

64257

**ÇUKUROVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME BÖLÜMÜ**

**GLOBALLEŞME VE
TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ**

Tez Danışmanı : Yrd. Doç. Dr. Ünal AY
Hazırlayan : Uğurtan DOĞAN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**T.C. YÜKSEKÖĞRETİM KURULU
BOKÜ MANTASYON MERKEZİ**

ADANA, 1997

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖNSÖZ.....	v
ÖZET.....	vi
ABSTRACT.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	viii
BÖLÜM 1: GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 2: ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİ.....	5
2.1. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KAVRAMI.....	5
2.1.1. Endüstri İlişkilerinin Konusu.....	6
2.1.2. Endüstri İlişkilerine Yaklaşımlar.....	7
2.1.2.1. Klasik Yaklaşım.....	7
2.1.2.2. Sistem Yaklaşımı.....	8
2.1.2.3. Kurumsal Yaklaşım.....	8
2.1.2.4. Sosyolojik Yaklaşım.....	9
2.1.2.5. Çatışmacı Yaklaşım.....	10
2.2. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN GEÇİRDİĞİ AŞAMALAR.....	10
BÖLÜM 3: GLOBALLEŞME VE GELİŞMİŞ ÜLKELERDE ENDÜSTRİ	
İLİŞKİLERİ.....	13
3.1. GELİŞMİŞ ÜLKELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN NİTELİĞİ.....	13

3.2. GELİŞMİŞ ÜLKELERDEKİ SORUNLAR VE YENİ EĞİLİMLER	15
BÖLÜM 4: TÜRKİYE'DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİ	18
4.1. TÜRKİYE'DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ	19
4.1.1. Loncaların Çöküşü ve İlk İşçi Hareketleri	19
4.1.2. Cumhuriyet Öncesi Endüstri İlişkilerinin Özellikleri	22
4.1.3. Cumhuriyetin İlk Dönemi	22
4.1.4. Devletçiliğe Geçiş	24
4.1.5. II.Dünya Savaşı Sonrası	25
4.2. İLK SENDİKALAR YASASI VE GREVSİZ SENDİKACILIK	27
4.3. GÜNÜMÜZDE İŞGÜCÜ YAPISI VE ÜCRETLİLER	29
4.3.1. İşgücü ve İstihdam	30
4.3.2. İşsizlik ve Eğitim	39
4.3.3. Ücretlilerin Durumu	39
4.4. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN TARAFLARI	41
4.4.1. İşçilerin Sendikalaşması	41
4.4.1.1. Sendikalaşma Kapsamı	42
4.4.1.2. Sendikaların Yapısı	45
4.4.2. İşverenlerin Örgütlenmesi	49
4.4.3. Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü	50
4.4.3.1. Düzenleyici Olarak Devlet	50
4.4.3.2. İşveren Olarak Devlet	52
4.5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ	53
4.5.1. Toplu Pazarlığın Yasal Çerçevesi	53
4.5.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Düzeyi	54

4.5.3. Toplu İş Sözleşmelerinin İçeriği	57
4.5.4. Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsamı	57
4.6. İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI	59
4.6.1. İş Uyuşmazlıkları	59
4.6.2. İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yolları	61
4.6.2.1. Arabulucuk	61
4.6.2.2. Yüksek Hakem Kurulu	63
4.6.2.3. Hak Uyuşmazlıkları	65
BÖLÜM 5: TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNİN TEMEL SORUNLARI	66
5.1. SOSYAL DİYALOG EKSİKLİĞİ	67
5.1.1. A.B. Ülkelerinde Ekonomik ve Sosyal Konseyler	69
5.1.2. Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Konsey	70
5.2. ÇARPIK ÜCRET YAPISI VE DÜŞÜK VERİMLİLİK DÜZEYİ	73
5.2.1. İşgücü Maliyetleri	73
5.2.2. Giydirilmiş Ücretler	75
5.2.3. Fiili Çalışma Karşılığı Ödemeler	75
5.2.4. Ücret ve Toplam İşgücü Maliyetleri	75
5.2.5. Ücret, Verimlilik ve İstihdamdaki Gelişmeler	80
5.3.ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİĞİN OLMAMASI	85
5.3.1. Çalışma Hayatında Esneklik Gereksinimi Doğuran Temel Olgular ve Düşünceler	85
5.3.1.1. Teknolojik Gelişme ile Uluslararası Rekabet ve Globalleşmenin Çalışma Hayatına Etkileri	85
5.3.1.2. İşsizlik Probleminin Çalışma Hayatına Etkileri	86

5.3.2. Esnek Çalışma Modelleri.	87
5.3.2.1. Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma.	87
5.3.2.2. Diğer Esnek Süreli Çalışma Modelleri.	90
5.3.3. Çalışma Hayatında Esnekliğin Diğer Görünüm ve Uygulamaları.	92
5.3.3.1. Ücrette Esneklik.	92
5.3.3.2. Ücret Dışı İşgücü Maliyetlerinde Esneklik.	92
5.3.3.3. Sayısal Esneklik.	93
5.3.3.4. Fonksiyonel Esneklik.	93
5.3.4. Türk İş Hukuku'nun Esnekleşme Gereği.	94
BÖLÜM 6: SONUÇ VE ÖNERİLER.	96
6.1.SOSYAL DİYALOĞA İLİŞKİN ÖNERİLER.	96
6.2.ÇARPIK ÜCRET YAPISININ DÜZELTİLMESİNE VE DÜŞÜK VERİMLİLİK DÜZEYİNİN YÜKSELTİLMESİNE İLİŞKİN ÖNERİLER.	98
6.3.ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİĞE İLİŞKİN ÖNERİLER.	99
KAYNAKÇA.	102

ÖNSÖZ

Yüksek Lisans Tezimin hazırlanmasında çok katkılar aldım. Bunların başında kuşkusuz, tez danışmanım Sn. Yrd. Doç. Dr. Ünal Ay gelmektedir. Değerli hocama, çalışmamın her aşamasında yapmış olduğu katkılarla beni desteklediği ve bana yol gösterdiği için teşekkür ederim.

Evde rahat bir çalışma ortamı yaratarak, üretim gücümü arttıran ve beni motive eden eşim Sıdıka Ersin'e ve oğlum Mert'e müteşekkirim.

Ayrıca, yapmış oldukları katkılarla çalışmamı kolaylaştıran kıymetli takım arkadaşlarım F. Meltem Aydoğan ve Hamide Ertepe'ye de teşekkür ederim.

Ocak , 1997

Uğurtan Doğan

ÖZET

Ülkemizdeki endüstri ilişkileri sisteminin etkin ve sağlıklı işlemediği, sosyal taraflar olarak adlandırılan işçi, işveren ve devlet kesimlerince de kabul edilmektedir. Etkin ve sağlıklı işlemeyen bir endüstri ilişkileri sisteminin, ülkenin ekonomik, toplumsal ve siyasal yapılarını da etkilemesi kaçınılmaz bir gerçektir.

Globalleşen dünyada, endüstri ilişkileri alanında da önemli değişimler yaşanmaktadır. Ülkemizdeki endüstri ilişkilerinde yaşanan sıkıntıların temel nedeni, globalleşme paralelindeki değişimlere olan direncimizdir. Direnmekten vazgeçip, endüstri ilişkilerimizi de küresel dünyanın standartlarına göre ayarlamamız gerekmektedir. Bunu gerçekleştiremezsek, daha uzun süre bu sorunlarla uğraşmamız gerekecektir.

Bu çalışmada Türk endüstri ilişkileri ile globalleşmeye ayak uydurmuş ülkelerin endüstri ilişkileri karşılaştırılmış ve bizdeki temel sorunlara değinilmiştir. Bu sorunlar, sosyal diyalog eksikliği, çarpık ücret yapısı ve düşük verimlilik düzeyi ve çalışma hayatında esnekliğin olmaması şeklindeki başlıklarla sunulmuştur.

Ayrıca, Türk endüstri ilişkileri sisteminin sorunlardan arınması ve daha çağdaş bir düzeye getirilebilmesi için önerilerde bulunulmuştur. Bu sorunların çözümünde özellikle devlet-işçi-işveren uzlaşmasının esas olması gerektiği vurgulanmıştır. Ücretin oluşumunda ekonomik gereklerle sosyal gerekler denge ve uyum içinde ele alınarak, milli bir ücret politikasının oluşturulması üzerinde durulmuştur. Ayrıca, ülkemizin uluslararası rekabet gücünün arttırılabilmesi için, iş hukukunun mutlaka esnekleştirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

ABSTRACT

The industrial relations system is not functioning properly in our country and, major constituencies of the system such as labor organizations, business organizations and, government have complained about economic and social problems that could be attributed to the existing industrial relations system. Indeed, the disfunctional industrial relations in this country has had negative impact on the economic, social, and political structures of the society.

Global economy has changed the nature and functions of industrial relations world wide. It is believed that part of the problems in Turkish industrial relations stem from the resistance to global economic requirements. Unless we go along with the global economic and social changes, and modify the existing industrial relations system according to the global standards and norms we will continue to suffer from its negative effects.

In this study, the purpose is to compare the industrial relations system of Turkey with those of developed economies. Such comparison allows us to diagnose the problems of Turkish industrial relations system. We have identified the major problems as lack of dialogue among the constituencies of the system (government, labor, and employers), low productivity, uneven wage or pay structures, and inflexible working conditions.

Furthermore, the study has recommended approaches to resolve the existing industrial relations issues in order to update the system with the requirements of global economy.

To overcome the problems it is necessary that the government, labor, and employers compromise about their demands and claims from each other. Also, wages and pay rates must be determined according to economic and social conditions in the country. Finally, it is recommended that the legal system concerning the industrial relations has to be more flexible.

TABLOLAR LİSTESİ

		Sayfa
TABLO	1 : İşgücü ve İstihdam	31
TABLO	2 : Geniş Yaş Gruplarına Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı	32
TABLO	3 : Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı	34
TABLO	4 : Bazı Gelişmiş Ülkelerde İstihdamın Sektörel Dağılımı	35
TABLO	5 : İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı	37
TABLO	6 : Geniş Yaş Gruplarına Göre İşsizlerin Dağılımı	38
TABLO	7 : Eğitim Durumlarına Göre İşsizlerin Dağılımı	40
TABLO	8 : Ülkelere Göre İşçi Sendikaları Sayısı	43
TABLO	9 : Ülkelere Göre Sendikalaşma Oranları	44
TABLO	10 : İşkolları İtibariyle Sendikalaşma Oranları	46
TABLO	11 : Hangi İş Kolunda İşçi Sayısı Azaldı, Hangisinde Arttı, Kaç Kişi Çalışıyor?	47
TABLO	12 : Kamu ve Özel İşyerlerinde Bağitlanan Toplu İş Sözleşmelerinin ve İşçi Sayılarının Yıllara Göre Dağılımı	58
TABLO	13 : Kamu ve Özel İşyerlerinde İşletme ve İşyeri Düzeyinde Bağitlanan Toplu İş Sözleşmeleri	60
TABLO	14 : Yıllara Göre Grevler, Grevlere Katılan İşçi ve Kaybolan İşgünü Sayısı ..	62
TABLO	15 : Yüksek Hakem Kurulunca Yapılan Toplu İş Sözleşmeleri	64
TABLO	16 : İmalat Sektöründe Saat Bazındaki İşgücü Maliyetleri (\$/ Saat), Giydirilmiş Ücretler ve Giydirilmiş Ücretin Toplam İşgücü Maliyeti İçindeki Oranı	74
TABLO	17 : İmalat Sektöründe Toplam İşgücü Maliyeti İçinde Çalışma Karşılığı Ücret ve Çalışma Karşılığı Ücretin Toplam İşgücü Maliyeti İçindeki Oranı	76
TABLO	18 : Ülkeler İtibariyle Ortalama Brüt Ücretin Yüzdesi Olarak Net Ücret ve Kesinti Oranları	78
TABLO	19 : Ülkeler İtibariyle İşverene ait Yasal Yükümlülüklerin Toplam İşgücü Maliyeti İçindeki Payı	79

TABLO 20	: AT ve Türkiye’de Seçilmiş Bazı Yıllara İlişkin Reel İşgücü Verimliliği Göstergeleri	81
TABLO 21	: İşçi Memur Ücretleri Karşılaştırması	84



BÖLÜM 1

GİRİŞ

Ülke politikalarının ve ekonomisinin çalışma ilişkilerini etkilediği, çalışma barışının da ekonomiyi etkilediği, herkesin yakından bildiği bir gerçektir. Ülkemizde etkin ve sağlıklı işleyen bir çalışma ilişkileri sisteminin olup olmadığını tesbit etmek için işçi-işveren iletişimi, çalışan kesimdeki ücret yapısı ve iş barışı gibi kavramları ve uygulamalarını incelemek gerekmektedir. Endüstri ilişkilerini belirleyen bu kavramların durumu, ülkemizde olumlu bir tablo arz etmemektedir.

Dünya çok hızla değişmekte olup, tüm ülkeler bu değişimden etkilenmekte ve bu değişime uyum göstermeye çabalamaktadır.

Başlıca değişimleri;

- Globalleşme
- Liberal ekonomi, serbest pazar ekonomisi
- Teknolojik Gelişme
- Demokratikleşme ve
- Çevre

şeklinde özetleyebiliriz

Bu değişimlere paralel olarak endüstri ilişkileri (çalışma ilişkileri) alanında da önemli değişimler yaşanmaktadır. “Esneklik”, “Toplam Kalite Yönetimi”, “İnsan Kaynakları Yönetimi” gibi kavramlar, giderek endüstri ilişkileri alanında önemli yer tutmaktadır.

Kapalı ekonomiden açık serbest pazar ekonomisine geçiş, ülkemiz işletmelerini uluslararası rekabet şartları içerisinde ayakta kalabilme sorunlarıyla karşı karşıya getirmiştir.

Dünya ekonomisindeki değişim sonucu oluşan gelişmeler karşısında **AB ve EFTA** ülkeleri sanayi, ticaret ve sosyal politikalarını yeniden gözden geçirmişlerdir. Aynı

değerlerdirmeleri bizim de yapmamız gerekmektedir. Çünkü dünya pazarlarından gerekli payı alabilmek, gelişmiş bir sanayi; gelişmiş bir sanayi de sağlam ve oturmuş bir çalışma ilişkileri sistemine gereksinim göstermektedir.

Bu nedenle, değişen dünyada ve globalleşen ekonomide ülkemizin çalışma ilişkilerinde “yeni yaklaşımlara” ivedilikle gereksinimi vardır.

Bu çalışmanın iki boyutlu amacı vardır. Birincisi, Türk çalışma ilişkilerini gelişmiş ülkeler, özellikle AB, çalışma ilişkileri ile karşılaştırmaktır. İkinci amaç ise, AB ülkeleri ile uyumsuz boyutlarını tesbit ederek karşılaşılan sorunlar için çözüm önerilerinde bulunmaktır.

Ayrıca, çoğu ülkede olduğu gibi, Türkiye’de de çalışma ilişkileri sisteminin organizasyonu ve işleyiş esasları oluşturulurken ILO’nun çalışma standartları ölçü olarak alınan unsurların başında gelmektedir. Dolayısıyla, ILO çalışma standartlarının irdelenmesi de bu çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır.

Çalışmanın amaçlarını destekleyecek şekilde ele alınacak temel konu başlıkları şunlardır:

1. Endüstri İlişkileri kavramı ve yaklaşımı,
2. Globalleşme ve gelişmiş ülkelerde Endüstri İlişkileri,
3. Türk Çalışma İlişkileri Sisteminin bugünkü durumu,
4. Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin temel sorunları,
5. Türk Çalışma İlişkileri Sisteminin daha çağdaş bir düzeye getirilebilmesine ilişkin öneriler.

Çalışmanın verileri 2 kaynaktan elde edilmiştir. Çalışma hayatı ile ilgili kavramların açıklığa kavuşturulması için Türk çalışma mevzuatından yararlanılmıştır. İstatistiksel bilgi ve veriler ise DİE, DPT, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile işveren ve işçi sendikaları ve konfederasyonlarının araştırma sonuçlarından elde edilmiştir. Yabancı ülkelerle ilgili veri ve bilgiler için ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) araştırma sonuçları ve IOE (Uluslararası İşverenler Konfederasyonu), Eurostat, A.B.D. Çalışma İstatistikleri Bürosu çalışmaları ölçü alınmıştır.

Çalışma Planını şöyle özetleyebiliriz: Girişle ilgili birinci bölümden sonra, ikinci bölümde, endüstri ilişkileri sistemi ele alınmış, öncelikle, endüstri ilişkileri kavramı ve içeriği hakkında özet bir açıklama yapılmıştır. Daha sonra endüstri ilişkileriyle ilgili klasik, sistem, kurumsal, sosyolojik ve çatışmacı yaklaşımlar, bu yaklaşımların temsilcilerinin kısa görüşleriyle özetlenmiştir. Birinci bölümün sonunda, endüstri ilişkilerinin bugüne kadar geçirdiği aşamalara yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde, küreselleşme ve gelişmiş ülkelerdeki endüstri ilişkileri irdelenmeğe çalışılmıştır. Özellikle, gelişmiş ülkelerde endüstri ilişkileri alanında 1980’li yıllardan sonra ortaya çıkan yeni eğilimlere değinilmiştir.

Dördüncü bölümde incelenen ana başlık Türkiye’deki endüstri ilişkileri sistemidir. İlk olarak Türkiye’de endüstri ilişkilerinin tarihsel gelişimi altı aşamada özetlenmiştir. Loncaların çöküşü ve ilk işçi hareketlerini, sırasıyla cumhuriyet öncesi, cumhuriyetin ilk dönemi, devletçiliğe geçiş, ikinci dünya savaşı sonrası ve ilk sendikalar yasası-grevsiz sendikacılık aşamaları izlemiştir. İkinci olarak, günümüzde işgücü yapısı ve ücretliler konusunu değinilmiştir. Burada, işgücü ve istihdam ile ücretlilerin durumu istatistiksel verilerle analiz edilmeğe çalışılmıştır. Üçüncü olarak da, endüstri ilişkilerinin tarafları ele alınmıştır. İşçilerin sendikalaşması ve işverenlerin örgütlenmesi konuları incelendikten sonra, devletin endüstri ilişkilerindeki rolü özetlenmiştir. Dördüncü olarak, toplu pazarlık süreci ayrıntılı olarak açıklanmıştır. Toplu pazarlığın yasal çerçevesi, toplu iş sözleşmelerinin düzeyi, içeriği ve kapsamı hakkında bilgiler verilmiştir. Üçüncü bölümde son olarak, iş uyuşmazlıkları ve çözüm yolları incelenmiştir. Burada, iş uyuşmazlıkları ile ilgili barışçı çözüm yollarından arabuluculuk ve Yüksek Hakem Kurulu’na da değinilmiştir.

Tezin beşinci bölümünde Türk endüstri ilişkileri sisteminin temel sorunları üç başlık halinde incelenmiştir. İlk olarak sosyal diyalog eksikliği, ikinci olarak çarpık ücret yapısı ve düşük verimlilik düzeyi ve son olarak da, çalışma hayatında esnekliğin olmaması konuları ele alınmıştır. Önemi ve AB ülkelerindeki yaygınlığı nedeniyle, esnek çalışma modelleri örnekleriyle açıklanmıştır.

Tezin son bölümü ise, Türk endüstri ilişkileri sisteminin çağdaşlaşmasına ilişkin genel öneriler ve sonuçtan oluşmaktadır.



BÖLÜM 2

ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİ

Bu bölümde, endüstri ilişkileri kavramı ayrıntılı olarak ele alınıp, içeriği irdelenecektir. Endüstri ilişkileri yaklaşımları alt başlıklar halinde anlatıldıktan sonra, endüstri ilişkilerinin gelişim süreci içinde belirgin bazı özelliklerin ön plana çıktığı dört değişik aşamadan söz edilecektir.

2.1. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KAVRAMI

Endüstri İlişkileri (Industrial Relations) kavramı, değişik sözcüklerle ifade edildiği gibi, değişik anlamlara da gelmektedir. Gerçekten günümüzde endüstri ilişkileri yanında **İşçi-İşveren İlişkileri, Çalışma Ekonomisi, Çalışma İlişkileri, Çalışma Ekonomisi ve Çalışma İlişkileri** gibi kavramlar da endüstri ilişkilerinin yerine kullanılmaktadır.

Aslında, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri kavramları, birbirinin konularına giren sorunları içermekle birlikte, bu kavramlar birbirinden farklıdır. Çalışma Ekonomisi, genellikle emek piyasalarıyla ilgili sorunları ve ücret konularını kapsamakta; endüstri ilişkileri ise, daha ziyade sendikacılık ve toplu pazarlık konularını ele almaktadır.

Endüstri İlişkileri kavramı, geniş ve dar anlamda olmak üzere iki türde kullanılmaktadır. Geniş anlamda tüm ücretli çalışanların çalışma koşullarını inceleme alanına almakta iken, dar anlamda yalnızca endüstri sektöründe çalışanların çalışma koşullarının belirlenmesi biçiminde kullanılmaktadır. Britannica Ansiklopedisi'ne göre endüstri ilişkileri bireysel ilişkiler (işçi-işveren arasındaki), toplu ilişkiler (işçi sendikaları-işveren sendikaları arasındaki) ve kamu kuruluşlarının düzenlemeleri olarak üç alanı içermektedir. Böylece yasal düzenlemeler, toplu pazarlıklar ve toplu sözleşmeler olduğu kadar bireysel hizmet sözleşmeleri ve işyerindeki bireysel ilişkiler de endüstri ilişkilerinin inceleme konusu olmaktadır. Bu tür geniş anlamdaki endüstri ilişkileri çalışma ilişkilerinin tümünü ve her konusunu kapsadığından “çalışma ilişkileri” anlamında kullanılmaktadır.

Endüstri İlişkilerinin böyle geniş bir anlam kazanması, endüstri ilişkileri sektöründe görülen kurum ve uygulamaların diğer sektörlere de yayılması ve tüm çalışma ilişkilerinde benzer uygulamaların ortaya çıkmasından kaynaklanmaktadır. Endüstri ilişkilerinin dar anlamdan geniş anlama geçmesinde, endüstrileşmiş Batı toplumlarında önce endüstride çalışanlar için tanınan örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının diğer kesimler için de yasallaşması başlıca rolü oynamıştır. Böylece yaygınlaşan sendikal haklar, benzer yasal düzenlemeleri, benzer uygulamaları getirmiş ve bir bütün olarak o toplumun endüstri ilişkileri sistemini oluşturmuşlardır (Ekin,1989, s. 36) .

2.1.1. Endüstri İlişkilerinin Konusu

Endüstri İlişkileri, ister geniş ister dar anlamda kullanılsın, daha çok kurumsallaşmış ilişkileri kapsamaktadır. Sendikalar, toplu pazarlıklar, devletin çalışma yaşamındaki rolü, uyuşmazlık çözüm yolları gibi konuları kapsayan endüstri ilişkilerinde, örgütlenmeler ve örgütler aracılığıyla oluşturulan kurumsallaşmış ilişkiler ağırlıklı yer tutmaktadır. Bu nedenle çok sayıda akademisyen ve uygulayıcı endüstri ilişkilerinde “kurumsal yaklaşımı” benimsemektedir. Kurumsal yaklaşıma göre endüstri ilişkileri “endüstride düzenlenmiş ve kurumsallaşmış ilişkiler konusunda yapılmış çalışmaları” içermektedir.

Buna karşın, endüstri ilişkileri, çalışma yaşamının düzenlenmesine ilişkin “kurumsallaşmış olsun ya da olmasın, çalışma ilişkilerini düzenleyen tüm kuralların yapılması ve uygulanması” olarak anlaşılmaktadır. Endüstri ilişkilerinin incelenmesinde sistem yaklaşımını getiren Dunlop, endüstri ilişkileri sisteminin “belirli bir ortam içinde işyeri, çalışanlar ve endüstri ilişkilerini oluşturan taraflar arası ilişkileri düzenleyen kuralların konulması” ile ilgilendiğini ileri sürmüştür. Sistem yaklaşımı endüstri ilişkilerini oluşturan tarafları, işçi kuruluşları, işveren ve işveren kuruluşları ve çalışma yaşamıyla ilgili kamu kuruluşları olarak belirlemektedir. Endüstri ilişkileri, bugün de benimsendiği gibi, üç taraflı bir ilişkiler bütünü olmakta ve çalışma yaşamına ilişkin kuralların konulmasında üç taraflı bir güç mücadelesi ve etkileşimi yansıtmaktadır.

Endüstri ilişkilerinin konuları arasında kurumsal ilişkilerinin ağırlık taşıması bir gerçek olsa da, günümüzde, çalışma yaşamında bireysel ilişki ve bireysel davranışları inceleme alanına giren çalışmalar yapıldığı da görülmektedir. İşyeri düzeyinde ortaya çıkan kimi

sorunlar, bunların çalışma yaşamından kaynaklanması ve bu sorunlara sendikaların ve işyeri yönetimlerinin giderek daha duyarlı olması nedeniyle endüstri ilişkilerinin inceleme ve araştırma alanına girmektedir.

Endüstri ilişkileri yalnızca kurumsallaşmış ilişkiler alanında kalsa da, işyeri düzeyinden ulusal düzeye çok çeşitli boyutlardaki ilişkileri incelemektedir. Bu durumda, endüstri ilişkilerini düzenleyen genel politikalarından, işyerindeki özel düzenlemelere kadar birçok konu endüstri ilişkilerinin konusu olmaktadır. Örneğin, ulusal düzeyde toplumun sosyo-ekonomik sistemi ile endüstri ilişkileri sistemi arasındaki etkileşim endüstri ilişkilerinin konusu olduğu gibi, işyerinde çalışanların çeşitli tutum ve davranışları da endüstri ilişkilerinin konusu olmaktadır. Değişik düzeylerdeki değişik konuları inceleyen endüstri ilişkileri, çok çeşitli bilim dalları ile ilişkilidir.

Endüstri ilişkilerinin incelenmesinde, en başta, ekonomi ve siyaset bilimine gerek duyulacağı açıktır. Bunun yanında hukuk, tarih, sosyoloji, ve psikoloji de çeşitli konuların incelenmesinde gerekli olacaktır. Bu nedenle endüstri ilişkilerinin tek bir bilim dalı olmak yerine, çeşitli bilim dallarını kapsayan “çok disiplinli” bir nitelik taşıdığı belirtilmektedir (Koray, 1992, s. 27).

2.1.2. Endüstri İlişkilerine Yaklaşımlar

Endüstri ilişkilerini bilimsel bir yaklaşımla ele alan çalışmaları birkaç başlık altında toplayabiliriz. Bunların başında **klasik yaklaşımlarıyla** Webberler gelmektedir. Daha sonra Dunlop, **sistem yaklaşımıyla** endüstri ilişkilerine önemli kurumsal boyutta yaklaşmıştır. Bunların yanında endüstri ilişkilerini kurumsal ilişkiler olarak ele alan **kurumsal yaklaşım**, toplumsal bir olgu olarak inceleyen **sosyolojik yaklaşım** ve endüstri ilişkilerindeki çıkar çatışmasının üzerinde duran **çatışmacı yaklaşım** yer almaktadır.

2.1.2.1. Klasik Yaklaşım

Endüstri ilişkileri alanında ilk kapsamlı çalışmayı yapanlar Beatrice ve Sidney Webb'dir. İlk çalışmalarında işçi sendikalarının işlevleri üzerinde duran Webberler “**işçi sendikalarını, ücretlilerin çalışma koşullarını geliştirme ve koruma amacıyla kurdukları birlikler**” olarak tanımlamışlardır. Sendikaların işlevleri konusunda üç

yöntemden söz eden Webber, toplu pazarlığa ayrıca önem vermektedirler. Diğer iki yöntem olarak, sendikaların çalışma koşullarını tümüyle kendilerinin belirlemesi” veya bu konudaki yasal düzenlemelerin rolü yanında “endüstri ilişkilerinin belirlenmesinde sendikaların özellikle toplu pazarlıklar yoluyla zorlayıcı bir rol oynayacaklarını” ileri sürmüşlerdir.

2.1.2.2. Sistem Yaklaşımı

Dunlop, yapısal-işlevsel-toplumsal yaklaşımı endüstri ilişkilerine uygulayarak, toplumsal sistem içinde endüstri ilişkilerini bir alt sistem olarak açıklamaktadır. Dunlop’a göre “endüstri ilişkileri sistemi, belirli bir zamanda, belirli aktörler, belirli durum ve koşullar ve sistemi birbirine bağlayan bir ideolojinin bileşimi sonucu ortaya çıkmaktadır. Ona göre sistemde üç aktör yer almaktadır; (1) İşverenler ve onların temsilcileri, (2) İşçiler ve onların temsilcileri, (3) Bu konudaki uzmanlaşmış kamu kuruluşları.

Dunlop, belirli durum ve koşulların çok çeşitli olabileceğini belirtirken; (1) İşyeri ve işgücünü etkileyen teknolojik özellikler, (2) Aktörleri etkileyen pazar koşulları ve bütçe sınırlamaları, (3) Toplum içindeki güç dağılımı, önemli başlıkları oluşturmaktadır.

Dunlop’a göre, endüstri ilişkileri, tarafların belirli durum ve koşullar altında, işyerini ve çalışanlar topluluğunu yöneten kuralları koymalarıyla oluşmaktadır. Bu kuralların ortaya çıkmasını etkileyen bir başka unsur da, “ideoloji” olmaktadır. Endüstri ilişkilerinde ideoloji, her aktörün yerini ve rolünü, aktörlerin sistem içinde diğerlerine karşı tutumunu belirleyen görüşler bütünüdür.

2.1.2.3. Kurumsal Yaklaşım

Dunlop’un çalışmasından etkilenerek sistem yaklaşımını İngiliz endüstri ilişkilerine uygulanan Flanders, endüstri ilişkilerinin konusunun belirlenmiş, düzenlenmiş kurumsal ilişkileri içerdiğini, kurumlaşmamış ilişkilerin endüstri ilişkileri sistemi dışında kalacağını ileri sürmüştür. Onun gibi birçok İngiliz bilim adamı da, kurumsal yaklaşımdan yola çıkarak, çalışmalarını var olan kurumlar ve uygulamalar üzerinde yoğunlaştırmışlardır.

Bu yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, endüstriyel ilişkiler sisteminin “çoğulcu” niteliği üzerinde durmaktadırlar. Onlara göre, toplumda değişik çıkarların bulunması kaçınılmazdır ve önemli olan bu çıkarlar arasında uzlaşma sağlayacak yöntemlerin bulunmasıdır. Bu yöntemler toplumu ve sistemi parçalamaktan koruyarak, varlıklarını sürdürmelerini sağlayacaktır.

Endüstri ilişkileri sistemi içinde de uzlaşma sağlayıcı mekanizmalar, toplumların varlıklarını sürdürme amacına hizmet edeceklerdir. Bu görüşün sahipleri, toplu pazarlık süreci ile siyasal uzlaşma süreci arasında birçok benzerlikler bulunduğunu ileri sürmektedirler. Çoğulcu görüş, sistem içindeki değişik çıkarlar arasında uzlaşma sağlanmasına önem verdiğinden, bu yaklaşımı benimseyen toplumlarda çatışmanın yok olmasından değil, fakat çatışmanın kurumsallaştırılmasından söz edileceğini belirtmektedirler.

2.1.2.4. Sosyolojik Yaklaşım

Bu yaklaşımı benimseyenler için, diğer yaklaşımlar, insan ve insan davranışlarını önemsemeksizin yalnızca kurumları incelemekle yetinmektedirler. Oysa endüstri ilişkilerinde yer alan insan bu ilişkilerin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu yaklaşımı benimseyenler çalışanların işe uyumları, işteki doyumları, çalışma çevresiyle dışardaki çevre koşullarının etkileşimi vb. gibi bir çok etmenin çalışma ilişkileri içinde ele alınması gerektiğini belirtmektedirler.

Sosyolojik yaklaşımla yapılan araştırmalarda, çalışanların tutum ve davranışlarını inceleyen araştırmacılar, yönetimde davranış bilimlerinin de önemini arttırmaktadırlar. Örgütlerin ve bunlar arasında endüstriyel işletmelerin yönetiminde giderek insan ilişkilerine önem veren ve insan kaynaklarını en iyi biçimde kullanmaya yönelik yönetim felsefelerinin ortaya çıktığı bilinmektedir. Özellikle gelişmiş ekonomilerde belirli doyum noktalarına ulaşmış, buna karşın, öğrenim ve beklenti düzeyi yükselmiş çalışanların, çalışma yaşamında ortaya çıkardıkları sorunlar değişik olmaktadır.

2.1.2.5. Çatışmacı Yaklaşım

Emek ve sermaye arasındaki çıkar çatışmasının uzlaşmaz olduğunu ileri süren Marxist anlayış, bugün de endüstri ilişkilerinde yer alan bir görüşü yansıtmaktadır. Ücretin ve karın birbiriyle ters orantılı olarak azalıp çoğalacağını söyleyen Marx'a göre, endüstrileşmenin hız kazanması ve sermayenin büyümesi emek-sermaye karşıtlığını arttıran bir etken olmakta ve işbölümü ile makina kullanımı genişlediği ölçüde çalışanlararası yarışma büyümekte ve ücretler kısıtlanmaktadır (Koray, 1992, s. 30).

2. 2. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN GEÇİRDİĞİ AŞAMALAR

Endüstri ilişkilerinin gelişim çizgisi içinde belirgin bazı özelliklerin ön plana çıktığı değişik aşamalardan söz edilebilir.

Birinci aşama, devletin çalışma yaşamına hemen hemen hiç karışmadığı, çalışma yaşamındaki geçerli kuralların işçi-işveren arasındaki bireysel sözleşmelerle biçimlendiği aşamadır. Daha önce de değindiğimiz gibi bu aşamada, işçinin işveren karşısındaki zayıf konumu hizmet sözleşmelerinin gerçek bir sözleşme niteliği kazanmasını engellemiştir. Bunun yanında henüz çalışanları koruyucu önlemler getiren bir İş Hukuku da yaratılmış değildir. Devlet çalışma yaşamı karşısında koruyucu değil, seyirci rolededir; ancak çalışanların örgütlenip güçlenmesi açısından yasaklar getirmeyi de gerekli görmektedir.

İkinci aşamada çalışanların örgütlenmesi ve siyasal demokrasi yolunda toplumlarını yönlendirmeleriyle birlikte devletin de çalışma yaşamında seyirci kalmasına olanak kalmamıştır. Devletin en azından belirli konu ve koşullara ilişkin olmak üzere çalışanları koruyucu hukuk kuralları getirmesi bir zorunluluk olarak doğmuştur. Özellikle günlük çalışma süresinin sınırlanması, kadın ve çocukların korunması, işyerlerinde asgari sağlık ve güvenlik koşullarının sağlanması gibi konularda getirilen hükümlerle çalışma yaşamının biraz olsun düzelmesi sağlanmıştır. Bu aşamada işçilerin sendikalaşmasına ilişkin yasakların da kaldırılması sağlanmış ve sendikal örgütlenme yasal güvenceye kavuşmuştur.

Üçüncü aşama olan örgütlenme haklarının yaygınlık kazanması (toplu ilişkiler dönemi), devletin çalışma yaşamına karışarak İş Hukuku kurallarını oluşturduğu ikinci

aşamayı izlemiştir. Bu dönemde devlet karışımıcı rolünü arttırarak sosyal devlet anlayışına ulaşmıştır. Devletin kapitalist ekonomik düzen içinde bu düzeni sürdürecektir ve sağlamlaştıracak biçimde iki sosyal kesim arasındaki çelişkileri ve mücadeleyi azaltacak bir hakem rolü oynaması ve buna uygun bir politika izlemesi gerekmiştir. Bu politika içinde ilk önce çalışanları koruyucu önlemler getiren bireysel iş hukuku, daha sonra işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını güvenceye alan toplu iş hukuku yaratılmıştır. Endüstri ilişkileri taraflarının örgütlenmesiyle endüstri ilişkileri toplu ilişkiler, kurumsal ilişkiler biçimine dönüşmüştür.

Bu üçüncü aşamada devletin müdahaleci rolü ve yasal düzenlemelerin koruyucu rolü varlığını sürdürmekle birlikte, taraflar arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde toplu pazarlık ve toplu sözleşmeler daha belirleyici bir ağırlık kazanmıştır. Devlet ise, taraflar ve değişik çıkarlar arasında denge ve uzlaşma sağlayıcı bir rol oynamaktadır. Örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının endüstri kesiminin dışına taşarak yaygınlık kazanmasıyla oluşan bu aşamada, toplumun ücretliler toplumu, örgütlü toplum olması gibi, ücretlilerin büyük çoğunluğunun toplu sözleşme kapsamına alındığı bir toplum modeli ortaya çıkmaktadır (Ekin, 1993, s. 19).

Endüstri ilişkilerinin **bugün ulaştığı aşamada** uluslararası normların ortaya çıkışı da önem taşımaktadır. Gerçekten Uluslararası Çalışma Örgütü'nün kurulması ve çalışma yaşamıyla ilgili genel ve temel standartların ortaya konulması ile ulusal normları etkileyici bir yasal çerçeve oluşturulmuştur. Bu çerçeve içinde üye ülkelere, kendi ulusal normlarını uluslararası standartlara uydurma yükümlülüğü getirilmektedir.

Uluslararası bir çalışma hukukunun doğması fikri 19. yüzyıla dek uzansa da, Uluslararası Çalışma Örgütü-ILO (International Labour Office), ancak Milletler Cemiyeti'nin kurulması ile yaşama geçirilmiştir. Ayrıca bu ilk kuruluş sürekli olmamış, İkinci Dünya Savaşı ile birlikte ortadan kalkmıştır. Ancak savaş sonrasında (1946) Birleşmiş Milletler'e bağlı bir kuruluş olarak yeniden kurulmuştur.

ILO, üye ülkelerin hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan üçlü bir yapı göstermektedir. Bu üçlü yapı içinde karar verme organları oluşmaktadır. Çalışma hukuku ile ilgili uluslararası standartların ortaya çıkmasına çalışan ILO'nun çeşitli konularda formüle ettiği sözleşme ve tavsiye kararları vardır. Sözleşmeler, onaylayan

lkeler açısından bağlayıcı duruma gelirler. Bu sözleşmenin uygulanıp uygulanmadığını denetleme yetkisi bulunan ILO'nun, kuşkusuz, ne ölçüde etkili olduğu tartışmalıdır. Tüm uluslararası kuruluşlar ve normlar gibi, ILO'nun etkisinin sınırlı kaldığı açıktır. Yine de uygulamayı denetleme komisyonlarının her yıl düzenlenen alışma Konferansı'na sundukları raporlar, bu raporlarda eleştiri konusu ülkeler üzerinde caydırıcı etkiler yapmaktadır. Ayrıca alışma yaşamıyla ilgili bu sözleşmelerin, onaylayan ülkelerdeki çalışanları cesaretlendirici etkileri olduğu da açıktır.

Genel olarak uluslararası sözleşmelerin ülke hukukları üzerinde bir yeri (supra-national) ve niteliği olsa da, caydırıcı etkileri dışında yaptırım güçleri sınırlı kalmaktadır. Ancak yine de uluslararası bir çalışma hukukunun doğması ve sosyal gelişmelere önem veren bir hukuk düzeninin oluşturulması çabalarının önemi yadsınamaz. Çalışma yaşamında ve çalışma koşullarında asgari bir standardın oluşması açısından büyük farklılıkların yaşandığı yeryüzünde, Uluslararası alışma rgt'nün varlığı bu farklılıkların azaltılması açısından büyük önem taşımaktadır (Kaya, 1995, s. 41).

BÖLÜM 3

GLOBALLEŞME VE GELİŞMİŞ ÜLKELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Bu bölümde, globalleşen ekonomide gelişmiş ülkelerin endüstri ilişkileri özetlenmektedir. Endüstri ilişkileri sistemlerini sosyo-ekonomik yapı ile bütünleştirme becerilerini göstermiş olan gelişmiş ülkelerde de bazı sorunların yaşandığı bir gerçektir. Burada, gelişmiş ülkelerdeki sorunlara ve yeni eğilimlere de değinilmiştir.

3.1. GELİŞMİŞ ÜLKELERDE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN NİTELİĞİ

Birçok konuda olduğu gibi, endüstri ilişkileri sistemi konusunda da gelişmiş ülkelerin tümü için tek bir sistemden veya ortak özelliklerden söz etmek mümkün değildir. Birbirine benzer özellikler olduğu gibi, birbirinden çok farklı özellikleri de bulunmaktadır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri ile Batı Avrupa ve Japonya arasında sendikalaşma düzeyi, sendikal politikalar, toplu pazarlıkların yapısı, sendika-hükümet ilişkileri gibi birçok önemli farklılıklar bulunduğu açıktır. Belki her ülkede geçerli ortak özellikler olarak, sendikal hakların tanınması, toplu sözleşme ağırlıklı bir düzene ulaşılması, üçlü veya ikili karar organları oluşturulması gibi özelliklerden söz edilebilir. Buna karşın kurumlar, süreçler ve politikalar birçok ülkede çok farklı özellikler göstermektedir.

Yine de, endüstri ilişkilerinin temel özelliği olarak bu ülkelerin ortak bir noktaya geldikleri söylenebilir. Bu, endüstri ilişkileri sistemini sosyo-ekonomik yapı ile bütünleştirmelerinde görülmektedir. Gerçekten, başlangıçta sendikal örgütlenmeyi reddeden kapitalist toplum modeli, zaman içinde işçi hareketini gerek sendikalar, gerek işçi partileri yoluyla toplumla bütünleştirme becerisini göstermiştir. Kuşkusuz parlamenter demokrasinin işçi hareketi tarafından kabulü ve bu yolda örgütlenmeye gidilmesi, bu bütünleşmede belirleyici faktör olmuştur. Bu süreç içinde, emek ve

sermaye arasındaki “uzlaşmaz” sayılan çıkar çatışması da, siyasal yapıda olduğu gibi, çeşitli kurum ve mekanizmalarla “uzlaşılır” kılınmıştır. Bir başka deyişle kapitalist toplum emek ve sermaye arasındaki çıkar çatışmasını ortadan kaldırmamış, ancak “çatışmayı kurumsallaştırma” becerisini göstermiştir. Sendikal ve siyasal örgütlenme hakları ile, toplu pazarlık ve grev uygulamaları ile, gelirin yeniden dağıtılmasını öngören sosyal politika önlemleri ile, üretim sürecindeki, temel çıkar ayrılığı kendini ifade ve belirli ölçüde de olsa çözülme olanağı bulmuştur.

Bu gelişme modeli içinde, taraflar arasında sosyal, ekonomik ve siyasal yapıya ilişkin bir uzlaşma (consensus) söz konusudur. Böyle bir uzlaşma taraflar arasında çıkar çatışmasının varlığını kabul etmekte, ancak bu çatışmayı taraflar arasında belirli bir güç dengesi sağlayarak ve sistemin içerdiği kurum ve mekanizmaları kullanarak çözmeyi öngörmektedir. Kapitalist ekonomi ve liberal demokrasiyi öngören bu model, büyümeyi özel girişime bırakmakta, ancak bölüşümde siyasal yapının reformcu bir nitelik taşımasını gerektirmektedir (TISK, Yayın No: 115, s. 10).

Üretimde insan gücünün yerini makina gücü ve enerji kaynaklarının alması ile başlayan sanayileşme süreci, toplumların sosyal, kültürel ve ekonomik yapısında pek çok yenilikleri beraberinde getirmiştir. Çalışma hayatının bu yeniliklerden etkilenmediğini söylemek mümkün değildir. Gerçekten, endüstrileşme süreci içinde meydana gelen her türlü değişim, çalışma hayatını da etkilemekte, bu etkileşim ferdi ve kolektif iş ilişkilerinde yeni arayışlar ve uygulamalar getirmektedir.

Teknolojik ilerlemeler, maliyetlerin düşmesi, asgari maliyetle azami kalite sağlama çabası, işçi sayısının ve fazla çalışma sürelerinin azaltılması, esnek üretim sistemleri ve mesleki esneklik kavramlarını beraberinde getirmiş; bunun sonucu olarak sıfır hata, stoksuz çalışma, fason üretim, tam zamanında üretim, toplam kalite, yüksek verim gibi yeni anlayışlar çalışma hayatının vazgeçilmez unsuru haline gelmiştir.

Geleneksel siyasi blokların ortadan kalktığı, her alanda liberal eğilimlerin güçlendiği, teknolojik gelişmenin sınır tanımaz bir biçimde önemli değişmelere yol açtığı 20. yüzyılın bu son yıllarında, yeni ve çok önemli bir kavram olarak ortaya çıkan bir diğer konu küreselleşmedir. Ulusların birbirleri ile olan bağımlılıklarının arttığı, iktisadi gelişmelerin büyük ölçüde uluslararası etkileşim içine girdiği günümüzde, ülkeler

hergün artan ve çeşitlilik kazanan sorunlara ortak çözüm arayışı içine girmektedirler. Teknolojik ilerlemelerin bir diğer sonucu işletmelerin hızla artan uluslararası rekabet koşullarına ayak uydurmaları zorunluluğudur. Hergün artan rekabet, işletmelerin 24 saat durmaksızın çalışmasını zorunlu kılmaktadır.

Endüstriyel ilişkilerde yaşanan tüm bu değişimler, çalışma hayatını düzenleyen normlarda da yenilik ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. Zira mevcut çalışma hayatı kuralları iş piyasasının ihtiyaçlarını karşılar nitelikte değildir. Bu durum çalışma hayatında daha az kural, daha az mevzuat, buna karşın çok esneklik, daha çok serbesti olarak ifade edilen “esneklik-fleksibilite” arayışlarını da beraberinde getirmiştir. Bu düşünceden hareketle, ücrette esneklik, ücret dışı işgücü maliyetlerinde esneklik, fonksiyonel esneklik, iç esneklik, çalışma saatlerinde esneklik, bugün çalışma hayatının üzerinde durduğu konuların başında gelmektedir (Yavuz, 1995, s. 17).

2000’li yıllarda yaşanacak gelişmelerin kökeninde kuşkusuz “verimlilik” ve “bilgi” kavramları yatmaktadır. Verimlilik artışı, birçok gelişmiş ülkede milli politika haline gelmiştir. Rekabet açısından avantajlı duruma geçebilmenin, ekonomik kalkınmayı hızlandırmanın ve problemleri asgariye indirmenin yolu, ülke çapında verimlilik artışını ve eğitimi ilke edinen politikalar üretilmesiyle yakından ilgilidir.

Gelişmiş ülkelerdeki işçi sendikaları, işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çaba harcarken, en az bir o kadar da “Verimlilik”, “Üretim Artışı”, “Kalite” gibi önemli konularla ilgilenerek, işletmelerin gelişmelerine katkıda bulunmaktadır.

3. 2. GELİŞMİŞ ÜLKELERDEKİ SORUNLAR VE YENİ EĞİLİMLER

Batı’nın gelişmiş ülkeleri, endüstri-sonrası toplumlarına dönüşmektedir. Bu yapısal değişim birçok olumlu gelişmenin yanı sıra olumsuz gelişmelere de yol açmaktadır. Örneğin, başlangıçta teknolojik avantajları nedeniyle pazar üstünlüğünü ele geçiren ve böylece ekonomik büyümelerini hızla sürdüren Batı toplumları, bu büyümeden çalışanlara da büyük paylar verebilmişlerdir. Ancak yeni-endüstrileşmiş toplumların ortaya çıkışı ve dış rekabetin artışıyla, maliyet hesaplarının önemi artmış ve endüstriyel üretimin daha elverişli maliyetler sunan gelişmekte olan ülkelere kayması gibi bir gelişme yaşanmaya başlanmıştır. Sermayenin ve emeğin hızla mobilize olduğu bir

Üretim dönemine girilmiştir. Öte yandan, ileri teknoloji kullanımı da giderek daha az sayıda işgücü kullanımını getirmektedir. Bu nedenle, işletmeler, hem daha az, hem daha esnek bir işgücüne gereksinim duyarak, sürekli bir yeniden yapılanma sürecine girmektedirler (TİSK, Yayın No:106, s. 44).

Yaşanılan yapısal değişim ve ekonomik darboğazlar, herşeyden önce, işgücü piyasasını ve çalışanları ciddi biçimde etkilemektedir. Örneğin, İkinci Dünya Savaşı sonrasında uygulanan politikalarla tam istihdam amacını büyük ölçüde gerçekleştiren Batı Avrupa lkelerinde, 1970 ortalarından bu yana uzun süreli ve yaygın bir işsizlik yaşanmaktadır. Bugün Avrupa Birliği genelinde % 9 dolayında olan işsizlik oranı, sayısal olarak 16 milyon insan demektir. İşsizlerin yaklaşık yarısı da, bir yıl ve daha uzun süreli işsizdir. Özellikle işgücü piyasasına yeni girmek isteyen gençler ve kadınlar arasında işsizlik artmaktadır.

Öte yandan ekonominin geçirdiği yapısal değişim içinde endüstride çalışan sayısı sürekli azalmaktadır. Geçmişte büyük ölçüde istihdam olanağı yaratan endüstri sektörünün yerini bu kez hizmet sektörü almıştır. Hizmet sektörünün büyümesiyle birlikte, kadın istihdamı da sürekli büyüyen bir seyir izlemektedir.

İşgücü yapısı içinde bir değişim de, yine ileri teknoloji kullanımına bağlı olarak, işgücünün çok çarpıcı biçimde iki ayrı grupta yoğunlaşması olmaktadır. Bir yandan yüksek nitelikli işgücü isteyen işler çoğalmakta ve bu işlerde çalışanlar için çalışma koşulları yükselmekte, öte yandan yeniden yapılanma süreci içinde giderek nitelik yitiren ve gereksiz konuma gelen bir işgücü oluşmaktadır. Buna bağlı olarak niteliksiz işgücünün çalışma koşulları, giderek kötüleşmektedir. Her ne kadar bunların eğitim çabalarıyla işgücüne yeniden kazandırılmasına alışılmaktaysa da, bu çabalardan daha çok örgütlenmiş işçi kesiminin yararlandığı da bilinmektedir.

Sonuç olarak, ekonominin yeniden yapılanması içinde işgücü piyasasında bir yandan işsizlik büyümekte, öte yandan çalışanlar arasında büyük ayrımların ortaya çıktığı bir piyasa oluşmaktadır.

İşgücü piyasasındaki tüm bu değişikliklerin, sendikalar ve endüstri ilişkileri sistemi açısından önemli sorunlar yarattığı da açıktır. Herşeyden önce geleneksel olarak

sendikalaşmadan yana olan endüstri işçisi azalırken, sendikaların üye sayılarında düşüşler görülmektedir. Hizmet sektöründe çalışan beyaz-yakalı işçinin sendikaya bakış açısı çok farklı olmaktadır. Gerek benimsedikleri değerler, gerek bireysel çıkarlarını daha ön plana almaları nedeniyle beyaz-yakalı işçilerin sendikalaşma eğilimleri düşük olmakta, ayrıca sendikalaşmalar da artık sendikaların tüm çalışanlara ilişkin bir bütünleşme ve çıkar birliği yaratabilmeleri kolay olmamaktadır.

Endüstri ilişkileri açısından 1980’li yıllardan sonra ortaya çıkan genel eğilimleri şöyle özetleyebiliriz:

- Ülkeden ülkeye farklılık göstermesine karşın, sendikaların etkinlik ve rollerinde bir azalma sözkonusudur. Bunun nedenini, üye sayısındaki azalmaya ve liberal ekonomi politikalarının önem kazanmasına bağlayabiliriz.
- Toplu pazarlıklar, merkezden uzaklaşmakta ve işletme düzeyine doğru inmektedir. Buna bağlı olarak da, işyerindeki endüstri ilişkilerinin ve işyeri yönetimlerinin ilişkileri belirlemedeki etkinlikleri artmaktadır.
- 1970’li yıllarda çok tartışılan, işçilerin yönetime katılma uygulamaları, önemini kaybetmektedir. Buna karşılık, işyeri yönetimlerinin girişimleriyle başlatılan ve işe yönelik amaçlar taşıyan proje ve uygulamalar önem kazanmaktadır.

BÖLÜM 4

TÜRKİYE'DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİ

Türkiye'de, Osmanlı İmparatorluğu'nun son yıllarında madencilik, dokuma, ağaç işleri, gıda, toprak ürünleri, deri gibi birkaç işkolunda endüstrileşme başlamışsa da, gerçek bir endüstrileşme hamlesi Cumhuriyet döneminden sonra gerçekleşmiştir.

Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana, bazen kamu girişimciliğine, bazen özel girişimciliğe daha çok önem verilen dönemler geçirilmiş, sonuç olarak, özel kesimin yanında yer alan önemli bir kamu kesimi doğmuştur. Sendikalarla ilgili ilk yasal düzenlemelerden sonra da, ilk ve önemli örgütlenmeler kamu kesiminde görülmüştür. Bu nedenle Türkiye'de devlet, yönetici devlet olmanın yanında, "girişimci ve işveren devlet" olarak, endüstri ilişkilerinin belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu rol, yalnızca yasaların çıkarılması ve sosyo-ekonomik politikaların belirlenmesiyle sınırlanmamakta, devlet, ayrıca, önemli bir kesimin toplu pazarlıklarında pazarlığın bir tarafı olarak yer almaktadır.

Kalkınma sürecinde "planlı kalkınma dönemleri" de geçiren Türkiye'de amaç, her zaman, hızlı bir endüstrileşme olmuş, ancak istenilen hızda endüstrileşme gerçekleştirilememiştir. Endüstrinin gerek ekonomik yapı içindeki yeri, gerek endüstride çalışanların sayısı açısından geniş kapsamlı bir endüstri ilişkileri yaratma konusunda koşullar yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle sınırlı sayıda çalışanları kapsayan sendikalaşma ve toplu pazarlık uygulaması var olmakta, bunlar da, geçirilen siyasal çalkantılardan olumsuz yönde etkilenmektedir.

Bugün Türkiye'de endüstri ilişkileri sistemi daha çok endüstri ve hizmetler kesiminde yer alan büyük işletmelerde çalışanları kapsamaktadır. Bu kesimlerdeki küçük işletmelerin büyük çoğunluğu için toplu ilişkiler henüz gerçekleşmediği gibi, tarım kesimi ve kamu personeli için de sendikal haklar söz konusu değildir. Bu nedenle sınırlı bir kesim için söz konusu olan sendikalaşma ve toplu pazarlık hakları ve uygulaması, Türkiye'deki endüstri ilişkilerini de sınırlamaktadır (Ekin, 1993, s. 18).

4.1. TÜRKİYE'DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN TARİHSEL GELİŞİMİ

Türkiye, cumhuriyetin kuruluşu ile birlikte bir yandan çağdaş bir toplum olmanın gerektirdiği yasal ve kurumsal düzenlemelere giderken, öte yandan da, endüstrileşme çabalarına hız vermiştir. Bugün de sürüp giden bu çabalarla, kuşkusuz önemli bir yapısal değişim içine giren Türkiye'de yine de bir geçiş toplumu olmanın özellikleri yaşanmaktadır. Özellikle istihdamın dağılımı açısından tarım sektörü ağırlığını hala korumakta, “ücretsiz aile işçiliği” istihdam içinde önemli bir yer tutmakta ve bir geçiş toplumu olmanın özellikleri ve sorunları endüstri ilişkilerine de yansımaktadır.

4.1.1. Loncaların Çöküşü ve İlk İşçi Hareketleri

Bilindiği gibi “Loncalar” bir ekonomik ve sosyal sistem olarak uzun asırlar boyu üretim ve çalışma ilişkilerini düzenlemiştir. Batı Avrupa’da ve Osmanlı-Türk toplumunda usta, kalfa ve çırak ilişkilerinin kendi iç yapısı içinde düzenlendiği bu sistem, ülkelerin bir çoğunda XIX. yüzyıla kadar canlılığını sürdürmüştür. Buna karşılık günümüzde küçük zanaat hayatı gelişme halindeki ülkelerde ve Türkiye’de hala üretim ve istihdamın önemli bir bölümünü oluşturmaktadır.

Batı Avrupa’da endüstri devrimiyle ekonomik şanslarını kaydederek çöken bu sistemin usta ve kalfaları, yeni ortaya çıkan fabrika sanayiinin vasıflı işgücünü oluşturmuşlardır. Osmanlı toplumuna Batı’nın fabrika sanayii ürünlerinin kapitülasyonların yarattığı olanaklarla rahatlıkla girebilmesi, küçük zanaat hayatının ağır bir darbe yemesine yol açmıştır. Bu çöküş bir sanayileşme hareketi ile tamamlanamadığı için, zanaat hayatının işsiz kalan usta ve kalfaları sanayi işçisi haline dönüşememiş ve “meslek sendikacılığı” ortaya çıkmamıştır. Böylece Batı’daki organik zanaat hayatından fabrika sanayiine geçiş modeli, Osmanlı toplumunda aynı örneği tekrar edememiştir.

Aslında Osmanlı toplumunun son devresinde, çalışma sorunlarının niteliğini anlayabilmek için, toplumun Cumhuriyet öncesi dönemdeki sanayileşme hareketlerini, bu hareketlerin hızını ve sanayileşme hareketi içinde özel, yabancı ve kamu girişimlerinin genişliğini bilmek gerekir. O dönemlerde, uzun asırlar egemen olan küçük zanaat hayatı yanında, özellikle ordunun ve devlet örgütünün ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla devlet sermayesi ile kurulan askeri kökenli fabrikalar dikkati

çekmektedir. Ayrıca, yerli özel kesim ve giderek dışarıya bağılaşma sürecinde gelişen tekerci yabancı girişimler de o döneme ilişkin sanayi hareketi içinde yer almaktadır.

Batı'nın endüstri devrimi, yalnızca küçük zanaat hayatını olumsuz yönde etkilemekle kalmamış, XVI. yüzyıldan bu yana gelişme çabaları içinde bulunan endüstrileşme hareketlerini de köklü bir şekilde etkilemiştir. Böylece, İmparatorluğun son yıllarında tarım-dışı sektörlerde, üretim biçimi aynı anda 4 farklı aşamada bulunmaktadır;

- Üretimin büyük bir çoğunluğu hala küçük üretim adı verilen zanaatkarlık aşamasındadır.
- Bağımsız küçük üretimin yanı sıra, ticaret sermayesinin küçük üreticileri yavaş yavaş egemenliği altına aldığını da gözlemekteyiz.
- Parça başına iş gördürme sistemi yanında, imalathane (manufacture) sisteminin de Osmanlı İmparatorluğu'nun son yıllarında var olduğunu görüyoruz.
- Tarım-dışı kalan alanlarda Osmanlı üretiminin oldukça küçük bir kısmı fabrikalarda gerçekleştirilmektedir.

Böylece, Cumhuriyet öncesi dönemde “temel sanayi kurulamamış, sanayi, yakın pazar için tüketim malları üretecek şekilde oluşum göstermiş ve Osmanlı Sanayii, ülkedeki maden üretimi ve tarımsal üretimle sağlıklı bir bütünleşme gösterememiştir”.

Kuşkusuz böyle bir sanayi yapısı, endüstri ilişkileri sistemini de geniş ölçüde etkilemiştir. Gerçekten, yüzyılın ikinci yarısında, çalışma hayatı ile ilgili yasaların, esas itibariyle tek yönlü nitelikte ortaya çıktığını görüyoruz. 1860 da Mecelle'nin (Mecelle, Osmanlı Devleti'nin Medeni Kanunu) kabulü, loncaların çöküşünü hızlandırmıştır. Mecelle tıpkı Batı'da olduğu gibi liberal ekonomik düşüncenin etkisiyle, işçi-işveren ilişkilerini her türlü müdahaleden uzak, bireysel akit sistemi içinde düzenlemek istemiştir. Aslında Mecelle Tanzimat Devresi'nde (1839) pozitif hukuk düzeninin kurulması yolunda olumlu bir adım olmuştur. Ancak, çalışma ilişkilerini “icare-i ademi” (adam kirası) başlığı altında düzenlemesi ve Roma Hukuku'nda olduğu gibi insan çalışmasını kira akdi içinde ele alması ve işçiyi “nefesini kiraya veren kimse” (ecir)

olarak tanımlaması, “çalışma ilişkilerinin düzenlemesine oldukça ilkel, bireyci ve liberal bir görüş getirmiştir”.

II. Meşrutiyet’in ilanı, sosyal siyaset yönünden yeni bir devrin başlangıcı olmuştur. Meşrutiyet’in ilanı ile ortaya çıkan nisbi özgürlük havası içinde, siyasal faktörlerin etkinliğini daha fazla artırarak, ağır çalışma koşullarına tepkiyle birleşen ve sayıları 35’e varan grev hareketi süratle ortaya çıkmıştır. İşçi hareketlerinin daha etkin bir hale girmesinde siyasi nitelikte işçi derneklerinin de önemli etkisi olmuştur. Bu kısa zaman süresi içinde hızla yoğunlaşan, önemli bir kısmı kamu hizmetlerinde ve yabancı şirketlerde ortaya çıkan grev hareketleri, “İttihat ve Terakki” iktidarının grev hareketlerine karşı önemli bir yasa getirmesine yol açmış ve böylece 1909 tarihinde ünlü “Tatil-i Eşgal Kanunu” çıkarılmıştır. Bu kanun hükümetten imtiyaz ve ruhsat olarak kurulan ve genel hizmetlerle ilgili faaliyetlerde bulunan müesseselerde sendika kurulmasını yasak etmiş ve yürürlükteki çalışma şartları yüzünden işçi ile işveren arasındaki çıkan uyuşmazlıkların seçilen temsilciler aracılığıyla çözümlenmesine ilişkin uzlaştırma esaslarına yer vermiştir (Çelik, 1971, s. 11).

Bu yasa sadece kamu hizmetlerinde grev yapmayı ve sendikalaşmayı yasaklamasına rağmen, bu sektörler dışında o gün için önemli miktarda işgücü istihdamı söz konusu olmadığından sendikacılık geniş ölçüde zayıflamıştır. Bu tarihi izleyen devrede, çoğunluğu sol eğilimli olan bazı siyasi partilerin de kurulduğunu görüyoruz. Sendikacılık hareketleri böylece önemli bir baskı içine girerken, aynı yıl çıkarılan Cemiyetler Kanunu, çalışanların istihdam koşullarına karşı olan direnmelerinin siyasi derneklere doğru kaymasında önemli bir etken olmuştur (Dereli, 1975, s. 286).

Ulusal mücadele ve Cumhuriyetin kuruluşuna kadar, zaman zaman grev yasaklarına rağmen siyasi-doktriner cereyanlarla beslenen grev hareketlerine rastlanmıştır. Ulusal bağımsızlık mücadelesi yıllarında işçi hareketinin bu mücadeleyi daima desteklemekten geri kalmadığını, hatta iş mücadelelerini, bağımsızlık hareketinin başarısı için bir araç olarak kullanmaya çalıştığını görüyoruz.

4.1.2. Cumhuriyet Öncesi Endüstri İlişkilerinin Özellikleri

Cumhuriyet dönemine kadar olan devrede endüstri ilişkilerinin gelişmesinin ana özelliklerini, aşağıdaki şekilde özetleyebiliriz:

- İşçi hareketleri, sanayileşmeden soyutlanamayacağı için İmparatorluğun sınırlı sanayileşmesinden dolayı nicel ve nitel yönden sınırlı kalmıştır.
- Devlet müdahalesi, yalnızca madencilik sektöründe üretimi arttırmaya yönelik yasal düzenlemeden ibaret olmuştur.
- Devletin gerek kamu, gerekse özel ve yabancı şirketlerdeki istihdam koşullarına uzak kalışı, bireysel hizmet ilişkisinin esas itibariyle çalışanlar aleyhine sonuçlar vermesine yol açmıştır.
- İstihdam koşulları, zaman zaman siyasal-doktriner akımlardan etkilenmekle beraber, kötü istihdam koşullarından doğan işçi direnişlerine, dernek, cemiyet ve benzeri şekildeki işçi örgütlenmelerine neden olmuştur.
- Siyasal rejimdeki, nisbi hürriyet havasının etkisiyle daha da yoğunlaşan işçi hareketleri, sistematik bir iş yasasının kamu girişimi yoluyla çalışanlar lehine hazırlanıp çıkarılması yerine, grev ve sendika yasaklarına dönük bir yasal düzenlemeye yol açmıştır. Böylece işçi hareketlerine, mesleki amaçlar yerine siyasal eğilimler nisbi kuvvet kazanmıştır.
- Bu nitelikleriyle işçi hareketleri, Batı'daki örneklerine, ilk kuruluş yılları itibariyle benzerlik gösterme eğilimi taşımıştır.

4.1.3. Cumhuriyetin İlk Dönemi

Cumhuriyet sonrası döneme kısaca bakacak olursak, Türk sendikacılık hareketinin dağınık, hukuksal dayanakları itibariyle yetersiz, hükümetlerin ve kamuoyunun anlayışına ulaşamamış bir durumda olduğunu görürüz. İşte bu koşullar içinde Cumhuriyet dönemi başlamıştır. Hatta Kurtuluş Savaşı'nın son yıllarında ülkede çalışan

bütün işçileri kavrayacak ve onların çalışma koşullarını düzenleyecek bir yasanın sakıncaları ortaya konularak, böyle bir yasanın geri kalmış iş alanlarının gelişmesini önliyeceği görüşü savunularak her iş alanı veya bölgesi için ayrı kanunların hazırlanması gereği önemle ileri sürülüyordu (Çelik, 1971, s. 16).

Cumhuriyet sonrası dönemin bilindiği gibi en önemli hareketi 1923’de yapılan“Türkiye İktisat Kongresi” dir. Kongre ulusal ekonomik politikanın belirlenmesini amaçlıyor, özellikle ekonomik politikanın devletçiliğe veya özel kesime dayalı olarak geliştirilmesini açıklığa çıkarmayı öngörüyordu. Kongrenin 1923-1933 döneminde Türk ekonomisine liberal bir politikanın egemen olmasına olanak hazırlamıştır.

İmparatorluk’tan bu yana sendikacılık ve grev hareketlerini sınırlayan, yalnızca “Tatil-i Eşgal Kanunu” olmasına karşın, 1921-1936 döneminde Türkiye’de işçi hareketlerinin güçlendiğini söylemek mümkün değildir. “Liberal dönemin endüstri ilişkileri yönünden değerlendirmesi”ni şöyle özetleyebiliriz:

- Bir yandan Ulusal Kurtuluş Savaşı yıllarında kabul edilen madenlerde çalışan işçileri korumaya yönelik yasalar yanında, İktisat Kongresi ile yeni çalışma sorunlarının ortaya atılmasıyla bu konulara ilgi genişlerken, yeni “Anayasanın liberal hükümleri” ve “Borçlar Kanunu”nun hizmet sözleşmelerini ilk defa düzenlemeye başlaması, daha sonra çıkarılan “Hafta Tatili”, “Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri, Kanunları”, genel sağlıkla ilgili yasa, çalışanlar lehine olumlu atılımların yapılabilmesine yol açmıştır.
- Bu olumlu gelişmelere tamamen ters yönde ise, “Tatil-i Eşgal Kanunu” hala çalışanlar aleyhine uygulanırken, “Tahrir-i Sükun Kanunu” ve “Ceza Kanunu” değişiklikleri, siyasal rejimin özellikleri yanısıra, sosyal ve kültürel koşulların da ilavesiyle sendikaların gelişmesine olanak sağlamamıştır.
- Böylece Devlet çalışanların kamu müdahalesi yoluyla sınırlı korunmasını öngören iş yasaları çıkarılması sistemini tercih etmiştir.
- Böyle bir tercihte, 1933’lere kadar süren liberal ekonomik gelişme sistemine dayalı ekonomi politikasının da önemli bir etken olduğu açıktır. Bir ölçüde devlet ulusal sanayinin kuruluşunda hür teşebbüsün fonksiyonlarını daha rahat koşullar içinde ve etkin bir biçimde sağlamasına özen göstermiştir denilebilir.

- Benzer nitelikteki düşünce sistemi, özel girişimin yerini devlete terkettiği 1934 sonrası devletçilik uygulamasında da devletin işveren oluşu açısından düşünülebilir.
- Böylece devletin takip ettiği ekonomi politikası ile, iş yasalarının egemen karakteri arasında kuvvetli bir uygunluk göze çarpmaktadır (Ekin, 1989, s. 230).

4.1.4. Devletçiliğe Geçiş

Tüm iç ve dış ekonomik koşullar, 1930'lardan sonra ülkemizde kalkınmayı, devlet sermayesine dayamaya, özel girişimi devlet kontrolü altına almaya ve ekonomiyi daha etkin bir şekilde planlamaya zorlamıştır. Böylece 1932'lerden itibaren birbiri ardından alınan önlemlerle, devletçilik uygulaması hızla genişlemiş, alt-yapı yatırımları ve sanayileşme artarak büyümüştür. "Böylelikle devleti bir yandan işletmeci olarak, öte yandan da iktisadi hayatı düzenleyen güç olarak görüyoruz. 1934'ten itibaren şeker, pamuk, kağıt için 'üç beyaz', kömür, demir ve petrol için 'üç siyah' sloganıyla yürütülen sanayi planı, II. Dünya Savaşı başlarına kadar devleti en önemli işverenlerden biri haline getirmiştir" (DPT,1973).

Bu gelişmeler içinde ve devletçilik ilkesinin devleti sadece kamu müdahalesinin bir aracı değil, aynı zamanda en büyük işverenlerden biri haline getirmesi, endüstri ilişkileri sisteminin üç aktöründen ikisinin devlet haline gelişi, devletçilik ilkelerine uygun yeni bir çalışma düzenini kuracak, genel bir iş kanunu çıkarılmasını zorunlu kılmıştır. 1932 yılından itibaren hazırlanan İş Kanunu tasarıları 1936 yılında 3008 sayılı "İş Kanunu"nun kabulüne yol açmıştır. Kanunun çıkış yıllarında egemen olan devlet müdahalesi görüşü ve çalışma koşullarının herşeyden evvel toplum yararına uygun düzenlenmesi, yasanın özelliklerini belirlemiştir. "Gittikçe artan işçi ve müstahdem sayısı karşısında devlet, bir yandan işçi ile işveren arasındaki çalışma ilişkilerinin uyumlu bir şekilde düzenlenmesine, öte yandan kalkınmayı engelleyecek bir sınıf kavgasının çıkmaması için uyuşmazlıkların çözümlenmesine müdahale etmeyi, ulusal çıkarlara uygun bulmuştur. Grev ve lokavt yasağı da bu görüş sonucu olarak kanunda yer almıştır" (Çelik, 1988, s. 11).

Böylece sermaye-emek uyumsuzlukları zorunlu uzlaştırma ve tahkim sistemine bağlanmış, sendikaların mevcut olmadığı bir ortamda çalışma koşullarının belirlenmesi, tek taraflı yasaların ve büyük ölçüde işverenin hükümdarlık sahasına terkedilmiştir. 1932 yılında ülkemizin Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye oluşuyla gelişen koşullar içinde, "henüz önemli hacimde bir işçi sınıfı ve dolayısıyla işçi-işveren çatışması mevcut değilken, böyle bir modern yasanın çıkarılışında devlet paternalizminin Türkiye'deki önemli rolü bir kere daha" ortaya çıkmıştır (Dereli, 1975, s. 289).

Gerçekten 1936 İş Kanunu o tarihe kadar ülkemizde sistematik olarak ele alınan ve bazı hükümleriyle oldukça ileri standartlar getiren, zamanın koşullarına göre modern ve sistematik bir çalışma yasasıdır. Bütün bu niteliklerine rağmen 30 yıldan fazla yürürlükte kalan bu kanunun, özellikle üç niteliği yönünden yetersiz kaldığına işaret edilmektedir:

- Bu yasa işçi-işveren ilişkilerinde otoriter bir görüşü yansıtmakta, sendikacılık ve hür toplu pazarlık söz konusu edilmediği gibi, grev ve lokavt hakları açıkça yasaklanmaktadır. Böylece iş uyuşmazlıklarının çözümü zorlayıcı tahkim sistemine terkedilmektedir.
- İş Kanunu ülkedeki bütün çalışanları korumayı amaçlamamış, tarım işkolunu ve beden-fikir işçisi ayrımı yaparak, fikir işçilerini kapsam dışı bırakırken, ayrıca belirli işletme büyüklüğünü öngörerek ücret karşılığı çalışanların tamamını kavramamıştır.
- Nihayet bu İş Kanunu hemen uygulamaya konulamamış, iş teftişi ve bakanlık seviyesindeki örgütlerin savaş sonunda kurulabilmesinden dolayı uygulama etkinlik kazanamamıştır. Bütün bu özelliklerine rağmen, İş Kanunu'nun Borçlar Kanunu'nda olduğu gibi işçi ve işvereni eşit güçte kişiler olarak kabul etmediği, işçi yararına birçok hükümler getirdiği ve bu nitelikleriyle çalışma ilişkilerine toplumsal açıdan yaklaştığı açıktır (Tunçomağ, 1974, s. 15).

4.1.5. II. Dünya Savaşı Sonrası

II. Dünya Savaşı'nın bitişinden itibaren, Türkiye yepyeni bir döneme tanıklık etmiş ve çalışma ilişkilerinde yeni bir aşama başlamıştır. 1946'ları izleyen devrede, tıpkı daha

önceki dönemlerde görüldüğü gibi, ekonomik ve siyasal sistemle, endüstri ilişkileri sistemi arasında bir uyum göze çarpmaktadır. Nitekim, II. Dünya Savaşı'ndan sonra Türkiye'nin bir demokratik ülke olarak Birleşmiş Milletler Örgütü'ne girme çabaları, 1948'de Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO'ya) tekrar katılması ve nihayet 1945'lerden itibaren siyasal liberalleşme hareketin başlaması, çalışma ilişkilerini de köklü bir şekilde etkilemiştir.

Genellikle siyasi niteliği ağır basan bu liberalleşme hareketine paralel olarak, savaş sonrası devrede ekonomi politikasında da önemli değişikliklerin oluştuğunu görüyoruz. 1960'lara kadar uzanan bu devrin, özellikle devletçilikten hızla uzaklaşarak, özel kesim girişimlerine doğru keskin bir dönüş devri olduğu söylenebilir. Dış ülkelerden yardım alabilme olanakları da böyle bir gelişim için gerekli görülmüştür. Fakat, ne var ki yılların geçişiyle gittikçe artan ekonomik baskılar, ülkenin topyekün ekonomik ve sosyal gelişmesini öngören genel bir planlı kalkınma özlem ve tartışmalarını gittikçe yoğunlaştırmıştır. Bu devrin liberal ekonomi politikası yanında en belirgin diğer bir özelliğini, yabancı sermayenin teşvik edilmesi oluşturmaktadır. 1960 yıllarına doğru, gerek ekonomik, gerekse siyasal koşullardaki olumsuz gelişmeler, hızla bir siyasal devrimin ortaya çıkışının şartlarını hazırlamış, böylece 1960 devrimine gelinmiştir. Savaş sonrası gelişmeleri, iki ana grupta özetleyebiliriz:

Örgütsel Gelişmeler: Ülkemizde, ilk kez, çalışma sorunları, bir bakanlık düzeyinde ele alınmağa değer bulunmuş ve "1946'da Çalışma Bakanlığı kurulmuştur." Yine aynı yılda, "İşçi Sigortaları Kurumu" ile "İş ve İşçi Bulma Kurumu", 1951'de de "İş Mahkemeleri" kurulmuştur.

Çalışma Yasalarındaki Gelişmeler: Yine bu dönemde, yasalaştırmada yoğun bir etkinlik yaşanmıştır. Ülkemizde ilk kez 1945'de "İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortaları" kurulurken, daha sonraki yıllarda sigorta kolları genişletilerek, 1949'da "İhtiyarlık Sigortası", 1950'de "Hastalık ve Analık Sigortası" da kurulmuştur.

Sosyal güvenlik sistemine doğru bu atılımlar yapılırken, aynı yıllarda Cemiyetler Kanunu'nda (1946) yapılan değişikliklerle, sendikacılık hareketine yeni bir geçiş sağlanmış ve ülkemizde ilk kez 1947'de kabul edilen bir Sendikalar Kanunu ile

çalışanların kendi sorunlarını çözebilmek için örgüt kurabilmelerine olanak sağlanmıştır.

Kısmen ve sınırlı da olsa, 1950 siyasal iktidar değişikliğinden sonra, çalışma yaşamı ile ilgili yasalaştırma etkinliği devam etmiş, 1951'de Hafta Tatili ve Genel Tatilde Ücret Ödenmesi , 1952'de Basında Çalışan ve Çalıştıranlarla ilgili Yasa, 1954'de Öğle Tatili Kanunu ve Deniz İş Kanunu ve 1960'da da Yıllık Ücretli İzin Kanunu çıkarılmıştır.

4.2. İLK SENDİKALAR YASASI VE GREVSİZ SENDİKACILIK

1936 İş Kanunu, Türkiye'de çalışma ilişkilerini sistematik bir düzenlemeye bağlayan ilk yasa olarak nasıl yeni bir aşamayı temsil ediyorsa, 1947 Sendikalar Kanunu da bizzat çalışanların kendi örgütlerini kurmaya yönelik etkinliklerde bulunabilmelerinin ilk yasal başlangıcını oluşturmaktadır. 1946 Yılında sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağının kaldırılması ile başlayan bu devre içinde, devrin siyasal iktidarı mesleki işçi örgütlerinin kurulmasına özel bir özen göstermiş, hatta bunların kurulması için dolaysız katkılarda bulunmuştur. Böylece 1947 Sendikalar Kanunu'nun çıkarılması yıllarında, politikacı aydınlarımıza egemen olan düşünce, Batı'nın deneyimlerinden yararlanarak, sendikacılığın, sanayileşme ve siyasal demokrasinin vazgeçilmez unsuru olduğu görüşüdür.

Fakat ne var ki, sendikaların siyasal faaliyet dışı kalmalarına da, yasada önemle yer verilmiştir. Genellikle parlamentoya egemen olan görüş, sendikaların iç ve dış siyasal cereyanlara alet olarak, mesleki faaliyetlerden uzaklaşacakları kuşkusuz olmuştur.

Sendikalar Kanunu'nun çıkarılması esnasında çalışanlara grev hakkının tanınması ile ilgili yoğun bir tartışma da başlamıştır. Muhalefet partisi özellikle etkin bir sendikacılığın ancak grev hakkıyla birlikte yürüyeceğini, grev hakkı tanınmadığı sürece yeni çıkarılan Sendikalar Kanunu'nun fazla bir anlam taşımayacağını ile sürürken, iktidar, genellikle bu hakkın tanınmasına karşı olumsuz davranmıştır. 1950'den sonraki iktidarın, muhalefet yıllarında ileri sürdüğü grev ve sendikacılık görüşleri daha sonraki yıllarda yasal bir hak haline getirilmeyince, sınırlı hürriyetler tanıyan yeni Sendikalar Kanunu uygulamada daha da dar anlamda yorumlanmaya başlanınca, ilk kuruluş yıllarındaki siyasal eğilimli sendikal bölünmeler, hızla yeni bir birliğe doğru yönelmiştir.

Birleşme gayretleri 1952 yılında Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun kurulmasıyla sonuçlanmıştır.

Aslında grev ve lokavt yasaklarını kaldırmayan, toplu sözleşme yapma hakkı ile birleştirilmemiş ve sendika hürriyetini çağdaş anlamda önemli ölçüde kısıtlamış böyle bir sınırlı Sendikalar Kanunu, 1960'lara gelene kadar o günün sendika liderleri ile siyasal iktidar arasında devamlı ve sonu gelmez tartışmalara neden olmuştur. Toplu sözleşme ve grev yapma haklarından yoksun zayıf bir sendikacılık hareketi, uyuşmazlıkların çözümünün zorlayıcı hakem müessesesiyle birleştirildiği bir sistem içinde, zaman zaman uyuşmazlık çıkarmada sınırlı fonksiyonlar görmüş olsa dahi, kuvvetlenip üye, mali güç ve örgüt yapısı itibariyle gelişemediği gibi, çalışanların lehine istihdam koşullarının değiştirilmesinde de etkin bir fonksiyon görememiştir.

1947 ve 1963 arası devrede Türk sendikacılığı ve endüstri ilişkileri sistemi esas itibariyle otoriter sistemlerin özelliklerini taşımakta devam etmiştir. Bütün bu koşullar içinde çalışanların istihdam şartlarının belirlenmesinde, bir yandan iş yasaları ve iç yönetmelikler, diğer yandan sendikaların da belirli şartlar içinde fonksiyon görebildikleri zorlayıcı tahkim sistemi, nihayet yasal asgari ücretlerin sınırlı etkileri olmuştur (Ekin, 1989, s. 238).

Bu gelişme trendi ve özellikleri içinde, savaş sonrası devreden, 1960'a gelene kadarki devrede, ortaya çıkan eğilimleri, aşağıdaki şekilde değerlendirmek mümkündür.

- II. Dünya Savaşı yıllarının ortaya koyduğu zorluk ve özverinin etkisiyle biraz daha güçlenen ve otoriter özelliği artan kamu müdahalesi, 1945'lerden sonra hızlı bir gelişme göstermiş ve nitelik yönünden değişime uğramıştır.
- Gerek örgütsel açıdan, gerekse yasalaştırma yönünden çalışanların daha fazla korumaya yönelik, modernleşme çabaları üzerinde, özellikle dış siyasal gelişmelerin önemli bir etken olduğuna hiç kuşku yoktur. II. Dünya Savaşı'dan başarıyla çıkan ülkelerin Türkiye'nin dış siyaset ilişkileri üzerindeki etkileri, paralel şekilde iç politikada Cemiyetler Kanunu değişikliği yoluyla, demokratikleşmeye ve çok partili rejime geçmeyle belirlenen eğilimler ortaya çıkarmıştır.

- Bu eğilimler içinde 1946-1950 devresinde sınırlı hürriyetler getirse dahi, bir Sendikalar Kanunu çıkarılması, önemli bir dönemeci teşkil etmekle beraber, endüstri ilişkilerinin toplu pazarlık ve grev hakkıyla tamamlanmamış olması, daha önceki Cumhuriyet döneminin siyasi alışkanlıklarının bir devamı olarak değerlendirilebilir.
- 1950'den sonraki devrede iktidara geçen parti, muhalefet yıllarındaki grev talepleriyle bir uyumluluk göstermemiş, endüstri ilişkilerinin giderek modernleşmesi hareketi, uygulamada daha da zayıflamıştır. Böylece sınırlı bir sendikacılık hareketi, örgütsel prestij yerine, siyasi manevra esasına dayanan Ortadoğu ülkeleri grubuna girer bir nitelik kazanmıştır (Dereli, 1975, s. 289).
- Siyasal iktidarın ekonomik görüşüyle endüstri ilişkileri sisteminin gelişmesi arasında kuvvetli bir uyum eğilimi ortaya çıkmıştır. Ayrıca 1947-1960 devresindeki birikimler, 1960 devrimi sonrası koşulları hazırlayan önemli bir tecrübe ve birikim kaynağı olmuştur.
- Bütün bu karmaşık kaynaklardan beslenen faktörler ağı içinde devletçilikten ekonomik liberalizme doğru yeni bir açılış başlarken, ilk yıllarda daha çok dış siyasi baskıların etkisiyle oluşan, fakat tarihsel gelişiminden gelen tereddüt ve kuşkuları da beraberinde getiren gelişmeler, daha sonraki yıllarda yasalastırmanın yavaşlaması ve uygulamanın zorlaştırılmasıyla yeniden kesintiye uğramıştır.

4.3. GÜNÜMÜZDE İŞGÜCÜ YAPISI VE ÜCRETLİLER

Hızlı teknolojik değişme ve gelişmelere rağmen, kalkınmanın önemli bir unsuru olan insangücü geçmişte olduğu gibi günümüzde de önemini korumaktadır. Ancak, kalkınmada insangücünün sayısal durumundan çok niteliği önemlidir.

1927 yılında yapılan ilk sayımda Türkiye'nin nüfusu 13.648.000. olarak belirlenmişti. 1995 yılında ise, ülkemiz nüfusunun 60.380.000. 'e ulaştığı tahmin edilmektedir. 1923-60 yılları arasındaki dönemde izlenen nüfus politikaları sonucu, sürekli olarak % 2'nin üzerinde gerçekleşen yıllık ortalama nüfus artış hızı, 1955-60 döneminde % 2.85 ile en yüksek orana ulaşmıştır. Hızlı nüfus artışından kaynaklanan sosyal ve ekonomik

sorunların giderek büyümesi sonucu, 1960'lı yıllarda başlayan planlı kalkınma döneminde, nüfus artış hızının yavaşlatılmasına yönelik yeni bir politika uygulamaya konulmuştur. Ancak 1960 yılından bu yana izlenen politika ve uygulamalar, nüfus artış hızını % 2'nin altına düşürememiştir.

1950'lerde sanayileşmeye paralel olarak başlayan ve tarımda makineleşmenin yaygınlaşmasıyla giderek hızlanan köyden kente göç, günümüze kadar devam etmiştir. Bu durum, başlangıç yıllarında kalkınma için potansiyel bir itici güç olarak kabul edilmiş, ancak, işgücü arzının sanayi ve hizmetler sektörü talebinin çok üzerine çıkması, gecekondulaşma ve düzensiz şehirleşme gibi olumsuz gelişmelere neden olmuştur (TOBB, 1989).

Şehirleşme hızının yüksekliği, konut, eğitim, sağlık, kültür, ulaştırma, elektrik-gaz-su, kanalizasyon hizmetleri ve işsizlik gibi birçok konuda sosyal ve ekonomik sorunları da beraberinde getirmiştir.

4.3.1. İşgücü ve İstihdam

Türkiye'nin İşgücü ve İstihdam yapısı Tablo 1'de özetlenmektedir. 1995 yılında 22.446.000 olan işgücünün, 20.833.000 'inin istihdam edildiği, buna karşılık, 1.613.000 'inin de işsiz olduğu, DİE kayıtlarından geçmektedir (DİE,1995). Ayrıca, istihdam edilenler içerisinde yer alan eksik istihdamın (gizli işsizlerin) sayısı da 1.573.000'dir.

Bu veriler; işgücüne katılım oranının % 50.4, eksik istihdam oranının % 7, işsizlik oranının da % 7.2 olduğunu göstermektedir. Bu oranlar cinsiyete göre farklılıklar arz etmektedir. Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranı, erkeklerin işgücüne katılım oranının yarısı kadar bile değildir. Daha çok sayıda erkek kadınlara göre gizli işsiz farzedilmektedir.

İstihdamın Yaş Gruplarına Göre Dağılımını Tablo 2'de görmekteyiz (DİE,1995). İstihdam edilen nüfusu demografik özelliklerine göre incelersek, 35-54 yaş grubu %37.5 ile en büyük dilimi oluşturmaktadır. Bu yaş grubunun toplam istihdamdaki oranı kadın ve erkek gruplar ayrı ayrı incelendiğinde de yüksektir. Toplam istihdam içinde en

Tablo 1
İşgücü ve İstihdam

	Toplam Nüfus (Bin)	12 Yaş ve Üstü (Bin)	İşgücü (Bin)	İstihdam Edilenler (Bin)	Eksik İstihdam (Bin)	İşsiz (Bin)	İşgücüne Katılım Oranı (%)	İşsizlik Oranı (%)	Eksik İstihdam Oranı (%)
1994									
Toplam	59 632	43 734	22 158	20 356	1 806	1 802	50.7	8.1	8.1
Nisan 1995									
Toplam	60 380	44 537	22 446	20 833	1 573	1 613	50.4	7.2	7.0
Erkek	30 225	22 131	15 654	14 451	1 275	1 200	70.7	7.7	8.1
Kadın	30 155	22 406	6 792	6 382	298	410	30.3	6.0	4.4

Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü (Aralık 1995)

Tablo 2

Geniş Yaş Gruplarına Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı
(Yüzde olarak verilmiştir)

	12-14	15-19	20-24	25-34	35-54	55+
1994						
Toplam	3.3	12.2	11.1	25.7	36.1	11.5
Nisan 1995						
Toplam	3.2	11.0	10.4	25.6	37.5	12.3
Erkek	2.7	8.7	9.3	27.2	39.6	12.5
Kadın	4.3	16.3	12.9	22.1	32.5	11.8

Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü (Aralık 1995)

büyük çalışanlar dilimini %37.5 oranı ile 35-54 yaşlar arasındaki çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışanın cinsiyetini ölçü olarak aldığımızda da, aynı yaş grubu hem erkekler için hem kadınlar için en büyük istihdam dilimini oluşturmaktadır. İkinci yüksek istihdam yaş grubu ise 25-34 yaşlar grubudur, %25.6 . Erkek ve kadın çalışanlar açısından baktığımızda da bu oranlar aynıdır; yani 25-34 yaşlarındaki erkek ve kadın çalışanlar, %27.2 erkek, %22.1 kadın, 35-54 yaş grubundan sonra gelmektedirler.

İstihdamın düşük olduğu yaş grupları ise, 12-14 ve 15-19 yaş gruplarıdır. Bütün yaş-cinsiyet grupları itibariyle baktığımızda erkek çalışanların istihdamı kadın çalışanlardan daha yüksektir. Ancak düşük yaş gruplarında kadın çalışanların istihdam oranları, erkek çalışanlara göre daha yüksektir. Örneğin, 15-19 yaş dilimindeki kadınların istihdam oranı erkeklerin iki katına yakındır; %16.3 kadın, %8.7 erkek. Erken yaşlarda kadınlar daha yüksek oranda istihdam edilirken, ileri yaş dilimlerinde erkeklerin istihdamı artmaktadır.

İstihdam Edilenlerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı incelendiğinde ise, çarpıcı bir sonuçla karşılaşmaktayız. Eğitim ve istihdam ilişkisini Tablo 3'deki bilgiler doğrultusunda incelediğimizde, çalışan nüfusun %70'den fazlasını ilkökul ve aşağısında eğitim görmüş insanlar oluşturmaktadır.

Nitekim, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından her yıl işveren sendikalarına üye işyerlerindeki verilere göre hazırladığı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti raporunun 1994 yılıyla ilgili sonuçlarında da, çalışanların % 52.4'ünün ilkökul mezunu veya daha alt düzeyde olduğu belirtilmiştir (TİSK, 1995).

Unutulmaması gereken nokta, bu % 52.4 oranı kurumsallaşmış büyük sanayi kuruluşlarıyla ilgili olup, AB ülkeleriyle kıyaslandığında son derece yüksek bir oran olarak görülmektedir.

Tablo 4 Gelişmiş ülkelerde istihdamın sektörlere göre dağılımını göstermektedir. Bu ülkelerde çalışanların büyük bir çoğunluğu hizmetler ve sanayi sektörleri tarafından istihdam edilirken, Türkiye'de tarım sektörü enyüksek düzeyde istihdam sağlamaktadır. Yüzde 14.4'lük istihdam kapasitesi ile sanayi sektörü gelişmiş ülkelerle

Tablo 3

Nisan 1995 İtibariyle, Eğitim Durumlarına Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı
(12 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus)

	Toplam	Erkek	Kadın
Okuryazar Olmayanlar	10.5	5.1	22.6
Okuryazar Olanlar			
Toplam	89.5	94.9	77.4
Okuryazar Olup Bir Okul Bitirmeyenler	6.6	6.1	7.7
İlkokul	56.8	58.7	52.4
Ortaokul	8.2	10.4	3.3
Orta Dengi Meslek	0.5	0.6	0.2
Lise	8.5	9.5	6.2
Lise Dengi Meslek	3.2	3.7	2.1
Yüksekokul veya Fakülte	5.8	6.0	5.4

Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü (Aralık 1995)

Tablo 4

Bazı Gelişmiş Ülkelerde İstihdamın Sektörel Dağılımı
(1988)

Ülke	Tarım (%)	Sanayi (%)	Hizmetler (%)
Belçika	2.9	29.3	67.8
Danimarka	6.2	26.9	66.8
Almanya	5.3	40.9	53.7
Fransa	7.3	31.1	61.3
Hollanda	4.8	26.8	68.4
Japonya	8.4	34.5	57.1
İtalya	10.9	33.1	56.0
İngiltere	2.6	31.1	66.4
A.B.D.	3.1	27.7	69.3

Kaynak: Eurostat, Basic Statistics of the Community, 25th edition, Brussels-Luxembourg, 1988.

karşılaştırıldığında, Türkiye ekonomisinde çok küçük bir önem arz etmektedir. Oysa, son yıllarda sık sık tartışıldığı gibi, işsizliğe köklü çözümler sağlayabilmek tarımdaki çalışanları sanayi ve hizmetler sektörüne taşımakla mümkün olacaktır. Daha doğrusu ülkelerin gelişmişlik ve refahı sanayi ve hizmetler sektöründeki istihdamın yüksekliği ile belirlenmektedir.

Ülkemizdeki istihdamın iktisadi faaliyetlere göre dağılımını hem genel olarak, hem de çalışanın cinsiyetine ilişkili bir şekilde Tablo 5 özetlemektedir.

Toplam çalışan nüfusun yarısına yakın bir kısmı, %47.4, Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık faaliyetleriyle meşguldür. Bu oran sadece kadın veya erkek çalışan için ele alındığında da bütün işkolları arasında en yüksek istihdamın tarım kesiminde olduğunu görüyoruz.

Ancak kadının istihdamı açısından özellikle ilginç bir durum arz etmektedir. Çünkü, çalışan her 4 kadından 3'ü tarım sektöründedir. Tarım sektöründe çalışan bu kadınların eğitim düzeyleri de göz önüne alındığında ülkemizdeki tarımsal verimliliğin düşük olmasına şaşmamak gerekir.

Tarım haricinde önemli istihdam sağlayan işkolları imalat sanayii, toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler ile toptan ve perakende ticaret işkollarıdır. Madencilik ve Taş Ocakçılığı, Elektrik ve Gaz, Su; Ulaştırma; Mali Kurumlar vs. işkolları ise göreceli olarak düşük düzeyde istihdamın sağlandığı işkollarıdır.

“İşsizlik”, gerek gelişmiş ve gerekse gelişmekte olan ülkelerde, ekonomik ve sosyal bir sorun olarak devam etmektedir.

Türkiye’de 1995 Nisan ayı itibariyle **İşsizlik oranının % 7.2** olduğu yukarıda belirtilmişti. **Geniş Yaş Gruplarına Göre İşsizlerin Dağılımı** Tablo 6’da incelendiğinde, özellikle 15-19, 20-24, 25-34 ve 55-yukarısı yaş gruplarındaki işsizlerin yüksek oranlarda olduğunu görmekteyiz.

Tablo 5

İktisadi Faaliyet Kollarına Göre İstihdam Edilenlerin Dağılımı
(12 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus)

	Toplam	Erkek	Kadın
Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık	47.4	35.1	75.3
Madencilik ve Taş Ocakçılığı	0.8	1.1	0.0
İmalat Sanayii	14.4	16.6	8.5
Elektrik, Gaz ve Su	0.5	0.7	0.1
İnşaat ve Bayındırlık İşleri	5.5	7.8	0.4
Toptan ve Perakende Ticaret, Lokanta ve Oteller	2.3	16.2	3.5
Ulaştırma, Haberleşme ve Depolama	4.0	5.5	0.5
Mali Kurumlar, Sigorta, Taşınmaz Mallara Ait İşler ve Kurumları, Yardımcı İş Hizmetleri	2.1	2.2	1.8
Toplum Hizmetleri, Sosyal ve Kişisel Hizmetler	13.3	14.9	9.8

Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü (Aralık 1995)

Tablo 6

Geniş Yaş Gruplarına Göre İşsizlerin Dağılımı
(Yüzde olarak verilmiştir)

	12-14	15-19	20-24	25-34	35-54	55+
1994						
Toplam	3.4	23.5	26.0	25.2	19.5	2.4
Nisan 1995						
Toplam	2.8	22.9	25.7	25.8	19.8	2.9
Erkek	2.3	22.6	23.9	25.2	22.3	3.8
Kadın	3.9	23.9	31.2	27.6	12.9	0.2

Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü (Aralık 1995)

4.3.2. İşsizlik ve Eğitim

İstihdamın, eğitim düzeylerine göre dağılımı Tablo-7’de yer almaktadır (DİE, 1995). İlkokul mezunları %51.2 ile en yüksek oranı oluştururken, okur-yazarlar (% 3.8), diplomasız okur-yazarlar (% 3.1), ortaokul (% 14.2), lise (% 18.6) mezunları da teknik becerisi olmayan işgücü içinde düşünüldüğünde, işsizlerin yaklaşık % 88’inin vasıfsız işgücünden oluştuğu söylenebilir.

Sayı ve oranların farklılık göstermesine karşın, İş ve İşçi Bulma Kurumu verileri değerlendirildiğinde, bir taraftan belli alanlarda karşılanamayan açık işler, diğer taraftan niteliksiz bir işgücü arzı sözkonusudur.

Bu bakımdan işsizlik sorununun çözümü için, niteliksiz işgücünün “beceri kazandırma” programından geçirilmesi zorunluluk arz etmektedir.

4.3.3. Ücretlilerin Durumu

Ücretlilerin ekonomik faaliyet kollarına göre dağılımına baktığımızda yaklaşık 7.5 milyon ücretlinin, 2.2 milyon toplum hizmetlerinde, 1.7 milyonu imalat sanayiinde, 600 bini toptan ve perakende ticaret sektöründe yoğunlaşmaktadır (DİE, 1994) .

Ücretliler arasında örgütlenme de, daha çok imalat sanayii ve hizmet sektöründeki büyük işletmelerde gerçekleşmektedir. Toptan ve perakende ticaret sektörü, küçük işletmelerin yoğunluğu, işverenlerin olumsuz tutumları ve çalışanların özellikleri açısından sendikal örgütlenme için uygun koşullar taşımamaktadır.

Ücretliler içinde yer alan “ilmi ve teknik personel” veya üst düzey yöneticiler, çoğunlukla örgütlenme kapsamı dışında kalmaktadırlar. Bunların kamuda çalışan bölümü için, (bazı yasal dayanağı olmayan ya da tartışmalı olan bazı sendikalar da bulunmakla beraber) örgütlenme söz konusu değildir. Özel sektörde çalışanların belirli bir bölümü de örgütlenmeye gitmemekte ve bunlar toplu sözleşme kapsamındaki işyerlerinde de “kapsam-dışı” personel olarak adlandırılmaktadır.

Tablo 7

Nisan 1995 İtibariyle, Eğitim Durumlarına Göre İşsizlerin Dağılımı
(12 ve Daha Yukarı Yaştaki Nüfus)
(Yüzde olarak verilmiştir)

	Toplam	Erkek	Kadın
Okuryazar Olmayanlar	3.8	2.9	6.6
Okuryazar Olanlar			
Toplam	96.2	97.1	93.4
Okuryazar Olup Bir Okul Bitirmeyenler	3.1	3.4	2.1
İlkokul	51.2	54.3	41.8
Ortaokul	14.2	15.1	11.7
Orta Dengi Meslek	0.8	0.5	1.8
Lise	18.6	15.4	28.5
Lise Dengi Meslek	7.4	7.1	8.1
Yüksekokul veya Fakülte	4.6	4.2	6.0

Kaynak: Devlet İstatistik Enstitüsü (Aralık 1995)

Böylece tarım dışındaki üretim faaliyetlerinde ve hizmet sektöründe çalışanlardan ancak bir bölümü için örgütlenebilme olanağı söz konusu olmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 1996/Temmuz İstatistikleri'ne göre bu sayı 4.051.295 işçiyi kapsamaktadır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1996) .

Ancak, uygulamada bu dar kapsamdaki işçilerin de tümü örgütlenmiş değildir. Bazı işletmelerin örgütlenmeye uygun koşullar taşıyamaması nedeniyle, sendikalaşma oranı da sınırlı kalmaktadır.

Örneğin, örgütlenmesinin en yaygın olduğu imalat sanayiinde bile, işletmelerin % 90'ından fazlası 1-9 arasında işçi çalıştıran işletmelerden oluşmaktadır.

4.4. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNİN TARAFLARI

Endüstri ilişkileri üç taraflı bir ilişkiler bütünüdür. Bu taraflar, işçi sendikaları ve konfederasyonları, işveren, işveren sendikaları ve konfederasyonu ve çalışma yaşamıyla ilgili kamu kuruluşlarıdır. Ancak, sistemin üçüncü tarafı olan devlet, genelde düzenleyici olmakla birlikte, kamu kurum ve işletmelerinde işveren konumunda da bulunmaktadır.

4.4.1. İşçilerin Sendikalaşması

Türkiye'de dağınık bir örgütlenme gösteren sendikalaşma, 1983 yılında yürürlüğe giren yasalarla birleşme yönünde bir yeniden yapılanmaya gitmiştir. 2 Mayıs 1983 tarihinde yürürlüğe giren Sendikalar Yasası sendikaların tek tipte ve işkolu düzeyinde örgütlenme zorunluluğu getirmiştir.

Bu nedenle, önceden varolan birlik, federasyon ve işyeri sendikaları gibi kuruluşlar, yasa ile birlikte işkolu sendikasına dönüşmek durumunda kalmışlar ve genellikle varolan işkolu sendikaları içinde birleşmişlerdir. Toplu pazarlık ehliyeti yasada belirtilen 28 işkolunda kurulmuş işkolu sendikalarına verilmiş ve sendikalardan toplu sözleşme ehliyeti için o işkolunda çalışan işçilerin en az % 10'unu temsil etmeleri istenmiştir.

Yüzde 10 barajı ile, sendikaların birleşmeleri daha da kaçınılmaz olmuştur; ancak birleşmeler sendika sayılarında önemli azalmaya neden olmuştur (Koray, 1992, s. 176).

4.4.1.1. Sendikalaşma Kapsamı

2821 Sayılı Sendikalar Yasasının ikinci maddesinde **sendika**; “İşçilerin veya işverenlerin çalışma ilişkilerinde, ortak ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip kuruluşlara denilir” şeklinde tanımlanmıştır. Aynı yasanın aynı maddesinde **konfederasyon** ise; “Değişik işkollarında en az beş sendikanın bir araya gelmesi suretiyle meydana getirdikleri tüzel kişiliğe sahip üst kuruluşlardır” şeklinde tanımlanmıştır.

1979 Yılında 750’ye varan işçi sendikası sayısı, yeni yasaların çıkarıldığı 1983 yılında 676’ya gerilemiştir. Yeni yasal düzenlemelere göre örgütlenme sonucu, 1984 yılında sendika sayısı 138’e inmiştir. 1996 Temmuz İstatistikleri’ne göre, işçi sendikası sayısı 92’dir. Daha önceleri 7 olan işçi sendikaları konfederasyonu sayısı da, 1996 Temmuz ayı itibarıyla 3’dür. Tablo 8, değişik ülkelerdeki işçi sendikası sayılarını göstermektedir. Herhangi bir ülke barajı olmayan ve genellikle işyeri sendikacılığının yaygın olduğu ülkelerde, işçi sendikası sayıları yüksektir. Örneğin, Japonya. Bu ülkelerde, sendikalar işyeri bazında kurulabilmekte ve o işyerinde toplu iş sözleşmesi yapabilmektedir. Ülkemizde, meslek veya işyeri esasına göre işçi sendikası kurulması 2821 Sayılı Yasa ile yasaklanmıştır. Türkiye’de işçi sendikaları, işkolu esasına göre bir işkolunda ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak amacı ile bu işkolundaki işyerlerinde çalışan işçiler tarafından kurulabilmektedir. Ayrıca, bir işçi sendikasının toplu sözleşme yetkisi alabilmesi için, o işkolunda üye sayısı itibarıyla en az %10 oranını sağlamış olması ve o işyerinde çalışan işçilerin de yarısından bir fazlasının üyeleri olması gerekmektedir. Bu nedenle, ülkemizde ve benzer mevzuatı olan ülkelerde sendika sayısı düşük düzeydedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın 1996 Temmuz İstatistikleri’ne göre, Türkiye’de 4.051.295 toplam sigortalı işçi bulunmasına karşılık, bunlardan 2.708.784’ü sendikalı olup, sendikalaşma oranı % 66.86’dır.

Bu oranın, Almanya’da % 37.31, İngiltere’de % 40.7, Japonya’da % 24.2 olduğu Tablo 9’da görülmektedir. Tablo incelendiğinde Fransa, İsviçre, Belçika, Avusturya

Tablo 9

Ülkelere Göre Sendikalaşma Oranları

Ülkeler	Sendikalı Sayısı	Sendikalaşma Oranları (%)
İsveç	3 898 087 (1991)	81 (1991)
Danimarka	2 156 280 (1994)	78.91 (1990)
İrlanda	485 700 (1993)	47.2 (1993)
İngiltere	8 665 994 (1993)	40.7 (1989)
Almanya	9 771 569 (1994)	37.31 (1993)
Avusturya	1 673 000 (1984)	ILO'da Resmi Veri bulunmamaktadır
Belçika	2 672 000 (1985)	ILO'da Resmi Veri bulunmamaktadır
Fransa	3 785 000 (1982)	ILO'da Resmi Veri bulunmamaktadır
Finlandiya	2 120 407 (1993)	ILO'da Resmi Veri bulunmamaktadır
Hollanda	1 771 821 (1995)	ILO'da Resmi Veri bulunmamaktadır
İsviçre	559 243 (1993)	ILO'da Resmi Veri bulunmamaktadır
İtalya	6 867 000 (1985)	ILO'da Resmi Veri bulunmamaktadır
Malta	70 444 (1991)	ILO'da Resmi Veri bulunmamaktadır
Norveç	1 331 126 (1993)	ILO'da Resmi Veri bulunmamaktadır
Kanada	4 089 000 (1992)	37.4 (1992)
ABD	16 748 000 (1994)	15.5 (1994)
Guatemala	84 617 (1992)	3 (1992)
Çin	101 761 000 (1993)	92 (1993)
Suriye	540 859 (1992)	54.4 (1983)
Avustralya	3 000 100 (1993)	55 (1987)
Filipinler	3 162 000 (1993)	29.6 (1989)
Srilanka	1 640 183 (1991)	29.5 (1989)
Japonya	12 663 000 (1993)	24.2 (1993)
Singapur	232 927 (1994)	19.5 (1989)
Hong Kong	543 800 (1993)	20.91 (1993)
Kore	1 667 999 (1993)	17.2 (1993)
Türkiye	2 708 784 (1996)	66.86 (1996)

Kaynak: ILO İstatistik Bürosu, Henüz Yayınlanmamıştır, Kasım 1995.

Türkiye için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1996 Temmuz İstatistikleri, 17.07.1996 Tarih, 22699 Sayılı Resmi Gazete

Tablo 8

Ülkelere Göre İşçi Sendikaları Sayısı

Ülkeler	İşçi Sendikası Sayısı	Ülkeler	İşçi Sendikası Sayısı
İngiltere	287 (1993)	Çin	627 000 (1993)
Finlandiya	117 (1993)	Hong Kong	491 (1993)
Danimarka	97 (1994)	Güney Afrika	213 (1994)
İrlanda	91 (1991)	Suriye	198 (1992)
İsveç	68 (1991)	Avustralya	188 (1993)
Hollanda	61 (1995)	Singapur	82 (1994)
Malta	30 (1991)	Japonya	71 501 (1993)
İsviçre	24 (1993)	Hindistan	6 911 (1988)
Almanya	16 (1994)	Kore	7 147 (1993)
Guatemala	945 (1992)	Filipinler	5 909 (1993)
El Salvador	101 (1992)	Pakistan	1 763 (1990)
Dominik	6 (1989)	Srilanka	1 149 (1992)
Brezilya	4 897 (1988)	Türkiye	92 (1996)
Kolombiya	2 265 (1990)		

Kaynak: ILO İstatistik Bürosu, Henüz Yayınlanmamıştır, Kasım 1995.

Türkiye için, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1996 Temmuz İstatistikleri, 17.07.1996 Tarih, 22699 Sayılı Resmi Gazete

Tablo 10

İşkolları İtibariyle Sendikalaşma Oranı
(Temmuz 1996)

İşkolu No	İşkolunun Adı	Sendikalaşma Oranı	
		Ocak 1996	Temmuz 1996
1	Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık	99.22	96.56
2	Madencilik	89.87	91.03
3	Petrol, Kimya ve Lastik	71.93	72.29
4	Gıda Sanayii	99.59	97.43
5	Şeker	99.45	97.57
6	Dokuma	92.80	91.18
7	Deri	34.98	31.13
8	Ağaç	38.22	35.92
9	Kağıt	75.02	71.12
10	Basın ve Yayın	29.48	29.11
11	Banka ve Sigorta	97.82	95.11
12	Çimento, Toprak ve Cam	62.70	62.78
13	Metal	77.33	77.33
14	Gemi	71.85	65.79
15	İnşaat	34.72	34.08
16	Enerji	93.61	97.13
17	Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	31.10	30.45
18	Kara taşımacılığı	21.39	21.07
19	Demiryolu Taşımacılığı	73.75	73.60
20	Deniz Taşımacılığı	43.93	40.38
21	Hava Taşımacılığı	63.72	62.42
22	Ardiye ve Antrepoculuk	59.73	55.82
23	Haberleşme	97.86	97.75
24	Sağlık	57.38	47.05
25	Konaklama ve Eğlence Yerleri	32.02	32.57
26	Milli Savunma	97.63	97.30
27	Gazetecilik	63.51	59.96
28	Genel İşler	99.27	98.55
Toplam		67.84	66.86

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1996 Temmuz İstatistikleri,
17.07.1996 Tarih, 22699 Sayılı Resmi Gazete

gibi ileri ülkelerde sendikalaşma oranlarına ilişkin veri bulunmaması son derece dikkat çekici bir husustur. 1995 Kasım ayında ILO yetkilileri ile yapmış olduğum görüşmelerde, bu ülkelerde Çalışma Bakanlıklarının sendikalaşma oranlarına ilişkin istatistiksel veriler yayınlamadıkları belirtilmiştir. İşçi ve işveren örgütlerince istatistikler yayınlandığı, ancak bu verilerde subjektiflik olabileceği için resmi kayıt olarak dikkate alınmadığı da bu görüşmelerde belirtilmiştir.

Tablo 10, sendikalaşma oranının işkollarına göre değiştiğini ve KİT'lerde sendikalaşmanın yüksek olduğunu göstermektedir. İnşaat, kara taşımacılığı ve ticaret işkollarında zaten düşük görünen sendikalaşma oranlarının, bu sektörlerde gerçek çalışan sayısının ortaya konması ile daha da düşeceği bir gerçektir. Sigortasız ve geçici çalıştırmanın yaygın olduğu bu sektörlerde yalnız örgütlenme olanağının değil, sosyal güvenlik sisteminin de işlemediği bilinmektedir. Bu nedenle, Türkiye'de örgütlenme olanağı bulanların, ücretli çalışanların ancak küçük bir bölümünü oluşturduğunu söylemek gerekir. Örgütlenme kapsamı dışında kalanların ise, büyük çoğunlukla asgari ücret gibi çok yetersiz koşullar altında çalıştıkları bir gerçektir.

1996 Ocak istatistikleri ile Temmuz istatistiklerinin karşılaştırılmasına göre, son altı aylık dönemde işkolları bazındaki işçi sayısı artışı veya eksilmeleri Tablo-11'de görülmektedir.

4.4.1.2 Sendikaların Yapısı

1980 öncesi dağınık ve bölünmüş bir yapı gösteren sendikal örgütlenme, 1980 sonrasında işkolu düzeyinde örgütlenmeye giderek, daha merkezi bir yapıya geçmiştir. Kuşkusuz işkolunda örgütlenmiş ve bütünleşmiş bir sendikacılık, sendikal hareketin güçlenmesi açısından önem taşımaktadır. Bütünleşmiş bir sendikacılık hareketi hem bir baskı grubu olarak daha etkin olabilmekte, hem de toplu pazarlıklardaki gücü artmaktadır. Ancak merkezde ve üst düzeyde örgütlenen sendikaların tabanla ilişkilerinin zayıflaması gibi bir tehlike de doğabileceğinden, sendikalar çok kademeli örgütlenmelere gitme gereğini duymaktadırlar. Türkiye'de de gerek geçmişteki örgütlenme biçimleri, gerek işletme/işyeri toplu pazarlık uygulamasının hala sürüyor olması nedeniyle yerel düzeydeki örgütlenmeler varlığını korumakta ve hatta toplu pazarlıklarda etkin rol oynamaktadırlar.

Tablo 11

Hangi İş Kolunda İşçi Sayısı Azaldı, Hangisinde Arttı-Kaç İşçi Çalışıyor?

İşkolunun Adı	1996/Ocak Toplam İşçi Sayısı	1996/Temmuz Toplam İşçi Sayısı	Altı Aylık Artış/Eksiliş
Petrol, Kimya ve Lastik	175.291	176.421	1.130
Gıda Sanayii	290.486	296.278	5.792
Şeker	38.152	37.577	(575)
Dokuma	415.595	436.382	20.787
Deri	55.157	56.543	1.386
Ağaç	66.482	66.724	242
Kağıt	26.373	26.583	210
Çimento, Toprak ve Cam	121.436	122.962	1.526
Metal	474.561	481.442	6.881
Gemi	9.106	9.111	5
(Sanayi Toplamı)	1.672.639	1.710.023	37.384
Tarım, Ormancılık, Avcılık ve Balıkçılık	136.481	137.193	712
Madencilik	125.661	120.864	(4.797)
Enerji	138.200	133.902	(4.298)
İnşaat	630.076	639.834	9.758
Kara Taşımacılığı	73.291	74.968	1.677
Demiryolu Taşımacılığı	42.121	42.288	167
Deniz Taşımacılığı	31.487	31.843	356
Hava Taşımacılığı	19.913	19.605	(308)
Ardıye ve Antrepoculuk	14.052	14.302	250
Haberleşme	39.256	39.333	77
Milli Savunma	36.843	34.633	(2.210)
Sağlık	36.240	37.615	1.375
Gazetecilik	6.890	7.221	331
Basın ve Yayın	29.227	30.249	1.022
Banka ve Sigorta	94.469	98.457	3.988
Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar	366.293	386.391	20.098
Konaklama ve Eğlence Yerleri	188.698	194.441	5.743
Genel İşler	291.469	298.133	6.664
Toplam İşçi Sayısı	3.973.306	4.051.295	77.989

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1996 Temmuz İstatistikleri,
17.07.1996 Tarih, 22699 Sayılı Resmi Gazete

Bugünkü yasal düzenlemelere göre Türkiye’de sendikalar belirlenen işkollarında ve Türkiye çapında faaliyette bulunmak üzere kurulabilmektedirler. Sendikalar Genel Kurul Kararları ile yerel düzeyde örgütlenebilmek için şube açabilmekte ve şubelerin bağlı bulunacağı bölge şubeleri gibi örgütlenmelere gidebilmektedirler. Toplu pazarlık yetkisi genel merkezin elinde olsa da, şubelerin işletme/işyeri düzeyinde sürdürülen toplu pazarlıklarda etkin rollerinin olduğu açıktır. Yine de, her türlü karar yetkisinin ve finansal gücün merkezde toplanması nedeniyle, şubelerin etkinlik alanı çok sınırlı kalmaktadır. Ayrıca merkezi örgütlenme ile işyerlerindeki işçiler ile genel merkez arasındaki ilişkilerin zayıflaması da kaçınılmaz görünmektedir.

Şimdiki durumda sendikalarla tabandaki işçiler arasında en önemli iletişim aracı sendika temsilcileri olmaktadır. Yasa’ya göre, toplu sözleşme bağıtlayan sendika, işyerlerinde çalışan sayısına göre artan sayıda sendika temsilcisi atayabilmektedir. Sendika temsilcileri hem işçilerle sendika arasında bir iletişim kanalı olmakta, hem de sendika üyesi işçileri işletme yönetimi önünde temsil etmektedir. Ancak bir yandan atama yolu ile gelmeleri, öte yandan sendika ve işyeri yönetimince pek de etkin bir rol verilmemesi nedeni ile sendika temsilcileri merkezindeki örgütlenmenin işyerlerinde etkin bir uzantısı olamamaktadır.

Sendikaların gerek merkezde, gerek şubelerde genel kurul, yönetim kurulu ve disiplin kurulu olarak zorunlu organları bulunmaktadır. Kural olarak, tüm sendika üyelerinin genel kurula üye olabilme hakkı varken, üye sayılarının çokluğu nedeniyle merkez ve şubelerin genel kurulları çok zaman seçilmiş delegelerden oluşmaktadır. Şubelerin üye sayısı 500’ü, merkezin üye sayısı 1.000’i aştığı zaman delege seçimi yoluna gidilmektedir. Genel kurullar, kural olarak, üç yılda bir yapılmaktadır.

Sendikaların en önemli karar organlarının genel kurullar olduğu açıktır. Ancak uygulamada sendika yönetim kurullarının en etkin organlar olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Kuşkusuz bu konuda sendikaların yapısal özelliklerinin yanısıra, sosyo-kültürel faktörler de rol oynamaktadır. Sendika üyelerinin sendikaya ilgi ve katılımlarının çok sınırlı kaldığı bilinmektedir. Ancak, kongrelerin üç yılda bir yapıyor olması, sendika organlarının delege yolu ile seçilmesi ve sendika temsilcilerinin atama ile gelmesi gibi yapısal özelliklerin de sendikaların tabanla ilişkilerinin zayıflamasına neden olduğu bir geçektir.

Türkiye’de sendika liderlerinin genellikle tabandan yükselen liderler oldukları gözlenmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde, çoğu zaman sendika önderleri entellektüeller arasından çıkmaktadır (Dereli, 1975, s. 185). Oysa, Türkiye’de işçiler arasından daima lider olabilecek kişiler bulunabilmektedir. Aslında, işçi kesiminin çıkarlarının korunması açısından kendi liderlerini kendi içinden çıkarması son derece olumlu bir özelliktir. Ancak, sendikacılık hareketine daha uzun vadeli hedeflerin kazandırılması yönünden, bu durum zaman zaman bazı sakıncalar da doğurmaktadır. Gerçekten, Türkiye’de işçi tabanından gelen sendika liderlerinin, pragmatik seçimleri ve sorunları yakından bilen kişilikleri ile sendikalı işçilerin çalışma koşullarında olumlu gelişmeler açısından başarılı oldukları görülmektedir. Fakat, daha toplumsal hedefler ve daha kapsamlı politikalar açısından aynı başarıyı gösterdikleri söylenememektedir. Örneğin, tabandaki işçinin dinamizmini arttırmak ve mobilize etmek açısından, baskı grubu faaliyetleri yönünden sendikaların politikalarının yetersiz kaldığı görülmektedir (Koray, 1992, s. 181).

4. 4. 2. İşverenlerin Örgütlenmesi

İlk işveren sendikasının 1949 yılında kurulmasına karşın, işverenler arasında örgütlenmenin artması 1960 sonrasında görülmüştür. 1961 yılında, 6 işveren sendikasının kurduğu İstanbul İşveren Sendikaları Birliği, 1962 yılında Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’na (TİSK) dönüşmüştür.

Genellikle, ticaret ve tarımdan işletmeciliğe geçen işverenlerin tutumlarında bireysellik ve geleneksellik ağır basmaktadır. Bu nedenle işverenler, örgütlenmeye çok istekli yanışmamışlardır. Yine de, işçi sendikalarının artmasına bağlı olarak, sendikal örgütlenmenin yoğun olduğu işkollarında, sendikalaşma eğilimi göstermişlerdir.

İşverenlerin, işçilerin yoğun olarak örgütlendikleri işkolları ve işyerlerinde sendikalaşmaya getmelerine bağlı olarak, TİSK’e bağlı işyerlerinde sendikalaşma oranı yüksektir. 1994 Yılında TİSK tarafından yapılan 449 işletmeyi kapsayan araştırmaya göre, bu işletmelerde sendikalaşma oranı % 69. 6’dır (TİSK, 1995).

1983 Tarihli Sendikalar Yasası ile getirilen değişiklik nedeniyle, bugün işveren sendikaları da azalmıştır. 1970 Yılında 120'ye yükselmiş olan işveren sendika sayısı, 1994 yılında 54'e inmiştir (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1994).

İşveren sendikalarının tek üst örgütü olan TİSK'e bağlı 18 işveren sendikası bulunmaktadır. TİSK'e üye 3 kamu işveren sendikası dışındaki sendikaların 12 işkolunda örgütlendikleri görülmektedir (İşveren, Temmuz/1996).

Özel sektör işverenleri, ilk kuruluş yıllarından buyana, kamu sektöründeki işverenlerle aynı örgütlenme içinde olmak istemişlerdir. Bir yandan özel sektörde örgütlenmenin yetersiz kalması nedeniyle, öte yandan her iki sektörde de benzer politika ve koşullara sahip olmak istediklerinden, TİSK hep kamu işletmelerini de aynı üst örgüt içinde toplamaktan yana olmuştur. İşçi sendikalarının, bu konuda karşı görüşleri olsa da, 1980 öncesinde olduğu gibi, 1980 sonrasında da, kamu ve özel sektör işletmeleri, aynı üst örgüt çatısı altında biraraya gelmişlerdir.

4. 4. 3. Devletin Endüstri İlişkilerindeki Rolü

Günümüzde endüstri ilişkilerinde devletin ülkeden ülkeye değişen çeşitli fonksiyonları görülmektedir. Örneğin devlet istihdamın genel seviyesini düzenliyerek işçilerin ve işverenlerin pazarlık güçlerine etki yapmak suretiyle fonksiyon göstermektedir. Ayrıca hükümetler ücret sınırlarına ve diğer istihdam koşullarına dolaylı ve dolaysız yollardan az veya çok etki yapabilmektedirler. Devlet, sendikaların yasal durumlarını ve güçlerini tayin edebilmektedir. İşçi-işveren müzakerelerine dolaylı ve dolaysız müdahaleler yaparak grevlerin ve diğer ekonomik mücadele araçlarının sınırlandırılması veya zorlayıcı hakem müessesesinin işletilmesi de mümkün bulunmaktadır. Doğal olarak, devletin şu veya bu nitelikteki müdahaleleri, endüstri ilişkileri sistemini derinden etkileyecektir. Devletin endüstri ilişkilerine bu müdahalesini bellibaşlı iki grupta toplayabiliriz.

4.4.3.1 Düzenleyici Olarak Devlet

Türkiye'de endüstri ilişkilerinin oluşumu ve gelişiminde devletin büyük bir belirleyici rolü bulunmaktadır. Devletin bu belirleyici ve düzenleyici rolünde, iki temel alandaki

gelişmeler önem kazanmaktadır. Bunlar, Demokratikleşme süreci ve sosyal devlet anlayışındaki gelişmelerdir.

Demokratikleşme sürecindeki gelişmeler, sendikal hakların çerçevesini belirlerken, sosyal devlet anlayışının gelişimi, çalışma ilişkilerinde çalışanlardan yana yasal ve kurumsal düzenleme anlamını taşımaktadır. Bu iki alandaki kısıtlı gelişmeler de, endüstri ilişkilerindeki sorunların temel nedeni olmaktadır.

“Demokratikleşme” ve “toplumsal çıkarlar arasında uzlaşmanın sağlanması” için sosyal devlet politikalarının de gelişmesi gerekmektedir. Bu alanda, ülkemizin yetersizlikleri olduğu bilinmektedir. Örneğin, işsizlik sorununa bir çözüm bulunmayışı, kamudaki ücretlerin yetersizliği, sosyal güvenlik sistemindeki aksaklıklar gibi (Koray, 1992).

Yoğun bir işgücü fazlasının bulunduğu Türkiye’de bugüne dek istihdam yaratma açısından, ya da işgücünün eğitimi açısından etkin bir politika izlendiği söylenemez. Bunun için kurulmuş bulunan İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun etkinlik alanının da çok sınırlı kaldığı bilinmektedir. Oysa artan işgücü fazlası ile Türkiye, yoksulluğu yeneemediği gibi, işgücünün de verimli bir biçimde kullanamamaktadır. Öte yandan Türkiye’de işsizlik sigortası henüz kurulmuş değildir.

Ayrıca ücretlilerden alınan vergiler de, adil bir vergi sistemini yansıtmamaktadır. İşverenin, işçinin ücreti üzerinden devlete yaptığı ödemeler yaklaşık işçi ücretinin yarısını bulurken, bu kesintiler işgücü maliyetini yükselten, ancak işçinin net ücretine yansımayan bir durumu doğurmaktadır. Bu durumdan her iki tarafın da şikayetçi olduğu açıktır. Ayrıca devletin vergi gelirleri içinde ücretlilerin ödedikleri verginin payı da bir haksızlığı sergilemektedir.

Ulusal gelirden ücretlilerin payı % 20’lere düşerken, gelir vergisi içinde ücretlilerin ödedikleri verginin payı yarıdan fazla olmaktadır. Sosyal devlet uygulaması ve gelir aktarımı politikaları için kaynak yaratmak zorunda olan devletin bunun için ciddi bir vergi reformuna gereksinimi olduğu bilinmekte, ancak bu reformun yapılmadığı görülmektedir.

Kamu personeli için geçerli olan ücret politikası da bugün için yetersiz kalmakta ve çalışanları tatmin etmemektedir. Yılda iki kez yapılan katsayı düzenlemelerine karşın, memurların alım güçlerinde sürekli düşmeler yaşandığı bir gerçektir.

Kuşkusuz sosyal devlet anlayışı açısından daha birçok yetersizlikten söz etmek mümkündür. Örneğin sosyal güvenlik sisteminin kapsamı ve işleyişi de birçok yetersizlik taşımaktadır. Tüm bunların düzelmesi için de devlete veya siyasal iktidarlara görev ve sorumluluk düşmektedir. Düzenleyici olarak devletten hem demokratikleşme yolunda, hem de refah devleti yolunda gelişmeler beklenmektedir.

Gerçi zaman zaman, sosyal devlet anlayışının tüm Dünya'da karşılaştığı tıkanıklıklardan söz edilmektedir. Ancak Batı'da yaşanan deneyimler ışığında bunları belki duraklama saymak mümkündür, ama bir vazgeçiş olmadığı açıktır. Çünkü, Batı'nın gelişmiş toplumlarının sosyal ve siyasal yapılanması bu düşünceler ve reformlar üzerine kurulmuştur (Koray, 1992, s. 199).

Sosyal dengelerin ve daha sağlıklı bir sosyal yapı oluşturulması endüstri ilişkilerini de olumlu etkileyecek gelişmelerdir. Böylece belirli bir güç dengesine ulaşan işçi ve işveren olarak taraflar birbirleri ile olan ilişkilerini geliştirip kurumlaştırabilecekleri gibi, aralarındaki sorunlara da kendileri çözüm bulma arayışına gireceklerdir. Ayrıca çalışma yaşamındaki büyük dengesizliklerin ortadan kalkmasıyla elde edilen haklar üzerindeki tehditler de ortadan kalkabilecektir.

Tüm bu beklenen gelişmeler Türkiye'de devletten düzenleyici olarak daha çok şey beklendiğini göstermektedir. Demokratikleşme ve sosyal devlet anlayışının gelişmesine bağlı bu değişimlerin gerçekleşmesi bugüne dek olduğu gibi, ekonomik, siyasal ve sosyal birçok faktöre bağlı olmakla birlikte, burada da siyasal yapının seçimleri belirleyici rol oynayacaktır.

4.4.3.2 İşveren Olarak Devlet

Türkiye'de en büyük işverenin devlet olduğu açıktır. 1989 Yılında kamuda toplam olarak 2.366.000 kişi çalışmaktadır. 18-19 Milyon istihdam içinde kamuda çalışanların oranı çok büyük görünmüyorsa da (% 14 dolayında), istihdamın büyük bölümünün

tarımında olduğu unutulmamalıdır. Ayrıca 7 veya 7.5 milyon dolayındaki ücretli içinde 2.3 milyonu geçen kamuda çalışan sayısı, kamu sektörünün ücretliler açısından önemini açıkça göstermektedir. Kamuda çalışanlar, sosyal güvenlik sisteminin de % 35'ini oluşturmaktadır. Kamuda toplam istihdam içinde **“1.436.000 memur”**, **“960.000 de işçi”** statüsünde çalışan yer almaktadır (Petrol-İş, 1989, s. 96).

Devletin endüstriyel üretimdeki payı da önemli olmaktadır. 1987 Yılında, Kamu İktisadi Teşebbüslerinin, Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) içindeki payı % 18, sabit sermaye yatırımlarındaki payı % 23.7, istihdam içindeki payı da % 4.5'dir. 1980 öncesinde KİT'lerin yatırımları daha çok imalat sanayiine yönelmişken (% 30-% 50 arasında), 1980 sonrasında imalat sanayiindeki yatırımlar % 16'ya düşmüş, buna karşın enerji ve hizmet sektöründe % 37'ye yükselmiştir (Hacaloğlu, 1990, s. 45).

4.5. TOPLU PAZARLIK SÜRECİ

Toplu pazarlık, bir tarafta işçileri temsil eden işçi sendikalarının, diğer tarafta işverenler veya işveren kuruluşlarının yer aldığı, iki tarafın çalışma kural ve koşullarını belirlemek için bir araya gelerek toplu sözleşme bağlatmaları sürecinin tümünü ifade etmektedir. Endüstrileşmenin başlarında bireysel sözleşmelerle belirlenen çalışma koşulları, işçilerin birleşme ve sendika kurma eğilim ve çabalarıyla bir süre sonra yerini toplu sözleşmelere bırakmıştır.

4.5.1. Toplu Pazarlığın Yasal Çerçevesi

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu, temelde toplu iş sözleşmelerinin işyeri düzeyinde yapılmasını öngörmüştür. Yasa'nın 3. maddesinde “Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir” denilmekle, sendikaların ulusal düzeyde ve işkolu temeline göre kurulması öngörülmüşken toplu pazarlıklarda işyeri düzeyi benimsenmektedir. İşyeri toplu iş sözleşmeleri bir işyeri veya birden çok işyerini kapsayacak biçimde yapılabilmektedir. Bu işyerlerinin tümü için işletme toplu iş sözleşmesi bağtlanabilmektedir.

Bu durumda bir işkolundaki bir işyeri, birden çok işyeri ve işletmenin tümü için toplu pazarlık ehliyetine sahip bulunan, o işkolunda kurulmuş bulunan işçi sendikasıdır. İşçi

sendikasının yetkisi ise “Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu” kapsamına ve toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının kendi üyesi bulunmasına bağlıdır (TİGLK. md. 12). İşletme sözleşmeleri için işyerleri bir bütün olarak gözönüne alınır ve çoğunluk buna göre saptanır. Yasa’ya göre yüzde onun hesaplamasında Çalışma Bakanlığı’nca her yıl Ocak ve Temmuz aylarında yayınlanmakta olan istatistikler gözönüne alınır.

Yasa’nın 12. Maddesinde toplu iş sözleşmelerinin işveren tarafı da belirlenmiş ve bir işveren sendikası, üyesi işverenlere ait işyerleri, sendika üyesi olmayan bir işveren ise kendi işyeri veya işyerleri için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir denmiştir. Bu durumda işverenin toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ancak bir işveren sendikasına üye olmaması durumunda varolacak, aksi halde toplu sözleşme ehliyeti işveren sendikasına geçecektir (Ekonomi, 1986, s. 313). Yasa’da getirilen bu hükümlerle işveren kuruluşlarına üye olunmakla toplu pazarlık ehliyetinin de bu kuruluşlara geçeceği hükme bağlandığından, işveren sendikaları yasa gereği toplu pazarlık ehliyet ve yetkisiyle donatılmış ve güçlendirilmiş olmaktadır.

Sonuç olarak Türkiye’de ulusal düzeyde ve işkolu temeline dayalı olarak kurulmuş bulunan işçi ve işveren sendikaları (veya sendika üyesi olmayan işverenler) işyeri düzeyinde bir veya birden çok işyerini kapsayan işletme düzeyinde toplu iş sözleşmesi yapabileceklerdir.

275 sayılı yasada öngörülen iki düzeyli toplu pazarlık, Türkiye’deki geçmiş dönem uygulaması dikkate alınarak, tek düzeyli bir toplu pazarlık yapısına dönüştürülmüştür. Ancak birden çok işyerini kapsayacak sözleşmeler de yapılabileceğinden, uygulamanın daha üst düzeyli toplu sözleşmeleri getirmesi yolu açık bırakılmıştır.

4.5.2. Toplu İş Sözleşmelerinin Düzeyi

2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu’nun ikinci maddesi; “Toplu iş sözleşmesi, hizmet akdinin yapılması, muhtevası ve sona ermesi ile ilgili hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmedir. Toplu iş sözleşmeleri, tarafların karşılıklı hak ve

borçlarını, sözleşmenin uygulanmasını ve denetimini uyuşmazlıkların çözümü için başvurulacak yolları düzenleyen hükümleri de ihtiva edebilir. ” şeklindedir. 2822 Sayılı Yasa md. 3/e göre “Bir toplu iş sözleşmesi aynı işkolunda bir veya birden çok işyerini kapsayabilir. ” Bu düzenleme karşısında bir toplu iş sözleşmesi tek bir işyerini kapsamak üzere yapılan **işyeri toplu iş sözleşmesi** olabileceği gibi, birden çok işyerini kapsamak üzere **işyerleri toplu iş sözleşmesi** veya uygulama ve öğretilerdeki yerleşmiş adıyla **grup toplu iş sözleşmesi** de olabilir. Hatta grup toplu iş sözleşmesi yoluyla belli bir bölgedeki yahut işkolundaki tüm işyerlerini kapsayacak bir şekilde toplu iş sözleşmelerinin oluşturulabilmesi de mümkündür. Zira, 2822 Sayılı Yasa ile toplu iş sözleşmesinin kapsamına girebilecek işyerlerinin sayısı ya da yeri konusunda bir sınırlama getirilmemiş, bu tür sözleşmelerin uygulanacağı işyerlerinin geniş tutulması yoluyla **işkolu toplu iş sözleşmesine** geçişin sağlanması amaçlanmıştır (Şahlanan,1992,s. 28). (1980 Öncesinde yürürlükte olan 275 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası’nda işkolu toplu iş sözleşmesi yer almaktaydı.)

1963-1980 döneminde yasal düzenlemelere göre gerek işyeri, gerekse işkolu toplu sözleşmelerinin yapılması olası olmakla birlikte, uygulamada işyeri toplu sözleşmeleri yeğlenmiştir. Bunun yanısıra işverenler başından buyana çok işverenli toplu iş sözleşmelerinden yana eğilim göstermişlerdir. 1963 tarihli çalışma yasalarının hemen ardından çimento, toprak, cam, dokuma, gıda, deri işkollarında grup toplu sözleşmelerinin uygulamaya girdiği görülmüştür. Bugün de en başta metal işkolu olmak üzere, birçok işkolunda grup sözleşmeleri yapma eğilimi daha da ağırlık kazanmıştır.

Geçmiş dönemde işkolu toplu sözleşmesinin yapılması yasal olarak öngörülmüş olsa da, uygulamada bu düzeyde toplu sözleşmeler yaratılamamıştır. İşkolu toplu sözleşmeleri adı altında fakat işyeri düzeyinde ikinci bir toplu sözleşme yapılması gibi garip bir sonuç ortaya çıkmıştır (Kutal, 1977, s. 144).

1980 sonrasında işyeri, işletme türü sözleşmelerin yanısıra, grup toplu sözleşmeleri de yaygınlık kazanmaktadır. Kamu kesiminde bağitlanan toplu sözleşmelerin büyük çoğunluğu işletme düzeyinde bağitlanmaktadır. Özel kesimde ise işverenler ya işyeri düzeyinde ya da grup toplu sözleşmeleri biçiminde toplu sözleşme yapmaktan yana görünmektedirler. Özellikle rekabetçi piyasalarda çalışan işverenler, toplu pazarlıkların birbirine basamak olmaması, işkolunda benzer çalışma koşulları yaratılması, iş

uyuşmazlıklarının azalması, toplu pazarlık sürecinde zaman, emek ve paradan tasarruf edilmesi için grup toplu sözleşmelerinden yana olduklarını açıklamaktadırlar. İşçi sendikaları ise başlangıçta karşı oldukları grup toplu sözleşmelerini özellikle 1980 sonrasında bir gerçek olarak kabul etmiş görünmektedirler. Ancak grup toplu sözleşmeleri ile getirilen bazı ortak uygulamalara, örneğin metal işkolundaki gruplandırma sistemi gibi, kendi görüşleri alınmadan getirilen bazı uygulamalara karşı olduklarını dile getirmektedirler (Koray, 1987, s. 104).

Sonuç olarak bugün grup toplu iş sözleşmeleri yoluyla, işkolu düzeyine benzer toplu iş sözleşmeleri uygulamaları ile karşılaşmaktadır. Bu durumda bazı çelişkiler çıkması kaçınılmaz görünmektedir. Birinci sorun, işyeri toplu pazarlıkları yapılırken, işkolu düzeyinde örgütlenmiş ve merkezileşmiş bir yapı gösteren sendikaların işyerinin gereksinimlerine ne ölçüde yanıt verebilecekleri ile ilgili olmaktadır. Şimdilik sendikaların bölgesel-yerel düzeydeki örgütlenmeleri bu soruna bazı çözümler getirebilmektedir. Ancak uzun vadede bu çelişkinin daha ciddi bazı sorunlar doğurması beklenmektedir. Grup toplu sözleşmesi uygulamaları da zaman içinde benzer sorunlar doğurabilecektir. Bu tür toplu pazarlık, işkolu sendikasının ve merkezin gücünü arttırırken, sendikaların bölgesel-yerel kuruluşlarının işlevini azaltmaktadır. İşyeri çalışanlarının ise toplu pazarlıklarda bir etkisi bulunmamaktadır. Şimdilik, bu uygulama, varolma ve hak arama mücadelesine yeniden başlayan sendikalar ve işçiler için belki bir öncelik taşımamaktadır. Ancak gelecekte merkezileşen toplu pazarlık yapısının öteki ülkelerde olduğu gibi tabandaki işçiler açısından olumsuzluklar getirmesi beklenebilir. Buna bağlı olarak tabanda işçi arasındaki iş uyuşmazlıklarının artacağı da düşünülebilir.

Bu nedenle Türkiye’de de merkezileşen toplu pazarlık uygulaması içinde toplu pazarlıkların “ikili” bir karakter kazanması ve bağitlanan toplu sözleşmelerin uygulanmasında işyeri düzeyindeki işçi kuruluşlarına etkinlik kazandırılması bir çözüm olabilecektir. Bunun için de toplu pazarlık ilişkilerinde gerek sendikaların, gerek işyeri yönetimlerinin işyerindeki çalışanları da dikkate alacak örgütlenmelere ve işyeri kuruluşlarına gitmeleri ve onlara etkinlik kazandırmaları doğru bir politika olacaktır.

4.5.3. Toplu İş Sözleşmelerinin İçeriği

2822 Sayılı Yasa'ya göre toplu sözleşmeler, hizmet sözleşmelerinin yapılması, içeriği ve sona erdirilmesi ile ilgili hükümlerle, taraflara karşılıklı hak ve borç doğurucu hükümleri içerebilecektir. Hizmet sözleşmeleri ile ilgili bölüm, kural koyucu bölüm olmakta ve bu bölümde genel olarak çalışma koşulları ile ilgili maddeler bulunmaktadır.

Sözleşmelerin bir bölümü de işyeri yönetimi ve sendika arasındaki ilişkilerin düzenlenmesine ayrılmakta, burada da "borç doğurucu" hükümler yer almaktadır.

Türkiye'de oldukça uzun ve birçok maddeden oluşan bir toplu sözleşme uygulaması dikkati çekmektedir. Kuşkusuz en can alıcı maddeler parasal haklarla ilgili maddeler olmaktadır. İş değerlendirmesinin yaygın olmadığı Türkiye'de işçiler çoğunlukla ya işlerine ya da hizmet yıllarına göre gruplandırılmakta ve herkes için aynı oranda bir ücret zammına gidilmektedir.

Toplu sözleşmelerde ücret zamları dışında çok sayıda yan ödemeye yer verilmektedir. Bunlar "sosyal yardımlar" olarak anılmaktadırlar. Aile yardımı, yakacak yardımı, izin yardımı, evlilik, doğum, ölüm, eğitim yardımları gibi çok çeşitlenen sosyal yardımlarla işçinin eline geçen gelir, çıplak ücrete göre çok farklılaşmaktadır. Bu nedenle toplu sözleşme kapsamındaki işçiler için net ücreti belirlemede, "giydirilmiş ücret", "işgücü maliyeti" gibi kavramlar kullanılmakta ve bu da bazı kavram karmaşasına neden olmaktadır. Bu tanımlara izleyen bölümlerde yer verilmiştir.

4.5.4. Toplu İş Sözleşmelerinin Kapsamı

Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı çalışan sayısı çok sınırlıdır. 1979 Yılında 1 milyon dolayında olan toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı, 1993 yılında 1.5 milyona yükselebilmektedir. Tablo 12'de görüleceği üzere, bu işçilerin büyük bir çoğunluğu kamu sektöründe çalışmaktadır.

Kamu ve özel sektörde yapılan sözleşmelere bakıldığında, bunların arasında sözleşme türü ve kapsadıkları işçi sayısı açısından ayrımlar göze çarpmaktadır. Özel sektörde çok sayıda işyeri toplu sözleşmesi yapılmakta, kapsanan işçi sayısı daha az olmaktadır.

Tablo 12

Kamu ve Özel İşyerlerinde Bağitlanan Toplu İş Sözleşmelerinin ve İşçi Sayılarının
Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Toplu İş Sözleşmesi Sayısı	İşçi Sayısı (000)		
		Kamu	Özel	Toplam
1963	96	3	6	9
1964	1,078	264	173	437
1965	872	122	50	172
1966	1,152	159	175	334
1967	2,339	110	79	189
1968	1,332	254	164	418
1969	1,429	108	136	244
1970	1,516	335	216	551
1971	1,443	189	154	343
1972	1,603	278	148	426
1973	1,921	250	193	443
1974	1,724	427	175	602
1975	1,893	91	209	300
1976	2,408	221	255	476
1977	2,173	369	221	590
1978	2,225	280	204	484
1979	2,914	266	48	314
1980	1,813	237	93	330
1981	647	358	108	466
1982	3,221	728	442	1,170
1983	991	174	87	261
1984	1,185	147	193	340
1985	2,721	648	272	920
1986	2,667	349	358	707
1987	2,343	641	282	923
1988	2,454	248	381	629
1989	2,725	631	198	829
1990	1,954	279	205	484
1991	5,030	631	459	1,090
1992	1,783	270	181	451
1993	3,809	734	334	1,068

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri,
Mayıs 1995.

Buna karşılık, kamu sektöründe daha çok işletme sözleşmesi yapılmakta ve kapsanan işçi sayısı yükselmektedir.

Tablo-13’de de yer aldığı üzere, örneğin 1993 yılında, özel sektörde 2930 sözleşme yapılırken 334.457 işçi kapsanmış, kamu sektöründe ise 879 sözleşme yapılmış ve 733.832 işçi kapsama alınmıştır.

4.6. İŞ UYUŞMAZLIKLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI

Çalışma ilişkileri iki karşıt çıkar arasında sürdürülen bir ilişki olduğuna göre, bu ilişkide zaman zaman uyuşmazlıkların ortaya çıkması da doğaldır. Toplu pazarlıklar bu çıkar karşıtlığını gidermeğe çalışan bir uygulama olmaktadır.

4.6.1. İş Uyuşmazlıkları

Türkiye’de endüstri ilişkilerinin kurumlaşmaya başladığı 1960’lı yıllar, tarafların örgütlenme yetersizliği, hak arama mücadelesinin yeni başlaması, ülkenin sosyo-ekonomik koşulları gibi nedenlerle büyük iş uyuşmazlıklarının henüz ortaya çıkmadığı yıllar olmuştur.

İlk yıllar, sendikalar ve işçiler için toplu pazarlık ve grev hakkını yasallaştıran yasalara alışma ve deneyim kazanma dönemi olmuştur diyebiliriz. 1970’li yıllarda ise taraflar arasında gerek ekonomik, gerekse ideolojik konularda uyuşmazlıklar su yüzüne çıkmaya başlamıştır.

1970’li yılların sonuna gelindiğinde Türkiye’de birçok toplumsal ilişkide göze çarpan kutuplaşmalar, endüstri ilişkilerinin tarafları arasında da artmış ve 1980 öncesinde uzun süreli iş uyuşmazlıkları yaşanmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı 1995).

Gerek ekonomik darboğazlar, gerekse taraflar arasında artan kutuplaşmalarla 1978 ve 1979 yılları yaygın ve uzun süreli grevlerin yaşandığı yıllar olmuşlardır. 1979 yılında 21.011 işçiyi kapsayan 126 greve gidilmiş ve 1.147.721 işgünü kaybolmuş, 1980 yılında ise 220 greve 84.832 işçi katılmış, 1.303.253 işgünü kaybı yaşanmıştır (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 1995).

Tablo 13

Kamu ve Özel İşyerlerinde İşletme ve İşyeri Düzeyinde Bağtlanan Toplu İş Sözleşmeleri

İşyeri	Yetki Düzeyi	Bağtlanan Toplu İş Sözleşmeleri		
		Sözleşme Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
KAMU				
	İşyeri	384	384	12,739
	İşletme	495	11,956	721,093
	Toplam	879	12,340	733,832
ÖZEL				
	İşyeri	2,727	2,727	227,254
	İşletme	203	1,632	107,203
	Toplam	2,930	4,359	334,457
TOPLAM				
	İşyeri	3,111	3,111	239,993
	İşletme	698	13,588	828,296
	Toplam	3,809	16,699	1,068,289

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma İstatistikleri, Mayıs 1995.

1980-1984 arası YHK uygulaması içinde çalışma yaşamında zorunlu barış dönemi yaşanmıştır. Ancak 1984 yılından sonra ise iş uyuşmazlıklarının giderek artan bir seyir izlediği göze çarpmaktadır.

Tablo 14’de de görüleceği gibi, 1980’li yılların sonunda grevler hızla artmış ve 1979-1980 yıllarına ait sayıların yaklaşık üç katına ulaşmıştır.

1988 ve 1989 yıllarında grevler ve kaybolan işgünü sayılarının kamu sektöründe yoğunlaştığı görülmektedir. Örneğin 1989 yılında kamudaki grevler nedeniyle, kaybolan işgünü sayısı 2.911.407 olmuştur. 1990 yılında ise özel sektördeki metal, tekstil ve kimya işkollarında yoğun grevler yaşanmıştır. 1991 yılı, yine kamu sektöründe yaklaşık 700.000 işçinin toplu sözleşmelerinin yenilendiği yıl olurken, o yıl da kamu sektöründe grev ve direnişler yoğunlaşmıştır.

1992-1994 Yılları arasında grev ve kaybolan işgünü sayısında büyük bir düşüş yaşanmış, ancak 1995 yılındaki kamu grevi nedeniyle, kaybolan işgünü sayısı, ilk kez, 5.000.000. ’u bulmuştur (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı).

4.6.2. İş Uyuşmazlıklarında Barışçı Çözüm Yolları

Çıkar uyuşmazlıkları için barışçı ve mücadeleci olmak üzere iki temel çözüm yolu önerilmektedir. Türkiye’de de bu iki çözüm yoluna ilişkin düzenlemeler getirilmiş bulunmaktadır. Barışçı çözüm yolu olarak; önce toplu pazarlık süreci içinde devreye giren **Arbuluculuk** kurumu, ikinci olarak da, zorunlu hakem uygulaması işlevi gören **Yüksek Hakem Kurulu** öngörülmüştür. Yasada, “**Özel Hakem**” uygulaması da getirilmişse de, uygulamada yoğun kullanılan bir yöntem olmamıştır.

4.6.2.1. Arbuluculuk

Arbuluculuk, toplu pazarlıklar sırasında taraflar arasında anlaşmaya varılamayan, ya da görüşmelere başlanamayan durumlarda devreye girer. Gönüllü ve zorunlu arbuluculuk olarak iki tür uygulama biçimi vardır. Gönüllü arbuluculuk tarafların kendi isteği ile devreye girmekte, zorunlu arbuluculukta ise, belirli bir süre anlaşmaya varılamayan durumlarda resen atama yapılmaktadır. Zorunlu arbuluculuğun devreye

Tablo 14

Yıllara Göre Grevler-Grevlere Katılan İşçi ile Kaybolan İşgünü Sayısı

Yıllar	Grev Sayısı	Katılan İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
1979	126	21 011	1 147 721
1980	220	84 832	1 303 253
1984	4	561	4 947
1985	21	2 410	194 296
1986	21	7 926	234 940
1987	307	29 734	1 961 940
1988	156	30 057	1 892 655
1989	171	39 435	2 911 407
1990	458	166 306	3 466 550
1991	398	164 968	3 809 354
1992	98	62 189	1 153 578
1993	49	6 908	574 741
1994	36	4 782	242 589
1995	120	199 867	4 838 241
1996 *	27	823	65 440

Kaynak: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
 (*) 31.05.1996 tarihi itibarıyla

girmesi için ilk görüşme gününden sonra atmış gün içinde tarafların anlaşmaya varmamış olmaları gerekmektedir. Arabulucu, görevli makamın başvurusu üzerine iş mahkemelerince resmi arabulucular arasından atanmaktadır.

Arabulucu, taraflar arasında çözüme ulaşılmamış konularda faaliyet gösterir ve tarafları uzlaştırmaya çalışır. Onbeş günlük çalışma süresi vardır, bu süre tarafların anlaşması üzerine altı işgünü uzatılabilir. Bu süre sonunda arabulucu, kendi öngördüğü tavsiyeleri içeren bir rapor hazırlayıp iş mahkemesine verir. Taraflar, arabulucunun tavsiye ve görüşlerini kabul etmek zorunda değildirler. Ancak, taraflar arasında bu konuda bir anlaşma sağlanırsa, toplu iş sözleşmesi gerçekleşmiş olur.

4.6.2.2. Yüksek Hakem Kurulu

Yüksek Hakem Kurulu (YHK), üç taraflı bir kuruluştur. Kurul, işçi, işveren ve hükümeti temsil eden ikişer kişi ile bilim ve yargı organlarını temsil eden birer kişiden oluşan sekiz kişilik bir kuruldur.

YHK yasa'da belirtilen grev ve lokavt yasaklarının bulunduğu durumlarda, geçici grev yasaklarında, Bakanlar Kurulu'nun grev ertelemesine karar verdiği durumlarda, grev oylaması sonucunda işçilerin grevin uygulanmamasına karar vermeleri halinde, uyuşmazlıkta taraf olan işçi sendikasının, oylama sonucunun kesinleşmesinden itibaren onbeş gün içinde başvurması durumunda, devreye girmektedir.

Grev ve lokavt yasaklarının bulunduğu durumlarda, toplu pazarlıklarda görüşme ve arabulucu aşamalarında anlaşma sağlanamadığında, uyuşmazlığı çözüm yeri Yüksek Hakem Kurulu olmaktadır. Grev ve lokavt altı aydan uzun bir süre için yasaklanmışsa (geçici yasak), altı ayın dolmasından itibaren uyuşmazlık yine YHK'na gitmek zorundadır. Bakanlar Kurulu'nun sağlık ve güvenlik nedenleri ile grev veya lokavtları ertelemesi durumunda da, erteleme süresi olan 60 gün içinde taraflar arasında bir anlaşma sağlanamamışsa uyuşmazlığın çözümü için YHK'na başvurmak gerekmektedir.

Tablo 15'de de görüldüğü üzere, YHK tarafından 1993 yılında yapılan toplu iş sözleşmesi sayısı 152 olup, toplam 406 işyerinde çalışan 21.961 işçiyi kapsamaktadır.

Tablo 15

Yüksek Hakem Kurulu'nca Yapılan Toplu İş Sözleşmeleri
(1993 Yılı)

Geliş Nedeni	İşyeri	Yüksek Hakem Kurulu		
		TİS Sayısı	İşyeri Sayısı	İşçi Sayısı
Grev Yasağı(2822/32)	Kamu	7	53	8,351
	Özel	11	110	3,141
	Toplam	18	163	11,492
Grev Oylamasında Grevin Reddi (2822/36)	Kamu	28	88	5,023
	Özel	67	71	3,354
	Toplam	95	159	8,377
Özel Hakem Olarak (2822/58)	Kamu	36	81	1,816
	Özel	2	2	76
	Toplam	38	83	1,892
Grev Ertelemesi (2822/34)	Kamu	1	1	200
	Özel	-	-	-
	Toplam	1	1	200
Toplam	Kamu	72	223	15,390
	Özel	80	183	6,571
	Toplam	152	406	21,961

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri, Mayıs 1995.

Yüksek Hakem Kurulu uygulamasının da , hem grev yasaklarının geniş bir alanı kapsamaması, hem de Kurul'un verdiği kararlar nedeniyle, özellikle, işçi sendikaları tarafından eleştirildiği bilinmektedir. Kurul'un üç taraflı yapısının da, bu konuda olumlu görüşlerin oluşması açısından pek bir işe yaramadığı görülmektedir. Bu nedenle iş uyuşmazlıklarında zorunlu hakem gibi yollar yerine, gönüllü uzlaşmaları sağlayacak koşul ve kurumların yaratılması daha gerçekçi görünmektedir.

4.6.2.3. Hak Uyuşmazlıkları

Hak uyuşmazlıkları, yasalarda ya da toplu sözleşmelerde tanınan hakların tam veya kısmen verilmemesi sonucunda karşılaşılan durumlardır. Bunların çözümünde, daha çok, yargı yolunun kullanıldığı da bilinmektedir. Uygulamada, bireysel hak uyuşmazlıkları alanında işten çıkarma ile ilgili sorunlar en başta gelmektedir.

Hak uyuşmazlıkları, genel bir uygulamadan ortaya çıktığı veya çok sayıda işçiyi ilgilendirdiği zaman toplu hak uyuşmazlığı söz konusu olmaktadır. Bunlar da, çok zaman, toplu sözleşmelerden doğan bir hakkın tanınmaması veya toplu sözleşmedeki bir hükmün farklı yorumlanmasından doğmaktadır.

Bu durumda da, yargı yoluna başvurulması mümkünse de, tarafların bu uyuşmazlıklar için kendi aralarında bazı çözüm yolları kabul ettikleri görülmektedir. Çok zaman, “uyuşmazlık çözüm kurulları” biçiminde oluşan bu çözüm yolunun hem daha kısa, hem de daha işlevsel olduğu açıktır. Zaten taraflar arasında ilişkileri geliştirmeye yönelik her tür kurumlaşmanın, sorunları azaltma veya giderme açısından daha işlevsel olduklarını da kabul etmek gerekmektedir.

BÖLÜM 5

TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNİN TEMEL SORUNLARI

1996 Yazında Türk Endüstri İlişkilerinin geldiği konuma bakıldığında, 33 yıllık deneyimin sonucunda, kayda değer olumlu gelişmelerin sağlandığı bir gerçektir. Bazı uygulamalarda kalkınmış ülkeler seviyesine erişilmiş hatta, bir bölümünde daha ileri düzeylere gelindiği söylenebilir. Sendikaların kurulmasında ve işlevlerini görmelerinde genellikle engel bulunmaması ve bazı yasaklar dışında, sendikacıların hür sendikacılık görevlerini yürütmelerinin tamamen yasaların güvencesinde oluşu bu uygulamalara örnek olarak gösterilebilir.

Her yıl yüzlerce toplu iş sözleşmesi yapılabilmekte, çözümsüzlük halinde, ülke özelliklerine dayalı bazı kısıtlamalar dışında, serbestçe grev uygulanabilmektedir.

Ancak, tüm bu olumlu gelişmelere karşın; çok önemli bazı sorunların devam etmekte olduğu, bunlara çözüm getirilmediği taktirde işyerleri, çalışanlar ve ülkemiz açısından sıkıntıların daha da artacağı, bir gerçektir.

Globalleşen dünyada, günümüz Türk çalışma hayatına bakıldığında; toplu iş sözleşmesi düzeninin sağlıklı devam etmediğini, toplu iş sözleşmesi yapma sürecinin çok uzatıldığını ve grev kararı alınmadan sözleşmelerin bağitlanabilmesinin neredeyse istisna haline geldiğini görmekteyiz. Grevlerle kaybolan işgünü sayısı, 1995 yılında son onbeş yılın en yüksek düzeyine ulaşmıştır. Ücret ve işgücü maliyetinin yapısı gittikçe çarpıklaşmış, brüt çıplak ücretlerden yapılan kesintilerde AB ortalaması %16, OECD ortalaması %11 iken, bu oran ülkemizde %32'leri aşmıştır. Ayrıca, gerçek üretim girdisi olmayan fonlara yapılan kesinti ve katkılar işgücü maliyetlerini çok yükseltmiştir.

Türk Endüstri İlişkilerinin sorunlarını üç ana başlıkta inceleyebiliriz. Bunlar; sosyal diyolog eksikliği, çarpık ücret yapısı ve düşük verimlilik düzeyi, çalışma hayatında esnekliğin olmamasıdır.

5. 1. SOSYAL DİYALOG EKSİKLİĞİ

Endüstri ilişkileri sistemimizdeki sorunların en önemlisi, hatta sorunlara çözüm bulunmamasının en büyük nedeni “**ülkemizdeki sosyal diyalog eksikliği**” dir. Burada sosyal diyalog ile, endüstri ilişkilerinin tarafları olan işçi ve işveren kesimleri arasındaki diyalog kastedilmektedir. Bir başka deyişle, işçi sendikaları ve konfederasyonları ile işveren sendikaları ve konfederasyonu arasındaki iletişim ve ilişkiler ağı anlatılmaktadır.

Bugün gelişmiş ülkelerde, çalışma yaşamına devletin müdahalesi minimum düzeye inmiştir. Bu sonuç, esas itibariyle işçi ve işveren kesimleri arasında yürütülen diyalog ve varılan anlaşmalarla sağlanmaktadır.

Ülkemizde ise, sosyal diyalogun önemi taraflarca yeterince anlaşılamamaktadır. Yıllardır, devletten bu doğrultuda beklenen katkı da maalesef gerçekleşmemiştir. Aslında, İşveren Devlet modelinde bu yaklaşım çok güç olup, uzun zaman almaktadır.

Ülkelerin sanayileşmeleri paralelinde, birtakım toplumsal, ekonomik ve siyasal sorunların ortaya çıkması doğaldır. Burada önemli olan, bu sorunlara zamanında ve kalıcı çözümler getirilmesidir.

Endüstrileşmenin ve endüstrileşmeye paralel olarak sendikacılığın ileri gittiği demokratik ülkelerde, genellikle ekonomik bunalım dönemlerinde ve çalışma barışının bozulduğu zamanlarda bir çözüm yolu bulunmaktadır. Bu da Devlet-İşçi-İşveren üçlüsü ya da İşçi-İşveren ikilisi arasında, bir Sosyal Diyalog başlatılarak sağlanmaktadır.

Bazen hükümetlerin girişimi, bazen sosyal tarafların isteği, bazen de kamuoyunun baskısı ile oluşturulan bu tür diyaloglar, çalışma hayatının çeşitli konularında görüş alışverişi ve işbirliği ile başlanmış ve genellikle **Toplumsal Anlaşma, Temel Anlaşma, Endüstriyel İlişkiler Anlaşmaları** gibi adlarla anılan anlaşmaların, değişik ülkelerde çeşitli örnekleri gerçekleşmiştir.

Bütün bu diyalog ve anlaşmalarda temel şart, tarafların yapıcı bir davranış içinde bulunmalarındır. Ancak bu takdirde, söz konusu çabaların işçi-işveren ilişkilerinde bir istikrar unsuru olması ve karşılaşılan çeşitli sorunların çözüme bağlanarak ülkede sosyal barışın kurulması beklenebilir. Hiç kuşkusuz, ülke çapında sosyal barışın sağlanması öncelikle çalışma barışının gerçekleşmesine bağlıdır.

Bu tür anlaşmalar genellikle Devlet-İşçi-İşveren kesimleri arasında yapılmakla birlikte, toplumdaki diğer sosyal grupları ve siyasal partileri de kapsayabilmektedir. Toplumsal kesimler arasında bir uzlaşmayı ifade eden bu tür bir yaklaşımda, üzerinde anlaşmaya varılan konular daha geniş bir çerçeveye oturtulmakta, izlenecek temel ekonomik ve sosyal politikalar belirlenmeye çalışılmaktadır (TİSK No:115, 1992, s. 9).

Tarihte sosyal diyalog sonucu imzalanan ilk temel anlaşmalara İskandinav ülkelerinde rastlanmaktadır. Çünkü bu ülkelerdeki merkezi işçi ve işveren kuruluşları, hükümetlerin sert tedbirler almalarından korkulan bir dönemde endüstriyel ilişkileri geliştirmek istemişlerdir.

En eski temel anlaşma örneği 1899'da Danimarka'da imzalanan **Eylül Anlaşması'dır**. Norveç'te 1902'de, İsveç'te 1935'de imzalanan **Temel Anlaşmalar** da bu anlaşmaların ilk örnekleridir.

Nitekim, 1899'da başlayıp izleyen yıllarda devam eden sanayileşmiş ülkelere, Hollanda, Almanya ve İspanya'da Uyumlu (consensus) Topluluklar; İsviçre, Belçika, İtalya ve Japonya'da Çatışan (contesting) Topluluklar veya İdeal Latin modeli; İngiltere, Amerika ve Avusturya'da Karışık Uyumlu Topluluklar veya İdeal Ara modeli gibi anlaşmalar yapılmış olup, halen bunlar çoğunlukla sağlıklı biçimde devam etmektedir. Bu yolla iş uyuşmazlıklarının çözümü, örgütlenme hakkı, iş konseyleri gibi pek çok konu düzenlenerek sendikalarla işveren kuruluşlarının barış içinde yaşamaları için zemin hazırlanmıştır (TİSK, Yayın No:115,s. 13).

Ülkemizde 20.07.1978 tarihinde, o dönemin ekonomik, sosyal ve siyasal bunalımları sonucunda, zamanın hükümeti ve Türk-İş arasında bir Toplumsal Anlaşma imzalanmıştır. Bu anlaşmada sadece kamu sektörünü ilgilendiren konulara bağlı kalınmamış, ekonomik kalkınma, vergi düzeni, iş yasası, toplu sözleşme ve grev

haklarının değiştirilmesi gibi bütün Türk Sanayiini ve iş alemini kapsayan konulara yer verilmiştir.

5. 1. 1. AB lkelerinde Ekonomik ve Sosyal Konseyler

Bir ülkenin ekonomik başarisında, çalışma ilişkilerinde istikrar ve uzlaşma ortamının büyük önemi vardır. Ülkemizde olduğu gibi, toplu pazarlık sisteminin geçerli olduğu ülkelerde, toplumsal çıkarlarla, işçi-işveren-devlet kesiminin çıkarlarının bir uyum içinde olmasını teminen, çeşitli sistemler geliştirilmiştir. Bir başka ifade ile çalışma hayatında barışı temin edebilmek ve istikrarlı bir ortam yaratabilmek için, devlet ile sosyal tarafların bir görüşme masası etrafında toplanarak, yapıcı, milli menfaatlere uygun düşen, karşılıklı fedakarlık içeren yaklaşımları benimsemeleri gereklidir. **Sosyal diyalog süreci** diye adlandırılan bu modelde, işçi-işveren ve devlete büyük ve önemli görevler düşmektedir (TİSK, Yayın No:111, s. 165).

Bugün sanayileşmiş ülkelerdeki endüstri ilişkilerinin ortak özelliği “sosyal diyalog süreci”nin etkin ve istikrarlı bir biçimde işletiliyor olmasıdır. Bu diyalogun etkin bir biçimde sağlanabilmesinde başvurulan mekanizmalardan en önemlisi “Ekonomik ve Sosyal Konsey”dir. Ekonomik ve Sosyal Konsey’de temel amaç, işçi ve işveren kesimini diğer kesimlerle birlikte bir diyalog içine sokmak, ulusal düzeyde bazı temel ilke ve hedefler tesbit ederek, kesimler arasında uzlaşma sağlamaktır.

Avrupa Birliği (AB) lkelerinde Ekonomik ve Sosyal Konsey fikri, II. Dünya Savaşından sonra ortaya çıkmıştır. Ekonomik ve Sosyal Konseyler’in amaçları şunlardır:

- Parlamenter demokratik yönetimlere, ekonomik ve sosyal konularda devamlı ışık tutmak,
- Özel sektörle ilgili konularda, hkmete danışmanlık yapmak,
- Devlet-işveren-işçi üçlüsü arasında uyum sağlamaktır.

Bu ihtiyaa yönelik olarak, Avrupa Birliği’ne ye ülkelerde çeşitli isimler altında Ekonomik ve Sosyal Konseyler oluşturulmuştur. AB lkelerindeki Ekonomik ve Sosyal Konseylere baktığımızda şu 6 özellik ortaya çıkmaktadır.

1. AB ülkelerinde konseyler birbirlerinden farklı yapıda oluşturulmuştur. Belçika'da Konsey ikili yapıdan oluşmaktadır (işçi-işveren). Portekiz ve Lüksemburg'da ise bizde olduğu gibi üçlü yapı (işçi-işveren-devlet) mevcuttur. Hollanda ve İtalya'da üçlü yapının yanında konuyla ilgili bağımsız uzmanlar, tam yetkiyle görev alabilmektedir.
2. Konseylerde görev yapan üye sayısı birbirinden farklılık göstermektedir. Bu sayı Portekiz'de 18, Belçika'da 50, İtalya'da 111, Fransa'da 230'dur.
3. Konsey başkanları genellikle devlet başkanı ya da hükümet tarafından atanmaktadır. Bazı ülkelerde, başkan Konseyin bir üyesidir. Bazı ülkelerde ise başkan Konsey dışından seçilmektedir. Başkanın hükümet üyesi olduğu ülkeler de mevcuttur. Fransa'da başkan Konsey üyeleri tarafından oylanarak seçilmektedir.
4. Konsey üyelerinin seçimi bakımından da farklılıklar bulunmaktadır. Pek çok ülkede Konsey üyeleri Konseyde temsil edilen kuruluşlar tarafından seçilmektedir. İstisnai hallerde Konsey üyelerinin hükümet tarafından seçildiği ülkeler de mevcuttur.
5. Bütün konseylerin istişari fonksiyonları vardır. Bazı Konseyler sadece ekonomik, bazıları sadece sosyal, bazıları ise her iki alanda da görüş bildirebilirler. Bazı Konseylerin istişari faaliyetleri yasama organının bir parçası olarak kabul edilmektedir. Belçika'da Konsey, toplu sözleşme de bağitlayabilmektedir.
6. Konseylerde karar alma prosedüründe de farklılıklar mevcuttur. Kararlar oybirliği ya da oy çokluğu ile alınabilmektedir (TİSK, Yayın No. 111).

5. 1. 2. Türkiye'de Ekonomik ve Sosyal Konsey

Ülkemizde toplumsal uzlaşma fikrinin yerleştirilmesi, sorunların çağdaş bir yaklaşımla çözülmesi için üçlü diyalog ve işbirliğinin kurumlaşması ve karar alma mekanizmasına dahil edilmesi gerektiği görüşü işveren kesimince devamlı savunulmaktadır. Bu görüş, Batı dünyası ile bütünleşmeye yönelik ekonomik ve sosyal atılımların yapılabilmesi için de gereklidir. Ekonomik ve Sosyal Konsey ülkemizde ilk defa Başbakanlığın

17.03.1995 tarih ve 1995/5 sayılı Genelgesi ile uygulamaya konmuş, daha sonra da, 06.05.1996 tarih ve 1996/24 sayılı Genelgesi ile yeniden düzenlenmiştir.

Söz konusu ilk Başbakanlık Genelgesinde, ILO'nun 144 sayılı Sözleşmesine de atıf yapılarak, Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kuruluş amaçları şu şekilde ifade edilmiştir:

- Toplumun çeşitli kesimlerinin, gerek ülke ekonomisi gerek milletlerarası platformlarda, dengeli ve etkin politikalar ile yönlendirilmesini, gelişmesini sağlamak,
- Hükümet-işçi-işveren ilişkilerinde düzenli ve kalıcı barışın ve milli uzlaşma ortamının sağlanmasını araştırmak,
- Verimlilik, istihdam, işsizlik, gelirler gibi konularda Hükümete istişari nitelikte görüş vermek,
- Konuyla ilgili mevzuatı hazırlamak,
- Bu konuda AB ile entegrasyonu sağlamak,
- Gerekli hallerde özel kurum ve kuruluşlarla, Bakanlarla, meslek kuruluşları, kamu kurum ve kuruluşları ile koordinasyonu sağlamak.

Başbakanlığın ilk genelgesinde yer alan Konsey 15 hükümet, 2 YÖK ve 7 işçi- işveren ve diğer kesimlerin temsilcilerinden olmak üzere 24 üyeden oluşmakta ve devlet ağırlıklı bir görünüm arz etmekteydi.

Ancak daha sonraki yeniden düzenlemeyle, Hükümet ve YÖK'nun 15, İşçi, İşveren ve diğer kesimlerin de 15 üyesi olmak üzere bir denge sağlanmıştır. Yeni düzenlemeye göre Ekonomik ve Sosyal Konsey, 13'ü hükümet, 2'si YÖK, 5'i işveren teşkilatları (TİSK, 2 üye, TOBB, 2 üye, TÜSİAD, 1 üye), 5'i işçi konfederasyonları (TÜRK-İŞ 2 üye, HAK-İŞ 1 üye, DİSK 1 üye, Kamu Çalışanları 1 üye), diğer 5'i, ise TZOB, TESK, Türkiye İhracatçılar Meclisi, TMMOB ve en çok üyeye sahip Tüketici Derneği'nden birer üye olmak üzere 30 temsilciden teşekkül etmiştir.

Çok geniş bir katılım öngören, dolayısıyla hantal bir yapıya sahip olan Konsey'in Genelgede belirtilen amaçları ve hedefleri yerine getirmede zorlanacağı düşünülmektedir. Zira, amaçlarda belirtilen devlet, işçi ve işveren ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesi, bu kadar geniş bir yapıya sahip bir Konseyle mümkün

olamayacaktır. Çünkü, bu denli geniş kapsamlı bir konseyde, işçi-işveren ilişkilerindeki sorunlar ayrıntılarıyla görüşülemeyecek ve doğrudan taraf olmayan diğer örgütlerin katılımı nedeniyle, belki yalnızca makro konular üzerinde durulacaktır. Ancak, Konsey'in çalışma usul ve esaslarına ilişkin olarak bir iç genelge ile düzenleme yapılması öngörüldüğünden, endüstri ilişkilerine yönelik bir alt konseyin oluşturulması şeklinde bir öneri getirilebilecektir. Zaten, Genelgede bahsedilen 144 sayılı ILO Sözleşmesi de özü itibarıyla sadece işçi, işveren ve hükümet diyalogunu öngörmektedir.

Ülkemiz bugün başta demokratik hak ve özgürlükler olmak üzere, ekonomik, sosyal ve siyasi alanlarda atılımlar yapmaya çalışmaktadır. İşçi-işveren-hükümet ve diğer kesimler arasında uzlaşma sağlama ihtiyacı, ülkelerin köklü değişiklikler yapmayı hedeflediği dönemlerde, kendini daha da fazla hissettirmektedir. Türkiye, bugün böyle bir süreç içindedir ve ülkemizde oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in etkin bir biçimde hayata geçirilmesi çok büyük önem taşımaktadır.

Tüm bu gelişmeler doğrultusunda, Başbakanlık Genelgesi ile kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey'e bir an önce etkinlik kazandırılmalıdır. Konsey, faaliyetlerini aşağıdaki hedefler doğrultusunda gerçekleştirmelidir.

- İktisadi büyümeyi hızlandırmak,
- İşletmelerin iç ve dış rekabet gücünü artırmak,
- Verimliliği artırmak,
- Çalışanın refahını artırmak,
- Teknolojik gelişmeleri izlemek, Türk sanayiinin teknolojik düzeyini yükseltmek,
- Fiyat istikrarının sağlanmasına yardımcı olmak,
- Ücret sistemleri ile üretim ve verimlilik artış hedefleri arasında ilişki kurmak,
- Endüstri ilişkileri alanında sürekli ve düzenli bir biçimde araştırma ve incelemeler yaparak mevcut gereksinim ve sorunları tesbit etmek.

Ayrıca, Konsey'in yasal zemine oturtulmasında da yarar bulunmaktadır. Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda bu konuda **“Ekonomik ve Sosyal Konsey yasal çerçeveye kavuşturulacaktır.”** şeklinde bir önlemin yer almış olması olumlu bir gelişmedir.

5. 2. ÇARPIK ÜCRET YAPISI VE DÜŞÜK VERİMLİLİK DÜZEYİ

Ücret geniş kapsamlı ve çok yönlü bir kavramdır. Ücreti, emeğin bir bedeli olarak tanımlayabiliriz. Ücretin, ekonomik niteliğinin yanısıra, sosyo-ekonomik, siyasal ve hukuksal nitelikleri de bulunmaktadır.

Ücret, ekonomik yönden, fiyat özelliği ile bir faktör geliri, sosyal yönden, insana özgü olması nedeniyle bir şahıs geliri, olarak nitelendirilmektedir. Ülkemizde işçi kesimi, ücret denince sadece net çıplak ücreti dikkate almaktadır. Oysa ücret, işveren açısından işgücü maliyetini oluşturan tüm aynı ve nakdi ödemeler toplamıdır.

İş Kanunu md. 30'da **asıl ücret** olarak tanımlanan ve **kök ücret**, **temel ücret** de denilen **çıplak ücret**, işçiye yapmış olduğu iş karşılığında ödenen parasal tutardır. **Brüt çıplak ücret**, çıplak ücretin yasal kesintiler uygulanmamış tutarına denmektedir. **Net çıplak ücret**, brüt çıplak ücretten sigorta primi, gelir vergisi, tasarruf kesintisi ve damga vergisi kesintileri yapıldıktan sonra işçiye ödenen tutardır. **Giydirilmiş ücret**, çıplak ücretle birlikte işçiye sağlanmış bulunan para ve parayla ölçülmesi mümkün olan, akitten veya kanundan doğan yan menfaatlerin tümünü kapsamaktadır. **İşgücü maliyeti** ise, giydirilmiş ücrete ek olarak işverenin işçi adına yaptığı tüm yasal ödemeleri ve giderleri de içermektedir (Yüksel,1994,s. 17).

5.2.1. İşgücü Maliyetleri

Tablo 16'da Türkiye'deki imalat sektöründeki saat bazındaki **işgücü maliyetleri**, diğer ülkelerle karşılaştırmalı olarak yer almaktadır (U. S. Department of Labor Bureau of Labor Statistics, Haziran 1995). Bu tabloda, ülkemizdeki işgücü maliyetinin özellikle gelişmiş ülkelere oranla çok düşük olduğunu, hatta bu ülkelerdeki işgücü maliyetlerinin dörtte biri, beşte biri oranında olduğunu görmekteyiz. Ancak, Türkiye'deki maliyetlerin kamu ve özel kesimdeki imalat sanayiinin ortalaması olduğunu, bazı özel kesim işyerlerindeki maliyetlerin çok daha yükseklerde seyrettiğini vurgulamakta yarar görüyorum. Bu karşılaştırmaları yalnızca işgücü maliyetleri bazında yapmak, değerlendirmelerde yanlışlıklara neden olabilir. Bu nedenle sonraki bölümlerde de görüleceği üzere, özellikle işgücü verimliliği karşılaştırmalarında işgücü verimliliğimizin de gelişmiş ülkelere oranla çok düşük düzeylerde olduğu görülmektedir.

Tablo 16

İmalat Sektöründe Saat Bazındaki İşgücü Maliyetleri (\$/Saat), Giydirilmiş Ücretler ve Giydirilmiş Ücretin Toplam İşgücü Maliyeti İçindeki Oranı (1994 Yılı)

Ülkeler	Saat Bazındaki İşgücü Maliyetleri (\$/Saat)	Giydirilmiş Ücretler	Giydirilmiş Ücretin Toplam İşgücü Maliyeti İçindeki Oranı (%)
Almanya	27.31	20.69	75.8
İsviçre	24.83	20.72	83.4
Belçika	22.97	16.68	72.6
Avusturya	21.73	15.88	73.1
Hollanda	20.91	16.04	76.7
Norveç	20.91	17.38	83.1
Danimarka	20.44	19.43	95.1
Finlandiya	18.89	13.98	74.0
İsveç	18.81	13.45	71.5
Fransa	17.04	12.07	70.8
İtalya	16.16	11.22	69.4
İngiltere	13.62	11.51	84.5
İspanya	11.45	8.54	74.6
Portekiz	4.57	3.48	76.2
ABD	17.10	13.15	76.9
Kanada	15.68	13.18	84.1
Meksika	2.61	2.32	88.7
Japonya	21.42	18.50	86.4
Avustralya	13.66	11.40	83.5
İsrail	9.14	7.55	82.5
Yeni Zelanda	8.93	8.40	94.0
Singapur	6.29	5.26	83.6
Kore	6.25	5.33	85.2
Tayvan	5.55	5.14	92.6
Hong Kong	4.80	4.65	96.8
Avrupa	19.73	15.04	Veri yok
Avrupa Birliği	19.47	14.78	Veri yok
OECD	16.85	13.77	Veri yok
Asya YEE ²	5.77	5.14	Veri yok
Türkiye	4.2	2.81 ¹	66.9 ¹

¹ 1994 Yılı Döviz Kuru Yıl Ortalaması, 1\$=29 669.76 TL olarak alınmıştır.

² Hong Kong, Kore, Singapur, Tayvan; Yeni Endüstrileşmekte Olan Asya Ülkeleri

Kaynaklar: U.S. Department of Labor Bureau of Labor Statistics, Office of Productivity and Technology, Haziran 1995, TİSK, Yayın No:148.

5.2.2. Giydirilmiş Ücretler

Tablo 16'da, bu karşılaştırma, **giydirilmiş ücretler** bazında da yapılmaktadır. Giydirilmiş ücreti, çıplak (kök) ücrete ek olarak, işçiye işveren tarafından sağlanan aynı ve nakdi ödemeler toplamı olarak tanımlamıştık. Bu oranların da, aynı tabloda yer alan işgücü maliyetlerine yakın olduğunu görmekteyiz.

Yine aynı tablo, imalat sektöründe giydirilmiş ücretin toplam işgücü maliyeti içindeki oranını da değişik ülkeler için vermektedir. Türkiye'de giydirilmiş ücretin toplam işgücü maliyeti içindeki oranı %66.9'dur. Bu oran bize, ülkemizdeki sigorta pimi ve diğer yasal kesinti işveren katkılarının gelişmiş ülkelere oranla daha yükseklerde olduğunu göstermektedir.

5.2.3. Fiili Çalışma Karşılığı Ödemeler

İmalat sektöründe fiili çalışma karşılığı yapılan ödemeler TABLO 17'de belirtilmektedir. Gelişmiş ülkelerde bu tutar saat karşılığı 15 dolar civarında iken, ülkemizde 1.57 dolardır. Bu derin uçurum bize ülkemizde, fiili çalışma karşılığı olmaksızın yapılan ödemelerin diğer ülkelere oranla çok yüksek olduğunu kanıtlamaktadır. Örneğin, ülkemizde genellikle toplu iş sözleşmeleriyle sağlanan çıplak ücret dışındaki ikramiye, yakacak , doğum, ölüm, evlenme, çocuk vb. yardımlar, fiili çalışmaya bağlı değildir. Bir başka ifadeyle, işçi çalışsın veya çalışmasın bu yardımlardan yararlanmaktadır. Diğer ülkelerde ise, sayıları çok sınırlı olan bu sosyal ödemeler, genellikle fiili çalışma karşılığı yapılmaktadır.

5.2.4. Ücret ve Toplam İşgücü Maliyetleri

Yine Tablo 17'de, çalışma karşılığı ücretin toplam işgücü maliyeti içindeki oranları değişik ülkeler için verilmektedir. Türkiye'de çalışma karşılığı ücretin, toplam işgücü maliyeti içindeki oranı %37.3'e düşmektedir.

Bu tablo bize çalışma karşılığı olmaksızın ödenen izin ve tatil ücretleri, ikramiye, yakacak, bayram vs. ile sayıları 30'u bulan yan ödemeler ve işverenin işçi adına yapmış

Tablo 17

İmalat Sektöründe, Toplam İşgücü Maliyeti İçinde Çalışma Karşılığı Ücret ve Çalışma Karşılığı Ücretin Toplam İşgücü Maliyeti İçindeki Oranı
(1994 Yılı)

Ülkeler	Toplam İşgücü Maliyeti İçinde Çalışma Karşılığı Ücret (\$/Saat)	Çalışma Karşılığı Ücretin Toplam İşgücü Maliyeti İçindeki Oranı (%)
Almanya	15.10	55.3
İsviçre	16.20	65.2
Belçika	12.01	52.3
Avusturya	10.82	49.8
Hollanda	11.92	57.0
Norveç	14.95	71.5
Danimarka	16.84	82.4
Finlandiya	10.60	56.1
İsveç	11.25	59.8
Fransa	9.23	54.2
İtalya	8.13	50.3
İngiltere	9.90	72.7
ABD	12.06	70.5
Kanada	11.68	74.5
Japonya	12.59	58.8
Avustralya	10.04	73.5
Yeni Zelanda	7.29	81.6
Singapur	4.11	65.3
Türkiye	1.57	37.3

Kaynaklar: U.S. Department of Labor Bureau of Labor Statistics, Office of Productivity and Technology, Haziran 1995, TİSK, Yayın No : 148.

olduğu yasal ödemelerin toplamının işgücü maliyetinin % 62. 7'sini oluşturduğunu göstermektedir.

İşverenin işçi çalıştırmak için sarfettiği paranın yaklaşık üçte ikisi üretim ve verimlilik artışıyla hiçbir bağlantısı olmayan giderlere aittir. Çalışma karşılığı ücretin bu derece düşük olması, çalışanlar arasında daha kalifiye ve üretken olanlar aleyhine haksızlığa yol açmakta, verimliliği azaltarak çalışanların bilgi ve beceri seviyelerini artırma isteklerini köreltmektedir.

Devlet tarafından brüt ücretten yapılan kesintilerin yüksekliği açısından ülkemiz, Tablo 18'de de görüldüğü gibi OECD'ye üye 24 ülke arasında ilk sırada gelmektedir. OECD verilerine göre 1993 yılı itibarıyla kesinti oranı Türkiye'de % 37.4; OECD ortalaması % 14.2, AB ortalaması %16.5'dir.

Net ücret/işgücü maliyeti oranı da, yukarıda belirtilen net ücret/brüt ücret oranı kadar dikkat çekici bir göstergedir. Bunun sebebi, ücrete ilişkin devlete yapılan ödemelerin sadece işçiyi değil, işvereni de etkileyen bir konu olmasıdır. İşverence devlete, ücret üzerinden ya da çalıştırılan işçi sayısı ile ilgili olarak yapılan ödemeler de giderek ağırlaşmış; işgücü maliyetinin önemli bir kısmını kapsar hale gelmiştir.

1994 yılında, işverenin işçi çalıştırmak için sarf ettiği her 100 liranın sadece 48 lirası net ücret olarak işçiye ulaşabilmiş, 45 lira da işçinin ve işverenin devlete yaptığı ödemelere ayrılmıştır. Kalan 7 lira ise kıdem tazminatı vb. ödemelere harcanmıştır (TİSK, 1995).

Toplu iş sözleşmeleri ile katlanarak artan işgücü maliyetlerinin sigorta, fon ve tazminat ödemelerindeki nispi artışlarla daha da ağırlaşması rekabet dezavantajını yükseltmektedir (Tablo 19).

Bu da; işyerlerini işçi sayısını azaltmaya zorlama, kaynak sıkıntısını arttırma, yatırımları engelleme, enflasyonu yükseltme, iş uyuşmazlıklarını artırma, işyerlerini sendikasız ve sigortasız işçi çalıştırmaya yöneltme gibi sorunlar yaratmaktadır.

İşgücü maliyetinin çarpık yapısı, verimliliği önlemektedir. Üretim ve verimlilik artışının üzerinde seyreden ücret artışlarının enflasyonu körükleyici, yatırımı ve üretimi daraltıcı

Tablo 18

Ülkeler İtibariyle Ortalama Brüt Ücretin Yüzdesi Olarak Net Ücret ve Kesinti Oranları,
(1993 Yılı)

Ülkeler	Net Ücret (%)	Kesinti (%)
İzlanda	116.3	0.0
Lüksemburg	98.2	1.8
Portekiz	92.3	7.7
Avusturya	91.4	8.6
Japonya	90.3	9.7
İsviçre	89.8	10.2
İspanya	89.0	11.0
Belçika	88.6	11.4
Meksika	88.5	11.5
Fransa	87.8	12.2
Norveç	87.3	12.7
Yunanistan	85.6	14.4
Avustralya	85.5	14.5
Kanada	85.0	15.0
İngiltere	84.2	15.8
İtalya	82.7	17.3
İsveç	82.5	17.5
ABD	81.2	18.8
Finlandiya	80.7	19.3
İrlanda	79.7	20.3
Almanya	78.2	21.8
Yeni Zelanda	78.1	21.9
Hollanda	68.6	31.4
Danimarka	67.5	32.5
Türkiye	62.6	37.4
AB Ortalaması	83.5	16.5
OECD Ortalaması	85.8	14.2

Kaynak: TİSK, Yayın No: 148.

Tablo 19

Ülkeler İtibariyle İşverene ait Yasal Yükümlülüklerin Toplam İşgücü Maliyeti İçindeki Payı, 1992

Ülkeler	(%)
Danimarka	3.0
Hong Kong	3.2
Yeni Zelanda	6.0
Tayvan	7.4
Meksika	10.9
Kore	12.3
Japonya	13.7
Lüksemburg (1991)	14.2
İngiltere	15.4
Singapur	15.5
Kanada	15.5
İrlanda	15.7
İsviçre	16.5
Avustralya	16.5
İsrail	17.5
Norveç	18.5
Yunanistan	19.8
ABD	22.6
Almanya	22.6
Hollanda	22.7
Finlandiya	22.8
Türkiye	22.8
Portekiz	24.1
Belçika	27.0
Fransa	28.5
İtalya	30.6
Ortalama	17.8
Uzak-Doğu Ülkeleri	9.7

Kaynaklar: Labor Statistics Office, USA, 1993
TİSK, Yayın No: 148

ve işsizliği arttırıcı etkisi dolayısıyla, AB ülkelerinin işçi, işveren ve hükümet tarafları, 1987 yılında aldıkları ortak bir kararla, kişi başına reel işgücü maliyeti artışının, verimlilik artışından daha düşük düzeyde tutulması ve ücret artışlarının ılımlı olması prensibini benimsemişlerdir (TİSK, Yayın Nö. 128, s. 13).

Türkiye’de ise, ücret ile verimlilik arasında hiçbir bağ kurulamamıştır. Toplu iş sözleşmelerinde seyyanen artış esasının uygulanması, iş değerlendirme sistemine gösterilen direnç ve sistemin dejenere olması, asgari ücret uygulaması, yaygın yan ödeme kalemleri, artan istihdam vergileri, yüksek enflasyon vb. faktörler nedeniyle ücret, verimlilikten tamamen bağımsız bir yol izlemektedir.

Tablo 20’de yer alan Avrupa Birliği Ülkeleri ile Türk İmalat Sanayileri arasında yapılan karşılaştırmaya göre 1992 yılında Türkiye’de işgücü verimliliği, üye ülkelerin yaklaşık 1/5’i düzeyindedir. Bugün ülkemizin ancak Yunanistan ile eşit düzeyde işgücü verimliliği oranına sahip olduğu görülmektedir (TİSK, Yayın No. 128, s. 5). Bu sonuçlar ülkemizde verimliliğin yeterli seviyede önemsenmediğini ve verimlilik artışı sağlamak için gereken düzenleyici önlemlerin alınmadığını göstermektedir.

Özetlenecek olursa, Türk İmalat Sanayiindeki işgücü verimliliği AT Ülkelerine göre oldukça düşüktür. Gelişmiş AB Ülkelerinde yıllık ortalama 20 Bin-30 Bin dolar arasında değişen reel işgücü verimliliği-katma değer ülkemizde yıllık ortalama 4.450 dolar olup, tüm gelişmiş ülkelerin gerisinde kalmıştır.

5.2.5. Ücret, Verimlilik ve İstihdamdaki Gelişmeler

Verimlilik-ücret artışı ilişkisinin kurulması günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin üzerinde önemle durduğu bir konudur. Özellikle işsizlik oranının yüksek olduğu ekonomilerde ve emek-yoğun teknolojilerin kullanılmasının sözkonusu olduğu hallerde, verimlilik konusu önem kazanmaktadır. Özellikle toplu sözleşmeler yoluyla sağlanan yüksek ücret artışlarının verimlilik artışlarının üzerinde olmasının birim maliyetlerle birlikte fiyatların yükselmesine ve enflasyon artışına sebep olduğu bilinen bir gerçektir. Bu da işverenin emek-yoğun teknolojiler yerine sermaye-yoğun teknolojilere geçişine neden olabilir. Türkiye’nin önemli seviyede işsize sahip olduğu düşünülürse, konunun ülkemiz açısından önemi ortaya çıkmaktadır. Bunun için

Tablo 20

AB ve Türkiye’de Seçilmiş Bazı Yıllara İlişkin Reel İşgücü Verimliliği Göstergeleri
(1975=100)

Ülkeler	Kişi Başına Katma Değer (\$/Yıl)					
	1975	1985	1988	1990	1991	1992
Belçika	14 484	13 148	23 478	27 832	28 607	31 581
Almanya	10 896	13 554	22 470	25 101	24 768	27 340
Danimarka	13 399	11 646	19 814	22 316	21 706	23 410
İspanya	9 576	9 706	15 934	18 598	18 068	17 935
Fransa	15 709	13 264	24 242	28 528	27 008	29 530
İrlanda	10 479	12 719	20 858	23 881	23 986	27 020
İtalya	10 133	11 802	21 412	24 720	24 062	24 613
Lüksemburg	14 152	15 622	26 839	31 840	30 919	33 647
Hollanda	16 299	14 142	25 712	29 526	29 665	31 977
Portekiz	5 726	4 101	7 630	10 089	10 701	12 255
İngiltere	8 681	11 047	18 550	19 376	19 180	19 288
Yunanistan	4 237	3 281	4 576	4 877	4 465	4 630
Türkiye	3 777	3 667	4 110	4 637	4 590	4 408

Kaynak: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Yayın No: 128

verimliliği artırmak, birim maliyeti düşürmek, fiyatları sabit tutmak ve işçilerin reel ücretlerinin düşmemesini sağlamak gibi amaçları gerçekleştirmek büyük önem taşımaktadır.

DİE'nin imalat sanayii anketleri, ülkemizde ücret artışlarının, üretim ve verimlilik artışlarının çok üzerinde olduğunu ortaya koymaktadır. 1985-1991 Döneminde imalat sanayiinde sabit fiyatlarla işçi başına ücret, üretim ve katma değer değişimleri incelendiğinde, İşçi başına reel ücret endeksinin 1985'te 100 iken 1991'de 179.3'e çıktığı, buna karşılık işçi başına reel üretim endeksinin 108.2'de ve işçi başına reel katma değer endeksinin 139.8'de kaldığı görülmektedir.

Bir başka ifadeyle, 1985-1991 döneminde ücret % 79.3 oranında artarken, üretim %8.2 ve işgücü verimliliği % 39.8 oranında yükselebilmiştir. Altı yıllık dönemde yıllık ortalama reel artış oranları ücrette % 10.2, verimlilikte % 5.7, üretimde %1.3'tür.

1991'de işçi başına reel ücret artışı, bir önceki yıla göre % 30.2'ye ulaşırken, işgücü verimliliği artışı % 3.9'da kalmış, işçi başına üretim ise % 0.8 oranında azalmıştır.

İşçi başına katma değer değişimi, aynı zamanda yaratılan toplam gelirin değişimini yansıttığından bu durum bize özellikle son yıllarda sanayideki ücret artışlarının yaratılan toplam gelirdeki artışların çok üzerinde olduğunu ve ücretin toplam gelirden aldığı payın hızla arttığını göstermektedir. 1991 Yılında sanayide durgunluk hakim olmasına rağmen ücretteki yükselme aynı ölçüde devam etmiş ve toplam gelirdeki artış hızının yaklaşık 10 katı olmuştur. Üstelik artış açısından verimlilikle asıl karşılaştırılması gereken unsur olan işgücü maliyeti, Türkiye'de ücretin de üzerinde bir yükselme trendi göstermektedir. 1980'den önce, normal düzeyde olan reel işgücü maliyeti tedricen azalarak 1980 yılı 100 kabul edildiğinde 1988'de 89.3'e gerilemiştir.

1988 Yılında bağitlanan toplu iş sözleşmeleri (TİS'ler) ise, yeni bir dönem başlatmış, eğilim tersine dönerek reel işgücü maliyeti hızla yükselmiştir. Söz konusu işçi başına reel ücret endeksi 1989'da 116'ya, 1991'de 200'e ve 1993'te 210'a çıkmış, reel seviye ikiye katlanmıştır (TİSK, Yayın No:128, s. 10).

Şüphesiz bu durumun sebebi, işverenin işçi çalıştırmaktan doğan vergi, sigorta, fon gibi ücret dışı mali yükümlülüklerinin zaman içinde artırılmasıdır. Türkiye’de üretim ve verimlilik artışının üzerinde seyreden ücret artışları fiyatları yükseltmekte, enflasyonu körüklemekte, yatırımı ve üretimi daraltmakta, ihracatı azaltmakta, kamu açıklarını ve dış açıkları genişletmektedir.

Ağırlaşan bu ekonomik sorunların yanısıra sosyal yapıdaki en büyük tahribat ise istihdam alanında olmaktadır. İşsizlik ülke çapında artmıştır. Büyük imalat sanayiinde istihdam seviyesi 1986 yılının altında seyretmektedir.

İmalat sanayiinde üretimde çalışanlar endeksine göre 1987 ve 1988 yıllarında bir önceki yıla göre %3 ve % 3.3 oranlarında artış gösteren üretimde çalışan işçi sayısı 1989 yılından beri azalmaktadır. 1993 yılında istihdam düzeyindeki azalma ise bir önceki yıla göre % 2.1 oranında olmuştur (TİSK, Yayın No. 148, s. 7).

İmalat sanayiinde üretimde çalışanlar endeksindeki düşüşün başlıca nedeni işletmelerin özellikle artan işçilik maliyetleri nedeniyle insangücü kullanımını azaltarak sermaye-yoğun teknolojileri tercih etmesidir. Bunun sonucu üretim artmış ancak istihdam azalmıştır.

İşçi ve Devlet Memuru arasındaki ücret dengesizliği de, ülkemizdeki çarpık ücret yapısının bir diğer yönüdür. MESS’in “Endüstri İlişkilerinde Son Durum-Temmuz 1996” araştırmasına göre (Tablo-21), MESS’e üye işyerlerinde çalışan işçilerin ortalama brüt kazançları, kamuda çalışan üniversite mezununun ücretinden 3 kat daha fazladır. MESS’te Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemi’ne göre “meydancı” olarak çalışan vasıfsız bir işçinin ortalama brüt kazancı, devlet memuru olarak çalışan öğretmen, araştırma görevlisi ve avukattan fazladır; Kamuda en üst derecedeki bir Genel Müdürün maaşı, MESS Metal Sanayii İş Gruplandırma Sistemi’ne göre “elektrikçi” olarak çalışan vasıflı bir işçinin brüt kazancından % 42 daha azdır. Ülkemizde yaşanan ücret karmaşası halen devam etmektedir. Yürütülen dengesiz ücret politikası ücret adaletsizliğine neden olmakta, işçi-memur arasındaki uçurumu daha da büyütmektedir (MESS, Endüstri İlişkilerinde Son Durum, Yayın No.233, Temmuz 1996, s. 105).

Tablo 21

İşçi - Memur Ücret Karşılaştırması
(Haziran 1996 İtibari ile)

Görevi	Ücreti
MESS'de Meydancı	30,780,000 TL
Memur(Üniversite)(9/1)	17,305,000 TL
Öğretmen(1/4)	26,655,000 TL
Araştırma Görevlisi(7/1)	27,282,000 TL
Avukat(9/3)	28,617,000 TL
Doktor(1/4)	36,565,000 TL
MESS'de Seri Üretim Tezgah İşçisi	51,007,000 TL
Genel Müdür(1/4)	54,795,000 TL
Kaymakam(1/4)	57,051,000 TL
Profesör(1/4)	60,602,000 TL
MESS'de İşletme Elektrikçisi	77,797,000 TL

Kaynak: MESS, Endüstri İlişkilerinde Son Durum, Temmuz 1996.

5. 3. ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİĞİN OLMAMASI

Son yıllarda dünya çok hızlı bir değişimin içinde bulunmaktadır. Yüzyılın son çeyreğinde yaşanan ekonomik kriz ve bunun ardından gelen, sosyal ve politik gelişmeler, yeni ve çok önemli bir kavramı “küreselleşmeyi” ortaya çıkarmıştır. Ülkelerin birbirleriyle olan ilişkilerinin bağımlılık derecesine dönüştüğü; ekonomik faaliyetlerin ülkesel boyutlardan çıkıp uluslararası etkileşim sürecine girdiği bu dönemde, bir ülkenin dünyada meydana gelen gelişmelere arkasını dönerek etkin ve sağlıklı politikalar üretebilmesi mümkün değildir.

5.3.1. Çalışma Hayatında Esneklik Gereksinimi Doğuran Temel Olgu ve Düşünceler

Çalışma hayatında esneklik gereksinimi doğuran temel olgu ve düşünceleri iki nedene bağlayabiliriz. Bunlar teknolojik gelişme ile uluslararası rekabet ve globalleşmenin çalışma hayatına etkileri ile işsizlik probleminin çalışma hayatına etkileri olarak ele alınabilir.

5.3.1.1. Teknolojik Gelişme ile Uluslararası Rekabet ve Globalleşmenin Çalışma Hayatına Etkileri

Dünyada yaşanan hızlı değişimlerin en önemli belirleyicisi her gün değişen teknolojidir. Günümüzde işletmelerin rakipleriyle yarışabilmesinin temelinde teknolojiyi çok yakından takip edebilmek yer almaktadır. Modern teknoloji, tehlikeli işlerin makinalara devredilmesi imkanını getirmekte böylece çalışanların boş zamanları artarak, bireylerin kendilerine ve ailelerine daha fazla zaman ayırabilme imkanı doğmaktadır.

Teknolojik ilerleme, maliyetin düşmesini, rekabet şartlarının iyileşmesini, işçi sayısının ve fazla çalışma sürelerinin azalmasını, mesleki esnekliği güncel kılmaktadır. Teknolojik ilerlemeler günümüz toplumunda sınır tanımaz değişimlere yol açmakta; telekomünikasyon ve ulaştırma ağında yaşanan süratli gelişmeler dünyanın ekonomik, siyasal, kültürel boyutlarda küreselleşmeye doğru gitmesine neden olmaktadır.

Bu gelişmeler ulusal ve uluslararası hızlı rekabet koşullarına ayak uydurma gereksinimini doğurmakta; işletmeler rakipleriyle yarışabilmek için gerektiğinde hiç durmaksızın 24 saat çalışmak zorunda kalmaktadır. Aynı zamanda uluslararası piyasalarda yaşanan şok değişiklikler, faiz oranları, enerji maliyetleri, hammadde fiyatları gibi değişik faktörlere çok kolay adapte olabilme gereksinimini beraberinde getirmektedir. Esnek üretim sistemleri, sıfır hata, stoksuz çalışma, fason üretim, tam zamanında üretim yaklaşımları ve toplam kalite anlayışı ekonominin her aşamasında büyük önem kazanmakta; ancak mevcut katı normlar bu yeniliklerin çalışma hayatında etkin bir şekilde kullanılma olanağını ortadan kaldırmaktadır.

Bunun yanında, modern sanayi toplumlarında kadın işgücünün çalışma hayatına girmesi, özellikle çalışma sürelerinin yeniden gözden geçirilmesinde ve atipik istihdam şekillerinin ortaya çıkmasında etkili olmuştur (TİSK,1993, s. 27).

5.3.1.2. İşsizlik Probleminin Çalışma Hayatına Etkileri

2000'li yılların eşiğine geldiğimiz şu günlerde tüm ülkeleri önemli boyutlarda etkileyen diğer bir konu artan işsizlik problemidir. Avrupa Birliği'nde işsizlik % 12, ABD'de %5.5 Japonya'da % 3 civarındadır. 1.5 milyondan fazla insanın işini kaybettiği Avrupa'da halen 19. 1 milyon insan işsiz durumda bulunmaktadır (MESS, 1996, s. 9).

Ekonomik durgunluğun bir türlü aşılamadığı ve işsizler ordusunun her geçen gün çığ gibi büyüdüğü Avrupa'da istihdamı artırmaya yönelik önerilerin başında çalışma hayatının ve dolayısı ile çalışma mevzuatının esnekleştirilmesi gelmektedir.

Bugün önemli bir işsizlik sorunu ile karşı karşıya kalan AB ülkeleri, sosyal gerekçelerle ağırlaştırılan çalışma mevzuatının işletmelerin ekonomik şartlara uyumunu önlediği, rekabet güçlerini olumsuz yönde etkilediği ve dolayısıyla yeni iş yaratılmasına engel teşkil ettiği görüşünde birleşmişlerdir.

Çalışma hayatı normları ekonomik konjonktüre son derece duyarlıdır. Bu bakımdan ekonomik büyüme ve kalkınmanın hüküm sürdüğü bir konjonktür ile ekonomik durgunluğun varolduğu bir dönemde aynı hukuk normlarının uygulanması düşünülemez. Günümüzde yaygın olan anlayış, işçinin işverene karşı katı hukuk

normlarıyla korunması yerine, işletmenin değişen ekonomik koşullar karşısında ayakta kalmasıdır. Zira işletmenin korunamadığı yerde işçinin korunması düşünülemez. Dolayısı ile bugün **mümkün olduğu kadar fazla esneklik, ihtiyaç olduğu kadar hukuk normu ilkesi** kabul görmektedir.

5. 3. 2. Esnek Çalışma Modelleri

Esnek çalışma modelleri, çalışma saatlerinin en üst noktada tutulması, işyerlerinin kesintisiz çalıştırılması ve verim düşüklüklerinin giderilmesi konusunda etkin bir yol olduğundan, işverenler tarafından benimsenmektedir. Bunun yanında işçiye zamanı üzerinde egemenlik kurabilme imkanı tanıdığından işçi kesimi de bu tarz çalışmaya sıcak yaklaşmaktadır.

5.3.2.1. Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma

Kısmi süreli çalışma, Türk iş mevzuatında düzenlenmediği gibi, kanuni herhangi bir tanımı da yapılmış değildir. ILO, kısmi süreli çalışmayı “işçi ile işveren arasında karşılıklı anlaşma ile oluşan ve normal iş süresinden daha az olan düzenli çalışma” olarak tanımlamaktadır. Türk İş Hukuku öğretisinde kısmi süreli çalışma, “işyerinde tam gün çalışan işçilerin normal çalışma sürelerinden kısa süre ile çalışılması” olarak tanımlanabilmektedir.

Kısmi süreli çalışma, süresi azaltılmış bir çalışmadır. Kısmi süreli çalışmadan söz edebilmek için işçinin kısmi süreli çalışma süresinin, çalıştığı işyerinde uygulanan normal çalışma süresinden kısa olması gerekir.

Kısmi süreli çalışmanın ikinci unsuru sürekliliktir. Bu husus, kısmi süreli çalışmayı kısa süreli çalışmadan ve belirli süreli çalışmadan ayırt eden bir unsurdur.

Kısmi süreli çalışmayı, başka çalışma modellerinden ayıran diğer unsur da kısmi süreli çalışmanın serbest iradeye bağlı olmasıdır. Ancak bu unsur tartışmaya açıktır. Kısmi süreli çalışmanın işverence kararlaştırıldığı durumlarda, işçinin bu tip çalışma modelini serbest iradesi dışında, sadece işsiz kalmamak için kabu ettiği durumlar da olmaktadır.

Avrupa Birliği ülkelerinde, istihdamda görülen artışın büyük çoğunluğunu kısmi süreli çalışma türlerinde meydana gelen hızlı yükselme oluşturmaktadır. Örneğin, Hollanda'da 1980'li yıllarda, istihdamda meydana gelen artışın 2/3'ü part-time istihdam türlerinden meydana gelmektedir (Yavuz,1995, s. 39).

Klasik Kısmi Çalışma. Klasik kısmi çalışma; işyerlerindeki normal iş süresine oranla daha az sürede çalışma saatlerini içeren ve çalışma saatlerinin miktarı ile konumunun daha önceden kesin biçimde belirlendiği bir çalışma türüdür.

Klasik tipteki çalışmaya, esas itibariyle, uygulamada **yarım gün çalışma ve kısmi vardiya çalışması** biçiminde rastlanır. Gerçekten, öğleden önce veya sonra, yahut da akşam yapılan süresi genellikle normal günlük iş süresinin yarısı kadar olan **yarım gün çalışma** temelde işyerinin daha uzun süreyle açık tutulması ve yapılacak işlerin yığılmasından doğan işgücü gereksinimlerini karşılamak amacıyla başvurulur.

Kısmi vardiya çalışmasına gelince; bu tür çalışmalarda ya işletmedeki günlük normal iş süresi vardiya sayısı kadar bölünüp çalışılır, ya da değişik uzunlukta ve konumda bulunan vardiya iş süreleri aracılığı ile işletmenin günlük normal iş süresi uzatılır. Bunlardan ilki,işten çıkarmaları önleme ve verimliliği yükseltme gibi düşüncelere dayanırken, diğeri ise daha çok işyerinin uzun süreli açık tutulmasında gerekli personel gereksinimini gidermeyi kolaylaştırma amacını izler.

Esnek Kısmi Çalışma. Esnek kısmi çalışma kavram olarak, işyerindeki normal iş süresine oranla daha az çalışma saatlerini içeren ve bunların miktar ile konumunu belirleme yetkisinin taraflara bakıldığı çalışma biçimini anlatır. Esnek kısmi çalışmanın klasik kısmi çalışma biçimlerinden ayrılan başlıca yanı, çalışma zamanının içeriğini daha sonra belirleme olanağının işçi veya işverene tanınmasıdır.

İş Paylaşımı (Job Sharing). İş paylaşımı, bir tam gün çalışmanın avantajları ile kısmi süreli çalışmanın yararlarını birleştiren bir sistemdir. Bu modelde, hizmetin yerine getirilmesi, birden çok sayıdaki işçi tarafından paylaşılıp üstlenilmektedir. İş paylaşanlar, çalışma süresi içinde işin durmaksızın sürdürülmesini de üstlenmektedirler. İş paylaşımında üzerinde durulması gerekli üç önemli özellik, iş süresinin işçi tarafından

belirlenebilmesi; iş paylaşımına giren işçilerin ekip oluşturması; tüm üyelerin birbirinin yerini alma borcudur.

İş paylaşımı, çalışanlara, çalışma sürelerini düzenlemede daha fazla serbestlik tanıyan bir sistemdir. Kendi çalışma süresi içerisinde işgücünü tahsis imkanını herhangi bir şekilde kaybeden işçinin iş görme borcu, işi paylaşan arkadaşları tarafından ifa edilir.

Kayan (Esnek) İş Süresi. Esnek kısmi çalışma türlerinin en eskilerinden biri olan kayan (esnek) iş süresi, işçilerin blok süre olarak belirlenen sürede zorunlu olarak çalışmak koşulu ile, günlük işe başlama ve işi bitirme zamanını veya belirli bir zaman dilimi içinde ortalama günlük çalışma süresini aşmadan günlük çalışma süresi uzunluğunu da kendilerinin belirlediği bir çalışma modeli olarak tanımlanabilir. Kayan (esnek) iş süresinin iki farklı modeli mevcuttur. Bunlar;

Basit Kayan İş Süresi. Bu tür kayan iş süresi uygulamasında, önceden sabit olarak belirlenen günlük iş süresi içinde, işçi blok süre dışındaki esnek sürede sadece işe başlama, ara dinlenmesi ve işin bitim zamanını kendisi belirlemektedir. Böylece işçi, çalışmaya erken veya geç başlayıp, işi erken veya geç paydos edebilmektedir.

Vasıflı Kayan İş Süresi. Vasıflı kayan iş süresinde ise işçi, günlük çalışma süresi uzunluğunu da kısmen kendisi belirleyebilmektedir. Burada işçi, blok çalışma süresi içinde çalışmak koşuluyla, günlük çalışma fazlasını veya açığını belirli bir zaman dilimi içinde (hafta, ay) daha az ya da daha fazla çalışmak suretiyle denkleştirme olanağına sahip olmaktadır.

Çağrı Üzerine Çalışma (Kapovaz). Kısmi süreli çalışmanın özel bir şekli olan çağrı üzerine çalışma, Almanya'da **kapasiteye bağlı değişken iş süresi (Kapovaz)** olarak da adlandırılmaktadır. Bu çalışma modelinin temelinde talebin az olduğu dönemde selektif olarak iş sürelerinin azaltılması; talebin arttığı dönemlerde ise çağrı üzerine çalıştırmanın olanaklı hale gelmesi yer almaktadır.

5. 3. 2. 2. Diğer Esnek Süreli alışma Modelleri

Yoğunlaştırılmış (Sıkıştırılmış) İş Haftası. Yoğunlaştırılmış iş haftası, toplam haftalık iş süresinin, klasik 5 veya 6 işgününe değil, daha az sayıda (3 veya 4) işgününe sıkıştırılmak suretiyle dağıtılmasını ifade etmektedir.

Yıllık İş Süreleri. Periyodik olarak yılın belirli dönemlerinde iş hacminin arttığı veya asgari düzeye indiği bazı işyerlerinde, ortalama iş süresi bir yıllık dönem içinde yapılan tam ve fazla çalışmalar ile asgari çalışma süreleri dengelenmek suretiyle hesap edilmektedir. Bu tür çalışmada işçinin ücreti fiilen çalışılan süreye göre değil, ortalama iş süresine göre ve daha ziyade maktu aylık ücret olarak belirlenmektedir; bu şekilde asgari çalışma dönemlerinde işçinin ücretinde bir azalma olmamaktadır.

Esnek Vardiya Sistemler. İşyerinde katı iki veya üç vardiya sistemleri yerine, ya kayan esnek vardiya sistemleri uygulanmakta veya çok sayıda kısmi süreli vardiya grupları oluşturularak bu grupların çalışma süreleri yapı taşları gibi yan yana yerleştirilmek suretiyle işyerlerindeki vardiya çalışmasında bir bütün oluşturulmaktadır. Bu vardiya sistemleri özellikle işyerlerinde üretim kapasitesinde bir artışın planlandığı dönemlerde ya da vardiya işçilerinin de kısmi süreli çalışmak istemeleri halinde yararlı olmaktadır.

Emekliliğe Yumuşak Geçiş. İşçinin birden bire emekliye ayrılmasına alternatif olan emekliliğe yumuşak geçişte, belirli bir yaştan sonra işçi tedricen azalan sürelerde istihdam edilmektedir. Bunun yanında, emekli yaşına az kalan işçiye kayan iş süreleri sisteminde çok daha geniş olanaklar tanınmaktadır. Bu şekilde emekliliğe yumuşak geçişin amacı, işçiyi “emeklilik şoku” ndan kurtarmak ve aynı zamanda işçinin yaşlanmasına bağlı olarak azalan çalışma gücüne uygun bir şekilde iş sürelerini azaltmaktır.

Evde alışma. Sanayileşmenin başlangıç döneminde ortaya çıkan eve iş verme veya evde çalışma sanayileşme süreci içinde yeniden gündeme gelmiştir. Evde alışma modelinde, işçi, klasik çalışma modellerinin aksine, iş görme borcunu işyerinde değil, evde ifa etmektedir. Evde alışma modeli önceleri Güneydoğu Anadolu’da yaşanan istihdam problemine are bulmak amacı ile düşünülmüş, ancak bu model Türk

toplumunun geleneksel aile yapısına son derece uygun olduğundan tüm Türkiye’de benimsenmiştir. Evde çalışma, genellikle kadın işgücü tarafından tercih edilmektedir.

Tele Çalışma. Bilgisayar ve iletişim teknolojisinin imkanlarının kullanılması sureti ile geliştirilen yeni çalışma modellerinden birisi de tele çalışmadır. Tele -çalışmanın karakteristik özellikleri şu şekilde sıralanabilir: (1) işin, işyeri dışında ayrı bir yerde görülmesi, (2) bu yer ile esas işyeri arasında elektronik iletişim araçları ile kurulmuş bir bağın olması, (3) işin programlanabilir bir araç vasıtası ile ifa edilmesi.

Tele-çalışma modelinde zamanın istenildiği gibi planlanmasına imkan verilmesi, işe gidiş gelişte zaman ve giderlerde tasarrufa imkan sağlama, ikametgah yerinin serbestçe kararlaştırılmasının mümkün olması, kadın, çocuk, sakat ve hükümlülere yeni iş imkanı yaratması gibi olumlu yönler mevcuttur. Tele-çalışma modelinin en önemli dezavantajı olarak statüsünün belirsizliği nedeniyle çalışanların sosyal güvencelerden yoksun kalmaları görülmektedir.

Ödünç İş İlişkisi. İşverenin kendisine hizmet akdi ile bağlı olan işçisinin işgörme borcunun, belirli ve geçici bir süreyle diğer bir işverenin emrine verilmesidir.

Ödünç iş ilişkisi, bir işverenin bazı güçlüklerle karşılaşmasına rağmen işçisini işten çıkarmak istemediği ve yine ihtiyaç duyduğu işçi veya işçileri diğer bir işverene geçici bir süreyle vermek sureti ile yükünü hafifletmede yararlı olabilmektedir. Yine işveren, mevsimlik işlerde ve ihtisas gerektiren işlerde olduğu gibi, geçici olarak duyduğu işgücü ihtiyacını, diğer işverenden ödünç olarak karşılayabilir.

Ödünç iş ilişkisinde üçlü bir ilişki mevcuttur: İşçi; hizmet akdi ile bağlı olduğu işveren (ödünç veren); geçici süre ile çalıştığı işveren (ödünç alan). İşçi, ödünç alana karşı iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlü olduğu gibi, onun verdiği talimatlara da uymak zorundadır. Ödünç alanın işçiyi gözetme borcu mevcuttur. Ücret ödeme borcu, aralarında hizmet akdi devam eden ödünç veren işverene aittir. Ancak işçi rıza gösterirse, ücret ödeme borcu geçici olarak ödünç alana da geçebilir (TİSK, 1993, s. 45).

5. 3. 3. Çalışma Hayatında Esnekliğin Diğer Görünüm ve Uygulamaları

5.3.3.1. Ücrette Esneklik

Ekonomik stratejilerin en önemli faktörlerinden birini de ücret maliyetleri oluşturmaktadır. Ücret maliyetleri, işletmelerin ya da işkollarının karlılığı ve rekabeti ile doğrudan ilgilidir.

Bugün, daha esnek ücret yapıları geliştirmek açısından, karla orantılı ücret artışları tercih edilen sistemler arasında yer almaktadır. Bu sistem, başlangıç ücret artışlarını kontrol edeceği gibi, ücret tabanının belirlenmesinde de bir yenilik getirecektir.

Bunun yanında, kanuni asgari ücret ve toplu sözleşmelerde yer alan en düşük ücret arasındaki farkı belirleyen araştırmalar, daha esnek ücret yapısı oluşturmada etkin faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Avrupa'da ücret esnekliğinde önemle üzerinde durulan bir diğer husus, başlangıç ücret artışlarının sınırlı tutulması durumudur. Taraflar, toplu sözleşmelerde başlangıç ücret artışları yönünde imkan buldukları takdirde, bu imkanın eğitim, lojman vs. yönlere kaydırılmasını uygun görmektedirler (TİSK, Yayın No. 141, s. 22).

5.3.3.2. Ücret-dışı İşgücü Maliyetlerinde Esneklik

Sanayileşmiş batı ülkeleri incelendiğinde, verimlilik-ücret-işgücü maliyeti dengesinin, ekonominin ve kalkınmanın gerekleri ile uyumlu şekilde kurulduğu görülecektir. OECD ülkelerinde artış hızında sıralama, verimlilik-ücret-işgücü maliyeti biçiminde iken, ülkemizde durum, işgücü maliyeti-ücret-verimlilik şeklindedir. Batı ülkelerinde işletmelerin istihdamdan doğan mali yükleri azaltılarak bir yandan işgücü maliyetinin ücrete göre daha düşük bir hızla artması sağlanmakta ve böylece üretim, yatırım ve istihdam artışı gözetilmekte, diğer yandan işçi gelirlerinin nisbi olarak azalması önlenmektedir (TİSK Yayın No. 110, s. 51).

5.3.3.3. Sayısal Esneklik

İç esneklik de denilen işverenin çalışma gücünün büyüklüğünü değiştirmeye yönelik sayısal esneklik, çalışma hayatındaki esneklik türlerinden tartışmaya en açık olanıdır. En kısa ifade ile sayısal esneklik, işverenin işçilerin miktarını değiştirme serbestisidir (MESS, 1995, s. 23).

5.3.3.4. Fonksiyonel Esneklik

İşletmenin iç çalışma organizasyonu ile ilgili olan fonksiyonel esneklik, işletmenin iç hareketliliğini artırıcı tedbirler içerir. Diğer bir ifade ile fonksiyonel esneklik, işçilerin iş tanımlarının değişen üretim yükümlülüklerine bağlı olarak değiştirilebilmesidir (Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 1995, s. 61). Fonksiyonel esneklik kavramının altında yer alan alt kavramlar şu şekilde özetlenebilir.

Yatay iş hareketliliği. Yatay iş hareketliliği, birbirlerine yakın tarzda çalışan değişik ustalıklara sahip işçi grupları arasında işçilerin gidip-gelmeleridir.

Gruplar arası yatay esneklik. Gruplar arası yatay esneklik, birbirine yakın vasıflara sahip işçi gruplarının, temel niteliklerini koruyarak birbirlerini ikame edebilmeleridir.

Yatay grup bütünleşmesi. Yatay grup bütünleşmesi ise, işçi grupları arasındaki fabrika içi işbölümünün azaltılması şeklinde kendini göstermektedir. Yatay grup bütünleşmesi, sermaye yoğun şirketlerde takım çalışması şeklinde ortaya çıkmaktadır.

Dikey grup bütünleşmesi. Dikey grup bütünleşmesinde amaç, üretim ünitesi içindeki vasıf ve yetenek kademelerini azaltmak, böylece işletmeyi eğitim yükünden kurtararak maliyetleri en aza indirmektir.

Dikey işlevsel bütünleşme. Dikey işlevsel bütünleşme, planlama ve üretim işlevlerini üstlenen işçi gruplarının, vasıflı-yarı vasıflı farkını koruyarak tek bir takım içinde yer almalarıdır. Üretim sürecinin her bir aşamasının norm tutarlığı içinde sürdürülmesini sağlar.

Kalite kontrol. Kalite kontrol, imalat işlevleri ile, gözetim, düzeltme, kalite kontrol faaliyetlerinin aynı işçiler tarafından uygulanmasıdır. İşletme içi işlevsel esnekliğin en hızla yayılan biçimidir. Her bir departman kalite kontrol grubu olabileceği gibi, formen-vasıfsız imalat yardımcı işçisi ve vasıflı bant sorumlusu işçilerinden oluşan bir kalite çemberi de kurulabilir.

Bütünleşmiş takım çalışması. Bütünleşmiş takım çalışması, işletme içinde, bir ekip ruhu ve bağlılığı yaratılarak, işçilere aidiyet duygusu verilmesini amaçlar. Bütünleşmiş takım çalışmasında hedef, işçinin belirli bir zanaatsal maharet, yetenek, işbölümü veya vasıfla özdeşleşmesini önleyip, işçiye kollektif yükümlülük sağlamaktır (Eyrenci, 1993, s. 16).

5. 3. 4. Türk İş Hukuku'nun Esnekleşme Gereği

1475 Sayılı İş Kanunu'nun 61. maddesi hükmüne göre, haftalık çalışma süresi en çok 45 saattir. Bu süre, haftada 6 işgünü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçmemek üzere ve cumartesi günleri kısmen veya tamamen tatil eden işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Bu eşit ölçüde bölünme nin gerekçesini anlamak mümkün değildir (Soyer, 1987, s. 68).

Yine, İş Kanunu'nun 64. maddesinde, ara dinlenmelerinin, bir işyerinin aynı kısmındaki bütün işçilerine önceden belirtilmiş olan aynı saatte uygulanacağı hükme bağlanmıştır. (İşin gereğine göre nöbetleşe dinlenme yapılması toplu iş sözleşmeleri veya hizmet akitleri ile düzenlenebilir.) Bu çok katı bir kuraldır ve bu tür katı ve değerini kaybetmiş emredici kuralların kaldırılması gerekmektedir. Çünkü bu tür emredici kurallar, teknolojik ve yönetsel gelişmelerin gerisinde kalmaktadır.

Gerçekten İş Kanunu'muzda, klasik çalışma sistemi düzenlenmiş, esnek çalışmaya olanak sağlayacak hükümlere yer verilmemiştir. Başka bir ifadeyle sözü edilen bu çalışma sistemlerine geçebilmek için öncelikle mevzuatımıza bu yönde hükümlerin getirilmesi gerekir.

Ülkemizin ekonomik ve sosyal yapısına uygun bir yasal düzenlemenin sonucu, uygulanacak olan esnek çalışma, özellikle hizmet sektörüne yönelik olmak üzere yararlı

sonuçlar verecek ve işsizlik sorunumuzun giderilmesine de bir lde yarar sağlayacaktır (Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, 1993, s. 60).



BÖLÜM 6

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin daha çağdaş bir düzeye getirilebilmesine ilişkin genel öneriler yer almaktadır. Bu öneriler özellikle IV. bölümde yer alan, sosyal diyaloga, çarpık ücret yapısı ve düşük verimlilik düzeyinin düzeltilmesine ve çalışma hayatındaki esnekliğe ilişkin önerilerdir.

6. 1. SOSYAL DİYALOĞA İLİŞKİN ÖNERİLER

Çalışmanın beşinci bölümünde de vurgulandığı üzere, endüstri ilişkileri sistemimizdeki sorunların en önemlisi, hatta sorunlara çözüm bulunamamasının en büyük nedeni “ülkemizdeki sosyal diyalog” eksikliğidir. Ülkemizde üç işçi sendikaları konfederasyonu ve bir de işveren sendikaları konfederasyonu bulunmaktadır. Ancak, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının gerek kendi aralarında, gerekse hükümet yetkililerini de kapsayan üçlü yapıda biraraya gelmeleri çok nadir olmaktadır. Hatta, aralarındaki sendikal rekabet nedeniyle, işçi sendikaları konfederasyonları kendi aralarında dahi etkin bir diyaloga veya işbirliğine gidememektedir.

Ülke Sorunlarının Çözümünde Devlet-İşçi-İşveren Uzlaşması Esas Olmalıdır. Türkiye'nin Avrupa Gümrük Birliği'nden kazançlı çıkması için biran önce yapısal reformların gerçekleştirilmesi ve ayrıca işletmelerin rekabet gücünü artıracak ulusal politikaların oluşturularak uygulanması gereği vardır. Bu alanda başarı kazanılması, devlet-işçi-işveren uzlaşmasına ve ülke sorunlarının çözümüne yönelik araçların birlikte tespit edilip işbirliği ile uygulanmasına bağlıdır.

Ülkemizde kesimlerin işbirliği yapması gereken başlıca alanlar; ekonomik istikrarın kurulması ile yatırımla beslenen, sürdürülebilir, hızlı bir büyüme trendi oluşturulması, ekonominin uluslararası rekabet gücünün artırılması, enflasyonun tekli rakama indirilmesi, işsizliğin azaltılıp istihdam imkanlarının çoğaltılması, ihracatın artırılması, insan gücü kalitesinin, eğitim ve AR-GE faaliyetlerinin geliştirilmesi, verimliliğin yükseltilmesi, ileri teknolojiye dayalı sahalara gidilerek uzun vadede bilgi üretimine geçilmesi olarak belirtilebilir.

Bu ortak hedeflere ulaşılması için işçi işveren ve hükümet kesimlere bazı görev ve sorumluluklar düşmektedir.

Hükümet Görevleri:

- Popülist anlayışın terkedilerek icraatla ekonomik rasyonalitenin hakim kılınması.
- Ekonomik istikrarın sağlanması, bu konuda AB hedeflerinin benimsenmesi.
- Üretim ve yatırım artışına elverişli ekonomik ortamın yaratılmasına yönelik yapısal dönüşümün sağlanması.
- İhracata dayalı kalkınma modelinin benimsenmesi ve uluslararası rekabet gücümüzü geliştirmeye yönelik idari, mali, yasal ve ekonomik teşvik politikalarının uygulanması.
- Ekonomik ve Sosyal Konsey'in gerçekçi yapıda yeniden düzenlenerek ve yasal çerçeveye kavuşturularak sosyal uzlaşma zemini haline getirilmesi.

İşveren Kesiminin Görevleri:

- Çalışanlarla ve temsilcileriyle işbirliğine yönelinmesi.
- İşgücü ve sermaye verimliliğinin artırılması ve verimlilik artışlarından çalışanların, tüketicilerin ve işletmenin adil biçimde faydalanmasının sağlanması.
- Toplam kalite anlayışının benimsenmesi, kalitenin sürekli olarak artırılması; bu alanda işgücünün yaratıcılığının devreye sokulması.
- Verimlilik artışına yönelik yeni organizasyon modellerinin ve yönetim tekniklerinin araştırılarak uygulanması.
- Ekonomik şartlar elverdiği ölçüde istihdamın korunması ve artırılması.
- Üniversitelerle işbirliğine, eğitimin ve AR-GE faaliyetinin geliştirilmesine hız verilmesi.
- Çalışanların nitelik ve beceri düzeylerin sürekli olarak geliştirilmesi.

İşçi Kesiminin Görevleri:

- İşverenlerle ve temsilcileriyle işbirliğine yönelinmesi.

- Ülkenin, ilgili işkolu ya da işletmenin ekonomik hedeflerine, rekabet gücünün geliştirilmesi amacına uygun toplu sözleşme ve ücret politikaları izlenmesi.
- Sendikal rekabetin ilgili işkolu ya da işletmenin performansını etkilememesine özen gösterilmesi ve toplu pazarlıkta ödeme gücü ve verimlilik farklarının dikkate alınması.
- Verimliliğin artırılması ve kalitenin yükseltilmesi çalışmalarına aktif şekilde katkıda bulunulması.
- Çalışanların nitelik ve beceri düzeylerinin geliştirilmesinin teşvik edilmesi ve yardımcı olunması.
- Yeni teknolojilere uyum ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değişken talebe göre esnekleştirilmesi alanlarında işbirliğine gidilmesi.
- Çalışma barışının sağlanmasının ve süreklilik kazanmasının amaçlanması.

6.2. ÇARPIK ÜCRET YAPISININ DÜZELTİLMESİNE VE DÜŞÜK VERİMLİLİK DÜZEYİNİN YÜKSELTİLMESİNE İLİŞKİN ÖNERİLER

Rasyonel ücret politikalarının uygulanmaması, istikrarsızlıkla birleşerek endüstri ilişkilerini çıkmaza sokmaktadır. Sistemin iş uyuşmazlıklarına eğilimli bir yapıda olması ve sosyal diyalog mekanizmalarının gelişmemiş bulunması da çözümü güçleştiren faktörler olmaktadır. Bu soruna ilişkin çözüm önerileri de, başlıklar halinde aşağıda belirtilmiştir.

- Milli bir ücret politikası oluşturulmalıdır. Rasyonel ücret sisteminin temeli, ücretin oluşumunda ekonomik gereklerin esas alınması, ücret-verimlilik ilişkisinin kurulmasıdır. Enflasyon kriteri yerine ücret artışlarının üretim, satış ve verimliliğe göre tespit edilmesi; üretken istihdama ve liyakata gerekli önemin verilmesi; verimlilik artışının adil biçimde paylaşılması ve reel ücret artışının, ilgili sektör ya da işletmenin büyüme hızını aşmaması ilkeleri benimsenmelidir.
- Ücretin oluşumunda ekonomik gereklerle sosyal gerekler denge ve uyum içinde ele alınmalıdır. Uluslararası yarışın hızlandığı şartlarda, toplumsal kesimlerin sosyal refaha ulaşmaları ancak işbirliği içinde, bilimin rehberliğinde verimlilik, yatırım ve ihracat artışlarına yönelmeleri ile mümkün olabilir. Rekabetçi bir üretim ekonomisi yaratmayı hedef alan, ihracata dayalı kalkınma modeli uygulanmalıdır.

- İşçi-İşveren ilişkilerinde diyalog ve işbirliğine dayalı yeni bir felsefe ile yola çıkılmalıdır. Menfaat zıtlığı değil, menfaat birliği ilkesi temel alınmalıdır.
- Toplu iş sözleşmelerinin genel şartlarını belirlemek üzere konfederal düzeyde çerçeve anlaşmaları yapılmalıdır. Böylece sosyal ve ekonomik dengelerin ülkenin hedef ve ihtiyaçları paralelinde periyodik olarak oluşturulması imkan dahiline girmelidir.
- İşverenlerin işçi çalıştırmaya ilişkin yasal yükümlülükleri hafifletilmeli, işgücü maliyetini yükseltecek yeni mevzuat düzenlemelerine gidilmemelidir.
- Vergi sisteminde reforma gidilmeli, vergi tabanı genişletilmelidir. İşverenin ve işçinin ücret üzerinden devlete yaptığı ödemeler azaltılmalıdır.
- Sosyal Güvenlik Sistemimiz ıslah edilmelidir. Sosyal Sigortaların finansmanına devlet katkısı sağlanmalıdır.
- Kayıt-dışı ekonomi küçültülmelidir.
- Üretime bağlı ücretin işgücü maliyeti içindeki payı artırılmalıdır. Yan ödemeler ücrete yansıtılarak, uygulamaya son verilmelidir.
- Mutlak veya oransal seyyanen artış kriteri terkedilmeli; ücret artışları iş değerlendirme ve performans değerlendirme sistemlerine göre yapılmalıdır.
- Çalışanlara yapılan tüm ödemelerde, fiili çalışma saatleri esas alınmalıdır.

6. 3. ÇALIŞMA HAYATINDA ESNEKLİĞE İLİŞKİN ÖNERİLER

- Sanayileşmiş ülkelerde hızlı şekilde teknolojik gelişmeler yaşanmakta ve rekabet şartları ağırlaşmaktadır. Bu gelişmelere uyum gösterebilmek ve rekabet gücünü arttırabilmek için, iş hukukunun mutlaka esnekleştirilmesi gerekmektedir.

- Bireysel ve toplu iş hukuku mümkün olduğu kadar esnekleştirilerek, işletmelerin ani talep değişikliklerine ve dalgalanmalara uyumu sağlanmalı ve rekabet güçleri artırılmalıdır.
- Kısmi süreli çalışma, geçici süreli çalışma, iş paylaşımı gibi esnek çalışma modelleri ile ilgili gerekli düzenlemeler yapılmalı ve iş organizasyonu biçimleri gözönünde tutulmalıdır.
- Esnek çalışmanın, istihdam açısından son derece önemli olduğu bir gerçektir. İş güvencesine ve çalışma sürelerine ilişkin yasal düzenlemeler, işletmelere gereksiz sınırlamalar getirmekte ve işsizliğin artmasına neden olmaktadır. Bu yüzden, çalışma mevzuatında gerekli esneklik sağlanarak, işsizlik azaltılmalıdır.
- Esnek çalışmanın uygulanmasıyla işgücü verimliliği artacak, devamsızlıklar ve gecikmeler azalacaktır. Ayrıca, ekonomik açıdan üretim araçlarının tam kapasiteyle kullanılması ve ana maliyetlerin azalması sağlanacak, işçi temini kolaylaşacak ve işgücü devri azalacaktır. Tüm bu faktörler de, işletmenin verimliliğini ve rekabet gücünü arttıracaktır.

Sonuç olarak, Türk Endüstri İlişkileri Sistemimizde ciddi sorunlar bulunmaktadır. Ülkemizde diyalogun yeterince gelişmemesinden doğan sorunlar, çok açık biçimde yaşanırken, globalleşen dünyada 2000'li yıllara hazırlanan Türkiye'de sistemin bu şekilde devam etmesi sonucunda oluşan kayıpların, ülkemiz ve tüm sosyal kesimler için çok ağır olacağı tartışmasızdır.

Gelişmiş ülkelerde işçi, işveren ve hükümet kesimleri arasında diyalog ve uzlaşma, toplumun ekonomik ve sosyal performansını harekete geçirmekte, kalkınmada itici bir güç olmaktadır. Hızlı bir ekonomik değişim süreci yaşayan ve rekabet gücünü artırarak uluslararası piyasalardan aldığı payı büyütmeyi amaçlayan ülkemizde, işçi ve işveren kesimleri arasında diyalog ve işbirliğinin geliştirilmesi ve buna hükümetin de ortak edilmesi son derece önemlidir.

Türkiye'nin 21. yüzyılda dünyanın siyasal, ekonomik ve sosyal açıdan güçlü devletleri arasında yer alabilmesi için hükümet, işçi ve işveren kesimlerinin birlikte yapabileceği

çok şey bulunmaktadır. Bu konuda gelişmiş ülkelerdeki uygulamalar, Türkiye'ye ışık tutucu niteliktedir.

Ülkemizde de hükümet, işçi ve işveren kesimlerinin üretim, ihracat, verimlilik, kalite, yeni teknolojilere uyum sağlanması, istihdamın korunması ve geliştirilmesi, eğitim düzeyinin yükseltilmesi gibi temel toplumsal öncelikleri gözeterek anlaşmalara ulaşmaları ve sürekli ve kalıcı bir diyalog ortamının sağlanması bakımından Ekonomik ve Sosyal Konsey'e etkinlik kazandırılması önemli bir ihtiyaç haline gelmiştir.



KAYNAKÇA

- ALPER, Yusuf ve KAYA, Pir Ali (1995). **Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları**. Ezgi Kitabevi, Bursa.
- “**Çalışma Hayatında Esneklik**” konulu Seminer Notları (27-31 Ekim 1993). Yaşar Eğitim ve Kültür Vakfı, Çeşme Altinyunus.
- “**Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler-Esneklik**” konulu Seminer Notları (27-30 Nisan 1995). Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, Antalya.
- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI (1996). Temmuz İstatistikleri**. 17 Temmuz 1996 Tarihli Resmi Gazete, Ankara.
- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI (1995). Çalışma Hayatı İstatistikleri**, Yayın No.56, Ankara.
- ÇELİK, Nuri (1971) **İş Hukuku Dersleri**. Sermet Matbaası, İstanbul.
- ÇELİK, Nuri (1988). **İş Hukuku**. Beta Yayınevi, İstanbul.
- DERELİ, Toker (1975). **Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi**. Fakülteler Matbaası, İstanbul
- DİE (Kasım-Aralık 1995). **Türkiye Ekonomisi İstatistik ve Yorumlar**. Ankara.
- DİE (Nisan 1994). **Hanehalkı İşgücü Anketi Sonuçları**. Ankara.
- EKONOMİ, Münir (1986). **Türkiye’de Toplu İş Hukuku Sistemi**. Banksis Yayını, İstanbul.
- EKİN, Nusret (1993). **Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri**. Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- EKİN, Nusret (1989). **Endüstri İlişkileri**. İşletme Fakültesi Yayın No.208, İstanbul.
- EYRENCİ, Öner (1993). **İş Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Türk İş Hukuku**. Kamu-İş, Ankara.
- HACALOĞLU, Algan (1990). **Demokratikleşme, Gelişme ve Teknolojik Yapılanma Sürecinde Kamu Ekonomik Girişimciliği Politikaları**. Tüses Yayını, İstanbul.
- ILO (1995). **Statistics on Occupational Wages and on Food Prices**. Geneva.
- İŞVEREN (Temmuz 1996).
- KARASAR, Niyazi (1991). **Araştırmalarda Rapor Hazırlama**. Ankara.

- KORAY, Meryem (1992) **Endüstri İlişkileri**. Banka-Sigorta İşçileri Sendikası, Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları 22, İstanbul.
- KORAY, Meryem. (1987). **Toplu Pazarlık Uygulaması İçinde Çok İşverenli Toplu Pazarlıklarının Yeri ve Türkiye’de Metal İşkolunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri Uygulaması**. Tüses Yayını, İzmir.
- KUTAL, Gülten (1977). **Türkiye’de İşçi Sendikacılığı**. İ.Ü.İktisat Fak.Yay.No:393, İstanbul.
- MESS, (1996). **Endüstri İlişkilerinde Son Durum**. Yayın No:233, İstanbul.
- MESS, (1995). **Çalışma Hayatında Esneklik**. Yayın No:222, İstanbul.
- PETROL-İŞ, (1989). **Year Book For 1989**. Yayın No:25, İstanbul.
- SOYER, M.Polat (1987). **Genel İş Koşulları**. Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları:11, İstanbul.
- ŞAHLANAN, Fevzi (1992). **Toplu İş Sözleşmesi**. Banksis Yayınları No:70, İstanbul.
- TALAS, Cahit (1972). **Sosyal Ekonomi**. S.Yayınları, Ankara.
- TİSK, (1995). **Çalışma İstatistikleri ve İşgücü Maliyeti**.Yayın No.148, Ankara.
- TİSK, (1993). **AT Ülkelerinde ve Türkiye’de İşgücü Verimliliği ve Verimlilik-Ücret Karşılaştırmaları (1975-1992)**. Yayın No:128, Ankara.
- TİSK, (1991). **Avrupa’da Standart Dışı Çalışma Türleri**. Yayın No:106, Ankara.
- TİSK, (29-30 Nisan 1991). **1.Verimlilik Eğitimi Semineri**. Yayın No:110, Ankara.
- TİSK, (1993). **Çalışma Hayatında Esneklik**. Yayın No:153, Ankara.
- TİSK, (1991). **Çalışma Hayatı**. Yayın No:111, Ankara.
- TİSK, (1992). **Dünya’da ve Türkiye’de Sosyal Diyalog**. Yayın Nö:115, Ankara.
- TİSK, (16-17 Kasım 1994). **Ücret Sistemimiz, Sorunları ve Çözüm Önerileri**. Yayın No:141, Ankara.
- TOBB, (1989). **İktisadi Rapor 1989**. Ankara.
- TUNÇOMAĞ, Kemal (1984). **İş Hukuku**. Fakülteler Matbaası, İstanbul.
- U.S.DEPARTMENT OF LABOR BUREU OF LABOR STATISTICS (June 1995).
- YAVUZ, Arif (1995). **Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi**. Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.
- YÜKSEL, Nihat (1994). **Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Ücret Dışı Ödemeler ve Sisteme Etkileri**. İstanbul.

UĞURTAN DOĞAN

1954 Tarsus doğumlu olan Uğurtan Doğan ilk öğrenimini Tarsus'ta, Orta öğrenimini (Orta ve Lise) ise Tarsus Amerikan Koleji'nde tamamladıktan sonra Hacettepe Üniversitesi, Sosyal ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi'nden mezun olmuştur.

Mezuniyetinden sonra, Çukurova Holding'e bağlı Çukurova Sanayi İşletmeleri'nde işe başlayan Uğurtan Doğan, 1988 yılına kadar anılan şirketin çeşitli fabrikalarında Personel ve Endüstri İlişkileri yöneticiliği görevinde bulunmuştur.

Daha sonra 1988 yılında H.Ö.Sabancı Holding, Endüstri İlişkileri Dairesi'nde "**Sr. Uzman**" olarak göreve başlamış, 1990 yılında "**Endüstri İlişkileri Daire Başkan Yardımcılığı**" görevine getirilmiş ve halen Daire Başkan Yardımcısı olarak görev yapmaktadır.

Evli ve 1 erkek çocuğu babası olan Uğurtan Doğan İngilizce bilmekte olup, ayrıca Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nin İşletme Bölümü'nde yüksek lisans eğitimini tamamlamıştır.