

# ÇALIŞMA YAŞAMINA YÖN VEREN HUKUKİ DÜZENLEMELER VE YÖNETİŞİM İLİŞKİSİ

## LEGAL REGULATIONS GUIDING THE LABOUR LIFE AND GOVERNANCE RELATIONS

Ömer Bağrım BAYRAM\*

### ÖZ

İşletmecilik ve yönetim 1980'lerden sonra yönetim ya da hükümet etmenin yerine kullanılmıştır. Geleneksel Kamu Yönetimi paradigması Yeni Kamu Yönetimi'ne dönüşmüş ve 1989'da Dünya Bankasının yayımladığı raporda iyi yönetim, hükümet, özel sektör, sivil toplum örgütleri ya da hükümet dışı örgütlerin birlikte yönetimi olarak tanımlanmıştır. Ülkemizde de iyi yönetim literatürde ve kamu yönetimi birimlerinde kullanılmaktadır. Özellikle, çalışma hukukunda yönetimle alakalı olarak çok fazla uygulama bulunmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, ILO, 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Kanunu, 4857 sayılı İş Yasası, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5502 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu ve 5544 sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu iyi yönetim uygulamaları içermekte ve bilgi edinme hakkı, şeffaflık, hesap verilebilirlik, katılım, etkinlik, hukukun üstünlüğü ve e-devlet uygulamaları da iyi yönetimi başarılı kılmak için kamu yönetimi birimlerinde ve özellikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nda oldukça kullanılmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Yönetişim, İyi Yönetişim, Yönetim, Yeni Kamu Yönetimi, Çalışma Hukuku, Hükümet Dışı Örgütler

### ABSTRACT

Management and governance had been used in place of administration or government after 1980's. Traditional Public Administration paradigm transformed into New Public Administration and it was defined as good governance, administration in cooperation with government, private sector and civil society organization or non-governmental organizations in the report of World Bank in 1989. Good governance is also used in literature and public administration units in our country. Especially, there are a lot of practices related with governance in labour law. The Constitution of the Republic of Turkey, ILO, The Code of The Ministry of Labour and Social Security Organization and Its Duties No. 3146, The Labour Law No. 4857, The Law on Public Officials Labor Unions No. 4688, The Law on Occupational Health and Safety No. 6331, The Law of Social Security Institution No. 5502, The Law of 4904 Turkish Labour Agency No. 4904, The Law on Vocational Qualifications Institution No. 5544 include good governance practices and the right to information, transparency, accountability, participation, efficiency, the rule of law and e-government practices are also widely used in public administration units, in particular in The Ministry of Labour and Social Security in order to accomplish good governance.

**Keywords:** Governance, Good Governance, Administration, New Public Administration, Labour Law, Non-Governmental Organizations

**JEL Classification:** H11.

\* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Müfettişi Yardımcısı, omer.bayram@csgeb.gov.tr

Gönderildiği Tarih: 01.04.2015, Kabul Tarihi: 11.01.2016

## Giriş

19.yy'da sanayide Taylor ve Henry Fayol'un, kamu yönetiminde Weber'in araştırma ve çalışmalarıyla bilimsel açıdan incelenen yönetim olgusu, zaman içerisinde farklı tanım ve paradigmaları ortaya çıkarmıştır. Özellikle kamu yönetiminde Weber'in çizdiği bürokratik yönetim anlayışı, teknoloji, bilgi birikimi, hizmet anlayışındaki değişimler ile siyasi ve ekonomik konjonktürün de etkisiyle 1980'li yıllardan sonra tüm dünyada paradigma değişimine uğramıştır. Weber'in çizdiği bürokratik yönetim anlayışı, yönetimde hantal yapıya, kırtasiyeciliğe ve aşırı merkeziyetçiliğe yol açtığı için özel sektör yönetim usullerinin kamu yönetiminde de uygulanabileceğini savunan ve yönetişimi esas alan Yeni Kamu Yönetimi paradigması yönetim-idare (administration) ve hükümet etmek (government) yerine işletmecilik (management) ve yönetişim (governance) kullanımları artma eğiliminde olmuş, hukuki ve idari düzenlemeler bu anlayışa yaklaşmıştır. Özünde devlet, özel sektör ve sivil toplumun birlikte karar alması,yönetmesi, işbirliği içinde olmasını ifade eden yönetişim kavramı da ilk olarak 1989 yılında Dünya Bankası raporunda kullanılmıştır. Yönetişim kavramı böylece tüm dünyada yönetim bilimleri literatüründe ve kamu yönetimi birimlerinde etkili olmaya başlamıştır. Ülkemizde de son yıllarda yapılan hukuki düzenlemelerde yönetişim olgusu belirlemeye başlamış ve somut uygulamalarına geçilmiştir. Anayasa ve ILO sözleşmeleriyle çalışma hayatını düzenleme, denetleme, izleme ve çalışma barışını sağlama görevi verilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile bağlı ve ilgili kurum ve kuruluşları hazırlamış olduğu mevzuatta da iyi yönetişim uygulamalarına yer vermektedir.

Çalışma hayatının taraflarının devlet, işveren ve çalışan olmasından ötürü çalışma yaşamına yön veren hukuki düzenlemelerde tarafların birlikte karar alması, Yeni Kamu Yönetimi bağlamında yönetişim zeminini oluşturmaktadır. Genel olarak yönetişimin çalışma hukukuna yansımaları bağlamında, makalede çalışma hayatını düzenleyen anayasa, kanun, yönetmelik, milletlerarası sözleşme gibi hukuki düzenlemelerde yer alan kurul, komisyon, konsey gibi değişik isimlerle adlandırılan birimlerin yapısı incelenerek yönetişim kavramı katılım, karar alma süreçleri, işbirliği ve koordinasyon özelinde incelenecektir. Türk idare teşkilatı içerisinde işçi, işveren kuruluşları gibi hükümet dışı organizasyonlarla ve özel sektör temsilcileri ile tabi olarak istişare içerisinde olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve çalışma hayatına yön veren hukuki düzenlemelerde yönetişim uygulamaları incelenerek, yönetişim kültürünün çalışma hayatının gereği olduğunun farkında olunması amaçlanmıştır.

## 1. Yönetişim Kavramı, Tarihçesi ve Özellikleri

Yönetişim kavramının kökeni 16. yüzyıla kadar gitmektedir. Kavram ilk olarak Kuzey Avrupa'da özellikle 17. yy'da Fransa'da hükümeti sivil toplumla uzlaştırmaya ya da uyumlulaştırmaya çalıştıran bir yaklaşımdan esinlenilerek kullanılmış ve tüm dünyaya yayılmıştır (Yüksel, 2000:147). Terimin olgunlaşması ise İngiltere'de olmuştur. Ülkede ilk olarak yönetişim, İngiliz modelinde klasik Westminister modeline meydan okuma şeklinde doğmuştur. Bu modelde parlamento üstünlüğü, güçlü kabine hükümeti sistemi ve seçimler ara-

cılığıyla sağlanan sorumluluk sistemi söz konusu olmuş, hâkim unsur ise bakanlık sorumluluğu çerçevesinde üniter devletin yönetilmesi olmuştur (Stoker, 1998:21-22). Yönetmek ve yönetim kavramlarından türetilen yönetim (governance) günümüzde ilk olarak Dünya Bankası'nın 1989 yılı raporunda kullanılmıştır. Dünya Bankası'nın Afrika için hazırladığı bu raporda yönetim kavramı “siyasal iktidarın ülkelerin işlerinin çözümünde yeni kullanımı” tanımıyla literatüre girmiştir. Aynı raporda daha sonraki en yaygın kullanım biçimi olan “iyi yönetişimin” ana unsurları hesap verme, saydamlık, etkin işleyen bir hükümet, sivil toplumun kararlara etkin katılımını sağlama, uyumlu ve bütünleşik politikalar üretmeye dikkat etme, hukuk kurallarına uygunluk ve bağımsız yargı sisteminin varlığı olarak sıralanmıştır (Nohutçu, 2012:377). Terimin, 1980'li yıllarda Latin Amerika'da belirginleşen demokratikleşme dalgasıyla ve bu dalganın 1990'lı yıllardan itibaren Afrika'da yayılmasıyla, dünya genelinde gelişiminin arttığı görülmektedir. Bu dönemde neo-liberal kuramcılar, daha inşacı ve politik bir yaklaşım benimseyerek yönetim modeli ve kavramı üzerinde odaklaşmaya başlamıştır (Yüksel,2000:153). Yönetişim kavramı IMF, Dünya Bankası, Dünya Ticaret Örgütü'nün yanı sıra Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Avrupa Birliği'nin resmi söylemleri arasında da yerini almıştır (Commission of the European Communities, 2001:428). Uluslararası kurum ve kuruluşlarda yer alan tanımlar şu şekilde özetlenebilir:

Dünya Bankası yönetim kavramını iyi yönetim olarak ele almakta ve şöyle tanımlamaktadır: “İyi Yönetişim (good governance), açık ve öngörülebilir bir karar alma sürecinin, profesyonel bir bürokratik yönetimin eylem ve işlemlerinden sorumlu bir hükümetin ve kamusal sürece aktif bir şekilde katılımında bulunan sivil toplumun ve hukukun üstünlüğünü kabul eden bir düzeni ifade eder.” (Kavruk,2013:187).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programında (UNDP) ise “İyi Yönetişim, bir ülkedeki ekonomik, siyasal ve idari otoritenin her düzeydeki işlemleri yönetmesi anlamına gelmektedir. İyi yönetim vatandaşların ve toplumsal grupların kendi çıkarlarını korumak ve yasal haklarını kullanmak için gerekli mekanizmalara ve kurumlara sahip olmalarını gerektirir.” (Kavruk,2013:187).

Geleneksel Kamu Yönetimi paradigmasından farklı olarak Yeni Kamu Yönetimi paradigmasında tek merkezli yönetim yerine işbirliği ve katılımı esas alan yönetim anlayışı geliştirilmiştir. Böylece yönetime demokratik bir zemin hazırlanmıştır. Yönetmek daha çok hükümet etmek, bürokratik yönetimi ve geleneksel Weberyen kamu yönetimini ifade ederken “Yönetişim” ise yönetim sürecinde rol oynayan aktörler arasında resmi ya da gayri resmi ilişkiler, grupların ve kuruluşların katılımı, demokratik yönetimi ifade etmektedir (Yüksel, 2000:145). Artık önceden belirlenen ortak bir amacı gerçekleştirmek için tek özneli, merkezi, hiyerarşik bir iş bölümü içinde, araçsal rasyonelliği ön plana alarak, yapan, üreten, bunun için kaynakları ve yetkileri kendinde toplayan yönetimden, önceden belirlenen bir yöne doğru değil, insan haklarına dayalı performans ölçütlerini gerçekleştirecek, çok aktörlü, yerel, ağsal ilişkiler içinde iletişimsel bir rasyonellik anlayışı içinde, kendisi yapmaktan çok toplumdaki aktörleri yapabilir kılan, yönlendiren, kaynakların yönlendirilmesini kolaylaştıran yönetim anlayışına geçilmektedir. Bu özellikleriyle yönetim siyasal ve ekonomik gücün daha yaygın dağılımını da içermektedir (Tekeli, 1996:51).

Kısaca yönetim hükümet, özel sektör, sivil toplum kuruluşlarını içine alan hükümet dışı aktörlerin karar alma sürecine dâhil olduğu, her birinin kendine özgü rolleri olduğu, sürekli etkileşim ve işbirliğine dayalı bir sistemi ifade etmektedir (HABITAT II,2000:1). Görüldüğü gibi yönetim, Yeni Kamu Yönetimi anlayışının önemli bir unsurudur. Esas itibariyle kamu yönetimini, özel sektör ve sivil toplum örgütlerini de kapsayacak şekilde genişleten bir süreç ve anlayıştır. 1980’den sonra bürokrasi odaklı geleneksel bir yönetim anlayışından vazgeçilerek devletle toplum arasındaki karşılıklı roller ve sorumluluklar yeniden tanımlanmaya başlanmış, bu yeni tanımlamaya göre vatandaş ve sivil toplum yönetimin ortağı gibi bir muamele gören bir konuma yükselmiştir. Böylece kamu yönetiminin tüm toplumun etkileşimi ve katılımı ile oluşan bir alan olduğu ve bu alanın iyi yönetim anlayışı çerçevesinde işlemesi gerektiği fikri önem kazanmıştır (Eryılmaz, 2009:242).

Yönetimin etkin olabilmesi için aktörleri arasında bir üstünlük olamamalıdır. Bu üç sektör arasındaki ilişkiler eşitlik esasına göre olmalıdır. Devlet ve özel sektör eskiden beri olan sektörlerdir. Burada üçüncü sektör olan sivil toplum kuruluşları, kar amacı gütmeyen kuruluşlar ya da hükümet dışı kuruluşlar yönetim kavramının belirleyicisi ve eşitlik sağlayıcısı olmuştur. Yönetimin temel aktörlerinden biri olan devlet, siyaset ve kamu yönetimi yapılanmasını oluşturur. Bu yapılanmada temel amaç; devletin vatandaşına daha iyi hizmet verebilmesidir. Yeni devlet, temel hak ve hürriyetlere saygılı, demokratik sosyal bir hukuk devleti anlayışıyla hareket etmektedir. Yönetimin ikinci aktörü özel sektör ise tüm alanlardaki özel işletme ve teşebbüsleri kapsamaktadır. Özel sektörün amacı ise istihdam, gelir, üretim, ticaret, kar gibi kavramlarının kullanarak ekonomik büyüme ve kalkınmayı sağlamaktır (Maliye Bakanlığı, 2003:II). Üçüncü sektör olan kar amacı gütmeyen sivil toplum kuruluşları ise işçi-işveren sendika ve konfederasyonları, meslek odaları, dernekler ve vakıflardan ibarettir. Bu kuruluşlar birey ile devlet arasında bir köprü vazifesi görürler. Örgütlü toplumun temel yapıları olan bu kuruluşlar toplum içindeki irili ufaklı toplulukları örgütleyerek dayanışmayı artırır, ekonomik ve sosyal hayata katılımı teşvik eder, siyasal ve sosyal etkileşimi kolaylaştırır, eğitim ve kültürleri geliştirir, bireylerin sosyal ve siyasal gelişmelerine yardımcı olur ve eşitlik, özgürlük, hak ve sorumlulukları esas alarak faaliyette bulunurlar.

Yönetimin unsurları da yönetim olgusunun pekişmesine yardımcı olmakta bu kavramın alt yapısını dolgun hale getirmektedir. Bu unsurlar kısaca şeffaflık, hesap verilebilirlik, katılımcılık, cevap verilebilirlik, hukukun üstünlüğü, açıklık, etkinlik ve eşitliktir (HABITAT II,2000:1). Yönetim uygulamalarının başarılı olabilmesi bu unsurların birlikte ve mümkün olduğunca tümünün yüksek başarıyla uygulanabilmesine bağlıdır. Diğer yandan yönetimin başarısı ülkelerin kendi öz dinamiklerine, kültürüne, siyasal ve toplumsal yapısına, etnik yapısına, bilgi birikimine, teknolojik gelişimine ve ekonomik durumuna da bağlı olarak farklılaşabilmektedir.

Yönetim uygulamaları özellikle 1980’li yıllardan sonra tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de kamu yönetimi anlayışına hâkim olmuş, siyasal ve toplumsal hayatımızda yönetim uygulamalarını benimseyen hukuki düzenlemeler yapılmıştır. 2003 yılında 4982 sayılı Bilgi Edinme Kanunu, 2003 yılında 5176 sayılı Kamu Görevlileri Etik Kurulu Kurulması Hakkında Kanun, 2005 yılında 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol

Kanunu ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu bunlar arasında sayılabilir. Ayrıca Dokuzuncu Kalkınma Planı'nda, kamu yönetimi sisteminin iyi yönetim yaklaşımı çerçevesinde yeniden yapılandırılacağı vurgulanmıştır (Dokuzuncu Kalkınma Planı 2007-2013:94). Yine Onuncu Kalkınma Planı, Kalkınma Bakanlığı'nın koordinasyonunda, katılımcı bir yaklaşımla kamu kurum ve kuruluşlarının yanı sıra toplumumuzun tüm kesimlerinden çok sayıda temsilcinin katkılarıyla hazırlanmıştır. Ön hazırlıkları 1.9.2010 tarihinde başlatılan plan hazırlık süreci, 5.6.2012 tarihli ve 2012/14 sayılı Başbakanlık Genelgesiyle resmîyet kazanmıştır. İlgili genelgeyle makroekonomik, sektörel ve bölgesel konularda 66 adet özel ihtisas komisyonu (ÖİK) ve çalışma grubu oluşturulmuştur. Söz konusu komisyonlarda üç bini aşkın akademisyen, kamu çalışanı, özel kesim ve sivil toplum kuruluşu temsilcisi bir araya gelerek çalışmalara katkı vermiştir. Planın hazırlık çalışmaları yerel düzeyde de yürütülmüştür. Bu kapsamda, kalkınma ajansları aracılığıyla, mahalli idarelerin ve yerel aktörlerin Türkiye'nin kalkınma öncelikleri konusundaki görüşleri alınmıştır. Bu çalışmalara, ülke genelinde yedi bini aşkın kişi katkı sağlamıştır. Plan metninin oluşturulmasında, Kalkınma Bakanlığının 50 yılı aşkın planlama deneyiminden; ÖİK raporlarından; iş dünyası, sivil toplum kuruluşları (STK), düşünce kuruluşları, akademik çevreler, kamu ve özel sektör temsilcileri ile yapılan istişare toplantılarının sonuçlarından yararlanılmıştır (Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018:3). Onuncu Kalkınma Planının hedefleri ve politikalarından biri olan "Nitelikli İnsan, Güçlü Toplum" başlıklı hedefinde "Nitelikli birey ve güçlü toplum için daha etkin bir kamu yönetimine ve güçlü bir adalet sistemine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu çerçevede, tüm vatandaşların haklarını koruyan, ekonomi için belirsizlikleri azaltan ve öngörülebilirliği artıran bir adalet sisteminin tesis edilmesi; bilgi ve iletişim teknolojilerinin getirdiği fırsatları azami ölçüde kullanan; karar alma ve uygulama süreçlerinde esnek, katılımcı, şeffaf ve yeterli kurumsal kapasiteye sahip bir kamu yönetimi ve güçlü bir sivil toplumun varlığı önceliklidir." gibi hususlara yer verilerek yönetişimin öneminin vurgusu yapılmıştır (Onuncu Kalkınma Planı 2014-2018:30).

## 2. Çalışma Hukukunda Yönetişim

Çalışma hayatının hem kurumlar hemde çalışanlar açısından etkinliğini ve verimliliğini etkileyen temel kural ve normlar vardır. Bu kural ve normlar yönetim perspektifinde düzenlendiğinde yönetim anlayışının çalışma hayatında benimsenmesi ve uygulanması daha rahat olabilecektir. Mevzuatımızda bu anlayışı benimseyen ve çalışma hayatını düzenleyen faktörlerin başında anayasa, kanun, milletlerarası sözleşmeler ve yönetmelikler gelmektedir.

### 2.1. T.C. Anayasası

Çalışma mevzuatımızın en başında anayasa gelmektedir. Anayasada çalışma hayatı ile ilgili hükümler "Sosyal ve Ekonomik Hak ve Ödevler" kısmında düzenlenmiştir. Anayasa, yönetişimin birinci sacayağı olan devlete 49. maddede "Çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı des-

tekleme, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alma” görevini vermiştir. Üçüncü sektör olan hükümet dışı örgütlerden sendika kurma hakkını düzenlemiş, 51. maddede “Çalışanlar ve işverenler üyelerinin çalışma ilişkilerinde ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten çekilme haklarına sahip olduğu, hiç kimsenin bir sendikaya üye olmaya ve üyelikten ayrılmaya zorlanmayacağını belirtmiştir.” 53. maddede “İşçi ve işverenler karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler” diyerek üçüncü sektörden biri olan işçi ve işveren sendikaları arasındaki münasebetleri düzenlemiş ve toplu iş sözleşmesi sırasında uyuşmazlık çıkması durumunda Yüksek Hakem Kurulu’na başvurulabileceği ve Kurulun vereceği kararların kesin ve toplu iş sözleşmesi hükmünde olduğundan söz etmiştir. Anayasa hükümleri çerçevesinde devletin çalışma hayatı ile ilgili görevleri yerine getirebilmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kurulmuştur. Bakanlık anayasadan aldığı bu görevi işçi ve işveren temsilcilerinin katkılarıyla ifa etmektedir. Bakanlığın hazırladığı mevzuatta işçi ve işveren temsilcilerinin yönetime katılması hususunda örnekleri makalede belirtilen düzenlemeler yapılarak alınan kararlarda ve uygulanan politikalarda işçi ve işveren temsilcilerinin görüşlerine önem verilmektedir.

53/3-4 fıkralarında “Memurlar ve diğer kamu görevlileri, toplu sözleşme yapma hakkına sahiptirler (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/6 md.). Toplu sözleşme yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması halinde taraflar Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurabilir. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.” hususu düzenlenmiştir. Diğer taraftan 128/2 fıkrası “Memurların ve diğer kamu görevlilerinin nitelikleri, atanmaları, görev ve yetkileri, hakları ve yükümlülükleri, aylık ve ödenekleri ve diğer özlük işleri kanunla düzenlenir. Ancak, malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır.” hususu düzenlenmiştir. 2010 yılında yapılan anayasa değişikliği ile hükme “malî ve sosyal haklara ilişkin toplu sözleşme hükümleri saklıdır” cümlesi eklenerek memurlar ve diğer kamu görevlilerinin statülerinin yasa ile düzenlenmesi ilkesine bir istisna getirilmiştir. Buna göre, memurlar ve diğer kamu görevlilerinin malî ve sosyal haklarına ilişkin olarak, Anayasa’nın ilgili maddelerinde düzenlenen idare ile memur sendikaları arasında imzalanacak toplu sözleşme hükümleri ilkenin uygulama alanı dışındadır. Böylece, toplu sözleşme süreci ile kabul edilen metin yasa yerine geçecektir, anlamını çıkarmamız mümkündür (Aslan,2013:14). Böylece kamunun bir çalışanı olan memur ve diğer kamu görevlileri de kendilerini temsil eden sendikalar aracılığıyla üçüncü sektör olarak devletle birlikte mali ve sosyal haklarının tespitinde karar alma sürecine katılmıştır. Böylece memurlar her ne kadar hükümetin emrinde çalışsalar da aynı zamanda hükümetin alacağı kararları etkileyebilmekte, memurları temsil eden memur sendikaları hükümetin karşısında taraf olabilmekte ve kurul toplantılarıyla yönetime katılabilmektedir. 2010 yılından önce devletin bir erki olan yasamada tek taraflı olarak belirlenen mali ve sosyal haklar artık memur sendikaları ile devletin diğer bir erki olan yürütme organı temsilcileriyle karşılıklı görüşülerek, tartışılarak yönetim anlayışıyla belirlenmektedir.

60. maddede ise Devlet sosyal güvenlik hakkını sağlayacak tedbirler alma ve teşkilat kurmakla görevlendirilmiştir. Ülkemizde Bakanlığın ilgili kurumları olan Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununun ek 4 sayılı cetvelinde sosyal güvenlik kurumları olarak gösterilmiştir. Her iki kurumun organlarında yönetim aktörleri yer almakta ve böylece kurumların yönetimlerine katılabilmektedir.

## 2.2. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)

Çalışma mevzuatımızın uluslararası boyutunu oluşturan ILO, Birleşmiş Milletler (BM) içerisinde üçlü yapıya sahip tek kuruluştur. İşveren ve işçi temsilcileri, ekonominin “sosyal tarafları” politika ve programların şekillendirilmesinde, üçüncü tarafı oluşturan hükümet temsilcileri ile eşit söz hakkına sahiptirler. ILO, sosyal ve ekonomik konularda ve başka alanlarda geçerli ulusal politikaların geliştirilmesinde ve duruma göre uygulanmasında sendikalar ve işverenler arasındaki “sosyal diyalogu” geliştirerek aynı üçlü yapılanmayı üye ülkelerde de teşvik etmektedir. Uluslararası asgari çalışma standartları ve ILO’nun genişletilmiş politikaları, her yıl toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı’nda belirlenmektedir. ILO üyesi ülkeler tarafından finanse edilen çalışma programı ve bütçesi ise her iki yılda bir aynı Konferans tarafından benimsenmektedir. Konferansta ayrıca, dünyada çalışanların durumu ve sosyal konulardaki sorunlar ile ilgili tartışmaların yapıldığı uluslararası forumlar gerçekleştirilmektedir. Her üye ülkenin, iki hükümet temsilcisi, bir işveren ve bir işçi ile konferansa katılma hakkı vardır. Bu delegeler, bağımsız olarak söz alabilirler ve oy verebilirler. Konferansın yıllık oturumları arasındaki ILO çalışmaları ise, 28 hükümet temsilcisi ile 14 işçi ve 14 işveren temsilcisinden oluşan Yönetim Kurulu tarafından sürdürülür. Küresel yönetişime en iyi örnek verilebilecek ILO uluslararası alanda ve ülkelerin iç yönetimlerinde yönetişimi teşvik etmekte ve yapılan sözleşmelerle de ülkeleri uluslararası alanda taahhüt altına sokmaktadır ki ülkemiz de bugüne kadar ILO’ nun 59 sözleşmesine taraf olarak çalışma mevzuatı açısından yönetişim uygulamalarına ve sosyal diyaloga açık hale gelmiştir. Ülkemizin her geçen gün katıldığı ILO sözleşmeleriyle çalışma yaşamında yönetişim uygulamaları yaygınlaşmakta, yönetişim kültürü hükümetin sosyal politikasını da etkilemektedir, ayrıca ülkemizin Avrupa Birliği uyum sürecine de katkıda bulunmakta, hukuki düzenlemelerimizin uluslararası normlara uyumunu da gün geçtikçe artırmaktadır. ILO düzenlemelerinin ışığında üye ülkelerdeki iş mevzuatı çalışmaları, küreselleşen ekonomide ülkeler arasında dolaşan işçilerin ve işverenlerin de hukuka riayetini daha da artırmaktadır. ILO nezdinde yapılan uluslararası iş hukuku düzenlemeleri ve ülke mevzuatının harmonizasyonu, küresel anlamda daha çok tarafın katılımının sağlanacağı bir yönetişim sürecini de doğuracak, yapılan düzenlemelerin hukuki meşruiyeti daha sağlam hale gelecektir (<http://www.ilo.org/ankara/lang--tr/index.htm>).

### 2.3. 3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun

Kanunun Dış İlişkiler ve Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün görevlerini düzenleyen 11. maddesinde “Yurt dışında çalışan Türk vatandaşlarının; yurt dışındaki çalışma hayatı ve sosyal güvenlik mevzuatından doğan hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek, çalıştıkları ülkelerde ve yurda dönüşlerinde karşılaştıkları meselelerin çözülmesinde yurt içinde ve dışındaki kuruluşlarla gerekli koordinasyonu sağlamak.” ifadesi yer almaktadır. Burada yurtiçinde ve dışındaki kuruluşlarla gerekli koordinasyon sağlamak yönetişime zemin hazırlayacak bir ortam oluşturmaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün görevlerini düzenleyen 12. maddesinde “Ulusal ve uluslararası kurum ve kuruluşlarla işbirliği ve koordinasyonu sağlamak.” hükmü iş sağlığı ve güvenliği alanında özel sektör ve sendika, meslek odaları gibi sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği ve koordinasyonla yönetim uygulamasına bir örnek teşkil etmektedir. Söz konusu koordinasyon işçi ve işveren tarafının Genel Müdürlüğün hazırlayacağı hukuki metinlere uyumunu artıracak, bu metinlerin meşruiyetini de sağlayacaktır ve yürütülecek politikaların başarısını artıracaktır. Genel Müdürlüğün organize ettiği uluslararası iş sağlığı ve güvenliği konferansları değişik sektörlerden katılımcıların görüşlerinin paylaşılması ile iyi yönetişime zemin hazırlayarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda ulusal ve uluslararası bilinç ve kültüre de katkıda bulunmaktadır. En son yedincisi düzenlenen konferansta da ulusal ve uluslararası çeşitli sektörleri temsilen katılımcıların sunumları ve görüşleri iş sağlığı ve güvenliği disiplinine ve Bakanlığın yönetim kültürüne katkıda bulunmuştur.

Sürekli kurulları düzenleyen 25. maddede Çalışma Meclisi'nden bahsedilmektedir.

“Çalışma Meclisi, Bakanın veya Bakanlık Müsteşarının başkanlığında, İş Teftiş Kurulu Başkanı, Çalışma Genel Müdürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanı, Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürü, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü, bakanlıklardan ve Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarlığından iştirak edecek birer temsilciden, üniversitelerin iş hukuku, sosyal ekonomi, çalışma ekonomisi, sosyal siyaset, iş fizyolojisi, iş sağlığı ve güvenliği ve gündemindeki konularla ilgili dallardan Yükseköğretim Kurulunca seçilecek beş öğretim üyesinden, işveren sendikaları konfederasyonlarından üç, en fazla üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonundan iki, diğer işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan üç, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden üç temsilci ile gündemindeki konularla ilgili olarak çağırılan kamu ve özel kurum ve kuruluşları ile meslek odaları ve sivil toplum örgütleri temsilcilerinden meydana gelir. Çalışma Meclisi, Bakanlıkça tespit edilen gün ve gündeme göre toplanıp, gündemdeki konular hakkında inceleme ve görüşmelerde bulunarak düşüncelerini bildirmekle görevlidir. Çalışma Meclisinin Ankara dışından gelen işçi temsilcileri meclis toplantılarına katıldıkları sürece izinli sayılırlar. Çalışma Meclisinin sekreteryası işleri Çalışma Genel Müdürlüğü'nce yerine getirilir. Çalışma Meclisi yılda en az bir defa toplanır.”



Söz konusu madde değerlendirildiğinde tam anlamıyla yönetim uygulamasından bahsedilebilir. Çünkü mecliste devleti temsilen bakanlık bürokratları, üniversite temsilcisi öğretim üyeleri, özel sektör temsilcileri ve işçi-işveren, kamu görevlileri sendikaları, meslek odaları gibi sivil toplum kuruluşlarından oldukça geniş bir katılımcı üye mecliste yer almaktadır ve hükümete çalışma hayatıyla ilgili görüşlerini aktarabilme imkânı bulabilmektedir. En son onuncusu gerçekleşen çalışma meclisinde de katılımcıların görüşleri çalışma hayatına katkıda bulunmuş, Bakanlığın politikalarına ve hazırlanacak hukuki düzenlemelere ışık tutmuştur.

Bilgi edinme hakkı yoluyla yönetime katılma çerçevesinde ise ek madde 1-b’de, “Bakanlıkça bu kanuna göre yapılacak işlemler, internet de dâhil her türlü elektronik bilgi iletişim araç ve ortamı ve benzeri araçlar üzerinden yapılabilir ve arşivlenebilir. Elektronik ortamda bilgi ve belge istenebilir veya bilgi ve belge verilebilir. Elektronik ortamda bilgi ve belge alınıp verilmesi ve arşivleme konularına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.” ifade edilmekle sivil toplum, özel sektör ve vatandaşların bilgi edinme yoluyla yönetime katılması ve yönetimin hesap verilebilirliği olanağı sağlanmıştır. Bakanlık bu kanun hükmü gereğince çalışma meclisi raporları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili gerekli bilgi ve belgeler, kamu spotları, Napo eğitim videoları, bilgilendirme platformları, istihdam danışma kurulu raporları, asgari ücret hesaplamaları, faaliyet sonuçları, sendika bilgileri, sendika üye sayıları, yapılacak projeler, çalışma yaşamına dair istatistikler, Bakanlığın eylem planları, stratejik planlar, e-kitaplar, muktezalar, mevzuat hükümleri, formlar ve dergi yayınları gibi birçok bilgi ve belgeyi internet sitesi üzerinden ilgililerin erişimine açmıştır. Ayrıca BİMER, Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi (Alo 170) gibi uygulamalarla bireysel olarak bilgi ve belge de istenebilmektedir. Günümüz bilgi ve internet çağında internet sitesinden ve mobil cihazlar üzerinden kolayca erişilebilecek bilgi ve belgelerin artması, e-devlet uygulamalarının artması, otomasyon sistemleriyle bürokratik işlemlerin ve kırtasiyeciliğin azaltılması Bakanlığın yönetim kültürünü daha da zenginleştirecektir.

## 2.4. 4857 Sayılı İş Kanunu

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğunu düzenleyen 30. maddede “Bu maddeye aykırılık hallerinde 101’inci madde uyarınca tahsil edilecek cezalar, özürhükümlülerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, özürhükümlülerin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, özürhükümlülerin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumu’nun koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Özürlü ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların ve en çok özürhükümlüyü temsil eden üst kuruluşun birer temsilcisinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.” hususu düzenlenmiştir. Kanun maddesine dayanılarak 09.01.2014 tarihli Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını

Kullanmaya Yetkili Komisyona Dair Yönetmeliğinin 5. maddesi “Komisyon; Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü’nün başkanlığında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların ve en çok engelliği temsil eden üst kuruluşun birer temsilcisi olmak üzere bir başkan ve yedi üyeden oluşur.” hususunu düzenlemiştir.

Komisyonun oluşumuna baktığımızda, devleti temsilen üye sayısının ağırlığı daha fazla olup sivil toplum kuruluşundan 2 üye temsil edilmektedir. Her ne kadar sivil toplum kuruluşu temsilcisi karar alma sürecine katılsa da temsilci sayısının azlığı yönetimi zayıf kılmaktadır. Sivil toplum ve meslek odası temsilcilerinin artırılması yönetime katılma olgusunu daha da güçlendirecek, komisyonun toplanma periyodunun artması da zayıf olan yönetimi etkin ve güçlü hale getirecektir.

Yine ücret kesme cezasını düzenleyen 38. maddede “İşçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paraların nasıl ve nerede kullanılacağı detayları yönetmelikte belirtilen Kurul tarafından belirlenecektir.” hususu düzenlenerek bu kanunun maddesine istinaden 2004 yılında çıkarılan İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesinde “Kurul, Bakanın Başkanlığında; a) Müsteşar veya görevlendirilecek Müsteşar Yardımcısı, b) Çalışma Genel Müdürü, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Başkanından veya yerlerine vekalet edenlerden, c) En fazla üyeye sahip işçi konfederasyonu yönetim kurulunca seçilecek iki işçi temsilcisinden, d) En fazla üyeye sahip işveren konfederasyonu yönetim kurulunca seçilecek iki işveren temsilcisinden teşekkül eder.” hususu düzenlenmiştir.

Kurul üyelerinin dağılımı dengeli bir şekilde olup 9 üyeli kurulda işçi ve işveren kuruluşlarından 4 temsilcinin olması yönetimi güçlü kılmaktadır. Kararların toplantıya katılanların çoğunluğunun oyuyla alınması kurulun çalışmalarına demokratik bir zemin oluşturmaktadır. Ancak yılda sadece bir kez toplanması yönetime katılma unsurunu zayıf kılmaktadır. Ayrıca Çalışma Genel Müdürlüğü’nün işçi ücretlerinden ceza olarak kesilen bu paraların nerede ve nasıl kullanıldığını, ilgili bilgi ve belgeleri internet sitesinden duyurması ve sürekli erişime açması yönetimin gereği olan şeffaflık ve hesap verilebilirlik açısından önem teşkil etmektedir.

Asgari Ücreti düzenleyen 39. maddede Asgari Ücret Tespit Komisyonu’ndan bahsedilmektedir. Adı geçen maddede “Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli ile bünyesinde en çok işçiyi bulduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş temsil-

ciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır” denilmektedir.

15 kişilik komisyon üyelerinin 10’unun sendikalara ait olması tarafların eşit temsili, kararların oy çoğunluğuyla alınması gibi hususlar değerlendirildiğinde iyi yönetişimin varlığından söz edilebilmektedir.

Üçlü Danışma Kurulu’nu düzenleyen 114. maddede “Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur. Kurulun çalışma usul ve esasları çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.” denilmekte ve bu kanuna istinaden 2004 yılında çıkarılan yönetmeliğin 4. maddesi “Üçlü Danışma Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya Müsteşarı başkanlığında, gündem konularına göre Bakanlık, bağlı ve ilgili kurumların birim amirlerinden, işçi sendikaları konfederasyonlarından birer ve en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonundan üç temsilciden, kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer temsilciden oluşur. İşveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonlarından katılacak temsilcilerin üst düzey yönetici olması esastır.” hususunu düzenlemiştir.

Kurulun danışma niteliğinde olsa dahi yılda üç kez toplanması, kararlarını oy çoğunluğu esasına göre alması yönetime katılımın sağlanabilmesi açısından önem teşkil etmektedir. Çalışma hayatının taraflarını oluşturan temsilciler arasında diyalogun ve işbirliğinin açık tutulması, konsensusa önem verilmesi Kurulun ve Bakanlığın yönetişim kültürünü zenginleştirmektedir.

4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesi uyarınca çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği’nin 15. maddesi “İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işveren veya işveren vekilini temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere toplam üç kişiden oluşan izin kurulu kurulur. Kurula işveren temsilcisi başkanlık eder. Kurulun başkanı dışında kalan işçi üyeleri ve yedekleri işyerinde varsa, işyeri sendika temsilcileri tarafından seçilir.” hususunu düzenlenmiştir. Yıllık ücretli izin kullandırmada yüzden fazla olan işyerlerinde işçilerin yönetime katılması kendileriyle ilgili bir hakkın kullanılmasında söz sahibi olarak karar alma sürecine katılması işyerinde kurumsal yönetişimi sağlamaktadır.

## 2.5. 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu

Yönetime Katılma başlığı altında Kamu Personeli Danışma Kurulu’nu düzenleyen 21. maddede “Kamu Personeli Danışma Kurulu, kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile kamu idareleri arasında sosyal diyalogun geliştirilmesi, kamu personel mevzuatının ve kamu yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi, yönetimin daha iyi işleyen bir yapıya kavuşturulması için ortak çalışmalar yürütülmesi, kamu görevlilerinin yönetime katılımının sağlanması ve kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlara çözümler geliştirilme-

si amacıyla; Devlet Personel Başkanlığının bağlı olduğu Bakanın başkanlığında, en çok üyeye sahip üç konfederasyonun genel başkanı ile her bir hizmet kolunda en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikasının başkanı ve Devlet Personel Başkanından oluşur. Kurula gündemde yer alan konulara göre diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yetkilileri de davet edilebilir.”hususunu düzenlenmiştir.

Kanun maddesinin yönetime katılma başlığı altında düzenlenmesi yönetişimin benimsendiğini göstermektedir. Uygulamada memur sendikalarının görüşlerini hükümete aktarabilmesi açısından önemli olan kurul toplantıları yönetim kültürüne katkıda bulunmaktadır.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nu düzenleyen 34. maddesinde “Kamu Görevlileri Hakem Kurulu her toplu sözleşme dönemi için;

- a) Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkan, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Bakanlar Kurulunca Başkan olarak seçilecek bir üye,
- b) Kamu İşveren Heyeti Başkanınca Kalkınma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı ve Devlet Personel Başkanlığından görevlendirilecek birer üye,
- c) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,
- d) Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye,
- e) Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikişer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Bakanlar Kurulunca seçilecek bir üye, olmak üzere onbir üyeden oluşur.” hususu düzenlenmiştir.

Görüldüğü üzere memur ve diğer kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarının uyumsuzluğunda devlet artık tek başına yetkili değildir, bir tarafta devleti temsilen bakanlık yetkilileri, bir taraftan üniversite mensupları, millet adına yüksek yargı üyeleri ve kamu görevlileri sendikaları birlikte karar almaktadır. Toplantıya katılanların çoğunluğuyla karar alınması ve de kararların kesin ve toplu sözleşme hükmünde olması Kurulun yönetim kültürünü güçlendirmektedir.

## 2.6. 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

Kanunun işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarını düzenleyen 8/2 fıkrasında “İşverene iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili konularda rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı, görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir.” hususu düzen-

lemiştir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanının görüşünün alınması, çalışanın yönetime katılma imkânını sağlamaktadır.

Çalışanların görüşlerinin alınması ve katılımının sağlanmasının düzenlendiği 18. maddede “İşveren, görüş alma ve katılımın sağlanması konusunda, çalışanlara veya iki ve daha fazla çalışan temsilcisinin bulunduğu işyerlerinde varsa işyeri yetkili sendika temsilcilerine yoksa çalışan temsilcilerine aşağıdaki imkânları sağlar...” hususu düzenlenmiştir. Bu madde hükmü gereğince çalışanın yönetime katılabilmesinin yolu açılmaktadır.

Yine kanunun 20/3 fıkrasında “Çalışan temsilcileri, tehlike kaynağının yok edilmesi veya tehlikeden kaynaklanan riskin azaltılması için, işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir.” hususu düzenlenmiştir. Çalışanların işverene öneride bulunması ve gerekli tedbirlerin alınmasını istemesi iş sağlığı ve güvenliği kültürü oluşan işyerlerinde kurumsal anlamda iyi yönetişimi sağlayabilmektedir.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi’ni düzenleyen 21. maddede “Konsey, Bakanlık Müsteşarının başkanlığında aşağıda belirtilen üyelerden oluşur:

- a) Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü, Çalışma Genel Müdürü, İş Teftiş Kurulu Başkanı ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığından bir genel müdür.
- b) Bilim, Sanayi ve Teknoloji, Çevre ve Şehircilik, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Kalkınma, Millî Eğitim ile Sağlık Bakanlıklarından ilgili birer genel müdür.
- c) Yükseköğretim Kurulu Başkanlığından bir yürütme kurulu üyesi, Devlet Personel Başkanlığından bir başkan yardımcısı.
- ç) İşveren, işçi ve kamu görevlileri sendikaları üst kuruluşlarının en fazla üyeye sahip ilk üçünden, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan, Türk Tabipleri Birliğinden, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğinden ve Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden konuyla ilgili veya görevli birer yönetim kurulu üyesi.
- d) İhtiyaç duyulması hâlinde İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürünün teklifi ve Konseyin kararı ile belirlenen, iş sağlığı ve güvenliği konusunda faaliyet gösteren kurum veya kuruluşlardan en fazla iki temsilci...” hususu düzenlenmiştir.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi’nin yapısına bakıldığında, üyelerin ağırlığının devlet yetkilileri olması nedeniyle etkili bir yönetişimden bahsedilememektedir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulunu düzenleyen 22. maddede “Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere kurul oluşturur. İşveren, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uygun kurul kararlarını uygular.” hususu düzenlenmiştir. Kurulun yönetime katılması işverenin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kararlarını etkileyerek kurumsal yönetişimi güçlendirmektedir.

## 2.7. 5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu

Kurum'un organlarını tanımlayan 5. maddesinde “Genel Kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın veya görevlendireceği bir yetkilinin başkanlığında;

a) Sayıştay Başkanlığı, Millî Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Hazine Müsteşarlığı, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı ile öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulu tarafından görevlendirilecek birer temsilciden,

b) İş ve/veya Sosyal Güvenlik Hukuku alanında Bakan tarafından belirlenecek iki öğretim üyesinden,

c) Başkan, Genel Müdürler, Strateji Geliştirme Başkanı, Rehberlik ve Teftiş Başkanı ile Aktüerya ve Fon Yönetimi Daire Başkanından,

ç) En fazla üyeye sahip ilk üç işveren sendikası konfederasyonları tarafından üye işveren sendikalarına bağlı işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı ile orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,

d) En fazla üyeye sahip ilk üç işçi sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,

e) En fazla üyeye sahip ilk üç kamu görevlileri sendikası konfederasyonları tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,

f) Tarımda kendi nam ve hesabına çalışanların üye olduğu kanunla kurulu kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşlarından en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden, tarım dışında kendi nam ve hesabına çalışanların üye olduğu kanunla kurulu kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşlarından en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,

g) Kurumdan aylık veya gelir almakta olanların üye olduğu en fazla üyeye sahip ilk üç kuruluş tarafından üye sayılarına orantılı olarak belirlenen 9 temsilciden,

h) (ç), (d), (e) ve (f) bentleri dışında kalan ve kamu kurumu niteliğindeki en üst meslek kuruluşları tarafından görevlendirilecek birer temsilciden, oluşur.” hususu düzenlenmiştir.

Yönetim Kurulu yapısına baktığımızda “Yönetim Kurulu bir karar organı olup, Kurumun en yüksek karar, yetki ve sorumluluğunu taşır. Yönetim Kurulu;

a) Başkan,

b) Başkanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan iki başkan yardımcısı,

c) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını temsilen, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,

- c) Maliye Bakanlığını temsilen, Maliye Bakanının teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,
- d) Hazine Müsteşarlığını temsilen, Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,
- e) İşverenleri temsilen seçilecek bir üye,
- f) İşçileri temsilen seçilecek bir üye,
- g) Kamu görevlilerini temsilen seçilecek bir üye,
- h) Tarımda kendi nam ve hesabına çalışanları temsilen seçilecek bir üye,
- i) Kurumdan gelir veya aylık alanları temsilen seçilecek bir üye,
- i) (h) bendi dışındaki kendi nam ve hesabına çalışanları temsilen seçilecek bir üye, olmak üzere 12 üyeden oluşur.”

Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu’nu düzenleyen 26. maddede “Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu; Bakanın başkanlığında, Başkan ile Milli Savunma Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından, en az genel müdür düzeyinde, görevlendirilecek birer temsilciden, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürü, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Genel Müdürü, Özürlüler İdaresi Başkanı, Üniversitelerarası Kurul tarafından fakültelerin çalışma ekonomisi, sosyal güvenlik ve/veya iş hukuku bilim dallarından seçilecek bir öğretim üyesi, Genel Kurula üye gönderen kuruluşların başkanları ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türk Diş hekimleri Birliği, Türk Eczacılar Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Türkiye Serbest Muhasebeci, Malî Müşavirler ve Yeminli Malî Müşavirler Odaları Birliği başkanlarından, Bakan tarafından uygun görülecek kişiler veya kurum temsilcilerinden oluşur” hususu düzenlenmiştir.

SGK genel kurulu ve yönetim kurulu yapısına bakıldığında, yönetim üç aktörünün temsilcilerinin dengeli bir şekilde katılımı nedeniyle iyi yönetişimin varlığı görülmektedir. Ancak Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu’nun üyelerinin dengeli bir şekilde oluşmadığı, özel sektör ve sivil toplum aleyhine bir yapılanma olmasından ve meslek odası temsilcilerinin bakan tarafından uygun görülecek kişilerden seçilmesi nedeniyle zayıf bir yönetişimin olduğu düşünülmektedir.

## 2.8. 4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu

Kanun’un 5. maddesinde “Genel Kurul, Bakanın veya görevlendireceği kişinin başkanlığında;

- a) Adalet, Milli Savunma, İçişleri, Dışişleri, Maliye, Milli Eğitim, Bayındırlık ve İskân, Sağlık, Ulaştırma, Tarım ve Köy İşleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Sanayi ve Ticaret, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Kültür ve Turizm, Çevre ve Orman Bakanlıkları ile Avrupa

Birliği Genel Sekreterliği, Hazine, Dış Ticaret, Devlet Plânlama Teşkilatı müsteşarlıkları, Devlet Personel, Özelleştirme İdaresi, Devlet İstatistik Enstitüsü, GAP Bölge Kalkınma İdaresi, Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi, Özürlüler İdaresi başkanlıkları, Milli Produktivite Merkezi, Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu, Sosyal Sigortalar Kurumu, BAĞ-KUR ve Kurumdan iştirak edecek Genel Müdür düzeyinde birer,

b) Üye sayıları itibariyle en fazla üyeye sahip ilk üç sıradaki işçi konfederasyonlarınca üye sayıları oranları dikkate alınarak belirlenecek on yedi, üye sayısı itibariyle en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonunca belirlenecek on, Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliğinden beş, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan üç, Türkiye Sakatlar Konfederasyonundan her engel grubunu temsil eden birer olmak üzere toplam dört, Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden iki, Yükseköğretim Kurulunca belirlenecek dört öğretim üyesi, Kurumda temsil yetkisine sahip kamu görevlileri sendikasıncı belirlenecek bir temsilciden oluşur.” hususu düzenlenmiştir.

Yönetim Kurulu’nu düzenleyen 6. maddede “Yönetim Kurulu;

a) Genel Müdür,

b) Bakanlığın temsilen Bakanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,

c) Hazine Müsteşarlığını temsilen, Hazine Müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın teklifi üzerine müşterek kararname ile atanan bir üye,

d) En çok üyeye sahip işçi konfederasyonunca belirlenen bir üye,

e) En çok üyeye sahip işveren konfederasyonunca belirlenen bir üye,

f) Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonunca belirlenen bir üye, olmak üzere altı üyeden oluşur. Genel Müdür, Yönetim Kurulunun da başkanıdır. Yönetim Kuruluna, GenelMüdürün bulunmadığı hallerde Genel Müdürlüğe vekâlet eden başkanlık eder.” hususu düzenlenmiştir.

İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurullarını düzenleyen 13. Maddede “Kurul valinin başkanlığında aşağıda sayılan üyelere oluşur:

a) Belediye Başkanı, büyükşehir belediyesi bulunan illerde Büyükşehir Belediye Başkanı veya genel sekreteri veya yardımcısı.

b) İl Özel İdaresi Genel Sekreteri.

c) İl Milli Eğitim Müdürü

ç) (Değişik: 11.10.2011-KHK-665/22 md.) İl Bilim, Sanayi ve Teknoloji Müdürü.

d) (Değişik: 11.10.2011-KHK-665/22 md.) Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü.

e) İl Ticaret ve/veya Sanayi Odası Başkanı.

f) İşçi, işveren konfederasyonları ile Türkiye Sakatlar Konfederasyonundan birer temsilci.



- g) İl Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanı.
- ğ) İlde bulunan fakülte veya yüksekokulların Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü veya Mesleki Teknik Eğitim Bölümlerinden valinin belirleyeceği bir öğretim üyesi.
- h) (Ek: 11.10.2011-KHK-665/22 md.) İl Gümrük ve Ticaret Müdürü.
- i) (Ek: 11.10.2011-KHK-665/22 md.) Kalkınma Ajansı temsilcisinden oluşur”hususunu düzenlenmiştir.

Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü’nün yapısına bakıldığında, yönetim kurulu ve genel kurulda çalışma yaşamının aktörlerinin dengeli bir şekilde katılımı sağlanarak yönetim etkin hale getirilmiştir. Ancak İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulu’nun katılımcılarında yönetişimin aktörlerinden devletin temsilcilerinin ağırlığı daha fazladır. Bu yönüyle yönetişimin üç aktörü arasında dengeli bir dağılım olmadığı için iyi bir yönetimden bahsedilememektedir.

## 2.9. 5544 Sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu

Kurumun organlarını düzenleyen 6. maddede“ Genel Kurul

- a) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında iki üye,
- b) Millî Eğitim Bakanlığında üç üye,
- c) Avrupa Birliği Bakanlığında bir üye,
- ç) Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanlığında bir üye,
- d) Çevre ve Şehircilik Bakanlığında bir üye,
- e) Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığında bir üye,
- f) Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanlığında bir üye,
- g) Gümrük ve Ticaret Bakanlığında bir üye,
- ğ) Kalkınma Bakanlığında bir üye,
- h) Kültür ve Turizm Bakanlığında bir üye,
- ı) Maliye Bakanlığında bir üye,
- i) Sağlık Bakanlığında bir üye,
- j) Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığında bir üye,
- k) Üniversitelerin çalışma ekonomisi, işletme ve meslekî eğitim ile ilgili alanlarından Yükseköğretim Kurulu tarafından belirlenecek üç öğretim üyesi,
- l) Türkiye İş Kurumundan bir üye,
- m) Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığında bir üye,

- n) Türk Standartları Enstitüsünden bir üye,
- o) Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden dört üye,
- ö) Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan dört üye,
- p) Türkiye Ziraat Odaları Birliğinden iki üye,
- r) Türkiye Seyahat Acenteleri Birliğinden bir üye,
- s) Türkiye İhracatçılar Meclisinden bir üye,
- ş) En çok üyeye sahip üç işçi sendikaları konfederasyonunun her birinden en az bir üye olmak üzere sahip oldukları üye sayılarına oranla toplam yedi üye,
- t) En çok üyeye sahip işveren sendikaları konfederasyonundan üç üyeden oluşur.” hususu düzenlenmiştir.

Yönetim Kurulu’nu düzenleyen 8. maddede “Yönetim Kurulu, Kurumun yürütme organıdır. Yönetim Kurulu, bir asıl ve bir yedek üyesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, bir asıl ve bir yedek üyesi Millî Eğitim Bakanlığı, bir asıl ve bir yedek üyesi Yükseköğretim Kurulu, bir asıl ve bir yedek üyesi kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, bir asıl ve bir yedek üyesi işçi sendikaları konfederasyonları ve bir asıl ve bir yedek üyesi işveren sendikaları konfederasyonları temsilcileri arasından toplam altı asıl ve altı yedek üye olmak üzere Genel Kurul tarafından seçilir.” hususu düzenlenmiştir.

Kurumun yönetim ve genel kurulu, çalışma hayatının değişik aktörlerinden dengeli bir şekilde oluştuğu için iyi yönetişimin varlığından söz edilebilmektedir.

## 2.10. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Kanunun işyeri sendika temsilciliğinin güvencesini düzenleyen 24. maddede “İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir... İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır. (5) Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır.” hususu düzenlenerek çalışanların hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek üzere faaliyet gösteren işyeri sendika temsilcisine yönetime katılma hakkı, görüşünün alınması gibi yönetişimin unsurlarını barındıran birtakım haklar verilerek kurumsal yönetişime zemin hazırlanmaktadır.

Yine kanunun 27/3 fıkrasında “İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir.” hususu düzenlenmiştir. İşyeri sendika temsilcisi bu maddeyle işçi ve işveren arasında bir köprü vazifesi almaktadır. İşçilerin çalışma ko-

şulları, hak ve menfaatleriyle ilgili talepleri işyeri sendika temsilcisi aracılığıyla işverene iletilerek çalışanın yönetime katılması sağlanabilmektedir. Bu durum işverenin hesap ve cevap verme yükümlüğünü de doğurmakta ve kurumsal yönetişimi kuvvetlendirmektedir.

Yüksek Hakem Kurulunu düzenleyen 54. Maddede “Yüksek Hakem Kurulu, Yargıtay’ın bu Kanundan doğan uyuşmazlıklara bakmakla görevli dairelerinin başkanlarından en kıdemli olanının başkanlığında;

- a) Bakanlar Kurulunca, bakanlıklar bünyesi dışında, işçi veya işveren kuruluşları ile hiçbir şekilde bağlantısı bulunmayan ve siyasi parti organlarında görevli olmayan, ekonomi, işletme, sosyal politika veya iş hukuku konularında bilgi ve tecrübe sahibi olanlar arasından seçilecek bir üye,
- b) Üniversitelerin iş ve sosyal güvenlik hukuku anabilim dalı öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilecek bir üye,
- c) Bakanlık Çalışma Genel Müdürü,
- ç) İşçi sendikaları konfederasyonlarından kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye,
- d) İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren sendikaları konfederasyonunca biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyeden oluşur.” hususu düzenlenmiştir.

Yüksek Hakem Kurulu’nun, yargı, üniversite, hükümet, işçi ve işveren temsilcilerini bir araya getirerek çoğunluk esasına göre karar alması, yönetişim kültürüne katkıda bulunmaktadır.

## 2.11. Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İaşelerine Dair Yönetmelik

854 sayılı Deniz İş Kanununa dayanılarak çıkarılan yönetmeliğin İaşe Bedeli Tespit Kurulunu oluşturan 9. maddesinde “Kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının görevlendireceği bir yetkilinin başkanlığında aşağıdaki temsilcilerden teşekkül eder. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından konuyla ilgili bir iş müfettişi, Ulaştırma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Deniz Ticaret Odasından birer temsilci, en fazla gemi adamını bulunduran en üst işçi kuruluşundan (temsilcilerinden biri gemi iaşe kurulu üyelerinden birisi olacaktır.) 2 temsilci, en fazla gemi işverenini bulunduran en üst işveren kuruluşundan 2 temsilci” hususu düzenlenmiştir.

Kurulun yapısına bakıldığında eşit temsilin olmadığı, işçi ve işveren kuruluşlarının aleyhine devlet temsilcilerinin ağırlığının bulunduğu görülmektedir. Bu yönüyle yönetişimin aktörleri arasında dengeli bir dağılım olmadığı için iyi yönetişimden bahsedilemeyecektir.

İaşe Kurulunu düzenleyen 13. maddesi ise “Her gemide bir İaşe Kurulu kurulur. Kurul, işveren veya vekili olan kaptan adına 1’inci gemi zabiti başkanlığında aşağıdaki kişilerden meydana gelir: a) Gemi doktoru veya sağlık memuru, b) Gemi aşçısı, c) Kumanyacı, d) İkitayfa temsilcisi” hususunu düzenlemiştir.

İaşe Kurulu çalışma hayatında kurumsal yönetişime verilebilecek güzel bir uygulamadır.

## 2.12. Bilgi Edinme, Şeffaflık, Hesap Verilebilirlik, Katılım, Etkinlik, Hukukun Üstünlüğü, E-Devlet Kavramları Açısından Çalışma Hayatımızda Yönetişim

İyi yönetişimin alt yapısını oluşturan bilgi edinme, şeffaflık, hesap verilebilirlik, katılım, etkinlik, hukukun üstünlüğü, e-devlet gibi kavramlar açısından Bakanlığın çalışmaları arasında yer alan yabancıların çalışma izinleri otomasyon sistemi, sendika üyelik başvuru ve üyelikten çekilmeleri, Devlet Personel Başkanlığının KPSS Tercih Rehberi uygulaması, İŞKUR' un Türk Meslek Sözlüğü, İş Başvuru Sonucu Sorgulama, İşsizlik Ödeneği Sorgulaması, İş Sorgulama ve İş Başvurusu, Meslek Kursu Sorgulama, İşsizlik Ödeneği Ödemesi, İŞKUR Borcu Sorgulama, İşgücü, İnsan Gücü Planlama Sistemi, Sosyal Güvenlik Kurumunun GSS Tescil Kaydı, Tedavi Bilgileri Sorgulama, Hekim Bilgilendirme, Sağlık Yardımı Talep ve Taahhüt, Şahıs Ödeme Durumları Görüntüleme ,4A, 4B ve 4C Hizmet Sorgulamaları, İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındaki İSG-KÂTİP uygulamalarının e-devlet kapısı üzerinden yapılabilmesi, ALO 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlükleri İşçi Şikâyetleri Büroları ve Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER), Cumhurbaşkanına yazın uygulamaları gibi vatandaş, dış paydaş, sivil toplum, meslek odaları, işçi-işveren kuruluşlarına bilgi edinme, görüş, şikâyet, dilek, bilgi paylaşımı, işlemlerin hızlı ve etkin bir şekilde yapılması, kamunun hesap verilebilirliğinin sağlanması, yönetim uygulamalarının altyapısını güçlendirmektedir. Özellikle ALO 170 uygulaması ihbar, şikâyet ve görüş paylaşımında dış paydaşlar tarafından oldukça etkin olarak kullanılmakta, Bakanlığa intikal eden dilekçelerin birçoğu bu kanaldan gelmektedir (<http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/faaliyetler/alo170:2013>). Günümüz bilgi ve internet çağında internet sitesinden ve mobil cihazlar üzerinden kolayca erişilebilecek bilgi ve belgelerin ve e-devlet uygulamalarının artması, otomasyon sistemleriyle bürokratik işlemlerin ve kırtasiyeciliğin azaltılması Bakanlığın yönetim kültürünü daha da zenginleştirecektir. Devletin vatandaşına bir telefon kadar yakında olmasının hissettirilmesi, devletle iletişim kanallarının artırılması vatandaşın siyasal ve toplumsal gelişmesine katkıda bulunacak, iyi yönetişimin uygulamasını geliştirecek, yaygınlaştıracak ve vatandaşları daha da bilinçli hale getirecek, yöneticilerin de yönetim yeteneği ve başarısını arttıracaktır.

## Sonuç

1980'li yıllardan sonra yeni bir paradigma olarak doğan, siyasette neo-liberal; yönetimde Yeni Kamu Yönetimi anlayışı çerçevesinde yönetim ve bunun altyapısını oluşturan kamu yönetiminde şeffaflık, hesap verilebilirlik, katılım, cevap verilebilirlik, etkinlik kavramları Türk Kamu yönetimini de etkilemekte ve hukuki düzenlemelerle bu kavramlar uygulamada da hayata geçirilmektedir. Genel anlamda bilgi edinme hakkı, işbirliği, koordinasyon, etik kurulları, e-devlet, yönetim gibi bu yeni paradigmanın unsurları birçok kamu kurum ve kuruluşunda olduğu gibi özellikle çalışan-işveren ilişkilerini düzenleyen, başta anayasa ve Uluslararası Çalışma Örgütü sözleşmelerinin verdiği yetki ve görevle çalışma hayatını izleme, düzenleme, denetleme ve çalışma barışını sağlama görevi olan Çalışma ve Sosyal

Güvenlik Bakanlığını ve hazırladığı ya da yürütülmesinden sorumlu olduğu hukuki düzenlemeleri de etkilemektedir. Bakanlığın çalışan, işveren ve ekonominin aktörleriyle işbirliği içinde olması şüphesiz kaçınılmazdır, bu yüzden yönetişimin üç aktörü olan devlet, özel sektör ve sivil toplumun birlikte yönetimi en başta Bakanlığın faaliyet alanı içindedir ve yönetişim, çalışma mevzuatımız açısından da devlet, özel sektör ve sendikalar, meslek odaları gibi kar amacı gütmeyen kuruluşlar için de gerekli bir yönetim kültürüdür ve mevzuatın uygulanması açısından, mevzuatın taraflarca kabul edilebilirliği ve sahadaki uygulamayıda başarıya ulaştırması açısından da iyi yönetişim uygulamaları kamu yönetiminde ve özellikle Bakanlıkta diyalogu, işbirliğini ve iyi yönetişimi gittikçe önemli kılmaktadır.

Çalışma hayatının hem kurumlar hem de çalışanlar açısından etkinliğini ve verimliliğini etkileyen temel kural ve normlar yönetişim perspektifinde düzenlendiğinde yönetişim anlayışının çalışma hayatında benimsenmesi ve uygulanması daha kolay olacaktır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın teşkilat yapısı içerisindeki kurul, komisyon, konsey gibi yapıların katılımcılarının genelde çalışan, işveren, diğer kamu kurum ve kuruluş temsilcileri ve de özel sektör temsilcileri olması ve kararların çoğunluk esasına göre alınması gibi özellikleri nedeniyle iyi yönetişimin varlığı hissedilmektedir. Ayrıca çalışma hayatına yön veren hukuki düzenlemelerde de yönetişimin ve yönetişim unsurları olan katılım, işbirliği, koordinasyon, hesap verilebilirlik, saydamlık, bilgi edinme gibi özellikleri ihtiva eden hükümlerin varlığı ve bu hükümlerin ve kültürün yaygınlaşması çalışma hayatıyla ilgili politika ve programları başarılı, meşru ve etkin kılacaktır.

## Kaynakça

- ASLAN, Onur Ender (2013), "Kamu Personel Hukuku", Eskişehir, AÖF Yayınları.
- Commission of the European Communities (2001), "European Governance: A White Paper", Brussels, 25.7.2001 s.428 final.
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi 2013 Değerlendirme Raporu, [http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/faaliyetler/alo170\\_2013](http://www.cs.gb.gov.tr/cs.gbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/cs.gb/faaliyetler/alo170_2013) (Erişim Tarihi: 15.11.2015).
- Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007-2013), <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/1/plan9.pdf> (Erişim Tarihi: 15.11.2015).
- ERYILMAZ, Bilal (2009), Kamu Yönetimi, Ankara, Okutman Yayıncılık.
- Gemi Adamlarının İkamet Yerleri, Sağlık ve İşlerine Dair Yönetmelik.
- HABITAT II İstanbul 5 Ülke Raporu (2000), Yönetişim Alt Bölümü, İstanbul.
- KAVRUK, Hikmet (2013), Kamu Yönetiminde Çağdaş Yaklaşımlar "Yönetişim", Eskişehir, Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Maliye Bakanlığı (2003), İyi Yönetişimin Temel Unsurları, Ankara, II, Ayrıntı Basımevi.
- NOHUTÇU, Ahmet (2012), "Kamu Yönetimi", Ankara, Savaş Yayınevi.
- Onuncu Kalkınma Planı (2014-2018), <http://www.kalkinma.gov.tr/Lists/Kalkinma%20Planlar/Attachments/12/Onuncu%20Kalk%4%B1nma%20Plan%4%B1.pdf> (Erişim Tarihi: 15.11.2015).

STOKER, Garry (1998), “Governance As Theory: Five Positions”, International Social Science Journal, Volume 50, Issue 155, s.17-29.

T.C. Anayasası.

TEKELİ, İlhan (1996), “Yönetim Kavramı Yanısıra Yönetişim Kavramının Gelişmesinin Nedenleri Üzerine”, Sosyal Demokrat Değişim, 3. Sayı, s.45-54.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi, <http://www.ilo.org/ankara/lang--tr/index.htm> (Erişim Tarihi:05.06.2015).

YÜKSEL, Mehmet (2000), “Yönetişim Kavramı Üzerine”, Ankara Barosu Dergisi, 3. Sayı, s.145-159.

4857 Sayılı İş Kanunu.

6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu.

6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu.

3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun.

4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikalar Kanunu.

5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu.

4904 Sayılı Türkiye İş Kurumu Kanunu.

5544 Sayılı Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu.