

"İŞ, GÜÇ" ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ VE İNSAN KAYNAKLARI DERGİSİ

"IS, GUC" INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES JOURNAL

2017 Cilt/Vol: 19/Num:4 Sayfa/Page: 1-36

Editörler Kurulu / Executive Editorial Group

Aşkın Keser (Uludağ University)
K. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Şenol Baştürk (Uludağ University)

Editör / Editor in Chief

Şenol Baştürk (Uludağ University)

Yayın Kurulu / Editorial Board

Doç. Dr. Erdem Cam (ÇAŞGEM)
Yrd. Doç. Dr. Zerrin Fırat (Uludağ University)
Prof. Dr. Aşkın Keser (Uludağ University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sevimli (Uludağ University)
Prof. Dr. Abdulkadir Şenkal (Kocaeli University)
Doç. Dr. Gözde Yılmaz (Marmara University)
Yrd. Doç. Dr. Memet Zencirkıran (Uludağ University)

Uluslararası Danışma Kurulu / International Advisory Board

Prof. Dr. Ronald Burke (York University-Kanada)
Assoc. Prof. Dr. Glenn Dawes (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Jan Dul (Erasmus University-Hollanda)
Prof. Dr. Alev Efendioğlu (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Adrian Furnham (University College London-İngiltere)
Prof. Dr. Alan Geare (University of Otago- Yeni Zelanda)
Prof. Dr. Ricky Griffin (TAMU-Texas A&M University-ABD)
Assoc. Prof. Dr. Diana Lipinskiene (Kaunos University-Litvanya)
Prof. Dr. George Manning (Northern Kentucky University-ABD)
Prof. Dr. William (L.) Murray (University of San Francisco-ABD)
Prof. Dr. Mustafa Özbilgin (Brunel University-UK)
Assoc. Prof. Owen Stanley (James Cook University-Avustralya)
Prof. Dr. Işık Urla Zeytinoğlu (McMaster University-Kanada)

Ulusal Danışma Kurulu / National Advisory Board

Prof. Dr. Yusuf Alper (Uludağ University)
Prof. Dr. Veysel Bozkurt (İstanbul University)
Prof. Dr. Toker Dereli (Işık University)
Prof. Dr. Nihat Erdoğan (İstanbul Şehir University)
Prof. Dr. Ahmet Makal (Ankara University)
Prof. Dr. Ahmet Selamoğlu (Kocaeli University)
Prof. Dr. Nadir Suğur (Anadolu University)
Prof. Dr. Nursel Telman (Maltepe University)
Prof. Dr. Cavide Uyargil (İstanbul University)
Prof. Dr. Engin Yıldırım (Anayasa Mahkemesi)
Prof. Dr. Arzu Wasti (Sabancı University)

İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, yılda dört kez yayınlanan hakemli, bilimsel elektronik dergidir. Çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen derginin temel amacı, belirlenen alanda akademik gelişime ve paylaşımına katkıda bulunmaktadır. "İş, Güç," Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 'Türkçe' ve 'İngilizce' olarak iki dilde makale yayınlanmaktadır.

"Is, Güç" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is peer-reviewed, quarterly and electronic open sources journal. "Is, Güç" covers all aspects of working life and aims sharing new developments in industrial relations and human resources also adding values on related disciplines. "Is, Güç" The Journal of Industrial Relations and Human Resources is published Turkish or English language.

TARANDIĞIMIZ INDEXLER



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.
Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
The published contents in the articles cannot be used without being cited

“İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi - © 2000- 2017

“Is, Güc” The Journal of Industrial Relations and Human Resources - © 2000- 2017

İÇİNDEKİLER

YIL: 2017 / CİLT: 19 SAYI: 4

SIRA	MAKALE BAŞLIĞI	SAYFA
1	Doç. Dr. Erdem CAM – Sosyal Taraflar Perspektifinden İşyerinde Sosyal Diyalog	5
2	Dr. Öğr. Üyesi Sevgi ÇOBAN - A Literature Review of Mobbing Research in Different Sectors	41
3	Dr. Emirali KARADOĞAN – Sendikalar Arası Rekabetin Türkiye’de Sendikacılık Hareketinin Krizine Katkısı: TCDD Van Gölü Feribot İşletme Müdürlüğü Örneği	65
4	Prof. Dr. İsmail EFİL, Murat ÇUBUKÇU – Örgütlerde Strateji -Yapı Uyumu ve Uygulamadan Örnekler	105
5	Dr. Başak KICIR – Evden Çalışanlarda İş-Yaşam Dengesi: Çevirmenler Üzerinde Bir Araştırma	133

SOSYAL TARAFLAR PERSPEKTİFİNDEN İŞYERİNDE SOSYAL DİYALOG¹

Doç. Dr. Erdem CAM²

ÖZET

Bu çalışmada işyerine sosyal diyalog konusu sosyal tarafların bakış açıları çerçevesinde incelenmiştir. Bu amaçla yorumsamacı metot çerçevesinde derinlemesine mülakat tekniği kullanılmıştır. Derinlemesine mülakat yapılan işçi ve işveren temsilcilerinin görüşleri işyerinde sosyal diyalog ile ilişkili kategorik başlıklar altında analiz edilmiştir. Türk çalışma ilişkileri, içerisine antagonist ve protagonist yaklaşımların benimsendiği ve farklı çalışma kültürlerinin bir potada eridiği bir ilişkiler ağı üzerinde şekillenmiştir. İşyerinde sosyal diyalog mekanizmaları da bu çerçevede sonuç doğurmakta ya da işlevsiz kalmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Sosyal diyalog, işyerinde temsil, endüstriyel demokrasi, sosyal taraflar*

1 Bu makale yazarın Doktora tezinden üretilmiştir.

2 erdemcam@yahoo.com

SOCIAL DIALOGUE IN THE WORKPLACE FROM THE SOCIAL PARTNERS PERSPECTIVE

ABSTRACT

In this study, the subject of social dialogue in workplace analysed in the frame of social partners' perspectives. For this purpose, as part of hermeneutical method, in-depth interview technique is used. The opinions of labour and employer representative's which in-depth interview is used has analysed within the categorically sub-headings related to social dialogue in the workplace. Turkish labour relations is designed within the network of a different working culture which is melt in the same pot of an interiorized antagonist and protagonist approach. The social dialogue mechanisms at workplace is result in this frame or even stay as dysfunctional.

Keywords: *Social dialogue, representation in the workplace, industrial democracy, social partners*

GİRİŞ

Ünlü sosyolog Antony Giddens tarafından, 1999 yılındaki bir seminerde küreselleşme ile ilgili şöyle deniyordu; “Küreselleşme meselesini anlamadan hiç kimsenin sosyal bilimlerde üzerinde detaylı çalışma yapması mümkün değildir.” (Coleman, 2005: 9-10 akt. Tokalak, 2008: 8). Giddens bu ifadeyle küreselleşmenin dünyadaki her türlü sistem üzerinde önemli bir etkisi olduğunu ve bu etki göz ardı edilerek herhangi bir tarihsel sürecin, olayın ya da olgunun anlaşılmasının mümkün olmadığını ifade etmiştir. Böyle bir sürecin ve tarihsel değişimin çalışma hayatını ve çalışma ilişkilerini etkilememesi söz konusu olamaz. Bu etkileşimin sonucunda mevcut sistemde, sistemin aktörleri olan kurumların ve bireylerin ilişkilerinde değişiklikler meydana gelecektir. Bunu açıklayabilecek en güzel örnek, üretim modellerindeki değişikliğin çalışma ilişkileri sistemini nasıl etkilediğidir. Bu durumun çalışma ilişkileri üzerindeki en somut göstergesi, kitlesel ve düzenli üretim sürecinden, esnek ve talebe dayalı üretim sürecine geçiştir. Üretim sürecinde gerçekleşen her türlü değişim, bu sürecin aktörleri olan çalışanları ve işverenleri, onları kurumsal düzeyde temsil eden sendikaları ve profesyonel meslek örgütlerini, işveren örgütlerini ve son olarak hükümetlerin çalışma ilişkilerine olan müdahalesini etkilemiştir. Bu etki hem dünyada hem de Türkiye’de özellikle 1980’lerden beri ortaya çıkan yeni liberal iktisat politikaları ile kendini, toplumsal yaşamın her alanında göstermekte ve önemli ölçüde hissettirmektedir (Bilgin, 2001; Yazıcı, 2001; Kocabaş, 2004).

Çalışma ilişkileri gün geçtikçe değişmektedir. Üretim ilişkilerinin geçmişe göre daha karmaşık bir hale gelmesinin yansıması olarak, işçi ve işveren ilişkileri yeni boyutlar kazanmaktadır. Daha önceleri katı kurallar çerçevesinde yürütülen ilişkiler, zamanla yerini esnek ilişki biçimlerine bırakmaktadır. Günümüz çalışma ilişkilerinde esneklik, güvenli esneklik gibi kavramlardan söz edilmektedir. Artık geçmişte olduğu gibi toplu ilişkilerin ağırlıkta olduğu bir çalışma ilişkileri sisteminden ziyade toplu pazarlığın işyeri düzeyine doğru kaydığı bir süreç ortaya çıkmaktadır (Koray, 1994: 90, Kağnıcıoğlu, 2005). Bu durum çalışma ilişkilerinin farklı bir şekilde yeniden yapılanması sonucunu ve sosyal taraflar arasında

yaklaşım değişimini yaratmaktadır. Bu oluşumların arkasında yatan temel gerekçe ise üretim biçimlerindeki ve doğal olarak da iktisadî altyapıdaki değişimdir. Geleneksel fordist üretim biçiminden post fordist üretime doğru olan geçiş, geleneksel ve baskın çalışma ilişkileri anlayışını da değiştirmiştir.

Fordizm kitlesel üretime dayanan, kitlesel bir pazar için fiyat temelli rekabeti ön plana çıkartan, yarı becerili işgücüne ihtiyaç duymaktaydı. Bu üretim anlayışının temel sonucu; devletin sistem üzerindeki makro iktisadî düzenlemeler yapması, kamu refahının sağlanması ve istihdam ilişkilerinin standartlaştırılmasıydı. Bu durum kamu hizmetlerinde istihdamın artışı ve sonuç olarak toplu pazarlık ve sendikal örgütlenmede bir yükselmeyi beraberinde getirmişti. Ancak son yıllarda ortaya çıkan ve üzerinde tartışılan üretim süreci ise geleneksel olarak fiyat temelli rekabeti esas alan üretim anlayışından, kalite temelli rekabet üzerine inşa edilen bir üretim anlayışına geçmiştir. Böyle bir üretim anlayışı, farklılaşmış pazarlar için üretim yapabilen daha nitelikli işgücüne ihtiyaç duymaktadır. Yine bu üretim süreci piyasayı düzenleme usullerinde de bir değişimi gerekli kılmıştır. Bu değişim ise kendini, devletin işgücü piyasasına daha az müdahale etmesi, ilişkilerin daha esnek bir biçimde yönetimi olarak göstermektedir (Ferner ve Hyman, 1993: xviii).

Fordizm sonrası meydana gelen post fordist üretim teknikleri, sınıf temeli üzerinde şekillenen toplumsal kutuplaşma ve çatışmanın sona erdiğini, artık sosyal taraflar arasında uzlaşma ve dayanışmanın olduğu bir iktisadî ve siyasal sistemin gelişmekte olduğunu meşru kılan bir değerler dizisi üzerinde yapılandırılmıştır (Özdemir, 1999: 28). Bu değerler dizisi değişimi çalışma ilişkilerinin evrimi açısından önemlidir. Çünkü bir ülkedeki çalışma ilişkileri sistemini belirleyen temel unsur; o ülkenin üretim sisteminde kullanılan üretim teknikleridir (Yıldırım, 1997).

Bu gelişmeler bir bütün olarak çalışma ilişkilerinin özneleri arasındaki ilişki biçimlerini belirlemektedir. Geçmişin çalışma ilişkileri çatışmacı bir anlayış üzerine kurulu iken, günümüzde 'sosyal diyalog' dan bahsedilmektedir. Çalışma yaşamı ve çalışma ilişkilerindeki sorunların diyalog temeli bir anlayış ile çözümlenmesinin, üretim sürecine katkı yapan her birey ve sonuçta toplum için en iyi çözüm olacağı inancı aksi görüşlerin karşısında üstün durumdadır. Bu nedenle çalışma yaşamının her seviyesindeki ilişkiler içinde sosyal diyalogun etkili bir araç olarak kullanılmasının öneminden bahsedilmektedir. Hem Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (UÇÖ) insan onuruna yakışır bir iş ortamını yaratma gayesi hem de Avrupa Sosyal Modeli bu noktada kesişmektedir. Bu bağlamda Türk çalışma ilişkilerinin Avrupa Birliği'ne (AB) adaylık sürecinde bir değişime girdiği fakat hâlâ AB standartlarına çok uzak olduğu (Yıldırım ve Çalış, 2008; Görmüş, 2007: 115) tespiti yapılabilir. Ancak bu değişim, 'çalışanların sosyal ve iktisadî haklarının iyileştirilmesi amacı ile mi gerçekleşmektedir' yoksa 'temel amaç yeni liberal çalışma ilişkilerinin yaygınlaştırılması çabalarını mı içermektedir' sorularını gündeme getirmiştir.

Türkiye'nin kendine özgü çalışma ilişkileri sistemi içinde yer alan ilişkiler incelenmelidir ki, hem 'daha demokratik bir çalışma yaşamı oluşturulabilir mi' sorusuna cevap verilebilsin hem de 'AB ve UÇÖ'nün Türkiye'de eksik olduğunu vurguladığı konular değiştirilebilir mi' ve 'ilgili sorun alanları sayıla düzenlense dahi sonuç doğurur mu' soruları cevaplanmaya çalışılabilir.

Bir diğer önemli konu, sosyal diyalogun üst düzeyde üçlü yapılar aracılığıyla sağlanmaya çalışılması ve tabana yayılamıyor olmasıdır. Bu konuda Hak-İş Konfederasyonu Eski Başkanı Salim Uslu şu değerlendirmede bulunmuştur (Uslu, 2007);

...Endüstriyel demokrasiyi içselleştirip tabandan tavana doğru uygulayan, geliştiren bir anlayışı benimsememiz gerekiyor. Çatı örgütlerin kendi arasında oluşturduğu diyalog ve uzlaşma eğer tabanda karşılık

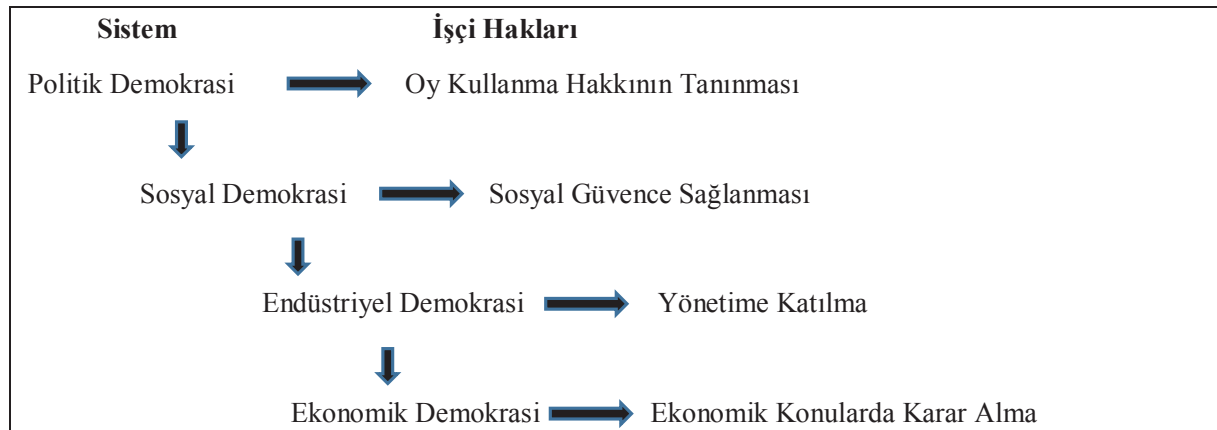
bulmuyorsa yapılan anlaşmaların, alınan kararların çok da anlamı olmayacaktır. İşletme odaklı, işyeri odaklı bir sosyal diyalog anlayışını güçlendirmeliyiz.

Diyalogun temelde çalışanlara indirgenmesi, çalışanların bizzat kendileri ile ilgili kararlara katılabilmelerinin nasıl sağlanacağına ilişkin çözüm arayışları üzerinde daha fazla durulmalıdır. Klasik sendikal örgütlenme dışında kalan binlerce çalışanın, işyerlerinde sorunlarını diyalog yoluyla çözme gibi olanaklarının olup olmadığı konusu, sendikal yapılanma ile bu kitleleri temsil eden sosyal tarafların görüşleri çerçevesinde araştırılmalıdır. Çünkü çalışanlar sosyal taraflarca temsil edilmektedirler.

1. Kavramsal Çerçeve

Çalışma yaşamında sosyal diyalog kavramı yeni bir kavram olmakla birlikte aslında bu kavramın temel öğelerinden biri olan demokratik yönetim anlayışı tarihsel olarak uzun bir geçmişe sahiptir. Bir zamanlar hiçbir hakkı olmayan işçiler zaman içerisinde çeşitli dönüm noktalarından geçerek, toplumsal ve iktisadî haklarında iyileştirme elde etmişlerdir. İşçilerin zaman içinde edinmiş oldukları haklar ile birlikte yönetime katılma ve demokratik siyaset anlayışı arasında çok yakın bir ilişkisi bulunmaktadır. Bu yakın ilişki 1 numaralı şekil ile özetlenmiştir.

Şekil 1: *Demokrasinin Gelişimi ve Sosyal Haklar*



Kaynak: *Deutch (2005)'den yararlanılarak hazırlanmıştır.*

Çalışanların hakları ve demokratik yönetim arasında yakın bir ilişki mevcuttur. Demokratik yönetim anlayışının gelişmesi ile birlikte önce politik demokrasi aşamasında çalışanlar oy hakkına kavuşmuş ve oy potansiyelleri aracılığı ile iktisadî ve toplumsal haklarını almaya çalışmışlardır. Bir sonraki aşama sosyal demokrasi aşamasıdır. Bu aşamada özellikle Sanayii Devrimi'nden sonra, çalışanların bazı hakları yasal güvence altına alınmıştır. Sendika üyesi olabilme, toplu iş sözleşmesi yapabilme, grev, sosyal güvenlik, işsizlik sigortası gibi haklar bu dönemin sonucudur. Bir sonraki aşama ise endüstriyel demokrasi aşamasıdır ve bu aşamada çalışanlar oy potansiyelleri ve mevcut sosyal haklarının yanında çalıştıkları işyerinin yönetiminde söz sahibi olmaya başlamışlardır. Bu süreç tartışmalı bir süreçtir çünkü merkezi bir şekilde yönetilememektedir.³ Birçok ülkede yasalar ile düzenlenen bu süreç her işletmenin

3 Endüstriyel demokrasinin merkezi bir şekilde uygulama olanağı bulduğu örneklerden biri ise Yugoslavya Özyönetim pratiği olmuştur. Ayrıntılı bilgi için bakınız: Alpaslan Işıklı (1980) Kuramlar Boyunca Özyönetim ve Yugoslavya Deneyi, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları: 456.

ve işyerinin kendine özgü şartları içinde işlemektedir. Bir sonraki aşama ise iktisadî demokrasidir. Bu aşamada çalışanlar işyerlerinin iktisadî konuları hakkında söz sahibi olmaktadır. İşletme kârlılığı, kâr bölüşümü bu konuların başında gelmektedir (Deutch, 2005).

1.1.Sosyal Diyalog

Kavramsal açıdan sosyal diyaloga ilişkin birçok tanım yapılmıştır. Bu tanımların odaklandığı temel nokta, çalışma yaşamı içinde farklı aktörlerin birlikte karar vermelerine olanak sağlayan diyalog mekanizmalarının kurulmasıdır. Bu bir anlamda yönetime katılma yöntemlerini ve demokratikleşmeyi içeren ve devamlılık gerektiren bir süreçtir. Yani diyalog kesilmemesi gereken ve sürekliliği olduğu sürece sonuç doğurma potansiyeli olan bir araçtır. Örneğin, siyasi olarak kazanılmış vatandaşlık hakkı bireylere toplum içinde bazı haklar sağlıyorsa, çalışanlar da sosyal diyalog mekanizmalarının etkin bir şekilde uygulanması ile işyerlerinde bir takım haklar kazanabilirler. Bu süreklilik arz ettiği sürece anlamlıdır. Çünkü yöneten ve yönetilen ilişkisinin olduğu her kurumda; örneğin bir sendikada, dernekte, okulda, din örgütünde, meslek kuruluşunda, işyerinde hatta ailede dahi bir güç ilişkisi vardır. Durum böyle olunca da güç ilişkisinin olduğu yerlerde karşımıza katılma sorunu çıkmaktadır (Eroğul, 1999: 18). İşte tam bu noktada sosyal diyalog doğu yapılandırıldığı takdirde bu katılmayı sağlayabilecek bir araç olarak kullanılabilir.

Diyalog üzerine yayınlanmış önemli çalışmalardan biri olan; 'Foucault ve Sosyal Diyalog' isimli eserde, sosyal diyalogun toplumdaki rolü üzerine vurgu yapılmıştır. Diyalog ahlâkı, farklı düşüncelere ve bakış açılara, egemen formlara meydan okuyan eylem tarzlarına açık olma tutumunu benimseme tercihini gerektirir. Diyalog gereklilikten, taraflardan birinin diğerine kendisini tek taraflı dayatmasına zıt olarak, katılımcılar arasında karşılıklı bir ilişkiyi içerir. Hakiki bir diyaloga katılmanın kesinlikle ötekilerle özel bir tarzda yüz yüze gelmek, ötekilere açık olmak, onları ciddiye almak, söyledikleri şeyi dinlemeye istekli olmak olduğu söylenebilir (Falzon, 2001: 10-12).

Yani diyalog, karşılıklı bir anlayış ve birbirini anlama çabasıdır. Eğer bir diyalog ilişkisinde farklı taraflar birbirlerini anlama çabası içinde değillerse ve sadece kendi düşüncelerini karşı tarafa kabullendirme amacıyla o diyalogun bir parçası iseler bu durumda söz konusu diyalog ilişkisinden verimli bir sonuç çıkması beklenebilecek bir durum değildir. Her sosyal ilişki biçiminde ve doğal olarak çalışma ilişkilerinde diyalog ötekiyi anlamayı içermelidir. Sosyal diyalogdan uzak baskın bir güç her zaman tekçiliği ve kendi düşüncesinin hâkimiyetini savunur. Farklı perspektiflerin ve başka seslerin varlığına izin vermez. Bu anlamda sosyal diyalogun ne olduğunu tam manasıyla açıklamaya çalışan tanımlamalar farklı perspektifleri içeren, toplumun farklı ve organize olmuş ya da olmamış aktörlerinin görüşlerini de dikkate alan bir şekilde yapılmalıdır.

Sosyal diyalog;

En genel anlatımla demokratik siyasal rejimi benimsemiş ülkelerde sosyal taraf olarak nitelendirilen işçi ve işveren üst örgütü temsilcilerinin toplumda yer alan diğer organize çıkar grubu temsilcileri ile birlikte temel iktisadî ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları olarak tanımlanmaktadır (İşığışok, 1999).

Bir diğer bakış açısıyla sosyal diyalog;

Çalışma ilişkileri sisteminin dönüşüm sürecinde ortaya çıkan bir kavram olarak, ortak çıkarlar ve sorunların çözümünde devlet ile sosyal tarafların bir görüşme masası etrafında toplanarak, konulara

yapıcı, millî menfaatlere uygun düşen, karşılıklı fedakârlık içeren yaklaşımları ifade etmektedir (Kulalp, 1998).

Bir diğer tanım ise sosyal diyalogu;

Sosyal ve iktisadî alanlardaki politikaların geliştirilmesinde ve uygulanmasında hükümet, işçi ve işveren örgütleri temsilcileri arasında üçlü bir etkileşim (Işık, 2006).

olarak tanımlanmaktadır.

Bu tanımlar çoğaltılabilir. Önemli olan çalışma yaşamında diyalog mekanizması ile neyin amaçlandığıdır (Cam, 2012:62). Sosyal diyalog, hükümetin diyaloga resmen taraf olduğu üç yanlı bir süreç olarak ya da yalnızca çalışanlar ve yönetim (veya sendikalar ve işveren örgütleri) arasında ve hükümetin dolaylı olarak katıldığı veya hiç katılmadığı iki taraflı bir süreç olarak da yürütülebilir. Görüş alışverişi gayri resmî olabilir ya da kurumsallaştırılabilir. Çoğunlukla bu iki tarzın birlikte uygulandığı görülmektedir. Sosyal diyalogun hedefi; iş dünyasında yer alan başlıca paydaşlar arasında görüş birliği yapılandırmayı ve demokratik katılımı teşvik etmektir. Başarılı sosyal diyalog yapıları ve süreçleri, önemli iktisadî ve sosyal sorunları çözmeye, iyi yönetimi teşvik etmeye, sosyal - sınaî barış ve istikrarı geliştirme ve iktisadî gelişmeyi güçlendirme potansiyeline sahiptir. Ancak düzgün işleyen sosyal diyalog için belirli şartlar mevcuttur. Bunlar toplu pazarlık ve temel haklara ilişkin örgütlenme özgürlüğüne saygı, sosyal diyalogun bir parçası olabilmeyi gerektiren bilgi ve teknik kapasiteye sahip güçlü işçi sendikaları ile işveren örgütleri ve güçlü kurumsal destek (ILO, 2008). Yani eşit olmayan güçler arasında sosyal diyalogun gerçekleşmesi zor görünmektedir. Bu nedenle güçler arasında, tam manası ile olmasa bile, eşit haklara dayalı bir ilişki olabilmelidir.

1.2. İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi

İkili diyalog, çalışma ilişkilerinin tarafları arasında, devletin temsil edilmediği, işçi ve işveren kuruluşları arasındaki her türlü işbirliği, görüşme ve danışma şeklinde tanımlanabilir. Bu diyalog biçimi, sosyal tarafların konfederasyon, bölge, sendika ve işyeri seviyesine kadar birçok farklı düzeyde sağlanabileceği bir mekanizmadır. Genel olarak ikili sosyal diyalog gönüllülük esasına dayalı bir şekilde kurumlararası anlaşmalarla tesis edilmektedir. Herhangi bir yasal zorunluluğa dayanmadan kurulan bu ilişkiler, çalışma yaşamının sorunlarına yönelik daha etkili çözümler üretebilirler. 1990'lerden bu yana Türkiye'de çalışma ilişkilerinin tarafları arasında çeşitli temaslar sağlanmış olsa da bunun güçlü bir ikili diyalog yaratmadığı belirtilmelidir (Koray ve Çelik, 2007: 461). Ayrıca yasal zorunluluk gereği işyerinde bazı kurullar aracılığı ile oluşturulan mekanizmalar ikili sosyal diyaloga örnek gösterilebilir.

Üretim modellerindeki değişimin çalışma ilişkilerine yansımaları neticesinde sosyal taraflar arasında gerçekleşebilecek ikili diyalog mekanizmaları işyeri seviyesine kadar inmiştir. Çünkü birçok çalışan, çeşitli nedenlere bağlı olarak artık sendikal yapılanmalar içinde örgütlenememekte ve kendisini temsil eden bir teşkilat içinde yer alamamaktadır. Bu nedenle ikili sosyal diyalog, işyerlerinde kurulan çeşitli kurumsal yapılanmalar ile sağlanmaya çalışılmaktadır. En genel ifade ile bu kurumsal yapılanmalar işçi ve işverenin ya da onların temsilcilerinin yer aldığı, belirli süreler çerçevesinde toplanan kurul ya da komisyonlar şeklinde tanımlanabilir.

Bu, doktrinde yönetime katılma olarak adlandırılmaktadır. Çalışanların örgütlü olmadıkları yerlerde, doğrudan ikili sosyal diyalogun bir parçası olmaları; doğrudan katılım şeklinde tanımlanırken, diyalogun sendikalar ya da iş konseyleri ve benzeri yapılanmalar ile sağlanmasına; dolaylı katılım adı verilmektedir (Kağnıcıoğlu, 2005: 279). Literatürde bu yapılanmaların işyerlerinde demokratik yönetimin sağlanması ve çalışanların alınan kararlara katılımında etkin rol alabileceği belirtilmiştir (Blum, 1993: 122). Ancak

etkili katılımın çeşitli ön şartları bulunmaktadır. Örneğin işyerinde diyalog sadece bilgi paylaşımı düzeyinde olabileceği gibi, işyeri ile ilgili bazı kararların alınmasında, çalışanlara danışma ya da onların bizzat yönetime katılması suretiyle de olabilir. Şekil 2'de yönetime katılmanın dereceleri gösterilmiştir.

Şekil 2: Yönetime Katılmanın Derecesi



Kaynak: Blyton ve Turnbull, 1998: 224'den akt. Kağnıcıoğlu, 2005: 280.

Bu sürecin etkili işleyebilmesi ve gerçekten çalışanların fikirlerinin alınan kararlarda etkili olabilmesi için bazı ön şartlar vardır. Çalışanların gerçek anlamda yönetime katılabilmesi için yönetimin karar alma sürecindeki kontrolünden vazgeçmesi ve çalışanlara üzerinde karar alınacak konular ile ilgili veri girişi sağlaması gerekmektedir. Ayrıca yönetimin karar alma sürecine daha fazla zaman tahsis etmesi de önemlidir. Çünkü çalışanların tamamının üzerinde karar alınacak konu hakkındaki fikirleri bu şekilde toplanabilir. Her çalışan aynı fikirde olmayabilir ve yönetimin çalışanlar ile istişare hâlinde aldığı kararlarda çoğunluk etkisi olabilmesi için karar alma sürecine gerekli zamanı tahsis etmek önem arz eder. Çalışanların alınan kararlarda söz sahibi olabilmelerinin bir diğer önemli ön şartı ise; karar alma sürecine etkisi olduğuna inanan çalışanların bu sürece dâhil edilmesidir. (Brown ve Cregan, 2008: 672-673). Özetle, ikili sosyal diyalogun sonuç doğurabilmesini sağlayan yönetime katılma mekanizmasının etkin bir şekilde işleyebilmesi temel olarak üç değişkene bağlıdır. Bunlar;

- İşyerindeki bilgi paylaşımı iklimi:** Çalışanların organizasyon üzerinde yeteri kadar bilgisi olur ancak karar alma sürecine etkisi olmayabilir.
- Karar alma iklimi:** Çalışanların kararlar üzerinde etkisi olur.
- Aktif uyum:** Çalışanlar için önemli konular tartışılır ve çalışanlar uyum sürecinde gerekli katılımcı yetenekleri kazanırlar.

Çalışanlar ile bilgi paylaşımının ve kararlara katılımın yani ikili sosyal diyalogun aktif olduğu bir işletmede 'organizasyonel değişim olumsuzluk oranı' (organizational change cynisim rate) diğer işletmelere nazaran daha düşük olacaktır (Brown ve Cregan, 2008: 677). Bu işletmenin daha verimli çalışmasını ve çalışanların da iş tatminlerinin görece olarak daha yüksek seviyede olmasını sağlar. Çalışma ilişkilerinde aslında geçmişte eskilere gitmekle birlikte yeni dönemde ikili sosyal diyalog arayışları artmaktadır. Savcı (2003: 116) farklı kültürlerin bir araya geldiği işyerlerinde iletişimin sağlıklı olmasının, farklı kültürlerin birbirlerini anlamalarının ve ayrıca bunun yönetimdeki etkisini belirlemenin öneminden söz etmektedir. Diyalog bir ortaklık anlayışı çerçevesinde gerçekleştirilebildiği ölçüde işlevsel hale gelmektedir. Aynı zamanda ortaklık ya da sosyal ortaklık, işyerlerini modern hale getirmenin temel aracıdır. Yeni işbirliği ilişkileri, işçi haklarının arttırılacağını ve işverenlerle işbirliği içinde çalışmayı öngörmektedir. Bu anlayış işverenlere karşı olmaktan ziyade kurumsal anlamda performansı arttırmak için yapılan bir faaliyettir (Martinez ve Stuart, 2002). İşverenlere göre; ortaklık anlayışının kalbinde yatan özellik; işverenler,

yöneticiler, onların altları ile sendika temsilcileri arasındaki işbirliğini korumak ve danışma uygulamaları içinde yer alan; işçi hakları ve işçilerin sorumluluklarıdır (Terry, 2003: 492). Çalışanlar ise karşılıklı diyalogun ve ortaklık anlayışının bazı şartlar çerçevesinde kabul edilebileceğini dile getirmektedirler. Örneğin AB'nde sosyal diyalog uygulamalarının zayıf olduğu ve AB Sosyal Politika Protokolü'nün ancak İşçi Partisi iktidarı döneminde imzalanabildiği (Keller ve Sörries, 1999: 112) İngiltere'de 'Trade Union Congress'⁴ ve 'Involvement and Participation Association' kuruluşları, işçi ve işveren arasında ortaklığın temel ilkelerini belirlemişlerdir. Ortaklık ilişkileri, büyüyen sendikalar ve işyerlerinde kurumsal değişim ile sağlanmalıdır. Bununla birlikte işyerlerinde çalışma şartları iyileştirilmeli, çalışanların seslerini duyurabilecekleri mekanizmalar arttırılmalı ve çalışanlar karar alma süreçlerine katılmalıdır. İşçi ve işveren arasındaki ortaklık ancak bu şekilde sağlanabilir (Danford vd., 2005: 594).

Aslında bu talepler eşit şartlarda bir sosyal diyalog için temel talepler ve ön şartlardır. Diğer yandan karşılıklı ilişkilerin olumlu sonuç doğurabilmesinin ve sosyal ortaklık anlayışının başarılı olabilmesinin bir başka şartı da; taraflar arasında güvenin tesis edilip edilmediğidir (Cooke, 1992: 125). İşveren ile çalışanlar arasında güven ilişkisinin zayıf olduğu bir yerde, sosyal diyalogdan olumlu bir sonuç beklemek mantıklı bir yaklaşım olarak görünmemektedir. Nitekim bunu test etmiş çalışmalar da mevcuttur (Guest vd, 2008). Keza sosyal diyalog tanımlamaları ve üzerinde odaklanılan nokta; eşitlik, karşılıklı güven ve demokrasidir. İşveren ve çalışanlar arasında ortaklık ve güven oluşumunun temel ön şartları ise şu şekilde sıralanabilir (Guest vd, 2008: 125);

- Davranışsal uyum ve tutarlılık
- Davranışsal bütünlük ve doğruluk
- Ortak karar alma
- İletişim
- Karşılıklı ilgi gösterme

Tüm bu temel davranış biçimleri bir arada olmalıdır ki etkili işleyen bir sosyal diyalog sağlanabilsin. İngiltere örneğinin ilginç taraflarından biri; İngiltere'de yapılan ulusal araştırmalarda sendikaların etkinlik derecelerindeki değişimdir. Sonuç olarak İngiliz sendikalarının işyerlerindeki etkisinin doğrudan işçi katılımına nispeten azalmış olduğudur. Bu nedenle İngiltere'de sendikal temsil işçilerin işyerlerinde seslerini duyurmalarında ikincil önemli araçtır (Cully vd, 1999; Gallie vd. 1998). Yani işyeri düzeyinde diyalog, sendikal temsilden ziyade ortak danışma komiteleri ile sağlanmaktadır. Bryson (2000) ise işyerlerinde işçilerin sesini arttırmada her iki yöntemin birlikte kullanılabilirliğini belirtmektedir. Bunun birçok firmada örneği bulunmaktadır. Hem sendikalar hem de yönetime katılma uygulamalarının bir arada olduğu birçok işyeri vardır (Lee, 1987: 208). Burada önemli nokta; dolaylı işçi katılımından ziyade ortaklık temelli sendikal temsildir. Çünkü çatışmasız bir çalışma ilişkileri çevresi, geniş bir işçi kitlesinin kararlara katılımının güçlendirilmesi ile mümkün olabilir (Danford, 2005: 596). İkili diyalogun önemini ifade etmek açısından son olarak belirtmek istenen diğer husus ise işyerlerinde düzgün işlerin oluşturulması sürecinde sosyal diyalogun önemli bir araç olacağı ya da düzgün iş olarak ifade edilen işlerin sosyal diyalog mekanizmalarını da içerdiğidir (Palaz, 2005; İşgıçok, 2009: 322).

2.Yöntem

Önceki bölümde sosyal diyaloga ilişkin kavramlar üzerinde durulmuş ve çalışmanın kavramsal çerçevesine ilişkin sınırlar sunulmuştur. İşyeri düzeyinde sosyal diyalog mekanizmalarına ilişkin sosyal

4 Trade Union Congress: İngiltere'nin en büyük işçi konfederasyonu.

tarafının görüşleri çerçevesinde konuya ilişkin sorunlar, fırsatlar, çözümler ve geleceğe dönük tahminler yapılmaya çalışılmıştır. Araştırma tekniğinin bir diğer özeliği bunları yaparken uzmanların görüşlerine başvuran bir teknik olmasıdır⁵.

Bilindiği gibi diyalog en temel anlamda; iletişim kurmanın temel öğelerinden biridir. İnsanlar, gruplar, farklı çıkarları olan organizasyonlar neden diyalog içinde olmaya çalışırlar? Bunun birçok nedeni olabilir. Farklı düşünceleri anlamak, karşılıklı çıkarları ortak bir çizgide buluşturmak ya da karşı tarafı ikna etmek suretiyle tahakküm altına alma çabası içine girmek, diyalogun nedenlerinden bir kaçıdır. Foucault diyalogla ilgili olarak şunları söylemektedir (Falzon, 2001: 7-8);

...Diyalog açıklaması farklı düzen ve hiyerarşi formlarının karakterize ettiği bir dünyada yaşadığımızı reddetme ihtiyacı duymaz. Ancak bu tür bir yorumun dile getirmek istediği şey, bu düzen formlarının, tam da bir tarafın diğerini evcilleştirmeye muktedir olabildiği, ötekiliğin aşılabildiği ve diyalogun hareketinin durdurulabildiği ölçüde, sosyal diyalog oyununun ortaya çıkışı olarak anlaşılması gerektiğidir. Nitekim istikrarlı, hiyerarşik ilişkiler bu yolla kurumlaşırlar... Tahakküm fenomenini de bu kontekste yerleştirmek mümkündür. Her düzen formu ötekiyle / ötekililikle mücadele eder ve diyalogu bir ölçüde önler. Ötekiliğin bütünüyle aşıldığı yerler, diyalogun bütünüyle ortadan kaldırdığı, tahakküm durumlarının doğduğu yerlerdir. Burada hayat formları her şeyi kuşatıcı, kapalı ve değişmez formlara dönüştürürler. Dolayısıyla tahakküm diyalogun radikal reddidir.

Foucault, diyalogun olmadığı bir yerde ötekiliğin kabul edilmediğinden ya da onun baskı ve tahakküm altına alınacağından bahsetmektedir. Bu bağlamda diyalog karşılıklı farklı fikirlerin, düşüncelerin, bakış açılarının dile getirebildiği bir ortamı sağlama yolunda önemli bir araçtır. Bu aracın gelişmiş demokrasiler için geçerli olduğu söylenmelidir. Henüz demokratik yönetimin tam anlamıyla sağlanmadığı ve bunun sancısının yaşandığı siyasi sistemlerde diyalogun Foucault'un bahsettiği anlamda tahakkümün önünde bir engel olduğunu söyleyebilmek mümkün değildir. Özellikle çalışma ilişkilerinde diyalogun sağlanmasının çalışma ortamına önemli olumlu katkılar yapacağını söyleyenlerin yanı sıra çalışma ilişkilerinde geliştirilecek sosyal diyalog araçlarıyla bunun bir tarafın diğer tarafı tahakküm altına alacağını öne sürenler de mevcuttur (Akkaya, 2006). Bu farklı bakış açıları bu çalışmada diyalog kavramının ele alınmasını önemli kılmıştır. Çünkü çalışma ilişkilerinde bu farklı bakış açılarının sonuçları bizzat bu ilişkiler ağının çıkar gruplarını oluşturan organizasyonlar üzerinden yapılmıştır.

2.1.Sosyal Taraflar Perspektifinden Sosyal Diyalogu Araştırmak

Çalışma yaşamında sosyal diyalog asıl çıkış noktası itibariyle, çalışanların iktisadî ve toplumsal haklarının karşılıklı istişare yoluyla elde edilmesinde bir araçtır. Nitekim günümüzde yaşanan iktisadî krizler, işverenlerin de bu araca, kendilerini anlatabilmek adına, başvurduklarını ve bu aracı karar verme sürecinde kullandıklarını göstermektedir. Her ne kadar sosyal diyalogun böyle bir boyutu olsa da, asıl olan ücreti ile geçinmekten başka çaresi olmayan çalışanların yaşam ve çalışma koşullarının insana yakışır bir düzeye çıkarılmasıdır. Bu durumda ücretlilerin hangi statü altında çalıştığının yani memur, sözleşmeli, geçici ya da işçi olmasının pek de bir farkı bulunmamaktadır. Ancak bu çalışanların bazıları

5 Çalışmanın yöntemi; yorumsamacı metottur ve kullanılan araştırma teknikleri ise bu yöntemle uyum içinde olan birkaç tekniktir. Bu tekniklerin başında dokümanter çalışma ve derinlemesine mülakat gelmektedir. Her veri toplama tekniği sayesinde araştırmaya konu edilmiş araştırma sorusunun farklı boyutlarına ilişkin yorumlara ulaşılmaya çalışılmış olmakla birlikte, bu yorumlar farklı tekniklerin bir potada eritilmesi suretiyle elde edilmiştir. Bu çalışma içinde tek bir araştırma tekniğinin kullanılmaması, araştırmanın farklı bilgi kaynaklarını toplayabilme kabiliyeti sayesinde zengin bir içeriğe sahip olmasına da yol açmıştır.

tabî oldukları statülerin kendilerine tanıyor oldukları haklardan yararlanabilirken bazıları çok sınırlı olanaklar çerçevesinde yaşamlarını idame ettirmeye çalışmaktadır. Gelir dağılımında adaletsizlik sonucunu yaratan bu durum, aynı kamu iktisadî teşebbüsünde işçi statüsünde çalışan bir kimse ile memur ya da geçici işçi statüsünde çalışan insanlar arasında ciddi iktisadî ve sosyal hak farkları yaratmaktadır. Diğer yandan yine toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışanlar ile çalışmayanlar arasında da önemli farklar vardır. Bu farklılıklar endüstriyel demokrasiyi olumsuz yönde etkileyen unsurlardır. Endüstriyel demokrasi bağlamında diyalogun önemli bir diğer işlevi ise; totaliter anlayışların karşısına farklılıkları ifade etmeyi mümkün kılan katılımcı bir anlayışı ortaya çıkarmasıdır. Totaliter ve her emredilene kabul eden bir düşünce sistemi başlı başına bir sorundur. Bunun çalışma ilişkilerindeki yansıması ise; hakları güçlü olanların insiyatifine bırakılmış bir çalışanlar kitlesinin ya da aynı şartlarda ama farklı şekillerde çalışanların olduğu dengesiz bir sistemin ortaya çıkmasıdır. Dolayısıyla bu farklılıkları gidermeyi amaçlamayan ve anti demokratik uygulamalarla aynı şartlar altında farklı ücret statülerinde çalışan statüleri yaratan baskıcı ya da tekçi anlayışı bünyesinde barındıran bir sistem sadece teorik bakımdan değil aynı zamanda sosyal ve politik baskı normlarında oynayabileceği bir rolü bulunduğu içinde problematiktir (Falzon, 2001: 4). Doğru tasarlanmış sosyal diyalog mekanizmaları, bu tekçiliğin karşısında alternatif bir demokrasi arayışını temsil edebilir. Bu noktada çalışan ve çalıştıran ilişkisinin olduğu yerlerde belirli bir prosedür çerçevesinde oluşturulacak ikili sosyal diyalog araçları vasıtasıyla çalışanlar arasındaki bu iktisadî ve sosyal farklar bir nebze de olsa azaltılabilir ve çalışma yaşamında haklar açısından görece bir standart oluşturulabilir ya da oluşturulması yönünde çaba sarf edilebilir. Bu hem çalışanların sosyal ve iktisadî haklarını belli bir noktaya getirme sürecinde aracı olacaktır hem de endüstriyel demokrasiye katkı yapacaktır. Bu nedenle mevcut sosyal diyalog araçlarının, başta toplu pazarlık ve toplu iş sözleşmesi müesseselerinin olmadığı yerlerde, işçi ve işveren arasında karşılıklı yönetime katılmayı ya da çalışanların çalışma şartlarını belirlemeyi amaçlayan kurulların oluşturulması, bu insanların da belirli standartlarda çalışmaları açısından önem arz etmektedir. Örneğin, İngiltere gibi liberal ekonomi rüzgârlarının estiği bir ülkede, alınan kararlarda söz sahibi olan çalışanların iş tatminleri ve işle ilgili birçok konuda görece daha mutlu olduklarını gösteren çalışmalar vardır (Lischeron ve Wall, 1975; Danford vd., 2005; Hardy ve Adnett, 2007). Yönetime katılma ve alınan kararlarda rol sahibi olmanın, iş tatmini dışında birçok konu üzerinde de olumlu etkisi bulunmaktadır. Bunlardan biri; işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanmasıdır. Yine İngiltere’de yapılan bir başka çalışma, kararlarda söz sahibi olan çalışanların bulunduğu işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sorunların daha az olduğunu çünkü çalışanların işyerini sahiplendiklerini ve üretim sürecini işverenden ya da yöneticilerden daha iyi bildikleri için üretim esnasında daha dikkatli davranarak kaza oluşumunu engellediklerini ifade etmektedir (Grunberg, Moore ve Greenberg, 1996: 221-222; Wagner vd., 1997: 50). Pekçok olumlu etkisi dikkate alındığında, işyeri düzeyinde etkili işleyen sosyal diyalog mekanizmalarının incelenmeye değer olduğu söylenebilir. Amaç daha iyi şartlarda ve insan onuruna yakışır bir iş ortamı yaratmak ise bu üst düzeyde yapılan yasalar aracılığı ile güvence altına alınabilir ama esas sonuç üretim biriminde yani işyerlerinde gözlenecektir. Dolayısıyla işyeri düzeyinde örgütlenmeler sağlanmalı ve hukuk yoluyla güvence altına alınmalıdır.

2.2.Araştırma Sorusu

Çalışmanın temel araştırma sorusu; *Sosyal tarafların amaçları; temsil ettikleri kitlelerin iktisadî ve toplumsal çıkarlarını savunmak olduğuna göre, çalışanların işyerleri düzeyinde kendilerini ifade etmelerini sağlama olasılığı bulunan "işyeri seviyesindeki sosyal diyalog mekanizmaları" nın yasal şekilde düzenlenmesi ya*

da çalışma ilişkilerinin bu seviyede kurumsallaşması hakkındaki tutum ve davranışları ile işyeri düzeyindeki diyalog mekanizmasının arkasındaki örüntüler nelerdir? diye ifade edilebilir.

Diğer yandan çalışma yaşamının temel aktörlerinden biri olan sendikal kuruluşların görüşlerinin tespit edilmesinin önemli başka katkıları da vardır. Bunlardan akla ilk gelen; bu kuruluşların çalışma yaşamına ilişkin her türlü karar alma sürecinde hükümet karşısında taraf olmalarıdır. Türkiye’de çalışma yaşamına ilişkin düzenlemeler yapılırken, hükümet bu kuruluşların görüşlerine başvurmakta, hazırlanmış olduğu yasa tasarı tasaklarını bu organizasyonların görüşlerine sunmakta ve onların fikirlerinden yararlanmaya çalışmaktadır. Bu danışma süreci etkin ya da etkin olmayan bir şekilde işlemektedir. Bu ayrı bir tartışma konusudur ama özellikle Türkiye’nin AB’ye adaylık sürecinde bazı gelişmelerin olması hükümetin bu konuda daha yapıcı bir tavır içine girdiğini göstermektedir. Bu nedenle sendikal örgütlerin görüşleri önem arz etmektedir. Sendikal kuruluşların görüşlerinin toplanmasının önemiyle ilgili olarak bir başka amprik çalışmada (Buğra vd., 2004: 13) yer alan satırlar bu çalışmada neden sendikal kuruluşlar ile görüşme yapılmak istenmesinin bir başka açıdan önemini göstermektedir.

...1980 sonrasında sendikal hareket sadece yoğun bir siyasi baskıyla karşılaşmadı. Bu baskı, aynı zamanda, sendikaların işlevlerini yitirmiş, günümüze ayak uydurmaları imkânsız, en iyi durumda yarırsız en kötü durumda da vatana millete zararlı örgütler oldukları fikrî de yaygın bir biçimde işlendi. Böyle bir ideolojik ortam içinde, araştırmacıların sendikalara duydukları ilgi de azaldı. Çalışma yaşamıyla ilgili çalışmalar, sürdürüldükleri ölçüde, kayıt dışı istihdama, özellikle de bu istihdamın toplumsal cinsiyetle ilgili yanlarına yöneldi. Bizim araştırmamız, bu gözlemden kaynaklanan kaygılarla ve sendikal hareketin demokratik bir toplumun, yeri ne STK’lar ne de temsil yetkisi olmayan başka örgütler tarafından doldurulabilecek, olmazsa olmaz bir parçası olduğu inancıyla tasarlandı ve gerçekleştirildi...

Buğra, Adaman ve İnel tarafından gerçekleştirilen ve araştırmalarına konu olan hususun, sendikaların görüşleri üzerinden yürütüldüğünü ifade eden yukarıdaki açıklama, bu çalışmanın, diğer nedenler yanında, neden ağırlıklı olarak sendikaların görüşleri üzerinden yürütüldüğünü gösteren bir başka önemli etkidir.

2.3.Görüşme Yapılan Kurumlar

Türkiye’de sendikacıların ve çalışma hayatıyla ilgili kurumların oluşturduğu geniş bir alan bulunmaktadır. Bu alan sendikalar, işveren örgütleri, çalışanları ve işverenleri temsil eden diğer organizasyonlar ile tüm bu örgütlenmeler içinde yer alan profesyoneller ve uzmanlardan oluşmaktadır. Bu alan içinde çalışanların haklarını korurken farklı yolları izleyen farklı ideolojik görüşlere sahip kurumlar mevcuttur. Acaba bu farklı yapılanmaların nedeni bu organizasyonların temsil ettikleri kitlelerin çıkarlarını farklı ideolojik yollarla koruyabilecekleri inancından mı kaynaklanmaktadır yoksa bizzat bu kurumlar ve bu kurumlarda yer alan aktörler kendi çıkarları için farklı yaklaşımlar mı sergilemektedirler? Güç ilişkilerinin egemen olduğu bu ilişkiler ağı içinde güçten yana olanlar ve gücü karşısına alanlar mevcuttur. Sahanın bu kadar dinamik olması nedeniyle Türkiye’de çalışma ilişkileri içinde yer alan organizasyonların görüşlerinin anlaşılması önemli hale gelmiştir. Bu görüşler analiz edilirken ağırlıklı olarak kurumların resmî ideolojik görüşlerini yansıtan profesyoneller ve profesyonellerin danışmanı niteliğinde olan uzmanların görüşleri üzerinden tartışılmıştır.

Araştırma kapsamında temel sorunsalımız olan; ikili sosyal diyalog mekanizmaları hakkında sosyal tarafların görüşlerine başvurulmak istenmesinin temel nedeni de, buraya kadar açıklanan diğer gerekçeler yanında, bu organizasyonlar arasında görüş birliğinin olmamasıdır.⁶ Diğer neden; Türkiye’de sen-

6 Bu konuda doktora tezi içerisinde bulunan ayrıntılı mülakat deşifrelerinde işyeri düzeyinde sosyal diyalog mekanizmaları hakkında sosyal taraflar arasında görüş birliği olmadığı net bir şekilde tespit edilmiştir. Örneğin işyeri temsilciliği konusunda,

dikalı çalışanların sayılarındaki düşüklük, sendikal olmayan birçok çalışanın olması ve sendikal yapılanmanın bu kitleleri sendikal hareket altında alamamış olmasından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda görüşme yapılmış kurumlar; Türkiye'de çalışanları temsil etme konusunda en yetkin kurumlar olan sendikalar ve konfederasyonlardır. Hem çalışan hem de çalıştıranları temsil eden organizasyonların görüşlerine başvurulmak istenmesinin nedeni ise, farklı çıkar gruplarının, çalışma yaşamının öznesi olan çalışanların iktisadî ve sosyal haklarının, insana yakışır bir seviyeye gelmesi konusundaki düşüncelerinin tespit edilebilmesi amacıyla kaynaklanmaktadır.

Bu kuruluşlar içerisinde, hem profesyonel yöneticiler hem de kurumlarda yer alan ve karar verici pozisyonları etkileyen uzmanlar ile görüşme yapılmıştır. Karar vericiler ile görüşme yapılmış olmasının altında yatan temel neden; yöneticilerin mevcut durumun değişmesi ya da değişmemesi yönündeki görüşleri ve konuyla ilgili diğer yorumların tespit edilebilmesi amacıyla. Nihayetinde bir kurumu temsil eden kişiler o kurumu yönetenlerdir. Onların düşünceleri ve altına imza attıkları her karar da o organizasyonun kurumsal görüşünü yansıtmaktadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde altına imza atılan kararları verenlerin düşünceleri önem arz etmektedir. Diğer taraftan görüşme yapılan diğer grup ise kurumlarda yer alan uzmanlardır. Bu grup ile görüşme yapılmak istenmesinin temel nedeni ise kurumları temsil eden kişiler yönetici grubu olmasına karşın, bu yöneticileri yönlendiren kişilerin uzmanlardan oluşan bir ekip olmasıdır. Bu uzman grubu, karar verilme sürecindeki birçok konu hakkında araştırmalar yapan, bilgi notları ve yöneticilerin konuşma metinlerini hazırlayan ayrıntılı ve derinlemesine bilgi sahibi kişilerdir. Bir anlamda karar vericileri yönlendirenler; uzmanlar ve danışmanlardır. Görüşme yapılması planlanan uzman grubundan kastedilen ise yöneticilere danışmanlık yapan akademisyenlerden kurumda çeşitli unvanlar altında yer alan uzmanlara kadar çeşitlilik arz eden bir gruptur. Türk sendikacılık camiasında kurum uzmanı anlamında fikir üreten kişilerin sayısı fazla değildir. Ancak mevcut yapılanmaların her birinde danışman ve uzman olarak görüşlerine başvurulması gereken bir grup bulunmaktadır.

Bu bağlamda örneklem grubu hakkında önemle belirtilmesi gereken konuların başında şu belirtilmelidir. Yorumsamacı gelenek söz konusu olduğu zaman örneklem grubunun sayısı çok önemli değildir. Önemli olan bize araştırma konusu hakkında en çok bilgiyi sağlayacak kişi ve durumlardan olabilirdiğince yararlanabilmektir (Özdemir, 2006: 28).

3. Bulgular: Çalışma İlişkilerinde Farklılıklar Ülkesi Türkiye

Öğretide özellikle üzerinde durulan konu; işyeri düzeyinde oluşturulacak alt yapısı sağlam sosyal diyalog mekanizmalarının endüstriyel demokrasiyi sağlamada önemli bir adım olacağı yönündedir. Bunun işgücü piyasasının düzgün işleme ve çalışanların insan onuruna yakışır bir iş (Ghai, 2006: 130) ortamında çalışmalarını açısından önemli katkıları olacaktır. Etkin işleyen sosyal diyalog mekanizmalarının çalışanların verimliliğinde bir artışa yol açacağı ve bu durumun işletmelerin hem rekabet açısından güçlenmeleri hem de işyerinde huzur ve barış ortamının sağlanmasına önemli katkılar yapacağı belirtilmektedir. Ancak işyerinde sosyal diyalog tek bir yöntem ile sağlanabilecek bir şey değildir. O nedenle bu konuda birçok farklı mekanizma bulunmaktadır. Bu mekanizmalar hem ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir hem de ülkelerin sendikal örgütlülük oranları, toplu iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi sayıları ya da bu sözleşmelerden etkilenenlerin oranları ile ilişki içindedir. Çünkü sosyal diyalog

Türk-İş ve bağlı sendikalar genellikle olumsuz bir tutum sergilerken, DİSK ve Hak-İş Konfederasyonu altında örgütlenen sendikalar ile bağımsız sendikalar olumlu görüş sunmuşlardır. Bknz: Erdem Cam (2013) İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, No:40, Ankara.

konusunda her ülkeye uyan ya da bir ülkeden diğerine kolayca aktarılabilecek bir model yoktur (Brand ve Steadman, 2005: 9).

Türkiye’de işyeri düzeyinde sosyal diyalog ile ilgili olarak birçok farklı değerlendirme yapılmış olup konunun Türkiye’nin içinde olduğu siyasi, iktisadî ve hukuki sisteminden bağımsız olarak ele alınamayaacağı, ayrıca toplumsal ilişkilerin sosyal diyalog üzerinde ciddi bir etkisi olduğu görüşü ortaya çıkmıştır. Bu bağlamda bir değerlendirme yapıldığında, sosyal tarafların işyerinde sosyal diyalog hakkındaki görüşlerini siyasi, iktisadî ve hukuki sistemin Türk çalışma ilişkileri sistemi üzerindeki etkisinden bağımsız bir şekilde ele alınabilmesi mümkün görünmemektedir. Dolayısıyla Türkiye’nin AB’ye aday ülke konumunun yarattığı etkilerden başlayan ve Türk sosyo kültürel yapısına kadar varan birçok parametrenin işyerinde sosyal diyalog üzerindeki etkisi üzerinde durulmalıdır. Bu parametreler makalede şu başlıklar altında toplanmıştır. Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog, Sendikal Hareket ve Sosyal Diyalog, Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmesi Önündeki Engeller, İşveren Davranışları ve Sosyal Diyalog, Taşeronlaşma ve Sosyal Diyalog, İşyeri Kurulları ve Sosyal Diyalog, Rekabet - Verimlilik ve Sosyal Diyalog, Sosyo Kültürel Değerler ve Sosyal Diyalog, Sosyal Ortaklık ve Sosyal Diyalog. Sosyal tarafların görüşleri bu başlıklar altında kategorik ve kapsamlı bir şekilde ele alınmış olup bu makalede tez içinde yer alan özet bazı alıntılar yapılmıştır⁷.

Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog

Sosyal tarafların bu konudaki söylemleri birbirlerinden çok farklı bir şekilde tezahür etmektedir. Bu farklılıklar ise şunlardır: Türkiye’de sosyal diyalog konusu AB’ye adaylık sürecinde ortaya çıkmış bir konudur ve sosyal diyalog mekanizmalarının kurulması ya da mevcut mekanizmaların etkili bir biçimde işletilmesi AB tarafından talep edilmektedir yoksa Türkiye’de bunların verimli bir şekilde işlemesi açısından önemli bir girişim ya da çaba bulunmamaktadır. Bu durum AB üyelik sürecinde temel sendikal hak ve özgürlüklerin iyileştirilmesini gerektirmektedir ve sosyal diyalog konusu hep bu başlık ile birlikte dile getirilmektedir. Dolayısıyla öncelikle bu konuda gerekli adımların atılması zorunludur.

Bir başka tespit, AB ile Türkiye’deki çalışma ilişkileri yapısının birbirinden çok farklı özellikler arz ettiğini, bu nedenle Türkiye’nin kendine özgü düzenlemeler yapması gerektiğini belirtmektedir. Nitekim bu konuda Goethe Üniversitesi’nden Profesör Manfred Weiss; 19 Kasım 2007’de “İşletme - İşyeri Düzeyinde İkili Sosyal Diyalog Uygulamaları” konulu konferansta yapmış olduğu “Avrupa Topluluğu’nda Çalışanların Katılımı” başlıklı sunumunda; çeşitli AB Üyesi ülkelerdeki çalışanların yönetime ve karar alma mekanizmalarına katılımından bahsettikten sonra Türkiye’de yapılması gerekenin; doğrudan herhangi bir ülkenin uygulamış olduğu modeli almak yerine kendi çalışma ilişkileri sistemi ve geleneğine uygun bir model oluşturması olduğunu vurgulamıştır (Weiss, 2007). Bu anlamda getirilen bu yorumun çok haklı olduğu, AB üyesi ülkelerde hepsine mal olmuş bir sosyal politika anlayışı bulunmadığı ve dolayısıyla ortak bir bağlayıcı anlayışın olmadığı belirtilmektedir (Aktar, 2009). İşveren örgütlerinin temsilcileri ise AB tarafından Türkiye’ye dayatılan bu değişiklik beklentilerinin Türkiye’yi ekonomik anlamda çok zorlayacağına inanmaktadırlar. Bizzat Birlik içindeki bazı direktifler için bir geçiş süreci öngörüldüğü çünkü bunun ekonomiye ciddi bir etkisinin olacağı dile getirilmiştir.

Bir başka analiz ise AB öyle istiyor diye bunu yapmanın Türk ekonomisine zarar vereceği yönünde olmuştur. Bu bakış açısına göre Türkiye’nin iktisadî sorunları vardır ve AB ya da UÇÖ istiyor diye her istenilenin yapılması mümkün değildir. Türkiye kendi şartlarına uygun olan düzenlemeleri yapmalı,

⁷ Sosyal tarafların dokuz ana başlık altında kategorize edilmiş söylemleri ve söylemler üzerine yapılmış ayrıntılı analizler için yazarın doktora tezi incelenebilir; Erdem Cam (2013) a.g.e.

diğerlerini ise şartların uygun olduğu bir zaman dilimine bırakmalıdır. Ancak anılan "zamanın" ne vakit geleceği de pek bilinmemektedir. Dolayısıyla sosyal hakların da ne zaman gerçekleşeceği bir muamma olarak kalmaktadır. Bu konuda Aktar'ın (2009) tespiti son derece açıklayıcıdır:

...Hükümet ve bürokrasi 19. faslın açılış kriterlerini yerine getirmek üzere istişarelere başladığı vakit, işverenler tarafından dile getirilen sendikal eşikle ilgili düzenlemenin özel sektörün rekabet gücünü baltalayacağı argümanını karşısında bulmuş, sosyal politikanın çalışanların yararı ve sosyal huzur açısından önemine atıfta bulunacak karşı argüman üretmemiş veya üretmemiştir...

Bu anlamda Türkiye'nin hem AB üyeliği sürecini hızlandırması hem de 1980 askeri müdahalesinin toplumsal haklarda yaratmış olduğu aşınmayı giderebilmesi için bir geçiş süreci içinde özellikle sendikal hak ve özgürlükler konusunda gerekli yasal düzenlemeleri yapması gerekli görünmektedir.

Sendikal Hareket ve Sosyal Diyalog

İşyeri düzeyinde sosyal diyalog mekanizmalarının ele alındığı ikinci başlık Türkiye'de sendikal hareketin tarihsel gelişimi ile ilgilidir. Çünkü bu süreç inişli çıkışlı bir görünüm arz etmektedir. 1961 Anayasasına kadar ki dönem yoğun devlet müdahalesinin olduğu bir dönem olarak yaşanmış, 1961-1980 arası dönemde toplumsal haklarda önemli bir ilerleme kaydedilmiş ama 1980 sonrası düzenlemeler ile bu haklar tekrar aşındırılmıştır. 1980 sonrası yapılan yasalarda AB'ye adaylık süreci nedeniyle çeşitli olumlu değişiklikler getirilmiş olmakla birlikte bunların tam anlamıyla toplumsal hakları yeniden düzenleyen bir girişim olmadığı tespiti yapılabilir. Sendikal hareketin gelişimi ile gerek işyeri düzeyinde olsun gerek konfederasyonel ve hükümet düzeyinde olsun sosyal diyalogun etkin bir şekilde işlemesi ya da sonuç doğurucu bir işlevi olması açısından önemli bir ilişki bulunmaktadır. Bu konu ile ilgili olarak Türkiye'de sosyal taraflar arasında bir görüş birliği bulunmamaktadır. Aynı tarafta olan örgütler yani işçi sendikaları ve konfederasyonları arasında görüş birliğinin bulunmaması durumu bu kurumların farklı siyasi arka planlara sahip olması ile açıklanabilir. Bu konuda bir başka açıklayıcı çerçeve ise güç sahibi olan kurumların güçlerini kaybetme endişeleri nedeniyle bazı düzenlemelere karşı olmalarıdır.

Bu çerçevede sendikal örgütlülüğün ve Türkiye sendikacılık tarihinde yaşananların sosyal diyalog mekanizmaları ile ilişkisi hakkında getirilen ilk yorum; Türk işçi sınıfı tarihinde, işçilerin haklarını arayan hem sendikal hem de siyasi örgütlerin olduğu fakat bu hareketin önünün hep kesilmek istendiği yönündedir. Kuşkusuz, örgütlülüğün olmadığı bir yerde sosyal diyalog mekanizmalarının gelişmesi ise çok zordur. Çünkü orada demokratik bir katılım yoktur. Türkiye'de sendikacılık tarihi incelendiğinde Batıdaki kadar kanlı bir mücadele olmamıştır.⁸ Bu görüş bazı açılardan eleştirilmektedir. İşçilerin yoğun bir mücadele sonucunda elde etmedikleri haklara yeterince sahip çıkmalarının beklenemeyeceği, bu nedenle de hem sendikal örgütlülük anlamında hem de işyeri düzeyindeki diğer temsil mekanizmalarının işlerliği hakkında bilinçli bir işçi sınıfının olmadığı yönünde eleştiriler söz konusudur. Hâlbuki araştırma esnasında görüşme yapılan kişilerin büyük bir çoğunluğu Türkiye'deki sendikal hareketin Batı anlamında olmadığını kabul etmekle beraber bunun tamamıyla devlet eliyle verilen bir hak olmadığını da dile getirmişlerdir. Çünkü 1947 senesinde çıkartılan sendikalar yasasının hemen arkasından birçok sendika ve işçi haklarını savunan siyasi oluşumlar ortaya çıkmıştır. "Eğer bir potansiyel

8 Batıdaki sendikal hareketin sert ve kanlı mücadeleler içeren yönünü ifade etmesi açısından Émile Zola'nın Germinal Filmi izlenebilir. "Germinal, genellikle Émile Zola'nın en iyi eseri ve Fransız edebiyatının en iyi romanlarından biri olarak gösterilir. Roman, 1860'larda Kuzey Fransa'da, uzlaşmaya yanaşmayan maden işçilerinin şiddetli ve gerçek grev öyküsünü konu alır. Germinal'in, yüzün üzerinde ülkede orijinali ve çevirileri yayınlanmıştır. Ayrıca eser beş sinema uyarlaması ve iki televizyon yapımına ilham kaynağı olmuştur." [http://tr.wikipedia.org/wiki/Germinal_(roman)] (23.04.2010).

olmasaydı bunların ortaya çıkması beklenemezdi” diye bir yorum getirilmiştir. Bir başka görüş sendikal hakların ve bunların kullanımının Türk sanayileşmesi ile yakından alakalı olduğudur. Bir yerde sanayi ve işçi var ise o zaman bunları örgütleyen sendikalardan ve her düzeydeki sosyal ve iktisadî hakların savunulmasından söz edilebilir. KİT’lerin ortaya çıkışı ile birlikte bir işçi sınıfı doğmaya başlamıştır. Dolayısıyla yasal düzenlemeler de bu sınıfın doğuşuna paralel olarak zaman içinde oluşturulmuştur. Yasal düzenlemelerin hemen arkasından da birçok sendika doğmuştur. Bu çerçevede 1952’de Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu kurulmuştur. Üye sayısı 150-200 bin civarında olan konfederasyonun üye sayısı 1963’ten sonraki yasalar ile birlikte milyonları bulmuştur. Bu bağlamda sendikal hareketin gelişimi ile yasal düzenlemeler arasında çok sıkı bir ilişki bulunmaktadır. Ancak Türk sendikacılık hareketi tamamıyla işçi haklarının savunulmasını gerektiren bir örgütlülük anlayışı içinde gelişmemiş, siyasi yapılanmaların kendi sendikal oluşumlarını ortaya çıkarmaları ile bölünmüştür. Bugün yeterince güçlü olmamasının da nedeni de budur. Bunun belki de en başat nedeni toplam sendika üyesi sayısının mevcut aktif işgücünün çok az bir kısmını kapsıyor olmasıdır. Ayrıca işçi statüsünde çalışanlar beş konfederasyon ve birçok bağımsız sendika altında memurlar ise dokuz farklı konfederasyon altında örgütlenmişlerdir.⁹ Hâlbuki sendikalar ve işçi örgütleri siyasi yapılanmalar değildir. Siyasi arenada baskı aracı olabilir ya da lobi faaliyeti yapabilirler ama temel amaçları ücretlilerin iktisadî ve toplumsal haklarını korumak olmalıdır. Bir başka açıklama Türk sendikacılık tarihinin 1980’e kadar bir çıkış sürecinde olduğu ancak 12 Eylül ile bunun param parça edildiğine yöneliktir. Sendikal hak ve özgürlüklerin birden yok edilmesi ile 1961 Anayasası’nın ruhuyla uyuşmayan bir Anayasa çerçevesinde oluşturulan yeni yasal mevzuat, büyümeye başlayan bir hareketi hem engellemiş hem de çok sıkı bir devlet denetimi altına sokmuştur. Kuşkusuz, kendi örgütsel yapılanması sürecinde sıkıntılar yaşayan bir kurumun o an itibarıyla normal görevlerini dahi verimli bir şekilde ifa etmesi zordur.

Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmesi Önündeki Engeller

Bir ülkenin çalışma yaşamındaki sosyal diyalog mekanizmalarını yakından etkileyen diğer unsur sendikal hareketin gelişimi ile doğrudan ilişkili olan toplu görüşme ve toplu sözleşme düzenidir. Çünkü işyeri seviyesindeki sosyal diyalogun en somut ve klasik uygulaması; işçilerin temsilcileri aracılığıyla bir işveren ya da işveren örgütü ile yapılan toplu görüşme suretiyle iktisadî ve sosyal haklarını almaya çalışmalarıdır. Bu bağlamda Türkiye’de toplu sözleşme düzeninin sendikal hakların tanınması kadar eski bir tarihi yoktur. Sendikal haklar 1947’de verilmiş ama onu etkin ve işlevsel kılabilecek olan toplu görüşme, sözleşme ve grev hakkı 1963’te tanınmıştır. Bu haklar ile işçi hareketi güçlenmiştir. Fakat bu güçlenme sürecinde Türk-İş bünyesinde oluşan sendikal birlik parçalanmış ilerleyen süreçlerde Hak-İş, DİSK ve MİSK ortaya çıkmıştır (Şimşek, 2002: 153). Sosyal diyalogun temel ön şartlarından biri olan; “örgütlülük” gerçekleşmişse etkin sonuç doğuracak hakların verilmesi için 16 yıl beklenilmiştir. Bu süreçte de işçi işveren arasında etkin bir diyalog nasıl kurulacaktır? İşçilerin iş mücadelesi araçları yok ise çalışanların iktisadî ve toplumsal hakları açısından bunun anlamı ne olacaktır? Günümüzdeki rakamlar ise bu hakların yeterli olmadığını çok net bir şekilde ortaya koymaktadır. Hem AB süreci hem de sendikaların

9 2018 yılı verilerine göre sosyal tarafların görüşlerinin toplandığı tarih itibarıyla işçi statüsünde çalışanlar Türk-İş, DİSK ve Hak-İş, Tüm-İş, Birlik-İş Konfederasyonları ile bağımsız sendikalar altında örgütlenirken, memur statüsünde çalışanlar ise KESK, Türkiye Kamu-Sen, Memur-Sen, BASK, Birleşik Kamu İş, Hak-Sen, Çalışan-Sen, Tüm Memur Sen, Anadolu Sen konfederasyonları ile bağımsız sendikalar altında örgütlenmişlerdir. Hem işçiler hem de memurlar için bu dağınık yapı Türk İşçi hareketinin güçlenmesi önündeki temel engellerden biridir.

yoğun çabaları toplu sözleşme yapma şartlarının kolaylaştırılmasını ve bu vesileyle çalışma yaşamında sosyal diyalogun etkili bir şekilde sağlanmasının önünün açılmasının gerekli olduğunu göstermektedir.

Getirilen bu yorumdan başka işyeri düzeyinde sosyal diyalogun etkinleştirilmesini sağlayabilecek bir diğer mekanizma ise teşmil kurumudur. Teşmil bizzat sosyal diyalog ile ilgili bir kurum değildir ancak sosyal diyalogun sonuçlarından diğer işçilerin de faydalanabilmesini öngören bir kurumdur. Fransa'da örgütlenme düzeyi % 8 - 10 civarındadır. Fakat toplu iş sözleşmesinden faydalanma düzeyi bu rakamın çok üstündedir. Bu anlamda da Türkiye'de yetki Bakanlar Kurulu'nda olmasına rağmen bu kurum etkili bir şekilde işletilememektedir. Nitekim 2009 yılı içinde bankacılık sektöründe teşmil kurumu uygulanmış ve bir bankada Basisen tarafından yapılmış toplu iş sözleşmesi hükümleri biraz değiştirilerek üç farklı bankaya da teşmil edilmiştir.¹⁰ Fakat bankaların bunu uygulamakta direnmeleri, Bakanlar Kurulu'nun teşmili iptal etmesine neden olmuştur. Bu durum Türkiye'de işverenlerin ve büyük sermaye sahiplerinin çalışma ilişkilerindeki güçlerini gösterebilmek açısından önemlidir. Hükümet almış olduğu kararı geri çekmek durumunda kalmıştır. Bu konuda bir sendika uzmanı şunları söylemektedir;

Teşmil çok ciddi bir koruyucu önleme mekanizmasıdır. İki tane örnek vereyim size; Gazeteciler Sendikası Anadolu Ajansı ile imzaladığı toplu iş sözleşmesinin teşmil edilmesi için yaklaşık iki ya da üç sene önce hükümete başvurdu. Yüksek Hakem Kurulundan olumlu görüş geldi. Bir büyük gazetenin köşe yazarı gitti Bakanla görüştü ve hükümet teşmil kararnameyi yayınlamadı. Bu gazeteci Bakana, basın bunu kaldıramaz dedi. Hükümet medyasının çok güçlü olmadığı bir dönemdi ve bundan çekindiler. Bu bir güç ilişkisidir. Bunu uygularsanız biz de sizin aleyhinize yazarız demeye getirdiler. İkincisi de bankacılıkta oldu; Türkiye İş Bankası'nın toplu iş sözleşmesi üç bankayı kapsayan bir şekilde teşmil edildi bu bankalar teşmili uygulamakta ayak dirediler ve iki ay sonra teşmil geri alındı. Hükümet teşmili istemiyor. İstese çok yaygın bir teşmil uygulanabilir. Bu vesile ile sendikanın sağlanmış olduğu koruyucu anlayış daha geniş bir çalışan kitlesine uygulanabilir.

Bir sendika başkanı ise teşmil uygulaması yapılan işyerlerindeki işgücünün eğitilmiş işgücü olduğunu fakat onların bile mahkemeler aracılığı ile haklarını arama yoluna gidemediklerine vurgu yapmaktadır.

Bankalar teşmili uygulamadı. İnsanlar yargı yoluna başvurabilirlerdi, bankalarda çalışan insanlar üniversite mezunu, eğitilmiş insanlar. Onlar bile yargı yoluna başvurup haklarını arayamadılar.

Böyle bir ortamda işyeri düzeyinde sosyal diyalogun etkili bir şekilde sağlanabilmesi ise çok zordur çünkü büyük holding sahipleri karşısında hükümet dahi geri adım atabilmektedir. Bu şartlar altında işçilerin ya da sendikaların iktisadî ve sosyal haklar konusunda eşitlikçi bir yaklaşım ile karşılaşmalarını beklemek de zor görünmektedir. Toplu sözleşme düzeni ile ilgili olarak işveren kesimi de iktisadî şartların toplu sözleşme düzeninin işleyişinde çok etkili olduğunu belirtmektedirler. Bir görüş iktisadî şartların iyi olması hâlinde sistemin sorunsuz işlediğini dile getirirken bir başka görüş artık iktisadî sıkıntı dönemlerinde sendikaların da eskiden olduğu gibi anlayışsız bir sendikal tavır içinde olmadıklarını çünkü sendikal hareketin zayıflamış olduğunu ve hayatta kalabilmek için daha uzlaşmacı bir tutum benimsediklerini ifade etmektedir. Bir başka işveren kuruluşu temsilcisi ise günümüzde Türkiye'de toplu iş sözleşmesi kapsamının tamamen dışındaki işyerlerinde sektörde imzalanan toplu iş sözleşmelerindeki şartların üstünde şartlarla işçi çalıştırıldığını dile getirmektedir. Hâlbuki bu durumun arka planını bir işçi sendikası yöneticisi açıklamaktadır. Böyle bir durumun birçok işyerinde söz konusu olduğunu ancak işe giriş ücretlerindeki düşüklük nedeni ile sektör toplu iş sözleşmesindeki zammın yapılmasının

¹⁰ Basisen tarafından İş Bankası ile imzalanan toplu iş sözleşmesi Finansbank, Fortis ve Denizbank'a teşmil edilmiştir. Ancak bu teşmil kararı daha sonra geri çekilmiştir.

asgari ücret üzerine yapılan bir zam olduğunu belirtmektedir. Ayrıca bu işyerlerinde işgücü devrinin yüksek olduğunu, işe başlayan her yeni işçinin ise asgari ücret ile işe başlatıldığı bu durumda da ortalamaya ücretlerin toplu iş sözleşmesi imzalanan işyerlerine göre çok daha düşük olduğu belirtilmektedir. Sonuç itibarıyla Türkiye'de toplu iş sözleşmesi kapsamı altında çalışanların sayısı dikkate alındığında, işyeri düzeyinde kurumsal sosyal diyalog şemsiyesi altında çalışan işçi sayısının çok düşük olduğu ortaya çıkmaktadır. Teşmil müessesesinin uygulama olanağı bulamıyor olması ise bu kurumsal mekanizmaların olumlu sonuçlarından diğer çalışanların etkilenmesini engellemektedir.

Sendikalaşmayı engelleyen diğer bir neden ise işçilerin sendika üyesi olabilmeleri için getirilmiş noter şartıdır¹¹. Bunun maddi bir külfet yarattığını dile getiren işçi sendikaları birçok işyerinde çalışanların işverenenden gizlemek suretiyle gizli gizli notere gidip sendika üyesi olduklarını, bu ortaya çıktığı zaman ise çalışanın işyerinde zor ve sıkıntılı süreçler ile karşılaşması gibi durumların yaşandığı belirtilmektedir. Birçok işyerinde, işçilerin işlerini kaybetmeme korkusu ile sendikal örgütlenme içerisine giremediklerini ve girdikleri durumda ise bu insanların işten atıldıkları belirtilmektedir. Türk-İş'e bağlı sendikalar dışındaki diğer sendikalarda noter ve işkolu barajlarının kaldırılması konusunda ciddi bir talep bulunmaktadır. İşverenler de % 10 barajı ve noter şartının gereksiz olduğunu ancak üzerinde ısrarla durdukları konunun işyerindeki yüzde 50 artı 1 olduğunu belirtmişlerdir.¹² Bu tespit mülakatlar esnasında görüşleri alınan işveren örgüt temsilcileri tarafından da dile getirilmiştir. Nitekim noter şartı ile işyeri ve işkolu barajları hakkında 6356 Sayılı yasa ile bir düzenleme yapılmış, noter şartı kaldırılmış, işyeri barajı yüzde 40'a işkolu barajı ise kademeli olarak yüzde 1'e indirilmiştir.

İşveren Davranışları ve Sosyal Diyalog

İşyeri düzeyinde sosyal diyalogu etkileyen bir başka unsur Türkiye'deki işveren davranışlarıdır. Türkiye'de işverenlerin sendikalaşma önünde engelleyici bir tavır içinde oldukları, işçi sendikaları liderleri ve uzmanları tarafından örnekler ile açıklanmıştır. Bazı işverenlerin; "*ne gerekiyorsa harcarım bu iş yerine sendika sokmam*"¹³ şeklindeki demeci üzerinde hem sendikacıların hem de hükümetin dikkatle düşünmesi gerekmektedir. Sosyal bir devlet olmanın getirmiş olduğu sorumluluk ile birlikte uluslararası antlaşmalarda imzası olan Türkiye'de AB yolunda böyle bir anlayışa sahip işverenlerin olması süreci olumsuz etkileyecek bir görünümdür. Bunun için hükümetin de üzerine düşen birçok görev vardır. İşverenlere maliyet yaratan ve istihdam vergisi olarak adlandırılan giderler için teşvik edici uygulamalar yapılması gerekmektedir. Bu bazı işçi sendikası yöneticileri tarafından da dile getirilmiştir. Yasaların yaratmış olduğu zorluklar ile bazı işverenlerin göstermiş olduğu sendika karşıtı tavırlar hem sendikal örgütlülük oranını dolayısıyla da toplu sözleşme kapsamında çalışan işçi sayısını etkilediği için kurumsal ve güçlü örgütlerin ortaya çıkma sürecini de doğrudan ve aynı zamanda olumsuz olarak etkilemektedir. Bu süreç sosyal diyalogun hem işyerinde hem de diğer seviyelerinde güçlü kurumlar aracılığı ile yapılabilmesinde bir etkidir. Çünkü güçsüz kurumsal örgütlenmeler oluşmasına neden olmaktadır. Son tahlilde etkin işleyen sosyal diyalog için bu olumsuz etkenlerin bertaraf edilmesi gerekir.

Taşeronlaşma ve Sosyal Diyalog

İşyeri düzeyinde sosyal diyalogu etkileyen temel sorunlardan bir diğeri ise taşeronlaşmadır. Özellikle işçi örgütleri tarafından sürekli ifade edilen taşeronlaşma süreci yukarıda açıklanan nedenler ile birlikte

11 Noter şartı 2012 yılında yasalaşan 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile kaldırılmıştır.

12 Bu konuda işverenlerin görüşleri için Eski TİSK Başkanının kitabına bkz: Refik Baydur (2008) Türk Sendikacılığı İşçi ve İşveren, Ankara: Sinemis Yayınları.

13 Türk-İş'i temsilen görüş bildiren üst düzey bir yönetici ile yapılan mülakat esnasında dile getirilmiştir.

düşünüldüğünde işyerlerinde sosyal diyalogun bir parçası olmayan ve farklı çalışma şartlarına sahip işçilerin doğmasına neden olmaktadır. Türkiye’de birçok kamu kuruluşunda taşeron işçi çalıştırılmaktadır. Bizzat devletin yerine getirmek zorunda olduğu kamusal hizmetler taşeron firmalar aracılığı ile yapılmaktadır. Bu durumda bu firmalarda çalışanlar da devlet adına çalışmakta ama devletin sosyal ve ekonomik anlamdaki koruyucu hükümlerinin birçoğundan yararlanamamaktadırlar (Gökbayrak, 2003: 165-184.; Cam, 2005: 121). Devletin yanında özel sektörde de çok yoğun bir şekilde uygulanan taşeron şirket işletmelerinde çalışanların neredeyse tamamı ne sendikal haklardan ne de sosyal diyalog süreçlerinin yarattığı olumlu sonuçlardan yararlanamamaktadır. Uygulamada aynı işyeri içinde dahi iki farklı şirket kurulması suretiyle bu tip uygulamaların yapıldığını fakat bu duruma bakanlığın da yeterli düzeyde müdahaleci bir tavır gösteremediği dile getirilmektedir.

Bu sorun hükümetin 2017 yılında atmış olduğu bir adım ile büyük oranda ortadan kaldırılmıştır. 696 sayılı KHK¹⁴ ile kamuda taşeron şirketler üzerinden çalışan işçiler artık sözleşmelerini ilgili idareler ile yapacaklardır. Şirketlerin ortadan kalkmasıyla birlikte iş sözleşmelerini idare ile yapacak olan işçiler için görece olarak daha güvenceli bir çalışma ortamı sağlanmıştır.

İşyeri Kurulları ve Sosyal Diyalog

İşyeri düzeyinde sosyal diyalogun en rahat biçimde sağlanabileceği ve sonuç doğurabileceği yerler işyerinde kurulmuş; işçi ve işverenin üyesi olduğu kurullardır. Bu anlamda birçok farklı isim altında kurul bulunmaktadır. Ancak Türkiye’de yasal olarak sadece iki kurulun kurulması zorunlu tutulmuştur. Bu kurullar ise işyerinde çalışan sayısı itibarıyla en az elli ve üstünde çalışanı olan işyerlerindeki iş sağlığı ve güvenliği kurulları ile en az yüz çalışanı olan işyerlerindeki yıllık ücretli izin kurullarıdır. İşçi sayıları anlamında elli ve altında işçi çalıştıran işletmelerde bu iki kurul gibi bir yapılanma mevzuat gereği bulunmamaktadır. Bu nedenle bu işyerlerinde işyeri düzeyinde kurumsal bir sosyal diyalog mekanizması da eğer gönüllülük esası üzerine kurulu bir mekanizma yok ise yasanın öngörmüş olduğu bazı bilgi verme hükümlerini hariç tutarsak bulunmamaktadır. Tablo 1’de 2005 yılı itibarıyla Türkiye’de çalışan sayısına göre işyerlerinin istatistikî durumu sunulmuştur.

Tablo 1: *Türkiye’de Çalışan Sayısına Göre İşletmeler*

Çalışan Sayısı	İşletme Sayısı	Yüzde
Sadece İşletme Sahibi	23.762	% 1,38
1 – 9	1.633.509	% 94,94
10 – 49	53.246	% 3,09
50 – 99	5.080	% 0,30
100 – 150	1.804	% 0,10
151 – 250	1.387	% 0,08
251 ve fazlası	1.810	% 0,11
Toplam	1.720.598	% 100,00

Kaynak: KOSGEB, 2005: 6.

Tablo 3 incelendiğinde 2005 yılı itibarıyla Türkiye’de elli ve üzerinde işçi çalıştıran işletme sayısının tüm işyerleri içinde % 0,59 (Binde 59) olduğu görülecektir. Bu durumda iş sağlığı ve güvenliği kurulları

14 Resmî Gazete, Tarih: 24.12.2017, Sayı: 30280.

mevcut işyerlerinin % 0, 59 unda, yıllık ücretli izin kurulları ise mevcut işyerlerinin % 0, 29'unda bulunmaktadır. Bu durumda da Türk işgücü piyasasındaki aktif işgücünün çok büyük bir kısmı yasal olarak ne toplu iş sözleşmesi ile ne de işyerindeki kurullar çerçevesinde sosyal diyalog mekanizmalarından yararlanamamaktadır. Yararlandığını varsaydığımız işyerlerindeki durum ise işçi sendikalarının birçoğu tarafından eleştirilmektedir. Eleştirilerin başında bu kurulların birçok özel sektör işletmesinde yasaların gerekliliklerini yerine getirmek amacı ile kurulmuş ve kâğıt üzerinde işleyen kurullar olduğu gelmektedir. Diğer eleştiri ise birçok işyerinde kurulun işverenin güdümü altında çalışan bir kurul olduğu yönündedir. Bu bağlamda Türkiye'de işyeri düzeyindeki kurullar öncelikle özel sektör ve kamu sektörü diye bir ayrıma tâbi tutulmalıdır. Daha sonra ise özel sektörde sendikalı işyerlerinde kurulların işleyişi ve sendikalı olmayan işyerlerin de kurulların işleyişi diye ikinci bir ayırım daha yapılmalıdır. Son olarak da sendikalı olan işyerlerinde gerçekten işleyen kurullar ile işverenin işçi sendikasına müdahale etmesi suretiyle işler gibi görünüp de işlemeyen kurullar ve en nihayetinde de sendika olsa bile hiç işlemeyen kurullar olarak üçlü bir ayrıma gidilmelidir. Böyle bir ayırım yapılmasının nedeni bu tip kurulların genellikle kamu sektöründe sorunsuz bir şekilde işliyor olmasından kaynaklanmaktadır. Nitekim görüşme yapılan tüm taraflar durumun böyle olduğunu ifade etmişlerdir. Özel sektörde ise sendikalı işyerlerindeki işleyiş sendikalı olmayan işyerlerine göre daha etkindir. Bu tip işyerlerinde sendikal örgütlenmenin yaratmış olduğu bir gelenek çerçevesinde işleyen kurullar bulunmaktadır. Bazı sendikalı işyerlerinde ise işveren, bu tip kurullara atanan temsilcilere müdahale etmektedir. Her ne kadar o işyerinde sendika olsa dahi işverenin istediği kişi kurul üyesi olmaktadır. Hatta bazı sendikacılar işverene sizin istediğiniz temsilciyi atayalım, kimi öneriyorsunuz gibi tekliflerde bulunmaktadır.¹⁵ Son olarak işyerinde sendika olsa bile sendikanın bu konuya hiç eğilmiyor olmasından dolayı sadece kâğıt üzerinde yapılandırılmış günü gelince bazı belgelerin imzalanması suretiyle oluşan ama hiç işlemeyen kurullardan söz edilebilir. Ancak tüm bunlara rağmen sendikal örgütlenmenin olmamasına rağmen kurulların işletildiği kurumsallaşmış işletmelerin olduğu da belirtilmelidir.

Rekabet - Verimlilik ve Sosyal Diyalog

İşyeri düzeyinde sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliği konusunda özellikle üzerinde durulan ve yazında çok geniş yer edinmiş olan konulardan bir diğeri ise; verimlilik ve rekabet konusudur. Çalışanların birçok konuda fikirlerinden yararlanılması, onların işyerlerinin yönetimine katılmasına izin verilmesi, işçilerin hem işe olan aidiyet duygularını geliştirmekte hem de verimliliklerini arttırmaktadır. Bu bağlamda düşünüldüğünde iş kazası ve meslek hastalıklarının yarattığı işgücü kayıplarının önüne geçebilmek ve daha kısa sürede daha çok çıktının üretilebilmesini sağlamak için çalışanlar ile yönetimin kuracağı diyalog önemlidir. Bu işletmelerin uzun vadede hayatta kalabilmesi için önemli bir çaba olarak değerlendirilmelidir. Küreselleşme sürecinin yaratmış olduğu yoğun rekabetçi iktisadî süreçte devamlılıklarını sürdürmek isteyen firmalar işyeri düzeyinde diyalog ve yönetime katılma mekanizmalarını etkili bir araç olarak kullanabilirler. Bu bir anlayış değişikliğini gerektirmekle beraber vizyon sahibi bir girişimci kitlesinin varlığı ile de yakından alakalıdır. Bu konuda devletin yapmaya çalıştıklarına karşı çıkan her türlü anlayış aslında güçlerini kaybetmek istemeyen sosyal tarafların taleplerinin bir sonucudur ancak doğru tasarlanmış kurumsal mekanizmalar her iki tarafı da güçlendirecek ve işgücü piyasasının sorunsuz bir şekilde işlemesine katkı yapma potansiyeli yüksek uygulamalar yaratabilir.

15 Sosyal taraflarla yapılan görüşmeler esnasında bir işçi konfederasyonu yöneticisi ile yapılan görüşmede belirtilmiştir, Cam (2013) a.g.e.

Sosyo Kültürel Değerler ve Sosyal Diyalog

Araştırma esnasında işyeri düzeyinde sosyal diyalog ile ilgili olarak tespit edilmeye çalışılan bir diğer önemli etken; sosyo kültürel değerlerin işyerindeki işçi işveren ilişkilerini belirleme sürecinde yaratmış olduğu etkidir. Sadece bu başlık dahi bir başka ayrıntılı sosyal antropolojik çalışmanın konusunu teşkil edecek kadar geniştir. Ancak sosyal tarafların bu konuda da bazı fikirleri ve söylemleri vardır. Hem kısaca bu fikirlerin kaynağını ortaya koyabilmek hem de ileride yapılacak araştırmalar için başlangıç noktası oluşturabilmek için bu çalışma içinde bu konuda bazı tespitler yapılmıştır. Öncelikli olarak çalışma ilişkilerindeki diyalog süreci kültürel bir değer olarak oluşabilir. Şartlar insanları bir arada yaşama, diyalog kurmaya ve kavga etmemeye zorladığı hallerde insanlar bir arada yaratmış oldukları kültürel değerleri ve yaşam standartlarını koruyabilmek için ortak noktalarda buluşmak gibi bir anlayışı seçmektedirler. Dolayısıyla işyerinde ya da başka bir platformda insanlar kavga etmemekte, gönüllü olarak oluşturdukları bir diyalog süreci içinde hareket etmektedirler.

Sosyal tarafların bu konuda getirmiş oldukları bir diğer yorum; Anadolu'da yerleşmiş olan 'ağalık', 'baba patron' anlayışının çalışma ilişkileri üzerine olan etkisidir. Sanayii Devrimi'ni tam olarak tamamlayamamış hem çiftçi hem tacir hem de küçük çaplı üretimin bir arada olduğu bu tip bölgelerdeki işçi işveren ilişkileri de cemiyet toplumunun bireyci özelliklerinden ziyade cemaat toplumunun dayanışmacı özelliklerini içermektedir. Bu bölgelerde sanayileşme ve dolayısıyla da işçileşme süreci henüz tamamlanmamıştır. Oturmuş kurallar ve hak kavramından hukuki ilkeler çerçevesinde bahsetmek zordur. Öte yandan bunun bir başka nedeni de Osmanlı'dan kalma ahilik teşkilatının bırakmış olduğu mirastır. Aynı örgüt içerisinde yer alan yamak, kalfa ve usta bir arada yaşamakta ve bir arada çalışmaktadır. Burada ustalar işveren, kalfa ve yamaklar ise işçi konumundadır ancak hiçbir zaman ustaları karşısında bir hak talebinde bulunamazlar çünkü o ustadır ve zamanı gelince o usta, yamağı ve kalfayı usta yapacak olan kişidir. Aslında tüm bu ilişki biçimleri Türkiye'nin sanayileşme tarihi ile çok yakından ilişkilidir. Cumhuriyet sonrası burjuvazi gibi sınıfa dönüşecek bir zümrenin olmayışı (Bilgin, 2003: 239) Türk Devletinin burjuvazi yaratma girişimi ile sonuçlanmıştır. Bununla birlikte Osmanlı mirasını taşıyan Türkiye'de "Osmanlı toplumundaki toprak ve soy asaleti gibi Batı tarzı sınıflaşma mekanizmalarının gelişmesine de sürekli karşı çıkmıştır. Osmanlı Devleti'nin temelindeki kültür değerleri, dayanışmacı ve bütünleştirici merkezi yapı özelliği ile sınıflaşmaya izin vermeyen sosyal yapısının Batı Avrupa sosyal yapısından farklı olduğu görüşü Mardin, Cin, İnalçık, Barkan gibi pek çok önemli araştırmacı tarafından ağırlıklı şekilde kabul edilmektedir." (Şimşek, 2002: 151-152). Nitekim Türkiye'de sanayileşme sürecinin ve ekonomik bireyin oluşumunun Batılı kavramlar ile açıklanamayacağı yerler bulunmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği üzere Türkiye'nin geçmişinde (Osmanlı Devletinde) aristokratik bir ayrışmanın kabul görmediği belirtilmelidir. Bu bağlamda bir değerlendirme bizi Türkiye'deki işçi işveren ilişkilerinin en azından günümüzde hâlâ belli başlı yerlerde Batıdaki gibi sınıf temelli bir ayırım ile açıklanamayacağını göstermektedir. Özdemir (2008) Türkiye'nin modern anlamda sanayileşme sürecinin başlangıcı ile ilgili olarak da şu yorumu getirmektedir;

Kapitalizm ile İslam dini arasında geliştirilen bağdaşmazlık tezinin sorumlusu olarak, ister bir inanç sistemi olarak İslam'ı, isterse bütün bir sosyo politik ve ekonomik etkinlikler alanını içerecek biçimde onu çevreleyen sosyo kültürel atmosferi alalım, sonuç olarak çok derin bir tarihsel arka plana sahip olan ve servet birikimini dışlayan, egaliteryan ve yarışmacı olmayan iktisadî ortam ve hissiyatın hâkimiyeti, geniş toplum kesimlerden aldığı destek nedeniyle kapitalist emperyalizm sonrası gündeme gelen devlet

kapitalizmi döneminde bile geniş toplum kesimleri rasyonel kapitalizmin gerektirdiği iktisadi zihniyetle donanmış değildi (vurgu yapılmıştır).

Osmanlı'nın mirası olan bu durum çerçevesinde Batılı anlamda iktisadi bir bakış açısı toplum nezdinde yoktu. Bu nedendir ki günümüz Türkiye'sinde işçi işveren ilişkilerinde karşılıklı eşitlik ve farklı sınıflar üzerine kurulu çalışma ilişkilerinin bir sonucu olan sosyal diyalog mekanizmalarını değerlendirirken bu tarihsel geçmişi de dikkate almak gerekmektedir. Hem bu tarihsel geçmiş hem de dayanışmacı toplum yapısının işçi işveren ilişkilerinde yarattığı etkiyi aslında Türk sosyo kültürel yapısı içinde analiz edebileceğimiz örnekler bulunmaktadır. Cemaat ilişkileri içindeki ağaların, gelişmiş şehir yapılarında işveren olamayışını ya da kimi köylünün şehirde işçi olamayışını ve aralarındaki ilişki biçimini inceleyen Türk sinema tarihinin önemli filimlerinden biri olan Şener Şen'in başrolünü oynamış olduğu Züğürt Ağa filmi sözünü ettiğim durumu tüm gerçekliği ile beyaz perdeye taşımıştır.

Ayrıca Türkiye'nin ulus/devlet oluşu sürecinde de önünde bazı engeller bulunmaktadır. Bunlardan biri ulusal bir ekonomiyi sanayileşme temelinde inşa etmek diğeri ise halkın katılımını sağlayacak kurumsal gelişmeleri desteklemek yani demokratikleşmenin önünü açmaktır (Bilgin, 2003: 241). Bilgin (2005: 3), Türkiye'deki demokratikleşme hareketinin önünün sürekli olarak kesintiye uğradığını, askıya alındığını ve demokratik mekanizmaların hem kurumsal hem de ilişkiler düzeyinde gelişemediğini belirtmektedir. Dolayısıyla bugün Türkiye'de ki sanayii şirketlerinde bile tam anlamı ile sağlanamayan diyalog temelli çalışma ilişkilerinin Orta ve Doğu Anadolu'da ki işletmelerde sağlanmıyor olması doğal karşılanmalı ve bu bağlamda değerlendirilmelidir.

Türkiye'deki işçi işveren ilişkilerini açıklamak için yine KİT'ler ve özel sektör arasında bir başka ayırım yapmak gerekmektedir. Bir işçi, iktidar partisindeki tanıdıkları sayesinde amirini şikâyet edebilmekte ya da zaman zaman gazetelerde okuduğumuz işten atılan işçi muhasebe müdürünü bıçakladı gibi olaylar ile karşılaşmaktadır.¹⁶ Gelişmiş çalışma ilişkilerinin tam anlamı ile işlediği Batı Avrupa ülkelerinde böyle bir ilişki biçimiyle karşılaşmak olası değildir. Bu tip sorunların sosyal diyalog mekanizmaları ya da hukuki düzenlemeler aracılığı ile çözümlenmesi gereklidir. Dolayısıyla Türk çalışma ilişkileri içindeki bazı ilişki biçimlerini açıklamak için bu tip bir değerlendirme de yapmak gereklidir. Özellikle kamu kesimindeki çalışma ilişkileri bir ölçüde nepotizm kavramı ile açıklanabilir. Nepotizm (Özler vd, 2007:438);

Bir kimsenin beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi vb. faktörler dikkate alınmaksızın veya işin gerektirdiği niteliklere sahip olmayan kişilerin sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam edilmesine veya terfi edilmesine denilmektedir.

Kamu kuruluşlarındaki çalışma ilişkilerinin yukarıda vermiş olduğumuz örnek çerçevesindeki türleri nepotizm ile açıklanabilirken diğer benzeri ilişki biçimleri ise klientalizm (siyasi kayırmacılık) ya da sosyo kültürel değerler ve zihniyet yapısının bir yansıması olarak hemşerilik ve cemaatçilik ilişkilerinin neden olduğu ayrımcılık ve son olarak da bu kategoriler içinde değerlendirilme olanağı bulunmayan farklı statülerdeki bürokratik mevkiler arasındaki çıkar birliği ilişkileri¹⁷ ile açıklanabilir. Bu tip ilişkilerin oturmuş olduğu yapılarda bunun önüne geçilebilmesi çok zordur ve insanların yapmış oldukları liyakat değerlendirme sistemleri dışında nesnel değerlendirme kriterleri kullanmak gerekir. Nesnel

16 Bir sendika uzmanı ile yapılan mülakat esnasında dile getirilmiştir.

17 Farklı bürokratik mevkileri işgal edenler arasındaki çıkar birliği ilişkileri hem aynı kurum içinde ya da farklı kurumlar arasındaki kişiler arasında olabilir. Bir zaman birinin 'iş' ini yapan kişi diğer zamanda 'iş'ini yaptığı kişiden başka bir talepte bulunmaktadır. Bürokrasi içindeki bu ilişki biçimlerine 'ahbab çavuş ilişkisi' denilmekte ya da toplum içinde 'al gülüm ver gülüm' ifadesi ile bu davranış açıklanmaktadır. Bu durum çalışma yaşamında kişiler ya da kurumlararası diyalogun nasıl sağlandığını göstermesi açısından üzerinde durulması gerekli bir ilişki biçimini göstermektedir.

değerlendirmenin kültürel olarak diğer insanlar tarafından yapılmadığı ya da yapılamadığı yerlerde ise en iyi çözüm; içinde insan etkisinin en düşük düzeyde olduğu merkezi değerlendirme sistemleridir. Örneğin; ÖSS ya da KPSS sistemi gibi merkezi ve insan etkisinden arındırılmış sistemler kullanılabilir. Verimli bir çalışma ilişkileri sistemi ancak ve ancak liyakat esasına kurulu mekanizmaların olduğu yerlerde gerçekleşebileceği için çalışma ilişkilerinde nepotizm ve klientalizm etkisi de bu şekilde en aza indirilebilir.

Sosyal Ortaklık ve Sosyal Diyalog

İşyerinde sosyal diyalogu analiz sürecinde son olarak üzerinde durulmak istenen konu; sosyal ortaklık anlayışı çerçevesinde işçi ve işveren arasındaki ilişkiler ve sosyal tarafların bu ilişkilere bakış açısıdır. Bu konuda eski bir konfederasyon başkanının değerlendirmesi dikkat çekicidir. Eğer sosyal taraflar arasında bir ortaklık ilişkisi varsa bunun sonuçlarının da herhangi bir ortaklıkta olduğu gibi olması gerekmektedir. Nitekim söz konusu sendikacı, bu durumda devletin ya da işverenlerin, işçilere ortaklık senedi vermesi gerektiğini belirtmektedir. Ortaklık ancak ve ancak bu durumda mümkün olabilir. Sosyal ortaklık ifadesi sadece ekonominin canlı tutulabilmesi ve kâr eden firmaların bunun karşılığında çalışanların ücretlerini garanti etmesi şeklinde düşünülmemelidir. Bu bakış açısı hakkında Üstün ve Üstün (2000: 165-166), bunun ekonomik kriz dönemlerinde çıkan bir anlayış olduğunu ifade etmişlerdir. Bu anlayışın temel amacı bazı korporatist uygulamalar aracılığıyla faşizmin bilinen toplumsal birlik ve uyum çerçevesinde ifade bulan söylemlerinin gündeme getirilerek toplumsal istikrar ve uyumun kurulmaya çalışılmasıdır. Hem ulusal ekonominin krizden kurtarılması hem de firmaların uluslararası rekabette avantajlı bir konum elde etmesi korporatist uygulamaların gündeme getirilmesinin en temel amaçları arasındadır. Bu uygulanırken çalışma ilişkilerinin çatışmacı niteliği yontulmakta, grev gibi iş mücadelesi araçlarına başvurulması engellenmeye çalışılmaktadır. Bu şekilde firmaların kâr oranlarındaki artış garantiye alınır. Korporatist uygulamaların ayırt edici özelliklerinden diğeri; ücret artışlarına kâr oranlarındaki artışı garantilemek için bir üst sınır getirilmesidir. Sendikaların bu politika ile bütünleşmeleri söz konusu ülkenin iktisadî gücüne, sınıflar arasındaki dengelere, kültürel mirasına bağlı olarak değişmekle birlikte bu bütünleşme iktisadî, siyasi ve kurumsal teşvikler verilmesi suretiyle ya da baskı aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Kâr oranlarındaki artışın garantilenmesi ise nispi gelir dağılımının sürekli olarak işçilerin aleyhine olarak bozulması demektir. İşçi sendikalarının bu duruma rıza göstermesi, kendilerine, mutlak gelirlerinde düzenli bir artış ve istihdam koşullarında bir istikrar önerilmesiyle imkânlı olabilmektedir. Bunun yanısıra işçi örgütlerine, ekonomik ve sosyal konularda karar alan kurumlarda temsil edilme hakkı tanınmış ve işçi örgütleri özellikle de kendilerini doğrudan ilgilendiren konularda karar süreçlerine katılabilmektedir.

İşveren örgütlerinin gündeme getirdikleri ve ısrarla üzerinde durdukları konu ise artık işçi ve işverenlerin ayrılmaz bir uyum içinde olmaları ve mevcut rekabet koşullarının bunu gerektirdiğidir. İşveren örgütlerinin temsilcileri artık işçi örgütlerinin de bu bilinçte olduklarını, birkaç sınıf sendikacılığı yapan örgüt dışında diğer sendikalar arasında böyle bir yaklaşımın olmadığını belirtmektedirler. İşletme kâr yapabilmeli ki işçisine ücret ödeyebilmelidir. Bu ilk bakışta son derece mantıklı görünmektedir ve haklılık payı da kısmen vardır. Olmayan bir katma değer paylaşılması gibi bir şey zaten olamaz. Ancak ortada kâr varken ve birde üstüne sosyal ortaklıktan bahsediliyor ve işçi sınıfının refahında bir artış olmuyor, aksine işsizlik ve gerçek ücretler sürekli geriliyorsa, burada ne sosyal ortaklıktan ne de uzlaşmadan bahsedilebilir. Dolayısıyla danışma ve bilgi verme mekanizmaları bu noktada işçilere ücret artışlarını belirleme sürecinde önemli veriler sunacağı için bu mekanizmaların yasa ile kurulması gerekir. Ancak bu durumda iktisadî yapının gerçek sonuçları çerçevesinde bir kâr - ücret dengesi kurulabilir.

Değerlendirme

Eski bir işçi konfederasyonu başkanı sosyal diyalog kavramı ile ilgili olarak şu değerlendirmeyi yapmıştır;

Sosyal diyalog öncelikle şudur; endüstriyel ilişkiler, çalışma hayatının sosyal taraflarının ve sorunlarının asgariye indirilmesi, sorunlarının çözülebilmesi için oluşturulmuş bir mekanizmadır. Bunun adına sosyal diyalog deniyor. Ben bu kavramı sosyal tarafların gönüllü olarak bir araya geldikleri ve oluşturdukları mekanizmaların çalışma yaşamında sorun çözme yöntemi olarak görüyorum. Burada öncelikle güven ve samimiyet ölçüleri önemlidir. Güven olmayan bir yerde sosyal diyalog olmaz, maveradan ileri de gitmez. Şimdi sosyal diyalog son zamanlarda sosyal ortak kavramına dönüştürüldü. Şimdi ne demektir; çalışma ilişkileri ve çalışma hayatının sorunlarında ortak aklın üretilebilmesine neden olabilecek bir mekanizmadır. Bunun da temeli güvene dayalı kurumsal yapıdır.

Güven üzerine dayalı olan bu tanımlama diyalogun taraflar arasındaki güven ilişkileri üzerine şekillenmesi gerektiği üzerine yoğunlaşmaktadır. Foucault'da diyalogun sağlanabilmesinin tarafların birbirlerini dinleme ve anlama çabaları ile olabileceğini ifade etmiştir (Falzon, 2001). Yani diyalog için temel ihtiyacın karşılıklı güven olduğundan söz etmektedir. Fakat tarafların birbirine güven duyması esastan ziyade sistemin vatandaşlara güvence getirmesi gereklidir. Diyalog için karşılıklı güvenin sağlanmasından önce tarafların sosyal güvenceye sahip olması gerekmektedir. Örneğin, sosyal demokrasi vatandaşlara sosyal güvenceler getirmiştir. Çalışanların çeşitli hakları olmalıdır ki taraflar diyalogu bu haklara sahip oldukları bilinci üstüne oluşturulacak bir karşılıklı güven anlayışı çerçevesinde gerçekleştirmeye çalışabilsin. Sadece karşılıklı güven, diyalogun sağlanabilmesinin bir ön şartı olmakla birlikte, diyalogun işlemlerini sağlayamayacak kadar bireylere dayalı bir yaklaşımdır.

Bir sendika uzmanı bu kavramın geçmişte yönetime katılma olarak tartışıldığını, günümüzde sosyal diyalog ile kavramın içeriğinin daraltıldığını ifade etmiştir.

Bir kere sosyal diyalog kavramının öncesinde yönetime katılma diye bir kavram var. Bu 1970'li yılların sonlarında Türkiye'de sosyal diyalog diye tartışılmadı, yönetime katılma diye tartışıldı ve o yıllarda da Türkiye'de küçümsenmeyecek ölçüde gerek yasal süreçlerle gerek toplu iş sözleşmesi düzeni ile işyerinde yönetime katılma vardı. Esasında sosyal diyalog kavramı ile kapsamı daralttılar. 1980 öncesinde, yani kapitalizmin altın çağında belki Yugoslavya'daki özyönetim modelleri tartışılıyordu, Almanya'daki büyük işletmelerde yönetim kurullarında işçi bulundurma modelleri tartışılıyordu ve Batı, Sovyetler Birliği ve komünizm korkusundan kendi işçilerine çok daha fazla söz hakkı veriyordu. Sovyetler Birliği çöktükten, bu korku ve tehdit algılaması ortadan kalktıktan sonra ve özellikle AB katılım sürecinde bunu sadece bilgi edinme hakkı ve kendisine danışılma hakkı olarak sınırlandırarak işyeri konseyi yönergelerinde kavramı da değiştirerek sanki yeni bir şeyler getiriyormuş gibi bir oyuna başvurdular. Esasında işyerlerinde sorunların çözümünü esnasında işçi işveren ilişkilerine katılım şeklinde bakmak gerektiğini düşünüyorum. Bu nedenle de sosyal diyalog kavramı dış kaynaklı projelerle ortaya atıldığında bana çok sahte geliyor çünkü 1970'li yılların sonlarına kadar ki yönetime katılma tartışmalarında çalışanlar için çok daha geniş haklar vardı.

Sosyal diyalog olarak adlandırılan süreç, yönetime katılmanın yumuşatılmış bir biçimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü yönetime katılma bizzat kararlarda söz sahibi olmayı içerirken, sosyal diyalog karşılıklı istişareden başlayan ve yönetime katılmaya kadar uzanan bir ilişkiler ağını ifade etmektedir. Dolayısıyla işleyen bir sosyal diyalog mekanizması yönetime katılma modelleri çerçevesinde sonuç doğurabilir. Sendika uzmanının yapmış olduğu değerlendirme sosyal demokrasiden endüstriyel demokrasiye

geçiş ifade eden bir içeriğe sahiptir (Deutch, 2005). Hâlbuki sosyal diyalog kavramı yönetime katılma uygulamalarını içermekle birlikte bunun olmadığı istişare mekanizmalarını da içermektedir.

DİSK'e bağlı bir sendikada üst düzey bir yönetici ise sosyal diyalog kavramı hakkında öncelikli olarak bunun ön şartlarından ve olmazsa olmaz koşullarından söz etmektedir.

Sosyal diyalog; işyerlerinde işçilerle ya da işçilerin temsilcileri ile işverenler arasında kurumsallaşmış diyalogdur. Burada diyalogun olabilmesi için bence en önemli faktörlerden bir tanesi; işçi tarafının örgütlü olarak temsil edilmesidir. İşveren tarafının da bu örgütlülüğe saygılı olması gerekiyor. Örgütlülüğün kastım ise sendikal örgütlülüktür. Sendika dışı bir örgütlülük de olabilir ama bu kurumsallaşmış olmalı. Örneğin işyeri temsilciliği mekanizması var. Bu illa ki sendikaya bağlı olmayabilir. Bu temsilcilik kurumu ile işçi ile işverenin, işyerinin ortak sorunları konusunda birlikte hareket etmeleri, birlikte çözüm aramaları mümkün olabiliyor. Çalışma koşulları, sağlık koşulları, güvenlik koşulları, ücret, haklar vs., her konunun işverenle görüşülmesi ve bunun istikrarlı, tanınmış, birbirini tanıyan bir ilişki biçiminde ve sürekli ve kurumsal bir ilişki olarak sürdürülmesi ve hatta bu istihdam konusunda da düşünülebilir. İşyerine işçi alınması ve işçi çıkarılması konuları da dâhil olmak üzere işçilerin temsilcileri ile işveren arasındaki kurumsallaşmış diyalogunu anlıyorum.

Yukarıda yapılan tanım vatandaşların demokrat bir anlayış çerçevesinde örgütlenme haklarının olması gerektiği üzerine odaklanmıştır. Yani demokratik yönetim ve çalışanların hakları arasında bir koptluk bulunmaktadır. Özellikle örgütlenme hakkı çalışanlar için diyalogun sağlanabilmesinin temel ön şartlarından biri olarak ön plana çıkartılmıştır. Dunlop'un bahsetmiş olduğu endüstri ilişkileri sistemi çerçevesinde, çalışanların genel olarak kuralların oluşum sürecine etki eden aktörlerden biri olabilmesi, onların kamu kurumları ve kapital sahibi sermayedarlar karşısında örgütlü olmalarını gerektirmektedir. Bir arada olmayan çalışanların bu çerçevede sisteme müdahil olması zor görünmektedir, bu zorluğun aşılması ise örgütlülüğü ve birlikte hareket etme anlayışını geliştirmeyi gerekli kılar (Yıldırım, 1997; Omay, 2008). Diğer bir yaklaşım olan çalışma ilişkilerinde güç yaklaşımı ise farklı çıkar grupları arasındaki muhalif güçlerin bastırılmasının, muhalif güçlere kaynaklık eden ideolojik kaynakların kesilmesi suretiyle sağlandığını ve bu şekilde mevcut güç sahiplerinin sistemi yönettiklerini ifade etmektedir (Hyman, 1975: 26 akt. Yıldırım, 1997: 141-142). İşte bu noktada örgütlülük, muhalif güçlerin seslerini çıkarabilmeleri için önemli bir araç olarak ortaya çıkmaktadır. UÇÖ tarafından da sosyal diyalogun sağlanabilmesinin ön şartlarından biri olan örgütlülüğün temel gerekçesi bu bağlamda değerlendirilebilir.

Sosyal diyalog kavramını farklı bir bakış açısıyla ele alan DİSK'e bağlı bir sendika yöneticisi, bu kavramın aslında ideolojik bir kavram olduğunu belirtmektedir. Sosyal diyalog kavramını mevcut klasik tanımlamaların dışında bir yaklaşım ile ele almaktadır.

Sendikal alan içinde çok sayıda böyle kavramlar var. İdeolojik anlamları olan kavramlar da var. Sosyal devlet biraz böyle değerlendirilebilir belki çok fazla detayına girmeye gerek yok tabii, ama iki sınıf arasındaki ilişki ile yani sendikal alanın bulunduğu yerdir. Yani sendika sonuç olarak işçilerle sermaye arasındaki ilişkinin bir oranıdır. Bu ilişki içerisinde sendikalara her zaman yani ortaya çıktıklarından bu zamana kadar bir biçimlendirme kavgası da veriliyor tabii. Bu iki sınıf arasındaki mücadelenin aracı değil sadece, aynı zamanda sınıfların üzerinde mücadele ettikleri araçlardan bir tanesi, o anlamda böyle kavramlar çok çıkıyor. Elbette ki iki karşı taraf varsa, aralarında belirli noktalarda diyalog kısmı açısından baktığımızda görüşme, konuşma olacaktır ve bunlar doğal şeylerdir ama sosyal diyalog kavramı bazen şu boyutlara vurdurabiliyor. Bu iki sınıf aslında birbirlerini tamamlayan, birbirleri ile çatışması gerekmeyen dolayısıyla sorunlarını konuşarak çözebilecek taraflardır diye bir ideolojik yüklemeye var. Bana göre öyle değil. Biz biraz daha sınıf sendikacılığını savunduğumuz için sınıflar arasındaki ilişki

de elbetteki görüşme, anlaşma ve uzlaşma vardır. Ama biz bu süreci bu iki sınıfın birbirleri ile karşıt sınıflar olduğunu, birinin diğerinin sırtından beslendiği, diğerinin de kurtulmak zorunda olduğu bir sınıf mücadelesi olarak gördüğümüz için belirli bir alana yönelik olarak bir tespit yapıp onu söylemek, yani toplu sözleşmede imza atıldı diye sınıflar çatışmaktan vazgeçmiyor ya da sınıf çıkarları arasında bir uzlaşma sağlanmış olmuyor. O anlık kavga etmemeyi ve o an için uzlaşmayı seçiyorlar. Ama bu genel kavgayı, ana kavgayı ortadan kaldıran bir an ya da genellenecek bir şey değildir. O yüzden, bütün bunların hepsi var; çatışma da var, uzlaşma da var, diyalog da var, teslimiyette var ama bütün bunlar yapısal ilişkinin arka plandaki ilişkinin görüntüleri sadece ve görüntüler yanıltıcı.

Yukarıda yapılan tanımlama, Marksist sınıf çatışması paradigması bağlamında yapılmıştır. Marksist anlayışın temeli, sermaye ve emeğin farklı çıkar gruplarına mensup ve çatışan iki sınıf olduğu üzerine şekillenmiştir. Marks, Artık Değer Kuramında emekçilerin sermayedarlar tarafından sömürüldüğünü ve bunun önüne geçilebilmesinin; çalışanların bilinçlenmeleri ve toplu olarak hareket etmeleriyle önlenilebileceğini savunmuştur (Blain ve Gennard, 1970: 389). Aslında sosyal diyalog bu toplu hareket etmeyi temsil edebildiği noktada çalışanlar lehine sonuç doğurma potansiyelini taşıyabilir ancak yukarıdaki şartlarda yapılan değerlendirme sosyal diyalog olarak adlandırılan sürecin sermayenin emek üzerindeki sömürüsünü perdelemek amacıyla gerçekleşen bir süreç olduğunu ifade etmektedir. O nedenle sosyal diyalogun çalışma ilişkilerindeki işlevine bakılmalıdır. Ancak bu işlevin ne olduğu, diyalogun çatışmayı azaltma ve uzlaşmayı sağlama amacının işçiler ve işverenler tarafından nasıl sonuçlandırıldığının analizi ile mümkün olabilir. Bunun için temel göstergeler; toplu iş sözleşmesi ve sendikalaşma oranı, ortalama ücretler ile yoksulluk ve açlık sınırlarıdır. Bu göstergelere bakıldığında ise Türkiye’de sosyal diyalogun genel anlamda sonuç doğuran bir araç olma özelliğinden bahsedilebilmesi zor görünmektedir. Ancak belli işkolları ve sendikalı işyerlerinde çalışanlar için ve buna ek olarak yüksek kâr payına sahip ulusal ve uluslararası firmalarda olumlu sonuçların alındığı tespiti yapılabilir.

Türk-İş Konfederasyonu üst düzey yönetiminden bir ismin getirmiş olduğu tanım ise Türkiye’deki sosyal diyalogun kurumsallaşmamış ilişkiler üzerinde kurulu olduğu üzerine vurgu yapmaktadır.

Ben sendika olarak sosyal diyalogu kiminle kuracağım? Türkiye’de işverenlerle bu işler maalesef kırk yıldır yeri geldiği zaman hiç hoşlanmıyorum ahbap çavuş ilişkisi ile gittiği dönemler oluyor. Ahbap çavuş ilişkisi ile olan şeylere katılmıyorum ama zaman zaman da bu lazım oluyor. Çünkü bizim toplumumuz bu. Öyle bir toplumuz ki insan yan yana geldiği zaman soruyor birbirine nerelisin diye? Şimdi ben sana soracaktım nerelisin diye yarım kaldı sormadım. Tuttuğu takım, bulunduğu bölge, kişinin ırkı bu bile ilişkilerde belirleyici bir etken olabiliyor. Yani sen şimdi bir Kafkas kökenlisin, bir adam bir yerde müdürse yahut öbür tarafta Güneydoğulu bir arkadaş müdürse ben Kafkas kökenli ile daha iyi anlaşıyorum. Hatta Oflu ile Laz ile anlaşıyorum. Bu yüzde yüz olan bir şey değil. Ama yüzde onu da bulsa, yirmiyi de bulsa sosyal diyalogda etken oluyor. Öyle zaman var ki öyle işveren var ki, adam takım hastası, adamın yanına gittiğin zaman adam seninle takım konuşuyor. İşyeri temsilcisi ile... Ben temsilcilik yaptım, işyerinde amirine, daire başkanına, şube müdürüne, genel müdür muavinine takım muhabbeti ile iş yaptırabildiği oluyor. Maalesef bu durum bu ülkenin gerçeği hâline gelmiş. Buradan ne sonuç çıkıyor? Kurumsallaşmamış ilişkiler bütünü çıkıyor.

Türkiye’de gerek kurumsal düzeyde işçi işveren ilişkilerin gerekse işyeri seviyesinde işçi işveren ilişkilerinin toplumsal ilişkiler temelinde işliyor olduğunu ifade eden bu söylem, Türk çalışma ilişkilerinin kurumsal olmayan boyutlarını anlamamıza yardımcı olabilecek birtakım ipuçları sunmaktadır. Bu bağlamda Türkiye’de işçi işveren ilişkilerinin hukuki düzenlemelerin yanında sosyo kültürel öğelere dayalı bir yaklaşım üzerine şekillendiği bir sistemden söz edilebilir. Böyle bir sistemde çalışma ilişkileri, iktisadî

ve siyasi sistemin etkisinin yanında sosyo kültürel öğelerin de yoğun etkisi altında biçimlenerek oluşur. Sanayileşmesini tamamlamış toplumlarda kurumsal ilişkiler ön planda olurken Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde çalışma ilişkileri kurumsal ilişkilerin yanında sosyo kültürel ilişkiler çerçevesinde belirlenmektedir. Bu konuda Buğra (2008:14) Türkiye'deki sosyal politika anlayışının Batıdakinden farklı olduğunu ve anahtar kavramın "özgür emek" olduğunu ifade etmiştir. Emek özgür ise ve çalışma ilişkileri de kurumsal düzeyde işliyse, sosyo kültürel öğelerin yarattığı bağlantıların sistem üzerindeki etkisi yoğun olmayabilir. Ancak emek özgür değilse, işçi hakları gelişmiş bir seviyede değilse ve aynı zamanda sosyal hakların gelişimi konusunda tarihsel bir arka plan yoksa bu durumda sosyo kültürel ilişkiler yani yukarıdaki alıntıda söz edilen örneğin 'ahbab çavuş ilişkileri' sistemde etkin bir rol üstlenmektedir. Türkiye'de ki durumu analiz ederken söz konusu bu ilişki biçimleri de dikkate alınmalıdır.

İşveren örgütü TİSK'i temsilen görüş bildiren üst düzey bir yönetici ise çağımızın sosyal diyalog çağı olduğunu belirtmektedir. İktisadî rekabeti ön plana çıkartan bir bakış açısı ile söyledikleri şunlardır;

Sosyal diyalog sadece Türkiye'de değil bütün dünyada çok fazla konuşulan bir kavram. Aslında çağımız sosyal diyalog çağıdır. Bunun nedeni şu; artık dünyada rekabet çok keskin. Özellikle 1989'da Berlin Duvarı'nın yıkılmasından sonra bütün dünya rekabet sahası hâline geldi. Hem sanayii hem hizmetler dünya pazarlarında kıran kırana rekabet ediyorlar. Böyle bir ortamda şüphesiz işçi ve işverenin diyalogu ve bunun da ötesinde işçi, işveren ve hükümetin diyalogu büyük önem kazandı. Nitekim grevler çok azaldı, uyuşmazlıklar çok azaldı ve herkes, her işletme, her ülke, her sektör kendi içinde belli bir uyumu yakalayıp rekabette bir avantaj elde etme peşinde şu anda. Temel saik, temel faktör bence budur.

Yukarıdaki yaklaşım çalışma ilişkilerini açıklama noktasında insan kaynakları yönetimi yaklaşımının bakış açısını içeren bir tutumu ifade etmektedir. 1980'lerden sonra ortaya çıkan yeni liberal politikaların iktisadî yapı üzerindeki yoğun etkisi çalışma ilişkilerinde insan kaynakları yönetimini ön plana çıkartmıştır. İnsanın verimli bir şekilde çalıştırılması üzerine kurulu olan bu yaklaşımın temel özelliği; rekabetçi bir çalışma ortamının yaratılması ile gelişmeyi, ödüllendirmeyi teşvik edici bir yaklaşıma sahip olmasıdır. Bu alıntı çerçevesinde bir değerlendirme yapıldığında işverenlerin sosyal diyalogdan anlamadıkları; çalışanların işverenin içinde bulunduğu rekabet şartlarına göre bir hak talebinde bulunabilmeleridir. Yani çalışanların, işverenden rekabet etmesini önleyecek bir talepte bulunmaları, işyerinin de sonu olacağından herkes kaybedecektir. Mantıklı görünen fakat iktisadî yapıda tam bir serbestiyi esas olarak kabul eden bu diyalog anlayışı sosyal politikanın çıkış noktasına ve ruhuna aykırı bir yaklaşımdır. Diyalog sorunları çözmenin bir aracı ise burada işletme devamlılığı önemlidir fakat bunun karşılığında işletme kârından belirli bir payın çalışanlara da aktarılması gereklidir.

Sosyal diyalog kavramı ile ilgili sosyal taraflar arasındaki farklı yaklaşım örüntülerini gösterebilmek için verilebilecek diğer örnek; üst düzey bir işveren örgütünün temsilcisinin belirttikleridir. Temsilcinin açıklamaları temsil ettiği kurumun baskın geleneklerini açık bir şekilde yansıtmaktadır. Buna göre sosyal diyalog algısı rekabet temelli bir şekilde tanımlanmıştır. İşverenler rekabet güçlerini koruyabilmelidir. Sosyal diyalog işverenlerin rekabet güçlerini koruyabilecek bir şekilde gerçekleştirilirse o zaman sosyal tarafların her ikisi de bu süreçten kârlı çıkabilir. Bunun için grevler ve iş uyuşmazlıkları azalmalı, taraflar belli bir uyum içinde hareket etmelidir. Klasik sermayedar bakış açısını yansıtan bu görüş refah ve yüksek kârlılık dönemlerinde taraflar arasındaki uyumun nasıl sağlanacağı hakkında bir ipucu vermemektedir. Yine bir başka işveren örgütü uzmanı ise kavramın yeni bir kavram olmadığını, içerik itibarıyla geçmişte de bu kavramın var olduğunu belirtmiştir. Kavramın sosyal diyalog olarak adlandırılması içeriğinin net olarak anlaşılmasını sağlamaktadır. Bu da, üst düzeyde sosyal tarafların, işyeri düzeyinde de işçi ve işverenin geleceğe ilişkin konularda birlikte karar almalarıdır. Ancak bu tanımlamanın en önemli eksikliği

geleceğe ilişkin konuların kapsamı hakkındadır. Yani çalışanlar da işyerinin iktisadî kararların da söz sahibi olabilecekler mi sorusunun cevabını bu sosyal diyalog tanımlaması net bir şekilde içermemektedir.

Sonuç

Tarafların sosyal diyalog hakkındaki algıları, farklı bileşelerin bir araya gelmesi ile oluşturulmuş birçok tanım ortaya çıkarmaktadır. Bir konfederasyon lideri bunun bir sorun çözme aracı olduğunu, temelinde güven ve samimiyetin yer aldığını belirterek konuyu öznel bir kategori şeklinde ele almıştır. Bu tanımlama nesnel olmayan özellikleri içermektedir. Çünkü güven ve samimiyet kıstasları ölçülebilir ve standartlaştırılabilir ölçütler değildir. Bir sendika uzmanı ise sosyal diyalog kavramı ile işçilerin yönetime katılmasının daraltıldığını ifade etmiştir. Geçmişte özellikle soğuk savaş döneminde Batının komünizmi bir tehlike olarak görmesi çalışanlara daha çok hak vermesine yol açan sosyal politika anlayışını içermekteydi fakat bugün sosyal diyalog kavramı olarak sadece bilgi verme ve danışma süreçlerinden oluşan bir şekilde evrimleşmiştir. Çıkış noktası itibariyle benzeri bir değerlendirme de başka bir sendikacı tarafından yapılmıştır. Sosyal diyalog kavramı ideolojik olarak işçi ve işveren arasındaki sınıfsal mücadelenin yeniden tanımlanma sürecidir. Taraflar arasındaki mücadele bir sınıf mücadelesidir ve taraflar arasındaki diyalog ilişkileri onların farklı sınıflara mensup ve zıt çıkarlar içinde oldukları gerçeğini değiştirmez. Hatta çatışma, uzlaşma, diyalog vb. kavramlar taraflar arasındaki sömürü ilişkisini gizleyen birer görüntüdür. Bu kavramların ön plana çıkması ile sömüren sömürülen ilişkisi kendini gizlemeyi başarabilmektedir. Bu analiz Marksist sınıf ayrımı ve artık değer kuramına referans yapmaktadır. Sosyal diyalog mekanizmaları ile bu gerçekliği kapatmak isteyen anlayışın varlığından söz edilmektedir. Bir başka sendika uzmanı da sosyal diyalog kavramının çok fazla popüler bir kavram hâline getirilerek sendikaların işlevinin yerini alma gibi bir sonuç doğurduğunu belirtmiştir. Bunun nedeni 1980 sonrası uygulanan ihracata yönelik kalkınma politikasının tarihsel süreç içinde sendikaları zayıflatmasıdır. Üye sayısı itibariyle güç kaybeden örgütler, Türkiye'nin AB'ye adaylık sürecinde ortaya çıkan bu kavrama bir anlamda can simidi gibi sarılmışlar ve bunu sanki bir sendikacılıkmış gibi algılamışlardır. Hâlbuki taraflar arasındaki sorunların çözümünde bir işe yarayıp yaramadığı tartışmalı olan sosyal diyalog süreçlerinin bu şekilde algılanması sendikaların gerçek işlevlerini yerine getirebilmelerini tehlikeye sokmaktadır. Sosyal taraflar arasında sonuç doğurabilecek bir diyalog mekanizmasının ön şartları vardır. Bunların başında kültür ve gelenek gibi kategoriler gelir. İşverenlerin karşısındaki kişileri eşit olarak görme yaklaşımına sahip olmaları gerekir. Bunların yanında ayrıca tamamlayıcı yasal düzenlemeler ve güçlü sosyal taraflar gereklidir. Bunların olmadığı bir yerde sosyal diyalogun gerçekleşmesi toplantı salonlarındaki seminerler ve karşılıklı konuşmalardan öteye gitmeyecek bir görünüm ortaya çıkartır.

Sonuç olarak birçok farklı öznel ve kurumsal algı farklılığının doğurduğu bu tanımlamalar Türkiye'de ki işçi işveren arasındaki ilişkileri değerlendirirken bir ayrıma gitmek gerektiğini göstermektedir. Sosyal tarafların getirmiş olduğu tanımlamalar çerçevesinde; kamu işletmelerinde işçi işveren ilişkileri, özel sektörde kurumsallaşmış işyerlerinde işçi ve işveren ilişkileri ve yine özel sektörde kurumsallaşmamış işyerlerindeki işçi ve işveren ilişkileri şeklinde üçlü bir kategorileştirme yapılabilir. Türkiye'de işyeri düzeyindeki sosyal diyalogun işlevi ile ilgili olarak bu kategorik ayrım çerçevesindeki tartışma, sosyal tarafların görüşlerinin farklı yaklaşım örüntülerinin doğal bir sonucudur. Getirilen tanımlamaların, mülakat çözümlemesi yapılan öznelerin temsil ettikleri kurumsal gelenek ya da ideolojik perspektifleri ile ilişkili olduğu belirtilebilir.

KAYNAKÇA

- Akkaya, Yüksel (2006) *Öyleyse ne yapmalı?* [http://www.kizilbayrak.net/sinif-hareketi/haber/artikel/54/oeyleyse-8220ne-ya.html?no_cache=1&cHash=78208c65d8] (18.12.2008)
- Aktar, Cengiz (2009) **Sosyal Haklar Faslı - Tıkanan AB Müzakere Sürecine İyi Bir Örnek**, Bahçeşehir Üniversitesi İktisadi ve Toplumsal Araştırmalar Merkezi, İstanbul: betam Araştırma Notu 54.
- Baydur, Refik (2008) **Türk Sendikacılığı (İşçi ve İşveren)**, 1. Baskı, Ankara: Sinemis Yayınları.
- Bilgin, Mehmet Hüseyin (2001) *Endüstri İlişkilerinde Dönüşüm ve Yeni Eğilimler*, **Kamu - İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Cilt: 6 Sayı: 2 / 2001.
- Bilgin, Vedat (2003) *Yirmibirinci Yüzyılda Türk Modernleşmesinde Paradigma Değişimi*, **Yirminci Yüzyıldan Yirmi Birinci Yüzyıla Türkiye ve Dünya** (Editör: Erdiñ Yazıcı), Ankara: İlke - Eren Matbaacılık ve Yayıncılık, 231 - 254.
- Bilgin, Vedat (2005) *Türkiye'nin Toplumsal Yapısında Değişme Eğilimleri*, **Yirmi Birinci Yüzyılda Türkiye'de Sosyal Bilimler ve Toplum Sorunları Sempozyumu Bildiriler Kitabı** (Editör: Levent Özmen ve M. Akif Sözer), Akademisyenler Birliği, 18 - 20 Mart 2005, 2 - 20.
- Blain, A. N. J. ve John Gennard (1970) *Industrial Relations Theory - A Critical Review*, **British Journal of Industrial Relations**, 3 (3), 389 - 407.
- Blum, Albert A. (1993) *Towards Industrial Democracy*, **Contemporary Review**, 263: 1532 (1993: Sept.), 120 - 126.
- Brand, John ve Felicity Steadman (2005) **Joint Union - Management Negotiation Skills, Training for Social Partners on Conflict Prevention and Negotiation Skills**, Torino: International Training Centre of the ILO.
- Brown, Michelle ve Christina Cregan (2008) *Organizational Change Cynicism: The Role of Employee Involvement*, **Human Resource Management**, Winter 2008, Vol. 47, No. 4, 667 - 686.
- Bryson, Alex (2000) **Have British Workers Lost Their Voice, or Have They Gained a New One?**, PSI Research Discussion Paper No. 2. London: PSI.
- Buğra, Ayşe (2008) **Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye'de Sosyal Politika**, 2. Baskı, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Buğra, Ayşe; Adaman, Fikret ve Ahmet İnsel (2004) **Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler ve Türkiye'de Sendikaların Değişen Rolü**, Araştırma Raporu, İstanbul: Boęaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Forumu.
- Cam, Erdem (2005) **Sendikal Perspektiften Özel İstihdam Büroları ve Türkiye**, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD, Yayımlanmamış Yüksek lisans Tezi.
- Cam, Erdem (2012) *İşyerinde Sosyal Diyalog ve Katımlı Yönetim Üzerine Bir İnceleme 'Öz Gıda-İş Sendikası Endüstri İlişkileri Kurulu' Uygulaması: Çatışmadan Ulaşmaya Giden Yolda Kazanımlar*, **Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi**, Cilt 8 Sayı 1, s 59-80
- Cam, Erdem (2013) **İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi**, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Yayınları, No:40.
- Cooke, William N. (1992) *Product Quality Improvement Through Employee Participation: The Effects of Unionization and Joint Union-Management Administration*,

- Industrial and Labor Relations Review**, 46: 1, 119 - 134.
- Cully, Mark, Stephen Woodland, Andrew O'Reilly ve Gill Dix (1999) **Britain at Work**, London: Routledge, [http://books.google.com.tr].
- Danford, Andy; Michael Richardson, Paul Stewart, Stephanie Tailby ve Martin Upchurch (2005) *Workplace Partnership and Employee Voice in the UK: Comparative Case Studies of Union Strategy and Worker Experience*, **Economic and Industrial Democracy**, 2005; 26, 593 - 620.
- Deutsch, Steven (2005) *A Researcher's Guide to Worker Participation, Labor and Economic and Industrial Democracy*, **Economic and Industrial Democracy** 2005; 26; 645 - 656.
- Eroğul, Cem (1999) **Devlet Yönetimine Katılma Hakkı**, Ankara: İmge Kitabevi.
- Falzon, Christopher (2001) **Foucault ve Sosyal Diyalog - Parçalanmanın Ötesi** (Çeviren: Hüsamettin Arslan), 27. Paradigma Kitabı, Felsefe Dizisi 19. Kitap, İstanbul: Paradigma Yayınları.
- Ferner, Antony ve Richard Hyman (1993) **Industrial Relations in the New Europe**, Oxford: Basil Blackwell.
- Ghai, Dharam (2006) *Decent work: Concept and indicators*, **International Labour Review**, Vol. 142, No. 2, 113 - 145.
- Gallie, Duncan, Michael White, Yuan Cheng ve Mark Tomlinson (1998) **Restructuring the Employment Relationship**, Oxford: Oxford University Press.
- Gökbayrak, Şenay (2003) **Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri**, Ankara: Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları: 28, Tezler Dizisi:12.
- Görmüş, Ayhan (2007) *Türkiye'de Sosyal Diyalogun Gelişimi*, **Çalışma ve Toplum**, 2007/3 (14), 115 - 142.
- Grunberg, Leon; Sarah Moore ve Edward Greenberg (1996) *The Relationship of Employee Ownership and Participation to Workplace Safety*, **Economic and Industrial Democracy**; 17, No 2, 221 - 241.
- Guest, David; William Brown, Riccardo Peccei ve Katy Huxley (2008) *Does partnership at work increase trust? An analysis based on the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, **Industrial Relations Journal**, 39: 2, 124 - 152.
- Hardy, Stephen ve Nick Adnett (2006) *Breaking the ICE: workplace democracy in a modernized social Europe*, **The International Journal of Human Resource Management**, 17: 6, June 2006, 1021 - 1031.
- International Labour Organization (ILO) (2008) [http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/Socialdialogue/lang--en/index.htm] (18.12.2008)
- İşığışık, Özlem (1999) *Sosyal Diyalog, Temel Nitelikleri ve Türkiye'de Sosyal Diyaloga İlişkin Genel Bir Değerlendirme*, "İŞ,GÜÇ" **Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Cilt: 1, Sayı:1. [www.isguc.org] (12.05.2006).
- İşığışık, Özlem (2009) *Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş, Sosyal Siyaset Konferansları*, 56. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 307 - 331.
- İşık, Rüçhan (2006) **Liderlere Yönelik Duyarlılık Artırma Semineri, Yenilik ve Değişim İçin Türkiye'de Sosyal Diyalogu Güçlendirme Projesi** 15 - 16 Nisan 2006, Kızılcahamam - Ankara.
- İşıklı, Alpaslan (1980) **Kuramlar Boyunca Özyönetim ve Yugoslavya Deneyi**, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları: 456.
- Kağnıcıoğlu, Deniz (2005) *Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü*, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof. Dr. Toker Dereği'ne Armağan**, C. 55, S.1, 271 - 296.
- Keller, Berndt ve Bernd Sörries (1999) *The new European social dialogue: old wine in new bottles?*, **Journal of European Social Policy**, 9, 111 - 125.
- Kocabaş, Fatma (2004) *Endüstri İlişkilerindeki Dönüşüm, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 10, Haziran, 33 - 54.
- Koray, Meryem (1994) **Değişen Koşullarda Sendikacılık**, İstanbul: TÜSES Yayınları.
- Koray, Meryem ve Aziz Çelik (2007) **Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog**, Ankara: Belediye İş Yayınları - AB'ye Sosyal Uyum Dizisi.
- Kulualp, Süheyla (1998) **Türkiye'de Sosyal Diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konsey**, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi.
- Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı (KOSGEB) (2005) **2002 Yılı Genel Sanayi ve İşyerleri Sayımı İmalat Sanayi Değerlendirmesi**, Ankara, [http://www.kosgeb.gov.tr/Yayinlar/duyuru.aspx?yID=132] (14.12.2009).
- Lee, Barbara A. (1987) *Collective Bargaining and Employee Participation: An Anomalous Interpretation of*

- the National Labor Relations Act*, **Labor Law Journal**, 38: 4, 206 - 219.
- Lischeron, J. A. ve T. D. Wall (1975) *Employee Participation: An Experimental Field Study*, **Human Relations**, 28, 863 - 884.
- Martinez Lucio, Miguel ve Mark Stuart (2002) *Assessing Partnership: The Prospects for, and Challenges of, Modernization*, **Employee Relations** 23 (3), 252 - 261.
- Omay, Umut (2008) *50. Yılında Dunlop'un Sistem Teorisini Yeniden Düşünmek*, **1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi**, 6 - 8 Kasım 2008, Sakarya.
- Özdemir, Gamze Yücesan (1999) *Türkiye'de Emek Sürecinin Değişen Doğası ve Sendikal Siyasetin Gerekliliği*, **Ekonomik Yaklaşım**, Cilt: 10, Sayı: 34, Sonbahar 1999, 27 - 53.
- Özdemir, Şennur (2006) **MÜSİAD - Anadolu Sermayesinin Dönüşümü ve Türk Modernleşmesinin Derinleşmesi**, Ankara: Vadi Yayınları.
- Özdemir, Şennur (2008) *Karşılaştırmalı Bir Perspektiften Kapitalizm ve Kültür*, **Sosyoloji Dergisi**, İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.
- Özler, Hayrettin; Özler, Derya Ergun ve Gülten Eren Gümüştekin (2007) *Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma*, **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt. 1, Sayı:17, 437 - 450.
- Palaz, Serap (2005) *Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması*, **Sosyal Siyaset Konferansları**, 50. Kitap, Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 479 - 505.
- Savcı, İlkey (2003) *Küreselleşme, İnsan Kaynakları ve Kültürlerarası Yönetim*, **Mülkiye**, Cilt XXVII, Sayı: 239, 115 - 139.
- Şimşek, Osman (2002) *Sanayi Sonrası Süreçte Türk Çalışma Hayatındaki Değişme Dinamikleri*, **Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı: 4, Kırğızistan Manas Üniversitesi, K.T.M.Ü.: 20, Süreli Yayınlar Dizisi: 6, Bişkek, 139 - 173.
- Terry, Micheal (2003) *Partnership and the Future of Trade Unions in the UK*, **Economic and Industrial Democracy** 24 (4), 485 - 507.
- Tokalak, İsmail (2008) **Dünyayı Yönetenler ve Sistemleri**, İstanbul: Güler Boy Yayıncılık.
- Uslu, Salim (2007) *Sosyal Ortaklar Sorun Çözmede Hazır Olmalı*, **İşveren**, Nisan 2007.
- Üstün, Gülten ve Mahmut Üstün (2000) *Korporatizm Bir Alternatif Olabilir mi?*, **Mülkiye**, Cilt: XXIV, Sayı: 224, 161 - 192.
- Wagner, John A.; Leana, Carrie R.; Edwin A. Locke ve Schweiger, David M. (1997) *Cognitive and Motivational Frameworks in U.S. Research on Participation: A Metaanalysis of Primary Effects*, **Journal of Organizational Behavior**, 18 (1), 49 - 65.
- Weiss, Manfred (2007) *Avrupa Topluluğu'nda Çalışanların Katılımı*, **İşletme - İşyeri Düzeyinde İkili Sosyal Diyalog Uygulamaları Konferansı**, 19 Kasım 2007, Yenileşme ve Değişim İçin Türkiye'de Sosyal Diyalogu Güçlendirme Projesi, Ankara: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (Yayınlanmamıştır).
- Yazıcı, Erdinç (2001) *Endüstri İlişkileri Sisteminde Değişimi Üreten Temel Dinamikler*, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 3 / 2001, 1 - 12.
- Yıldırım, Engin (1997) **Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme**, Adapazarı: Değişim Yayınları.
- Yıldırım, Engin ve Şuayyip Çalış (2008) *China of Europe: Turkish IR and EU membership process*, **IREC 2008 Conference**, 23 - 25 June, University of Greenwich, London.

