

ÇALIŞMA YAŞAMI VE DEVLET



İÇİNDEKİLER

- Çalışma Yaşamının Kısa Tarihi
- Devletin Çalışma İlişkilerindeki Rolü
- Sendikasız Çalışma İlişkileri
- Çalışma İlişkilerinin Geleceği



HEDEFLER

- Bu üniteyi çalıştıktan sonra;
- Çalışma yaşamının geçirdiği aşamaları bilebilecek,
- Kitle üretimi döneminin, müdahaleci kontrol döneminin ve liberal çoğulcu dönemin ne olduğunu bilebilecek,
- Çalışma ilişkilerinde neo-liberal dönemi, sendikasızlık dönemini öğrenebilecek,
- Çalışma ilişkilerinin geleceğini öğrenebilecek,
- Devletin çalışma ilişkilerindeki rolünü kavrayabileceksiniz.

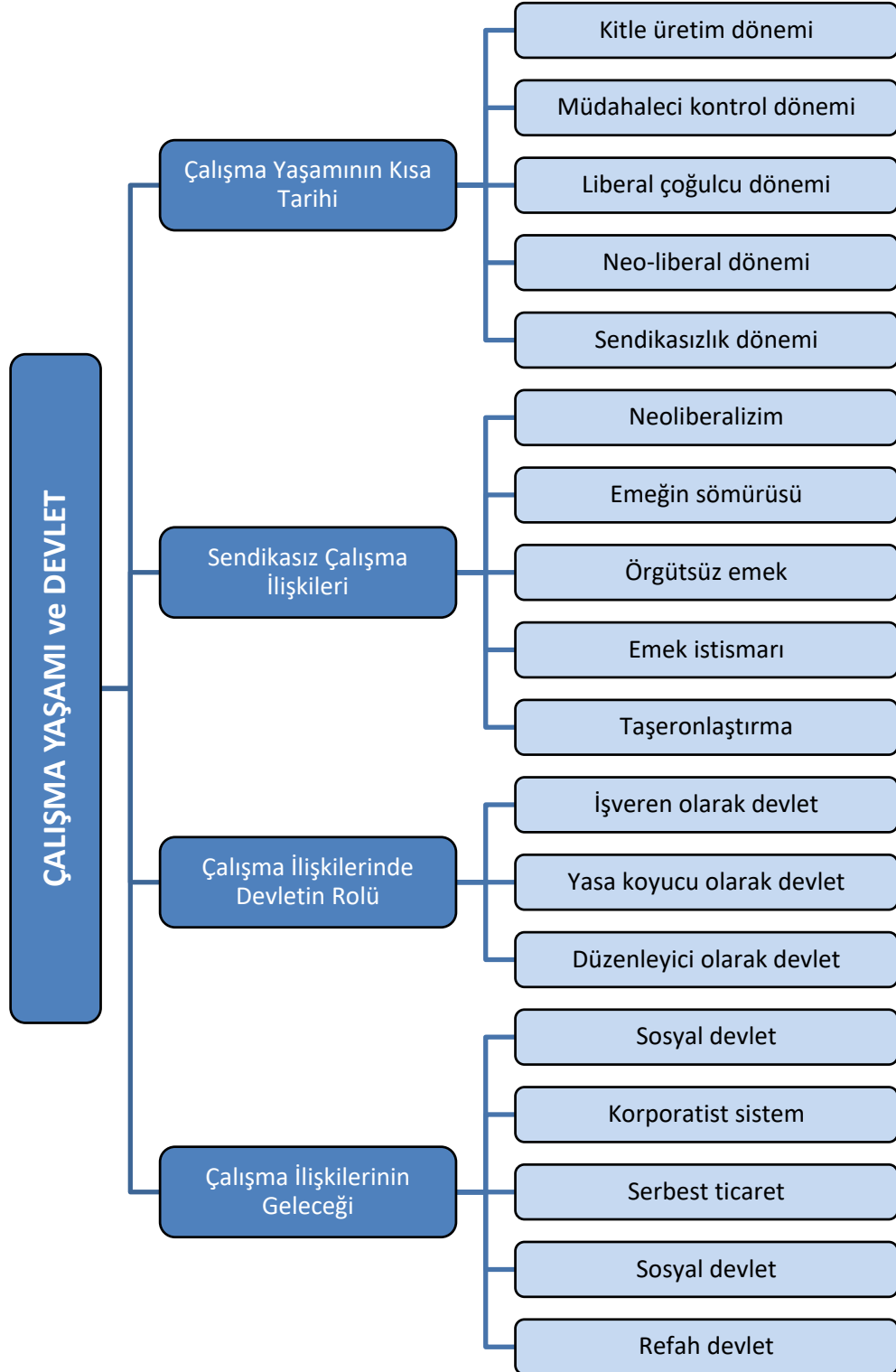


Atatürk Üniversitesi
Açıköğretim Fakültesi

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ VE ETİK

Prof. Dr. Hasan TUTAR

ÜNİTE 4



GİRİŞ

Geleneksel çalışma ilişkileri kavramı *işçi-işveren* ilişkileri olarak iki taraf açısından ele alınmıştır. Bu işverenlerden biri devlettir; dolayısıyla devlet çalışma ilişkilerine kanun koyucu irade olarak yasal düzenlemelerle ve çoğu kez de işveren olarak katılır. Çalışma koşullarını belirler, taraflar arasındaki uyuşmazlıklarda taraf olarak yer alır. Geniş anlamdaki endüstri veya çalışma ilişkileri kavramı, işçilerin istihdam ilişkilerinden doğan çalışma hayatının her alanını düzenler. Bu ilişkilerde devlet bazen işveren, bazen hakem, bazen de düzenleyicidir. Devletin liberal ekonomi tezleri doğrultusunda özellikle neo-liberalizmin egemen olduğu 1980’li ve 90’lı yıllarda sendikalara ve toplu pazarlık süreçlerine karşı tavrı olumsuz olmuştur. 1960’lı yılların koruyucu, destekleyici devlet anlayışı yerini, piyasa güçlerinin kendi geleceklerini kendilerinin belirlediği anlayış çerçevesinde şekillenen liberal devlet anlayışına bırakmıştır. Liberal tezler doğrultusunda üretilen devlet politikaları, sendikaları zayıflatmaya ve toplu pazarlığın alanını daraltmaya yönelmiştir.



Liberal tezler doğrultusunda üretilen devlet politikaları, sendikaları zayıflatmaya ve toplu pazarlığın alanını daraltmaya yönelmiştir.

Devletin sendikalara ve toplu sözleşme süreçlerine karşı olumsuz tavrının arkasında özellikle 1970’li yıllarda yaşanan petrol kriziyle birlikte ortaya çıkan ekonomik kriz etkili oldu [9]. Bu yıllarda hükûmetler sendikaları ulusal sanayinin gelişmesinin önündeki engel olarak görmeye başladı. 1980’li ve 90’lı yıllarda yaşanan ekonomik, kültürel ve politik dönüşümlerde hükûmetler neo-liberal anlayışlar çerçevesinde pozisyonlarını yeniden belirleyerek ve söz konusu anlayış çerçevesinde politika üretmeye başlamışlardır [1]. 1970’li yıllarda ortaya çıkan ekonomik gerilemenin nedenleri arasında gösterilen fordist üretim anlayışı terk edilerek yerini “esnek uzmanlaşma” anlayışına bırakmıştır.

Hükûmetler 1970’li yıllardan sonra 1950’li yıllarda sosyal devlet anlayışı çerçevesinde sendikaların yanında yer alma politikalarından uzaklaşarak üretimin, kalkınmanın ve istihdamın temel aktörleri olarak gördükleri işveren kesiminin yanında yer almaya başlamışlardır. Söz konusu anlayış, *devlet-işveren-sendika* şeklindeki üçlü yapının bozulmasına yol açmıştır. Devletin söz konusu yapıda taraf olmaktan uzaklaşarak iş yeri düzeyinde işveren ve sendika şeklindeki ikili yapıları teşvik etmeye başlamıştır. Bu politikaların sonucu olarak hükûmetler (devlet) bu alandaki sorumluluklarından kurtulmuş ve işçileri işverenlerle baş başa bırakmıştır.

ÇALIŞMA YAŞAMININ KISA TARİHİ

Çalışma ilişkilerinin geçirdiği gelişim süreci incelendiğinde, bu sürecin gelişim seyrinin de diğer tüm sosyal olaylardan farklı olmadığı görülür. Dolayısıyla çalışma ilişkilerinin gelişimi her ülkenin kendi kültürel politik ve ekonomik durumuna göre farklılık gösterir [2]. Bu yönüyle her ülkenin çalışma ilişkilerinin ve bu ilişkilerin anlamlı bir bütünü ifade eden çalışma ilişkileri sistemi kendine özgüdür. Çalışma ilişkilerinin geçirdiği değişim ülkeden ülkeye farklılık göstermiştir. Ancak tüm ülkelerde farklılık göstermeyen bir husus vardır ki o da çalışma ilişkilerinin geçirdiği aşamalar ele alınırken temel ölçüt olarak devletin “müdahale biçimi”dir.

Çalışma ilişkileri sistemi ülkeden ülkeye farklılık gösterse de ülkeler arasında ortak bazı özellikler vardır. Ortak özelliklerin başında yönetim şekli ne olursa olsun

her devletin genel ekonomiye şu ya da bu ölçüde müdahale etmesi gelir [3]. Aynı şekilde devlet kamu veya özel tüm kurum ve kuruluşların işleyişini yönlendirmeye çalışır. Devletler işçi-işveren ilişkilerinde her zaman önemli bir aktör (taraf) durumundadır. Ancak burada önemli olan devletin ekonomiye müdahale şeklidir. *Çalışma ilişkilerinde işverenler ve işçiler arasındaki gündelik ilişkilerin doğurduğu sorunlar dâhil olmak üzere birbirinden farklı üç eylem alanı vardır. Bunlar; bireysel ilişkiler alanı, toplu ilişkiler alanı ve bireysel ve toplu ilişkilerin düzenlenmesinde kamunun müdahalesinden oluşan alandır.*



Örnek

- Tarih boyunca işçi-işveren, ağa-maraba, burjuva-proleterya, senyör ve serf ilişkileri sürekli sorunlu olmuştur. Çalışmanın tarihi bir tarafta iş organizasyonlarıyla başkasının emeğini sömürerek zenginleşenler diğer tarafta ise sömürülen ve emeğinden başka satacak hiçbir şeyi olmayan milyonlar vardır.



“Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” liberal görüşü ifade eden en etkili sloganıdır.

Çalışma ilişkileri Sanayi Devrimi’nin ortaya çıkardığı kitle üretimi ve buna bağlı olarak fabrikalarda zor koşullarda emeğini başkasına kiralayan işçi sınıfının koşullarını iyileştirme amacından ortaya çıkmıştır [4]. Çalışma ilişkileri zamanla liberal politikalar ve insan hakları alanındaki gelişmelere paralel olarak çalışma ilişkileri devlet-sendika arasındaki ilişkiden çok, bireyin haklarının öncelendiği çalışan devlet ilişkisine dönüşmüştür. Neticesinde sendikalara üye olanların sayısı bugün 1960’lı yıllara göre önemli ölçüde azalmış durumdadır.

Çalışma ilişkilerinin geçirdiği aşamaları Fransız İhtilali’yle birlikte başlatmak gerekir. Söz konusu ihtilalle birlikte çokça vurgulanan adalet, eşitlik ve özgürlük gibi kavramların çalışma ilişkileri üzerinde önemli etkisi olmuştur. Çalışanların hak ve çıkarları konusundaki duyarlılıkları artmış, işçiler arasında bir sınıf bilincinin doğmasına katkı sağlamıştır [5]. Hatta örneğin Hobsbawn’a göre Sanayi Devrimi üretim yapılarındaki değişimin getirdiği ekonomik büyümenin hız kazanması ile değil, bireysel çıkarları konusunda daha duyarlı hâle gelen işçi sınıfının ve genel olarak toplumsal yapıların dönüşümü sayesinde olmuştur. Çalışma ilişkileri şu aşamadan geçerek bugüne ulaşmıştır: kitle üretimi dönemi, müdahaleci kontrol dönemi, liberal çoğulcu dönem, neo-liberal dönem ve sendikasızlık dönemi. Çalışma ilişkilerinin geçirdiği bu dönemleri genel hatlarıyla aşağıdaki gibi açıklayabiliriz.

Kitle üretimi dönemi: Çalışma ilişkilerinin gelişim süreci temel bazı özellikler dikkate alınarak açıklanabilir. Bunlardan ilki çalışma ilişkilerinin başlangıç aşamasıdır. Bu aşama aynı zamanda kitle üretimi dönemi olarak ifade edilebilir. Çalışma ilişkilerinin bu aşaması, devletin piyasaya aşırı müdahalesinin olmadığı, ilişkilerin çalışan ve işveren arasında bireysel sözleşmelerle belirlendiği, piyasanın genel arz ve talep dengeleri içinde çalıştığı bir aşamayı ifade eder. Kitle üretim dönemi, sanayileşmenin ilk dönemlerine tekabül eder [5]. Bu dönemde işçi ve işveren haklarını düzenleyen yasal düzenlemeler yeterli olmadığı gibi, bugünkü

anlamda toplu sözleşme hukuku ve etkin işçi sendikaları yoktu. Bu dönemde çalışanlar açısından diğer bir elverişsiz durum da işverenler karşısında örgütlenmelerine devletin iyi gözle bakmamış olması ve çalışanların işverenlerin inisiyatifine bırakılmış olmalarıdır. *Fransız Devrimi'nin adalet, eşitlik ve özgürlük gibi ilkelerinin genel ekonomiye yansımaları ise yine "bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" şeklinde sloganlaşan ve genel olarak ekonomiye devletin müdahalesini kabul etmeyen bireyci, piyasa koşullarına ve serbest rekabete dayalı (liberalizm) bir yönetim anlayışının ortaya çıkmasını sağlamıştır.*

Müdahaleci kontrol dönemi: Sosyal devlet anlayışının öne çıktığı bu dönemde toplumsal yaşamın her alanında (sosyal, ekonomik, kültürel, siyasi ve politik) örgütlenme bilinci gelişmeye başlamıştır [6]. Müdahaleci kontrol döneminde devlet bazı yasal düzenlemelerle çalışma yaşamını düzenlemiştir. İş hukuku, sosyal güvenlik hukuku, toplu pazarlık hukuku gibi hukuksal alanlarda yaşanan gelişmeler genel olarak müdahaleci kontrol dönemlerinin ürünüdür. "Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler" sloganıyla özetlenen devletin sosyal refah adına ekonomiye müdahale etmemesini isteyen anlayış 1930'lu yıllara kadar devam etmiştir. Bu yıllarda özellikle Amerika'da başlayan ve kısa sürede tüm dünyaya yayılan 1929 dünya ekonomik krizi, işçi-işveren ilişkilerine devletin müdahalesini zorunlu hâle getirmiştir [7]. Bu dönemde sosyal değişimler ve toplumdaki gelişmeler çalışanlar lehinde bir dizi yasal düzenlemeyi beraberinde getirmiş ve işçilerin örgütlenmesi ve bazı sosyal hakların sağlanması bu dönemde olmuştur. Nitekim sosyal devlet anlayışı bu dönemin eseridir. Müdahaleci kontrol dönemi tarihsel süreç itibarıyla işçi sınıfının ve sınıf bilincinin yükseldiği bir dönemi ifade eder.



Müdahaleci kontrol dönemi tarihsel süreç itibarıyla işçi sınıfının ve sınıf bilincinin yükseldiği bir dönemi ifade eder.

Liberal çoğulcu dönem: Liberalizmin temel görüşü, mülkiyetçi, bireyci anlayıştır. Liberalizm hem bırakınız yapsınlar (laissez faire) temelindeki iktisadi öğretilerle hem de anayasal garantiler ve içinde tüm yurttaşların yaşam, mülkiyet, ifade özgürlüğü, toplantı özgürlüğü, din özgürlüğü hakları gibi bazı özgürlüklerle ilgili devredilemez haklara sahip olduklarını ileri sürer [6]. Ayrıca genel oy hakkı aracılığıyla ülke yönetiminde söz sahibi olabilecekleri temsili demokrasilerle yakından ilişkilidir. Devletin ekonomik yaşama sınırlı müdahalesini öngören çoğulcu liberal dönemde çalışma ilişkilerine dair bazı düzenlemeler yapılmış, işçilerin çalışma koşullarında özgürlükler ve insan hakları çerçevesinde kısmi düzeltilmeler olmuştur. Devletin çalışma yaşamına sınırlı müdahalesinin yanında, işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyen yasal düzenlemeler bu dönemde yapılmıştır. Toplu sözleşme ve toplu pazarlık bu dönemde çalışma hayatının odağına yerleşmiştir. Devlet taraflar arasında hakem görevini üstlenmiş ve çalışma ilişkilerini düzenleyen uygulamalar sistemleştirmeye başlamıştır.

Çalışma ilişkilerinin altın çağı olarak nitelendirilen liberal çoğulcu dönemde bir taraftan sosyal devlet anlayışı gelişmiş, diğer taraftan insan hakları ve özgürlükleri konusundaki iyileşmeler, işçi işveren ilişkilerinin işçiden yana geliştiği dönem olmuştur [8]. Liberal çoğulcu dönem aşamasında devletin asıl rolü, taraflar arasında (işçi-işveren) uzlaştırıcı ve denge sağlayıcı olmasıdır. Çalışma ilişkilerinin yasal bir zemine kavuşması, toplu görüşmeler ve toplu iş sözleşmesi gibi

uygulamaların kurumsallaştığı bu dönemin önemli bir katkısı da iş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunun gelişimi şeklinde olmuştur. Yeni sendikacılık, “yeni toplumsal sendikacılık” veya daha yaygın kullanımıyla “toplumsal hareket sendikacılığı” bu dönemde gelişmiştir. Aslında yeni veya çağdaş olarak adlandırılan bu sendikal örgütlenme biçimi, eski demokratik toplumsal hareketlerde bulunabilecek örgütlenme ve eylem biçimlerinin yeniden hatırlanması, canlanması ve devamı olarak anlaşılabilir.

Neo-liberal dönem: Bugün küreselleşme dediğimiz olgunun ortaya çıktığı dönem aynı zamanda çalışma ilişkileri açısından sendikasızlık dönemini ifade eder. Özellikle gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde 1970’lerin sonlarında küreselleşme ile birlikte, yeni iktisat politikaları oluşturulmaya başlanmıştır. Bunlardan en önemlisi neo-liberal politikalar. Uluslararası rekabetin kızıştığı bu dönemde bir dizi öngörü ortaya çıkmıştır [9]. Bu öngörülerin en öne çıkanı gelecekte sendikal gücün azalacağıdır. Zaman içerisinde sendikaların işlevlerini yitireceği ve işçilerin aleyhine gelişen endüstriyel ilişkilerin sendikasız bir dönemle sonlanacağı tartışılmaktadır. Ekonomik gelişmeler bu öngörülerini önemli ölçüde doğrulamıştır. Küreselleşme toplumsal yaşamı yönlendirdiği gibi, çalışma ilişkileri üzerinde de etkili olmaktadır.

Küreselleşme, özünde mali piyasaların ve ileri teknolojinin yönlendirdiği ve ülkelerin yeni dengeler aradıkları dinamik bir süreçtir. Küreselleşme sadece ekonomik bir olgu değil; kültürel, siyasi sosyal, hukuki ve uluslararası boyutları da olan kapsamlı bir değişim sürecidir. Eğitim sisteminden, davranış biçimlerine, beslenmeden, müzik ve eğlenceye, giyim kuşamdan çalışma ilişkilerine kadar, birçok alanda etkili olmaktadır [10]. 1970 sonrası küreselleşme ile birlikte düşünsel alanda ortaya çıkan en önemli gelişme neo-liberal akımların güç kazanması olmuştur.

Neo-liberal politikaların iş yaşamına yansımaları yeni işletme stratejileri ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları şeklinde olmuştur. 1980’li yıllar sendikal gelişmeler açısından da bir gerileme dönemini ifade etmektedir. Sendikasızlaşma eğilimlerinin yaşandığı bu dönem, ne sadece sendikaların üyelerinin taleplerini karşılayamamalarından ne de çalışanların sendikal üyelikten kaçınmalarından kaynaklanmıştır; burada temel eleştiri çalışanların kafalarında sendikaların işverenler yanında fazla etkili olamayacağı inancıdır.

Sendikasız Endüstriyel İlişkiler Dönemi: Küreselleşme ile birlikte özelleştirme, deregülasyon (mevzuat gevşetme), liberalleşme gibi politikalar önem kazanmaya başladı. Söz konusu mevzuat gevşetme sürecinden en çok etkilenen kurumların başında sendikalar gelir. Aslında neo-liberal dönemde (1970 sonrası) sivil toplum örgütleri gelişmesine ve sayıca artmasına rağmen, sendikaların sayısında önemli ölçüde azalma oldu [11]. Bugün çalışma ilişkilerinin gelişim seyri sendikasızlaşma yönünde olmaktadır. Aşağıdaki tabloda OECD ülkelerindeki sendikal işçi oranlarındaki değişimde emeğin örgütsüzleştirilmesi seyri gözlenmektedir. Bu süreç neo-liberal tezler doğrultusunda piyasanın kendi özel koşullar çerçevesinde gelişmesine neden olduğu gibi, sendikasızlaşma şeklinde kendini göstermiştir.



Neo-liberal politikaların iş yaşamına yansımaları yeni işletme stratejileri ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları şeklinde olmuştur.

Kısaca İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra liberalizmle "kuşatılan üçüncü dünya" ülkelerinin bu süreçte en büyük kayıpları işçi haklarının en önemli teminatı olan sendikal hakların zarar görmesi şeklinde olmuştur. Bu yıllarda işveren çıkarlarına ve genel anlamda burjuva kesimine karşı duyulan ideolojik yumuşamanın arkasında, tüm sorunların devletin ekonomiye müdahalesinden kaynaklandığını ve devletin, asli fonksiyonlarına (adalet, güvenlik, savunma) dönmesi gerektiği düşüncesi yatıyordu [12]. Bu süreç daha çok liberalleşme, özelleştirme ve yeniden yapılanma ve mevzuat gevşetme (deregülasyon) söylemleri çerçevesinde işçiler sendikal desteklerden ve örgütlü olmaktan uzaklaştırılarak insan hakları bağlamında daha soyut bir kavrama güvenmek durumunda bırakıldı. Bu gelişmenin sendikal örgütlenme üzerinde etkisi ise genel olarak sendikasızlaşma şeklinde ortaya çıktı.



Devletin en önemli görevlerinden biri, işletmelerin ve ticari faaliyetlerin devamını sağlamak ve korumaktır.

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE DEVLETİN ROLÜ

Gelişmiş ülkelerde çalışma hayatında hükümetlerden çok devlet kavramı kullanılmaktadır. Bunun sebebi, çalışma hayatını düzenleyen, hükümetin dışında bazı kurumların olmasından kaynaklanmaktadır. Örneğin, bu ülkelerde ücret düzenlemeleri ile ilgili mahkemeler önemli kararlar verebilmektedir [13]. Oysa mahkemeler seçimle gelmeyen, hükümetten bağımsız devlet organlarıdır. Çağdaş devlette yasama, yürütme ve yargı erklerinin birbirinden bağımsız olması gerekir. Devletin ekonomi ve iş hayatına müdahalesi ile bir dizi tartışma bulunmaktadır. Çoğulcu yazarlara göre devlet, çalışma hayatı içerisinde taraflar arasında anlaşma sağlamak için (sendikalar-işveren kuruluşları) bir 'doğal' hakem rolü görmektedir. Buna karşın özellikle Marksist teorisyenler devletin hakem rolünü önemli ölçüde eleştirmişlerdir. Onlara göre devlet, kapitalist ekonomiye, kâr birikimini ve yatırımları genişletmek için müdahalede bulunur.

Devlet, endüstriyel ve ticari ilişkilerin bir vasıtası olmamalıdır. Gerçek anlamda bilinen şey, devletin bir dizi iş kolunu (kırsal, imalat, hizmet vb.) etkilediği ve politikalarına yön verdiği yönündedir. Bir dizi çalışmada vurgulanan, kapitalist toplumlarda devletin iki fonksiyonunun olduğu vurgulanmaktadır; sitemin meşruluğunu sürdürmek ve kâr birikimini kolaylaştırmaktır. Kâr birikimi üç prensip üzerine inşa edilmiştir; dışlama, koruma ve bağımlılık. Dışlamada, üretim yatırım ve kaynak dağılımı ile ilgili kararların özel kesim tarafından alınır. Ancak devlet kriz dönemlerinde bu alanlara müdahil olabilir. Devlet, eğitim, refah düzeyi ve yasalarla birlikte ekonomik sisteme bir meşruiyet atfeder. Devletin "meşruiyetçi" faaliyetleri toplumun sadece bir kısmı için değil, tümü için ve tüm kesimlerin menfaatini yansıtır. Yasa yapma süreci bunun en önemli parçalarından biridir.

Devletin koyduğu yasalar, toplumun tüm kesimlerini işçi ve işverenleri birlikte kontrol eder ve hareketlerini sınırlar. Devlet kapitalist ekonominin bir gereği olarak emek ve sermaye ile varsa diğer taraflar arasında menfaatleri örtüştürür. Bu süreçler daima pürüzsüz gerçekleştirilemez [13]. Örneğin, vergilerdeki bir azalma sosyal refah kesintilerine sebep olacağından, işçi ve işveren arasından gerilimi artırabilir. Devlet istediği gibi her uygulamayı yapacak konumda değildir; yani devlet, özel sermaye üzerinde ancak nispi bir müdahale imkânına



Robot teknolojilerinin kullanımı, üretim ve hizmet sektöründe iş yapma biçimlerini önemli ölçüde etkilemiştir.

sahiptir. Buraya kadar devletin amaç ve fonksiyonları üzerinde duruldu. Bir miktar devlet ile çalışma yaşamı arasındaki ilişkilere bakmak gerekir. Devletin en önemli görevlerinden biri, işletmelerin ve ticari faaliyetlerin devamını sağlamak ve korumaktır. Burada en önemli husus, işçi işveren arasındaki çatışmanın giderilmesidir. Devlet çalışma ilişkileri sistemine aşağıda kısaca açıklandığı şekilde müdahil olur:

İşveren Olarak Devlet: Adalet, savunma ve güvenlik gibi klasik işlevlerinin yanında, çalışma ilişkilerinde işveren konumundadır. Özellikle kendini sosyal devlet olarak gören bir devlet anlayışı, hizmetlerini sürdürmek için işveren olarak çalışanları istihdam etmeyi veya onların geçimini sağlayacak imkânlar sunmayı bir devlet görevi olarak kabul etmiş olur [14]. Bu yönüyle kendisinin istihdam ettiği insanlar bakımından devlet bir anlamda işveren durumundadır.

Yasa Koyucu Olarak Devlet: Kendisini anayasada sosyal devlet olarak tanımlayan devlet, çalışanların asgari hayat standartlarını içeren ücret, çalışma saati ve sağlık güvencesi sağlamayı devlet tanımının bir gereği olarak görmüştür. Devletin çalışma ilişkilerindeki rolü “yasa koyuculuk rolü” olarak ifade edilmektedir. Devlet yasa koyucu olarak çalışma ilişkileriyle ilgili alanda işçi- işveren, sendikalar ve çalışma ilişkilerinden doğan diğer alanlarda yetki ve sorumlulukları belirlemek amacıyla, bireysel veya toplu iş hukukuyla ilgili yasal düzenlemeler yapar. Bu alanda devlet yetkisini kullanarak, kolektif pazarlıklarla ilgili cesaretlendirici veya yasaklayıcı düzenlemeler yapar [15]. Devlet yasa koyucu fonksiyonunun gereği olarak asgari çalışma koşullarını saptar.

- İşveren olarak devlet
- Yasa koyucu olarak devlet
- Düzenleyici olarak devlet

Düzenleyici Olarak Devlet: Devlet üst bir örgütlenme yapısı, en büyük bir tüzel kişilik olarak işçi ve işveren arasındaki her tür anlaşmazlığı çözme konusunda hakem veya ara bulucu olarak işlev görür. Devlet uzlaşmazlıkları gidermek veya çatışmaları ortadan kaldırmak amacıyla ara bulucu olarak sürece dâhil olur. Taraflar arasında uzlaşma sağlayarak sürecin yönetilmesinde etkin işlev görür [9]. Devlet bu amaçla taraflar arasında uzlaşma sağlama konusunda ya doğrudan yer alır ya da bu görevi yapacakları tayin eder. Devlet toplu pazarlık sürecinde ortaya çıkan uyuşmazlıkları ortadan kaldırmak veya sınırlamak için çaba gösterir. Devlet hakem veya ara bulucu olarak toplu pazarlıkların barışçı yollarla çözümü için görev ifa eder. Devlet taraflar arasındaki uyuşmazlıkların çözümüne de üçüncü taraf olarak yer alırken, üçüncü taraf olarak belirlenen kurallar çerçevesinde dışardan uzlaştırmacı ve ara bulucu olarak devreye girebilmektedir.

SENDİKASIZ ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

1980’lerden sonra başlayan ekonomik ve sosyal alandaki gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkan örgütlenme biçimlerinde sendikalar ya yoktur ya da çok az bir öneme sahiptir. Dolayısıyla çalışma ilişkileri sisteminin üç ayağından biri olan sendikalar ortadan kalkmasa bile rolleri azalmıştır. Sendikasızlaştırma

politikalarından kaynaklanan unsurlar yasal düzenlemeler ve işverenlerin tutumlarına bağlı olarak sendikalaşma hakkının kullanılmasının engellenmesi, başka bir ifade ile sendikaların üye sayılarının azal(tıl)ması yoluna gidilmiştir. Sendikasılaştırma olgusu, tanıtımda görüldüğü gibi, başlıca iki faktörün, mevcut yasal düzenlemeler veya işverenlerin sendikalaşmaya karşı olumsuz tutumlarının sonucu olarak ortaya çıkmaktadır [16]. Sonuç olarak çalışma ilişkileri sisteminin dışında kalmayı amaçlayan bazı işverenlerin bu tip uygulamaları, sendikasılaştırma taktiğinden ibarettir.



Örnek

- Kapitalizm 1973 yılında içine düştüğü petrol krizinden kurtulmak için neoliberalizm diye yeni bir akım başlatmak suretiyle krizden kurtulmaya çalıştı. Emegün örgütsüzleştirilmesi ve sendikasızlık bu dönemlerde gündeme gelmeye başladı ve işçiler sendikal haklarını kaybederek işveren karşısında korumasız hâle geldiler.



Türkiye’de alt işveren uygulamaları (taşeronlaşma) yasaya karşı hilenin bir yoludur ve sendikasılaştırmayı hızlandırmaktadır.

Yeni teknolojiler ve esnek çalışma son, yıllarda mekanizasyondan otomasyona geçişle birlikte iş yerlerinde işçilerin yerine robot teknolojilerinin kullanımı, üretim ve hizmet sektöründe iş yapma biçimlerini önemli ölçüde etkilemiştir. Bu durum adına “bilgi işçisi” denilen görece nitelikli iş gücü ihtiyacını artırmış olsa da, niteliksiz iş gücüne olan ihtiyacı azaltmıştır. Dolayısıyla sendikal gelişmelerle teknolojik gelişmeler arasında ters bir orantının olduğunu söylemek gerekir. Teknolojik gelişmelerin sendikasılaşma üzerindeki diğer bir etkisi de esnek iş, irak iş, tele çalışma, atipik çalışma gibi yeni çalışma yöntemleri ile çalışanlar örgütlü (sendikalı) çalışma olanaklarından uzaklaşmaktadır. Çalışanların evlerinde veya iş yerine bağlı olmadan herhangi bir yerde iş yapma olanağı bulmaları, sendikalara olan ihtiyaçlarını ya azaltmış ya da söz konusu rahatlıktan yararlanma adına, sendikal haklarından vazgeçmişlerdir.

Sendikasılaştırma Stratejileri

Esnek çalışma saatleri, kısmi süreli çalışma ya da iş paylaşımı, sıkıştırılmış iş haftaları, vardiyalı çalışma, alternatif iş yeri (esnek yer) uygulamaları vb. bu bağlamda en çok karşılaşılan atipik çalışma uygulamalarıdır. Avrupa’da 1995 yılında perakende dağıtım, eğitim, sağlık, turizm, bankacılık ve sigortacılık gibi iş kollarındaki işlerin yaklaşık %80’i yarı zamanlı çalışmaya dayalıdır. Kanada’da da yarı zamanlı çalışma 1976 yılına göre 1990 yılında 3 kat artmıştır [17]. Türkiye’de esnek çalışmanın bir türü olan “evde çalışma”, fason olarak “eve iş verme” özellikle hazır giyim ve tekstil sanayinde giderek yaygınlaşmaktadır. Personel Yönetim Derneği tarafından 2010 yılında Türkiye’de yapılan bir araştırma, esnek çalışma uygulamalarının işletmeler tarafından %43 oranında tercih edilmekte olduğu tespit edilmiştir. Aynı araştırmada, ülkemizde her 10 işletmeden ikisinin evde personel çalıştırdığı belirtilmiştir. Bu durumun çalışma ilişkilerine yansması ise sendikasılaşma şeklinde olmaktadır.

Taşeronlaşma iş yerindeki işlerin bir kısmının özel uzmanlık gerektirmesi ve asıl işveren tarafından yapılmasının teknik ve ekonomik güçlükler doğurması nedeniyle, işlerin alt işverene yaptırılmasına denilmektedir [4]. Uygulamada bazı işverenlerin işi bölümlere ayırarak birtakım işleri alt işverenlere yaptırmakta, bazen de bütün işi bu yolla dağıtarak kendileri işçi çalıştırmama, dolayısıyla sendikasılaşmaya neden olmaktadır. Bugün çağdaş çalışma yöntemlerinden olan dış kaynaklardan yararlanma, aslında işçi-işveren-sendika şeklindeki geleneksel çalışma ilişkilerinden uzaklaşmanın önemli bir aracı olarak görülmektedir. Bu nedenle taşeronlaşma Türkiye’de “ucuz ve sendikasız işçi” anlamına gelmektedir. Aşağıda Tablo.4.1.’de OECD ülkelerinde 1960-2015 yılları arasında sendikalaşma oranları gösterilmiştir.



Hizmet sektöründe çalışanların toplam çalışanlar içindeki payının artması, sendikaların tabanını zayıflatmaktadır.

Tablo.4.1. OECD ülkelerinde 1960-2015 yılları arasında sendikalaşma oranları

OECD ÜLKELERİ	1960	1970	1980	1990	2000	2005	2010	2015
ABD	30.9	27.4	22.1	15.4	13.4	12.5	11.9	11.1
ALMANYA	34.7	32	34.9	31.2	24.6	21.5	18.9	17.6
AVUSTRALYA	50.2	44.2	49.6	45.4	25.6	22.3	18.4	-
AVUSTURYA	60.1	56.7	51.7	46.8	36.9	33.8	28.9	27.4
DANİMARKA	56.9	60.3	78	74.6	73.6	70.7	67	65.4
FRANSA	19.6	21.7	18.3	9.8	8	8	8	-
İNGİLTERE	40.5	44.8	52.2	39.6	29.7	27	26.8	24.7
İSPANYA	-	-	13.3	13.3	16.5	14.5	17.2	13.9
İSRAİL	-	80	84	71	37.7	33	25.6	-
İTALYA	24.7	37	49.6	38.7	34.4	33.3	35.5	35.7
JAPONYA	32.2	35.4	30.8	25.2	21.5	18.7	18.3	17.4
KANADA	29.2	31	34	32.8	31.2	30.4	30.1	29.4
KORE	-	12.6	14.7	17.2	11.4	9.9	9.7	10.1
MEKSİKA	-	-	-	-	15.6	16.9	13.9	13
PORTEKİZ	-	-	54.8	29.3	21.5	21.5	19.6	16.2
TÜRKİYE	12.1	29	39.5	35.2	28.2	16.8	8.9	8
.....								

Kaynak: <http://stats.oecd.org>. Erişim 12.06.2018;

Taşeronlaşma, yapısı gereği işsizliği artıran faktörlerden biridir. Bu durum özellikle kamu sektöründe daha fazla görülmektedir. Türkiye’de taşeronlaşmanın yaşandığı belediyelerde yüzde 10 ile 30 arasında işten çıkartmalar yaşanmakta, bu durum da sendikalaşmayı olumsuz etkilemektedir. Aslında Türkiye’de alt işveren uygulamaları (taşeronlaşma) yasaya karşı hilenin bir yoludur ve sendikasılaştırmayı hızlandırmaktadır.

Tarihsel süreçlere baktığımızda devletlerin endüstri ilişkilerine yönelik düşünce ve tutumlarının her zaman belirleyici olmuştur. Geçmişte devletin endüstri ilişkilerine yönelik önemli katkıları olmuş, bu katkı daha çok devletin özel kesime örnek teşkil etmesi şeklinde gerçekleşmiştir [13]. İş yeri şartlarının düzenlenmesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili önlemlerin alınması, çalışanlara ekonomik ve sosyal hakların ve örgütlenme hakkının tanınması vb. konularda devletin getirdiği düzenlemeler yol gösterici ve bağlayıcı olmuştur. Ancak daha sonraki dönemlerde sosyo-ekonomik yaşamda gerçekleşen değişimler, devletin rolünde önemli değişimlerin yaşanmasına neden olmuştur. 1980’lere kadar devlet çalışma ilişkilerine yönelik düzenlemeler yapmıştır. 1980’lerden sonra devletin çalışma ilişkilerine yönelik olumlu yaklaşımı sona ermiştir. Bunun başlıca nedeni;

rekabetin artması, krizler, özelleştirme politikaları, yeni yönetim teknikleri vs. bütün bu gelişmeler devletin çalışma ilişkileri içindeki rolünü azaltmıştır. Bu durum aynı zamanda sendikasılaşmaya zemin hazırlamıştır.



Örnek

- Yukarıdaki tabloda da görüldüğü gibi bazı OECD ülkelerinde sendikalaşma oranları sürekli gerilemiştir. Bunun işletme yönetimine yansımaz personel yönetiminden insan kaynakları yönetimine geçiş gibi düzmece bir yanılsama olmuştur.

Özelleştirme politikaları tüm dünyada neo liberal tezler doğrultusunda serbest piyasa ekonomisinin gelişmesine paralel olarak devlet, üretim ve hizmet alanından çekilmek istemektedir [6]. Adına kısaca özelleştirme dediğimiz bu süreçte devlet adalet, savunma ve güvenlik gibi asli fonksiyonlarına dönmüş, bu nedenle kamu işletmeleri özel sektörün eline geçmeye başlamış ve bu işletmelerde çalışanların sayısı hızla azalmıştır. Özellikle bu durum bizim ülkemizde sendikalar aleyhine gelişmiştir; zira ülkemizde sendikaların asıl örgütlendiği alan kamu kesimi olduğu için, sendikalar özelleştirme uygulamalarından olumsuz olarak etkilenmişlerdir.

Türkiye’de sendikal örgütlenmenin tamamına yakını (yaklaşık %90) kamu işletmeleri alanındadır. Bu oran Türk sendikacılığının ağırlıklı olarak kamuya dayalı olduğunu göstermektedir [6]. Yeni insan kaynakları yönetimi anlayışı ve iş gücü yapısında yaşanan değişim, geleneksel anlamda insan kaynakları yönetimi çalışma ilişkilerinde taraflardan biri iken günümüzde bu rolün önemi artmıştır. Daha önce çalışma ilişkilerinde taraf olan sendika iken yeni insan kaynakları yönetimi modelinde taraf olan bireydir. Ayrıca yeni insan kaynakları modelinde devlet taraf olarak sürece dâhil olmamaktadır.

Değişen ağır rekabet şartları ile birlikte örgütler başarılı olmak için esneklik politikalarını uygulamaya başlamışlardır. Esneklik uygulamaları sendikasılaşmayı teşvik etmektedir [5]. Ayrıca insan kaynakları çalışanların örgüte bağlı olmalarını amaçlamaktadır. Bunun nedeni işletmeye bağlılık duyan çalışanların daha yüksek performans göstermeleri beklentisidir. Dolayısıyla çalışanların çıkarlarını sendikalarda değil, işletmede ve işgörende aramalarına olan inanç “örgütsel bağlılık”, “örgütsel vatandaşlık” gibi kavramlarla ifade edilmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılıkları diğer bir ifadeyle “örgütsel sözleşme”leri, sendikaların işverenle sözleşmelerinin yerine ikame edilmektedir. Sendikasılaşmanın arkasındaki temel faktörlerden biri de iş gücü yapısındaki değişimdir. Bugün üretim, geniş ölçekli imalattan hizmet sektörüne doğru kaymaktadır.

Hizmet sektöründe çalışanların toplam çalışanlar içindeki payının artması, sendikaların tabanını zayıflatmaktadır. 1960’larda Avrupa ülkelerinde toplam istihdam %49’lar civarında seyrederken yüzyılın sonuna doğru bu oran %30’ların altına düşüş, bugün ise %20’ler düzeyindedir [15]. Toplu pazarlığın yerini bireysel sözleşmenin alması değişen piyasa koşulları birçok ülkede toplu pazarlık sisteminin



Neoliberal dönemlerin en önemli özelliği bireyin ve bireyciliğin ön plana çıkarılmasıdır.



Günümüzde iş güvencesi kavramının yerini bireylerin istihdam edilebilme güvencesi almıştır.

değişmesine neden olmuştur. Teknolojik gelişmeler yeni yönetim biçimleri ve değişen çalışma şartları gerek düzey, gerekse içerik açısından değişmiştir. Bu değişim, merkezilikten âdemi merkeziliğe doğru olmuştur. Bunun yanında işletme ve iş yeri düzeyinde toplu pazarlıklar yapılmaya başlamıştır. Bunun nedeni rekabet edebilirliği artırmaktır. *Sendikalar iş yeri ve işletme düzeyinde toplu pazarlığı yeterince işçi çıkarlarını koruyamadığı ve onları kurumsal kimliklerinden uzaklaştırarak bireyselleştirdiği gerekçesiyle istememektedirler.*

Gelişmiş ülkelerde bireyselleşmeye karşı sendikaların aldığı birtakım tedbirler vardır. Artık sendikaların ilgi odağı, işçilerin toplu çıkarlarından çok bireysel çıkarlarıdır. Yeni yönetim tekniklerinin ortaya çıkması son yıllarda, iş hayatında rekabetin hızla artması nedeniyle işletmeler farklı yönetim tekniklerini uygulamaya başlamışlardır. Yeni yönetim tekniklerin ile birlikte tüm çalışanlar, bilgi üreten ve kullanan konumuna gelmektedirler. İşletme içinde iletişim, ekip kavramı ve esneklik önem kazanmaya başlamıştır. Bu teknikleri bir diğer özelliği ise çalışanlarla bireysel olarak doğrudan diyalog kurması ve onları kararlara katmasıdır. Yeni yönetim tekniklerinden bazılarının çalışanları güçlendirmesi ve çalışanların kariyerlerine olumlu etki yapması, çalışanları memnun etmektedir. Bu durum çalışanla sendika arasında kurulan bağı zayıflatmaktadır. Çünkü yeni yönetim teknikleri bu noktada çalışanların taleplerini dikkate almaktadırlar.

Dış kaynak kullanma, küçülme ve değişim mühendisliği gibi bazı teknikler sonucu örgütler iş gücü azaltmaya gitmekte ve bu durum da sendikaları olumsuz etkilemektedir. Buna ek olarak sendikal etkinliklerin kişisel kariyerlerini olumsuz etkileyeceği kaygısı ile artık sendikal faaliyet genç işçiler için daha az dikkat çekici gelmektedir. *Kapsam dışı personel kavramı, toplu iş sözleşmesi taraflarının karşılıklı anlaşması sonucunda sendika üyesi olsun veya olmasın toplu iş sözleşmesi rejimi dışında bırakılan kişileri ifade etmektedir.*

Kapsam dışı personelin sendikalara üye olmasında yasal bir engel yoktur. Ne var ki, işveren tarafından nitelikli işçilere, başka bir ifade ile “işletme seçkinleri” olarak nitelendirilen kapsam dışı personele nispeten yüksek ücret verilerek toplu sözleşme kapsamının dışında tutulması, işçinin sendikalara üye olma eğilimini önemli ölçüde azaltan bir unsur olmaktadır [10]. Zira işçinin sendikası aracılığıyla elde edebileceğini umduğu ücret artışı beklentisi, kapsam dışı personel uygulamasında sendikaya lüzum kalmadan doğrudan işveren tarafından karşılanmaktadır. Bu nedenle, böyle bir sonuç, genel olarak kapsam dışı personeli sendikal örgütlenme dışı tutmaktadır.

Çırak ve stajyer işçi çalıştırılması 3308 sayılı Kanun'da tanımı yapılan çıraklar, 1475 sayılı İş Kanunu hükümlerinin dışında tutulmaktadır. Dolayısıyla çıraklar ve stajyer olarak çalışan meslek lisesi öğrencileri işçi niteliği taşımamaktadır. İşçi niteliği taşıyan 16 yaşındaki çalışanlar sendikalara üye olabildikleri hâlde, çıraklar 19 yaşına girene kadar bu haktan yoksun bırakılmıştır [18]. Çırakların sosyal güvenliği ile ilgili olarak 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 3. maddesi gereğince, özel kanunla tanımı ve nitelikleri belirtilen çıraklar hakkında analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortalarının uygulanamayacağı hüküm altına alınmıştır. Diğer taraftan 3308 sayılı Kanun'un 25. maddesi,

işverenlere çalıştırdıkları gerek stajyerler gerekse çıraklar için yaşlarına uygun asgari ücretin %30'una kadar ücret ödeme imkânı vermektedir. Bu nedenlerle, kimi işverenler iş yerlerinde stajyer ve çırak çalıştırarak hem daha az ücret ödemekte, kıdem tazminatı ve birtakım sigorta fonlarını ödemekten kurtulmakta hem de iş yerinde sendikaları etkisiz kılmak için bu yola başvurabilmektedir.

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNİN GELECEĞİ

Çalışma ilişkileri konusundaki eğilim, sendikaların varlıklarını ve etkilerini yavaş yavaş kaybettiği, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi konusunda inisiyatifin tamamen işverenlerin eline geçtiği bir çalışma ilişkiler sistemine doğru olmaktadır. Sendikal faaliyetlerin gelişmediği ilk dönemlerde örgütsüz işgörenler işverenler karşısında korumasız durumdaydılar [12]. Özellikle sosyal devlet anlayışının geliştiği 1960 yıllar, sendikal faaliyetlerin altın çağı olarak ifade edildi ve 1990'lardan sonra sendikal faaliyetlerin önemi tekrar azalarak işgörenler, işverenler karşısında örgütsel destekten yine mahrum kalmaya başladı. Sendikasız çalışma ilişkileri sistemi, 1970'lerden sonra başlayan sanayi sonrası dönüşümle birlikte olmuştur. ABD'de sendikasız çalışma ilişkileri sisteminin daha erken ortaya çıktığını söylemek gerekir.



İyi bir yönetim iyi bir ekonomik performansla ölçülebilir.

Neoliberal dönemlerin en önemli özelliği, bireyin ve bireyciliğin ön plana çıkarılmasıdır. Bu anlayış iş yerinde gözü kapalı talimatlar alan ve bunları uygulayan çalışanlar yerine, analitik araçları kullanabilen, olayları analiz eden, inisiyatif ve yaratıcı yeteneklerini kullanabilen, katılımcı ve sorumluluk alan çalışan tipini arzu etmektedir. Çok taraflı geleneksel sistemin devam etmesi hâlinde iş birliğine dayanan korporatist sistemin gelişeceği ileri sürülmektedir. Ancak gelecekte ortaya çıkan gelişmeler sonucunda, sendikaların zayıf da olsa varlıklarını sürdürmemeleri hâlinde inisiyatifin tamamen yönetimin eline geçeceği bir çalışma ilişkileri sistemi ortaya çıkacağı beklenmektedir. Bu durumda sendikasız çalışma ilişkileri gelişebildiği gibi insan kaynakları yönetiminin çalışma ilişkilerinin yerini almasının söz konusu olabileceği ileri sürülmektedir.

Sanayi ötesi ekonomilere geçiş sürecini yaşayan ülkelerde her iki yönde gelişmeler yaşanmaktadır. Teknolojik ilerlemeler, rekabet şartları, kişiyi öne çıkaran yeni çalışma anlayışı, yönetim tarzlarında artan iş birliği imkânları ve tüm sosyal hayatta kişisel haklara yönelik artış gibi faktörlerin etkisiyle çalışma ilişkilerinde kurumların öneminde bir düşüş, kişinin öneminde yükseliş, bunun sonucunda kişisel ilişkilere yönelik yönünde bir eğilim yaşanmaktadır [15]. Bu gelişmeler paralelinde üç önemli eğilimin etkisinden söz edilmektedir. Bunlardan birincisi, ilişkilerini düzenleyen kuralların deregülasyonu ile çalısma şartlarının daha yumuşak bir hâle getirilerek sistemin konjonktürel (dönemsel) farklılaşmalara daha hızlı uyum sağlamasına imkân verilmesidir. İkincisi, devletin çalışma ilişkilerine etkisinin özellik değiştirmesidir. Üçüncüsü, pazarlık imkânı azalan sendikaların daha savunmacı bir pozisyonu benimsemek durumunda kalmaları, buna karşılık işverenlerin daha etkili olmaları yönünde bir eğilimin gelecek zamanlarda çalışma ilişkilerini yönlendireceği ileri sürülebilir.

Ticaretin serbestleştiği ve sermaye hareketliliğinin önündeki engellerin kalktığı bir ortamda, çalışma hayatını düzenleyen kurallar, iş gücü maliyeti, işçi işveren ilişkileri ülkelerin ve firmaların başarısında önemli faktörler haline gelmiştir. Günümüzde çokuluslu şirketler, daha ucuz ve kaliteli iş gücünün, uygun çalışma standartlarının bulunduğu ülkelerde yatırım yapmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle, tüm ülkelerde hükümetler, işveren kesimi ve hatta birçok ülkede işçi kesimi, kendi coğrafyalarına yeterli sermaye çekebilmek ve istihdam yaratabilmek için ulusal sistemlerini gözden geçirme, girişimciliğe zemin hazırlama çabasına girmiştir. Bu çaba sendikaların sisteme dâhil olmadığı, çalışanların bireysel çıkarlarını toplu sözleşmelerle değil, psikolojik sözleşmelerle koruyabilecekleri bir anlayışı beraberinde getirmektedir.

Rekabet gücünün her yerde belirleyici olması ve yaşanan teknolojik gelişmeler, yeni beceriler kazanmış iş gücüne talebin artırması, verimliliğe, eğitime ve araştırma-geliştirmeye yönelik yatırımlara ağırlık verilmesi, yeni bir çalışma ilişkileri sistemini gerekli kılmaktadır. Bu sistemde insan kaynaklarına yatırım, sermaye yatırımı kadar önemli görülmektedir [10]. Zira günümüzde iş güvencesi kavramının yerini bireylerin istihdam edilebilme güvencesi almıştır. Yeni çalışma ilişkilerinin, işçi ve işveren kesimlerinin geleneksel çekişme ve uyumsuzlukları bir tarafa bırakarak gerek işletme, gerek ülke düzeyinde daha hızlı büyüme, daha çok istihdam ve daha yüksek gelir gibi ortak hedefler doğrultusunda bir eğilim göstereceği anlaşılmaktadır. Hızlı teknolojik gelişmeler, artan işsizlik, iş gücünün yapısında ve nitelik düzeyinde meydana gelen değişimler, hizmetler sektörünün genişlemesi, beyaz yakalıların sayısındaki artış gibi pek çok faktör, işçi-işveren ve sendikalar arasındaki güç dengesini işveren lehine, sendikalar aleyhine değiştirmektedir. Bu sürecin devam edeceği ve sendikalar aleyhine yeni bir çalışma ilişkileri sisteminin ortaya çıkacağı anlaşılmaktadır.



Devlet, endüstriyel ve ticari ilişkilerin bir vasıtası olmamalıdır.



Örnek

- Dünyanın zenginliği sürekli artarken, zengin ülkeler ile fakir ülkeler, zenginlerle fakirler, işverenlerle işgörenler arasındaki gelir uçurumu ve adaletsizlik de sürekli artmaktadır. Yani güneşin altında değişen pek bir şey yoktur.

Hızlı değişime ayak uydurabilmek için sendikal modernizasyon hareketini başlatılmasına ve söz konusu konjonktüre uyum sağlamak için sendikaların yeni stratejiler geliştirmelerine ihtiyaç bulunmaktadır. Özellikle Avrupa ülkelerinde, bir zamanların “aşırı cömert” sosyal güvenlik sistemlerinin günümüzde ağır bir kriz yaşaması, “sosyal refah devleti” kavramının gözden geçirilerek, sınırlandırılmasına neden olmakta, bu durum da çalışma ilişkileri sisteminin sendikalar ve işçiler aleyhine bir eğilim göstereceği anlamına gelmektedir. Gelecekte devletin çalışma hayatı ile ilişkili rolü sadece ulusal gruplar tarafından değil, uluslararası baskı grupları tarafından da belirlenecektir [11]. *Özellikle devletin gelecekteki rolü,*

gelişmekte olan ülkeler için daha etkin olarak küresel güçlere bağlı olacağı anlaşılmaktadır. İyi bir yönetim iyi bir ekonomik performansla ölçülebilir.



Küreselleşmenin etkisiyle emeğin örgütsüzleştirilmesi çabası, sendikalaşma oranlarını önemli ölçüde düşürdü. 1970’lerde %70 düzeyinde olan sendikalaşma oranı, 2020’ye gelindiğinde %15’e kadar geriledi.

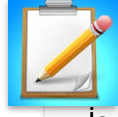
Bugün dünyada milletlerin yaşam kalitesini ölçen bir dizi sivil toplum kuruluşu bulunmaktadır (Şeffaflık Enstitüsü, Özgürlük Evi gibi). Bu tip kuruluşlar ülkelerin sosyal ve ekonomik kalitesini ölçmektedir. Hükûmetler uluslararası sıralamada daha yukarıya çıkmak için ya engel veya köprü görevi yapar. Açıklık ve tutarlı politikalar, bürokrasinin rasyonelleşmesi, politik istikrar gibi konular bu yarışmada ülkeleri öne çeken konuların başında gelmektedir. Örneğin Dünya Bankası artık yolsuzluğa bulaşan ülkelerin projelerini desteklememektedir. Teknolojinin gelişmesi ile birlikte çalışanlarla ilgili anlayış da değişmiştir. Çalışma mekânları değiştiği gibi, işçilerin niteliği de değişmektedir [13]. Eskiden çokça olan mavi yakalıların, yerini beyaz yakalılara, bugün de bilgi işçilerine (altın yakalılar) bırakmıştır. Devlet bu yeni sınıfın kendi haklarını daha iyi koruyacağını farkındadır. Artık bireysel haklar öne çıkmakta, işçiler yönetimlere katılmaktadır.

Günümüzde sınırlandırılmayan küresel güçler, millî devletlerin sınırlarına sığmayan bazı faaliyetleri için “bölgesel devletler”in oluşmasını sağlamaktadır. Küreselleşme beraberinde tüm dünya ülkelerin gündemine, çalışma standartlarını ve sosyal korunmayı taşımıştır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, küreselleşmeyle birlikte dış ticaretin liberalleşmesi ile emek standartlarının yeniden düzenlenmesi ve güçlendirmesi gerekmektedir [14]. Yeni çalışma koşullarında, küreselleşme ile birlikte dış ticaretin gelişmesi sonucu ülkenin ekonomik büyümesiyle işçi sınıfının durumunun da kaçınılmaz olarak düzeleceği savunulmaktadır. Diğer taraftan bazı teorisyenler ise, küreselleşme ile birlikte işçi kesiminin durumunda gerilemenin olacağını belirterek buna gösterge olarak yapılan ticaret anlaşmalarında sosyal içerikli düzenlemelere yer verilmediğini örnek vermektedirler.

Küreselleşmenin etkisiyle ulus devletlerde sermaye girişini hızlandırmak veya çıkışını engellemek için bazı sosyal hakların aşınması istenmektedir. Böyle bir gelişme ‘refah devletini’ rekabet devletine dönüştürebilir. Devletler kaçınılmaz olarak uluslararası rekabette üstünlük sağlayan firmalara her türlü destek sağlamak ve politikalar üretmek zorunda kalacaktır. Hükûmetler uzmanlık, araştırma ve altyapı hizmetleri ile yatırımcıya her türlü kolaylığı sağlamaktadır [9]. Bu tek taraflı uygulamalar sonuçta işçilerin sosyal haklarından bir gerilemenin olması sonucunu doğurur. Daha önemlisi küresel güçler millî devletin yerli istihdam ve refah alanına fazla müdahalesini sınırlamaktadır. Refah devletindeki bu kayıplar, emeğin yeniden üretimini sağlayan sosyal güvenlik ödemlerinin, gelecekteki işçileri çalışmaya razı edip edemeyeceğini değerlendirmemektedir.

Sosyal güvenlik ödemlerindeki düşüş, bir taraftan işçilerin işten çıkarılma riskini arttıracak için, işçilerin kayıtsız şartsız işverene tabi olma riskini de taşımaktadır. Devletin, emek istihdamın kalitesini etkileyebilecek gerekli düzenlemeler yapabilir. Çalışma yaşamında işçi ve işveren arasındaki anlaşmazlıkların ortadan kaldırılmasında aracılık rolü üstlenebilir. Örneğin işçi haklarını savunan sendikaların harekete alanını daraltabilir veya genişletebilir.

Bireysel Etkinlik



- İş yerinde sendikalı olmak ve olmamak arasındaki ilişkiyi insanın güvenlik ihtiyacı açısından değerlendiriniz.



Özet

• Çalışma Yaşamı ve Devlet

• Geleneksel çalışma ilişkileri kavramı *işçi-işveren* ilişkileri olarak iki taraf açısından ele alınmıştır. Bu işverenlerden biri devlettir; dolayısıyla devlet çalışma ilişkilerine kanun koyucu irade olarak yasal düzenlemelerle ve çoğu kez de işveren olarak katılır. Çalışma koşullarını belirler, taraflar arasındaki uyuşmazlıklarda taraf olarak yer alır.

• Çalışma Yaşamının Geçirdiği Aşamalar

• Çalışma ilişkileri şu aşamadan geçerek bugüne ulaşmıştır: Kitle Üretimi Dönemi, Müdahaleci Kontrol Dönemi, Liberal Çoğulcu Dönem, Neo-liberal Dönem ve Sendikasızlık Dönemi.

• Sendikasılaşmanın Arka Planı.

• 1980'lerden sonra başlayan ekonomik ve sosyal alandaki gelişmelerin etkisiyle ortaya çıkan örgütlenme biçimlerinde sendikalar ya yoktur ya da çok az bir öneme sahiptir. Dolayısıyla çalışma ilişkileri sisteminin üç ayağından biri olan sendikalar ortadan kalkmasa bile rolleri azalmıştır..

• Sendikasılaştırma Stratejileri

• Esnek çalışma saatleri, kısmi süreli çalışma ya da iş paylaşımı, sıkıştırılmış iş haftaları, vardiyalı çalışma, alternatif iş yeri (esnek yer) uygulamaları vb. bu bağlamda en çok karşılaşılan atipik çalışma uygulamalarıdır. Taşeronlaşma iş yerindeki işlerin bir kısmının özel uzmanlık gerektirmesi ve asıl işveren tarafından yapılmasının teknik ve ekonomik güçlükler doğurması nedeniyle, işlerin alt işverene yaptırılmasına denilmektedir.

• Çalışma İlişkilerinin Geleceği

• Çalışma ilişkileri konusundaki eğilim, sendikaların varlıklarını ve etkilerini yavaş yavaş kaybettiği, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi konusunda inisiyatifin tamamen işverenlerin eline geçtiği bir çalışma ilişkiler sistemine doğru olmaktadır. Teknolojik ilerlemeler, rekabet şartları, kişiyi öne çıkaran yeni çalışma anlayışı, yönetim tarzlarında artan iş birliği imkânları ve tüm sosyal hayatta kişisel haklara yönelik artış gibi faktörlerin etkisiyle çalışma ilişkilerinde kurumların öneminde bir düşüş, kişinin öneminde yükseliş, bunun sonucunda kişisel ilişkilere yönelik yönünde bir eğilim yaşanmaktadır.

• Hükümetlerin sermaye girişini hızlandırmak veya çıkışını engellemek için bazı sosyal hakların aşınmasına göz yumacakları beklenmektedir. Devletler kaçınılmaz olarak uluslararası rekabette üstünlük sağlayan firmalara her türlü destek sağlamak ve politikalar üretmek zorunda kalacaktır.

• Devletin koyduğu yasalar, toplumun tüm kesimlerini işçi ve işverenleri birlikte kontrol eder ve hareketlerini sınırlar. Devlet kapitalist ekonominin bir gereği olarak emek ve sermaye ile varsa diğer taraflar arasında menfaatleri örtüşdürür.

• Devlet çalışma ilişkilerine şu şekilde müdahil olur.

• **İşveren Olarak Devlet:** Adalet, savunma ve güvenlik gibi klasik işlevlerinin yanında, çalışma ilişkilerinde işveren konumundadır.

• **Yasa Koyucu Olarak Devlet:** Kendisini anayasada sosyal devlet olarak tanımlayan devlet, çalışanların asgari hayat standartlarını içeren ücret, çalışma saati ve sağlık güvencesi sağlamayı devlet tanımının bir gereği olarak görmüştür.

• **Düzenleyici Olarak Devlet:** Devlet üst bir örgütlenme yapısı, en büyük bir tüzel kişilik olarak işçi ve işveren arasındaki her tür anlaşmazlığı çözme konusunda hakem veya ara bulucu olarak işlev görür. Taraflar arasında uzlaşma sağlayarak sürecin yönetilmesinde etkin işlev görür. Devlet toplu pazarlık sürecinde ortaya çıkan uyuşmazlıkları ortadan kaldırmak veya sınırlamak için çaba gösterir.

DEĞERLENDİRME SORULARI

1. Çalışma ilişkilerinin altın çağı olarak nitelendirilen.....bir taraftan sosyal devlet anlayışı gelişmiş, diğer taraftan insan hakları ve özgürlükleri konusundaki iyileşmeler, işçi işveren ilişkilerinin işçiden yana geliştiği dönem olmuştur.

Cümlede boş bırakılan yere aşağıdakilerden hangisi getirilmelidir?

- a) kitle üretimi döneminde
- b) sendikası endüstriyel ilişkiler döneminde
- c) liberal çoğulcu dönemde
- d) müdahaleci kontrol döneminde
- e) neo-liberal dönemde

I. Sendikal gelişmelerle teknolojik gelişmeler arasında doğru bir orantı vardır.

II. Hizmet sektöründe çalışanların toplam çalışanlar içindeki payının artması, sendikaların tabanını zayıflatmaktadır.

III. Sendikasılaştırma olgusu işverenlerin sendikalaşmaya karşı olumsuz tutumlarının sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

2. Sendikalarla ilgili yukarıdakilerden hangisi ya da hangileri doğrudur?

- a) Yalnız II
- b) Yalnız III
- c) I-II
- d) I-III
- e) II-III

3. Aşağıdakilerden hangisi sendikasılaştırma stratejilerinde en çok karşılaşılan atipik çalışma uygulamalarından biri değildir?

- a) Esnek çalışma saatleri
- b) Kısmi süreli çalışma
- c) Ürün başına ücretlendirme
- d) Sıkıştırılmış iş haftaları
- e) Alternatif iş yeri (esnek yer) uygulamaları

4. Aşağıdakilerden hangisinde devletin kâr birikimi fonksiyonunun üç prensibi doğru verilmiştir?

- a) Dışlama, bağımsızlık ve müdahale
- b) Bağımsızlık, planlama ve üretim
- c) Özelleştirme, düzenleme ve koruma
- d) Dışlama, koruma ve bağımlılık
- e) Müdahale, üretim ve koruma

5. Sosyal güvenlik ödemelerindeki düşüşün sonucu aşağıdakilerden hangisi meydana gelir?
- a) İşçilerin işten çıkarılma riski azalır.
 - b) Sendikaların etkinliği azalır.
 - c) Devletin ekonomideki etkinliği artar.
 - d) Kamu gelirlerindeki azalış enflasyona neden olur.
 - e) İşçilerin kayıtsız şartsız işverene tabi olma riski oluşur.
6. Değişen işçi nitelikleri sonucu beyaz yakalılar terimi günümüzde yerini hangi terime bırakmıştır?
- a) Gümüş yakalılar
 - b) Elmas yakalılar
 - c) Altın yakalılar
 - d) Platin yakalılar
 - e) Bronz yakalılar
7. Aşağıdakilerden hangisi “düzenleyici olarak devletin” görevlerinden biridir?
- a) Bireysel ve toplu iş hukuku ile ilgili yasal düzenlemeler yapar.
 - b) Çalışma ilişkilerinde işveren konumundadır.
 - c) Devlet sadece savunma ve güvenlik işlevlerinden sorumludur.
 - d) Kolektif pazarlıklarla ilgili cesaretlendirici düzenlemeler yapar.
 - e) Devlet hakem ve arabulucu olarak işlev görür.
8. İş yerindeki işlerin bir kısmının özel uzmanlık gerektirmesi ve asıl işveren tarafından yapılmasının teknik ve ekonomik güçlükler doğurması nedeniyle, işlerin alt işverene yaptırılmasına ne ad verilir?
- a) Sendikalaşma
 - b) Kamulaşma
 - c) Özelleştirme
 - d) Yapılandırma
 - e) Taşeronlaşma
9. Aşağıdakilerden hangisi devletin asli fonksiyonlarından biri değildir?
- a) Adalet
 - b) Sağlık
 - c) Eğitim
 - d) İmalat
 - e) Güvenlik

10. Devletin, kapitalist ekonomiye, kâr birikimini ve yatırımları genişletmek için müdahalede bulunmasını kimler savunmaktadır?

- a) Marksist teorisyenler
- b) Keynesyen teorisyenler
- c) Ricardocu teorisyenler
- d) Makyevelist teorisyenler
- e) Sosyalist teorisyenler

Cevap Anahtarı

1.c, 2.e, 3.c, 4.d, 5.e, 6.c, 7.e, 8.e, 9.d, 10.a

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1]Ekin, N. (1993). “*Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri*”, Ankara: Kamu-İş.
- [2]Grieder, W. (2003). “*Tek Dünya Küresel Kapitalizm*”, Manik Mantiğı (Çev. Yavuz Alagan) İstanbul: İmge.
- [3]Çelik, N. (1993). “Türk İş Hukukundaki Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları”, İş Hukukunun Ulusal ve Uluslar arası Temel ve Güncel Sorunları, Ankara: *Kamu-İş*.
- [4]Koray, M. (1994). “*Değişen Koşullarda Sendikacılık*”, İstanbul: TÜSES
- [5]Can, M. (1994). “*Toplu İş Sözleşmesi Özerkliği Bağlamında Kapsam Dışı Personelin Niteliği*”, İstanbul: Sentez.
- [6]Müftüoğlu, Ö. (2001). “Kapitalizmde Dönüşüm Dinamikleri ve Sendikal Kriz”, *Sanayi Kongresi*, İstanbul: TMMOB, S. 266.
- [7]Colling, T. ve Terry, M. (2010). *Industrial Relations*, Jhon Wiley and Sons.
- [8]Okur, M. (2002). “İnsan Kaynakları Yönetimi’nin Endüstri İlişkileri Sisteminin Gelişimi İçinde Artan Önemi ve Bir Uygulama”, *Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası*, İstanbul.
- [9]Akkaya, Y. (1992). “Türkiye’de Sendikalaşma ve Bazı Özellikleri”, *İktisat Dergisi*, Sayı: 332, Kasım.
- [10]Petrol- İş (2001). “21. Yüzyılda Sendikalar”, *Petrol İş*, Y.
- [11]Akkaya, Y. (2003). “Küreselleşme Kısacasında Türkiye’de İşçi Sınıfı ve Temel Özellikleri”, *Petrol-İş 2002-2003 Yıllığı*. İstanbul: Petrol-İş No: 85.
- [12]Şenkal, A. (1999). “*Sendikasız Endüstri İlişkileri*”, Ankara: KAMU-İŞ.
- [13]Akkaya, Y. (2004). “Teknoloji, Esneklik, Çalışma İlişkileri ve Sendikacılık”, *Toplum ve Hekim Dergisi*, C.19, S.3, 2004.
- [14]Tokol, A. (2008). “*Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Dora.
- [15]Aykaç, M. (1996). “Esneklik ve Çalışma Hayatı”, *I.Ü. İktisat Mecmuası Yayını*, İstanbul: 1996.
- [16]Ekin, N. (1996). “Değişim ve Sendikaların Geleceği”, *Mercek Dergisi*, Yıl: 2, Sayı: 6, Nisan.
- [17]Lordoğlu, K. ve Müftüoğlu, Ö. (1994). “Çalışma İlişkilerinde Yeni Bir Özelleştirme ve Etkileri, Dünya’da ve Türkiye’de Özelleştirme”, *Türkiye Maden İşçileri Sendikası*, s. 137
- [18]Çelik, N. (1991). “Dünyada ve Türkiye’de Sendikal Hareketin Geleceği”, 16. Kuruluş Yıldönümü Etkinlikleri, Ankara: Hak-İş.