

Batılı Kuramlar Çerçevesinde Sosyal Diyalog ve Türk Çalışma İlişkilerini Açıklama Denemesi*

Erdem CAM**

Öz

Bu makalede, çalışma ilişkilerinde sosyal diyalogu açıklayabilecek kuramsal yaklaşımlar sunulmuştur. Kuramsal yaklaşımların her biri altında sosyal taraflar ve onların birbirleriyle ve devletle olan ilişki biçimlerinin nasıl konumlandığı incelenmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise batılı kuramlar çerçevesinde Türk çalışma ilişkilerinin nasıl açıklanabileceği üzerine bir deneme girişi yapılmıştır. Sonuç olarak, Türk çalışma ilişkileri sisteminin, tek bir kuramsal yaklaşım çerçevesinde açıklanmasının mümkün olmadığı, birçok kuramın ve Türk sosyo-kültürel ilişkilerinin bir bileşkesi ile açıklanabileceği savı ileri sürülmüştür.

Anahtar Sözcükler: Sosyal diyalog, Türk çalışma ilişkileri, endüstri ilişkileri, endüstriyel demokrasi

Social Dialogue within the Framework of Western Theories and An Attempt to Explain Turkish Labour Relations

Abstract

In this article, theoretical approaches which can explain social dialogue in labour relations have been presented. Under each of these theoretical approaches, it has been observed how social partners and their relations with each other and the state are positioned. In the last part of the study, an attempt has been made to put down an essay on how to explain Turkish labour relations within the framework of Western theories. Consequently, it has been argued that it is not possible to explain Turkish labour relations system within a single theoretical approach and it can only be disclosed through a composition of several theories and Turkish socio-cultural relations.

Keywords: Social dialogue, Turkish labour relations, industrial relations, industrial democracy

* Bu makale yazarın Doktora tezinden üretilmiştir.

** erdemcam@yahoo.com

Giriş

Sosyal diyalog çalışma ilişkilerinde uzlaşmacı bir ilişki biçimini kurumsallaştırmayı amaçlayan Batı kaynaklı bir kavramdır. Ancak sosyal diyalogun bu şekilde tanımlanması, içinde bazı öğelerin eksik kalmasına neden olmakta özellikle sosyo-kültürel ilişkilerin toplumdaki güç dengelerindeki rolü ya da sosyal tarafların ilişkilerindeki etkisini göz ardı etmektedir. Bu nedenle bir çalışma ilişkileri sisteminde diyalogun rolü, o sistem üzerinde etkisi olan her öğeyi içerebildiği ölçüde açıklayabilirlik özelliği kazanır. Bu nedenle ele alınan teorik yaklaşımlardaki çeşitlilik, bir araç olarak diyalog sürecinin, sosyal tarafların çalışma ilişkilerinde gerek bireysel gerek toplu iş ilişkileri anlamında nasıl gerçekleştiğini, gücün taraflar arasındaki dağılımının çalışanların ve işverenlerin karar alma süreçleri üzerinde nasıl bir etki yarattığını anlamada önemli bir katkı sağlamaktadır.

Makalenin ikinci bölümünde bu bölümde ele alınan kuramsal yaklaşımların Türk çalışma ilişkilerini açıklaması noktasında bir tartışma yapılmıştır. Bu tartışmadaki başlangıç noktası; bir toplumdaki çalışma ilişkilerinin, iktisadî ve devlet sisteminin sosyo-kültürel öğelerin yoğun etkisi altında şekillendiğidir. Bu bağlamda sanayileşmesini tamamlamış toplumlar ile henüz gelişmekte olan toplumların çalışma ilişkileri birbirinden farklılık göstermektedir. Buğra, Türkiye'deki sosyal politika anlayışının Batıdakinden farkını aşağıdaki cümleler ile ifade etmektedir;

...Türkiye gibi geç sanayileşen ülkelerde gördüğümüz sosyal politika önlemleri ve tartışmaları, doğal olarak, Batı kapitalizminin tarihsel gelişmesi içinde biçimlenenlerden farklı. Bu farkların gerisindeki etkenlerden biri, çalışma hayatının niteliğiyle ilgili. Daha net bir biçimde ifade edersek, farklılık, geç sanayileşen toplumların işçiyle işveren arasındaki özgür sözleşme ilişkisinin çalışma hayatını biçimlendiren tek unsur, hatta en önemli unsur olmadığı toplumlar olmalarından kaynaklanıyor. Yani fark, emeğin ne ölçüde "özgür emek" olduğuyula ve buna bağlı olarak, ekonomik güç eşitsizlikleriyle başka tür eşitsizlikler arasındaki dengeyle ilgili bir fark¹.

Türk çalışma ilişkilerinin bir bütün olarak sadece tek bir kuramsal yaklaşım çerçevesinde ele alınması zordur. Türkiye'de ki işçi işveren ilişkilerindeki çeşitlilik tek bir yaklaşım çerçevesinde ele alınamayacak kadar kendine özgü özelliklere sahiptir. Bu nedenle gelişmekte olan ülkelerin çalışma ilişkileri, gelişmiş Batı ülkelerindeki sınıf merkezli kuramsal yaklaşımlar ile tam olarak ele alınamamaktadır. Bu açıdan incelemeye konu olan ilişkilerin açıklanması noktasında birçok yaklaşımın bileşkesinin açıklayıcılık özelliğine sahip olabileceğini düşünüyorum. Çünkü, gelişme sürecindeki ilişkiler bünyelerinde hem Batının ilişki biçimlerini ve kurumlarını barındırır hem de kendi sosyo-kültürel tarihsel arka planlarında yer alan anlayışı içerir.

1 Ayşe Buğra, Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye'de Sosyal Politika, (İstanbul: İletişim Yayınları, 2008), s. 14.

Bu dualist yapı, içinde birçok anlayışın harmanladığı yeni bir ilişkiler ağını ortaya çıkartmaktadır. Bu ilişkiler ağının ise sadece çoğulculuk ya da sadece sınıf temelli bir yaklaşım ile açıklanması zor görünmektedir. Bu nedenle hem Batılı kuramların hem de Türk çalışma ilişkilerinin tarihsel arka planının bir arada ele alınması gerekir. İşte bu yaklaşımlardaki bir aradalığın yaratmış olduğu bileşke çalışmanın kuramsal çerçevesini oluşturmuştur.

1. Sosyal Diyalog Konusundaki İlk Görüşler

İktisadî ve sosyal sistemler içinde çalışma yaşamındaki ilişkileri açıklamak için çeşitli kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramların amacı; çalışma ilişkilerinin işleyişini, kurumsal düzenlemelerin ve sosyal tarafların çalışma ilişkileri sistemi içindeki yerini ve birbirleriyle olan ilişkilerini, sistemi etkileyen toplumsal, iktisadî ve siyasi değişkenleri bütünsel ve birbirleriyle eklemiş bir şekilde ya da bazı değişkenleri sabit kabul etmek suretiyle ortaya koyabilmektir. Sanayileşme sürecini tamamlamış ya da sanayileşme sürecinde olan ülkelerin farklı çalışma ilişkileri gelenekleri ve yapıları bulunmaktadır. Dolayısıyla bu farklı yapılar içindeki ilişkileri incelerken mevcut durumu açıklamayı başarabilecek teorik yaklaşımın ya da yaklaşımların seçimi önemlidir.

Bu çerçevede sosyal diyalogun, çalışma ilişkilerindeki yeri ve nasıl sağlandığı çeşitli kuramsal yaklaşımlar çerçevesinde sunulmuştur. Bu amaçla çalışma ilişkilerini bütünsel açıdan ele alma girişimi olan söz konusu yaklaşımlar iki ana başlık altında ele alınmıştır. Bunlardan ilki; çalışma ilişkilerinde çatışmayı ön plana çıkartan yaklaşımlardır. Bu bağlamda işçi işveren ilişkileri Marksist perspektif ile ele alınmış olup, çıkarları birbirlerinden farklı olan sınıfların çatışması üzerine kuruludur. İkinci başlıkta sunulan kuramsal yaklaşımlar uzlaşmacı bir paradigmaya sahiptir. Bu yaklaşımı benimseyenlere göre işçi işveren ilişkilerinde zaman zaman çatışma olabilir fakat esas olan uzlaşmanın sağlanması ve farklı çıkarların bir noktada buluşmasıdır. Uzlaşma temelli yaklaşımlarda da çatışma temelli yaklaşımda olduğu gibi antagonist ve protagonist² aktörler vardır ancak sonuçta bu iki aktör belli bir noktada uzlaşmaktadır. Aralarındaki temel fark birinin çatışmacı bir savunmayı ön plana çıkartması, yani haklarının işgal edildiği düşüncesi ortaya çıktığı durumda, grev gibi bir iş mücadelesi aracını kullanma noktasında çekincesi olmayan bir karakteri içerirken, uzlaşmacı bir savunmayı ön plana çıkartanlar sistemin uyum içinde devam edebilmesi için gerekli tutumu sergilerler. Uzlaşmayı ön plana çıkartan yaklaşımlar her halükarda bunu sağlayabilmenin yolunu ararlar ve kurumlar bu amaç için sonuna kadar çalıştırılır.

İşçi hareketleri tarihi incelendiğinde, çalışanların temel olarak iki hak peşinde oldukları tespiti yapılabilir. Bunlardan ilki; çalışanların yönetime katılması ve iş-

2 Drama literatüründe kullanılan bu iki kavramdan protagonist; oyundaki esas kişi, iyilik yapmaya çalışan ana karakter ya da başrol oyuncusu diye çevrilebilir. Buna karşın anagonist ise asıl karakterin zıttı, birbirine zıt etki gösteren ya da uzlaşmaz çelişki diye çevrilmektedir. Bu kavramlardan protagonist üretimin vazgeçilmez unsuru olarak emeği antagonist ise kârını en üst düzeye çıkarma amacındaki üretim araçları sahibini temsil etmektedir.

yerinde söz sahibi olabilmeleri, ikincisi ise; işçi sınıfının çalışma şartlarının iyileştirilmesidir³. Bu bağlamda çalışanların işyerlerinde söz sahibi olmalarına yol açacak ikili sosyal diyalog mekanizmalarının kökeni, çalışanların yönetime katılması yaklaşımına kadar uzanmaktadır. Bu yaklaşıma ilk olarak liberal doktrin içinde John Stuart Mill'in görüşlerinde rastlanmaktadır. Mill, işverenle personel arasında bir bağımlılık ilişkisi içinde gerçekleşecek işbirliğinin doğru olmayacağını ileri sürmüş ve işçilerin kendi aralarında birleşmeleri yolunu tercih etmeleri gerektiğini söylemiştir. Bu birleşme, temelde onun gözünde işçilerle işverenler arasında bir müzakere gücü sağlanması gereğini ve istegini değil, bir üretim birimi içinde bir araya gelmeyi belirlemektedir. Böylece işçiler bir işletme içinde bir araya gelip, işletmenin yönetimini ellerinde tutarak bağımlıktan kurtulacaklardır. İşçilerin işyerlerinde söz sahibi olması ile ilgili diğer görüşlere ise ilk sosyalistlerde rastlanmaktadır. İlk sosyalistler ağırlıklı olarak endüstriyel demokrasi ile ilgilenmiş olup, bu yol ile işyerlerinde çalışanların oylarını kullanmaları suretiyle yönetim içinde rol sahibi olmalarını önermişlerdir. Joseph Proudhon, Charles Fourier, Michel Bakounine, Louis Blanc, Saint Simon ve taraftarları Fransa'da, Robert Owen, Sidney ve Beatrice Webb'ler ile birlikte Fabiancılar İngiltere'de; Wilhelm Witling, Ferdinand Lasalle, Rod Bertus, Gustas Schmoller Almanya'da düşünsel alanda işçilerin yönetime katılmaları ve güncel deyimini ile işyerinde sosyal diyalogun geliştirilmesi anlamında önemli katkı yapmış isimlerdir. Bu bağlamda ilk sosyalistler arasında olan Charles Fourier ve Louis Blanc'ın düşünceleri birbirlerine benzerlik göstermektedir. Aralarındaki bazı farklara rağmen temel olarak üzerinde durdukları husus; çalışanların, kurulacak bazı atölyelerde yapacakları üretim üzerinde kendilerinin söz sahibi olmasıdır. Ancak burada üretimin ve üretim araçlarının sahipleri de işçiler olacağı için, bir işyerinin yönetimine katılmaktan ziyade işyerinin çalışanların ortak malı olması düşüncesi ortaya çıkmaktadır⁴. Dolayısıyla bu görüşler içinde, iktisadî model olarak; kapitalist model benimsenmemiş, çalışanların konumu ya da nasıl bir konum içinde haklarını alabilecekleri ve arayabilecekleri farklı bir iktisadî model içinde ele alınmıştır. Bir başka ifadeyle olması gerekenin, kapitalizmin öngörülerinden ziyade farklı bir iktisadî model olması gerekliliğinden bahsedilmiştir. Hâlbuki işçilerin işyerinde söz sahibi olmalarını, yönetime ve işyerinde alınacak kararlara katılmalarını sağlayan danışma ve istişare mekanizmalarının kurulması anlayışını yansıtan sosyal diyalog, kapitalist iktisadî model içinde bir sosyal politika aracı şeklinde ortaya çıkmıştır. Kapitalist iktisadî modelin en belirleyici özelliği kaynakların devlet dışı organizasyonlara, firmalara, hane halklarına ve piyasalara ait olmasıdır⁵. Yani üretim birimleri serbest girişim neticesinde oluşmuştur, çalışanlar da serbest kişilerdir, iktisadî anlamda yaşamlarını emeklerini satarak sağlamaktadırlar. Sosyal politika ise en sade ifadeyle kapitalist iktisadî modeli kabul etmekle birlikte, bu model içinde çalışanların haklarını savunan, onların iktisadî ve toplumsal durumlarını iyileştirmeyi

3 Robin Archer, *Economic Democracy - The Politics of Feasible Socialism*, (Newyork: Oxford University Press, 1998), s.3; Janice R. Foley ve Michael Polanyi, 'Workplace Democracy: Why Bother?', *Economic and Industrial Democracy*, 27, 2006, s.173-191.

4 Cahit Talas, *Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi*, (Ankara: İmge Kitabevi, (1997), s.499-504.

5 Harold Demsetz, *Ownership, Control, and the Firm - The Organization of Economic Activity*, Volume 1, (New York: Basil Blackwell, 1988), s.119.

amaçlayan tedbirler bütünüdür. Yani mevcut iktisadî modelin çalışanlar üzerindeki tahakkümü ve denetleyici rolü devam etmekte ancak sosyal politik tedbirler ile bu azaltılmaya, kapitalizm bir şekilde yontulmaya çalışılmaktadır.

Kapitalist sistemin çalışanlar açısından etkisi; “emek piyasasına giden yolun hiç- bir şekilde düz olmadığıdır. Avrupa kapitalizminin sosyal siyaset alanındaki düşün- ce tarihi bunu gösteren örneklerle doludur”⁶. Kapitalist sistem, insanı işgücüne indirgeyen yani insan emeğini meta olarak gören bir değerler dizisidir. Bu bağlamda, yaşamını çalışma imkânına sahip olamadan kazanması mümkün olmayan insanın içinde olduğu durum kapitalist sistem açısından varoluşsal bir önem taşımaktadır. Temel ilgi alanımız olan sosyal politikanın konusu da, tam bu noktada önem kazanmaktadır. Çünkü, sosyal politika bu anlamda kapitalizmi taciz eder. Bu taciz işçinin haklarından bahsedildiği sürece artar, insanın sadece emek olmaktan çıkıp onun haklarından söz edildiği sürece, kapitalizm içinde mülksüzleşerek toplumsal özelliğini kaybetmiş emeğin toplumsal özelliği yeniden ön plana çıkar⁷.

Dolayısıyla sosyal diyalog anlayışını kapitalist iktisadî model içinde yer alan sosyal politika tedbirleri içinde ve bu iktisadî model içindeki ilişkileri inceleyen çalışma ilişkileri kuramları çerçevesinde analiz etmek gereklidir. Bu nedenle sosyal diyalog- u rekabetçi bir anlayış üzerine kurulu iktisadî model olan; kapitalizm dışındaki modellerin öngörülerini çerçevesinde analiz etmek bizi doğru bir noktaya götürme- yecektir. Böyle bir değerlendirme yapmanın önemi şudur; sosyal politika ve onun en geniş uygulama alanı bulma imkânı olan sosyal demokrasi, doğrudan kapitalist üretim ilişkilerini yani emek sömürüsünü önleme gibi bir hedef almayıp, bu ilişki- lerin, en başta sermayedarlara işgücünü satanlar olmak üzere, sermaye sahibi ol- mayanlar üzerindeki olumsuz etkilerini süreç sonrasında telafi etmenin peşindedir⁸. Yani sosyal politika açısından sosyal diyalog çalışanların daha az sömürülmesi ya da bir başka ifadeyle yarattıkları katma değerden daha fazla pay almaları için kullanı- lan bir araç olarak görülebilir mi? Yoksa temel amaç kapitalist üretim ilişkilerinin devamlılığını sağlamak üzere çalışanların sistem üzerindeki etkisini en aza mı indir- mektir? Bu açıdan düşünüldüğünde, çalışma ilişkilerini açıklayan kuramlar içinde sosyal diyalog mekanizmaları ile ilgili olarak böyle bir soru ortaya çıkmaktadır.

2. Çatışmacı Yaklaşımlar

2.1. Çalışma ilişkilerinde Çatışmacı Yaklaşım

Çalışma ilişkilerinde tarafların rolünü ve sistem içindeki konumunu açıklamak için kullanılan ilk yaklaşımın temeli; Karl Marks'ın sermayenin oluşumunu açık- layan kuramsal çerçeveden yola çıkarak geliştirilmiş olan *Çatışmacı Yaklaşım* dır. Marks, Artık Değer Teorisi'nde, çalışanların üretim araçları sahipleri tarafından sömürüldüğünü ve bu sömürünün önüne geçilebilmesinin; çalışanların bilinçlen-

6 Ayşe Buğra, a.g.e., 2008, s.35

7 Ayşe Buğra, a.g.e., 2008, s.49

8 Kadir Cangızbay, Sosyalizm ve Özyönetim - Reel Sosyalizmden Sosyalist Realiteye, (Ankara: Ütopya Yayınevi, 2003), s.30.

meleri ve toplu olarak hareket etmeleriyle mümkün olduğunu söylemiştir⁹. Çünkü, çalışanlar kendilerinin mülksüzleştiği ve mülkiyetten koparıldığı bir sürecin parçası haline gelmektedirler¹⁰. Bu yaklaşımda çalışan ve çalıştıran arasında temelde bir çıkar çatışması bulunmaktadır. Sermaye sahipleri üretim sürecini devam ettirebilmek ve kârlarını en üst düzeye çıkarmaya ve bunu çalışanların ürettiği değerini olabildiğince fazlasını elde ederek yapmaya çalışmaktadırlar. Bu kapitalist iktisadî modelinin doğasıdır ve üretim araçları sahipleri açısından normaldir. Kurama göre bu noktada çalışanlar birleşmeli, bilinçlenmeli, örgütlenmeli ve üretimden hakları olan payı almalıdır. Çünkü, üretim araçları sahipleri ile çalışanlar arasında eşit olmayan ve bununla birlikte, üretim araçları sahipleri lehine olan bir güç dengesizliği bulunmaktadır. Bu güç dengesizliği karşısında çalışanların söz sahibi olabilmeleri, onların bireysel güçlerini birleştirerek toplu bir güç hâline gelmeleri ile mümkündür. Bu anlayıştan yola çıkarak, işçi ve işveren ilişkilerinin meydana geldiği alanı, yani çalışma ilişkilerini analiz edenlerin başında D. Vidal gelmektedir. Vidal, bir toplumdaki gücün ya da iktidarın iki sınıf arasında dağılması sürecinde eşit olmayan bir durumun ortaya çıktığını söylemiştir. Vidal'a göre her şey; hâkim olan sınıftır, hâkim olunan sınıf ise hiçbir şeye sahip değildir. Ancak, sınıfların siyasal değişikliklere neden olabilecek yeteneklere sahip olduklarını analizine katan Vidal, sendikal örgütlerin ve sosyal hareketlerin siyasal güçleri oranında iktidar yapısını değiştirebileceklerini ve hâkim olunan sınıfın iktidara geçişinin kaçınılmaz olacağını belirtmektedir. Bu ise hâkim olunan sınıfın yeni stratejiler geliştirmesi gerektiğini öngörmektedir¹¹. Bu stratejiden kasıt; zayıf olan çalışanların, bu eşitsiz güç ilişkisinde kendilerini güçlendirecek mekanizmalar yaratmalarıdır. Bu da ancak kendilerini savunacak örgütler yani sendikalar kurmaları ya da siyasal iktidarlar üzerinde oy potansiyelleri ile baskı aracı olabilmeleri ile mümkündür. Bu bağlamda çalışanlar ile çalıştıranlar arasındaki diyalog ağırlıklı olarak uzlaşma üzerine değil çatışma üzerine kuruludur. Çünkü, çalışanlar bir sınıf bilinci ile hareket edip, ancak ve ancak çatışarak haklarını alabilmektedirler ya da alabilirler. Böyle bir bilince sahip olmayan ve güçlerini birleştirmeyen çalışanlar, sürekli büyüyen sermaye karşısında zayıf kalmaya mahkûmdur. Eğer uzlaşma sağlanacak ise, bu tüm çalışanları kapsayan ve onların haklarını veren bir anlayış üzerine kurulu olmalıdır. Çalışanların küçük gruplar hâlinde ve işyeri düzeyinde hak aramaları zor görünmektedir.

2.2. Güç Yaklaşımı

D. Vidal'dan sonra çalışma ilişkilerinde Marksist çözümlerler ağırlıklı olarak günümüz akademisyenlerinden Richard Hyman tarafından yapılmıştır. Hyman, çalışma ilişkilerinin bir güç ilişkisi içinde yönetildiği üzerinde durmaktadır. Gücü elinde bulunduran toplumsal taraflar ya da çıkar grupları ise çalışma ilişkilerinde belirleyici grup olmaktadır. Bu anlamda altyapısı doğru hazırlanmış ve kurumsal

9 A.N.J. Blain ve John Gennard, 'Industrial Relations Theory - A Critical Review', *British Journal of Industrial Relations*, 3 (3), 1970, s.389 - 407.

10 Ayşe Buğra, a.g.e., 2008, s.31

11 Mete Çetik ve Yüksel Akkaya, *Türkiye'de Endüstri İlişkileri*, (İstanbul: Türkiye İktisadî ve Toplumsal Tarih Vakfı, 1999), s.27.

olan sosyal diyalog mekanizmaları, gücün taraflar arasındaki dağılımında belirleyici olma potansiyeline sahip bir unsurdur. İşyeri düzeyinde çalışanların yönetime katılmalarını sağlayacak her türlü mekanizma ise üretim araçları sahipleri karşısında, çalışanların örgütlü ya da birlik olmadan doğacak güçlerini arttıracaktır. Dolayısıyla ikili sosyal diyalog mekanizmasının kurumsallaştığı bir yerde, çalışanların birlik olmaktan yana edindikleri güç, diyalogun kendi menfaatlerini korumaları yönünde kullanılabilmesine olanak sağlayacaktır. Doğal olarak böyle bir olanağın sağlanabilmesinin ön şartlarından biri; ikili sosyal diyalogun bir tarafı olan işveren ya da temsilcisi karşısında, çalışanların haklarını savunan kişilerin, temsilcilerin olmasıdır. Aksi hâlde işletmelerde, işverenlerin güdümü altında olan kişilerin bu tip bir mekanizma içinde taraf olması, çalışanlardan ziyade işverenin menfaatini koruyacak bir niteliğe bürünür¹².

Hyman, çalışma ilişkilerini tanımlarken şu sonuca varmıştır; Hyman'a göre çalışma ilişkileri; iş ilişkileri üzerindeki denetim süreçlerinin incelenmesidir. Dolayısıyla burada karşımıza güç, kontrol, çatışma gibi kavramlar çıkmaktadır. Marksist yaklaşım, çalışma ilişkileri yapısının, emek ve sermaye arasındaki güç ilişkisinin bir sonucu olduğunu savunur. Sermayedarlar ile işçiler, adil ve eşit olmayan bir mücadele ilişkisi içindedir. Bireysel işçi, kapitalist karşısında güçsüzdür. Hyman, güç ilişkilerini çalışma ilişkilerinin temeli olarak belirtmektedir. Ona göre güç; bireyin veya grubun kendi fiziki ve sosyal çevresini kontrol etmesidir. Burada gücün kaynağı maddi araçların kontrolüdür. İdeolojik kaynakların denetiminin de bir güç kaynağı olduğunu belirten Hyman'a göre; muhalif seslerin üstesinden gelmek de önemli bir güç belirtisidir ve bunun daha akıllı ve sinsî biçimi ise muhalefetin daha doğmadan önlenmesidir. Bunun sağlanabilmesi, ideolojik kaynakların egemen güçler tarafından denetim altında tutulması ve altların (yani çalışanların) yönetenlerin meşruluğunu sorgulamaması ile gerçekleşir¹³. Bu noktada yeni çalışma ilişkilerinin temeli olarak ileri sürülen diyalog mekanizması, acaba işçi ve işveren arasındaki çatışmayı çıkar birliğine dönüştürecek bir mekanizma olarak mı algılanmalı mıdır yoksa ideolojik olarak hâkim sınıfın güçsüz sınıf üzerindeki hâkimiyetini meşrulaştırmanın bir aracı mıdır? Bir taraf ücretini diğer taraf ise kârını arttırmak istemektedir. Bu anlamda diyalog aslında bir çelişki gibi görünmektedir ancak üretimin vazgeçilemez iki unsuru olan emek ve sermayenin bir arada olabilmesinin ön koşulu da; tarafların bir noktada anlaşması ve uzlaşmasıdır. Diyalog bu uzlaşma sürecini hızlandırabilecek bir işlev gördüğü sürece her iki taraf için faydalı sonuçlar doğurabilir.

İşveren cephesinden bakıldığında, değişen üretim biçimleri ve esnek üretim, işverenleri rekabet ederken zorlamaya başlamaktadır ve bu nedenle işçi işveren ilişkilerinin çatışma temelli yürüyor olması hem işverene hem de işçiye zarar vermektedir. Bu nedenle diyalog üzerine kurulu ilişkiler hem işçilerin kendilerini işverenlere anlatabilmesinde bir araç olacaktır hem de rekabet gücü zayıflayan işverenlerin, kendilerini çalışanlara anlatmasında önemlidir.

12 Richard Hyman, *Industrial Relations: A Marxist Introduction*, (London: Macmillan, 1975).

13 Richard Hyman, a.g.e., 1975, s.26 akt. Engin Yıldırım, *Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme*, (Adapazarı: Değişim Yayınları, 1997), s.141-142.

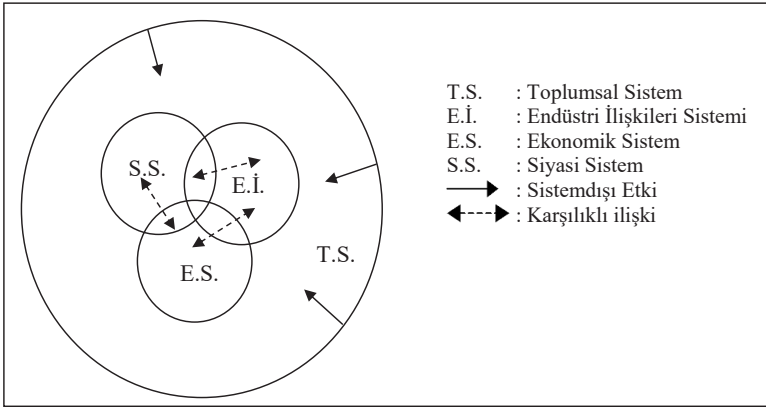
3. Uzlaşmacı Yaklaşımlar

3.1. Sistem Kuramı

Endüstri ilişkilerini günümüze kadar açıklama çabası içine girmiş olan kuramsal yaklaşımların en ünlüsü ve günümüzde hâlen geçerliliğini sürdüren teori; Sistem Kuramı'dır. Endüstri ilişkilerini bütüncül bir yaklaşım çerçevesinde analiz etmeye çalışan ve günümüzde hâlen önemini koruyan Sistem Yaklaşımı, John Thomas Dunlop tarafından 1958'de Endüstri İlişkileri Sistemleri isimli kitap ile önerilmiştir ve günümüzde, endüstri ilişkileri ile ilgili herhangi bir çalışmada vazgeçilmez referans olma özelliğini hâlâ sürdürmektedir¹⁴. Bu nedenle endüstri ilişkilerinin herhangi bir seviyesinde ya da endüstri ilişkilerinde herhangi bir düzenlemeyi ya da taraflar arasındaki ilişki biçimlerini açıklamada, Sistem Teorisi'ne değinmek kaçınılmaz bir gerekliliktir.

Dunlop, endüstri ilişkileri sistemini, toplumun iktisadî sisteminin bir parçası olarak görmekte ancak ondan bağımsız bir şekilde, farklı ve kendine özgü özellikleri olan bir sistem olarak tanımlamaktadır¹⁵. Toplum, birbiriyle ve bütüncül sistemlerle ilişki hâlinde olan alt sistemlere ayrılmıştır. Bunlardan biri de endüstri ilişkileri sistemidir. Bir endüstri ilişkileri sistemi "belli aktörler, belli çerçeveler, sistemi birbirine bağlayan bir ideoloji ve aktörlerin işyerinde ve iş topluluklarındaki davranışlarını yönlendiren kurallar bütününden oluşur"¹⁶.

Aşağıdaki şekilde bir toplumsal yapı içinde endüstri ilişkileri, siyasi ilişkiler ve iktisadî ilişkiler arasındaki ilişki gösterilmiştir.



Şekil 1: Endüstri İlişkileri ve Toplum¹⁷

14 Umut Omay, 50. Yılında Dunlop'un Sistem Teorisini Yeniden Düşünmek, (1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi, Sakarya, Türkiye, 6 - 8 Kasım 2008), s.278.

15 Banu Uçkan ve Deniz Kağınçoğlu, Endüstri İlişkileri, (Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, 2004), s.27.

16 Dunlop, 1958: 7, akt. Engin Yıldırım, a.g.e., 1997: 91; Mete Çetik ve Yüksel Akkaya, a.g.e., 1999: 19; Aysen Tokol, Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, (Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı, Yayın No: 49, 2001), s.5; Umut Omay, a.g.e., 2008, s.283.

17 Blain ve Gennard, 1970 a.g.e., s.393 ya da S.J. Wood vd. 'The 'Industrial Relations System' Concept

Yukarıdaki şekilde bir toplumsal sistem içinde siyasi sistemin, iktisadî sistemin ve endüstri ilişkileri sisteminin birbirleriyle ilişki hâlinde olduğu ve birbirleri ile sürekli ilişki içinde olan bu üç temel yapının sadece endüstri ilişkileri bağlamında toplumsal yapıyı ne şekilde oluşturduğu gösterilmiştir.

Cebirsel formatta sistem kuramının temel bileşenleri şunlardır (Blain ve Genard, 1970: 394) ;

$$r = f(a, t, e, s, i)$$

r	=	Endüstri ilişkileri Sisteminin Kuralları
a	=	Aktörler
t	=	Teknik Olarak İşyeri
e	=	Ürün Piyasası ya da Bütçe Sınırlamaları
s	=	Tarafların Güçleri
i	=	Sistemin İdeolojisi

Endüstri ilişkilerinin temel amacı; bu kuralları oluşturabilmektir. Kuralların oluşturulması sürecinde rol alan üç temel aktör bulunmaktadır. Bunlar yukarıdaki fonksiyonda (a) olarak belirtilen; işletme yöneticileri ve temsilcileri, işçiler ve örgütleri ve son olarak uzmanlaşmış kamu ya da özel kuruluşlardır. Bu üç farklı aktör endüstri ilişkilerine ilişkin kuralları oluştururken birbirleri ile etkili ve üç unsurdan oluşan bir çevrenin sınırlamalarının etkisi altındadırlar. Bunlar; teknoloji (t), ürün piyasası ya da malî sınırlamalar (e) ile son olarak gücün toplumdaki dağılımı ya da aktörler arasındaki güç ilişkileridir (s). Aktörler arasında bu üçlü çerçeve içinde cereyan eden etkileşim sonucunda bir kurallar ağı (r) meydana gelir. Bu kurallar sistemin çıktılarıdır ve üç temel unsurdan oluşmaktadırlar. Bunlar; kural oluşturma süreçleri, ücretler, çalışma şartları gibi konularla ilgili kurallar ve bu kuralların belirli şartlar altındaki uygulamalarıyla ilgili süreçlerdir. Bu kurallar, devletin yasa yapma süreci içinde, sosyal özerklik¹⁸ ilkesi gereği işçi ve işverenlerin kendilerine ilişkin yasa yapma süreci olarak tanımlanabilecek toplu sözleşme sürecinde ya da işyerindeki gelenekler ve uygulamalarla ortaya çıkabilirler. Yani, kurallar sadece ücret sorunlarını değil, disiplinle ilgili meseleleri, çalışma yöntemlerini, işçi ve işverenlerin

as a Basis for Theory in Industrial Relations', British Journal of Industrial Relations, Vol XIII, No: 3, 1975, s.297.

18 Sosyal özerklik terimi en özet ifadeyle; toplu sözleşmeler yoluyla normatif kuralların oluşturulması demektir. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bakınız: Sarper Süzek, İş Hukuku, (İstanbul: Beta Yayınları, 2006).

karşılıklı hak ve sorumluluklarını da kapsamaktadır¹⁹. Dunlop herhangi bir zamanda meydana gelen kuralların içeriğinin, kuralların oluşturulması sürecinde rol alan aktörlerin gücünün bir yansıması olarak tanımlamaktadır²⁰. Sistem teorisinde, işyeri seviyesinde kurallar belirlenirken etkili olan faktörler; teknoloji ve piyasadaki genel durumdur. Öte yandan ulusal seviyedeki bir sistemde toplumdaki güç dağılımı, kuralların oluşmasını etkiler. Dunlop'a göre, ulusal seviyedeki bir endüstri ilişkileri sisteminin temel özellikleri; o ülkenin gelişme sürecinin erken dönemlerinde oluşur ve şiddetli bir devrim olmadıkça da ilerleyen zamanlarda değişmez²¹.

Dunlop, sistem teorisi ile endüstri ilişkilerini bütüncül bir şekilde açıklamaya çalışmış ve bunu diğer teorilere nazaran daha başarılı bir şekilde gerçekleştirmiştir. Sistem teorisi içinde ikili sosyal diyalog mekanizmaları, endüstri ilişkileri aktörlerinin kural yapma sürecinde etkili bir faktör olarak ortaya çıkmaktadır. Teori, aktörlerin belirli bir çevre ve belirli bir ideoloji (sistemin ideolojisi) çerçevesinde, toplu pazarlık, uzlaştırma, hakem ve yasalar gibi araçlarla bir kural oluşturma sürecinin yaratıldığını ve sistemin bu şekilde dönüştüğünü ileri sürmektedir. Bu noktada ikili sosyal diyalog mekanizmaları, sistemin kural yaratma sürecinde çalışanların menfaatlerini ön plana çıkartıcı bir rol üstlenebilme potansiyelini içermektedir. Neticede sistem içinde birçok kural oluşturma aracı bulunmaktadır. Bu araçlar; yasalar, yönetmelikler, toplu sözleşme ve diğer mekanizmalardır. Bu araçlar içinde işyerinde sosyal diyalog, toplu pazarlık sürecinde ve bununla birlikte, özellikle işyerinde oluşan gelenek ve uygulamaların meydana gelmesi esnasında kendini gösterebilmektedir. Bu durumda sistem teorisi çerçevesinde toplu pazarlığın ve diğer iş hukuku kaynaklarının ya da diğer bir ifadeyle ikili sosyal diyalog mekanizmalarının sistem içerisindeki etkinliği, toplu pazarlığın olduğu işyerlerinde, toplu pazarlık sistemi altında çalışanların yani toplu pazarlıktan etkilenenlerin sayısı ile orantılıdır. Geleneksel uygulamalar ya da işyeri uygulamaları neticesinde teamüllerin olduğu işyerlerinde ise durum bu teamülün / geleneğin / işyeri uygulamasının nasıl oluştuğunun analizi ile ortaya çıkacaktır. Yani bu uygulamaların oluşması sürecinde işveren tek taraflı bir şekilde kural koyucu olarak mı sürecin oluşmasını sağlamıştır yoksa çalışanlar ve işverenler arasında formel ya da enformel ilişkiler vasıtasıyla bir takım gelenekler mi oluşmuştur? Özellikle ikili sosyal diyalog mekanizmaları bu tip uygulamaların ağırlık kazandığı işyerleri için önemlidir. Çünkü, bu tip uygulamalar özellikle bireysel iş hukukunun oluşması sürecinde önemli bir kaynak olma özelliğini yani bir süre sonra mevzuat ile düzenlenme özelliğini kazanmakta ve bununla birlikte çalışanları temsil eden herhangi bir örgütlenme olmaksızın, doğrudan çalışma şartlarını belirleyici bir işlev yerine getirmektedirler. Diğer taraftan, sistem içinde işyerinde sosyal diyalog mekanizmalarının rolü tespit edilmeye çalışılırken, toplu pazarlık süreci dışındaki kurumsal düzenlemelerin de dikkate alınması gerekir. Bu bağlamda işletmelerde, kural oluşturma sürecine katkısı olan ve örnek olarak yıllık

19 Dunlop, 1958, s.11 akt. Engin Yıldırım, a.g.e., 1997, s.93; Makal, Ahmet, Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850-1920, (Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 1997), s.76, Banu Uçkan ve Deniz Kağrıoğlu, a.g.e., 2004.

20 Dunlop, 1958, s.11 akt. Engin Yıldırım, a.g.e., 1997, s.93.

21 Engin Yıldırım, a.g.e., 1997, s.94.

ücretli izin kurulu, iş sağlığı ve güvenliği kurulu ve çalışanların diğer hak ve menfaatlerini etkileyen kararları alan kurullar gösterilebilir. O zaman işyerinde sosyal diyalog mekanizmalarının genel olarak sistem içinde kurulların oluşturulma sürecine daha fazla etki ettiği söylenebilir. Özellikle Türkiye gibi, yasal düzenlemelerin ve toplu sözleşme düzeninin etkisinin görülemediği birçok işyerinde oluşturulacak ikili temsil ya da diyalog mekanizmaları aracılığı ile Türk çalışma hayatının düzenlenmesi sürecinde bu tip kurumların önemli bir etkisi olma ihtimali bulunmaktadır. Birkaç satır önce önemine değinildiği üzere bu tip kurulların almış oldukları kararlar önemli bir iş hukuku kaynağı niteliğini taşımaktadır.²²

3.2. Çoğulculuk Yaklaşımı

Sistem teorisinden sonra çalışma ilişkilerini açıklamak için geliştirilmiş bir diğer yaklaşım ise *Çoğulculuk Yaklaşımı* dır. Allan Flanders, Alan Fox ve Hugh Clegg gibi Oxford Üniversitesi'nin önemli temsilcileri, siyaset bilimindeki çoğulculuk teorisine çalışma ilişkileri teorisini birleştirip, çalışma ilişkilerinde çoğulculuk ya da diğer adıyla kuramsal yaklaşım isimli bir teori geliştirmişlerdir.²³ Teorinin temel çıkış noktası; toplumda devletin hakem rolünü üstlenmiş olduğu ve birbirleriyle rekabet eden çeşitli baskı grupları olduğu üzerinedir. Bu bağlamda, bu perspektifi ulusal düzeyden işletme seviyesine indirdiğimiz zaman, toplumda yer alan makro güç ilişkilerinin işyerlerinde de olduğu varsayımına ulaşılmaktadır. Burada da işyeri devlet gibidir ve işyerindeki yönetim, devletin hakemlik rolünü üstlenmiş durumdadır. Teoriye göre; toplum içinde birbirleriyle meşru çıkarları için çatışan farklı çıkar grupları bulunmaktadır. Bu bağlamda çoğulculuk teorisi çatışmacı teori ile örtüşmektedir. Çünkü, çatışmacı yaklaşım içinde de farklı sınıfların kendi çıkarları için bir çatışma içerisinde olduğu önemle belirtilmektedir. Ancak bu kuramı çatışmacı teoriden ayıran en temel farklılık; çatışmacı teoride liberal değerlerin korunması gibi bir amaç bulunmamaktadır. Hâlbuki çoğulculuk teorisi, kapitalist iktisadî model içinde liberal değerlerin korunmasını amaçlamaktadır. Çalışma ilişkilerinde çoğulculuk yaklaşımından bahsedilebilmesinin ön şartlarından biri; demokratik siyasi kurumların varlığıdır. Bu teoriyi savunanlar, grev gibi iş mücadelesi araçlarının işgücü verimliliğinde bir azalışa ve gereksiz ücret artışlarına yol açacağını belirtmekle birlikte, yönetime katılma ve devletin yasal düzenlemeler yapması gibi uygulamaların çalışma ilişkilerinde istikrarı sağlamayacağı gibi sonuçlar doğuracağı görüşüne sahiptirler. Türkiye açısından benzeri bir yaklaşım beşinci bölümde tartışılan mülakatlar esnasında işveren temsilcileri tarafından da dile getirilmiştir.

Devlet, çalışma ilişkilerine müdahil olursa, o zaman sendikaların bağımsızlığı ve onların işletme yönetimleri karşısında etkili bir muhalefet yapabilme güçleri azalacaktır. Hâlbuki her sosyal sistemde, arkasına hukuk gücünü almayan örgütlerin mü-

22 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bakınız: Sarper Süzek, *İş Hukuku*, (İstanbul: Beta Yayınları, 2006), s.50-66.

23 Hugh A. Clegg, 'Pluralism in Industrial Relations', *British Journal of Industrial Relations*, Vol XIII, No: 3, 1975, s.309-316; Engin Yıldırım, a.g.e., 1997, s.105; Mete Çetkin ve Yüksel Akkaya, a.g.e., 1999, s.22; Banu Uçkan ve Deniz Kağnıcıoğlu, a.g.e., 2004, s.51 - 54; Peter Ackers, a.g.e., 2007.

cadelelerinin sonuç doğurma ihtimali zayıftır. Yapılması gereken, işyeri düzeyinde toplu pazarlık sisteminin yaygınlaşması ve çalışma yaşamının sorunlarının devletin müdahalesi dışında taraflar arasında süren ve gönüllülük esasına dayanan toplu pazarlık sistemi ile çözümlenmesidir²⁴. Bu bağlamda ikili sosyal diyalog mekanizmalarının varlığından söz edilebilecek en uygun anlayış bu yaklaşımın öngörülere ve varsayımları arasında mevcuttur. Çünkü, çoğulculuk teorisi toplu sözleşme düzeninin işyeri düzeyinde hâkim olduğu bir çalışma ilişkileri yapısının olması gerektiğini savunmaktadır.

Sendikalar toplu pazarlık sayesinde işverenlerin gücü ve otoritesini zayıflatmaktadır²⁵. Çalışma yaşamında meydana gelen çatışmalar, liberal bir toplumda toplu pazarlık sistemi altında çözümlenebilir ya da denetim altına alınabilir. Normalde çatışmanın uyuşma ile bitmesi gereklidir. Aksi hâlde düzen çökme tehlikesi ile karşılaşılabilir. Toplu pazarlığın tarafları hiçbir zaman diğerinin kabul etmeyeceği teklifler ve amaçlar izlememelidir. Burada devlet sadece farklı güç unsurları arasındaki çatışma oyununun kurallarını belirler. Yani yasalar, tüzükler, yönetmelikler ve diğer hukuki belgeler ile düzenleme yapar. Bu kuramsal yaklaşımda, dengeli bir çalışma ilişkileri yapısının olabilmesi, taraflar arasında dengeli bir güç dağılımının olması ile paraleldir. İşçiler tek bir çıkar grubu ya da sınıf olarak görülmemektedir. Onlar farklı sektörel çıkarları olan çeşitli alt gruplara ayrılmışlardır. Çoğulculuk yaklaşımında öne çıkan unsur; ulusal seviyede bir çalışma ilişkileri sisteminden ziyade işletme seviyesinde bir çalışma ilişkileridir ve bu bağlamda herhangi bir devlet müdahalesi olmaksızın sosyal bütünleşme sağlanabilmelidir. Taraflar arasındaki çatışma, karşılıklı bir anlayış ve müzakere süreci neticesinde bir uyum ile sonlanır. Bu da diyalogun olumlu bir sonuç doğuracağı varsayımına dayanmaktadır. Bu yaklaşımda Sistem Teorisi'nde olduğu gibi kurallar bulunmakla birlikte bu kuralların ana çıkış noktası; toplu pazarlık sürecidir. Toplu pazarlık hem çalışma ilişkilerine ilişkin kuralların ana çıkış noktası hem de sendikal kuruluşların güçlerinin kaynağıdır ve sendikalar bu güçleri vasıtasıyla temsil ettikleri işçilerin iktisadî ve toplumsal haklarını savunurlar. Çalışanların sendikalara üye olmak için temel iki nedenleri vardır. Bunlardan ilki, kendilerinin iktisadî ve toplumsal durumlarının iyileşmesi sürecinde sendikaların önemli roller üstleniyor olduğuna inanmaları; ikincisi ise sendikalar ile çalışma yaşamına ilişkin kuralların yapılması sürecine ve yönetime mümkün olduğunca doğrudan katılarak kendileriyle ilgili kararlarda söz söyleme olanaklarının bulunmasıdır²⁶. Gerçi Flanders işçilerin yönetime katılmasına karşı çıkmış ve önemli olan noktandır; etkili toplu pazarlık süreçleri olduğunu belirtmiştir. Öte yandan toplu pazarlığın çalışma ilişkileri sistemi içinde yer aldığı önemli noktalardan biri de; toplu pazarlık sürecinin bir çıktısı olan kuralların, tarafların haklarını ve yükümlülüklerini belirliyor olmaları açısından hukukun üstünlüğü ilkesinin istihdam ilişkisinde de yer alabiliyor olmasıdır. Bu açıdan bakıldığında, sistem teorisinde birçok kaynaktan beslenerek oluşan kurallar, çoğulculuk teorisinde esas olarak kaynağını toplu iş sözleşmelerinden almaktadır. Flanders toplu pazarlığın kural yapma süreci-

24 Engin Yıldırım, a.g.e., 1997, s.106.

25 Banu Uçkan ve Deniz Kağrıoğlu, a.g.e., 2004, s.52.

26 Flanders, 1975, s.15 ve s.215; Poole, 1984, s.49 akt. Engin Yıldırım, a.g.e., 1997, s.108-110.

ne, 'ortaklaşa yapılan düzenleme' ismini vermiştir²⁷. Bence kapitalist iktisadî modele en uygun çalışma ilişkileri yapısını ifade eden kuramsal yaklaşım; çoğulculuk teorisi. Ancak bu teorinin temel varsayımı; toplu sözleşme düzeninin kural yaratma süreci olduğu için, toplu sözleşme kapsamı altında çalışan işçi sayısının Türkiye gibi az olduğu ülkelerde çoğulculuk teorisinin varsayımlarından yola çıkılarak bütünsel bir analiz yapılması zordur. Çünkü, Türkiye'de toplu sözleşme sistemi, işgücünün çok az bir kesimini bünyesi altında barındırmaktadır. Sistem dışındaki çalışanların iktisadî ve sosyal haklarını edinme süreçlerine neyin etki ediyor olduğu analiz edilmelidir. Ayrıca işyerinde sosyal diyalogun bu sistem içinde yaşama geçirilmesi sürecinde yapısal bazı zorluklarla karşılaşılabilir. Sistem ulusal bir çerçeveden ziyade işletmeyi esas aldığı için çok güçlü holdingleri arkasına alan işletmelerin karşısında, sendikalar ya da işyeri kurulları ne kadar etkili olabilir?

3.3. İnsan Kaynakları Yönetimi Yaklaşımı

1980'lerden sonra yeni liberal politikaların iktisadî sistemlerde eskiye nazaran daha da hâkim olması ile birlikte çalışma ilişkilerini açıklamada *İnsan Kaynakları Yönetimi Yaklaşımı* ön plana çıkmıştır. "İnsan kaynaklarına ilk atıf 1965'de Harward Business Review Dergisindeki bir makalede Miles tarafından yapılmıştır"²⁸.

İnsan kaynakları yönetimi (İKY), en geniş anlamı ile bir organizasyonun en değerli varlığının, yani personelin etkin bir şekilde yönetilebilmesi için geliştirilen stratejik ve tutarlı bir yaklaşım olarak tanımlanabilir. İKY bir organizasyon içinde yüksek performanslı işgücünün kazanılması, geliştirilmesi, motivasyonun sağlanması ve elde tutulması için yerine getirilen tüm etkinliklerin yönetimidir²⁹.

Tanımdan da anlaşıldığı üzere insan kaynakları yönetiminde temel amaç; işletme verimliliğini en üst düzeye çıkarabilmek için personelden azami faydanın sağlanabilmesi yönünde gerekli her türlü önlemi içermektedir. Çalışma ilişkileri ve insan kaynakları ilişkisi üzerine yapılan çalışmalarda, insan kaynakları yönetimi, yeni çalışma ilişkileri şeklinde tanımlanmaktadır. Bunun temel nedeni; sendikaların güç kaybetmesine paralel olarak işçi işveren ilişkilerinin toplu bir şekilde belirlenmesi sürecinden, bireysel ilişkiler üzerinden belirlenmesi sürecine geçişin hız kazanmasıdır³⁰. Bu sürecin altında yatan temel neden ise; 1980'lerden sonra firmaların rekabet güçlerini kaybetmelerine paralel bir şekilde verimliliği artırma çabalarıdır. Planlama, uyumlu bir istihdam politikası, işletmenin genel stratejisi ile uyumlu faaliyetler ve insan gücünü rekabette avantaj sağlayan stratejik bir kaynak olarak görme, İKY yaklaşımının önemli unsurlarıdır. İKY'nin temel amaçları; bağlılık, esneklik, kalite ve stratejik bütünleşmedir. Bağlılık çalışanların işletmeye olan sadakatlerini ifade etmektedir. Çalışanların işletmeye bağlılığını sağlamaya yönelik politikalar da İKY çerçevesinde uygulanmaya çalışılır. Çalışanların katılımının amacı; çalışanların kuruma olan bağlılıklarını ve katkılarını arttırarak, performanslarını yükseltmek ve bu

27 Flanders, 1975, s.94, akt. Engin Yıldırım, a.g.e., 1997, s.112.

28 Engin Yıldırım, a.g.e., 1997, s.149.

29 İsmet Barutçugil, Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, (İstanbul: Kariyer Yayıncılık, 2004), s.32.

30 Aysen Tokol, a.g.e., 2001.

şekilde üretilen mal ve hizmet kalitesini iyileştirmektir. Beş ana biçimi vardır; çalışanlara bilgi aktarımını işçi raporları veya toplantılarla arttırmak; işçilerden gelen bilgiyi öneri paketleri veya kalite çemberleri ile arttırmak; işin yapısını değiştirerek yeniden tasarlamak; hisse senedi sahipliği programları gibi uygulamaları teşvik etmek, katılımcı liderliği sağlamak.

İKY'nin işletmedeki yönetim yapısına ilişkin bu açıklamalar bağlamında çalışma yaşamındaki sosyal diyalog mekanizmalarının şirket içi uygulamalar çerçevesinde değerlendirilmesi gereklidir. Her ne kadar İKY, çalışanların çeşitli şekillerde yönetime katılmasını ve onların görüşlerine başvurmayı bir yönetim aracı olarak belirlemiş olsa da, bu katılım sürecinde yöneticiler çalışanların bireysel katılımını tercih etmekte ancak sendikaların yönetime katılmasına kesinlikle karşı çıkmaktadırlar³¹.

İKY uygulamalarının çalışanlar üzerindeki etkisini geliştirme yönünde son yıllarda atılan adımların bir diğeri de; şirketlerin kurumsal sosyal sorumluluk projeleridir. Bu tip projeler sayesinde çalışanlar örgütte söz konusu projelerin yaşama geçirilmesini sağlayacak önemli aktörler olarak görülmektedir. Çalışanlar hem projelerin gerçekleşmesi sürecinde rol almakta hem de bu şekilde şirket bağlılıkları ve motivasyonları artmaktadır³². Bu anlamda İKY, çoğulcu ilişkilerden ziyade bireysel ilişkiler üzerinde şekillenmektedir. Bu bağlamda işyerindeki sosyal diyalog da bireysel olarak çalışan ile yönetim ya da işveren arasında gerçekleşecektir. İKY'de ısrarla altı çizilmesi gerekli olan bir husus vardır. O da; İKY'nin şirket çıkarlarını bireysel çıkarların kesinlikle üstünde tutuyor olduğudur. Bu durumun gerekçesi; işletmelerin rekabet gücünü arttırmak amacıyla işyerinde çeşitli platformlarda çalışanlara söz hakkı tanınması ve bu şekilde de onların verimliliğini arttırmaktır. Yine sistem yaklaşımında herhangi bir uyuşmazlık grev uygulaması ve bunun bir süre sonra sona ermesi ile gerçekleşebilirken, İKY yaklaşımında böyle bir durum, örgüt kültürü anlayışı çerçevesinde çözümlenmeye çalışılmaktadır. İKY, toplu iş sözleşmesi düzeni altında çalışanların olduğu bir düzeni benimsememektedir. Sosyal Demokrat Avrupa'da da yavaş bir şekilde ilerlemeye başlayan İKY uygulamaları, sosyal taraflar arasındaki klasik çatışmacı toplu pazarlık ilişkilerini işbirliğine dönük toplu pazarlık ilişkilerine dönüştürmektedir. Dolayısıyla İKY modeli Avrupa'da sendikal sistem ile birlikte yer alabilmektedir. Aradaki fark çatışmadan uzaklaşma ve işbirliğine doğru yönelmedir. Bunun literatürdeki adı; sosyal ortaklıktır. Sosyal ortaklık bir anlamda sosyal diyalogun olduğu ancak çatışmanın olmadığı, çalışma ilişkilerinde tüm tarafların bir konsensus üzerinde anlaştığı bir bakış açısını yansıtmaktadır. Bu konsensus, içinde çalışanları temsil eden sendikaları da barındırmaktadır. Bu bağlamda İKY için bir değerlendirme yapıldığında bunun ABD ve Japonya gibi ülkelerdeki biçimi ile Avrupa ülkelerindeki biçiminin birbirinden farklı olduğu tespiti yapılabilir. ABD ve Japonya gibi ülkelerde işyerinde sosyal diyalog uygulamalarını bireysel olarak çalışanlar ile şirket arasında öngören İKY yaklaşımı, Avrupa'da ise sendikal temsili kabul etmekte, kısaca belirtmek gerekirse sosyal diyalog

31 Guest, 1991: 152 akt. Engin Yıldırım, a.g.e., 1997, s.155-156.

32 Tekin Akgeyik, 'İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk: (Bir Alan Araştırması)', Sosyal Siyaset Konferansları, 52. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 2006, s.65 - 106.

sadece bireysel ilişkiler temelinde değil, toplu olarak çalışanların temsil edilmesi suretiyle de gerçekleşebilmektedir.

4. Türk Çalışma İlişkilerini Kuramsal Olarak Açıklama Denemesi

Türk çalışma ilişkileri sistemi, işçi ve işverenler arasında farklı ilişki biçimleri çerçevesinde işlemektedir ve bu ilişki biçimlerini anlayabilmemiz konusunda farklı kuramsal yaklaşımların çizmiş olduğu çerçevelerden yararlanabiliriz. Öncelikle örgütlü alan içinde yer alan ilişkileri anlayabilme noktasında Dunlop'un çalışma ilişkileri yaklaşımı açıklayıcı bir çerçeve sunmaktadır. Çünkü, sistem teorisinin temel varsayımları olan; çalışma ilişkilerinin belli bir çevre içinde belirli aktörlerden oluşan bir kural yapma sürecinde oluştuğu ön koşulu, Türkiye'de örgütlü sektörün belirli bir kesimi için geçerlilik göstermektedir. Bu bağlamda sosyal diyalog mekanizmaları, örgütlü sektör içinde kuralların oluşumunu sağlamada kısmen rol oynamaktadır. Bu kural oluşturma sürecinde Türkiye'deki sosyal taraflar ve kamu örgütleri karşılıklı bir iletişim ve etkileşim hâlinindedir ve kurallar bu iletişim neticesinde oluşmaktadır. ÇSGB tarafından hazırlanan yasa tasarı taslakları hakkında sosyal tarafların görüşlerine başvurulması bu bağlamda bir örnek teşkil edebilir. İşyerinde temsilcilik kurumuna ilişkin düzenlemelerin yasalaşmaması işçi örgütlerinin yönlendirmeleri neticesinde oluşmuş bir sonuçtur. Bunun dışında işveren örgütlerinin de bu kural yapma sürecinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Hatta birçok sendikacının bu etkinin olması gerekenin çok üstünde olduğu neredeyse 1980 sonrası çalışma ilişkilerinin belirlenme sürecinin genellikle işverenlerin yönlendirmeleri neticesinde oluştuğunu ifade eden söylemleri bunun bir göstergesidir. Bu noktada Hyman'ın ileri sürdüğü; *çalışma ilişkilerinin belirlenme süreci bir güç ilişkileri meselesidir* önermesi akla gelmelidir. Bu önerme çerçevesinde bir değerlendirme yapıldığında Türkiye'de işveren örgütlerinin hükümet ve mevzuat yapma sürecindeki etkinlikleri ön plana çıkmaktadır. Nitekim 4857 Sayılı İş Yasası üzerinde yapılan değişiklikler incelendiğinde genel olarak işverenlerin istedikleri yönde bir değişim olduğu tespiti yapılabilir³³. Bununla birlikte TİSK'in üyelerinin ezici çoğunluğu Ankara dışında bulunmasına rağmen TİSK merkezinin kuruluşundan kısa bir süre sonra İstanbul'dan Ankara'ya nakledilmesi, işverenlerin hükümet ve ÇSGB üzerinde etki yaratma isteklerinin ve lobi faaliyetlerinin en temel göstergesidir.

Bununla birlikte Dunlop'un bahsetmiş olduğu kural oluşturma sürecinde Hyman'ın bahsetmiş olduğu; taraflar arasındaki güç ilişkilerinin etkisi, Türkiye'de yüksektir. Nitekim birçok konuda kendi aralarında uzlaşma sağlayamayan işçi örgütleri birlik oldukları noktada çalışma ilişkilerinin yasal olarak çerçevesini belirleyen; mevzuat yapma sürecinde etkin olmaktadır. Daha önce değinildiği üzere işçi temsilciliğine ilişkin düzenleme 4857 Sayılı İş Yasası Ön Tasarısı'nda bulunmasına rağmen üç işçi konfederasyonunun da buna karşı çıkmış olması söz konusu düzenlemenin yasa metninden çıkarılmasına neden olmuştur. Yine kiralık işçi yasası olarak

33 Ali Murat Özdemir ve Gamze Yücesan - Özdemir, 'Labour Law Reform in Turkey in the 2000s: The Devil is Not Just in the Detail But Also in the Legal Texts', *Economic and Industrial Democracy*, 27, 2006, s.311-331.

bilinen düzenleme, TBMM'den geçmiş ve Cumhurbaşkanı'nın onayına sunulmuş olduğu noktada işçi konfederasyonlarının birlikte hareket etmiş olmaları, Cumhurbaşkanı'nu yeterince ve stratejik bir şekilde bilgilendirmiş olmaları neticesinde yasa-laşmamıştır³⁴. Veto edilen yasaların sayısının bir elin parmaklarını geçmemiş olduğu bir hükümet döneminde işçi konfederasyonlarının neden olduğu bu olay, çalışma ilişkilerinde gücün ve birlikte hareket etmenin önemini göstermesi açısından dikkat çekicidir. Bu bağlamda Türkiye için bir değerlendirme yapıldığında Hyman'ın bahsetmiş olduğu; çalışma ilişkilerindeki güç kavramı, Sistem Teorisindeki kural oluşturma sürecinin en temel belirleyicisidir. Bu konudaki diğer tespitimiz sınıf sendikacılığı yapan örgütlerin sağ hükümetler döneminde kural yapma süreci üzerinde etki edemiyor olduklarıdır. Çünkü, bu durumda bu örgütler kendi sendikal yapılanmalarını güçlendirmek suretiyle farklı siyasal arka planlara sahip diğer sendikal oluşumların güçlenmesini engellerler ve bu durum ne hükümetin ne de onun desteklemiş olduğu sendikal oluşumların çıkarları ile örtüşmez düşüncesine dayanmaktadır. Bunun en güzel örneği Türkiye'deki bir memur konfederasyonunun onu destekleyen bir hükümet dönemindeki hızlı yükselişidir. Bu yükseliş sürecinde KESK ve Kamu-Sen zayıflamış ancak buna karşın tarihsel olarak daha sonra kurulmuş olan Memur-Sen çok hızlı bir yükselişle bir numaralı memur konfederasyonu olmuştur.³⁵ Bu gelişme yine Hyman'ın farklı oluşumların ve düşüncelerin ortaya çıkmasının ya da güçlenmesinin ideolojik kaynaklarının kesilmesi suretiyle engellenebileceği tezini destekler nitelikte bir gelişmedir. Memur-Sen'i destekleyen bir hükümetin varlığı diğer iki konfederasyonun zayıflamasına ve üye akışının üçüncü bir konfederasyona kaymasına neden olmuştur. Bu çerçevede Türk çalışma ilişkilerinin örgütlü çerçevesi içinde yer alan ilişkiler demokrasiye müdahale edilmeyen dönemler süresince Sistem Teorisi ve Hyman'ın Güç Yaklaşımı çerçevesinde açıklanabilir. Çünkü, Türkiye'de sendikacılığı olumsuz etkileyen unsurlardan biri de çoğulcu demokrasinin tüm kurumları ile birlikte işlemiyor olduğu ve bazı dönemlerde kesintiye uğramış olduğudur³⁶.

Sendikal örgütlülüğün olmadığı kayıtlı sektörde çalışma ilişkilerinin bireysel ilişkiler temelinde yürüdüğü kesim ise kendi içinde ikiye ayrılmaktadır. Birinci kesim metropollerde ve Anadolu'da sanayileşme çabalarının sürdüğü ya da tamamlandığı işyerlerinde işletmeye göre tam anlamıyla ya da kısmen İKY kuramı çerçevesinde açıklanabilirken geri kalan kesim ise Türk sosyo kültürel yapısının özellikleri ve Osmanlı'dan kalan ahilik mirası çerçevesinde açıklanabilir.

Türk insanının ve dolayısıyla işçisinin de sosyo kültürel yapısının mirası içinde Osmanlı Devleti'nin payı büyüktür. Osmanlı ve Batı arasında görülen en temel farklılık, Marks'ın ve diğer ideologlarında belirttiği üzere, Osmanlı'nın Batılı feodal

34 Bahsekonu düzenleme dönemin Cumhurbaşkanı Abdullah Gül tarafından 2009 yılında veto edilmiştir.

35 Bu konuda bakınız: Banu Uçkan, 'From the Perspective of EU Integration: Trade Union Rights in Turkey', South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, 04, 2007, s.109'da yer alan 13 nolu dipnot.

36 Osman Şimşek, 'Sanayi Sonrası Süreçte Türk Çalışma Hayatındaki Değişme Dinamikleri', Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 4, Kırgızistan Manas Üniversitesi, K.T.M.Ü.: 20, Süreli Yayınlar Dizisi: 6, Bişkek, 2002, s.139-173.

tarihsel arka plandan farklı, kendine özgü bir yöneten yönetilen ayırımına tâbi sınıfsız toplum yapısıdır. Özdemir'e göre bu durum, Osmanlı'nın tarihsel süreçte kapitalizm ve demokrasi gibi sistemlerle neden uyuşmadığını açıklayabilmek açısından önemli bir noktadır³⁷.

Çalışma ilişkileri alanında Osmanlı'dan Cumhuriyete miras kalan önemli bir sistem de ahiliktir. Ahilik; tarihî ve sosyo iktisadî zorunlulukların ortaya çıkardığı bir Türk esnaf birliği kuruluşudur³⁸. Ahilik örgütü, kökeni Osmanlı Devleti'nden önce sine kadar uzanan bir esnaf ve zanaatkâr birliği olarak Anadolu'da ortaya çıkmıştır. 1200'lü yıllarda Osmanlı Devleti'nde değişik sanatlarla uğraşan erbabin çeşitli teşkilatları bulunmaktaydı. Esnaf tarafından seçilen ve ayrıca hükümet tarafından da üyelikleri tasdik edilen bu kurul, esnafın bütün davranışlarından sorumlu olduğu gibi aynı zamanda hükümet ile esnaf arasında da aracı rolünü üstlenmişti³⁹. Yani Osmanlı Devletinde ahililik örgütü, esnafı temsil eden bir sivil toplum örgütü gibi işlev görmüştür. Çağatay, bu örgütlerin belirlemiş oldukları kuralların bu alanda hükümetçe hazırlanan kanunnameler ve tüzüklerin temelini teşkil ettiğini belirtmektedir⁴⁰. Yani esnaf örgütü ile devlet arasında kurumsal bir ilişki bulunmaktadır. Hatta bu ilişki devletin yasa yapma sürecine dahi etki edebilecek kadar ilerlemiştir. Türk çalışma ilişkilerinin tarihsel olarak kökeninde yatan ahilik örgütüne ilişkin kültürel arka planı anlayabilmemiz noktasında üzerinde önemle durulması gerekli bir başka konu ise; bu örgütlerin Batıdaki benzerleri olan Lonca teşkilatı ile arasındaki farklardır. Özdemir, bu konuda temel bir ayırmadan söz etmektedir. Genellikle ahilik ve lonca teşkilatlarının birbirleri ile benzer biçimde ele alındığını, hâlbuki meselenin derinlemesine incelendiğinde böyle olmadığını belirtmektedir. Lonca düzeni genel olarak sadece çalışma yaşamına ilişkin bazı kuralları oluşturmakta yani tüccar ve zanaatkârların teknik ve mekanik ilişkileri ile özlük haklarını koruyan bir dayanışma örgütü özelliği arz etmekte ancak ahilik sistemi bu özellikleri içermekle beraber dinî ve kültürel boyutları da içeren toplumsal bir özellik göstermektedir⁴¹. Diğer yandan yukarıda da belirtildiği üzere ahilik örgütünün devlet ile yakın bir ilişkisi bulunmaktadır. Hem örgütteki kuralların daha sonraları devletin hukuk düzenindeki etkisi hem de örgütün güçlü bir merkezi yapı içinde yer alması ahilik teşkilatının hayatın her alanını kapsayan, günümüzdeki ifadesiyle sivil toplum gibi değerlendirilmesi sonucuna neden olmuştur. Bu açıklamalar çerçevesinde ahilik örgütünün Osmanlı toplumunda hem çalışma yaşamında hem de sosyo-kültürel bütünleşme sürecinde önemli bir rolü olmuştur. Devletin çalışma ilişkilerinde günümüzdeki etkin rolünü göstermesi açısından bu tarihsel arka plan önemlidir. Çünkü, Türkiye'deki devlet egemen geleneğin geçmişi, Osmanlı devletine ve hatta onun öncesinde kadar uzanmaktadır. Ahilik ile Batıdaki benzeri lonca teşkilatı arasındaki bir diğer farklılık ise ahilik sisteminde sosyal değişme ve çatışmayı engelleyen bütüncül

37 Şennur Özdemir, MÜSİAD - Anadolu Sermayesinin Dönüşümü ve Türk Modernleşmesinin Derinleşmesi, (Ankara: Vadi Yayınları, 2006), s.87.

38 Neşet Çağatay, Bir Türk Kurumu Olan Ahilik, (Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları, 1981), s.111.

39 Erdinç Yazıcı, Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi, (Ankara: Aktif Yayınları, 1996), s.75.

40 Neşet Çağatay, a.g.e., 1981: 127 akt. Erdinç Yazıcı, a.g.e., 1996, s.76.

41 Şennur Özdemir, 'Din - Ekonomi İlişkisi ve Güncel Arayışlar', Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi, Sayı: 23, 2007, s.155.

bir yapı mevcutken, Batı loncalarında bir dışlayıcılık söz konusudur. Örneğin Batıda ustaların örgütlendiği sistemde kalfalar dışlanmıştır. Hâlbuki ahilik sisteminde dışlanmak bir kenara alt sınıfların yararlarının korunması sistemin birincil işlevlerinden biridir. Hatta sistemin içermeci niteliği İslam dinine mensup olmayanlara kadar vardırılmıştır⁴². Özdemir bugün Batı kökenli kurumların Batıdaki kadar verimli bir şekilde Türkiye’de işlememesinin arkasında bu tarihsel geçmişi referans olarak göstermektedir⁴³.

... Doğunun birleştirici eklektik habitusu ne denli derinse tarihsel olarak, diğerinin de parçalı ve dışlayıcı habitusu o denli derindir. Sınıflı toplumdur örneğin bu toplum ana özelliği itibarıyla ve işçi ile işverenin sendikası ayrıdır... Ve benim kanaatimce Türkiye gibi Batı dışı toplumların parlamenter demokrasiye de sendika gibi dışlayıcı ve / veya katmanlı türden yapılara da uyum sorunları göstermelerinin temelinde bu gerçek yatmaktadır. Zira başta devlet örgütü olmak üzere (ki Türkiye, büyük Osmanlı’nın merkezi devlet örgütünün günümüzdeki taşıyıcısı olarak buna iyi bir örnektir) doğulu toplumsal yapılar çok derin bir içermeci ve bütünlüklü habitusa sahiptirler...

Bu bağlamda günümüz Türkiye’inde çalışma ilişkilerini analiz ederken daha önceki satırlarda söz edilen Batılı kuramlara ek olarak bu tarihsel arka plan da bize açıklayıcı bir çerçeve sunmaktadır. Ahilik sisteminin çalışma ilişkilerinde yaratmış olduğu bu bütünlendirici ve sınıfsız yapı, Osmanlı İmparatorluğu’nun yıkılmasıyla birlikte Cumhuriyet’e miras kalmıştır. Bununla birlikte Osmanlı’da günümüz anlamında işçi sınıfı, nüfusun çok az bir kısmını teşkil etmektedir. Bu konuda Makal, Osmanlı İmparatorluğu’nda ücretlilerin toplam nüfus içindeki payının %1’er seviyesinde olduğunu ve Cumhuriyet Türkiye’ sine de bu yapının miras kaldığını, bu işçilerin tam anlamı ile işçi sayılamayacağını ve topraktan kopmamış, tarımla uğraşan köylü-işçi terimiyle nitelenebilecek bir işçi tipi olduğunu belirtmektedir⁴⁴.

Cumhuriyetin kuruluşunda hem ahilik sisteminden miras kalan sosyo-kültürel zihniyet, hem sanayii işçisi olarak değerlendirilemeyen köylü-işçi olarak ifade edilen nicelik olarak az sayıdaki işçi kesiminin varlığı hem de büyük bir çoğunluğu tarım toplumundan oluşan Osmanlı Devleti’nin teokratik yönetiminin dinsel düşünce biçimi, Cumhuriyetin ilanı ve sonrasında oluşturulmaya çalışılan işçi tipinin de zihniyeti üzerinde önemli bir etki yapmıştır. Bu etkinin günümüz Türkiye’ si çalışma ilişkilerinde ve özellikle çalışanların sınıflaşma süreci üzerinde en azından bazı bölgelerde hâlâ geçerli olduğunu düşünüyorum.

Osmanlı’nın Batılı anlamda sınıflı bir toplum yapısına sahip olmaması, iktisadi üstünlük Batının eline geçtiğinde bu tip bir sistemle uyuşamamasının ya da Özde-

42 Hodgson, 1955: 309 akt. Şennur Özdemir, a.g.e., 2007, s.156.

43 Şennur Özdemir, a.g.e., 2007, s.157.

44 Ahmet Makal, Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920 - 1946, (Ankara: İmge Kitabevi Yayınları, 1999), s. 41.

mir'in ifadesi ile eklemlesememesinin⁴⁵ nedenidir. Osmanlıdaki bu sınıfsız toplum yapısının günümüzde de izleri sürmektedir. Ortaylı, Türkiye'de yöneten grupların kendini üretmediğini, insanların çok çabuk sınıf değiştirebildiğini ve tepe noktalara tırmanabildiklerini belirtmekte ve bu anlamda bir sınıflaşma ve kendini yeniden üreten sınıfsal bir yapının olmadığını sözlerine eklemektedir⁴⁶. Batıdaki gibi net bir sınıfsal ayrımın henüz gerçekleşmemesi, Türkiye'nin yukarıda açıklanan sosyo-kültürel arka planı ve sanayileşme sürecinin henüz tamamlanmamış olması ile açıklanabilir. Diğer taraftan yoğun işsizlik ve Türkiye ekonomisi üzerinde devletin hâlâ belirleyici olan etkisi, çalışan sınıfların çok sıkışmadıkça ya da radikal değişiklikler ile karşı karşıya kalmadıkça işçi sınıfının üretimden gelen güçlerini kullanması gibi bir sonuca dönüşmemektedir.⁴⁷ İşçi sınıfının bu tepkisiz davranışını Buğra'nın belirlediği "düşük hiyerarşi bilinci"⁴⁸ kavramı ile açıklayabiliriz. Bugün Türkiye'de çalışanlar arasında var olan düşük hiyerarşi bilincinin arka planında yukarıda açıklanan, Cumhuriyetin ilk yıllarındaki "sınıfsız toplum" ideolojisinin olduğu söylenebilir. Bu durum, dönemin ideolojisinin Osmanlı mirasından gelen sınıfsız toplum yapısının Cumhuriyetin kuruluş aşamasındaki tezahürüdür⁴⁹. Bu yapı günümüzde kısmen değişmiş olsa da çalışma hayatı üzerindeki izleri hâlen devam etmektedir.

Yukarıdaki satırlarda açıklanan çerçeve içinde ele alınabilecek bir çalışan kesiminin yanında eğitim ve sanayileşmenin görece olarak daha fazla olduğu bölgelerdeki çalışma ilişkilerinin de sanayileşmeye paralel olarak geliştirilmiş, rasyonel bir yaklaşım olan İKY kuramı çerçevesinde açıklanabileceğini düşünüyorum. Bu kesim ise özel sektörde kayıtlı ve sendika üyesi olmadan çalışan kesimin belirli bir kısmıdır. Genellikle büyük şehirlerde orta ve büyük ölçekli firmalarda ister üretim ister hizmet sektöründe olsun işyeri düzeyinde sosyal diyalog bireysel ilişkiler üzerinde şekillenmiştir. Sendikacılık oranlarındaki veriler bu kişilerin ihtimal olarak böyle bir sistem altında çalıştıkları yönünde bir ipucu vermektedir. Çünkü, bu çalışanlar hem sendika üyesi değildir hem de hizmet akitleri bireysel ilişkiler üzerinde şekillenmektedir. Dolayısıyla işyeri düzeyinde sosyal diyalog da yüz yüze ilişkiler ile gerçekleşmektedir. Kurumsal yapıların eksiliği ya da olmayışı diyalogun tarafları arasında dengesiz bir güç dağılımına işaret eder.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında Türk çalışma ilişkilerinin tek bir kuramsal yaklaşım çerçevesinde açıklanamayacak kadar karmaşık bir yapıda olduğu tespiti yapılabilir. Bununla birlikte Batılı kuramlar çerçevesinde açıklanması mümkün olmayan diğer ilişki biçimleri de Türk çalışma ilişkilerinin diğer boyutunu oluşturmaktadır. Böyle karışıklık arz eden bir yapının temel nedenleri hakkında Şimşek'in değerlendirmesi mevcut durumu özetlemektedir;

45 Şennur Özdemir, a.g.e., 2006.

46 Ortaylı, 2003, s.73 akt. Şennur Özdemir, a.g.e., 2006, s.88.

47 İşçilerin yapmış oldukları güncel eylemlerden biri olarak TEKEL işçilerinin eylemi örnek olarak gösterilebilir. İşçiler ancak ve ancak 4857 Sayılı Yasaya tabi işçi olarak çalışma şartlarını ve buna bağlı olarak da sendikal ve toplu iş sözleşmesi haklarını kaybettikleri noktada eyleme girişmişlerdir.

48 Ayşe Buğra, Devlet ve İşadamları, (İstanbul: İletişim Yayınları, 1995), s.58.

49 Ayşe Buğra, a.g.e., 1995, s.59.

Türkiye, gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi, toplumsal ve ekonomik bakımdan çok sayıda sorunla birden baş etmek durumundadır. Sermaye yetersizliği, işgücü fazlası, niteliksiz işgücünün çokluğu, yanlış politikalar ve her sahada devam eden denetimsizlik gibi pek çok sorun alanı başlıca meseleleri oluşturmaktadır. Bazı alanlarda sağlanan faydalar ve bazı gruplar için sağlanan haklar olsa da, toplumun her sahasında meydana gelen dualist yapı (ikili yapı) her türlü gelişme ve elde edilen her türlü hak için bir tehdit olabilmektedir. Yasal uygulamalar keyfi, hatta yasa dışı uygulamalarla işbirliği hâindedir; demokratik yöntemler anti demokratik yöntemlerle beraberdir; kayıtlı ekonominin yanı başında kayıtsız ekonomi işlemektedir. Özetle her sahada yasal bir dünya ile yasaları dikkate almayan bir dünya beraber yaşamaktadır. Türkiye'nin bu dualist (ikili) yapısının pek çok sorunun kaynağı olduğu da açık hale gelmiştir. Bu yapısal marazi durum, işsizlik gibi eğitimsizlik gibi yapısal meselelerle birleşince hem bireyler, hem de örgütler için oldukça acımasız bir düzen çalışmaya başlamaktadır⁵⁰.

Şimşek'in yapmış olduğu değerlendirme Türk çalışma ilişkilerinin hem neden bu kadar karışık bir ilişkiler ağı içinde olduğunu hem de sorunların neden çözümsüz kaldığını ya da çözümün çok geç ve uzun uğraşlar neticesinde oluştuğunu gösterebilmek açısından dikkat çekicidir. Hem işgücü piyasasının dualist bir yapıda örgütlenmiş olması hem de formel ve enformel ilişkilerin bir arada olması bu karışık yapının nedenleri arasında sayılabilir. Uyanık, dualist işgücü piyasasını inceleyen çalışmasında, birincil piyasadaki çalışma ilişkilerinde sendika ve toplu pazarlık hakkının olduğunu ancak buna karşın ikincil piyasadaki ilişkilerde ise böyle kurumsal yapıların bulunmadığını belirtmektedir⁵¹. Dolayısıyla işgücü piyasasının bu bölünmüş yapısı sosyal diyalog mekanizmalarının da ikincil işgücü piyasaları açısından kurumsallaşmadığını göstermektedir. Bununla birlikte formel sektör kendi içinde yaratmış olduğu ilişkiler ile bir düzen içinde ilerlerken enformel sektör ise görelilik olarak bir düzensizlik ve karmaşa içerisindedir. Bu bağlamda formel sistem içinde yürüyen ilişkileri önceden tartışmış olduğum Sistem Teorisi, Güç İlişkileri Yaklaşımı ve İKY Yaklaşımı çerçevesinde açıklayabilirken, enformel ilişki biçimlerini ise bu kuramlar dâhilinde açıklamamız zor görünmektedir. Formel - enformel sektör ilişkileri üzerine yapılan ayrıntılı bir çalışma da enformel sektörün hem kendi içinde hem de formel sektör ile ilişkileri çerçevesinde anlaşılmasını içeren özelliklere sahip olduğu, bununla birlikte incelenmesinin yönetsel olarak bazı sorunlar içerdiği belirtilmiştir⁵². Enformel sektördeki çalışma ilişkileri ile ilgili olarak bu çalışma sınırları içinde belirtilebilecek en temel tespit ise enformel sektörde işyeri düzeyinde diyalog ilişkilerinin belirli bir düzen ve mevzuat içinde yürümediği, kendi kendine oluşmuş

50 Osman Şimşek, a.g.e., 2002, s.155

51 Yücel Uyanık, 'Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi', Gazi Üniversitesi İktisadî ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3, 1999, s.1-7.

52 Recep Varçın, 'Enformel - Formel Sektör İlişkileri: Bağımlılık mı, Özerklik mi?', Mülkiye, Cilt XXVII, Sayı: 239, 2003, s.203-239.

mekanizmaların karmaşık bir bileşkesi şeklinde yürümekte olduğudur. Aslında Şimşek'in, belirtmiş olduğu acımasız düzen⁵³ enformel sektör için geçerlidir. Bu mekanizmaların arka planında daha önce belirttiğim üzere temel olarak sınıfsız toplum yapısı gösterilebilir. Temel neden bu olmakla birlikte bunu tamamlayan diğer etkenler olarak, sanayileşmenin hâlâ tamamlanmamış olması, yüksek işsizlik oranlarının yarattığı toplumsal algının sosyal politika uygulamalarının hayata geçmesini önleyen sonuçları ve işçi işveren ilişkilerinin bölgeye, sektöre ve işyerine göre değişen özellikler taşıyor olması gösterilebilir.

Türk çalışma ilişkilerinin tarihine bakıldığında bunun Batılı anlamda çok eski bir zamana kadar gitmediği ve çok güçlü bir geleneğin olmadığı görülmektedir. Nitekim Türk çalışma ilişkileri içindeki güç dengeleri de çoğu zaman çalışanlar lehine bir sonuç doğurmamıştır. Ağırlıklı olarak siyasi iradenin sendikal yapılanmalar üzerindeki denetimini sağlamak ya da işverenlerin çalışanlar üzerindeki denetimini sağlamak için kullanılmıştır. Bu konu hakkında bir sendikacının sözleri Türkiye'de sendika, işçi ve işveren ilişkisinin anlaşılabilmesi için açıklayıcı bir çerçeve sunmaktadır. Tüm Tekstil-İş Sendikası Genel Başkanı Bayram Erdoğan, tekstil işkolunda 2007 yılında kurmuş oldukları sendikanın 1. Olan Genel Kurulu'nda şu sözleri dile getirmiştir:

İşçilerin örgütlenmesinin önündeki en büyük engel; yasalar veya işverenler değildir. İşçilerin örgütlenmesinin önündeki en büyük engel bence işçilerin kendi öz kuruluşları olan sendikalardır. İşçilerin sendikalara bu kadar uzak durmasının, soğuk bakmasının en önemli nedenlerinden biri; sendikaların başında işçileri temsil etmek üzere bulunanların yanlış tutum ve davranışlarıdır. Bunlar acı ama gerçek! Uzun yıllar sendikacılık tecrübesi bulunan ve kendini bu yola adanmış bir arkadaşınız olarak bunları ifade ederken büyük üzüntü duyduğumu da belirtmek istiyorum⁵⁴.

Birçok sendikacı tarafından açık ya da örtülü biçimde dile getirilen bu tip bir açıklama⁵⁵ aslında Türkiye'de hem sendikalaşma oranlarının düşüklüğünü hem de işçilerin sendikal yapılanmalara neden sahip çıkmadıkları için bir gerekçe ortaya koymaktadır. Söz konusu ifadesi ile B. Erdoğan, Türkiye'de işçilerin, sarı sendikalar tarafından sendikal faaliyet adı altında sömürüldüğünü belirtmektedir. Sendika üyesi işçilerin ise bu duruma karşı çıkmaları, Türkiye'de oturmuş olan sistem içinde ise zordur. Literatürde yer alan "rank and file"⁵⁶ kavramı ile bu durum açıklanmıştır. Söz konusu kavram ile ifade edilmek istenen husus; işçilerin bireysel olarak sendikal örgüt hiyerarşilerine karşı çıkamıyor oldukları ve sendika yönetiminde söz alama-

53 Osman Şimşek, a.g.e., 2002.

54 Bayram Erdoğan, 'Genel Kurula Hitaben Yapılan Konuşma', Tüm Tekstil - İş Sendikası 1. Olağan Genel Kurulu, 21 Nisan 2007, <http://tumtekstilis.org.tr/-Hakimizda.php>, (Erişim Tarihi: 28.01.2010)

55 Erdem Cam, İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi, (Ankara: ÇASGEM Yayınları, 2013).

56 "Rank and file" kavramının Türkçe karşılığı olarak; herhangi bir teşkilatın yönetilen üyeleri çevirisi yapılmışken "rank and file trade union member" kavramı ise sıradan sendika üyesi diye çevrilmiştir.

dıklarını ifade etmektedir. Çünkü, mevcut hiyerarşiye karşı çıkılması durumunda söz konusu üyenin öncelikle örgüt içinde dışlanması ve en sonunda da örgütten kovularak sisteme muhalefet etmesi engellenmektedir⁵⁷. Bu noktada Hyman'ın çalışma ilişkilerinde güç yaklaşımı çerçevesinde yaptığı belirleme önemlidir. Hyman, farklı çıkar grupları arasındaki muhalif güçlerin bastırılmasının, muhalif güçlere kaynaklık eden ideolojik kaynakların kesilmesi suretiyle sağlandığını ve bu şekilde mevcut güç sahiplerinin sistemi yönettiklerini ifade etmiştir. Yukarıda bir sendika lideri tarafından yapılan açıklama ise bu görüşlerinin işçi sendikaları içindeki yansımalarını ifade etmektedir.

Bu bağlamda gücün dağılımında çoğunlukla ağır basan taraf çalışanlar olmamıştır. Bunun en temel göstergesi ise Türkiye'de örgütlü çalışanların sayısındaki düşüklük ve sendikal örgütlenmelerin ağırlıklı olarak kamu işyerlerinde olmasından dolayı devletin sendikalar üzerindeki etkisidir. Bir başka gösterge ise 1961 Anayasası ile çalışanlara verilen hakların önce 1971'de Anayasa'da yapılan değişiklik ile azaltılması devam eden süreçte de 1982 Anayasası'ndan sonra çıkartılan çalışma yasalarının işçi haklarında önceki yasalara nispetle getirmiş olduğu kayıplardır.

Türkiye'de çalışanlar bireysel olarak işverenlerin karşısında zayıf olmalarının yanında örgütlü olarak da çok güçlü sayılmazlar. Bunun en temel kanıtı; sendikalaşma oranları ve toplu iş sözleşmesi kapsamı altında çalışanların sayısıdır. Sendika üyelerinin toplam sayısına bakıldığında bunun aktif işgücü içinde çok önemli bir alanı kaplamıyor olduğu rahatlıkla görülebilir. Buradan yola çıkarak söylenebilecek en temel şey; Türkiye'de karşılıklı bir çatışma içinde olan büyük kitleler bulunmamaktadır. Bir diğer ifadeyle çalışma yaşamının çeşitli konularında, çatışmalara taraf olan ve çalışanları temsil eden kitleler bir bütün olarak Türkiye'de çalışanları temsil etme kabiliyetinden yoksundur. Çatışmacı yaklaşıma göre işyerinde kurulabilecek ikili sosyal diyalog mekanizmaları çalışanların gücünü arttırmada önemli bir etken değildir. Çünkü, işçiler birleştikleri ve kitlesel olarak bir birlik hâline geldikleri sürece işverenler karşısında söz sahibi olabilirler. İşyeri düzeyinde gerçekleşecek ikili sosyal diyalog mekanizmaları çalışanların güçlerini farklı işyerleri şeklinde bölmek anlamına geleceğinden, bu onların lehine bir durum olmayacaktır.

Türkiye gibi çalışma ilişkileri ağırlıklı olarak devlet ya da işverenler tarafından şekillendirilen ülkelerde, diyalogdan beklenmesi gereken temel sonuç, adaletsiz güç dağılımının çalışanlar lehine artmasıdır. Eğer diyalog neticesinde çalışanlar, çalışma yaşamlarına ilişkin sorunlarını çözmede yol kat edebiliyorlar ise burada sosyal diyalogdan bahsedilebilir.

Sonuç

Türkiye'de sosyal diyalog ve daha geniş bir alanı kapsayacak şekilde de çalışma ilişkileri içinde birçok farklı ilişki biçimini içeren bir yapıyı temsil etmektedir. Kuramsal olarak bu yapıyı anlayabilmek ve açıklayabilmek için çeşitli Batı kaynaklı

57 Bu konuda bakınız: http://en.wikipedia.org/wiki/Rank_and_file, (Erişim Tarihi: 28.01.2010)

yaklaşımlardan yararlanılmış ve tek bir kuram ya da yaklaşımın Türk çalışma ilişkilerini açıklama noktasında yeterli olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çünkü Türkiye’de ki yapı Batı ülkelerinden farklı bir görünüme sahiptir. Türkiye’de bölünmüş ve ikili bir işgücü piyasasının varlığı, özellikle kamu sektöründe çalışan kesimlerin çok farklı statülerde çalışıyor olmaları, sendikal yapının çok parçalı ve farklı konfederasyonlar altında örgütlenmesi, sendikal temsilin dışında kalan işgücünün milyonlara ulaşmış ve büyük çoğunluğun küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışıyor olması, Türkiye’de ki çalışma ilişkilerini tek bir yaklaşımın öngördüğü sistematik ile açıklamayı güçleştirmektedir. Bu nedenle bu yaklaşımların bir bileşkesinin daha kapsayıcı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

KAYNAKÇA

- Ackers, Peter. 'Collective Bargaining as Industrial Democracy: Hugh Clegg and the Political Foundations of British Industrial Relations Pluralism', *British Journal of Industrial Relations*, 45:1, 2007, 77 - 101.
- Akgeyik, Tekin. 'İnsan Kaynakları Yönetimi Boyutuyla Kurumsal Sosyal Sorumluluk: (Bir Alan Araştırması)', *Sosyal Siyaset Konferansları*, 52. Kitap, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 2006, 65 - 106.
- Archer, Robin. *Economic Democracy - The Politics of Feasible Socialism*, Newyork: Oxford University Press, Oxford 1998.
- Barutçugil, İsmet. *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık, İstanbul 2004.
- Blain, A. N. J. ve John Gennard. 'Industrial Relations Theory - A Critical Review', *British Journal of Industrial Relations*, 3 (3), 1970, 389 - 407.
- Buğra, Ayşe. *Devlet ve İşadamları, İletişim Yayınları*, İstanbul 1995.
- Buğra, Ayşe. *Kapitalizm, Yoksulluk ve Türkiye'de Sosyal Politika*, 2. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul 2008.
- Cam, Erdem. *İşyerinde Sosyal Diyalog ve Demokrasi*, Ankara: ÇASGEM Yayınları, No:36, Ankara 2013.
- Cangızbay, Kadir. *Sosyalizm ve Özyönetim - Reel Sosyalizmden Sosyalist Realiteye, Ütopya Yayınevi*, Ankara 2003.
- Clegg, Hugh A. 'Pluralism in Industrial Relations', *British Journal of Industrial Relations*, Vol XIII, No: 3, 1975, 309 - 316.
- Çağatay, Neşet. *Bir Türk Kurumu Olan Ahilik*, Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları, Konya 1981.
- Çetik, Mete ve Yüksel Akkaya. *Türkiye'de Endüstri İlişkileri, Türkiye İktisadi ve Toplumsal Tarih Vakfı*, İstanbul 1999.
- Demsetz, Harold. *Ownership, Control, and the Firm - The Organization of Economic Activity*, Volume 1, Basil Blackwell, New York 1988.
- Erdoğan, Bayram. *Genel Kurula Hitaben Yapılan Konuşma, Tüm Tekstil - İş Sendikası 1. Olağan Genel Kurulu*, 21 Nisan 2007, <http://tumtektisil.org.tr/-Hakimizda.php>, (Erişim Tarihi: 28.01.2010)
- Foley, Janice R. ve Michael Polanyi. 'Workplace Democracy: Why Bother?', *Economic and Industrial Democracy*, 27, 2006, 173 - 191.
- Hyman, Richard. *Industrial Relations: A Marxist Introduction*, Macmillan, London 1975.
- Makal, Ahmet. *Osmanlı İmparatorluğu'nda Çalışma İlişkileri: 1850 - 1920*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara 1997.
- Makal, Ahmet. *Türkiye'de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920 - 1946*, İmge Kitabevi Yayınları, Ankara 1999.
- Omay, Umut. '50. Yılında Dunlop'un Sistem Teorisini Yeniden Düşünmek', 1. Ulusal Çalışma İlişkileri Kongresi, 6 - 8 Kasım 2008, Sakarya.
- Özdemir, Ali Murat ve Gamze Yücesan - Özdemir. 'Labour Law Reform in Turkey in the 2000s: The Devil is Not Just in the Detail But Also in the Legal Texts', *Economic and Industrial Democracy*, 27, 2006: 311 - 331.
- Özdemir, Şennur. *MÜSİAD - Anadolu Sermayesinin Dönüşümü ve Türk Modernleşmesinin Derinleşmesi*, Vadi Yayınları, Ankara 2006.
- Özdemir, Şennur. 'Din - Ekonomi İlişkisi ve Güncel Arayışlar', *Ondokuz Mayıs Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, Sayı: 23, 2007.
- Süzek, Sarper. *İş Hukuku*, Beta Yayınları, İstanbul 2006.
- Şimşek, Osman. *Sanayi Sonrası Süreçte Türk Çalışma Hayatındaki Değişme Dinamikleri*, *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı: 4, Kırgızistan Manas Üniversitesi, K.T.M.Ü.: 20, Süreli Yayınlar Dizisi: 6, Bişkek, 2002, 139 - 173.
- Talas, Cahit. *Toplumsal Ekonomi Çalışma Ekonomisi*, İmge Kitabevi, Ankara 1997.

- Tokol, Aysen. Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler, Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı, Yayın No: 49, 2001.
- Uçkan, Banu ve Deniz Kağrınoğlu. Endüstri İlişkileri, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir 2004.
- Uçkan, Banu. 'From The Perspective of EU Integration: Trade Union Rights in Turkey', South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, 04 / 2007, 107 - 126.
- Uyanık, Yücel. 'Dualist (İkili) İşgücü Piyasası Teorisi', Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 3 / 1999, 1 - 7.
- Varçın, Recep. Enformel - Formel Sektör İlişkileri: Bağımlılık mı, Özerklik mi?, Mülkiye, Cilt XXVII, Sayı: 239, 2003: 203 - 239.
- Wood, S.J.; Wagner, A.; Armstrong, E.G.A.; Goodman, J.F.A. ve E. Davis. The 'Industrial Relations System' Concept as a Basis for Theory in Industrial Relations, British Journal of Industrial Relations, Vol XIII, No: 3, 1975, 291 - 308.
- Yazıcı, Erdinç. Osmanlıdan Günümüze Türk İşçi Hareketi, İkinci Basım, Aktif Yayınları, Ankara 1996.
- Yıldırım, Engin. Endüstri İlişkileri Teorileri: Sosyolojik Bir Değerlendirme, Değişim Yayınları, Adapazarı 1997.