



Prof. Dr. Tankut Centel

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku
Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

Modern İş Hukukunda

İşveren Sendikacılığının Yeri

Ülkemizde işveren sendikacılığı, işçi sendikalarının varlığı üzerine kuruludur. Bu anlamda, işveren kesimi, örgütlenme düşüncesini ancak karşı taraf (işçi kesimi) örgütlenmeye başladığında taşımaya başlamış; işçilerin sendikal örgütlenmeye gitmedikleri veya güçlü bir sendikal örgütlenme içinde olmadıkları durumlarda, işveren kesiminin örgütlenme içine girdiği görülmemiştir. Oysa, işveren kesimi, örgütlenmiş bir işçi topluluğu ortaya çıkmadan da, iktisadi ve sosyal çıkarlarını korumak ve geliştirmek durumundadır. Çünkü, işveren kesiminin sendikal örgütlenmesi, işçi kesiminin sendikal örgütlenmesinden bağımsız olmak zorundadır. Nitekim, her iki kesim de, sendikal örgütlenmede birbirinden farklı beklentiler içindedir.

Nasıl işçi sendikaların ücret sendikacılığı üzerinde yoğunlaşmaları eleştiriliyorsa, işveren sendikalarının aynı anlayışı taşımaları eleştiri konusuna edilmelidir. Gerçekten, işveren sendikaları, temel işlevlerini ücret sendikacılığında görmekte ve faaliyetlerini, muhtelif zamanlarda

yapılan toplu iş sözleşmesi görüşmeleriyle sınırlı olarak algılamaktadır. Buna göre, işveren sendikaları, toplu iş sözleşmesi dönemlerinin dışında da etkin bir faaliyet süreci içinde olmalıdır. Aksi takdirde, toplu iş sözleşmesini imzalamış bir işveren sendikası, gelecek toplu görüşme dönemine kadar rehavet içine düşer.

İşveren sendikacılığı, hükümetle olan ilişkilerinde, etkin olmalı ve ulusal çalışma politikalarının çizilmesinde, hükümetle işbirliğine gitmelidir. Çalışma yaşamında hükümetin işverenler içindeki muhatabı, işveren dernekleri veya odaları değil, işveren sendikaları konfederasyonu olmalıdır. Bunun için de, işveren sendikacılığının, küçük ve orta ölçekli işletmelerin çıkarlarını da kapsayacak politikalar içine girmesi gerekir. Çünkü, işveren sendikaları, sadece örgütlü işveren kesiminin değil, tüm işveren kesiminin çıkarlarını gözetmek durumundadır. Bu anlamda, işveren sendikacılığı, çalışma yaşamına ilişkin yasama hazırlık çalışmalarında izleyici değil, taraf rolünü üstlenmelidir.

İşveren sendikaları, işveren kesiminin ortak iktisadi, sosyal ve kültürel yararlarını gözetecek, koruyacak ve savunacak örgütler olmalıdır. Bunun için de, işveren sendikaları, işçi sendikalarının düştükleri hataya düşmeyip, her alanda "uzman" istihdam etmelidir. Çağımız uzmanlık çağı olmayıp, herkesin her şeyi en iyi şekilde bilmesi beklenemez. Ülkemizde "uzman" adı altında çalıştırılan personel ise, çoğu kez "memur" zihniyetiyle hareket etmekte; çok ender durumda, gerçek uzman personele rastlanmaktadır. Günümüzde uzmanlığın pekiştirildiği yerin "üniversite" olduğu göz önünde bulundurulacak olduğunda da, işveren sendikalarının üniversitemizden destek alması ve bu yerlerdeki öğretim üyeleriyle işbirliğine girmesi zorunludur. Ülkemizde çalışma yaşamını ilgilendiren değişik konulara ilişkin olarak kurulmuş "ihtisas" komisyonlarına gönderilen veya buldukları işveren kuruluşunun görüşlerini yansıtan ya da işveren toplantılarına "konuşmacı" olarak katılan işveren temsilcilerine baktığımızda ise, durumun böyle olmadığı açıkça görülmektedir. Uzman çalıştırmayacak işveren kuruluşunun gelişmeyeceği ve her alanda gerileyeceği, görünen bir gerçektir.

İşveren sendikaları, ne yapıp etmeli; ciddiye alınacak bir yayın organına sahip olmalıdır. Ancak, bu yayın organları, sendika yöneticilerinin veya Bakanlık temsilcilerinin fotoğraflarını basmaya ağırlık vermeyip, bilimsel nitelikteki düşün yazılarını ön plana çıkarmalıdır. Aksi takdirde, aktüalite dergisi niteliğini taşıyacak bir yayın organını, kimse ciddiye almayacak; sayfaları çevirilip bitirildikten sonra, dergi çöpe atılacaktır. Buna karşılık, bilimsel yazılara ve yargı kararlarına ve de bunların irdelenmesini içerecek incelemelere yer verecek dergi sayıları, koleksiyon niteliğinde uzun yıllar korunacak ve muhafaza edilecektir.

İşveren sendikacılığı, eğitim faaliyetlerine ve bilgilendirme hizmetlerine, şimdiki kadar

olduğundan daha çok ağırlık vermelidir. Avrupa Birliği'ne tam üyelik süreci içinde, her gün yeni bir uyum yasası çalışması içine girilmektedir. 2003 yılında kabul edilen yeni (4857 sayılı) İş Kanunu'nun uygulaması, özellikle iş güvencesine ilişkin konularda, istikrar kazanmış değildir. Üstelik, işveren yükümlülükleri, söz konusu yasayla artmıştır. Toplu iş hukuku alanında, Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun değiştirilmesine ilişkin yasama hazırlık çalışmaları, devam ettirilmektedir. IMF desteğiyle, sosyal güvenlik reformu çalışmaları sürmektedir. Ekonomik ve Sosyal Konsey, ilk kez gündemli toplanmış; Üçlü Danışma Kurulu, işletilmeye çalışılmıştır. Böylesine ivme kazanmış bir ortamda, işveren sendikacılığının daha etkin olmasına, her zamankinden daha büyük gereksinim duyulmaktadır. Aksi takdirde, devlet bürokrasisi, kendi bildiğini yapmaya çalışacak ve bu da, işveren kesimine yarar değil, zarar getirecektir.

İşveren sendikalarının yönetici kadrosu, kendi içinde en az bir yabancı dile hakim bulunan ve ülkenin ekonomik ve hukuk sistemi hakkında yeterli bilgiye sahip olan kişilere yer vermelidir. Özellikle, sendika sekreterlerinin, hukuk bilgilerinin olması; bu olmadığında, güçlü hukuk danışmanlarından destek alması zorunludur.

Giderek, değişmez işçi sendika liderlerinden söz edilerek, işçi sendikacılığı eleştirilmeye kalkılmıştır. Oysa, aynı eleştiri, yeterli alt yapıya sahip bulunmayan işveren sendikalarının bazı değişmez yöneticileri için de geçerlidir.

Üçüncü bin yılda, yukarıda belirtilenler doğrultusunda, yeni bir yüz kazanmayacak Türk işveren sendikacılığı, gerek devlet bürokrasisinin ve gerekse örgütlü işçi kesiminin gerisinde kalmaya ve giderek, çözülmeye mahkûmdur.