

DÜNYADA SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARI VE TÜRK ÇALIŞMA HAYATI

Kubilay ATASAYAR*

GİRİŞ

Bir ülkenin ekonomik başarısında çalışma ilişkilerinde istikrar ve uzlaşma ortamının büyük önemi vardır. Bu ilişkilerdeki uyum, kalkınmada diğer unsurlara göre çok daha hızlı bir itici güç sağlarken uyuşmazlıkların artması toplumun ekonomik ve sosyal performansını sınırlayan en önemli unsuru oluşturmaktadır.

Bu nedenle, devlet ile sosyal tarafların bir görüşme masası etrafında toplanarak, konulara yapıcı, milli menfaatlere uygun düşen, karşılıklı fedakarlık içeren yaklaşımları benimsemeleri gereklidir. Genellikle “sosyal diyalog süreci” diye adlandırılan böyle bir modelde sosyal taraflara olduğu kadar devlete de önemli görevler düşmektedir.

Bugün Batı ülkelerindeki endüstri ilişkilerinin ortak özelliklerinden biri, hiç şüphesiz “sosyal diyalog süreci”nin istikrarlı bir biçimde işletiliyor olmasıdır. Tarafların anlaştığı noktalarda hükümetlerin de kolaylıkla mutabakatının sağlandığı gözlenmekte ve çalışma hayatına devletin müdahalesi de o ölçüde azalmaktadır. Söz konusu ülkeler aynı zamanda demokrasi ile yönetildiklerinden, Türkiye açısından örnek oluşturma gibi bir öneme de sahip bulunmaktadırlar.

SANAYİLEŞMİŞ BATI ÜLKELERİNDE KURUMLAŞAN SOSYAL DİYALOG

Başta İskandinav ülkeleri olmak üzere İsviçre, Avusturya ve A.B.D. gibi kendi içinde istikrarlı bir denge sağlamış uyumlu toplumlarda “toplumsal

* TİSK Genel Sekreteri

anlaşma”, “barış anlaşması”, “temel anlaşma”, “endüstriyel ilişkiler anlaşmaları” şeklinde değişik adlar altında sosyal uzlaşma örnekleri büyük önem taşımaktadır.

Özellikle ekonomik bunalım dönemlerinde ve endüstri ilişkilerinin çatışmalı bir hava içine girip çalışma barışının bozulduğu zamanlarda, Hükümet-İşçi-İşveren üçlüsü veya İşçi-İşveren ikilisi arasında bir sosyal diyalog başlatılarak bunalımdan çıkmaya yardımcı olan bu anlaşmalar, barışçı bir endüstriyel ilişkiler ortamı yaratılmasının da başlıca aracı olmaktadır. Bazen hükümetlerin girişimi, bazen sosyal tarafların isteğiyle, bazen de kamuoyunun baskısı ile başlatılan bu diyaloglar, çalışma hayatının çeşitli konularında görüş alışverişi ve işbirliği yapılmasını sağlamakta, sonuçta bunalımdan tarafların en az zararla çıkmalarına imkan veren anlaşmalar imzalanmaktadır.

Doğal olarak, bütün bu diyalog ve anlaşmaların ön koşulu, tarafların yapıcı ve uzlaşmacı bir tavır içinde bulunmalarıdır. Hiç kuşkusuz, ülke çapında sosyal barışın sağlanması, öncelikle “iş barışı”nın kurulmasıyla mümkündür.

Bu tür anlaşmalar genellikle Hükümet-İşçi-İşveren kesimleri arasında yapılmakla birlikte, toplumdaki diğer sosyal grupları ve siyasi partileri de kapsayabilmektedir. Toplum kesimleri arasında bir uzlaşmayı ifade eden bu tür bir yaklaşımda üzerinde uzlaşmaya varılan konular daha geniş bir çerçeveye oturtulmakta, izlenecek temel ekonomik ve sosyal politikalar belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu konuda en çarpıcı örnek, Batı Almanya’da halen uygulanmakta olan ve üzerinde ekonomik, siyasal ve toplumsal genelde uzlaşmanın sağlandığı “Sosyal Piyasa Ekonomisi” anlayışıdır.

II. Dünya Savaşı ertesinde ortaya çıkan bu kavram, esas olarak toplumsal uzlaşma ve barış fikrine dayanmaktadır. Sosyal alanda zıtlık yerine demokratik ve özgür davranış yöntemini; ekonomik alanda irrasyonellik yerine rasyonelliği temel toplumsal politikalar olarak benimseyen bu kavram dahilinde toplumun çeşitli kesimlerinin faaliyetlerinin uyumlaştırılması amaçlanmıştır. Sosyal Piyasa Ekonomisi anlayışı ve beraberinde getirdiği sosyal uzlaşma fikri, Alman mucizesini ve daha sonraki yıllarda ekonominin istikrarlı gelişimini sağlamıştır.

Toplumsal anlaşmalar konjonktürel ekonomik ve sosyal sorunların çözümüne de yönelik olabilmektedir. Örneğin, piyasa ekonomisine sahip sanayileşmiş ülkelerde, I. ve II. Petrol Krizlerinin yaşandığı 1970’li ve 80’li yılların başlarında, yüksek enflasyon ve işsizlik oranının düşürülmesi amacıyla üçlü yapıdaki ücret müzakerelerinin geliştirildiği bilinen bir husustur. Bunlara örnek olarak, 1980’lerin başında ABD’deki “Tavizli Pazarlık”, 1983-1987 yılları arasında Avustralya’da uygulanan “Fiyatlar ve Gelirler Anlaşması” ve benimsenen “Açık Hükümet Modeli”, Japonya’da 1975 yılından itibaren

kurumsallaştırılan “Milli Üçlü Ekonomi Konferansı”, İngiltere’de 1970’li yılların ikinci yarısında uygulanan “Fiyat ve Gelirler Politikası” ve ücret artışları konusunda tarflar arasında varılan “sosyal uzlaşma” v.s. gösterilebilir.

Son yıllarda Batı Avrupa dışındaki gelişmiş ülkelere de yansıyan bu gelişmeler çok geçmeden gelişmekte olan ülkelere de sıçramaya başlamıştır. Özellikle, gelişmekte olan ülkelerde imzalana bu anlaşmalardan, çoğu, hükümetin de iştirak ettiği üç taraflı bir niteliğe sahiptir. Gerçekten, bu anlaşmaların hazırlanışında en büyük rol, milli kalkınma sürecini hızlandırmak için endüstriyel barışı getirmek isteyen hükümetler tarafından oynanmaktadır.

Batı ülkelerinde endüstri ilişkilerinin ortak özelliklerinden bir diğeri de, bu ülkelerin hemen hepsinde toplumu oluşturan çeşitli kesimlerin ülkeyi ilgilendiren ortak hedeflere ulaşılması konusunda çaba göstermeleri ve bu amaçla işbirliğini sağlamada bazı kurumlar oluşturmuş olmalarıdır. Başta ekonomik ve sosyal konseylerin geldiği bu kurumlaşmanın dayandığı temel felsefe, karşılıklı anlayış ve dayanışma içinde ekonomik ve toplumsal sorunlara ortak çözümler üretilmesidir. Bu konuda en çok verilen örnek, Avrupa Birliği’nin Ekonomik ve Sosyal Komitesi’nin kuruluşunda model olarak alman Fransız Ekonomik ve Sosyal Konseyi olmakla birlikte bugün Belçika, Lüksemburg, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İtalya, Danimarka ve Portekiz’de de böyle bir kurumlaşma söz konusudur.

Bu konseylerin genel olarak milli ekonomi ile ilgili çeşitli çevrelerin temsilcilerinin biraraya geldiği ve görüşlerini dile getirdiği meclisler olduğu görülmektedir. Genellikle herhangi bir yaptırımı olmayan bu kurumların yetkileri istisari niteliğiyle sınırlıdır. Bazı durumlarda konseylere danışılması zorunludur.

Konseyler ekonomik ve sosyal sorunlara yönelik çözüm önerilerini, bazen yasa önerilerini hükümete veya yetkili mercilere sunmaktadırlar. Böylece özel kamu diyalogunun sağlıklı bir biçimde sağlanmasına ve sürdürülmesine yardımcı olmaktadır.

Avrupa Birliği’nde de endüstri ilişkilerinin, herşeyden önce, işçi ve işveren kuruluşları arasında gerçekleştirilecek sosyal diyaloga dayandırılması fikri öteden beri mevcuttur ve hatta bir anlamda Topluluğun kurucu antlaşması olan Roma Antlaşması’ndan kaynaklanmaktadır.

Bu Antlaşmanın 118 B maddesine göre çalışanlar ve işverenler arasında Avrupa düzeyinde olumlu bir sosyal diyalogun geliştirilmesinden sorumlu olan Komisyon, bugün Birliğin karşı karşıya kaldığı sorunların üstesinden gelinebilmesi ve iç pazarda Avrupa Sosyal Boyutunun yaratılması için ekonomik ve sosyal politikaların akıllıca düzenlenmesi ve daha da önemlisi işçi ve

işverenler arasında etkili bir işbirliği stratejisinin uygulanması gerektiğine dikkati çekmektedir.

Sosyal diyalog Birlik içinde bir çok amaca ve değişik hedeflere hizmet etmektedir. Esas olarak gerçekleştirilmeye çalışılan husus, değişik ulusal sistemler arasında çalışanların ve işverenlerin endüstriyel ilişkilerdeki tutumlarında kademeli bir yakınlaştırmanın sağlanması ve Topluluğun ekonomik ve sosyal planlamasındaki temel stratejik hedeflerle daha fazla uyum ve tutarlılığın gerçekleştirilmesidir. Tek bir Avrupa Pazarının yaratılması uyumlu bir sosyal boyutun yaratılmasıyla birlikte gitmelidir. İşçi ve işveren kuruluşları arasındaki müzakereler söz konusu sosyal boyutun yaratılmasında temel unsurdur.

AB içinde kurulan Ekonomik ve Sosyal Komite, uluslarüstü bir niteliğe sahip olan Birliğin, sosyal alandaki gelişmelerine çözüm arayışlarının temel göstergesidir. 1989 yılında Strazburgta imzalanan "İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı"nın giriş bölümünde de AB'de sosyal diyalogun önemi vurgulanmış ve AB sosyal hayatına yön veren bir süreç olarak görülmüştür.

1992 tarihli "Maastricht Antlaşması" da, işçi ve işveren kuruluşlarının ve bunlar arasındaki diyalogun önemini artırmıştır. Antlaşmanın 3. Maddesi Komisyonu, işçi ve işverenler arasında AB düzeyinde istişare ve diyalogu geliştirmek ve bu amaçla gerekli tedbirleri almakla görevlendirmiştir. Buna göre Komisyon, sosyal alana ilişkin önerilerini önce sosyal taraflara danışacak, sosyal taraflar da aralarında anlaşarak Komisyona görüş ya da tavsiye sunabileceklerdir. Aynı zamanda işçi ve işveren tarafları, aralarında anlaşarak Komisyonun bir önerisine karşı çıktıklarında, Komisyon onların görüşü doğrultusunda hareket edecektir.

H. TÜRK ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL DİYALOG DENEMELERİ

I. Kızılcahamam Görüşmeleri

Kızılcahamam toplantıları Ekim 1967 tarihinde TÜRK-İŞ ile Konfederasyonumuz arasında başlayan ve özü 274 ve 275 sayılı Kanunların birlikte değiştirilmesi olan görüşmelerdir. Bu görüşmeler Ekim 1967 ayı ortasında başlamış ve aralıklı olarak yapılan çok sayıdaki toplantı sonucuda pek çok konuda görüş birliğine varılmıştır. Görüşmeler yaklaşık Mayıs 1968 ayı sonuna kadar sürmüştür.

Bu toplantıda kabul edilen temel ilke ve görüşlerden bugünkü sisteme yansayanların başlıcaları şunlardır:

- Sözleşmelerin süresi sonunda biteceği kabul edilmiştir.
- İşkolu düzeyinde yetki şartı sigortalı işçinin % 30'u olarak benimsenmiştir.
- İşyeri yetki şartına işkolu yetki şartı ilave edilmiş ve sendika enflasyonuna mani olunması düşünülmüştür.
- Banka ve sigorta şirketleri için tek sözleşme (işletme sözleşmesi) fikri benimsenmiştir.
- Arabuluculuk sisteminde ihtiyarilik kabul edilmiştir.

Genel olarak usul işlemlerinde tam bir görüş birliği sağlanmış ve müşterek madde düzenlemeleri bile yapılabilmıştır.

Taslaklar Çalışma Bakanlığı'na verilmiş, anlaşılan hususlar aynen Bakanlıkça benimsenmiş, anlaşma olmayan hususlarda Bakanlığın konu ile ilgili görüşleri bir tasarı haline getirilerek 1969 yılında Meclis'e sevk edilmiştir. Ancak, düzenlemede öngörülen % 30 temsil şartı sendika enflasyonunu önleme amacının ötesinde yorumlanmış, ve DİSK'in tasviyesi gibi görülerek reaksiyon çekmiştir.

Parlamentodan 274 sayılı Kanunla ilgili değişiklikler genellikle tarafların görüşü istikametinde 1317 sayılı kanun olarak çıkmış, ancak yukarıdaki gerekçe kullanılarak İstanbul'da 16-17 Haziran olayları yaratılmıştır. Bu nedenle de 275 sayılı Kanundaki değişiklikler gerçekleştirilememiştir.

Konunun işbirliği yönü ile önemi, TÜRK-İŞ'in ve TİSK'in sistemin yürürlüğe girdiği tarihten sonra bu konudaki iyi niyetli yaklaşımları ve çözüm gayretleridir. Bu çalışmalar sürdürülebilseydi bugün ihtiyacını duyduğumuz sosyal diyalogun kurumlaşması şansı daha kuvvetli olacaktı kanaitini taşımaktayız.

2. 1978 Tarihli Toplumsal Anlaşma

1978 yılında Hükümet ile TÜRK-İŞ arasında imzalanan "Toplumsal Anlaşma" kendi alanında ülkemizde ilk denemedir. Bu anlaşma ile Hükümet ve TÜRK-İŞ işsizliğin azaltılması, gelirlerle fiyatlar arasında refah artışını sağlayacak bir denge sağlanması, verimlilik ve üretim artışının gerçekleştirilmesi ve işçilerin yönetime ve sorumluluğa katılmaları hususunda birleşmişlerdir.

Ayrıca dar gelirliler üzerindeki vergi yükünü azaltacak değişikliklere gidileceği, TÜRK-İŞ'in fiyat artışlarının kısılması çabalarında hükümete yardımcı olacağı ve hakça ekonomik kalkınmaya ve demokratik gelişime yönelik ortak bir işbirliği programını destekleme kararında olduğu belirtilmiştir.

Hükümetin de bu yönde bir işbirliği ve dayanışmayı en ileri ölçüde gerçekleştirmeye hazır ve istekli olduğu üzerinde durulmuştur.

Söz konusu işbirliği dahilinde; ülkenin içinde yer aldığı ekonomik koşulların kamu kesimi ile yapılan toplu iş sözleşmelerinde dikkate alınması, ancak işçinin satmalına gücünün korunması; ekonomik ve sosyal yardımların asgari düzeyini saptamak üzere tarafların bir teknik komite oluşturması; ücretlerin saptanmasında işin niteliği, mesleki bilgi ve becerinin dikkate alınması ve kamu kesimindeki kuruluşların toplu sözleşmelerini bağtılamada karşılaştıkları sorunları çözmeye yönelik ortak bir birimin oluşturulması gibi hususlar öngörülmüştür.

20 Temmuz 1978 tarihinde Hükümetle TÜRK-İŞ arasında imzalanan bu toplumsal anlaşma, aslında işçi ve işveren ilişkilerini devlet kesiminde daha sağlıklı bir doğrultuda düzenlemeyi amaçlamıştır. Ancak, Hükümet ve TÜRK-İŞ tarafından toplumsal anlaşmanın yeterince benimsememesi ve daha da önemlisi Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun bu anlaşma dışında bırakılmış olması sebebiyle, öngörülmüş olan ilkelerin uygulamaya aktarılması sağlanamamıştır.

III. TÜRK ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL DİYALOĞA DUYULAN İHTİYAÇ

Son yıllarda ülkemizde ekonomik alanda artan sorunlar doğal olarak çalışma hayatını da etkisi altına almaktadır. Ekonomik koşullardaki bozulma bir yandan işletmelerimizin küçülmesine, müteşebbislerimizin iyimserliğini yitirmesine, diğer yandan da işsizliğin artmasına ve çalışma barışının bozulmasına neden olmaktadır.

Ülkemizde, özellikle 1987 yılından sonra toplu iş sözleşmelerinin giderek artan ölçüde çıkmaza girmesinin ve çalışma barışının bozulmasının temel nedeni enflasyondur. Yüksek enflasyon, işçileri toplu pazarlık masalarında işverenin karşısına kabulü gerçekten güç taleplerle çıkmaya zorlamış, işverenler çalışma barışının kurulabilmesi ve üretimin devamlılığının sağlanabilmesi için bu talepleri karşılamada tüm imkanlarını zorlamak mecburiyetinde kalmışlardır. Bu imkanı yaratamayan işyerlerinde ise uyuşmazlıklar ve grevler yaşanmıştır.

Ekonomik faktörlerin yanısıra Türk endüstri ilişkileri sisteminde barışçıl çözüm yollarının yetersizliği, çalışma hayatını düzenleyen mevzuatın toplu sözleşme sisteminin hukuki çerçevesini en ince ayrıntısına kadar düzenlemiş olmasına rağmen ekonomik sonuçları hiç dikkate almamış olması ve sendikal rekabet çalışma barışını güçleştiren diğer nedenlerdir.

Bugün Türk çalışma hayatında üçlü diyalog dahilinde çözümlenebilecek sorunlar şu şekilde özetlenebilir:

1. Milli Ücret Politikasının Oluşturulması

Üklemizde toplu iş sözleşmesi sistemine geçildikten sonra ücret sistemi ekonomik koşullara uyum sağlamadan gelişmiş, ülkeyi ilgilendiren ekonomik ve sosyal hedeflerle bütünleşen ve kesimlerin işbirliğine dayanan milli bir ücret politikası oluşturulamamıştır.

Bugün sendikalı kesimde ortalama ücret ve işgücü maliyetindeki reel artış devam ettiği gibi seviyelerde de çok yükselmiştir. 1.1.1994 tarihi itibarıyla ortalama birim işgücü maliyeti 8 milyon 995 bin TL/ay – 26 milyon 899 bin TL/ay (108 – 323 milyon TL/yıl) seviyeleri arasında olup, genel ortalama 19 milyon 302 bin TL/ay (231.6 milyon TL/yıl)'dır.

Belirtilen ücretlerin geçerli olduğu toplu iş sözleşmesi düzenine tabi sendikalı işçiler toplamı yaklaşık 1.5 milyondur. Oysa ülkemizde 2.3 milyonu sendikasız, 2.1 milyonu da sigortadan dahi mahrum ve kayıt dışı işlerde çalışan yaklaşık 4.5 milyon işçi toplu iş sözleşmelerinden yararlanamamaktadır. Bu 4.5 milyonluk işçi kitlesine ödenen ücretin ve ortaya çıkan işgücü maliyetinin, sendikalı ve toplu iş sözleşmeli 1.5 milyonluk kapsama göre son derece düşük olduğu bilinmektedir. Esasen toplu iş sözleşmesi düzenine tabi işçi kapsamının küçük kalmasının ve zaman içinde daralmasının en önemli sebebi de aradaki maliyet farkının uçuruma dönüşmüş olmasıdır.

Kayıt dışı çalıştırılan işçilere genellikle asgari ücret ödenmekte olup, işgücü maliyeti yaklaşık 2.5 milyon TL/ay'dır. Bu maliyet, TİS düzeninde ulaşılan üst seviyenin onda biri; ortalamasının ise sekizde biri kadardır. Sigortalı ancak sendikasız kapsam açısından bu fark yaklaşık 3 kattır. Bu kesimde hem TİS'lerle öngörülen yan ödemeler mevcut değildir, hem de ücret seviyeleri düşüktür.

Sonuç olarak, toplu iş sözleşmeli ve sendikalı sanayi kesiminde sendikasız kesime göre 3 kat; kayıt dışı kesime göre 8-10 kat fazla işgücü maliyetleriyle çalışıldığı anlaşılmaktadır.

Diğer taraftan sendikalı işçilerle memurlar arasında da önemli bir gelir uçurumunun olduğu bilinmektedir.

Toplu iş sözleşmelerindeki ücret artışlarının enflasyonu körükleyici, işsizliği artırıcı, sanayinin rekabet gücünü zayıflatıcı ve yatırımlara ayrılması gereken kaynakları sınırlayıcı etkide bulunmaması için reel işgücü maliyetindeki artışın verimlilik artışını aşmaması gerekmektedir.

Diğer önemli bir husus da işgücü maliyetindeki yapısal çarpıklıktır. Bugün toplam işgücü maliyetinin % 37.2'sini çıplak ücret, % 62.8'ini ise yan ödemeler oluşturmaktadır. Çıplak ücret ve yan ödemeler arasındaki farkın çıplak

ücret aleyhine artması, çalışanlar arasında daha nitelikli ve verimi yüksek olanlar aleyhine haksızlığa yol açmakta, ayrıca çalışanların bilgi ve beceri düzeylerini artırma isteklerini köreitmektedir. Sanayide verimlilik artışını önleyen çarpık ücret sisteminin düzeltilmesi çalışma barışının sağlanmasına olumlu etki yapacaktır.

Ayrıca, ücret üzerinden devlete yapılan vergi, sigorta, fon gibi ödemelerin artması da işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin bozulmasında önemli bir faktördür. Nitekim, işçi ücretlerinden yapılan fon kesintileri ve yüksek vergi dilimleri işverenin işçiye verdiği ücreti düşürmekte, bu ise sendikaların aşırı zam taleplerine neden olmaktadır.

Bu nedenle işveren, işçi ve hükümet kesimlerinin biraraya gelerek kalkınma hedefleriyle uyumlu ortak bir ücret politikası oluşturmaları ve uygulamaları sorunların sağlıklı çözümü için tek akılcı yoldur.

2. Ekonomik ve Sosyal Politikalar Arasında Uyum Sağlanması

Son yıllarda yüksek enflasyon, artan kamu açıkları, yüksek faiz politikası, özel sektör yatırımlarının artırdamaması sonucu Türk ekonomisi tıkanma noktasına gelmiştir.

Türk ekonomisini içine düştüğü çıkmazdan kurtarmak için Koalisyon Hükümeti tarafından 5 Nisan 1994 tarihinde, temel amacı enflasyonu hızla düşürmek, Türk Lirasına istikrar kazandırmak, ihracat artışını hızlandırmak, kalkınmayı sosyal dengeleri de gözeten sürdürülebilir bir temele oturtmak olarak belirlenen bir "İstikrar Programı" uygulamaya konmuştur. TİSK olarak bazı eksikliklerine rağmen bu programı geleceğimiz açısından zorunlu görüyor, temelde ve bütünüyle destekliyoruz.

İçinde bulunduğumuz şartlarda işçi ve işveren kesimleri olarak her zamankinden daha fazla uzlaşma ve diyaloga ihtiyacımız vardır. Zira çalışma hayatında sağlanacak uyum, bu programda öngörülen ekonomik ve sosyal tedbirlerin başarıyla uygulanmasına katkıda bulunacaktır.

Ülkemizde 1994 başlarında finans sektöründe ortaya çıkan ve hızla reel kesimi de etkisi altına alan krizin temelinde üretim – tüketim dengesinin giderek bozulması yatmaktadır.

Yurtiçi talepteki artışın üretimle karşılanamayacak ölçüde yüksek seyretmesi sonucu, kamu finansman açığı ve dış açık hızla artarak ekonomiyi çıkmaza sokmuştur. Bu süreçte, 1988 yılından itibaren üretim ve verimlilik artışlarından bağımsız gelişen reel işgücü maliyetindeki hızlı yükselme – tek faktör olmamakla birlikte – hakim rol oynamıştır.

Bu nedenle, istikrar programında gördüğümüz önemli bir eksiklik, her ne kadar ücret artışında geriye dönük endeksleme kriterinden vazgeçilmesi öngörülüyor ise de toplu iş sözleşmelerindeki ücret artışlarına ilişkin olarak özel sektöre yol gösterici nitelikte net bir politikanın tespit edilmemiş olmasıdır. Üretim artışı ve büyüme hızı gibi temel makro ekonomik hedefler belirlenmeli ve ücret artışları geleceğe yönelik bu göstergeler ile işletmelerin ve sektörlerin ekonomik durumları dikkate alınarak oluşturulmalıdır. Ücret artışında üretim ve verimliliği dışlayan kriterlerin enflasyon ve işsizliği körükleyeceği unutulmamalıdır.

Ekonomide istikrarın sağlanmasından sonra ücret artışlarının üretim ve verimliliğe göre tespit edileceği, rasyonel bir ücret ve toplu iş sözleşmesi sistemi üçlü diyalogla belirlenmelidir. Ayrıca, toplu iş sözleşmelerinin genel şartlarını belirlemek üzere konfederal düzeyde çerçeve anlaşmalar yapılmaya başlanmalı, böylece ekonomik ve sosyal dengelerin ülkenin hedef ve ihtiyaçları paralelinde periyodik olarak oluşturulması imkan dahiline girmelidir.

Bunun yamsıra, batı ülkelerinde görüldüğü üzere işçi ve işverenin mali yükümlülükleri hafifletilmeli, işletmelere istihdama bağlı yeni yükümlülükler öngörülmemeli ve çalışma mevzuatının işletmelerin ekonomik gelişmelere uyumunu sağlayacak bir yapıya kavuşturulması sağlanmalıdır.

Ekonomik ve sosyal politikalar arasında gerekli uyum ve bütünlüğün sağlanması ise ancak sosyal diyalog süreci içinde gerçekleştirilebilir. Bunun bir çok örneğine Batı ülkelerinde rastlamak mümkündür. Bugün, hükümet, işçi, işveren kesimleri arasında gerçekleşen anlaşmalar ücretlerin yamsıra istihdam, işsizlik sorunları, verimliliğin artırılması, yeni teknolojileri eğitim, dengeli ekonomik büyüme ve rekabet gücünün artırılması gibi çeşitli konuları içermektedir.

Örneğin İtalya'da 1945 yılından beri uygulanan eşel mobil sistemi, 1992 yılının Temmuz ayında yürürlükten kaldırılmıştır. 1993 yılında da hükümet, işçi ve işveren kuruluşları yeni bir "Ulusal Çalışma Anlaşması" imzalamıştır. Bu anlaşma ile eşel mobil sistemi yerine, endüstriyel ilişkileri yeniden düzenleyen ve ücretlerin belirlenmesinde temel ilkeler öngören yeni bir sistem oluşturulmuştur. Dört yıllık bir süreyi kapsayacak olan bu anlaşma ücretlerin ülke genelinde belli bir düzeyde tutulmasını ve yüksek işsizliğin önlenmesini amaçlamaktadır.

Alman işçi sendikaları iki Almanya'nın birleşmesinin meydana getirdiği mali yüklerin toplumda her kesime yayılması konusunda "dayanışma paktı" olarak adlandırılan anlaşma ile ücretlerin sınırlandırılması ve kontrol altına alınmasını kabul etmişlerdir. Geçtiğimiz günlerde de 3.6 milyon metal işçisini

temsil eden IG Metal, 1994 yılında ücretlere enflasyon oranının altında % 2 zam yapılmasını; kamu sektörü çalışanları da (ÖTV) ücretlerin dondurulmasını kabul etmişlerdir. Alman ekonomisinde yaşanan durgunluk, hızla artan işsizlik ve birleşmenin faturasının yüklü olması Almanya'nın en güçlü sendikalarını ücret görüşmelerinde taviz vermeye ve uzlaşmaya zorlamıştır.

İspanya hükümeti de önümüzdeki iki yıl için ücret artışlarının enflasyon oranının altında tutulması konusunda işçi sendikalarını ikna etmeye çalışmaktadır. Ağustos ayında da Hollanda hükümeti bir adım daha ileri giderek, sosyal tarafların ücretlerin sınırlandırılması konusunda anlaşmaya varamamaları halinde 1994 yılında ücretlerin dondurulacağını açıklamıştır.

Diğer taraftan Avrupa Birliği Ülkelerinde, yürürlükteki ulusal asgari ücretlerin azaltılması konusunda tartışmalar gündemdedir. Geçtiğimiz günlerde Hollanda Hıristiyan Demokrat Partisi, gençlerin istihdamını engelleyen asgari ücret uygulamasının kaldırılması yönünde teklifte bulunmuştur. Hollanda Hıristiyan İşveren Sendikası da asgari ücretin en azından yarı yarıya indirilmesi gerektiğini savunmaktadır.

Ayrıca istihdam vergilerinin azaltılması yoluyla işgücü maliyetlerinin aşağı çekilmesi ve dolayısıyla işçi çalıştırmanın teşvik edilmesi açısından bazı tedbirlerin uygulamaya konduğu gözlenmektedir.

Almanya'da hükümet işsizlik yardımı dahil, analık, çocuk yardımı gibi sosyal güvenlik harcamalarının azaltılmasını öngören bir teklifi parlamentoya sunmuştur. Fransa hükümeti de, işverenler üzerindeki sosyal yüklerin hafifletilmesi üzerinde çalışmaktadır. Bu kapsamda hükümet, asgari ücretin 1,5 katına kadar kazanç elde eden çalışanlar için işverenler tarafından ödenen sosyal güvenlik katkılarına aşamalı olarak üstlenmeyi planlamaktadır. Bu uygulamanın işletmelere içinde bulunduğumuz yıl içinde 8 milyar Fransız Fransı (1.4 milyar \$) kadar bir tasarruf sağlayacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca hükümet, geçici bir süre için de olsa işverenlerin yeni istihdam ettikleri personelin sosyal güvenlik primlerinden muaf tutulmalarını öngörmektedir. Şüphesiz, bu kaynaklar işletmeler tarafından yeni yatırımlara ve işçi alımına yönlendirilecektir. Ayrıca hükümet, mevcut istihdam düzeyinin korunması için çalışanların reel ücret indirimini kabul ettiklerini işletmelere destek vermektedir.

Belçika hükümeti de ihracata dayalı sektörlerde milli enerji vergisini uygulamaya koyarak karşılığında işverenlerin sosyal güvenlik katkılarını azaltmayı planlamaktadır.

Ülkemizde de artık toplu pazarlıkların ve bağtlanacak toplu iş sözleşmelerinin üretimi, verimliliği ve yatırımları destekleyici, işletmelerin

rekabet gücünü artırıcı, enflasyonist eğilimleri dizginleyici sonuçlar ortaya koyması gerekmektedir.

Ülkemizde 1994 yılında toplu iş sözleşmeleri ekonomik performansı belirleyen özel sektörde yoğunlaşacaktır. Gerek olumsuz ekonomik şartlar, gerek 1995 yılında Avrupa Birliği ile oluşturulacak Gümrük Birliği, 1994 yılı toplu iş sözleşmelerinin önemini artırmaktadır.

1994 yılında müzakerelerin uzaması, iş uyuşmazlıklarıyla kesilmesi, imzalanan toplu iş sözleşmelerinin işgücü maliyetlerini imkanların üzerinde ağırlaştırması ve istihdam esnekliğini azaltarak işletmelerin ekonomik gelişmelere uyumunu zorlaştırması durumunda, bundan hem işletmeler hem de çalışanlar zarar görecektir. Bu nedenle, 1994 yılında işçi ve işveren kesimleri olarak daha fazla diyalog ve uzlaşma içinde olmamız gerekmektedir.

3. İşsizlikle Mücadele Edilmesi

Ülkemizin önemli bir sorunu olan işsizliğin önlenmesi konusunda işçi ve işveren kesimlerinin ortak sorumluluğu bulunmaktadır. İşsizlikle mücadelede, hızlı nüfus artışının önlenmesinin yanısıra, istihdam imkanlarını geliştirecek sanayi yatırımlarının artırılması, toplu iş sözleşmesi sisteminin yeni yatırımlara kaynak ayrılmasına ve işçi istihdamına imkan verecek bir yapıya kavuşturulması, çalışma hayatını düzenleyen yasaların yeni yatırımları ve işçi çalıştırmayı özendirecek nitelikte ve esneklikte olmasının sağlanması ve işgücünün nitelik düzeyinin yükseltilmesi gerekmektedir. İşsizlikle mücadele edilmesine yönelik politikalar en sağlıklı şekilde hükümet, işçi ve işveren kesimleri arasındaki diyalog ile oluşturulabilir ve uygulanabilir.

4. Gümrük Birliği Hedefine Uygun Ekonomik ve Sosyal Politikalar İzlenmesi

1995 yılında Avrupa Birliği ile gerçekleştirilecek olan gümrük birliği öncesinde her yönden rekabete hazır bir sanayiye kavuşmamız gerekmektedir.

Ekonomik açıdan, hızlı ve istikrarlı üretim ve ihracata dayanan bir büyüme sağlanmalı, rant ekonomisinden üretim ekonomisine geçilmeli, yüksek kaliteyi, düşük maliyetleri, modern teknolojiyi ve kaynakların verimli kullanılmasını hedefleyen yatırımlar artırılmalıdır.

Gümrük Birliği'nin beraberinde getireceği ekonomik ve sosyal sorunların üstesinden gelenebilmesi için işçi-işveren kesimleri arasında bugün geçmişe göre daha fazla uzlaşmaya, işbirliğine ve dayanışmaya ihtiyaç vardır.

Bu kapsamda öncelikle çalışma barışı kurulmalı, üretim iş uyuşmazlıklarıyla kesintiye uğramamalıdır. Ekonomik ve sosyal hedeflerle bütünleşen, üretimin, verimliliğin ve rekabet gücünün artırılmasını hedef alan bir ücret sistemi

oluşturulmalı; işgücü maliyetlerinin yükselmesine neden olan sosyal amaçlı mali yükler azaltılmalıdır.

IV. EKONOMİK VE SOSYAL KONSEY

Ülkemizin 1990'lı yıllarda çağdaş bir yaklaşımla sorunlarını çözmesi ve Batı dünyası ile bütünleşmeye yönelik ekonomik ve sosyal atılımları yapabilmesi bakımından sosyal diyalog son derece önemlidir. Hükümet, işçi ve işveren kesimleri olarak gerek çalışma hayatının problemlerine gerek tüm toplumu ilgilendiren ekonomik ve sosyal problemlere akılcı çözümler bulmak ve ortak hedefler belirleyerek ülke kalkınmasını sosyal barış içinde hızlandırmak mecburiyetimiz vardır.

Ülkemizde özellikle ekonominin hedefleri ve gerekleriyle sosyal düzenlemeler arasında dengeleyici, hatta yol gösterici bir mekanizmanın yokluğu daima hissedilmektedir. Konfederasyonumuz bu eksikliğin giderilmesi amacıyla 1982 Anayasasının hazırlık çalışmaları sırasında İcra ve Yasama Organlarına Yardımcı olmak üzere "Ekonomik ve Sosyal" Konsey oluşturulması teklifinde bulunmuştur.

Diğer taraftan, uygulamaya konan istikrar programının uzlaşmaya dayalı olarak sürdürülmesi ve başarılı olabilmesi için işçi, işveren ve hükümet kesimlerini buluşturacak bir zemine ihtiyaç vardır. Ayrıca Avrupa Birliği ile 1995 yılında oluşturacağımız Gümrük Birliği ve Ankara Anlaşması'nın 27 nci maddesi uyarınca Avrupa Birliği Ekonomik ve Sosyal Komitesi ile eş fonksiyonlu bir Konsey'in kurulması da gereklidir.

Kuruluş çalışmaları devam etmekte olan Ekonomik ve Sosyal Konsey, sürekli ve kalıcı bir diyalog ortamı sağlayacak ve çeşitli toplumsal kesimlerin temsil edilmesiyle toplumsal uzlaşma için elverişli bir zemin oluşturacaktır. Bir an önce işlerliğe kavuşturulmasını gerekli gördüğümüz bu Konsey'in temel işlevi büyümenin ve sanayileşmenin hızlandırılması, üretimin yatırımların ve verimliliğin artırılması, fiyat istikrarının sağlanması, istihdamın geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi, işgücü niteliğinin yükseltilmesi, gelir dağılımının iyileştirilmesi, ekonomiye rekabet gücü kazandırılması gibi temel sosyo-ekonomik amaçlar için ortak görüş oluşturmak ve hükümet ile parlamentoya tavsiyelerde bulunmak olmalıdır.

V. TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOĞUN GELİŞEMEMESİNİN NEDENLERİ

Ülkemizde sosyal diyalog sürecinin sağlıklı olarak gelişmemesinin nedenleri şunlardır.

1. Toplu iş sözleşmesi sistemimiz barışa değil, uyuşmazlığa ve greve yakın bir yapıdadır. Zira işletmeler, işçi sendikaları tarafından yapılan toplu sözleşme teklifini kabul etmek ya da grev uygulamasına maruz kalmak arasında bir seçim yapmak durumundadırlar. Bu iki seçenek arasında ara bir sistem mevcut değildir.

Bugünkü sistem, ekonomisi gelişmiş ülkelerden alınmış, ancak Türkiye şartlarına uydurulamamıştır. Oysa ülkemizin ekonomik koşulları üretim ve refahı olumsuz etkileyen uzun süreli grevlere müsait değildir.

2. Toplu iş sözleşmesi sistemimizin en büyük eksikliği, ekonomi ile irtibatlandırılmamış olmasıdır. Bu nedenle, ekonomik sonuçları da dikkate alacak bir yapıya kavuşturulması gerekmektedir.

3. Ülkemizde toplu iş sözleşmelerinin genel şartlarını belirlemek üzere işçi ve işveren konfederasyonları arasında çerçeve anlaşmaların yapılamaması uzlaşma ve barışı zorlaştırmaktadır.

4. Mevcut sistem, işçi sendikalarını aşırı bir rekabet ortamına itmiş ve sendika enflasyonu yaratmıştır. Sendikal ve politik rekabetin olumsuz etkilerinden uzak tutulan bir sisteme ihtiyaç vardır.

5. Uzlaşma ve barışçı çözüm yolları bulma konusunda kesimleri adına sorumluluk ve risk alacak yöneticiler eksiktir.

6. Sorunların çözümünde tarafların birbirleriyle işbirliği içinde olmaması sonucu siyasi çözüm yolları ve mevzuat düzenlemeleri ön plana çıkmaktadır.

