

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

Çalışma Genel Müdürlüğü

**ULUSAL VE ULUSLARARASI BELGELER ÇERÇEVESİNDE
AVRUPA BİRLİĞİ ÜLKELERİNDE VE TÜRKİYE'DE ÜÇLÜ SOSYAL
DİYALOG**

UZMANLIK TEZİ

HAZIRLAYAN

Özge ÖZTÜRK

TEZ DANIŞMANI

Sadettin AKYIL

Çalışma Genel Müdür Yardımcısı

ANKARA 2014

ÖZET

Üçlü sosyal diyalog, ekonomik ve sosyal alandaki politikaların geliştirilmesinde işçi, işveren ve hükümet arasındaki uzlaşma ve işbirliğine dayanmaktadır. Sosyal ve ekonomik politikalar belirlenirken, taraflar arasındaki uzlaşmanın sağlanması gereksinimi, üçlü sosyal diyalog kavramını gündeme getirmiş ve bu kavram barışçıl bir endüstri ilişkileri sisteminin oluşturulabilmesi için yeni bir mekanizma ve araç olarak ortaya konulmuştur.

Bu çalışmada, üçlü sosyal diyalog kavramı ve nitelikleri ile uluslararası belgelerde nasıl yer aldığı incelenmiş, ardından üçlü sosyal diyalog uygulamaları çeşitli ülke örnekleriyle ele alınmış ve ülkemizdeki üçlü sosyal diyalogun izlediği gelişmelere yer verilmiştir. Daha sonra, ülkemizde öne çıkan üçlü sosyal diyalog mekanizmaları detaylıca anlatılmış ve ülkemizde üçlü sosyal diyalogun önündeki engellerden kısaca bahsedilmiştir.

Yerli ve yabancı kitaplardan, makalelerden, yapılan araştırmalardan, ayrıca literatür taramasında internetteki ilgili sitelerden sağlanan bilgiler ışığında, teorik olarak hazırlanan bu çalışmanın sonucunda, ülkemizde üçlü sosyal diyalogun daha etkin işletilebilmesi için çeşitli düzenlemeler yapılması gerektiği kanaatine varılmıştır.

ABSTRACT

Tripartism based on consensus and cooperation to develop economic and social policy between employee, employer and government. When social and economic strategies were determined, the need of arranging a settlement between the sides brought about the concept of tripartism; it has been introduced as a new mechanism and way of forming a peaceful industrial relations system.

In this study, the term tripartism and its qualifications and how it takes place in international documents are studied, then implementations of tripartism are discussed with country references and then development of tripartism is included. Onwards, prominent tripartism mechanisms in our country are explained in depth and obstacles to tripartism in our country are discussed briefly.

In the end of this study, which is theoretically prepared in the light of foreign and domestic books, articles, researches and other related internet sites, it is concluded that in our country there are several arrangements to be done to make tripartism more effective.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	i
ABSTRACT.....	ii
KISALTMALAR	vii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVDE ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG: LİTERATÜRDE VE TEMEL ULUSLARARASI BELGELERDE

1.1. GENEL OLARAK ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG	5
1.1.1. Sosyal Diyalog ve Üçlü Sosyal Diyalog Kavramları.....	5
1.1.2. Üçlü Sosyal Diyalogun Temel Nitelikleri	10
1.1.2.1. Üçlü Sosyal Diyalogun Amacı	10
1.1.2.2. Üçlü Sosyal Diyalogun Özellikleri.....	11
1.1.2.3. Üçlü Sosyal Diyalogun Koşulları.....	13
1.1.2.4. Üçlü Sosyal Diyalogun Araçları	14
1.1.2.4.1. Temel Anlaşmalar.....	14
1.1.2.4.2. Resmi Danışma Konseyleri	16
1.1.2.5. Üçlü Sosyal Diyalog ile Ele Alınabilecek Konular	17
1.2. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ(ILO) VE AVRUPA BİRLİĞİ(AB) BELGELERİNDE ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG	19
1.2.1. ILO Belgelerinde Üçlü Sosyal Diyalog	20
1.2.1.1. Philadelphia Bildirgesi	22
1.2.1.2. Üçlü Sosyal Diyaloga İlişkin Sözleşmeler	23
1.2.1.2.1. 144 Sayılı Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanmasının Geliştirilmesi Hakkında Üçlü Danışma Sözleşmesi	23
1.2.1.2.2. 150 Sayılı Çalışma Yönetimi Sözleşmesi	24
1.2.1.3. Üçlü Sosyal Diyaloga İlişkin Tavsiye Kararları	25

1.2.1.3.1.	113 Nolu Endüstriyel ve Ulusal Düzeyde Danışma ve İşbirliği Tavsiye Kararı.....	25
1.2.1.3.2.	152 Nolu Uluslararası Çalışma Standartları ile ILO Çalışmalarını Geliştirmek için Üçlü Danışma Yöntemleri Konusunda Tavsiye Kararı	26
1.2.1.4.	Üçlü Sosyal Diyaloga İlişkin Diğer Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri ...	27
1.2.1.4.1.	Ulusal Mevzuat ve Uygulamaların ILO Normlarına Uyumlu Hale Getirilebilmesi İçin Sosyal Taraflarla Danışma Ve İşbirliğinin Gerekliliğini Öngören Sözleşmeler	27
1.2.1.4.2.	ILO Normlarının Üye Ülkelerde Uygulamaya Konulabilmesi İçin Oluşturulması Gereken Mekanizmaların Kurulması ve İşletilmesi Amacıyla Sosyal Taraflarla Danışma ve İşbirliğinin Gerekliliğini Öngören Sözleşmeler.....	29
1.2.1.4.3.	ILO Normlarının Uygulamaya Konulması Sırasında Öngörülebiyecek Bir Takım İstisnalar Konusunda Sosyal Taraflarla Danışma ve İşbirliği Gerekliliğini Hükme Bağlayan Sözleşmeler.....	29
1.2.2.	AB Belgelerinde Üçlü Sosyal Diyalog.....	30
1.2.2.1.	Roma Antlaşması.....	32
1.2.2.2.	Beyaz Kitap	33
1.2.2.3.	Avrupa Tek Senedi (ATS)	33
1.2.2.4.	Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Şartı).....	35
1.2.2.5.	Avrupa Birliği (Maastricht) Anlaşması	36
1.2.2.6.	Amsterdam ve Nice Antlaşmaları.....	37
1.2.2.7.	Lizbon, Leaken ve Barselona Zirveleri	38

İKİNCİ BÖLÜM: ÇEŞİTLİ AB ÜLKELERİNDE ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARI 40

2.1.	AVUSTURYA.....	41
2.1.1.	Avusturya Ekonomik ve Sosyal İşler Danışma Konseyi (BWS).....	42
2.2.	BELÇİKA	44
2.2.1.	Belçika Merkezi Ekonomik Konseyi (CCE-CRB).....	45
2.2.2.	Belçika Ulusal Çalışma Konseyi (CNT-NAR)	46
2.3.	DANİMARKA	48
2.3.1.	Danimarka Ekonomik Konseyi (DOR)	50
2.4.	FİNLANDİYA	51
2.4.1.	Finlandiya Ekonomik Konseyi (VNK).....	51
2.5.	FRANSA.....	53
2.5.1.	Fransa Ekonomik ve Sosyal Konseyi (CES).....	55
2.6.	HOLLANDA	56
2.6.1.	Hollanda Ekonomik ve Sosyal Konseyi (SER)	58
2.7.	İRLANDA	59
2.7.1.	İrlanda Ulusal Ekonomik ve Sosyal Konseyi (NESC).....	61
2.8.	İSPANYA.....	63
2.8.1.	İspanya Ekonomik ve Sosyal Konseyi (CES)	65
2.9.	İTALYA	66
2.9.1.	İtalya Ulusal Ekonomi ve Çalışma Konseyi (CNEL).....	67
2.10.	PORTEKİZ.....	68
2.10.1.	Portekiz Ekonomik ve Sosyal Konseyi (CES)	70
2.11.	YUNANİSTAN	71
2.11.1.	Yunanistan Ekonomik ve Sosyal Konseyi (OKE).....	73

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: TÜRKİYE’DE ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG.....	75
3.1. TARİHÇE.....	75
3.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Üçlü Sosyal Diyalog Çerçevesinde Yaşanan Gelişmeler	75
3.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Üçlü Sosyal Diyalog Çerçevesinde Yaşanan Gelişmeler	79
3.1.2.1. 1923-1946 Yılları.....	79
3.1.2.2. 1946-1960 Yılları.....	83
3.1.2.3. 1960-1980 Yılları.....	85
3.1.2.4. 1980 Yılından Günümüze	91
3.2. TÜRKİYE’DE ÜÇLÜ DİYALOG MEKANİZMASI OLARAK ÇALIŞMA MECLİSİ, EKONOMİK VE SOSYAL KONSEY, ÜÇLÜ DANIŞMA KURULU	97
3.2.1. Çalışma Meclisi	97
3.2.2. Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK)	103
3.2.3. Üçlü Danışma Kurulu(ÜDK)	111
3.3. TÜRKİYE’DE ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOĞUN ÖNÜNDEKİ ENGELLER	117
SONUÇ	121
ÖNERİLER	128
KAYNAKÇA.....	133
ÖZGEÇMİŞ	139

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
AET	Avrupa Ekonomi Topluluğu
a.g.e.	Adı Geçen Eser
a.g.m.	Adı Geçen Makale
ASŞ	Avrupa Sosyal Şartı
ATS	Avrupa Tek Senedi
BWS	Avusturya Ekonomik ve Sosyal İşler Danışma Konseyi
C.	Cilt
CCE-CRB	Belçika Merkezi Ekonomik Konseyi
CES	Ekonomik ve Sosyal Konsey
CNEL	İtalya Ulusal Ekonomi ve Çalışma Konseyi
CNT-NAR	Belçika Ulusal Çalışma Konseyi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
Der.	Derleyen
DOR	Danimarka Ekonomik Konseyi
DPT	Devlet Planlama Teşkilatı
ESK	Ekonomik ve Sosyal Konsey
HAK-İŞ	Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	International Labour Organisation/Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KİK	Karma İstişare Komitesi
MESS	Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası

MİSK	Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MPM	Milli Prodüktivite Merkezi
NESC	İrlanda Ulusal Ekonomik ve Sosyal Konseyi
OKE	Yunanistan Ekonomik ve Sosyal Konseyi
s.	Sayfa
S.	Sayı
SER	Hollanda Ekonomik ve Sosyal Konseyi
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TOBB	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği
TÜRK-İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TÜSİAD	Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği
t.y.	Tarih yok
TZOB	Türkiye Ziraat Odaları Birliği
UN	United Nations/Birleşmiş Milletler
vd.	ve diğerleri
VNK	Finlandiya Ekonomik Konseyi
Yay. Haz.	Yayına Hazırlayan

GİRİŞ

Bugün adına küreselleşme denilen; teknolojiden piyasaya, iletişimden hukuka, kültürden, değer yargılarına kadar uzanan birçok konuda küresel olarak çok boyutlu bir süreç yaşadığımız yadsınamaz bir gerçektir.¹

Günümüzde küreselleşme, her alanda olduğu gibi sosyal devlet anlayışını da etkilemiş, ekonomik yapı, sosyal politika alanını da değişime zorlamıştır. Küreselleşme ile birlikte yaygınlaşan piyasa ekonomisi uygulamaları devletin ekonomideki rolünün azaltılması amacına dönük olmuş ve bu kapsamda birçok düzenleme yapılmaya başlanmıştır.²

Gerçekten, birçok ülkede ulusal hükümetler, küresel piyasanın gereklerine ve ulus üstü düzeyde belirlenen ekonomi politikalarına uyum sağlamak üzere iç politikalarında önemli değişikliklere gitmek zorunda kalmışlardır. Örneğin, 1980 yılı sonrasında hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde hükümetlerin vergi politikalarındaki değişikliklerin yanı sıra; kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi, kamu harcamalarının kısıtlanması, çalışma koşullarının kuralılaştırılması ve esnek uygulamaların öne çıkması gibi sosyal politika alanında da bir dolu değişikliğe gidilmiştir.³

Bilgi toplumunun temellerinin atıldığı yirminci yüzyılın son çeyreğinden itibaren; teknolojik değişim, yalın üretim sistemi, esnek çalışma, sektörel değişim, işçi sayısında meydana gelen artış gibi gelişmeler diğer ülkeleri olduğu gibi Türkiye'yi de etkilemiş ve çalışma hayatındaki örgütlenmeyi temelinden sarsmıştır.⁴

Günümüzde, küreselleşme sürecinin endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde yarattığı etkileri konu alan literatür incelendiğinde; özellikle gelişmiş batılı ülkelerde, işçi sendikalarının üye sayılarında meydana gelen belirgin azalmayla ortaya çıkan sendikal güç kaybı, toplu pazarlığın giderek merkezden uzaklaşarak işyeri/işletme düzeyine

¹ KORAY, Meryem; ÇELİK, Aziz; **Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog**, Belediye-İş Yayınları, 2007, s.75.

² KORAY, Meryem; “Reel Küreselleşme veya Küreselleşmenin Realitesi”, **Çalışma ve Toplum**, S.4, 2005, s.36-37.

³ KORAY, a.g.m., s.36-37.

⁴ YORGUN, Sayım: “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, **Çalışma ve Toplum**, 2005/3, s.138.

kayması ile işçi ve işveren örgütlerinin ülke hükümetleriyle birlikte etkin bir görüş alışverişi ve işbirliğine dayalı sosyal diyalogun giderek önem kazanması bu sürecin temel tartışma konuları olarak yer almaktadır⁵ Dolayısıyla, küreselleşme sürecinin endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yarattığı değişimin bir boyutunu sosyal diyalog oluşturmaktadır.

Sosyal diyalogun evrensel olarak kabul edilmiş bir tanımı yoktur. Sosyal diyalog, ulusal düzenlemelere bağlı olarak farklı seviyelerde ve formlarda oluşturulabilmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun kabul edilmiş, geniş tanımına göre sosyal diyalog; hükümet, işveren ve işçi temsilcileri veya işveren ve işçi temsilcileri arasında ekonomik ve sosyal politikayla ilgili ortak sorunlara ilişkin müzakere, danışma ve bilgi paylaşımının geniş çaplı süreçleri ve uygulamalarını yansıtmaktadır⁶ Çalışmanın konusunu oluşturan “üçlü sosyal diyalog” ise sosyal diyalogun temel formlarından birini oluşturmaktadır.

Dar anlamda üçlü sosyal diyalog, sosyal ve ekonomik alanlarda politikaların geliştirilmesinde ve uygulanmasında hükümet ile işveren ve işçi örgütleri arasında üçlü bir etkileşim anlamına gelmektedir. Üçlü sosyal diyalog terimi oldukça esnek bir ifadedir. Çünkü işçi ve işveren temsilcilerinin politikaların belirlenmesine katılımları gerek biçim, gerekse yoğunluk açısından ülkeden ülkeye önemli farklılık göstermektedir.⁷

Üçlü sosyal diyalog yapıları, hükümetler danışma organları vasıtasıyla için salt istişari bir nitelik taşıyacağı gibi, belirli bir dönem içindeki uygulamaların çerçevesini belirleyen anlaşmalar ya da sosyal paktlara zemin oluşturan pazarlıkları da içerebilir.⁸

İşçi, işveren ve hükümet dışında diğer çıkar gruplarının da bu üçlü sürece dahil edilmesi literatürde bazı yazarlar tarafından çok taraflı sosyal diyalog olarak anılmaktadır. Son dönemde ILO çalışmalarında ise üçlü yapıya dahil olan diğer çıkar gruplarından oluşan

⁵ İŞİĞİÇOK, Özlem; **Sosyal Diyalog**, Ezgi Kitabevi, 2007, s.28.

⁶ ILO; “National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance”, ILO, Social Dialogue and Tripartism Unit, Geneva, 2013, s.12-13.

⁷ GÜLMEZ, Mesut; **Avrupa Birliğinde Sosyal Politika**, (Der.Necdet OKCAN), Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Kurulu, Yayın No:3, 2003, s.8.

⁸ GÜLMEZ, a.g.e., s.8.

bu yapı “tripartism plus”(üçlü artı⁹) olarak popülerlik kazanmaya başlamasının yanında, bu yapının üçlü sosyal diyalogu güçlendirdiği görüşü bulunmaktadır.¹⁰ Bu nedenle çalışmamızda bu tür yapılar da üçlü sosyal diyalog olarak ifade edilmiştir.

Çalışmanın genel amacı, üçlü sosyal diyalog kavramı ve temel nitelikleri çerçevesinde gelişmiş ve demokrasiyle yönetilen ülkelerde yer alan temel üçlü diyalog uygulamalarına ilişkin örneklerden yola çıkarak ülkemizde bu konuya ilişkin mevcut durumu değerlendirmek, tespitlerde bulunmak ve öneri geliştirmektir.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; sosyal diyalog ve üçlü sosyal diyalog kavramları ile üçlü sosyal diyalogun nitelikleri ele alınmış ve üçlü sosyal diyalogun uluslararası belgelerde ne şekilde yer aldığı incelenmiştir.

İkinci bölümde, seçilmiş AB ülkelerinde üç taraflı diyalogun gelişimi ile birlikte bu ülkelerde yer alan temel ve önemli üçlü diyalog yapıları incelenmiştir.

Üçüncü bölümde ise, Türkiye’de üçlü sosyal diyalogun gelişimi dönemler itibariyle incelenmiş ve günümüzde, ülkemizde yer alan temel üçlü sosyal diyalog organlarından Çalışma Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konsey ile Üçlü Danışma Kurulu’na kapsamlı olarak ele alınmıştır.

Sonuç bölümünde bütün bölümler ışığında genel bir değerlendirme yapılarak ülkemizdeki durum ele alınmış ve tespitler yapılmış, öneriler bölümünde ise yapılan tespitlere dayanılarak öneriler getirilmiştir.

⁹ IŞIK, Rüçhan: **Avrupa Birliğine Doğru Ekonomik ve Sosyal Kararlara Katılım**, İstanbul, Boyut Matbaacılık, 2001, s.59.

¹⁰ ILO, 2013, s.15-16.

BİRİNCİ BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVEDE ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG: LİTERATÜRDE VE TEMEL ULUSLARARASI BELGELERDE

Bazı yazarların da işaret ettiği gibi, sosyal diyalog, hem siyasal ve ideolojik açıdan, hem de kavram ve uygulama olarak nötr bir kavram olduğundan kendisini çevreleyen birçok koşulun ürünü olarak bunlarla birlikte anlam ve işlev kazanmakta ve bunlara göre yorumlanmaktadır. Bu nedenle anlaşılması ve irdelenmesinin çok boyutlu olduğunu ve kendisiyle ilgili bir sonuç çıkarmanın veya değerlendirme yapmanın da bakış açısı ve koşullara göre değiştiğini kabul etmek gerekmektedir.

Gerçekten, sosyal diyalog, bir yanıyla tarihsel izler taşımakta, öte yanıyla belirli bir dönemin siyasal, ekonomik, sosyal koşullarının zorladığı bir arayış olarak ortaya çıkmaktadır. Bir yanıyla yasal ve kurumsal düzenlemeler olarak varlık kazanmakta, öte yanıyla da kendini çevreleyen birçok koşula bağlı olarak hayat bulmaktadır. Bu nedenle tanımlanması ve anlaşılması çok yönlü bir tartışmayı da kaçınılmaz kılmaktadır.

Bu bölümde genel olarak üçlü sosyal diyalog kavramı, üçlü sosyal diyalogun nitelikleri ile birlikte ele alınmış ve uluslararası belgelerde üçlü sosyal diyalog kavramının nasıl yer aldığından bahsedilmiştir.

1.1. GENEL OLARAK ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG

1.1.1. Sosyal Diyalog ve Üçlü Sosyal Diyalog Kavramları

Sözlük anlamı “karşılıklı konuşma”¹¹ olan diyalog, sosyal tarafların gerek kendi aralarında gerekse hükümetler ile aralarındaki sorunların çözümü için sıkça başvurdukları yöntemlerden birisidir.

Bir yandan oldukça yalın bir kavram gibi görünen sosyal diyalog oldukça yoğun bir içerik taşır. Öte yandan, bu yoğunluğu nedeniyle oldukça karmaşık bir nitelik gösterir. Dolayısıyla sosyal diyalog fikri ve uygulaması ne yalnız bir kavramla ifade edilip tanımlanabilir, ne de yalnız yasal ve kurumsal gelişmeler çerçevesinde anlaşılabilir. Sosyal diyalog, çok zaman kendisini daha iyi açıklayacak başka bir kavramla birlikte kullanılır.¹²

Sosyal diyalog kavramı, ülkeden ülkeye değişim göstererek; üç taraflı işbirliği, ulusal seviyede işbirliği, ortak istişare, katımlı yönetim, sosyal ortaklık, sosyal uzlaşma, sosyal görüşme, ortak işbirliği, neo-korporatizm, yönetime ve karara katılma vb. birçok kavramla da ifade edilmektedir.¹³

Dar anlamda sosyal diyalog; işçi ve işverenlerin ve bunların örgütleri arasında uzlaşmaya yönelik karşılıklı etkileşim ve işbirliği anlamına gelmektedir. Ancak zaman içinde değişen bu kavram, devleti ve diğer menfaat gruplarını da bu tanımın içine alacak şekilde genişletilmiştir. Hükümeti de içine alan bu kavram “üçlü sosyal diyalog” olarak tanımlanmaya başlamıştır.¹⁴ İşçi, işveren ve hükümet arasındaki çalışma ilişkilerini başka bir deyişle endüstrileşme ilişkilerini ele alan özel bir model olan üçlü sosyal diyalog kavramı, genel siyasi ve ekonomik sürece bağlı olarak gelişmiştir.¹⁵ Başka bir ifadeyle, üçlü sosyal diyalogda genel olarak, endüstri ilişkileri ve çalışma koşulları;

¹¹ http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.52fe4dbfb19450.65937301 (Erişim: 25.01.2014)

¹² KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.17.

¹³ EKİN, Nusret: “Diyalog Çağı”, **Mercek Dergisi**, Sayı 8, Ekim 1997, s.14.

¹⁴ DERELİ, Toker; “Ekonomik ve Sosyal Konsey Hakkında”, **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, Kıs C:8,S.27,1997, s.123.

¹⁵ HETHY, Lajos: “Social Dialogue and the Expanding World, The Decade of Tripartism in Hungary and in Central and Eastern Europe 1988-99”, European Trade Union Institute, Bruxelles, 2001, s.7.

daha geniş bir perspektifle, ekonomik ve sosyal politikayla ilgili konular kapsama alınmıştır.¹⁶

En genel anlatımla ise sosyal diyalog, demokrasiyle yönetilen ülkelerde, sosyal taraflar ile toplumda yer alan diğer organize olmuş çıkar gruplarının bir araya getirilerek temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesine ve uygulanmasına katılımının sağlanması olarak ifade edilir.¹⁷ Genellikle, tarafların çıkarlarının farklılaştığı ve taraflar arasındaki çatışma olasılığının arttığı durumlarda, çatışmayı gidermek ve uyumlaştırmak için kullanılan bir ilişki şeklidir.¹⁸

Bu tanımlamada yer alan “ekonomik ve sosyal politika” terimi, geniş anlamıyla piyasaya ve piyasadaki aktörlere yönelik yaklaşımları anlatmaktadır. Kavramın ekonomik yönü, enflasyonun kontrol altına alınmasına yönelik tedbirler, bütçe açıkları, gelir dağılımı, işsizlik, göçmenlerin ve küçük çocukların anne ve babalarının işgücü piyasasına katılımları gibi çeşitli alanlardaki kararları kapsamaktadır. Sosyal politika kavramı ise, ekonomik ve sosyal konseyin doğduğu yer alan Fransa’daki uygulamalardan hareketle ortaya çıkmıştır. Sosyal politika biraz daha detaylandırıldığında emeğe ya da çalışma yaşamına ve sosyal olaylara yönelik politika olarak tanımlanabilir. Ekonomik ve sosyal politika kavramının kapsamı uygulamada ülkeden ülkeye değişiklik göstererek genişletilmekte veya sınırlandırılmaktadır.¹⁹

Yukarıda belirtilen sosyal diyalog tanımlarında dikkat edilecek noktalar ise; sosyal diyalogun hangi kesimlere, hangi amaçlarla, nasıl yöneldiği ve yapıma biçimidir. Buradan yola çıkarak, sosyal diyalogun öncelikle sosyal kesimlere, yani toplumdaki değişik çıkar gruplarına yöneldiği görülür. Söz konusu kesimler de sosyal taraflar olarak bilinen, siyasi ve ekonomik bakımdan önem taşıyan işçi ve işverenlere ait örgütlü topluluklardır. Bunların yanı sıra, işçi veya işveren olmayıp, memur ya da bağımsız olarak çalışan serbest meslek sahipleri ile esnaf ve sanatkârların örgütlü topluluklarının da taşıdıkları önemle orantılı olarak, sosyal diyalog içinde yer aldıkları görülür.

¹⁶ ILO; “Social Dialogue: A manual for trade union ILO education”, ILO, Geneva, 2012, s.20.

¹⁷ IŞIĞIÇOK, a.g.e. ,s.2.

¹⁸ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.21.

¹⁹ TREBILCOCK, Anne; **Towards Social Dialogue:Tripartite cooperation in national economic and social policy making**, ILO, Geneva,1994, s.4.

Özellikle, kamu kesimi çalışanlarına mesleki örgütlenme hakkını tanıyan sistemlerde, bunlar da sosyal diyalog platformlarına dahil edilmektedir.²⁰

Sosyal diyalog, hükümetin resmi bir taraf olarak katılımıyla üç taraflı bir süreç(tripartism) olarak var olabileceği gibi, hükümetin dolaylı katılımı olsun ya da olmasın emek ve yönetim (ya da sendika ve işveren örgütleri) arasındaki yalnızca iki taraflı(bipartism) da olabilir. Sosyal diyalog süreçleri gayri resmi ya da kurumsal olabilmektedir ve süreçler genellikle bu ikisinin birleşiminden oluşmaktadır. Bu süreçler ulusal, bölgesel ya da işletme düzeyinde olabilir. Bunlar, meslekler arası olabileceği gibi sektörel ya da bu ikisinin birleşimi şeklinde de gerçekleşebilmektedir.²¹ Gerçekten, hükümetlerin, sosyal diyaloga başvurma nedenleri de ülkeden ülkeye değişmekle birlikte; kimi ülke hükümetleri geçmişte olduğu gibi günümüzde de, çeşitli nedenlerle ikili ya da üçlü diyalogun geliştirilmesini talep etmekte ya da bu yönde girişimde bulunmaktadır.

Genel bir ifadeyle, ikili sosyal diyalog, işçi ve işveren tarafları arasında uzlaşma için bir araç olarak; üçlü sosyal diyalog da, işçi ve işveren örgütlerinin hükümetin kararlarını etkilemede ve kendi çıkarlarını politik düzeyde görüşmeye yarayan bir araç olarak kullanılmaktadır.²²

Üçlü sosyal diyalog, toplumsal uzlaşma ve barış fikrine dayanmaktadır. Sosyal alanda çatışma yerine sosyal uzlaşmayı; kültürel alanda dogmatik düşünce ve bağnazlık yerine demokratik ve özgür davranış yöntemini; ekonomik alanda irrasyonellik yerine rasyonelliği genel ilkeler olarak benimseyerek toplumun çeşitli kesimlerinin uyumlaştırılması hedeflenmiştir.²³ Bu yolla, toplumsal gerginlikleri ve çatışmaları azaltmanın yanı sıra ekonomik ve sosyal sorunlara toplum kesimleri arasında diyalog yoluyla çözümler üretilmesi hedeflenmiştir.

Üçlü sosyal diyalogun Avrupa'da öne çıkan anlamıyla, bir yandan emek ve sermaye gibi temel toplumsal tarafların hükümetle geliştirdikleri danışma, bilgi alışverişi ve karar verme süreçlerini içeren kurumsallaşmış ilişkiler, diğer yandan bu ilişkiler

²⁰ CENTEL, Tankut; "Türkiye'de Sosyal Diyalogun Geleceği", **Mercek Dergisi**, S:8, 1997, s.36.

²¹ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.8.

²² ILO, 2012, s.13.

²³ TİSK; **Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Diyalog**, TİSK Yayın No: 115, Ajans-Türk, Ankara, 1992, s.8-9.

aracılığıyla farklı çıkarlar arasında belirli bir uzlaşma sağlamaya yönelik kapsamlı görüşme ve pazarlık yönetimi gibi çok boyutlu süreçlerin bütünü tanımladığını söyleyebiliriz.²⁴ Buradan da anlaşıldığı üzere, öncelikle temel toplumsal tarafların varlığı ve bunlar arasında kurumsallaşmış ilişkilerin olması; öte yandan tarafların karşılıklı bilgi alışverişinde bulunmasını sağlayan koşulların mevcudiyeti önem kazanmaktadır.

Bunun yanı sıra, üçlü sosyal diyalogun varlığı farklı çıkarları temsil eden tarafların toplumsal bir güç konumuna gelmiş olmalarını ve aralarındaki güç ilişkilerinin de çok dengesiz olmamasını gerektirmektedir. Yani, örgütlenme, kendini ifade etme, siyasal hareketlilik sağlama açısından güçlü toplumsal taraflar ortaya çıkmadıkça veya farklı toplumsal çıkarlar arasında göreceli de olsa belirli bir güç dengesi oluşmadıkça; ne bu güçlerle hükümet arasında ne de bunların kendi aralarında bir diyalog ve uzlaşma oluşabilmesi mümkün değildir.²⁵

Üçlü sosyal diyalog ortamının yarattığı hoşgörü, tartışma ve uzlaşma anlayışı toplumsal bütünleşme ve demokrasinin önünü açmaktadır. Diğer taraftan, sosyal kesimler arasında sosyal diyalog yoluyla oluşturulacak danışma, uzlaşma ve işbirliği kültürü; toplumda oluşan gerilim ve çatışmaların meydana getirdiği kaynak ve zaman israfını da büyük ölçüde azaltmaktadır.²⁶ Diyalog sürecine başvurulmasında bir yandan tarafların birbirine bağımlılığı, aralarındaki güç dengesi ve her birinin öteki için maliyetleri arttırıcı konumda olması; öte yandan diyalog yoluyla çıkarlar ve görüşler arasındaki çelişkinin giderilmesi umudu ve her taraf için daha kabul edilebilecek sonuçlara varılmasının mümkün olması gibi beklentiler büyük önem taşımaktadır.²⁷ Gerçekten, tarafların elde edeceği kazançlara karşılık olarak, diğer tarafa sunacağı bazı yararların olması gerekliliği veya tarafların rızasına dayanmayan kararların daha büyük bir maliyet oluşturması tehlikesi söz konusu olmaktadır.

Katılımcı siyasal demokrasinin hüküm sürdüğü birçok gelişmiş ülkede yasal veya anayasal statüye sahip kurumlar veya temel anlaşmalarla yürütülen üçlü sosyal diyalog

²⁴ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.3-4.

²⁵ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.21.

²⁶ ERKAN, Hüsnü, "Ekonomik Sosyal Konseyler ve Kriz Dönemlerindeki İşlevleri", **İşveren Dergisi**, C:37, S:5, Şubat 1999, s.10-11.

²⁷ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.20-21.

mekanizmaları, sosyal kesimler arasında “*aynı gemide olma*” bilinci oluşturmaktadır. Bunun yanı sıra, ikna ve uzlaşma zemininde gerçekleştirilen sosyal diyalog, toplumu ilgilendiren ekonomik ve sosyal konularda yanlış ve tekelci kararlar alınmasının da büyük oranda önüne geçebilmektedir.²⁸

Üçlü sosyal diyalog, yasa veya tarafların anlaşması ile kurulan formel bir yapı içinde veya bunların dışında gerçekleştirilebilmektedir. Formel organların yapı ve kompozisyonu büyük ölçüde değişebilmektedir. Formel yapı dışında işbirliği “ad hoc”²⁹ temelde, gayri resmi olarak sürdürülmektedir.³⁰ Bu yapı genellikle sosyal diyalogla ilgili özel bir kurumsal organın var olmadığı ülkelerde yer almakla birlikte, hükümetin işbirliğine istekliliğine bağlı kalmaktadır.³¹

Üçlü sosyal diyalogun önemi, Auer ve Viser tarafından 2000’li yıllarda Avusturya, Danimarka, İrlanda ve Hollanda’nın işgücü piyasası politikaları üzerine yapılan araştırmalarda ortaya çıkmış ve işgücü piyasası krizlerinin sosyal diyalog, makroekonomik politikalar ve işgücü piyasası politikaları olmak üzere üç politika yaklaşımı aracılığıyla üstesinden gelinebileceği ifade edilmiştir. Bu dört ülkede, işgücü piyasasında sosyal diyalog aracılığıyla sağlanan başarının asıl taraflar arasında uzun süreli muhalif ilişkilerin üstesinden gelinerek, onun yerine güven ortamının yaratılmasından kaynaklandığı belirtilmiştir. İkinci olarak, ücret tespiti ve sosyal koruma sistemlerine ilişkin reformlar hakkında taraflar arasında fikir birliğine varılmış olmasının da bu süreçte etkili olduğu ifade edilmiştir. İşbirliği ve uzlaşma sağlanmasının, düşük enflasyon ve düşük faiz oranları sağlayacak makroekonomik politikaların dengelenmesinde önem arz ettiği görülmüştür.³²

Ülkeler, ekonomik ve sosyal bakımdan dengeli bir kalkınmanın yaratılmasında endüstri ilişkileri sistemlerinde sağlanacak barış ve istikrarın önemini günümüzde büyük oranda anlamışlardır. Bu konuda gittikçe bilinçlenen halk da önemli bir baskı grubu olarak üçlü

²⁸ GÖRMÜŞ, Ayhan; “Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi”, **Çalışma ve Toplum**, S:14, 2007, s.118.

²⁹ Ad hoc : "amaca özel, niyete mahsus" anlamına gelen Latince ibaredir. Genelde bir soruna yönelik, geçici bir çözümü anlatmak için kullanılır. Bazen de bir yetersizliği ya da üstünkörü üretilen çözümleri vurgulamak için kullanılır. http://tr.wikipedia.org/wiki/Ad_hoc (Erişim:02.02.2014).

³⁰ TOKOL, Aysel; “Çeşitli Boyutlarıyla Sosyal Diyalog”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan kitabının içinde, KAMU-İŞ Yayını, , Ankara, S:38, 2000, s. 527.

³¹ ILO, 2012, a.g.e., s.20.

³² FASHOYIN, Tayo: “Tripartite Cooperation, Social Dialogue and National Development”, International Labour Review. Vol. 143 , 2004, s.348

sosyal diyalog gibi barışçıl ve uzlaşmacı mekanizmaları desteklemektedir. Bugün dünyada endüstriyel ilişkiler sisteminde toplumla bütünleşme çabalarına paralel olarak çıkar ve sorumlulukların bütün olarak dikkate alındığı ve paylaşıldığı toplumsal uzlaşmaya dayalı işbirliği mekanizmalarına yönelik faaliyetler giderek artış göstermektedir. Bu çerçevede; günümüzde giderek artan, değişen ve çeşitlenen gereksinimlerin de bir sonucu olarak üçlü sosyal diyaloga her zamankinden fazla ihtiyaç duyulmakta ve nihayetinde bu konunun anlam ve önemi gün geçtikçe artmaktadır.

1.1.2. Üçlü Sosyal Diyalogun Temel Nitelikleri

Toplumsal ve bireysel huzur ve mutluluğun kesişme noktasında, toplumda karşıtlık-çatışma kültürü yerine uzlaşma kültürünün ürünü olan sosyal diyalog bulunmaktadır. Sosyolojik bakış açısıyla, bireyi toplumun çekirdeği olarak kabul edersek, grupların da bu çekirdekten oluşması dolayısıyla, bireysel anlayış ve iletişim başarısı, ciddi ve sonuca ulaştıran bir diyalog, toplumun düzeni ve gelişmesi için gerekli ön koşul haline gelmiştir. Sosyal diyalogun olmadığı yerde anlayış ve karşılıklı güven olmaz. Anlayış ve güven eksikliği ise, çatışma ve sosyal hastalıkların başlangıç noktası olmaktadır.

Sosyal diyalogun bu kadar önem kazandığını göz önüne aldığımızda, sosyal diyalog kavramı ile birlikte, sosyal diyalogun amacı, özelliği, koşulları, araçları ve üçlü sosyal diyalogla ele alınabilecek temel konular gibi niteliklerinden de bahsetmek gereklidir.

1.1.2.1. Üçlü Sosyal Diyalogun Amacı

Daha önce de değinildiği gibi, üçlü sosyal diyalog hükümet, işçi ve işveren örgütleri arasında karşılıklı görüş alışverişi olarak tanımlanmaktadır. Hangi konuda veya alanda olursa olsun, diyaloga başvurulmasındaki temel amaç; görüş farklılıklarını gözetmeksizin bu görüşler arasında bir uyum veya anlaşma sağlanmasıdır.

Bir başka deyişle, farklı görüşler arasında, üzerinde anlaşma sağlanabilecek ortak noktaların bulunabilmesidir. Diğer bir deyişle, sosyal diyalogun kurulmasında veya mevcut sürece işlerlik kazandırılmasında bu sürece katılan tarafların temsil ettikleri

kitleler itibarıyla doğal olarak farklı olabilecek görüşleri arasında bir uyum ve dengenin sağlanması amaçlanmaktadır. Yani denge ve uyum arayışı sosyal diyalogun temel amacını oluşturmaktadır.³³

1.1.2.2. Üçlü Sosyal Diyalogun Özellikleri

Türkiye gibi gelişen ekonomiler, geniş kitlelerin refahını sağlayabilmek için başta işsizlik olmak üzere, mesleki eğitim, verimlilik, çalışma barışı, ekonomik istikrar, sosyal güvenlik reformu, ücretlerde düzenleme ve esneklik gibi çeşitli sorunlarla başa çıkmaya çalışmaktadır. Ülkeler bu kapsamda, uluslararası rekabetteki üstünlüğü korumak amacıyla değişik tedbirler almaya başlamışlar ve sosyal diyalog ve işbirliği çabalarına hız vermişlerdir. Özellikle çalışma hayatında sosyal diyalog ve işbirliğinin önemi daha iyi kavranmış ve bu yönde çalışmalar başlatılmıştır.³⁴

Her alanda önem kazanan üçlü sosyal diyalogun özellikleri ise şu şekilde sıralanabilir³⁵:

- **Ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulması sürecini demokratikleştirir.** Sosyal diyalog, karar almada katılımcı ve demokratik bir yöntemdir. Yakın geçmişte, sosyal diyalog, azalan veya artan biçimde, ekonomik büyüme ve gelişmeyi ele alan politikaların bir parçası haline gelmiş ve yalnızca endüstriyel alanda gelişmiş ülkelerde değil; gelişmekte olan ülkelerde de politika süreçlerine katkı sağlamaktadır.
- **Kamu politikalarında meşruiyet sağlar ve sahiplenmeyi getirir.** Demokratik bir toplumda sosyal taraflar arasında bir güç dengesi mevcutsa, işçi ve işveren örgütlerinin oluru alınmadan devlet tarafından gerçekleştirilen tek taraflı herhangi bir eylem, söz konusu sosyal tarafların direnciyle karşı karşıya kalır. Bunun yanında, devletin işçi ve işveren örgütlerinin fikirlerine dikkat etmesi ve önemsemesi bu örgütleri memnun etmektedir.

³³ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.38-39.

³⁴ KAYHAN, Necati; "AB Sürecinde Türkiye'de Sosyal Diyalog Alanındaki gelişmeler", **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Mayıs –Ağustos 2007, s.62.

³⁵ MINET, Georges; "Some Aspects of Social Dialogue From An ILO Standpoint", Expert Group Meeting on Economic and Social Councils, 24-25 July 2008, s.2-3. (Erişim: 11.12.2013)

- **Ortaklıkların kurulmasını kolaylaştırarak ve problem çözme yaklaşımı ile sosyal çatışmaları azaltır.** Diyalog, işbirliği ve ortaklıklar aracılığıyla çatışmalı ilişkileri en aza indirgeyebilir. Sorunlara yönelik ortak bir anlayış geliştirdiği gibi, politika seçeneklerinin ve sonuçlarının görüşülmesinde uzlaşılı yolları bulunmasını kolaylaştırabilir.
- **Ekonomik sıkıntı yaşanan dönemlerde ve geçiş dönemlerinde sosyal gerilimi azaltır.** Sosyal diyalog, ekonomik bunalım ve geçiş dönemlerini kolaylaştırmada çok etkili bir araç olabilir; ancak sosyal diyalogun bu tür dönemlerde gerçekten işleyebilmesi için refah dönemlerinde de kullanılması gerekmektedir.
- **Sosyal diyalog, klasik parlamenter demokrasinin bir eki değil, tamamlayıcısı niteliğindedir.** Toplumdaki geniş gruplarını, ekonomik ve sosyal politikayla ilgili politika formülasyonuna ve karar verme sürecine dahil etmek, geleneksel politika mekanizmalarını güçlendirir ve sağlamlaştırır. Sosyal diyalog esneklik; taraflar gerekli gördükleri her zaman buluşabilirler. Diğer yandan, sosyal diyalog sadece temel insan hakları ve özgürlüklerini sadece ileri süren değil aynı zamanda uygulamaya geçen bir demokraside tamamıyla etkilidir.
- **Sosyal diyalog piyasa ekonomisiyle çelişmez.** Aksine, ekonominin sosyal yanlarıyla ilgilenecek etkisinin sürdürülmesine yardımcı olur. Ekonomik ve sosyal zorunluluklar arasında kabul edilebilir anlaşmalara ulaşarak gereksiz ve şiddetli sosyal çatışmaların önüne geçmeye veya çözmeye çalışır. Sosyal diyalog aynı zamanda daha üretkenlik ve rekabet edilebilirlik için bir araçtır.
- **Sosyal diyalog çok çeşitli ekonomik ve sosyal problemlerin üstesinden gelmek için kendi içinde bir son değil, bir araçtır.** AB bunu başarılı ekonomik ve sosyal reformlar için itici güç olarak nitelendirmektedir. Sosyal diyalog beceri ve özellikleri arttıran, çalışma organizasyonunu çağdaşlaştıran, eşit

fırsatlar yaratan ve aktif yaşlanma politikaları geliştiren özel erdemleri olmasıyla bilinmektedir.

- **Sosyal diyalogun evrensel bir modeli yoktur.** Birbirinden çok ayrı durumları uyumlu hale getirmek yeterince esnek bir kapsamdır. Çok çeşitli ulusal kurum ve yasal çerçeve bulunmaktadır, fakat genel olarak, bu yapılar sosyal diyalogun etkinliğini değerlendirmek yeterli bir kriter değildir, değerlendirilmesi gereken bu yapıların sosyal ve ekonomik hayata etkileri ve memnuniyet durumlarıdır.
- **Sosyal diyalog sadece bir kriz yönetimi değildir.** Hükümetler bazen sosyal taraflara sadece ekonomik kriz zamanlarında, rağbet görmeyen önlemler için destek aradıklarında dönmektedirler. Bu yaklaşım temelde kusurludur. Diyalog, yıllar boyunca inşa edilmiş olan iyi niyetli işbirliği ve karşılıklı güven ve dürüstlük üzerinde kurulmalıdır. Bu nedenle, sosyal diyalog sadece olumsuz durumlarda değil, aynı zamanda olumlu ekonomik durumlarda da kullanılmalıdır.

1.1.2.3. Üçlü Sosyal Diyalogun Koşulları

Sosyal diyalog alanında çalışmalar yapan birçok yazarın kullandığı, ILO bakış açısı ile üçlü sosyal diyalogun etkin bir şekilde işletilebilmesi için gerekli koşullar şu şekilde değerlendirilebilir:³⁶

- Özerk çıkar gruplarının egemen devlet içinde faaliyet gösterdikleri toplumsal çoğulculuğun kabulü.
- Tüm tarafların temel değerlerin paylaşması ve açık siyasi diyalog için özellikle çoğulcu demokrasi gibi uygun siyasi ortamın mevcut olması.
- Tarafların ekonomik ve sosyal güçlerinin diğer taraflarca kabul edilmesi.
- Sürecin sonuçlarına bütün taraflarca saygı duyulması.
- Tarafların üç taraflı işbirliğine katılımlarından dolayı, kısa vadede ödün verseler ve kısa dönemli yararları gözden çıkarsalar da uzun vadede yarar sağlayacağı inancına sahip olması.

³⁶ MINET, 2008, s.1-2 ; IŞIK, a.g.e., s.12-13.

- Yasal bir çerçeve, özellikle sosyal tarafları istihdam hüküm ve şartları konusunda pazarlık yapma imkanı tanıyan iş kanunlarının olması.
- Özgür, bağımsız, yeterli temsilci ve demokratik işveren ve çalışan örgütlerinin bulunması.
- Tüm paydaşların teknik yeterliliğe sahip olması.

1.1.2.4. Üçlü Sosyal Diyalogun Araçları

Sosyal tarafların farklı görüş ve davranışları arasında uzlaşma sağlayarak, barışçıl bir endüstri ilişkilerinin oluşturulması, makro düzeyde ekonomik ve sosyal sorunların sadece belirlenmesi değil aynı zamanda uygulanması sürecine sosyal tarafların da katılımını sağlamak amaçlarını taşıyan sosyal diyalogun “*temel anlaşmalar*” ve “*resmi danışma kurulları*” olmak üzere iki temel aracı bulunmaktadır.

1.1.2.4.1. Temel Anlaşmalar

Üçlü sosyal diyalogun ilk aracını olan toplumsal anlaşmalar; tarafların karşılıklı görüş alışverişi ve işbirliği girişimleri neticesinde, üzerinde uzlaşma sağladıkları konuları içeren yazılı metinlerdir. Bu anlaşmalar, Toplumsal Anlaşma, Barış Anlaşması veya Endüstriyel İlişkiler Anlaşması gibi çeşitli adlar alabilmektedirler.³⁷

Bu anlaşmaların tarihsel kökeni, 18.yüzyılın sonları ile 19. yüzyılın başlarına dek uzanmaktadır. İlk toplumsal anlaşma örneklerine İskandinav ülkelerinde rastlanmaktadır. Nitekim 1899 yılında Danimarka’da imzalanan ve “Eylül Anlaşması” adı verilen anlaşma, tarihte bilinen en eski toplumsal anlaşma örneğini oluşturmaktadır. Bu anlaşma ile taraflar çalışma ilişkilerinin yürütülmesinde grev ve lokavt ilan etme kuralları üzerinde anlaşma sağlayarak, işçi sendikaları ile işverenlerin yetki alanlarını belirlemişlerdir.³⁸

Günümüzde Avusturya, Hollanda gibi geçmişten beri temel Anlaşma geleneği olan ülkeler bu tür anlaşmalarını devam ettirirken; İspanya, Finlandiya, İrlanda, İtalya,

³⁷ TOKOL, Aysen; **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Dora Yayınları, 3.Baskı, Bursa, 2011, s.166.

³⁸ İŞİĞİÇOK, a.g.e.,s.41.

Portekiz gibi bu tür deneyimi olmayan ülkelerde de belli aralıklarla temel anlaşmalar yapılmaktadır.³⁹

Temel anlaşmalar, İrlanda, İtalya ve Portekiz’de olduğu gibi üç taraflı; Danimarka, İsveç, Hollanda ve Finlandiya’da olduğu gibi iki taraflı yapılabilmektedir.⁴⁰ Üç taraflı yapılan anlaşmalarda hükümet en önemli aktör konumunda olup; anlaşmanın imzalanmasına, yürütülmesine ve yerine getirilip getirilmediğine ilişkin konularda güçlü bir rolü ve müdahalesi bulunmaktadır. Bu süreçte kuşkusuz taraflardan da anlaşmanın yürütülmesi açısından sorumluluk ve destek istenmektedir. Hatta İrlanda’da 2003 tarihli Sosyal Ortaklık Anlaşması’nda olduğu gibi, bazen anlaşmanın yürütülmesi için ortak bir yürütme komitesi oluşturulduğu da görülmektedir.⁴¹

Temel anlaşmaların iki taraflı yapıldığı durumlarda da hükümetler tümüyle anlaşma dışında bırakılmayıp karma nitelikte de yapılabilmektedir. Hollanda ve Finlandiya’ da uygulanan karma modelde anlaşmaların büyük bölümü işçi ve işveren üst örgütleri tarafından yapılmakla birlikte hükümet gerekli önlemleri alıp anlaşmayı desteklemektedir. Bu anlaşmanın yanında da hükümetin doğrudan katılımı ve müdahalesiyle oluşan önemli anlaşmalar da yapılmaktadır.⁴² Örneğin İspanya’da 1998 tarihli “Kısmi Zamanlı Çalışmaya İlişkin Anlaşma” sosyal taraflar ve hükümet arasında imzalanmış üçlü bir anlaşmadır.⁴³

Ekonomik ve sosyal amaçlı işbirliği mekanizmalarının bir çıktısı olarak imzalanan bu üçlü anlaşmalar, gelişmiş ülkelerde ulusal seviyede olduğu kadar sektörel seviyelerde de yaygınlaşmaktadır. Bu anlaşmalarla; işsizliğin kontrol altına alınması, ücretli istihdam imkânlarının geliştirilmesi, enflasyona sebep olabilecek unsurların bertaraf edilmesi, toplumda dezavantajlı grupların sosyal koruması gibi birçok hedefe ulaşılmak istenmektedir.⁴⁴ Elbette, içeriği ne olursa olsun, üçlü anlaşmalar, sosyal diyalog anlayışının devamlılığını gösteren değişmeler olarak önem kazanmaktadır.

³⁹ TOKOL,2011, a.g.e., s166.

⁴⁰ TOKOL,2011, a.g.e., s166.

⁴¹ KORAY;ÇELİK, a.g.e., s.110.

⁴² TOKOL, 2011, a.g.e., s166.

⁴³ KORAY;ÇELİK, a.g.e., s.111.

⁴⁴ KILIÇ, Cem: “Sosyal Diyalogun Gelişimini Hazırlayan Unsurlar”, **İşveren Dergisi**, Nisan 2007,s.43.

1.1.2.4.2. Resmi Danışma Konseyleri

Üçlü sosyal diyalog mekanizmasını işlevsel kılan araçlarından ikincisi ise; ülkeden ülkeye farklılık göstererek Ekonomik ve Sosyal Konsey, Çalışma Konseyi, Danışma Konseyi, Ekonomi Konseyi, Ulusal Çalışma Konseyi ya da Ulusal Kalkınma Konseyi gibi isimler alan resmi danışma konseyleridir.⁴⁵

Resmi danışma konseyleri, sosyal taraflar arasında yürütülen görüş alışverişi ve işbirliği faaliyetlerine kurumsal bir zemin oluşturan ve genellikle yasal mevzuata dayalı olarak kurulan danışma organlarıdır.⁴⁶ Fransa'da Ekonomik ve Sosyal Konsey ülke Anayasasında, Portekiz'de ise Kanun Hükmünde Kararname olarak yer alsa da bunlar istisnayı oluşturmakta ve genel itibariyle diğer ülkelerde konseylerin tamamının yasa aracılığıyla kurulduğu görülmektedir.

Tarihsel açıdan geçmişleri özellikle İkinci Dünya Savaşı'na dayanan bu kurumlar özellikle de sosyal taraf temsilcileri ile hükümetlerinin katıldığı bir platform olarak üçlü oluşturulmaktadır. Bununla birlikte, bu gibi kurumlarda bağımsız uzmanlardan oluşan bir kurul ya da komiteler oluşturulabileceği gibi kendi içlerinde bu üç tarafın temsilcileriyle çalışma grupları oluşturulabilir.⁴⁷

Bu konseylerde devletin temsil edilmesi zorunlu ancak sosyal uyum için yeterli değildir. Üçlü işbirliğinde devlet pasif konumda yer almamalı ve diğer taraftan konseyi yönlendiren tek taraf da olmamalıdır. Kurullarda hükümetin temsili ülkeden ülkeye farklılık gösterse de genel olarak birden fazla bakanlığın hükümeti temsili söz konusu olabilmektedir.⁴⁸

Resmi danışma konseylerinin temel işlevleri, faaliyet alanlarına giren konularda ülke hükümetlerine danışmanlık yapmaktır. Bir başka deyişle, konseyler faaliyet alanlarına göre ülkede yaşanan ekonomik ve sosyal sorunları makro düzeyde analiz ederek, ülke Hükümetlerine yardımcı etkin çözümler üretmektedir. Bununla birlikte, bu tür konseylerin aldıkları kararlar danışma (istişari) niteliğinde olduğundan herhangi bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bu nedenle, kararların uygulanmamasının bir yaptırımı

⁴⁵ TOKOL, a.g.m.,2000, s. 533.

⁴⁶ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.41.

⁴⁷ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.42.

⁴⁸ TOKOL, a.g.e., 2011, s168.

yoktur. Ancak kararların bağlayıcı olmaması, konseylerin saygınlığını etkilememektedir. Nitekim günümüzde pek çok Avrupa Birliği üyesi ülkede, konseyler faaliyetlerini başarı ile yürütmekte aldıkları kararlar ile ülke hükümetlerine danışmanlık yapmaktadır.⁴⁹

Resmi Danışma Konseyleri aracılığıyla kurulan üçlü diyalog yapılar hükümete taslak kamu politikası önlemleri ve taslak yasalar hakkında sosyal tarafların görüşleri hakkında bilgi sağlamaktadır. Aynı zamanda, sosyal tarafların da hükümetin düzenleme yapmayı planladığı konular hakkında bilgi edinmesini ve görüşlerini ifade etme fırsatı sunmaktadır. Bu kurullar, anlaşmalarla sonlanmak zorunda değildir; fakat taraflar arasında ortak anlaşma, ortak bildiri, ortak metin, fikir veya rapor oluşturulmasını sağlayabilir.⁵⁰

1.1.2.5. Üçlü Sosyal Diyalog ile Ele Alınabilecek Konular

ILO kaynaklarında, ulusal düzeyde üçlü sosyal diyalog ile ele alınabilecek konular öneri olarak belirtilmiş ve şu şekilde listelenmiştir⁵¹:

- Çalışma ve İstihdam İlişkileri
 - İş mevzuatı ve uygulamada yaşanan sorunlar
 - Asgari ücret tespitini de içeren ücret tespitleri
 - Ulusal düzeyde önem taşıyan iş uyuşmazlıklarının düzenlenmesi
 - Dernek özgürlüğü
 - Toplu pazarlık prosedürleri

- Ekonomik Politika Konuları
 - Makroekonomik politika çerçevesi ve ekonomik büyüme
 - Ekonominin yapısal değişimi ve geçişi

⁴⁹ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.42

⁵⁰ ILO, 2013, s.26

⁵¹ ILO, 2013, s.84-85

- Para politikası
- Verimlilik ve ekonomik rekabet
- Vergi ve para politikası
- Piyasa ekonomisine geçiş
- Yapısal dönüşüm programları
- Yoksulluk azaltma strateji süreçleri
- Ticaret politikası

- İstihdam yaratma
 - İşgücü piyasası politikası(aynı zamanda geniş anlamda sosyo-ekonomik politika konuları)
 - Küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde iş yaratma
 - Sürdürülebilir girişimler
 - İstihdam politikası
 - Eğitim ve öğretim politikası
 - Göç politikası

- Cinsiyet eşitliği
 - İstihdamdaki cinsiyet ayrımcılığını önleme
 - İşyerinde taciz ve cinsiyet bazlı şiddet

- Sosyal güvenlik ve sosyal koruma
 - HIV, AIDS ve iş dünyası
 - Sosyal refah ve emeklilik reformları
 - Sosyal koruma
 - Annelik koruması

- Çalışma Koşulları
 - İş sağlığı ve güvenliği
 - Çalışma saatleri
 - Çalışma süresi
 - İş-aile önlemleri

- Ebeveyn izni
- Uluslararası Çalışma Standartları ve ILO Programları

1.2. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ(ILO) VE AVRUPA BİRLİĞİ(AB) BELGELERİNDE ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG

Günümüzde, çeşitli amaçlarla ve farklı işlevlere sahip, pek çok uluslararası örgüt faaliyet göstermektedir. Bu örgütlerin bir kısmı gerek amaçları ve işlevleri, gerekse üye yapıları ve faaliyetleri bakımından tüm dünya ülkelerini kapsayacak düzeyde evrensel özellikler taşımakta iken; diğerleri ise, dünyanın çeşitli bölgelerinde aynı kapsamda daha sınırlı özellikler taşıyacak şekilde bölgesel düzeyde kurulmaktadır.⁵²

İster evrensel ister bölgesel olsun, söz konusu örgütlerin en önemli ortak özelliklerinden biri çeşitli tarihlerde yayımlanmış oldukları ve aynı zamanda örgütlerin hukuksal dayanaklarını oluşturan yazılı belgelerinde benzer konulara ilişkin hükümlere yer vermeleridir. Sosyal diyalog da bunlardan biridir. Sosyal diyalogun bu belgeler içinde yer alması, konunun bu çerçevede de incelenmesini gerekli kılmaktadır.⁵³

Bu kapsamda, evrensel düzeyde faaliyet gösteren, evrensel barışın sağlanmasını amaç edinen en önemli örgütler, Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) ve Birleşmiş Milletler(UN)'dir. Bu iki önemli örgütün yayımlanmış olduğu belgeler incelendiğinde UN'nin aksine ILO'nun pek çok belgesinde işçi ve işveren örgütleri arasında etkin bir diyalog ve işbirliğini önemle vurguladığı görülmektedir.⁵⁴ ILO'nun altı çizilmesi gereken bir başka özelliği de, bir "insan hakları kuruluşu" olmasıdır. İnsan haklarının "ikinci kuşak" olarak da bilinen "sosyal haklar" alanında uluslararası kurallar üretir. Kabul ettiği sözleşmelerin çok büyük bir bölümü, çalışmaya / emeğe ilişkin hakları güvenceye alır.⁵⁵ Bu nedenle bu çalışmada üçlü sosyal diyalog kavramı açısından ILO belgelerine öncelik verilecektir.

⁵² IŞIĞIÇOK,a.g.e., s.43.

⁵³ IŞIĞIÇOK,a.g.e., s.43.

⁵⁴ IŞIĞIÇOK,a.g.e., s.43.

⁵⁵ GÜLMEZ,Mesut v.d.; **Uluslararası Sosyal Politika**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:2922, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1879, Ocak 2013, s.45

Evrensel örgütlerin yanında, dünyanın çeşitli bölgelerinde farklı amaçlarla kurulan pek çok bölgesel örgüt de faaliyetini sürdürmektedir. Halen Avrupa, Asya ve Amerika'da pek çok bölgesel örgüt bulunmaktadır. Bu örgütlerden Avrupa'da tam bir ekonomik ve siyasi entegrasyonun amaçlandığı Avrupa Birliği, sahip olduğu farklı nitelikler nedeniyle diğerlerinden ayrılmakta ve giderek önem kazanmaktadır. Buna ek olarak, Birlik bir taraftan kurucu antlaşmaları da dahil olmak üzere çeşitli tarihlerde yayımladığı belgelerinde, diğer taraftan izlediği ekonomik ve sosyal politikaların uyumlaştırılmasında sosyal diyalogu etkin bir araç olarak kullanması bakımından örnek bir bölgesel örgüt olma özelliği taşıdığından dolayı çalışmamız kapsamında incelenecektir.⁵⁶

1.2.1. ILO Belgelerinde Üçlü Sosyal Diyalog

1919 yılında Versay Barış Antlaşması ile kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO), kurulduğu tarihten beri evrensel ve kalıcı barışı sağlamak amacıyla faaliyet gösteren uluslararası bir örgüttür.⁵⁷

ILO üye yapısı bakımından salt ülke temsilcilerinden oluşmayıp; aynı zamanda işçi ve işveren temsilcilerinin de yer aldığı üçlü bir yapıya dayanmaktadır. ILO'nun üye yapısı bakımından sahip olduğu bu özellik, örgütü diğer uluslararası örgütlerden ayıran en temel özelliklerin başında gelmektedir. Gerçekten, ILO Anayasasını hazırlayan yetkililer; savaş sonrası yılların getirdiği yeniden yapılanma ve kalkınma çabası ile Örgüt'ün belirlenmiş hedeflerine ulaşabilmesinin ancak işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin politikaların oluşum sürecinde etkin ve katılımcı rol oynamalarıyla mümkün olabileceğini savunmuşlardır. ILO'nun üçlü yapıya dayanan bu özelliği aynı zamanda sosyal taraflar arasında karşılıklı güven duygusunu da geliştirerek, sosyal barışın korunmasında taraflar arasında ortak güven ve sorumluluk duygusunun pekiştirilmesini de hedeflemiştir.⁵⁸

⁵⁶ IŞIĞIÇOK, a.g.e, s.44.

⁵⁷ IŞIĞIÇOK, a.g.e, s.44.

⁵⁸ IŞIĞIÇOK, a.g.e, s.45.

ILO ayrıca, üçlü yapının ve sosyal diyalogu teşvik edilmesinde, üçlü işbirliğini uygulanmasında ve korunmasında, istihdam ve işgücü piyasası politikalarının çakışan konularının çözümüne en iyi yaklaşımı sağlayan kilit bir rol oynamaktadır.⁵⁹

ILO, faaliyet alanına giren diğer tüm konularda olduğu gibi sosyal diyalog konusu için de hem üye birleşiminin üçlü yapıya dayanması hem de karar alma sürecinin en temel işlevleri arasında yer alan sözleşme ve tavsiye kararlarında sosyal diyaloga ilişkin hükümler içermesi bakımından ayrı ve büyük bir önem taşımaktadır.⁶⁰ Gerçekten, ILO üçlü taraflı işbirliğini kendi üyesi olan ülkeler için özendirmekte, çalışma yaşamını etkileyecek sosyal ve ekonomik politikaların belirlenmesinde ve uygun olduğu durumlarda da uygulanmasında işçi ve işveren kesimlerinin de katılmalarını öngören bir sosyal diyalogu savunmaktadır.⁶¹

ILO'ya göre sosyal diyalog; sosyal tarafların çatışan çıkarlarının varlığına rağmen; hem kendilerinin hem de tüm toplumun yararı gözetilerek, üzerinde mutabakat sağlayabilecekleri alanlar bulmalarını sağlamak amacıyla çıkarların uzlaştırılmasıdır. Ancak ILO, sosyal diyalogun geliştirilmesinde, bir takım koşulların varlığını aramaktadır. Bunlar ise; üye ülke devletlerinin, işçi ve işveren örgütlerinin meşruiyetlerini tanınması, bu örgütlere demokrasi ve örgütlenme özgürlüğünün temelinde yatan medeni ve siyasal haklarını kullanma olanağı sağlayarak söz konusu örgütlere üyelerinin çıkarlarını koruma özgürlüğünü vermesidir. Bunlarla aynı önemi taşıyan bir başka nokta ise, devlet yetkililerinin sosyal tarafların ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi amacıyla yürütülen tartışmalara yapıcı katkıda bulunacaklarını kabul etmesidir.⁶²

Yukarıda da bahsi geçtiği gibi, kurulduğu zamandan bu yana ILO, sosyal taraflar arasında etkin ve sağlıklı bir diyalogun geliştirilmesi için yoğun çaba harcamış ve yol gösterici olmuştur.

⁵⁹ FASHOYIN,2004, s.341.

⁶⁰ İŞİĞİÇOK, a.g.e, s.45.

⁶¹ TREBILCOCK, a.g.e., s.5.

⁶² İŞİĞİÇOK, a.g.e, s.45

1.2.1.1. Philadelphia Bildirgesi

Philadelphia’da 26. toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Örgütünün amaç ve hedefleri ve üyelerinin siyasetlerinden esinlenmiş ilkeler ile ilgili bu Bildirgeyi 10 Mayıs 1944 tarihinde kabul etmiştir.⁶³ Philadelphia Bildirgesi, İkinci Dünya Savaşı sonrası ekonomik, sosyal ve siyasal koşullara uyum gösterme ve bunlara katkı sağlama yönündeki arayışlarının bir sonucudur.⁶⁴

Beş bölümden oluşan söz konusu Bildiri’nin birinci ve üçüncü bölümünde sosyal diyalog konusuna yer verildiği görülmektedir. Birinci bölümün, 5’inci maddesinde⁶⁵

“İhtiyaca karşı mücadele, her ulusun kendi ülkesi içerisinde tükenmez bir güçle ve kamu yararının sağlanması amacıyla işçi ve işveren temsilcilerinin Hükümet temsilcileri ile eşit şartları içinde katılımlarıyla yapacakları serbest tartışmalara ve alacakları demokratik kararlara hakim olarak sürekli ve ortak bir uluslararası gayretle yürütülecektir”

hükmü yer almıştır.

Beşinci bölümün 6’ncı maddesinde ise *“Toplu görüşme yapmak hakkının tam olarak tanınması, üretim düzenlemelerinin sürekli iyileştirilmesi ile sosyal ve ekonomik politikanın hazırlanması ve uygulanmasında ortaklaşa hareket etmek için işçi ve işverenlerin işbirliği yapması”*⁶⁶ hükmüne yer verilmiştir.

⁶³ http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_filadelfiya.htm, (Erişim:01.12.2013)

⁶⁴ KAPAR,Recep; “Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C:6, S:1, 2004, s.182-183

⁶⁵ http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_filadelfiya.htm, (Erişim:01.12.2013)

⁶⁶ http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_filadelfiya.htm, (Erişim:01.12.2013)

1.2.1.2. Üçlü Sosyal Diyaloga İlişkin Sözleşmeler

1.2.1.2.1. 144 Sayılı Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanmasının Geliştirilmesi Hakkında Üçlü Danışma Sözleşmesi

144 sayılı Sözleşme Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nca Cenevre'de toplanan ve 21 Haziran 1976 tarihinde altmış birinci toplantısını yapan Milletlerarası Çalışma Teşkilatı Genel Konferansı'nda kabul edilen ve 16 Mayıs 1978'de yürürlüğe giren bu Sözleşme bugün itibariyle Türkiye'yi de içeren 134 ülkeye onaylanmıştır.⁶⁷

Sözleşme, uluslararası çalışma standartlarının daha etkin uygulanmasını sağlamak için hükümetler ile en çok temsil yetkisine sahip işçi ve işveren örgütleri arasında işbirliği ve danışma yapılmasını hükme bağlamaktadır.⁶⁸

Sözleşmenin 2'nci maddesinde⁶⁹

“İşbu Sözleşme’yi onaylayan Uluslararası Çalışma Teşkilatının her üyesi 5’inci madde 1 inci fıkrada belirtilen Uluslararası Çalışma Teşkilatının faaliyetlerine ilişkin hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında etkin danışmayı gerçekleştirmeyi sağlayacak usulleri işletmeyi taahhüt eder.”

ifadesine yer verilerek sözleşmenin amacı belirtilmiştir.

Bu Sözleşme'nin amacına göre üzerinde danışma yapılacak hususlara ise 5'inci maddede yer verilmiştir⁷⁰:

- a. *Uluslararası Çalışma Konferansı gündeminde yer alan konulara ilişkin sualnamelere verilen hükümet cevapları ile Konferansta tartışılacak öneri metinleri üzerindeki hükümet görüşleri.*
- b. *Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 19'uncu maddesine göre Sözleşme ve Tavsiyeler sunulmasına ilişkin olarak yetkili makam veya makamlara yapılacak teklifler.*

⁶⁷ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz144.htm>, (Erişim:01.12.2013).

⁶⁸ İŞİĞİÇOK, a.g.e, s.47.

⁶⁹ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz144.htm> (Erişim:01.12.2013).

⁷⁰ <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz144.htm> (Erişim:01.12.2013).

- c. *Onaylanmamış Sözleşmeler uygulanmaya geçirilmemiş tavsiyelerin, yerine göre uygulanmalarını, onaylamalarını hızlandırabilecek tedbirleri değerlendirmek üzere, uygun aralıklarla gözden geçirmeleri,*
- d. *Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasasının 22'nci maddesine göre Uluslararası Çalışma Bürosuna verilen raporlardan çıkan sorunlar,*
- e. *Onaylanmış Sözleşmelerin feshine ilişkin öneriler.*

Sözleşmenin 6'ncı maddesinde ise “*Mevcut olmaları halinde, temsile yetkili kuruluşlarla istişare sonucunda uygun görüldüğü takdirde, yetkili makam, bu Sözleşme ile getiren hususların işleyişi konusunda yıllık bir rapor hazırlayacaktır.*”⁷¹ hükmüne yer verilmiştir.

Sözleşme, yukarıdaki maddelerde de görüldüğü gibi; uluslararası çalışma standartlarının daha etkin bir şekilde uygulanması için oluşturulması gerekli prosedürlere ilişkin hükümlere yer vermektedir. Bir başka deyişle; sosyal diyalogun ulusal uygulamalara göre şekillenmesine olanak sağlamakta; ancak oluşturulacak mekanizmanın nitelik ve biçimine ilişkin hükümler içermemektedir.⁷²

144 sayılı Sözleşme, ülkemizde ILO tarafından kabulünden 16 yıl sonra; 26.11.1992 tarihinde 3851 sayılı yasanın TBMM’de onaylanarak 12.12.1992 tarihli 21433 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanmasıyla yürürlüğe girmiştir.⁷³

1.2.1.2.2. 150 Sayılı Çalışma Yönetimi Sözleşmesi

150 sayılı Sözleşme, ILO’nun 64. Konferansı’nın 26.06.1978 tarihli oturumunda kabul edilmiştir.⁷⁴ Bugün itibariyle 74 ülke bu sözleşmeyi kabul etmiştir.⁷⁵ Türkiye ise bu ülkelerin arasında bulunmamaktadır.

⁷¹<http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/soz144.htm> (Erişim:01.12.2013).

⁷² İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.48.

⁷³ <http://www.resmigazete.gov.tr/main.aspx?home=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21433.pdf&main=http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21433.pdf> (Erişim:01.12.2013).

⁷⁴ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312295:NO, (Erişim:01.12.2013).

Sözleşmenin 1'inci maddesinde amaç işçi ve işverenlerin ve bunların katılımıyla etkin bir işgücü yönetiminin sağlanması olarak ifade edilmiştir.

150 sayılı Sözleşme, sözleşmeyi onaylayan devlete ülkedeki çalışma politikasının ve çalışma hayatının yönetimi için kamu makamları ile işçi ve işveren örgütlerinin danışma ve işbirliği içinde olmalarını sağlama yükümlülüğü getirmektedir.⁷⁶ Sözleşmenin 6'ncı maddesinde bu yapılara uluslararası standartları da dikkate alarak şunları önermiştir⁷⁷:

- a) *Ulusal çalışma politikasının hazırlanması, yönetimi, koordinasyonu, denetimi ve gözden geçirilmesi,*
- b) *Ulusal çalışma politikası ile bağlantılı olarak yasa ve yönetmeliklerle görevlerin tespiti ve uygulanması,*
- c) *İşçi ve işverenlerle bunların örgütlerine hizmet ve görüş sunulması, uluslararası çalışma sorunlarında devletin temsili.*

1.2.1.3. Üçlü Sosyal Diyaloga İlişkin Tavsiye Kararları

1.2.1.3.1. 113 Nolu Endüstriyel ve Ulusal Düzeyde Danışma ve İşbirliği Tavsiye Kararı

113 Nolu Tavsiye Kararı; 20.06.1960 tarihli 44.ILO Konferansı'nda kabul edilmiştir. Kamu makamları ile işçi ve işveren örgütleri arasında endüstriyel ve ulusal düzeyde danışma ve işbirliği yapılmasını hükme bağlamaktadır.⁷⁸

Tavsiye kararının 1'inci maddesinde; kamu makamları ile işçi, işveren örgütleri ve bu örgütler arasında ve bu örgütlerin kendi aralarında endüstriyel ve ulusal düzeyde görüş alışverişi ve işbirliğini arttırıcı ulusal şartlara uygun önlemler alınması hükmü yer almıştır. Alınacak önlemlerin söz konusu örgütlerin hiçbirine ırk, cinsiyet, din, siyasi

⁷⁵ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312295 (Erişim:01.12.2013).

⁷⁶ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.49.

⁷⁷ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312295:NO , (Erişim:01.12.2013) .

⁷⁸ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312451:NO (Erişim:01.12.2013).

görüŖ, ulusal kökeni içerecek Ŗekilde ayrımcılık yapılmadan uygulanması da ayrıca ifade edilmiŖtir.⁷⁹

Tavsiye kararının 2'nci maddesinde; bu önlemlerin iŖçi ve iŖveren örgütlerinin sendika ve toplu pazarlık hakkını zayıflatmaması gerektiği vurgulanmıŖtır.⁸⁰

4'üncü maddesinde ise, söz konusu danıŖma ve iŖbirliđi, hükümet ve sosyal taraflar arasında olduğu kadar sosyal tarafların kendi aralarında da karŖılıklı anlayıŖ ve iliŖkileri bir bütün olarak ekonomiyi ya da çeŖitli iŖ kollarını geliŖtirmek bakıŖ açısıyla geliŖtirilmesini içerdiiği ve sonuçta çalıŖma koŖullarını iyileŖtirmek ve yaŖam standartlarını yükseltmek amaçlandığı hükümü yer almıŖtır.⁸¹

Genel ilkelerin aŖırı esnek ifadesini içeren bu Tavsiye Kararı, danıŖma ve iŖbirliđinin, iŖçi ve iŖveren kuruluşlarının gönüllü giriŖimleriyle, kamu görevlilerinin bu süreci kolaylaŖtıracak eylemleriyle, yasalar ve diğer hukuki düzenlemelerle ya da bu ikisinin birleŖimiyle sağlanması gerektiğini belirtmektedir.⁸²

1.2.1.3.2. 152 Nolu Uluslararası ÇalıŖma Standartları ile ILO ÇalıŖmalarını GeliŖtirmek için Üçlü DanıŖma Yöntemleri Konusunda Tavsiye Kararı

152 Nolu Tavsiye Kararı; 144 Sayılı SözleŖmenin kabul edildiği 21.06.1976 tarihli ILO Konferansı'nda kabul edilmiŖtir. Tavsiye Kararı, 144 Sayılı SözleŖmeyi tamamlayıcı ve açıklayıcı bir nitelik taŖımaktadır.

Karar, 144 Sayılı SözleŖme hükümlerini tekrarladıktan sonra, 2'nci maddesinde danıŖma yöntemlerine değinerek, danıŖma mekanizmalarının üstlenmesi gerekenlerle ilgili bazı örnekler verilmektedir. Aynı madde ayrıca, ilgili örgütlere danıŖıldıktan sonra belirlenecek bu yöntemin, ILO'nun katıldığı teknik iŖbirliđi etkinliklerinin hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesini; Uluslararası ÇalıŖma Konferansı ile diğer ILO

⁷⁹ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312451:NO (EriŖim:01.12.2013).

⁸⁰ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312451:NO (EriŖim:01.12.2013).

⁸¹ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312451:NO (EriŖim:01.12.2013).

⁸² IŖIK, a.g.e., s.11.

toplantılarında alınacak kararlar ve varılacak sonuçlara ilişkin olarak yapılacak işlerin, ILO etkinliklerinin daha iyi tanıtılmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak şekilde genişletilmesini öngörmektedir.⁸³

Tavsiye Kararının 3'üncü maddesinde ise danışma mekanizmasında yer alacak işçi ve işveren temsilcisini, işçi ve işveren örgütlerinin serbestçe belirlemesi ve bu mekanizmada yer alacak işçi ve işveren örgütlerinin eşit bir şekilde temsil edilmesi ifadesine yer verilmiştir.⁸⁴

1.2.1.4. Üçlü Sosyal Diyaloga İlişkin Diğer Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri

ILO, yayımlanmış olduğu bazı belgelerinde sosyal diyalogdan doğrudan bahsederken, bazı belgelerinde ise dolaylı olarak yer vermiştir. Bu belgelere örnek oluşturan sözleşmeler dört grupta toplanabilir⁸⁵:

1.2.1.4.1. Ulusal Mevzuat ve Uygulamaların ILO Normlarına Uyumlu Hale Getirilebilmesi İçin Sosyal Taraflarla Danışma Ve İşbirliğinin Gerekliliğini Öngören Sözleşmeler

Bu gruba giren ILO belgelerinde; ulusal mevzuat ve uygulamaların ILO normlarına uyumlu hale getirilebilmesi için sosyal taraflar arası danışma ve işbirliğine başvurulması öngörülmektedir.

Bu ILO belgelerinden ilkinin ILO'nun 46.Konferansı'nın 06.06.1962 tarihli oturumunda kabul edilen 117 Sayılı Sosyal Politikanın Temel Hedefleri ve Standartları Sözleşmesi oluşturmaktadır. Sözleşme; hayat standardının yükseltilmesine yönelik ekonomik ve sosyal planlamada yer alması gerekli temel hedefleri ayrıntılı biçimde düzenlemektedir. Bununla birlikte sözleşmenin 5'inci maddesinde; ücretliler ile bağımsız çalışanların

⁸³ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312490:NO (Erişim:01.12.2013).

⁸⁴ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312490:NO (Erişim:01.12.2013).

⁸⁵ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.50-51.

hayat standartlarının iyileştirilmesini sağlayacak çalışma koşullarını güvence altına alacak ve asgari yaşam standardını sağlayacak önlemleri almak işçi ve işveren temsilcileriyle danışma ve işbirliği yapılması hükmüne yer verilmiştir.⁸⁶

Bu gruba giren ILO Belgelerinden ikincisi ise, 122 Sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi'dir. Sözleşme, ILO'nun 48.Konferansı'nın 17.06.1964 tarihli oturumunda kabul edilmiştir. Sözleşme; ekonomik büyüme ve kalkınmanın hızlandırılması, hayat standartlarının yükseltilmesi, ihtiyaç duyulan işgücü gereksiniminin sağlanması, işsizlik ve eksik istihdamın önüne geçilmesi yoluyla tam istihdamın gerçekleştirmek için hazırlanmış bir aktif istihdam politikasının izlenmesini öngörmektedir.⁸⁷

Sözleşmenin 3'üncü maddesinde alınan önlemlerden etkilenen temsilci olan kişilere, özellikle çalışan ve işveren temsilcilerine, onların görüş ve tecrübelerine yer verilmesi ve tam işbirliğinin sağlanmasını güvence altına almak için istihdam politikası ile ilgili danışılması hükmüne yer verilmiştir.⁸⁸

Yine bu gruba giren belgelerin üçüncüsü ise; ILO'nun 30.Konferansı'nın 19.06.1947 tarihli oturumunda kabul edilen 81 Sayılı İşgücü Denetimi Sözleşmesi'dir. Sözleşme; endüstri işletmeleriyle, onaylayan ülkelerin kabulü halinde ticari işyerlerinde iş güvenliğinin sağlanmasına ve çalışma koşullarını düzenleyen yasal düzenlemelerin uygulanmasına ilişkin denetim sistemleri öngörmektedir. Ancak Sözleşme'nin 5'inci maddesinde denetim hizmetlerinin örgütlenmesi ve yerine getirilmesinde merkezi otorite ile işçi ve işveren örgütleri arasında danışma ve işbirliği yapılması hükmüne de yer vermektedir.⁸⁹

Nihayet, bu gruba giren belgelerden dördüncüsünü ILO'nun 31. Konferansı'nın 17.06.1948 tarihli oturumunda kabul edilen 88 Sayılı İstihdam Hizmetleri Sözleşmesi oluşturmaktadır. Sözleşme, devletin tam istihdamı sağlamak amacıyla oluşturulması gerekli ücretsiz bir kamu istihdam hizmetlerinin oluşturulması ve etkin çalışmasına ilişkin ayrıntılı hükümler içermektedir. Bunun yanı sıra, Sözleşme'nin 4, 5, 6 ve

⁸⁶ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312262:NO(Erişim:02.12.2013).

⁸⁷ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.51.

⁸⁸ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312267:NO (Erişim:02.12.2013).

⁸⁹ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.52.

10'uncu maddelerinde devlet tarafından oluşturulacak kamu istihdam hizmetlerinin etkin işleyişinde işçi ve işveren örgütü temsilcileriyle aktif danışma ve işbirliği yapılmasını da hükme bağlamaktadır.⁹⁰

1.2.1.4.2. ILO Normlarının Üye Ülkelerde Uygulamaya Konulabilmesi İçin Oluşturulması Gereken Mekanizmaların Kurulması ve İşletilmesi Amacıyla Sosyal Taraflarla Danışma ve İşbirliğinin Gerekliliğini Öngören Sözleşmeler

Bu grup sözleşmelere en belirgin örnek 131 Sayılı Asgari Ücretin Tespiti Sözleşmesi'dir. Sözleşme ILO'nun 03.06.1970 tarihli 44. oturumunda kabul edilmiştir. Sözleşme, ücretlileri aşırı düşük ücretlerden korumak amacıyla, asgari ücret mekanizması ve buna bağlı sorunları ile gelişmekte olan ülkelerin durumları da dikkate alınarak ve asgari ücret belirleme yöntemleri hükme bağlanmıştır. Sözleşmenin 1 ve 4'üncü maddelerinde bu mekanizmanın kurulması, değişiklik yapılması ve yürütülmesi aşamalarında işçi ve işveren örgütlerine danışılması hükmüne yer verilmektedir. Yine aynı maddelerde; işçi ve işveren örgütlerinin söz konusu mekanizmaya eşit zeminde katılımının sağlanması ifadesi bulunmaktadır.⁹¹

1.2.1.4.3. ILO Normlarının Uygulamaya Konulması Sırasında Öngörülebilecek Bir Takım İstisnalar Konusunda Sosyal Taraflarla Danışma ve İşbirliği Gerekliliğini Hükme Bağlayan Sözleşmeler

Bu gruba ilişkin ilk belge, ILO'nun 3.Konferansı'nın 25.10.1921 tarihli oturumunda kabul edilen 14 Sayılı Hafta Tatiline İlişkin Sözleşme'dir. Sözleşme, 1'inci maddede belirtilen endüstriyel işlerde çalışanların haftalık dinlenme sürelerini hüküm altına almıştır. Sözleşmenin 4'üncü maddesinde haftalık dinlenme süresinin tespiti ve uygulamasında işçi ve işveren örgütleriyle danışma ve işbirliği yapılması hükmü yer

⁹⁰ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.52.

⁹¹ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312276:NO (Erişim:02.12.2013).

almaktadır. Bu maddenin devamında, bu süreleri belirtilen şekilde yasa ile koruma altına alanların bu konuda danışmaya ihtiyaçları olmadığı da eklenmiştir.⁹²

Yine bu gruba giren belgelerden ikincisi; ILO'nun 32.Konferansının 08.06.1949 tarihli oturumunda kabul edilen 94 sayılı Çalışma Koşulları Sözleşmesi'dir. Kamu kesiminde yapılan sözleşmelerin uygulanması aşamasında asgari çalışma standartlarına uyulmasına ilişkin hükümlerin yer aldığı Sözleşme'nin 1, 2, 7 ve 8'inci maddelerinde işçi ve işveren örgütleriyle danışma ve işbirliği içinde olunmasını hüküm altına almıştır.⁹³

Bu gruba giren başka bir sözleşme de yine ILO'nun 32.Konferansının 08.06.1949 tarihli oturumunda kabul edilen 95 Sayılı Ücretin Korunması Sözleşmesi'dir. Sözleşmede ücretin her türlü suiistimale karşı korunmasına ilişkin ayrıntılı hükümlere yer verilmektedir. Sözleşmenin 2'nci maddesinde ücretin korunması amacıyla merkez otorite ile işçi ve işveren örgütleri arasında danışma ve işbirliğinin gerekliliği de vurgulanmaktadır.⁹⁴

1.2.2. AB Belgelerinde Üçlü Sosyal Diyalog

AB, 28 üye ülkeden oluşan ve toprakları çoğunlukla Avrupa kıtasında yer alan, kalıcı barışın sağlanması düşüncesi ile İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kurulmuş olan ekonomik ve siyasi bir örgütlenmedir. 1992 yılında Maastricht Anlaşması'nın yürürlüğe girmesiyle Avrupa Ekonomik Topluluğu(AET)'na yeni görev ve sorumlulukların verilmesi, Topluluğun Birlik haline dönüşmesinde etkili olmuştur. Avrupa Birliği, tüm üye ülkeleri ilgilendiren standart yasalar aracılığıyla insan, mal, hizmet ve sermaye dolaşım serbestlisini kapsayan bir ortak pazar geliştirmiştir.⁹⁵

⁹² http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312159:NO (Erişim:02.12.2013).

⁹³ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_I D:312239:NO (Erişim:02.12.2013).

⁹⁴ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.52.

⁹⁵ GÜLMEZ, a.g.e. s.9.

Birlik, üye olan ülkelerde çalışanların hayat ve çalışma koşullarını iyileştirip, işçi ve işveren örgütleri arasında sosyal diyalogun gelişmesini sağlayarak Birliğe üye ülkelerin sosyal politika düzenlemeleri arasında bir uyum sağlamayı amaçlamaktadır.⁹⁶

AB'de sosyal diyalogun temelleri, AET'nin kurulmasını sağlayan Roma Antlaşmasına dayanmakta ve işçi ve işverenler arasında sosyal diyalogun geliştirilmesi hedefine değinmektedir. Bununla birlikte, Birlik, hedeflerinin özellikle ekonomik bütünleşme alanında yoğunlaşması, sosyal alanın uzun süre ikinci planda kalmasına yol açmıştır. Bu nedenle de ekonomik bütünlük yolunda yasalar hızla çıkarılıp uygulamaya koyulurken, sosyal alanda 1989 yılında Topluluk Sosyal Şartı ve buna ilişkin Sosyal Eylem Programı benimsenene kadar önemli bir ilerleme sağlanamamıştır.⁹⁷

Diğer bir yandan, sosyal diyalog sadece sosyal politika alanında değil; ekonomik politikaların belirlenmesi ve uygulanması aşamalarında da başvurulması açısından da önemini korumuştur. 1 Temmuz 1987 tarihinde Avrupa Tek Senedi'nin yürürlüğe girmesiyle; AB'de sosyal diyaloga ilişkin çalışmalar hız kazanmış, bu dönemden itibaren çıkarılan hukuksal belgelere de konu oluşturmuştur.⁹⁸

Sosyal diyalogun Topluluklar düzeyindeki evrimi, değişik aşamalardan geçmiş ve çeşitli düzenlemelere konu olmuştur. Başlangıçta çok yetersiz ya da sınırlı olan Topluluk hukukundaki düzenlemeler, uygulamada kendiliğinden ve yavaş bir evrimle gelişen sosyal diyalogun kurumsallaşması ve Topluluk hukukunun yasal kaynaklarına her seferinde bir yenisini eklemesi ile sonuçlanmıştır.⁹⁹

AB'de sosyal diyalogun kullanılma amacı, Birliğin ekonomik bütünleşme sürecine sosyal tarafların katkısını sağlamaktır. Öncelikle, Birlik'te sosyal diyalog, Avrupa düzeyinde bir endüstri toplumu yaratılması açısından üye ülkelerin ekonomik ve sosyal politikalarının uygulanmasında sosyal tarafları bir araya getiren, görüş alışverişinde bulunmalarını sağlayan tek araç olma özelliğine sahiptir. Bunun yanında, sosyal diyalog, Birliğin temel hedeflerini gerçekleştirebilmesi ve olumsuz etkilere sebep olabilecek tek taraflı düzenlemelerin önüne geçilebilmesi için; gerek üye ülkeler

⁹⁶ TOKOL, Aysen ; ALPER, Yusuf: **Sosyal Politika**, Dora Yayınları, Bursa., 2011, s.69.

⁹⁷ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.56.

⁹⁸ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.56.

⁹⁹ GÜLMEZ, a.g.e., s.71.

açısından gerekse Birlik düzeyinde sosyal tarafların verimli bir şekilde uyumlaştırılmasına da yardımcı olmaktadır.¹⁰⁰

1.2.2.1. Roma Antlaşması

1 Ocak 1958 tarihinde yürürlüğe giren ve Avrupa Birliği'nin kurucu antlaşmalarından biri olan bu antlaşmanın amacına giriş bölümünde şu şekilde yer verilmektedir¹⁰¹:

“Ekonomik politikalarının giderek yaklaştırılması yoluyla Topluluğun bütününde ekonomik faaliyetlerin uyumlu bir şekilde geliştirilmesini, sürekli ve dengeli bir büyümeyi, daha fazla istikrarı, yaşam standardının hızla yükselmesini ve Topluluğun bir araya getirdiği Devletler arasında daha sıkı ilişkilerin kurulmasını sağlamaktır.”

Roma Antlaşması sosyal diyaloga ilişkin bir kural içermediği gibi, temelde o dönemde yok saydığı ortaklara da yalnızca komitelerde yer vermekle yetinmiştir¹⁰². Roma Antlaşması'nda sosyal diyalog ile ilgili hükümlere Antlaşmanın Sosyal Politika başlığının 1.bölümü olan Sosyal Haklar'ın 118'inci maddesinde yer verilmiş ve işçi ve işverenler arasında sosyal diyalog, iş hukuku ve işçilerin sağlık koşulları, sosyal güvenlik, istihdam ve mesleki eğitim konuları ile ilgili Avrupa Komisyonu'na araştırma, görüş alma ve danışma yöntemleri kullanma yetkisi tanınmıştır.¹⁰³

Roma Antlaşması'nın söz konusu maddesinde sosyal politika alanında üye devletlerle yapılacak işbirliği konuları içinde sendika hakkı ile toplu pazarlığı da saymıştır. Ancak bu kural, işçi ve işverenlere Avrupa Topluluğu(AT) düzeyinde örgütlenme hakkı tanınmış olduğu anlamına gelmemektedir.¹⁰⁴

¹⁰⁰ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.57.

¹⁰¹ <http://www.bumko.gov.tr/TR,1173/aetatab-antlasmalari-ve-temel-belgeleri.html> (Erişim:04.12.2013).

¹⁰² GÜLMEZ, a.g.e., s.73.

¹⁰³ <http://www.bumko.gov.tr/TR,1173/aetatab-antlasmalari-ve-temel-belgeleri.html> (Erişim:04.12.2013).

¹⁰⁴ GÜLMEZ, a.g.e., s.73.

1.2.2.2. Beyaz Kitap

Avrupa Toplulukları Komisyonu, 1985 yılı ortalarında, Beyaz Kitap(White Paper) olarak adlandırılan bir belge yayımlamıştır. Belge, Topluluk üyesi ülkelerin farklı uygulamalarını uyumlaştırmayı ve 1992 yılı için hedeflenen Tek Pazarın gerçekleştirilebilmesi için yapılması gerekli tekliflerden oluşmaktadır.

Beyaz Kitap'ta sosyal diyalog kavramı şu şekilde yer almaktadır:

“Sosyal yönden Komisyon, tek pazarını gerçekleştirilmesini sağlayacak olanakların, Topluluğun istihdam ve sosyal güvenlik hedefleriyle uyumlu önlemlerle desteklenmesi amacıyla hükümetlere ve sosyal taraflara danışmaya devam ederek, sosyal diyalogun gelişimine katkıda bulunacaktır.”

Buradan da anlaşılacağı gibi, Komisyon'a üye ülke devletleri ile sosyal taraflar arasındaki sosyal diyalogu geliştirme görevi verilmiştir.¹⁰⁵

1.2.2.3. Avrupa Tek Senedi (ATS)

Dünyadaki durgunluk ve mali yükün paylaşımı konusundaki iç çekişmeler 1980 başlarında bir "Avrupa karamsarlığı" havasının doğmasına neden olmuştur. Ancak, 1984'ten sonra bunun yerini Topluluğun canlandırılması konusunda daha umutlu beklentiler almıştır. Jacques Delors başkanlığındaki Komisyonun 1985'te hazırladığı Beyaz Kitaba dayanarak Topluluk 1 Ocak 1993'e kadar tek pazar oluşturmayı kendisine hedef edinmiştir. ATS, 17 Şubat 1986'da Almanya, Belçika, Fransa, Hollanda, İngiltere, İrlanda, İspanya, Lüksemburg ve Portekiz tarafından, 28 Şubat 1986'da ise Danimarka, İtalya ve Yunanistan tarafından imzalanmıştır. 1987 yılında yürürlüğe giren ATS ile AT'yi kuran Antlaşmalar kapsamlı bir biçimde değişikliğe uğramıştır.¹⁰⁶

ATS'nin imzalanmasındaki temel amaç, Roma Antlaşması hükümlerinin günün gereksinimleri doğrultusunda yeniden düzenlenmesidir. Senet özellikle, sosyal diyaloga

¹⁰⁵ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.59.

¹⁰⁶ <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=105> (Erişim:04.12.2013).

ilişkin getirilen yeni düzenlemeler bakımından önem taşımaktadır.¹⁰⁷ Sosyal diyalog, sözleşmesel ilişkilere dönüşme olanağıyla Madde 118 B’de düzenlenmiş ve böylece Topluluk düzeyinde sosyal diyalog kurumsallaşmıştır. Bu maddede danişsal ve ortak komiteler çerçevesinde beklenen sonuçlarını vermeyen ilk deneyimlerden çıkarılan dersler kaleme alınmıştır.¹⁰⁸

Senedin 118 B maddesinde, “*Avrupa Birliği Komisyonu, sosyal taraflar arasında, eğer isteklilerse, anlaşmaya varılabilmesi için, diyalogun Avrupa Birliği seviyesinde geliştirilmesi için çaba sarf eder.*”¹⁰⁹ ifadesine yer vermektedir. Örtük bir biçimde Topluluk düzeyinde toplu sözleşmeler bağtlama olanağı içerdiği düşünölen bu madde Topluluk düzeyinde sosyal diyalogun düzenlenmesine yönelik ilk kurumsal adımı oluşturmaktadır.¹¹⁰

Bu madde ayrıca, Avrupa düzeyinde çalışma ilişkilerinin hukuksal çerçevesinin yalnızca tüzük ve yönergelerle değil, sosyal ortaklarla gerçekleştirilecek toplu pazarlık yoluyla düzenlenmesine de olanak vermiştir. Bu şekilde, yasal ve yargısal nitelikli kaynaklardan oluşan Topluluk hukukuna yeni tür bir kaynak eklenmesinin yolunu açmıştır. Ancak bu madde, sosyal ortakların olası bir toplu anlaşma imzalamaları durumunda, bunun hukuksal değerine ilişkin bir açıklık içermemektedir.¹¹¹

ATS ile sosyal diyaloga ilişkin olarak atılan bu adım çekingen ve yetersiz bulunmuştur. Çünkü, 118 B maddesiyle atılan bu adım, diyalogun geliştirilmesi tarafların isteğine bağlı tutulduğundan, Toplulukta sosyal diyalogu işlevsel bir biçimde örgütleyip yerleştirme açısından kendi başına yeterli olmamaktadır.¹¹²

¹⁰⁷ <http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=105> (Erişim:04.12.2013).

¹⁰⁸ GÜLMEZ, a.g.e., s.89.

¹⁰⁹ http://ec.europa.eu/economy_finance/emu_history/documents/treaties/singleeuropeanact.pdf (Erişim:04.12.2013).

¹¹⁰ GÜLMEZ, a.g.e., s.89-90.

¹¹¹ GÜLMEZ, a.g.e., s.89-90.

¹¹² GÜLMEZ, a.g.e., s.90.

1.2.2.4. Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Şartı)

Avrupa Konseyi üyesi devletlerin ve Şartın İmzacı Taraflarının uymayı kabul ve taahhüt ettikleri temel sosyal ve ekonomik hakları koruyan, medeni ve politik hakları garanti eden Avrupa Sosyal Şartı (ASS), 18 Ekim 1961 yılında Torino’da imzalanarak ve 1965 yılında yürürlüğe girmiştir.¹¹³

Tek Senet ile sosyal politika oluşturulması konusundaki yetki ve sorumluluğu artan AB ortak bir zemin arayışına girmiştir. Bu bağlamda Komisyon, Ekonomik ve Sosyal Konsey(ESK)’den Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Sosyal Şartı’nın içeriğini hazırlamasını istemiştir. Bu görevle birlikte ESK çok daha önemli bir sosyal diyalog zemini hale gelmiştir.

Komite, hazırladığı raporda; Avrupa sosyal modelinin temel değerlerinin Topluluk hukuku ile güvence altına alınmasını ve bunun da Topluluğun sosyal boyutunu oluşturması gerektiği belirtmiştir. Komisyon ise ESK’ nın hazırladığı bu rapora dayanarak ASS’yi hazırlamış, AB ölçeğinde temel sendikal ve sosyal hakların açık bir ifadesi olan bir metin üzerinde mutabakat sağlayarak sosyal diyalog açısından önemli bir adım atmıştır. Topluluk için bir Sosyal Şart’ın kabul edilmesi de sorunlu olmuş ve zaman almıştır. Fakat bundan sonra sosyal diyalog konusunda Topluluk düzeyinde önemli adımlar atılmıştır.¹¹⁴

ASS, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin güvence altına aldığı birinci kuşak haklar olarak bilinen temel haklardan (yaşam hakkı, işkence yasağı, kölelik ve zorla çalıştırma yasağı, hürriyet ve güvenlik hakkı, adil yargılanma hakkı gibi) farklı olarak; ikinci kuşak haklar olarak kabul edilen sosyal ve ekonomik hakları (çalışma hakkı, örgütlenme hakkı, sosyal güvenlik hakkı, adil ücret hakkı gibi) koruma altına almıştır.¹¹⁵

¹¹³ ERDOĞAN, Gülnur :”Avrupa Sosyal Şartı Ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”,**Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S: 78, Eylül-Ekim 2008,s.123.

¹¹⁴ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.171-172.

¹¹⁵ ERDOĞAN, a.g.m., s.123.

Topluluk Şartı'nın 1'inci Bölümünde, büyük bir kısmı daha önce başka sözleşmelerde ya da topluluk belgelerinde yer alan on iki sosyal hak arasında sosyal diyalogla ilgili olarak 17 ve 18'inci maddelerde “çalışanlara bilgi verilmesi, danışılması ve çalışanların katılımı” da düzenlenmiştir.¹¹⁶

1.2.2.5. Avrupa Birliği (Maastricht) Anlaşması

1990 yılı sonrası dönemde en büyük adım Avrupa Birliği (Maastricht) Anlaşması ile atılmıştır. Söz konusu Antlaşma, Hollanda'nın Maastricht kentinde 7 Şubat 1992 tarihinde 11 üye ülke tarafından imzalanmış ve Kasım 1993 tarihinde yürürlüğe girmiştir.¹¹⁷ Ancak Antlaşma'nın onaylanması aşamasında bazı ülkelerde (Danimarka, İngiltere) görülen olumsuz tutumlar, Antlaşma'nın yürürlük sürecinde aksamalara yol açmıştır. İngiltere'nin görüş birliği içinde olmadığını belirttiği bu tutumu karşısında diğer 11 üye ülkeyle 1991 yılında Sosyal Politika Protokolü imzalanarak Maastricht Antlaşması'na eklenmiştir.¹¹⁸

Bu Antlaşma, Roma Antlaşması'nda değişiklik öngören çok önemli bir hukuksal belge niteliğinde olduğundan, Avrupa'da çok tartışılmıştır. Antlaşma ayrıca, AB'nin en önemli hedeflerini oluşturan siyasal ve parasal birlik konusunda; yaklaşık sekiz yıldır sürdürülen tartışmaların sonucunda oluşturulan bir uzlaşma metni olarak değerlendirilmektedir.¹¹⁹

Bu Antlaşma ile Avrupa Topluluğu, Avrupa Birliği adını almakta ve kademeli olarak gerçekleştirilmesi planlanan dört temel yenilik getirdiği için Avrupa için ciddi bir dönüm noktası olmaktadır. Bu yenilikler: 1990 yılının sonuna kadar ekonomik parasal bütünleşmenin tamamlanması, ortak güvenlik ve dış politika konularında birlikte hareket edilmesi, Avrupa vatandaşlığı anlayışının getirilmesi, Tek Pazar ile AB'nin faaliyet alanının genişletilmesi. Yine bu Antlaşma ile, Avrupa Parlamentosu'nun etkinliğinin artırıldığı gibi, sosyal tarafların AB düzeyinde görüşme ve uzlaşmalarını kolaylaştırıcı hükümler de getirilmektedir. Dolayısıyla, AB düzeyinde sosyal diyalog

¹¹⁶ GÜLMEZ, a.g.e., s.96.

¹¹⁷ KORAY;ÇELİK, a.g.e., s.172.

¹¹⁸ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.64-65.

¹¹⁹ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.64.

ihtiyacı artarak, sosyal taraflar arasındaki ilişkilerde bu kavram daha farklı ve daha güçlü bir nitelik kazanmıştır.¹²⁰

Maastricht Antlaşmasına eklenen Sosyal Politika Protokolü ile geleneksel ve enformel sosyal diyalog ilgili önemli yenilikler getirerek, Topluluk iş hukukunun oluşturulmasında sosyal taraflara önemli bir rol vermiştir. Protokol, sosyal taraflar arasında AB düzeyinde sosyal diyaloga resmi ve kurumsal bir nitelik kazandırarak, sosyal politikaya yönelik yönergeler hazırlarken, Komisyonu ilke ve içerik açısından sosyal taraflara danışmakla yükümlü kılmıştır. Bu süre zarfında, sosyal taraflara yasama sürecini durdurma ve bu konuda daha sonra yönergeye dönüştürülme ihtimali bulunan AB düzeyinde çerçeve anlaşması yapma seçeneği vermiştir.¹²¹

AB bu düzenleme ile, üye ülkeler ve AB organları arasında, karardan etkilenenlere en yakın düzeyde alınması anlamına gelen “subsidiarty” ilkesine yeni bir boyut kazandırmıştır. Taraflar sosyal politika alanına giren bir konuda uzlaşırlarsa, bu anlaşma AB'nin yapacağı yasal düzenlemelerin yerini alarak Konsey kararı ile Direktif haline getirilebileceği; “ikili subsidiarty” anlamına gelecek bir ilişki başlatmıştır.2002'den bu yana sosyal taraflar üzerinde ortak çalışma yapacakları konuları içeren bir rapor sunmaktadır.¹²²

1.2.2.6. Amsterdam ve Nice Antlaşmaları

16-17 Haziran 1997 tarihinde gerçekleştirilen Amsterdam Zirvesi'nin bir sonucu olarak Ekim 1997 yılında imzalanıp, Mayıs 1999 yılında yürürlüğe giren Amsterdam Antlaşması ile sosyal politika alanında sağlanan en önemli yenilik Sosyal Politika Protokolü'nün AB Antlaşması hükmü(Antlaşma'nın 136-138'inci maddeleri) haline getirilmesidir.¹²³ Bu maddelere göre, Komisyon'un sosyal politika alanında öneriler sunmadan sosyal taraflara danışmayı ve giderek ilgili konuda sosyal tarafların kendi aralarında anlaşmaya varmak üzere inisiyatifi ele almasını kapsamaktadır.¹²⁴

¹²⁰ KORAY;ÇELİK, a.g.e., s.172.

¹²¹ PARLAK, Zeki; “Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de Sosyal Diyalog”, <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7e3vtAbyZRIJ:yerelsen.org.tr/resimler/haberler/ZekiParlak.doc+&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr>, 2003, s.7 (Erişim:06.12.2013).

¹²² KORAY;ÇELİK, a.g.e., s.174.

¹²³ KORAY;ÇELİK, a.g.e., s.173.

¹²⁴ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.69.

Bu Antlaşma'nın bir diğer özelliği de daha önce Topluluk Sosyal Şartı'na ve Maastricht Antlaşması'nın Sosyal Politika Protokolü'ne katılmayan İngiltere'nin bu kez bu Antlaşmaya katılmayı Kabul etmesi ve Toplulukta oluşan ikililiğe son vermesi olmuştur.¹²⁵

2000 yılında toplanan yeni bir Hükümetler arası Konferans, Amsterdam Antlaşmasının eksiklerini gidermeye çalışmış ve bunun sonucunda da Nice Antlaşması imzalanmıştır. Gerek Maastricht Anlaşması ile Amsterdam Antlaşması, gerekse Amsterdam Antlaşmasını tamamlayan Nice Antlaşması sosyal diyalogu Birlik Antlaşması'nın bir parçası durumuna getirmiş ve sosyal taraflara kendi aralarında yapacakları anlaşmaları Birlik Hukuku'na katmanın önünü açmıştır.¹²⁶

AB'de sosyal diyalog süreci, sosyo-ekonomik sorunların çözümünde önemli yere sahip olduğundan, AB bu sürecin gelişmesine büyük önem vermektedir. Nitekim, 1985 yılından beri, politik karar alma sürecinde sosyal diyaloga başvuran AB'de günümüze değin sosyal diyalog mekanizmalarının gerek içerik, gerekse fonksiyonları bakımından sürekli kuvvetlendirildiğine tanık olunmaktadır.¹²⁷

1.2.2.7. Lizbon, Leaken ve Barselona Zirveleri

23-24 Mart 2000 tarihlerinde gerçekleştirilen Lizbon Zirvesi'nde, AB'nin istihdamı güçlendirmeye ve bilgi üzerine kurulu bir ekonomi çerçevesinde ekonomik reform ve sosyal uyumu gerçekleştirmeye yönelik yeni stratejisi tanımlanmıştır. Lizbon Stratejisi olarak adlandırılan bu yeni yaklaşım ile başlayan süreç çerçevesinde AB'nin 2010 yılına kadar; daha çok sayıda ve daha iyi iş ve daha büyük bir toplumsal uzlaşmayla, sürdürülebilir ekonomik büyümeyi gerçekleştirebilecek, bilgiye dayalı dünyanın en rekabetçi ve dinamik ekonomisi haline getirilmesi amaçlanmıştır. Komisyon ayrıca, sosyal diyalogun bu süreçte önemli bir rol üstlendiğini de ayrıca ifade etmiştir.¹²⁸

14-15 Aralık 2001 tarihinde gerçekleştirilen Leaken Zirvesinde Avrupa güvenlik ve savunma politikası, genişleme süreci, ekonomik ve sosyal gelişme, adalet, içişleri ve dış

¹²⁵KORAY;ÇELİK, a.g.e., s.173.

¹²⁶İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.69.

¹²⁷İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.69.

¹²⁸<http://www.ikv.org.tr/icerik.asp?konu=abtarihce&baslik=Tarih%E7e> (Erişim:05.12.2013).

işleri gibi konuların gündeme getirilmiş ve Zirve Sonuç Bildirisine ek olarak yayınlanan “Avrupa Birliğinin Geleceğine Dair Laeken Bildirisi” içerisinde söz konusu hedeflere ciddi biçimde vurgu yapılmıştır.¹²⁹ Zirvede ayrıca, sosyal taraflar gelişmiş bir sosyal diyalog süreci hedefine ulaşabilmek için çalışmalar yapmaya karar vermişler ve bu çalışmaları Belçika’da oluşturulan Sosyal Diyalog Forumu’nda sunmuşlardır.¹³⁰

14-16 Mart 2002 tarihinde Barselona’da gerçekleştirilen zirvede, Avrupa ekonomi programına ilişkin yeni sorun ve öneriler tartışılmış, ayrıca sosyal tarafların Komisyon’da sosyal diyalog sürecine ilişkin rollerinin geliştirilmesi gerekliliğine vurgu yapılmıştır.¹³¹

¹²⁹ AKILLI, Erman; “Laeken Zirvesinden Lizbon Antlaşmasına: Anayasallaşamayan Anayasallaşma Süreci”, **Uluslararası Hukuk ve Politika Dergisi** , Cilt 6, Sayı: 24, 2010, s.39.

¹³⁰ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.70.

¹³¹ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.70.

İKİNCİ BÖLÜM: ÇEŞİTLİ AB ÜLKELERİNDE ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARI

İkinci Dünya Savaşı sonrasında birçok ülkede hükümetlerin ekonomik ve sosyal politikalar arasında daha denge sağlayıcı bir rol oynama ihtiyacıyla sosyal tarafları politika oluşumuna dahil etme eğilimlerinin arttığı söylenebilir. Bu dönem içerisinde devletler, istihdam yaratılması, adil bölüşümün sağlanması, büyümenin sürdürülmesi gibi önemli roller üstlenmiş ve bu hedeflerine kendi güç dengesini bozmadan ulaşmasını kolaylaştıracak işbirliği mekanizmalarına ihtiyaç duymuştur.¹³²

Sosyal diyalog, her ülkede, o ülkenin sahip olduğu ekonomik, sosyal, siyasal, tarihsel ve kültürel özelliklerine göre şekillenmektedir.¹³³ Başka bir söylemle; sosyal diyaloga temelde benzer amaçlarla başvurulmasına rağmen, uygulama aşaması her ülkenin kendi içinde bulunduğu duruma göre değişmektedir.

ILO da, sosyal diyalogun kökeninin ülkenin geleneğine ve kültürüne göre yerleşmesinin önemini farkında olduğundan herhangi belirli bir sosyal diyalog modelini desteklememektedir. Bunun yanında, tam uyum çok nadir olduğu gerekçesiyle bir ülkeye diğer ülkenin sosyal diyalogunun özel kurumsal, yasal ve diğer açılarını aktarılmaya çalışılmasına karşı çıkmaktadır. ILO'ya göre, ülkeler ve bölgeler arasında sosyal diyalog uygulamaları ve süreçleri açısından birçok benzerlik olsa da, sosyal diyalog alanında tek bir genel geçer model yoktur.¹³⁴

¹³² KORAY;ÇELİK,a.g.e., s.101.

¹³³ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.79.

¹³⁴ O'DONOVON, Patricia; "Subregional Meeting on Showcasing Best Practices of Social Dialogue" Puri, India, 24- 26 September 2003, s.26 (Erişim: 11.12.2013).

Buradan hareketle, bu bölümde, üçlü sosyal diyalogun uygulamada nasıl işlerlik kazandığı alfabetik sırayla verilen ülke örnekleriyle incelenmiştir. Söz konusu ülkeler aynı zamanda demokrasi ile yönetildiğinden Türkiye açısından örnek oluşturma gibi bir öneme de sahiptir. Bu nedenle söz konusu ülkelerde, sosyal taraflar arasında geliştirilen üçlü sosyal diyalog modellerinin yakından incelenmesinde yarar bulunmaktadır. Söz konusu ülkeler incelenirken, hükümetin doğrudan danışma kurulunda yer almadığı ancak kararlardan dolayı olarak etkilendiği ülke örneklerine de çalışmaya katkı sağlayabileceği düşüncesiyle yer verilmiştir.

2.1. AVUSTURYA

Avusturya endüstri ilişkileri sistemi “sosyal partnerlik” denilen işçi, işveren ve devlet arasında gönüllü işbirliğine dayanmaktadır. Diğer ülkelerden farklı olarak, Avusturya’da sosyal partnerlik çalışma ilişkileri yönetimi veya ücret pazarlığı değildir; ekonomik ve sosyal politikanın bütün önemli sorunlarından etkilenen bütün endüstri ilişkileri aktörleri arasında yüksek kurumsallaşmış işbirliği anlamına gelmektedir.¹³⁵

Avusturya’da, diğer ülkelerden farklı olarak İkinci Dünya Savaşı’ndan sonra “Ekonomik ve Sosyal Ortaklık Sistemi” adı verilen, işçi, işveren ve hükümet arasında bir işbirliği sistemi geliştirilmiştir. Savaş yıllarında işçi ve işveren tarafları arasında başlayan dayanışma ve işbirliği savaş sonrasında da sürdürülerek Avusturya’nın yeniden inşasında önemli rol oynamıştır. 1945 yılından beri uygulanan bu sistemin temel işlevi, ülkenin ekonomik istikrarı ile sosyal huzurun ve çalışma barışının sürekliliğinin sağlanmasıdır.¹³⁶ Bu sosyal ortaklığın sonucu olarak merkezde alınan kararları uygulayabilecek güçlü kurumlar ortaya çıkmış ve üç taraflı kurumlar geliştirilmiştir. Böylece ortaklık anlayışı Avusturya’da politika oluşturma sürecinin temel özelliği haline gelmiştir.¹³⁷

¹³⁵ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/austria_2.htm (Erişim: 11.12.2013).

¹³⁶ IŞIĞIÇOK, ag.e, s.89.

¹³⁷ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.120.

Genel ekonomik ve sosyal sorunlar ele alındığında, ulusal üçlü sosyal politika toplantıları “Parity Commission” (Ücretler ve Fiyatlar Karma Komisyonu)¹³⁸ adı verilen yapıda kurumsallaştırılmıştır. Bu komisyon hükümet ve dört temel sosyal taraf örgütlerinin oluşmakta ve dört alt komisyondan oluşmaktadır. Bu Komisyonlar, Ekonomik ve Sosyal İşler Danışma Konseyi, Uluslararası İşler Komisyonu, Ücret Komisyonu ve Rekabet ve Fiyatlar Konseyi.¹³⁹ Ücretler ve Fiyatlar Karma Komisyonu, gönüllülük temelinde oluşturulmuş gayri resmi bir oluşum olmakla birlikte, kararlar da ancak oy birliğiyle alınabilmektedir.¹⁴⁰

Avusturya’da bu komisyonun dışında yer alan üçlü diyalog yapıları şu şekildedir¹⁴¹;

- Ekonomik Politika Yuvarlak Masası
- İşgücü Piyasası Politikaları Danışma Kurulu
- Mesleki Eğitim Danışma Kurulu
- Sosyal İşler Bakanlığı bünyesindeki danışma kurulları
- Ekonomi Bakanlığı bünyesindeki danışma kurulları

2.1.1. Avusturya Ekonomik ve Sosyal İşler Danışma Konseyi (BWS)

Avusturya Ekonomik ve Sosyal İşler Danışma Konseyi (BWS), 1963 yılında Federal Ekonomi Odası, Federal Çalışma Odası, İşçi Sendikaları Konfederasyonu Tarım Odası Başkanları Daimi Komisyonu arasında resmi olmayan bir anlaşma ile kurulmuştur.¹⁴² BWS, Ücretler ve Fiyatlar Karma Komisyonu’nun bünyesinde yer almaktadır.¹⁴³ Bu anlaşma değişen koşullara ayak uydurmak için zaman zaman değişikliğe uğratılmıştır. Konseyde herhangi bir tüzel kişilik bulunmamaktadır. Konseyin yasal bir zeminde

¹³⁸ İŞİK, a.g.e., s.60.

¹³⁹ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/austria_4.htm (Erişim: 11.12.2013).

¹⁴⁰ İŞİK, a.g.e., s.60.

¹⁴¹ İŞİK, a.g.e., s.60.

¹⁴² <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-bws> (Erişim: 11.12.2013).

¹⁴³ İŞİK, a.g.e., s.60

oluşturulmamış olmasına rağmen, gönüllülük esasına dayalı ve resmi olmayan bir yaklaşımla sosyal taraflar arasındaki düzeni sağlayacak sistem oturtulmuştur.¹⁴⁴

Konsey, anlaşma yapılan bu dört kurumun önerileriyle federal hükümete ve ekonomik ve sosyal konularda politika yapıcılarına vermek üzere ekonomik ve sosyal konular üzerinde çalışmalar yapıp, raporlar hazırlamaktadır.¹⁴⁵

Konsey, 16 üye ve 5 daimi uzman olmak üzere 21 kişiden oluşmaktadır. Buna ek olarak işçi ve işveren tarafını temsilen iki idari yönetici bulunmaktadır. Avusturya Ekonomik Araştırmalar Kurumu başkanının dışında bütün üyeler ve uzmanlar bu anlaşma yapılan kurumların ekonomi ve sosyal politikayla ilgili üst noktalarındaki kişileri temsil etmektedir.¹⁴⁶

Resmi olmayan yapısı, bağlayıcı yazılı kural ve prosedürlerinin olmaması ve kendi bütçesine sahip olmasından ötürü bu Konseyin yapısı ve çalışma metotları diğerlerinden biraz farklıdır. Önceliğe göre oluşturulmuş fiili kural ve prosedürler uygulama ile geliştirilmiştir ve bağlayıcılığı yoktur.¹⁴⁷

Konsey Başkanlığı, sosyal tarafları dört kurum arasında 6 ayda bir değiştirmekte ve başkanın önceliğine göre ayda bir özel olarak toplanmaktadır. Uzlaşma sağlanana kadar görüşmeler devam etmektedir. Konseyin faaliyetlerinde oluşan giderler bu dört kurum arasında paylaşılmaktadır.¹⁴⁸

Geleneksel olarak, Konsey raporlarını şu şekilde oluşturmaktadır: Dört sosyal tarafın başkanları özel bir konuda rapor hazırlaması için Konseye görev verir. Konsey, raporu oluşturması için bir çalışma grubu oluşturur. Bakanlıklardan, ekonomik araştırma organlarından, üniversitelerden ve ilgili diğer yerlerden uzmanlar da görevlendirilebilir. Çalışma grubu, hazırladığı metni Konseye sunar. Daha sonra bu rapor, genel

¹⁴⁴ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-bws> (Erişim: 11.12.2013).

¹⁴⁵ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-bws> (Erişim: 11.12.2013).

¹⁴⁶ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-bws> (Erişim: 11.12.2013).

¹⁴⁷ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-bws> (Erişim: 11.12.2013).

¹⁴⁸ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-bws> (Erişim: 11.12.2013).

sekreterliğin kontrolü altında, Konsey'in oybirliğiyle onaylayabileceği tavsiyeler şekline dönüştürülür. Raporlar ve tavsiyeler bu dört tarafın başkanlarına yayınlanma izni almak üzere gönderilir. Ancak bu izin alındıktan sonra rapor kamuya açıklanabilir. Söz konusu rapor, resmi olarak federal hükümete de gönderilir. Konsey raporlarının ve tavsiyelerin önemi, uzman görüşünün kamu politikaları döngüsüne yakın bir organda, sosyal taraflar arasında danışma oluşturabilmek için iyi bir şekilde kullanılmasıdır.¹⁴⁹

2.2. BELÇİKA

Belçika'da sendikal örgütlenme 1866 yılında getirilen yasal düzenlemelerden sonra hareketlenmeye başlamıştır.¹⁵⁰ İlk sendikalar, hastalık fonları, kültürel topluluklar, kooperatifler ve bankalarca desteklenmiştir.¹⁵¹

İkinci Dünya Savaşından sonra sendikaların faaliyetleri sona erdirilse de bazı sendika liderleri gizlice faaliyetlerini sürdürmeye devam etmiştir. İşçi, işveren liderleri arasında kurulan gizli ilişkiler savaş sonrası dönemde sosyal güvenlik ve toplu ilişkiler sisteminin ana hatlarını belirleyen "Sosyal Dayanışma Paketi"nin oluşturulmasını sağlamıştır.¹⁵²

Günümüzde de sendikalaşma oranının oldukça yüksek olduğu ülkede, işçi ve işveren örgütleri arasında karşılıklı görüş ve işbirliğine dayalı anlaşmaların kökeni olan ve 1945 yılında imzalanan Sosyal Dayanışma Paketi, taraflar arası ilişkilerde hak ve özgürlüklerin karşılıklı tanınması ve saygı esasına dayanmaktadır. Bu şekilde, Pakt ile çalışma koşulları ve ücretler taraflar tarafından devletin müdahalesi olmadan belirlenerek çalışma yaşamında kalıcı barışın temelleri atılmıştır. Ülkede ulusal düzeyde gerçekleştirilen bu tür çerçeve anlaşmalara sık sık başvurulduğu görülmektedir.¹⁵³

¹⁴⁹ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-bws>(Erişim: 19.12.2013).

¹⁵⁰ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.97-98.

¹⁵¹ TOKOL, Aysen; **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1993, s.21.

¹⁵² TOKOL, 1993, a.g.e., s.22.

¹⁵³ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.97-98.

Belçika’da ulusal üçlü sosyal diyalog Ulusal Çalışma Konseyi ve Merkezi Ekonomik Konsey olmak üzere iki organda yer almaktadır.¹⁵⁴

2.2.1. Belçika Merkezi Ekonomik Konseyi (CCE-CRB)

20 Eylül 1948 tarihli yasa ile Belçika’da kurulmuş ilk danışma organı olan Belçika Merkezi Ekonomik Konseyi (CCE-CRB); işçi, işveren ve çeşitli kuruluşlardan seçilen 44 ile bilimsel ve teknik yeterlilikleri ile tanınan 6 kişi olmak üzere toplam 50 üyeden oluşmaktadır. Bu üyeler, işçileri ve işverenleri temsilen 4 yıllık süre için seçilmektedir.¹⁵⁵ Konseyin başkanlığını ise tarafsız üyelerden biri yürütmektedir.¹⁵⁶

İşveren ve çalışan örgütleri arasında ekonomik konuları arasında kurumsallaştırılmış sosyal diyalogu amaçlamakta ve hükümete ekonomik politika formülasyonu konusunda rehberlik sağlamaktadır.¹⁵⁷

CCE-CRB’nin rolü, sosyal taraflara kendi bakış açılarını diğerleriyle karşılaştırma imkânı tanımaktır. Bu durum, yeni sosyo-ekonomik gerçekliklerin üstesinden gelebilmek için bunları uzlaşa ile yenileme noktasında sosyal tarafların bilgi birikimlerini arttırmanın yanında, ortak zemin ve yorumlar bulabilme imkânı tanımaktadır.¹⁵⁸

Komisyon bünyesinde Politik Birim ve Teknik Birim olmak üzere iki birim bulunmaktadır. Politik Birim daha çok Konsey’in idari işlerini yürütmekte iken; Teknik Birim, sosyal taraflardan oluşturulmuş olan alt komiteler tarafından öne sürülen fikirleri kaleme almaktadır. Söz konusu her bir alt komite; Sosyo-ekonomik politikalar,

¹⁵⁴ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/belgium_4.htm (Erişim: 11.12.2013).

¹⁵⁵ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cce-crb> (Erişim: 11.12.2013).

¹⁵⁶ KORAY;ÇELİK, a.g.e., s.104.

¹⁵⁷ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cce-crb> (Erişim: 11.12.2013).

¹⁵⁸ CCE(Conseil Central de l’Economie),The Central Economic Council, “An Institution at the Service of The Social Dialogue”, Bruxells, s.4., <http://www.ccecrb.fgov.be/> (Erişim: 11.12.2013).

Ekonomi yönetimi, Sürdürülebilir kalkınma, Sektörel komiteler ve Rekabet komitesine bağlı bulunmaktadır.¹⁵⁹

Düşünceler ve raporlar hakkındaki hazırlık çalışması; Konsey üyelerinden, Konseyde temsil edilen örgütlerin uzmanlarından ve Planlama Kurulu, üniversite araştırma kuruluşları, Merkez Bankası, uluslararası kuruluşlar gibi diğer kabul görmüş kurum temsilcilerinden oluşan komiteler ve çalışma grupları tarafından yürütülmektedir.¹⁶⁰

Parlamento, CCE-CRB'de yer alan Sekretaryanın görevlerini şu şekilde belirlemiştir¹⁶¹:

- Üniversiteler, ulusal ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği içinde incelenmesi istenen konuya ilişkin dokümanları derlemek,
- Düşüncelerin tartışılması için hazırlık notları oluşturmak,
- Endüstrinin iki tarafı ve diğer ilgili grupların düşüncelerine yer veren bir taslak oluşturmak,
- Aylık sosyo-ekonomik gazete yayımlamak.

2.2.2. Belçika Ulusal Çalışma Konseyi (CNT-NAR)

Ulusal Çalışma Konseyi (CNT-NAR), 29 Mayıs 1952 tarihinde çıkarılan bir yasa ile kurulmuştur. 1886 yılında kurulan Çalışma Komitesi, 1887 yılında kurulan Çalışma Konseyi, 1892 yılında kurulan Yüksek Çalışma Konseyi ve 1935 yılında kurulan Yüce Çalışma Konseyi gibi 19. Yüzyıla kadar geçmişi olan yapıların varisi konumundadır.¹⁶²

¹⁵⁹ CCE(Conseil Central de l'Economie),The Central Economic Council, "An Institution at the Service of The Social Dialogue", Bruxells, , t.y., s.4, <http://www.ccecrb.fgov.be/> (Erişim: 11.12.2013).

¹⁶⁰ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cce-crb> (Erişim: 19.02.2014).

¹⁶¹ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cce-crb> (Erişim: 19.02.2014).

¹⁶² <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cnt-nar> (Erişim: 11.12.2013).

Merkezi Ekonomik Konsey'e benzer bir şekilde Belçika'da iş ve çalışma konularını temsil eden çalışan ve işveren örgütlerini bir araya getiren Ulusal Çalışma Konseyi 4 yıllık süre için seçilen 26 asil, 26 yedek üyeden oluşmaktadır.¹⁶³

Bünyesinde 78 Araştırma Komisyonu ve 5 Görüş Hazırlama Komisyonu olmak üzere toplam 83 Komisyon barındıran ve 3 ayda bir toplanan söz konusu Konsey, Bakanlara ve Parlamento'ya danışmanlık hizmeti sunmaktadır.¹⁶⁴

Konsey'in danışmanlık hizmeti sunmak amacıyla görüş oluşturma, mevzuata ilişkin tedbirler konusunda tekliflerde bulunma, yasa ve kararname taslak metinleri hazırlama, tavsiye ve çözüm önerileri oluşturma, meslekler arası toplu sözleşme bağitleme, ulusal ikili komisyonlar arasındaki yetki uyuşmazlıkları konusunda görüş bildirme görevleri bulunmaktadır. Ayrıca çok sayıda işçiyi ilgilendiren toplu işten çıkarmalarda, ücretlerin yaşam standartlarına uyarlanması, asgari ücretler gibi konularda da önerilerde bulunmaktadır.¹⁶⁵

CNT-NAR, Genel Kurul, Yürütme Kurulu ve Komiteleri içeren üç aşamalı kurumsal bir yapıya sahiptir. Sekretarya ise bunlara lojistik ve idari destek sağlamaktadır. Konseyde süreklilik arz eden komiteler: İş Konseyleri Komitesi, Bireysel İş İlişkileri Komitesi, Toplu İş İlişkileri Komitesi, Sosyal Güvenlik Komitesi ve Uluslararası Çalışma Komitesi'dir.¹⁶⁶

Yürütme kurulu, Konsey tarafından seçilen 1 Başkan, 4 Başkan Vekili, 4 Konsey üyesi ve Sekreterlik olmak üzere 10 üyeden oluşmaktadır. Ayda bir toplanan bu kurulun görevi, Konsey için çalışma takvimi oluşturmak, takvimde yer alan kalemleri gözden

¹⁶³ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cnt-nar> (Erişim: 11.12.2013).

¹⁶⁴ İREN, Ertan; **Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Hukukunda Üçlü Diyalog**, Çimento Müstahsileri İşverenleri Sendikası, 2005, s.29.

¹⁶⁵ İREN, a.g.e., s.29.

¹⁶⁶ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cnt-nar> (Erişim: 11.12.2013).

geçirmek, prosedürü belirlemek, Konsey kararlarının uygulanmasını izlemek ve Konsey'e yıllık bütçe teklifi sunmaktır.¹⁶⁷

CNT-NAR'ın asıl işi, yürütme kurulu tarafından görevleri belirlenmiş komiteler aracılığıyla yürütülmektedir. Konsey'in asil ve yedek üyeleri komite çalışmalarına katılabilmekte ve uzmanların yardımından faydalanabilmektedir.¹⁶⁸

Hâlihazırda kırk kişinin görev yaptığı Sekretaryanın görevi ise Konsey'in günlük işlerini yapmak ve gerekli bütün çalışma dokümanlarını temin etmektir.¹⁶⁹

Neredeyse her ay toplanan Konsey'in toplantı sürecinde, toplu pazarlık anlaşmaları görüşülmekte, öneri ve teklifler kabul edilmektedir. Toplu pazarlık anlaşmaları için her grubun en az yarısının mevcut bulunması gerekmektedir. Çalışanları ve işverenleri temsil eden üyelerin %90'ının mevcut olması halinde anlaşma imzalanabilmektedir. Görüşlerin çoğunluğu oybirliğiyle kabul edilmekte, bu söz konusu değilse de farklı görüşler metinlere işlenmektedir.¹⁷⁰

2.3. DANİMARKA

Danimarka'da sanayileşme hareketi oldukça geç başlamıştır. 1850-1860'larda bazı sanayi kuruluşları oluşturulmuş ancak işçi sayısı sendikaların kurulması için gerekli düzeye ulaşamamıştır. Danimarka'da ilk kurulan sendikalar, yerel düzeyde oluşturulan meslek sendikaları olmuştur. 1869 yılında kurulan "Matbaacılar Sendikası" ile 1871 yılında kurulan "Tütün İşçileri Sendikası" bu tür sendikalara örnek olarak gösterilebilir.¹⁷¹

¹⁶⁷ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cnt-nar> (Erişim: 19.02.2014).

¹⁶⁸ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cnt-nar> (Erişim: 19.02.2014).

¹⁶⁹ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cnt-nar> (Erişim: 19.02.2014).

¹⁷⁰ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cnt-nar> (Erişim: 19.02.2014).

¹⁷¹ TOKOL, a.g.e., 1993, s.41.

Danimarka’da taraflar arası görüş alışverişi ve işbirliğine dayalı sosyal diyalog, bir taraftan toplumsal anlaşmalar, diğer taraftan 1962 yılında kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey aracılığıyla uzun yıllardan beri sürdürülmektedir.¹⁷²

Sosyal taraflar arası görüş alışverişi ve uzlaşma temeline dayalı toplumsal anlaşmalar, çok eski tarihlere dayanmaktadır. Genel Anlaşma adı verilen toplumsal anlaşmaların kökeni 1899 yılında imzalanan ve tarihte bilinen en eski toplumsal anlaşma olan “Eylül Anlaşması”na dayanmaktadır. Anlaşma, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik çeşitli hükümler içermektedir. İşçi ve işveren sendikalarının yetki alanlarını belirleyerek, grev ve lokavta başvurulması halinde uyulması gereken kurallar üzerinde görüş birliğine varılan Eylül Anlaşması ile Danimarka’daki çalışma hayatı uzun yıllar barış içerisinde sürdürülmüştür.¹⁷³

Geçmişten günümüze Danimarka işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları arasında imzalanan söz konusu Genel Anlaşmalar çalışma yaşamının temel yasası olarak kabul edilmiştir.¹⁷⁴

Danimarka’da üçlü diyalog belli amaçlara yönelik, konu bazlı oluşturulmakta olup özel resmi bir üçlü konsey veya ulusal sosyal anlaşma bulunmamaktadır. Geleneksel olarak, çalışma hayatında sosyal partnerler ve hükümetin sınırları nispeten açıktır. Sosyal partnerler toplu iş sözleşmeleri ile ücretler ve çalışma koşullarını düzenlerken, hükümet yasama ile refahı düzenlemektedir. Hükümetin yasa hazırlama ve uygulama aşamasında da sosyal partnerlerin etkisi bulunmaktadır. Fakat son yıllarda refah ve sosyal konularının da toplu iş sözleşmelerinde de ortaya çıkmasıyla bu sınır bulanıklaşmıştır. Hükümet bu nedenle amaca yönelik, konu bazlı üçlü diyalog mekanizmaları ile işbirliği oluşturma yoluna gitmiştir.¹⁷⁵

¹⁷² IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.80.

¹⁷³ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.81.

¹⁷⁴ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.81.

¹⁷⁵ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/denmark_4.htm (Erişim: 12.12.2013).

Danimarka’da bulunan üçlü sosyal diyalog yapılarına şu şekilde örnek verilebilir¹⁷⁶;

- Ekonomik Konsey
- Ulusal İşgücü Piyasası Kurulu
- Teknoloji Konseyi
- Mesleki Eğitim Konseyi

2.3.1. Danimarka Ekonomik Konseyi (DOR)

Danimarka Ekonomik Konseyi (DOR), 1962 yılında hükümete danışmanlık yapmak üzere kurulmuştur. Konsey’de işçileri, işverenleri Merkez Bankasını ve hükümeti temsil eden 26 üye bulunmaktadır. Bu üyelere farklı olarak bağımsız uzmanlar da Konsey’de ayrıca yer alabilmektedir.¹⁷⁷

Konsey’de 4 bağımsız başkan yer almaktadır. Bu başkanlar genellikle üniversite profesörlerinden oluşmaktadır. Başkanlık, Konseye raporlar hazırlamaktadır. Bu raporlar, mali ve parasal politikalar, çalışma piyasası gibi konularda ekonomik analizleri ve politika önerilerini içermektedir. Raporlarda ayrıca Danimarka ekonomisinin gelecek 2-3 yıl içindeki tahminlerini de içermektedir. DOR, yılda iki kere Başkanlığın hazırladığı raporu tartışmak üzere toplanmaktadır.¹⁷⁸

Ekonomik Konsey raporlarının hazırlanmasında Başkanlığa yardım etmekte olan, yaklaşık 20 profesyonel ekonomistin bulunduğu Konsey Sekreteryası, genel bütçeden fonlanmaktadır. Hem Başkanlık, hem de Sekreteryaya, Hükümet, Konsey üyeleri ve diğer çıkar gruplarına göre bağımsız bir yapıdadır.¹⁷⁹

¹⁷⁶ IŞIK, a.g.e., s.63.

¹⁷⁷ <http://www.dors.dk/sw403.asp> (Erişim: 12.12.2013).

¹⁷⁸ <http://www.dors.dk/sw403.asp> (Erişim: 12.12.2013).

¹⁷⁹ <http://www.dors.dk/sw3020.asp> (Erişim: 19.02.2014).

2.4. FİNLANDİYA

Finlandiya, 1968 yılından beri üçlü anlaşmalar yoluyla gelirler politikası uygulamasıyla en önemli ülke olma özelliğine sahiptir. Anlaşmalar, işçi ve işveren örgütleri arasında imzalanmakla birlikte hem özel hem de kamu kesiminde çalışanları kapsamaktadır. Bir veya iki yıl yürürlükte kalan bu Anlaşmaların temel hedefi ise, uluslararası rekabet gücünü korumak ve aynı zamanda reel kazançları artırmak üzere istihdamı geliştirip enflasyonu yavaşlatmaktır.¹⁸⁰

Finlandiya’da düzenli olarak belirli aralıklarla yenilenen bu Anlaşmaların yanı sıra bir de işçi ve işveren örgütleri ile hükümet temsilcilerinden oluşan Gelirler Politikası Araştırma Komisyonu kurulmuştur. Komisyonun görevi, gelirler politikasında kullanarak ekonomik göstergelere ilişkin istatistiksel verilerin toplanması ve değerlendirilmesidir. Komisyon bu görevini hazırladığı raporlar aracılığıyla yerine getirmektedir.¹⁸¹

Hali hazırda, sosyal partnerler birçok üçlü çalışma grubunda belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışanlar, güvenceli istihdam, sürdürülebilir ekonomik büyüme gibi konularda tartışmalar yapmaktadır. Finlandiya’da üçlü diyalog iyi çalışmaktadır ve sosyal partnerlerin çalışma hayatına ilişkin birçok ek projesi bulunmaktadır.¹⁸²

2.4.1. Finlandiya Ekonomik Konseyi (VNK)

Finlandiya Ekonomik Konseyi (VNK), 1998’de Parlamento kararıyla kurulmuştur. Bu Konsey, hükümet, sosyal taraflar ve Finlandiya Merkez Bankası arasında diyalog forumu olarak işletilmektedir. Ayda en az bir kere toplanan Konsey, ülke için merkezi

¹⁸⁰ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.88.

¹⁸¹ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.89.

¹⁸² http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/finland_4.htm (Erişim: 12.12.2013).

öneme sahip ekonomik ve sosyal konuları tartışan ve kararları etkileyen bir konumdadır.¹⁸³

VNK'ya, Başbakan tarafından başkanlık edilmektedir. Hükümet, Finlandiya Merkez Bankası ve temel paydaşlar arasında işbirliğini sağlayan söz konusu Konseyin amacı; ekonominin büyümesi, dengesi ve yapısıyla ilgili ekonomik politika kararları alma noktasında geniş tabanlı ve analitik tartışmaları derinleştirmek ve güçlendirmektir.¹⁸⁴

Ekonomik Konsey'de konuşulan konular şunlardır: Finlandiya'nın ekonomik ortamındaki değişimler ve bunları düzenlemede yaşanacak olası zor sonuçlar, ulusal ekonomik kaynakların etkili kullanılması ve orta ve uzun vadeli rekabet edilebilirliği sağlama, kısa ve orta vadede büyüme ve istihdam politikası, kamu sektörü ve refahın paylaşımı.¹⁸⁵

Başbakan tarafından yönetilen Konseyde Hükümetin atadığı 10-20 arasında üye bulunmaktadır. Bunun yanında Konseyde daimi uzmanlar da yer almaktadır. Ekonomik Konsey, Hükümetin başta bulunduğu süre için atanırlar.¹⁸⁶

Başbakanlık Ofisinde faaliyet gösteren VNK'nın Sekreteryası, Konseye, görevini yapma aşamasında yardımcı olmaktadır. Sekreteryaya, Konsey toplantılarını hazırlamakta, organize etmekte, Ekonomik Konsey için hazırlanan çalışma ve raporları hazırlayıp yayınlamaktadır. Sekreteryaya ayrıca, ekonomik araştırmaya katılan idareler, kurumlar ve örgütler ve diğer ülkelerin ekonomik ve sosyal konseyleri arasında kontak sağlamaktadır. Bunlara ek olarak, Sekreteryaya, ekonomi politikası gelişmelerini izlemekte ve VNK başkanı tarafından verilen diğer işleri de yapmaktadır.¹⁸⁷

VNK her yıl çalışma programı rehberini ve konularını belirlemektedir. Toplantı gündemi o zamanın ihtiyaçlarına göre esnek bir şekilde de belirlenebilmektedir.

¹⁸³ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.107.

¹⁸⁴ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-vnk> (Erişim: 12.12.2013).

¹⁸⁵ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-vnk> (Erişim: 12.12.2013).

¹⁸⁶ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-vnk> (Erişim: 12.12.2013).

¹⁸⁷ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-vnk> (Erişim: 19.02.2014).

Konsej'in aylık toplantıları, ele alınan konunun bir üye tarafından ya da dışarıdan katılan bir uzman tarafından hazırlanan kısa bir girişi ve arkasından da genel tartışmayı içermektedir. Bazı sunumlar Sekretaryanın raporuna, Genel Sekreter'in liderliğinde bulunan çalışma gruplarının hazırladığı çalışmaya veya Sekretarya tarafından yetkilendirilen harici uzmanlar tarafından yapılan çalışmalara dayanmaktadır. Konsey bazen de gündem konularının dışında, bazen acil konulara da bakabilmektedir.¹⁸⁸

2.5. FRANSA

Fransa, sendikal hareketin geç geliştiği ülkelerden biridir. 19.yy'ın ancak ikinci yarısında gerçek anlamda oluşan olan sanayileşme, ülkenin ekonomik, sosyal ve siyasi yapısı sendikal hareketin oluşmasını uzun süre geciktirmiştir. Fransa'nın ilk örgütlenme girişimlerini karşılıklı yardımlaşma toplulukları oluşturmaktadır. Bu topluluklar sadece vasıflı işçileri içermekte; üyelerine hastalık, yaşlılık, iş kazası, işsizlik gibi durumlarda yardımcı olmuştur.¹⁸⁹

Fransa'da 1884 yılında çıkarılan bir yasa ile sendikaların önceden izin almadan serbestçe kurulabilmelerine imkan tanınmıştır. Yasa, sendikaların devlete karşı bağımsızlığını teminat altına almış, bireysel sendika özgürlüğünü kabul etmiş, sendika çokluğu ilkesini benimsemiştir. 1892 yılında ise yine yasa ile toplu iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Bu yasal düzenlemelerin ardından, ülkede sendika ve sendikalı işçi sayısı hızlı artmıştır.¹⁹⁰

¹⁸⁸ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-vnk>(Erişim: 19.02.2014).

¹⁸⁹ TOKOL, a.g.e., 1993, s.118.

¹⁹⁰ TOKOL, a.g.e., 1993, s.120-121.

Fransa'da ülkenin köklü demokrasi geleneğinden kaynaklanan politik ve idari yapısının bir uzantısı olarak çok eski bir geçmişe sahip olan sosyal diyalog ise, başta Anayasa olmak üzere yasal düzenlemelerle kurumsal bir temele dayanmaktadır.¹⁹¹

Ülkede sosyal taraflar arası görüş alışverişi ve işbirliği, bir taraftan söz konusu taraflar arasında gerçekleştirilen toplumsal anlaşmalar, diğer taraftan ise yine bu tarafların katıldığı yasa ile kurulmuş danışma organı Ekonomik ve Sosyal Konsey tarafından yürütülmektedir.¹⁹²

Bununla birlikte, Fransa'da sosyal taraflar kamu sağlık sigortası, işsizlik yardımları ve sosyal yardımlar gibi konulara ilişkin belirli sosyal güvenlik hükümlerinin yönetilmesinde ağırlıklı olarak söz sahibi olmaya devam etmektedir. Özel sağlık sigortası sistemleriyle de ilgili olarak sosyal partnerler merkezi bir rol oynamaktadır.¹⁹³

Ayrıca, 2007'de çıkan bir Kanun ile endüstri ilişkileri, istihdam ve mesleki eğitim alanlarında yapılan reformlardan önce ulusal düzeyde işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerine danışmayı zorunlu hale getirmiştir.¹⁹⁴

Fransa'da yer alan üçlü diyalog yapılarına şu şekilde örnek verilebilir¹⁹⁵;

- Ekonomik ve Sosyal Konsey
- Planlama Komisyonları
- Ulusal Toplu Sözleşme Komisyonu
- Merkezi İstihdam Komitesi
- İşçi ve İşveren Uyuşmazlıkları Hakem Kurulu Merkez Konseyi
- Mesleki Eğitim, Sosyal Gelişme ve İstihdam Ulusal Konseyi
- Çok sayıda diğer danışma kurulları(göçmen işçiler, erkek-kadın eşitliği, özürlü işçiler vb. konuları ele almak üzere kurulmuşlardır)

¹⁹¹ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.92.

¹⁹² IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.92.

¹⁹³ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/france_4.htm (Erişim: 12.12.2013).

¹⁹⁴ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/france_4.htm (Erişim: 12.12.2013).

¹⁹⁵ IŞIK, a.g.e., s.66.

2.5.1. Fransa Ekonomik ve Sosyal Konseyi (CES)

Fransa Ekonomik ve Sosyal Konseyi (CES), varlığını 1925'den beri sürdüren ve Anayasa'da düzenlenen üç taraflı bir danışma organıdır. Bu haliyle Fransa, Anayasası'nda danışma organı kurulmasına ilişkin hükümlerin yer almasıyla diğer ülkelerden farklı bir özellik taşımaktadır.¹⁹⁶

Konsey, beş yıllık süre için atanan 231 üyeden oluşmaktadır. Hükümet tarafından, alanlarındaki uzmanlıkları tespit edilerek atanan 40 üye dışında, tüm üyeler dahil oldukları grupların teklifi ve doğrudan atamasıyla seçilmektedir.¹⁹⁷

Fransa'da CES, işçi ve işveren örgütlerinin olduğu kadar diğer ilgili grupların hükümetin politika sürecini etkileyebileceği bir organdır. Konsey, fikir birliğine ulaşılmaya çalışılan özgün bir organ olmaktan çok, hükümetin işveren ve işçi örgütlerini yapacağı politikaları açıklayıp bilgilendirdiği bir platformdur.¹⁹⁸

Konseyin oluşumunda iki temel kriter bulunmaktadır. Bunlardan biri, tüm önemli ekonomik ve sosyal faaliyetlerin temsil edilmesi ve temsil kabiliyeti en yüksek organizasyonların temsilcilerini kendilerinin seçmeleridir. Konsey üyeleri Başkanı ve 18 üyeden oluşan Başkanlık Divanı temsilcilerini seçmektedir.¹⁹⁹

Konseyde, belirlenen konuların araştırıldığı 9 bölüm bulunmaktadır: Sosyal İşler Bölümü, Çalışma Bölümü, Bölge Ekonomisi ve Bölgesel Düzenleme Bölümü, Yaşam Standardı Bölümü, Maliye Bölümü, Dış İlişkiler Bölümü, Üretim Faaliyeti, Araştırma ve Teknoloji Bölümü, Tarım ve Gıda Bölümü, Ekonomik İşler Bölümü. Söz konusu bu bölümler, rapor ve görüş hazırlayıp, talep edilen araştırmaları yapmaktadır.²⁰⁰

¹⁹⁶ İŞİĞİÇOK, a.g.e.,s.93.

¹⁹⁷ İŞİĞİÇOK, a.g.e.,s.93.

¹⁹⁸ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/france_4.htm (Erişim: 13.12.2013).

¹⁹⁹ İREN, a.g.e., s.21.

²⁰⁰ İREN, a.g.e., s.22.

Konseyin çok kapsamlı bir faaliyet alanı bulunmaktadır. Ayda bir ya da iki kere toplanan Konsey'in temel görevi; mali konu ve kanunlar dışında tüm güncel konu ve sorunlar hakkında hükümete danışmanlık yaparak görüşlerini bildirmektir. Konsey, sosyal taraflarla diğer organize çıkar gruplarının gösterdikleri büyük bir inanç ve bağlılık; taraflar arasında aynı çatı altında çalışmadan kaynaklanan barışçıl bir işbirliği bulunması; en fazla üyeye sahip sosyal diyalog organı olması ve Avrupa Birliği'nin danışma organı olan Ekonomik ve Sosyal Komite'nin kurulmasında model olarak seçilmesi gibi özellikleri nedeniyle farklı bir yapı oluşturmaktadır.²⁰¹

Konsey'de yer verilen konular, hükümetin, başkanın, vatandaşların talebi üzerine veya kendi inisiyatifinden kaynaklı olarak belirlenebilmektedir. Bütün durumlarda hangi komisyonun taslak çalışmayı hazırlayacağını belirlenmektedir. Çalışmayı hazırlayacak olan Komisyon, kendilerine verilen her konu için bir raportör atadıktan sonra, taslak düşünceler hazırlanmakta ve genellikle raporda bunlara yer verilmektedir. Konsey toplantısı sırasında raportör tarafından ilgili konuya ilişkin sunulan görüşler oylanmaktadır. Bakanlar, daha öncesinde kendilerini ilgilendirebilecek tartışmalara ilişkin bilgilendirilmekte ve Konseye katılabilmekte ve konu hakkında konuşabilmektedirler. Kamuya açık yapılan bu toplantılara basın da katılıp, bunları raporlayabilmektedir.²⁰²

2.6. HOLLANDA

Hollanda'da işçiler arasında örgütlenme bilinci ancak 1870'li yıllarda ortaya çıkmış, ilk sendika ise 1861 yılında Amsterdam'da kurulmuştur. Ülkede bu tarihten önce partilerin veya sosyal grupların örgütlediği, vasıflı işçilerin kabul edildiği, üyelerine hastalık ve diğer risklere karşı mali destek sağlayan örgütler görülmekte ise de bunları sendika olarak kabul etmek güç olmaktadır. Hollanda'da ilk ulusal sendika 1866 yılında kurulan "Hollanda Matbaacılar Genel Sendikası" olmuştur. Sendikalara yönelik bazı kısıtlayıcı

²⁰¹ IŞIĞIÇOK, a.g.e.,s.96-97.

²⁰² <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-ces-france>(Erişim:19.02.2014).

düzenlemeler getirilmesine rağmen, Hollanda’da sendikalar diğer ülkelerdeki kadar yoğun işveren ve hükümet baskısıyla karşılaşmamışlardır.²⁰³

İkinci Dünya Savaşı yılları işveren liderlerinin de sendikalarla yakın diyalog içine girdiği yıllardır. Bu diyalog sayesinde daha sonra Hollanda ekonomisinin kalkınmasında önemli rol oynayan İş Vakfı’nın temelleri atılmıştır. 1945 yılında çıkarılan “Olağanüstü Endüstri İlişkileri Kararnamesi” ile ücret ve çalışma koşulları konusunda geniş yetkilere sahip dört kişilik Uzlaşma Kurulu oluşturulmuştur.²⁰⁴

Hollanda’da da diğer çoğu Avrupa ülkesinde olduğu gibi, İkinci Dünya Savaşı sonrası savaşın getirdiği yıkımların altından kalkabilmek ve ülkeyi yeniden inşa edebilmek için sosyal taraflar işbirliği içine girmişlerdir.1965 yılına kadar süren bu dönemde tam istihdamı sağlamak, ekonomik gelişmeyi hızlandırmak, uluslararası alanda diğer ülkelerle rekabet edebilmek, endüstriyel barışı gerçekleştirmek amacıyla işçi ve işveren sendikaları hükümetin yol göstericiliği altında işbirliği yapmışlardır.²⁰⁵ Gerçekten, Hollanda’da Batı Avrupa ülkelerinin birçoğunda olduğu gibi savaş sonrası zorlu koşulları atlatmak için 1950 yılında Ekonomik ve Sosyal Konseyi kurulmuştur.²⁰⁶

1970’li yıllarda ortaya çıkan ekonomik kriz ile sosyal taraflar ve devlet ücretler konusunda anlaşmazlığa düşünce sosyal taraflar devletin ücrete müdahale etmemesi için istihdam politikası üzerinde anlaşmayı seçtiler. Bu anlaşma pek çok diğer Avrupa ülkesinde sosyal paktlar arasında çığır açıcı bir anlaşma olarak kabul edilmektedir. Bu anlaşmadan sonra ise Hollanda ekonomisinde bir iyileştirici bir etki yaptığı görülmüştür.²⁰⁷

Bunun gibi 1990 yılında ortaya çıkan kriz de aynı şekilde tarafların bir sosyal pakt imzalanmasına ve en nihayetinde bu girişimlerin hükümet tarafından da son derece iyi karşılanarak mevzuata dönüştürülmesine yol açmıştır. Hükümet burada sosyal paktın

²⁰³ TOKOL, a.g.e., 1993, s.32.

²⁰⁴ TOKOL, a.g.e., 1993, s.34.

²⁰⁵ TOKOL, a.g.e., 1993, s.35.

²⁰⁶ KORAY; ÇELİK, a.g.e, s.122

²⁰⁷ KORAY; ÇELİK, a.g.e, s.122

tarafı olmamakla birlikte, danışma mekanizmalarıyla sürekli sosyal taraflarla ilişki içinde olduğundan sosyal paktın işleyişinde önemli rol oynamaktadır.²⁰⁸

Hollanda'da yer alan üçlü diyalog yapılarına şu şekilde örnek verilebilir²⁰⁹;

- Ekonomik ve Sosyal Konsey
- Merkezi İstihdam Hizmetleri Kurulu ve Dairesi
- Hükümet Politikaları Bilim Konseyi gibi çeşitli tarihlerde kurulmuş diğer istişari organlar

2.6.1. Hollanda Ekonomik ve Sosyal Konseyi (SER)

1950 yılında çıkarılan bir kanunla kurulmuş olan Hollanda Ekonomik ve Sosyal Konseyi (SER), ulusal ve uluslararası sosyal ve ekonomik konularda Hollanda hükümetine ve Parlamento'ya danışmanlık görevi üstlenmektedir. Endüstri tarafından finanse edilmekte olan bu Konsey, hükümetten tamamen bağımsız bir yapıdadır. Bu konseyin danışmanlık dışında ekonomik çalışmalarıyla da Hollanda ekonomisini yönlendirmede önemli bir rol üstlenmektedir.²¹⁰

Konseyde işveren, işçi temsilcileri ve bağımsız temsilciler eşit oranda temsil edilmekte olup, toplamda 33 üye bulunmaktadır. Burada bahse konu olan bağımsız uzmanlar genellikle üniversitelerin ekonomi, finans, hukuk, sosyoloji bölümlerinden öğretim üyeleri olup, hükümet tarafından atanmaktadırlar. Konseye hükümet müdahalesi olmamakla birlikte, Bakanlıkların temsilcileri Konseydeki görüşmelerde gözlemci olarak yer alabilirler.²¹¹

SER birçok görevini yapabilmesi ve geniş kapsamlı konularda tavsiyeler verebilmesi için birçok komite ve Sekreteryaya tarafından desteklenmektedir. SER'in günlük işlerini

²⁰⁸ KORAY; ÇELİK, a.g.e, s.122-123

²⁰⁹ IŞIK, a.g.e., s.69.

²¹⁰ http://www.ser.nl/en/about_the_ser.aspx (Erişim: 13.12.2013).

²¹¹ İREN,a.g.e.,s.19.

yürütmek üzere ayrıca idari bir komite bulunmaktadır. Bu Komiteler SER’de olduğu gibi işçi ve işveren örgütleri temsilcileri ile bağımsız uzmanlardan oluşmaktadır.²¹²

Kural olarak, bütün Konsey toplantıları her ayın üçüncü Cuma günü yapılmaktadır. Gündemde yer alan konular, Hükümete ve Parlamento’ya sunulup tartışılarak son haline getirilmektedir.²¹³

Komite veya çalışma takımları tarafından her tavsiye detaylıca hazırlanmaktadır. Bütün noktalarında oybirliğiyle anlaşmaya varılmazsa, farklı görüşlere tavsiyede yer verilmektedir. SER’in genel toplantıları kamuya açık yapılmaktadır.²¹⁴

2.7. İRLANDA

İrlanda yüzyıllar boyu İngiltere’nin egemenliği altında kaldığı için ülkede sendikaların şekillenmesinde İngiltere’nin ve İngiliz sendikal hareketinin büyük etkisi olmuştur. İrlanda’da ilk sendikaların kuruluş tarihi ile ilgili bilgiler işçilerin gizli şekilde örgütlenmeleri nedeniyle belirlenememektedir.²¹⁵

1921 yılında İngiltere ile yapılan anlaşma sonucu İrlanda; İngiltere’ye bağlı kalan Kuzey İrlanda ve İrlanda Cumhuriyeti olarak bölünmüştür. 1920’lerde İngiliz sendikaları hem İrlanda Cumhuriyeti’nde hem de Kuzey İrlanda’da temsil edilmeye devam etmiştir. Sanayinin yoğunlaştığı yerler İngiltere’ye bağlı kalan kısımda yoğunlaştığı için İrlanda Cumhuriyeti’nde geliştirilen sınırlı sayıda sanayileşme İkinci Dünya Savaşı döneminde yaşamını devam ettirmesine imkan sağlamıştır.²¹⁶

²¹² http://www.ser.nl/en/about_the_ser.aspx(Erişim:19.02.2014).

²¹³ http://www.ser.nl/en/about_the_ser.aspx(Erişim:19.02.2014).

²¹⁴ http://www.ser.nl/en/about_the_ser.aspx(Erişim:19.02.2014).

²¹⁵ TOKOL, a.g.e., 1993, s.86.

²¹⁶ TOKOL, a.g.e., 1993, s.89.

İrlanda 1980'ler boyunca ekonomik kriz içinde olan biri iken 1990'lı yıllarda büyük değişim yaşamış ve bugün de en sağlıklı ekonomilerden biri haline gelmiştir. Bu başarıya birçok yazar tarafından bu dönemde faaliyete geçen sosyal ortaklığın sebep olduğu düşünülmektedir. Oluşturulan bu sosyal ortaklığın ise Kıta Avrupa'sında bulunan modellerden farklı olduğu ve korporatist bir yapı göstermeyen bir ülkeye göre yaratıcı özellikler taşıdığı düşünülmektedir. 1980 yılında hükümet, çiftçiler ve sendikalar arasında başlayan bu anlaşmalar 1996 yılında daha geniş bir katılımı temsil etmiş ve İrlanda'nın ücretler ve kamu politikasını belirleyen temel kaynak konumuna gelmiştir.²¹⁷

İrlanda, 1987 ile 2009 yılları arasında üçlü diyalog geçmişi bulunmaktadır. Sosyal Partnerlik sürecine hükümetin de dahil olmasına rağmen, işverenler ve işçi örgütleri ile endüstriyel ilişkiler sürecin merkezinde olmaya devam etmiştir. Bununla birlikte, hükümet ile emek arasında temel bir uzlaşmaya ihtiyaç olan ve merkezde güçlü sosyal tarafların bulunmadığı bir noktada en önemli ilk adımın atılmasında İrlanda Ulusal ve Ekonomik Konseyi'nin büyük payı olmuştur.²¹⁸

İrlanda'nın çok çeşitli toplumsal üç taraflı anlaşmalarını destekleyenlere göre, merkezi anlaşmalarla işbirliği içinde olmanın önemli faydasından biri uzun dönem politika oluşturulması fırsatı olmaktadır. Sendikalar için bu sosyal partnerlikle, bazılarının göre özellikle yüksek düzeyde politik bir etkiye sahip olmalarına neden olmakta; bazılarının göre de boylarından büyük işlere kalkışmaktadırlar.²¹⁹

Makroekonomik stratejilerle ilgili yüksek düzey görüşmeler tavsiye komiteleri, çalışma grupları, konferanslar ve forumlar şeklinde genişleyen bir düzende tamamlanmaktadır.²²⁰ İş geliştirme, çalışma organizasyonu, hayat boyu öğrenme, sosyal konutlandırma, yoksulluk ve sosyal dışlanma gibi arz yönlü girişimlerle sosyal

²¹⁷ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.124.

²¹⁸ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/ireland_4.htm (Erişim: 13.12.2013).

²¹⁹ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/ireland_4.htm (Erişim: 13.12.2013).

²²⁰ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/ireland_4.htm (Erişim: 13.12.2013).

partnerlikte odak genişletilmektedir. Buna rağmen bazı eleştirilenler, bu kadar çok alt grubun ve komitenin olduğu sosyal partnerliği kuşkulu bulmaktadır.²²¹

İrlanda'nın üçlü modelini destekleyenler, belki modelin çekirdek konular üzerinde konuşulan sosyal diyalogun daha az hırslı bir çeşidine dönüştürülebileceğini ifade etmektedir.²²²

İrlanda'da yer alan üçlü diyalog yapılarına şu şekilde örnek verilebilir²²³;

- Ulusal Anlaşmalar
- Eğitim ve İstihdam İdaresi
- Merkezi İnceleme Komitesi
- Ulusal Ekonomik ve Sosyal Konsey
- Ulusal Ekonomik ve Sosyal Forum

2.7.1. İrlanda Ulusal Ekonomik ve Sosyal Konseyi (NESC)

İrlanda'da 1973 yılında kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey(NESC)'nin asıl amacı, ulusal ekonominin etkin gelişmesinin prensiplerini tartışmak, sosyal adaleti sağlamak ve hükümete danışmanlık hizmeti sağlamak için taraflar arasında müzakerelerin sağlanmasıdır.²²⁴ Burada sosyal adaletin sağlanmasına yönelik çalışmalara özel vurgu yapılmıştır.

Bu çerçevede, asgari ücretin altına düşülmeden istihdam düzeyinin mümkün olan en yüksek seviyeye çıkarılması, en yüksek ekonomik büyüme hızının elde edilmesi, ülke zenginliklerinin ve gelirlerinin eşit dağılımı, ülkenin her bölgesinin aynı düzeyde

²²¹ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/ireland_4.htm (Erişim: 13.12.2013).

²²² http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/ireland_4.htm (Erişim: 13.12.2013).

²²³ İŞİK, a.g.e., s.71.

²²⁴ TİSK, a.g.e., s.39.

kalkınması gibi temel hedeflere ulaşılacak istenmektedir. Konsey, hükümetin talebi üzerine ya da kendi inisiyatifiyle belirtilen konularda görüş bildirebilir.²²⁵

Konseyde; tarım örgütlerinden, işveren örgütlerinden, işçi örgütlerinden, gönüllü örgütlerden, çevresel örgütlerden, Başbakanın Konseyde yer almasını uygun bulduğu bilgi ve tecrübeye sahip kişiler ile en az birinin Başbakan ya da Maliye Bakanını temsil ettiği kamu görevlileri yer almaktadır. Bu üyelerin görev süreleri 3 yıl olarak belirlenmiştir.²²⁶ Konseyde ağırlık toplumsal örgütlere aittir.²²⁷

1990'lı yıllarda İrlanda'da öne çıkan ilk sosyal anlaşmanın hazırlanması ve kabul görmesi açısından bu Konsey'in büyük çabası ve katkısı olması nedeniyle, bu dönem sonrasında politika belirlenmesinde Konsey'in önemli bir rol üstlendiği söylenebilmektedir.²²⁸

Gerçekten, Konseyde, hükümetin gösterdiği istek ve kararlılık ile sendikaların kendileri için hiç de kolay olmayan kararları cesaretle kabul etmesi o yıllarda yaşanan sorunlar karşısında liderlik boşluğunu dolduracak bir inisiyatifin ortaya konulmasında büyük önem taşımaktadır. Konsey 1986 yılında yaşanan sorunları irdeleyerek sonraki dört yıl için bir Kalkınma Stratejisi Raporu hazırlamış ve hükümeti de ikna ederek 1987 yılında sendika liderleri, işverenler, hükümet arasında Ulusal İyileşme Programı adı altında sosyal bir pakt imzalamasının öncüsü olmuştur. Bu pakt, sonuç olarak ekonomik koşullarda iyileşmeye ve tüm taraflar için olumlu sonuçlara yol açınca sosyal ortaklık İrlanda'da ekonomik ve sosyal politikaların bel kemiği haline gelmiştir.²²⁹

Konseyin organizasyonel yapısı iki bileşenden oluşmaktadır: Konsey ve tam zamanlı Sekreteryaya. Sekreteryaya; 1 Yönetici, Analiz Takımını oluşturan 4 kıdemli politika

²²⁵ İREN, a.g.e., s.27.

²²⁶ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-nesc> (Erişim: 13.12.2013).

²²⁷ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.106.

²²⁸ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.106.

²²⁹ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.125.

analisti ve 7 politika analisti, idari destek için ise 2 tam zamanlı ve 3 yarı zamanlı personeli içeren 17 kişiden oluşmaktadır.²³⁰

Konsey, Sekretarya veya bazı durumlarda ise harici danışmanlar tarafından hazırlanan belgeleri tartışmak üzere ayda bir kez toplanmaktadır. Hazırlanan bu belgeler üzerinde anlaşma sağlanması durumunda ise çeşitli ekonomik ve sosyal politika sorunlarına ilişkin raporlar üretilmektedir. Bu raporlar sosyal tarafların ve kıdemli kamu görevlilerinin görüşleriyle birlikte hükümete sunulmaktadır.²³¹

2.8. İSPANYA

İspanya’da sendikal hareket oldukça geç gelişmiştir. Devletin sendikal harekete karşı tutumu ve ekonomik yapı ülkede sendikaların gelişmesini uzun süre engellemiştir. İlk sendikalaşma hareketi Catalonia bölgesinde başlamış, 1840 yılında dokuma işçileri tarafından “Dokuma İşçileri Yardımlaşma Örgütü” kurulmuştur. Karşılıklı yardımlaşma örgütlerinin büyük bölümü kısa süreli faaliyet göstermiş, hükümetin yoğun baskısı altında kalmışlardır.²³²

Ülkede 1918 yılından sonra çok sayıda bağımsız sendika kurulmuş, sendikaların güçlenmesi üzerine ise işverenler örgütlenmek için bir araya gelmişlerdir. Ancak işverenlerin bu çabaları daha çok sendikaları bölmek için yapılan sendikal mücadelelerden ibaret olmuştur. Bu şekilde, devletin sendikaları cesaretlendirmeye yönelik girişimlerine tavır almışlardır.²³³

İspanya’da 1936-1939 yılları arasında süren ve cumhuriyetçilerin yenilgileriyle sonuçlanan iç savaşın ardından Franco’nun kurduğu diktatör rejim ile merkezi devletin

²³⁰ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-nesc> (Erişim: 19.02.2014).

²³¹ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-nesc> (Erişim: 19.02.2014).

²³² TOKOL, a.g.e., 1993, s.135.

²³³ TOKOL, a.g.e., 1993, s.137.

kontrol altına alınmaya çalışıldığı birçok yasa çıkarılmış, demokratik sendikalar yasaklanmış, sendikaya üye olma ve aidat ödeme zorunluluğu getirilmiş, toplu iş ilişkileri devlet tarafından düzenlenmiş, toplu sözleşme ve grevler yasaklanmıştır. Bu rejime direnen sendika liderleri ve üyeleri hapsedilmiş veya öldürülmüştür.²³⁴

Franco'nun Kasım 1975'de ölümünün ardından kraliyet kararnamesi ile sendikaların kurulması öngörülmüş, sendikalara grev ve toplu pazarlık hakkı tanınmıştır. 1977 yılında da sendikalar yasası yürürlüğe girmiştir.²³⁵

İspanya'da 1970'lerin sonlarından bu yana demokratikleşme sürecinin bir parçası olarak ikili ve üçlü toplumsal anlaşmalara rastlamak mümkün olsa da uygulamada çok aksaklık bulunmaktadır. Öte yandan, 1982 yılında başa gelen İspanya Sosyalist İşçi Partisi öncülüğünde 1984 yılında imzalanan Ekonomik ve Sosyal Anlaşma sonrasında Parti ve sendikalar arasındaki ilişkilerin gerginleşmesiyle sosyal politikaları uyumlaştırma sürecinde büyük sorunlar yaşanmıştır. Ancak ekonomik durumun da kötüleşmesi ve 1990'larda ekonomik ve parasal birliğe uyum zorunluluğunun ortaya çıkmasıyla sosyal diyaloga tekrar ihtiyaç duyulmuştur. 1990'lardan bu yana İspanya'da hem üç taraflı hem de iki taraflı olmak üzere yeni sosyal diyalog arayışları olduğu görülmektedir.²³⁶

29 Temmuz 2008'de hükümet ve sosyal partnerler İspanya ekonomisinin kritik durumunu değerlendiren ortak bir açıklama imzalamıştır. Bu açıklamada, sosyal partnerler istihdam politikaları, eğitim, toplu pazarlık, sosyal koruma, istihdamda fırsat eşitliği ve ekonominin iyileşmesiyle ilişkili olabilecek diğer tüm konularda sosyal diyalog çerçevesinde harekete geçeceklerine dair taahhüt etmişlerdir. Buna rağmen, bu konularda hem sosyal partnerler arasında, hem de sosyal partnerlerle hükümet arasında önemli fikir ayrılıkları yaşanmış ve herhangi bir uzlaşmaya varmayı imkânsız hale getirmiştir.²³⁷

²³⁴ TOKOL, a.g.e., 1993, s.139.

²³⁵ TOKOL, a.g.e. 1993,,s.140.

²³⁶ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.131.

²³⁷ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/spain_4.htm (Erişim: 15.12.2013).

2011'in başında emeklilik sistemi reformlarıyla ilgili konularda sosyal partnerler ve hükümet arasında yapılan görüşmeler başka konular üzerinde odaklanılmış ve sonuç olarak üç taraflı bir anlaşmaya varılmıştır. "Büyüme,İstihdam ve Güvence Altına Alınan Emekli Maaşları için Sosyal ve Ekonomik Anlaşma" adını taşıyan ve Şubat 2011 yılında imzalanan bu anlaşma ile emeklilik sistemi reformları ve aktif işgücü politikalarıyla ilgili önemli tedbirler alınmıştır.²³⁸

2.8.1. İspanya Ekonomik ve Sosyal Konseyi (CES)

İspanya Ekonomik Konseyi (CES), ekonomik ve sosyal hayatın aktörlerinin ekonomik ve sosyal hayata katılımlarını pekiştirmek amacıyla 17 Haziran 1991 tarihli yasa ile kurulmuştur. Konsey ile söz konusu bu aktörlerin kanunla yönetilen sosyal ve demokratik devletin kalkınmasındaki rolleri tekrar teyit edilmektedir.²³⁹

Konsey, hükümete sosyo-ekonomik ve çalışma hayatı ile ilgili konularda tavsiyeler vermektedir. Konsey'in görevlerini yürütmesi için kendine özgü yasal kimliğinin olmasının yanında tam otorite ve örgütsel bağımsızlığı bulunmaktadır.²⁴⁰

Konsey, hükümetin veya üyelerin talebi üzerine, ya da kendi inisiyatifiyle, sosyal tarafların görev alanına giren ekonomik ve sosyal konularda çalışmalar yapma ve raporlar hazırlama görevi bulunmaktadır. Bunun yanında, Konsey her yıl, yılın ilk beş ayında ülkedeki sosyo-ekonomik ve çalışma hayatının durumunu değerlendirdiği bir bildiri hazırlayıp hükümete göndermekten sorumludur.²⁴¹

Konseyde 1 Başkan ve 60 üye bulunmaktadır. Bu üyelerin 20'si işçi sendikalarından, 20'si işveren sendikalarını temsilen, diğer 20'si ise tarım, balıkçılık, tüketici grupları temsilcileri, diğer ilgili kesimler ile sosyo-ekonomik ve çalışma hayatı konularında eğitim görmüş ve deneyim sahibi olmuş olan ve hükümetin ilgili bakanlıkların ortak

²³⁸ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/spain_4.htm (Erişim: 15.12.2013).

²³⁹ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-ces-spain> (Erişim: 15.12.2013).

²⁴⁰ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-ces-spain> (Erişim: 15.12.2013).

²⁴¹ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-ces-spain> (Erişim: 15.12.2013).

kararla atadığı bağımsız uzmanlardan oluşmaktadır. Bu üyeler 4 yıllık bir dönem için seçilmektedir.²⁴²

CES ayda en az bir kez olağan genel toplantı yapmaktadır. Daimi komiteyle mutabık olmak şartıyla başkan inisiyatifiyle veya en az yirmi üyenin teklifi üzerine olağandışı toplantılar da yapılabilir.²⁴³

Çalışma komiteleri toplantı yapmanın yanında, çalışma metotlarıyla ilgili kendi kurallarını da oluşturabilirler.²⁴⁴

Üyelerin çoğunluğunun toplantıya gelmiş olması halinde yeterli çoğunluk sağlanmış sayılmaktadır.²⁴⁵

CES’de tartışılan konular hakkında hazırlanan kanaatler hükümet için bağlayıcı nitelik taşımamaktadır. Bununla birlikte Konsey, hükümet ya da bakanlık tarafından verilen süre içerisinde görüşlerini, kanaatlerini bildirmek zorundadır. Konunun tartışılacağı gün sayısı; konu acil ise on, acil değilse on beş günden az olamamaktadır.²⁴⁶

2.9. İTALYA

İtalya, sosyal ortaklık anlayışının 1990’lı yıllarda güç kazandığı bir ülke olmuştur. İtalya’da emek ve sermaye olarak taraflar oldukça güçlü konumdadır ve genelde hükümetin rolünü azaltan, iki taraflı ilişkilere önem veren bir anlayışa sahiptirler. Ancak 1980’li yıllarda diğer ülkelerde de görülen ekonomik sorunların baş göstermesi hükümetlerin altından kalkmasını zorlaştırdıkça, İtalya’da hükümet çalışma ilişkilerine müdahale etme ihtiyacı hissetmiştir. Ekonomik koşulların yanında yaşanan siyasi

²⁴²<http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-ces-spain> (Erişim:15.12.2013).

²⁴³<http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-ces-spain> (Erişim:19.02.2014).

²⁴⁴<http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-ces-spain> (Erişim:19.02.2014).

²⁴⁵<http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-ces-spain> (Erişim:19.02.2014).

²⁴⁶<http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-ces-spain> (Erişim:19.02.2014).

istikrarsızlıklar ve yoğun grevlere birlikte parasal birlik sürecinin getirdiği zorluklar da eklenince hükümet için yeni ve yaratıcı koşullar aramak kaçınılmaz hale gelmiştir.²⁴⁷

Bu koşullar altında, 1992 yılında üç tarafı da kapsayan bir Sosyal Pakt imzalanmış, bununla ücretleri fiyat endeksine bağlayan sistemden vazgeçilmiştir. Sendikalar açısından cesur bir adım olarak nitelendirilen bu anlaşma, hükümetin de emeklilik konusunda taviz vermesine neden olmuştur. Ücretlerin belirlenmesinde radikal bir değişim getiren bu Anlaşma'nın yapılma aşamasında işçilerin görüşleri alınmadığı için daha sonrasında protestolarla karşılaşmıştır. Bu nedenle sendikaların tepe örgütleri bundan sonra yapılan anlaşmalarda ilk önce anlaşmayı anlatan toplantılar yapması ve sonrasında oylama yöntemine başvurması yoluyla önce tabanın görüşünü almaya büyük özen göstermişlerdir.²⁴⁸

2011'in sonunda ve 2012'nin ilk yarısında sırasıyla emeklilik sistemi ve işgücü piyasası ile ilgili iki önemli reform uygulamaya konmuştur. Bunlardan hiçbiri sosyal partnerlerle görüşülmemiş ve hükümet tarafından tek taraflı olarak düzenlenmiştir. Buna karşılık olarak üç temel işçi sendikası bu hükümleri eleştirerek 12 Aralık 2011'de özel sektörde 3 saatlik genel greve gitmiştir. Bunun üzerine hükümet yapılmak istenen reformların bazı noktalarını sosyal partnerlerle tartışmış, ancak bu görüşmeler 1990'lardaki sosyal paktlarda olduğu gibi geniş katılımlı gerçekleşmemiş ve eğilim taraf olarak diğer siyasi partileri ve meclis gruplarını alacak şekilde kaymıştır.²⁴⁹

2.9.1. İtalya Ulusal Ekonomi ve Çalışma Konseyi (CNEL)

1947 Anayasası ve 1957 tarihli yasaya dayanılarak kurulan İtalya Ulusal Ekonomi ve Çalışma Konseyi (CNEL), değişik kesimlerden olmak üzere 121 üyeden oluşmaktadır. Bu üyeler Başkan, ücretli çalışanlar, bağımsız çalışanlar, işyeri temsilcileri, sosyal

²⁴⁷ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.127

²⁴⁸ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.127

²⁴⁹ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/italy_4.htm (Erişim: 15.12.2013)

yardım dernekleri ve gönüllü çalışma örgütleri ile Başbakan ve Cumhurbaşkanı tarafından atanan uzmanlardan oluşmaktadır.²⁵⁰

Konsey, sosyo-ekonomik ve diğer konularda istenilen danişsal nitelikteki görüşlerini ilgili organlara bildirmekte, ayrıca kendi inisiyatifini kullanarak etki alanına giren konularda ulusal ve bölgesel yasa ve kararname hazırlanması aşamasında bu düzenlemelerin hazırlıklarına katılarak, araştırmalar yapmakta, görüş ve raporlar sunmaktadır. Ayrıca, Konsey'in Parlamento'ya yasa tasarısı verme gücü de bulunmaktadır.²⁵¹

Konsey hükümete tavsiye vermenin yanında, sosyo ekonomik konularda anketler ve işgücü piyasasının genel, sektörel ve yerel eğilimi konusunda çalışmalar yapmaktadır.²⁵²

Konsey bünyesinde 5 komisyon kurulmuştur. Bunlar; Ekonomik ve Mali Politika Komisyonu, Çalışma, Sosyal Yardım ve İşbirliği Komisyonu, Tarım, Gıda ve Doğal Kaynaklar Komisyonu, Sınai, Üretim, Zanaat, Ticaret ve Turizm Komisyonu, Nakliye, İletişim, Enerji ve Hizmetler Komisyonudur.²⁵³

2.10. PORTEKİZ

Portekiz'de 1820'li yıllarda örgütlenme girişimi başlamış, sadece vasıflı işçileri örgütleyen üyelerine çeşitli yardımlar sağlayan karşılıklı yardımlaşma dernekleri oluşturulmuştur. Ancak, bu dernekleri gerçek anlamda sendikalar olarak kabul etmek oldukça güçtür. Ülkede 1850 ve 1870'li yıllarda sanayileşmenin hızlanması sendikaların oluşturulması için ortam sağlamıştır. 1872 yılında ilk siyasi işçi örgütü kurulmuştur.

²⁵⁰ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cnel> (Erişim: 15.12.2013).

²⁵¹ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cnel> (Erişim: 15.12.2013).

²⁵² <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-cnel> (Erişim: 15.12.2013).

²⁵³ İREN, a.g.e., s.24.

Ancak işçi örgütleri üzerinde baskılar oluşmuş ve yeterince faaliyet gösterilememiştir.²⁵⁴

1910-1926 yılları arası siyasi istikrarsızlık ve ayaklanmalarla geçen bir dönem olsa da sendikal örgütlenme açısından ilerleme sağlanmıştır. 1912 yılında büyük tarımsal işçi grevinin ardından Tarım Sendikaları Federasyonu kurulmuş ve kısa sürede 39 yerel sendikayı örgütleyerek geniş çaplı üye sayısına ulaşmıştır.²⁵⁵

1928 yılında dönemin maliye bakanı olan Salazar, 1933 yılında Ulusal İş Yasasını çıkarmış ve sendikal haklarda önemli sınırlamalar getirmiştir. 1968 yılında Salazar'ın yerine gelen Caetona daha ılımlı bir politika izleyerek sendikalara haklar tanısa da bu haklar zaman zaman yine kısıtlanmaya devam etmiştir. 1972 yılında tüm toplu pazarlıklar iki yıl süreyle yasaklanmış ve sendika seçimleri üzerinde resmi denetim artırılmıştır.²⁵⁶

1974'de Askeri Güçler Hareketi ile diktatörlük rejimi sona erdirildikten sonra 1975 yılında sendikalar yasası çıkarılmış, 1977 yılında ise sınırlı tanınan grev hakkının kapsamı genişletilmiştir. 1978 yılında çalışma bakanlığı içinde İşçi İlişkileri Bürosu kurularak toplu iş uyuşmazlıklarında arabuluculuk görevi üstlenmiştir. Toplu iş sözleşmeleri işyeri, işletme ve iş kolu düzeyinde imzalanmış, 1979 yılında ise işçileri yönetime katılma hakkı tanınmıştır.²⁵⁷

Portekiz'de sosyal diyalog olarak nitelendirilebilecek ilişkiler 1980'lerin ortasında başlamıştır. Bu dönem içinde sosyal tarafların statüsü yasallaştırılmış ve güçlendirilmiştir. 1984 yılında üç taraflı "Sosyal Diyalog için Sürekli Komite" kurularak sosyal diyalogun gelişmesi için temel atılmıştır. 1980'li yıllar diğer ülkelerde

²⁵⁴ TOKOL, a.g.e., 1993, s.67.

²⁵⁵ TOKOL, a.g.e., 1993, s.68.

²⁵⁶ TOKOL, a.g.e., 1993, s.68-70.

²⁵⁷ TOKOL, a.g.e., 1993, s.70-71.

olduğu gibi Portekiz için de ekonomik dengesizliğin çok olduğu yıllar olmasına karşın, bu zorlukları aşmak için sosyal diyalog önemli bir araç olarak kullanılmıştır.²⁵⁸

Sosyal Diyalog için Sürekli Komite, birkaç yıl sonra danışma organı olarak kurulmuş olan Portekiz Ekonomik ve Sosyal Konsey'inin resmi bir parçası konumundadır. Buna rağmen, gerçekte söz konusu Komite özerk bir kurumdur.²⁵⁹

2.10.1. Portekiz Ekonomik ve Sosyal Konseyi (CES)

17 Ağustos 1991 tarihinde kurulmuş olan Portekiz Ekonomik ve Sosyal Konseyi (CES), ekonomik ve sosyal konularda hükümete yardımcı olan bir danışma organıdır.²⁶⁰

Hükümetin isteği üzerine ya da kendi inisiyatifiyle yasa taslakları ve ekonomik programlar hakkında görüşlerini bildirmektedir. Bunun dışında, Konsey, hükümet ve sosyal taraflar arasında sosyal diyalogu ve görüşmeleri teşvik etmektedir.²⁶¹

Konsey, özellikle sosyo-ekonomik politikaların oluşturulması ve uygulanmasında yeni ulusal ve bölgesel yatırımların yapılması hususunda görüşler bildirmekte, sosyal taraflar arasında diyalog ve işbirliği sağlamakta ve AB organları ile ilişkileri geliştirmektedir.²⁶²

Konsey; hükümet, işçi, işveren kesimlerinin yanında kadın örgütlerinden çevre kuruluşlarına, üniversitelerden aile birliklerine, tüketici örgütlerinden sektör temsilcilerine kadar uzanan çok farklı çıkar gruplarının temsilini kapsayan bir bileşimi bulunmaktadır. Bu çok taraflı bileşim nedeniyle, Konsey ilgi çekici bir karaktere sahiptir.²⁶³ Konsey biri başkan olmak üzere toplam 65 üyeden oluşmaktadır.²⁶⁴

²⁵⁸ KORAY; ÇELİK, a.g.e. s.130.

²⁵⁹ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/portugal_4.htm (Erişim: 15.12.2013).

²⁶⁰ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-ces-portugal> (Erişim: 15.12.2013)

²⁶¹ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-ces-portugal> (Erişim: 15.12.2013)

²⁶² İREN, a.g.e., s.30.

²⁶³ KORAY; ÇELİK, a.g.e.,s.107.

²⁶⁴ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-ces-portugal>(Erişim: 15.12.2013).

Konsey, koordinasyon ofisiyle birlikte yapılan toplantılar sonucunda başkan tarafından toplanmaktadır. Konsey'in fikirleri toplantı sırasında oylanmakta ve çoğunluğun onayını alması gerekmektedir.

Konsey'in işi ise, özel komiteler, daimi komite gibi organlar aracılığı ile sürdürülmektedir. Komiteler tarafından onaylanarak hazırlanan çalışmalar, raporlar ve diğer bilgilendirici dokümanlar koordinasyon ofisinin danışmanlık yaptığı Konsey Başkanı'na gönderilmektedir. Konsey Başkanı bunları olağan toplantı gündemine taşımaktadır. Konsey fikirleri resmi olarak bağlayıcılığı olmamakla birlikte resmi olarak yayınlanmazlar. Bu fikirler sadece Konsey'in internet sitesinde yayınlanır. Kamu, genel olarak Konsey'in işlerine medyadan ve fikirlerinin, çalışmalarının ve faaliyet raporlarının yer aldığı yayınları aracılığıyla bilgi sahibi olmaktadır.²⁶⁵

2.11. YUNANİSTAN

Yunanistan'da ilk sendikal hareket 19. yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkmış, ilk işçi sendikası ise 1879 yılında kurulmuştur. Sendikalaşma bilincinin yaygınlaşmasında, ilk örgütlü grevlerde, sendikaların kuruluş ve gelişmesinde radikal grupların özellikle sosyal reformcuların büyük katkısı olmuştur.²⁶⁶

1911 yılında 281 sayılı yasa çıkarılarak sendika üyelerini korumaya yönelik düzenlemeler getirilmiş, sendikaların kuruluşu, işleyişi, denetimi ile ilgili hükümlere yer verilmiştir. Bu yasa sendikaları olumlu yönde etkilemiş, gelişen ekonominin de yardımıyla sendikalar faaliyetlerini arttırmış, örgütsel açıdan güçlenmişlerdir. Bununla birlikte Yasa İkinci Dünya Savaşı izleyen yıllarda da sendikaların yeniden yapılanması ile ilgili sorunların çözümünde etkili olmuştur.²⁶⁷

²⁶⁵ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-ces-portugal> (Erişim: 19.02.2014).

²⁶⁶ TOKOL, a.g.e., 1993, s.105.

²⁶⁷ TOKOL a.g.e., 1993, s.107.

İkinci Dünya Savaşı sonrası dönemde sendikal hareketin zayıflığı uluslararası baskılara neden olmuş ve getirilen sınırlamaların bir kısmı 1971 yılında kaldırılmış, 1975 yılında yürürlüğe giren Anayasa ile sendika özgürlüğü güvence altına alınmış, 1976 yılında ise 330 sayılı yasa yürürlüğe girmiştir. Bu yasa beklenen reformları gerçekleştirememiş ve 87 ve 98 sayılı Sözleşmelere aykırı hükümler nedeniyle yoğun tepkilere neden olmuştur.²⁶⁸

Bu tepkilerden sonra sendikal hareketin demokratikleştirilmesini ve işçi ilişkilerinde reform yapılmasını sağlamak amacı ile birçok yasal düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeler içinde en önemlisini 1982 tarihli Sendika Demokrasi Yasası oluşturmuştur. Yasa sendikaların yapısı, kuruluş biçimi, amaçları, gelirleri, sendika yönetimi, sendika yönetici ve üyelerinin teminatı ile grev hakkında düzenlemelere yer vermiştir. Bunun yanında 1983 yılında toplu işçi çıkarma ile ilgili yasa çıkarılmış ve yasa işten çıkarılma nedenleri, toplu işten çıkarmadan etkilenen işçi sayısı, yaşları, cinsiyetleri ve diğer konularda işçi ve işveren temsilcileri arasında zorunlu danışma öngörmüştür.²⁶⁹

Günümüzde tüm işçi örgütlerini bünyesinde toplayan tek bir konfederasyon faaliyet gösteren Yunanistan'da 1980'li yılların başından itibaren ekonomik istikrarın sağlanması ve artan enflasyonun önlenmesi amacıyla gelirler politikası uygulanmaya başlamış ancak bu girişim başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Yine hükümet 18 Ekim 1985 yılında çıkardığı bir kararname ile 1986 ve 1987 yılları arasında toplu pazarlıklara müdahale etmiştir. Bu müdahaleler Yunan endüstri ilişkileri sistemi açısından göze çarpan özelliklerden birisidir. Bununla birlikte 1988 yılından itibaren bu müdahaleler terk edilmiş ve ulusal düzeyde taraflar arası anlaşmalara başvurulmaya başlanmıştır.²⁷⁰

Kamu sektöründe yönetime katılma ise 1983 tarihli Sosyalizasyon Yasasında yer almıştır. Ancak sosyalizasyonun her kamu teşebbüsüne uygulanma şekli kararnemelerle düzenlenmektedir. Telekomünikasyon, elektrik ve demiryolu sektöründe faaliyet

²⁶⁸ TOKOL a.g.e., 1993, s.108.

²⁶⁹ TOKOL, a.g.e., 1993, s.108.

²⁷⁰ IŞIĞIÇOK, a.g.e.,s. 113-114.

gösteren teşebbüsleri içeren karamameye göre; bu teşebbüslerde 9 hükümet, 9 işçi, 9 yerel yönetim ve teşebbüsün faaliyet alanı ile ilgili sosyal ve kültürel kuruluş temsilcilerinden oluşan 27 kişilik sosyal bir denetim kurulu bulunmaktadır. Denetim kurulunun görevi mali kaynaklar çerçevesinde çeşitli konularda teşebbüsün politikasını belirlemektir. Üç yıl süre ile faaliyet gösteren Kurul, teşebbüsün temsil edilmesi ve yönetimi ile ilgili kararlar almaktadır. Ayrıca teşebbüs yöneticilerinin işe alınması ve işten çıkarılması konularında da karar alma yetkileri bulunmaktadır.²⁷¹

Yunanistan'da sosyal taraflarla görüş alışverişi ve işbirliğini geliştiren kurumsal sosyal diyalog organı, 1994 yılında çıkarılan bir yasayla düzenlenmiş olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'dir.²⁷²

2.11.1. Yunanistan Ekonomik ve Sosyal Konseyi (OKE)

Yunanistan Ekonomik ve Sosyal Konseyi (OKE), 1994 yılında çıkarılan kanunla kurulmuş; işvereni temsil eden ve işçiyi temsil edenler ile çiftçiler, serbest çalışanlar, Yerel Hükümet temsilcileri, tüketiciler, çevre koruma örgütleri, engelliler ve cinsiyet eşitliğini konu alan örgütlerin yer aldığı çeşitli diğer ilgili tarafların temsil edildiği bir model temel alınmıştır.²⁷³

Konsey, başkan ve 60 üyeden oluşmakla birlikte işçi, işveren ve diğerlerinden oluşan üçlü formdaki gruplar eşit oranda üye ile temsil edilmektedir.²⁷⁴

Konseyin görevi, çalışma ilişkileri, sosyal güvenlik, vergi önlemleri, bölgesel kalkınma, yatırım, ihracat, tüketicinin korunması ve ticaret gibi ekonomik ve sosyal politika konularında görüş bildirmektir.²⁷⁵ Konsey görüşleri, dokümanlar ve görüşme

²⁷¹ TOKOL, a.g.e., 1993, s.115.

²⁷² http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/greece_4.htm (Erişim: 15.12.2013).

²⁷³ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-oke> (Erişim: 15.12.2013).

²⁷⁴ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-oke> (Erişim: 15.12.2013).

²⁷⁵ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-oke> (Erişim: 15.12.2013).

tutamaları ile birlikte Ulusal Ekonomi Bakanlığına ve diğer ilgili Bakanlıklara iletilir. Bakanlıklar ise ek açıklama almak için görüşü tekrar Konseye geri gönderebilir.²⁷⁶

Konsey ele alınan konulardaki görüşlerini, Kanun Parlamento'ya sunulmadan önce bildirir. Konsey, ayrıca görüşlerini kendi inisiyatifiyle de bildirebilmektedir.²⁷⁷

Konsey'in kendi fikirlerini raporlayarak oluşturduğu tavsiye rolü, sosyo-ekonomik politikalara ilişkin resmi yasaları meclisten geçirmeden önce uyulması gereken zorunlu bir süreçtir. Konsey tavsiyesi, hükümet tarafından ayrıca ilgili bulunan konulara ilişkin de istenebilir.²⁷⁸

Konsey kararları en az iki bakış açısını yansıtan ve oybirliğiyle alınmış kararlardır. Ancak, göz önünde bulundurulması gereken başka bir nokta da hükümetin Konsey'in oybirliğiyle aldığı kararları uygulamayı sıklıkla ihmal etmektedir. Bu durum, üçlü diyalog organlarının değerinin düşmesine neden olmaktadır.²⁷⁹

²⁷⁶ İREN, a.g.e., s.28.

²⁷⁷ <http://www.eesc.europa.eu/ceslink/?i=ceslink.en.escs-in-member-states-oke> (Erişim: 15.12.2013).

²⁷⁸ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/greece_4.htm (Erişim: 15.12.2013).

²⁷⁹ http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/greece_4.htm (Erişim: 15.12.2013).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: TÜRKİYE'DE ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG

Türkiye'de sosyal diyalog ilk yasal düzenlemelerden bu yana öngörölmüş, ilk başlarda iş uyuşmazlıklarının çözümünde işe yarayacağı düşünölse de daha geniş kapsamlı üçlü kurullarda işlevselleşmiştir. Bu nedenle Türkiye'de üçlü kuruluşlar anlamında oldukça geniş bir uygulama alanı bulunduğundan söz edilebilir.

Ölkemiz de tarihi boyunca temsili ve katılımcı demokrasinin oluşturulması yönünde önemli çabalara sahne olmuştur. Ancak devletin ekonomik ve sosyal yapıdaki geleneksel ağırlığının sebep olduğu merkezi karar alma anlayış ve alışkanlığı, temsili ve katılımcı demokrasiyi esas alan diyalog istişare ve karar alma mekanizmalarının ölkemizde oluşturulmasını geciktirmiştir

Bu bölümde, Türkiye'de üçlü sosyal diyalogun gelişimini tarihsel süreç içerisinde inceledikten sonra, ölkemizdeki üçlü sosyal diyalog modeline uygun yapılardan bahsedilerek bunlardan öne çıkan Çalışma Meclisi, Üçlü Danışma Kurulu ve Ekonomik ve Sosyal Konsey'in özellikleri incelenecektir.

3.1. TARİHÇE

3.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönemde Üçlü Sosyal Diyalog Çerçevesinde Yaşanan Gelişmeler

Osmanlı İmparatorluğu'nda çalışma ilişkileri alanını ve ücretli kesimin çalışma koşullarını düzenlemek amacıyla yapılan hukuki düzenlemeler sınırlı olmakla birlikte dolaylı bir nitelik göstermektedir. Bu düzenlemeler otoriter bir nitelik taşımakla birlikte

toplumsal bir içerikten ve işçiyi koruma düşüncesinden uzak durumdadır. Dar anlamda bir sosyal politikanın izlerinin görülebileceği düzenlemeler sadece madencilik kesimine yönelik olarak yapılmıştır.²⁸⁰

İmparatorlukta hukuki sınırlamaların yanında, dönemin iktisadi, siyasi ve toplumsal koşullarından kaynaklanan fiili sınırlamalar da işçi örgütlenmelerini ve işçi hareketlerini olumsuz yönde etkilemiştir.1870’li yıllardan başlayarak işçi alacaklarından kaynaklı sınırlı sayıda çeşitli grevler gerçekleşmiş, daha geniş kapsamlı ve katılımlı işçi hareketlerine ise İkinci Meşrutiyet’in getirildiği görece özgürlük ortamı içinde gerçekleşmiştir.²⁸¹

Osmanlı İmparatorluğu’nda ayrıca, Meşrutiyetler dönemi öncesinde çalışma yaşamı geleneksel olarak loncaların ve gediklerin düzenlediği görülmektedir. Devletin işçi ve işveren ilişkilerine karışması da Meşrutiyetler döneminde başlamaktadır.²⁸² Bu çerçevede, çalışma ilişkileri açısından, 1908 yılında ilan edilen İkinci Meşrutiyet farklı oluşumlara yol açması bakımından önceki dönemlerden farklı olduğu söylenebilmektedir.²⁸³

Gerçekten, Türk tarihinin ilk sosyal diyalog denemesi 1908’de II. Meşrutiyet yıllarında İttihat ve Terakkiciler tarafından “İktisadiyat Meclisi” adında bir danışma meclisi oluşturulması ile gündeme gelmiştir.²⁸⁴ Başkanlığını Ticaret ve Ziraat Nazırının yaptığı, 24 üyeden oluşan bu Meclisin doğal üyelerini bakanlıkların ilgili genel müdürlükleri oluşturmaktaydı.²⁸⁵

Meclisin atanmış üyeleri ise üç yıl için Ticaret ve Ziraat Nazırı tarafından; Ayan ve Mebusan Meclisi üyeleri, Darülfünun muallimleri, ticaret odalarında başkanlık ve

²⁸⁰ MAKAL, Ahmet; **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946**, İmge Yayınevi,1999, s.41.

²⁸¹ MAKAL, 1999, a.g.e., s.41.

²⁸² TALAS, Cahit; **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi yayınevi, 1992, s.38-39.

²⁸³ MAKAL, Ahmet; **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1946-1963**, İmge Kitabevi, 2002, s.29.

²⁸⁴ GÖRMÜŞ, a.g.m., s.119.

²⁸⁵ KORALTÜRK, Murat; “Ali İktisat Meclisi(1927-1935)”,**Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, C:7, S:23, Kış 1996, s.48.

üyelik görevinde bulunmuş kişilerden ve iktisat alanında söz sahibi ve bilgisini kanıtlamış kimseler arasından belirlenmekteydi.²⁸⁶

Gündemini Ticaret ve Ziraat nazırının belirlediği söz konusu Meclis, iktisadi gelişmelere ilişkin yasa taslaklarını hazırlamak, mevcut yasaların etkin kırılmasıyla ilgili önlemler önermek, deniz ticaretini özendirici ilkeler belirlemek, gümrük ve taşıt tarifelerini saptamak ve devletin yatırımda bulunmasında yarar görülen alanlar hakkında ilgili daireleri uyarmakla yükümlüydü. Meclis, gerektiğinde görüşlerini dinlemek üzere Meclis üyesi olmayan uzmanları da oturumlara davet edebiliyordu.²⁸⁷

İlk toplantısında liberalizmi reddeden ve devletin ekonomiye müdahalesini ilke olarak kabul eden İktisadiyat Meclisi, ikinci toplantısında ülkede şeker sanayisini kurmak için bir yasa tasarısı hazırlamıştır. İttihat ve Terakki yönetiminin savaş ortamında ülke devletçiliğinin geliştirilmesi yönündeki diğer girişimleri gibi, savaşın Osmanlı Devletinin aleyhinde sonuçlanması ve bu yönetimin iktidardan düşmesi ile bütün etkinliğini yitirmiştir.²⁸⁸

İktisadiyat Meclisi, kuşkusuz günümüzün Ekonomik ve Sosyal Konseyleri ile karşılaştırıldığında eksik ve zayıf bir yapıdır. Ticaret ve sanayi kesimi temsil edilirken çalışanların temsilcilerine kurulda yer verilmemiştir. Ancak bu eksiklerine rağmen, devletin kendi dışındaki kesimlerin görüşlerini alma ihtiyacı duyması açısından önem taşımaktadır.²⁸⁹

Cumhuriyet öncesi döneminde üçlü sosyal diyalog çerçevesinde ele alınabilecek bir diğer yapı ise 27 Temmuz 1909 yılında çıkarılan ve kamu hizmeti gören demiryolları, şehir hatları vapurları, su, elektrik, havagazı kurumları ile limanlarda yükleme ve boşaltmalarda, tramvay ve benzeri işlerde çalışanların sendika kurmalarını açık olarak yasaklayan Tatili Eşgal Kanununda öngörülen uyuşmazlık mekanizmasıdır.²⁹⁰ Yasada,

²⁸⁶ KORALTÜRK, a.g.m.,s.48

²⁸⁷ KORALTÜRK, a.g.m., s.48.

²⁸⁸ KORALTÜRK, a.g.m., s.48.

²⁸⁹ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.343.

²⁹⁰ TALAS, a.g.e., s.42.

çalışma ilişkileri ile ilgili ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözümü için hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan “Heyeti İtilafiye” (Uzlaşma Kurulu) kurulması öngörülmüştür.²⁹¹

Dönemin katılım ve üçlü sosyal diyalogla ilgili dikkat çeken diğer bir düzenlemesi 151 sayılı 1921 Ereğli Kömür Havzası Yasası’dır. İlk gerçek iş yasası olarak da nitelendirilen bu yasanın 11’inci maddesinde maden ocaklarında çalışan işçilerin asgari ücretlerinin ocak amil ve mültezimleriyle(işveren), amele birliği ve İktisat Vekâleti tarafından seçilecek üç kişilik bir komisyon tarafından saptanması öngörülmektedir. Asgari Ücret belirlemesinin üçlü bir sistem içinde yapılması, dönem açısından ileri bir tedbir olduğu değerlendirilmektedir.²⁹²

Yeni Türk Devletinin hukuki ve siyasi bağımsızlığını kazanmasından sonra, iktisadi bağımsızlığın da gerekliliği söz konusu olmuş ve Cumhuriyet’in ilanından 8 ay önce 17 Şubat- 4 Mart 1923 tarihleri arasında 1135 delege ile yeni Türkiye'nin ekonomik sorunlarının tartışıldığı İzmir İktisat Kongresi(özgün ismiyle Türkiye İktisat Kongresi²⁹³) toplanmıştır.²⁹⁴

İzmir İktisat Kongresi, temel olarak, ulusal ekonominin kuruluşunu hızlandırmak, yeni doğan cumhuriyet devletinin sosyo-ekonomik temelini sağlayacak olan ekonomik faktörleri geliştirmek amacıyla geliştirilmiştir.²⁹⁵ Söz konusu Kongre, izlenecek iktisat politikasının saptanmasında 1930'lara kadar etkili olmasının yanı sıra çiftçiler, tüccarlar, sanayiciler ve işçileri gibi farklı toplumsal kesimlerin ve devletin temsil edildiği hükümete tavsiye kararları alan üçlü bir görüş alışverişi zemini oluşturmuştur. Kongre daha sonraki yıllarda çalışma ilişkilerini etkileyen sonuçlar da doğurmuştur.²⁹⁶

²⁹¹ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.341, TALAS, a.g.e., s.42.

²⁹² MAKAL, a.g.e., 1999, s.327.

²⁹³ Makal, a.g.e., 1999, s.202.

²⁹⁴ ÖZGÜVEN, Ali; “Türkiye İktisat Kongresi(17 Şubat-4 Mart 1923)”, **Journal of İstanbul Kültür University**, S:2, 2002, s.109, http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0zmir_%C4%B0ktisat_Kongresi (Erişim: 23.12.2013).

²⁹⁵ MAKAL, a.g.e., 1999, s.202.

²⁹⁶ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.344-345.

Kongrede, işçi grubu tarafından önerilen amele yerine işçi ifadesinin kullanılması, sendikalaşma hakkının, sekiz saatlik iş gününün tanınması, kadınlara doğum öncesi ve doğum sonrası izin verilmesi, asgari ücret miktarının tespiti, ücretlerin nakden ödenmesi, işçilere haftada bir gün izin verilmesi, 1 Mayıs gününün işçi bayramı olarak kabul edilmesi, hastalanan işçiye üç aya kadar gündeliğinden ödenmesi gibi konular kabul edilirken; hafta tatil ücreti, yıllık ücretli izin, çalışmayacak kadar hastalanan işçiye işletme tarafından tazminat ödenmesi, iş kazası geçiren işçinin hayatının güvenceye alınması gibi konular ise diğer üç grubun kabul etmemesi nedeniyle reddedilmiştir.²⁹⁷

İzmir İktisat Kongresi Cumhuriyet tarihinin ilk yıllarında uygulanan ekonomi politikalarına yön vermesi, Cumhuriyet öncesi dönemde çeşitli toplum kesimlerini bir araya getiren kayda değer bir diyalog ve toplumsal uzlaşma örneği göstermesi ve toplumun değişik kesimlerinin geniş katılımını içermesi bakımından tarihi bir öneme sahip olmuştur.²⁹⁸

3.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönemde Üçlü Sosyal Diyalog Çerçevesinde Yaşanan Gelişmeler

3.1.2.1. 1923-1946 Yılları

Dönem içerisinde üçlü sosyal diyalogla ilişkili sayılabilecek, Türkiye ekonomisinde İktisadiyat Meclisinden sonra danışma amaçlı diğer bir oluşum 25 Haziran 1927'de 1170 sayılı yasa ile kurulan *Ali İktisat Meclisi*'dir.²⁹⁹

Yasa tasarısının 25 Mart 1927 tarihli gerekçesinde bu Meclisin oluşturulmasına neden ihtiyaç duyulduğu açıklanmaktadır. Buna göre, Birinci Dünya Savaşı'na katılan bütün

²⁹⁷ KORAY; ÇELİK, a.g.e, s.345.

²⁹⁸ GÖRMÜŞ, a.g.m., s.120.

²⁹⁹ KORALTÜRK, a.g.m., s.49.

lkeler savaş sonunda azalmış olan üretim güçlerini, kaynaklarını ve araçlarını yeni koşullarda düzenlemek için iktisat Őuraları oluşturmuşlardır. Bu erevede Türkiye de aynı gerekçelerle ve ülkenin iktisadi gelişmesini olabildiğince süratli sağlayabilmek ve genel iktisadi durumunu incelemek için ihtisas sahibi kişilerden oluşan bir kurulun oluşturulması zorunlu grlmştir.³⁰⁰

Gerçekten, söz konusu 1170 sayılı yasanın 6'ncı maddesinde, Meclisin iktisadi konulara ilişkin bir danışma organı olduğu ve aldığı kararların yürütme üzerinde herhangi bir bağlayıcılığının bulunduğu açıkça belirtilmiştir.³⁰¹

Meclis, savaş sonrasında, ekonominin önündeki açmazlar karşısında devletin sahip olduğu iktisadi sorumluluk anlayışının bir yansıması olarak kurulmuştur. Bu Meclis'in kurulduğu sırada Fransa, Almanya, İtalya, İngiltere, Lehistan ve Yunanistan'da farklı grupların temsil edildiği bir uzlaşma ortamı sağlayan benzer kurullar mevcut bulunmaktaydı.³⁰²

Başveklete bağlı, 24 üyeli Ali iktisat Meclisi'nin kurulması o günkü meclis tarafından kabul edilmiştir. Meclisin fahri başkanı Başvekil, ikinci başkanı ise Ticaret vekiliydi. Toplam 24 yesi bulunan Ali iktisat Meclisi'nin 1'i ordu mensubu, 11'i uzman olmak üzere 12 yesi hükümet tarafından belirlenmekteydi. Ali iktisat Meclisi'nin diğer 12 yesi ise; 4 ticaret ve sanayi odası temsilcisi, 1 bankacı,1 demiryolları temsilcisi, 2 ifti, 1 kooperatifçi, 1 ticaret ve zahire borsacısı, 1 kambiyo borsacısı ve 1 madenci temsilcisinden oluşmaktaydı.³⁰³ Buna rağmen, temsilcilere baktığımızda işçilerin temsil edilmediği göze çarpmaktadır.

İktisat politikalarını yönlendirecek bir danışma organı olarak kurulmasına rağmen birçok konunun ele alındığı ancak işçi kesiminin temsil edilmediği bu Meclis, temel

³⁰⁰ MAKAL, a.g.e., 1999, s.145-146.

³⁰¹ KORALTÜRK, a.g.m., s.49.

³⁰² KORALTÜRK, a.g.m., s.49.

³⁰³ KORALTÜRK, a.g.m., s.50.

işlevine çok yaklaşmıştır. Bununla birlikte, Beş Yıllık Sanayi Planı'nın hazırlanması ve uygulamaya girmesinden sonra işlevsiz kalmış ve 1935 yılında lağvedilmiştir.³⁰⁴

1929 ekonomik buhranından sonra Türkiye'de özel sektörün oluşabilmesi için gerekli sermayenin olmayışı nedeniyle devlet eliyle sanayileşme yoluna gidilmiştir. Devletçilik dönemi olarak da bilinen bu dönemde önemli sanayi atılımlar yapılmış Sümerbank ve Eti Bank gibi önemli kurumlar kurulmuştur. Bu sanayileşmenin sonucu olarak bir işçi kitlesi doğmuş ve iş piyasası genişlemeye başlamıştır.³⁰⁵ Bu sanayi kuruluşların dönemin en ileri teknolojileriyle ve büyük ölçekli olarak kurulmaları; işçi kesimine nicelik yanında niteliksel özellikler de kazandırmıştır.³⁰⁶ Bütün bu gelişmeler işçi-işveren ilişkilerinin ve çalışma sorunlarının bir yasa ile düzenlenmesini zorunlu hale getirmiştir.³⁰⁷

Bu ihtiyacın karşılanması için yine bu dönemde 1924 yılında Hafta Tatili Kanunu, 1926 yılında Borçlar Kanunu, 1930 yılında Umumi Hıfzısıhha Kanunu, 1935 yılında Ulusal Bayramlar ve Genel Tatiller Hakkında Kanun gibi çalışma hayatının sorunlarını kısmen ele alan yasalar çıkarılmasına rağmen dönemin en önemli sosyal politika düzenlemesi 1936 yılında düzenlenip 1971 yılına kadar çeşitli değişikliklerle yürürlükte kalan 3008 sayılı İş Kanunu olmuştur.³⁰⁸

Türkiye'nin 1932 yılında Milletler Cemiyeti ve otomatik olarak ILO'ya üye olmuş olmasının İş Kanunu üzerinde ne kadar etkili olduğunu da bu noktada değerlendirmek gerekmektedir. Türkiye'nin İş Kanunu'ndan önce gelişmiş bir sosyal politika mevzuatına sahip olmayışı, ILO'nun üçlü temsile dayanan yapısının Türkiye'nin örgüt faaliyetlerinde yetersizliğine neden olması bu dönem içinde ILO ile Türkiye'nin ilişkilerinin sınırlı kalmasına yol açmıştır. Bütün bu sınırlılıklara karşın, üyelikle birlikte ILO'nun Anayasasından kaynaklı vecibeleri kabul etmiş olmak, çalışma yaşamını

³⁰⁴ KORALTÜRK, a.g.m., s.56.

³⁰⁵ GÖRMÜŞ, a.g.m., s.121.

³⁰⁶ MAKAL, a.g.e., 1999, s.292.

³⁰⁷ GÖRMÜŞ, a.g.m., s.121.

³⁰⁸ ÇELİK, Aziz: **AB Sosyal Politikası, Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı**, Kitap Yayınevi, 2005, s.170.

düzenleme gerekliliğini doğurmuş ve bir iş yasa tasarısı hazırlayarak sosyal politikanın temellerini ortaya koyma ihtiyacı doğurmuştur.³⁰⁹

3008 sayılı İş Kanunu, temel olarak bireysel çalışma ilişkileri alanına yönelik düzenlemeler yapmakla birlikte, toplu iş ilişkileri alanına yönelik önemli hükümler de içermekte ve bu çerçevede Türk İş Hukuku'nun ilk temel kaynağı olarak değerlendirilmektedir. Bu biçimiyle yasada, sendikalar dışında çağdaş iş hukukunun bireysel ve kolektif tüm ilişkileri, kavram ve kurumlarına yer verilmektedir.³¹⁰

Ancak bu Kanun, o zamana kadar en sistematik ve kapsamlı düzenleme olması ve bazı hükümleri nedeniyle ileri standartlar getirmesine rağmen sendika ve özgür toplu pazarlığın söz konusu edilmemesi, grev ve lokavtın yasaklanması gibi çalışma ilişkilerinde otoriter bir yaklaşımı da yansıtmaktadır.³¹¹ İş Kanunu Geçici Encümeni Mazbatasında söz konusu yasakların iki farklı gerekçeye dayandırıldığı görülmektedir. Birinci olarak, yasanın değişik bölümlerinde işçi-işveren ilişkisi düzenlendiği için, ihtilaf ve mücadelenin artık gereksiz olması düşünüldüğünden grev ve lokavt yasaklarının getirildiği savunulmaktadır. İkinci olarak ise, bu yasağın endüstri hayatını bozmamak düşüncesine dayandırıldığı görülmektedir.³¹²

Genel olarak dönem değerlendirildiğinde, bu dönemde çalışma ilişkileri bağımsız bir alan olma niteliği kazanmamışsa da, meydana gelen gelişmeler, çalışma ilişkilerinin daha sonraki dönemlerde kazanacağı nitelikler açısından belirleyici olmuştur. Özellikle, dönemdeki sanayileşme çabaları ülkede modern bir sanayinin oluşmasını sağlamış, böylece modern bir işçi sınıfının oluşumunu da mümkün kılmıştır.³¹³

Dönem sonunda, süreklilik taşıyan eğitim, iş ve deneyim sahibi modern anlamda bir işçi sınıfının oluşma sürecinde önemli adımlar atılmış olsa da, tarafların örgütlenmeleri açısından bakıldığında dönemin sorunlarla dolu olduğu, bu sorunların kısmen hukuki,

³⁰⁹ MAKAL, a.g.e., 1999, s.371-372.

³¹⁰ MAKAL, a.g.e., 1999, s.355.

³¹¹ ÇELİK, a.g.e., s.170.

³¹² MAKAL, a.g.e., 1999, s.401.

³¹³ MAKAL, a.g.e., 1999, s.482.

kısmen de fiili durumdan kaynaklandığı görülmektedir. Ayrıca dönem içerisinde grev ve lokavtla tamamlanan gelişkin bir toplu pazarlık sisteminin de var olmadığı görülmektedir. Bu eksikliklerin giderilmesi için 1960'lı yıllara kadar beklemek gerekmiştir.³¹⁴

3.1.2.2. 1946-1960 Yılları

1936 yılında İş Yasası çıkarıldığı zaman, çalışma yaşamının düzenine ilişkin uygulamalar İktisat Bakanlığı içinde İş Dairesi Başkanlığı'nın sorumluluğu altında yürütülmekteydi. Söz konusu bu Yasa ile uygulama aktarılması düşünülen düzenlemelerin daha kapsamlı ve yetkili bir devlet birimi tarafından yürütülmesi gerekliydi. Sendika kurulamıyor, toplu iş sözleşmesi yapılamıyor, toplu iş uyuşmazlıkları devletçe çözülmüyordu. Mevcut yetkili birimlerin yetersizliği ortaya çıkmış olsa da bir süre daha bu şekilde devam etmiştir. Uygulamaya geçmede temel aksaklıklar 1939 yılında gelen büyük savaş ile seferberlik ilan edilmesi olmuştur. Bu aksaklıklara neden olan savaşların bitmesinden sonra 1945 yılında "iş yaşamı ve ilgili hususları düzenleme, yürütme ve denetleme ile görevli" olmak üzere 4763 sayılı Yasa ile Çalışma Bakanlığı kurulmuştur.³¹⁵

Çalışma Bakanlığı'nı kuran 4763 sayılı Kanun, 28 Ocak 1946 tarihinde kabul edilen 4841 sayılı bir Kanun ile yürürlükten kaldırılmış, Bakanlığın teşkilat, görev ve yetkileri yeniden düzenlenmiştir. Çalışma Bakanlığı'nın kuruluşundan sonra da önemli sosyal politika yasaları birbirini izlemiştir.³¹⁶

Söz konusu Kanun, üçlü sosyal diyalog açısından ayrı bir önem taşımaktadır. Ülkemizde işçi, işveren ve hükümet arasında üçlü işbirliği esasına dayanan ve Çalışma

³¹⁴ MAKAL, a.g.e., 1999, s.483.

³¹⁵ TALAS, a.g.e., s.123-124.

³¹⁶ TALAS, a.g.e., s.124-125.

Bakanlığı'nın en önemli organlarından birini oluşturan Çalışma Meclisi yine bu Kanun ile kurulmuştur.³¹⁷

Bu dönem içerisinde 1946 yılında yürürlüğe giren ve İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu'na dayanan *İşçi Sigortaları Kurumu Genel Kurulu*, aynı yıl 4841 sayılı Kanun kapsamında kurulan ve 1947 yılında ilk defa toplanan *Çalışma Meclisi*, yine aynı yıl 4837 sayılı yasa ile kurulan İş ve İşçi Bulma Kurumu kapsamında oluşturulan *İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Kurulu* üçlü diyaloga önemli örnekler teşkil ettiği söylenebilir.³¹⁸

Bunun yanı sıra, İzmir İktisat Kongresinde yer almış ve oybirliğiyle kabul edilmiş olmasına rağmen ilk 1936 tarihli İş Yasası'nda yer verilmiş olan asgari ücretin tespit yetkisi 25 Ocak 1950 tarihinde İş Kanunu'nda yapılan bir değişiklikle mahalli komisyonlara bırakılmıştır. Yine hükümet, işçi ve işveren temsilcilerini içeren bu mahalli komisyonlar da dönem içerisindeki üçlü sosyal diyaloga katkı sağladığı söylenebilir.³¹⁹

Türkiye'de 1940'lı yılların ortalarında çalışma yaşamında büyük bir hareketlilik yaşanmıştır. Bu hareketliliğin devletin örgütlenme çabalarıyla başlaması daha sonra işçi ve işveren kesimlerinin örgütlenmesiyle devam etmiş olması ile Cumhuriyetin başlangıcından itibaren toplumsal yaşamın birçok alanına yönelik olarak tedrici bir şekilde örgütlenen devlet, çalışma ilişkilerinde de bağımsız bir örgütlenme içine girmiş bulunmaktadır.³²⁰

1952 yılına gelindiğinde, sendikal birlik konusunda çok önemli bir adım atılmış ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) kurulmuştur. Türkiye'de ilk kez değişik işkollarında ve bölgelerde çalışan işçiler, Türk-İş'in kurulmasıyla aynı çatı altına toplanmıştır.³²¹ Türk-İş'in kurulmasının ardından Türk İşveren Sendikaları

³¹⁷ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.133.

³¹⁸ KORAY; ÇELİK, a.g.e.,353-356.

³¹⁹ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.355.

³²⁰ MAKAL, a.g.e., 2002, s.203.

³²¹ GÖRMÜŞ, a.g.m., s.121.

Konfederasyonu (TİSK)'nin kuruluşu ancak 1962 yılında gerçekleşebilmiştir. Bu nedenle sosyal taraflar arasında geciken üst örgütlenme ülkenin siyasi, ekonomik ve sosyal durumu düşünüldüğünde normal olarak karşılanabilse de, günümüzün batılı ülkeleriyle karşılaştırıldığında oldukça gecikmiştir.³²²

Nitekim devletin kendi örgütlenmesini gerçekleştirdikten sonra işçi ve işveren tarafları açısından yaptığı düzenlemeler, sınırlı bir serbestiye sahip ve devlet denetiminde bir sendikal örgütlenme yaratmak amacıyla yönelik olmuştur.³²³ Bu duruma örnek verecek olunursa; II. Dünya Savaşı'nın ardından kurulan Birleşmiş Milletlere üye olmak isteyen Türkiye, 1946'da çıkardığı Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağını kaldırarak demokratik hayata geçmiştir. Ancak, 1947'de çıkarılan 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanununda, işçilere sendika kurma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı verilirken grev yasaklanmıştır.³²⁴

Bu nedenle bu dönemde yaşanan söz konusu adımlar, tek başına ne sosyal diyalogdan söz etmemize ne de sendikaların sosyal diyalog açısından sosyal taraf kabiliyetine sahip olduklarını söylemeye yetmez. Yukarıda sayılan kurumlarda sosyal sınıf ve kesimlerin temsilcileri bahsedildiği gibi sınırlı bir katılıma sahiptir.³²⁵

3.1.2.3. 1960-1980 Yılları

Ülkemizde toplu pazarlık düzenine geçtiğimiz 1963 yılından itibaren işçi, işveren ve hükümetler arasında sosyal ve ekonomik sorunların çözümü için birlikte hareket etme arayışı sürmüştür. Hükümetler işçi ve işveren kuruluşlarıyla birlikte ya da ayrı görüşmeler yaparak ülkenin içinde bulunduğu ekonomik sorunları diyalog yoluyla çözmeye çalışmışlardır.³²⁶

³²² IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.136.

³²³ MAKAL, a.g.e., 2002, s.203.

³²⁴ GÖRMÜŞ, a.g.m., s.121.

³²⁵ KORAY;ÇELİK, a.g.e., s.349.

³²⁶ İREN, a.g.e., s.63.

1960 ihtilalinden sonra çıkarılan 1961 Anayasası işçilere sadece sendika kurma özgürlüğünü vermekle kalmamış, aynı zamanda işçilerin iktisadi ve sosyal haklarını geliştirmelerini sağlayan toplu sözleşme ve grev haklarını da tanımıştır. 1960 Anayasası'na uygun olarak hazırlanan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile bunun tamamlayıcısı olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 1963 yılında aynı anda yürürlüğe girmiştir.³²⁷ 1961 Anayasası, devlete sosyal ödevler yükleyen güçlü devlet vurgusuna ve ikinci kuşak haklar olan sendikal ve sosyal haklarla özgürlükleri güvence altına alan sosyal ve özgürlükçü bir felsefeye sahip bir anayasa olmasına rağmen daha sonra çıkarılan yasalar ve yapılan uygulamalarla anayasanın bu özelliği sınırlandırılmıştır.³²⁸

Bu dönemde gerçekleştirilen bir diğer önemli yasal düzenleme ise 1961 Anayasasının 46'ncı maddesi uyarınca 1965 tarihinde yürürlüğe giren 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası olup, 274 sayılı Yasa ile kapsama alınmayan kamu personeli bu Yasa ile sendika hakkına kavuşmuştur.³²⁹ Yasanın 17 Haziran 1965'te yürürlüğe girmesiyle hızlı bir sendikalaşma da başlamış, beş ay gibi kısa bir sürede 200 memur sendikası kurulmuştur. Bu sayı, 1970'lere gelindiğinde 500'lere ulaşmıştır. Bu durum iki gerçeği ortaya koymuştur. Birincisi, kamu görevi yapanların yani memurların da örgütlenme gereksiniminin yoğun olduğu, ikincisi ise çok sayıda sendika kurularak dağınık bir yapının oluşturulmasıdır. Söz konusu olan tek bir iş kolu olduğu için, bu kadar çok sendikanın olması cılız bir sendikacılığın ortaya çıkmasına neden olmuştur.³³⁰

Daha önce de söz edildiği gibi, Türk-İş'in kurulmasının ardından TİSK'in kuruluşu ancak 1962 yılında gerçekleşebilmiştir. Bu nedenle sosyal taraflar arasında üst örgütlenme gecikmiştir.³³¹

Türk işçi sınıfı hareketindeki gelişmelere bakılacak olunursa, 1962-1963 yıllarından sonra görüş ayrılıkları ortaya çıkmaya başlamış ve 1967 yılında Türkiye Devrimci İşçi

³²⁷ GÖRMÜŞ, a.g.m., s.122.

³²⁸ ÇELİK, a.g.e., s.177.

³²⁹ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.137 .

³³⁰ TALAS, a.g.e., s.205.

³³¹ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.136.

Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), 1970 yılında Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK), 1976 yılında Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) kurulmuştur.³³²

1960-1980 döneminde, sendikalaşmanın yaygınlaştırılmasında önemli bir engel oluşturan grev yasağı kaldırılarak sendikalaşmayı cazip kılan, bir anlamda sendikacılığın olmazsa olmazı sayılan toplu pazarlık hakkı işlerlik kazanmıştır. Bu hakkın Türk işçisine verilmesi kuşkusuz sendikalaşma eğilimini artıran en önemli unsur olmuştur.³³³

Bu çerçevede, 1960-1980 döneminin bir önceki dönemlerden farkı sendikal hakların Anayasa ile güvence altına alınmış olmasıdır. Bu dönemde sosyal taraflar kimi sınırlamalara karşın özgürce örgütlenme olanağına sahip olmuşlar ve özellikle toplumsal ve siyasal açıdan etkin güçler arasına girmişlerdir.³³⁴

Bu dönem içerisinde sosyal diyalogun yeterince gelişmemesinin nedenleri arasında; devletin-hükümetin sosyal taraflarla yetki paylaşma, onlardan görüş alma konusunda yeterince istekli olmaması, işçi sendikalarının parçalı ve merkezi olmayan yapısı sayılabilir.³³⁵

Dönemde, üçlü diyalog alanında yer alabilecek gelişmeleri inceleyecek olursak;

Çalışma Meclisi, düzensiz aralıklarla da olsa çeşitli gündemlerle toplanmaya devam etmiş ve dönem içerisinde en son 7-8 Mart 1977 tarihinde 6.Çalışma Meclisi toplanmıştır.³³⁶

³³² GÖRMÜŞ, a.g.m., s.122.

³³³ MAHİROĞULLARI, Adnan; "Türkiye'de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar", C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, C:2, S:1,2001, s.171.

³³⁴ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.358.

³³⁵ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.358.

³³⁶ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.361.

1951’de mahalli komisyonlarla tespit edilmesi öngörülen asgari ücret, 1967 yılında yapılan bir değişiklikle merkezi bir komisyonla altı bölge esasına göre belirlenmesi hükmü benimsemiş ve daha sonra 1971 yılında yapılan bir değişiklikle ise ülke çapında belirlenmeye başlanmıştır. Tekrar, 1972 yılında bölgeler esasına göre tespit edilmeye çalışılan asgari ücretin nihayet 1974’de ulusal ölçekli tek bir komisyon tarafından ulusal düzeyde belirlenmeye başlamasıyla Asgari Ücret Tespit Komisyonu önemli bir üçlü yapı özelliği kazanmıştır. Buna rağmen, dönem içerisinde asgari ücret üzerinde taraflar arasında bir uzlaşmadan söz etmek mümkün olmamıştır.³³⁷

Sosyal Sigortalar Kurumu’nun Genel Kurul ve Yönetim Kurulu yapısı çok sayıda değişikliğe uğramıştır. Yönetim Kurulu’nun yapısında 1980 öncesinde sosyal tarafların giderek ağırlığının arttığı görülmektedir.³³⁸

275 sayılı yasa ile uzlaştırma ve tahkim konusunda yeni düzenlemeler getirilerek İl Hakem Kurulları ve Yüksek Hakem Kurulu düzenlenmiştir. Bu yasada yer alan hakem kurulları hükümet ve sosyal tarafların temsilcilerine yer verdiği için üçlü sosyal diyalog yapıları arasında yer alabilir.³³⁹

580 sayılı yasa ile 1965 yılında kurulan Milli Prodüktivite Merkezi(MPM) de dönemin üç taraflı yapılarından birini oluşturmaktadır. MPM’nin Genel Kurul ve Yönetim Kurulunda hükümet, işçi ve işverenler temsil edilmektedir. Bunun dışında üniversite ve akademik kurumlar, ticaret ve sanayi odaları ile meslek odalarının da bu üçlü yapının yanında yer aldığı görülmektedir.³⁴⁰

Bütün bu üçlü diyalog yapılarının yanında bu dönem, 20 Temmuz 1978 tarihinde hükümet ile Türk-İş arasında yapılan “*Toplumsal Anlaşma*” ile önemli bir yere sahip olmuştur. Daha önce de bahsedilmiş olduğu gibi, pek çok gelişmiş ülkede 1990’lı yıllardan itibaren hız kazanan küreselleşme ve küreselleşmenin yarattığı rekabet ortamında ekonomik ve sosyal istikrarı sağlamak, çalışma hayatında sosyal taraflar

³³⁷ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.362.

³³⁸ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.363.

³³⁹ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.363.

³⁴⁰ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.364.

arasında barış ortamını sürekli kılmak amacıyla toplumsal anlaşmalara başvurulmaktadır. İşte, 1978 yılında ülkemizde gerçekleştirilen Toplumsal Anlaşma bu alanda en önemli örneği oluşturmaktadır.³⁴¹

Hükümet ile Türk-İş arasında yapılan bu Anlaşma, 14 ay yürürlükte kalmış ve sadece kamu kesimini kapsamış, kamu kesiminde işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyerek sağlıklı ve barışçı bir çalışma yaşamının oluşturulması temel amacı oluşturmuştur.³⁴²

Bu anlaşma ile Hükümet ve Türk-İş işsizliğin azaltılması, gelirlerle fiyatlar arasında refah artışını sağlayacak bir denge sağlanması, verimlilik ve üretim artışının sağlanması, işçilerin yönetime ve sorumluluğa katılmaları hususlarında uzlaşmışlardır. Ayrıca, dar gelirliiler üzerindeki vergi yükünü azaltacak değişikliklere gidileceği, Türk-İş'in fiyat artışlarının kısıtlanması çabalarında hükümete yardımcı olacağı, hakça ekonomik kalkınmaya ve demokratik gelişim için ortak bir işbirliği programını destekleme kararında olduğu belirtilmiştir. Buna karşılık hükümet de, bu yönde bir işbirliği ve dayanışmayı en ileri ölçüde gerçekleştirmeye hazır ve istekli olduğu üzerinde durulmuştur.³⁴³

Tüm bu önlemlerin yanı sıra, bu Anlaşmanın, iş güvencesinin sağlanmasına ve toplu iş sözleşmesi yetkisinin saptanmasında referandum ilkesini kabulüne yönelik yasal düzenleme önerileri ile işçi-memur ayrımı ve tarım işçilerinin işçilik, toplu pazarlık ve grev haklarının gözden geçirilmesine ilişkin düzenlemelerin de ele alınmıştır. Bu çerçevede ele alınırsa, bu Anlaşmanın o dönemin çalışma yaşamına ait somut sorunlarının giderilmesini de amaçladığı görülmektedir. Diğer yandan, sosyal diyalog yönünden bu Anlaşmanın, ilkel biçimde de olsa, ekonomik ve sosyal konseyin ilk çekirdeği sayılabilecek bir düzenlemeyi içermesi ilgi çekici görülmektedir.³⁴⁴

³⁴¹ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.139.

³⁴² ÇELİK, a.g.e., s.179.

³⁴³ ATASAYAR, Kubilay; "Dünyada Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türk Çalışma Hayatı", t.y., s.95-96, <http://www.journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/8843/8200>, (Erişim:08.02.2014).

³⁴⁴ CENTEL, a.g.m., s.38.

Bunun yanında, söz konusu Anlaşma, işçi kesiminin ağırlıklı temsilcilerini hesaba katmayıp, salt kamu kesimiyle sınırlı kalacak bir çabanın var olması açısından sosyal diyalog açısından eksiklikler de içermektedir.³⁴⁵ DİSK'in ve işverenlerin bu Anlaşmada yer almaması, dönem hükümetinin ömrünün kısa olması bu Anlaşmanın etkili bir şekilde uygulanamama nedenleri arasında yer alabilir.³⁴⁶ Işığışok, Türk-İş'in Konfederasyon olarak anlaşmayı yeterince benimseyerek üyesi bulunan sendikalara benimsetme konusunda gereken otorite ve güce sahip olmayışının da bu başarısızlığın nedenlerinden biri olduğunu belirtmiştir.³⁴⁷

Bu dönem içerisinde, gündeme gelen, ancak sonuçlanmayan sosyal diyalog önerileri de mevcut bulunmaktadır. Öte yandan, Türk-İş ve TİSK tarafından dile getirilen çeşitli Konsey önerileri de üçlü sosyal diyalog arayışlarına örnek gösterilebilir.³⁴⁸ Türk-İş, 1962 yılında işveren ve işçi temsilcilerinin hükümet ile işbirliği ile gerçekleştirilecek bir Planlama Konseyi'ni gündeme getirmiş ve daha sonraki raporlarında da sık sık bunu dile getirilmesine karşın uygulanmamıştır.³⁴⁹

İşveren çevreleri de 1970'li yıllardan itibaren işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan bir konsey kurulması önerisinde bulunmuşlardır. 1974 yılında MESS, 1977 yılında ise TİSK Ücretler ve Gelirler Konseyi adıyla bir yapı oluşturulmasını istemiştir. TİSK bu konseyde sadece asgari ücretin değil, azami ücretin de belirlenmesini istemiştir. Bu konseye dönemin beş yıllık kalkınma planlarında yer verilmiştir.³⁵⁰

Genel olarak, bu dönemde ülkemizde işçi ve işveren ilişkilerinin barış ve karşılıklı anlayış içinde oluşmasının bazı temel koşulları yeteri kadar gelişmemiştir. İşletmeden başlayarak ulusal düzeye kadar ulaşan danışma, işbirliği ve katılma olgusunun önemi üzerinde bu dönemde de yeterince durulmamıştır.³⁵¹

³⁴⁵ CENTEL, a.g.m., s.38.

³⁴⁶ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.365.

³⁴⁷ IŞIĞIÇOK, a.g.e., s.141.

³⁴⁸ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.365.

³⁴⁹ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.366.

³⁵⁰ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.366.

³⁵¹ TALAS, a.g.e., s.229.

3.1.2.4. 1980 Yılından Günümüze

Ülkemizde 1970’li yılların sonlarından itibaren, özellikle 1977-1980 yılları arasında üretim düşmüş, kaynak sıkıntısı baş göstermiş, fiyat artışları hızlanırken, grev ve lokavt sonucu kaybedilen işgünü sayısı giderek artmıştır.³⁵² Gerçekten, durmadan artan fiyatlar, vergilemedeki adaletsizlik, gelir dağılımının giderek bozulması toplu pazarlık kurumuna da yansiyarak sosyal barışı olumsuz etkilemiş ve doğal olarak bu olumsuzluklar grev ve lokavt uygulamalarını da içine almıştır.³⁵³ Bunun sonucu olarak, ülke ekonomik, sosyal ve siyasal açıdan bunalımın eşiğine gelmiştir.

Bu dönemde ilk olarak 1980 yılında olumsuz ekonomik koşulları ortadan kaldırmak amacıyla bir İstikrar Programı hazırlanarak yürürlüğe konmuş olsa da ekonomik sorunlar devam etmiş ve çalışma barışı giderek bozulmuştur. Bir başka deyişle, bu dönemde işçi-işveren ilişkilerinde diyalog ve işbirliğinden kesinlikle söz edilemeyeceği gibi, bu ilişkilerin giderek çatışma ve huzursuzluklara yol açtığı görülmüştür.³⁵⁴

Türkiye’de 1980 sonrası oluşan yeni siyasal, sosyal ve iktisadi iklim sosyal diyalogu var edip geliştirmektense, iyice zorlaştırmıştır. Sosyal taraflar arasındaki güç dengesi, yeni-liberal iktisat politikaları ve sendikaları güçsüzleştiren Anayasa ile çalışma mevzuatı yoluyla sendikalar aleyhine iyice bozulmuştur. Sendikaların zaten sınırlı olan siyasal etkinliği bu dönemde daha da kısıtlanmıştır.³⁵⁵

Sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili son derece ayrıntılı hükümlere yer verilen 1982 Anayasası sonrasında, 7 Mayıs 1983 tarihinde 274 ve 275 sayılı Kanunların yerini alan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile yine aynı tarihte 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Resmi Gazete ’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.³⁵⁶ Sendikaların taban örgütlenme modellerinin işkolu esasına ve ülke genelinde faaliyet gösterme şartlarına bağlanması 1983 sonrası sendikal örgütlenmede köklü değişikliklere neden olmuştur.

³⁵² İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.142-143.

³⁵³ TALAS, a.g.e., s.225.

³⁵⁴ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.142-143.

³⁵⁵ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.376.

³⁵⁶ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.144.

Sendikal hak ve özgürlükler bakımından oldukça kısıtlayıcı hükümler içeren bu Yasalarda genel olarak, çalışanların mücadeleleri yalnızca ekonomik alanda toplanarak daraltılmış, sendika hakkı sınırlanmış, grev yasakları arttırılmış, sendikaların siyasetle ilgili her türlü faaliyetleri yasaklanmış birçok durumda zorunlu hakem öngörülerek serbest toplu pazarlık alanı daraltılmış ve sendikalar üzerinde ağır bir denetim sistemi getirilmiştir.³⁵⁷

1982 Anayasasında sendikalaşma hakkı sadece işçilere ve işverenlere tanınmış, kamu görevlilerinin sendikal hakları güvence altına alınmamış, bu konuda sessiz kalınmıştır.³⁵⁸ Gerçekten, 1980 sonrası yapılan Anayasa ile pek çok yasakçı ve kısıtlayıcı hükümler getirilmesine rağmen memur sendikacılığı konusunda herhangi bir yasaklama öngörülmemiştir. Burada dikkat edilmesi gereken nokta, iç hukukta memurların grev yasaklarına iç hukukta yer verilmesine karşın hiçbir yasanın memurların sendika kuramayacağına ilişkin bir yasağın getirilmemiş olmasıdır.³⁵⁹

Kamu görevlilerinin sendikal faaliyetleri 1992 yılında fiilen yeniden başlamış ve bu tarihten sonra çok sayıda memur sendikası kurulmuştur. 1982 Anayasanın 53'üncü maddesine 1995 yılında eklenen bir fıkayla memurlara sendika ve üst kuruluşlar kurma, toplu görüşme hakkı verilmiştir. Bu anayasal düzenlemeye paralel olarak 1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 22'nci maddesine 12.6.1997 tarih ve 4275 sayılı Kanun ile "*Devlet Memurları Anayasa ve özel kanunlarda belirtilen hükümler uyarınca sendikalar ve üst kuruluşlar kurabilir ve bunlara üye olabilirler*" hükmü konulmuştur. 2001 yılında, kamu görevlilerinin sendikal faaliyetlerini düzenleyen 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanununun yürürlüğe girmesi de oldukça önemli bir adım olmuştur.³⁶⁰

³⁵⁷ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.144.

³⁵⁸ KORAY, a.g.e., s.308

³⁵⁹ ÜNSAL, Engin; **Kamu Görevlilerinin Sendika Kurma Hakkı: Memur Sendikaları**, Boyut Kitapları, Temmuz 1999, s.64-65.

³⁶⁰ MAHİROĞULLARI, Adnan; "Sivas'ta Memur Senikacılığı", **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S:19, 2005/2, s.157-164.

Avrupa Birliği müzakere sürecinde 19. Fasal İstihdam ve Sosyal Politika başlığının görüşmelere açılabilmesi için belirlenen açılış kriterleri bağlamında yerine getirilecek eylemlerin ilk adımı olarak 2010 yılında 5982 sayılı Kanunla 1982 Anayasasında sendikal hak ve özgürlükler alanında değişiklikler yapılmıştır. 12 Eylül 2010'da yapılan referandum sonucunda Anayasanın Toplu İş Sözleşmesi başlıklı 53'üncü ve Grev Hakkı ve Lokavt başlıklı 54'üncü maddelerinde yapılan değişikliklerle sendikal örgütlenme açısından önemli ilerleme sağlanmıştır.³⁶¹

Bu değişiklikler kapsamında toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunların uluslararası normlar çerçevesinde ele alınması kaçınılmaz olmuştur. Bu doğrultuda, 2012 tarihli ve 6356 sayılı "Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu", 7 Kasım 2012 tarih ve 28460 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu Kanun ile toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunlar tek bir kanun olarak birleştirilmiş ayrıca sendikal örgütlenme sürecini düzenleyen hükümlerin sade ve anlaşılır olması sağlanmıştır. Kanunun hazırlık sürecinde ILO normları, Türkiye'nin AB'ye üyelik perspektifi, çalışma hayatının yapısal sorunları, yargı içtihatları ve doktrindeki eleştiriler dikkate alınmış ve sosyal diyalog mekanizmaları etkin olarak kullanılmıştır.³⁶²

Türkiye'de sendikalar ve toplu iş sözleşmesi konusunda yeni bir yasal düzenleme yapmanın gerekçelerini Dereli şu şekilde şöylece özetlemiştir: Birincisi, küresel rekabet ve artan işsizlik karşısında güç kaybeden sendikacılığı çoğulcu demokrasinin kaçınılmaz bir öğesi olarak teşvik etmek ve güçlendirmek; ikincisi, 12 Eylül 1980 döneminin kısıtlayıcı ve günümüze dek uluslararası kuruluşlarca eleştirilen düzenlemelerini değiştirip özellikle ILO'nun 87 ve 98 sayılı Sözleşmelerine uyum sağlamak; üçüncüsü, 2821 ve 2822 sayılı yasaların otuz yıllık uygulamasında ortaya çıkan bazı sorunlara çözümler getirmek ve dördüncüsü ise çeşitli sebeplerle ve esas itibariyle işkolu barajının etkisiyle tıkanan toplu pazarlık süreçlerinin önünü açmak.³⁶³

³⁶¹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Sendikal Örgütlenme**, Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Ankara, 2013, s.20-21.

³⁶² Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, 2013, s.20.

³⁶³ DERELİ, Toker; "6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme", **Çalışma ve Toplum**, 2013-1, s.42

Ayrıca, Anayasanın Kamu Hizmeti Görevlileriyle İlgili Hükümler başlıklı 128'inci maddesinde yapılan değişiklikle de kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarına ilişkin hususların toplu sözleşme ile düzenlenebileceği öngörülmüştür. Anayasada yapılan değişiklikleri takiben 11 Nisan 2012 tarih ve 28261 sayılı Resmi Gazete ile 4688 sayılı Kanunda değişiklik yapılarak temel olarak memurlar ve diğer kamu görevlilerine tanınan toplu sözleşme hakkının çerçevesi düzenlenmiş ve Kanunun adı “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” olarak değiştirilmiştir.³⁶⁴

Sosyal diyalog alanına bakıldığında, 1984-1985 yıllarında sırasıyla sıkıyönetim ve olağanüstü hal uygulamalarının nispeten azaltılmasıyla sendikal harekette canlanma görülse de, ülkenin içinde bulunduğu koşullar sosyal diyalogun oluşmasına elverişli bir ortam sağlamamıştır.³⁶⁵ 1992 yılına gelindiğinde ülkemizin, ILO'nun 144 sayılı Sözleşmesi'ni onaylamasıyla ve 1995 yılında Gümrük Birliği Anlaşması'nı imzalamasıyla 1990'lı yıllardan itibaren üçlü sosyal diyaloga ilişkin tartışmalar tekrar gündeme gelmiştir.³⁶⁶ Bu kapsamda sosyal diyalog birçok çalışmada ve yapıda etkin kılınmaya çalışılmıştır.

Şu anda ülkemizde ulusal düzeyde sosyal diyaloga ilişkin uygulamaların çok sayıda örneği bulunmakla birlikte bunların tümü yasal ve hukuksal düzenlemelerle (yasa, tüzük, yönetmelik ve genelge) oluşturulmuştur.³⁶⁷

Ülkemizde bulunan bu yapılar alfabetik olarak aşağıdaki gibi sıralanabilir:³⁶⁸

1. *Asgari İşçilik Tespit Komisyonu*
2. *Asgari Ücret Tespit Komisyonu*
3. *Çalışma Meclisi*
4. *Devlet Planlama Teşkilatı Özel İhtisas Komisyonları*
5. *Ekonomik ve Sosyal Konsey*

³⁶⁴ MAHİROĞULLARI, Adnan, “1965'ten 12 Eylül 2010 Halk Oylamasına Yasa Koyucunun Memur Sendikacılığına Bakış Açısı ve ILO Normları, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:60, 2011,s.61-70.

³⁶⁵ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.144-145.

³⁶⁶ İŞİĞİÇOK, a.g.e., s.148-149.

³⁶⁷ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.396.

³⁶⁸ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.396.

6. *Gemi Adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu*
7. *İl Mesleki Eğitim Kurulları*
8. *İnsan Hakları Danışma Kurulu*
9. *İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul*
10. *İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu*
11. *Meslek Danışma Komisyonu*
12. *Meslek Standartları Komisyonu*
13. *Mesleki Eğitim Kurulu*
14. *Milli Prodüktivite Merkezi Genel Kurulu*
15. *Milli Prodüktivite Merkez Yönetim Kurulu*
16. *Özürlüler Yüksek Kurulu*
17. *Resmi Arabulucu Seçici Kurulu*
18. *Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu*
19. *Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu*
20. *Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu*
21. *Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu*
22. *Tüketici Konseyi*
23. *Türkiye İş Kurumu Genel Kurul*
24. *Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu*
25. *Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları*
26. *Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi*
27. *Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi*
28. *Üçlü Danışma Kurulu*
29. *Vergi Konseyi*
30. *Yüksek Hakem Kurulu*

Görüldüğü üzere, ülkemizde 30 adet üçlü diyalog mekanizması bulunmaktadır. Bunlardan Asgari Ücret Tespit Komisyonu ve Yüksek Hakem Kurulu gibi bir bölümü çalışma yaşamının sorunlarının belirli bir bölümüne yoğunlaşmışken; Sosyal Güvenlik

Kurumu ve Türkiye İş Kurumu gibi diğer bir bölümü ise çalışma yaşamıyla ilgili çeşitli kurumların Genel Kurul veya Yönetim Kurulları şeklinde ortaya çıkmaktadır.³⁶⁹

Bu üçlü yapılardan Çalışma Meclisi, Ekonomik Sosyal Konsey ile Üçlü Danışma Kurulu ise çalışma ilişkilerinin tüm yönlerini ele alan genel nitelikli yapıları oluşturmaktadır. Bu nedenle, üçlü sosyal diyalog ve katılım açısından ele alınması gereken temel yapılar bunlardır.³⁷⁰

³⁶⁹ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.395-396.

³⁷⁰ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.395.

3.2. TÜRKİYE’DE ÜÇLÜ DİYALOG MEKANİZMASI OLARAK ÇALIŞMA MECLİSİ, EKONOMİK VE SOSYAL KONSEY, ÜÇLÜ DANIŞMA KURULU

3.2.1. Çalışma Meclisi

Çalışma Bakanlığı Teşkilat Yasası ile bir danışma organı olarak, Türk Çalışma Hayatında yer alan “Çalışma Meclisi”, çalışma ilişkilerinden kaynaklanan sorunların çözümünde, çalışma hayatının aktörlerini bir araya getirerek uzlaştırıcı, ahenkleştirici ve vizyoncu bir rol oynamıştır. Özellikle günümüzde bile, Türk çalışma hayatının yakalayamadığı üçlü yapıya dayalı müzakere sistemini bu meclisler kendi bünyesinde barındırmıştır. Bundan dolayı da, bağlayıcı nitelikte kararlar alma yetkisi olmadığı halde Türk Çalışma Mevzuatı’nın geliştirilmesinde ve çalışma hayatının diğer sorunlarının tespitinde önemli rol oynamıştır.³⁷¹

1946 yılında kurulan ve 1947 yılında ilk kez toplanan Çalışma Meclisi bugüne kadar sadece 10 kez toplanmıştır. Talas’a göre, platonik ve kağıt üzerinde kalmış bir katılım mekanizması olarak tanımlanan Çalışma Meclisi³⁷², Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından “ülkeminin en önemli sosyal diyalog platformlarından biri”³⁷³, “sosyal tarafların temsilcilerinin katılımıyla oluşan en geniş sosyal diyalog platformu”³⁷⁴ olarak değerlendirilmektedir.

3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkındaki Kanununun 2’nci maddesinde; çalışma hayatını düzenleyici, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı ve koruyucu tedbirleri almak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görevleri arasında sayılmıştır. Bu kanununun 26’ncı maddesinde ise, Çalışma Meclisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının sürekli

³⁷¹ KAYA,Pir Ali; “Türk Çalışma Mevzuatının Geliştirilmesinde Çalışma Meclislerinin Katkısı”, İş-Güç Dergisi, C: 1, S: 1, No: 16, 1999, <http://www.isguc.org/?p=makale&id=16&cilt=1&sayi=1&yil=1999> (Erişim: 11.01.2014).

³⁷² KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.417-418.

³⁷³ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **10.Çalışma Meclisi**, Ankara, 26-27 Eylül 2013, s.13.

³⁷⁴ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **9.Çalışma Meclisi**, Ankara, 15-16 Eylül 2004, s.2.

kurulları arasında gösterilmiş, Meclisin kuruluş esas ve görevleriyle kimlerden oluşacağı belirtilmiştir.³⁷⁵

3146 sayılı yasanın 26'ncı maddesine göre Çalışma Meclisi³⁷⁶,

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,*
- *İşveren sendikaları konfederasyonlarından üç, en fazla üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonundan iki,*
- *Diğer işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer,*
- *Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu(TESK)'ndan üç,*
- *Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği(TOBB)'nden üç temsilci ile*
- *Gündemindeki konularla ilgili olarak çağırılan kamu ve özel kurum ve kuruluşları ile meslek odaları ve sivil toplum örgütleri temsilcilerinden meydana gelir.*

Yine söz konusu Kanun maddesine göre³⁷⁷;

“Çalışma Meclisi, Bakanlıkça tespit edilen gün ve gündeme göre toplanıp, gündemdeki konular hakkında inceleme ve görüşmelerde bulunarak düşüncelerini bildirmekle görevlidir. “

³⁷⁵ Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 3146, Kabul Tarihi : 9/1/1985.

³⁷⁶ Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun, Kanun Numarası : 3146 , Kabul Tarihi : 9/1/1985.

³⁷⁷ Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun, Kanun Numarası : 3146, Kabul Tarihi : 9/1/1985.

“Çalışma Meclisinin Ankara dışından gelen işçi temsilcileri meclis toplantılarına katıldıkları sürece izinli sayılırlar.”

“Çalışma Meclisinin sekretarya işleri Çalışma Genel Müdürlüğünce yerine getirilir.”

“Çalışma Meclisi yılda en az bir defa toplanır.”

3146 sayılı yasanın 26'ncı maddesi çok net olarak Çalışma Meclisini bir danışma organı olarak düzenlemektedir. Dolayısıyla Çalışma Meclislerinin aldığı kararlar nitelikleri itibarıyla siyasal erki bağlayıcı özellikte değil, sadece yol göstericidir. Ancak, Çalışma Meclislerini teşkil eden unsurların kaynağı, kararların içeriği ve öngörülen hedefler dikkate alındığında, Çalışma Meclisinin kamuoyunu demokratik bir zeminde, çalışma hayatının sorunlarına karşı daha duyarlı ve bilinçli bir hale getirme şansına sahip olduğunu söylemek mümkündür.

Çalışma Meclislerinin bazıları genel gündemle toplanmış, bazıları ise tek gündemle toplanmıştır. İlk 1947 yılında toplanan Çalışma Meclisi daha genel bir gündemle toplanırken, İkinci Çalışma Meclisi 1954 yılında başta hizmet akdi olmak üzere iş kanununun genel çerçevesi üzerinde durmuştur.³⁷⁸

22-29 Ocak 1962 tarihlerinde toplanan Üçüncü Çalışma Meclisi toplantısında, İş Kanununun kapsamı, işçi ücretlerinin ödenmesinin garanti altına alınmasına yönelik önlemler, sendika hak ve özgürlükleri, grev ve lokavtın istisnaları, işyerlerinde işyeri komitesi kurulması, hastalık sigortasının eş ve çocuklara yaygınlaştırılması, işçi konutları, işsizlik sigortası gibi konular yer almıştır. 274 ve 275 sayılı Kanunların özünü oluşturan bu konular, işsizlik sigortası dışında büyük ölçüde gerçekleşmiştir.³⁷⁹

Dördüncü Çalışma Meclisi, 25-27 Ocak 1965 tarihlerinde 274 ve 275 sayılı yasaların uygulanmasından kaynaklanan sorunlar üzerinde durmuş ve Meclis çalışmalarına komisyonlar şeklinde devam etmiştir.³⁸⁰

Beşinci Çalışma Meclisi, 24-26 Kasım 1971 tarihinde istihdam gündemiyle toplanmıştır.³⁸¹ Beşinci Çalışma Meclisinde bu konunun seçilmesinin sebebi, dönemin

³⁷⁸ KAYA, a.g.m. <http://www.isguc.org/?p=makale&id=16&cilt=1&sayi=1&yil=1999> (Erişim: 11.01.2014).

³⁷⁹ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.360.

³⁸⁰ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.361.

³⁸¹ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.361.

Çalışma Bakanı tarafından, işsizliğin bir takım sosyal ve ekonomik başka sorunların sonucu olmasının yanında birçok sorunun kaynağı ve nedeni durumunda olması sebebiyle hükümet kesiminden bilim çevrelerine, işveren kesiminden işçi kesimine ve kamuoyumuzu oluşturan yayın organlarına kadar herkesin üzerinde durması gereken bir konu olması olarak belirtilmiştir. Bunu yanında Beş Yıllık Planda ve 56.Uluslararası Çalışma Konferansında da bu konunun önemi üzerinde durulması da gündemin belirlenmesinde etkili olduğu ifade edilmiştir.³⁸²

Altıncı Çalışma Meclisi, 7-8 Mart 1977 tarihinde ücret politikası gündemiyle toplanmış, ancak diğer meclislerden farklı olarak toplantıya DİSK, Hak-İş ve MİSK de davet edilmiştir. İşçi temsilcilerine 15 kişilik kontenjan ayrılmış olması ve gündemin bakanlık yetkililerinin bilgi vereceği, gelenlerin ise izleyeceği bir seminer tarzında düzenlenmiş olması tepki çekmiştir.³⁸³

Yedinci Çalışma Meclisi, 16 Temmuz 1984 tarihinde kıdem tazminatı fonu konusunda görüşülmek üzere toplanılmıştır. Bir günlük toplantıdan sonra işçi, işveren ve hükümet temsilcileri tarafından yayınlanan ortak deklarasyonla Çalışma Meclisinde görüşülen sebeplerle Kıdem Tazminatı Fonunun kurulması konusunda görüş birliği sağlandığı bildirilerek kamu oyu açıklamasını kararlaştırmışlardır.³⁸⁴

1995 yılında toplanmak istenen Çalışma Meclisinin gündemini belirleyecek ön toplantıya DİSK ve Hak-İş'in gözlemci olarak katılmalarına Türk-İş karşı çıktığından toplantı yapılamamıştır. Toplantı yapılabilseydi, iş güvencesi, işsizlik sigortası, sosyal sigortalar kanunu, ve İŞKUR ile ilgili yasa tasarılarını içeren sosyal paket ele alınacaktı. Bu gelişmeden sonra Sekizinci Çalışma Meclisi, 27-28 Nisan 1992 tarihlerinde işsizlik sigortası gündemiyle toplanmıştır.³⁸⁵

Dokuzuncu Çalışma Meclisi, 12 yıl gibi uzun bir aradan sonra 15-16 Eylül 2004 tarihinde istihdamın artırılması, kayıt dışı istihdamın önlenmesi ve Kıdem Tazminatı Fonu konularını görüşmek üzere toplanmıştır.³⁸⁶ Dokuzuncu Çalışma Meclisinin Sonuç

³⁸² Çalışma Bakanlığı, **Çalışma Dergisi İstihdam Özel Sayısı**, Sevinç Matbaası, Ankara, C:1, S:1, 1972, s.30-31.

³⁸³ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.361-362.

³⁸⁴ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.418.

³⁸⁵ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.418.

³⁸⁶ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **9.Çalışma Meclisi**, s.2.

Bildirgesinde “12 yıl aradan sonra toplanan 9. Çalışma Meclisi’nin sosyal taraflar anlayışından sosyal ortaklar anlayışına geçilmesinde katkı sağladığı değerlendirilmiştir.”³⁸⁷ ifadesine yer verilmiştir. Böylece Dokuzuncu Çalışma Meclisi sonuç bildirisi “sosyal ortaklar” ifadesini kullanan ilk resmi belge olmuştur.³⁸⁸

Son olarak, Onuncu Çalışma Meclisi ise 26-27 Eylül 2013 tarihinde “Kıdem Tazminatı”, “Alt İşverenlik” ve “Özel İstihdam Büroları Aracılığı ile Geçici İş İlişkisi” konularında toplanmıştır. Bu Meclis toplantısı öncesinde öncelikle 16-17 Mayıs 2013 tarihlerinde çalışma hayatının tüm aktörlerinin katılımıyla Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı gerçekleştirilmiştir. Bu Hazırlık Toplantısında; çalışma hayatının güncel sorunları olan “Alt İşverenlik, Kıdem Tazminatı, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası Sonrasında Yaşanan ve Muhtemel Yaşanacak Sorunlar, Özel İstihdam Büroları, Sendikal Örgütlenmenin Önündeki Engeller ve İstihdam Politikaları” şeklinde 6 başlık altında incelenmiştir. Tüm kesimlerin görüşlerini içerecek şekilde teknik düzeyde tartışılmış ve referans niteliğinde hazırlanan bu raporlar Çalışma Meclisine sunulmuştur. Bu sorun alanlarını oluşturan altı başlıktan yukarıda bahsedilmiş olan üç başlık Mecliste tartışılmıştır.³⁸⁹

Yukarıda belirtilen gündemlerle toplanan çalışma meclislerinin Türk Çalışma Mevzuatına yaptığı katkıları kısaca şöyle sıralamak mümkündür³⁹⁰;

- İş kanununun oluşturulması,
- Asgari ücretin tespiti,
- Ücretli yıllık izin hakkının tanınması,
- Sosyal sigortalar sisteminin oluşturulması,
- Hizmet akdinin feshi,
- Çalışma süreleri,
- Yıllık ücretli izin hakkı,
- İşçi ücretlerinin ödenmesini garanti altına alan önlemler,
- Sendikal örgütlenme hakkı, bu çerçevede 274 ve 275 sayılı yasaların oluşturulması,
- Kıdem tazminatı,

³⁸⁷ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **9.Çalışma Meclisi**, s.125.

³⁸⁸ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.419.

³⁸⁹ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **10.Çalışma Meclisi**, s.13.

³⁹⁰ KAYA, a.g.m. <http://www.isguc.org/?p=makale&id=16&cilt=1&sayi=1&yil=1999> (Erişim: 12.01.2014).

- Sakatların çalıştırılması,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği.

Bu gibi pek çok konu Çalışma Meclislerindeki, müzakere ve nihai raporlar çerçevesinde Türk Çalışma Mevzuatında yerini almıştır. Örneğin, bugün 1475 sayılı İş Kanununda yer alan “*bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı çalışan kişiye işçi denir*” tanımı Üçüncü Çalışma Meclisinde tanımlanmıştır. Benzer şekilde 1475 sayılı yasanın 26’ncı maddesinde yer alan sakat çalıştırma zorunluluğu İkinci Çalışma Meclisinde ifade edildiği şekilde yer almıştır. Bugün Türk Kolektif İş Hukukunun genel karakterini oluşturan örgütlenme özgürlüğü, grev ve lokavt ve bu hakların sınırları, doğrudan ILO’nun 87 ve 98 sayılı sözleşmeleri dikkate alınarak Üçüncü Çalışma Meclisinde somutlaşmıştır. Nitekim, 1963 yılında çıkarılan 274 sayılı sendikalar kanunu ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Üçüncü Çalışma Meclisinde alınan kararlar dikkate alınarak düzenlenmiştir.³⁹¹

Bağlayıcı nitelikte kararlar alma yetkisi olmamakla beraber, Çalışma Meclisleri Türk Çalışma Mevzuatının geliştirilmesinde önemli rol oynamıştır. Sosyal Politika alanında etkin politikalar üretmek için işçi, işveren ve hükümet temsilcilerini bir araya getirerek Türk Çalışma Hayatına uzlaştırma sistemini getirmeye çalışmıştır.³⁹²

Özellikle ilk dönemlerde uzman bilim adamlarından yararlanarak, çalışma hayatının dünya gündemindeki sorunları ile ulusal sorunlar arasında ilişki kurulmaya çalışılmış ve etkin çözümler aranmıştır. Nitekim 1971’de Beşinci Çalışma Meclisinin gündemi belirlenirken doğrudan 1969 yılında Cenevre’de toplanan 54’ncü Uluslararası Çalışma Konferansının gündemine alınan istihdam konusu seçilmiştir.³⁹³

Ülkemizin en eski üçlü danışma yapısı olan Çalışma Meclisi, son yıllarda uzun aralıklarla toplanması nedeniyle işlevi zayıflamıştır. Türk çalışma hayatındaki son kurumsal düzenlemeler dikkate alındığında, halen Çalışma Meclisleri biçimsel yapısıyla evrensel ölçülere en yakın kurumdur. Hatta Türkiye’nin 1992 yılında kabul ettiği, “Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma

³⁹¹ KAYA, a.g.m. <http://www.isguc.org/?p=makale&id=16&cilt=1&sayi=1&yil=1999>, (Erişim: 12.01.2014)

³⁹² KAYA, a.g.m. <http://www.isguc.org/?p=makale&id=16&cilt=1&sayi=1&yil=1999>, (Erişim: 12.01.2014)

³⁹³ KAYA, a.g.m. <http://www.isguc.org/?p=makale&id=16&cilt=1&sayi=1&yil=1999>, (Erişim: 12.01.2014)

Hakkında 144 sayılı ILO sözleşme” sinin uygulama şansı bulduğu tek kurum niteliğindedir.³⁹⁴

3.2.2. Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK)

Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) ülkemizde sosyal diyalog açısından üzerinde en çok konuşulan yapılardan biridir. ESK türü bir yapının oluşturulmasına ilişkin tartışmalar ve uygulamalar Cumhuriyet öncesinde İkinci Meşrutiyet dönemine kadar uzanmaktadır. Bu dönemde kurulan 24 üyeli İktisadiyat Meclisi ve 1927’de kurulan Ali İktisat Meclisi ESK’nın öncüleri olarak bilinmektedir. Ancak bu yapılar devletle sermaye kesiminin bir araya geldiği yapılardır. İzmir İktisat Kongresi’ne ise, sosyal tarafların geniş bir temsiline olanak sağlayan yapısıyla ilk ekonomik ve sosyal forum olarak bakılabilir.³⁹⁵

İşçi ve işveren temsilcilerinin 1970’li yıllardan itibaren üç taraflı konseyler kurmaya yönelik önerileri olduğu, ancak bunların hayata geçirilemediğinden daha önce bahsedilmişti. ESK kurulmasına yönelik tartışmalar 1982 Anayasası ile tekrar gündeme gelmiştir. TBMM Danışma Meclisi çalışmaları sırasında Türk Sanayici ve İş Adamları Derneği(TÜSİAD), TİSK ve İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi tarafından ESK konusunda öneriler sunulmuştur. Bu öneriler Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu tarafından yerinde bulunmuş ve ESK Anayasa Tasarısında düzenlenmiştir. Buna karşın Türk-İş, söz konusu Anayasa Taslağının işverenlerin isteklerine göre hazırlandığı ve özgür toplu pazarlık düzenlemesini ortadan kaldırmaya yönelik bir düzenleme olarak gördüğü gerekçesiyle şiddetle karşı çıkmıştır. Bunun sonucu olarak verilen öneriden sonra Danışma Meclisi Genel Kurulunda söz konusu düzenleme Anayasa Tasarısı metninden çıkarılmıştır.³⁹⁶

“Ekonomik Konsey” ile “Toplumsal Uzlaşma”, 1990’lı yıllarda işveren örgütlerinin çalışmaları ve yayınları arasında da önemli bir yer tutmuştur. Hatta TİSK Mart 1990’da “Toplumsal Uzlaşma Semineri” düzenleyerek konuyu sosyal taraflar, hükümet ve akademik çevrenin katılımıyla ele almıştır. TİSK bu seminerde kapsamlı bir toplumsal

³⁹⁴ KAYA, a.g.m. <http://www.isguc.org/?p=makale&id=16&cilt=1&sayi=1&yil=1999> (Erişim: 12.01.2014)

³⁹⁵ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.397.

³⁹⁶ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.397-400.

uzlaşma hedefi koyarken, toplantıya katılan işçi temsilcileri ihtiyatlı yaklaşmışlar ve önemli olanın uzlaşmaya esas olacak konular olduğunu belirtmişlerdir.³⁹⁷

Ülkemizde ESK, 1995 yılında kurulana kadar olduğu gibi sonrasında da çok tartışılan bir yapı olmuştur. İşlevi ve etkisi genellikle yanlış algılanan bir kurum olan ESK'ya ilişkin en yaygın yanlış, hükümetlerin temsil edildiği yapılar ile hükümetin kesinlikle temsil edilmediği yapıların birbirine karıştırılmasıdır. Bu yanlış, Başbakanlık'ın Ekonomik ve Sosyal Konsey'in oluşturulmasına ilişkin 17 Mart 1995 günlü genelgesinde de yapılmıştır.³⁹⁸

AT – Türkiye Ortaklık Konseyi 6 Mart 1995 tarihli toplantısında Gümrük Birliği'nin son döneminin uygulamaya konmasına ilişkin kararlar 31 Aralık 1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 6 Mart 1995 tarihli Ortaklık Konseyi kararları ile Türkiye'nin Gümrük Birliği'ne girmesinin kesinleşmesinin hemen ardından 1995/5 sayılı Başbakanlık Genelgesi³⁹⁹ ile 17 Mart 1995 tarihinde ESK kurulmuştur. Söz konusu genelgenin gerekçesinde

“Ankara Anlaşması'nın 27 inci maddesinin uygulanmasını teminen özellikle Avrupa Topluluğuna entegrasyon çalışmaları çerçevesinde, bilhassa adı geçen toplulukta aktif tasarruflar açısından büyük fonksiyon ifa eden ekonomik ve sosyal komite ile iletişim ve bilgi alışverişinin bu çerçevede sağlanması da böyle bir yapılanmanın zaruretini ortaya koymaktadır.”

belirtilmiştir.

Aynı Genelge'de buna ek olarak,

“...Ekonominin istikrar ve gelişmesini teminen bu olgunun temel unsurlarını teşkil eden toplumun çeşitli kesimlerinin, gerek ülke ekonomisi, gerek milletlerarası platformda dengeli ve etkin politikalar ile yönlendirilebilmesini, gelişmesini sağlamak ve Devlet, işçi, işveren ilişkilerinde düzenli ve kalıcı barış ve milli uzlaşma ortamının sağlanmasını

³⁹⁷ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.400-401.

³⁹⁸ KOÇ, Yıldırım: “Türkiye'de Ekonomik ve Sosyal Konsey”, Türk-İş Eğitim Yay., Ankara, No. 21, 1999, (Erişim: 12.01.2014).

³⁹⁹ <http://esk.dpt.gov.tr> (Erişim: 12.01.2014).

araştırmak, verimlilik, istihdam, işsizlik ve gelirler gibi konularda Hükümete istişari nitelikte görüş vermek, konuyla ilgili mevzuatı hazırlamak, bu konuda Avrupa Birliği ile entegrasyonu ve çalışmalarını yönünde özel kurum ve uzmanlık gerektiren konularda da meslek kuruluşları ile kamu kurum ve kuruluşlarının desteğini sağlamak üzere; “Uluslararası Çalışma Normlarının Uygulanmasının Geliştirilmesi için Üçlü Danışmalar Hakkında” ILO’nun 144 sayılı Sözleşmesinin de bir gereği olarak, “Ekonomik ve Sosyal Konsey” kurulmuştur.”

ifadesine yer verilmiştir.

Ancak söz konusu Genelge’nin kendi metninde de 144 sayılı ILO Sözleşmesinin bir gereği olan hükümet, işçi ve işveren kesimleri arasında dayanışma ve diyalogu öngören üçlü danışma organı olan Ekonomik Sosyal Konsey ile hükümet temsilinin yer almadığı Avrupa Birliği Ekonomik Komitesi’nin birbirine karıştırıldığı görülmektedir.⁴⁰⁰

Gerçekten, söz konusu Ankara Antlaşmasının 27. Maddesinde belirtilen taraflar arasındaki işbirliğinin ve sosyal ekonomik aktörler arasındaki diyalogun kurumsallaştırılması ve bu çerçevede bir yapılanmaya gidilmesi ihtiyacını karşılamak için 1995 yılında Türkiye-Avrupa Birliği Ekonomik ve Sosyal Karma İstişare Komitesi adı altında bir komite kurulmuştur. Söz konusu Komite, AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi ile Türkiye’de işçi, işveren ve diğer meslek gruplarından çeşitli ekonomik ve sosyal tarafların eşit katılımıyla oluşturulmuş ve hükümet temsilcisinin bulunmadığı bir yapıdan meydana gelmekte olup Ekonomik ve Sosyal Konsey’den tamamen farklıdır.⁴⁰¹

1995 tarihinde bir Başbakanlık Genelgesiyle oluşturulan ESK’nin o tarihten sonra her gelen hükümetçe bir genelge ile yapısının değiştirilmesi, Konseyin yasal ve anayasal dayanağa kavuşturulmaması ile bileşiminde Devletin hep özel bir ağırlığa sahip olması eleştirilere neden olmuştur. Ayrıca Konseyin çalışmalarının ve gündeminin hükümet tarafından belirlenmesi tepki çeken bir başka konudur. Konseyin gündeminin ağırlıklı neo-liberal politikaların öngördüğü yapısal dönüşüm programı ekseninde belirlendiği

⁴⁰⁰ KORAY; ÇELİK, a.g.e, s.403.

⁴⁰¹ İREN, a.g.e., s.84.

iddia edilmiş, bu yapısı ve işleyişiyle konsey, bir uzlaşma kurulu değil neo-liberal politikaları dayatma ve onaylatma kurulu olarak iş görmekle itham edilmiştir.⁴⁰²

Tüm bu eleştiri ve öneriler sonucunda ESK'nın kanunla düzenlenmesi hususunda iş ve siyaset dünyasında bir görüş birliği doğmuş, bunun neticesinde Türkiye'de ESK bugünkü görünümüne 11/4/2001 tarihli ve 4641 sayılı "*Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma ve Yöntemleri Hakkında Kanun*" ile kavuşmuştur.

Kanunun genel gerekçesinde⁴⁰³ gelişmiş toplumlarda hükümetle toplum kesimleri arasındaki diyalogun sadece siyasal diyalogdan ibaret kalmayıp, ekonomik ve sosyal alanlardaki sorunların da sivil toplum örgütleriyle sürdürüldüğü belirtilmiştir. Yine genel gerekçede ESK'nın, sorun ve bunalımların ortaya çıkmasını beklemeksizin katılımcı demokrasinin bir aracı olarak tasarlandığı vurgulanmıştır. Ayrıca ESK, diyalog ve uzlaşmanın rastlantılara bırakılmayıp, kalıcı ve kurumsal bir yapıya kavuşturulması gereğinin bir sonucu olarak kurgulandığı ifade edilmiştir. Kanunun amaçları arasında AB'ye uyumun da özellikle üzerinde durulmuş ve AB ülkelerinin çoğunda ESK benzeri örgütlerin bulunduğu belirtilmiştir.

Genel gerekçede ayrıca, ülke sorunlarının ilgili mevzuata ve onaylanmış uluslararası belgelere saygı temelinde bir diyalog ve uzlaşma yoluyla ele alınıp çözüme kavuşturulması; kesimlerin menfaatlerinin ülke ve halkın menfaatleriyle bağdaştırılması; diyalog ve işbirliğinin kurumsallaştırarak karar alma mekanizmasına dâhil edilmesi ESK' dan beklentiler olarak sayılmıştır.

ESK'nın temel işlevi; ekonomik istikrarın kurulması, büyümenin ve sanayileşmenin hızlandırılması, üretimin, yatırımların ve verimliliğin artırılması, ekonomiye rekabet gücü kazandırılması, istihdamın geliştirilmesi ve işsizliğin önlenmesi, işgücü niteliğinin yükseltilmesi, gelir dağılımının iyileştirilmesi ve sosyal adaletin sağlanması, sosyal devlet anlayışının gereği olarak kamu hizmetlerinin geliştirilmesi, çalışma hayatının demokratikleştirilmesi, ülke demokrasisinin daha da geliştirilmesi ve güçlendirilmesi gibi temel sosyo-ekonomik amaçlar için sürekli ve kalıcı bir diyalog platformu olmak,

⁴⁰² AÇIKGÖZ, Ünal Osman: "Anayasa Hukuku Açısından Ekonomik ve Sosyal Konsey", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku (Anayasa Hukuku) Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2012, s.159.

⁴⁰³ <http://www2.tbmm.gov.tr/d21/1/1-0714.pdf> (Erişim: 13.01.2014).

danışma organı olarak ortak görüş oluşturmak ve hükümet ile parlamentoya tavsiyelerde bulunmak olarak belirlenmiştir.

4146 sayılı Kanun'un 2'nci maddesine göre⁴⁰⁴

Ekonomik ve Sosyal Konsey, Başbakanın başkanlığında;

- *Başbakan yardımcıları,*
- *Devlet Planlama Teşkilâtından sorumlu Devlet Bakanı,*
- *Hazineden sorumlu Devlet Bakanı,*
- *Dış Ticaret Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanı,*
- *Devlet Personel Başkanlığından sorumlu Devlet Bakanı,*
- *Maliye Bakanı, Tarım ve Köy İşleri Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Sanayi ve Ticaret Bakanı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı, Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarı, Gümrük Müsteşarı, Devlet Personel Başkanı ile*
- *Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği(TOBB), kamu görevlileri adına en çok üyeye sahip konfederasyon, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu(Türk-İş), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu(TİSK), Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu(TESK), Türkiye Ziraat Odaları Birliği(TZOB), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu(Hak-İş), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu(DİSK) temsil eden üçer temsilciden ve*
- *Başbakan tarafından belirlenecek diğer Hükümet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri ile kamu görevlilerinden oluşmaktadır.*

Yasada Konsey üyelerinin sayısı önceki genelgelere göre biraz artırılarak 40'a çıkarılmıştır. ESK'nın yeni yapısında, 16 üyeye çıkarılan hükümet temsilcileri 13 bakan ve 3 bürokrattan oluşmuştur. Sosyal taraflar ile sivil toplum örgütlerini temsil eden üyeler ise 21 kişiden oluşmaktadır. Buna ilaveten, daha sonra 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasının 44. maddesinde yapılan değişiklikle ve 4641 sayılı yasaya eklenen madde ile kamu görevlileri adına en çok üyeye sahip konfederasyonun da Konsey'de temsil edilmesi hükme bağlanmıştır.

⁴⁰⁴ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4641.pdf> (Erişim: 15.01.2014).

Ayrıca, Başbakan tarafından belirlenecek diğer Hükümet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri de Konseye katılabilmektedir. Konsey'in toplantı gündemine uygun sivil toplum örgütü temsilcilerinin ya da kamu görevlilerinin toplantıya çağırılma esnekliğinin olması olumlu bir düzenleme olarak değerlendirilirken, bu esnekliğin sadece Başbakan'ın inisiyatifinde olması, hükümetin Konsey üzerindeki ağırlığını ortaya koyduğu görüşü bulunmaktadır. Bu nedenle, Avrupa Birliği Komisyonu, ESK'nın hükümetin dominant pozisyonu nedeniyle üç taraflı bir sosyal danışma mekanizmasına ulaşamadığı için yapısının değiştirilmesi gerektiği değerlendirilmesini yapmaktadır.⁴⁰⁵

İlgili Kanun'un 4'üncü maddesinde Konsey Başkanı, Başbakandır. Başbakanın toplantılara katılamaması halinde görevlendireceği Başbakan Yardımcısı toplantılara başkanlık edeceği ifadesi yer almaktadır. Buna ek olarak, Kanun'un 5'inci maddesinde Konsey başkan yardımcıları TOBB ile TİSK tarafından bir, TESK ile TZOB tarafından bir, Türk-İş, Hak-İş ile DİSK tarafından da bir kişi olmak üzere üç Başkan yardımcısı belirlenir. Başkan yardımcıları bir yıl süreyle ve dönüşümlü olarak görev yaparlar.

Kanunun 4'ncü maddesinde, ESK'nın başkanının Başbakan olması ve Başbakan'ın katılamadığı toplantılarda ise onun görevlendireceği Başbakan Yardımcısının Konsey başkanlığını yürütmesinin, çeşitli kesimler tarafından Konsey'in bağımsızlığı ve demokratikliği ile ilgili soru işaretlerinin oluşmasına neden olduğu değerlendirilmektedir. AB ülkelerinde Konsey Başkanlığının ya üyeleri tarafından ya da kesimler arasında sürekli değişen dönem başkanlığı şeklinde yürütüldüğü göz önüne alındığında; Türkiye için de böyle bir uygulamanın getirilmesinin bağımsız bir ESK için ön koşul olduğu düşünülmektedir.⁴⁰⁶

Kanunun 7'nci maddesine göre Konsey, üç ayda bir Başkanın daveti ile olağan; Başkanın daveti veya Başbakanca belirlenenlerin dışında kalan temsilcilerin üçte birinin yazılı istemleri üzerine olağanüstü toplanabilir. Toplantı yeter sayısı, Başbakanca belirlenecek olanlar dışında kalan temsilcilerin salt çoğunluğudur. Ancak Konsey'in üç ayda bir toplanması bir yana, yasa dönemi hiç toplanmadığı yıllar olmuştur. Düzenli toplanma gibi biçimsel kuralların gerçekleştirilemediği kurumların esasa ilişkin

⁴⁰⁵ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.412.

⁴⁰⁶ GÖRMÜŞ, a.g.m., s.129.

konularda sonuç alıcı olmasının zor olduğu çoğu yazarca düşünülmektedir. Esasında ESK, 4641 sayılı yasanın çıkarılmasından günümüze kadar sadece 7 kez toplanabilmiştir. Yapılan Konsey toplantıları ise, hükümetin uygulamak istediği politika ve programları Konsey üyelerine anlattığı forumlar şeklinde olmuştur.⁴⁰⁷ Gerçekten, ESK' da şimdiye kadar hiç ciddi bir karar alınmamış ve gerek endüstri ilişkileri, gerekse makroekonomik politikalar açısından bugüne kadar etkin bir rolü olmamıştır.⁴⁰⁸

ESK Kanunu'nun 8. Maddesine göre Konsey, ihtiyaç duyulan konularda görüş bildirmek üzere geçici ve daimi nitelikli çalışma kurulları oluşturabilmektedir.

Çalışma kurulları, Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Teşekkülü ile Çalışma Usulleri Hakkında Yönetmeliğin⁴⁰⁹ 9. maddesinde yer almaktadır. Ayrıca bu kurulların zamana ve ihtiyaca göre değiştirilebileceği yine Yönetmelikte belirtilmiştir.

Bu yönetmeliğe göre aşağıdaki kurullar Konsey'de yer almaktadır:

- *Çalışma Hayatı Kurulu,*
- *Makroekonomik Politikalar Kurulu,*
- *Avrupa Birliği ve Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu,*
- *Tarım Orman ve Köy İşleri Kurulu,*
- *Sanayi, Teknoloji ve Verimlilik Kurulu,*
- *Enerji Kurulu,*
- *Ticaret Kurulu,*
- *Esnaf ve Sanatkârlar ve KOBİ'ler Kurulu,*
- *Tüketici Kurulu,*
- *Çevre Kurulu,*
- *Bölgesel Gelişme Kurulu,*
- *İnsan Kaynakları Kurulu,*
- *Bilgi Toplumuna Geçiş Kurulu.*

ESK Yönetmeliği ile kurulan bu çalışma kurullarının AB üyesi ülkelerde kurulan ESK'ların kurul, komite ve bölümleriyle benzerlik taşıdığı söylenebilir.

⁴⁰⁷ GÖRMÜŞ, a.g.m., s.131.

⁴⁰⁸ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.412.

⁴⁰⁹ <http://esk.dpt.gov.tr/ESK.portal> (Erişim: 15.01.2014).

Yasanın 9 ve 10'uncu maddelerinde ise, Konsey'in sekretarya hizmetlerinin, DPT Müsteşarlığı tarafından yerine getirilmesi öngörülmüştür. Buna ek olarak Konsey'in giderleri için her yıl DPT bütçesine yeterli ödenek konması da hükme bağlanmıştır.

Bütün bunlara ek olarak, 4641 sayılı yasada Konsey'in işleyişi, gündemle ilgili kararların alınma şekli, oylamanın nasıl yapılacağı, Konsey üyeliğine atanma, Konsey üyeliğinden çekilme vb. birçok konuda düzenleme yapılmamıştır.⁴¹⁰

Ekonomik ve Sosyal Konsey'in yapısına ilişkin artan eleştiriler üzerine 25 Mart 2005 tarihinde toplanan ESK, eleştiriler doğrultusunda Türk-İş ve TİSK'in de aralarında olduğu sekiz sivil toplum örgütünün ortak çalışması ile hazırlanan yeni ESK Kuruluş Yasası'nı ele alarak kabul etmiştir. ESK'da kabul edilen yeni öneri ile hükümetin Konsey'deki etkinliği azaltılırken sosyal tarafların temsili arttırılmıştır.⁴¹¹

Yeni taslakta ESK'nın daha özerk bir yapıya kavuşturulması öngörülmekte ve ESK tüzel kişiliğe sahip ve işlemlerinde özel hukuk hükümlerine tabi bir kuruluş olarak tanımlanmaktadır. Yeni yapılanmada sosyal tarafların katılımıyla bir yürütme kurulu oluşturulmakta, ESK'nın Meclis ve hükümetle ilişkileri düzenlenmektedir.⁴¹²

Yeni yapılanmada ayrıca, toplumu temsil eden her sivil toplum kuruluşunun yer almasına imkan veren rotasyon usulü ve gündemine göre de ilgili sivil toplum kuruluşlarını dahil edebilen ve esnek katılım modeline dayalı bir temsil sistemi getirilmektedir. Bunlara ek olarak, herhangi bir oylama durumu ortaya çıkması halinde bu oylamaya hükümet temsilcileri katılmayarak sadece sivil toplum kuruluşları arasında yapılacağı bu taslakta belirtilmiştir.⁴¹³

Taslağa göre, Hükümetlerin ve TBMM'nin ESK'ya soru sorma ve ESK'dan görüş alma hakkı olacaktır. Konsey her yılın Mart, Haziran, Eylül ve Aralık aylarında olmak üzere⁴¹⁴ yılda en az dört toplantı yapılacaktır. Konsey üyelerinin dörtte biri yeni gündemi belirleyebilecek ve ESK'yı toplantıya çağırabilecektir.⁴¹⁵

⁴¹⁰ GÖRMÜŞ, a.g.m, s.132.

⁴¹¹ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.414.

⁴¹² KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.414.

⁴¹³ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.414.

⁴¹⁴ <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/316143.asp> (Erişim: 17.01.2014).

⁴¹⁵ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.414.

Söz konusu taslak henüz yasalaşmamakla birlikte AB İlerleme raporlarında bu yasa taslağının ne zaman yasalaşacağına ilişkin sorulara teknik değerlendirmenin devam ettiği cevabı verilmektedir.⁴¹⁶

3.2.3. Üçlü Danışma Kurulu(ÜDK)

2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanununun 114. maddesinde düzenlenen "Üçlü Danışma Kurulu" ülkemizdeki üç taraflı resmi sosyal diyalog kurumlarının en sonuncusudur. Bu kurul ulusal ölçekte sadece üç tarafın yer aldığı bir danışma organı niteliğindedir. Üçlü Danışma Kurulu, Ekonomik ve Sosyal Konsey ve diğer birçok üç taraflı sosyal diyalog kurumlarındaki hükümet ağırlıklı yapı yerine daha dengeli ve sosyal diyalogun doğasına uygun bir bileşimde tesis edilmiştir.⁴¹⁷

İş Kanununun 114'üncü maddesinde Üçlü Danışma Kurulunun düzenlenmesi ile esas itibariyle Türkiye tarafından 26.11.1992 tarihinde onaylanan Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında 144 sayılı ILO sözleşmesine uygun düzenleme gerekliliğinin yerine getirilmesinin yanında ILO'nun bu alandaki eleştirilerinin karşılanması amaçlanmıştır.⁴¹⁸

Söz konusu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 114'üncü maddesi⁴¹⁹, Üçlü Danışma Kurulu'nu şu şekilde düzenlemiştir

“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.”

⁴¹⁶ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.414-415.

⁴¹⁷ ERSÖZ, Halit Yunus: **AB ve TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOGUN GELİŞİMİ**, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul, Yayın No: 2008-40, 2008, s.131-132.(e-book)(Erişim:16.02.2014)

⁴¹⁸ ERSÖZ, a.g.e., s.132

⁴¹⁹ <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4857.pdf> , 4857 sayılı İş Kanunu, Resmi Gazete Tarih: 10/6/2003, Sayı: 25134.

Kanunun madde gerekçesinde ise⁴²⁰:

“Bugüne kadar, çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerde ve endüstriyel ilişkilerde sosyal tarafların görüşlerinin alınmasına ve çalışmaların her safhasında ortak diyalog ve işbirliğinin gözetilmesine azami gayret gösterilmesine rağmen, bu konuda yasal bir düzenlemenin bulunmaması nedeniyle sürekli olarak ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından eleştiriler getirilmektedir.

Ülkemiz tarafından da 1993 yılında onaylanan 144 sayılı Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında Sözleşme hükümleri de dikkate alınarak bu maddenin düzenlenmesi gerekli görülmüştür.”

hükmüne yer verilmiştir. Koray ve Çelik’e göre, bu gerekçe aslında Ekonomik ve Sosyal Konsey’in oluşturulması sırasında ileri sürülen gerekçelerin başarısız olduğu anlamına gelmektedir. Çünkü ESK’nın kuruluşuna ilişkin genelgede de aynı gerekçe belirtilmiştir.⁴²¹

Çalışma barışını ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi; hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin bir danışmanın gerçekleştirilmesi amacıyla oluşturulan Üçlü Danışma Kurulunun teşekkülü, görev ve yetkileri, organları, toplanması, çalışma usul ve esaslarını düzenlemek amacıyla “Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” 04.04.2004 tarihli ve 25423 sayılı Resmi Gazete ‘de yayımlanmasıyla yürürlüğe girmiştir.⁴²²

Söz konusu Yönetmeliğin 4’üncü maddesine göre Üçlü Danışma Kurulu;

“Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya Müsteşarı başkanlığında,

- *Gündem konularına göre Bakanlık, bağlı ve ilgili kurumların birim amirlerinden,*
- *İşçi sendikaları konfederasyonlarından birer ve*

⁴²⁰ TİSK, “4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi”, 4.Baskı, Yayın No: 29315, Ankara, Kasım 2009, s.141.

⁴²¹ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.422.

⁴²² <http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/csgb.portal?page=mevzuat&id=2> (Erişim: 17.01.2014).

- *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.

Kurul, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları ile kamu görevlileri sendikaları konfederasyonları temsilcilerinin birlikte katılımı ile toplanabileceği gibi, gündem konularına göre ayrı ayrı da toplanabilir.”

4'üncü maddede düzenlenen bu hüküm ile ilke olarak üçlü temsilin güvence altına alması ve dengeli bir bileşim oluşturmasına karşın, Koray ve Çelik'e göre şu sakıncaları da içinde barındırmaktadır⁴²³:

- Kurulun Bakan ve Müsteşar başkanlığında toplanması üçlü yapıda tarafların eşitliğini zedelemektedir. Kurulun başkanlığının dönüşümlü gerçekleştirilmesi gereklidir.
- Kurula katılacak Bakanlık ve ilgili kurumların temsilcilerinin sayılarının belirtilmemiş olması önemli bir eksikliklerdir. Devletin kuruldaki sayısı, diğer sosyal taraflarla eşit hale getirilmelidir.
- Sosyal tarafların temsilinde de adil bir ölçüt getirilmelidir. Temsil yetenekleri oldukça farklı işçi ve kamu sendikaları konfederasyonlarının birer temsilci ile kurula katılmaları önemli bir dengesizlik oluşturmaktadır. Nitekim, birkaç bin üyeye sahip konfederasyon ile yüz binlerce üyeye sahip konfederasyon eşit temsil edilmektedir.

Yönetmeliğin 5'inci maddesinde kurulun görevleri şu şekilde belirtilmiştir:

- Çalışma hayatına ilişkin politikaların oluşumuna katkı vermek,*
- Taraflar arasında uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,*

⁴²³ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.424.

- c) *Çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarını ve uygulamalarını izlemek, yeni mevzuat ve yasa değişiklikleri ile ilgili hususlarda görüş oluşturmak,*
- d) *Uluslararası Çalışma Örgütü'nün konferans ve faaliyetlerine katılımda, taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak,*
- e) *"Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında 144 sayılı Sözleşme" hükümlerine uygun çalışmalar yapmak,*
- f) *Ulusal mevzuatın, Avrupa Birliği'nin çalışma hayatına ilişkin müktesebatına uyumu için taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak,*
- g) *İhtiyaç duyulması halinde komisyonlar kurmak, üyelerini belirlemek, raporları görüşmek,*
- h) *Ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlenmesini taraflara önermek, uygun görülecek toplantılara temsilci göndermek,*
- i) *Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi ile ilgili alanlarda araştırmalar yapılmasını taraflara önermek.*

Kurula verilen görevlerin bir kısmı ESK'nın görevleri ile çakışmaktadır. Koray ve Çelik'e göre ÜDK'nın ayırt edici yanı, 5/e maddesinde ifade edilmiş olduğu gibi 144 sayılı ILO Sözleşmesi'ne uyum çerçevesinde yerine getireceği işlevlerdir.⁴²⁴

Buna ek olarak, Kurul'un ilgi alanı ESK kadar geniş olmayıp sadece çalışma hayatıyla sınırlı tutulmuştur. Bunun yanında ÜDK'nın sosyal tarafların bir araya gelmelerini sağlayan bir platform oluşturması, Türkiye'de uzlaşma ve işbirliği kültürünün gelişmesine muhakkak olumlu katkılar yapacağı düşünülmektedir. Ancak Görmüş'e göre, çalışma hayatına ilişkin politikaların ve kararların alınmasında ÜDK'ya danışma zorunluluğu bulunmaması da Kurul'un çalışmalarını hükümetin keyfiyeti altına sokmuştur.⁴²⁵

⁴²⁴ KORAY ve ÇELİK, a.g.e., s.425.

⁴²⁵ GÖRMÜŞ, a.g.m., s.133.

Yönetmeliğin diğer maddelerine bakacak olursak:

Kurulun büro hizmetleri Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından yürütülür.(Madde 6)

Kurul, her yıl Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında olmak üzere yılda üç kez toplanır. Ayrıca, başkanın veya kurul üyelerinden üçünün yazılı istemde bulunması halinde olağanüstü de toplanabilir.(Madde 7)

Toplantı gündemi temsilci kuruluşların görüşleri alınmak suretiyle Başkan tarafından belirlenir. Toplantı gündemi ile yer, gün ve saati, varsa komisyon raporları ve diğer belgeler on beş gün önceden temsilci kuruluşlara bildirilir. (Madde 8)

Kurul, görev alanına giren konularda araştırma ve inceleme yapmak, görüş bildirmek ve raporlar hazırlamak üzere komisyonlar oluşturabilir. Komisyonların oluşumu ile işleyişine ilişkin usul ve esaslar kurul tarafından belirlenir.(Madde 9)

Kurul çalışmaları ile komisyon raporlarının yayınlanması kurulun iznine bağlıdır. Kurul ayrıca kişilere ya da kuruluşlara hazırlattığı araştırma ve benzeri çalışmaları da yayınlatabilir.(Madde 10)

Üçlü Danışma Kurulu, 24 Mayıs 2004 tarihinde TİSK, Türk-İş, Hak-İş ve DISK Temsilcilerinin katılımıyla ilk toplantısını yapmıştır. Yapılan toplantıda; 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanmasında karşılaşılan sorunlar, sosyal güvenlik sistemine standart birliği sağlamaya ilişkin taslaklar, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara ilişkin değişiklik taslakları, Kıdem Tazminatı Fonu taslağı, kayıt dışı istihdam üzerinde değerlendirmeler yapılmıştır.⁴²⁶

Kurulduğu günden 2014 yılına kadar otuzu aşkın kez toplantı yapan ÜDK; 2009 yılına kadar, Kanun taslakları ve uygulama sonuçlarına ilişkin görüşlerin değerlendirilmesi, ILO Genel Kuruluna ilişkin taraflar arasında bilgilendirme ve iletişimin sağlanmasına yönelik politikaların oluşturulması, tarafların görüşülmesini talep ettikleri diğer hususların görüşülmesi, Avrupa Birliği'nin çalışma hayatına ilişkin müktesebatına uyumun sağlanması sürecinin değerlendirilmesi, Sosyal Güvenlik Reformunun görüşülmesi gibi konularda toplantılar yapılmıştır.

⁴²⁶ GÖRMÜŞ, a.g.m., s.134.

22.01.2009 tarihinde işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları temsilcilerinin gerçekleştirilen toplantıda Üçlü Danışma Kurulu'nun her ay toplanmasına karar verilmiştir. Alınan bu kararlar çerçevesinde ÜDK' da 2009 yılında düzenli olarak aylık toplantılar gerçekleştirilmiş ve bu toplantılar Kanun taslakları ve uygulama sonuçlarına ilişkin görüşlerin değerlendirilmesi, küresel ekonomik gelişmeler karşısında çalışma hayatının değerlendirilmesi, özel istihdam bürolarının işlevleri ve uygulamaları itibariyle gözden geçirilmesi, kıdem tazminatı ve iş güvencesi konularının değerlendirilmesi, asıl işveren-alt işveren uygulamalarının değerlendirilmesi gibi çeşitli gündemlerle toplanmıştır.

2010 yılında 2009 yılı kadar düzenli olmasa da ÜDK toplantıları devam etmiş ve 2013 yılına kadar şu gündemlerle toplanmıştır: Kanun taslakları ve uygulama sonuçlarına ilişkin görüşlerin değerlendirilmesi, işkolu tespitleri ve işkolu işçi sayısı ile sendika üye sayısı istatistikleri, İş Sağlığı ve Güvenliği, çalışma hayatındaki son gelişmeler ve önümüzdeki dönemde uygulanacak politikalar ile ilgili Anayasa değişikliklerinin değerlendirilmesi, Kanunlarda mutabakata varılamayan maddelerinin görüşülmesi, Geçici İş İlişkisi, Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağının Değerlendirilmesi.

Nihayet, 2013 yılında yapılan toplantılarda çalışma hayatında alt işveren uygulamasında karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri ile taşeron işçilerin sorunları ve esnek çalışma konuları gündeme alınmıştır.

Görmüş'e göre, ESK'dan yeterli verimi alamayan Türk çalışma hayatının aktörleri, Üçlü Danışma Kurulu vasıtasıyla, işletmelerin rekabet gücünü koruma ve artırma amacı taşıyarak, değişen koşullara uyum göstermelidir. ÜDK'daki işçi temsilcileri aracılığıyla, işçi kesimi özellikle yeni teknolojik değişimlerden haberdar edilebilir, bu hususlarda gerektiğinde kendilerine danışılabilir ve işyeri koşulları konusunda birlikte fikir üretilebilir. Bunlardan başka, mevzuatımıza giren, ancak sağlıklı bir şekilde uygulanması gereken esnekliğe ilişkin olumlu adımların atılması, yine ÜDK'dan beklenen bir açılmıdır. Bir dönem ESK'dan beklenen, AB adaylık sürecinde uluslararası sosyal ve ekonomik kriterlere ulaşmak ve ulusal sorunları aşmak için ulusal düzeyde çerçeve anlaşmaların imzalanması da, artık ÜDK'dan beklenebilir. Bunun dışında 4641 sayılı ESK kanun yeniden gözden geçirilerek, hem Konsey'in yapısında hem de ÜDK ile çakışan görevlerinde değişiklikler yapılmalıdır.

Koray ve Çelik'e göre ise, ÜDK'nın Çalışma Meclisi ve ESK ile çakışan görevleri nedeniyle tekrarlara yol açmaktadır. Biçimsel zaaf ve eksikliklerine karşın ÜDK, geliştirilmesi gereken bir kurumdur. Çalışma Meclisi, ESK ve ÜDK'nın yapılarının yeniden ele alınıp birlikte değerlendirilmesi ve işlevlerinin ile görevlerinin birbirinden ayrıştırılarak eş güdüm sorunlarının giderilmesi daha faydalı olacaktır.⁴²⁷

3.3. TÜRKİYE'DE ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOĞUN ÖNÜNDEKİ ENGELLER

Türkiye'de son zamanlarda gerek küresel ekonominin zorunlu kıldığı ülke içindeki sosyal taraflar arasındaki uzlaşmanın sağlanması ihtiyacı sosyal diyalog sürekli gündeme gelmekte ve yerleştirilmesine yönelik çabalar söz konusu olmaktadır. Ancak kurumsallaşmış ve yerleşmiş bir sosyal diyalog geleneğinden söz etmek çok mümkün olmamaktadır. Bunun nedenlerine aşağıda kısaca değinilmiştir.

▪ Devletin Egemen Rolü

Batı'daki gibi feodal yapı içerisinde birçok iktidar arasında paylaşılmış güce alışkın olmayan ve kapitalistleşme sürecine geç giren Türkiye'de devletten bağımsız toplumsal sınıfların oluşması gecikmiştir. Diğer bir deyişle, merkezi ve mutlak anlamda güçlü bir iktidar yapısına Osmanlı döneminden itibaren alışık olan Türkiye'de sosyo-ekonomik değişimlerin hem geç kalması hem de devlet eliyle başlatılması nedeniyle devletin gücünü sınırlayacak toplumsal güçler ortaya çıkamamıştır.⁴²⁸

Devletin endüstri ilişkilerine müdahalesi kaçınılmazdır. Ancak bu müdahalenin niteliği önemlidir.⁴²⁹ Türkiye'de devletin sivil toplum örgütlerine ve özellikle de sosyal taraflara güvenmesi bu bağlamda oldukça önem kazanmaktadır. Ekonomik ve sosyal

⁴²⁷ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.429.

⁴²⁸ KORAY, Meryem; **Sosyal Politika**, İmge Kitabevi, 4.Baskı, Kasım 2012, s.115-116.

⁴²⁹ ÖNSAL, Naci; **Endüstri İlişkileri Notları**, Türk-İş, Ağustos 2010, s.111

sorunların çözümünde sosyal taraflara daha fazla katılım imkânı verilmesi ekonomik ve sosyal gelişmenin de anahtarıdır.⁴³⁰

▪ **Sendikaların Yeterince Güçlü Olmaması**

Türkiye’de çok partili yaşama geçişle birlikte siyasal anlamda bir toplumsal hareketlilik yaşandığı açıktır. Ancak, endüstrileşmenin geç başlaması ve sermaye yetersizliği yaşanması ülkemizde hem emeğin hem de sermayenin gücünü sınırlamış ve devlete bağımlılık büyük ölçüde sürdürülmüştür.⁴³¹

Kuşkusuz günümüzde ekonomik ve toplumsal alanda hareketlilik artmakta ve sivil toplumun daha geliştiği söylenebilmekteyse de artan sosyo-ekonomik sorunlar karşın özellikle emekçi kesimin devlet karşısında gücünü gerileten ekonomik, siyasal ve toplumsal koşulların varlığından söz edilebilmektedir.⁴³²

▪ **Sendikal Örgütlenmenin Kısıtlılığı**

İşçi tarafı birlik ve bütünlükten yoksundur. Keskin ideolojik çizgilerle birbirinden ayrılmış ve çok sayıda işçi sendikaları konfederasyonu mevcuttur. Bu parçalı yapı işçi tarafının görüş birliği oluşturmasını güçleştirmektedir. Böyle bir yapının, ekonomik ve sosyal sorunlara ilişkin ortak çözüm önerileri formüle etmesi zordur.⁴³³

Bununla birlikte ücretli çalışanların sayısı artsa da örgütlü güçleri gerilemektedir. Bu durumda onları ilgilendiren birçok konu siyasal gündeme girememekte veya artık farklı düzenlemelere konu olmaktadır.⁴³⁴

⁴³⁰ PARLAK, 2003, s.25

⁴³¹ KORAY, Meryem; a.g.e., 2012, s.119-120

⁴³² KORAY, a.g.e., s.123

⁴³³ PARLAK, 2003, s.25

⁴³⁴ KORAY, a.g.e., s.123

İşveren tarafında ise, tek bir işveren sendikaları konfederasyonu mevcuttur. Ancak işkolları düzeyinde işveren sendikalarının üye sayıları genellikle düşüktür. Kimi işkollarında üye sayısı 10'u geçmezken kimi işkollarında ise işveren sendikası mevcut değildir. Bu durum işveren tarafında da ciddi bir temsil sorunu olduğunu göstermektedir.⁴³⁵

▪ **İstikrar Sorunu**

Sosyal diyalogun yerleştirilememesinde belirleyici olan istikrar sorununun kaynağı hem mekanizmanın işleyişi hem de sosyal diyalogu oluşturan aktörlerin yapısı ve varlığı ile ilgili olmaktadır. Özellikle sosyal diyalogun güçlü ortaklarından olan kamu kesimi temsilcisi hükümetlerin kısa ömürlü oluşu ve her yeni hükümetle birlikte anlayış ve uygulama farklılığının gelişi istikrarlı bir yapıya kavuşmayı engellemiştir. Dolayısıyla sosyal diyalog anlayışında ve işlerliğinde kesintiler gündeme gelmektedir. Bu duruma, Ekonomik ve Sosyal Konseyin işleyişine yönelik çok fazla düzenlemenin yapılması örnek olarak gösterilebilir.⁴³⁶

• **Temsil Sorunu**

Sosyal diyalogun varlığı konusunda sosyal taraflarla ilgili temsil sorunu da önemli bir sorun oluşturmaktadır. Sosyal diyalog ve uzlaşma arayışlarında toplumsal sınıf ve kesimlerin kim tarafından temsil edileceği ciddi bir sorundur.

Türkiye'de sendikalaşma oranı son derece düşük ve toplu pazarlığın kapsamı çok dardır. Türkiye'de toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısı toplam işgücüne göre çok azdır. Bu sosyal diyalog çerçevesinde alınan kararların toplu pazarlık yoluyla uygulanabilmesini ve başarı elde edilmesini adeta imkânsız hale getirmektedir. Zira

⁴³⁵ PARLAK, 2003, s.25

⁴³⁶ FİDAN, Fatma; ÇETINKAYA Emel; SAÇ, Sinem; " Social Dialogue in Turkey During the Accession Period to European Union: Its Necessity, Its Effectiveness and Its Future" AB Müzakere Sürecinde Türkiye'nin Sosyo – Ekonomik ve Siyasi Yapısındaki Değişim ve Dönüşümler" Sempozyumu, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 2006, s.135.

işgücünün toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında olan büyük kısmı bu uygulama dışında kalacaktır. Teşmille bu oran artırılrsa bile, yine de başarı sansı zayıftır.⁴³⁷

İşveren örgütleri de az sayıda ve sendikal örgütlenmenin mümkün olduğu büyük işletmeleri temsil ettiklerinden, bu kuruluşların küçük işletme ağırlıklı bir ekonomide işveren temsilcisi olma iddialarının geçerliliği de hayli kuşkuludur. Toplu ilişkilerin gelişmediği, toplu ilişkilerin ve görüşmelerin daha geniş konuları kapsamadığı, sosyal diyalog ve sosyal ortaklık anlayışının varlık kazanamadığı durumlarda işveren kuruluşlarının sosyal taraf rolleri de gelişmemekte ve Türkiye’de olduğu gibi hem ilişkiler toplu pazarlıkla sınırlı kalmakta hem de sermayenin temsilinde işveren kuruluşları dışındaki kuruluşlar öne çıkmaktadır.⁴³⁸

⁴³⁷ PARLAK, a.g.m., s.25

⁴³⁸ KORAY; ÇELİK, a.g.e., s.510

SONUÇ

Günümüzde her alanda yaşanan köklü değişim, endüstri ilişkileri sistemini de derinden etkilemektedir. Teknolojik gelişme ve artan uluslararası rekabet koşullarında, barışçıl bir endüstri ilişkileri sistemine olan gereksinimin gün geçtikçe artmasıyla küreselleşmenin kaçınılmaz bir gerçek haline geldiği dünyamızda, hem Türkiye hem dünya için sosyal diyaloga her zamankinden daha çok ihtiyaç duyulmaktadır.

Genel itibariyle, emek ve sermaye gibi toplumun temel kesimlerinin hükümetle geliştirdikleri danışma, işbirliği ve karar verme süreçlerini içeren üçlü sosyal diyalog, hem tarafların görüşlerini ifade etmesinde hem de hükümetin kararlarını etkilemede önemli bir rol üstlenmektedir.

Üçlü sosyal diyalogun kullanılması yoluyla görüş farklılıklarını gözetmeksizin toplumsal çatışma ve gerginlik ortamının önüne geçerek ekonomik ve sosyal sorunların taraflar arasında bir uyum ve anlaşma sağlanması hedeflenmektedir. Bu durum, ekonomik ve sosyal politika oluşum sürecini demokratikleştireceği gibi, kamu politikalarını sosyal tarafların da sahiplenmesine olanak tanıyacaktır.

Üçlü sosyal diyalog ile çalışma ilişkileri ve çalışma koşullarından istihdam politikalarına, ekonomik politika konularından, cinsiyet eşitliğine, sosyal güvenlik ve sosyal korumaya kadar çok çeşitli konular gündeme alınabilmektedir. Bununla birlikte, gündemde yer alan veya tartışılması önem arz eden her türlü konu ve sorun da ayrıca bu üçlü yapılarda ele alınabilmektedir.

Sosyal diyalog mekanizmasının öneminin farkında olan pek çok gelişmiş batılı ülke, sosyal diyalogu uzun yıllardan beri başarı ile uygulamaktadır. Sosyal diyalog mekanizmasının başarısında, taraflar arası ilişkilerdeki uyum ve uzlaşma kadar üçlü sosyal diyalog araçlarından toplumsal anlaşmalar ve resmi danışma konseylerinin etkinliği anahtar faktör olmaktadır.

Evrensel olarak kabul görmüş ve çalışma yaşamına ilişkin hakları güvence altına alan üç taraflı yapıya sahip bir örgüt olan ILO ile bölgesel amaçla kurulmuş ve sosyal politikaların uyumlaştırılmasında sosyal diyalogu etkin bir şekilde kullanan AB'nin uluslararası nitelik taşıyan belgelerinde üçlü sosyal diyalog konusuna önem verilmiş ve üye ülkelere bu konuda tavsiyelerde bulunulmuştur.

Üçlü sosyal diyalogun araçlarından özellikle resmi danışma konseylerinin özelliklerine ülke uygulamalarında bakıldığında hemen her üye ülkede ekonomik ve sosyal konsey, ulusal konsey, çalışma konseyi gibi farklı adlar alan ve geniş bir alanda etkinlik gösteren danışma organlarının oldukça yaygınlık gösterdiğini söylemek mümkündür. Konseylerin temel görevi genellikle hükümetlerden gelen talepler üzerine ya da kendi inisiyatifleriyle ekonomik ve sosyal konularda görüş bildirmekte ve raporlar hazırlamaktadır. Burada, İtalya Ekonomik ve Sosyal Konseyi ve Belçika Çalışma Konseyi'nin farklılık göstererek Parlamento'ya yasa tasarısı verme gücüne de sahip olduğu görülmektedir.

Bu Konseylerin kendi içlerinde de, farklı konularda komitelerin ya da çalışma gruplarının organize olduğu da görülmektedir. Çeşitli ad ve uygulamalar altında çalışan bütün bu komitelerin ve konseylerin tarafların gücü ve ilişkilerin sürekliliği ölçüsünde önem ve etkinlik kazandığı da bir gerçeklik olarak önümüze çıkmaktadır.

Konseylerin kuruluş tarihleri incelendiğinde gelişmiş ülkelerde genellikle İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra; gelişmekte olan ülkelere ise daha yakın bir geçmişte oluşturuldukları görülmektedir. Bu bakımdan, tarihsel açıdan bu danışma kurullarının kuruluşunda ekonomik, sosyal ve siyasal bunalımların yarattığı ekonomik ve sosyal sorunları aşmak için hükümetlerin işbirliğine yönelmesi bulunmaktadır.

Temelde bu yapıların amacı, belirli sosyal sınıfların/kesimlerin temsilcilerini bir araya getirerek temel ekonomik ve sosyal konularda istikrar ve uyum sağlayacak bir uzlaşma sağlamaktır. Genelde danışma organı olarak oluşturulmuş bu yapıların yasama organını bağlayıcı veya onun üzerinde karar alma yetkileri yoktur. Ancak, temsili demokrasinin bu sınırlarına rağmen sosyal tarafların demokratik sisteme katılmaları ve politika oluşturma sürecinde daha etkin bir rol almalarını sağlayan mekanizmalar olarak oldukça önemli bir rol oynamaktadırlar.

Her ülkede farklı adlarla kurulmasının yanında, ülkeler arasında, bu üçlü yapıların kurulma biçimleri de farklılık göstermektedir. Fransa, Portekiz, İtalya gibi ülkelerde bu kurumlar anayasal bir düzenlemeyle oluşturulmuş iken Avusturya’da ise hiçbir yasal düzenleme olmadan gönüllülük esasına göre işleyen bir sistem bulunmaktadır. Bu istisnalar dışında konseyler genellikle yasa ile kurulmakta ve ayrıntıları da aynı yasada düzenlenmektedir.

Resmi danışma konseylerinin üye bileşimi; bazen işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşmakta iken, bazen de bu üçlü yapıya çok çeşitli sosyal taraflar dahil edilebilmektedir. Burada Hollanda Ekonomik ve Sosyal Konsey’nde hükümete gözlemci olarak yer verilmesi, İspanya Ekonomik ve Sosyal Konseyi’nde ise hükümete yer verilmemesi nedeniyle farklılık arz etmektedir. Ayrıca, konseylerin çoğunda kendi alanlarında tecrübe sahibi bağımsız uzmanlara da yer verildiği görülmektedir. Bu uzmanlar İtalya örneğinde görüldüğü gibi Başbakan ve Cumhurbaşkanı tarafından da seçilebilmektedir.

Konsey başkanı seçilmesinde de ülkeler arasında farklılıklar gözlenmektedir. Finlandiya’da Konseye Başbakan başkanlık etmekte iken, Fransa’da Konsey üyeleri Başkanlık Divanında yer alacak olanları kendileri seçmekte, Belçika’da Konsey Başkanlığı bağımsız üyelerden biri tarafından yürütülmekte iken Avusturya’da 6 aylık dönemlerle taraflar arasında Konsey Başkanlığı paylaşılmaktadır.

Çok çeşitli sosyal taraf temsilcilerine sahip konseylere Portekiz ve Yunanistan Ekonomik ve Sosyal Konseyleri örnek olarak gösterilebilir. Buna ek olarak, Fransa Ekonomik ve Sosyal Konseyi de çok taraflı bir üye yapısına sahip olmasının yanında 230’u bulan üye sayısı ile ve AB Ekonomik ve Sosyal Konseyi’nin oluşturulmasında model olarak seçilmesi nedeniyle ayrı bir öneme sahip bulunmaktadır.

Bu üçlü yapıların çalışma metotları da temelde alt komiteler ve çalışma grupları ve bunları destekleyen bir sekreteryaya aracılığıyla olmaktadır. Bu sekreteryalar Danimarka’daki gibi bağımsız bir yapıda olabilmekteyken, Finlandiya örneğinde olduğu gibi Başbakanlık Ofisinde de yer alabilmektedir.

Konseyde gündeme alınacak konular, hükümetin isteği veya Konsey başkanının inisiyatifıyla belirlenebileceği gibi veya İspanya'da olduğu şekliyle üyelerinin belirli bir kısmının veya Fransa'da olduğu şekliyle vatandaşların talebi ile de belirlenebilmektedir.

Konseyin yapılacağı zaman periyotları ise ülkeler arasında bir aydan altı aya kadar değişebilmektedir. Konsey sonunda ortaya çıkan fikirler bazı ülkelerde oybirliğiyle bazı ülkelerde ise oyçokluğuyla alınabilmektedir. Her iki durumda da farklı görüşlerin olduğu durumlar varsa rapora işlenmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde ise, sendikalaşma oranlarının nispeten daha düşük, merkezileşmemiş ve parçalı bir sendikacılık söz konusu olduğu için bu yapılanmaların gelişmiş ülke örnekleri kadar başarılı olmalarını beklemek yanlış olacaktır. Bunun en önemli nedeni endüstri ilişkileri sistemlerinde kaynaklı sorunların süregelmekte olmasıdır. Bu nedenle beklenen başarı ancak mevcut sorunların aşılmasıyla gerekli koşulların sağlanmasıyla mümkün olacaktır.

Türkiye'de de üçlü sosyal diyalog ilk yasal düzenlemelerden bu yana öngörülmüş, ilk başlarda iş uyuşmazlıklarının çözümünde işe yarayacağı düşünülse de daha geniş üçlü kurullarda işlevselleşmiştir. Bu nedenle Türkiye'de üçlü kuruluşlar anlamında oldukça kapsamlı bir uygulama alanı bulunduğu söylenebilir.

Türk tarihinde ilk sosyal diyalog denemesi İkinci Meşrutiyet Döneminde kurulan İktisadiyat Meclisi ile gündeme gelmiştir. Günümüzde yer alan üç taraflı yapılarla karşılaştırıldığında çalışan temsilcilerinin yer verilmediğinden kuşkusuz eksik ve zayıf bir yapıdadır ancak devletin kendisi dışındaki kesimlerden fikir ihtiyacı duyması açısından önem taşımaktadır.

Tatil-i Eşgal Kanunu ve Ereğli Kömür Havzası Yasası'nda üçlü yapılar öngörülmüş olsa da tavsiye niteliğinde üçlü görüş alışverişi zemini İzmir İktisat Kongresi'nde kurulmuştur. Bu Kongre'de kurulmasını izleyen yıllarda çalışma ilişkilerini etkileyecek birçok karar alınmış olması açıdan Kongre tarihi bir öneme sahiptir. Bunun gibi danışma amaçlı kurulan bir diğer yapı olan Ali İktisat Meclisi de iktisat politikalarını yönlendirecek bir danışma organı olarak kurulmasının yanında birçok farklı konunun da ele alındığı bir yapı olmakla birlikte Beş Yıllık Sanayi Planı'nın hazırlanmasıyla işlevsiz kalmıştır.

1946-1960 yılları arasında Çalışma Bakanlığının kurulmasıyla Çalışma Meclisi, İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Kurulu gibi yapıların oluşturulmasıyla üçlü sosyal diyalogda gelişmeler yaşansa da sosyal diyalogdan tek başına söz edilebilecek bir ortam oluşmamış ve sendikalar sosyal taraflar kabiliyetine henüz sahip olamamıştır.

1960'lı yıllara kadar çalışma ilişkileri konusunda önemli adımlar atılmış olsa da bu konu bağımsız bir alan olma niteliği kazanamamıştır. Buna rağmen, meydana gelen gelişmeler çalışma ilişkilerinin daha sonraki dönemde kazanacağı özellikler açısından belirleyici olmuştur.

1960-1980 yıllarında ise işçi, işveren ve hükümet arasında ekonomik ve sosyal sorunların çözümü için birlikte hareket etme arayışı sürmüştür. Bir önceki dönemlerden farklı olarak bu dönemde sosyal taraflar bir takım sınırlamalara rağmen örgütlenme olanağına sahip olmuşlar ve özellikle toplumsal ve siyasal açıdan etkin güçler arasına girmişlerdir.

1982 Anayasasıyla 1980 sonrası dönemde oluşan yeni siyasal, sosyal ve iktisadi iklimde sendikal hak ve özgürlükler konusunda kısıtlamalar getirilmiş ve sosyal diyalogun gelişmesini zorlaştırmıştır. Bu dönemden sonra bu alanda en önemli değişiklik 2010 yılındaki Anayasa değişikliği ile yapılmıştır.

2010 yılında 1982 Anayasasında sendikal hak ve özgürlükler alanında yapılan değişiklikler sendika ve toplu iş ilişkileriyle ilgili yasalara yansıtılmıştır. 2012 yılında 4688 sayılı Kamu Görevlileri Kanunu “Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu” olarak değiştirilmiş ve kamu görevlilerine toplu sözleşme hakkı verilmiştir. 6356 sayılı “Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu” ile de toplu iş ilişkilerini düzenleyen kanunlar tek bir kanun altında toplanmış ve bunlar yapılırken uluslararası normlara dikkat edilmiş ve sosyal diyaloga önem verilmiştir.

Ülkemizin 1992’de ILO’nun 144 sayılı Sözleşmesini onaylaması ve 1995 yılında Gümrük Birliği Anlaşması’nı imzalamasıyla üçlü sosyal diyaloga ilişkin tartışmalar tekrar gündeme gelmesiyle birçok üçlü sosyal diyalog mekanizması kurulmuştur. Ülkemizde halen 30 adet üçlü sosyal diyalog mekanizması mevcut olmakla birlikte Çalışma Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konsey ile Üçlü Danışma Kurulu çalışma

ilişkilerinin tüm yönlerini ele almaları açısından bu mekanizmalar arasından ulusal düzeyde öne çıkan danışma organları olmuştur.

Bu yapılardan Çalışma Bakanlığı Teşkilat Yasası ile bir danışma organı olarak kurulan Çalışma Meclisi, kurulduğu 1946 yılından bu zamana kadar sadece 10 kere toplanabilmiştir. Buna rağmen, kurulduğu zamandan beri Türk çalışma hayatının temel aktörlerini bir araya getiren bu üçlü yapı çalışma mevzuatının geliştirilmesinde ve çalışma hayatının diğer sorunlarının tespitinde önemli rol oynamıştır. İşlevi zayıflamış olsa da bu Meclisin etkinliğini arttıracak çalışmalar yapılması ile Türkiye’de üçlü sosyal diyalog alanında önemli ve etkili bir kurum haline getirilebileceği düşünülmektedir.

İkinci temel kurum olan ve Başbakanlık Genelgesi ile kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey, üçlü sosyal diyalog açısından en çok konuşulan yapılardan birini oluşturmaktadır. Kurulduğu zamandan bu yana önemli bir karara imza atılmamış olması, Konsey’in yapısının sürekli değiştirilmesi, devletin ağırlıklı yapısı eleştirilere neden olmuş ve Konsey’e olan güveni azaltmıştır. 2005 yılında bu eleştirileri karşılamak üzere sosyal taraf temsilcileriyle birlikte, AB’deki uygulamalar da göz önüne alınarak taslak bir ESK Kuruluş Yasası oluşturulmuş ancak henüz yasalaşmamıştır.

Ele aldığımız üçüncü temel yapı olan ÜDK ise 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile oluşturulmuş resmi sosyal diyalog kurumlarının sonuncusudur. Bu kurul, sadece üç tarafın temsilcilerinin yer aldığı bir danışma organı niteliğindedir. Bu Kurulda, hükümet ağırlıklı yapı daha dengeli bir şekle getirilmiş ve ILO’nun 144 Sayılı Sözleşmenin uygulamasına ilişkin eleştirileri karşılanmaya çalışılmıştır. Kurulduğu zamandan bu yana otuzu aşkın toplantı yapmış ve çok çeşitli konular gündeme getirilmiş olan Kurul’un diğer yapılara kıyasla daha düzenli toplantılar gerçekleştirdiği söylenebilir. Buna rağmen, Kurul’da Bakanlık temsilcilerinin sayılarının belirtilmemiş olması ve politikaların düzenlenmesi sürecinde Kurul’da danışmanın zorunluluk olmaması eleştirilere neden olmuştur.

Genel olarak değerlendirildiğinde, Çalışma Meclisi, ESK ve ÜDK’nın görevlerinde çakışmalar olduğu görülmüştür. Bu üç kurumun yapılarının tekrar ele alınarak görevlerinin birbirinden ayrılması ve eşgüdüm sorunlarının giderilmesi gerekmektedir.

Sonuç olarak Türkiye’de, yasal bazı düzenlemelerle kurulan çeşitli kurumlar vasıtasıyla yürütülmeye çalışılan sosyal diyalogun sağlam temellere dayanmadığı görülmüştür. Ülkemizde demokrasinin nimetlerinden faydalanarak ülkemizdeki uzlaşma zeminlerini etkinleştirmek, ekonomik ve sosyal politikaları daha yakından izleme ve yönlendirme yolunda adımlar atmak, taraflar arası kurulan sürekli görüşme ve dayanışma mekanizmaları ile iş barışının ve nihayetinde sosyal barışın gelişmesine zemin hazırlamak; kısaca sosyal tarafları bugünkünden daha fazla sorumluluk altına sokan katılımcı demokrasiyi geliştirmek gerekmektedir. Bunun için de var olan üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının yeniden ele alınması ve düzenlenmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Güçlü bir sosyal diyalog, sosyal taraflar arasında etkin ve düzenli görüşmeler ve sağlıklı endüstri ilişkileri demektir. Sosyal diyalog mekanizmalarına katılım, ortak noktalarda uzlaşma ve sorumluluk üstlenme birçok soruna çözüm getirecek yaklaşımlar olacaktır.

ÖNERİLER

1. Dağınık halde ve çok sayıda bulunan üçlü sosyal diyalog mekanizmalarından çalışma hayatı ile ilgili olanların tek çatı altında toplanması.

Üçlü sosyal diyaloga ilişkin yeni düzenlemeler yapılarak, eski ve uygulanamayan yapıları terk etmek de önemli bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Tarafların yeni gereksinimleri doğrultusunda, üçlü sosyal diyalog yapıları için değişim ve dönüşüm arayışlarında olmak, sosyal diyalogun sağlanması sürecindeki canlılığın bir işareti olmaktadır.⁴³⁹

Üçlü sosyal diyalog kurumlarında genellikle özel sorunları ele almak üzere alt komiteler kurulabilmektedir. Zaten böyle alt birimler olmadığı sürece, üç taraflı organların birçoğu birtakım genel konularda boğulup etkisiz kalacaktır.⁴⁴⁰ Oluşturulacak bu alt birimler üçlü sosyal diyalog mekanizmasına dinamizm katacak, ülke sorunları ile ele alınan konuları daha yakından izlenmesine olanak sağlayacak ve iş barışının giderek sosyal barış yolunda ilerlemesine katkı verecektir.⁴⁴¹

Bu kapsamda, çalışma hayatıyla ilgili tüm konuları ele alan üçlü bir yapı olan Çalışma Meclisi'nin yeniden düzenlenerek bir çatı yapıyı oluşturması ve ülkemizde sayıları çok fazla olan çalışma hayatı ile ilgili diğer üçlü sosyal diyalog yapılarının da bu çatının altında alt komiteler/komisyonlar şeklinde örgütlenmesinin birlik ve bütünlüğün sağlanması açısından önem taşıdığı düşünülmektedir.

Bunun için öncelikle mevcut bütün üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının ele alınıp çakışan görevlerinin belirlenmesi ve ayıklanması yoluyla her birinin misyonunun ve sınırlarının ortaya konulması, bu mekanizmaların arasından işlemeyenlerinin etkinliğine son verilmesinin gerektiği düşünülmektedir. Bu şekilde etkinleştirilen mekanizmaların alt komiteler/komisyonlar şeklinde yapılandırılması ve çalışma yöntemleri ile organizasyonel yapılarının iyi bir şekilde belirlenmesinin çatı yapı şeklinde yeniden

⁴³⁹ IŞIK, a.g.e., s.46

⁴⁴⁰ IŞIK, a.g.e., s.44

⁴⁴¹ DEMİR, a.g.m., s.93

oluşturulacak olan Çalışma Meclisi'nin etkili bir üçlü sosyal diyalog kurumu olarak yeniden canlanmasını sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışma Meclisi'nin yapısında değişiklik yapılması yoluyla oluşturulacak olan söz konusu değişikliğin sosyal tarafların ve sivil toplum kuruluşlarının mutabık kaldığı bir taslak ile gerçekleştirilmesi, bu yapıya olan güveni arttırması açısından gerekli olduğu da ayrıca düşünülmektedir.

Bunun yanında, bu çatı yapının, çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerin yapılması noktasında danışılması zorunlu olan bir organ haline getirilmesinin de bu güveni pekiştireceği ve sosyal taraflar arasında bu yapının sahiplenilmesi sonucunu doğuracağı düşünülmektedir.

2. Tek çatı altında oluşturulacak mekanizmanın işleyebilmesi için etkili bir organizasyonel yapının ve çalışma yönteminin belirlenmesine yönelik çalışmalar yapılması.

Etkili bir sosyal diyalog için, üçlü sosyal diyalog organının etkili işlemesi için, tarafların birbirlerini karşılıklı tanımalarının yanında tarafların eşit temsilini sağlayan adil bir prosedürün varlığı gereklidir. Sosyal diyalog ile amaçlanan kamu yararı ile sosyal tarafların çıkarları arasında sürekli bir denge ve uyum ancak bu şekilde sağlanabilir. Batı ülkelerinde konseyler genellikle eşit temsil esasına göre üçlü bir yapılanma içinde faaliyet göstermektedir. Buna karşın ülkemizde oluşturulan yapılar devlet ağırlıklı bir yapılanma içerisindedir. Bu durum sosyal denge ve uyumun sağlanmasında zorluk yaratmaktadır. Bu nedenle devletin küçültülerek diğer taraflarla eşit sayıya getirilmesinin zorunluluğu açıktır.⁴⁴²

Birbirine karşıt görüşlerin genellikle gerçeğin algılanışında farklılık yarattığından yola çıkarak, işbirliğine yönelik bir diyalog için sosyal tarafların yeterli enformasyona erişebilmeleri ve bunu nasıl kullanacaklarını bilmeleri önem kazanmaktadır. Bunlar olmadan taraflar ortaklaşa kabul ettikleri gerçekler üzerinden strateji geliştirmek yerine,

⁴⁴² DEMİR, Fevzi; "Türkiye'de Sosyal Barış ve Diyalog Arayışları", **Mercek Dergisi**, S:8, Ekim 1997, s.92.

en başta nelerin gerçek olduğunu tartışmak zorunda kalacaklardır. Bu kapsamda araştırma kapasitesine sahip bir sekreteryanın varlığı, kapasitesi ve etkili çalışması üç taraflı bir organın çalışmalarına temel olabilecek bilgilerin derlenmesi ve değerlendirilerek tarafların sosyal diyalogu daha verimli sürdürebilecekleri bir zemin yaratmaktadır.⁴⁴³ Birçok ülkede bu tür ulusal düzeyde üçlü sosyal diyalog organlarının idaresini, sekreteryasını çalışma ilişkilerinden sorumlu bakanlık üstlenmektedir.⁴⁴⁴ Bu bakımdan, Çalışma Meclisinin sekreteryasının Bakanlığımız bünyesinde bulunması bir avantaj olarak görülmekle birlikte, bu tür bir yapılanmaya gidilirse kapasitesinin artırılması gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Üç taraflı işbirliği açısından olumlu ya da olumsuz rol oynayabilecek bir başka etmen de bu tür kurumlaşmaların ellerindeki müdahale araçlarının ne ölçüde esnek olduğudur. İstişare niteliğinde olduğunda bile bu kurumların hem faal hem de yanıt verici nitelikte olmaları önemlidir. Burada kastedilen bu kurumlaşmayla hem hükümetin hem de sosyal tarafların istişare sürecini başlatabilecek inisiyatife sahip olmaları ve gerekli görülen konuların masaya yatırılması taleplerine üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının işletilmesi yoluyla karşılık verebilmesidir.⁴⁴⁵

ILO'nun 144 sayılı Sözleşmesi kapsamında, oluşturulacak olan bu danışma organının yılda en az bir kere toplanacak şekilde düzenlenmesi gerekli olmakla birlikte, asıl toplanma aralığı sosyal taraf temsilcileri ile hükümet arasında anlaşarak belirlenmelidir. Bu sıklık tartışılacak konular hakkında yeterli sürede değerlendirme yapabilmeye de imkan verecek şekilde seyretmelidir.⁴⁴⁶

Kararların oylamayla alınması üçlü sosyal diyalogda önem taşıyan başka bir konudur. Bu durum her taraf için bir takım hoşnutsuzluklara yol açsa bile tıkanıkların aşılmasında ve bu tür mekanizmalara güvenin artırılması konusunda etkili olmaktadır.⁴⁴⁷

⁴⁴³ IŞIK, a.g.e., s.43-44.

⁴⁴⁴ ILO; "Promote Tripartite Consultation: Ratify and Apply Convention No.144", ILO, Industrial and Employment Relations Department, 2011, s.8.

⁴⁴⁵ IŞIK, a.g.e., s.44.

⁴⁴⁶ ILO, 2011, s.8.

⁴⁴⁷ IŞIK, a.g.e., s.45.

Ülke araştırmalarını yapanların hepsi açık ya da örtük bir şekilde mutabakata varılmasının sabır gerektirdiği konusunda görüş birliği içindedir. Dolayısıyla, belirli bir yönde harekete geçilmesi için konulan son tarihin, taraflar arasında uzlaşma ihtimali belirtildiğinde buna göre yeniden ayarlanması gerekmektedir.⁴⁴⁸

Üçlü sosyal diyalogun temsilinde hükümet ve sosyal tarafların yanında, bu taraflarla bağlantısı olmayan akademik dünyanın ekonomi, hukuk alanları ile sosyal bilimin diğer ilgili alanları içinde yer alan bağımsız uzmanların da yer almasının da önem kazandığı görüşü bulunmaktadır. Böyle bağımsız uzman grubunun varlığı, temsil edilen çıkarlara yenilerini katmamakta, ancak yeni bakış açıları ve argümanlar getirmektedir. Bağımsız üyelerin varlığı, çalışma hayatının tarafları arasındaki tartışmaların akademik nitelik kazanmasını, müzakerelerin ise genellikle çekişmeli olmasını sağlamaktadır. Akademik dünyanın temsilcilerin bağımsız uzman olarak varlığı, bu nedenlerden ötürü tartışmaların akılcı bir çizgide gitmesini, entelektüel düzeyi arttırıp, tartışmaların analitik bir içerik kazanmasını sağlamaktadır.⁴⁴⁹

3. Ekonomik ve Sosyal Konsey'in mevcut düzenlemelerle meydana gelen yeni Çalışma Meclisi çerçevesinde tekrar düzenlenmesi gerekliliği.

İşçi, işveren ve hükümet ilişkilerinden doğan sorunların çözümünde Ekonomik ve Sosyal Konsey'in yanında çalışma hayatına ilişkin ayrı bir diyalog platformu önerilmekte ve bu konuda Çalışma Meclisi daha etkin işletilmelidir.⁴⁵⁰

Buradan ve diğer ülke örneklerinden de yola çıkarak ESK'nın varlığı önemli bir danışma organı olarak düşünölmektedir. Bu çerçevede ESK'ya ilişkin sosyal taraflarca da kabul görmüş yeni tasarının değerlendirilmesi ve nihai olarak yasalaşması önemli görölmektedir.

⁴⁴⁸ IşIK, a.g.e., s.45.

⁴⁴⁹ TİSK; AB ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Ekonomik ve Sosyal Konseyler Semineri, Ankara, TİSK Yayın No: 159, 14-15 Mayıs 1996, s.114-115.

⁴⁵⁰ DEMİR, a.g.m., s.94

Şu an mevcut bulunan ESK'nın hem Çalışma Meclisi ve hem de Üçlü Danışma Kurulu ile çakışan görevleri mevcut bulunmaktadır. Bu nedenle öncelikle, bu çalışmayla yeni bir yapılanma süreci içerisine girmesi öngörülen Çalışma Meclisi ile ESK'nın görevlerinin sınırları kesin bir şekilde belirlenmesi uygun görülmektedir. Bu kapsamda, çalışma hayatına ilişkin konuların ESK kapsamından çıkarılması ve bu Konsey'in ağırlıklı olarak yeni taslağında yer alan diğer alt komiteler aracılığıyla çalışmalarını sürdürmesinin daha uygun olduğu düşünülmektedir.

Bundan sonraki aşamada, görev alanları ayrılan bu iki danışma organının birbiriyle bağlantı halinde olarak görevlerini sürdürmesinin de önem taşıyacağı düşünülmektedir.⁴⁵¹

4. Üçlü Toplumsal Anlaşmaların ülkemizde de uygulanması gerekliliği.

AB ülkelerinde 1980'li yıllardan beri uygulanan ulusal üçlü anlaşmalara ülkemizde de gidilmesinin işbirliğini güçlendirmede gerekli olduğu düşünülmektedir. Ulusal ekonomik ve sosyal hedeflerimizle bağlantılı, hükümet, işçi ve işveren kesimlerinin sorumluluklarını belirleyen böyle bir müesseseye ülkemizin ihtiyacı olduğu düşünülmektedir. “Sosyal Koruma ve Haklar Politikası”, “Gelirler Politikası”, “Ulusal Rekabet Gücü Politikası”, “Ulusal Büyüme Stratejisi”, “Ulusal İstihdam Stratejisi”, “Bilgi Bazlı Ekonomiye Geçiş Politikası”, “Mesleki ve Yaşam Boyu Eğitim Politikası” gibi diyalog, işbirliği, uzlaşma ürünü politikalar üçlü sosyal diyalog yoluyla oluşturularak uygulanmalıdır.⁴⁵² Bu gibi toplumsal anlaşmaların çalışma hayatıyla ilgili yeniden yapılandırılması öngörülen üçlü diyalog mekanizmasında tartışılarak oluşturulmasının; hem diyalog sürecini demokratikleştireceği hem de bu mekanizmanın işlevini arttıracığı düşünülmektedir.

⁴⁵¹ Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, **Yenileşme ve Değişim için Türkiye’de Sosyal Diyalogu Güçlendirme Projesi, Sosyal Diyalog Mekanizmaları Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, Ekim 2007, s.51.

⁴⁵² Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, s.52.

KAYNAKÇA

AÇIKGÖZ, Ünal Osman: “Anayasa Hukuku Açısından Ekonomik ve Sosyal Konsey”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Hukuku (Anayasa Hukuku) Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2012.

AKILLI, Erman; “Laeken Zirvesinden Lizbon Antlaşmasına: Anayasallaşamayan Anayasallaşma Süreci”, **Uluslararası Hukuk ve Politika Dergisi**, Cilt 6, Sayı: 24, 2010.

ATASAYAR, Kubilay; “Dünyada Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türk Çalışma Hayatı”,t.y,

[.http://www.journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/8843/8200](http://www.journals.istanbul.edu.tr/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/viewFile/8843/8200), (Erişim:08.02.2014)

Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, **Yenileşme ve Değişim için Türkiye’de Sosyal Diyalogu Güçlendirme Projesi, Sosyal Diyalog Mekanizmaları Çalışma Grubu Raporu**, Ankara, Ekim 2007.

CENDEL, Tankut; “Türkiye’de Sosyal Diyalogun Geleceği”, **Mercek Dergisi**, S:8, 1997.

Çalışma Bakanlığı, **Çalışma Dergisi İstihdam Özel Sayısı**, Sevinç Matbaası, Ankara, C:1, S:1, 1972.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **9.Çalışma Meclisi**, Ankara, 15-16 Eylül 2004.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **Sendikal Örgütlenme**, Çalışma Meclisi Hazırlık Toplantısı Raporu, Ankara, 2013.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı; **10.Çalışma Meclisi**, Ankara, 26-27 Eylül 2013.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat Ve Görevleri Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 3146, Kabul Tarihi: 9/1/1985.

ÇELİK, Aziz: **AB Sosyal Politikası: Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı**, Kitap Yayınevi, 2005.

DEMİR, Fevzi; “Türkiye’de Sosyal Barış ve Diyalog Arayışları”, **Mercek Dergisi**, S:8, Ekim 1997.

DERELİ, Toker; “6356 Sayılı Yeni Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu: Genel Bir Değerlendirme”, **Çalışma ve Toplum**, 2013-1.

DERELİ, Toker; “Ekonomik ve Sosyal Konsey Hakkında”, **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, Kış C:8,S.27, 1997.

EKİN, Nusret:“Diyalog Çağı” , **Mercek Dergisi**, S:8, Ekim 1997.

ERDOĞAN, Gülnur :”Avrupa Sosyal Şarti Ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı”,**Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, S: 78, Eylül-Ekim 2008.

ERKAN, Hüsnü, “Ekonomik Sosyal Konseyler ve Kriz Dönemlerindeki İşlevleri”, **İşveren Dergisi**, C:37, S:5, Şubat 1999.

ERSÖZ, Halit Yunus: **AB ve TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOGUN GELİŞİMİ**, İstanbul Ticaret Odası, İstanbul, Yayın No: 2008-40, 2008.(e-book) (Erişim:16.02.2014)

FASHOYIN, Tayo: “Tripartite Cooperation, Social Dialogue and National Development”, *International Labour Review*. Vol. 143 , 2004.

FİDAN, Fatma; ÇETINKAYA Emel; SAÇ, Sinem; “ Social Dialogue in Turkey During the Accession Period to European Union: Its Necessity, Its Effectiveness and Its Future”AB Müzakere Sürecinde Türkiye’nin Sosyo – Ekonomik ve Siyasi Yapısındaki Değişim ve Dönüşümler” Sempozyumu, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya, 2006, s.135.

GÖRMÜŞ, Ayhan; “Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi”, **Çalışma ve Toplum**, S:14, 2007.

GÜLMEZ, Mesut; **Avrupa Birliğinde Sosyal Politika**, (Der. Necdet OKCAN) Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Kurulu, Yayın No:3, 2003.

GÜLMEZ, Mesut v.d.; **Uluslararası Sosyal Politika**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No:2922, Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1879, Ocak 2013.

HETHY, Lajos: “Social Dialogue and the Expanding World, The Decade of Tripartism in Hungary and in Central and Eastern Europe 1988-99”, European Trade Union Institute, Bruxelles, 2001.

ILO; “Promote Tripartite Consultation: Ratify and Apply Convention No.144”, ILO, Industrial and Employment Relations Department, 2011.

ILO; “Social Dialogue: A manual for trade union education”, ILO, Geneva, 2012.

ILO; “National Tripartite Social Dialogue: An ILO Guide for Improved Governance”, ILO, Social Dialogue and Tripartism Unit, Geneva, 2013.

İŞİĞİÇOK, Özlem; **Sosyal Diyalog**, Ezgi Kitabevi, 2007.

İŞİK, Rüçhan (Der.,Yay.Haz.); **Avrupa Birliğine Doğru Ekonomik ve Sosyal Kararlara Katılım**, İstanbul, Boyut Matbaacılık, 2001.

İREN, Ertan; **Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Hukukunda Üçlü Diyalog**, Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası, 2005.

KAPAR, Recep; “Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, C:6, S:1, 2004.

KAYA, Pir Ali; “Türk Çalışma Mevzuatının Geliştirilmesinde Çalışma Meclislerinin Katkısı”, **İş-Güç Dergisi**, C: 1, S: 1, No: 16, 1999,

<http://www.isguc.org/?p=makale&id=16&cilt=1&sayi=1&yil=1999> (Erişim: 11.01.2014).

KAYHAN, Necati; “AB Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog Alanındaki gelişmeler”, **TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, Mayıs –Ağustos 2007.

KILIÇ, Cem: “Sosyal Diyalogun Gelişimini Hazırlayan Unsurlar”, **İşveren Dergisi**, Nisan 2007.

KOÇ, Yıldırım: “Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Konsey”, **Türk-İş Eğitim Yay.**, Ankara, No. 21, 1999, (Erişim: 12.01.2014).

KORALTÜRK, Murat; “Ali İktisat Meclisi(1927-1935)”, **Ekonomik Yaklaşım Dergisi**, C:7, S:23, Kış 1996.

KORAY, Meryem; “Reel Küreselleşme veya Küreselleşmenin Realitesi”, **Çalışma ve Toplum**, S.4, 2005.

KORAY, Meryem; ÇELİK, Aziz; **Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog**, Belediye-İş Yayınları, 2007.

KORAY, Meryem; **Sosyal Politika**, İmge Kitabevi, 4.Baskı, Kasım 2012.

MAHİROĞULLARI, Adnan; “Türkiye’de Sendikalaşma Evreleri ve Sendikalaşmayı Etkileyen Unsurlar”, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, C:2, S:1,2001.

MAHİROĞULLARI, Adnan; “Sivas’ta Memur Senikacılığı”, **Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, S:19, 2005.

MAHİROĞULLARI, Adnan, “1965’ten 12 Eylül 2010 Halk Oylamasına Yasa Koyucunun Memur Sendikacılığına Bakış Açısı ve ILO Normları”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, S:60, 2011.

MAKAL, Ahmet; **Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963**, İmge Kitabevi, 2002.

MAKAL, Ahmet; **Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri:1920-1946**, İmge Yayınevi,1999.

MINET, Georges; “Some Aspects of Social Dialogue From An ILO Standpoint”, Expert Group Meeting on Economic and Social Councils, 24-25 July 2008. (Erişim: 11.12.2013)

O’DONOVON, Patricia; “Subregional Meeting on Showcasing Best Practices of Social Dialogue” Puri, India, 24- 26 September 2003. (Erişim: 11.12.2013).

ÖNSAL, Naci; **Endüstri İlişkileri Notları**, Türk-İş, Ağustos 2010.

ÖZGÜVEN, Ali; “Türkiye İktisat Kongresi(17 Şubat-4 Mart 1923)”, **Journal of İstanbul Kültür University**, S:2, 2002, s.109,

http://tr.wikipedia.org/wiki/%C4%B0zmir_%C4%B0ktisat_Kongresi (Erişim: 23.12.2013).

PARLAK, Zeki; “Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de Sosyal Diyalog”, 2003, (http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:7e3vtAbyZRIJ:yerelsen.org.tr/_resimler/_haberler/ZekiParlak.doc+&cd=2&hl=tr&ct=clnk&gl=tr) (Erişim:06.12.2013).

TALAS, Cahit; **Türkiye’nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi**, Bilgi yayınevi, 1992.

TİSK, **4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi**, 4.Baskı, Yayın No: 29315,Ankara, Kasım 2009.

TİSK; **AB ve Türkiye’de Sosyal Diyalog, Ekonomik ve Sosyal Konseyler Semineri**, Ankara, TİSK Yayın No: 159, 14-15 Mayıs 1996.

TİSK; **Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Diyalog**, TİSK Yayın No: 115, Ajans-Türk, Ankara, 1992.

TOKOL, Aysel; “Çeşitli Boyutlarıyla Sosyal Diyalog”, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan kitabının içinde, KAMU-İŞ Yayını, , Ankara, S:38, 2000.

TOKOL, Aysen ; ALPER, Yusuf: **Sosyal Politika**, Dora Yayınları, Bursa., 2011.

TOKOL, Aysen; **Avrupa Topluluğuna Üye Ülkelerde Sendikal Hareket**, Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1993.

TOKOL, Aysen; **Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler**, Dora Yayınları, 3.Baskı, Bursa, 2011.

TREBILCOCK, Anne; **Towards Social Dialogue:Tripartite cooperation in national economic and social policy making**, ILO, Geneva,1994.

ÜNSAL, Engin; **Kamu Görevlilerinin Sendika Kurma Hakkı: Memur Sendikaları**, Boyut Kitapları, Temmuz 1999.

YORGUN, Sayım: “Küreselleşme Sürecinde Türk Sendikacılığında Yeni Yönelişler ve Alternatif Öneriler”, **Çalışma ve Toplum**, 2005/3.

Türk Dil Kurumu Resmi İnternet Sitesi, www.tdk.gov.tr

T.C. Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü Resmi İnternet Sitesi, www.mevzuat.gov.tr

T.C. Başbakanlık Mevzuatı Geliştirme ve Yayın Genel Müdürlüğü Resmi İnternet Sitesi, www.resmigazete.gov.tr

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Resmi İnternet Sitesi, www.csgeb.gov.tr

T.C. Maliye Bakanlığı, Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdürlüğü Resmi İnternet Sitesi, www.bumko.gov.tr

T.C. Avrupa Birliği Genel Sekreterliği Resmi İnternet Sitesi, www.abgs.gov.tr

T.C. Kalkınma Bakanlığı Resmi İnternet Sitesi, www.dpt.gov.tr

Türkiye İş Kurumu Resmi İnternet Sitesi, www.iskur.gov.tr

Türkiye Büyük Millet Meclisi Resmi İnternet Sitesi, www.tbmm.gov.tr

Uluslararası Çalışma Örgütü(ILO) Resmi Sitesi, www.ilo.org

İktisadi Kalkınma Vakfı İnternet Sitesi, www.ikv.org.tr

<http://www.dors.dk>

www.eurofound.europa.eu

www.eesc.europa.eu

www.ntvmsnbc.com

www.ser.nl

www.wikipedia.org

ÖZGEÇMİŞ

17 Mart 1986 tarihinde Ankara'da dünyaya geldim. İlk ve orta öğrenimimi Ankara'da tamamladım. 2009 yılında Hacettepe Üniversitesi, Fen Fakültesi, İstatistik Bölümünden ve 2010 yılında Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümünden mezun oldum. 2010 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğünde Çalışma Uzman Yardımcısı olarak çalışmaya başladım. Halen Çalışma Genel Müdürlüğünde aynı görevde çalışmaya devam etmekle birlikte, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünde yüksek lisans yapmaktayım.