

SÖYLEŞİ (*) / **Yücel UYANIK** (**)



Dr. Naci ÖNSAL

Prof. Dr. Yücel UYANIK

■ Türkiye’de ciddi bir işsizlik sorunu yanında, mevcut istihdam edilen işçilerin yaklaşık yüzde 14’ünün sendikalı olduğunu görüyoruz. Bu oran içerisinde ise özel sektör işçisi yalnızca yüzde 7 civarında. Daha önce kısaca ifade ettiğim sebeplerle bu kadar düşük sendikalı işçi sayısı sendikal kültürün yaygınlaşması açısından yeterli olmayacağı gibi sendikal temsilin de önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır. Kaldı ki çalışma hayatına dâhil olan işgücü içerisinde sendikalaşma eğilimi daha zayıf olan grupların yer alması sendikalaşma faaliyetlerinde ön plana çıkarılması gereken bir zorunluluktur.

(*) Prof. Dr. Yücel Uyanık ile söyleşiyi, dergimiz Genel Yayın Yönetmeni Dr. Naci Önsal gerçekleştirmiştir. / nacionals@hotmail.com

(**)1990 yılında Gazi Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünü bitirdi. Aynı bölümde yüksek lisans ve Doktorasını tamamladı. Gazi Üniversitesi Bilişim Enstitüsünde Yönetim Kurulu Üyesi ve Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Başkan Yardımcılığı görevlerini yapmış olan Prof. Dr. Yücel Uyanık, halen, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölüm başkanı olarak görevini sürdürmekte aynı zamanda resmi arabuluculuk yapmaktadır. Pek çok projede görev alan Uyanık, uzmanlık alanıyla ilgili pek çok üniversite, sendika, meslek örgütü ve kamu kuruluşlarının düzenlediği eğitim, seminer ve konferanslara katıldı. Ulusal ve uluslararası alanda bildiri, makale, kitap ve dergilerde yazıları yayımlanan Uyanık, evli ve 2 çocuk babasıdır. / y.uyanik@hbv.edu.tr

■ **Sizce bugün Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin birinci sıraya koyacağınız sorunu nedir?**

Aslında çok fazla faktörün etkili olduğu endüstri ilişkileri sisteminin iklimine ait birkaç hususun ortaya konması daha doğru bir yaklaşım olacak kanaatindeyim. Aslında yıllardır üzerinde çok yazılan konular ve değerlendirilen gelişmeleri

meye başlayan teknolojik gelişmeler ve yayılımı yapısal sorunları daha da ağırlaştırmıştır. Devlet tarafından uygulanan yapısal uyum politikaları, sermayenin küresel alanda dolaşımının önündeki engellerin kaldırılması, üretimin küresel işbölümü ile gerçekleştirilmesi, yerli firmaların küresel sermaye eline geçmesi, üretim ölçeğinin yerel düzeyde kü-



burada tekrar etmenin faydası yok. Ancak, özellikle birkaç noktayı vurgulamak ta gerekiyor. Son çeyrek yüzyılda yaşanan gelişmeler ülkemizi de derinden etkilemektedir. Neoliberal politikalar yanında, sanayi devriminden bu yana merkezinde insanın yer aldığı bir üretim ve bölüşüm sistemini temelden değiştir-

çülmesi ve enformel ilişki yapılarının güçlenmesi, sektörel gelişmeler ve teknoloji ile beraber mavi yakalı işgücünün giderek beyaz yakalılaşması, işgücünün yapısının değişmesi, standart dışı istihdam biçimlerinin yaygınlaşması, taşeronlaşma, belirli süreli iş sözleşmelerinin ön plana çıkması, insan kaynakları yaklaşımının etki alanının geniş-

lemesi vb. birçok faktör endüstri ilişkileri sisteminin işgücünü temsil eden kurumsal tarafı sendikaları derinden etkilemiştir. Aslında en önemli sorun bu sistemin temel kurumsal aktörü sendikaların olumsuz etkilenmesine neden olmuştur. Türkiye'de ciddi bir işsizlik sorunu yanında, mevcut istihdam edilen işçilerin yaklaşık yüzde 14'ünün sendikalı olduğunu görüyoruz. Bu oran içerisinde ise özel sektör işçisi yalnızca yüzde 7 civarında. Daha önce kısaca ifade ettiğim sebeplerle bu kadar düşük sendikalı işçi sayısı sendikal kültürün yaygınlaşması açısından yeterli olmayacağı gibi sendikal temsilin de önünde ciddi bir engel oluşturmaktadır. Kaldı ki çalışma hayatına dâhil olan işgücü içerisinde sendikalaşma eğilimi daha zayıf olan grupların yer alması sendikalaşma faaliyetlerinde ön plana çıkarılması gereken bir zorunluluktur. Her şeyin küreselleştiği ancak sendikaların temel fonksiyonları açısından yerel düzeyde tabiri caiz-

se esir kaldığı bir sistemde ayrıyeten sendikaların, sendika özgürlüğü ve çokluğu ilkesinin ekonomik, sosyal ve ideolojik nedenlerle rekabete girmeleri, bu rekabetin kutuplaşmaya sebep olarak üyeler ve potansiyel üyeler üzerinde olumsuz bir etki yaratmasıdır. Bunlara ilave olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 43. maddesinde düzenlenen işçi sendikalarına verilen yetki itirazı özellikle sendikal rekabet alanında toplu iş sözleşmesi sürecinin sağlıklı yürütülmesine engel olabilmektedir. Özetle Türk Endüstri İlişkileri sisteminin birinci derecede sorunu olarak sendikalaşma ve sendikal faaliyetler önündeki engelleri ifade edilebilir.

■ Hızla ilerleyen enflasyon karşısında işçi- ücret- işveren (işletme-firma) dengesini değerlendirir misiniz?

Tüm dünyada 2 yıldan fazla süre devam Covid-19 Pandemisinin yarattığı sorunlar ve bu süreç-



te ülkelerde uygulanan politikalar neticesinde enflasyonist etki tüm dünyada hissedilmeye başlamıştır. Doğal olarak fiyatlar genel seviyesi sürekli bir artış trendine girmiş, bu durum üretim maliyetlerinde de artış beraberinde getirmiştir. Sonuç olarak hem üretici hem de tüketici açısından enflasyonist baskı ciddi biçimde hissedilir hale gelmiştir. Enflasyonun çok dinamik bir özelliğe sahip olması birçok değişkenden etkilenmesi; ücretlerin enflasyona hızlı biçimde adapte olmaması sorunun karmaşık bir duruma gelmesine neden olmaktadır.

Türkiye açısından bu durum kendisini daha ağır biçimde hissettirmeye başlamıştır. Özellikle son 6 ayda bir taraftan Türk Lirasının hızlı değer kaybı diğer taraftan bilhassa enerji ve hammadde tedarikinin büyük ölçüde dışarıya bağlı olması üretici fiyatlarının da hızla artmasına neden olmuştur. Üretim maliyetlerindeki hızlı artış tüketici fiyatlarına yansımakta sonuç olarak hem üretim hem tüketim alanları ciddi bir baskı altına girmektedir. Özellikle üretim maliyetleri içerisinde görülen ücretler, bağımlı çalışanlar açısından hayatlarını idame ettirecekleri bir kaynaktır.

Devlet açısından ise işgücünün milli gelirden aldıkları pay ve iktisadi durumlarını gösteren bir unsurdur. Yani enflasyon tüm aktörler üzerinde ciddi bir etki yaratmaktadır. İşverenler açısından üretim maliyetlerinde artış ve mevcut kâr marjlarını korumak amacı ön planda iken ücretliler açısından reel alım güçlerinin zayıflaması buna karşın alım güçlerini koruma amacı öne çıkmaktadır. Bu ortam aynı zamanda karar verme süreçlerini zorlaştırmakta, belirsizliğin yarattığı gerginlik çalışma barışını da tehdit etmektedir. Özellikle zorunlu tüketim kalemlerinin enflasyonist baskının kendini en çok hissettiren sınıfta yer alması başta; yüzde 50'sinden fazlasının asgari ücret ve bu ücret seviyesine yakın bir gelire geçinmek durumunda olan çalışanlar başta olmak üzere bağımlı çalışanları savunmasız duruma düşürmektedir. Sonuç olarak toplu pazarlık süreçleri, asgari ücret tespit çalışmaları ve kamu kesiminde reel alım güçlerinin korunmasına yönelik talepler artacaktır. Bu dönem ücret- fiyat sarmalına neden olacak bir iklim oluşturmaktadır.



■ Son bir yıl içinde belirlediğiniz doktora tezleri başlıkları nelerdir?

- Teknoloji-Vasıf İlişkisi Bağlamında Emek Sürecinde Yaşanan Dönüşüm Hekimlere İlişkin Bir Saha Çalışması
 - Bankacılık Sektöründe Emek Süreçlerinde Dönüşüm
 - Özel Nitelikli Kişisel Veri Bağlamında E-Sendika Üyeliği ve Yetki Tespit Otomasyon Sistemi
 - Teknolojik İşsizlik Bağlamında Temel Gelir Tartışmaları ve Türkiye
 - Çalışma İlişkilerinde Dijital Dönüşüm: GİG Çalışma İlişkisi İçinde Sosyal Koruma Sorunları
 - Sosyo-Ekonomik Etkileriyle Yaşlanma ve Aktif Yaşlanma Politikaları
 - Refah Devletinin Dönüşümü Bağlamında Sivil Toplum Kuruluşlarının Yoksullukla Mücadeledeki Rolü: Gıda Bankacılığı Uygulaması
 - Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve İçsel İşgücü Piyasaları Bağlamında Yetenek Yönetimi
 - Türkiye'de Servet Oluşumu ve

Dağılımı Politikalarının Toplumsal Refah ile İlişkisi: Cumhuriyet Sonrası Tarihsel Perspektiften İnceleme

■ Arabuluculuk çalışmalarınız nasıl gidiyor?

2021 yılı özellikle toplu iş sözleşmelerinin yoğun olduğu bir dönemdi. Arabuluculuk esas olarak tarafların sizden ne bekledikleri ile ilgili bir süreç. Gerek pazarlık masasında yer alan taraflar arasında iletişimin devam ettirilmesi gerekse farklı bir bakış açısı getirerek tıkanma noktasına gelen konuları çözümleyecek alanları yaratabilme yeteneklerini geliştiren bir saha diyebilirim. Taraflar arasındaki diyalogun kesintisiz devamını sağlamak, kendi özerk alanlarını kullanmak suretiyle çalışma barışının kesintiye uğramaksızın anlaşmanın sağlanmasına katkıda bulunmak hiç şüphesiz başarı hissinin güçlendirmekte. Benim resmi arabuluculuk toplantıları sırasında çok sık kullandığım bir cümle var, "iki tarafın da memnuniyetsizlik seviyesinin en az olduğu sözleşme iyi





bir sözleşmedir". Bu dönem de benim açımdan yorucu ancak keyifli çalışmalar yaptığım bir süreç diye düşünüyorum.

■ **Bize unutamadığınız bir anınızı anlatır mısınız?**

Burada rahmetli hocam Prof. Dr. Kamil Turan'ı anmak istiyorum. Hem lisans öğrencisi hem de asistanı olarak bizlere sağlamış olduğu katkıları asla unutamam. 2000'li yılların ortalarında yardımcı doçent olduğum dönemde Çalışma Ekonomisi

ve Endüstri İlişkileri kongresinde iken hocamızın bir kalp krizi geçirdiği ve ameliyata alındığı haberini aldık. Ankara'ya dönerek yatmakta olduğu hastaneye ziyaretine gittim. Haliyle bitkin bir durumda gözlerini açıp beni gördüğünde ilk cümlesi "Yücel doçentliği ne yaptın?" oldu. O anda hiç beklemediğim bir soru ve devamında yine teşvik edici sözleri hiçbir zaman aklımdan çıkmadı. Kendisini ve bu alana katkı sağlamış hayatta olmayan hocalarımızı saygı ve rahmetle anıyorum.