



Makale Türü / Article Type: Araştırma / Research

İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ AÇISINDAN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ İKLİMİNİN ÖNEMİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ahmet GÖKÇE¹

■ Özet

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının amacına ulaşabilmesi ve de belki de en önemli nokta olarak denetlenebilir olması adına sendikalara oldukça önemli bir görevi bulunmaktadır. Özellikle Covid-19 salgın döneminde işyerlerinde uygulanan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri çok daha önemli bir hale gelmiştir. Bu süreçte salgın paralelinde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik olarak yasa koyucular tarafından alınan kararlar oldukça önemli olmakla beraber, bu kararların sağlıklı uygulanması ve denetlenmesi de oldukça kritik bir öneme sahiptir. Bu noktada işyerlerinde örgütlü olan sendikalar denetleme görevini üstlenirken, işyeri yönetimiyle oluşturdukları iletişimin tabiatına bağlı olarak da iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına ilişkin çeşitli önerilerde bulunabilmektedirler. Ancak öneri sisteminin tam anlamıyla işler olabilmesi ise endüstri ilişkileri ikliminin, yani sendika ve yönetim arasındaki ilişkinin uzlaşmacı bir karakterde olmasına bağlıdır. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı, Covid-19 döneminde sendika ve yönetim arasındaki ilişkileri özellikle iş sağlığı ve güvenliği zemininde değerlendirerek, sendikaların bu süreçte işletme yönetimi ile kurduğu iletişimin tarzına ilişkin tecrübe ve düşüncelerinin tespiti olarak oluşmaktadır. Bu amaçla, yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi kullanılarak farklı iş kollarında örgütlü olan sendikalarda görevli 5 yönetici ile görüşme gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler doğrultusunda yönetim ile ilişkiler ve salgın sürecindeki ilişkiler başlıkları şeklinde bir gruplandırılmaya gidilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre çalışma grubu kapsamında sendika ve yönetim arasında genel itibarıyla uzlaşmacı ilişkiler hakimdir. Salgın döneminde ise bu ilişkilerde paylaşımın hâkim olduğu uzlaşmacı ilişkiler ağırlıkta olmasına karşın; emek, hak ve çıkarlarında yaşanan ihlaller bu ilişkilerin sertleşerek çatışmacı bir yapıya dönüşmesine yol açmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Covid-19, iş sağlığı ve güvenliği, sendika, endüstri ilişkileri iklimi.

A Study on the Importance of Industrial Relations Climate in Terms of Occupational Health and Safety

■ Abstract

A very important responsibility falls on the unions for the occupational health and safety practices to reach their goals and, perhaps more importantly, to be controllable. Especially during the Covid-19 pandemic period, occupational health and safety measures applied in workplaces have become much more important. In this process, although the decisions taken by the lawmakers regarding occupational health and safety in line with the pandemic are very important, the healthy implementation and monitoring of these decisions are also of critical importance. At this point, while the unions that are organized in the workplaces have the responsibility of monitoring, they can also make various suggestions regarding occupational health and safety practices based on the nature of the communication they have with the workplace management. However, the full functioning of the suggestion system depends on the industrial relations climate, that is, the relationship between the union and the management having a conciliatory character. Accordingly, this study aims to assess the relations between the union and the management during the Covid-19 period, especially based on occupational health and safety, and

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Gümüşhane Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, ahmetgokce@gumushane.edu.tr, 0000-0002-7643-0563

to determine the experience and ideas of the unions regarding the style of communication with the business management in this process. For this purpose, using the semi-structured interview method, interviews were conducted with 5 managers working in unions organized in different lines of business. According to the data obtained in the study, a classification has been made in the form of relations with the management and relations during the pandemic process. The results of the study show that there are generally conciliatory relations between the union and the management within the scope of the working group. During the pandemic period, however, although conciliatory relations based on sharing are dominant in these relations, violations of labor rights and interests cause these relations to toughen and turn into a confrontational structure.

Keywords: Covid-19, occupational health and safety, union, industrial relations climate.

GİRİŞ

Endüstri devrimiyle beraber, işçi-işveren arasındaki bireysel ilişkilerden, örgütlü gruplar arasındaki kolektif ilişkilere doğru evrilen, devletin bu sistem içerisinde az ya da çok müdahalesinin bulunduğu endüstri ilişkileri, sistemi sermaye ve emek örgütleri arasındaki kurumsallaşmış ilişkileri temsil etmektedir. Geniş perspektifte, aktörler arasındaki çatışmacı veya barışçıl ilişkiler doğrultusunda emek ile sermaye arasındaki ilişkilerin düzenlenmesine odaklanan endüstri ilişkileri, çeşitli iç ve dış faktörün de etkisiyle coğrafyadan coğrafyaya farklılıklar gösterebilmektedir. Daha dar kapsamlı, yani işyeri çerçevesinde düşünüldüğü zaman ise, işyerlerinde emek ile sermaye arasındaki ilişkilerin atmosferi, endüstri ilişkileri iklimi kavramı olarak nitelendirilmektedir (Gökçe, 2021: 666). Bu kapsamda, insan onuruna yakışır iş düşüncesi temelinde yasal düzenlemeler ve toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla çalışma koşullarının ve ortamının iyileştirilmesinin yanı sıra, uluslararası çalışma örgütü ve sendikal örgütlerin direktif ve uygulamaları ile gerek işyerlerine gerekse de işletmelere ve işkollarına iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması konusunda baskılar artmaktadır. Özellikle içinde bulunduğumuz Covid-19 salgını sürecinde gerek ulusal gerekse uluslararası sendikal örgütlerin devletlere ve sermayeye yaptıkları baskılar sonucunda iş sağlığı ve güvenliği alanında alınan önlemlerin ve uygulamaların daha titizlikle ele alındığı görülmektedir.

Kısa da olsa temel anlamda iş sağlığı ve güvenliği kavramını irdelemekte fayda vardır. İş sağlığı ve güvenliği kavramı esas anlamda “sağlık” ve “güvenlik” başlıkları altında iki farklı boyutu içermektedir. Sağlık boyutu temel olarak, çalışanların iş ortamında ruhsal ve bedensel anlamda sağlığını etkileyen ve de mevcut ya da olması muhtemel risk faktörlerine karşı çalışanların korunmasını ifade etmektedir (Başbuğ, 2015:146-147; Kılış, 2014). Güvenlik boyutu ise, işin yerine getirilmesi esnasında yararlanılan her türlü araç, gereç ve maddelerin kullanımından ve/veya varlığından dolayı ortaya çıkabilecek tehlike, risk ve de sağlığa olumsuz etkiler yapabilecek koşullara karşı çalışanların korunması için alınacak tedbirlere karşılık gelmektedir (Kılış, 2020). Bu doğrultuda, iş sağlığı ve güvenliği kavramı esas olarak işin yapılması sırasında çalışanların maruz kaldıkları veya kalabilecekleri risk faktörlerine karşı korunmasını içerirken, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının azaltılması temel söylem ve uygulamayı yansıtmaktadır (Süzek, 1995: 8; Arıcı, 1999; Gökçe, 2020: 83).

İş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının tam anlamıyla amacına ulaşabilmesi yasal düzenlemeler kadar, iş/işyeri/işletme aktörlerinin sağlık ve güvenlik konusunda bir bilince, yani güvenlik anlamında bir kültüre sahip olmalarıyla da doğrudan ilişkilidir. Zira yasal düzenlemelere rağmen, Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) 2020 yılına ait verilerine göre ülkemizde toplam 384.262 sigortalı çalışan iş kazası geçirmiş olup, 1.231 sigortalı çalışan ise iş kazası sonucu hayatını kaybetmiştir (SGK, 2022). İş Sağlığı ve Güvenliği Meclisi (İSİG) Şubat 2022 değerlendirmesine göre ise bu dönemde en az 106 kişi iş kazası sebebiyle hayatını kaybetmiştir (İSİG, 2022). Tablo çok açık ve oldukça da kritiktir. Sorunu yalnızca yasal düzenlemeler veya teknik konularla ele almanın yeterli olmayacağı, iş

hayatı aktörlerinin de belirli bir bilinçle hareket etmeleri gerektiği aşikardır. Bu noktada dünya tarihi için kara bir leke olan Çernobil nükleer felaketinde gündeme gelen, yaşanan her bir iş kazası sonrası önemi daha net anlaşılan “güvenlik kültürü” kavramının önemi dikkat çekmektedir. Zira çalışma hayatında “insan” faktörünün önemini iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesinde veya azaltılması noktasında vurgulayan bu kavram ile gerek işverenlerin gerekse çalışanların tutum ve davranışları pozitif ve bilinçli bir düzeye taşınmaya çalışılarak, iş güvenliğine yönelik farkındalığın oluşturulması amaçlanmaktadır (Cox ve Flin,1998:190; Dursun, 2012).

Çalışma hayatındaki en sorunlu alanlardan biri olan İSG ile ilgili ulusal ve uluslararası politikalarının tam anlamıyla uygulanamaması birtakım sorunlara yol açtığı gibi, beklenmedik bazı durumların ortaya çıkması da İSG alanına iş yükü ekleyip sorumluluğu da arttırmaktadır. Özellikle 2019 Aralık'ta Çin'de ortaya çıkan, Dünya'yı etkisi altına alan ve günümüze kadar bu etkileri devam eden Covid-19 salgını, çalışma hayatını derinden etkilemekte, bu etkiler ise paralel olarak İSG uygulamalarına yansımaktadır. Küresel boyutta hızla yayılan ve ciddi sonuçlar ortaya çıkaran Covid-19 salgını, ülkelerin ulusal ve uluslararası politikalarını etkilediği gibi işverenlerin ve sendikaların işyeri ölçeğindeki sorumluluklarını arttırmıştır (Kılış, 2020: 278). Ulusal anlamda yapılan çalışmalara yol göstermesi adına başta ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü), ITUC (Uluslararası Sendikalar Örgütü) ve WHO (Dünya Sağlık Örgütü) olmak üzere uluslararası kuruluşlar da salgından korunmak ve etkilerini en aza indirmek adına ilkeler, rehberler, politikalar, adımlar gibi başlıklarla bağlayıcı nitelikte olmayan çok sayıda düzenlemeler² yayınlamışlardır.

Türkiye için düşünüldüğünde 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu işyerlerinde alınması gereken tedbirler ile ilgili temel yasayı oluşturmaktadır. Bu kapsamda işveren, değişen koşullar da dahil olmak üzere, çalışanların iş ve iş ortamıyla ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. Bu yükümlülük sadece yapılan işle ya da çalışanın mesleği ile ilgili riskleri kapsamamaktadır. Ek olarak, işveren sağlık ve güvenlik tedbirlerini değişen şartlara uygun hale getirmek ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapmakla yükümlüdür (İSG Kanunu, md.4). Bu doğrultuda, durum Covid-19 salgını çerçevesinde düşünüldüğünde, iş sağlığı ve güvenliği açısından değişen koşullar oluşmuş olmakla birlikte işyerlerinde salgının seyrine göre yeni tedbirler alınması, ilave risk değerlendirmesi yapılması ve eylem planlarının güncellenerek hazırlanması gereklilerini ortaya çıkartmaktadır (Esen, 2020). Bu çerçevede işverenlere yol haritası ve bir yaptırım kanalı niteliğinde, sendika ve çalışanlara ise bir uygulama örneği olarak İSG kanununa ek olarak çeşitli tebliğler/düzenlemeler/yönergeler³ oluşturulmuştur.

²Bu düzenlemeler genel olarak; iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin güçlendirilmesi, çalışma biçimlerinin sağlık ve güvenlik kapsamında yeni koşullara uyarlanması, ayrımcılığın ve dışlanmanın engellenmesi (kendisi veya ailesinde Covid-19 geçmişi olan kişilere farklı davranılmaması, ücretli izin uygulamalarının kullanımında esneklik sağlanması, kişisel koruyucu teminine özen gösterilmesi, işyeri çalışma ve sosyal alanların mesafe kurallarına göre dizayn edilmesi, düzenli olarak eğitim verilmesi (ILO, 2022; WHO, 2022; OSHA, 2022)

³Covid-19 salgın döneminde işverenler işyerlerinde diğer İSG uygulamalarına ek olarak; İşyerlerinde temizliklerin artırılması, havalandırmaların daha sık yapılması, sosyal mesafe çerçevesinde iş ortamının yeniden düzenlenmesi, işin niteliği uygun ise uzaktan çalışma yöntemlerine geçilmesi, teknolojik imkanlar çerçevesinde toplantıların vs. uzaktan yapılması, iş seyahatlerinin yeniden planlanması ve mümkünse ertelenmesi, işyerinin kişisel teması en aza indirecek şekilde

Yasal düzenlemelerin uygulanması, işyerlerindeki Covid-19 salgınına ilişkin olarak güvenlik ve uygulama açıklarının yönetime bildirilmesi ve de bu süreçte çalışan haklarının korunması işletme ve işyerlerinde örgütlü bulunan sendikalar aracılığıyla daha etkili olabilmektedir. Bu etkinlik ise yönetim ve sendika arasındaki ilişkilerin atmosferi doğrultusunda şekillenebilmektedir. Bu çerçevede, çeşitli konularda olduğu gibi özellikle Covid-19 salgın sürecinde çalışan taleplerinin zaman geçirilmeden değerlendirilmesi yönetim ve sendika arasındaki ilişkileri yani endüstri ilişkileri iklimi ile de yakından ilişkilidir. Kısa da olsa endüstri ilişkileri iklimi kavramına bakacak olunursa, kavramın özünde emek ve sermaye arasındaki iş birliği ya da anlaşmazlıkların ön plana çıktığı görülmektedir (Traub- Merz, 2010: 3).

Geleneksel anlamda ücretli çalışan, işveren ve bunların örgütleri ile devlet arasındaki kurumsallaşmış ilişkileri inceleyen endüstri ilişkilerinin (Aykaç ve Balcı, 2016: 3) inceleme ve çalışma alanına sendikalar (işçi-işveren), toplu pazarlık süreci, bu süreçte taraflar arasında ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü ve de devletin çalışma yaşamındaki rolü gibi konular girmektedir (Koray, 1992: 26). Ancak özellikle 1980’li yıllardan sonra çeşitli faktörlerin de etkisiyle, endüstri sisteminin önemli aktörlerinden olan sendikalar güç kaybetmeye başlamıştır. İşletmelerin bu süreçte sendikalarla aralarındaki mesafeyi arttırmak istemeleri veya işyerlerinde sendikal örgütlenmelerden tamamen uzaklaşmak isteme eğilimleri endüstri ilişkileri iklimi kavramının önemini bir kez daha gündeme getirmiştir.

İklim kavramı en temel anlamda işyerinde zaman içinde yerleşmiş ve bu doğrultuda yaygınlık gösteren normları ve bu normlar çerçevesinde oluşan tutum ve davranışlara atıfta bulunmaktadır. Bu kavram endüstri ilişkileri alanında çalışılmadan önce çalışma hayatında farklı araştırmalara ve alanlara da konu olmuş uygulama ve etki alanı oldukça geniş bir kavramdır (Dastmalchian vd., 2015:399). Örgütte var olan genel iklim modellerinin alt boyutlarından birini ifade eden endüstri ilişkileri iklimi (Pyman ve diğerleri, 2010: 463), işletmede süregelen sendika ve yönetim arasındaki ilişkilerin tabiatı olarak nitelendirilebilir (Wan, Huat ve Yuae, 1997: 125; Dastmalchian, Blyton ve Adamson, 1989: 21). Yani endüstri ilişkileri iklimi işçilerin, bu işçilerin üyesi olduğu sendikanın ve işletme yönetiminin karşılıklı ilişkilerinin yaklaşım ve biçimini ortaya koyarken, bu ilişkiler sonucunda oluşan atmosfere, kurallara, tutumlara ve davranışlara atıfta bulunarak ilişkilerin derinliğini ortaya koymaya çalışmaktadır (Pyman ve diğerleri, 2010: 463). Zaman içinde oluşan endüstri ilişkileri iklimi, taraflar arasında güvenin hâkim olduğu, açık ve pozitif bir iletişim ile oluşan uzlaşmacı⁴ bir yapıda olabileceği

dizayn edilmesi şeklinde sıralanabilmektedir. Kişisel koruyucu önlemler çerçevesinde ise: Çalışanlara koruyucu maske, eldiven, dezenfektan, kolonya, tulum, koruyucu siper gibi malzemelerin temini, telefon-bilgisayar gibi ekipmanın bireysel temizliğine dikkat edilmesi, çalışanlara vitamin ve bağışıklık güçlendirici takviye gıdaların temini, Covid-19 kapsamında eğitimlerin verilmesi, elbiselerin temiz tutulması şeklinde ifade edilebilir (Esen, 2020; T.C. Sağlık Bakanlığı, 2022; T.C. Aile ve Sosyal Hizmet Bakanlığı, 2022)

⁴Yönetim ile sendika arasındaki ilişkide kazan-kazan bakış açısı hâkim olmakla beraber bu durum taraflar arasında iş birliğinin ağırlık kazanmasına ortam hazırlamaktadır. Genel olarak uzlaşmacı endüstri ilişkileri ikliminde baskın niteliklerin yönetim ve o işyerinde örgütlü olan sendika arasında pozitif ve yapıcı ilişkilerin varlığı, karşılıklı güven, açık iletişim, saygı ve de bilgi paylaşımı olarak ifade edilebilir (Dastmalchian, Blyton ve Adamson, 1989).

gibi, güvensiz davranış ve uygulamaların ağırlıkta olduğu çatışmacı⁵ bir nitelikte olabilmektedir (Gökçe, 2018: 44). Endüstri ilişkileri ikliminin bu niteliklerinin belirginlik kazanmasında ise “örgütsel yapı”, “insan kaynakları yönetimi” ve “endüstri ilişkileri sistemi” gibi faktörlerin etkisinin olduğu gibi (Webster ve Loundes, 2002: 2), ülkelerin sosyo-ekonomik durumundaki farklılaşmalar, endüstri ilişkileri sistemi içinde sendikaların konumu ve gücü, işverenlerin sendikal örgütlenmeye karşı yaklaşımları, işyerinde örgütlü bulunan sendikanın bağlı olduğu konfederasyonun ideolojik duruşu ve söylemleri, sendikaların bağlı olduğu uluslararası veya bölgesel sendikal örgütlerin eylem planları gibi birçok nedenin etkisi olduğu söylenebilir (Gökçe, 2020).

Yukarıda kısaca değinilen kavramsal çerçeveden sonra, Covid-19 salgın sürecinin özellikle tek gelir kaynağı ücreti olan emeğin korunmasının yanında, işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin en üst düzeyde sağlanması ve işletmelere yönelik yaptırımların uygulanması, işgücü piyasalarının ve paralel olarak ülke sosyo-ekonomik yapısının Covid-19 sürecini en az kayıpla atlattığı adına büyük önem taşımaktadır. Nitekim endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinden biri olan devletin bu sürecin sağlıklı bir şekilde atlatılması adına aldığı düzenleyici kurallar ve denetleyici mekanizması oldukça önemlidir. Ancak durum endüstri ilişkilerinin diğer aktörleri olan sendikalar ve yönetim açısından düşünüldüğünde, tarafların sosyal diyalog mekanizması etrafında uzlaşmacı bir tutum ve davranış sergileyerek emeğin ve emek unsurlarının olduğu kadar istihdam kapısı olan işletmelerin de korunması adına çözüm önerilerinin ortak bir paydada değerlendirilmesi işgücü piyasaları adına oldukça önemlidir. Yani bir bakıma uzlaşmacı endüstri ilişkileri iklimi, emeği ve emekçiyi korumanın yanında ülke geleceğini de koruyuş çabasına girmektedir. İşyerlerinde alınan, alınacak olan iş sağlığı ve güvenliği önlemleri ise, bu sürecin başlangıç ve en önemli noktasını oluşturmaktadır. Ancak bir dipnot olarak belirtmek gerekir ki, ulusal ve uluslararası sendikal örgütler sosyal diyalog mekanizmasını kullanarak sadece iş sağlığı ve güvenliği alanında baskı ve denetleme unsuru olmayıp bu süreçte işçilerin iş güvencesine yönelik haklarını da ciddi ölçüde korumaktadırlar. Şöyle ki, salgın döneminde farklı çalışma şekillerinin uygulanmaya konulduğu görülmektedir. Bulaşma riskinin fazla oluşu bazı işyerlerinde kısmi bazı işyerlerinde ise tam zamanlı olarak uzaktan çalışma yöntemlerinin önemini ve tercihini arttırmıştır (ILO, 2020). Bu durum ise beraberinde esnek ve uzaktan çalışma şekillerinin bir uzantısı olarak çeşitli sorunlara yol açmıştır. Büyük bir kesimin ise işlerinin yapısı ya da halihazırda var olan eşitsizliklerden dolayı bu çalışma şekillerinin kapsamına dahi giremediği görülmektedir. Bu durum ise bu kişilerin sağlanan sosyal desteklerden yararlanamamalarına neden olduğu gibi, pandemi sürecinde maruz kaldıkları uygulamalar da mağduriyetlerini arttırmaktadır. Pandemiden uzak çalışma şartlarında dahi yüksek iş sağlığı ve güvenliği riski altında çalışan bu kişilerin pandemi ile beraber maruz kaldıkları güvencesizlikler ve riskler daha sıkıntılı bir hale gelmiştir (Balci ve Çetin, 2020: 21; Gökçe, 2021: 672).

⁵Yönetim ve sendika arasındaki ilişkilerde kazan- kaybet bakış açısının hâkim olmakla beraber bu durum tarafların uzlaşmadan uzak bir ilişki içinde olmalarına neden olmaktadır. Çatışmacı endüstri ilişkileri ikliminde taraflar birbirlerini hasım olarak görmekte ve ilişkilerde genel itibarıyla güvensizlik ve anlaşmazlıklar hakimdir (Bayazıt, 2008: 53).

Salgın döneminde ILO gibi, uluslararası ve bölgesel sendikal örgütler de ortaya çıkan sorunlara ilişkin olarak emeğin, emekçinin ve de istihdam olanaklarının korunması adına küresel bir sorumluluk üstlenmişlerdir. Bu sorumlulukların tam anlamıyla işlerlik kazanabilmesi ise uluslararası ve bölgesel emek örgütlerinin bu süreçteki tutum ve önerilerini hükümetler, çokuluslu şirketler ve uluslararası finansal kuruluşları karşısında sağlam ve kendinden emin stratejiler ile sunması oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu doğrultuda, endüstri ilişkileri ikliminin karakterinin oluşmasında, yani işyerindeki örgütlü sendika ile yönetim arasındaki ilişkilerin tabiatının belirlenmesinde uluslararası ve bölgesel emek örgütlerinin etkisinin büyük bir öneme sahip olduğu göz ardı edilmemelidir (Güler, 2020). Örneğin ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu), yayınladığı bildirimlerde genel olarak toplumsal bir sağduyu çağrısı yaparken, işçilere sağlanan desteklerin istihdam tarzına bakılmaksızın tüm işçileri kapsamaması üzerinde durduğu gibi işçi sağlığı ve güvenliğinin oluşturulması üzerine vurgu yapmıştır. Ancak bu maddelerin yerine getirilmesinde işverenlere yönelik olarak net ve zorlayıcı bir tavır sergilememiştir (Güler, 2020; ETUC, 2020). Benzer şekilde ITUC (Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu) tarafından yapılan açıklamada ise diğer örgütlerde olduğu gibi işçi sağlığı ve güvenliği konularının önemi üzerinde durularak, sendikaların, işverenlerin ve hükümetlerin arasındaki sosyal diyalog mekanizmasının hayati önem taşıdığına üzerine vurgu yapılmıştır (ITUC, 2020).

Covid-19 salgını her geçen gün farklı bir varyantla dünyayı etkilerken, bu etkilerin beraberinde getirdiği olumsuz tablonun çalışma hayatında, daha dar kapsamlı olarak da sektörlere yansımada, bu olumsuz tabloya karşı sosyal ortakların tepkilerinin içeriği olduğu kadar şiddetinde de farklılıklar gözlemlenebilmektedir. Örneğin salgının gıda ve tarım sektörü üzerindeki yansımaları gıda güvenliği sorunu ile karşılık bulmaktadır. Tarım işçilerinin savunmasız, güvencesiz ve güvensiz durumu gıda güvenliği konusunu gündeme getirmektedir. FAO (Gıda ve Tarım Örgütü) ve WHO (Dünya Sağlık Örgütü), IUF (Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Yemek ve Tütün Sendikası)'a yazdığı mektupta, gıda güvenliği adına tarım işçilerinin yaşamlarını, güvenliklerini ve de geleceklerini korumak adına, sosyal diyalog çerçevesinde temellenen sağlıklı bir iletişim için çağrıda bulunmuştur (ILO, 2022). UNI Küresel Sendikası ve Dünya Posta Birliği ise posta hizmeti veren kurumları, özel şirketleri ve bu işkolunda örgütlü olan sendikaları salgın şartlarına karşı posta emekçilerinin sağlık ve güvenliklerini korumak adına çeşitli önlemler almaya çağırmıştır (DİSK, 2022).

Covid-19 sürecinde, genel anlamda emek ve emek unsurlarının korunması çerçevesinde DİSK (Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve TÜRK-İŞ (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu) çeşitli açıklamalar yaparak endüstri ilişkilerinin aktörlerinden olan hükümete ve işverenlere birtakım çağrılarda bulunmuşlardır. TÜRK-İŞ bu süreçte işkollarına göre Covid-19 vaka sayılarının açıklanmasını, açıklanan bu veriler ile sendikaların işkollarıyla ilgili olarak vakit geçirmeden eylem planları hazırlamaları gerektiğinin üzerinde durmuştur. Ek olarak, çalışma koşulları nedeniyle, bulaş riski yüksek işlerde çalışan işçilerin ise aşılama konusunda ikinci gruba dâhil edilmesi talebinde bulunulmuştur. Bunların yapılmasında ise işveren ve işveren örgütleriyle sosyal diyalog mekanizmasının önemi her defasında vurgulanmıştır. Ayrıca salgın sürecinde değişen

çalışma koşulları paralelinde bazı sektörlerdeki üretimlerde ciddi artışların yaşandığı, bunun sonucunda ise uzun çalışma sürelerinin oluştuğunu belirten TÜRK-İŞ, kanunla düzenlenen sürelerin aşıldığı ve denetimlerde sıkıntılar yaşandığı üzerine vurgu yapmıştır (Türk-İş, 2021). DİSK ise bu süreçte DİSK-AR (Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi) raporları ile endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinin tümüne güncel veriler sunarak durumun ciddiyetini ortaya koymuş ve alınması gereken önlemler hakkında ilgililere sürekli olarak ciddi önerilerde bulunmuştur (DİSK-AR, 2022). Örneğin DİSK-AR tarafından salgının ikinci yılında pandeminin işçiler üzerindeki etkileri araştırmasında dikkat çekici sonuçlara ulaşılmıştır. Mart 2022 tarihli rapora göre Covid-19'un aynı zamanda bir işçi hastalığı olduğu ve işçilerin hastalığa yakalanma oranının yüksek olduğu üzerinde durulurken, işçilerin yüzde 46'sının kendilerinin ve/veya çalışma arkadaşlarının Covid-19'a yakalandığını beyan etmiştir. Tüm bunlara rağmen üretim çarklarının döndüğünün belirtildiği raporda işçilerin yüzde 30'u işyerinde Covid-19 vakası görülmesine rağmen işlerin durdurulmadığı, üretimin devam ettiğini belirlenmiştir. Bu doğrultuda işçilerin Covid-19'a yakalanma oranının yüksek olmasında salgının en yoğun döneminde bile üretimi sürdürme yaklaşımının rol oynadığı ifade edilmişti (DİSK-AR, 2022).

Üzerinde durulan, belki de son zamanlarda yüksek sesle daha fazla dile getirilen konu ise Covid-19'un iş kazası veya meslek hastalığı statüsünde kabul edilip edilmeyeceğidir. Çeşitli emek örgütleri, sivil toplum kuruluşları ve dernekler Covid-19 durumunun emekçiler için özellikle faaliyet gösterilen alana göre iş kazası veya meslek hastalığı statüsünde sayılması için baskı yapmaktadırlar. Özellikle sağlık örgütleri, sağlık sektöründe çalışanların çalışma koşulları kaynaklı olarak Covid-19 nedeniyle hastalanan emek sahiplerinin meslek hastalığı kapsamında değerlendirilmesi ve bu kapsama göre uygulamaların yapılması yönünde baskı yapmaktadır (Türmob, 2020; Eyüboğlu, 2020; Çakır, 2020).

Uluslararası ve bölgesel örgütlerin ve de ulusal üst örgütlerin pandemi döneminde ortaya koydukları tepkiler ve faaliyetleri kadar, ulusal örgütlerin yani sendikaların bu süre zarfında almış oldukları eylem planları ve uygulamalar da son derece önemlidir. Zira endüstri ilişkileri ikliminin atmosferini oluşturacak olan işveren/yönetim ve onun bire bir muhatap olduğu işyerinde örgütlü bulunan sendikadır. Bu doğrultuda, sendikaların pandemi dönemindeki strateji ve uygulamalarının ağırlıklı olarak iş sağlığı ve güvenliği, genel hijyen sağlanması, iş ve gelir güvencesi ve kararlara katılım hakkı gibi hayati öneme sahip konular etrafında toplandığı görülmektedir (Karadoğan, 2020).

Çeşitli örneklerle bu durum somutlaştırılmaya çalışıldığında birçok sendikanın emek ve emek unsurlarının salgın sürecinde gerek salgından gerekse de kötü niyetli işverenlerden korunması adına çok yoğun çaba sarf ettiği görülmektedir. Örneğin Birleşik Metal-İş Sendikası salgın sürecinde işçi ve işveren sorumluluklarını belirten, alınan önlemlere ilişkin olarak farkındalık yaratmaya çalışan ve bu önlemlerin ciddiyetini vurgulayan "COVID-19 İşyerlerinde Nasıl KORUNMALIYIZ" başlıklı bir broşür hazırlayarak örgütlü olduğu işyerlerinde dağıtmıştır (Birleşik Metal-İş, 2022). Birleşik Metal-İş Sendikası ile aynı işkolunda faaliyette bulunan Türk Metal Sendikası ise akademisyenlerin de

katılımıyla düzenlediği bir toplantıda Covid-19 salgının çalışma hayatına etkilerini, sendikaların bu süreçteki rolünü tartışmış ve bu bilimsel etkinliği bir kitap haline getirerek ilgililerle paylaşmıştır. Ayrıca Türk Metal Sendikası üyelerinin bu süreçteki çıkarlarını korumak amacıyla MESS (Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası) ile ortak bir metine imza atarak, işçi özlük haklarının sıkı bir şekilde korunmasına ek olarak Covid-19 salgını çerçevesinde işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin (sosyal mesafe, koruyucu ekipman, hijyen ürünleri, periyodik sağlık kontrolleri vb.) alınması konuları üzerinde durmuştur (Türk Metal, 2022).

Farklı sektörlerden örneklere bakılacak olursa, petrol, kimya, lastik, plastik ve ilaç iş kolunda örgütlü bulunan Petrol-İş Sendikası bünyesinde bulunan, ama esasen tüm işçileri kapsayan, işçileri korumak adına çalışma ortamının mesafe kurallarına göre yeniden dizaynı, dezenfektan kullanımları ve servis sayılarının yeniden düzenlenmesi konusunda işveren ve sendikalara çeşitli talep ve önerilerde bulunmuştur (Petrol-İş, 2022). Gıda sanayii işkolunda örgütlü bulunan Öz Gıda İş Sendikası ise gıda sektörünün stratejik önemine vurgu yaparak örgütlü bulunan işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği açısından işverenler sosyal diyalog mekanizmasını kullanarak birçok tedbiri aldıklarını bildirmiştir (Öz Gıda İş Sendikası, 2022).

1. AMAÇ VE YÖNTEM

1.1. Araştırmanın Amacı

İşyerinde örgütlü bulunan sendika ile yönetim arasındaki ilişkilerin tabiatı, daha açık bir söylemle bu ilişkilerin uzlaşmacı veya çatışmacı bir nitelikte oluşu, mevcut ya da oluşması muhtemel sorunlara karşı tarafların yaklaşımları ve çözüm önerileri hakkında ipuçları vermektedir. İçinde bulunduğumuz Covid-19 salgın dönemi ise çalışma hayatına ilişkin dinamikleri derinden etkilerken, emek ve emekçinin korunması adına çeşitli sorunları da beraberinde getirmektedir. Özellikle iş sağlığı ve güvenliği konusunda endüstri ilişkileri aktörlerinin bu süreci nasıl yöneteceği çok önemli bir sınav olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu doğrultuda bu çalışmanın amacı, Covid-19 döneminde sendika ve yönetim arasındaki ilişkileri özellikle iş sağlığı ve güvenliği zemininde değerlendirerek, sendikaların bu süreçte işletme yönetimi ile kurduğu iletişim tarzına ilişkin tecrübe ve düşüncelerin tespitidir.

1.2. Araştırmanın Yöntemi

Tanımlayıcı ve keşfedici bir nitelikte olan mevcut çalışmada ne ve nasıl sorularına odaklanılmıştır. Bu doğrultuda nitel yöntem tercih edilmiş olup, nitel araştırma kapsamındaki fenomenolojik desenden faydalanılmıştır. Fenomenolojik desen ile bir kavram ya da olgunun bireyler üzerinde oluşturduğu anlamın derinlemesine incelemesi hedeflenmektedir. Bu yaklaşım ile konuya ilişkin olarak kişisel deneyimlerden hareketle ortak bir betimleme yapma üzerinde durulmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2021: 67; Tekindal ve Uğuz Arsu, 2020: 157).

1.2.1. Katılımcılar

Fenomenolojik desene sahip araştırmalarda veri kaynakları, araştırmanın odaklandığı olguyu bire bir yaşayan ve bu olguyu sağlıklı bir şekilde dışa aktarabilecek birey ya da gruplardan

oluşmaktadır. Bununla beraber, bu tür çalışmalarda uzun görüşmeler söz konusu olacağı için çalışma grubunun sınırlı kalması ideal olandır ve çalışma grubuna dahil edilecek birey sayısı genellikle 10'u geçmemelidir (Yıldırım ve Şimşek, 2021: 67). Bu çerçevede araştırma farklı işkollarında örgütlü bulunan sendikaların Bursa ve İstanbul şubelerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın çalışma grubu sendika yönetiminde yer alan 5 kişiden oluşmuştur. Amaçlı örnekleme yönteminden yararlanılan çalışmada araştırmaya katılan kişilerin tamamı erkek olup meslekte en az 10 yıl deneyime sahiptirler.

1.2.2. Verilerin Toplanması ve Analiz

Araştırmada ilk aşamada kısaca Covid-19 salgın döneminde iş sağlığı ve güvenliğine yönelik uygulamalara yer verilmiştir. Akabinde endüstri ilişkileri iklimi konusuna ilişkin kavramsal çerçeve çizilerek bu süreçte işyerlerinde sendikaların almış oldukları kararlar ve de uyguladıkları stratejilere ilişkin bir çerçeve çizilerek sendika yönetim arasındaki ilişkilere örnekler verilmeye çalışılmıştır. Araştırma çerçevesinde katılımcılara yöneltilen soruların belirli bir konu bütünlüğü içinde olmasına özen gösterilerek, eğitim durumu, mesleki tecrübe ve pozisyon bilgilerine yönelik oluşturulan sorulara ek olarak, Covid-19 döneminde iş sağlığı ve güvenliği konuları temelinde sendikaların yönetimle olan ilişkilerinin niteliğini tespit etmeye yönelik olarak görüşme soruları hazırlanmıştır. Hazırlanan sorular konuyla ilgili çalışmaları bulunan 2 akademisyenden görüşleri alınarak tekrardan düzenlenmiştir ve bu yolla soruların geçerliliği ve yeterliliği sağlanmaya çalışılmıştır. Ek olarak, soruların tüm katılımcılar tarafından net bir şekilde anlaşılır olması adına sendika yöneticisi ve sendika üyesi birer kişiye ön test uygulanmıştır.

Araştırma verileri, 2022 şubat ayında, sendika yönetim kadrosunda olan 5 kişi ile gönüllülük esaslı çerçevesinde yüz yüze görüşülerek elde edilmiştir. Yapılan görüşmeler katılımcılardan randevu alınarak gerçekleştirilmiş olup, her bir görüşme yaklaşık olarak 25-30 dakika arasında sürmüştür. İlk olarak, katılımcılara yapılan araştırmanın bilimsel bir çalışma için kullanılacağı ve kimliklerinin açıklanmayacağı bilgisi verilmiştir. Daha sonra, yapılan araştırma hakkında katılımcılara kısa bilgi verilerek görüşmeye geçilmiştir. Yapılan her bir görüşme esnasında çeşitli notlar alınmış, görüşmenin tamamını kapsayacak şekilde ses kayıtları gerçekleştirilmiştir.

2. BULGULAR

Covid-19 salgın sürecinde işyerlerinde emeğin ve emekçinin korunması adına iş sağlığı ve güvenliği önlemleri daha da kritik bir konuma gelmiştir. Bu çerçevede, Covid-19 sürecinde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında sendikaların işletme yönetimiyle aralarındaki ilişkinin sendika temsilcileri/yönetimi üzerindeki yansımaları ve endüstri ilişkileri ikliminin tabiatı gerçekleştirilen görüşmelerden elde edilen bulgular doğrultusunda incelenerek çalışılan konunun amacına uygun bir şekilde, belirli başlıklar/konular altında gruplandırılarak aktarılmıştır. Görüşmeler yoluyla elde edilen kayıtlar çerçevesinde her bir konuşma incelenerek, Covid-19 sürecinde iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde sendikaların işletme yönetimiyle aralarındaki ilişkinin sendika temsilcileri/yöneticileri üzerindeki yansımaları ve endüstri ilişkileri ikliminin niteliği “yönetim ile ilişkiler” ve “salgın sürecindeki ilişkiler” başlıkları altında tasnif edilmiştir. Araştırma bünyesinde bulunan her bir konu ile

ilgili yapılan değerlendirme, katılımcıların görüşmeler esnasındaki ifadelerinden doğrudan alıntı yapılarak betimsel bir şekilde aktarılmıştır. Ek olarak, metin içinde yapılan doğrudan alıntılarda “K” katılımcı ifadesini belirtmektedir. Örneğin “K.1” katılımcı 1’i ifade etmektedir.

İlk başlık/konu çerçevesinde yönetim ile ilişkiler ele alınmıştır. Endüstri ilişkileri ikliminin yapısının temelini oluşturan işyerindeki örgütlü sendika ve yönetim/işveren arasındaki ilişkilerin tabiatı, emek unsurunun hak ve çıkarlarının korunmasında olduğu kadar yeni oluşacak koşullara ilişkin olarak daha çabuk ve etkili bir müdahale imkânı sunabilmektedir. Covid-19 süreci öncesi yönetim ve sendika arasındaki ilişkilerin şekli içinde bulunulan sürece de bir şekilde yön vermektedir. Covid-19 öncesi çatışmacı bir altyapıyla birbirlerini hasım olarak gören sendika ve yönetim, salgın sürecinde de aynı tutum ve davranışa devam etme eğiliminde olabilmektedirler. Bu durum ise Covid-19 salgın tedbirleri kapsamındaki en basit iş sağlığı ve güvenliği eksikliklerinin dahi çözümünü zorlaştırabileceği gibi taraflar birbirlerini yıpratmak adına ileriki süreçte bu durumları bir avantaj olarak kullanma eğiliminde dahi olabilmektedirler. Ancak uzlaşmacı bir atmosferin hâkim olduğu işyerlerinde her türlü aksaklık ve güvenlik açığı bilgi paylaşımı ve süregelen uygulama alışkanlıklarıyla en kısa sürede çözüme kavuşturulabilmektedir. Bu doğrultuda görüşme yapılan katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Yıllardır örgütlü olduğumuz işyerleri var. Onlar bizi tanıyor biz onları tanıyoruz. Elbette her zaman tansiyonumuz düşük olmuyor, tartıştığımız oluyor. Üyelerimizin çıkarları için bunu da yapmamız gerekir her zaman. Ama genel olarak orta noktada buluşabildiğimizi söyleyebilirim” K.1

“Bazen sert tartışmalar oluyor. Firmanın amacı farklı sizin amacınız farklı. Bizim odağımızda emekçi arkadaşlarımız var. Ama işletme cebini düşünür her zaman... Bizim de geri adım atmadığımız çok oluyor. Yani her zaman her şey süt liman değil. Bizim sendikamızın karakteri bu... Kazanımlarımız genelde direnerek oluyor.” K.2

“İşveren üyenizin/üyeleriniz hakkını ihlal ediyor diyelim. Toplu sözleşme yapmışsınız orda ihlaller var. Ne yapacağız, hadi biz uysal olalım, siz de istediğinizi alın... Sendikacılık bu değildir hocam, yeri geldiğinde yumruğunu göstermek gerek, yeri geldiğinde grev demek... ne kadar uysal olursanız o kadar sizden, yani temsil ettiklerimizden alırlar” K.3

Covid-19 salgın öncesi dönemde işyeri yönetimi ve sendika arasındaki ilişkilerin tabiatına ilişkin olarak katılımcılara yöneltilen sorular sonucunda, katılımcıların neredeyse hepsinin koşullara göre emek hak ve çıkarını korumak adına yönetime karşı bir duruş içinde olduğu söylenebilir. Ancak uzlaşmacı ve çatışmacı endüstri ilişkileri ikliminin özellikleri incelendiğinde, var olan ilişkilerin uzlaşmacı bir nitelikte olduğu tespit edilmiş olmakla birlikte, emek hak ve çıkar ihlalleri sonucu sendikaların bu olumlu ve yapıcı tavrının üye menfaatleri doğrultusunda hemen değişebileceği gözlemlenmiştir. Unutmamak gerekir ki, sanayi devriminden günümüze geçen süre düşünüldüğünde, en temel hakların dahi direnerek, üstüne giderek ve bedeller ödenerek kazanıldığı görülmektedir. Sendikaların uzlaşmacı bir atmosfer adına en ufak hak ihlaline dahi göz yummaları beraberinde daha büyük ihlalleri de getirebilmektedir.

İkinci başlık/konu çerçevesinde ise sorunlar karşısındaki ilişkiler ele alınmıştır. Covid-19 salgın süreci çalışma hayatı aktörleri için oldukça büyük bir sınav olmaya devam etmektedir. Devletler çalışma hayatına ilişkin almış oldukları, özellikle iş sağlığı ve güvenliği yönündeki tedbirler ile, işletmeler bu tedbir ve önlemleri yerine getirme dereceleri ile, sendikalar ise bu süreçte üyelerinin hak, çıkar ve sağlıklarını koruma doğrultusunda bu sınava tabi olmaktadır. Bu süreçte işletmeler yasa koyucular tarafından ortaya konan düzenlemelere uymak zorunda olduğu gibi, sendikalar ise bu düzenlemelerin denetleyicisi ve işkolları doğrultusunda özel iş sağlığı ve güvenliği kapsamındaki özel önerileri sunan taraf olmaktadır. Bu noktada salgın döneminde yönetim ve sendika arasında özellikle iş sağlığı ve güvenliği konularına ilişkin bilgi paylaşımı, önerilerin dikkate alınması ve yasal düzenlemelerin takibi konularındaki ilişkilerin şekli son derece önemlidir. Bu doğrultuda görüşme yapılan katılımcıların ifadeleri aşağıdaki gibidir.

“Covid başladığı dönemde zaten hemen katı yaptırımlar oldu. Sokağa çıkma yasağı vs. O süreçte bizim örgütlü bulunduğumuz işletmelerde üretime devam edildi. Biz tabi hemen iş yeri temsilcilerimiz aracılığıyla maske, mesafe vs. kurallarına uyulup uyulmadığına ilişkin denetimleri gerçekleştirdik... Tabi yasal düzenlemelere ek olarak bizim de taleplerimiz oldu. Mesela yemekhanelerdeki oturma düzeni konusunda baskıcı olduk... Ama bu süreçte yönetimle çok aşırı bir çatışmamız olmadı. Ara ara iş yeri sendika temsilcilerimize bilgi verdikleri de oluyordu.” K.1

“Maske, mesafe vs tamam herkesin bildiği şeyler. Bizim daha ayrıntılı konularda, herkesin sırdan konular olarak gördüğü alanlarda taleplerimiz oldu. Bu insanlar işe gidip gelecek, kimi toplu taşıma kullanıyor bu konuya ilişkin baya görüş alışverişimiz oldu... Servislerdeki doluluk oranlarına ilişkin veya soyunma odalarındaki mesafe kurallarına ilişkin isteklerimiz oldu. Birçok işyerinde yönetim isteklerimizi makul karşıladı ve çözüme ulaştırdık diyebilirim.” K.5

“İşçi sağlığına ilişkin tedbirler alınıyor tamam ama işin bir de diğer boyutu var... hadi uzlaşmacı olalım diyelim nasıl olacak. Adamlar yasak olmasına rağmen açık bulmuşlar patır patır işçi çıkartıyorlar... Zaten bir elin parmağı kadar çalışanın kaldı onları da bir zahmet koru gözet.” K.3

“Genelde bizim tepkimiz uzun çalışma saatlerineydi. Yoksa maske dağıtımı, hijyen malzemeleri filan sıkıntı yoktu. Bir de test ve aşı konusunda daha titiz uygulamalar konusunda ısrarcı olduk. Herkes içerde karantinada bizim üyelerimiz iş başında... korunma kısmında öncelikli sayılmalarını gerekirse çalıştıkları yerin bütçesinden bunların gerçekleştirilmesini istedik... bazıları karşılık buldu bazıları bulamadı. Göz önünde bir sektör olduğu için zaten temel kuralları ihlal etmelerine fırsat olmadı”. K4

Covid-19 salgın döneminde işyeri yönetimi ve sendika arasındaki ilişkilerin tabiatına ilişkin olarak katılımcılara yöneltilen sorular sonucunda, katılımcıların tamamı işyerlerinin temel anlamda Covid-19 tedbirlerine uyduğunu dile getirmiştiler. Yönetim ve sendika arasında iş sağlığı ve güvenliği kapsamında kurulan ilişkilerin ve görüş alışverişlerinin genel anlamda olumlu karşılık bulduğu söylenebilir. Ancak özellikle bazı sektörlerde yasal düzenlemelerle yasaklar getirilmesine rağmen çeşitli hak ihlallerinin olduğu dikkat çekmiş olup, iş yeri yönetimlerinin sendikaların bu yöndeki taleplerine kayıtsız kaldığı tespit edilmiştir. Bu süreçte iş sağlığı ve güvenliği uygulamaları kadar emek sahiplerinin mağdur edilmemesi de esasında işyeri yönetiminin uzlaşmacı tavrının içten

bir göstergesi olmaktadır. Yasal sınırlar içinde iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini almasına karşın yasal boşluklardan yararlanıp hak ihlali yapan iş yerlerinin ise uzlaşmadan uzak çatışmacı bir endüstri ilişkileri iklimi istediği açıktır.

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Öncelikle, bu araştırmanın da yöntemini oluşturan nitel araştırma yöntemi, nicel araştırmaların aksine genellenebilir ve evrensel bir bilgiyi ortaya koymamaktadır. Bu durumun oluşmasında çalışmaların küçük çalışma gruplarıyla yapılmasının da etkisi vardır ve bu durum bu yöntemin sınırlılığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak bu durum tüm sendikaları kapsayacak şekilde bir genelleme yapma olanağı vermese de araştırma/uygulama yapılan benzer nitelikteki sendikalar hakkında sendika ile yönetim arasındaki ilişkilerin yansımaları paralelinde inceleme yapma imkânı sunmaktadır. Bu durum ise daha sonraki çalışmalara yönelik olarak bir öngörü oluşturabilmektedir.

Yapılan bu araştırmada, Covid-19 salgın sürecinde sendika ve yönetim arasındaki ilişkilerin niteliği sendikacılar gözünden incelenmeye çalışılmıştır. Sonuç olarak birtakım bulgulara ulaşılmıştır. İlk olarak Covid-19 salgın dönemi öncesinde, çalışma gurubu dahilindeki sendika ve yönetim ilişkileri ağırlıklı olarak uzlaşmacı bir karakterde gözükmektedir. Ancak katılımcıların neredeyse tamamı emek hak ve çıkar ihlali durumunda yönetime karşı sert bir duruş içinde olmaktadır. Koşullar ve yönetimin emek unsuru üzerindeki tavrı sendikaların bu ilişkide hangi konumda olacağına yol göstermektedir. İkinci olarak, Covid-19 salgın döneminde çalışma grubu dahilindeki sendika yöneticileri işverenlerin salgın sonrası oluşan temel iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarına uyduğunu, kendileriyle iletişim halinde olarak görüş alışverişinde olduklarını ifade etmişlerdir. Ancak bu dönemde yaşanan yasa dışı işçi çıkarımları konusunda büyük sorunların olduğu aşikardır.

Sonuç olarak, içinde bulunduğumuz salgın süreci endüstri ilişkileri sisteminin tarafları için çok zorlu bir sınavı ifade ettiği gibi, tek gelir kaynağı emeği olan emek sınıfı için de yaşamsal bir anlama karşılık gelmektedir. Bir yandan iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle bu süreç test edilirken, diğer yandan emek hak ve çıkarlarının korunması konusunda ağır bir sınava tabi tutulmaktadır. Bu doğrultuda işyerinde örgütlü olan sendikalarla işveren/yönetim arasındaki açık ve bilgi paylaşımının olduğu samimi bir iletişim getirileri çoğunlukta olduğu gibi, bilgi paylaşımının tercih edilmediği tarafların birbirlerini hasım olarak gördüğü iletişimin beraberinde götürdükleri de çok olmaktadır. Ancak unutulmaması gereken konu ister uzlaşmacı ister çatışmacı bir endüstri ilişkileri iklimi olsun veya bu durum salgın öncesi yahut salgın sonrası dönemde tartışılın esas olan nokta emek unsurunun hak ve çıkarlarının en üst seviyede muhafaza edilmesidir.

KAYNAKÇA

- Arıcı, K. (1999). *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Dersleri*. Ankara: Tes-İş Eğitim Yayınları.
- Aykaç, M. ve Balcı, B. (2016). Endüstri ilişkileri ve insan kaynakları yönetimi: tamamlayıcı mı, ikame mi?. *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 5(1). 1-25
- Balcı, Y. ve Çetin, G. (2020). Covid-19 pandemi sürecinin türkiye'de istihdama etkileri ve kamu açısından alınması gereken tedbirler. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Bahar (Covid19-Özel Ek). 40-58.
- Başbuğ, A. (2005). *İş Hukuku*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Bayazıt, M. (2008). Endüstri ilişkileri iklimi ve sendika ve kuruma bağlılık. Sakarya: *1. Çalışma İlişkileri Kongresi Bildiriler Kitabı*. 53-62.
- Birleşik Metal-İş Sendikası (2022). <http://www.birlesikmetal.org/index.php/tr/>. Erişim Tarihi: 20/02/2022.
- Cox, S. ve Flin, R. (1998). Safety Culture: Philosopher's Stone or Man of Straw?. *Work and Stress*. 12(3). 189-201
- Çakır, M. (2020). "COVID-19: iş kazası mı, meslek hastalığı mı?", <http://isigmeclisi.org/20558-covid-19-is-kazasi-mi-meslek-hastaligi-mi-murat-cakir>. Erişim Tarihi: 25/01/2020.
- Dastmalchian, A., Mcneil, N., Blyton, P., Bacon, N. Blunsdon, B., Kabasakal, H., Varnalı R., Steinke, C. (2015). Organisational climate and human resources: exploring a new construct in a crossnational context. *Asia Pacific Journal of Human Resources*. 53(4). 397-414.
- Dastmalchianü A., Blyton, P., Adamson, R. (1989). Industrial relations climate: testing a construct. *The British Psychological Society*. Vol.62. 21-32.
- DİSK (2022). http://_disk.org.tr/category/diskten/isci-sagligi-ve-is-guvenligi/. Erişim Tarihi:19/02/2022.
- DİSK-AR (2022). <http://arastirma.disk.org.tr/>. Erişim Tarihi:16/02/2022.
- Dursun, S. (2012). *İş Güvenliği Kültürü*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- ETUC (2020). ETUC Declaration on the COVID-19 Outbreak. <https://www.etuc.org/>. Erişim Tarihi:17/05/2022.
- Eyüboğlu, M. (2020). Hukuksal açıdan covid-19 "covid-19, sağlık çalışanları için meslek hastalığı olarak kabul edilmelidir", *Türk Tabipler Birliği*, https://www.ttb.org.tr/kutuphane/covid19-rapor_6/covid19-rapor_6_Part38.pdf. Erişim Tarihi: 21/02/2022.
- Gökçe, A. (2021). Endüstri ilişkileri iklimi ve covid-19 pandemi sürecinin yansımaları. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*. 12(2), 665-678.
- Gökçe, A. (2018). *Endüstri İlişkileri İklimi ve İkili Bağlılık*. Bursa: Dora Basım-Yayın.
- Gökçe, A. (2020). İş sağlığı ve güvenliği açısından iş güvenliği kültürünün önemi üzerine bir odak grup çalışması. *Ergonomi*. 3 (2). 82-95.
- Güler, C. (2020). Avrupa sendikalar konfederasyonu'nun (etuc) koronavirüs politikaları: bildirimler, açıklamalar ve mektuplar. <http://disk.org.tr/2020/03/etucun-koronavirus-politikalari/>. Erişim Tarihi: 02/02/2022.
- ILO (2020). Covid-19 ortamında ve sonrasında uzaktan çalışma uygulama kılavuzu. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf. Erişim Tarihi: 20/01/2021.
- ILO (2022). <https://www.ilo.org/global/research/lang--en/index.htm>. Erişim Tarihi: 19/02/2022.
- ITUC (2020). ITUC Global Covid-19 Survey 25 May-28 May 2020. <https://www.ituc-csi.org/ituc-commonwealth-covid-19-survey-25may?lang=en>. Erişim Tarihi:15/02/2021.
- İSİG (2022). <https://www.isigmeclisi.org/>. Erişim Tarihi: 19/02/2022.
- 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.6331.pdf>. Erişim Tarihi: 19/02/2022.
- Karadoğan, E. (2020). Küresel Sendikaların covid-19 pandemi sürecine karşı mücadele stratejileri: IUF örneği. *Şeker-İş Dergisi*. 136. 58-63.
- Kılıksı, İ. (2014). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Bursa: Dora Yayıncılık.
- Kılıksı, İ. (2020). İş sağlığı ve güvenliği. *Sosyal Politika (ss. 252-288)*, 11. Baskı, Bursa: Dora Yayıncılık.
- Koray M. (1992). *Endüstri İlişkileri*. İzmir: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları 22.
- OHSA (2022). <https://www.osha.gov/employers>. Erişim Tarihi: 19/02/2022.
- Öz Gıda İş Sendikası (2022) <https://www.ozgidais.org.tr/linkler>. Erişim Tarihi: 20/02/2022.
- Petrol-İş (2022) <https://www.petrol-is.org.tr/yayin>. Erişim Tarihi: 20/02/2022.
- Pyman, A., Holland, P., Teicher, J. and Cooper, B. K. (2010). Industrial relations climate, employee voice and managerial attitudes to unions: an australian study. *British Journal of Industrial Relations*. 48(2). 460-480
- SGK (2022). <http://www.sgk.gov.tr>. Erişim Tarihi: 19/03/2022.
- T.C. Aile ve Sosyal Hizmet Bakanlığı (2022). <https://www.aile.gov.tr>. Erişim Tarihi: 15/03/2022.
- T.C. Sağlık Bakanlığı (2022). <https://covid19.saglik.gov.tr>. Erişim Tarihi: 15/03/2022.
- Tekindal, M. ve Uğuz Arsu, Ş. (2020). Nitel araştırma yöntemi olarak fenomenolojik yaklaşımın kapsamı ve sürecine yönelik bir derleme. *Ufku Ötesi Bilim Dergisi*. 20 (1). 153-182.

- Traub-Merz, R. (2010). Industrial Relations in China, South Korea and Germany, Comparative Industrial Relations: China, South Korea and Germany/Europe. Ed. Rudolf Traub-Merz and Jungua Zhan. 1-24.
- Türk Metal Sendikası, (2022) <http://www.turkmetal.org.tr/haberler/guncel-haberler>_Erişim Tarihi: 20/02/2022.
- Türmob (2020). <https://www.turmobil.org.tr/sirkuler/detailPdf/24ade1f1-4c61-4ed4-8142-c10041f20ab5/covid-19-is-kazasi-veya-meslek-hastaligi-kabul-edilmedi>_Erişim Tarihi: 20/02/2022.
- Wan, D., Huat, O. C. and Yuae, L. H. (1997). Industrial relations climate in the manufacturing sector in singapore. *Asia Pasific Journal of Management*. 14. 123-141.
- Webster, E. ve Loundes, J. (2002). Factors affecting the industrial relations climate in australian enterprises. Melbourne institute of applied economic and social research. *Melbourne Institute Working Paper*. No:7.
- WHO (2022). <https://www.who.int/news>. Erişim Tarihi: 19/02/2022.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2021). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (12.Bsk), Ankara: Seçkin Yayınevi.