

**EKONOMİK VE SOSYAL KONSEYİN KURUMSAL YAPISI  
VE İŞLEVLERİ**  
**(Neo-Korporatizm: Başka Ülke Deneyimleri ve Türkiye'de  
Bu Konuda Mevcut İmkânlar)**

**Prof. Dr. T. DERELİ\***

Ülkemizde Endüstri ilişkilerini daha sağlıklı bir temele oturtabilmek için başta sendika hareketi olmak üzere başlıca çıkar grupları arasında işbirliğini geliştirecek, danışma ve katılmaya dayalı bir Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulması olanakları tartışılmaktadır. Konu, dünyada özellikle 1970'lerin petrol krizlerinden sonra yeniden önem kazanmış, sanayileşmiş bazı demokratik ülkelerde bu doğrultuda deneyimler yapılmıştır. Siyaset Bilimi ve Endüstri İlişkileri literatüründe genellikle neo-korporatizm, demokratik korporatizm, çıkarların uzlaştırılması (interest intermediation), işbirliği mekanizmaları (concertative mechanisms) gibi adlarla anılan bu gönüllü girişimlerin popülerliği 1980'lerin sonlarından itibaren giderek azalmış, bazı Batı ülkelerinde bu mekanizmalar terkedilmiştir. Bununla beraber, bu amaçla kurulmuş konsey ve kurumlar bazı ülkelerde varlıklarını sürdürmektedir.

Konu memleketimizde daha önceki dönemlerde de zaman zaman ortaya anılmış olmakla beraber, sorunun son birkaç yıldır ve bir önceki hükümet döneminde de yeniden aktüel hale geldiği görülmektedir. Aşağıdaki paragraflarda önce diğer ülkelerdeki neo-korporatizm deneyimleri açıklanacak, sonra bunlara dayanılarak bu alanda başarı şansını attıran faktörlerin memleketimizde ne ölçüde mevcut olduğu tartışılacak, nihayet son bölümde kurulması olası böyle bir Konsey'in ne gibi özellikler taşıması gerektiği üzerinde durulacaktır.

(\*) *İ.Ü. İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*

## I. Neo-Korporatizm ve Çeşitli Ülke Deneyimleri

### A. Neo-Korporatizm

II. Dünya Savaşından sonra ve özellikle 1960'larda ve 70'lerde bazı liberal demokrasilerde hükümetlerle kapital ve emeği temsil eden başlıca çıkar gruplarının önderleri arasında temsili ve iştişarî birtakım sistemlerin kurulduğu görülmüştür. Örgütsel ve siyasal çıkarların uzlaşımına ve uyuşmazlıkların çözümüne yönelik bu sistemler, plüralist ve klâsik-liberal endüstriyel ilişkilerin yerine giderek merkezî, kurumsallaşmış ve daha eşgüdümlü çıkar politikalarının benimsenmesini öngörmüştür. Neo-korporatist deneyimlerin geçici de olsa nisbî başarısını sağlayan bazı faktörler şunlardır :

1. Çıkarların üniter ve oldukça merkezî temsiline dayanan sistemlerin ve bu amaçla örgütler içinde ve arasında parçalı olmayan, merkezci karar mekanizmalarının varlığı.

2. Merkezî örgütlerin, karşılıklı yükümlülüklerini yerine getirebilmek ve kamu politikaların (genel olarak ekonomik plânlamaya ve özel olarak da gelirler politikalarına) katılabilmek için, üyeleri üzerinde yeterli bir sosyal kontrole sahip olmaları.

3. Sendikacılığın örgüt yapısının dağınık ve parçalı değil, sanayi (işkolu) sendikacılığına dayalı, merkezî bir görünüme sahip bulunması.

4. İşçi ya da Sosyal Demokrat partilerin iktidarda bulunması. Bu çeşit partilerin sendika hareketi ile tipik kurumsal bağlan, üye tabanlarının iç içe geçmesi ve birbirleriyle ideolojik ilişkileri neo-korporatist deneyimlerin başarı şansını arttırmaktadır. Bu partilerin kendilerine sâdik sendikalarla ortak bir "consensus" sağlamaları nisbeten kolay olmaktadır. Bunun prototip bir örneği Avusturya'dır; zıddı ise, ileri derecede ademimerkeziyetçi yapıdaki A.B.D. sistemidir. (Lehmbruch, G. ve Schmitter, P.C., Patterns of Corporatist Policy-making, Beverly Hills, Calif : Sage, 1982).

Devletle emek ve kapitalin tepe örgütleri arasındaki bu çeşit bir işbirliğinin amacı, esas itibariyle Keynesian refah devletinin çeşitli sorunlarını çözmek olmuştur. Bunlar arasında nisbî bir fiyat istikrarının sağlanması, gelirler politikası ve sendikaların ücret artışların belli göstergelere göre sınırlandırılması yoluyla gelir dağılımının düzeltilmesi, dengeli bir ekonomik büyüme, makro-ekonomik slabilizasyon ve tam istihdamın muhafazası sayılabilir. Özgür toplu pazarlığa müdahalenin şiddet ve derecesi ise ülkeden ülkeye değişmiştir. Öte yandan, hükümetler de taraflara, katkıda buldukları sosyal entegrasyon ve işbirliği karşılığında belirli ödünler vermişlerdir. Bu siyasal alışverişler, diğer bir deyişle zmnî ve bazen hattâ açık toplumsal anlaşmalar i. taraflara ve özellikle sendikalar daha ileri katılım ve birlikte-yönetim (co-management) haklarının verilmesini, 2. belirli sosyal politika taleplerinin yerine getirilmesini (örneğin istihdam güvencesinin sağlanmasını ve özellikle refah devletinin genişletilmesini) ve 3. siyasal alışveriş sürecini etkileme olanaklarının artırılmasını sağlamışlardır.

Neo-korporatizmin genel sonucu, sendikaların güçlenmesi olmuştur. Gerçekten sendikalar siyasal sistem içinde resmi bir statü ve prestij kazanmışlar, hükümetleri etkileyerek "bu yeniden yapılanmış iktidar dağılımı içinde sosyal ortaklar olarak ulusal politikaların şe-

killenmesinde önemli roller oynamışlardır" (Pizzorne A., *Political Exchange and Collective Identity in Industrial Conflict*, 1978, *The Resurgence of Class Conflict in Western Europe since 1986*, C. Crouch ve A. Pizzorne (eds) vol.2, *Comparative Analysis*, pp. 278-98, London: Holmes and Meier)

### B. Neo-Korporatist Model ve Piyasa Modeli

Endüstriyel ilişkilerin 1970'lerdeki ve 80'lerdeki ekonomik şoklara tepkisi her ülkede kendine özgü karakteristikler taşımışsa da, karşılaştırmalı açıdan bazı genellemeler yapmak mümkündür. Thompson ve Juris'e göre, son yirmi yıl içinde tarafların ve hükümetlerin endüstri ilişkilerinde izledikleri politikalar, tahlil amacıyla bir doğru üzerinde iki kategoriye sokulabilir. Doğrunun bir ucunda neo-korporatist endüstriyel ilişkiler, diğer uçta ise "piyasa" endüstri ilişkileri modeli yer almaktadır. (Thompson, M. ve Juris, H.A., "The Response of Industrial Relations to Economic Change", *Industrial Reluctants i a Dacade of Economic Change*", içinde, Medison, Wibeonsin, 1985, ss. 393-407.

Neo-korporatist bir sistem başlıca çıkar gruplarının, yani işçilerin, işverenlerin ve bunların örgütlerinin ve ayrıca hükümetin temel ekonomik ve sosyal politikalarda görüş birliğinde olmaları esasına dayanır. Çıkar gruplarının kamu politikalarının belirlenmesine katılmaları demokratik toplumların bir özelliğidir; bu nedenle, yalnızca danışma mekanizmalarının varlığı mutlaka neo-korporatist bir sistemin mevcut olduğunu göstermez. Neo-korporatizmde taraflar arasında zaman zaman yapılan temaslardan daha fazlası, devamlı nitekte ilişkilerin varlığı sözkonusudur. Neo-korporatizm, devletin ve herbiri belli bir üretici grubun temsil eden ve üyeleri üzerinde otoriteye sahip bulunan tepe örgütlerinin kamu politikası kararlarına birlikte varmaları için kurumsallaştırılmış bir sistemdir. Tepe örgütler, grup çıkarlarını temsil edebilmeleri için devlet tarafından kendilerine bir çeşit tekel statüsü sağlanmış ve politika saptama mekanizmasıyla bütünleştirilmiş, ulusal düzeydeki kuruluşlardır. Bu örgütler, çıkar gruplarının normal olarak yaptığı gibi siyasi liderlere yaklaşp onlarla temas kurmaktan çok, hükümetle devamlı ve ortak bir danışma süreci içine girerler. Özel çıkar grupları yeteri derece güçlü iseler hükümet politikalarını desteklemelerine karşılık hükümetten bazı ödünlr koparabilirler. Yapılan danışmalar gönüllü, fakat sonuçları taraflar için bağlayıcıdır. Tepe örgütlerinin de kararların uygulanmasını sağlamak amacıyla üyeleri üzerinde etkiye sahip olmaları, onların faaliyetlerine yön verebilmeleri gerekir.

Neo-korporatist endüstri ilişkilerinin en yaygın şekilleri "gelirler politikaları" uygulamak amacıyla oluşturulan üçlü kurullar ya da 1975'de İngiltere'de TOC ile İşçi Partisi arasında imzalanan Toplumsal Sözleşme çeşidinden anlaşmalardır. Bu çeşit düzenlemeler sendikaların kamu politikasında önemli roller üstlenmelerini, üyelerinin ekonomik güvenliği için bazı güvenceler ve genel olarak da çalışanlar yaranna bazı sosyal kamu politikalarının benimsenmesi karşılığında ekonomik güçlerini sınırlmalarını içermektedir. İşverenler ise, sendikaların ücret baskısından bir süre için kurtulmakta, ayrıca iş hayatının düzeleceği ya da piyasaların geniş leyeceği beklentisi içine girmektedirler. Fakat, işverenlerin de bu ödün karşılığında çoğu kez fiyat ve kâr artışlarını sınırlandırmaları gerekir. Hükümetler, bir yandan işçi ve işveren kesimlerinin işbirliği olmaksızın uygulanması zaten güç olacak bir ücret ve

fiyat mevzuatı çıkarmaktan genellikle kaçınırken aynı zamanda tam istihdamı ve fiyat istikrarını sağlamayı ve devam ettirmeyi umarlar.

Endüstri ilişkileri 'piyasa modeli'nde ise, hükümet işçi ve işveren ilişkileri dahil olmak üzere ekonomik faaliyetlere geniş ölçüde karışmaktan kaçınacaktır. Ekonomik ve siyasi kararlar esas itibarıyla birbirinden ayrı tutulacaktır. Bu modelde işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık hakları korunur; ancak işçiler çıkarlarını plüralistik bir çerçevede ekonomik eylem yoluyla veya belirli konularda hükümet üzerinde siyasal baskı yaparak geliştirirler. Uyuşmazlık ve iş mücadelelerinin varlığı belli düzeyde kabul edilir, ancak toplu sözleşmelerin ekonomik sonuçlarını kontrol altında tutmak sözkonusu değildir. Kamu politikasını etkileyecek yasal düzenlemeler pek yoktur, mevcut olduğu hallerde de sendikalara bunlarda nadiren resmi bir rol verilir. Ekonomik politikalar çıkar gruplarının doğrudan katılımı olmaksızın belirlendiği için, işçilerin ya da işverenlerin örgütlenme düzeyinin düşük olması politikaların saptanması bakımından bir engel ya da zaaf olarak görülmez. (Crouch, C., *Class Conflict and the Industrial Relations Crisis*, London : Heinemann, 1977).

Piyasa esasına dayalı bir endüstri ilişkileri sistemi, toplu pazarlığa olumlu yaklaşan hükümetler kadar karşı olan hükümetlerin var olduğu politik sistemlerde de sözkonusu olabilir. Birinci durumda resmi politikalar genellikle tam istihdamı vurgular ve iş uyuşmazlıklarının çözümü için çaba harcanmasını öngörür. Öte andan, hükümetler işçilerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarına karşı olunca, mevcut fakat sınırlı koruyucu önlemleri de yasa çıkararak ya da idari tasarruflarla zayıflatma yoluna giderler. Yüksek bir işsizlik oranının bizatihi kendisinin de işçilerin ve sendikaların gücünü sınırlayan önemli bir faktör olabilir.

Ülkeleri bir doğrunu iki ideal ucu arasında ait oldukları yerlere koyarsak, şu durum saptanabilir : Neo-korporatist model en fazla Almanya, Fransa, Avusturya, Avustralya ve İsveç'in durumuna uymuştur. Japonya ise 1970 ve 80'lerde piyasa modelinden neo-korporatizme doğru yer değiştirmiş, aynı eğilim başta Kanada'da da görülmüşse de oluşturulan neo-korporatist yapılar daha sonra bu ülkede terk edilmiştir. Piyasa modelinin en saf örnekleri ise A.B.D. ve Birleşik Krallık'dır. Brezilya ise neo-korporatizm'den piyasa sistemine yaklaşmakta, o da bir anlamda yer değiştirmektedir. Bu sistemlerin gelişme doğrultusu düzgün bir seyir izlememiştir. Örneğin, uzun bir süre için tepe örgütleri düzeyinde ideal bir işbirliği sergileyen İsveç endüstri ilişkileri, neo-korporatist yapıların parçalanmasına yolaçabilecek gerilimlerle karşılaşmıştır.

Japon endüstri ilişkileri 1970'lerde neo-korporatist sistem için en az elverişli olan işyeri düzeyine dayalı bir yapıya sahipti. Bununla beraber, on yıl içinde 1960'larda başlayan ulusal düzeydeki çok taraflı danışma sistemi, karar merkezlerini işletme ve işletme düzeyindeki sendikadan ayrılmaksızın, bir hayli gelişme olanağı bulmuştur. Ulusal düzeyde zayıf bir federal hükümete ve kendi içinde ekonomik eşitsizliklere sahip bulunan Kanada da bu çeşit deneyimler için uygun bir ortam teşkil etmiyordu. Ancak her iki ana partiyi de temsil eden birbirini izleyen federal hükümetler başlıca ekonomik sorunlarını çözmek amacıyla neo-korporatist yapılardan yararlanmaya çalışmışlardır. Ancak bu eğilim son yıllarda zayıflamıştır. Yine parçalı ve ademimerkeziyetçi bir endüstri ilişkileri sistemine sahip bulunan Avustralya, Tahkim Komisyonunun merkezleşme eğilimlerinden ve yakın işçi-işveren iliş-

kileriüden yararlanmak suretiyle neo-korporatist bir sistemin esaslarını kurmaya çalışmıştır. Fransa'da hükümetler, işverenler ve mutedil eğilimli sendikalar, sistemin her kademesinde yeni ilişkiler geliştirmek amacıyla sol sendikaların ve birçok yöneticilerin geleneksel uzlaşmaz tutumunu yenmeyi başarmışlardır.

Piyasaya yönelik iki sistemden biri çıkar gruplarının temsilinde en büyük, diğeri ise en küçük değişmeyi temsil etmektedir. Birleşik Krallık'ta işyeri düzeyindeki endüstri ilişkileri geleneksel olarak yasal düzenlemeye tabi olmamıştır, ancak harp sonrası dönemde ulusal ekonominin çok çeşitli sorunlarıyla başedebilmek amacıyla neo-korporatist kurum ve yapılar oluşturulmuştur. Enflasyonun, düşük büyüme oranlarının ve ihracata bağımlılığın birarada devam etmesi birbirini izleyen hükümetlerin gelirler politikaları ve ekonomik gelişme plânları benimsemelerine yolaçmış, işçi ve işverenler bu politika ve plânların hemen hepsine direkt olarak katılmışlardır. Thatchcer hükümeti işçilerden ve birçok işverenden gelen muhalefete rağmen bu sistemlerin tümünü kaldırmaya ve tamamen piyasa mekanizmalarına dayanmaya kararlı görünmüştür.

Sendikaların bir çıkar grubu olarak tanınmasının diğcr sanayileşmiş ülkelerdeki duruma nazaran daha kolaylıkla sağlandığı A.B.D. de ise daima piyasa modeli hâkim olmuştur. Reagan yönetimi izlediği makro-ekonomik politikalarla ve sendika hareketine karşı olan tutumuyla bu doğrultuda daha da ileri gitmiştir. Yüksek faiz hadlerinin, kuvvetli bir dolar ve daha önce denetlenen bazı fayatların tamamen serbest bırakılmasının (deregulation) birlikte etkileri, gerileyen endüstrilerde ve bölgelerde zaten oransız olarak toplanmış olansendika hareketini geleneksel olarak güçlü bulunduğu merkezlerde bile zayıflatılmıştır. Siyasal açıdan Kennedy ve Nixon'm aksine Reagan hükümeti sendikaları politikalarının dışında bırakmış ve çalışma mevzuatının uygulanmasında gerekli özeni göstermiştir. Bu ekonomik ve siyasal politikaların birlikte etkisi ise sendika hareketini toplumda çok duyarlı ve hattâ marjinal bir duruma sokmuştur. Mevcut Clinton yönetimi ise, şimdilik buna zıt, sendikacılığın destekleyen bir politika izleyeceğı benzemektedir.

### C - Değişmeyi Harekete Geçiren Faktörler

Çeşitli yazarların incelemeleri, bu hareketlerin tüm durumlara uygulanabilen genel bir formüle göre değil, herbir durumda siyaset, ekonomi ve endüstri ilişkileri arasındaki karmaşık bir etkileşimden doğduğunu göstermektedir. Örneğin, Avustralya dışında, ülkelerdeki siyasal iktidarların hiçbirisi, temel siyasal tercihlerini endüstri ilişkileri sorunlarına dayandırmamışlardır. Ancak bir kere iktidara geçince bunların hepsi de endüstri ilişkileri politikaları üzerinde kendi damgalarını vurmuşlardır.

Benzer biçimde, hükümetin siyasal kompozisyonu sosyal demokrat ülkelerde "dönüşme" mekanizmasını da beraberinde getirmiş, fakat daha muhafazakâr iktidarların işbaşında öldüğü ülkelerde belirleyici bir faktör olmamıştır. A.B.D.'de ve İngiltere'deki muhafazakâr hükümetler ana ekonomik politikalarda temel nitelikte değişiklikler yapma amacına yönelmişler, ancak sendika hareketini karar mekanizmalarının dışında bırakmışlardır. Japonya ve Almanya'daki muhafazakâr hükümetler ise bu ilişkilerde temel nitelikte değişmeler aramamışlar, aksine başheca çıkar gruplarının değişmelere uyumda işbirliği yapmaları desteklemişlerdir.

İsveç, Avustralya, Fransa ve Kanada hükümetlerinin politik yapısı, neo-korporatist yaklaşımı kuvvetle teşvik eder nitelikteydi. İsveç, Avustralya ve Mitterand yönetiminde Fransa daha sosyal demokrat yapıdaydı. Kanada'da Tredeau rejimi bunlara göre kuşkusuz daha merkezdeydi, ancak iktidar süresinin büyük kısmı itibariyle yine de ilerici karakter taşıyordu. Gerçekte sosyal demokrat partilerin yönetiminde oldukları zamanlarda, buhların işçi hareketleriyle olan yakın ilişkileri hemen daima neo-korporatist model için uygun bir ortam yaratmaktadır. ancak, bir kez kuruldu mu neo-korporatist model, İsveç ve Almanya'da olduğu gibi, sosyal demokrat bir hükümetin sona erişinden sonra da devam edebilmektedir. Taraflar ve hükümet danışma mekanizmasına güvenir hale gelmekte ve sırf güç dengesindeki geçici değişimlerden ötürü bu mekanizmayı kaldırmak istememektedir (Lange, P., Ross, G. ve Vanacelle, M., Unions-Change and Crisis : French and Italian Union Strategy and the Political Economy, 1945-1980, London: George Ailen and Unwin, 1982).

Çoğu hükümetlerin ekonomi politiklarındaki tercihler de bu bakımdan belirleyici bir gösterge olmamıştır. Öte yandan, sendika hareketinin toplumda güçlü bir yere sahip olduğu ülkelerde, en muhafazkâr hükümetler bile sendikalar karşı olumsuz eylemlere girişirken teyakuzla hareket etmişler ya da bu yola hiç gitmemişlerdir. Almanya'da yükselen işsizlik oranının sendika hareketini işverenlerin ve hükümetin saldırılarına duyarlı hale getirmesine rağmen, Kohl, Alman endüstri ilişkileri sisteminin neo-korporatist unsurlarını zayıflatamamış, gerek sendikalardan, gerek işverenlerden gelen muhalefet kendisini bu yöndeki plânlarını terke zorlamıştır. Avustralya'da Hawke hükümeti ise aksine ekonomik politikanın yönünü değiştirmek için hem işçi hareketinin örgütsel gücünden, hem de sendikalarla olan yakın ilişkilerinden yararlanmıştı. İsveç'te de işçi hareketi benzer bir rol oynamıştır.

Kuşkusuz, değişim ve uyum sürecinde işverenlerin rolü de önemli bir etken olmuştur. İşverenlerin siyasal güçle işbirliği yapmak konusundaki isteksizlikleri Thatcher ve Kohl hükümetlerinin iktidar dengesini değiştirme çabalarının etkisiz kalmasına neden olmuştur. İşverenler her iki halde de sendikaları işverenlerle bir haberleşme kanalı olarak görmüşlerdir. İngiliz işverenleri işyeri düzeyinde, Alman işverenleri ise işkolu ve ülke düzeyinde sendikaları işgücü ile ilişki kurmada önemli bir araç saymışlardır. Öte yandan Fransız işverenleri geleneksel tutumlarının aksine şaşılacak bir biçimde üçlü danışmayı ve toplu pazarlığı güçlendirmek amacıyla hükümetle işbirliği yapmışlardır.

Birçok Amerikan işvereni ise, tersine, sendika gücünü yoketmek ya da azaltmak amacıyla piyasa koşullarındaki değişimlerden yararlanmak yoluna gitmişlerdir. Öndegelen işletmeler sendikalaşma eğilimini zayıflatmaya yönelik yönetim sistemlerine yatırım yapmışlardır. Reagan yönetiminin izlediği politikalar -yani sendikalara danışma niteliğindeki roller verilmeyişi ve mevcut çalışma mevzuatının yeterli etkinlikte uygulanmayışı- bu çeşit işveren politikalarını belki doğrudan teşvik etmemiş, ancak bu politikalar için uygun bir ortam yaratmıştır.

Avustralya'da işverenler, kendilerini endüstri ilişkilerinin merkezleşmesinde ikinci plânda etkenler olarak görmüşler ve sisteme biraz da istemeyerek katılmışlardır. Hükümete ve işçi hareketine mukavemet etselerdi, etkin bir neo-korporatist sistem için gerekli uyum ve fikirbirliği (consensus) muhtemelen yokolacaktı. İsveç sisteminde işverenlerin özel sektörü

"ücret fonları" ile sosyalleştirmek ve işçilerin yönetime katılımının kapsamını genişletmek çabaları sonucu ortaya çıkan sorunlar da, işverenlerin ulusal bir uyum ve fikirbirliğinin kurulmasında ve devam ettirilmesindeki önemini göstermektedir.

Endüstri ilişkileri sisteminin ulusal ekonominin performansı üzerindeki etkisi de değişme ve uyum yönündeki baskılarla ilişkili görünmektedir. İngiltere ve Kanada'daki yüksek grev eğilimleri ulusal ekonominin işleyişine zarar veren bir etken olarak görülmüşlerdir. Fransa'da devletin çıkardığı çalışma mevzuatı ekonomik istikrara bir çeşit engel sayılmıştır. Bu örneklerin herbirinde serbest piyasa güçlerine öncelik verilmiştir. Japonya'da ve Almanya'da ise, genellikle tatmin edici bir ekonomik performans döneminde endüstri ilişkileri pozitif bir etken olarak görülmüştür. İsveç, orta yerde, ilginç bir yer işgal etmektedir. 1970'lerin başlarında endüstri ilişkilerine ülkenin refahına katkıda bulunan bir faktör gözüyle bakılıyordu. Ne hükümetin, ne de işverenlerin değişiklik için herhangi bir baskısı vardı. Aksine statükodan memnun olmayan, daha önceki işbirliğini tehdit edecek biçimde değişme isteklerinde bulunanlar sendikalardı.

Neo-korporatizmin hangi koşullarda ve nerelerde doğacağını tahmin etmek güç olmakla beraber Kuzey Amerika'da neo-korporatizmin gerçekleşmesini engelleyen belirli faktörlerin varolduğu, mevcut koşulların etkisi altında bu bölgede neo-korporatist çözümlerin mümkün olamayacağı söylenebilir. A.B.D. ve Kanada'da üyeleri üzerinde ileri bir temsil gücüne sahip ve onları aldığı kararlarla bağlayacak güçte tepe örgütleri mevcut değildir. Neo-korporatist ilişkiler kurmadaki güçlükler özellikle işverenler cephesinde göze çarpar. İşletmeler bu konuda isteksiz oldukları gibi, çoğu zaten makroekonomik plânlamaya karşıdır. Kanada'da "danışma" süresinin odak noktası özel taraflara yarar sağlamak amacıyla hükümet politikasını etkilemek olmuştur. Ancak, bu yönde aşırıya gidilmiş olması belki yeni tepkilere yolaçabilecek, Clinton yönetimi sendikaları dışlamaktan kaçman yeni uyum ve değişme arayışlarına girebilecektir. Ancak, Kuzey Amerika'da hükümetler ve işverenler neo-korporatist tipte danışma yöntemlerine başvurmak isteseler bile -ki geçmişte Kennedy ve Nixon dönemlerinde zaman zaman bu yola gidilmiştir- sendika tepe örgütlerinin bu isteğe olumlu cevap verme gücü ve isteği daima şüphelidir. Her iki ülkede esas itibarıyla toplu pazarlığın gereklerini karşılamak amacıyla gelişmiş bulunan sendika yapıları, aslında siyasi bir pazarlık olan neo-korporatizm için uygun değildir. Sadece ulusal düzeydeki sendika merkezlerin nispi zayıflığı değil, sendika örgütlenmesinin işyeri düzeyinde güçlü oluşu, bu düzeyde nispi özerkliği ve kamu görevlilerinin birçok önemli sendikasının işçi konfederasyonuna üye bulunmaması, bu bakımdan önemli engeller olarak ortaya çıkmaktadır.

#### D - Toplu Pazarlığın Yapı ve Düzeyindeki Değişmeler

Bu dönemde Avustralya, Almanya ve Japonya dışında, pazarlık yapılarının değiştiği her durumda, toplu pazarlığın yerel düzeyde önem kazandığı yönünde bir eğilim görülmüştür (Bahsedilen üç ülkede pazarlık yapılarında bir değişme olmamıştır). Bu eğilimin en güçlü olduğu yer, özel sektörde daha önce hakim bulunan işkolu düzeyinde toplu pazarlığın giderek ortadan kalktığı İngiltere'dir. Ulusal düzeyde toplu pazarlığın geleneksel olarak mevcut bulunduğu İsveç sisteminde, ayrıca hükümetin toplu pazarlığın sonucunu belirlemede daima güçlü bir role sahip olduğu Brezilya ve Fransa'da merkezî toplu pazarlık yapılarının orta-

Aynı dönemde izlenen ekonomik ve siyasal politikaların doğal bir sonucu olarak sendikaların ve özellikle Türk-İş'in hükümetle ilişkileri geniş ölçüde zedelenmiş, 1980'e kadar ki dönemde 'partiler-üstü politika' sloganı altında iktidara gelen siyasi partilerle normal ilişkiler kurabilen Türk-İş bu kez hükümetle ters düşmüştür. Sık sık gündeme gelen hükümetle dialog kopukluğu yakın zamanlara kadar devam etmiştir. Şüphesiz bu durumda sistemin her üç tarafına da atfedilebilecek saptırılmış algıların ve yanlış anlamaların da rolü vardır. Fakat asıl etken 'piyasa' modelinin uygulanış biçimi olmuştur.

Yasa gereği işkolu düzeyinde örgütlenmiş olan ve sayısı 1980 öncesine göre çeşitli dolaylı hükümlerle bir hayli azaltılmış bulunan Türk sendikalarının toplu pazarlık faaliyeti, yine yasa gereği işyeri ve işyerleri düzeyinde odaklaşmıştır. Bu eğilim, incelediğimiz çeşitli ülkelerdeki toplu pazarlığın yerel düzeye kayma eğilimine uymuştur. Ancak, 'işletme' kavramını geniş tutarak toplu pazarlığın alanını büyütmek eğilimi de özellikle kamu kesiminde dikkati çekmiştir. Öte yandan, özel kesimde de grup toplu sözleşmelerinin yapılması yönündeki istek ve baskılar özellikle işveren sendikalarından gelmiştir. Gerekli ortamı gerçekleştirmeden ortaya çıkan toplu pazarlığı merkezleştirme çaba ve baskıları işçi-işveren ilişkilerini sertleştirme etkisi yapmıştır.

Endüstri ilişkileri politikalarında 'piyasa' modelinin olumsuz boyutunun tercih edilmesi, özel kesime kıyasla kamuda daha baskın görünmüştür. Şüphesiz, hükümet istikrar programını kendi mülkiyet ve yönetimindeki teşebbüslerde daha rahat uygulayabilmiştir. 1984'dan sonra Kamu Koordinasyon Kurulu devreye sokulmuş, önceden saptanmış sınırlı ücret artışlarıyla piyasa modelinin olumsuz boyutu uygulanmaya başlanmıştır. 1986'da ise, Koordinasyon Kurulu yerine, yasadaki hükümlerden yararlanılarak az sayıda fakat büyük ve çeşitli işkollarını birden kavrayan kamu işveren sendikaları devreye sokulmuştur. Bu kuruluşlar da aynı işlevi devam ettirmişler, bu durum ücretlerin fiyatlar karşısındaki aşınmasını 1980'ler boyunca sürdürmüştür. Sonuçta çalışma barışı bozulmuş, grev eğilimi hızla yükselmiş ve 1987-91 arasında uluslararası karşılaştırmalar bakımından en yüksek düzeylere ulaşmıştır. İçinde bulunduğumuz yıl grev eğiliminde nispi bir düşmenin varlığı gözlemlenmektedir. Bunu izleyen aşırı sınırlayıcı politikaların terkedilmesine bağlamak mümkündür.

Özel kesimin büyük ve ileri işletmelerinde kamuca saptanan ücret artışlarının üzerinde zamlar sağlandığı görülmüştür. Ancak bunun sendikaların istihdam güvencesine ve yönetime katılmaya ilişkin taleplerinden vazgeçmeleri karşılığında gerçekleştirilebildiği dikkati çekmiştir. Aynı dönemde Batı sendikalarındaki trend ise bunun tersidir. 1980'lerde A.B.D. ve Avrupa'daki bazı sendikalar istihdam güvencesi ve danışma-katılma hakları elde etme karşılığında ücretten ödün verme yoluna gitmişlerdir. Türkiye'de enflasyon oranının yüksekliği ve emeğin satın alma gücünün düşmesi, öte yandan hükümetin ve işverenlerin katılma ve istihdam güvencesi yönündeki taleplere karşı çıkmaları, sendikalarımız toplu pazarlıkta daha çok ücrete yönelik, birleştirici (integrative) olmaktan çok bölücü (distributive) bir strateji izlemeye imtiştir.

Öte yandan, kamu kesimi personel politikalarının endüstri ilişkileri bakımından önemli bir boyutu, kanun gücündeki kararnemelerle uygulamaya konulan 'sözleşmeli personel' istihdamı olmuştur. Kamu işgörenlerinin bir kesimini sendikacılık ve toplu sözleşme re-



jimi dışında bırakan bu uygulama sonucunda sendikalar kamu kesiminde üye kaybına uğramışlardır. Gerçek niyetin kamu teşebbüslerini özelleştirme girişimlerinde bu işletmeleri daha rasyonel ve verimli gösterme ve özelleştirme işlemi kolaylaştırma amacı olduğu ileri sürülmüştür. Aslında bu girişim de piyasa modeli mantığının doğal bir parçasıdır. Özelleştirme girişimleri çeşitli ülkelerde, örneğin İngiltere'de sendikaları geniş ölçüde tedirgin etmiştir. İleri sürülen önerilen arasında bu teşebbüslerin ortaklık paylarının işçilere devredilmesi, bir anlamda işçi mülkiyetinde 'özyenetim'e gidilmesi sözkonusu olmuştur. Ancak, daha çok neokorporatist modele uyan bu yaklaşımın memleketimizde gerçekleştirile olasılığı sınırlı görülmüştür.

### III. Endüstri İlişkilerinde Sosyal Dialog İçin Türkiye'de Mevcut Koşullar ve Ekonomik ve Sosyal Konsey

#### A. Gerekli Koşullar ve Mevcut Olanaklar

Yukarda yaptığımız açıklamalar ve verdiğimiz çeşitli ülke örnekleri ışığında sosyal dialog'un ya da daha geniş bir anlamda neo-korporatizm'in başarısını arttıran faktörleri ve Türkiye'de bu konuda mevcut olanakları şöylece özetleyebiliriz :

1. Bu deneyimler herşeyden önce endüstriyel işgücünün önemli oranlara vardığı toplumlarda sözkonusu olmuştur. Türk ekonomisinde ise sınaî işgücü toplam işgücünün ancak % 15-20'si kadardır. Ücret ve maaşlılar toplamı da nihayet % 30-35 civarındadır. Ancak salt bu oranların düşüklüğü sosyal dialog'un gerekmediği ya da başarılı olmayacağı anlamına gelmez. Diğer koşullar mâkul ölçüde mevcutsa, artan grevler ve sosyal-ekonomik baskılar sosyal dialog arayışlarını haklı gösterir.

2. Sendikaların örgütlenme modelinin işkolu (sanayi) sendikaları şeklinde ve merkezî yapıda olması gerekir. Dağınık ve parçalı yapılar neo-korporatist model için uygun bir ortam oluşturmaz. Türk sendikacılığı 1983'den sonraki yeniden yapılanmasında az sayıda ve güçlü bir işkolu sendikacılığı örgüt modelini gerçekleştirmiştir. Dolayısıyla, bu koşulun gerekleri ülkemizde yeterince mevcuttur denilebilir.

3. sistem, tercihan tek bir işçi konfederasyonunun ya da rakiplerine göre güçlü bir 'en fazla temsil gücüne sahip konfederasyonun' varlığı halinde daha kolay işlemektedir. Ülkemizde en fazla temsil gücüne sahip konfederasyon olarak Türk-İş'in varlığı bu bakımdan elverişli bir koşul olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak burada önemli bir koşul da, tepe örgütlerin üyeleri olan kuruluşlar üzerinde etki ve kontrole sahip olmalarıdır. Türk-İş'in üyeleri üzerinde bu çeşit bir etki ve nüfuza sahip bulunmadığı açıktır. Ne var ki, son yıllarda Türk-İş'in üyesi kuruluşları üzerinde, özellikle bunların kamu kesimindeki toplu pazarlık faaliyetlerini koordine etmedeki etkinliğinin arttığı görülmüştür. Ayrıca devlet ve işverenler de neo-korporatist yapı içinde konfederasyona karşı tutumları ile onunu etkinlik ve saygınlığını dolaylı olarak arttırılabilir. Bu yöndeki gelişmeler, kuşkusuz konumuz bakımdan kaydedilebilecek lehde bir faktör olacaktır.

4. Toplu pazarlığın işkolu düzeyinde merkezîleşmiş olması, neo-korporatist deneyimlerin başarısını arttıran bir faktör olmuştur. Ülkemizde 1983 yasaları sendikaların örgüt

yapısını merkezleştirme yönünde bir etki yaparken, toplu pazarlığın düzeyini işyeri, işyerleri ve işletme düzeyine indirgemıştır. Bununla beraber, fiüt durumlarda toplu pazarlıklarda merkezleşme eğilimleri de görülmektedir. İşletme sözleşmeleri -özellikle nispi olarak kamu kesiminde daha baskın şekilde- bazen bir işkolunun büyük kasımını, hattâ tamamını kapsayabilmekte, bunun gibi -yine nispi olarak özel kesimde daha ağırlıklı olarak- "çok-işveren-ü grup sözleşmeleri" merkezleşme yönünde etkiler yapabilmektedir. Kaldı ki, Batı'da toplu pazarlıklarda gözlemlenen eğilim, ilişkilerinin ulusal düzeyden ve işkolu kademelerinden işyerlerine kayması olmuş ve bu trend neo-korporatist deneyimlerin etkinliğini azaltan bir faktör olarak görülmemiştir, aksine işyeri düzeyinde korporatizmi (mikro-korporatizmi) teşvik eden bir eğilim olarak değerlendirilmiştir. (Keller, B.K., 'The Role of the State,' Comparative Industrial Relations, ed. R.J. Adams, içinde, London : Harper Collins, 1991, s. 86-87).

Ancak, endüstri ilişkileri sistemimizin parçalı ve ademimerkeziyetçi yapısı, bir bakıma artan uyumsuzluk ve grev sayısının da nedeni olmuştur. Bu nedenle, sistemimizde üst düzeyde işbirliği ve diyalogu geliştirecek bir mekanizma çalışma barışma ve ekonomik kayıpların azaltılmasına katkıda bulunabilecektir.

5. Neo-korporatist deneyimler daha çok sendikalaşma yoğunluğunun yüksek olduğu ekonomilerde başarılı olmuştur. Ülkemizde Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanlığının yetki tespitlerinde temel aldığı 3.5 milyon civarındaki işçinin yaklaşık 2 milyon kadarı (% 56'sı) sendika üyesidir. Bu oldukça tatminkâr bir orandır. Ancak daha gerçekçi bir değer, 7 milyon civarındaki ücret ve maaşlılara göre, % 28 bir sendikalaşma oranıdır. (Toplam işgücüne göre ise, oran % 10'un altına düşmektedir). Ancak, 1.5 milyon civarındaki kamu görevlisine sendikalaşma hakkının tanınması ve sözleşmeli personel statüsünün tasfiyesi ile bu oran şüphesiz biraz yükselebilecektir.

Toplu sözleşme kapsamındaki işçi sayısı açısından bir değerlendirme yapıldığında ise, ortaya çıkan tablo daha cesaret kırıcıdır. Batı Avrupa ülkelerinin çoğunda toplu sözleşme kapsamındaki çalışanların sayısı genellikle sendika üyelerinden fazladır. Ülkemizde bir yandan toplu sözleşmelerde kapsam dışı personel sayısının giderek artırılması, öte yandan, toplu sözleşmelerin yenilenmesinden sonra işçi tensikatlarına gidilmesi, faaliyetlerin alt müteahhitlere devredilmesi, geçici ve part-time işçi çalıştırmanın yaygınlaşması, vb. toplu pazarlığın kişiler bakımından dalanını daraltma etkisi yapmaktadır. Ancak, istihdam güvencesinin yasayla sağlanması, teşmil müessesesinin işletilmesi, işleri alt müteahhitlere devretmenin sınır ve koşullarının yasa ve yargı kararlarıyla belirlenmesi, vb. önlemler, sözkonusu eğilimi frenlemeye etkili olabilecektir.

6. Bilindiği gibi, memleketimizdeki yasal çerçeve konfederasyonlar arası toplu sözleşme ya da temel anlaşmalar yapılmasına elverişli değildir. Oysa neo-korporatist deneyimlerde başarılı bazı ülkelerde işçi ve işveren tepe örgütlerinin bu olanağa sahip olduklarını bilmekteyiz. Ancak yasal çerçeve elvermese de, Türkiye'de Türk-İş ve TİSK'in alt kuruluşları için yol gösterici nitelikte ve centilmen anlaşmaları anlamında sözleşmeler yapmalarında da bir engel yoktur.

7. Sistemin başarıyla uyguladığı ülkelerde başka bir özellik, çalışanlar için yönetime katılma sistemlerinin ya da birlikte-yönetim (co-management) mekanizmalarının varlığıdır. Bir başka özellik ise, işçiler için değişik şekillerde de olsa belli bir istihdam güvencesinin sağlanmış olmasıdır. Bu sistemlere yervermeyen ülkelerde ise işçileri ve sendikaları neo-korporatist yapılara entegre edebilmek, yönetime katılma mekanizmalarının kurulması ve istihdam güvencesinin pekiştirilmesi ödünleri karşılığında gerçekleştirilmek istenmiştir. Nitekim 1978'de Türkiye'deki Toplumsal Anlaşma deneyimi de bu yönde programlar içermekteydi. Türk sistemi hâlihazırda bu iki boyuttan da yoksun bulunmaktadır. Halen tasarı aşamasında bulunan, tartışmalı istihdam güvencesi tasarısının yasallaşması sosyal dialogun gerçekleştirilmesine katkıda bulunabilir. Bunun gibi, yasal ve kurumsal bir yönetime katılma sisteminin kurulması da işçilerin ve sendikaların neo-korporatist bir yapım oluşmasına destek vermelerini kolaylaştırılabilir. Öte yandan, Türkiye'de toplu pazarlıklar esas itibarıyla parasal konularda yoğunlaşmaktadır. 'Bölücü' (distributive) nitelikleri toplu pazarlık sistemimizi 'birleştirici' (integrative) toplu pazarlıklarla pekiştirmek, artan grev eğilimini düşürmede yardımcı olabilir. Toplu sözleşmelerde 'katılcı' düzenlemelere yervermek, örneğin disiplin kurullarını istihdam güvencesini pekiştirecek biçimde yasal ve yargısal yaptırımlara bağlamak, sosyal dialoga hizmet edebileceği gibi sağlıklı bir mikrokorporatizmin kurulmasına da yardım edilebilir.

8. İncelediğimiz çeşitli ülke deneyimlerinin de gösterdiği gibi, neo-korporatist girişimlere daha çok sosyaldemokrat partilerin işbaşında olduğu dönemlerde gidilmekte ya da bu çeşit partilerin iktidarda oluşu bu girişimlerin başarı şansını artırmaktadır. Bilindiği gibi, Türkiye'de sendika-siyaset ilişkileri bu konudaki asal çerçeve ve sosyal-kurumsal yapılanma, sendikalarla siyasi partiler arasında Avrupa ve özellikle Kuzey Avrupa tipi bir arabağımlılığa elvermemektedir. Üstelik sendika hareketi ile hükümet arasında 1980'ler boyunca bozulan ilişkiler mevcut iktidar döneminde de henüz normalleşmiş görünmemektedir. Ancak, 1980'lerin toplu pazarlıkları sınırlandırıcı politikaları 1989'dan itibaren terkedilmeye başlanmış ve bir bakıma 'piyasa' modelinin 'nötr' versiyonuna tekrar dönülmüştür. Hükümeti oluşturan partilerden biri Sosyal Demokrat bir programa sahiptir; diğeri de populist eğilimler taşımaktadır. Sosyal dialogu kurmak ve geliştirmek niyeti mevcut hükümet tarafından vurgulandığına göre, en azından yakın geçmişe göre ve koalisyon devam ettiği sürece daha elverişli bir ortamın varolduğu düşünülebilir.

9. Konumuz bakımından belki en olumsuz etken, memleketimizdeki yüksek enflasyon oranı ve işçiler aleyhine daha da bozulan gelir dağılımıdır. Enflasyon mâkul düzeylere çekilmedikçe ve gelir dağılımını düzeltecek ciddi önlemler alınmadıkça, işçileri özveride bulunacakları sistemlere katılmaya razı edebilmek güçtür. Ancak, işçiler durumlarının -istihdam güvencesi, işsizlik sigortası, daha çok katılım, vb. yollarla-görünür-bir gelecekte daha iyiye gideceği ve sadece ücretlerin değil diğer gelirlerin de -kârların, faiz ve rantların- belli göstergelere bağlanacağı yönünde iknâ edilebilirlerse, bu çeşit girişimleri onaylamaları herhalde daha kolay olacaktır.

10. Nihayet, sistemin başlıca tarafları arasında sanayileşmi stratejileri ve ekonomik sistem hakkında temel bir ideolojik uyumun (consensus'un) mevcut olmadığı, aksine temel stratejilerde çatışma ve bölünmenin varolduğu ülkelerin neo-korporatist deneyimler için uy-

gun bir ortam teşkil etmediği bünmektedir (Dereii, T., Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler sistemi, İstanbul, İktisat Fak. Yayını, 1975, 2.ci Fasıl) Türk endüstri ilişkileri sisteminin ise, bu anlamda temel stratejilerde, kapitalist karma ekonomi sisteminde ve plüralist demokraside mâkul bir consensus'a sahip olduğu söylenebilir.

Yukarda sayılan faktörler açısından genel bir değerlendirme yapıldığında, ülkemizde sosyal dialogun başarılı olmasını sağlayacak ideal bir ortamın mevcut olmadığı düşünülebilir. Ancak bu tablo, neo-korporatist deneyimlere girişmekten vazgeçmeyi de haklı göstermez. Nitekim, gerekli ideal koşullardan yoksun olmasına rağmen Fransa gibi bu çeşit yapıları kuran memleketler vardır. Kaldı ki, Türk endüstri ilişkileri sisteminin yukarda sayılan bozulmalarından bazıları sosyal dialog için oldukça elverişli bir ortam sergilemektedir.

Türkiye'nin 1993 başında onayladığı 1976 tarihli ve 144 sayılı İLO Sözleşmesi de bu yönde bird üzenleme yapmayı gerekli kılmaktadır. Gerçi 144 no.lu Sözleşme, "uluslararası çalışma normlarının uygulanmasının geliştirilmesinde üçlü danışma sistemlerinin kurulması"ni öngörmektedir. Fakat, kurulacak bu danışma sisteminin İLO normlarının benimsenmesi ve uygulanmasının geliştirilmesine ek olarak, genel anlamda bir ücret ve gelirler politikasının ve taraflar arasında sosyal dialogun oluşturulmasına katkıda bulunacak biçimde düzenlenmesi, kuşkusuz mümkündür.

#### **B - Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Yapısı ve İşlevleri**

Oluşturulan kurumun ismi muhtemelen Ekonomik ve sosyal Konsey olacaktır. Ancak burada isimden çok amaçlar ve içeriğin önem taşıdığı vurgulamalıyız. Nitekim Burada ve özellikle Avrupa ülkelerinde benzeri kuruluşlar Ekonomik ve Sosyal Konsey, Çalışma Konseyi gibi isimler kadar, Ücret ve Gelirler Kurulu, Ücret Konseyi gibi adlarla da anılmaktadır.

Bu Konsey bir yasayla kurulacak, ancak alacağı kararlar bağlayıcı değil, istişari ve yol gösterici nitelikte olacaktır. Kararlarının etkinliği Konsey'in saygınlığından ve manevi gücünden kaynaklanmalıdır. Geçmişte görüldüğü gibi, yasal ve kurumsal temeli olmayan, Toplumsal Anlaşma çeşidinden girişimler uzun ömürlü ve başarılı olamamaktadır.

Konsey'in kompozisyonu üçlü esasa dayanmalı, işçi ve işverenlerin epe örgütleri ü devletın ilgili bakanlıklarını temsilcilerinden oluşmalıdır. Konsey'in yapısını diğer çıkar gruplarını içerecek biçimde genişletmek, karar alma sürecini güçleştireceği gibi, endüstri ilişkileri sistemimizin sorunlarına çözümler getirme ve çalışma barışını sağlama amacının arka plâna atılmasına neden olabilir. Kuşkusuz Konsey, kurulmakta olan ve muhtemelen önemli bir gelişme gösterecek memur sendikalarının temsiline de yer vermelidir.

Çiftçiler, küçük esnaf, ticaret erbabı, vb. gibi çıkar gruplarının da yer alacağı bir konsey belki ayrı ve daha geniş bir kuruluş olarak düşünülebilir. Ancak, bu takdirde, her ikisi, yani daha geniş kapsamlı Konsey ile üçlü endüstri ilişkileri konseyi arasında eşgüdüm sağlanması gerekecektir.

İşçi ve işverenler danışmanların yapılacağı Konsey'de eşit sayılarla temsil edilmeli, ayrıca Devlet Yüksek Hakem Kurulunda olduğu gibi ayrı bir ağırlık ve ayrıcalığa sahip kılmamalıdır.

Usûl ve kurallar yetkili kuruluşlara danışılarak, ülkemizin koşullarına uygun biçimde saptanmalıdır. İşçi ve işveren temsilcileri temsile yetkili kuruluşlar tarafından serbetçe seçilmelidir. Danışmalar anlaşma ile saptanacak uygun aralıklarla ve yılda dört kereden az olmamak üzere yapılmalı, çalışma, araştırma ve eğitim gruplarının ise devamlı faaliyette bulunması sağlanmalıdır.

Makro ekonomik stabilizasyonu sağlamaya yönelik ücret ve gelirler göstergelerine öncelikle grev yasaklarının cari olduğu zorunlu tahkim alanlarında Yüksek Hakem Kurulunca uyulmalıdır. Grev yasaklarının dışındaki alanlarda Konsey'in çalışmaları haliyle iş-tişari nitelikte, bir çeşit centilmen anlaşmalarına varmaya yönelik olacak, tarafların gönüllü olarak rıza ve işbirliğine dayanacaktır.

Konsey'in ana işlevleri arasında ulusal bir ücret politikası için belirli göstergeler saptanması yer alacaksa, örneğin toplu pazarlıklarda ücret artışlarının "enflasyon artışı+prodüktivite artışları" oranında olması kararlaştırılacaksa, sendikaların bu politikaya uyumunu sağlayabilmek için diğer gelirlerin de belli göstergelere bağlanması gerekecektir. Aksi halde sendika hareketinin böyle bir mutâbakata katılımını sağlayabilmek güç, hattâ imkânsızdır. Başka ülkelerdeki deneyimler geniş kapsamlı bir gelirler politikası gerçekleştirilmedikçe, kendi kendini sınırlamanın, yani fedakârlığın yalnızca işçilerden beklenemeyeceğini, bu gibi durumlarda sendikaların sözkonusu Konsey ya da kurullardan çok geçmeden çekildiklerini göstermiştir.

Devletin rol ve etkisi kamu kesiminde şüphesiz daha fazladır; neo-korporatist deneyimlerin de daha çok bu kesimde başlatılıp özel kesime nazaran daha rahat uygulamaya konduğu görülmüştür. Türkiye'de KİT'lerin gerçek anlamda özelleştirilmesi hızlanırsa, bu süreçte çeşitli nedenlerle karşı çıkan sendikaların sosyal dialog için gerekli işbirliğinden kaçınacakları düşünülebilir. Bu nedenle özelleştirme sürecünün sendikaların rıza ve işbirliğini kazanarak yürütülmesi gerekecektir. Ayrıca, özelleştirmeler sonucunda kamudaki büyük pazarlık üniteleri parçalanabilecek, işyerlerinin ayrı satılması sonucu işletme birimleri bölünebilecek ve yetkiler değişip sendikalar yer yer zayıflayabilecektir (Dereli, T., "Problems of the Turkish Industrial Relations System", 1.ci Uluslararası Endüstri İlişkileri Kongresine sunulan tebliğ, Kasım 1992, İstanbul) Sosyal dialogu kurmaya çalışırken, bu olasılıkları da düşünüp gerekli önlemleri almak gerekecektir.

Yine diğer ülke deneyimleri, işçi sendikalarının neo-korporatist düzenlemelere katılmalarının çalışma mevzuatında yapılacak reformlarla ve yönetime katılma haklarının genişletilmesiyle birarada gerçekleştirilebildiğini göstermiştir. Diğer bir deyişle, neo-korporatizm bir çeşit siyasi ve ekonomik alışveriş sürecidir : Konuya bu açıdan yaklaşıldığında, bireysel ve toplu iş mevzuatında yapılacak iyileştirmelerin sendika hareketimizin sosyal dialoga etkin biçimde katılımını kolaylaştıracağı söylemek mümkündür. 144 No.lu ILO Sözleşmesi de esasen kurulacak danışma mekanizmalarından bu doğrultuda işlevler beklemektedir.

## SONUÇ

Böyle bir kurumün kendinden beklenen işlevleri yerine getirebilmesi için, yukarıda sıralanan koşullara ek olarak, belli bir anlayış, bilgi ve olgunluk düzeyine erişmiş işçi, işveren ve devlet temsilcilerinin varlığını gerektireceği unutulmamalıdır. Gerek işçi, gerek işveren kuruluşları, sistemin, verilecek karşılıklı ödünlere ve uzlaşmalara dayanacağını, kısa dönemde uğranılacak bazı grup kayıpları karşılığında uzun dönemde hem kendileri, hem de ülke ekonomisi ve toplum için önemli yararlar sağlanacağını bilincinde olmaları gerekecektir. Bunun için işveren temsilcilerinin yasal güvencelerin genişletilmesine peşinen karşı çıkmaktan vazgeçmeleri, işçi sendikalarının da taleplerini salt ekonomik göstergelere dayandırmama ve pazarlıklarda mekroekonomik dengeleri de gözette alışkanlığını geliştirmeleri lâzımdır.

Türkiye'de endüstri ilişkilerinde sosyal dialogun geliştirilmesine hizmet edecek bir Ekonomik ve Sosyal Konsey kurma, herşeye rağmen denenmesi yaraldı bir girişim olarak gözükmektedir. Böylece sistemimizin dağınık bir 'piyasa' modelinden sosyal ve ekonomik dengeleri korumayı amaçlayan daha bütüncül bir yapıya dönüştürülmesi belki mümkün olabilecektir.