

TÜRKİYE'DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİ VE MUHTEMEL GELİŞMELER

Yrd. Doç. Dr. Faruk ANDAÇ*

Endüstri ilişkileri deyince akla ilk olarak işçi-işyeri-işveren ilişkileri gelmektedir. Bu ilişki herşeyden önce sosyo-ekonomik bir olaydır. Yani ekonomik bir olayın sosyal bir olayla kaynaşmasıdır. Sosyal bir olay ekonomik olayı etkilediği gibi, ekonomik bir olayda sosyal olayı etkilemektedir. Böylece karşılıklı etkileşim içindedirler. Sosyal olay kişinin insanca ve insan haysiyetine yaraşır bir şekilde yaşamını sağlayacak bir olaydır. Ekonomik olay ise insan ihtiyaçlarını karşılamak için teknik çabayı gerektiren bir olaydır. İnsanlık var olduğu günden beri bu çabayı sürdürmektedir. Fakat bu çaba insanların veya hiç olmazsa çalışanların tümüne mümkün mertebe eşit yarar sağladığı müddetçe bir anlam taşır. Böylece sosyal adalet kavramına varmış oluruz. Zaten 1982 Anayasamızın 2. maddesinde yer alan Sosyal Hukuk Devleti anlayışı bu amaçla benimsemiştir. Tüm vatandaşlara sağlanan klasik hürriyetlerin yanında ekonomik maddi hürriyetlerinde sağlanması sosyal hukuk devletinin başlıca görevlerindedir. Yani Sosyal Adaletin sağlanması ve Sosyal Refahın kurulması ancak Sosyal Hukuk Devletinin sağlıklı bir şekilde çabalarıyla mümkün olmaktadır. Ancak devletin bu tür görev ve çabaları yanında kişilerin bazı görev ve çabaları gerekmektedir. İşte bu nedenle endüstri ilişkileri deyince akla ilk gelen unsur işçi-işyeri-işveren ilişkileri gelir derken, kişilerin kendilerine düşen görevlerinden söz etmek burada önemli bir noktayı teşkil etmektedir.

XVIII. yüzyılın son çeyreğinden itibaren Avrupa'da doğup, büyük bir hızla gelişmiş olan Kapitalist Sanayi, geniş ölçüde istismar hareketlerine neden olmuş, başta çocuklar ve kadınlar olmak üzere insanlık tarihinin hiçbir devresinde görülmemiş şekilde büyüyen işçi

* Erciyes Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğretim Üyesi.

sınıfı, yine tarihin hiçbir devresinde görülmemiş şekilde utandırıcı bir sefaletle sürüklenmiştir. Ortaçağ Avrupa lonca sisteminde nisbi bile olsa oldukça rahat koşullar altında yaşayan ve çalışan işçiler, kapitalist fabrika sanayiinde son derece ağır çalışma koşulları ve korkunç bir geçim sıkıntısı ile karşı karşıya kalmışlardır. Amme organları önceleri olayların seyircisi olmuşlardır. Herhangi bir önlemin ekonomik ve teknik gelişmeyi durduracağını sanmışlardır. Ancak zaman ilerledikçe «Serbest İş akdi»nin beklenen sonucu vermediği görülmüştür. Nitekim yer yer salgın hastalıklar çıkmış, kitle sefaleti ve insan gücü istismarı toplumun temellerini sarsacak kadar tehdit eder duruma gelmiştir.

Bu olaylar karşısında amme organları insancıl, dinî, sıhhi, kültürel, askerî, ekonomik ve siyasi nedenlerle işçinin yanında yer almak ve sosyal çalışma hayatına müdahale etmek zorunda kalmışlardır. Böylece 19. yüzyıldan itibaren çalışma hayatını düzenleyecek hukuk kurallarına ihtiyaç duyulmuş, sosyal anlamda yasalar çıkarılmaya ve sosyal kuruluşlar (Sosyal Sigortalar, aile yardım sandıkları gibi) kurulmaya başlamıştır. Öte yandan sosyal yasaların boşluklarını doldurmak ve amme organlarının müdahalesine yardımcı olmak amacıyla daha demokratik bir yol olan kendi kendine yardım mekanizması yoluyla siyasi kuruluşlar (siyasi partiler), mesleki kuruluşlar (sendikalar), ekonomik kuruluşlar (kooperatifler) kurularak çalışma hayatı biraz daha kurullaştırılmıştır. Kendi kendine yardım mekanizması aracılığıyla amme organlarının çalışma hayatına doğrudan doğruya müdahalesinin yanında, sosyal gruplarda kendileri bizzat bu kuruluşlarla sosyal sorunlarına kendi kendilerine çözüm yolları bulmaya çalışırlar. Amme müdahalesi ile kendi kendine yardım mekanizması yanyana işler. Ancak, kendi kendine yardım mekanizması ile alınacak önlemler daha demokratiktir. Amme müdahalesi ise zorunlu ve emredici kurullarla donatılmıştır. Kendi kendine yardım mekanizmasının uygulanmasına hukuki ve kültürel nedenlerle geç başlanmıştır. Fakat kendi kendine yardım mekanizmasıyla çalışma hayatında ve endüstri ilişkilerinde büyük asamalar asılmış. İşçi-işyeri-işveren ilişkilerinin en iyi bir düzeyde düzenlenmesi için çeşitli araçlar kullanılmıştır. Temsilcilik müessesesi de bunların en önemlilerinden biridir.

Buna bir nevi endüstriyel demokrasi (yönetime katılma) gözüyle de bakabilirsek, temsilcilik müessesesinin asıl amacı sadece işçi sorunlarını savunmak, işçi istek ve dileklerini işverene iletmek sendika direktiflerini işçilere iletmek değil, bunun yanında işyerinin ve

rimli, istikrarlı, huzurlu bir düzeyde devamlılığını sağlamak amacıyla işçi arkadaşlarının işyerine intibaklarını, işyeri-işveren-işçi üçlüsü arasında dengeyi ve uyumu da sağlamaktır. Böylece hem ekonomik ve hem de sosyal faaliyetleri bir arada yürütmektir.

İşveren-işçi ilişkilerinin düzenlenmesinde sendikaların rolü oldukça fazladır. Ancak sendika kuruluşlarının her yere ulaşması ya da anında ulaşması mümkün olmadığı durumlar her zaman görülen bir olaydır. İşte temsilcilik bu görevi bizzat işyerinin içinde bulunması ve anında müdahale imkânı bulması nedeniyle önemli sorumluluk taşımaktadır.

İşyerinde temsilcilik faaliyetleri konusunda Amerika ve Avrupa ülkelerinde değişik yöntemler uygulanır. Fransız hukukunda bir işyerindeki işçilerin ortak yararları işçiler tarafından seçilmiş işyeri temsilcileri (délégué du personnel) büyük işletmelerde işletme ve işletmelerarası ilişkiler (comité d'entreprise) işletme komiteleince sağlanır.

Alman Hukukunda işçilerin işyerindeki ortak yararları yine işçiler tarafından seçilmiş komitelerce, işyeri dışındaki ortak yararları ise sendikalarca sağlanmaktadır. Alman işyeri örgütü kanununa göre : sendika temsilcisi istişari oy vermek kaydıyla işyeri komitesi üye sayısının dörtte birinin istemi ile işyeri komitesine katılabilir. Alman Sendikaları işyeri temsilcisi veya komite üyeleri ile anlaşabilmekte ve duruma hakim olmakta ise de yine de işyerlerinde bir sendikal temsilcilik kurulduğu söylenemez. Bunun yanında Fransız hukukunda 1968 yılında yapılan grevlerden sonra bir taraftan işçi teşekkülleri ile diğer taraftan işveren temsilcileri arasında imzalanan Grenelle protokolü ile işyerinde veya işletmede sendikal faaliyetlerin yürütülmesine ait 1968 tarihli yasa çıkarıldı. Buna göre 50 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en fazla temsil yetkisini haiz olan sendikaya işyerinde sendikal faaliyet yapma, yetkisi verildi. Bu işyerleri, sendika temsilcisi (délégués syndicaux d'entreprise) bulundurabileceklerdir. İngiliz-Amerikan sendika hukukunda ise işyerlerinde işçileri reprise) İngiliz-Amerikan sendika hukukunda ise işyerlerinde işçileri temsil etmek üzere işçi delegeleri seçilmesi sadece sendikalara bırakılmıştır. Bu sistem bize de geçmiştir.

Türk Sendika Hukukunda sendika tarafından seçilen ve sendika tarafından yönlendirilen bir sistem kabul edilmiştir. 274 sayılı sendikalar kanununun 20. maddesi 4. ve 5. bendinde buna ait hükümler getirilmiştir.

Ülkemizde endüstriyel ilişkilerde sendika temsilciliğinin yanında endüstriyel demokrasi, yani yönetime katılma modeline de rastlamaktayız. Endüstriyel demokrasi olayı aslında her ülkenin siyasi, sosyal ve ekonomik yapısına göre değişen bir olaydır. Özellikle liberal ülkelerden sanayileşme ve sendikalaşma sürecini tamamlamış ülkelerde bu olay kendini daha açık olarak göstermektedir. Endüstriyel demokrasi -ki bu terim ilk defa 1897 yıllarında İngiliz yazarlarından Beatrice Wepp'in yapıtlarında kullanılmıştır- emeği ile çalışmak zorunda olanların gerek ülkenin ve gerekse çalıştığı işletmenin yönetimine ve ekonomik sonuçlarına katılmasıyla demokratik sistemin daha insancıl olarak işlemesine ve işletmenin içine yerleşmesine meydan verecektir.

Liberal ekonomilerde dört önemli üretim faktöründen söz edilir; emek-sermaye-toprak ve müteşebbis. Sosyalist ekonomilerde üretimin kaynağı yalnız emektir. Bu nedenle üretilen bir mal veya hizmetin nimetinden yalnızca emek faktörü yararlanmalıdır dendir.

Liberal ekonomi sisteminde ise üretilen bir mal veya hizmetin nimetinden her dört üretim faktörünün de katkıları oranında yararlanılması kabul edilmektedir. Fakat sanayi devriminin başlarında emek faktörü devamlı ihmal edilmiştir. Bunun sebep ve sonuçlarına burada değinmeyeceğim. Ancak o günden bugüne dek alınmış olan sosyal politika önlemleriyle bu ihmalkârlık giderilmeye çalışılmıştır. İşte yönetime katılmayla sanayide demokrasinin gerçekleşmesine, emek sahibinin de ülke sanayisinde ve ekonomisinde söz sahibi olmasına sosyal açıdan insana ve insan gücüne daha fazla saygınlık kazanmalarına, insanların kendilerine daha fazla güvenmelerine imkan sağlamıştır. Ülkemizde endüstriyel demokrasiye geçiş 440 sayılı 1964 tarihli iktisadi devlet teşekkülleri ve iştirakleri hakkında kanunla gerçekleştirilmiştir. Bu yasa kamu iktisadi teşebbüslerinin yönetim kurullarında işçilerin de temsilci bulundurmasını kabul eder. Yasanın 12. maddesinin gerekçesinde şöyle bir cümle geçmektedir : «Yönetim Komitesinde işçilerin temsil edilmesi işgücünün üretim faktörlerinin en önemlilerinden olması dolayısıyledir».

Bu yasaya ilişkin çıkartılan tüzükte de ülkemizdeki iktisadi devlet teşekküllerinden 10 binin üzerinde işçi çalıştıranların «yönetim kurulunda bir işçi üye bulunur» demekle yönetime katılacak işçi sayısını belirtmiştir. Bugün 10 binin üzerinde işçiye sahip olup da işçi temsilcisi bulunduran İ.D.T. sayısı 12'dir. Sümerbank, Eti-bank, Denizcilik Bankası, T.K.İ., DDY, Karabük Demir Çelik, M.K.E.,

Türkiye Şeker Fabrikaları, SEKA, Et-Balık, Azot Sanayi, Türkiye Çimento Sanayi gibi. Bunların dışında Sosyal Sigortalar Kurumu, Esnaf ve Sanatkârlar ve diğer bağımsız çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu, İş ve İşçi Bulma Kurumu, Emekli Sandığı Kurumu gibi sosyal güvenlikle ilgili kuruluşlarda da üyeleri arasından seçilen temsilciler bulunmaktadır.

Ayrıca toplu sözleşmelerle de işçinin işyerinde söz sahibi olması mümkündür. Toplu sözleşmelerle işyerlerinde kurulan bazı komitelere işçi üye olarak katılabilmektedir. Örneğin, işbirliği komitesinde, işyeri iş emniyeti komitesinde, işyeri disiplin kurulunda, zararları önleme komitesinde, imtihan komitesinde kararlaştırılmış sayılarda işçi temsilcileri bulundurulabilir.

Bunların dışında takım sözleşmelerinde de iş kanununun 10. maddesi ve borçlar kanununun 110. maddeleri gereğince takım klavuzları işçi temsilciliği niteliğini taşımaları yönünden endüstriyel ilişkilerin gelişmesinde rol oynamaktadırlar.