunmaktadır (Kayhan, 2009: 132).

3.3.4. Meslekî Sendikacılık

İşkolu ve işyeri ayrımı yapmaksızın aynı meslekte çalışan veya aynı zanaata sahip çalışanları bir araya getiren taban sendikal örgütlenme modelidir (Uçkan ve Kağnıcıoğlu, 2004: 304). Japonya’da genellikle ortak özellikler içeren aynı sektördeki işyeri sendikaları bir araya gelerek federas-

yonlar kurmaktadır. Bu konuya örnek olarak ülkede maden endüstrisi, demir çelik, gemi, inşaat, elektronik makineler, otomobil ve genel makine imalâtı gibi iş kollarında kurulan meslek federasyonları gösterilebilir. Bu federasyonların asıl görevi sendikalar arasında iletişimi temas ve koordinasyonu sağlamaktır. Ancak bunların sendikaları kontrol etme ya da sendikalar adına karar alma yetkileri bulunmamaktadır (Kayhan, 2009: 132).

3.4. Sendika Sayısı-Sendikalı Çalışan Sayısı ve Sendikalaşma Oranı

Günümüz Japonya'sında, değişen ekonomik şartlar gereği "sendika sayısı", "sendikalı çalışan sayısı" ve "sendikalaşma oranı"nda geçmişe göre önemli gerilemeler yaşanmaktadır. Bu bağlamda Japonya'da 1984 yılında sendika sayısı 74.579 iken, 2006 yılında bu sayı 59.019'a kadar gerilemiştir (Benson, 2014: 1). Söz konusu gerileme yıllar itibariyle devam etmiş ve 2010 yılında gerçekleştirilen sendikalara yönelik temel araştırmalara göre, Japonya'da işçi sendikası yaklaşık olarak 26.000 olarak tespit edilmiştir (Fjimura, 2012: 7). Öte yandan ülkede sendikalı çalışan sayısı 1994 yılında 12.699.000 ile en yüksek seviyelere çıkmışken, ilerleyen yıllarda inişli çıkışlı bir seyir izlese de genellikle sendikalı çalışan sayısında bir azalma söz konusu olmuştur. Öyle ki, aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere 2000 yılında yaklaşık 11.539.000 olan sendikalı çalışan sayısı, 2005 yılına gelindiğinde 401.000 üye kaybı ile 10.138.000'e kadar gerilemiştir. Sendikalı çalışan sayısı 2006 yılında yine 97.000 kişilik bir azalış ile 10.041.000'e kadar gerilemiş ve 2012 yılında yine azalış devam ederek yaklaşık 9.892.000'e kadar gerilemiştir (Benson, 2014: 1; OECD, 2014). 2013 yılında ise yaklaşık 12.000 kişilik bir azalma ile ülke de sendikalı üye sayısı 9.880.000 civarında kalmıştır (JILPT, 2014: 34).

Tablo 1. Japonya'da Çalışan ve Sendika Üye Sayısı

Japonya		2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2012
İdari Veriler	Çalışan Sayısı	53.551.667	53.930.833	54.780.833	55.373.333	55.458.333	54.890.833	54.996.667	55.041.667
	Üye Sayısı	11.539.000	10.138.000	10.041.000	10.080.000	10.065.000	10.078.000	10.054.000	9.892.000
İnceleme Verileri	Çalışan Sayısı	53.551.667	53.930.833	54.780.833	55.373.333	55.458.333	54.890.833	54.996.667	55.041.667
	Üye Sayısı	-	-	-	-	-	-	-	-

Kaynak: OECD (2014) "Trade Union Density", (http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN) (05.05.2014).

Japonya’da sendikalaşma oranı 1949 yılında %55,8 ile zirveye çıkmış iken, aşağıdaki tabloda da görüleceği üzere 1990 yılında sendikalaşma oranı yarı yarıya gerileyerek %25,2 olmuştur. Söz konusu bu oran sırasıyla 2000 yılında %21,5, 2005 yılında %18,7 ve 2013 yılında %17,7’ye kadar gerilemiştir (Benson, 2014: 1; JILPT, 2014: 34).

Tablo 2. Japonya’da 1990-2013 Yılları Arası Sendikalaşma Oranı

Yıl	Sendika üyeliği On Bin	Sendikalaşma Oranı %	Özel İşletmelerde İşyeri Büyüklüğüne Göre Sendikalaşma Oranı		
			1000 ve Üzeri Çalışanlar %	100-999 Arası Çalışanlar %	1-99 Arası Çalışanlar %
			1990	1,226	25.2
1991	1,240	24.5	58.7	23.3	1.8
1992	1,254	24.4	57.2	22.5	1.8
1993	1,266	24.2	58.2	22.0	1.8
1994	1,270	24.1	59.8	21.6	1.7
1995	1,261	23.8	59.9	21.2	1.6
1996	1,245	23.2	58.1	20.5	1.6
1997	1,229	22.6	58.4	20.1	1.5
1998	1,209	22.4	56.9	19.6	1.5
1999	1,183	22.2	57.2	19.5	1.4
2000	1,154	21.5	54.2	18.8	1.4
2001	1,121	20.7	53.5	17.7	1.3
2002	1,080	20.2	54.8	16.8	1.3
2003	1,053	19.6	51.9	16.6	1.2
2004	1,031	19.2	50.6	15.8	1.2
2005	1,014	18.7	47.7	15.0	1.2
2006	1,004	18.2	46.7	14.8	1.1
2007	1,008	18.1	47.5	14.3	1.1
2008	1,007	18.1	45.3	13.9	1.1
2009	1,008	18.5	46.2	14.2	1.1
2010	1,005	18.5	46.6	14.2	1.1
2011	996	18.1
2012	989	17.9	45.8	13.3	1.0
2013	988	17.7	44.9	13.1	1.0

Kaynak: JILPT (25.04.2014) “JILPT Statistical Information”, (<http://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/201405/documents/esyuyou.pdf>)(05.05.2014), s.34.

Diğer taraftan 1000 ve üzeri işçi çalıştıran özel işletmelerde sendikalaşma oranı 1990 yılında %61 iken 2000 yılına %54,2’ye 2013 yılında ise %44,9’a kadar gerilemiştir. Aynı şekilde 100-999 arası işçi çalıştıran işletmelerde de sendikalaşma oranı azalan bir seyir sergilemektedir. 1990 yılında %24 olan sendikalaşma oranı 2000 yılında %18,8’e, 2013 yılında ise

%13,1'e kadar düşmüştür. 1 ve 99 arasında işçi çalıştıran işletmelerde ise çok düşük (1990 yılında %2) olan sendikalaşma oranı 2013 yılında sadece %1 civarında gerçekleşebilmiştir (JILPT, 2014: 34).

4. Japonya'da Toplu Pazarlık ve Grev Hakkı

Günümüzde değişen sosyal ve ekonomik koşullar hem bir bütün olarak endüstri ilişkileri sistemini, hem de bu sistem içindeki toplu pazarlıkları etkilemektedir. Taraflar arası ilişkilerde işletme/işyeri düzeyinin önemi artmakta diğer yandan ortak ve bir örneklik taşıyan kurallardan bireyci ve esnek uygulamalara geçilmektedir (Koray, 1994: 89). 80'li yıllarda yeniden yapılanma ve değişimlere uyum rüzgârları esmekte ve yeni koşullara uyum sağlamasında makro politikalardan çok işletme düzeyindeki (mikro) politikalara gereksinim duyulmaktadır (Tek, 1996: 55). Bu dönemde yine çatışmacı ilişkiler azalırken, işbirliği eğilimleri güçlenmiştir. Böylece Japonya'da grev ve greve katılan işçi sayısı ile kaybolan işgünleri açısından önemli bir azalma gözlemlenmektedir (Tek, 1996: 56).

4.1. Toplu Pazarlık Hakkı ve "Shunto"

Japonya'da toplu pazarlık hakkı 1946 yılında İkinci Dünya Savaşı'ndan hemen sonra Sendikalar Kanunu ile getirilmiştir. Japonya'da Sendikalar Kanunu'nun üç önemli amacı vardır. Kanunun öncelikli amacı pazarlık masasında işçinin, işveren ile pazarlık edebilmesini sağlamaktır. Diğer bir amacıysa işçilerin birlikte hareket etmesine önyak olarak, onların hem çalışma koşullarının, hem de ücretlerinin iyileştirilmesini sağlamaktır. Üçüncü olarak da işveren ve işçi arasındaki ilişkileri düzenleyen toplu iş sözleşmesinin uygulama alanının genişletilmesini sağlamaktır (Oh, 2006: 8).

Japonya'da toplu pazarlıklar ağırlıklı olarak kurumsal bazlı pazarlık şeklindedir. Yani ülkede sadece bir kurum çalışanları ve o kurumun işvereni/işverenleri arasında gerçekleşen kurumsal tabanlı pazarlıklar yaygındır. Kurumsal tabanlı pazarlığın ayırt edici özelliği, işveren ve kurumsal tabanlı sendika arasındaki pazarlık sürecinin neredeyse eksiksiz özerklik içinde geçmesidir. Bu suretle, işletme dışından hiçbir katılımcı olmaksızın özel görüşmeler yaygın olarak yapılmaktadır (Oh, 2006: 15).

Bu durumun bir olumlu ve bir olumsuz sonucu vardır. Öyle ki, Japonya’da merkezîyetçi pazarlık sistemi, kurumsal tabanlı sendikaların varlığı, işverenlerin hızla değişen sosyo-ekonomik koşullara daha kolay uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır. Ancak Japonya’da toplu pazarlığın âdemi merkezîyetçi olması, sendikaların örgütsel yapısını yansıtan çoğu toplu sözleşmelerin şirket düzeyinde gerçekleşmesi, sektör düzeyinde veya ulusal düzeyde pazarlıkların çok nadir görülmesi, Japonya’da endüstri ilişkiler bağlamında evrensel normların oluşmasını önlemiştir (Nifty, 2014).

Ülkede endüstri ilişkilerinin evrensel niteliklerden yoksun olması bir anlamda sendikaların pazarlık gücünün de zayıf olduğu anlamına gelmektedir. Bu nedenle sendika liderleri; zayıf olan pazarlık gücünü dengelemek, sektör eksikliğini tamamlamak, etkisi ulusal boyutta olabilecek, benzersiz bir ücret belirleme sistemi olan “Shunto” (ilkbahar ücret saldırısı)’nı tasarlamışlardır (Nifty, 2014). Nitekim Japonya’da Sendikalar Kanunu’na göre toplu pazarlıklar sonucunda imzalanan toplu iş sözleşmelerinin süresi, aksine bir hüküm bulunmadıkça azami üç yıldır. Özellikle enflasyonist dönemler için üç yıl uzun bir süre gibi görünmekle beraber, her yıl Shunto görüşmeleri ile ücretler yeniden tespit edilmekte; böylece ücretlerin enflasyon karşısında erimesi engellenmektedir (Akin, 1995: 66).

Esasen Shunto genellikle “ilkbahar (ücret) saldırısı” olarak çevrilebilen bir Japon terimidir; ancak “ücret” kelimesi bazen geçim, emek veya benzeri kelimelerle de ikame edilebilmektedir. Shunto dar anlamda, her yıl mart ayında başlatılan, kurumsal sendikalar ve işverenler arasında geçen yıllık ücret müzakereleridir. Öyle ki, binlerce sendika mart başından itibaren aynı anda müzakerelere başlarlar. Shunto ülkede 1940’larda başlamış ve 1950’lerin ortalarından itibaren de endüstri ilişkileri sisteminin en temel özelliklerinden biri haline gelmiştir (Fact-Index, 2014).

Bu görüşmeler öncelikle sınırlı sayıdaki büyük çaptaki iş kolu ve işyerlerinde gerçekleşmektedir. Sonrasında da küçük işyerleri, bu pazarlık sonucunu örnek alarak gerekli değişiklikleri yapmak suretiyle kendi işyerlerinde uygulamaktadırlar. Refahtan pay alma, ücret artışı, çalışma şartlarının iyileştirilmesine yönelik olan Shunto’nun 1990 kriz ekonomisi dönemine kadar Japonya’da etkin bir rol oynamıştır. Ancak 1990’lı yıllardan

sonra küresel rekabetin arttığı dünyamızda, düşük kalkınma sürecine girildiği, balon ekonomisi döneminde ücret belirlenmelerinin ağırlıklı olarak işyeri düzeyinde kaldığı ve işyeri şartlarına göre ücretlerin çok değişken kaldığı bir gerçektir (Kayhan, 2009: 140).

Bu gerileyen ekonomik süreçte, maruz kalınan ciddî sorunlar, işçi ve işverenleri müşterek toplu çözüm bulma arayışına yöneltmiştir. Nitekim 2002 yılında gerçekleştirilen bahar ücret belirleme görüşmelerinde, işçi sendikalarının işverenlerin ücretleri sabitleme teklifini bile kabul ettiğini görmekteyiz. Bu çerçevede belirlenen ücretlerin, daha önceki dönemlerde belirlenen tatmin edici ücret düzeyinin çok altında seyrettiği de bir gerçektir. Bu gelişmelerin sonucu olarak; bir taraftan sendikalar güç kaybederken, diğer taraftan temel amacı verimlilik olan işverenlerin, çalışma yaşamında işçi ve işverenin ortak katılımını sağlayacak, karşılıklı iletişimi kolaylaştıracak yeni alternatif arayışlarına yöneldiğini görmekteyiz (Kayhan, 2009: 141). Bu arayışlar sonucunda gündeme gelen “Çalışma İlişkileri Komisyonu” Japon endüstri ilişkilerinde çok önemli bir yer almaktadır.

İşçi ve işveren kesiminde meydana gelen uyuşmazlıklar devlet tarafından, “Çalışma İlişkileri Komisyonları” aracılığı ile çözüme kavuşturulur (Oh, 2006: 11). Çalışma İlişkileri Komisyonları, Sendikalar Kanunu’nun yürürlüğe girmesinden sonra Mart 1946 tarihinde kurulmuştur. Japon çalışma hayatında önemli bir yere sahip olan “Çalışma İlişkileri Komisyonları” işçi, işveren ve hükümetten oluşan üçlü bir yapı sergilemektedir (MHWL, 2014). Merkez Çalışma İlişkileri Komisyonu, “Sağlık, Çalışma ve Refah Bakanlığı”nın ek bir kuruluşudur. Bağımsız bir idari kurum olarak, başka herhangi bir devlet kurumu tarafından ne yönetilir ne de denetlenir. Merkez Çalışma İlişkileri Komisyonu, işçi haklarını korumak için çalışma ilişkileri hukukunda bir takım reformları teşvik edebilir. Onun öncelikli işlevleri, “Sendika Kanunu” kapsamında haksız işgücü uygulamalarını yönlendirmek ve “Çalışma İlişkileri Uyum Yasası” kapsamında iş anlaşmazlıklarını düzgün ve adil bir şekilde çözümlenmesini teşvik etmektir (Oh, 2006: 11).

Genelde işçi ve işveren temsilcileri, tarafların en büyük üst örgütü olan Rengo ve Nikkerein’in teklif ettiği kişilerce temsil edilmektedir. Kamu

temsilcisi ise ancak işçi-işveren taraflarının mutabakatıyla atanmaktadır. Mahallî düzeyde ise aynı görevi yapan Çalışma İlişkileri Komisyonu yine benzeri şekilde yapılmış olup, farkı ise kamuyu, mahallî düzeyde en büyük mülkî amirini temsil etmesidir. Bu Komisyon'un en önemli görevleri; ücret, çalışma şartları ve istihdama dair istişare toplantıları düzenleyerek kararlar almak, haksız iş uygulamalarına dair arabuluculuk ve tahkim yoluyla çözüm bulmak ve teşmil konusunu icra etmektir. Çalışma Bakanı'nın ve çoğu zaman da başbakanın ve işçi, işveren temsilcilerinin katıldığı bu toplantılar genellikle "ihtiyaç" halinde gerçekleşmektedir. Çalışma İlişkileri Komisyonu sayesinde bir taraftan ülkede enflasyonu körüklemeyen malî dengeler gözetilmekte, diğer taraftan adil ücret ayarlaması gibi genel ilke kararları alınarak, makro plânda bağtlanacak toplu pazarlıklar gerçekleştirilmektedir (Kayhan, 2009: 141-142).

4.2. Grev Hakkı

İkinci Dünya Savaşı sonrasında, hızla gelişen sanayileşmeyle birlikte sendika üyeliğinde büyük artış olmuştur. Savaş sonrası yıllarda grevler genellikle kısa ve barışçıl olmasına rağmen, giderek işverenlerin direnç gücü ile karşılaşmaya başlamıştır. Bu dönemde kurumsal tabanlı ve daha işbirlikçi sendikal faaliyetler desteklenirken, aşırı radikal/militan sendikacılar işten atılmıştır (Benson, 2008: 28).

Sağlık, Çalışma ve Refah, Bakanlığı tarafından yapılan araştırmaya göre, ülkede son yıllarda iş uyuşmazlığı ve grev sayılarında önemli düşüşler gerçekleşmiştir. Öyle ki, 1974 yılında 5.200 olan grev sayısı, 2007 yılında 613.000 katılımcı ile 636'ya kadar gerilemiştir. Bu grevlerden 54'ü yarım günden fazla sürmemiştir. Söz konusu grevlere katılımcı sayısı ise 20.825 iken kaybedilen gün sayısı ise 33.236'tır. Grevlerin sektörel dağılımının baktığımızda en yüksek sayı, Japonya'nın telekomünikasyon, sağlık ve imalat gibi sektörlerinde gerçekleşmektedir. Anlaşmazlıkların %53,5'ini ise ücretler oluşturmaktadır (Eurofound, 2009: 16).

Grev sayısının zamanla düşme seyri göstermesinde, konu ile ilgili toplumsal eğiliminde önem taşıdığı bir gerçektir. Nitekim Japonya'da halk, grevin manasını pek anlamadığı gibi greve giderek taşkınlık yapanlara karşı da

çoğu kez şiddetli husumet beslemektedir. Bu bakımdan Japonya’da grev kırıcılığı çok kolay gerçekleşmektedir. Belki de o yüzden Japon grevle-rinde iş günü ve üretim kaybı en az düzeyde olabilmektedir (Kayhan, 2009: 144).

Pek çok ülkede olduğu gibi Japonya’da da ekonominin iyi olduğu durumlarda “grev” müzakereler için etkili bir vasıta olabilmektedir. Ancak Japonya’da son yıllarda işgücü ve yönetim arasında gelişen güven ilişkileri, her iki taraf arasında greve gitmeden anlaşma sağlanmasına neden olmakta ve böylece grev sayılarında geçmişe göre nispeten azalmalar söz konusu olmaktadır. Nitekim ülkede son zamanlarda yaşanan ekonomik durgunluğunda, grev sayılarını düşürdüğü bir gerçektir. Ancak hem grev sayılarında, hem de greve katılanların sayılarındaki azalma, ilerde grev becerilerini olumsuz yönde etkileyeceği bir gerçektir. Bu durum sadece işgücü açısından değil, aynı zamanda sendikalar açısından da geçerli bir durumdur. Çünkü bir grev söz konusu olunca işçi-işveren-sendika açısından bir takım iş ve eylemler meydana gelir (Fujimura, 2012: 8).

Japonya’da, mevcut mevzuata göre, grev sürerken hizmet sözleşmesi askıda kalmaktadır. Greve katılan işçilere, işverence prensip olarak ücret ödenmemektedir (Kayhan, 2009: 144). Bu bağlamda Japonya’da “siyasi grev”, “dayanışma grevi” ve “vahşi grev” yasa dışı grev olarak kabul edilirken, “oturma grevleri” ve “iş yavaşlatma eylemleri” olağan olarak karşılanmaktadır (Uçkan v.d. 2013: 216).

Japonya’da ülke çalışma barışının korunabilmesi ve çalışma yaşamında iş uyuşmazlıklarının çözülebilmesi için “İş İlişkileri Dengeleme Yasası”na göre üç yöntem belirlenmiştir. Bunlar; “uzlaşma”, “arabuluculuk” ve “hakemlik” yöntemleridir. Söz konusu yöntemler Çalışma İlişkileri Komisyonları tarafından yerine getirilmektedir.

- Japonya’da en çok uygulanan barışçı çözüm yolu olan uzlaşma yoluyla çözümlerde, Çalışma İlişkileri Komisyonu tarafından görevlendirilen bir arabulucu her iki tarafı da dinledikten sonra iş anlaşmazlığının çözümüne yardımcı olmaktadır.

- Arabuluculuk yöntemindeyse, anlaşamayan tarafların isteği üzerine veya toplu iş sözleşmesinde öngörülüyorsa, taraflardan sadece birinin isteği üzerine Çalışma İlişkileri Komisyonu bir çözüm önerisinde bulunur. Fakat taraflar bu öneriyi kabul etmeye zorlanamazlar.
- Hakemlik kuruluna, aralarında uyuşmazlık bulunan taraflardan her ikisi ya da sadece birinin isteği üzerine Çalışma İlişkileri Komisyonu aracılığı ile başvurulur. Hakemlerin vereceği karar bağlayıcıdır ve toplu iş sözleşmesi ile aynı niteliklere sahiptir (Kayhan, 2009: 144).

Japonya’da Avrupa ülkelerinde olduğu gibi çalışma hayatındaki hak uyuşmazlıklarını çözmek için faaliyet gösteren özel ihtisas mahkemeleri yani iş mahkemeleri yoktur. Kanunlar ihlal edildiği vakit uyuşmazlık, özel hukuk mahkemelerinde çözüme kavuşturulmaktadır (Uçkan v.d. 2013: 216).

Japon hukukunda, kamu kesiminde çalışanların **toplu pazarlık** hakları özel kesimde çalışan kişilerden farklı bir biçimde düzenlenmiştir. Devlet memurları, (yerel yönetimlerde çalışan memurlar ile devlet okullarında görev yapan öğretmenler de dâhil olmak üzere) **sendikalaşabilir**; ancak **toplu pazarlık ve grev** yapamazlar. Bu durumun istisnası ise ulusal işletmelerde çalışanlar, devlete ait demiryolu, telefon ve telgraf ve posta hizmetleri ile tütün tekeli ve ulusal orman işletmelerinde çalışan her kategoriden kamu görevlileri (yazıcı ve odacılar dâhil olmak üzere) sendikalaşabilir hatta toplu pazarlık da yapabilir; ancak diğer memurlar gibi bu kesimde grev yapamazlar. Bu grup için ulusal ve yerel düzeyde, “özel üçlü iş ilişkileri komisyonları” meydana getirilmiştir. Bu komisyonlar çıkar uyuşmazlıklarını resen ya da ilgili bakanın talebi üzerine zorunlu arabuluculuk ve tahkime havale etmeğe yetkili kılınmışlardır (Çifter, 2005: 75).

Sonuç

Bir ülkenin kendine özgü sosyal yapısı ve kültürel özellikleri, o ülkenin endüstri ilişkileri sistemi ve sistemin aktörleri üzerinde son derece etkili bir unsurdur. Nitekim Japonya İkinci Dünya Savaşı sonrası kendine

model aldığı “ABD Endüstri İlişkileri Sistemi”ni, kendi kültürel özellikleri, sosyal yapısı, çalışma ahlakı içinde eriterek; “işyeri sendikacılığı”, “kıdeme dayalı ücret”, “ömür boyu istihdam”, “verimlilik” ve “eşitlik esasına” dayalı, kendine özgü “Japon Endüstri İlişkileri Sistemi”ni oluşturmuştur. Japonya’da yaygın olarak örgütlenme modeli “işyeri sendikacılığı” olmakla birlikte sayıları ve etkinliği azda olsa “işkolu sendikacılığı”, “bölgesel sendikacılık”, “mesleki sendikacılık” ve “ulusal sendikacılık” modelleri de yer almaktadır.

Japonya’da 1989 yılına kadar gerçek anlamda ulusal merkezi bir sendikalaşma mevcut değildi. Ancak ülkede sendikal anlamda çok önemli bir yeri olan “Domei”, “Churitsu Roren” ve “Shinsanbetsu”nun dağılmasının hemen ardından, 1987 yılında yeniden organize olan Zenmin Rokyo, ismini de “Rengo” olarak değiştirmiştir. Öte yandan kamu sektörü sendikalarından oluşan Sohyo’nun dağılması ve 1989 yılında üyelerinin büyük çoğunluğunun Rengo’ya geçmesi ile birlikte, 6,8 milyon üyesiyle Rengo artık sadece özel sektörde değil, kamu sektöründe de sendikal bir üst örgüt olarak yerini almıştır. Japonya’da faaliyet gösteren en büyük üst sendikal örgütlerden bir diğeri de yaklaşık 1,2 milyon üyesi ile Kasım 1989 yılında kurulan Zenroren olmakla birlikte, ülkenin üçüncü üst sendikal örgütü 170.000 üyesi ile Zenrokyo’dur.

Japonya’da bilindiği gibi toplu pazarlığın âdemi merkezîyetçi olması, çoğu toplu sözleşmelerin şirket düzeyinde gerçekleşmesi, sektör düzeyinde veya ulusal düzeyde pazarlıkların çok nadir görülmesi, Japonya’da endüstri ilişkileri bağlamında evrensel normların oluşmasının önünde önemli bir engel olarak görülmektedir. Öte yandan ülkede endüstri ilişkilerinin evrensel niteliklerden yoksun olması bir anlamda sendikaların pazarlık gücünün de zayıf olduğu anlamına gelmektedir. Bu nedenle ülkede, zayıf olan pazarlık gücünü dengelemek, sektör eksikliğini tamamlamak, etkisi ulusal boyutta olabilecek, benzersiz bir ücret belirleme sistemi olan “Shunto” (ilkbahar ücret saldırısı) uygulanmaktadır. Sendikalar Kanunu’na göre 3 yıl olarak belirlenen toplu iş sözleşme süreleri, sürenin uzunluğundan dolayı ücretlerin erimesine neden olabilmektedir. Bu nedenle her yıl Shunto görüşmeleri ile ücretler yeniden tespit edilerek ücretlerin enflasyon karşısında erimesi engellenmektedir.

Japonya’da özel sektör çalışanlarının gerçekleştirdiği toplu pazarlıklar çok güçlü olup, Sendikalar Kanunu’nun bölgesel toplu sözleşmeler sağlamasına rağmen, ülkede genellikle kurumsal tabanlı toplu sözleşmeler yapılmaktadır. Kanun ayrıca özel sektör çalışanlarına grev hakkı da tanımaya rağmen, kamu kesiminde çalışanların toplu pazarlık hakları özel kesimde çalışan kişilerden farklı bir biçimde düzenlenmiştir. Nitekim devlet memurları, (yerel yönetimlerde çalışan memurlar ile devlet okullarında görev yapan öğretmenler de dâhil olmak üzere) sendikalaşmasına izin verilirken, toplu pazarlık ve grev hakkı tanınmamıştır.

Son yıllarda hızla değişen işletmelerin, sendikaların ve demografik yapının yani yaşlanan işgücünün, yavaşlayan ekonomik büyüme nedeniyle yeni istihdam koşullarına adapte olmakta zorlandığı dikkatlerden kaçmamaktadır. Öyle ki, 1980’lerde %3,7 gibi gerçekleşen GSYİH’daki büyüme, 1990 ve 2000’li yıllarda %1,1’lere kadar gerilemiş; ekonomide yaşanan uzun dönemli durgunluk işsizlik oranlarının %5 artmasına neden olurken; aynı zamanda geleneksel istihdam uygulamalarında da değişiklikler meydana getirmiştir. Nitekim 1985 yılında %16 olan düzensiz işlerin oranı 2010 yılında %34’lere kadar yükselmiştir. Böylece günümüz Japonya’sında, değişen ekonomik şartlar gereği “sendika sayısı”, “sendikalı çalışan sayısı” ve “sendikalaşma oranında” geçmişe göre önemli gerilemeler yaşandığı bir gerçektir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Akın, Cihangir (1995) *Japon Endüstriyel İlişkileri*, Sakarya: Sakarya Üniversitesi Matbaası.

Alemdar, Ali Alper (2014) “The History of Japanese Labor Movements”, (https://www.academia.edu/3521173/The_History_of_Japanese_Labor_Movements) (14.04.2014).

Benson, John (2014) “The Development and Structure of Japanese Enterprise Unions”, (<http://www.japanfocus.org/-John-benson/2938>) (19.04.2014).

Kamu-İş; C:13, S:4/2014

- Benson, John (2008) “Trade Unions in Japan: Collective Justice or Managerial Compliance”, *Trade Unions in Asia: An Economic and Sociological Analysis*, (Ed. Benson, John and Ying Zhu), London [u.a.] : Routledge, s. 24-42.
- Bird, Allan (2007) *Encyclopedia of Japanese Business and Management*, USA and Canada: Taylor & Francis e-Library.
- Central Intelligence Agency (CIA) (2014) “Japan”, (<https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/ja.html>) (21.04.2014).
- Cyclopaedia (2014) “Labor Unions in Japan”, (<http://en.cyclopaedia.net/wiki/Labor-Unions-in-Japan>) (14.04.2014).
- Çifter, Algun (2005) “Piyasa Ekonomisine Sahip Sanayileşmiş Bazı Ülkelerde Toplu İş Sözleşmesinin Taraf İradeleri Dışında Oluşması”, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Yıl:4, Sayı:8, Güz 2005/2, s.65-81.
- Demir, Fevzi (2013) “Sendikaların Kuruluşu ve İşleyişi”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2013/4, s. 17-42.
- Eastasiaforum (2012) “Fixing the Japanese Labour Market”, (<http://www.eastasiaforum.org/2012/11/21/fixing-the-japanese-labour-market/>) (23.04.2014).
- Eurofound (2009) “Overview of Industrial Relations in the EU and Other Global Economies 2008–2009”, (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/90/en/1/EF0990EN.pdf>) (23.05.2014).
- Fact-Index (2014) “Shunto”, (<http://www.fact-index.com/s/sh/shunto.html>) (21.05.2014).
- Fujimura, Hiroyuki (2012) “Japan’s Labor Unions: Past, Present, Future”, *Japan Labor Review*, Vol: 9, No:1, s.6-24.
- Fuse, Keisuke (2012) “Zenroren Labor Federation”, (http://www.blackwellreference.com/public/tocnode?id=g9781405184649_yr2012_chunk_g97814051846491647) (21.04.2014).

General Union (2014) “General Union Affiliation”, (<http://www.generalunion.org/affiliation>) (21.04.2014).

Internationella Fackliga Samorganisationens (IFS) (2007) *Internationella Fackliga Samorganisationens (IFS) Rapport Över Kränkningar Av Fackliga Rättigheter 2007*, (http://lo-tidningen.se/media/lotidningen/media/dokument/blandade%20pdf/IFS_RAPPORT_2007.pdf) (21.04.2014).

ITUC-CSI (2007) “2007 Annual Survey of Violations of Trade Rights/Japan”, (<http://survey07.ituccsi.org/getcountry.php?IDCountry=JPN&IDLang=EN>) (21.04.2014).

Jensen, Carsten Strøby (2004) “Trade Unionism: Differences and Similarities– A Comparative View on Europe, USA and Asia”, (<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.195.8002&rep=rep1&type=pdf>) (23.04.2014).

JTUC-RENGO (2014) “What’s RENGO?” (<http://www.jtuc-rengo.org/>) (21.04.2014).

JILPT (25.04.2014) “JILPT Statistical Information”, (<http://www.jil.go.jp/english/estatis/eshuyo/201405/documents/esyuyou.pdf>) (05.05.2014).

Koray, Meryem (1994), *Değişen Koşullarda Sendikacılık*, İstanbul: Tüses Yayınları.

Kayhan, Necati (2009) *21. Yüzyılda Japonya’da İnsan Kaynakları Yönetimi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemindeki Değişim*, Ankara: Türkiye Haber-İş Sendikası Yayınları.

Murat, Sedat (1992) “Japon Çalışma Hayatı”, *Sosyal Siyaset Konferansları*, 37-38. Kitap, İ.Ü. Yayın No. 3662, s.189-203.

MHWL (2014) “Central Labour Relations Commission”, (<http://www.mhlw.go.jp/english/org/policy/central-labour.html>) (22.05.2014).

MHWL (2014a) “Working Conditions/Labour Relations”, (<http://www.mhlw.go.jp/english/wp/wp-hw6/dl/04e.pdf>) (27.05.2014).

Nimura, Kazuo (2014) “The Formation of Japanese Labor Movement;1868-1914”, (<http://oohara.mt.tama.hosei.ac.jp/nk/English/eg-formation.html>) (14.04.2014).

NTUI (2014) “Updates from Japan - The Zenroren Diary”, (<http://ntui.org.in/media/item/updates-from-japan-the-zenroren-diary/>) (21.04.2014).

Nifty (2014) “Industrial Relations Trends in Japan”, (<http://homepage3.nifty.com/hamachan/trends.html>), (21.05.2014).

Oh, Hak-Soo (2006) *Report on the Survey on Industrial Relations in East Asia: Collective Bargaining in Japan*, ILO-Japan Multi- Lateral Project, (http://apirnet.ilo.org/resources/japan-survey-on-collective-bargaining-institutions-and-practice-2006-7/at_download/file1) (05.06.2014).

OECD (2014) “Trade Union Density”, (http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN) (05.05.2014).

Refworld (2009) “Annual Survey of Violations of Trade Union Rights – Japan”, (<http://www.refworld.org/docid/4c52cae3c.html>) (21.04.2014).

Reiko, Kosugi (2014) “Youth Employment in Japan’s Economic Recovery: ‘Freeters’ and ‘NEETs’” *The Asia-Pacific Journal: Japan Focus*, (<http://www.japanfocus.org/-kosugi-reiko/2022>) (28.05.2014).

Sugeno, Kazuo (1993) “Japan: The State’s Guiding Role in Socioeconomic Development”, *14 Comparative Labor Law Journal*, s.302-320.

Sorrentino, Constance (1984) “Japan’s Low Unemployment: An in-Depth Analysis”,(<http://www.bls.gov/opub/mlr/1984/03/art3full.pdf>) (29.05.2014), s.18-27.

Tek, Ümmügülüm (1996) “Avrupa Birliği’nde Sendikalar”, *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt: 7, Sayı: 20 s.49-76.

Tradingeconomics (2014) “Japan”, (<http://www.tradingeconomics.com/japan/employed-persons>) (22.04.2014).

Theodora (2014) “Japan Economy 2014”, (http://www.theodora.com/wfbcurent/japan/japan_economy.html) (21.04.2014).

Uçkan, Banu ve Deniz Kağnıcıoğlu (2004) *Endüstri İlişkileri*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:1573.

Uçkan, Banu, Deniz Kağnıcıoğlu ve Şuayyip Çalış (2013a) *Endüstri İlişkileri*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversite Yayını No: 2640.

Uçkan, Banu, Deniz Kağnıcıoğlu ve Aziz Çelik (2013) *Sendikacılık*, Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2869.

Wikipedia (2014) “Economy of Japan”, (http://en.wikipedia.org/wiki/Economy_of_Japan#cite_note-GDP_.28World_Bank.29-10) (21.04.2014).

Worldpopulationreview (2014) “Japan Population 2014”, (<http://worldpopulationreview.com/countries/japan-population/>) (27.05.2014)