

Türkiye’de Endüstriyel İlişkiler Alanında İşgücü Sorunları

Doç. Dr. Nihat AYDENİZ

Dicle Üniversitesi, Diyarbakır M.Y.O., DİYARBAKIR

Yrd. Doç. Dr. Cahit AYDEMİR

Dicle Üniversitesi, Diyarbakır M.Y.O., DİYARBAKIR

ÖZET

Türkiye’de son zamanlarda endüstri alanındaki gelişmeler, sanayinin ekonomi içerisindeki payını artırmıştır. Her ne kadar ihracatın %80’inin sanayi ürünlerinden oluşmuş olmasına rağmen, gerçek anlamda uzun vadeli bir sanayi politikasının olmaması, Türkiye’deki endüstri ilişkileri açısından ciddi işgücü sorunlarının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Küresel ekonomilerin getirdiği birtakım bölgesel ve kurumsal sıkıntılar ise, günümüzde işgücü üzerindeki etkisini hızla artırmıştır. Bunun sonucu olarak, gerek endüstri işletmelerinde işgücü sorunlarıyla gerekse işgücünün endüstriyel ilişkiler boyutunda birtakım sorunlarla karşı karşıya kalınmıştır.

Anahtar kelimeler: Endüstri, işgücü sorunları.

ABSTRACT

Recently, developing in industry area in Turkey has raised for industry share in the economy. In spite of 80 percent of being the industry products has exported, in the sence of reality, the lack of long term industry politicians, caused the serious employee problems in the point of view on relationships in industry. Global economies have brought some regional and associational problems. Thus, it has increased the effect on employee to days. As a result, it has been faced to both employee problems in industry firms and the area of industrial relationships.

Keywords: Industry, employee problems.

GİRİŞ

Globalleşen dünyada işletmeler arasındaki endüstriyel ilişkiler 2000’li yıllara doğru hızlı boyutlarla yol alırken, yeni bir insanlık toplumu oluşmaya başlamıştır. Hızla gelişen bu yeni oluşumda evrensel ekonomik patlama ile birlikte serbest piyasa ekonomisine doğru yoğun bir akış ve işgücü olarak birey başarılarının artması temel hedefler olacaktır.

Çağımızda bilgi, hizmet ve yüksek teknolojik ilerlemeler; işletmeleri, çalışanlarını ve ülkeleri küresel bir anlaşmaya doğru hızla itmektedir. Ülkeleri ve endüstri işletmelerini birey odaklı yüksek başarıyı yakalama durumuna getiren itici etkenler ise; endüstri toplumdan bilgi toplumuna, ulusal ekonomiden global ekonomiye, kurumsal yardımdan kendi kendine yardıma, işgücü ağırlıklı teknolojiye yüksek teknolojiye geçiş olmuştur.

Küresel ekonomilerin getirdiği birtakım bölgesel ve kurumsal sıkıntılar, günümüzde işgücü üzerindeki etkisini hızla artırmaktadır. Bu durum gerek endüstri işletmelerinde işgücü sorunlarını gerekse işgücünün endüstriyel ilişkiler boyutunda karşı karşıya kaldığı birtakım sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur.

Günümüz dünyasında ekonomik konular her ne kadar tam olmasa bile genellikle bütün diğer konuların önüne geçmeye başlamıştır. Uluslararası serbest ticaret, telekomünikasyon alanındaki gelişmeler sınırsız büyüme, tüketiciyi özendirme ve sonuçta daha kaliteli ve daha çok üretim gibi olgular işgücü unsurunun önemini artırmıştır. Böylece işgücünün bilgi, beceri, yetenek ve işyeri ortamına uygun özelliklerinin ön plana çıkmasına neden olmuştur. Bu nedenle gelişen bilgi ekonomisi çerçevesinde işgücünün sadece teknik bilgi ve becerisinin yanı sıra, verimlilik, ciddiyet, dikkat, devamlılık ve uyumluluk gibi özelliklere de sahip olması gerekecektir(Baydur, 1994, 6).

Öte yandan işletme ve işgücü örgütlerinin görev alanının sadece çelişkili davranış ve açıklamalardan ve yalnızca en yüksek ücreti almaktan ibaret olmadığını bilincinde olunması gerekir. Öyleyse endüstri işletmeleri ve işgücü örgütlerine bu konuda yeni ve zor ödevler düşecektir. Bu konuda bilgi ve deneyimlerinden faydalanılabilecek bütün kurum ve kuruluşlarla işbirliği yapılarak, hizmet alanları gereksinimler oranında geniş tutulup, ülke ve endüstrinin geleceğini iyi değerlendirmek gerekecektir.

TÜRKİYE'DE İŞGÜCÜ SORUNLARININ DÜNÜ

Endüstriyel ilişkiler alanında işgücü sorunlarının büyük bölümü anayasal düzenlemelerden kaynaklanmaktadır. 82 anayasası, 61 anayasasının çağdaş ve toplumcu çizgisini yakalamaktan oldukça uzak kalmıştır. Özellikle işçi-işveren ilişkilerindeki genel yaklaşımı, sosyal koruma ilkesinden çok biçimsel bir işçi-işveren eşitliği üzerinde, sosyal devlet ilkesini ortadan kaldırmaya yönelik olmuştur. Ayrıca en çok eleştirilmesi gereken yönlerden biri de bir çerçeve yasasında olmaması gereken ayrıntılara yer vermesidir. Bu şekilde sosyal dinamizmin etkisiyle sıradan bir yasa değişikliği yoluyla halledilebilecek en basit bir konu dahi, anayasal bir sorun haline dönüşmektedir.

Endüstriyel ilişkilere darbe vuran 82 anayasasının işgücünün örgütlenmesi (sendikal hareket) üzerine baskıcı ve denetimci bir etkinlik sağlanmasına olanak veren en önemli düzenlemelerinden biri de siyaset yasağı olmuştur. Aslında işgücü örgütleri, sendikal hareketin başlangıcından bugüne kadar sürekli olarak, her dönemde devlet yöneticilerince siyasilik çizgileri dışında tutulmaya çalışılmışlardır. 61 Anayasası ile, bir çerçeve hükmü olarak siyasi faaliyet konusuna yer verilmemiş olmakla birlikte, 71 değişikliğinde hakların kullanılmasında milli güvenliğin, kamu düzeninin ve genel ahlakın korunması amacıyla sınırlar konulabileceği hükmü getirilmiştir. Her ne kadar 274 sayılı sendikalar yasasında, siyasi teşekküllerle maddi ve organik ilişki içerisine girilemeyeceği hükmü olsa da, geniş anlamda işgücü örgütlerinin siyasi yaşam içerisinde bir demokratik baskı grubu olarak işlevlerini yerine getirmede bir engel oluşturmamıştır.

82 anayasası ise, işgücü örgütlerinin siyasi amaç güdemeyecekleri, siyasi faaliyette bulunamayacakları, siyasi partilerden destek görmeyecekleri ve onlara destek olamayacakları, diğer derneklerle kamu kuruluşu niteliğindeki meslek kuruluşları ve vakıflarla bu amaçlarla ortak hareket edemeyecekleri şeklinde

yasaklar getirmiştir. Böylece işgücü örgütlerinin, diğer kuruluşlarla birlikte hareket etme ve oluşacak demokratik güçleri ile siyasal iktidarların karar mekanizmalarını denetleme gibi çağdaş toplumdaki demokratik baskı grubu işlevini ortadan kaldırmayı amaçlamıştır. Bu şekilde işgücü örgütleri değil gelişmek, 1947'ler deki konuma geri dönüştürülmüştür(Balta,1994,12). Endüstriyel ilişkilerin çağdaşlaştırılması için işgücü açısından ortaya çıkan bu tür sorunların ortadan kaldırılması, anayasal düzlemde ivedilikle gerçekleştirilmelidir. İşgücü açısından ortaya konulan yasal kısıtlamalar Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ilkeleri ve işgücü hak ve özgürlüklerini güvence altına alan uluslararası hukuk kuralları çerçevesinde kaldırılmalıdır. Çünkü bu alandaki kısıtlamalar, endüstriyel ilişkiler açısından karşılaşılan sorunların başında gelmektedir(Reilingh, 1994, 38-39).

GÜNÜMÜZDE İŞGÜCÜ SORUNLARI

Endüstri ilişkileri ekonomi, sosyal politika ve siyasal yapı ile olan yakınlığı nedeniyle dinamik bir yapıya sahiptir. Bu nedenle hızlı bir değişim ve gelişim içindedir. Toplumun kabul etmeyeceği bir yapılanmanın sosyal barış ve dolayısıyla üretim artışı, verimlilik ve sosyal refah getirmeyeceği açıktır. Bunun için ekonomiden siyasal yapıya çalışma hayatına ve üniversitelere uzanan bir dizi yeni düzenlemeler yapılmalıdır(Ekin, 1994, 28). Ancak bu düzenlemelerin temel özelliği, demokrasiyi ve işgücü hak ve özgürlüklerini güvence altına alan uluslararası hukuka aykırı olmamalıdır. Halbuki son 23 yıldan beri yapılan uygulamalar tam bunun aksine gelişmiştir. İşgücü açısından demokrasi ise yasakların egemen olduğu bir yapı haline getirilmiş ve bu da bir takım sorunların halen yaşanmasına neden olmuştur.

Günümüzde endüstriyel ilişkiler açısından işgücü sorunlarını şöyle özetleyebiliriz(Balta, 1994, 13):

- 1- İşgücü örgütlerinin kuruluş özgürlüğü açısından sorun vardır. İşgücünün örgütlenmesinde işçi-memur gibi bir ayrımın olmaması gerekir. Çünkü örgütlenme özgürlüğü her çalışan için temel insan hakkı olmalıdır.
- 2- İşgücü örgütlerine üye olma özgürlüğü açısından sorun vardır. Yapılan çeşitli düzenlemelerle kamu görevlilerinin yanısıra işçi statüsünde çalışanlar arasında ayrım yapılmakta ve bazı çalışanların işgücü örgütlerine üye olmaları engellenmektedir.
- 3- İşgücü örgütlerinin ana tüzük ve yönetmeliklerini serbestçe düzenleme hakkı açısından sorun vardır. Bu alanda herhangi bir özgürlükten söz etmek olası değildir.
- 4- İşgücünün yöneticilerini tam bir özgürlük içersinde seçebilme hakkı açısından sorun vardır.
- 5- İşgücü örgütlerinin iç yönetimlerini özgürce belirleme hakkı açısından sorun vardır. İşgücü örgütlerinin iç işleyişinde kendi karar ve yönetmeliklerine bağlı olmaları, kamu makamlarına karşı idari yönden olduğu kadar mali yönden de bağımsız olmaları, uluslararası çalışma örgütü ilkelerine göre temel hak iken, uygulamalar bunun tersi olmaktadır.

- 6- İşgücünün çalışmalarını ve iş programlarını özgürce belirleme hakkı açısından sorun vardır.
- 7- Bireysel iş hukukunu düzenleyen alanda istihdam güvencesinin temin edilmesinde sorun vardır.
- 8- Asgari ücreti belirleme yönteminin işlerliği olan bir sisteme kavuşturmak gerekmektedir.
- 9- İşçi çıkarmayı doğrudan işveren inisiyatifine bırakan düzenlemeler uygulamada son derece haksız sorunlara yol açmaktadır. İşsiz nüfus çığ gibi büyümekte ve işverenler böylece işgücü akışını hızlandırarak sürekli düşük ücret düzeyinde işgücü çalıştırmakta ve ekonomik gerekler genellikle ikinci plana itilmektedir.
- 10- Sosyal güvenlik alanında son 13 yıl içerisinde yapılan ve birbirini tekzip eden düzenlemeler ile işgücünün sosyal güvenlik haklarında geri adım atılmıştır.
- 11- İşgücünün emeklilik hakkında sorun bulunmaktadır. Bu alanda kazanılmış haklar geri alınmış, işçi ve memur emekli aylıkları arasında farklar oluşmuştur.
- 12- Kaçak işgücü çalıştırılmasıyla ilgili sorun tüm ağırlığıyla devam etmektedir.
- 13- Vergi, sigorta ve fon olarak ortaya çıkan kesintiler, ücretlerin yarısına yakınının kaynağa elden çıkmasına neden olmakta ve bu da işgücünün ekonomik durumunda bir türlü gelişme sağlanamamasına yol açmaktadır.
- 14- Gelir dağılımında görülen çarpık yapılanma çalışma hayatının en önemli sorunu haline gelmiştir. Çünkü sanayi sektöründe hasılat içerisinde ücretlerin payı % 10'ların altında kalmaktadır.
- 15- Endüstriyel ilişkiler alanındaki olumsuz gelişmelerin bir diğer boyutu da işsizlik sorunudur. Bu sorun pek çok ekonomik ve sosyal sorunun yanı sıra, mevcut toplu sözleşme faaliyetlerini ve elde ettiklerini de sonuçsuz bırakan bir etkiye sahip olmaktadır. Ekonomik yapıdaki bozukluk bir yandan çarpık kentleşmeyi devam ettirmekte, bir yandan da hızlı nüfus artışı genç nüfustaki işsizliği körüklemektedir. Bu işsiz nüfustaki artış, asgari ücretin de düşük tutulmasına neden olmakta bu da bu ücret seviyesinde çalışmak zorunda kalan iş görenler üzerinde yaşam mücadelesi vererek hayatta kalma gibi son derece motivasyon kırıcı ve verim düşürücü bir etki yapmaktadır(Süral, 1994, 68-69).

ÜLKEMİZDEKİ ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLER

Dünya üçüncü bin yılına, eski siyasi bloklar yerine, global pazarlar olarak bölünmüş ve bazı ekonomik odakların ortaya çıkmasıyla girmiştir. Sovyetler Birliğinin parçalanmasından ve Doğu bloğu ülkelerin taraf değiştirilmesinden sonra başlıca üç ekonomik alan ortaya çıkmıştır. Bunlar(Kutadgobilig, 1994, 49-50);

- Amerika ekonomik alanı (ABD, Kanada ve Latin Amerika)
- Avrupa Topluluğu ve Avrupa Ekonomik alanı (EFTA, Doğu Avrupa vs.)
- Japonya ve Pasifik Ekonomik Alanı.

Her ne kadar bu ekonomik alanların da zamanla ortadan kalkarak 2000'li yılların başında Evrensel ekonomik patlamanın gerçekleşeceği ve dünyanın tek bir ekonomiye dönüşeceğini öngörenler olsa da(Naisbitt, 1990, 16), bugün yukarıda saydığımız ekonomik alanlar teorisi halen geçerliliğini korumaktadır. Ancak Japonya, Avrupa ve ABD arasında ekonomik yönden kıyasıya bir mücadele devam etmekte ve bu da ülkelerin endüstri ilişkilerinin gelişmesini etkilemektedir (Thurow, 1998, 190-191).

Ülkemiz hiç şüphesiz Avrupa Ekonomik Alanı içerisinde yer almaktadır. Ancak her ne kadar geçen 10 yıl, ülke sanayiinin ülke ekonomisi içerisindeki yerini göstermiş ve ülke ihracatını %80'i sanayi ürünlerinden oluşmuş olmasına rağmen, uzun vadeli bir sanayi politikasının gerçek anlamda olmaması, sanayinin gelişmesine doğrudan etki eden Türk Endüstri İlişkileri açısından ciddi sorunların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yaklaşık 40 yıllık bir endüstri ilişkileri geçmişine sahip ülkemizin bu alandaki notu pek yüksek değildir.

Ülkemizde endüstri ilişkileri her yönden kötü devrelerinden birini yaşamaktadır. İşçi-işveren birbirine güvenmemekte, devlet bu ilişkiye düzenleyici bir katkıda bulunmamakta ve kamuoyu da, anlaşmazlık doğrudan kendisini ilgilendirmedikçe tepki göstermemektedir. Bu durum işgücü kayıplarını artırarak hem işletmelere, hem iş görenlere, hem de ulusal ekonomiye zarar vermektedir. Anlaşmazlıkların % 70'ine yakın kısmı kamu işletmelerinde meydana gelmekte ve çözümsüzlüklerin ana motifini ise politik mülahazalar oluşturmaktadır.

Avrupa bugün sıkı rekabetçi endüstri ilişkileri değişimini yaşadığı bir dönemde(Wood, 1991, 3) ülkemiz bu değişimi yakalayamamakla birlikte, 40 yılı aşkın bir deneyimden sonra tekrar yapısal değişimler ve yeni arayışlarla karşı karşıya kalmaktadır.

Dünya'da meydana çıkan ekonomik alanlar, Dünya'nın global bir pazar yolunda gelişmesi, Avrupa Birliğinin gelecekteki yeni boyutu ve ülkemizin 2000'li yıllarda AB ile tam üyelik ilişkisine girme olasılığının bulunması, ekonomik işbirliği ile gümrük birliklerinin çalışmaya başlaması ve sonuçta uluslararası çalışma örgütü (ILO) ile ilgili durumlar da göz önünde bulundurulduğunda, ülkemizdeki endüstri ilişkileri sisteminin gelecekteki gelişmesi için birtakım temel ilkelerin ortaya konulması gerekmektedir. Bunlar(Gökdere, 1990, 7);

a) Ülkemiz liberal ekonomik düzen içinde çok hızlı bir şekilde sanayileşme politikaları geliştirerek uygulamaya koymalıdır.

b) Sanayileşmeyi sadece yurtiçi pazarlar için değil, aynı zamanda yurtdışı pazarlar için de düşünmeli ve ülkemiz gelecekte sanayi ürünleri ihraç eden bir ülke olarak kimliğini kabul ettirebilmelidir.

c) Endüstri ilişkileri sistemleri, bu ana hedefleri gerçekleştirecek düzeyde yeniden düzenlenmelidir.

d) Yeni geliştirilecek sistem, işgücü ile işveren ve devleti de içine alan geniş yelpazeli bir katılımcı felsefeyi içerisinde bağdaştırmalıdır.

e) Aynı zamanda sistem, hem endüstri ilişkileri alanındaki anlaşmazlıkları minimize edici, hem de bunları ortadan kaldırıcı yönde gönüllü ve teşvik edici yöntemleri beraberinde getirmelidir.

f) Sistem, istihdamı geliştirmeyi hedeflemelidir. Bunu yaparken de işgücünün milli gelirden uygun ve adil bir şekilde pay almalarını temin etmeli ve gelirin dağılımını çağdaş toplumlar düzeyine çıkaracak uygulamaları getirerek genç nüfusa yeni iş olanakları sunmalıdır.

KÜÇÜK İŞYERLERİNDE İŞGÜCÜ SORUNLARI VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Günümüzde hemen bütün ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de işgücü istihdamı ve başarılı bir ekonomi bakımından, iktisadi hayatta küçük ölçekli işyerlerinin önemi gittikçe artmaktadır. Firmaların ölçek açısından dağılımında da önemli farklılıklar bulunmaktadır. Sadece imalat sanayiinde 500'e kadar işçi çalıştıran küçük ve orta ölçekli işyerlerinin imalat sanayi istihdamındaki payı ülkeden ülkeye ve sektörden sektöre değişmektedir. Bir çok ülke için benzer analizler yapmak gerektiğinde hizmet sektörlerinde gerçek rakam ve oranların mevcut olmadığı görülmektedir. Buna rağmen hizmet sektöründeki ölçek dağılımına baktığımızda, bu sektörde imalat sanayiine oranla küçük ve orta ölçekli işyerlerinin daha yaygın olduğu görülmektedir. Şüphesiz hizmet sektörleri, işgücünün istihdam yapısındaki değişmelere önemli katkılarda bulunmaktadır, ancak büyük ölçekli işyerlerinden küçük ölçekli işyerlerine geçiş, sadece hizmet sektörlerinin artışından doğmamaktadır. Aynı zamanda imalat sanayinin yapısında da büyükten küçüğe geçişi etkileyen değişimler gözlenmektedir. Bunun sonucunda ise mal ve hizmet üretiminde yeni organizasyon yapıları ortaya çıkmaktadır. Özellikle yeni sanayileşen ülkelerden gelen rekabet, standart kitle üretimi yerine, eski endüstri toplumlarını yeni piyasa stratejilerine itmekte, daha önceki satıcı piyasaları yerlerini alıcı piyasalarına terk etmekte ve bütün bu oluşumlar ise, işyerlerinin yeni optimum büyüklüklere yönelmesine neden olmaktadır.

Bir başka önemli neden de, özellikle hiyerarşik yapıli firmalarda yönetsel ve bürokratik maliyetleri minimize etmek yada önlemek için merkezi olmayan yönetim biçimlerine geçiş için ortaya çıkan genel eğilimlerdir. Küçük işyerlerinde iş olanaklarının büyük işyerlerine göre daha fazla oluşmasının nedeni ise, büyük firmaların merkezi olmayan üretim ve yönetim birimleriyle mal ve hizmet üretimini dışa kaydırmalarından kaynaklanmakta ve böylece taşeron veya alt işveren uygulamaları yaygınlaşmaktadır. Dikkati çeken bir diğer gelişme de, küçük işyerlerinde bağımsız istihdam artışıyla işsizlik artışı arasında ortaya çıkan bağıntıdır. Bu da bir ölçüde büyük firmaların istihdam taleplerindeki yetersizlikle, yeni küçük işletmelerin büyüme oranlarındaki farktan doğmaktadır(Ekin, 1993,13).

Ekonomik başarı açısından bakıldığında, küçük işyerlerine nazaran büyük işyerlerinde işgücü verimliliğinin genelde daha yüksek olduğu görülmektedir. Büyük işletmelere göre küçük işyerlerinin daha düşük sermaye yatırımı

kullanmakla birlikte günümüzde gittikçe artan oranda yeni teknolojiler kullanıldığı da gözlenmektedir. Ayrıca ihracat piyasalarında da artık günümüzde çok güçlü küçük işletmelerle de karşılaşmaktadır. Bu eğilimler karşısında bütün yapıyla ilgili genel değerlendirmeler yapmak güçleşmektedir. Bir çok küçük firma ev gereksinimleri için işgücü yoğun sektörlerde mal ve hizmet üretirken, küçük fakat gittikçe büyüyen orandaki bazı işyerleri ise, ileri teknolojiler kullanarak ihracata yönelmektedirler.

Bütün bu veriler, küçük işletmelerde endüstri ilişkilerinin ne yönde değiştiği ve sistemin bütün elemanlarının karşılaştıkları sorunları daha iyi anlama açısından bizlere çok önemli ve anlamlı ipuçları vermektedir. Günümüzde daha fazla insan, gittikçe daha küçük ünitelerde çalışmakta ve genellikle bu tip işletmelere daha çok hizmet sektörlerinde rastlanmakta, küçük işletmelerde daha fazla kadın işçi görülmekte ve bunlar esas itibariyle kısmi süreli işlerde çalışmakta ve genellikle küçük işyerlerinde daha yüksek oranda işgücü hareketliliği gözlenmektedir.

Küçük işyerleri yeni iş olanakları sağlama, yeni fikirler geliştirme ve kendi işçileriyle ilişkilerinde yeni metotlar deneme yoluyla ekonomideki değişmelerin temel kaynaklarından biri olarak görünmektedir. Buna karşılık bazı büyük işyerlerinin büyümeyi durduran, işçileri işten çıkaran, daha az rekabet kabiliyetine sahip ve iktisadi geleceklere düzeltmek için daha fazla devlet yardımına gereksinim duyulan işletmeler haline geldiği de bir başka gerçektir. Hizmet sektörlerinin giderek ekonomi içerisinde büyümesi, imalat sanayilerinin gittikçe gerilemesi, küçük işyerlerinin ekonomi içerisinde ağırlığını artırmaktadır. Buna karşılık bu küçük işyerlerinin oldukça büyük finansman sıkıntıları bulunmaktadır (Ekin,1993,15).

4857 SAYILI İŞ YASASININ İŞ GÜVENCESİNE İLİŞKİN GENEL BİR DEĞERLENDİRME

İş güvencesinin amacı, iş akdinin her şart altında devam etmesi değil, işçinin geleceğe güvenle bakabilmesi, kendisinin ve ailesinin geçim kaynağını sağlayan gelirden yoksun kalma kaygısından uzak kalması ve işveren tarafından işçinin işine belirli koşullarda son verilmesini sağlamaktır(Süzek, 1976, 29).

Bu nedenle iş güvencesiyle ilgili olarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nce kabul edilen hizmet ilişkisine işveren tarafından son verilmesi hakkındaki 158 sayılı ILO sözleşmesi kabul edilerek 12.10.1994 tarihli resmi gazetede yayımlanması olumlu bir gelişmedir(Geçer, 2003, 227).

Diğer taraftan 4857 sayılı iş kanununun feshin geçerli sebebe dayandırılması başlıklı 18. maddesine göre; 30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri ile 51 veya daha fazla işçi çalıştıran tarım işlerinin yapıldığı işyerleri iş güvencesi kapsamına alınması (Kurt, 908) ile işgücünün iş güvencesinin sağlanması yerinde bir önlem olmuştur.

İşçi sayısının hesabında ise; iş güvencesi kapsamına dahil olmayan ve en az 6 aylık kıdemi olan işçi ile işletmenin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisini elinde bulunduran işveren vekilleri ile belirli

sürelî hizmet akdiyle çalışan işçilerin dikkate alınmıyacağı sorunu ortaya çıkmaktadır. İşçi sayısının hesabında, yukarıda belirtilen işçilerin de dikkate alınması; ancak işyerindeki öğrenci, çırak ve stajyerlerin ise dikkate alınmaması gerekmektedir. İşverenin aynı iş kolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenmelidir.

4857 sayılı iş yasasında işçinin iş güvencesinin kapsamıyla ilgili olarak da bazı maddeleri koruyucu hükümler taşımaktadır. Bunlarla ilgili maddeleri şu şekilde özetlemek olasıdır:

1) Yasanın 18. maddesinde işçinin iş sözleşmesinin feshine ilişkin geçerli bir sebep oluşturmıyan durumlar şöyle sıralanmaktadır;

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak,

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak,

c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak,

d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler,

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek,

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık yapmak.

2) Yasanın 19. maddesinde sözleşmenin feshinde takip edilecek yol ve yöntemler şöyle açıklanmıştır;

a- İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapması,

b- İşverenin fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmesi zorunludur.

c- Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendinde belirtilen **ahlak ve iyi niyet kurallarına uymıyan haller ve benzerleri** koşullarına uygun fesih hakkı saklıdır.

3) Yasanın fesih bildirimine itiraz ve usulüne ilişkin 20. maddesinde ise; iş sözleşmesi feshedilen işçinin, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimiminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabileceği hükme bağlanmıştır. Ancak toplu iş sözleşmesinde hüküm varsa veya taraflar anlaşılırsa uyumsuzluk aynı sürede özel hakeme götürülebilecektir. Ayrıca feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü ise işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

4) Yasanın 21. maddesinde geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları ele alınmıştır. Buna göre; işverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü tutulmuştur.

Diğer taraftan şu işyerlerinin de 4857 sayılı iş kanununun iş güvencesine ilişkin 18-21. maddelerinde düzenlenen koruyucu hükümler kapsamına alındığını görmekteyiz:

- a) Sendika üyeliği veya sendika faaliyetlerinden dolayı hizmet akdi feshedilen işçilerin bulunduğu işyerleri,
- b) Belirsiz süreli hizmet akdiyle çalışan sendika temsilcilerinin bulunduğu işyerleri,
- c) 5953 sayılı basın iş yasası kapsamında çalışan işyerleri.

SONUÇ

Günümüz dünyasında küresel ekonomiler ile birlikte ortaya çıkan bir takım bölgesel ve kurumsal sıkıntılar, gün geçtikçe işgücü üzerindeki etkisini hala arttırmaktadır. Bunun doğal sonucu olarak bir yandan endüstri işletmelerinde işgücü ile ilgi ağır sorunlar oluştururken, diğer yandan işgücünün, endüstriyel ilişkiler boyutunda da bir takım olumsuzluklarla karşı karşıya kalmasına neden olmuştur.

Toplumlar geliştikçe, işgücünün hakları ve özgürlükleri genişlemekte ve çeşitlenmektedir. İşgücünün sahip oldukları haklar ve özgürlükler arasında en belirgin olanı şüphesiz çalışma yaşamının hak ve özgürlükleri arasında yer alan örgütsel hak ve özgürlüklerdir. Endüstri ilişkileri düzeninin dinamik yönünün toplu pazarlık, toplu iş mücadeleleri ve barışçı çözüm yolları oluşturmaktadır. Bu nedenledir ki çalışma hayatına ilişkin organizasyonların, ülkelerin ekonomik, teknolojik ve sosyal gelişmelerine paralel olarak yeniden gözden geçirilmesi bir zorunluluktur.

Endüstri ilişkilerinde işgücü alanındaki temel sorunlar genelde anayasal düzenlemelerden kaynaklanmaktadır. Bu konuda ayrıca bir çerçeve yasının olmayışı da bu sorunların artmasına neden olmuştur. Diğer taraftan işgücü örgütlerine getirilen siyaset yasağı, bu örgütlerin siyasal yaşamda demokratik bir baskı grubu olarak işler yapmalarına engel oluşturmıştır. Bu nedenle işgücü örgütleri yeterince özgür bir ortamda gelişmemiştir. Bugün ise gelinen noktada, işgücü örgütlenmesinde iş-memur ayrımının olduğu ve hatta işçi statüsünde çalışanlar arasında da ayırım yapıldığı açıkça görülmektedir. Ayrıca günümüzde işçiler yöneticilerini tam bir özgürlük içerisinde seçebilmekte midir? Sorusuna olumlu bir yanıt vermek de zordur. Günümüzde hala bir yandan çalışan işgücünün belirlenmesinde, diğer yandan işgücü örgütlerinin kendi yönetimlerinin belirlenmesinde çalışan işgücü açısından olumsuzluklar vardır. Diğer taraftan işçi çıkarma konusundaki uygulamalar da objektif değerlendirmelerden ziyade,

işverenin inisiyatifine kalması gibi sorunların yanı sıra; emeklilik, kaçak işçi çalıştırma, vergi kesintileri, gelir dağılımında eşitsizlik ve işsizlik gibi önemli sorunlar, işgücü endüstriyel ilişkilerini olumsuz yönde etkilemektedir. Endüstriyel ilişkilerde şüphesiz ki küçük işletmelerin önemi büyüktür. Çünkü küçük işletmeler hem endüstriyel hem de hizmet sektöründe giderek büyümektedir. Diğer taraftan imalat sanayinin de giderek gerilemesi bu büyümeyi hızlandırmaktadır. Ancak küçük işletmelerin önemli ölçüde finansman sıkıntısı çektikleri de bilinen bir gerçektir.

Artık bugün, endüstri ilişkilerinde güçlü bir işgücü örgütlenmesinin yanı sıra vasıflı işgücü yetiştirme, küçük ve orta boy teşebbüslerin geliştirilmesi için gerekli çabaların sürdürülmesi ve bunun için de gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu nedenle endüstri ve hizmet sektörünün gereksinim duyduğu, eğitimini tamamlamış nitelikli insan gücünün yetiştirilmesine yönelik çalışma ve faaliyetler de arttırılmalıdır.

Özellikle son dönemlerde ülkemizdeki çalışan işgücü aleyhine bozulan dengelerin yeniden fakat adil bir biçimde kurulması, uygulanacak ekonomik politika temel hedeflerinin öncelikle bireylerin mutluluk ve refahını kapsayacak boyutta bulunmasını gerektirmektedir. Üretimin her aşamasında adil ve dengeli bir bölüşüm, kalkınma ve gelişmenin sağlanması için gerekli temel koşul olarak kabul edilmelidir. Ülkemizin önemli bir dönemecten geçtiği ve başta siyasal ve ekonomik alanlarda olmak üzere sorunların her alanda giderek karmaşıklaştığı bu ortamda, endüstriyel ilişkiler açısından, ülkenin temel sorunlarının çözümü ancak global, sistematik ve bütünsel bir yaklaşımla mümkün olabilecektir. Çıkış noktasının ekonomi olacağı bu yaklaşım, mutlaka demokratik kuralları özgürce kapsayacak bir boyutta olmalıdır. Endüstri ilişkilerinin düzeltilmesi ve işgücü sorunlarının çözümü açısından bu temel görüş çerçevesinde geliştirilecek bir takım önerileri şu şekilde özetleyebiliriz;

- Gelir dağılımı adil bir yapıya kavuşturulmalıdır.
- Asgari ücret günün ekonomik ve sosyal koşullarına uygun belirlenmeli ve mutlaka vergi dışı bırakılmalıdır.
- İşgücünün alacağı ücret işiyle orantılı olmalı ve mutlaka insanca yaşama onuruna uygun hale getirilmelidir.
- İşgücü ve diğer çalışanlar üzerindeki vergi yükü azaltılmalıdır.
- Sosyal güvenlik kesintisi oranları(şimdiki gibi 1 puan yükseltmek yerine) düşürülmelidir.
- Çalışanlar lehine bundan sonra eğer bir tasarruf yapılması öngörülecekse (bundan önce olduğu gibi) zorunlu değil, gönüllü olmalıdır.
- Fon ekonomilerinden vazgeçilmelidir. Çünkü hiçbir fon yeterince amacına hizmet etmemektedir.
- Sosyal güvenlik hakları geliştirilmelidir.
- İvedilikle yapısal reform ve düzenlemeler yapılarak işgücü piyasası yeniden düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

- BALTA, O**(1994); Türk Endüstri İlişkilerindeki Gelişmeler, 1. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, İstanbul.
- BAYDUR, R** (1994); Türkiye’de Endüstri İlişkilerinde Son Gelişmeler, Türk Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar, Ankara.
- EKİN, N**(1991); Türk Endüstri İlişkileri, 2. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, İstanbul.
- EKİN, N**(1993); Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri, Kamu-İş Yay. Ankara
- GEÇER, B**(2003); “Sözleşme Serbestisi Bağlamında İş Güvencesi Yasası ve Uygulaması”, Yaklaşım Dergisi, Sayı 122.
- GÖKDERE, A**(1990); Türkiye’nin Avrupa Topluluğu’na Sosyal Entegrasyonu Sorunu, Ankara.
- KURT, R**(2003); İş Hukuku ve Sosyal Sigorta Mevzuatında Usul ve esaslar, İSMMMO yayını, İstanbul.
- KUTADGOBİLİK, T**(1994); Türk Endüstri İlişkilerinde Yapısal Değişme ve Yeni Arayışlar, Ankara.
- NAISBITT, J**(1990); Megatrends 2000.
- REILINGH, O.V**(1994); Uluslar arası Çalışma Standartları ve AT İş Hukuku, Avrupa ve Türkiye’de Endüstri İlişkilerinde Son Gelişmeler, Ankara.
- SÜRAL, A.N**(1994); Son Gelişmeler Işığında UÇÖ ve AT Boyutlarıyla Türk Çalışma İlişkileri, Türk Endüstri İlişkileri Derneği, Ankara.
- SÜZEK, S**(1976); İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara.
- THUROW, L**(1998); Head to Head, The Coming Economic Battle, AFA Yay.
- WOOD, S**(1991); The end of Adversarial Industrial Relations, London School of Economics Review, Sept.
- 4857** Sayılı İş Yasası.