

PAPER DETAILS

TITLE: ISVEREN GÖZÜ İLE SOSYAL DİYALOG: ÇATISMA YAHUT İSBİRLİĞİ

AUTHORS: Hamit AKÇAY

PAGES: 80-95

ORIGINAL PDF URL: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/886184>

Gönderilme Tarihi: 15 Aralık 2019; Revize Edilmiş Hali: 2 Ocak 2021; Kabul Tarihi: 3 Ocak 2021

İŞVEREN GÖZÜ İLE SOSYAL DİYALOG: ÇATIŞMA YAHUT İŞBİRLİĞİ

Hamit AKÇAY¹

Öz

Sosyal diyalog, kamu otoritesi, işveren ve işçilerin uzlaşma ve karşılıklı görüşmelerle iş yaşamında görülen uyuşmazlıkları çözme çabalarıdır. Endüstri devrimi sonrası iş dünyasında yaygın görülen olgu uzlaşma değil çatışmadır. Dönemin koşullarında iş dünyasına ait meseleler çoğunlukla tarafların çatışması üzerinden şekillenmiştir. Çatışma sadece sosyoekonomik bir olgu değildir. Çatışma olgusunun batı dünyasında kültürel, felsefi, sosyolojik boyutları oldukça kapsamlı ve tarihidir. Bu sebeple iş dünyasının bir tarafında işçi sınıfı (proletarya), diğer tarafında kapitalistlerin (burjuvazi) yer aldığı düzen çatışma ve diyalektiğe uygun görünmektedir. Hâkim paradigmaya uygun olarak Tanrı-Şeytan, iyi-kötü, tez-antitez çatışmasının bir başka halkası da işçi-işveren zıtlığı şeklinde teşekkül etmiştir. Ancak batı dünyasında çatışma mekanizmaların yerini ikinci Dünya savaşı sonrası uzlaşma mekanizmaları almaya başlamıştır. Avrupa birliği böylesi bir zihniyet değişiminin en somut oluşumu olarak görülebilir. Avrupa birliğinin gelişimine paralel olarak iş dünyasında, özellikle Avrupa ülkelerinde, sosyal diyalog fikri önem kazanmış ve bu hususta ciddi kazanımlar elde edilmiştir. Sosyal diyalog kavramının ülkemizde tartışılması ve kavramsallaşması ise 1980 yılları sonrasında olmaya başlamıştır. Akademik literatürde sosyal diyalog ile ilgili daha çok tanımlayıcı çalışmalar yapıldığı gözlenirken, sosyal diyalog sürecinin taraflarının yaklaşımlarının daha az ele alındığı görülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada “işverenler gözü ile sosyal diyalogun nasıl algılandığı” sorusunun cevabı üzerinde durulup, işveren görüşünün, açık kaynaklara dayalı olarak, ortaya çıkartılması amaçlanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal, İşveren, İşçi, İş yaşamı

JEL Kodları: J5

SOCIAL DIALOGUE WITH EMPLOYER'S PERSPECTIVE: CONFLICT OR COOPERATION

ABSTRACT

Social dialogue is the efforts of the public authority, employers and workers to resolve disputes in business life through reconciliation and mutual negotiations. In post-industrial business world conflict, not compromises, is a common phenomenon. Under the conditions of the period, business world issues were mostly shaped by the conflict of the parties. Conflict is not just a socio-economic phenomenon. The cultural, philosophical and sociological dimensions of the conflict phenomenon in the western world are quite extensive and historical. For this reason, the order in which the working class (proletariat) is on one side of the business world and the capitalists (bourgeoisie) on the other seems appropriate for conflict and dialectics. In accordance with the prevailing paradigm, another dimension of the conflict between God-Satan, good-bad, thesis-antithesis has been formed as worker-employer opposition. However, in the western world, conflict mechanisms began to be replaced by reconciliation mechanisms after the Second World War. The European Union can be seen as the most concrete formation of such a change in mentality. In parallel with the development of the European Union, the idea of social dialogue has gained importance in the business world, especially in European countries, and significant gains have been achieved in this regard. Discussion and conceptualization of the concept of social dialogue in our country began after 1980. While it is observed that more descriptive studies on social dialogue are conducted in the academic literature, it is seen that the approaches of the parties of the social dialogue process are less discussed. Therefore, in this study, it is aimed to focus on

¹ Dr. Öğretim Üyesi, Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi, hakcay@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5326-6871

the answer to the question of "how social dialogue is perceived from the eyes of employers" and to reveal the employer's view based on open sources.

Keywords: Social Dialogue, Employer, Employee, Work Life

JEL Codes: J5

GİRİŞ

İki yabancı kelimenin -“social” ve “dialogue”- terkibinden oluşan ve Türkçe ’ye “sosyal diyalog” olarak yerleşen sosyal diyalog kavramı iki ya da daha fazla toplum kesiminin müzakere, bilgi alışverişi, istişare süreçlerini anlatmak için kullanılmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2011). Social kelimesi Türkçede “cemiyet” kelimesine tekabül eder. Dialogue kelimesi Latince kökenli olup karşılıklı konuşma (çift dil) fiilini anlatır. Yani Latince dilimize geçen diyalog kelimesi farklı iki tarafın birbirleriyle iletişim kurmalarını ifade eder. Türkçe de bu yapıda bir kelime bulunmaz. Çünkü genel bir kural olarak ifade edebiliriz ki: Türkçede yer alan işteş fiiller zaten karşılıklı yapılan işleri ifade eder. Konuşmak da işteş bir fiildir. Bu yüzden Türkçede konuşmak dediğimizde zaten karşılıklı iletişimi ifade ederiz. Terminolojide ise diyalog, iletişim için kullanılan özel bir teknik olup kökeni Sümer ve Yunan diyalektiğine dayanır. Sokrates başta olmak üzere pek çok Yunan filozofu bu yöntemi kendi öğretilerini yaymak için sık, sık kullanmışlardır. Yani kelimenin epistemolojik ve semantik kökeninde diyalektik karşıtlık (iyi/kötü, ying/yang, ahura/mazda, tanrı/şeytan) bulunur iken, zamanla kavram çok taraflılığı, müzakere ve istişareyi de kapsar bir forma dönüşmüştür. Geniş anlam içeriğine sahip sosyal diyalog kavramı, çalışma ilişkileri kapsamında, hükümet, işçi ve işverenler arasında sorunların çözümü için müzakere ve istişare ile karar alınmasını ifade etmek için kullanılmaktadır. Bir başka ifade ile sosyal diyalog kavramı çalışma ilişkilerini çatışmacı (Marksist) kuramlar üzerinden değil de uzlaşmacı (Antagonist, Proantagonist) yaklaşımlar üzerinden düzenlemeyi ifade etmektedir (Cam, 2018:357). Günümüzde, özellikle Avrupa Birliği üyeleri başta olmak üzere, sosyal diyalog , ülkelerin ekonomik ve sosyal sorunlarının çözümünde en etkili araçlardan birisi olarak kabul görmektedir. Çünkü devletlerin kendilerini yeniden yapılandırarak, işçi, işveren, sivil toplum kurumları gibi sosyal tarafları karar alma ve uygulama süreçlerine dâhil ettiklerinde ekonomik ve sosyal gelişmelere daha fazla katkı sağladıkları müşahade edilmektedir. Yani hükümetlerin işbirliğine açık tutum takınarak şeffaflığı tesis etmeleri ve etkin katılımı sağlamaları halinde sivil organizasyonlar gerçek potansiyellerini ortaya koyabilmektedirler (TİSK, 2001:2). Günümüz dünyası endüstri ilişkilerinin baskın değeri, çatışma değil uzlaşma olmuştur. Uzlaşmada ortak menfaatler ön plana alınmaktadır. Uzlaşma kültüründe odak noktası sorun değil, çözümlerdir (Bağdadioglu, 2010:36). Ortak menfaat alanlarını büyütürken, paylaşım sorunlarını küçültmeyi hedeflemek, sosyal diyalog olgusunun esasıdır.

Sosyal diyalog olgusunun özellikle 1980’li yıllardan sonra iş dünyasının önüne sadece bir fikir olarak değil, olmazsa olmaz bir gereklilik olarak getirildiği görülmektedir. Bu durumun yerel ve küresel pek çok sebebi bulunmaktadır. 1980 öncesi Türkiye’de yaşanan siyasal, sosyal ve

sosyoekonomik çatışmalar, sosyal hafızamızda derin izler bırakmıştır. Tüm toplum büyük oranda çatışmalardan bıkmıştır. Öte yandan küreselleşme ve yeni teknolojiler, dünyayı ve ekonomiyi yeniden değerlendirme ve anlamlandırma imkânı getirmiştir. Küreselleşme sürecinin de etkisiyle Türkiye’de çalışma hayatı, özellikle toplu çalışma ilişkileri Anglo-Amerikan endüstriyel ilişkilerinden önemli oranda etkilenmiştir (Dereli, 2015:166). Sayılabilecek pek çok faktörün yanı sıra bu anlayışa mesnet teşkil eden nedenlerden birisi de küresel iş dünyasında çalışanların tüketici kimliklerinin öne çıkmış olmasıdır. Tüketici vasfı ön plana çıkan işçi; bireyselleşmekte, çıkarını daha fazla önemsemekte, çıkarlarını çatışmadan çok uzlaşma sayesinde koruyabileceğini düşünmektedir. İşletmelerde çatışma yerine uzlaşma ve uyumdan kaynaklı potansiyel enerjinin, içi ve işverenin ortak menfaat bölgesi olan işletmeler arası rekabette kullanılması, bireysel ve kurumsal olarak başarılı olma isteği, uzlaşma zemini oluşturmaktadır. “Aynı gemi içindeyiz” yaklaşımı hem ülkeler hem de işletmeler için daha fazla kabul görmektedir. Yine artan rekabet şartları işletmeler içinde de rekabetçi ve verimli sonuçlar elde edilebilmesi için sosyal diyalogu önemli hale getirmiştir. Tüm bu sebepler nedeni ile günümüzde sosyal diyalog başta işçi ve işverenler arasındaki sorunların giderilmesi olmak üzere gerek ulusal düzeyde, gerekse işletmeler düzeyinde, önemli sorun çözme aracı olarak kabul edilmektedir. Kavramın ülkemizdeki popülerliği liberal ekonomik düzenin ülkemizde yerleşmesi ile ilintili olduğu gibi siyasi gelişmelerle de ilişkili görünmektedir. Özellikle ülke içi politik tartışmalarda, Avrupa birliğine üyeliğin sıcak gündeme geldiği dönemlerde; sosyal diyalog kavramı revaç bulmakta, gündemin soğuması ile birlikte sosyal diyalog kavramı gözden düşmektedir.

1. ÇALIŞMA YAŞAMINDA SOSYAL DİYALOGUN ÖNEMİ

1980 sonrasında “sosyal diyalog” kavramının iş dünyasında daha sıklıkla kullanıldığını görmekteyiz. Kavramın kullanım sıklığı ile önemi arasında bir bağlantı kurabilmek olasıdır. Çünkü düşüncenin yansıması dil ve kavramlar aracılığıyla olmaktadır. Esasen toplum ve iş yaşamında “sosyal diyalog ” olgusunun varlığı oldukça eski tarihlere dayandırılabilir. İnsan sosyal bir varlıktır. Bu nedenle tarih boyunca topluluklar halinde yaşayan insanın çıkar çatışmalarını uzlaşma ile çözme isteği ve talebi hep olmuş, bu talep çeşitli boyutları ile sosyal diyalogu mümkün ve zorunlu kılmıştır. Özellikle endüstri devrimi sonrası, endüstrileşmiş toplumlarda, nüfusun büyük kesiminin şehirlere yığılmış olması nedeniyle üretim ve tüketim ilişkilerinin dayattığı yüksek iş bölümü ihtiyacı zamanla sosyal diyalogu daha da kaçınılmaz hale getirmiştir. Sanayi devriminin ilk yüzyılında var olan çatışma ortamından edinilmiş tecrübi bilginin de bu süreci pekiştirdiğini söyleyebiliriz. Sanayileşme yüzyılının körüklediği “vahşi kapitalizm” ve sonrasında yaşanan iki dünya savaşı, tüm dünyada ve dolayısı ile bu dünyanın içinde yer alan sosyal kesimlerde büyük yıkımlar meydana getirmiştir. İşte böylesi bir tarihi tecrübenin ışığında, başta kıta Avrupası olmak üzere dünyanın pek çok ülkesinde sosyal diyalog ortamı gelişmiştir. Öncelikle İskandinav ülkelerinde boy gösteren sosyal diyalog mekanizmaları zamanla Batı ve Orta Avrupa’nın uygulamalarına yansımış ve nihayetinde Avrupa Birliği (AB) içerisinde kurumsallaşmıştır (Görmüş, 2007:116). Günümüzde Avrupa toplum modelinin en önemli mekanizmalarından birisinin de sosyal diyalog olduğu kabul edilmektedir (Uçkan, 2005:250). İkinci

dünya savaşı sonrası özellikle Almanya’da şekillenen “Sosyal Piyasa Ekonomisi” anlayışının Almanya’nın ekonomik kalkınmasında da önemli etkiye sahip olduğu ileri sürülmektedir (Atasayar, 1998:92). AB içerisinde sosyal diyalogun kurumsallaşmasının üç evrede olduğu görülmektedir. 1951-1974 yılları arasında sosyal politikalar da düzenlemeler yapılmış, 1957-1985 yılları arasında sosyal diyalogun teorik temelleri pekiştirilmiş, 1985 de Val Duchesse anlaşması sonrasında sosyal diyalog kurumsallaştırılmıştır (Çetinkaya & Kopuz, 2020:330). Öyle ki Avrupa’da görülen sosyal diyalog kurumlarının sadece işçi ve işveren kesimleriyle sınırlı kalmadığı; çiftçileri, zanaatkarları, tüccarları, kooperatifleri, meslek kuruluşlarını hatta hayır kurumlarını dahi kapsadığı görülmektedir (Ateş, 2005:46).

AB ülkeleri arasında yaygın kabul gören sosyal diyalog mekanizmalarının kültürel bir olgu olarak da kabul gördüğünü ifade edebiliriz. Elde edilen başarılı sonuçların da etkisiyle sosyal diyalog olgusunu inceleyen akademisyenler de sosyal diyalogu ve sosyal diyalog mekanizmalarını olumlu değerlendirmektedir. Genel olarak sosyal diyalog daha insancıl ve humaniter değerlere sahip toplum yapılarına götüren bir araç olarak da algılanmaktadır. Sosyal diyalog olgusu akademisyenlerin ifadelerinde de son derece pozitif, hatta bir dereceye kadar da romantik tasvirlerle yer alabilmektedir. Sosyal diyalog hakkındaki görüşler o kadar olumludur ki toplumsal barışın, huzurun mutluluğun formülü olarak ifade edilebilmektedir (Kayhan, 2007:3). Oysa faydalı bir mekanizma olan sosyal diyalogun her kilidi açan maymuncuk gibi görülmesi, iş hayatının tüm sorunlarının sosyal diyalog ile çözülmesi mümkün değildir (Aktuğ, 2015:50). Sosyal diyalog ile sağlanabileceği varsayılan uzlaşma kültürü aynı zamanda aynı gemide olduğu, ortak menfaatler zemini olduğu varsayımı üzerine inşa edilmektedir. Yine uzlaşma kültürünün günümüz toplumsal yapısının ihtiyaçlarına karşılık verdiği düşünülmekte, bu nedenle önemli görülmektedir. En nihayetinde toplumsal çatışmanın oluşturacağı büyük yıkım ve verimsizlikler sosyal diyalogu savunmanın en rasyonel gerekçelerinden birisini oluşturmaktadır. Bu varsayımlar kapsamında sosyal diyalog mekanizmaları rasyonel ve pragmatik niteliktedir. Yani sosyal diyalogun aslında çıkarlara aykırı olacağı varsayımı diyalog sürecinin bir tarafı tarafından kabul görüldüğünde, sosyal diyalog mekanizmaları kolayca terk edilebilecektir. Sosyal diyalogun idealize edilmesinin nedenlerinden birisinin de kavramın arka planında yer alan kültürel ve fikri temeller olduğu söylenebilir. Sosyal diyalog Batı dünyasında Klasik Yunan değerlerinin modern izdüşümü olarak görülmektedir. Bu bağlamda sosyal diyalog kavramı, toplumsal sosyal barışı sağlamanın ve bir arada yaşamının fikri zeminini oluşturabilmek için idealize edilmektedir (Kayhan, 2007:61). Sosyal diyalog olgusunun genel olarak olumlu algılanmasına karşın kuşkusuz bu kavrama ve sosyal diyalog mekanizmalarına kuşku ile yaklaşanlar da bulunmaktadır. Örneğin sol sendikalar tarafından sosyal diyalog , çoğunlukla işçi sınıfının manipülasyonu ve kapitalizmin tahkim edilmesi için kullanılan bir araç olarak algılanmaktadır. Bu sebeple sosyal diyalog mekanizmaları küçümsenmekte, sosyal diyalog mekanizmaları ile elde edilen kazanımlar önemsizleştirilmektedir. Sosyal diyalog mekanizmalarının en büyüğü olarak görülen Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) bu yaklaşımla eleştirilmektedir (Yılmaz, 2004:5). Sol kesimde yer alan kimi

yazarların da sosyal diyalog kavramına mesafeli olduğu ve sosyal diyalog mekanizmalarını patronların manipülasyonu olarak algıladıkları görülmektedir (Güner, 2020: Sol.Org.tr).

2. TÜRKİYE’ DE SOSYAL DİYALOGUN KURUMSAL MEKANİZMALARI

Türkiye sosyal diyalog olgusunun çok köklü bir temeli olduğu söylenemez. Türkiye ekonomisinin geç endüstrileşmiş olması, okuryazarlık oranının 1980’li yıllara değin düşük olması, yüksek teknolojinin yakalanamamış olması gibi nedenlerle sosyal diyalog için gerekli sosyoekonomik koşullar yeterince oluşmamıştır (Kart, 2015:196). Sosyal diyalog mekanizmalarının tarihi değerlendirildiğinde ilk dikkati çeken kurum Osmanlı Devleti’nin son dönemlerinde kurulan İktisadiyat Meclisidir. İktisadiyat Meclisi bizde görülen ilk sosyal diyalog mekanizması olarak kabul edilmektedir. Cumhuriyet Dönemi Türkiye’inde ise sosyal diyalogun kurumsal temellerinin Âli İktisat Meclisi (1927) ile başladığı kabul edilmektedir (Görmüş, 2007:120). Ancak o tarihten sonra sosyal diyalog kavramı da sosyal diyalog mekanizmaları da uzun yıllar boyunca rafa kaldırılmış görülmektedir. Ülkemizde Ali İktisat Meclisinden sonra ta ki İkinci Dünya Savaşı sonrasına kadar herhangi bir sosyal diyalog mekanizmasının oluşmadığı görülmektedir. İkinci Dünya Savaşı sonrası ortaya çıkan yeni dünya düzeni şartlarına uygun olarak siyasal alanda başlayan demokratikleşme çabaları iş yaşamına da yansımış, 1946 yılında kurulan Çalışma Bakanlığı ve 1947 yılında çıkarılan Sendikalar Kanunu sonrasında kâğıt üzerinde de olsa sosyal diyalog mekanizmaları ortaya çıkmaya başlamıştır (Çiçek & Öçal, 2019:384). 1961 Anayasası teoride sosyal devlet anlayışına yakın olmasına karşın, çıkarılan kanunlarda ve uygulamada sosyal mekanizmalarını kurmaya ve yürütmeye yönelik uygulamalar görülmemiştir (Çiçek & Öçal, 2019:386). 1978 yılında Ecevit hükümeti tarafından sağlanmaya çalışılan sosyal diyalog anlaşması da kurumsallaştırılmamış, 80 askeri darbesi sonrası Askeri Konseyin anayasal zemine oturtmak istediği sosyal diyalog mekanizması, işçi sendikalarının itirazı sonucu sadece fikir aşamasında kalmıştır. 1990’lı yılların başında çalışma yaşamının tarafları arasında görülen diyalog arayışları sosyal diyalog bakımından önemli gelişmeler olarak değerlendirilmektedir. 1994 yılında Türk-İş, Hak-İş ve DİSK’in katılımı ile Türkiye’de ilk kez Sosyal Diyalog Zirvesi gerçekleştirilmiştir (Çiçek & Öçal, 2019:391). 1995 yılından itibaren ise, Avrupa Birliğine uyum süreci kapsamında çeşitli kurumsal yapılar teşekkül ettirilmiştir. AB giriş müzakerelerinde açılan fasıllardan birisi de “sosyal politika ve istihdam faslı” olmuş, yapılan müzakereler sonrasında oluşturulan ilerleme raporlarında Türkiye’de sosyal diyalog mekanizmalarının eksikliği vurgulanmıştır (Cem, 2012:62). Ülkemizde sosyal diyalog mekanizmalarının işler hale gelmesi ise ancak 2000 sonrasında mümkün olabilmiştir. Bu kurumsal yapıların en önemlilerinden olan Ekonomik Sosyal Konseyin tüzüğü 2001 yılında, Üçlü Danışma Kurulunun tüzüğü ise 2004 yılında teşekkül ettirilmiştir (Özkan & Orhan, 2018:10). Ülkemizde sosyal diyalog ile ilgili olarak oluşmuş kurumsal teşekküller özetle şu şekilde sıralanabilir.

Çalışma Meclisi: 1945 yılında kurulmuştur. 4841 sayılı kanunun 17 maddesi ile çalışma meclisinin görev, yetki ve çalışma usulleri belirlenmiştir. Çalışma meclisleri, Çalışma Bakanlığının danışma kurulu niteliğinde bir yapıda olmasına karşın, yapısı ve kendisine yüklenen fonksiyonları göz önüne

alındığında bir sosyal diyalog kurumu olarak değerlendirilmektedir (Baydere, 1966, s214). Çalışma Meclisi kuruluşundan bugüne çok etkin çalıştırılmamış, bu nedenle iş yaşamı üzerinde etkili olamamıştır. Kurulduğundan bu yana 12 kere toplanmıştır. En son toplantısı 22 Mayıs 2010 tarihinde yapılmıştır (Habertürk, 2019).

Ekonomik ve Sosyal Konsey: 1995 yılında Başbakanlık Genelgesi ile oluşturulmuş ve 2001 yılında çalışma alanı, usul ve esasları kanun ile düzenlenmiştir. Ekonomik Sosyal Konsey kuruluşundan itibaren pek çok eleştirinin konusu olmuş, sendikalar tarafından protesto edilmiştir. Kanuni zemine oturtulmasını müteakip ise, kurulda hükümetin ağırlıklı yer alması eleştiri konusu yapılmıştır. Ancak daha sonra yapılan düzenlemelerle hükümet sivil toplum dengesi değiştirilmiş, 40 kişiden oluşan kurulda 16 üye hükümete 24 üye ise sivil toplum kurumlarına tahsis edilmiştir (Çiçek & Öçal, 2019:393). Yapılan düzenlemelere karşın konseye yönelik eleştiriler devam etmiştir. Bu eleştirilerin temelinde konseyin bir danışma meclisi olduğunun unutulması, icracı bir kurum gibi algılanması yatmaktadır (Koç, 1999:2). Oysa kurumun karar verici bir rolü bulunmamaktadır. Her ne kadar tüzük olarak üç ayda bir toplanması karara bağlanılmışsa da düzenli toplanmamaktadır. Sosyal diyalogun en önemli mekanizmalarından birisi olması beklenen konsey beklenildiği gibi etkin olamamıştır. Konsey 2009 yılından beri toplanmamaktadır (İstikbal & Kopuz, 2020:327).

Üçlü Danışma Kurulu: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 114. maddesinde çalışma esasları belirtilen Üçlü Danışma Kurulu 2003 yılında oluşturulmuştur. 4 Nisan 2004 yılında çıkarılan yönetmelikle, çalışma usul ve esasları teşekkül ettirilmiştir. Yönetmelikte ifade edildiği üzere her yıl Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında olmak üzere yılda üç kez toplanması gerekmektedir (Resmi Gazete, 2004). Kurulun kuruluş amacı, çalışma hayatına katkı sağlamak, taraflar arasında iş birliği ve uzlaşma ortamını geliştirmek, çalışma barışının gelişmesi için araştırmalar yapmak, sosyal diyalog konusunda çalışmalar yapan uluslararası kurumlarla işbirliği yapmak, vb. açıklanmıştır (Resmi Gazete, 2004). Üçlü Danışma Kurulu'nda işçi, işveren ve hükümetin dengeli temsili sosyal diyalog açısından önemli görülmesine karşın; başkanlığın sürekli hükümetin uhdesinde tutulması eleştirilmektedir (Çiçek & Öçal, 2019:398). Kurul en son toplantısını Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Selçuk başkanlığında Ekim 2018 yılında gerçekleştirmiştir (Milliyet, 2018). Üçlü Danışma Kurulu, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (İ.L.O) talep ettiği sosyal diyalog kurumudur. Yapmış oldukları çalışmalarla bu güne kadar -sınırlı da olsa- iş yaşamındaki sosyal diyaloga katkı sağladığı görülmektedir.

Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu: Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu tam olarak sosyal diyalog kurumu değildir. Ancak sosyal diyalog mekanizmasının tamamlayıcı bir unsuru olarak görülebilir. Sosyal Güvenlik Danışma Kurulunun görevi sosyal güvenlik politikaları ve uygulamaları konusunda görüş bildirmek olarak ifade edilmektedir (TTB, 2015). Kurul bu görevi yerine getirebilmek için çeşitli kamu kurumlarının temsilcileri ve bakanlığın uygun gördüğü kişilerle toplanarak görevini ifa etmektedir.

Genel Kurullar: İş yaşamı ile ilgili çeşitli kurum ve kuruluşların genel kurullarında işçi ve işverenin katılımı yasayla düzenlenmiştir. Genel kurullarda işçi ve işveren temsilcilerinin bir araya getirilmiş

olması da sosyal diyalog mekanizması içinde değerlendirilmektedir. Bu gibi kurumlara Türkiye İş Kurumu (İŞKUR), Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK.), Milli Prodüktivite Merkezi (MPM), Mesleki Yeterlilik Kurumu (MYK), örnek gösterilebilir. Ülkemizde bu yapıların dışında ulusal düzeyde başka sosyal diyalog platformları da bulunmaktadır. Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Mesleki Eğitim Kurulu, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu, Özürlüler Yüksek Kurulu, İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları, Mesleki Danışma Komisyonu, Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu İstihdam Komitesi, İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul, Sakat ve Eski Hükümlü İstihdam Etmeyen İşverenlerden Kesilen Para Cezalarını Değerlendirme Kurulu, Tüketici Konseyi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) Sınav Komisyonu, İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu, Resmi Arabulucu Seçici Kurulu gibi kurullar bu kapsamda zikredilebilir. Bunun dışında da sosyal tarafların kurumsal olmayan nitelikte ancak sosyal diyalog içerisinde değerlendirilecek pek çok uygulamaları mevcuttur (Bağdadioğlu, 2010:4). Kurulların çalışma usul ve esaslarında değişiklik olsa da iş yaşamının farklı kesimlerini bir araya getirmeleri sosyal diyalog bakımından önemli görülmektedir.

3. SOSYAL DİYALOG VE İŞVEREN ÖRGÜTLERİ

Literatürde ifade edildiği üzere endüstri ilişkileri işçi, işveren ve devlet olmak üzere üç taraftan oluşur. Sanayi devriminin başlangıcı, yani buhar kuvvetinin hayvan ve insan kası kuvveti yerine kullanılmaya başlanması ile birlikte; birkaç bin yıl boyunca oldukça durağan sayılabilecek üretim/tüketim ilişkileri, yaşam alışkanlıkları, kültürel değerler ve yönetim biçimleri köklü bir değişime uğramıştır. Avrupa merkezli bu gelişmeler kısa sürede okyanus ötesine -Amerika'ya-, sonra Osmanlı bakiyesi topraklara, Rusya ve Çin'e uzanmış, Meji imparatorlukları ile Japonya'ya sıçramış yani birkaç yüzyıl içerisinde; sanayileşme küresel bir hal almayı başarmıştır. Sanayileşme ve kapitalizmin başlaması ile kırsalda yaşayan nüfus hızla şehirlere birikmeye başlamış, sanayileşmenin getirdiği seri üretim ve makine gücü ile rekabet edemeyen zanaatkarlar işlerini kaybederek sanayi kuruluşlarının işgücüne dönüşmüşlerdir. Kuşkusuz bu sürecin hızlanmasında ekonomik nedenler kadar yapılan özgürlük propagandalarının da etkisi büyük olmuştur. Kapitalizminin bu ilk evresinde örgütsüz olan iş gücü, kısa süre sonra işveren karşısında zayıf kalarak zor koşullar altında çalışmaya mecbur bırakılmıştır. İşte bu tarihsel koşullar çerçevesinde 19. yüzyıl sonlarına doğru ilk işçi örgütleri ve çalışma hayatına ilişkin ilk yasal düzenlemeler ortaya çıkmaya başlamış, endüstri ilişkilerinin ilk iki ayağı olan devlet ve işçi örgütleri çalışma hayatında bu günkü rollerini üstlenmeye başlamıştır. İşçi örgütlerinin teşekkülü ve işverenlerin karşısında bir güç olarak çıkmaya başlamasından sonra işveren örgütleri de teşekkül etmiş ve başta sanayileşmiş Avrupa ülkeleri (özellikle İngiltere) ile Amerika Birleşik Devletleri olmak üzere küresel planda çalışma hayatı bu üç unsur üzerinden teşekkül etmiştir (Koçabaş, 2002:3). Avrupa ve Amerika'daki bu gelişmelere karşın Türkiye Cumhuriyeti ise kurulduğu yıllarda ekonomik görünüm olarak tarım toplumu görünümündeydi. Ancak kuruluştan itibaren Türkiye Cumhuriyeti Devletinin hedefleri arasında sanayileşmek öncelikli hedefler arasında yer

almıştır. Bu nedenle önce liberal, sonra devletçi politikalar ile sanayileşmenin sağlanmasına çalışılmıştır. Türkiye Cumhuriyeti'nin sanayileşme çabaları ile birlikte, daha Osmanlı Devleti döneminde teşekkül etmeye başlayan işçi örgütleri iş yaşamında tebarüz etmeye başlamıştır. Ancak cumhuriyetin ilanından kısa bir süre sonra sendikal örgütlemelerin önü kapatılmıştır. 1947 yılında ise Sendikalar Kanunu'nun çıkarılması ile birlikte sendikalar yasal zemine kavuşmuş; sendika sayıları artınca sendika çatı örgütü ihtiyacı ortaya çıkmış, sonunda ilk işçi konfederasyonu olarak Türk-İş 1952 yılında kurulmuştur (Çelikiş, 2011). İşçi örgütlerinin gelişmesi ve endüstriyel yaşamın yasal zemininin teşekkül etmeye başlaması sonrasında, 15 Ekim 1961 tarihinde Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası, İstanbul Tahta Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul Tekstil Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul Gıda Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul Matbaa Sanayii İşverenleri Sendikası ve İstanbul Cam Sanayii İşverenleri Sendikası bir araya gelerek İstanbul İşveren Sendikaları Birliğini kurmuşlardır. Birlik kısa zamanda ülke çapında örgütlenerek 20 Aralık 1962 tarihinde Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu adını almıştır (Tisk, 2011). Konfederasyon halen Türkiye'de işveren sendikalarına çatı örgütlüğü yapan yegâne konfederasyondur. Bununla birlikte ülkemizde yaygın olarak örgütlenmiş ve etkin pek çok iş adamları dernekleri bulunmaktadır. Türk Sanayi ve İş Adamları Derneği (Tüsiad), , Anadolu Aslanları İş Adamları Derneği (Askon), Müstakil Sanayici ve İşadamları Derneği (Müsiad) başta olmak üzere bölgesel ve ulusal düzeyde onlarca işveren birliktelikleri bu bağlamda zikredilebilir. Formel olarak değerlendirildiğinde iş adamları dernekleri sendika hüviyetinde olmadıkları için resmi düzlemde sosyal diyalog mekanizmalarının içinde yer almamaktadırlar. Ancak kuşkusuz, bu gibi kuruluşlar birer etki grubu olarak sosyal diyalog süreçlerinin bir ayağı hükmündedirler.

4. TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONUNUN (TİSK) VE SOSYAL DİYALOGA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Ülkemizde sosyal diyalog tartışmaları daha çok Avrupa Birliği'ne giriş ve uyum süreci kapsamında yoğunlaşmaktadır. Bu nedenle sosyal diyalog konusu ve tartışmaları ve dahası sosyal diyalog uygulamaları 1990 sonrası yıllara denk düşmektedir. Ülkemizdeki tek işveren sendikası konfederasyonu olan Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) konunun tartışılmaya başlandığı ilk evrelerden itibaren konu ile yakından ilgilenmiş, konu hakkındaki görüş ve önerilerini kamuoyu ile paylaşmıştır. Genel olarak ifade edilecek olursa TİSK, sosyal diyalog mekanizmalarını ve etkin bir ekonomik ve sosyal konsey kurulmasını Konfederasyon olarak desteklemektedir (Işığışık, 2007:188). TİSK yönetimi iş yaşamı ile ilgili olarak 1963 yılında çıkarılan yasalarla ilgili demokratik görüşler ileri sürmüş ve sosyal diyalog mekanizmalarını desteklediklerini açıkça beyan etmişlerdir. 1964 yılında yapılan TİSK genel kurulunda sosyal diyalog, bir kurumsal hedef olarak ortaya konulmuştur (Çiçek & Öçal, 2019:387). TİSK'in sosyal diyalog hakkındaki görüş ve önerileri 1990'lı yılların başlarında Konfederasyon tarafından hazırlanan ve "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Ekonomik ve Sosyal Konsey Hakkındaki Görüşleridir" başlığını taşıyan bir metinde etraflıca anlatılmaktadır. Adı geçen bildiride TİSK daha 1982 Anayasası'nın yapım aşamasında sosyal diyalog zemininin oluşabilmesi için sosyal konsey kurulması önerisinin anayasaya

eklenmesi için teklif sunduklarını ve bu yolla sosyal diyalog için anayasal zemin oluşturmaya çabaladıklarını ifade etmektedirler. Yani TİSK en başından beri sosyal diyalog sürecini desteklemektedir. Ülkemizdeki işçi sendikaları gerek Sosyal Konseyin oluşumu esnasında gerekse sosyal diyalogun söz konusu olduğu çeşitli çalışmalarında tereddütlü ve hatta çelişkili tavırlar serdederken, TİSK bu sosyal diyalog mekanizmalarının işletilmesi konusunda en başından beri tutarlı ve kararlı olmuştur. Bildiride TİSK'in ülke kalkınması başta olmak üzere, işçi ve işverenlerin ortak menfaatlerinin geliştirilmesinde sosyal diyalogun önemine atıf yapılmış; ileri sanayileşmiş ülkelerde sosyal diyalogun yaygın ve etkin olduğunun altı çizilmiştir. Dahası 1995/5 sayılı Genelge'nin yürürlüğe girmesinin ardından, TİSK Genel Başkanı Refik Baydur bu gelişmeyi, şu ifadelerle değerlendirmiştir. *"Konsey, kamu ağırlıklı olduğu için yeterli dinamizmi gösteremeyecek. Konsey'deki temsil, tümüyle yanlış Konsey toplantılarına katılalım veya katılmayalım, hükümet istediği kararı alabilecek. Biz işçi, işveren ve devletin eşit ağırlıkta olduğu ve genelge ile değil yasa ile katılacak bir konseyin iş barışını sağlayacağını düşünüyoruz"*(İşığışok, 2002:176). Refik Baydur'un ifadelerinden de açıkça anlaşılmaktadır ki TİSK sosyal diyalog için çok önemli bir teşkilat olacaklarını düşündükleri Ekonomik ve Sosyal Konsey'in şekli olmasını değil, gerçekten sosyal diyalog zeminini oluşturacak işlevsel bir yapı olmasını istemektedir. Baydur Sosyal Konsey'in kurumsal zemini ve konseyin ifa edeceği fonksiyonları işveren dergisi mülakatında tafsilatlı anlatmaktadır. *"... Dünyadaki hızlı gelişmeler, ülkemizde yaşanan ekonomik ve sosyal sorunlar neticesinde özellikle çalışma hayatında yaşanan olumsuzluklar, kesimler arası ve işbirliği kavramını her geçen gün daha da önemli hale getirmektedir. Gümrük Birliği sürecine giren ve bunun da ötesinde dünya ekonomisi ile bütünleşmeyi hedefleyen ülkemiz için kalkınmada tek sağlıklı yol; yatırım, üretim ve ihracat artışına yönelerek, rekabetçi ve istikrarlı bir ekonomik yapı kurmaktır. Bu nedenle izlenecek ekonomik ve sosyal politikaların, bu hedef doğrultusunda birbirleriyle uyumlu kılınması büyük önem taşımaktadır. Rekabet gücünün artırılması bakımından çalışma hayatı ve işçi-işveren ilişkileri sistemi günümüzde diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de en hassas ve önemli alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal taraflar arasında çalışma barışının sağlanması, toplumsal uzlaşma ve işbirliği için de bir temel oluşturacağından ekonomik ve sosyal sorunlarımıza çözümler üretmemiz kolaylaşacaktır. Ülkemizde sosyal diyalogun Ekonomik ve Sosyal Konsey aracılığıyla kurumsallaştırılması önem taşımaktadır. Hatta sadece çalışma hayatına ilişkin sorunların ve konuların ele alınabileceği İşçi-İşveren İlişkileri Danışma Konseyi şeklinde bir yapılanmanın da ülkemiz gerçeklerine uygun olduğunu ifade etmek isterim. Kaldı ki Konfederasyonumuz Türkiye'de 2000 yılına yaklaşırken, çalışma barışını tesis edecek bir Barış Anlaşmasına ihtiyaç olduğu görüşündedir"*(İşığışok, 2002:178). Yukarıdaki ifadeler dikkatle incelendiğinde Baydur'un (dolayısı ile TİSK'in) yapısal bir bakış açısına sahip olduğu ve sosyal diyalogu ulusal düzeyde rekabet ile ilişkilendirdiği görülmektedir. Küresel rekabette de başarılı olabilmek için verimsizlik üretecek olan çatışma yerine, uyuma dayalı bir iş barışı ve bu iş barışı sonrasında oluşabilecek yüksek verimlilikle elde edilebilecek küresel rekabet avantajları tasavvur edilmektedir.

TİSK'e bağlı işveren sendikalarından birisi olan MESS'in genel sekreteri İsmet Sipahi 2002 yılında İstanbul'da gerçekleştirilen Avrupa-Türkiye Sosyal Diyalogu başlığı ile gerçekleştirilen çalıştayda sosyal diyalogun en etkin araçlarından birisi olarak fonksiyon üstlenmesi gereken Ekonomik ve Sosyal Konseyin çalıştırılmamasını şiddetli ifadelerle eleştirmektedir. *“Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulduğu günden itibaren işletilememiş, yasalaştığı tarihten itibaren ise bir araya getirilememiştir. Oysa hükümet ve toplumsal kesimler arasındaki uzlaşmayı ve işbirliğini geliştirmek üzere kurulan Konseyin, üç ayda bir olağan olarak toplanması hedeflenmiştir. Konseyin, Başbakanın daveti veya kanunda belirlenmiş olan temsilcilerin üçte birinin yazılı istemleri üzerine olağanüstü de toplanabilmesi öngörülmüştür. Yasal bir zorunluluk haline getirilen Konseyin bugüne kadar toplantı için davet edilmemesi yasal bir suç değil mi? Bu bir ayıp ve sorumsuzluk değil mi? 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın 'Teşkilat ve Görev Yeri Hakkında Kanun'un 26. maddesinde yer alan Çalışma Meclisi ise en son Nisan 1992'de toplanmıştır. Kayıtlara göre, 1995 yılında toplanma durumu olmuş; ancak ertelenmiştir. Bugüne kadar ise halen 'hayata döndürülememiştir' (Sipahi, 2003:16). Bu açık ifadeler Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası'nın (MESS) sosyal diyalog ile ilgili kararlı tutumunu göstermektedir. Yine aynı çalıştayda İsmet Sipahi Türkiye'de sosyal diyalog ile ilgili yaşanan tarihsel tecrübeyi ve sosyal diyalog ile ilgili tarafların kavramsal dünyasını şu şekilde ifade etmektedir. “... 1980 öncesinde sosyal tarafların bir araya gelmeleri çok ender gerçekleşirken; 1980 sonrasında bunlar arasında ve özellikle 90'lı yıllarda belli bir un başladığına tanık olunmaktadır. Bunda, 12 Eylül 1980 harekâtından çıkarılan derslerin önemli bir payı vardır. Söz konusu değişiklik, işveren ve işçi kesimlerinin temsilcilerinin bir araya gelmeleri, birbirlerinin toplantılarına katılmaları ve hatta yan yana görünmelerinde, ortaklaşa toplantı düzenleme/bildiri yayımlama/proje uygulama konularında, açıkça görülmektedir. 5 Nisan kararlarının ertesinde, TİSK Başkanı Baydur'un daveti üzerine Türk İş, Hak İş, DİSK ve TİSK yöneticileri, 01.07.1994 günü İstanbul'da bir araya gelmişlerdir. Söz konusu işçi-işveren zirvesi sonunda yapılan ortak açıklamada “..Hükümetin çalışma hayatını ilgilendiren her konuda kesimlerle sürekli danışma ve işbirliği içinde olmasının yararlı olacağını; bu cümleden olarak, KİT sorunu karşısında yapılacak tercihlerin belirlenmesi ve bu konuda ciddi bir işbirliğinin hemen başlatılmasını ilgililerden talep etmekteyiz..” anlatımına yer verilerek sosyal diyalogun gereği üzerinde durulmuştur. Dahası, aynı açıklamada, belli konularda konfederasyonlar arası oluşturulan bir kurulun çalışmalarını sürdüreceğinden ve gelecek toplantılarda incelenecek bu konuların gündeme alınacağından söz edilmiştir. Türk İş, DİSK, Hak İş ve TİSK'in temsilcilerinin katılımıyla, 29.8.1994 günü Ankara'da tekrardan bir araya gelmiş ve “sosyal güvenlik” ile ücretlilerin vergi yüküne ilişkin belirli konularda ortak görüşe varılmıştır. Söz konusu ortak açıklamada, vergi sisteminin adil olmadığı görüşüne yer verilip, sosyal güvenliğin devlet politikası haline getirilmesi istenmektedir. Bu birliktelik, bilinebildiği kadarıyla, o tarihe kadar ki 32 yıllık Türk sendikacılık hareketinde ilk ve tek örnektir. Biz MESS olarak, muhatap işçi sendikalarımızla yıllardır sosyal diyaloga ve güvene dayalı örnek tutum ve davranışlar sergiliyoruz. İşçi- işveren arasında kurulmuş olan bu ilişkiyi ve iletişimi sürdürebilmek ve*

geliştirebilmek amacıyla “ve İşbirliği” konulu toplantılarda bir araya geliyoruz. 1994–1996 Grup Toplu İş Sözleşmemize “Endüstri İlişkileri Değerlendirme Komisyonu” maddesini ilave ettik. Amacımız; endüstri ilişkilerindeki gelişmeleri, sorunları ve çözüm önerilerini bu komisyonda periyodik olarak değerlendirmektir. Bugüne kadar yaptığımız komisyon toplantıları, birçok ortak çalışmalarımızın gerçekleşmesini sağlamış ve iş yerlerimizdeki çalışma huzurunun gelişmesine katkıda bulunmuştur...”(Sipahi, 2003:40). Son olarak Sipahi sosyal diyalog ile ilgili yaklaşımlarını inşa eden paradigma çerçevesini şu şekilde ifade etmektedir. “...Değişimin dayattığı rekabet yarışı, çatışma teorilerini geçersiz ve anlamsız kılmış, tüm ortak hedefler için sosyal diyalog ve işbirliğini ön plana çıkarmıştır. Bu gelişme ile birlikte endüstri ilişkilerinde işveren ve işçi kuruluşları ile hükümetlerin rolleri de değişmiştir. İşçi-işveren kuruluşları çalışma hayatının kararlarını beraber almadıkça ve herkes kendi köşesinde bekledikçe, yenedünya düzeninin problemlerine çözüm bulunamayacak, uyum sağlanamayacaktır. Uzlaşma olmadan, ayrı ayrı ortaya atılacak çözüm yollarının başarılı olması pek mümkün değildir...”(Sipahi, 2003:41). TİSK Yönetim Kurulu Başkanı Yağız Eyüboğlu da iş sağlığı güvenliği ile ilgili 2012 yılında çıkarılan yasanın yeterince başarılı olmayışını sosyal diyalog eksikliğine bağlamakta, sosyal diyalogun önemine vurgu yapmaktadır (Eyüpoğlu, 2015:207). TİSK’in sosyal diyalog çalışmaları aktif olarak devam etmektedir. Son olarak 11 Ekim 2019’da Cumhurbaşkanı Yardımcısı Fuat Oktay ve Çalışma Bakanı Ayşe Zümrüt Selçuk’un katılımı ile TİSK’in ev sahipliğinde sosyal diyalog formu düzenlenmiş, “Birlikte Mümkün Türkiye” sloganıyla işçi ve işverenler geniş katılımı bir araya getirilmiştir (Timetürk, 2019).

5. TÜSİAD VE SOSYAL DİYALOGA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Ülkemizin en önemli işveren örgütlerinden birisi de TÜSİAD’dır. TÜSİAD 2 Nisan 1971 kuruluş tarihinden beri sosyal ve siyasal meselelerden ticari konulara değin pek çok konuda görüşlerini dile getirmiş, projeler üretmiş, bu projelerin hayata geçmesi için çaba sarf etmiştir. Sosyal diyalog konusu TÜSİAD gündemine 1990’lı yılların başlarından itibaren girmiştir. TÜSİAD’ın bu konu hakkındaki görüş ve önerileri, dönemin TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Halis Komili’nin çeşitli vesilelerle konuya ilişkin yapmış olduğu açıklamalarına dayanılarak açıklanabilir. TÜSİAD’ın 1992 yılı Nisan ayında gerçekleştirdiği Ulusal Katılım ve Uzlaşma konulu seminerde TÜSİAD adına bir konuşma yapan Halis Komili şunları söylemektedir. “ ... TÜSİAD, gelecekleri konusunda toplumların benimsediği bir vizyona sahip milletlerin aşamalar kaydedebileceklerine inanmaktadır. Böyle bir vizyon ise ancak toplumsal uzlaşma ve katılım ile sağlanabilir. TÜSİAD’ın 1992 yılı programına ağırlıklı olarak aldığı toplumsal uzlaşma ve katılım ile ilgili çalışmalarının ardında bu vizyonun yaratılmasına katkıda bulunmak amacı vardır. TÜSİAD, toplumca benimsenen bir ulusal katılım modelinin ve uzlaşma mekanizmalarının yokluğunu ülkemiz için önemli bir eksiklik olarak görmektedir. Uzlaşma ve katılım, sadece geleceğin vizyonunun yaratılması için bir ihtiyaç değildir. Ülkemizin bugünkü önemli ve acil sorunlarımızın çözümü için toplumsal uzlaşma ve katılım her zamankinden daha fazla önem taşımaktadır. Toplumsal uzlaşma ve katılım sağlanmadan hazırlanan anayasaların getirdiği sıkıntıları ülkemiz bir daha yaşamamalıdır. Bugün enflasyon hala ülkemizin

gündeminde en önemli sorun olarak yer almaktadır. Çeşitli kesimlerin çıkarlarının çatışma halinde olduğu enflasyonla mücadelede gene uzlaşma ihtiyacı ön plana çıkmaktadır. Bugün işçi işveren sorunları kesinlikle uzlaşma gerektiren diğer çok önemli bir gündem maddesidir. İşçi- işveren ilişkilerinin Batı'da olduğu gibi, toplumun refahını arttıracak, tarafların ortak çıkarlarının dengeli bir biçimde sağlayacak bir uzlaşma içinde sürdürülmesi şarttır. Görüyoruz ki gerek uzun vadeli hedeflere varmamızı sağlayacak temel konularda gerekse, öncelikli ve acil sorunlarımızın çözümünde toplumsal uzlaşma ihtiyacı ön plana çıkmaktadır. Hükümetin desteği ile kurulacak, çeşitli ekonomik ve toplumsal kesimleri arasındaki işbirliğini sağlayacak yasal bir sosyal ve ekonomik konsey uzun vadeli hedeflerin saptanması ve uygulanmasında önemli bir katkı sağlayacak, toplumsal uzlaşma ve katılımın kurumsallaşmasında üstlenebilecektir... " (Sipahi,2003:166). Halis Komili'nin konuşmasında ulusal kalkınma için sosyal diyalog kilit önemde yer almaktadır. Bu noktada TÜSİAD ile TİSK'in konuya aynı çerçeveden yaklaştıkları görülmektedir. TÜSİAD Başkan Yardımcısı ve Sosyal Politikalar Komisyonu Başkanı Memduh Boydak da 2014 yılında "İşgücü Piyasası Kurumları, Politikaları ve Performansı: Türkiye'de Esneklik ve Güvence" raporu tanıtım toplantısı açılış konuşmasında sosyal diyalogun önemine değinmiş ve sorunların çözümünde, sosyal diyalogu çözüm yolu olarak ifade etmiştir (Boydak, 2014). TÜSİAD'ın 1 Mayıs bildirilerinde sorunların çözümü için sosyal diyaloga atıf yapmak neredeyse gelenek haline getirilmiştir. En son 2018 yılındaki bildiride de Erol Bilecik'in sosyal diyaloga atıf yaptığı görülmektedir (Bilecik, 2018). TÜSİAD iş hayatında sosyal diyalogun gerçekleşmesi adına sendikalarla işbirliği yapmış olup, örneğin Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK-İŞ) ile sosyal süreçlerini gerçekleştirmiştir.

6. TÜGİAD VE SOSYAL DİYALOGA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Bir diğer iş adamı teşekkülü olan Türkiye Genç İşadamları Derneği'nin (TÜGİAD) yönetimi de TİSK ve TÜSİAD yönetimi gibi sosyal diyalogu önemseydiğini belirtmektedir (Özcüre, 2016:41). Nitekim TÜGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Murat Bekdik bu konudaki görüşlerini şu şekilde ifade etmektedir. " ...2000 'li yıllara doğru artık bazı konuları tartışma gündeminden çıkarmamız gerekmektedir. Belirli konularda ulusal bir uzlaşma gereğine inanmamız ve bunu sağlamak için gereken çabayı, özveriye ve gerekiyorsa sosyal baskıyı gerçekleştirmemiz gerekir. Bloklamaların ortadan kalktığı, global düşüncelerin önem kazandığı yirmi birinci yüzyıla doğru bizim de ülke olarak, tüm katmanlarımız ile birlikte konsensüs içinde yaşamayı ve dünyaya hoşgörü ufkuna açılan bir pencereden bakmayı öğrenerek, diğer tüm medeni ülkeler içinde yerimizi almamız gerektiğine inanmalıyız" (Sipahi, 2011:187). Diğer iş adamları teşekkülleri gibi TÜGİAD'ın da toplumsal bir bakış açısı ortaya koyarak meseleye yaklaştığı görülmektedir. İşçi ve işveren arasında yaşanacak ortamının sağlayacağı verimlilik artışının ulusal bir refah seviyesi sağlayacağını varsaymaktadırlar. TÜGİAD, TÜSİAD'ın bir alt kolu gibi örgütlendiği için iş hayatına ilişkin görüşleri TÜSİAD ile paralellik arz etmektedir. Bu nedenle TÜSİAD'ın sosyal diyalog hususundaki yaklaşımlarının TÜGİAD tarafından da aynen kabul edildiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

7. MÜSİAD VE SOSYAL DİYALOĞA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

MÜSİAD, diğer iş adamı teşekküllerinden farklı olarak İslami kural ve değerlere dayalı olduğunu ileri süren bir oluşumdur. Bu özelliği ile diğer iş adamları teşekküllerinden ideolojik bir ayrışma içerisindedir. Bu sebeple MÜSİAD'ın sosyal diyaloga ilişkin görüş ve uygulamaları ayrıca önem arz etmektedir. MÜSİAD kendini İslami değerlere dayandığı için, görüşlerini ileri sürerken tarihsel olarak teşekkül etmiş İslam fihhına ve tarihsel tecrübelerle atıfta bulunduğu görülmektedir. Tarihsel tecrübe göz önüne alındığında, İslam toplumlarında Batılı manada sınıflı bir toplum yapısı işçi/işveren ayrımı tam anlamıyla görülmemektedir. Sanayi Devrimi'nin ortaya çıkarttığı sınıfsal yapılar ise İslami devletlerin 18. ve 19. yüzyıllarda sanayileşmeyi başaramaması nedeniyle bir ortaya çıkmamıştır. Daha en başta söylemek gerekir ki böyle bir ayrışmanın ve sınıflı yapının olmadığı bir yerde sosyal diyalogdan bahsetmek güçtür. Bu nedenle günümüz sanayi toplumlarında ortaya çıkan meselelerin çözümünde dişe dokunur bir tarihsel tecrübeden bahsedebilmek mümkün görünmemektedir. Diğer yandan her ne kadar İslami değerlere atıfta bulunsa da MÜSİAD ve benzeri teşekküllerde yer alan şirketlerin de yaklaşım ve refleksleri de genel olarak seküler görünümündedir. Bu nedenle MÜSİAD ve benzeri teşekküllerde İslami değerlerle kapitalist değerler arasında dilemmalar yaşanılmaktadır. Yaşanan bu dilemmaların yansımalarından birisi de MÜSİAD üyelerinin sendika algısıyla ortaya çıkmaktadır. 1990'lı yıllarda yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre MÜSİAD üyelerinin önemli bir kısmı sendikaya karşı bir görüştedir. Çünkü MÜSİAD üyeleri arasında, sendikaların varsayılan hak arama fonksiyonlarını bizzat çalışan adına, kendilerinin gözettikleri inancı yaygındır. Bu durumda çatışmacı bir sendikal yapı, iş barışını zedelemekten başka bir fonksiyon icra etmeyecektir (Özdemir, 2010:42). Sendikalara karşı tutum takınmanın elbette tek bir nedeni bulunmamaktadır. Sendikacılık faaliyetlerinin Türkiye'de ideolojik referanslar ihtiva etmesi, üyelerinin 1990'lı yıllarda ağırlıklı olarak küçük ve orta boy işletmeler (Kobi) büyüklüğünde olması, 1970'li yıllardan sonra sendikacılığın etki gücünün azalması gibi sebepler de MÜSİAD üyelerinin sendikaya mesafeli davranmaları hususunda zikredilebilecek nedenlerdir. Yukarıda da ifade edildiği üzere üyelerinin dini referanslara sahip olması, zekât müessesinin bir dereceye kadar üyelerince sürdürülüyor olması, İslam'ın eşitlikçi söylemleri nedeni ile üyelerinin sosyal duyarlılık ile sosyal diyalog arasında belirgin bir anlam kayması/karmaşası yaşadığı söylenebilir. Bazı hususlardaki kararsız eğilimlerine karşın MÜSİAD üyelerinin genel yaklaşımı, serbest piyasa ekonomisini savunan, bu çerçevede sendikal ilişkilerde sosyolojik ve çoğulcu tavrı benimseyen bir çizgide görülebilir. Nitekim MÜSİAD'ın yayınladığı 2008 yılı raporunda şu görüşlere yer verilmiştir. *“İstihdam stratejileri sosyal tarafların katılımına imkân verecek bir sosyal diyalog mekanizması oluşturulmak suretiyle belirlenmeli ve uygulanmalıdır. Nitekim 1990'lı yıllarda işsizliğin kronik bir nitelik kazanmasıyla AB ve OECD tarafından istihdam stratejilerinin hazırlanması gündeme geldiğinde bu stratejilerin belirlenmesinde sosyal tarafların rolüne büyük önem verildiği görülmektedir. Öyle ki, Avrupa İstihdam Stratejisi'nde sosyal partnerlerin politika oluşumu, politikaların uygulanması ve*

değerlendirme süreçlerindeki katkıları önemli bir yer tutmaktadır. AB, sosyal tarafların katılımını, sosyal ve ekonomik kararlarının meşruiyetine bir katkı olarak nitelendirmektedir”(Öztürk,2009:157). Yukarıdaki ifadelerde de açıkça ifade edildiği üzere yukarıda görüşlerini zikrettiğimiz diğer işveren örgütleri gibi MÜSİAD da sosyal diyalog mekanizmalarını iş barışını sağlayıcı, verimlilik artırıcı ulusal kalkınmayı sağlayacak bir araç olarak algılamaktadırlar.

SONUÇ

Sosyal diyalog günümüz çağdaş iş yaşamının önemli araçlarından birisidir. Bu nedenle sosyal diyalog kavramı ve sosyal diyalog uygulamaları ülkemizde uzunca bir süredir konuşulmakta, tartışılmaktadır. Kuşkusuz sosyal diyalog konusunun gündemde kalmasına etken olan amillerden en önemlileri Avrupa Birliği’ne uyum ve küreselleşme süreçleridir. Avrupa Birliği açısından sosyal diyalog sadece mevzuatların uyumlaştırılmasından ibaret olmayıp aynı zamanda üye ülkeler arasında endüstri ilişkileri sistemlerinin uyumlaştırılması için de kullanılan bir kaldıraç vazifesini görmektedir (Aktuğ, 2015: 58). Küreselleşme hem oluşturduğu yeni yaşam normları hem de küreselleşme ile ortaya çıkan teknik imkânlar nedeni ile sosyal diyalog mekanizmalarını mümkün ve hatta zorunlu kılmıştır. Avrupa Birliği müzakere süreçlerinin de etkisi ile popülerlik kazanan sosyal diyalog mekanizmaları ülkemizde hala çok etkin mekanizmalar olmamıştır. Genel bir ifade ile ifade etmek gerekirse, sosyal diyalog olgusu işveren kesimlerince benimsenmekte ve bu süreçlerin gelişmesi desteklenmektedir. Başta TİSK olmak üzere belli başlı işveren örgütlerinin yayınları, temsilcilerinin beyanları incelendiğinde bu sonuç belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. TİSK işveren sendikaları çatı örgütü olması nedeni ile sosyal diyalog süreçlerinin en önemli bileşenidir. Sosyal diyalog konusunda TİSK’in tavrı nettir. Sosyal diyalogdan yanadır. Çok uzun yıllardır bu tavrını sürdürmekte, diğer işveren örgütlerini de bu süreçte olumlu yönde etkilemektedir. Buna karşın işveren kesimlerinin tamamını bu örgütlerin kapsadığını söylemek mümkün değildir. Hatta bu çatı örgütlerin içerisinde yer alan bütün işverenlerin aynı görüşleri paylaştıklarını iddia etmek de mümkün değildir. Ayrıca bu çatı örgütleri içerisinde yer almayan geniş işveren kesimlerinin gündemlerinde sosyal diyalog konusu yer almamaktadır. Çünkü sosyal diyalog mekanizmalarının gerçekleşmesi bir anlamda işletme büyüklüğü ve kurumsallığı ile de yakından ilişkilidir. Buna karşın işveren kesimlerinin büyük oranda, iş yaşamında ortaya çıkan sorunları sosyal diyalog mekanizmaları ile çözmek istedikleri görülmektedir. Ülkemizde siyasal, politik, sosyolojik pek çok çatışma alanlarının varlığı bilinmektedir. Buna karşın iş yaşamında sosyal diyalogdan yana tavır koymak anlamlı ve önemli görülmelidir.

KAYNAKÇA

- Aktuğ, S. S. (2015). Avrupa Birliğinde Sosyal Mekanizmaları, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı 5, Ss 49-61
- Atasayar, K. (1998). Dünya’da Sosyal Uygulamaları ve Türk Çalışma Hayatı, Cilt 0, Sayı 41-42, Ss 91-104
- Ateş, M. (2005). Avrupa’da Sosyal Diyalogun Kurumsal Yapısı, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, Cilt 5, No:1, Ss 45-66
- Bağdadioğlu, E. (2010).Türkiye de Sosyal , Türkiye İşçi Sendikaları Yayınları, Ankara
- Baydere, F. (1966). İş Mevzuatına Tesirleri Bakımından Çalışma Meclisleri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt 17, Ss

- Boydak, M. (2014). “İşgücü Piyasası Kurumları” Politikaları ve Performansı: Türkiye’de Esneklik ve Güvence” Raporu Tanıtım Toplantısı Açılış Konuşması
- Cam, E. (2012). İşyerinde Sosyal ve Katılmalı Yönetim Üzerine Bir İnceleme “Öz Gıda-İş Sendikası Endüstri İlişkileri Kurulu” Uygulaması: Çatışmadan Uzlaşmaya Giden Yolda Kazanımlar, Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi, Cilt 8, Sayı 1, Ss 59-80
- Cam, E. (2018). Batılı Kuramlar Çerçevesinde Sosyal ve Türk Çalışma İlişkilerini Açıklama Denemesi, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 16, Sayı 31, Ss 335-379
- Çetinkaya, N. I. & Kopuz, E. (2020). Politika Oluşturma Sürecinin Bir Aktörü Olarak Ekonomik Ve Sosyal Konsey, KAÜİİBFD, 11 (Ek Sayı 1), Ss 325-343
- Çiçek, Ö. & Öçal, M. (2019). Avrupa Birliğine Üyelik Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalogun Dönüşümü, Ankara Avrupa Çalışmaları Dergisi, Cilt 18, No:2, Ss:365-404
- Dereli, T. (2017). Sosyal Dialog ve Toplu Pazarlık İçin Görüşme Becerileri (Toplu Pazarlık Taktik ve Teknikleri), Sosyal Siyaset Konferansları, Sayı 72, Ss 145-169
- Eyüpoğlu, Y. (2015). İş Sağlığı Güvenliğinde Sosyal İhtiyacı, Çalışma Hayat, Cilt 1, Sayı 2, Ss 205-211
- Görmüş, A. (2007). Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi, Çalışma ve Toplum, Cilt 3, Sayı 14, Ss 115-140
- İşığık Ö. (2007). Sosyal , Bursa, Ezgi Kitabevi, s 188
- Kart, C. S. (2015). The History Of Social Dialouge İn Turkey, Employment and Equity, İnternational Lobar Organization, Ankara
- Kayhan N. (2007). AB Sürecinde Türkiye’de Sosyal Alanındaki Gelişmeler, Tuhis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt 21 Sayı 1, Ss61-79
- Kocabaş F, (2002-2003). Küreselleşme Sürecinde İşveren Sendikalarında Yeniden Yapılanma Gereksinimi, Sosyal Bilimler Dergisi, Ss 39-60
- Koç, Y. (1999). Türkiye’de Sosyal Ekonomik Konsey, Türk-İş Eğitim Yayınları, No:21, Ankara
- Özdemir, Ş. (2010). İslami Sermaye ve Sınıf: Türkiye/ Konya Örneği, Çalışma İlişkileri Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Ss37-57
- Özcüre, G. (2016). Avrupa Birliği’nde İşyeri Düzeyinde Sosyal ve Türkiye İçin Bir Değerlendirme, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Cilt 71, Ss 31-64
- Özkan, E., Orhan, M. Y., (2018). AB ve Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi Üzerine Bir Değerlendirme, Cilt6, s3, Ss 1-12
- Öztürk, İ. (2008). Türkiye Ekonomisi Raporu 2008
- Sipahi, İ. (2003). Avrupa-Türkiye Sosyal Sendikal Çözümler, Birleşik Metal İş Yayınları, Ankara
- Uçkan, B. (2005). Avrupa Birliğinde Sosyal : Danışma Komitelerinden Çerçeve Anlaşmalara, Cilt 55, Sayı1, Ss249-270
- Yılmaz, G. (2004). “Sosyal ” Bitti Yaşasın 2000’lerin Liberal Monoloğu, Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, Cilt 5, Sayı 18, Ss 2-6

İnternet Kaynakları:

- Cumhuriyet, Çevrimiçi: <http://www.cumhuriyet.com.tr/haber/turkiye/966693/tusiaddan-1-mayis-aciklamasi.html>, Erişim Tarihi: 10.12.2019
- TİSK, Çevrimiçi: <http://www.tisk.org.tr/hakkinda.asp?id=498>, Erişim Tarihi; 15.06.2011
- Çelik-İş, Çevrimiçi: http://www.celik-is.org/ssorular/turkiyede_sendika.html, Erişim Tarihi; 15.06.2011
- TDK, Çevrimiçi: <http://www.tdk.gov.tr/TR/Genel/SozBul.aspx?F6E10F8892433CFFAAAF6AA849816B2EF4376734BED947CDE&Kelime=sosyal>, Erişim T:15.06.2011
- TİSK, Çevrimiçi: <http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=2080>, Avrupa Birliğinin Sosyal Politikası, s;2, Erişim
- Ç.S.G.B, Çevrimiçi: https://www.csgeb.gov.tr/media/2061/10calisma_meclisi.pdf, Erişim Tarihi 01.07.2018
- Resmi Gazete, Çevrimiçi: <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040404.htm>, Erişim T: 01.12.2019
- Milliyet, Çevrimiçi: <http://www.milliyet.com.tr/yerel-haberler/ankara/bakan-selcuk-uclu-danisma-kuruluna-baskanlik-etti-13095195>, Erişim T: 01.12.2019

Habertürk, Çevrimiçi: <https://www.haberturk.com/12-calisma-meclisi-4-yil-sonra-yeniden-toplaniyor-2472226-ekonomi>, Erişim Tarihi: 05.12.2019

Timetürk, Çevrimiçi: <https://www.timeturk.com/calisma-hayatinin-taraflari-antalya-da-bulusuyor/haber-1240626>, Erişim T: 10.12.2019

Zehra Güner, Çevrimiçi: <https://sol.org.tr/haber/pandemi-gunlerinde-isci-sinifi-patronlarin-sosyal-unu-parcalayalim-1292>, Erişim T: 17.12.2020