

## SENDİKA FAALİYETLERİNDE GELİŞMELER — GELENEKSEL SENDİKALARDAN MODERN SENDİKALARA—

Aysen TOKOL\*

### ÖZET

*Sendika faaliyetleri zamanla önemli değişiklikler göstermiştir. Sadece ücretleri arttırmayı amaçlayan XIX yüzyıl sendikacılığı, günümüzde yerini toplu pazarlığın yanısıra ekonomik, sosyal ve politik alanlarda faaliyet gösteren modern sendikalara bırakmıştır.*

### SUMMARY

#### Development in Union Activities —From Traditional Unions to Modern Unions—

*Union activities have been indicated an important changes in time. XIX. Century trade unionism aimed only to increase wages has left its place to collective bargaining and modern unions which they proof their effectiveness in the area of economic, social and politics.*

Geleneksel anlamda sendika, üyelerinin yaşam koşullarını korumak ve geliştirmek amacıyla işçilerin kurdukları sürekli bir örgüttür<sup>1</sup>. Ancak bu ve benzeri tanımlar günümüzde sendika faaliyetlerinin kapsamını açıklayabilmekten uzak kalmaktadır. Bugün sendikaların faaliyet alanlarını sadece emek piyasası üzerine etki yapmak gibi dar bir alan içinde görmek mümkün değildir. Tarihi gelişim süreci içinde sendikaların faaliyet alanları devamlı bir gelişim ve değişim göstermiştir.

Sendikaların faaliyet alanlarını genişleten temel nedenlerin başında, devletin ekonomik ve sosyal yaşama artan ölçüde müdahale etmesi gelmektedir. Devletin ekonomik ve sosyal fonksiyonlarının zamanla ve teknolojik gelişmelere uygun olarak genişlemesi devletin "Refah ve Sosyal Devlet" niteliği kazanmasına neden olmuş<sup>2</sup>, bu gelişim sendikaların geleneksel fonksiyonlarının çoğunun devlet tarafın-

\* Dr.; Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi.

1 Blum, S., Labor Economics, Newyork 1969, s. 292.

2 Tuna-Yalçıntaş, O.-N., Sosyal Siyaset, İstanbul 1985, s. 198-200.

dan düzenlenmesine yol açmıştır. Sonuçta sendikalar yeni faaliyet alanlarına yönelme ihtiyacı duymuşlardır<sup>3</sup>.

Ayrıca toplumsal yapıdaki gelişmeler<sup>4</sup>, teknolojik yenilikler<sup>5</sup> ve sendikaların başlangıçta sahip olduğu doktriner görüşleri büyük ölçüde terk etmeleri, sendikaların yeni faaliyet alanlarına yönelmelerine neden olmuştur. Öte yandan savaş yıllarında sendikaların eğilimini yumuşatmada etkin olmuştur. I. ve II. Dünya Savaşı sırasında Avrupa'da birçok ülkede sendika liderleri koalisyon hükümetlerine katılmışlar ve devletin savaş ile ilgili faaliyetlerine destek olmuşlardır<sup>6</sup>. Ayrıca savaş sonrası ekonomik güçlükler sendika liderlerini sendikaların geleneksel fonksiyonlarında değişiklik yapmaya zorlamıştır<sup>7</sup>.

Öte yandan, artan dış ticaret, uluslararası piyasalara düşük fiyatla çıkma isteği, fiyat istikrarının korunması, enflasyonun önlenmesi, hızlı sanayileşme, istihdam politikaları ve daha adil gelir dağılımının sağlanması gibi hedefler hükümetleri sendikalarla yakın işbirliğine yöneltmiştir. Bunların yanısıra Avrupa Toplulukları gibi uluslararası çok taraflı, ekonomik, sosyal ve hatta siyasi birleşmeler, çok uluslu şirketlerin giderek güçlenmesi, sendika faaliyetlerine yeni boyutlar kazandırmıştır<sup>8</sup>.

Böylece günümüzde sendikalar zıt sosyal gruplarla ve devletle işbirliği içine giren, geleneksel fonksiyonlarının yanısıra tüm toplumun refahını yükseltmeyi amaçlayan kuruluşlar durumuna gelmişlerdir. Bu itibarla günümüz sendikalarının modern fonksiyonlarını iki ana grupta toplamak mümkün olacaktır. Bu fonksiyonlardan ilki sendikaların üyeleri lehine yaptığı menfaat mücadelesidir. Sendikaların toplu pazarlık sistemiyle yürüttükleri bu ekonomik menfaat mücadeleleri batılı ülkelerin temel unsurlarından biri haline gelmiştir.

Sendikaların ikinci faaliyeti ise kendini işletme üstündeki bir seviyede politik, sosyal, ekonomik nitelikleri ile ortaya koymaktadır. Kuşkusuz, her iki fonksiyon işçinin refahını arttırma, yaşam standardını yükseltme amacına yönelmiş bulunmaktadır<sup>9</sup>.

Bugün bazı ülkelerde sendikalarla politik partiler arasında yakın bir işbirliği bulunmaktadır. Sendikalar özellikle Batı'da Sosyal Demokrat partiler kanalıyla politik hayatta aktif rol oynamaktadırlar. Sanayileşmiş ülkelerde sol partiler ya sendikaların desteği ile iktidara gelmekte, ya da sendikaların bilinçli çabaları ile parlamentoda güçlü muhalefet oluşturmaktadırlar. Bu işbirliğinin en etkili olduğu ülkeler İngiltere ve İsveç'tir<sup>10</sup>.

Az gelişmiş ülkelerde de sendikacılık hareketi Milli Kurtuluş Mücadelesine katılmakla kalmamış, bağımsızlık kazanılıp milli devlet kurulduktan sonra, sendikalar

3 Akçaylı, N., Sendika Teorisi, Bursa 1983, s. 48.

4 Reder, M.W., Labor in Growing Economy, John Wiley Inc, Newyork 1958, s. 517.

5 Wigman, E.L., Trade Unions, Oxford University Press, Oxford 1969, s. 162.

6 Ekin, N., Milli Seviyede İşçi-İşveren İşbirliği, Ankara 1973, s. 25.

7 Wigman, a.g.e, s. 163.

8 Ekin, N., Endüstri İlişkileri, İstanbul 1976, s. 101.

9 A.g.e, s. 215-216.

10 Talas, C., Sosyal Ekonomi, Ankara 1976, s. 172-176; Tuna, O., Sendikacılığın Dünü ve Bugünü, S.S.Konf, XV. Cilt, s. 8.

ülkenin yönetiminde ve politik organlarında önemli görevler üstlenmeye başlamışlardır<sup>11</sup>.

Öte yanda İsveç, Fransa, İngiltere, Hollanda, Avusturalya, A.B.D. ve diğer birçok batılı ülkede özellikle II. Dünya Savaşından sonra sendikaların işverenlerle ve kamu otoriteleri ile birlikte katıldıkları danışma ve denetleme yetkisine sahip organlar oluşturulmuştur. Örneğin İsveç'te sendikalar yerel ve bölgesel düzeyde oluşturulan organlarda temsil edilmektedirler. "Milli Emek Piyasası Kurulu" (National Labor Market Board), "Milli Refah ve Sağlık Kurulu" (National Board of Health and Welfare) ve bölgesel düzeyde oluşturulan çeşitli istihdam kurulları sendikaların temsil edildiği organlara verilebilecek tipik örneklerdir<sup>12</sup>. Bunlardan "Milli Emek Piyasası Kurulu" ülkede önemli bir güce sahiptir. Kurul, işgücü piyasası ile ilgili problemlerde etkili olmaktadır. Ayrıca ekonomik ihtiyaçlarına uygun eğitim programları düzenlemekte, ülkedeki iş ve işçi bulma kurumları üzerinde etkinliğe sahip bulunmaktadır<sup>13</sup>.

Ayrıca gelişmekte olan bazı ülkelerde sendikalar planlama süreci içinde yer almaktadırlar. Örneğin, Fas'ta 1957 yılında "Merkezi Planlama Konseyi" (Central Planning Council) oluşturulmuştur. Konsey, 1960-1964 yıllarını kapsayan ekonomik planın hazırlanmasında ve uygulanmasında söz sahibi olmuştur. Tunus'ta da 1963 yılında "Milli Planlama Konseyi" (National Planning Council) kurulmuştur. Konsey, genel planlama politikasının belirlenmesine katılmakta ve öncelikleri gelişme oranlarını belirlemektedir<sup>14</sup>.

Öte yandan giderek güçlenen sendikalar bu gelişmeye paralel olarak işletmelerin yönetimine işçilerin de katılmalarını sağlamak amacıyla çaba göstermektedirler<sup>15</sup>. Örneğin, Almanya'da sendikalar yönetime katılma hakkını sağlayabilmek amacıyla yoğun çalışmalar yapmışlardır. Özellikle II. Dünya Savaşından sonra "İşletme Konseyleri'nin (Work Councils) yeniden canlandırılması F. Alman sendikalarının temel amacını oluşturmuştur<sup>16</sup>. Nitekim bu çabaların sonucunda F. Almanya'da 1950 yılından sonra işçilerin işletme ve teşebbüs düzeyinde yönetime katılmalarına olanak sağlayan çeşitli yasalar çıkarılmıştır<sup>17</sup>.

- 
- 11 Dereli, T., Gelişmekte olan Ülkelerin İşçi Hareketlerinde Entellektüellerin Rolü, S.S.Konf, XXI, Cilt, S. 155-156.
  - 12 The Swedish Trade Union Confederation, LO Sweden 1983, s. 8.
  - 13 Kasselow, E.M., Trade Unions and Industrial Relations; An International Comparison, Random House Inc, Newyork 1969, s. 77-80.
  - 14 Salah-Bey, A., Trade Unions and Economic and Social Development In the Maghreb, International Labour Review, October 1966, s. 386-389.
  - 15 Bazı ülkelerde, örneğin İtalya, Belçika ve Fransa'da Sendikaların bir bölümü işçinin yönetim ile bütünleşmesine yol açacağı, yönetim, sorumluluklarından bir bölümünü işçilere yükleyeceği ve sendikaların pazarlık gücünü azaltacağı gibi düşüncelerle yönetime katılmaya karşı çıkmaktadırlar. Ayrıntılı bilgi için bkz: Dicle, A., Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, Ankara 1980, s. 41-42.
  - 16 Ekin, a.g.e, s. 171.
  - 17 Akçaylı, a.g.e., s. 37; Cartter-Marshall, A.M.-F.R., Labor Economics, Richard D. Irwin Inc, Illinois 1970, s. 132-133.

Almanya'nın yanısıra bazı batılı ülkelerde ve Afrika ülkelerinde İşçiler Danışma ve Yönetim Kurullarında yer almalarına olanak sağlayan uygulamalara rastlanmaktadır. Ancak işletme düzeyinde ve "İşletme Konseyleri" yoluyla yönetime katılma daha fazla uygulama olanağı bulmaktadır. Bu konseyler bazı ülkelerde yasalarla bazı ülkelerde ise toplu sözleşmeler ile düzenlenmektedir. Örneğin, İsveç'te konseyler işçi ile işveren kuruluşları arasında yapılan anlaşmalar yoluyla oluşturulmuştur<sup>18</sup>.

Bazı ülkelerde konseyler yalnızca işçilerden oluşurken, bazılarında işçi ve işveren temsilcileri aynı konseyde yer almaktadırlar. Örneğin, Tunus'ta elliden fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde oluşturulan "İş Komiteleri"nde (Works Committees) işçi temsilcilerinin yanısıra işveren temsilcileri de bulunmaktadır<sup>19</sup>. Komitelerin yetki ve sorumlulukları da ülkelere göre değişmektedir. Ancak komitelerin genelde sosyal ve personel sorunlarıyla ilgilendikleri görülmektedir. Komiteler üzerinde sendikaların etkileri ülkelere göre değişmektedir. Örneğin, Fransa'da "İşletme Komiteleri"ne katılacak işçi temsilcilerinin seçiminde aday listesini en fazla üyeye sahip sendika hazırlamaktadır. Ayrıca işletmelerin yönetim kurullarında yer alan işçi temsilcilerinin seçiminde sendika doğrudan rol oynamaktadır<sup>20</sup> İsveç'te de 1973 yılında yürürlüğe giren yasada, sendikalara işçi temsilcilerinin seçiminde yetki verilmiştir<sup>21</sup>.

Öte yandan günümüzde sendikalar gelir ve servet dağılımının iyileştirilmesi konusunda çalışmalarına hız vermişlerdir. Servet<sup>22</sup> ve gelir dağılımının düzeltilmesinde sadece toplu sözleşmeler ile sağlanan ücret artışlarının yeterli olmadığını gören sendikalar II. Dünya Savaşından sonra özellikle 1960 ve 1970'li yıllarda servet ve gelir dağılımına ilişkin çok sayıda plan hazırlamışlardır.

Yönetime katılma sisteminde olduğu gibi değişen ulusal koşullar ve ekonomik sistemler planların ülkeler arasında farklılık göstermesine neden olmaktadır. Ancak temelde tüm planların amacı gelir ve servetin daha adil biçimde dağılımına olanak sağlamaktadır<sup>23</sup>.

"İşçi elinde varlık oluşumu"na yönelik çalışmalar batılı ülkeler içinde ilk olarak F. Almanya'da ortaya atılmıştır. F. Almanya'da konuya ilişkin olarak çok sayıda plan önerilmiştir<sup>24</sup>. Konuya ilişkin önemli bir plan 1957 tarihli Gleitze planı'dır.

- 
- 18 Ekin, a.g.e., s. 171; Tabb-Goldfarb, J.Y.A., Workers Participation in Management, Pergamon Press, Newyork, s. 1-10.
  - 19 Salah-Bey, a.g.m., s. 384.
  - 20 Dicle, A., Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, Ekonomi-Hukuk Kongresine Sunulan Tebliğler içinde, Ankara 1975. s. 105-106.
  - 21 Axelsson, J., Employees on Company Boards: About the Law on Employee Representation and Boards of Directors, Labor Market Reforms in Sweden (ed. A. Larson) içinde, The Swedish Institute Stockholm 1979, s. 38-43.
  - 22 Burada ifade edilmek istenen üretimde kullanılan produktif servetin adil biçimde dağıtılmasıdır. Bkz. Akçaylı, N., İşçi Elinde Varlık Teşkilî, İk. Fak. Der. XXXI. Cilt, s. 80.
  - 23 Levinson, C., International Trade Unions, George Allens and Unwin Ltd. London 1972, s. 285.
  - 24 Bu konuda ay. bilgi için Bkz. Dillik, S., Servetin Geniş Kitlelere Yayılması, Ankara, 1976, s. VII ve devamı.

Plana göre, büyük işletmeler kârlarının bir bölümünü pay biçiminde birden fazla işletmeyi kapsayan sosyal sermaye fonuna aktaracaklardır. Bu fon işçilere fondaki payları karşılığında senet verecektir. İşçilere verilen payların kullanımını belli bir süre için sınırlandırılabilir. Ayrıca işletmeler tarafından sosyal fona ödenecek kâr payları vergi kolaylıklarından yararlandırılacaktır.

Başka bir çalışma ise, 1965 tarihli "Leber Planı"dır. Plana göre konut sanayiindeki işverenler toplu sözleşmelerle yapılan anlaşmalar yoluyla normal ücretlere ek olarak bu ücretlerin % 1.5'ünü sendika ve işverenler tarafından ortak olarak yönetilecek bir fona yatıracaktır. Fonda toplanan kaynaklar konut sanayiindeki yatırımları arttıracak ve işçi konut yapımını destekleyecek şekilde işletilecektir. İşçilere fona yatırılan kaynaklar karşılığında fon tarafından fon pay senetleri verilecektir<sup>25</sup>.

Bu planların yanısıra sendikaların baskısıyla gönüllü tasarrufları teşvik etmek amacıyla 1953 yılında Yapı Tasarrufları Yasası, 1969 yılında Tasarruf Primleri Yasası, 1961, 1965 ve 1970 yıllarında Varlık Oluşumu Yasaları çıkarılmıştır. Bu yasalarda genel ilke gelirleri ile ilgili olmaksızın herkese belli bir miktar tasarrufta bulunmaları koşuluyla devletçe belli oranlarda prim verilmesi veya vergi istifadeleri sağlanmasıdır<sup>26</sup>.

İşçi elinde varlık oluşumunu amaçlayan bu çalışmalar sonucunda 1967 yılında 1.700.000 işçiyi kapsayan otuzüç anlaşma yapılmıştır. Bunların % 90'ını konut sanayiinde yapılan anlaşmalar oluşturmuştur. Ayrıca kömür madenciliği ve giyim sanayiinde yapılmış bazı anlaşmalara rastlanmıştır<sup>27</sup>.

Bu konuda önemli anlaşma 1970 yılında "Metal Sanayi Sendikası" (IG Metall) tarafından gerçekleştirilmiştir. Sendika, işçilerin yedi yıl boyunca kullanmamaları koşuluyla işverenin her işçi için her ay bir bankaya 26 mark yatırmasını öngören bir planı toplu sözleşmeye geçirmeyi başarmıştır. Anlaşma dört milyon ikiyüzbin işçiyi kapsamış ve 1970 yılı itibariyle maliyeti 8 milyar dolara ulaşmıştır. Anlaşmaya göre para işçiye nakden ödenmeyecek işçinin belirlediği yatırım alternatiflerinden birine yatırılacaktır. Ancak sendika, bu paranın sendikaya ait bankada özel bir hesaba yatırılmasını önermiştir. Bu özel hesaba, devlet yasa gereği, aile durumu, çocuk sayısını, gelir düzeyini ve tasarruf eğilimini gözönüne alarak değişen oranlarda prim ödeyecektir. Yedi yılın sonunda yatırılan para işçinin durumuna bağlı olarak 3000 ile 6400 mark arasında değişecektir. Bu durumda örneğin, 3500 markın % 55'i işçinin kendi tasarruflarından % 25'i devletin ödediği primlerden ve % 20'si işçiye banka tarafından ödenen fonlardan oluşacaktır<sup>28</sup>.

"Metal Sanayi Sendikası"nın yaptığı anlaşmayı diğer anlaşmalar izlemiş, 1974 yılında anlaşmaların kapsamına 19 milyon işçi dahil olmuştur. Daha sonraki yıllarda bu rakam Alman işgücünün yüzde seksenine ulaşmıştır<sup>29</sup>.

25 Levinson, a.g.e., s. 292-297.

26 Akçaylı, a.g.e., s. 80-82; Levinson, a.g.e., s. 292.

27 Lotta, G.W., Profit Sharing, Employee Stock Ownership, Saving and Asset Formation Plans in the Western World, Philadelphia 1981, s. 83-86.

28 Levinson, a.g.e., s. 296.

29 Lotta, a.g.e., s. 87.

Danimarka'da ise, "İşçi Sendikaları Federasyonu'nun (Danish Federation of Trade Unions LO) 1971 yılında yapılan kongresinde, sendikaların denetimi altında özel bir fon oluşturulmasına ilişkin bir öneri kabul edilmiştir<sup>30</sup>.

Öneriye göre, özel kesimin yanısıra kamu kesimindeki tüm işverenler bu fona iştirak edebileceklerdir. Fon ücretler üzerinden alınacak ve yalnızca işverenler tarafından ödenecek katkılarla oluşacaktır. Katkı ilk aşamada toplam ücret miktarının 1/2'si oranında olacak ve bu oran her yıl 1/2 oranında arttırılarak ücretlerin % 5'ini buluncaya kadar yükseltilecektir. Her işçi fonda eşit pay sahibi olacaktır. Elliden fazla işçi çalıştıran işletmelerde fona yatırılan yıllık iştiraklerin 2/3'ü işçi payları olarak işletmede tutulacak, 1/3'ü ise diğer işletmelerden pay satın almada kullanılabilir. Fon hükümet ve sendika temsilcilerinden oluşan bir kurul tarafından yönetilecektir.

Önerinin parlamentoda benimsenmemesi üzerine 1981 yılında öneriye yeni bir şekil verilmiştir. Buna göre, şirketlerin vergi sonrası kârlarının belli bir yüzdesinin fona yatırılması teklif edilmiştir. Bu durumda para işletme sermayesi olarak şirkette tutulacak yalnızca taraflar anlaşmaya varamazlarsa, para ortak fona aktarılacaktır<sup>31</sup>.

İsveç'te ise "İsveç Sendika Konfederasyonu"unun (LO) 1976 yılında yapılan kongresinde Rudolf Meiner başkanlığındaki bir komite tarafından hazırlanan öneri kabul edilmiştir<sup>32</sup>.

Bu öneriye göre, eli veya daha fazla işçi çalıştıran büyük özel işletmeler yıllık kârlarının % 20'sini işletme içinde kalmak koşuluyla işçi payı olarak ayıracaklardır. Bu paylar merkezi bir fonda toplanacaktır. Fon yalnızca sendika temsilcilerinden oluşan bir kurul tarafından işletilecektir. Fon paylara sahip olacak bu paylardan elde edilen gelirler sendika üyelerinin eğitimi ve araştırma amacıyla ve şirketlerden pay almada kullanılacaktır<sup>33</sup>.

Fonun amacı, düşük ve yüksek ücretler arasındaki farkı azaltmak, üretimden işçilere verilen payın arttırılmasını sağlamak, servetin belli ellerde toplanmasını önleyerek, işverenlerin ekonomik büyümeyi işçilerle paylaşmasını temin etmek, ortak sahiplik yoluyla işçi etkisini güçlendirmek olarak belirlenmiştir<sup>34</sup>.

LO'nun 1976 yılında yapılan kongresinden sonra politik partiler, sendikalar, işveren kuruluşları, konu ile ilgili çalışmalar yapmaya başlamışlardır<sup>35</sup>. Nitekim

30 The Royal Danish Ministry of Foreign Affairs Trade Union Movement in Denmark, Copenhagen, s. 2.

31 The Press and Cultural Relations Department of the Ministry of Foreign Affairs of Denmark, Recommendations for Economic Democracy, Copenhagen, s. 1-4; Blanpain, R., İşçilerin İşletme Yönetimi Karar Sürecine Etkisi: Yönetime Katılma Konusunda Genel Bir Bakış, (Ter: T. Dereli), S.S. Konf. XXX. Cilt, s. 69-70.

32 Meidner-Hedborg-Ford, R.A.-G., Employee Investment Funds, Economic Analysis, II. Cilt, Belgrad 1977, s. 237-240.

33 A.g.m., s. 242.

34 Forsebach, L. Industrial Relations and Employment in Sweden, Swedish Institute, Upsala 1980, s. 122; Swedish Trade Union Confederation, The Labour Movement and Employee Investment Funds; Stockholm 1982, s. 10.

35 The Sweden Ministry of Finance, Employee Investment Funds, Stockholm 1984, s. 12.

LO'nun bu önerisinin ardından 1976 yılında işverenlerce yatırım fonu konusunda bir öneri hazırlanmıştır. Ayrıca LO ile Sosyal Demokrat Partinin ortak çalışmaları sonucunda 1981 yılında yeni bir teklif oluşturulmuştur<sup>36</sup>. Bu konudaki çalışmalar halen devam etmektedir.

Bu çalışmaların yanısıra günümüzde sendikaların değişen görev anlayışı çerçevesinde artan biçimde yatırım ve kooperatifçilik faaliyetlerine ağırlık vermeye başladıkları görülmektedir. Ekonomileri tarıma dayalı ülkelerde son yıllara kadar belirginleşmeyen sendikaların kooperatif faaliyetleri sanayileşmiş ülkelerde bu yüzyılın başından itibaren etkin biçimde varlığını hissettirmeye başlamıştır. Bazı ülkelerde sendikalar kooperatifler aracılığıyla güçlü ekonomik ve hizmet örgütleri oluşturmuşlardır<sup>37</sup>.

Sendikaların yatırım faaliyetleri kooperatifçilik faaliyetine kıyasla daha yeni olmasına karşılık, günümüzde F. Almanya ve İsrail gibi ülkelerde önemli faaliyet alanlarından birini oluşturmaktadır.

### KAYNAKLAR

- Akçaylı, N.; Sendika Teorisi, Bursa 1983.
- Akçaylı, N.; Yönetime Katılma ve Özyönetim, İstanbul 1978.
- Akçaylı, N.; İşçi Elinde Varlık Teşkili, İk. Fak. Der. XXXI. Cilt.
- Exelsson, J.; Employees on Company Boards: About the Law on Employee Representation Boards of Directors, Labor Market Reforms in Sweden (ed. A. Larson) The Swedish Institute.
- Blanpain, R.; İşçilerin İşletme Yönetimi Karar Sürecine Etkisi; Yönetime Katılma Konusunda Genel Bir Bakış (Ter: T. Dereli), S.S. Konf. XXX. Cilt.
- Blum, S.; Labor Economics, Arno-The Newyork Times, Newyork 1969.
- Cartter-Marshall, A. M.-F. R.; Labor Economics: Wages, Employment and Trade Unionism, Richard D. Lewin Inc, Illinois 1970.
- Dicle, A.; Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, Ankara 1980.
- Dicle, A.; Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma, Ekonomi Hukuk Kongresine sunulan Tebliğler, Ankara 1975.
- Dilik, A.; Servetin Geniş Kitlelere Yayılması, Ankara 1976.
- Ekin, N.; Endüstri İlişkileri, İstanbul 1976.
- Ekin, N.; Milli Seviyede İşçi-İşveren İşbirliği, Ankara 1973.
- Forsebach, L.; Industrial Relations and Employment in Sweden, Swedish Institute, Upsala 1980.
- Kassalow-E.M.; Trade Unions and Industrial Relations: An International Comparison, Random House, Newyork 1969.

---

36 Bu konuda ayrıntılı bil. için Bkz. The Swedish Trade Union Confederation, a.g.e., s. 15.

37 Türk-İş, Kooperatifçilik Temel Bilgileri, Ankara 1985, s. 63.

- Levinson, C.; International Trade Unions, George Allen and Unwin Ltd. London 1972.
- Lotta, G.W.; Profit Sharing, Employee Stock Ownership, Saving and Asset Formation Plans in the Western World, Philadelphia 1981.
- Meidner-Hedborg-Ford, R.-G.; Employee Investment Funds, Economic Analysis, XI. Cilt, Belgrad 1977.
- Reder, M.W.; Labor in a Growing Economy, John Wiley Inc, Newyork 1958.
- Salah-Bey, A.; Trade Unions and Economic and Social Development in the Maghreb, International Labour Review, oct 1966.
- Sweden Trade Union Confederation; The Labour Movement and Employee Investment Funds: History, Recommendations, Commentary, Stockholm 1982.
- Tabb-Goldfarb, J. Y.-A.; Workers Participation in Management, Pergamon Press, Newyork 1976.
- Talas, C.; Sosyal Ekonomi, Ankara 1976.
- The Press and Cultural Relation Department of the Ministry of Foreign Affairs of Denmark; Recommendations for Economic Democracy, Copenhagen.
- The Swedish Trade Union Confederation; The Labour, Movement and Employee Indcastment Funds History, Reccomendations, Commentary.
- Tuna, O.; Sendikacılığın Dünü ve Bugünü, S. S. Konf. XIII. Cilt. Türk İş, Kooperatifçilik Temel Bilgileri, Ankara 1985.