

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**AVRUPA ÇALIŞMA KONSEYLERİNİN TÜRKİYE'DE
İŞÇİ SENDİKASI UZMANLARI VE AKADEMİSYENLER
TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK
BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

DOKTORA TEZİ

Ekrem ERDOĞAN

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Engin YILDIRIM

Aralık 2009

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**AVRUPA ÇALIŞMA KONSEYLERİNİN TÜRKİYE'DE
İŞÇİ SENDİKASI UZMANLARI VE AKADEMİSYENLER
TARAFINDAN DEĞERLENDİRİLMESİNE YÖNELİK
BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

DOKTORA TEZİ

Ekrem ERDOĞAN

Enstitü Anabilim Dalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Bu tez 25/12/2009 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Adem UĞUR
Jüri Başkanı

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Prof.Dr.Engin YILDIRIM
Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Prof.Dr.Ahmet SELAMOĞLU
Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Prof.Dr. Recai COŞKUN
Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

Doç.Dr. Zeki PARLAK
Jüri Üyesi

- Kabul
 Red
 Düzeltme

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	v
ŞEKİLLER LİSTESİ	vii
TABLOLAR LİSTESİ	viii
ÖZET	x
SUMMARY	xi

GİRİŞ	1
-------------	---

BÖLÜM 1: ÇALIŞANLARIN KATILIMININ KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ .. 14

1.1. Tarihsel Gelişimi.....	15
1.2. Çalışan Katılımı İle İlgili Kavramlar	19
1.2.1. Endüstriyel Demokrasi	21
1.2.2. Çalışan Katılımı	22
1.2.3. Kısmi Katılım.....	23
1.2.4. Katılım Hakkı ve Kararlara Katılım Hakkı	25
1.3. Çalışan Katılımının Önemi	26
1.4. Çalışan Katılımında Tarafların Gerekçeleri	29
1.4.1. Ekonomik Gerekçe	30
1.4.2. Sosyal Gerekçe	31
1.4.3. Devletin (Hükümetin) Gerekçesi	33
1.5. Çalışanların İşyerlerinde Katılımını Açıklayan Modeller	34
1.5.1. Radikal Model.....	34
1.5.2. Düzenleyici Model	36
1.5.3. Muhafazakâr Model	37
1.5.4. Ortaklık Modeli	38
1.6. Çalışan Katılımının Yöntemleri ve Temel Kurumsal Şekilleri	40
1.7. Katılımın Boyutları ve Katılım Süreci	44
1.8. Emek Piyasasındaki Değişen Koşullar ve Çalışanların Katılımı	44

BÖLÜM 2: AVRUPA'DA ÇALIŞANLARIN KATILIM VE

AVRUPA ÇALIŞMA KONSEYLERİNİN İNCELENMESİ..... 50

2.1. Avrupa'da Çalışan Katılımı	51
---------------------------------------	----

2.1.1. Avrupa Birliği Ülkelerinde İşyerlerinde Çalışanların Temsili	53
2.2. Avrupa Çalışma Konseylerinin Kavramsal Çerçevesi.....	60
2.2.1. Avrupa Çalışma Konseylerinin Ortaya Çıkışı	63
2.2.2. Direktifin Uygulanma ve Müzakere Sürecinin Dönemleştirilmesi.....	67
2.2.3. Avrupa Çalışma Konseyleri İle İlgili Çalışmalar.....	71
2.2.3.1. Avrupa Düzenleyici Kimliği, Korporatizm ve Avrupa Çalışma Konseyleri.....	71
2.2.3.2. Avrupalılaşma/Uluslararasıılaşma, Sınırlararası Koordinasyon ve Avrupa Çalışma Konseyleri.....	74
2.2.4. Avrupa Çalışma Konseylerinin Sınıflandırılması	78
2.2.5. Avrupa Çalışma Konseylerinin Etkileri	83
2.2.6. Kollektif Bir Avrupa Çalışma Konsey Kimliğinin Oluşturulması.....	86
2.2.7. Yeniden Yapılanma Sürecinde Oynadıkları Rol ve Direktifin Revize Edilme Gereksinimi.....	92
2.3. Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifi	101
2.3.1. Genel Bilgiler.....	101
2.3.1.1. Direktifin Amacı	101
2.3.1.2. Direktifin Kapsamı.....	103
2.3.1.3. Kavramlar ve Tanımlar	105
2.3.2. Bir Avrupa Çalışma Konseylerinin veya Bir Prosedürün Kurulması	109
2.3.2.1. Avrupa Çalışma Konseyleri veya Bir Prosedürün Kurulmasında Sorumluluk	109
2.3.2.2. Anlaşmanın Görüşülmesi	110
2.3.2.3. Anlaşmanın İçeriği	111
2.3.3. Çeşitli Hükümler	112
2.3.3.1. Gizli Kalması Gereken Bilgilendirme.....	112
2.3.3.2. Çalışan Temsilcilerinin Güvencesi ve Fonksiyonu.....	112
2.3.3.3. Yürürlükteki Sözleşmeler ve Direktifin Aktarılması	113
2.3.4. Direktifin 7. Maddesinde İfade Edilen Tali Hükümler	113

**BÖLÜM 3: TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNDE ÇALIŞANLARIN
SÖZ HAKKI VE İŞYERLERİNDE KATILIMI.....115**

3.1. Türk Endüstri İlişkiler Sisteminin Genel Özellikleri	115
3.2. Endüstri İlişkilerinde Son Dönemlerde Yaşanan Gelişmeler	134
3.3. Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Çalışanların Katılımı.....	137
3.3.1. Sendikalar ve Toplu Pazarlık Yoluyla Temsil	138
3.3.2. İşyeri veya İşletme Düzeyinde Temsil	143
3.3.3. Çalışanların Katılımına Yönelik Politikalar	147
3.3.3.1. Kalkınma Planlarında Çalışan Katılım Politikası	148
3.3.3.2. İş Kanunu	152
3.3.3.3. Sosyal Diyalog Yapılarında Çalışan Katılımı	155
3.4. Avrupa Birliği Süreci ve Çalışan Katılımı	158
3.4.1. Türkiye'nin Avrupa Birliği İlişkileri ve Katılım Politikası	158
3.4.2. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışılması İle İlgili Uyumda Türk Sosyal Politikası	160

**BÖLÜM 4: AVRUPA ÇALIŞMA KONSEYLERİNİN TÜRK ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ SİSTEMİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ.....166**

4.1. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi	167
4.1. Araştırmanın Bulguları.....	173
4.2.1. Araştırma Kapsamındaki Kişilere Yönelik Analizler	173
4.2.2. Mevcut Katılım Yapısı İle İlgili Analizler.....	176
4.2.2.1. Mevcut Katılım Yapısı İle İlgili İçerik Analizi	176
4.2.2.2. Mevcut Katılım Yapısı İle İlgili Ankette Yer Alan Soruların Analizi....	180
4.2.3. Avrupa Çalışma Konseyleri İle İlgili Analizler	183
4.2.3.1. Avrupa Çalışma Konseyleri İle İlgili İçerik Analizi	184
4.2.3.2. Avrupa Çalışma Konseyleri İle İlgili Ankette Yer Alan Soruların Analizi	186
4.2.4. Avrupa Çalışma Konseylerinin Entegrasyonu Süreci İle İlgili Analizler	192
4.2.4.1. Avrupa Çalışma Konseylerinin Entegrasyonu Süreci İle İlgili İçerik Analizi	192

4.2.4.2. Avrupa Çalışma Konseylerinin Entegrasyonu Süreci İle İlgili Ankette Yer Alan Soruların Analizi.....	196
---	-----

SONUÇ VE ÖNERİLER	214
KAYNAKLAR.....	229
EKLER.....	250
ÖZGEÇMİŞ	289

KISALTMALAR

AB	:Avrupa Birliği
AÇK	:Avrupa Çalışma Konseyleri
AEA	: Avrupa Ekonomik Alanı
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
AŞS	: Avrupa Şirket Statüsü
BUSINESSEUROPE	: Avrupa İşdünyası Konfederasyonu (eski adı UNICE)
BYKP	: Beş Yıllık Kalkınma Planı
CEC	: Comission of the European Communities
ÇKYGAK	:Çalışma Koşullarını ve Yaşamı Geliştirmede Avrupa Kurumu
ÇSGB	:Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DİSK	: Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DPT	:Devlet Planlama Teşkilatı
EIFs	: European Trade Union Industry Federations
EMCC	: European Monitoring Centre on Change
EMF	: European Metalworker Federation
ESK	: Ekonomik ve Sosyal Konsey
ETUC	: Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	:International Labour Office
İşKUR	:Türkiye İş Kurumu
KOBİ	:Küçük ve Orta Büyüklükte İşletme
ÖMO	: Özel Müzakere Organı

SDMÇGR	:Sosyal Diyalog Mekanizmaları Çalışma Grubu Raporu
SE	: Societas Europea
SGKK	: Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu
TİKK	: Türkiye İş Kurumu Kanunu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	:Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TODAI	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi
TSGLK	: Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunu
TÜİK	:Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK-İŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Çalışan katılım süreci	44
Şekil 2: Katılım yoğunluğunun genel görünümü	45
Şekil 3: Kolektif Bir Avrupa Çalışma Konseyi Kimliği Gelişim Modeli	87
Şekil 4: İçerik Analizi Süreci ve Aşamaları	171

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Çalışanların Kısmi Katılımı ve Çalışan Katılımının Karşılaştırması.....	24
Tablo 2: Endüstriyel Demokrasi Konusunda Tarafların Tercihleri	29
Tablo 3: Endüstriyel Demokrasinin Temel Kurumsal Şekilleri.....	42
Tablo 4: Endüstriyel Demokrasinin Temel Çeşitlerinin Karşılaştırması.....	43
Tablo 5: Bilgilendirme ve Danışmayla İlgili 25 Avrupa Ülkesindeki Temsil Yapıları.....	56
Tablo 6: Etnik, Çok Kimlikli ve Avrupa Merkezci Avrupa Çalışma Konseyleri Sınıflandırması.....	81
Tablo 7: Etkili Faktörler ve Onların Etnik-, Çoklu- ve Avrupa merkezci Avrupa Çalışma Konseyleri Üzerindeki Etkileri	82
Tablo 8: Yeniden yapılanma sürecinin istihdam üzerindeki etkisi	92
Tablo 9: Avrupa Çalışma Konseyleri Tarafından Bağıtlanan Ortak Metinler	95
Tablo 10: İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları	140
Tablo 11: Toplu İş Sözleşmesinde Çalışan Katılımını Sağlayan Kurullar	143
Tablo 12: Kalkınma Planlarında Çalışan Katılımı	149
Tablo 13: İş Kanununda Katılım	153
Tablo 14: Evren ve Örneklem	173
Tablo 15: Mülakatlar	175
Tablo 16: Eğitim Düzeyine Göre Dağılım	175
Tablo 17: Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Mevcut Katılım ve Söz Hakkı Yöntemlerinin Hangi Aşamada Katkı Sağladığına İlişkin Tercihler	181
Tablo 18: Çalışanların Kendilerini İlgilendiren Kararlara Katılmaları Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sistemindeki Mevcut Yapı İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Dağılım	182
Tablo 19: Çalışan Katılımının Öncelikli Yöntemine İlişkin Tercihler.....	187
Tablo 20: Sağladıkları Uluslar Arası Bilgilendirme ve Danışma Hakları Açısından Avrupa Çalışma Konseyleri İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Dağılım	188
Tablo 21: Avrupa Çalışma Konseyleri İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Anova Sonuçları.....	191
Tablo 22: Daha önce Türk Çalışma Hayatını İlgilendiren Bir Konuda	

Fikriniz Soruldu mu? Sorusuna İlişkin Dağılım	197
Tablo 23: Belirttiğiniz Fikrin Hayata Geçtiğine Tanık Oldunuz mu? Sorusuna İlişkin Dağılım	197
Tablo 24: Katılımcıların Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifi veya Benzer Bir Yöntemin Uyum Sürecini Etkileyecek Sorunlu Alanlara İlişkin Tercihleri.....	199
Tablo 25: Katılımcıların Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifinin Uyum Sürecini Etkileyecek Olumlu Alanlara İlişkin Tercihleri.....	201
Tablo 26: Geliştirilecek Bir Yönetime Katılma Sisteminin En Önemli Görevinin Neler Olduğuna İlişkin Tercihleri.....	203
Tablo 27: Türkiye’de Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde Avrupa Çalışma Konseyleri veya Benzer Bir Yöntemin Oluşturulması Hususunda Dikkat Edilmesi Gerekli Konular İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Dağılım-1	205
Tablo 28: Türkiye’de Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde Avrupa Çalışma Konseyleri veya Benzer Bir Yöntemin Oluşturulması Hususunda Dikkat Edilmesi Gerekli Konular İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Dağılım-2	207
Tablo 29: Türkiye’de Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde Avrupa Çalışma Konseyleri veya Benzer Bir Yöntemin Oluşturulması Hususunda Dikkat Edilmesi Gerekli Konular İle İlgili Anova Sonuçları	209
Tablo 30: Türkiye’de Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde Avrupa Çalışma Konseyleri veya Benzer Bir Yöntemin Oluşturulması Hususunda Dikkat Edilmesi Gerekli Konular İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Dağılım-3	210
Tablo 31: Türkiye’de Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde Avrupa Çalışma Konseyleri veya Benzer Bir Yöntemin Oluşturulması Hususunda Dikkat Edilmesi Gerekli Konular İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Dağılım-4	212

Tezin Başlığı: Avrupa Çalışma Konseylerinin Türkiye’de İşçi Sendikası Uzmanları ve Akademisyenler Tarafından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması

Tezin Yazarı: Ekrem ERDOĞAN

Danışman: Prof. Dr. Engin YILDIRIM

Kabul Tarihi: 25.12.2009

Sayfa Sayısı: XI (ön kısım)+249 (tez)+39 (ekler)

Anabilimdalı: Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Türk Endüstri İlişkileri Sistemi’nin yapısal özellikleri çalışanlar üzerinde sınırlandırıcı bir etkiye sahip olmuştur. Mevcut sistemde çalışanlar kendilerini ilgilendiren kararlara etkin bir şekilde katılamamaktadır. Bunun yanında son yıllarda yeniden yapılanma sürecinde ortaya çıkan değişiklikler işyerlerinde çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması sürecinin önemini arttırmaktadır.

Avrupa ülkelerinde önemli bir yeri olan çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması konusunda 1990’lardan itibaren Avrupa Birliği seviyesinde düzenlemelere gidilmiştir. Bilgilendirme ve danışma konusunda ilk atılan adım 1994 yılında Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifidir. Avrupa Birliği genişleme süreci ve birliğe yeni üyelerin katılımıyla, bu katılım yöntemleri zorunlu bir uygulama olarak diğer ülkelerin yasal mevzuatları içerisinde uyumlaştırılmaktadır. Avrupa Birliği’ne aday ülke olması nedeniyle Türkiye de bu direktifi yasal mevzuatına uyumlaştırmak zorunda kalacaktır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken, Avrupa genelinde ortaya çıkan bu uygulamaların başarısını etkileyen faktörlerin Türkiye’deki durumudur. Bu açıdan bakıldığında Avrupa Birliğinde desteklenen ve uygulanan bir yöntemin Türkiye ve benzer ülkelerde uygulanabilirliği ile ilgili araştırmalar yapmak gereklidir.

Bahsedilen bu gereklilikten dolayı bu çalışmanın amacı, çalışanların bilgilendirme ve danışma hakları kapsamında Türk Endüstri İlişkileri Sistemi’nde bir araştırma yaparak, Avrupa Çalışma Konseylerinin uygulanabilirliğini ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda işçi temsilcileri ve bu alanda çalışan akademisyenlerin aralarında bulunduğu uzmanlara anket ve mülakat çalışması yapılmıştır.

Bulgular, Avrupa Çalışma Konseylerinin uygulanabilirliğinin zayıf olduğunu göstermektedir. Sonuçlar, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi’nde böyle bir yöntemin olmaması, Türk işletme yapısının katılım kültürüne yabancı kalmış olması, işverenlerin bu konuda direnç göstermeleri, işçi temsilcilerinin bu konudaki düzenlemeleri örgütlü işgücünün sorunlarının çözümüne bağlamak istemeleri ve bu konuda ortak bir düşünce yapısına sahip olmamaları gibi nedenlerin bu yapıların ülkemizde uygulanabilirliğini azalttığını göstermektedir.

Anahtar kelimeler: Çalışan Katılımı, Çalışanların Kısmi Katılımı, Avrupa Çalışma Konseyleri

Title of the Thesis: The Field Research on Assessment of European Works Councils in Turkey by Labour Union Experts and Academicians
Author: Ekrem ERDOĞAN Supervisor: Prof. Dr. Engin YILDIRIM
Date: 25.12.2009 Nu. of pages: XI (pre text)+253 (main body)+45 (appendices)
Department: Labour Economics and Industrial Relations
<p>The effects of structural features of Turkish Industrial Relations System on employers have been restraining. Employers in current system are not involved in decision making process. However, in recent years amendments in reorganization process of Industrial Relations System have made informing and counseling process important.</p> <p>Since 1990 in European Union, there has been a legal amendment on informing and counseling process which has an important place in European countries. The first step in this direction was European Council Directives in 1994. With the enlargement of European Union, new member states have to harmonize their national regulations with European Regulations. Turkey also has to harmonize her national regulation with European Regulation as a requirement of membership. In this context, the important thing to be considered is the situation of factors which affected the results in European Union. It is the reason that the applicability of European style methods in countries such as Turkey should be studied.</p> <p>The aim of thesis is to study applicability of European Work Councils in Turkey taking into consideration of informing and counseling rights of workers within Turkish Industrial Relations. Furthermore, with this aim, surveys and interviews has been conducted to worker representatives and academicians.</p> <p>Thus findings show that there is weak potential of applicability of European Work Councils in Turkey. According to findings indicate that absence of such implementation in Turkish Industrial Relations, resistance of employers, demands of worker representatives to handle the subject in the context of solving organized labor problems, not having common idea on the subject affect the applicability of the method negatively.</p>
Keywords: Employee Participation, Employee Involvement, European Works Councils

GİRİŞ

Gerek sanayileşmiş gerekse sanayileşmekte olan ülkelerde çalışanların ve/veya temsilcilerinin kararlara katılması ve bunun kapsamının ne olacağı sorunu çalışma ilişkilerinde önemli bir konudur. Sanayileşme ile birlikte hem bireysel hem de toplumsal hayatın merkezine yerleşen çalışma, günümüzde birçok insanın hayatında önemli bir yerdedir. Bu nedenle siyasi alanda önemli bir yeri olan demokratik ilkelerin, çalışma hayatında da uygulanması gerekmektedir. Çalışanlar açısından, sosyal kontrol amacı dışında uygulanan bir katılım politikası, çalışma koşullarının geliştirilmesine ve çalışanların işyerlerinde yabancılaşma sorununun çözümüne katkı sağlar. İşverenler açısından ise, çalışanların daha etkin ve verimli çalışmalarını sağlayarak onların işletmeye katkısını artırır.

Çalışma ilişkileri konusunda temel sorun, bu konuda taraf olan aktörlerin bu ilişkiden beklentilerinin farklı olmasından kaynaklanmaktadır. Ancak bu çıkar farklılıklarının bastırılması olumsuz sonuçlara neden olabilir. Çünkü işyerlerindeki diğer problemlerle (finans, üretim, ar-ge vs.) karşılaştırıldığında, çalışma ilişkilerindeki sorunlar diğer sorunların çözüldüğü gibi kolay ve kesin çözümler sunmazlar. Aksine çalışma ilişkilerine ait problemler bir uyum süreci içerisinde çözümler gerektirmektedir. Yöneticiler çoğunlukla bu tür “insana ait” problemleri teknik zorluklardan ayırmaktadırlar. İnsana ait bu tür problemlerin çözümü bir uzlaşma veya pazarlık formu gerektirmektedir (Mills, 1994: 20-21). Bu açıdan bakıldığında işyerlerinde çalışanların katılımı uzlaşma ortamını tesis ederek, işyerlerinin demokratikleşmesine katkı sağlayabilir. Bununla birlikte demokratik ilkeler çalışma hayatında, gücün dengesiz dağılımının istenmeyen etkilerini önlemek için, genellikle yabancılaşmaya bir çözüm olarak kullanılmıştır. Demokratik toplumlarda çalışanların, kendilerini etkileyen kararlara katılmaları bir gereklilik olarak görülmektedir. Ekonomik olarak tatmin edilsin veya edilmesin işyerlerinde katılım herhangi bir toplumda demokrasiye talip olmanın temel şartlarından biridir.

Çalışanların işyerlerinde katılımlarıyla ilgili günümüze kadar gelen süreçte çeşitli yöntemlerin kullanıldığını görülmektedir. Bu yöntemler; işçilerin veya temsilcilerinin son kararları etkileme derecesi açısından asgari bir düzeyden tutunda (az veya hiç

katılımının olmadığı), orta dereceli (ortak danışma, karar alma, toplu pazarlık ve çalışma konseyleri gibi) ve tamamen işçi kontrolüne (işçi kooperatifleri) kadar gidebilen bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat burada dikkati çeken bir nokta artık tam katılımın sağlandığı işçi kontrolü uygulamasına yönelik özyönetim gibi uygulamalara pek rastlanmadığıdır. Bunun yanında sendikal katılım konusunda da ciddi sorunlar ortaya çıkmaktadır. Uzun süredir dünyanın birçok yerinde sendikalaşma oranları azalma göstermektedir. Bu özellikle 1980'lerden sonraki yeniden yapılanma sürecinde yaşanan değişimlerin etkisiyle artmıştır. Böyle bir ortamda çalışanların temsil edilmesiyle ilgili ciddi problemler varken çalışanların iş hayatına katılıp katılmamaları ile ilgili tartışmalar önemini kaybetmiş gibi gözükmektedir.

Çalışanların katılımıyla ilgili problemler son yıllarda; dünyadaki ekonomik durgunluk ve belirsizlik ortamında alanı ve büyüklüğü ne olursa olsun tüm şirketlerde dinamik rekabet, teknolojik taleplerin artması ve teknik ve yönetim becerilerinin eksikliği gibi konularla karşı karşıya kalmalarının da etkisiyle; daha da belirginleşmiştir. Birçok düşünür bu konuda işletmelerin piyasada kalabilmeleri için daha fazla hareket edebilir olmak zorunda oldukları bir şekilde organizasyonlardaki taleplerin değiştiğine işaret etmiştir. İşletmelerin kullandığı dile bakıldığında (şirketlerin yeniden yapılandırılması, küçülme, dış kaynak kullanımı, taşeronluk, esneklik) orada çalışanı temel alan telafi edici uygulamaların olmayışı, bu uygulanan değişikliklerin çalışanların motivasyonunu olumsuz etkileyecek potansiyele sahip uygulamalar olduğu konusunda şüphe götürmemektedir (Hyman ve Mason; 1995: 5). Dünya ticaretinin liberalleşmesi ve artan küreselleşme, çoğu organizasyonun dikkatini uluslar arası rekabet gereksinimi üzerinde yoğunlaştırmıştır. Ekonomik küreselleşme¹ rekabet baskısını arttırarak, ulusal hükümetlerin rollerini marjinalleştirmekte ve istihdam ilişkisinin örgütlenmesini küresel bir seviyede düzenlemektedir. Küresel seviyede endüstri ilişkilerinin düzenlenmesi dolayısıyla ulusal faktörlerin etkisini azaltmaktadır. Demokratik

¹ Küreselleşme iktisadi olarak kapitalizmin dünyaya yayılışını ifade etmektedir. Bu öncelikle jeopolitik alanda ortaya çıkmış ve günümüzde bu alanın sınırlarını da aşmıştır. Bu yayılma bir üretim yönteminin veya bir devletler topluluğunun diğerine üstünlüğü yani devletlerarası bir sistem mantığı değil, ulusötesi bir ağ mantığını kurma eğilimindedir. Ellili yıllara kadar malların ve sermayenin dolaşımını esas alan bütüncü bir yaklaşım yerini, piyasaları ve kaynakları (hammadde, emek, dağıtım ağları, iş bilgisi, zekâ vb) kontrol etmeye yönelik genelleşen bir mantık aldı (Adda, 2005: 9-10).

toplumlarda bir gereklilik olarak görülen kararlara katılım konusu da bundan etkilenmektedir.

Diğer ülkelerden farklı olarak Avrupa ülkelerinde çalışanlar ve onların işyerlerinde katılımı, ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde önemli bir role sahiptir. Avrupa'da ülkelerinde çalışanların katılımını sağlayan yapı doğrudan Avrupa Sosyal Modeliyle ilişkilidir. Ancak ileri derecede iş güvencesi, cömert refah devleti koşulları ve yüksek ücretlerle ifade edilen bu model, son 30 yıldır mevcut yapıda ekonomik ve siyasi istikrarsızlığa, yüksek işsizliğe ve rekabet edebilirlikte azalmaya neden olduğundan eleştirilmektedir. Bu nedenle son yıllarda, Avrupa Birliğinin küresel pazarda, rekabet edebilirliği, esnekliği ve verimlilik artışı nasıl sağlayabilir, Avrupa'ya özgü çalışan katılımı modeli bu değişimler karşısında beklentileri nasıl karşılayabilir konusunda çeşitli tartışmalara yol açmıştır (Gill and Krieger, 2000: 111-112). Bunun yanında Tek Avrupa Pazarının oluşturulmasında önemli bir adım olan Avrupa ekonomik entegrasyon sürecinde çok uluslu şirketler en önemli güçlerden biri olarak görülmektedir. Tek Avrupa Pazarının oluşturulmasını takiben AB içinde uluslar arası şirketlerin birbirleriyle ilişkileri ve sayısında önemli bir artış görülmüştür. Bu durum, stratejik ortaklıklar ve ortak teşebbüslerin düzenlenmesi ve sınırlar arası birleşmelerin oranında bir artışı göstermektedir. Bu yeniden yapılanma sürecine üretim ve hizmetler kapasitesinin yeniden yapılanması ve geniş ölçüde rasyonalizasyonu eşlik etmiştir. İçsel olarak aynı zamanda, yönetim yapıları ve organizasyon da yeniden yapılanmıştır. Çok uluslu şirketler önceden var olan ulusal-seviyede yönetim yapıları üzerine Avrupa seviyesinde birleşmiş yönetim yapıları oluşturmuştur (Marginson, 1997: 224-225).

Avrupa seviyesinde ortaya çıkan çok uluslu şirketlerdeki bu yapılanmaya karşılık Avrupa Komisyonu da son yıllarda, düzenleyici bir çerçevede içerisinde işletme seviyesinde çalışanların katılımını arttırmaya çalışmaktadır. Bunun en önemli nedeni işletme seviyesinde çalışan katılımının Avrupa Birliği seviyesinde düzenlenmesinin, sadece Avrupa'daki yeniden yapılanma ve adaptasyon sürecindeki sorunların çözümüne yardımcı olmakla kalmayacağı aynı zamanda ekonomik performansın geliştirilmesine ve rekabet edebilirliğin artırılmasına da yardımcı olacağı düşüncesidir. Son yıllarda Avrupa Birliği, üye ülkeler arasında ekonomik olarak sürdürülebilirliği

sağlamak, rekabet baskısını azaltmak ve yönetim tarzlarında bir benzeşme oluşturmak amacıyla bazı yasal düzenlemelere gitmiştir. Katılım konusunda böyle bir yaklaşım 1994 yılında çalışanların işyerlerinde bilgilendirme ve danışma haklarını içeren 94/45/EC sayılı konsey direktifi ile ortaya çıkmıştır. Avrupa Çalışma Konseyleri Avrupa Birliği Direktifi haline geldikten sonra üye devletler için zorunlu hale gelmiştir. Bununla birlikte direktif Mayıs 2009'da revize edilerek 2009/38/EC Sayılı Direktif olarak değiştirilmiştir.

Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifi kapsamına yaklaşık 24 milyon çalışanı istihdam eden 2200 şirket girmektedir ve şimdilik şirketlerin %40'ında bir Avrupa Çalışma Konseyi kurulmuştur (Europa, 2008: 1). Bu direktifle ilgili olarak onların; Avrupa Birliğinin yeni düzenleme politikası içerisinde yer aldığı (Lucio ve Weston, 2007), hem korporatist sürecin sonucu oluştukları ve hem de onun gelişimine muhtemel bir katkı sağlayıcı olarak görüldüğü (Fitzgerald ve Stirling, 2004; Knutsen, 2004), sınırlı rol yetenekleri nedeniyle kolektif bir Avrupa kimliğini oluşturmada yetersiz kaldıkları (Kothoff, 2007), Avrupa Çalışma Konseylerinin sınırlararası örgütlenmeyi mümkün kılabileceğini ancak bu konuda kurumsal dayanışma duygusunu inşa etmek ve iletişim ağını oluşturmak ve sürdürmenin gerekli olduğu (Stirling ve Tully, 2004), endüstri ilişkilerinin ve çok uluslu şirket yönetimlerinin Avrupalılaşması ile ilgili katkı sağlayıp sağlayamayacakları (Marginson, 2003), günümüz Avrupa'sında temel (zaruri) bir role sahip oldukları ve özellikle küreselleşmenin sonuçlarıyla mücadelede gerekli oldukları ancak günümüzde yenilenmeye ihtiyacı olduklarıyla (Špidla, 2008; Buschak, 2004) ilgili çeşitli görüşler vardır.

Bu direktifin ortaya çıkmasındaki en önemli neden Avrupa Birliği'ndeki yeniden yapılanma sürecinde emek ve sermaye arasında sosyal diyalog temelli bir uzlaşma ortamı oluşturularak bu sürecin verimlilik, istihdam ve çalışma koşulları üzerindeki muhtemel yan etkilerini hafifletme çabasıdır. Ancak son yıllarda ortaya çıkan çalışmalar, bu yeniden yapılanma sürecinde Avrupa Çalışma Konseylerinin sınırlar arası gerçek sosyal diyalogu geliştirmede, değişimi takip etme ve yönetmede tam anlamıyla rol alamadıklarını ortaya koymuştur. Bu nedenle son zamanlarda direktifin revizyonu çalışmalarlarıyla ilgili sosyal diyalog süreci hızlanmış ve sonuç olarak direktif yenilenmiştir.

Burada önemli bir konu Avrupa Birliğinin genişlemesi neticesinde, Avrupa Direktiflerinin yeni üye ülkelere doğru genişlemesi ve yasal mevzuatlarına aktarılmasıdır. Türkiye açısından konuya bakıldığında, Avrupa Birliği Konseyinin 3 Ekim 2005 tarihinde müzakereler için çerçeve belgesini kabul etmesi ile bir yükümlülük altına girmiştir. Bu konu adaylık statüsü gereği uyum bekleyen süreçler arasında yer almaktadır. Direktifin 2009 yılında revize edilerek değiştirilen metninde bu uyumun 5 Haziran 2011 yılından geç olmamak kaydıyla gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

Türk Endüstri İlişkileri Sistemine bakıldığında endüstriyel demokrasi uygulamaları tabandan yani işçilerden gelen isteklerden çok, hükümet, bilim adamları ve aydınların yönlendirmesiyle oluşmuştur. Türkiye açısından işyeri işçi temsilciliği sadece işyeri sendika temsilciliği yoluyla yürütülmektedir. Bunun dışında diğer işçi temsilcilik sistemlerine pek rastlanmamaktadır. Ülkemizde bu konuda yaşanan boşluklar göz önüne alındığında işyeri işçi temsilciliği yapılarının kurulması için ortaya önemli bir neden çıkmıştır.

Avrupa Çalışma Konseyleri ile ilgili Türkiye’de herhangi bir yasal düzenleme mevcut değildir. Bu konuda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın yürüttüğü “Yenileşme ve değişim için Türkiye’de sosyal diyalogun güçlendirilmesi projesi” bu açıdan önem taşımaktadır. Proje kapsamında, Topluluk Müktesebatı ve Uluslararası Çalışma Örgütü standartları ışığında her düzeydeki sosyal diyalog mekanizmaları, özellikle Türkiye’deki ikili sosyal diyalog mekanizmalarının durumu ve tasarımı ile ilgili çalışmalar yapılmaktadır (ÇSGB, 2007). Ancak bu çalışma grubunun, ilgi alanında bulunan Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifinin uyumu konusunda, sosyal taraflarla görüşmelerinden bir sonuç çıkmamıştır.

Bu konuda Türkiye’de Avrupa Birliği Direktiflerinin uyumunun son ana kadar ertelenmesini isteyen işveren tarafı, kendi aralarında ortak fikir birliğine sahip olmayan işçi tarafı ve sosyal politika ve istihdam alanındaki uyum konusuna gerekli önemi vermeyen hükümet tarafı bu konuda bir çözümün üretilmesini engellemektedir. Aslında işyerlerinde bilgilendirme ve danışmayı sağlayan bu ve benzeri yöntemler tüm taraflar için faydalı olabilir. Avrupa Çalışma Konseyleri, işverenler için bir maliyet

kalemi olarak değil de en önemli problemlerinin (örneğin mesleki teknik eğitim gibi) tartışılarak çözüme kavuşturulduğu, işçi ve temsilcileri için bir diyalog ortamı sağlayarak işçi sorunlarını tartışabildikleri ve hükümet içinse hedeflediği istikrar ortamına katkı sağlayan yapılar şeklinde düzenlenir ise, tüm tarafların bu yapılardan faydalanabilmesi sağlanabilir. Bunun yanında, demokrasinin çalışma yaşamında uygulanması çalışanlara önemli faydalar sağlamanın yanında temelde parasal bir maliyettir. Ancak çalışanların yaşamlarını etkileyen kararların belirlenmesine katılım konusunda belirli bir bedelin ödenmesi gereklidir. Bununla birlikte bu bedel orantılı ve uygun olmalıdır. Yani bir taraftan çalışanlara yönelik iyileştirmeler sunarken diğer taraftan verimlilik ilkesine de uygun davranılmalıdır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; Avrupa Çalışma Konseylerini ve Türk Endüstri İlişkilerinde çalışanların katılımını inceleyerek, bir alan araştırmasıyla Avrupa Çalışma Konseyleri'nin Türk Endüstri İlişkileri açısından değerlendirilmesidir. Bir ülkenin yapısal özelliklerinin dikkate alındığı bir uyumlaştırma süreci bilimsel ve pratik sonuçları açısından önemlidir. Bu durum bu ve benzeri bilgilendirme ve danışma yöntemlerinin uyum sürecinde karşılaşılabilecek problemleri önceden görmeye ve yasal mevzuata aktarırken uzman görüşleri doğrultusunda neler yapılabileceği hakkında fikir sahibi olmaya imkân tanıyacaktır.

Bu çalışma çerçevesinde cevap aranan temel soruları aşağıdaki şekilde ifade edebiliriz.

1. Türk Endüstri İlişkilerinde çalışanların katılımını sağlayan mevcut yapı ne şekildedir?
2. Avrupa Birliği üyelik sürecinde gerçekleşmesi durumunda, Türkiye'de Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifi'nin uyum sürecini etkileyecek sorunlu ve olumlu alanlar nelerdir?
3. Sağladıkları uluslar arası bilgilendirme ve danışma hakları açısından Avrupa Çalışma Konseyleri Türk Endüstri İlişkilerinde nasıl algılanmaktadır?
4. Türkiye'de Avrupa Birliği üyelik sürecinde Avrupa Çalışma Konseyleri veya benzer bir yöntem oluşturulurken dikkat edilmesi gerekli konular nelerdir?

Bu soruların cevapları genel olarak değerlendirildiğinde bizi çalışmanın amacına götürecektir.

Çalışmanın Önemi

Bilimsel araştırmalar genel olarak literatüre sağladığı katkıları açısından önem kazanmaktadır. Bu açıdan bu çalışmanın kavramsal ve kuramsal, yöntem ve pratik açılardan katkı sağlaması beklenmektedir.

Kavramsal ve kuramsal olarak, ülkemizde işyerlerinde çalışanların katılımı konusunun teorik altyapısı çok fazla işlenen ve incelenen bir konu değildir. Bu konuda yapılan çalışmalar da daha çok 1980'lerin görüşlerini yansıtmaktadır. Son yıllarda ise bu konu sendikal katılım ve sorunları üzerinde odaklanmış görölmektedir. Bu bağlamda son yıllardaki geçirdiği değişim evrelerini takip etmek ve hem de güncellemek adına bir katkı sağlayabilir.

Araştırmada dağınık bir yapıya sahip ve bazen de güçlü fikir ayrılıkları yaşıyan işçi temsilcilerinin ve bunların dışında akademisyenlerin de aralarında bulunduğu uzman kişilerin görüşlerine başvurulması ve ortak bir paydanın belirlenmeye çalışılması önemlidir. Böyle bir yöntemin başarısı, araştırmaya katılan uzman görüşü çerçevesinde ülke dinamiklerinin ortaya çıkarılmasına katkı sağlayacaktır. Bu nedenle hazırlanan görüşme soruları, yöntemi, uygulanma şekli, uygulama evrelerinde yaşanan güçlükler, daha sonra yapılacak çalışmalara yardımcı olabilir.

Son olarak da bu çalışmanın pratik katkısını sayabiliriz. İşçi temsilcileri ve akademisyenlerden oluşan uzman kişilerin görüşlerinin ortaya konulacağı bu çalışma, politika üreticilerinin bu konuya eğilmeleri esnasında daha az sorunlarla karşılaşmalarını sağlayabilir.

Araştırmanın Yöntemi

Bu çalışmada, veri toplama aracı olarak anket ve yarı biçimsel mülakat yöntemlerinden faydalanılmıştır. İlk olarak Türk Endüstri İlişkilerinde mevcut katılım yapısı, Avrupa Çalışma Konseyleri ve Direktifin uyum süreci ile ilgili genel düşünceleri ölçmek için bir anket formu oluşturulmuştur.

İlk aşamada alan araştırmasında Türk Endüstri İlişkileri Sistemindeki işçi - işveren temsilcileri, devleti temsil eden ve akademisyenlerden oluşan uzmanların yer alması düşünülmüştür. Ön bir çalışma yapmak için bu kişilere internet ortamında hazırlanmış anket formunun bulunduğu link hem e-mail adreslerine gönderilmiş hem de telefonla aranarak doldurmaları istenmiştir. 12 akademisyen ve 7 işçi sendikası uzmanından alınan yanıtlar ve ankette eleştirileriniz kısmında ifade edilen görüşlere göre çeşitli düzeltmeler yapılmıştır. Ayrıca bu pilot uygulamada işveren üst örgütü temsilcileri bu çalışmaya katılmayacaklarını ifade etmişlerdir². İşverenleri temsil eden uzmanların araştırmaya katılmayacaklarını belirtmesi ve ayrıca devleti temsil eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı uzmanlarının da, verecekleri cevapların Hükümetin Avrupa Birliği politikası ile aynı doğrultuda olacağı düşüncesiyle araştırma evreni içerisinde yer almamasına karar verilmiştir.

Araştırmada ana kütleyi işçi sendikalarında yer alan uzmanlar ve Türk Üniversitelerinin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde yer alan akademisyenler oluşturmaktadır. Örnekleme çerçevesinin daraltılması için Akademisyenler ve işçi sendikaları konfederasyonlarındaki ve bu konfederasyonlara bağlı sendikalardaki uzmanlar örnekleme kapsamına alınacak kişiler olarak belirlenmiştir. Ancak ön çalışma göstermiştir ki, işçi sendikası açısından bakıldığında araştırma konusu ile ilgili bilgi sahibi olabilecek uzman kişiler sendika merkezlerinde ve konfederasyonların bünyelerinde yer almaktadır. Bunun dışında şube sendikalarda yer alan uzmanlar araştırma konusu hakkında bilgi sahibi olmadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca sendikalar çeşitli konularda uzman kişileri istihdam etmektedir. Genel olarak bakıldığında neredeyse tüm sendikalarda örgütlenme, eğitim ve finans bölümlerinde birer uzman mevcut olduğu görülmektedir. Ancak finans bölümlerinde istihdam edilen uzmanların da konu ile ilgili bilgi sahibi olmadıkları bu nedenle evren dışında bırakılmasına karar verilmiştir. Bu nedenle araştırmanın evrenini belirlerken her bir sendikada 2 uzmanın (örgütlenme ve eğitim bölümlerinde) yer aldığı varsayımıyla hareket edilmiştir. Buradan hareketle Türk-İş'in 35, Hak-İş'in 8 ve DİSK'in 18 toplam 61 sendikası bulunmaktadır. Ancak bu sendikaların bazıları

² İşveren temsilcileri bu Direktiflere uyarlanma sürecinin son ana kadar ertelenmesi yönünde görüş bildirmişlerdir (TİSK, 2006). Hükümet ise bu konuda Direktiflere uyum konusunda gecikme ve bazı maddelere çekince koyma şeklinde hareket etmektedir.

Ankara ve İstanbul dışındaki illerde yer almaktadır. Araştırmanın zamanında tamamlanabilmesi ve daha az maliyetli olması için evren içerisinde bu iki il dışındaki iller çıkarılmıştır. Bu haliyle 56 sendika ve toplam 112 işçi sendikası uzmanı evren içerisinde yer almıştır. Akademisyenler açısından bakıldığında toplam 14 Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde yer alan 147 adet doktora tamamlamış akademisyen evren içerisinde yer almıştır. Buradan hareketle araştırmanın ana kütlesi toplam 259'dur.

Bu araştırmada olasılığa dayalı olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ana kütleyi temsil edeceği düşünülen örneklem sayısı (Sekaran, 1992; 253) 250-300 arası evrenlerde 152-169 örneklemin yeterli olduğu ifade edilmiştir. Bu nedenle anketlerin uygulanmasına 158 sayısına ulaşana kadar devam edilmiştir.

Örneklem içerisinde yer alan söz konusu uzman kişiler hem endüstri ilişkilerini ilgilendiren konularda ve hem de Avrupa Birliği sürecinde bilgi ve etki sahibi kişilerdir. Çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması konusu işçi sendikalarını doğrudan etkileyen bir konudur. Bu konuda işçileri temsil eden uzmanların görüşleri önem arz etmektedir. Bunun dışında akademisyenler ise bu konuda teorik ve uygulamadaki tartışmaları takip eden ve yönlendiren kişilerdir. Bu açıdan bu kişiler araştırma evreni içerisinde yer almıştır.

Anket formu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı veri tabanında kayıtlı olan işçi sendikaları konfederasyonları ve bağlı sendikalarına ve tüm Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerindeki akademisyenlere hem internet üzerinden gönderilmiş hem de elden ulaştırılmıştır. İnternet üzerinden dönüşler çok fazla olmadığından anket formları, işçi sendikalarının tamamına yakını ve akademisyenlerin ise %35'ine elden ulaştırılmıştır. Doldurulan anket sayısı 64 Akademisyen ve 94 işçi sendikası uzmanı olmak üzere toplam 158'dir.

Anket yardımı ile toplanan veriler frekans analizine tabi tutulmuştur. Sıralama sorularından elde edilen verilerin ağırlıklı puanları hesaplanmıştır. Bunun dışında taraflar arası farklılıkları belirlemek için verilere Oneway Anova testi uygulanmıştır.

Türk Endüstri İlişkilerinde mevcut katılım yapısı, Avrupa Çalışma Konseyleri ve Direktifin uyum süreci ile ilgili genel düşüncelerle ilgili verileri toplamak için diğer bir yöntem ise mülakattır. Yukarıda tanımlanan örnekleme içerisinde yer alan uzman kişilerden 29 tanesi ile daha önce hazırlanmış sorular esas alınarak yarı biçimsel mülakatlar yapılmıştır. Mülakat yapılacak kişilerle ilişki ortak tanıdıklar vasıtasıyla kurulmuş ve her bir kişi ile de diğer kişilere ulaşılması sağlanmıştır. Bu açıdan bakıldığında örnekleme yönteminin “kartopu örnekleme” olduğu söylenebilir. Mülakatların ortalama süresi 40-60 dakika arasındadır. Bu yöntemle elde edilen veriler üç boyuta ayrılmış ve bu boyutlara ilişkin parametrelere göre gruplandırılarak içerik analizine tabi tutulmuştur.

Nitel ve nicel analizler açısından, farklı düşüncelere sahip tarafların görüşlerinin değerlendirilmesi birbirinin eksik yönlerini ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Çünkü tek yönlü bir nicel araştırma yönteminin uygulanması sürecinde ifade edilemeyen fikirler, detaylı bir mülakat sürecinde daha rahat ifade edilmiştir. Bu da çalışmaya doğru bilgilere ulaşmada büyük katkı sağlamıştır.

Bu alan araştırmasında yapılan anket ve mülakatlarla, Türk Endüstri İlişkiler Sistemi’ndeki işçi sendikası temsilcileri ve akademisyenlerden oluşan uzman kişilerin görüşlerine dayanarak Avrupa Çalışma Konseyleri ve ülkemizdeki mevcut katılım yapısı ilgili ve ayrıca bu konuda ortaya konulacak çeşitli görüşler doğrultusunda uyum bekleyen Avrupa Direktifinin yasal mevzuata dönüştürülmesi sürecinde izlenmesi gerekli politikalar hakkında genel bir değerlendirme yapılmış olunacaktır.

Kavramsal olarak Türkiye’de tam bir uyumun sağlandığı görülmemektedir. Kavramı Toker Dereli³, Ahmet Selamoğlu⁴, Alpay Hekimler⁵ ve Banu Uçkan⁶ “Avrupa Çalışma Konseyleri” olarak kullanmışlardır. Bunun yanında Mesut Gülmez ise “Avrupa İşletme

³ Kavramı Toker Dereli “sosyal diyalogla ilgili işçileri bilgilendirme ve işçilere danışma konusunda Avrupa Birliği’nin altı ana yönergesinden biri olan, 1994 tarihli Avrupa Çalışma Konseyleri” şeklinde ifade etmiştir. Daha detaylı bilgi için bkz: (Dereli, 2005).

⁴ Kavramı Ahmet Selamoğlu, Avrupalılaştan endüstri ilişkileri sisteminin bir diğer önemli unsuru “Avrupa Çalışma konseyleri” olarak kullanmıştır. Daha detaylı bilgi için bkz:(Selamoğlu, 2004).

⁵ Kavramı Alpay Hekimler “Avrupa endüstri ilişkilerine yeni bir boyut kazandıran 22 Eylül 1994 tarihinde kabul edilen “Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifi” şeklinde kullanmıştır. Daha detaylı bilgi için bkz: (Hekimler, 2004).

⁶ Kavram, 22 Eylül 1994 tarihinde kabul edilen Avrupa Çalışma Konseyleri- AÇK (European Work Council) Direktifi şeklinde çevrilmiştir. Daha detaylı bilgi için bkz: (Uçkan, 2006b).

Komiteleri”ni kullanmayı tercih etmiştir⁷. Yine Meryem Koray ve Aziz Çelik “Avrupa İşletme Konseyleri Yönergesi” kavramını⁸ kullanmışlardır. Ali Rıza Büyükuslu “Avrupa İşyeri Konseyleri” kavramını kullanmıştır⁹. Bunun dışında “Avrupa İş Konseyleri” olarak da kullanılmaktadır¹⁰.

Genel olarak bu yapılar Avrupa ölçeğinde işyerlerinde bilgilendirme ve danışma haklarını sağlayan yapılar olarak kurulmuşlardır. Bu açıdan bakıldığında tek bir işyerini kapsamamaktadır. Bir uluslararası şirketin Avrupa genelindeki tüm işyerlerini kapsamaktadırlar. Bu konseyler, Avrupa ölçeğinde faaliyette bulunan, merkezi yönetimi Avrupa dışındaki çok uluslu şirketleri de kapsayabilir. Yani bu Direktif Avrupa Birliği sınırları içerisindeki faaliyeti (çalışmayı) kapsamaktadır. Bu nedenle burada “işletme” veya “işyeri” teriminin yerine “çalışma” teriminin, yani kavramsal olarak “Avrupa Çalışma Konseyleri”(AÇK)’nin kullanılması daha uygun olacaktır.

Araştırmanın İçeriği

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde Avrupa Çalışma Konseylerinin kavramsal çerçevesi üzerinde durulmuş, ikinci bölümde hâlihazırda Avrupa Birliği ülkelerinde çalışan katılımı ve Avrupa Çalışma Konseylerinin değerlendirilmesine yönelik bir inceleme yapılmış, üçüncü bölümde Türkiye’de çalışanların mevcut katılım yapısı ele alınmış ve dördüncü bölümde ise Avrupa Çalışma Konseylerinin Türk Endüstri İlişkileri açısından değerlendirilmeye tabi tutulduğu alan araştırmasının sonuçları değerlendirilmiştir.

Birinci bölümde; genel olarak çalışanların işyerlerinde katılımı, katılıma yönelik farklı bakış açıları, ortaya çıkaran nedenler ve etkilerinin neler olduğu incelenecektir. Bu

⁷ Burada Gülmez; komitelerin işletmelerde kurulduğunu daha açık bir şekilde ifade edebilmesi ve “çalışma” teriminin anlam olarak genelliği ve belirsizliği nedeniyle “Avrupa İşletme Komiteleri” terimini İngilizce karşılığı olarak kullanılan “Avrupa Çalışma Konseyleri” teriminin yerine kullanılmasının daha uygun olacağını ifade etmiştir. Daha detaylı bilgi için bkz: (Gülmez, 2008).

⁸ Kavram burada, “Çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması amacıyla topluluk ölçekli işletme ve topluluk ölçekli işletme gruplarında Avrupa İşletme Konseyleri veya Bir Usul Oluşturulması Hakkında 94/54 sayılı 22 Eylül 1994 Tarihli Konsey Yönergesi (Kısaca Avrupa İşletme Konseyleri hakkında yönerge)” şeklinde kullanılmıştır. Daha detaylı bilgi için bkz: (Koray ve Çelik, 2007).

⁹ Büyükuslu, kavramsal olarak bu direktiften “Avrupa işyeri konseyleri oluşturulması veya enformasyon ve danışmanlık konularında çalışanların bilgilendirilmesi prosedürünü öngören bir direktif” olarak bahsetmiştir. Daha detaylı bilgi için bkz: (Büyükuslu, 1997).

¹⁰ Daha detaylı bilgi için bkz: (Ünal, 2005).

bölümde Avrupa Çalışma Konseylerinin, çalışanların katılımı kavramı içerisinde yerinin tespit edilmesi amaçlanmaktadır.

İkinci bölümde öncelikle Avrupa'da katılım haklarının ve yapısının ne olduğu daha sonra Avrupa Çalışma Konseylerinin ortaya çıkışı, önemi ve etkileri incelenecektir. Bu bölüm incelemesi bu kurumların Avrupa çapında hangi nedenlerle oluşturulduğunu ve diğer ülkelere transfer ederken dikkate alınması gerekli faktörlerin neler olduğunu bize göstermesi bakımından önemlidir.

Üçüncü bölümde Türkiye'de çalışanların katılımı ve bu konudaki son yıllarda yaşanan gelişmeler incelenecektir. Bu bölümde temel olarak söz konusu direktif kapsamındaki haklar temelinde Türk Endüstri İlişkiler Sistemi'nde yer alan uygulamaların varlığı sorgulanacaktır. Burada ilk olarak Türk Endüstri İlişkileri Sistemi'nde çalışanlar hangi yöntemlerle ve ne oranda temsil edilmektedir, ikincisi Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılmasını sağlayan mevcut katılım yapıları nelerdir, günümüzde bu konudaki çalışmalar ve yeniden yapılanma sürecinde Avrupa Birliği ve adaylık sürecinin rolünün nedir soruları cevaplanmaya çalışılacaktır.

Çalışmanın son bölümünde ise Türk Endüstri İlişkiler Sistemi'ndeki mevcut katılım yapısı ve Avrupa Çalışma Konseyleri değerlendirilmesi yapılacaktır. Bu bölümde işçi sendikalarını temsil eden ve akademisyenlerden oluşan uzmanların mevcut ve Türk Endüstri İlişkiler Sistemini etkilemesi muhtemel konularla ilgili hazırlanmış ifadelerle katılma düzeylerini ölçmeyi amaçlanmaktadır. Burada anket ve mülakatlardan elde edilen veriler ışığında, Avrupa Çalışma Konseylerinin Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde uygulanabilirliği ile ilgili sonuçlar değerlendirilecek ve ortaya konacaktır.

Araştırmanın Kısıtları

Bu araştırmada en önemli kısıt geçerli ve güvenilir verilere ulaşmak için gerekli kişiye ulaşılmada yaşanmıştır. Araştırma konusunun spesifik bilgi gerektirmesi, özellikle büyük sendikalar ve konfederasyonların dışında şubelerdeki uzman kişilerin konu hakkındaki bilgi yetersizliği vs. gibi nedenlerle örneklemin arttırılamaması bunun en önemli nedenidir. Örneklem yetersizliği, araştırmanın amacına uygun olarak mevcut katılım yapısı, Avrupa Çalışma Konseyleri ve uyum süreci ile ilgili boyutlarda

belirleyici olan faktörlerin ortaya çıkarılması için gerekli faktör analizinin yapılmasına izin vermemiştir. Bu nedenle mülakatlardan elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Bu açıdan bakıldığında sayılan boyutlarla ilgili verileri toplamak için örneklem büyüklüğünü arttırarak bir ölçek geliştirme çalışması yapmak gerekmektedir.

Araştırma kapsamında işçi sendikası temsilcileri ve akademisyenlerden oluşan uzman kişiler yer almaktadır. Ancak Türk Endüstri İlişkileri Sistemi içerisinde yer alan işveren temsilcileri, kamu sendikaları ve devlet temsilcilerinin araştırma kapsamı dışında kalmaları, ortaya çıkan verilerin genelleştirilmesini engelleyebilir.

Anket uygulaması İstanbul ve Ankara'daki işçi sendikalarını kapsamıştır. Bunun dışında kalan Zonguldak ili ve Kıbrıs'taki sendikalar araştırma kapsamında yer almamıştır. Burada yer alan sendika sayısının az olması ve maliyet gerekçesi bu sınırlandırmayı gerekli kılmıştır.

Araştırma kapsamında işçi sendikası yöneticileri yerine eğitim ve örgütlenme uzmanları yer almıştır. Bunun nedeni ön çalışma sürecinde işçi sendikası yöneticilerinin konu ile ilgili bilgi sahibi olmadıkları bilgisine ulaşılmasıdır.

BÖLÜM 1: ÇALIŞAN KATILIMININ KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Avrupa Çalışma Konseyleri, temelde işyerlerinde çalışanların katılımı kavramı çerçevesinde açıklanabilir. Katılım süreci katılımın asgari düzeyde olduğu bilgilendirme ve danışmadan tutun da, orta düzeyde olduğu birlikte belirleme ve en üst seviyede olduğu özyönetim uygulamalarına kadar çeşitli şekillerde karşımıza çıkmaktadır. AÇK'lerinin sağladığı bilgilendirme ve danışma hakları, katılım sürecindeki ilk basamak hakları temsil etmektedirler. AÇK ve sağladığı hakların açıklanması için ilk olarak çalışanların işyerlerinde katılımının kavramsal olarak incelenmesi gereklidir.

Bu bölümün amacı, işyerlerinde çalışanların katılımı konusunu farklı bakış açılarına göre inceleyerek ve genel bir çerçeve oluşturarak, AÇK'lerini sağladığı haklar açısından tanımlamaktır.

Giriş

Kapitalizm ve kapitalist ekonominin ortaya çıkardığı ekonomik gelişme ve büyüme sorunu insanoğlunu eşitsizliklerle karşı karşıya bırakmıştır. Endüstrileşmenin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin olduğu, siyasal hakların henüz tanınmadığı, ekonomiye devlet müdahalesinin olmadığı dönemlerde, kapitalist sisteme karşı çalışanlar arasında bir bilinç oluşmuştur (Koray, 2000: 10). Sanayi devrimi sonucu ortaya çıkan “işçi sorunundan” kaynaklanan bu bilinç aynı zamanda endüstri ilişkilerinin düzenlenmesini gerekli kılmıştır. Sanayi devrimi ağır çalışma şartları ve düşük ücretlere neden olduğundan dolayı, toplumda önemli bir kesimi oluşturan işçi kesimi büyük bir sefaletle karşılaşmışlardır. Önceleri laissez-faire¹¹ ideolojisinin de etkisiyle, çalışanların kendi hak ve çıkarlarının korunmasına engel olunmuş, daha sonra çalışma hayatından kaynaklanan bu sorunların toplumsal düzeni sarsacak hale gelmesiyle “işçi sorununa” ciddi olarak eğilmeye başlanmıştır (Yıldırım; 1997: 23-24).

¹¹ Ekonomik liberalizm bir piyasa sistemi tesis etmek üzere yola çıkan, bir toplumun düzenleyici ilkesiydi. 1820'lere gelindiğinde 3 klasik ilkeyi temsil etmeye başlamıştı: Emegın fiyatının piyasada belirlenmesi, paranın otomatik bir mekanizma yoluyla oluşturulması ve malların engellenmeden ve ayrıcalık tanınmadan ülkeler arasında serbestçe dolaşabilmesi. Laissez faire ideolojisi piyasa ekonomisinin kendi kurallarına göre gelişmesine izin verilen bir ideolojidir (Polanyi, 1986: 141-145).

Dolayısıyla çalışanların katılımı konusu sanayileşmenin ilk yıllarından beri tartışılan gelen bir konu olmuştur.

1.1. Tarihsel Gelişimi

Daha önce de ifade edildiği gibi çalışma ilişkilerinin doğru gelişmesinde en önemli etken 19 yy.da yaşanan işçi sorunudur. 19.yy. da çalışanlar düşük ücretler, çalışma sürelerinin uzunluğu ve kötü çalışma koşulları altında çalışmaktaydı. 1860'lı yıllarda işçi dünyasının örgütlenmesi dayanışma ve yardım sandıkları, kooperatifler ve sendikal birlikler gibi bir dizi girişim sonucunda önemli bir gelişme kaydetmiştir. İşçi sınıfının bir güç olarak sahneye çıkıp kendini kabul ettirmesi bu dönemdeki en önemli olaylardan birisi olmuştur (Beud, 2003: 143).

Endüstri devrimi ve onun oluşturduğu ekonomik ve toplumsal değişimler neticesinde o güne dek tarım ve ticaret yoluyla sermaye birikimine ulaşmış ülkelerde kapitalist bir ekonomik düzen oluşturmuştur. Liberal düşünce sistemi, özel mülkiyet, girişim özgürlüğü, serbest rekabet ve kar maksimizasyonuna dayanan kapitalist sistemi geliştirmede önemli rol oynamıştır. Bu düşünce sistemi her türlü devlet müdahalesine karşı çıkarak, serbest piyasa mekanizması ve rekabet sisteminin kendi doğal işleyişine bırakılmasının tüm kesimler için daha iyi sonuçlar doğuracağı anlayışına sahiptir. Bu bireye değer veren ancak bireylerarası ilişkilere ve eşitsizliklere seyirci kalan devlet anlayışı endüstrileşmenin ortaya çıkardığı sorunları daha da arttırmıştır. Bu nedenle temel hak ve özgürlükleri tüm toplum kesimleri ve özellikle işçi sınıfı için işler kılma amacıyla ortaya çıkan toplumcu düşünceler, bunun yanında işçi sınıfının örgütlenmesi ve siyasal demokrasi talepleri ile birleşerek sosyal ve siyasal örgütlenmede büyük dönüşümleri gerekli kılmıştır (Koray, 2000: 50-51).

Bunun başında da sosyal sorunlara yönelik kamu müdahalesi gelmiştir. Bu da liberal devlet anlayışından müdahaleci devlet anlayışına geçilmesini gerekli kılmıştır. Sınıf çatışmasının toplumsal dayanışmayı ortadan kaldıracak aşamaya gelmesi nedeniyle kapitalizm ve liberal ekonomik anlayış böyle bir müdahaleyi kabul etmiştir. Ayrıca kaynak israfı, dengesiz büyüme, suni üretim kısıtlamaları ve aşırı kar arzusu gibi kapitalizmin zayıf yanları serbest piyasa mekanizması ve rekabeti, ekonominin doğal işleyişi içerisinde gerçekleştirilmesini engellemiştir. 19. yy. boyunca süren ekonomik

bunalımlar ve sonunda 1929’da büyük iflaslar, nakit bunalımı, yatırımların durması ve işsizliğin doruğa çıkması, bu sorunların çözümünde devlet müdahalesinin gerekliliğinin ortaya çıkarmıştır (Koray, 2000: 51-52).

1929 yılında ortaya çıkan ekonomik kriz görünmez el kavramının, işverenlerin verimlilik taleplerinin ve çalışanların yönetime katılmaları ile ilgili isteklerinin önüne geçmiştir. İkinci Dünya Savaşı sonrası ise daha çok Keynesyen politikaların hâkimiyetini görebiliriz. Keynesyen refah devleti (ekonomik ve sosyal hayata devlet müdahalesi, sosyal devletin inşası)’nin çalışma etiğini desteklerken onu yaygınlaştırmada ve sürekli kılmada ortaya çıkan zorlukların giderilmesine yardım etmede kullanıldığı iddia edilmektedir. Aslında refah devleti, hem bir baskı aracı hem de serbest piyasa ekonomisinin sıkıntılarını gideren bir sistem, hem sermaye ve kar birikimine bir katkı hem de sosyal bir ücret ve işçi sınıfının bir zaferi olarak kabul edilmektedir (Bauman, 1999: 68-69).

Burada önemli bir nokta, endüstri dünyasında uzun bir geçmişe sahip olan çalışan katılımının 1800’lerdeki sendikalist ve sosyalist işçi hareketlerine 1900’lerin başlarındaki radikal işçi sendikacılığı hareketlerine kadar uzanmasına (Deutsch, 2005: 645–646) rağmen, Keynesyen Refah Devleti ve Fordist sistemle birlikte filizlenen ve “savaş sonrası anlaşmanın”, ekonomik canlanmaya, sendikaların gelişmesine, kolektif hakların yerleşmesine ve çalışanların veya sendikalarının ekonomik ve politik kararlarda bir taraf olarak görülmesine neden olan en önemli gelişme olmasıdır. Makro düzeyde oluşan bu hava daha sonra işletme düzeyinde de kendini göstermeye başlamıştır. Kuzey Avrupa’da (İngiltere, İrlanda, İsveç, Danimarka, Norveç) sendikaların uzantısı işçi temsilcileri, Almanya’da iş konseyleri gündeme gelmeye başlamıştır. Bu bağlamda bu gelişmeler endüstriyel demokrasi tartışmalarını gündeme taşımaktaydı ve 1980 öncesi dönemde bu kurumlar oldukça etkili olmuşlardır (Büyüksulu, 1997: 88–89).

Çoğu Avrupa ülkesinde liberal demokrasi, radikal sendikalist konsey hareketlerinin şiddetli direnişlerine karşı bir kalkan olarak ortaya sürülmüştür. Ayrıca onlara sosyal demokrat partiler ve güçlü sendikalar kadar, çalışanlar tarafından da karşı çıkılmıştır. 1945’ten sonra ısrarla kurulmalarına rağmen özyönetimin veya üretimin yeni sosyal

düzenlemesinin bir parçası olarak yer almaya güçleri yetmemiştir. Siyasal sistem ve hükümetler, özgür toplu pazarlık üzerinde ısrarcı olan güçlü sendikalar ve çalışanlar “savaş sonrası kurulumun” temel bir elemanı olarak endüstri ilişkilerinin dışında tutulmaya çalışılmıştır (Rogers ve Streeck, 1995: 20).

II. Dünya Savaşı sonrası dönemde Batı Avrupa’da örgütlerdeki katılım mekanizmalarını şekillendiren iki farklı yaklaşım vardır. Birinci yaklaşım “yönetim düşüncesinin (managerialism)” yükselişiyle ilgilidir. İnsan Kaynakları Yönetimi uygulamalarının etkisini artırmasıyla birlikte 1980’lerde yönetsel ayrıcalıklar güçlendirilmiştir. Bu yaklaşım örgütün belirli hedeflerine varmak için çalışanların kısmi katılımını (employee involvement) amaçlamaktadır. Burada özellikle stratejik konularla ilgili olan kararlar yönetim tarafından belirlenmekte ve çalışanların katılımı uyulması, yerine getirilmesi gereken kurumsal değerler ve amaçlara göre gerçekleşmektedir (Rose; 2004: 385). Bu nedenle bu yaklaşım, Endüstri İlişkilerinde operasyonel ve stratejik yönetsel kararlardan ziyade iş ve görev temelli kararlarla ilgili çalışanların yönetime kısmen katılmasını (employee involvement) vurgulamaktadır.

İkinci yaklaşım, birçok Avrupa ülkesinde örneği olan, çalışanların stratejiyi ve kurumsal bir karar verme yapısını etkileme ve sorgulama hakkı olarak yönetime katılmayı kapsamaktadır. Bu yaklaşım, katılımcı demokrasiye dayanan ve hukuki olarak desteklenen yönetime katılma yapılarının resmileşmesiyle sonuçlanmıştır (Rose; 2004: 385).

1960’lı yıllarda firmalarda iş geliştirme ve zenginleştirme programlarının olduğu görülmektedir. Bunun ilk örnekleri 1950 yılında Tavistock enstitüsü tarafından ortaya atılan ve daha sonra İsveçliler tarafından geliştirilen sosyo-teknik sistemidir (Büyüksulu, 1997: 87). Burada amaç üretim sürecinin insancillaştırılması ve verimli üretimdir. Bunun dışında 1950 tarihli Yugoslav Anayasasında sosyalist özyönetim sisteminin kurulması önemli bir gelişmeyi oluşturur. Yine aynı dönemde Alman birlikte belirleme (co-determination) ve işçi konseyleri (worker’s council’s) sistemi ile işyeri karar almada kurumsal bir sistem geliştirilmiştir (Deutsch; 2005: 646). Dünyada

bu konudaki birçok gelişme 1960'larda başlatılmıştır ve çoğu araştırma, uygulama ve fikirlerin yayılması günümüze kadar gelmiştir.

1980'li yıllar yeni bir dönemin başlangıcı olmuştur. Küreselleşme, artan rekabet, esneklik talepleri, âdem-i merkezileşme, sektörel değişim, mesleki değişim, ÇUŞ'ler ve yeni yönetim teknikleri, işsizlik vs. sorunlar bu yeni dönemin konularını oluşturmuştur. Refah devleti ve fordizm yerini, piyasanın kontrolüne ve esnek uzmanlaşma ve esnek kitle üretimine bırakmıştır. Bu da endüstrinin yeniden yapılanmasını gündeme getirmiştir (Büyüksulu, 1997: 90-91). 1980'li yıllarla birlikte İngiltere'de Mrs. Thatcher'in başa geçmesi daha sonra Tony Blair'in 1994-1997'deki yönetiminde emek-sendika ilişkileri ile ilgili saldırgan bir tutum sergilemeleri neticesinde çalışanlar, yeni ekonomi politikalarına boyun eğmek zorunda kalmışlardır (Coats, 2006: 262-267).

1960-70'li yıllardaki endüstriyel demokrasi söylemi yerini 1980-90 ve 2000'li yıllarda ekonomik demokrasiye bırakmıştır. Bununla birlikte burada önemli bir nokta da çalışanların yönetime katılma taleplerinin daha önceki gibi işçilerden değil işverenlerden gelmesidir (Büyüksulu, 1997: 91).

1980'lerdeki ekonomik tehdit sonuçta 1990'larda gelişmiş ülkeleri de sarmıştı. Almanya'daki birleşme, endüstri ilişkilerinde yaşanan endüstriyel yeniden yapılanma ve tüm gelişmiş milletlerde üretim ve emek maliyetlerinin ucuz olduğu gelişmekte olan ülkelere üretim kayması bu tehdidi arttırmıştır. Bunlar tam olarak çalışanların kısmi katılımını (involvement) arttırmanın gerekçesi olarak gösterilmiştir. Bunun yanında birçok ülkedeki siyasi değişimler, çalışma ilişkilerinde, iş reformunda ve sendikalar üzerinde büyük bir etkiye sahip olmuştur. Thatcherism ve Reaganism, Avustralya, Yeni Zelanda, İsveç ve Norveç'te İşçi Partilerinin kaybetmesi önemli bir etkiye yol açmıştır. Bu ülkelerin bazılarında İşçi Partilerinin dönüşü ile tekrar sarkaç geriye doğru sallanmıştır. Berlin duvarının 1989'da yıkılışı ve Doğu Avrupa'daki önemli değişiklikler, eski Rusya'daki bir takım değişiklikler ve savaş yıllarının sona ermesi ile Yugoslavya'nın dağılması da büyük bir etkiye sahip olmuştur (Deutsch; 2005: 653).

Ulusal ve uluslar arası emek ve endüstri ilişkileri konferanslarının çoğunluğunda çalışan katılımı olgusu önemli bir konu olmuştur. 1990'larda Avrupa Birliği ve onun direktifleri ile ilgili taslaklar ve mesleki sağlık komitelerinde, iş konseylerinde ve şirket yönetim kurullarında çalışan katılımını sağlayan düzenlemeler ile ilgili önemli gelişmeler görülmüştür. Birçok araştırma projesi ve değerlendirme üreten Çalışma Koşullarını ve Yaşamı Geliştirmede Avrupa Kurumu (ÇKYGAK), çalışan katılımını teşvik etmek için birçok konferansa ev sahipliği yapmıştır ve uluslar arası enformasyon paylaşımı için çalışmıştır. Bu günümüzde daha da yayılmıştır (Deutsch; 2005: 653).

Siyasi alanda yaşanan birçok değişiklik, küresel ekonomiler ve ekonomik yeniden yapılanma, uluslar arası ticaret politikaları ve Avrupa Birliğindeki gelişmeler çalışanların katılımı üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Birçok ülkede önceki merkezi toplu pazarlık ve sözleşmeye bağlı anlaşmalar, Amerikan âdem-i merkezi işçi-işveren ilişkilerinin etkisi altında kalmıştır. Bunun anlamı ise endüstri-seviyesinde ortaklık vurgusunun azalması ve işyeri-seviyesi ortaklık vurgusunun artmasıdır.

Diğer taraftan Avrupa Birliği ve son yıllardaki genişleme politikası, ekonomik ve sosyal olarak Avrupa Birliği standartlarının da genişlemesine yol açmıştır. Bu genişleme sürecine dâhil olan ülkeler Avrupa Birliği standartlarına, direktiflerine ve tavsiyelerine uymak ve benimsemek zorunda kalmışlardır. Avrupa'da sendikalar ve işverenler tarafında önemli bir stratejik girişim vardır ve Çalışma Koşullarını ve Yaşamı Geliştirmede Avrupa Kurumu (ÇKYGAK) bunları vurgulamaktadır ve birlik ölçeğinde endüstri ilişkileri örneklerini önermektedir. AÇK işte tam bu noktada Avrupa kimliğinin oluşturulması ve yeniden yapılanma sürecindeki problemlerin etkisinin azaltılması amacıyla ortaya çıkmışlardır.

1.2. Çalışan Katılımı İle İlgili Kavramlar

Kavramsal olarak çalışanların katılımı konusu farklı terimlerle ifade edilen bir içeriğe sahiptir. Katılım kavramıyla ilgili günümüze kadar gelen süreçte, bu kavramı ve iş örgütlenmesindeki diğer politika seçeneklerini de ifade eden farklı terimler kullanılmaktadır. Bunun temel nedeni ise sağladığı haklar açısından işyerlerinde alınan kararları etkileme dereceleridir. Demokrasi, kısmi katılım, ortaklık, işbirliği vs. gibi başka adlarla birlikte veya birbiri yerine anılsa da, katılım kavramıyla ilgili kesin olan

şeylerden biri yeni bir kavram olmadığıdır (Mumford; 2003: 34-35). Bu konuda kavramsal bir bütünlükten söz edilememektedir. Çünkü çalışma hayatında katılım kavramı geçmiş yıllarda konusu, derinliği, kapsamı ve içeriği bakımından farklı uygulamalara sahne olmuştur. Çalışan katılımı konusu katılım¹² (participation), kısmi katılım¹³ (involvement), endüstriyel demokrasi gibi çeşitli kavramları kapsamaktadır.

Katılım terimi, geniş bir alandaki çeşitli kurumları ve süreçleri kapsamaktadır. Katılım kavramı yıllar itibariyle çok çeşitli şekillerde yer almıştır. 1800'lerde Amerika ve İngiltere'de toplumu sosyal temelde yeniden örgütlemeye çalışan Owen'in oluşturmak istediği topluluklardan (Owenite communities) günümüzdeki AÇK'lerine kadar çeşitli şekillerde yer almıştır. Bununla birlikte uygulamada çalışanların katılımı konusu, Yugoslavya özyönetim uygulamasını istisna tutarsak, genellikle, işletme yönetimine çalışanların çeşitli seviyelerde katılması veya işletme yönetiminin aldığı kararlara çeşitli seviyelerde katılması şeklinde olmuştur (Dicle, 1980: V). Çalışanların işyerlerinde bilgilendirme ve danışma haklarını sağlayan AÇK'leri de bu çerçevede değerlendirilebilir. Katılımla ilgili yapılan birçok tanım ideolojiktir. Katılım kısaca kendi çalışma koşullarını bir derece etkilemek için çalışanlara izin veren bir süreç olarak tanımlanabilir (Strauss, 2006: 779).

Katılım konusu incelenirken, bu konunun radikal, muhafazakâr ve düzenleyici gelenekteki düşünürler tarafından farklı açılardan değerlendirildiği görülmektedir. Çalışanların iş hayatına katılımlarıyla ilgili olarak radikal düşünürler daha çok endüstriyel demokrasi, muhafazakârlar çalışanların kısmi katılımı (employee involvement), düzenleyici gelenektekiler ise çalışan katılımı (employee participation) terimini kullanmayı tercih etmişlerdir.

Katılım tanımlamalarındaki anlam karmaşıklığının nedeni; çalışan katılımı (employee participation), çalışanların kısmi katılımı (employee involvement) ve endüstriyel

¹² Bu kavramı daha çok çalışanların, işverenlerin yönetme hakkını bir parça etkileyebildikleri bir yapıda kullanıldığı düşünülmektedir. Çalışanlar temsilcileri yardımıyla kendilerini ilgilendiren kararlarda bir parça da olsa söz hakkına sahip olabilmektedirler. Burada sendikal temsil, toplu pazarlık, iş konseyleri ve AÇK'lerini sayabiliriz.

¹³ Bu kavram ise daha ziyade, işverenlerin girişimlerine dayanan, işyerlerinde çalışanların iş süreçlerine katılımını ve sorumluluklarının artırılması yoluyla verimliliği arttırmayı amaçlayan bir içerikte kullanılmaktadır. Örneğin işyerindeki doğrudan katılım yöntemleri bu kavram içerisinde yer alır. (TKY, Kalite çemberleri, öneri sistemleri vs).

demokrasi ile ilgili terimlerin kısmen ideolojik ve kuramsal imalar nedeniyle ve kısmen de katılım adı altındaki uygulamaların çeşitliliği ve çokluğu nedeniyle ortaya çıkan tanımlardaki güçlüklerdir.

Burada katılım konusu ile ilgili olarak temel varsayımlara geçmeden önce katılımıla ilgili kavramları kısaca tanımlamak gerekmektedir.

1.2.1. Endüstriyel Demokrasi

Webb(1898)'ler bir yüzyıl önce bu konu ile ilgili olarak çok önemli bir tez ortaya koymuşlardır. Onlar güçlü işçi sendikaları ve toplu pazarlık sisteminde endüstriyel demokrasinin kurumsal temellerini atmışlardır. Endüstriyel demokrasi temelde sosyo-politik bir kavramdır. Üretimin amacı, metotları ve doğasının tamamen çalışanlar tarafından belirlenmesini içeren bir sistem oluşturarak, örgütlerdeki endüstriyel güç ve mülkiyet ilişkilerini yeniden yapılandırmayı sağlayan demokratik uygulamaların ortaya konulması üzerine odaklanan bir endüstri örgüt felsefesi veya soyo-politik bir kavramdır. Organizasyonlarda karar alma sürecinde işçiler ve yönetim arasındaki ilişkinin doğası, örgüt seviyesinde endüstri ilişkileri sisteminin yönetimi ve niteliği için merkezi bir öneme sahiptir (Salamon, 1998: 352-4).

Endüstriyel demokrasi kavramı; sanayide çalışanların yurttaşlık hakları içerisinde, işçilerin yönetimde kısmen veya tamamen katılmalarının da yer almasını öngören bir düşüncedir (Marshall, 1999: 197). Endüstriyel demokrasinin öncelikli şartlarından biri işyerlerinde çalışanların katılımı ve temsil edilmesidir. O üretim sürecindeki kararlarda söz sahibi olabilmeleri için çalışanların güçlerini eşitleme fırsatı sunmaktadır. Sanayide sadece sermayenin çıkarlarının değil, emeğin ve kamunun çıkarlarının da bir arada gözetilmesi gerekir. Bütün bunların bir arada bütünleştirilmesi sadece, siyasi hayatta düzen sağlayan demokrasi anlayışının iktisadi hayatta yerleştirilmesiyle mümkün hale gelebilecektir. Bu da bize tam olarak “endüstriyel demokrasinin” gerçekleştirilmesini ifade etmektedir (Güven, 2001: 210).

Endüstriyel demokrasi, demokrasi kavramını ön plana çıkararak, kişilerin çalışmaya başladıklarında da demokrasinin ortadan kaybolmayacağını iddia eden teorisyenler tarafından 19 yy.da tasarlanmıştır. Çalışma herkesin yaşamında önemli bir yere sahiptir ve kendini gerçekleştirme ve bireyin kimliğinin ayrılmaz bir parçasıdır.

İnsanlar yaşamlarının önemli bir kısmını işyerlerinde geçirmeye başladıklarından beri, demokrasi siyasi hayatta önemli olduğu kadar işyerlerinde de önemli hale gelmiştir. Bu nedenle çalışanlar, işyerlerinde karar verme sürecine katılma ve çalışma koşullarını belirlemede görüş beyan etme hakkına sahip olmalıdırlar.

Endüstriyel demokrasi ve bununla bağlantılı olan başka terimler genellikle ideolojik çağrışımlarla yüklü görüşleri yansıtır. Bir uçta, endüstriyel demokrasi, işçilerin (işçilerin üretim araçlarına sahip olmalarıyla bağlantılı olarak) kendi endüstrilerini denetleme düşüncesini içermektedir. Diğer taraftan, şirketlerin yönetim kurullarında ya da yönetici organlarında işçi veya sendika temsilcilerinin yer almasıdır. Bazılarına göre, sendikaların yönetimlere karşı bir tür sürekli muhalefet yaptığı toplu pazarlık sisteminde olduğu gibi, endüstriyel demokrasi “işçi katılımı” biçimini almalıdır (Marshall, 1999: 197).

1.2.2. Çalışan Katılımı (Employee Participation):

Katılım genel bir tanımlamayla; işçi ve temsilcilerinin, işveren ve temsilcileri ile karar alma süreçlerinde bulunmalarını ifade eden bir kavramdır. Ancak bu tanım, katılım süreci için gerekli örgütsel yapılar nelerdir, işyerindeki tarafların bir başkası üzerindeki etkileme derecesi nedir, tarafların motivasyonu ile ilgili ve katılımın boyutları ve kapsamı nedir sorularını tam olarak yanıtlamaz (Rose; 2004: 384). Hyman ve Mason (1995: 24) çalışan katılımını; örgütsel karar alma süreci içerisinde kolektif katılım haklarının gelişmesini sağlayan yasal veya işverenlerin direnişine çalışanların cevap verebildiği girişimler olarak tanımlamışlardır.

Burada çalışanların katılımı kavramı daha ziyade etki derecesi değişmekle birlikte işverenlerin ayrıcalıklarına karşı çalışanların güçlerini kullanabildikleri yapılar olarak değerlendirilmektedir. Burada çalışanlar bizzat kendileri ya da temsilcileri yoluyla işverenlerin yönetimi ile ilgili faaliyetlerini etkilemeye ve istihdam koşulları üzerinde söz sahibi olmaya çalışırlar. Bu daha ziyade sendika, toplu pazarlık ve iş konseyleri gibi yapıları kapsamaktadır.

1.2.3. Kısmi Katılım (Employee Involvement)

1980'lerden günümüze yönetim ve vurguda, İKY kavramıyla ilgili bir değişim yaşanmaktadır. Bu vurgu çalışanların gerçek katılımından ziyade çalışanların kısmi katılımı (employee involvement)'na yöneliktir. Bu kavram da; işyerlerinde işgücünün tüm potansiyelini ortaya çıkarmaya yarayan her türlü eylem, tüm çalışanların organizasyona optimum katkısını, anlayış ve desteğini ve çalışanların yükümlülüğünü artırma süreci, işgücünün yeteneklerini ortaya çıkarmak için yönetimin işbirliğini sağlamasına yönelik faaliyetler olarak çeşitli şekillerde tanımlanmaktadır.

Başlıca yöntemleri çalışanları güçlendirme, takım çalışması, briefing grupları ve kalite çemberleridir. Bu önlemler, yönetimin, emeğin optimum kullanımı (özellikle organizasyonel kalite ve esnekliği arttırmak için) ve aynı zamanda organizasyonun gereksinimleri ve hedefleri doğrultusunda sorumluluk vasıtasıyla çalışanların bütünleşmesini sağlamak için ortaya konulur. Bu tür önlemler karar alma süreci üzerinde fakat sadece onların mevcut görevleri ile ilgili konularda çalışanlara daha fazla kontrol ve etki sahibi olmalarına izin verebilir. Bu nedenle bu ifade bazen “görev katılımı” olarak kullanılır (Salamon, 1998: 355).

Görüldüğü gibi katılım ve kısmi katılım kavramları arasında, çalışanların söz hakkı açısından önemli farklılıklar vardır. Biri güç ve karşı gücün ortaya konulması ile kararları etkilemeyi amaçlarken, diğeri örgütün iş süreçlerine ve verimliliğe katkısını sağlayabilme konuları ile söz hakkının kullanımını sınırlandırmaktadır.

Bu çalışan katılımı (employee participation) ve çalışanların kısmi katılımı (employee involvement) terimleri arasındaki fark Hyman ve Mason (1995)'un sınıflandırmasından daha iyi anlaşılabilir:

Tablo 1: Çalışanların Kısmi Katılımı ve Çalışan Katılımının Karşılaştırması

Çalışan Kısmi Katılımı (employee involvement)	Çalışan Katılımı (employee participation)
Esas olarak tekilci bir yapıdadır. Yönetim tarafından oluşturulur ve kontrol edilir.	Esas olarak çoğulcu, Yasal olarak veya çalışanlar tarafından oluşturulur.
Güçlü piyasa koşulları altında bireysel olarak çalışan katkısını teşvik eden yapıdadır	Piyasa düzenlemeleri arasında kolektif çalışan katkısından yararlanmayı amaçlar
Bireysel doğrudan temsil, bireysel olarak çalışanların sorumluluklara yöneltilmesi	Kolektif temsil
Yönetim yapıları daha düzdür fakat bozulmamıştır	Yönetim hiyerarşi zinciri kırılmıştır
Çalışanlar pasif alıcılardır	Çalışan temsilcileri aktif olarak kapsamaktadır.
Görev temelli olma eğilimindedir.	Üst organizasyonel seviyede karar alma
İşçi ve işverenler arasında ortak çıkarlar olduğu varsayılır	Çıkarların çoğulcu olduğu kabul edilir ve katılım yapısı onlara çözüm sağlar
Yönetim içinde stratejik etkiye yoğunlaşmayı amaçlar	Yönetimin ötesinde stratejik etkiyi paylaşırma (dağıtma)yı amaçlar

Kaynak: Hyman ve Mason (1995: 25).

Açıkça “çalışanların kısmi katılımı (involvement)” yönetim tarafından belirlenmiş örgütsel amaç ve değerler için çalışanların sorumluluğunu ve desteğini arttırmayı ifade ederken, “çalışan katılımı” örgütsel kararlara katılma ve etkilemede çalışanlara fırsat sağlayan düzenlemeleri ifade etmektedir (Salamon, 1998: 355).

Hyman ve Mason (1995: 24)’a göre çalışanların kısmi katılımı, işçileri ilgilendiren konularda karar alma sürecinde, serbest piyasa savunucuları ve işverenden kaynaklanan, çalışanların katılımının sağlandığı uygulama ve politikalar olarak tanımlanabilir. İstihdam ilişkileri ile ilgili olarak işçi ve işveren çıkarlarının farklı olmadığını savunan tekilci düşüncede katılım genellikle yönetim tarafından desteklenir ve kontrol edilir. Benzer bir ayrımı kullanan Strauss (2006: 779)’a göre bu iki kavram arasında önemli farklılıklar vardır. Kısmi katılım, pasif katılım ve çalışan katılımı ise aktif katılım olarak değerlendirilmektedir. Aktif çalışan katılımı ve pasif katılım (involvement) arasındaki bu ayrım, literatürde uzun bir geçmişe sahiptir. Burada çalışan katılımı “etki” kavramıyla nitelendirilmiş ve etki katılım sürecinde yönetimin yetkisini sınırlandırabilen bir anlamda ifade edilmektedir.

Çalışan kısmi katılımı (employee involvement); katılımın belirli bir dereceye kadar izin verildiği yapılar olarak ifade edilmektedir. Bu yönetimin kontrol altına aldığı katılımcı düzenlemeleri ifade eder. Yönetimsel ayrıcalıklara zarar vermeden, çalışanların verimliliğini ve sorumluluğunu arttırmayı amaçlar. Çalışan katılımı (employee participation); gerçek katılım olarak da ifade edilmektedir. Temelde

çoğulcu bir bakış açısına dayanır. Çalışanların kolektif olarak temsil edildiği, dolaylı temsil yapılarını kullanmaktadır. Bu temsil yapıları kolektif yapılar olarak nitelendirilir.

Kollektif mücadelenin kurumsallaşmasında iki yöntemden bahsedilmektedir. Bunlar; yönetime katılma ve toplu pazarlıktır. Toplu pazarlık sürecinde hakların temsili yönetime bir karşı çıkış değildir. Güç ve karşı gücün ortaya konulmasına bağlıdır. Yönetime katılma sürecinde hakların temsil edilmesi, yönetimin karar verebilme yetkisinin sınırlandırılmasını gerektirir (Frege, 2002: 222–223). Bu çalışmada yönetime katılma işyeri ve şirket seviyesinde işçilerin katılımını kurumsallaştıran bir yapıda kullanılır. Bu açıdan bakıldığında AÇK'leri kısmi katılım (involvement) kavramları içerisinde kullanmaktan daha çok katılım (participation) kavramı içerisinde kullanılmalıdır. Ancak içerdiği haklar bakımından (bilgilendirme ve danışma hakları) sınırlı bir yönetime katılım uygulaması olduğunu da ifade etmek gerekmektedir.

Yukarıdaki tanımlar bize bu sürecin gerçekte çok boyutlu bir kavram olduğunu, çeşitli faktörlere göre farklı yapılarda karşımıza çıkabileceğini göstermektedir. Bununla birlikte günümüzde artık endüstriyel demokrasi tartışmalarından ziyade artık çalışanların işletmede hangi organlarda ne oranda temsil edileceği, katılım haklarının menşei bakımından zorunlu mu yoksa gönüllü mü olacağı, katılım şeklinin nasıl olacağı tartışılmaktadır. Burada haklar bazında temel ayırım çalışanların işletme yönetimine katılımını mı yoksa işletmede alınan kararlara katılımını mı sağladığı ile ilgilidir.

1.2.4. Katılım Hakkı ve Kararlara Katılım Hakkı

Yönetime katılım konusunda, katılım hakkı ve karara katılım hakkı diye ikili bir sınıflandırmaya gidilmektedir. Katılım hakkı; bilgilendirme, danışılma ve dinlenme haklarını kapsayan, karar alma sürecinde işverenin, çalışanların veya temsilcilerinin görüşlerini kabul etme zorunluluğu bulunmadan bu sürece dâhil edilmesini sağlayan haklar kümesi olarak tanımlamıştır. Karara katılım hakkı ise; veto ve öneri haklarını kapsayan, çalışanların karar alma sürecinde daha fazla söz sahibi olmalarını sağlayan haklardan oluşmaktadır (Hekimler; 2006: 10–13).

Çalışanların işyerlerinde katılımı ile ilgili olarak gerek kavramsal gerekse uygulamada ortaya çıkan farklılıklar aslında karar alma sürecinde ne derecede söz sahibi olduğuna bağlıdır. Bu açıdan katılım konusu söz hakkının az olduğu işletmede alınan kararlara katılım aşamasından başlayarak, söz hakkının daha fazla olduğu işletme yönetimine katılıma doğru genişleyen bir süreci kapsamaktadır. Bununla birlikte, işletme yönetimine katılma yeterli bilinç ve deneyim ile birlikte gerçekleştirilirse, çalışma koşullarının belirlenmesi ve demokrasinin yaygınlaştırılması sürecinde olumlu sonuçlara yol açması ve bahsettiğimiz bu süreçte daha fazla bir genişlemeye yol açması beklenebilir. Aslında bu konuyu açıklamada “söz hakkı (voice)” kavramının açıklanması bize yardımcı olabilir.

Katılım sürecinde yer alan yapılar, aslında işyerlerinde yönetim sürecini etkileyen birer güç kaynaklarıdır. Bu gücün ifadesi de söz hakkı kavramı içerisinde yer almaktadır. Hirschman (1970: 30) söz hakkı kavramını ortaya çıkan problemlerin uygun olmayan etkilerinden kaçmak yerine mevcut durumu değiştirmek için uygulanan tüm girişimler olarak tanımlamıştır. O, söz hakkı yöntemlerinin memnun olmayan çalışanların seçebileceği iki seçenektен biri olarak görür. Diğer seçenek ise çıkış (exit) dir. Katılım kavramı çalışanlara düşüncelerini açıklamaya yarayan bir söz hakkı yöntemine sahip olmaya izin vermektedir. Bu kavram karar alma süreci içerisinde çalışanların ne derece söz sahibi olduğu ve yer alan konuların genişliği nedeniyle çeşitli şekillerde olabilir.

Söz hakkı; bireysel çalışanların memnuniyetsizliklerini dile getirmeyi, yöneticilere kolektif olarak aynı güçle karşı koymak için çalışanlara bir yapı sağlamayı, karşılıklı işbirliğini arttırarak organizasyonların uzun dönemde varlıklarını sürdürebilmesini, yöneticilerin karar almasına katkı sağlayarak kalite ve verimliliğin arttırılmasını amaçlamaktadırlar. Bunun yanında; yönetimin mantığını anlamak için çalışanları ikna etmek, çalışanların işletmeye katkılarını arttırmak, işyerlerinde kontrolü ve karlılığın sürdürülmesini sağlamak, çalışanların şüphelerinin gidermek gibi kaygılar çalışan katılımı ve söz hakkı girişimlerini etkilemektedir (Armstrong, 2006: 808).

1.3. Çalışan Katılımının Önemi

Temel olarak katılım konusu çalışma kavramının tüm toplumda belirleyici bir konuma gelmesiyle bir gereklilik olarak ortaya çıkmıştır. Günümüz toplumlarında çalışma

kavramı fertlerin çoğunluğunun yaşamında önemli bir konudur. Çünkü çalışma hem kendimizi ve ailelerimizi ilgilendiren bir gelir kaynağıdır hem de yaşamımızın çoğunluğunu bu faaliyete adanarak geçiririz. Sonuçta insanlar çalışma çevrelerine ayrı bir özen göstermektedirler. Bu nedenle çalışma şartları ve koşulları öncelikli öneme sahip bir konudur. Bununla birlikte son yıllarda yaşanan gelişmeler hem çalışmanın hem de işyerlerinde katılımın çok fazla etkilenmesine yol açmıştır.

Çalışma, ulus için ürün zenginliğini artırma, birey için gelir sağlama, işveren için ise kar sağlama yoludur. Maddeyi insanın kullanabileceği ürünler haline getirmenin, doğayı dönüştürmenin, dünyayı insanileştirmenin aracı olmanın yanında, emek, bireyi topluma bağlayan en önemli unsurlardan biridir (Meda, 2004: 144). Yani biz çalışma faaliyeti sayesinde toplumsal hayata katılırız ya da sosyal hayata katılmanın temel faaliyetlerinden birisi çalışmadır.

Çalışma kavramı modern dünyanın bir icadı olarak ortaya çıkmış ve onu tanıma, uygulama, bireysel ve toplumsal hayatın merkezine yerleştirme tarzımız sanayileşme ile birlikte icat edilmiş ve genelleştirilmiştir. Bu çalışmanın temel karakteristiği, başkalarının talep edilen, tanımlanan, ücretlendirilen bir faaliyet olmasıdır. Biz kamusal alana, karşılığı ödenen çalışma (ücretli çalışma) ile dâhil olur, toplumsal bir kimlik ediniriz (Gorz, 2007: 27–29). İktisadi amaçlı çalışma, her zaman olmasa da sanayi kapitalizminin gelişileyle yaklaşık iki yüzyıldır tüm toplum ölçeğinde egemen bir konumdadır. Günümüz çalışma toplumlarının özelliği çalışmanın aynı zamanda hem ahlaki bir yükümlülük ve hem de toplumsal yükümlülük ve kişisel başarı yolu olarak kabul edilmesidir. Bu ideoloji çok fazla içimize işlemiştir ve ister sağ isterse sol olsun politikacılar bize kriz ve bunalımları ancak daha fazla çalışarak aşabileceğimizi, örneğin işsizliği yenmek için daha fazla çalışmalıyız gibi söylemleri telkin etmektedir (Gorz, 2007: 265- 266).

Emeğin bir meta olmadığı düşüncesi, çalışmanın sosyal yönünün gerekçesidir. Beşeri sermaye çalışmanın kendisinden soyutlanamaz. Çalışma işçinin yaşamının önemli bir parçasıdır ve onun kendisini gerçekleştirme ve kişiliği ile çok güçlü bağlara sahiptir. Burada önemli nokta hayatımızda bu kadar önem arz eden bir faaliyet olan çalışma hayatında bireyler ne kadar etkilidir. Madem çalışma toplumsal ve bireysel

ilişkilerimizi bu derece yönlendiriyor o halde, çalışanların da iş yaşamında söz hakkına ihtiyaçları vardır.

Çalışanların iş hayatında katılmaları gereksinimi temelde iki farklı felsefeye dayanmaktadır. Öncelikle bazı çalışma ekonomistleri; istihdam koşulları açısından tarafsız ve etkili bir yöntem olarak bireysel pazarlığa izin verdiğinden dolayı piyasanın müdahalesiz çalışması gerektiğini iddia ederler. Bu okullar genellikle toplu pazarlığı da kapsayan işgücü piyasası düzenlemelerinin çoğu şekline (sendikalar, iş konseyleri vs.) karşı isteksizdirler. Onlar, iş kanunu düzenlemelerindeki katılıkların piyasanın düzenli işleyişine müdahale anlamına geleceğini, işverenlerin üzerine ekstra maliyet yükleyeceğini, iş piyasasındaki rekabet yeteneğini azaltacağını ve işsizliği arttıracığını iddia ederler (Alon, 2005: 70).

Diğer taraftan toplu pazarlık genel olarak işçi-işveren arasındaki güç eşitsizliği sorununa karşı bir tepki olarak ortaya çıkmıştır. Aslında toplu pazarlık sendikalarla birlikte rol alarak çalışanlara pazarlık güçlerini arttırmaya imkân verir ve bu sebeple bireysel olarak çalışanların başarılarından daha fazlasını gerçekleştirebilme fırsatı sunduğundan istihdam koşullarının daha iyi olmasını sağlar. Kolektif olarak çalışanların temsil edilmesi her bir çalışana, işbirliği, müzakere, çalışma koşullarını geliştirme, onların önceliklerini belirleme ve istihdam koşullarını ilerletmeye yardım eder (Davidov, 2004: 84–85).

Bu iki düşünce Hirschman(1970)'ın ifade ettiği işgücü piyasası düzenlemesi için iki temel mekanizmasına işaret etmektedir. Birincisi serbest piyasa mekanizması, ikincisi ise söz hakkı mekanizmasıdır. Serbest piyasada istihdamın dönemleri ve koşulları çalışanlar ile işverenler arasındaki bireysel pazarlıklar ile kurulur. Neo-klasikler ideal koşullarda giriş ve çıkış mekanizmasının maksimum istihdamı sağlayacağını iddia ederler. Bu analizde toplu pazarlık ekonominin optimum işleyişine engel olarak görülmektedir. Söz hakkı mekanizması ise; bireylerin gerçek ve istenen ekonomik ve sosyal şartları birbirlerine yaklaştırmayı ifade eden bir memnuniyetsizlik durumunu nitelendirmektedir. Serbest piyasada söz hakkı işverenle çalışma koşulları hakkında müzakere anlamına gelmektedir.

Burada katılım yöntemleri, etki derecesi değişmekle birlikte, söz hakkı mekanizmasının işletilmesini sağlayacaktır. Günümüzde küreselleşme ve işgücü piyasasındaki mesleki ve teknolojik gelişmelerin sonucunda, iş piyasasında artan bir esneklik gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Bu esneklik gereksinimi iş kanunlarının da bu ihtiyaca göre düzenlenmesine yol açmıştır. Bunun yanında günümüz koşullarında çalışanlar bireysel olarak işverenleriyle doğrudan pazarlık edememekte ve bu nedenle gerçek isteklerini ortaya koyamamaktadırlar. Çalışanların kolektif olarak temsil edildiği katılım yöntemlerinin oluşturulması onların söz hakkı mekanizmasını kullanarak çıkarlarının iyileştirilmesine yardımcı olabilir.

1.4. Çalışan Katılımında Tarafların Gerekçeleri

Çalışanların katılımı konusuna işverenler ve yöneticiler, çalışanlar ve sendikalar ve devlet çeşitli gerekçelerle yaklaşmaktadır. Bu gerekçeler daha çok ekonomik, sosyal ve devlet müdahalesi şeklinde sıralanabilir. İşçi, işveren ve devletin bu konuda beklentilerindeki farklılık bu alanda yaşanan mücadelenin temel kaynağını oluşturmaktadır. Tablo 2 bu konuda geniş bir açıklama sunmaktadır.

Tablo 2: Endüstriyel Demokrasi Konusunda Tarafların Tercihleri

	Araçsal Mantık	Yöntem	Amaçsal Mantık	Yöntem
İşverenler ve Yöneticiler	Karlılığı, verimliliği, etkinliği işçi moral ve tatminini yükseltmek	İşyeri katılım programları, danışçı uygulamalar	Örgütsel bağlılık ve uyum	Kar paylaşımı ve ortaklık
Çalışanlar ve sendikalar	İşyeri seviyesinde kontrolü, çalışanlar tarafından iş düzenlenmesini arttırma ve ücretler ve çalışma şartlarının iyileştirilmesini sağlamak	Sendikalar ve Toplu Pazarlık	Çalışanlar için radikal sosyal yeniden yapılanma arzusu	İşçi Kontrolü, sendikalizm, endüstri sendikacılığı, üretici kooperatifleri, özyönetim
Devlet	Ekonomik ve sosyal performansı birlikte arttırma ilgisi (yani endüstriyel çatışmanın seviyesini azaltmak)	Kolaylaştırıcı yasama, onların başarısına bağlı olarak teşvik edilen bir dizi uygulama	Amaç kurumsal ilişkilerin yeniden yapılanması için "ayrıntılı tasarı" ile sosyal ve sistem bütünleşmesini sağlamak	İş konseyleri, birlikte belirleme, işçilerin özyönetimi üzerinde yasal sınırlar

Kaynak: Poole (2004: 151).

Tablodan da görüldüğü gibi işverenler ve yöneticilerin daha çok ekonomik, işçilerin sosyal ve devletin ise sosyo-ekonomik gerekçelerle konuya yaklaştığı görülmektedir. Bu konuda her kesim kendi amaçlarına ulaşabilmek için uygun yöntemleri kullanmaktadır.

1.4.1. Ekonomik Gerekçe

Çalışanların işyerlerinde katılımı ile ilgili talepleri 18.yy.'dan beri mevcut olmakla birlikte II. Dünya Savaşından sonra artış göstermiştir. Bunun nedeni öncelikle işverenlerin, eğer çalışanlara işyerlerinde karar almaya katılım için daha fazla fırsat verilirse çalışan verimliliğinin artacağına olan inançlarıdır (Foley and Polanyi; 2006: 82).

Bu açıdan bakıldığında çalışanların katılımı öncelikle işe ve işletme yönetimine ve yönetim değerlerine yönelik çalışanların ilgisini artırır ve daha sonra bu hedeflere varmak için çalışan motivasyonunu artırarak performans üzerinde etkili olur. Ayrıca astlara yönelik teşvik edici yaklaşımları benimseyen denetçi ve yöneticilerin uyguladığı katılımcı yaklaşımlar, işçilere yönelik yöneticilerin davranışlarını daha olumlu etkiler. Diğer taraftan katılım; takım çalışması, iletişim ve diğer destekleyici insan kaynakları politikaları yoluyla işçi-işveren işbirliğini arttırabilir. Yönetim literatüründeki genel düşünce; iş yerlerinde katılımcı yöntemlerin enformasyonel etkisi sadece örgütsel karar almaya çalışanların daha fazla katılımını sağladığı, aynı zamanda iş tatmini ve çalışan motivasyonunu arttırdığı ve çalışma ilişkilerini düzenlediği yönündedir (Summers ve Hyman, 2005:9-10). Katılımın temelindeki varsayımlardan bir tanesi etkinliktir ve bu mantık tamamen ekonomiktir. Çalışanların katılımı etkinliğin artmasına, o da çalışanların verimliliğinin arttırmasına, iş tatminine ve çalışma ilişkilerinin gelişmesine katkı sağlar (Deery ve diğ., 2001: 332).

İşverenler örgütsel yükümlülüğü arttırmanın bir sonucu olarak çalışanların daha etkili çalışmaya razı olacaklarını düşünürler. Örgütsel yükümlülüğün arttırılmasının da ürün kalitesini arttıracağı ve esneklik uygulamalarını kolaylaştıracağını düşünürler. Bu yöntemle işverenler ayrıca çalışanların bilgi ve deneyimlerinden yararlanma fırsatına sahip olurlar. Bununla birlikte katılımcı yöntemler, yönetime karşı açık bir tehdit ve çalışanlar açısından sözde olarak algılanmadığı takdirde örgütsel performansın artışını

sağlayabilirler. Bu kısaca işçi verimlilik ve esnekliğini arttırarak işletme performansını da arttırmaktadır. Ayrıca uyumlu çalışma ilişkileri iklimi örgütsel değişimin kabul edilmesine ve uygulanmasına katkı sağlayarak, işyeri anlaşmazlıklarında işletmenin maliyetlerini azaltmaya yardımcı olur (Summers ve Hyman, 2005: 10).

Bu beklentilere bağlı olarak; yönetimin işyerlerinde katılım uygulamalarının oluşturulması ile ilgili olarak öncelikle ekonomik mantığa sahip olduğu düşünülebilir. İşletmelerin kuruluş amacı karını en üst seviyeye çıkarmaktır. Bu nedenle çalışanların verimliliklerinde yaşanan en ufak bir düşüş işletmenin karlarında düşmeye yol açacaktır. Bu sebeple yöneticiler işletmelerdeki bu olumsuz tabloya yol açan verimlilik düşüşlerinin önüne geçmek istemektedirler. Bu nedenle işverenler çalışanların katılım yöntemlerini daha ziyade örgütsel amaçlara ulaşabilmede yardımcı olacak şekilde düzenleme eğilimindedirler.

1.4.2. Sosyal Gerekçe

Katılımın temelindeki varsayımlardan bir diğeri örgütlerdeki güç ilişkilerinin düzenlenmesi ile ilgilidir. Organizasyonlarda güç ilişkilerinin düzenlenmesi çalışanların dikkate alınması anlamına gelmektedir. Bu anlayış, yönetimin gücünün paylaşılması yoluyla, iş hayatında çalışanları etkileyen kararlarda onlara daha fazla söz hakkına izin vererek, çalışan katılımının sosyal yönüne işaret eder (Deery ve diğ., 2001: 332).

Bu açıdan bakıldığında çalışanlar işyerlerinde karar alma sürecinde rol almaları gerekmektedir. Bu gerçekleşmediği takdirde yöneticiler karar alma sürecindeki önemli noktaların kontrolünü kendi çıkarlarına göre düzenleyeceklerdir (Mizrahi 2002: 689). Buna göre çalışanların katılımı, işçi ve işverenler arasında ve işçilerin kendi aralarında demokratik ve eşit fırsatların gelişmesine yardımcı olur (Summers ve Hyman, 2005: 11).

İşyerlerinde etkinlik işverenler içi en önemli konular arasındadır. Etkin olmayan bir işletmede işveren, organizasyonun başarılı bir şekilde çalışması konusunda zorluklar yaşayacaktır. Bu düşüncenin temelinde rekabetçi piyasalardaki örgütlerin, verimlilik, ürün ve hizmetlerin kalitesini arttırmak için daha çok çaba göstermeleri gerektiği fikri yatmaktadır. Ancak eğer çalışanlar üretim sürecinden yabancılaşmış ve

soğutulmuşlarsa, işverenlerin bu amaçları başarabilmesi oldukça zor olacaktır (Coats; 2006: 267).

Çalışan katılımının sosyal mantığı yabancılaşma terimini, çalışanların iş ve çalışma yaşamında daha aktif yer almalarının gerekçesi olarak kullanmaktadır. Kendilerini etkileyen kararlar hakkında söz sahibi olamayan çalışanlar işlerine karşı kendilerini yabancılaşmış hissederler. Yabancılaşan çalışanların işletme başarısı için en iyi performansı göstermesinin mümkün olmadığı ifade edilmektedir. Çalışanların üretim sürecinde söz sahibi olamamaları, onların işe ve topluma karşı yabancılaşmalarına, yabancılaşma da çalışma yaşamında birçok soruna neden olmaktadır. Ancak bunlardan en önemlisi verimlilikteki düşüş ve insanın iş ve diğer yaşamında mutsuz olmasıdır. Yabancılaşma sorununun çözümünde, çeşitli iş düzenleme önlemlerinin yanı sıra, en önemlisi çalışanların üretim sürecine ve yönetime katılması uygulamalarıdır (Güven, 2001: 201).

Katılım maddi olmayan, sosyal kabul, başarı ve yaratıcılığı kapsayan gerekliliklerin sağlanmasına yani iş tatminine yardımcı olmaktadır. Beceri, kendini değerli hissetme ve kendini gerçekleştirme duygusuna katkıda bulunur ve bir bütün olarak insanı ele alır. Katılım olmadığı takdirde işçinin yabancılaşması kalıcı bir durum olmaktan kurtulamayacaktır. Öte yandan bu görüşü eleştirenler, katılımın bir denetim aracı olarak kullanıldığı ya da sendikal örgütlenmeyi ve işçi dayanışmasını zayıflatmak üzere bir manipülasyon aracı olarak kullanılabileceğini ileri sürmektedirler (Marshall, 1999: 197).

Demokratikleşme emeği özgürleştirmek için çalışmaktadır. Bu da çalışanlar tarafından söz ve kararlara katılım yetkisinin genişletilmesi yoluyla başarılabilir. Sosyal adalet ve insan onuruna yaraşır bir yaşam ekonominin de demokratikleşmesini gerektirmektedir. Bu da siyasi demokrasiyi tamamlamanın yanında, adil gelir dağılımı, demokrasi ve katılımcılığı ve insanların kendilerini etkileyen konularda söz hakkını sağlamaktadır. Bunun yanında ekonomik ve sosyal kararlara sendikaların ve çalışanların katılımını gerektirmektedir. Çalışanlar; iş sürecinde, çalışma koşullarında, çalışanların çıkarlarının savunulduğu işletmeler üstü ekonomik ve sosyal komisyonlarda ve çok uluslu işletmelerdeki söz ve katılım hakkını, Avrupa ölçüsünde katılım hakkı ve

uluslar arası düzenlemeler yoluyla kullanarak kararlara katılmalarının gerekli olduğu ifade edilebilir (Kavukçuoğlu, 2003: 391-425)

1.4.3. Devlet (Hükümet) Gerekçesi

Çalışanların katılımına devlet (hükümet) müdahalesi ekonomik ve sosyal gerekçeyi birlikte kapsamaktadır ve tüm toplumun yararını gözetecek şekilde ulus genelinde planlanmaktadır. Bu nedenle katılım politikalarının arkasındaki devlet müdahalesi işyeri deneyimlerini arttırırken ulusal ekonomik etkinliği de arttırmayı amaçlamaktadır (Summers ve Hyman, 2005: 12).

Çalışanların katılımın temelindeki varsayımlardan bir diğeri demokratik toplum anlayışı ile ilgilidir. Bu açıdan bakıldığında işyerlerinde pasif konumda olan çalışanlar pasif vatandaş olarak tanımlanır. Demokratik bir toplumda demokrasinin gelişmesi için aktif vatandaşlar gereklidir. Bu açıdan bakıldığında bir ülkede, çalışanların işyerlerinde alınan kararlara aktif olarak katılabilecek bir demokratik anlayışa sahip olması, genel olarak ülke demokrasisinin gelişmesine yardımcı olur. Bu anlayışın temelinde toplumsal demokrasinin iş hayatına yayılmasının, genel olarak ülkenin demokratik gelişim sürecini olumlu etkileyeceği düşüncesi yatmaktadır (Deery ve diğ., 2001: 332). Demokratik kurumlar sadece demokratik bir devlet içinde başarılı olabilir ve yaşayabilirler. Demokrasi anlayışının ülke yönetimlerinde de geniş yer bulması ve yaygınlaşması çalışma hayatında demokrasi anlayışının gelişimine katkı sağlayacaktır.

İşyerlerinde çalışanların katılımı ile ilgili olarak, konuya bakış açıları tarafların çıkarlarına bağlı olarak değişiklik göstermektedir. İşverenler bu katılım uygulamalarının verimliliği ve çalışanların iş tatminlerini yükseltmek amacıyla, doğrudan katılım yöntemlerini kullanarak, bağlılığı ve uyumlu işyeri ilişkilerini sağlamak istemektedirler. Çalışanlar, çalışma hayatına işverenlerin koyduğu sınırların ötesinde gerçek söz hakkına sahip olmak amacıyla, sendikalar ve benzeri dolaylı temsil yöntemlerini kullanarak, gücün yeniden dağıtılmasını ve daha da ileri aşamada işyerlerinin kontrolünü ele geçirmeyi gerçekleştirmek istemektedirler. Devlet ise, ekonomik ve sosyal kaygıları birleştirerek, bu hedefleri gerçekleştirmede kolaylaştırıcı yasama düzenlemesi sağlamayı istemektedir. Bununla birlikte son yıllarda çalışanların örgütlenme başarısındaki azalmaya bağlı olarak, alternatif katılım şekilleri her üç taraf

için de önemi artmaktadır. Özellikle konumuzla ilgili olarak çalışanlara işyerlerinde bilgilendirme ve danışma haklarını sağlayan yöntemler özellikle AB ülkelerinde, endüstri ilişkileri tarafları arasında tartışılmaya başlanmıştır.

Çalışanların katılımı konusunda ortaya çıkan bu farklı gerekçeler konuyu açıklamaya yardımcı olan teorik bir çerçevenin çizilmesine yardımcı olmaktadır. Bu gerekçelerin yanında çalışanların işyerlerinde katılımı konusunu açıklayan çeşitli modeller vardır.

1.5. Çalışanların İşyerlerinde Katılımını Açıklayan Modeller

İşyerlerinde çalışanların katılımını 4 model etrafında açıklayabiliriz. Bunlar; radikal (sosyal kontrol) model, düzenleyici, kurumsal reformist (karşı güç/mücadeleci model ve vekil / telafi edici) model, muhafazakâr (bütünleştirici model) model ve ortaklık modelidir.

1.5.1. Radikal Model

Radikal geleneğin kökleri özellikle Avrupa anarko-sendikalizm, Alman sosyal demokrasi ve İngiliz lonca sosyalizminin politik felsefi geleneklerine kadar gitmektedir. Bu hareketlere göre endüstriyel demokrasi, çalışanların işyerlerinde yabancılaşmalarına karşı, üretim araçları üzerinde kontrolü çalışanların sağlamasına yönelik çalışma ilişkilerinin yeniden düzenlenmesi ile ilişkilidir. Çünkü rasyonel yönetimin bilimsel prensipleri ile teknolojideki ilerlemelerin birleşmesi, çalışma sürecinden çalışanları ayırmaya çalışmaktadır. Bu gelenek daha çok çalışan katılımının sosyal gerekçesine vurgu yapmaktadır (Hyman ve Mason, 1995: 9). Bu model Dachler ve Wilpert (1978)'in çalışan katılımını açıkladığı sosyalist teoriye karşılık gelmektedir. Çalışma üzerindeki yabancılaşmayı vurgulayan bu modele göre; kapitalist sistem içerisinde uzmanlaşmaya bağlı olarak emeğin bölünmesi, çalışan ve yönetim arasındaki bölünmeye bağlı çalışanların işe, kendilerine ve giderek topluma karşı yabancılaştıkları üzerinde durmaktadır.

Radikal gelenekteki yazarlar, kapitalist bir toplumda çalışma hayatında çalışanların resmi olarak çok az bir etkiye sahip olduklarını ya da hiçbir etkiye sahip olmadıklarını iddia ederler. Bu yazarlar Marksist bir gelenek içerisinde, işyerlerinin demokratikleşmesinin önkoşulu olarak, çalışanların üretim araçları üzerinde tamamen

veya kısmen kontrol sahibi olması gerektiğini iddia ederler (Rose; 2004: 385). Bununla birlikte Marks için güç mülkiyet sahipliğinden kaynaklanan iktisadi yaşamın bir gerçeğiydi ve doğal olarak bu güç kapitalistin elindeydi. Çalışanların katılım haklarının gelişmesi, işçi sendikalarının güçlenmesi, çalışanlara kamusal koruma ve kolaylık sağlanması vs. kapitalist krizlerin etkisini azaltan her şey Marksist sisteme zarar verecektir (Galbraith, 2004: 128- 132). Bu nedenle katılım konusunda Radikal teorisyenler çalışan veya işçi katılımı yerine, üretim araçları üzerinde tam kontrole sahip işyerleri yani sosyalist ülkelerdeki işçi kontrolünü anlatan endüstriyel demokrasi terimini kullanmayı tercih ederler. Endüstriyel demokrasi kavramı 19 yy. sonu ve 20. yy. başlarında çoğu Avrupa ülkesinde işçi hareketinin politik ve endüstriyel gelişmesinin ayrılmaz bir parçası olduğunu ifade edilmektedir (Salamon, 1998; 358–359).

Radikal düşünürler arasında kapitalizmin dönüştürülebileceği ile ilgili farklılıklar ortaya çıkmıştır. Önemli bir ayrılık kitlesel işçi sendikacılığının devrimci potansiyeli üzerinde olmuştur. Marx ve Engels devrimci süreçte işçi sendikaların rolünü iyimserlikten karamsarlığa doğru zayıfladığını, Gramsci gibi radikal eleştirmenler, sendikaların sermayenin gereklerine göre düzenlendiklerini söylemiştir. Aksine diğer radikal düşünürler, işçi sendikalarının kapitalist düzen karşısında çalışanların kontrol yeteneklerini arttırabileceklerini iddia etmektedirler (Hyman ve Mason, 1995: 10).

Bu model radikal iddialarda bulunarak, yönetime katılmanın işçi sınıfının önemsenmemesini desteklediğini, gerçek çıkar çatışmasının varlığını ve sosyal ve ekonomik problemleri görmezden gelmenin bir yöntemi olduğunu söylemektedirler. Son yıllarda yapılan çalışmalar, işçi sınıfının çıkarlarını temsil etmede iş konseylerinin etkisiz olduklarını ve onların sınıf çıkarlarını baltadıkları ve iş konseylerinin işbirliğine zorlandıkları iddiaları üzerine odaklanmıştır (Frege; 2002: 224-225).

Radikal gelenek atomize çalışanların örgütsel karar alma sürecinden yabancılaştırıldıklarını ve üretimin esnek ve gereksiz bir parçası haline getirildiğini ifade etmiştir. Bu düşünce; endüstrideki otorite ilişkilerini yeniden yapılandırmak için en yüksek örgütsel seviyede demokratik yöntemlerin faaliyete geçirilmesini ve bu nedenle mevcut yapılar tarafından dışlanan katılımcıların çoğunluğunun dikkate

alınmasını ve endüstriyel karar almaya ulaşabilmelerini gerekli görmüştür (Hyman ve Mason, 1995: 18).

1.5.2. Düzenleyici Model

Bu modele göre yönetime katılma, işçilerin mülkiyet eksikliğinden dolayı kullanamadığı haklarını telafi edici bir durum olarak yorumlanır ve mülkiyet dışındaki eşitlik ve yasal demokratik zemindeki haklarını işçilere tazmin eder. Temel varsayım gücün eşitlenmesine ve onun yasalaştırılmasına odaklanmıştır. Bu modelin bir diğer yönü; yönetime katılmayı yönetim gücünün sınırlandırılmasının bir aracı olarak görmesidir (Frege; 2002: 224). Bu model Dachler ve Wilpert (1978)'in çalışan katılımını açıkladığı demokratik teoriye karşılık gelmektedir. Burada çalışanların katılımı genel sosyal bir olgu olarak görülmektedir ve siyasi alanda var olan demokratik hakların işyerinde de uygulanmasını gerektirmektedir.

Düzenleyici gelenek demokratik toplumlardaki reformcu eylemlerden ortaya çıkmıştır. Piyasa ekonomisinde alıcı ve satıcılar arasındaki çıkar farkı çıkar çatışmasını ürettiği gibi, işçi-işverenler arasındaki ilişkiler de, bu sebepten dolayı çıkar çatışmasına sahne olmaktadır. İşverenlere göre sadece emek gücünü satın alma değil aynı zamanda kontrolü de önemli bir konudur. Güçlü ekonomik şartlar altında çalışanlar sendikalar yoluyla temsil edilirler. Olası istikrarsız şartlarda çoğu endüstrileşmiş (ve aslında endüstrileşen) ülke, işçi ve işverenlerin korunmasını sağlamak için bazı sorumluluklar alır. Daha sonra haklar arasında dengeyi ve taraflar arasında yükümlülüklerin paylaşımını sağlayarak, bunları yasal mevzuata aktarır. Örneğin birçok ülkede grev hakkı resmi olarak korunur. Tekilci yaklaşımın tersine, işçi ve işverenlerin çıkarları arasındaki dengeyi sağlamada devletin rolü, rekabet eden çıkarların varlığını kabul eden çoğulcu düşüncelerden gelmektedir. Bu düşünceye göre rekabet eden çıkarlar en iyi, işçi ve işveren sendikaları gibi kollektif varlıklar arasında müzakere ve temsil yoluyla korunabilir ve geliştirilebilir. Düzenleyici gelenekteki düşünürler işyerlerinde kontrolsüz piyasa ilişkilerinin demokratik eksikliğini fark etmişler ve stratejik ve örgütsel konular üzerinde dengeli bir etkinin yer alması gerektiğini ifade etmişlerdir. Onlar ayrıca işçi-işveren ilişkilerinde çoğulcu bir yaklaşımı benimsemişler ve çatışmaya bağlı gerilimi düzenlemeye yardımcı olan benzer önlemleri kabul

etmişlerdir. Bu şekiller işçi katılımı olarak nitelendirilen toplu pazarlık ve diğer işçi temsilciliği yöntemleridir (Hyman ve Mason, 1995: 15-18).

1.5.3. Muhafazakâr Model

İşverenlerin çoğu çalışanların işyerlerinde katılımına tekilci (unitarist) bir perspektiften bakmaktadır. Bu bakış açısı bireysel çalışanlar ve yöneticiler arasındaki ideoloji ve amacın bir olduğu varsayımına dayanmaktadır. Bu organizasyonlarda, işçi ve işverenlerin amaçları bir olarak farz edilir. İstihdam ilişkileri, ortak hedeflere çalışanların katkılarını arttırma ve ödüllendirme yapısı üzerinde inşa edilir. Tekilci düşünce, bireysel işçi ve işverenler arasında güvenli ilişkilerin gelişmesini ve sürdürülmesini açıkça destekleyen bir yaklaşımdır. Sendikalar bu yaklaşımda pek kabul görmezler ve onlar kuruluşun içsel düzenini bozabilen gereksiz kurumlar olarak düşünülür. Bu nedenle onların varlığı işverenler tarafından istenmez (Hyman ve Mason, 1995: 10-12). Tekilci yaklaşımın temel şekillerini pasif olarak bilgilendirme şartıyla, daha aktif olarak da takım ilişkisi, “açık kapı” politikaları ve iş zenginleştirme yoluyla çalışanların kapsanmasını sağlayan yapılar oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında çalışanların kısmi katılımları bu yaklaşım içerisinde görülebilir. Bu model Dachler ve Wilpert (1978)’in çalışan katılımını açıkladığı verimlilik ve üretim ve çalışanların güçlendirilmesi teorilerine karşılık gelmektedir. Bu yaklaşım bir taraftan maksimum çıktıyı hedefleyerek, uygun sosyal teknikler yoluyla çalışanların ilgisini bu yönde kullanmasını amaçlar. Yönetimin üretim sürecindeki kalitenin ve etkinliğin azalması, devamsızlık, yüksek işçi devri ve işgücü anlaşmazlıkları gibi konuları çözümlenmeye çalışırlar. Diğer taraftan çalışanın güçlendirilmesi (empowerment) yoluyla, katılım konusunun sosyal yönünden ziyade bireysel yönüne vurgu yaparlar. Bu teorisyenler katılım konusunu içsel motivasyonun bir anahtarı olarak desteklerler.

Tekilci yaklaşımın altında yatan varsayımlar çalışanlar üzerinde yönetimin meşruluk ve yetkisini önemli ölçüde arttırırlar. İşverenlerin ortak amaçlarından bir tanesi, çalışanların verimliliğini arttırma yoluyla genel verimliliği arttırmaktır. Gelişmiş ekonomi ve endüstrilerde bu vurgu, sadece basit bir ürün artışından ziyade kalitenin arttırılması gibi, performans ölçütlerine doğru olabilir. Bu sorunun, ilk ve etkili olarak çözümüne çalışan F.W.Taylor’dur. Taylor çalışanların öncelikle parasal ödüllerle

motive edilebileceğini ve sonuç olarak çalışmanın bilimsel yönetim prensipleriyle yeniden yapılandırılması gerektiğini vurgulamıştır. Daha sonra montaj hattı üretiminin Fordist teknikleri, Taylor'un prensipleri üzerine dayanmıştır. Yüzyılımızın ilk yıllarında mesleki psikoloji uzmanları, optimum verimliliği teşvik etmek için çalışmanın fiziksel şartlarının geliştirilmesi üzerinde odaklanmıştır. Taylorun vurgusu çalışma performansında fiziksel şartlardan daha çok sosyal faktörlerin etkili olduğunu savunan Hawthorne araştırmalarını yürüten Elton Mayo ve arkadaşlarının keşiflerini takiben 1930'larda değişmeye başlamıştır (Hyman ve Mason, 1995: 13–14).

Muhafazakâr gelenek çalışanların işyerlerinde stratejik etkiyi uygulamada yetersiz imkânâna sahip olduklarını varsaymaktadır. Bununla birlikte bireysel olarak çalışanların; yükümlülüğü arttırılır. Sonuçta bu felsefe içerisinde çalışan katılımı örgüte bağlı olmaktan çok görevlere bağlıdır ve bu dar alanda yöneticiler çalışanların kısmi katılımı(employee involvement)'nın yanında takdir yetkisini de arttırmayı teşvik ederler (Hyman ve Mason, 1995: 18).

Yönetime katılma bu modelde tüm katılımcıların pozitif bütünleşmesine imkân veren sosyal süreçlerin kurumsallaşması olarak tarif edilir. Resmi bir şekilde ve işbirliğini sağlamaya yönelik bir kurumdur. Burada temel varsayım katılımcı yapıların sınıf mücadelesinin bir ürünü olmadığı üzerine kuruludur (Frege; 2002: 223-224).

1.5.4. Ortaklık Modeli

Bu model çağdaş yaklaşımlar içerisinde en popüler olanıdır. Bu modelde yönetime katılma tüm kararların yönetime bırakılmadığı ve pozitif sonuçları ortaya çıkaran uzlaşma, işbirliği ve yüksek güvence yol açan bir katılım süreci olarak tarif edilmektedir. Bu konu ile ilgili çoğu araştırma mikro-sosyolojiktir ve işletme seviyesindeki grup dinamiğini ortaya çıkarmaya çalışan etkileşimci bir yaklaşımdır. Temel varsayım örgütlerdeki siyasi kültür ve sosyal ilişkiler aktörlerin pazarlık stratejilerini, amaçlarını, anlayışlarını şekillendirir ve onların faaliyetlerinin sonuçlarını etkiler (Frege; 2002: 225).

Bu model son yıllarda ortaya çıkan işverenlerin esneklik, çalışanların güvence ve hükümetlerin istikrar isteklerinin bir zeminde birleştirmeyi amaçlamaktadır. Burada dikkati çeken bir nokta esneklik, güvence ve istikrar adına tarafların fedakârlıkta

bulunma konusunda istekli olmalarıdır. İşbirliği ortamının üç taraf için de yararlı olacağı düşünülmektedir. Bu modelin bir yönüyle işverenlerin tekilci ideolojisine hizmet ettiği ve o varsayımdan doğduğu, diğer taraftan da artan rekabet ortamında çalışanların kullanmadığı haklarını telafi eden kurumsal bir yöntem olduğu iddia edilebilir. Bu model için burada ayırıcı bir noktadan çok bu iki düşünceyi birleştirici bir yapıdan söz etmek daha doğru olacaktır. Aslında bu haliyle toplumsal düzenlemeye katkı sağladığı görülse ve düzenleyici gelenek içerisinde yer alması gerektiği düşünülse de yeni sosyal anlaşma ve diyalog ortamının işverenlerin tekilci ideolojisine daha fazla yakın olduğu ifade edilebilir. Çünkü daha ileride ayrıntılı olarak göreceğimiz çalışanların işyerlerinde katılım sürecinin ilk basamakları olan bilgilendirme ve danışmayı geçmeyen haklar ile ve sosyal tarafların rızasının alınması fikriyle hareket edildiği görülmektedir.

Çalışanların katılımını açıklayan bu modeller, farklı dünya görüşlerine bağlı yadsınamaz teorilerdir. Bu araştırmalar endüstriyel demokrasinin ve iş kanunlarının fonksiyonalistlerle başlayan (klasik evre) ve sınıf bilinci, çatışma ve güç birliğini vurgulayan radikallerle (Marksist evre) devam eden araştırmalardır. Son yıllardaki araştırmaların ise sosyal etkileşim ve iletişim teorilerine doğru yöneldiği görülmektedir (Frege 2002: 223).

Poole (2001: 492) endüstriyel demokrasideki tarihsel hareketleri anlamak için 3 temel yaklaşım (evrimsel, konjektürel ve çok değişkenli (komplex) yaklaşım) sınıflandırmıştır. Evrimsel yaklaşıma göre çalışanların katılımı konusu, çeşitli aşamalar kaydederek geliştiği ifade edilmektedir. Bu aşamalar teknolojik gelişme, yeni yönetim tekniklerinin ortaya çıkması, endüstri ilişkilerinde yasama ve devletin artan rolü, daha eğitilmiş işgücü talebinin artışı ve bu yönde değişen değerlerle bağlantılıdır. Evrimsel yaklaşım içerisinde, demokratik teori, sosyalist teori, insan gelişimi ve kalkınma (human growth and development theory) ve verimlilik veya etkinlik yönlendirme teorileri yer almaktadır (Dachler and Wilpert, 1978). Demokratik ve sosyalist teorilerde katılım, genel toplum, onun kurumları veya organizasyonları etkileyen ve onlardan etkilenen, genel sosyal bir olgudur. İnsan gelişimi ve kalkınması teorisi, verimlilik ve etkinlik yönelimi, bireysel ve organizasyonların içerisindeki konular üzerinde odaklanır.

Konjonktürel yaklaşıma göre çalışan katılımı konusunun kapitalizmi insancillaştırmanın bir parçası olarak anlaşılması yanlıştır. Aksine çalışan katılımının yönetimin ayrıcalıklarını tehdit ettiği ve çalışan itaatini tekrar kazanmanın gerekli olduğu zamanlarda ortaya çıkan döngüsel bir olgu olduğu iddia edilmektedir. Bu yaklaşım radikal gelenek içerisinde yer almaktadır ve geleneksel olarak işçi ve işverenler arasındaki ilişkinin karşıt olduğunu varsaymaktadır. Buradan hareketle katılım programlarında işçi ve işverenlerin karşılıklı kazan kazan durumunu ifade eden tekilci varsayımlara karşı çıkarak, istihdam ilişkilerine özgü çatışmanın katılımcı programların devam edebilmeleri üzerinde sınırlamalar koyduğunu iddia etmiştir (Harley ve diğ., 2005: 3).

Çok değişkenli yaklaşım, endüstriyel demokrasinin gelişimini açıklamaya yardımcı olan, aktörlerin görmezden gelindiği evrimci ve konjonktürel yaklaşımlardan farklılaşmaktadır. Bu yaklaşım, geleneksel endüstri ilişkileri yaklaşımları ile ve zaman içinde belirli zamanda şeyler nasıl bir araya gelir sorusuna odaklanan tarihsel yorumlar ile tutarlıdır. Endüstriyel demokrasi yöntemlerinin gelişiminin ve deneyiminin arttığı uzun dönemli bir eğilim kabul edilmiş, fakat bunun sürekli olmayan tarihsel bir örnek içerisinde meydana geldiği iddia edilmiştir. Her şeyden önce uzun dönemde kesintiler, son yıllarda çoğu ülkedeki yönetim lehinde yaşanan kayma gibi, aktörlerin gücündeki değişimlerden kaynaklanmaktadır. Bu çok değişkenli endüstri ilişkileri yaklaşımı ayrıca uluslar arası ve karşılaştırmalı analizler için tercih edilir. Bu vurgu böylece geniş çaplı bir takım değişkenler (aktörlerin gücünü kapsayan), girişimi başlatan temsilciler (yöneticiler kadar devlet ve çalışanlar) ve kurumsal güçler üzerindedir (Poole, 2001: 492).

1.6. Çalışan Katılımının Yöntemleri ve Temel Kurumsal Şekilleri

İşyerlerinde çalışanların katılımına yönelik düzenlemeler farklı bakış açılarına göre çeşitli şekillerde ve derecelerde ortaya çıkmaktadır. Uygulamalara bakıldığında yöntem, hiyerarşik, amaç ve kapsam bakımından bir ayrıma gidildiği görülmektedir. Bu konudaki genel değerlendirme aşağıdaki gibi yapılabilir.

1- Yöntem Bakımından:

a- Doğrudan Katılım: Bu yöntem tüm çalışanlara karar alma sürecinde bireysel ve etkin olarak katılım sağlar (Salamon, 1998: 355–357). İşyerlerinde doğrudan katılım planlarını kapsamaktadır. Çalışanlara genellikle işlerini örgütlemeye geniş yetki verilir. Onlar işlerini denetleyebilirler, iş hızı ve akışı hakkında kararlar alabilirler. Bu şekiller kendi kendine yönetilen çalışma takımlarıdır (Deery ve diğ., 2001: 333-334). Doğrudan katılım, bazı iletişim yöntemleri (bültenler, işçi tutum anketleri, takım brifingleri, açık yönetim gibi) yoluyla veya kısmi katılım (involvement) girişimleri (öneri planları, kalite çemberleri, otonom gruplar) yoluyla gerçekleştirilir. Aynı şekilde çalışanların kısmi katılımlarıyla ilgili kalite çemberleri, yüksek performans çalışma sistemleri, yalın üretim, kendi kendine yönetilen çalışma takımların bahsedilebilir (Budd, 2005: 374-379).

Doğrudan katılımın iki şekilde oluştuğu görülmektedir. Birincisi “danışıcı katılım”dır. Bu yöntemde yönetim işle ilgili konularda çalışanlarının görüşlerini almak için onları çeşitli şekillerde teşvik eder. Fakat bu görüşleri faaliyete geçirme hakkını onlara vermez. İkincisi “delegasyon yoluyla katılım”dır. Burada yönetim takdir yetkisini ve çalışanların kendi çalışmalarını örgütleme sorumluluğunu devreder (Geary, 2003; 345).

b- Dolaylı Katılım: Dolaylı katılım, yöneticiler ile müzakere rolünü çalışan temsilcilerine aktaran katılım yöntemidir (Salamon, 1998: 355–357). Temsili katılım olarak da bilinir ve ortak işçi-işveren danışıcı komitelerini, yönetim kurullarında işçi temsilini, iş konseylerini ve sendikaları kapsamaktadır (Deery ve diğ., 2001: 333-334).

2- Organizasyonel hiyerarşideki seviye bakımından katılım şekilleri bireysel seviyeden yönetim kurulu seviyesine kadar her türlü seviyede olabilir.

3- Amaç veya kapsam bakımından katılım yöntemleri ikiye ayrılmaktadır. İlk olarak “görev merkezli katılım”, öncelikli olarak performans ve sorumlulukla ilgilidir. Çalışanlar işyerlerinde çeşitli görev ve sorumluluklar ile katılım sağlanarak, performansının artırılması amaçlanır. İkinci olarak “güç merkezli katılım”, çalışanların yönetsel yetkiyi azaltmayı başarabildiği yapılardır. Bunlar daha çok sendikalar, toplu pazarlık yapıları ve iş konseyleridir.

Tablo 3. Endüstriyel Demokrasinin Temel Kurumsal Şekilleri

Çeşitli İdeolojik Şekiller	Başlatan Kurumlar	Temel Amaç ve İşlevsel kavramlar	Kurumsal Şekiller
Modern Kapitalizm	İşverenler ve yöneticiler	Verimlilik ve etkinlik	Hisse ortaklığı, ortaklık, ve işçi hissedarlığı
Managerialism	Yöneticiler	İnsan Gelişimi ve Kalkınma	Ortak danışma ve çalışanların kısmi katılımı
Korporatizm	Devlet	Sistem Bütünleşmesi	Bütünlüycü bir düzenek yoluyla toplumsal ve kurumsal seviyelerde sendikaların ortaklığı
Liberal Çoğulculuk ve Sosyal Demokrasi	Sendikalar ve Siyasi Taraflar	Temsili Endüstriyel Demokrasi, güç paylaşımı, çalışanların hakları	İşçi direktörleri, birlikte belirleme, iş konseyleri ve üretici, kooperatifleri
Demokratik Sosyalizm	Siyasi Partiler	Sınırlı özyönetim	Yugoslav konseyleri ve diğer özyönetim organları
Devlet Sosyalizmi	Siyasi parti ve Devlet	Planların yerine getirilmesi için örgütlenme	Çoğu Doğu Avrupa Ülkesinde ve Rusya'da sendika ve yönetime katılma
Sendikalizm	Sendikalar işçiler	Çalışan sahipliği ve özyönetim	İşçi kontrol programları (çoğunlukla temsiliyetçilikten ziyade atamacı)

Kaynak: Poole (2004: 159).

Modern kapitalizm otonom çalışma grup deneyimlerini, işçi kar paylaşımını ve ortaklık (co-partnership) girişimlerini ortaya çıkarmıştır; liberal çoğulcu ve sosyal demokrat düşünceler, toplu pazarlık, birlikte belirleme ve iş konseyleri içinde tanımlanmıştır. Demokratik sosyalizm bir öz yönetim çatısı altında gerçekleşmiştir (Poole; 2004: 150).

Bunun dışında Poole ve diğ., (2001) endüstriyel demokrasinin temel şekillerini 6 kategoriye göre sıralamışlardır. Bunlar; (1)- Çalışanların öz yönetimi, (2)- Üretici kooperatifleri, (3)- Birlikte belirleme, (4)- İş Konseyleri ve benzer Kurumlar, (5)- Sendikal teşebbüs, (6)- İşyeri Programlarıdır.

Tablo 4.Endüstriyel Demokrasinin Temel Çeşitlerinin Karşılaştırması

Tip	Tanımlanan nitelikler Niteliklerin Tanımlanması	Yapısal Özellikler	Meydana Gelen Ülke ve Anahtar Örnekleri
(1) İşçilerin Öz Yönetimi	Ädem-i merkeziyetçi sosyalist ekonomilerde uygulanmıştır. Temel karar alma yapılarında çalışanların katılımı önemli ölçüdedir, işgücü geniş haklara sahiptir ancak kuruluşun mal varlığının sahibi değildir.	Yönetim komiteleri, işçi konseyleri ve işçi meclislerinde çalışanların temsili içeren tipik idari organlar	Cezayir, Peru, Polonya Yugoslavya ve çeşitli 3.dünya ve Doğu Avrupa ülkeleri
(2) Üretici Kooperatifleri	Politik ekonomilerin bir çeşidinde olur. Piyasa mekanizmaları ile işçilerin sahipliği.	Çalışanların çoğu mal sahibidir, sahiplik geniş oranda dağıtılmıştır. Çalışanlar işletme yönetimi, kontrolü ve karın dağıtımına katılır.	Fransa, İtalya, İspanya (Mondragon, İspanyanın BASK bölgesi) USA, İngiltere, çoğu 3.dünya ülkelerinde
(3) Birlikte Belirleme	Çalışanların temsilcilerinin ağırlıklı olarak yönetim kurullarında ortak karar alma	Tek veya iki kademeli yönetim kurulları(denetim ve yönetim)'nda belirli oranda çalışanlar temsil edilir. Veto ve çeşitli haklara sahiptir.	Batı Avrupa (İtalya, Norveç, İsveç, Batı Almanya), Afrika'dan (Mısır) ve güney Amerika'ya (Arjantin)
(4) İş Konseyleri ve Benzer Kurumlar	İşletmeyi ilgilendiren konularda yönetim ile düzenli görüşme (toplantı) yapabilen, çeşitli politik ekonomilerdeki yapılar	İşgücü temsilcileri seçilir, çeşitli derecelerde yasallık veya gönüllülük vardır ve komiteler sadece işçiler veya ortak komiteler tarafından oluşur.	Finlandiya, Endonezya, Hollanda , İspanya, Srilanka, Batı Almanya , Zambiya gibi geniş bir alan
(5) sendika Eylemi a- Toplu Pazarlık Yoluyla ayırıcı b-Bütünleyici	Sendikalar yoluyla mevcut çıkar çatışmasını kabul eden, çoğulcu toplumlar	İşçi tarafının temsil kanalı, sendikalar çeşitli derecede yasalar veya gönüllülük esasına dayanır.	Avustralya, Kanada, ABD, İngiltere
(6) İşyeri katılım Programları	Çeşitli politik ekonomilerde çalışmanın örgütlenmesinde çalışanların katılımı. (otonom çalışma grupları ve çalışma yaşamının kalitesi programları)	Sendikalar, çalışma koşulları ve yıllık ve diğer izin konularında sorumludur. Ancak işçi. İşveren ve devlet bu konuları bütünleyici bir yaklaşımla ele alır.	İskandinavya, ABD Birinci, 2.ve 3. dünya ülkelerinde yer alan yönetim teknikleri ve geniş alandaki işçi uygulamaları

Kaynak: Poole, M. (2004): 156-157

Burada ifade edilen çalışanların katılım şekillerinin oluşumunu etkileyen faktörler olarak da ideoloji veya başlatan etmenler üzerinde odaklanan bir sınıflandırmaya gidilmektedir. Bunlar(Poole ve diğ., 2001: 492-493);

- (1)- Çalışanların girişimleri. Örneğin, üretim süreci üzerinde çalışanların kontrolü.
- (2)- Sendika temelli katılım şekilleri (istihdam dönem ve koşulları üzerinde müzakere ve pazarlık kapsamındaki uygulamalar)
- (3)- Çalışanların işyerlerinde kararlara katılmaları (temsilcileri veya bizzat kendileri) için devlet girişimleri (parlamento tarafından desteklenen) yoluyla endüstriyel demokrasinin geliştirilmiş şekilleri
- (4)- Çalışanların işyerlerine bağlılığını etkinliğini, verimliliğini, adaptasyonunu arttırmak ve gelişimleri için işyerinden kaynaklanan yönetim (işveren) girişimleridir.

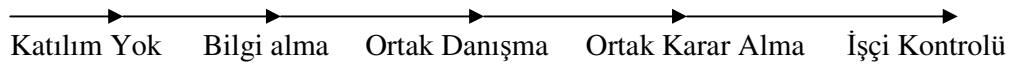
1.7. Katılımın Boyutları ve Katılım Süreci

Katılım karar alma süreci içerisinde çalışan kontrolünün derinliği ve yer alan konuların genişliği ile çeşitli şekillerde olabilir.

Katılım kavramı çok boyutlu bir kavramdır ve çeşitli faktörlere göre farklı şekillerde olabilir. Bu bağlamda uygulamaların çeşitliliği ve karışıklığı ile ilgili çeşitli hususlar ortaya çıkmaktadır. Bu hususları kısaca şu şekilde özetleyebiliriz (Blyton ve Turnbull, 2004; Rose, 2004:387,388):

İlk olarak katılımın derinliği, işçilerin veya temsilcilerinin son kararları etkileme derecesi ile ilgilidir. Bu seviye asgari bir düzeyden tutunda (az veya hiç katılımın olmadığı), orta dereceli (ortak danışma, karar alma, toplu pazarlık ve çalışma konseyleri gibi) ve tamamen işçi kontrolüne (işçi kooperatifleri) kadar gidebilen bir süreçtir. Katılım süreci, bilgi paylaşımı (briefingler, öneri kutuları), doğrudan katılım (yarı otonom gruplar), ortak danışma, toplu pazarlık, ortak karar alma, işçi direktörleri ve özyönetime kadar uzanan bir yapı olarak tanımlanmıştır (Deery ve diğ., 2001: 334).

Şekil 1: Çalışan katılım süreci

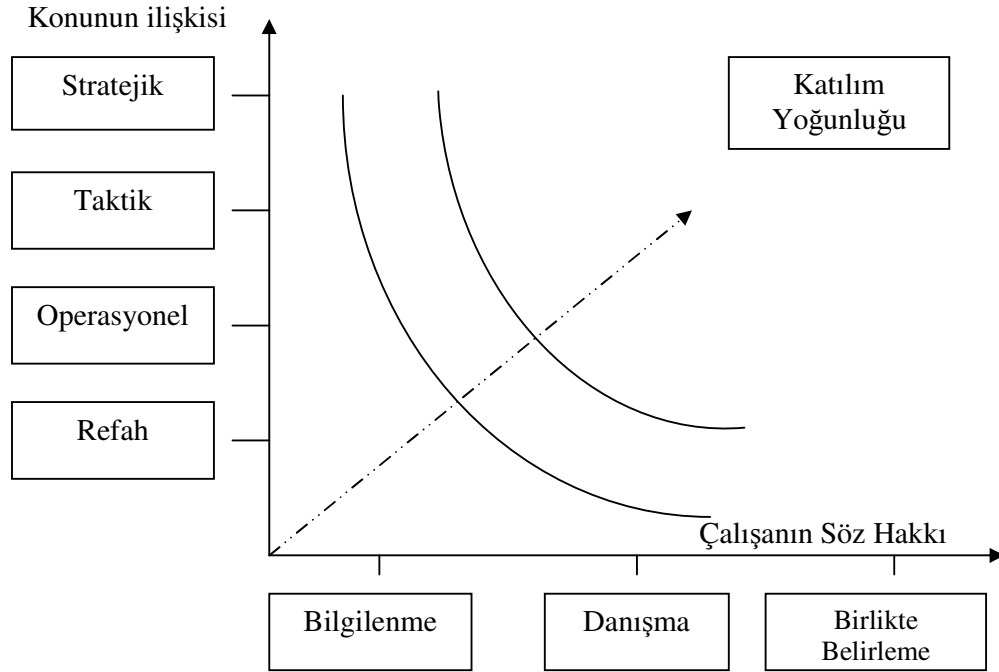


Kaynak: Blyton ve Turnbull (2004, 224).

Katılımcı eylemin hedefleri ve sonuçları açısından, alınmış bir karar hakkında işçileri bilgilendirme ve danışmayı içerebilir. Bu yöntem bazen sözde katılım olarak da ifade edilmektedir.

İkincisi katılıma açık olan kararların içeriği veya sınırları konusudur. Bu konu yasalar tarafından veya yönetimin inisiyatifi ile belirlenir. Katılım süreci aslında çalışanların yönetimin kararlarını etkileyebilmek için çeşitli katılım yöntemleri sayesinde, bilgi almadan başlayarak ortak danışma ortak karar alma ve işçi kontrolüne kadar gidebilen bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Katılım süreci, ilk aşamaları katılımın daha az yoğun olduğu ve sonraki evreleri ise yoğunluğun giderek arttığı bir düzlemde ilerlemektedir. Bu açıdan bakıldığında bu yoğunluğun artışı katılımın hem konusuna hem de yöntemine göre değişmektedir.

Şekil 2. Katılım yoğunluğunun genel görünümü



Kaynak: Kalleste and Jaakson (2005: 15–16).

Bu şekilde yer alan katılım konuları ile ilgili kavramlar; Stratejik (amaçlar, yapı, yatırımlar, faaliyetler, birleşmeler, kapanmalar), taktik (teknoloji, iş-dizayn ilkeleri, çalışma saatleri, sağlık ve güvenlik vb.), operasyonel (çalışmanın nasıl yönetildiği hakkında belirli önlemlerle ilgili işyeri veya ilgili bölüm seviyesinde karar alma), refah

(kantin, barınma, spor, kültür, burs vb.) gibi konuları içermektedir. Herhangi bir katılım yöntemi içerisinde, katılım konusunun hangi seviyede yer aldığı katılımın yoğunluğunu belirleyecektir.

Üçüncü olarak katılım yapısının şekilleri, çoğunlukla öneri planlarından üst yönetim seviyesinde temsile kadar sıralanır. Orada doğrudan ve dolaylı yöntemler, resmi ve resmi olmayan düzenlemeler ve uygulamalar olabilir. Katılımın gerçekleştiği seviyeler, en küçük birimden, bölümlere ve işyerine kadar çeşitli seviyelerde olabilir.

1.8. Emek Piyasasındaki Değişen Koşullar ve Çalışanların Katılımı

Son 20 yıldır gelişmiş ekonomilerin hepsinde geniş kapsamlı ve görülmemiş bir değişim yaşanmaktadır. Bu değişiklikler; bilgi teknolojilerinin yaygın olarak benimsenmesi, ürün ve emek piyasalarının yeniden düzenlenmesi, ağır imalat sanayinin azalması ve hizmetler sektörünün hâkimiyeti ve mal ve hizmet üretiminde artan küresel rekabettir. Ürün ve hizmet piyasasındaki devam eden bu değişim, işverenlerin daha etkili ve esnek üretime imkân veren kalite talepleri ile aynı zamanda gerçekleşmektedir. İşverenler çoğunlukla çalışan yükümlülüğü ve sayısal esneklik temelinde “istihdam edilebilirlik” ve “yeni istihdam sözleşmesi” gibi ifadeler kullanmaktadır (Summers ve Hyman, 2005: 1). İş dünyası sosyal sorumluluk ve üretim ve hizmetlerin kalitesinin artırılması talepleri, esneklik ve etkililik gereksinimi sonucunda artan rekabetle karşı karşıya kalmışlardır. Çalışanlar, iş dünyasının rekabet avantajını elde etmenin yeni yollarını ararken başvurdukları, küçülme stratejileri, hakların daraltılması, yeniden yapılanma, sürekli değişen teknoloji ve iş güvencesinin azalması sonucu ortaya çıkan yeni koşullara uyum sağlamak zorunda bırakılmışlardır (Foley and Polanyi; 2006: 173–174).

Son yıllarda iş piyasasındaki değişen koşullara karşı işçi-işveren arasında yeni sosyal sözleşme kurumlarının oluştuğu görülmektedir. Yaşam boyu istihdamın seviyesi azalmış ve günümüzdeki işgücü öncekinden daha esnek hale gelmiştir. Çoğunlukla çalışanların daha iyi koşullarda ve güvenceli istihdama sahip olmayı isterken, işverenler gerekli olduğu zaman sayısal esnekliği kullanarak işgücünü etkin bir şekilde yönetebilmeyi istemektedirler. Birçok işletmede küçülme ve dış kaynak kullanımı temel strateji haline gelmiş ve bu durum etkinliği artırma stratejisi adı altında kitlesel

işten çıkarmalara neden olmuştur. Buna paralel olarak işçi sendikaları çalışanları temsil güçlerini kaybetmeye başlamışlardır. Böylece işverenlerle karşılaştırıldığında işçilerin gücü zayıflamaktadır. Bu süreç 1990'larda işçi-işveren ilişkilerinin kolektif sözleşmelerden daha çok bireysel sözleşmelere göre düzenlendiği yüksek teknoloji endüstrisinin büyümesi ile hızlandırılmıştır (Mizrahi; 2002: 689).

Son yıllarda tartışılan önemli konuların başında, işverenlerin doğrudan sendikalara karşı cephe almasının yanı sıra, yöneticilerin geliştireceği yeni iletişim mekanizmaları ya da katılımcı yönetimler yoluyla sendikaların dışlanması ya da işlevlerinin marjinalleştirilmesi gelmektedir. 1980'ler sonrasında neo-liberal politikaların etkisiyle sendikalara karşı ideolojik anlamda başlatılan saldırı, uygulamada özelleştirme, esnek çalışma biçimleri, toplu sözleşmeden kaçınma, endüstri ilişkilerinde kolektif düzeyden bireysel düzeye geçiş çabalarıyla devam ettirilmektedir. Özellikle çokuluslu şirketler verimlilik, kalite, rekabet gücünün artırılması gibi işyeri düzeyindeki "mikro korporatizm" anlayışıyla işyeri sendikacılığını desteklemekte, bazı çokuluslu şirketler esnek üretim, verimlilik ve kalitenin geliştirilmesi karşılığında çalışanlara istihdam güvencesi sağlamaktadır (Büyüksu,1998: 95).

Bu değişen şartlar altında çalışan katılımına farklı yaklaşımları yansıtan onların çıkarlarını destekleme ve korumada işçilerin kendisi, işverenler ve politikacıların ilgisi şartıtcı değildir. Hükümetler vatandaşlarının refahı ile rekabetçi ekonomi gereksinimini dengelemek zorundadırlar. İşverenler verimlilik için çabalamakta ve bu süreçte çalışanlar mağdur edilmektedir. Vasıflı çalışanlar uzun dönemli istihdam, istikrar ve iş tatmini gibi zor ulaşılan amaçlar için çaba göstermektedirler. Küresel kurumların ve ÇUŞ'lerin artışı çalışanların karar almaya katılmasını zorlaştırmıştır. İşletmelerde alınan kararlar etkiledikleri çalışanlardan çok uzaktaki bir merkezde alınmakta ve bu da onların yaşamlarını önemli bir şekilde etkilemektedir. Çalışan katılımı bu nedenle olası farklı çıkarlara hizmet ederek, geniş bir alanda uygulanabilen bir şemsiye gibi görülmelidir (Summers ve Hyman, 2005: 1-2)

İş piyasasındaki değişen koşullar üç temel bakış açısıyla çözümlenebilir. Bunlar; artan insan kaynakları vurgusu, istihdam edilebilirlik ve eğitim; işletmelerde karar alma sürecinde çalışanların katılımı ve kamu politikası ve sendika katılımıdır. Yeni sosyal

sözleşmenin bir parçası olarak çoğu çalışmada tartışılan temel bileşenlerinden ilki çalışanların verimliliklerini arttırmak ve sorumluluk bilincinin yerleştirilmesi için insan kaynağı olarak istihdam edilebilirliklerinin ve eğitimlerinin artırılması olmuştur. İkincisi, işletmelerde karar alma sürecinde çalışanların katılımını kapsayan işyeri düzenlemeleridir. Üçüncüsü ise kamu politikası ve sendika katılımıdır. Araştırmacılar, işyerlerinde yeni bir sosyal sözleşmeyi kabul ettirmek için işçi sendikaları ve kamu politikası üzerinde yoğunlaşma eğilimindedirler. Çalışanlara şirket yönetiminde Avrupa tarzı çalışma konseyleri yoluyla veya şirket yönetim kurullarında onların temsilini teşvik ederek daha fazla söz hakkı verilmelidir. Piyasa başarısızlıklarının üstesinden gelecek bu politikanın uygulanma araçları, işletmeler arası koordinatörler olarak sendikalar ve dış bir vasıta olarak hükümettir (Mizrahi; 2002: 694-695).

Katılım konusunda son yıllardaki gelişmelerle ilgili 3 temel varsayım ileri sürülmektedir. Bunlar (Kester ve diğ., 2002: 3-4);

— Katılımın farklı yöntemleri (toplu pazarlık, birlikte belirleme, örgütsel ve finansal katılım) ne birbirinden bağımsızdır ne de birbirleriyle rekabet halindedir. Aksine onların etkisi birbirlerini güçlendirir ve destekler. Ayrı olarak uygulandığında etkinliklerini ve anlamlarını kaybeder, sinerji içerisinde uygulandığında dinamik bir güç olarak kabul edilirler.

— İş piyasasında, istihdam sözleşmelerinin doğasında, teknolojiye, iş örgütlenme şekillerinde, küreselleşme, kültür ve ideolojilerde yaşanan hızlı ve önemli değişimler; ulusal ve uluslar arası seviyede, demokratik katılımın yeni yöntemlerini düzenlemede yenilikçi bir yaklaşım talebini arttırmıştır.

— İşyeri ve diğer seviyelerde demokratik katılımı ilgili ilerleyici bir yaklaşım, gerekli desteği sağlamada işçi sendikası hareketi için önemli bir meydan okuma olmuştur. Son yıllarda işçi sendikaları katılımın bazı şekillerinin gelişiminde inisiyatif kayıplarına sahiptir. Çalışan katılımının tüm şekilleri ve çalışanları ilgilendiren geniş kapsamlı düzenlemeler işçi sendikalarının desteği olmadan başarılı olamazlar.

Değerlendirme

Çalışanların iş hayatında katılımları konusunda genel olarak işverenler, verimlilik ve iş örgütlerindeki uyum kaygılarını taşıırken, çalışanlar ise çalışma hayatında işverenlerin sunduğu birtakım fırsatların ötesine geçmek istemişlerdir. Bu kimi zaman yönetsel ayrıcalıklara meydan okuyabildiği bir güç olarak kendini göstermiş kimi zamanda esneklik ve iş güvencesi talepleriyle bastırılmıştır. Çalışanların katılımı konusunda devlet müdahalesi işverenlerin ekonomik ve çalışanların sosyal taleplerini birleştiren yasama ve kolaylaştırıcı uygulamalar ile gerçekleşmektedir. Fakat bu konu son yıllarda artan rekabet şartlarında işverenlerin esneklik ve rekabet edebilirliği sürdürme talepleri karşısında, çalışanların kendilerini ifade etmede karşılaştıkları güçlükler nedeniyle önemi bir kat daha artmıştır. Günümüzde, örgütlenmeye yatkın sanayi işçisi azalırken örgütlü çalışanlar sadece işgücünün bir bileşeni konumuna gelmişlerdir. Yeni teknolojiler ve buna bağlı olarak geliştirilen yeni iş modellerine talebin artması çalışma yaşamının doğasını değiştirmiş ve yeni istihdam modellerinin ortaya çıkmasına neden olmuştur. İşletmelerdeki karar almaya katılım ve çalışanların temsil edilmesi giderek daha güç ve karmaşık hale gelmiştir.

Ne yazık ki tüm dünyada ve birçok ülkede çalışanların temsil edilmesinde öncelikli veya yegâne yöntem olarak kabul gören sendikalar üye kayıpları ile karşı karşıyadırlar. Küreselleşme ve ticari kapitalizm son 30 yıldır çalışma kavramını ve çevresini değiştirmiştir. Bu bağlamda işgücü piyasasının esnekleşmesi sonucu çok farklı bileşenleri kapsaması nedeniyle çalışanlar çeşitli yöntemlerle temsil edilmeye ihtiyaç duymaktadır.

BÖLÜM 2: AVRUPA'DA ÇALIŞANLARIN KATILIMI VE AVRUPA ÇALIŞMA KONSEYLERİNİN İNCELENMESİ

Çalışmanın bu bölümünde Avrupa'da çalışanların katılım yapısı, bu konudaki son yıllarda yaşanan gelişmeler ve Avrupa Çalışma Konseyleri (AÇK) incelenecektir. Bu amaca yönelik olarak ilk etapta çalışanların temsil edilmesiyle ilgili Avrupa genelinde mevcut olan yöntemlerin neler olduğu ve çalışanlar açısından etkinlikleri ortaya konulacaktır.

İkinci olarak AÇK'lerinin ortaya çıkışı, bu konuyla ilgili mevcut çalışmalar, Avrupa Birliği projesinde AÇK'lerinin kolektif bir Avrupa kimliği oluşturmadaki rolleri ve yeniden yapılanma sürecindeki etkilerinin neler olduğu incelenecektir.

Avrupa geneline bakıldığında ülkeler arasında büyük farklar olsa da, temelde çalışan katılımını destekleyen ve arttırmayı amaçlayan bir yapının olduğu görülmektedir. Yeniden yapılanma sürecinde AÇK'leri bu konuda bir genişleme sağlayıp sağlamayacağı konusu ve yeniden yapılanma sürecinde ortaya çıkan problemleri aşmada bu yapıların fonksiyonları önemli konulardır. Ayrıca endüstri ilişkilerinin Avrupalılaşması ve sınırlar arası koordinasyonun sağlanmasına bir cevap olarak, bu kurumların karşılaştığı çeşitli problemler de burada ele alınacaktır.

Avrupa geneline bakıldığında farklılıklar olmasına rağmen çalışanlar çeşitli yöntemlerle işyerlerinde kararlara katılmaktadırlar. Son yıllarda ekonominin küreselleşmesinde yaşanan gelişmeler ve ÇUŞ'in Avrupa seviyesinde faaliyetlerini arttırması neticesinde, ulusal sınırlar arasında kalan "çalışan katılımı" konusunda bazı gelişmeler yaşanmaktadır. Bu gelişmelerin temelinde şüphesiz mevcut uygulama ve geleneksel yöntemlerin payı büyüktür. Bu bakımdan öncelikle Avrupa'da katılım konusunun altındaki temel düşünce, bu konudaki son gelişmeler ve uygulamaların neler olduğunun incelenmesi, bu sistemlerin Avrupa geneline yayılmasını anlamada bize yardımcı olacaktır.

2.1.Avrupa’da Çalışan Katılımı

Çalışanların işyerlerinde katılım uygulamaları; coğrafya, dil, kültür ve ideoloji açısından farklılıklar göstermektedir. Ülkelerdeki katılım uygulamalarına bakıldığında siyasal rejim ile uygulamalar arasında paralellik olduğu ve siyasal rejimin demokrasiye yaklaştığı ülkelerde katılım uygulamalarının daha etkili uygulandığı görülmektedir (Talas; 1992: 31). Bununla birlikte AB ülkelerine bakıldığında katılım hakları ülkeler arasında çok çeşitli bir görünüm arz etmektedir. Bu farklılıklara rağmen Avrupa’da genel olarak çalışanlar kendilerini ilgilendiren kararlara önemli bir şekilde katılmaktadırlar.

Avrupa Sosyal Modelinin (ASM) temelinde çalışma ilişkileri merkezi bir yer tutmaktadır. Çünkü bu alan genel olarak modelin dengesini sağlayan bir alandır. Bu alanda bir tarafta ekonomik büyüme ve verimlilik, diğer tarafta eşitlik ve güvencenin dengesi birlikte sağlanır (Koray, 2005: 129-130). ASM’nin oluşmasında ve çalışma ilişkilerinin bu toplum modelinde merkezi bir rol oynamasında işçi sınıfı önemli bir rol oynamıştır. ASM’nin temel ayaklarından birisini çalışanlar ve onların işyerlerindeki katılımı oluşturmaktadır.

Avrupa ekonomik ve sosyal politikası ve onunla birlikte hareket eden korporatist arabuluculuk modeli Keynesyen Refah Devleti ile ilgili kriz döneminde ortaya çıkmıştır. Bu modelin temel hareket noktası, Tek Avrupa Pazarı ve Maastricht Antlaşması tarafından ifade edildiği gibi yeniden yapılanma ve piyasa entegrasyonuna bağlıdır. Kapitalist sistemde piyasalar arasındaki entegrasyon, Avrupa’nın birleşmesi ve yeniden yapılanmasına katkı sağlamak için benimsenmiştir. Burada dikkati çeken bir nokta küreselleşme ve liberalleşmenin hız kazandığı bir alanda sermayenin nasıl düzenleneceğidir. Diğer bir nokta bunun geleneksel Avrupa düzenlemesinin sosyal karakteriyle nasıl bütünleştirileceğidir. AB politikası son yıllarda çalışma ilişkileriyle ilgili sosyal düzenlemelerde “iyi uygulamalara” doğru nadiren yönelmektedir. Aksine minimum standartlar ve sosyal düzenleme ve refah politikalarında indirime doğru yönelmektedir. Burada amaç AB projesi kapsamındaki yeni aktörlerle devamlı etkileşim içinde olan bilgi temelli bir toplum içinde destekleyici bir çerçeve oluşturmaktır. Bu ilişki AB’nin kurulması, geliştirilmesi ve uygulanmasını anlamada hayati bir öneme sahiptir (Lucio and Weston, 2000: 204-205).

Son yıllarda Avrupa'nın siyasi liderleri Avrupa Sosyal Modelini "iyi bir ekonomik performans, yüksek seviyede bir sosyal koruma ve sosyal diyalog"a bağlı olarak tanımlamaktadırlar. Bu tanım Lizbon (Mart 2000) da AB'nin hükümet ve devlet başkanlarının, Avrupa'nın 2010 yılı stratejik hedefleri olarak belirlediği "daha fazla uyum, sürdürülebilir ekonomik gelişmeye sahip bir dünyada daha fazla rekabet edebilir ve dinamik, bilgi temelli ekonomi olması" hedefi ile de uyum halindedir (Hermans, 2005: 5).

Bununla birlikte AB projesinin temel amacı hızla değişen dünyada bir demokrasi, refah ve barış alanı yaratmaktır. AB kurumlarının öncelikli konusu değişimi önceden tahmin etmek ve yönetmek olmuştur. Yani önceden tahmin edilebilen, planlanabilen ve iyi yönetilen bir değişim AB projesinde hayati bir öneme sahiptir. Çünkü bu yetenek bir ekonomide zenginlik ve rekabet edebilirliğin temel bileşenleri arasındadır (Blandinieres, 2008: 1).

Son yıllarda Avrupa'da çalışanların katılımı, rekabeti arttırmak, istihdam seviyesini korumak veya genişletmek için işletmelerin yeniden yapılanması ve bu süreçteki gerekli adaptasyonu sağlamanın bir aracı olarak görülmektedir. Avrupa'da çalışanların katılımıyla ilgili geleneksel model işletme seviyesinde çalışan temsilinin bazı şekilleri (iş konseyleri veya işçi sendikaları), üçlü yapılar ve toplu pazarlık ve güçlü işçi sendikaları olarak nitelendirilmekteydi. Geleneksel model yüksek derecede iş güvencesi, cömert refah devleti koşulları ve görece yüksek ücretler sağlıyordu. Bu eski model önceki yıllarda etkili olmasına rağmen, mevcut ekonomik ve siyasi dönemde istikrarsızlığa, yüksek işsizliğe ve rekabet edebilirlikte azalmaya neden olduğu iddiaları yüzünden eleştirilmektedir. Bununla birlikte bu model, küresel piyasada AB'nin rekabet edebilirlik, esneklik ve verimliliği nasıl arttırabilir ve günümüzdeki değişimlere nasıl uyum sağlayabilir konularında çok fazla tartışmaya yol açmıştır. Sonuç olarak, eğitimin artırılması, yaşam boyu öğrenme, iş güvencesi, enformasyon teknolojilerinin kullanımı ve esneklik kavramlarına dayanan, işçi mülkiyet ve kar paylaşımı, işçi-işveren arasında güven ve ortaklık temelli dolaylı katılım ve bireysel çalışanların güçlendirilmesiyle bağlantılı doğrudan katılımın olduğu yeni bir Avrupa modelinin ortaya çıktığı görülmektedir (Gill and Krieger, 2000: 109-112).

Bununla birlikte AB politikasında katılımın üç temel amacı vardır. Bunlar (Gill and Krieger, 2000: 112);

- İstihdam, esneklik ve rekabet edebilirlik kavramları çerçevesinde bir bütün olarak AB ülkelerindeki işletmelerin ekonomik performansını arttırmak.
- Sürdürülebilir kalkınma, sosyal refah ve çalışma yaşamının kalitesini arttırmak.
- Herkesin katılımının sağlandığı daha etkin ve demokratik bir toplumun oluşumunu desteklemektir.

2.1.1. Avrupa Birliği Ülkelerinde İşyerlerinde Çalışanların Temsili

Çalışanların katılımı konusunda Avrupa'daki uygulamalar farklı bir model olarak önemli bir yer teşkil etmesine rağmen, Avrupa'da tek bir katılım yönteminden bahsetmek pek mümkün gözükmemektedir. Çünkü AB ülkelerinin ulusal uygulamalarında, gelenek ve hukuk sistemlerinde görülen farklılıklar nedeniyle değişik sistemler ortaya çıkmıştır (Gülmez, 2008: 429). Çalışanların işletmenin karar alım sürecine katılma, işletme yönetimiyle istişarede bulunma ve yönetimden bilgi alma hakları AB ülkelerinde çeşitli yöntemlerle uygulanmaktadır. İşçi katılımı terimi, çalışanların karar alma süreçlerine katılımının farklı biçimlerini kapsamaktadır. Bilgi alma, danışma, ortak-karar alma ve hatta öz-yönetimin bazı biçimleri bu çerçevede sayılabilir. Aynı zamanda kalite çemberleri, iş zenginleştirme programları ve benzeri etkinliklere katılım da bu tanımlamanın kapsamına girebilir (Sendikal Notlar, 2003: 65-66).

Özgür ve bağımsız birlikler olarak işçi sendikaları, AB genelinde kabul görmüşlerdir. Avrupa'daki geleneksel toplu pazarlık yapısı, çalışanların ücret politikaları ve çalışma koşullarını serbest olarak belirlemenin temel bir kaynağıdır. Yani toplu pazarlık aktörleri, iş piyasasının işleyişi üzerinde oldukça etkilidirler.

Bunların dışında Avrupa ülkelerin çoğunluğunda işyerlerinde bilgilendirme ve danışma yöntemleri resmi olarak kurulmuş ve yasal bir çerçeveye güçlendirilmiştir. Bu işyeri temsili, iş konseyleri ve/veya işçi sendikaları temsilcileri tarafından örgütlenebilmektedir. İşyeri temsili çok fazla çeşitlilik arz etse de bugünkü AB endüstri ilişkileri sisteminin ayırıcı bir özelliğidir. İşyeri temsili bu sistemleri genel

olarak Batı Avrupa’da II. Dünya Savaşından beri örgütsel ve ekonomik demokrasinin bir şekli olarak geliştirilmiştir. Merkezi ve Doğu Avrupa ülkeleri modern piyasa ekonomisine geçerlerken ayrıca katılımın bu yöntemlerine de sahip olmuşlardır. Bu eğilim AB içerisinde endüstri ilişkilerinin bu alanının daha fazla yasal olarak aktif hale gelmesine neden olmuştur (European Commission, 2006: 57).

Burada dikkat edilmesi gereken bir nokta AB tam üyelik sürecinde Merkezi ve Doğu Avrupa ülkelerindeki sistemlerin, Avrupa genelindeki çeşitliliği arttırmış olmasıdır. Bu dönüşüm sürecinde iki eğilim gözlenmektedir. Bunlardan ilki, bu ülkelerin sosyal piyasa ekonomisi, çoğulcu demokrasi ve AB üyeliği gibi ortak hedeflerine rağmen, farklı ulusal örneklerin geliştirilmiş olmasıdır. Genel olarak bakıldığında Merkezi ve Doğu Avrupa ülkelerinde ortak bir çalışma ilişkileri yapısının olduğunu söylemek çok zordur. İkinci eğilim ise bu ülkeler; işyeri düzeyinde çıkarların yetersiz temsil edilmesi, sektörel seviyede toplu sözleşmelerin olmaması ve sosyal diyalog süreçlerinde devletlerin egemen bir rol oynaması bakımından benzerlikler taşımasıdır. Çalışma ilişkileri açısından bakıldığında Anglo-Sakson, Kıta Avrupa’sı ve Kuzey Avrupa Modellerine yeni bir model olarak Merkezi ve Doğu Avrupa Modeli eklenecek gibi gözükmektedir (Kohl ve Platzer, 2004: 138). Bununla birlikte AB’de uygulanan ikili sosyal diyalog uygulamaları yeni üyeler ve aday ülkeler için itici bir faktör olarak, işyeri düzeyinde ve kolektif seviyede çalışma ilişkilerinin gelişmesine katkı sağlayabilir.

AB’de işyeri temsilinin çeşitli yasal modelleri ve kurumsal şekilleri mevcuttur. Mevcut farklılıklar bilgilendirme ve danışma hakları ve temsil yapıları ile ilgilidir. İlk farklılık katılımcıların kim ve nerede olduğu ikincisi nasıl katıldıklarıdır. Sistemle ilgili resmi çerçeve zorunlu yasal kanunlar veya merkezi toplu sözleşmeler olabilir. İşyeri temsilinin ulusal çatısını çoğunlukla kanunlar oluşturur, ancak sadece Kuzey Avrupa (İskandinav) ülkelerinde toplu sözleşmeler resmi çerçeveyi oluşturmaktadır. Belçika’da sistemin bir kısmı kanunlarla düzenlenirken diğer kısımları ulusal toplu sözleşmelerle tanımlanmaktadır. İrlanda ve İngiltere’de son zamanlara kadar bu konuda yasal bir sisteme sahip değildi. Bununla birlikte bu ülkeler bilgilendirme ve danışma ile ilgili yeni AB direktiflerini kurmuşlardır (Kalleste ve Jaakson, 2005: 28).

AB'nin en son genişlemesi Avrupa endüstri ilişkileri ile ilgili bazı endişeleri ortaya çıkarmıştır. Bunun nedeni yeni üye devletlerin oldukça farklı sosyo-ekonomik özelliklere ve endüstri ilişkileri sistemlerine sahip olmalarıdır. Bu farklılıktan kaynaklanan nedenlerden dolayı AB'nin az gelişmiş sosyal standartlara sahip ülkelere doğru genişlemesinin ASM'ni zayıflatacağı iddia edilmektedir AB kurucu ülkeleri ile karşılaştırıldığında, birliğe sonradan katılan ülkeler ASM'nden farklı bir endüstri ilişkiler sistemine sahiptirler. Burada en önemli sorun yeni üye ülkeler sosyal diyalog ortamının etkinliğini sağlamada çeşitli kurumsal zayıflıklara sahip olmalarıdır (Yıldırım ve Calis, 2008: 214). Bu konu Türkiye'nin katılımı konusunda tartışmaların yaşanmasında önemli olmuştur. Ne yazık ki, ülkemizde endüstri ilişkilerini düzenlemede sosyal diyalog kurumlarının etkisizliği nedeniyle, AB'nin katılım politikasıyla örtüşen düzenlemeler yapılamamakta, mevcut düzenlemeler de tam olarak sivil toplumun temsil edilemediği, bir veya birkaç tarafın etkili olduğu bir ortamda gerçekleşmektedir.

AB ülkelerinde genel olarak çalışanların katılımı konusu çok fazla çalışma ilişkilerinde yer bulan bir konudur. Burada kısaca AB 25 ülkesindeki temsil yapıları aşağıdaki tablo yardımıyla açıklanabilir.

Tablo 5. Bilgilendirme ve Danışmayla İlgili 25 Avrupa Ülkesindeki Temsil Yapıları

Ülkeler	Temsilci yapılar	Temel yapının Bileşimi	Genel yapının oluşumu	Resmi temel
BE	İş Konseyleri, İşçi Sağlığı ve Güvenliği kurullarında İşçi Sendikası temsilciliği	İkili kanal, iş konseylerinde işçi sendikaları hâkimiyeti	Karma: Yönetim ve çalışanlar	Yasama ve toplu sözleşme
CZ	Bir işçi sendikasının olmadığı durumlarda mevcut olabilen iş konseylerinde İşçi Sendikası temsilciliği	Tekli kanal, işçi sendikası; İstisnai durumlarda iş konseyleri	Sadece çalışanların temsilcileri	Yasama
DK	Sendika temsilcisi, İşbirliği komiteleri	İkili kanal, iş konseylerinde işçi sendikaları hâkimiyeti.	Karma: Yönetim ve çalışanlar	Toplu sözleşme
DE	İş Konseyleri	Tekli kanal, bilgilendirme ve danışma için iş konseyleri	Sadece çalışanların temsilcileri	Yasama
EE	İşçi sendikası temsili, Çalışan Vekili (Kayyum)	Tekli kanal; işçi sendikası veya sendikasız vekil (kayyum)	Sadece çalışanların temsilcileri	Yasama
EL	İş konseyleri, öncelikle sendikalar	İkili kanal yan yana bulunur, uygulamada çok fazla iş konseyi kurulmaz	Sadece çalışanların temsilcileri	Yasama
ES	İş Konseyleri KOBİ'lerde Personel Temsilciliği; İşçi Sendikası temsilciliği (Büyük Şirketlerde)	İkili kanal yan yana bulunur	Sendikalı veya sendikasız sadece işçi temsilcileri	
FR	İş konseylerinde işçi temsilciliği	İkili kanal yan yana bulunur	Karma: Yönetim ve çalışanlar	Yasama
IE	İşçi Sendikası temsilciliği	Tekli kanal, işçi sendikası	Sadece işçi temsilcileri	Gönüllü, toplu sözleşme; asgari yasal çerçeve
IT	Atanmış/seçilmiş işçi sendikası temsilcilik yapısı	Tekli kanal, tüm çalışanlar tarafından seçilen işçi sendikası. Sadece bu mevcut olmadığında o zaman işçi sendikası temsilciliği.	Sadece işçi temsilcileri	Yasama ve toplu sözleşme
CY	İşçi Sendikası temsilciliği	Tekli kanal, işçi sendikası		Yasama (minimum)
LU	Sendikalı personel temsilciliği ortak yönetim komitesi	İkili kanal iş konseyleri üzerinde işçi sendikası hâkimiyeti	Karma: Yönetim ve çalışanlar	Yasama
HU	İş konseyleri, işçi sendikası temsili	İkili kanal İş konseyleri hâkimiyeti	Sadece işçi temsilcileri	Yasama
LV	İşçi sendikası temsili, işçi konseyleri olanaklı	İkili kanal (iş konseyleri daha nadir)	Sadece işçi temsilcileri	Yasama
LT	İşçi sendikası temsilciliği, işçi konseyleri olanaklı (Çek modeli)	Tekli kanal (sınırlı bir alanda ikili kanal)	Sadece işçi temsilcileri	Yasa yok

Tablo 5'in devamıdır:

Ülkeler	Temsilci yapılar	Temel yapının Bileşimi	Genel yapının oluşumu	Resmi temel
MT	İşçi sendikası temsili, işçi konseyleri (2005)	İkili kanal (alışılmış uygulama)	Sadece işçi temsilcileri	Yasama:
NL	İş konseyleri, işçi temsilciliği (KOBİ'lerde)	İkili kanal, iş konseyleri hâkimiyeti	Sadece işçi temsilcileri	Yasama
AT	İş Konseyleri	Tekli kanal, iş konseyleri	Sadece işçi temsilcileri	Yasama
PL	İşçi sendikası temsili, Devlet işletmelerinde iş konseyleri	Tekli kanal	Sadece işçi temsilcileri	Yasama
PT	İşçi sendikası temsilciliği veya (sendikalar arası) komite, işçi komisyonu	İkili kanal yan yana bulunur	Sadece işçi temsilcileri	Yasama
SI	İş konseyleri, işçi sendikası temsili	İkili kanal, iş konseyleri çoğunlukla zayıftır.	Sadece işçi temsilcileri	Yasama
SK	İş konseyleri, işçi sendikası temsili	İkili kanal, iş konseyleri çoğunlukla istisnadır	Sadece işçi temsilcileri	Yasama
FI	İşçi temsilciliği	İkili kanal, resmi olarak diğer yapılar (örneğin birlikte belirleme komitesi) olanaklı olmasına rağmen uygulamada sendika hâkimiyeti	Sadece işçi temsilcileri	Yasama (minimum) ve toplu sözleşme
SE	İşçi sendikası temsilciliği	Tekli kanal, işçi sendikası		Toplu sözleşme
UK	İşçi temsilciliği	Tekli kanal, İşçi sendikası.	Sadece işçi temsilcileri	2005'ten beri minimum yasal çerçeveye gönüllü, Toplu sözleşme

Kaynak: European Commission (2006: 61-64).

Tabloya bakıldığında genel olarak farklılıkların mevcut olduğu görülmektedir. Temsilci yapı; tüm işçiler tarafından bir temsilcinin seçildiği genel bir statüye sahip olabilir veya işçi sendikası veya onun işletmedeki çalışanları tarafından atanan veya seçilen bir yapıda olabilir. Temsiliyet sadece tek bir kanala bağlı veya ikili yani diğer temsil sistemleri ile birlikte bir yapıya sahip olabilir. Bu yapısal farklılıklar üye devletlerin uygulamalarında bir takım ayrımlara gitmiştir (European Commission, 2006: 65). Farklı temsil yöntemleri bir arada bulunabilir. Bu da iki kanallı sistem dediğimiz iş konseyleri ve işçi sendikalarının bir arada bulunduğu sistem ve tekli sistem denilen bilgilendirme ve danışma haklarının sendikalara verildiği sistem şeklinde ikiye ayrılabilir. Bunun yanında tekli veya ikili sisteme ilave olarak işletmenin yönetim kurulları üzerinde çalışan temsilcilerinin (iş konseyleri, sendikalar

tarafından veya her ikinden de ayrı seçilebilen) yer alabildiği başka bir yöntem de bulunmaktadır (Kalleste and Jaakson 2005: 28).

Avrupa ülkelerinde işyerlerinde çalışanların temsil yöntemlerinin genel özellikleri şu şekilde özetlenebilir (European Commission, 2006: 65-66; Kalleste and Jaakson 2005: 28; Carley, Baradel and Welz, 2005: 5; Sendikal Notlar: 2003): Güney Kıbrıs, İrlanda ve İsveç'te işçi sendikasıdan oluşan tekli temsilci yapısı vardır. Polonya'da özelleştirilmiş devlet şirketleri dışında hâkim yapı tekli sendikal yöntemdir. İngiltere, Estonya ve Letonya tekli temsil kanalının mevcut olduğu ülkelerdir ancak bu ülkelerde kanunlar sendika temsilciliğine ve sendikasız işçi temsilcilerinin seçilebilmesine olanak tanır. Çek Cumhuriyeti ve Litvanya'da tekli kanal mevcut olmasına rağmen, iş konseylerine kurulma izni verilmiştir. Ancak bir şirkette bir işçi sendikası temsiliyeti kabul edildiğinde iş konseylerinin bu faaliyetine izin verilmemektedir. Yani diğer bir deyişle iş konseyleri tekli işçi sendikası temsil kanalı için tamamlayıcı ikincil bir kanaldır. Ayrıca Polonya'da bu sistemi oluşturmayı istemektedir. Malta'da kanunlar, bir sendikanın olmadığı yerlerde bilgilendirme ve danışma haklarının kullanıldığı bir işçi temsilciliğinin seçilebilmesine izin vermektedir. Bu Finlandiya'daki duruma benzemektedir. Finli yasalar, bir işçi temsilciliğinin olduğu işyerlerinde, bir işçi temsilciliğine bilgilendirme, danışma ve işbirliği müzakereleri haklarını sağlar, fakat çalışanlar herhangi bir diğer temsil yöntemini seçebilirler. Bu çeşit sendikasız temsil ayrıca Fransa'da (personel temsilciliği), Slovakya'da (mütevelli (workers trustee)) ve Hollanda'da (personel temsil) küçük ölçekli işletmelerde mevcuttur. Belçika, Danimarka, İtalya, Lüksemburg ve Slovakya'da sendikaların hâkim olduğu veya tekeline aldığı ikili temsil sistemi mevcuttur. Macaristan ve Slovenya ikili temsil sistemine sahiptir fakat bu ülkelerde iş konseyleri daha önemli bir yere sahiptir. Fransa, Yunanistan, Portekiz ve İspanya'da iş konseyleri işçi sendikası temsil yapısını tamamlayıcı olarak görülmektedir. İş konseyleri ayrıca işyeri temsilinin tek yasal yapısı olabilir. Bu sendika temsilciliğinin ikincil role sahip olduğu Avusturya, Almanya ve Hollanda'da böyledir. İş konseylerinin karma yapısı Belçika, Fransa ve Lüksemburg'da mevcuttur.

AB ülkelerinde bilgilendirme, danışma ve işçi katılımı ile ilgili mevzuat ve uygulamalarda, katılım araçlarının menşei (zorunlu-gönüllü), araçların kendisi, farklı

kurumların güçleri ve kapsanan işçi kitlesi itibariyle farklılıklar olmasına rağmen, işyeri seviyesinde işçi katılımının en yaygın biçimi iş konseyleridir (Sendikal Notlar, 2003: 81). İş konseyleri toplu pazarlık sisteminden ayrı, işletme veya işyeri seviyesinde çalışanların katılım şekillerinden biridir ve iş konseylerine çoğu endüstrileşmiş ülkede rastlanmaktadır. İş Konseyleri günümüze kadar çoğu Avrupa ülkesinde geniş bir uygulama alanına sahip olmuşlardır. İş konseyleri ve yönetim kurullarında çalışanların temsil edilmesi tüm Batı Avrupa'da ve Avrupa'nın diğer kesimlerinde; yasal olarak, ulusal anlaşmalarla ve uluslar arası anlaşmalarla desteklenmektedir. İş konseyleri toplu pazarlık sistemi ile bütünleşen veya çatışmacı bir tutum içinde olabilir. Ayrıca işçi-işveren ilişkilerinde farklı roller üstlenebilir (Ramsey, 1997: 315).

İş konseyleri paternalist (sendikayı dışlayan, çalışanlar üzerindeki kontrolü arttıran yönetim şekli), danışıcı-müzakere edici (karşılıklı bilgi alışverişi, işbirliğini düzenleyici fakat pazarlık ile rekabetin gerekli olmadığı), temsil edici (sendikalar, toplu pazarlık ile yan yana veya onun yerine vekil) olarak sınıflandırılmaktadır (Rogers ve Streeck, 1995: 10). Bu sınıflandırma tabloyu genel olarak özetler gözükmemektedir. Bununla birlikte iş konseyinin üyeleri ya sadece işçilerden (Almanya, Yunanistan, İspanya, Hollanda, Avusturya ve Portekiz) ya da işçiler ve yöneticilerden (Belçika, Danimarka, Fransa ve Lüksemburg) oluşabilir. İş konseyleri belirli istihdam eşiklerini aşmış bulunan işletmelerde kurulmaktadır. Bu eşikler ülkeden ülkeye büyük farklılıklar göstermekte; Almanya'da 5 işçiden, Lüksemburg'da 150 işçiye kadar çıkabilmektedir. Portekiz'de bu konuda herhangi bir sınır tayin edilmemiştir. İş konseyleri farklı düzeylerde faaliyette bulunabilirler. Belçika, Danimarka, Almanya, Yunanistan, İspanya, Fransa, Hollanda ve Portekiz'de işyeri ve işletme düzeyinde; Danimarka, Almanya, Fransa, Lüksemburg, Hollanda ve Avusturya'da ulusal grup düzeyinde yer almaktadır. Avrupa düzeyinde faaliyet yürüten iş konseylerine nadiren rastlanmaktadır. İş konseyinin yetkileri, bilgi alma ve istişare hakkından ortak-karar alma hakkına varıncaya değin, ülkeden ülkeye büyük ölçüde değişmektedir. Bilgi, genellikle işletmedeki ekonomik, mali ve sosyal hususlara ilişkindir. İş konseyi, sadece Belçika'da, bir bütün olarak çok uluslu bir gruptan bilgi alma hakkına sahiptir. Danışma, esas olarak, tek başına yönetim tarafından alınan ekonomik kararların sosyal

sonuçlarına ilişkindir. Ortak-karar alma hakkı, belirli sosyal konularla sınırlanmıştır; bu hakkın kapsamı, Belçika, Danimarka, Fransa ve Lüksemburg'da oldukça kısıtlı, Avusturya, Hollanda, Yunanistan ve Almanya'da ise nispeten daha geniştir (Sendikal Notlar, 2003: 81-83).

Bununla birlikte bazı Orta ve Doğu Avrupa (ODA) ülkelerinde sendikalar bu yapıların karşısında yer almaktadır. Bunun nedenleri de; ikili sistemlerde ortaya çıkan konsey yapısının rakip olarak algılanması, bu yapıların işverenler tarafından kontrol altına alınmak istenmeleri, bu yapıların sendikaların verdiği hizmetlere benzer hizmetleri vermesi nedeniyle yaşayacakları üye kaybı korkuları ve bu yapıların tüm çalışanların demokratik taleplerini dile getirmelerinin sendika özgürlüğü ve temsilcilik kurumunu yıpratması sayılabilir (Kohl ve Platzner, 2004: 142-143).

Bununla birlikte AB projesi hem coğrafi hem de iktisadi olarak genişlemektedir. Bu açıdan bakıldığında sosyo-ekonomik farklılıkların ortaya çıkmakta olduğu söylenebilir. Bu genişleme sürecinde, AB genelinde ÇUŞ'lerin faaliyetleri ve birbirleriyle ilişkilerinde artış görülmektedir. Bu ilişkiler ise genellikle birleşme, küçülme, üretimini başka yere kaydırma veya kapanma şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu yeniden yapılanma sürecinde yaşanan bu değişimler çalışanları doğrudan etkilemektedir. Aynı işletme çatısı altında çalışanlar, işletmenin işyerlerinin bulunduğu ülkesine göre farklı uygulamalarla karşılaşabilmektedir. Paralel olarak çalıştığı işyerinden binlerce kilometre uzaklıkta bulunan işletme merkezinde alınan karar, çalışanları doğrudan etkilemektedir. İşte bu noktada hem çalışanların bu sürece dâhil olmaları hem de farklı ülke uygulamalarının oluşturduğu olumsuzlukları azaltması bakımından Avrupa seviyesinde çeşitli müdahaleci düzenlemeler gerçekleştirilmektedir. Bu düzenlemeler arasında Avrupa seviyesinde bilgilendirme ve danışma haklarını çalışanlara sağlayan AÇK'leri sayılabilir.

2.2. Avrupa Çalışma Konseylerinin Kavramsal Çerçevesi

Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran Roma antlaşması sosyal politikaya değinmesine rağmen (antlaşmanın 12 maddesi sosyal politika ile ilgiliydi) üye devletlerin sosyal politika ile ilgili kendi inisiyatiflerini koruma istekleri nedeniyle, 1974 Sosyal Eylem Programının kabulüne kadar, topluluk ölçeğinde bu alanda önemli bir ilerleme

görülmemiştir. Bu programın kabulü ile birlikte sosyal politika önem kazanmıştır. Bununla birlikte eylem programı, bazı direktifler yayınlanmasına rağmen, Topluluk kanunu haline getirilmesi zor olan genel ilkeleri içermekteydi. Bu kısmi başarıya rağmen sosyal politika alanında 1990'lara kadar önemli bir başarı sağlanamamıştır. Bu alanda liberalizmi ve yeniden düzenlemeyi savunanlar ile devlet ve topluluğun müdahaleci rolünü uygun bulanlar arasında sürekli anlaşmazlıklar yaşanmıştır. Tek Pazar kavramı aynı zamanda, üretim faktörlerinin serbest akışı ve liberalleşmenin, sosyal alandaki ilerlemelerde olumsuz etkiye sahip olup olmayacağı sorusunu ortaya çıkarmıştır. Bu soruya ise çoğu üye ülke Tek Avrupa Senedinde oluşturulan programın sosyal politika önlemleri ile dengelenmesi gerektiği yönünde cevap vermiştir (Horváth, 2007: 413).

Avrupa Komisyon başkanıyken İngiliz TUC'a bir konuşmasında Jacques Delors, aşağıdaki ifadede AB politikalarında bir sosyal boyutun olması gerektiğini vurgulamıştır:

“Biz istihdam ve refah politikalarıyla ilgili olarak birlikte bir yol bulmaya çalışırken, sosyal gerilemenin bir kaynağı olarak görülmemiz kabul edilebilir bir şey değildir. Benim düşünceme göre toplu pazarlık ve sosyal diyalog bizim demokratik toplumumuzun ve sosyal ilerlememizin temel dinamikleridir (Delors, 1988: 55-56).

Sonuçta Aralık 1989 da Strazbourg'da İngiltere dışında üye devletler, sosyal politika amaçlarını gerçekleştirmede yakın koordinasyon sağlayan, Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartını (Sosyal Şart) benimsemişlerdir (Horváth, 2007: 413-414). Sosyal Şartın temel amacı Avrupa İş Piyasası ile ilgili temel prensipleri düzenlemektir. İş piyasasıyla ilgili 12 ayrı alanda düzenleme yapan sosyal şart bir kısmında çalışanların katılımı ve bilgilendirilmesi ve danışma konularını da kapsamaktadır.

Avrupa demokrasisi ve sosyal ilerlemesinin temel bileşenleri olarak kabul edilen toplu pazarlık ve sosyal diyaloga dayalı Avrupa Politikasının bu temel felsefesinin, devlet ve yasalar tarafından garanti altına alınan, endüstri ilişkilerinin iki tarafı arasındaki sosyal ortaklık olgusuna dayandığı ifade edilmektedir. Ayrıca bunun altında, sosyal anlaşmada “sosyal konsensüs ortamı rekabet edebilirliğin güçlendirilmesine katkıda

bulunur” şeklinde ifade edildiği gibi ekonomik bir kaygı da vardır. AB politikası sermayeye öngörülebilir bir hareket alanı ve seviyesi sağlamanın ve sosyal olarak da rekabeti pozitif bir alanda tutmanın önemli olduğunun altını çizer. Sosyal Şart katılım, bilgilendirme ve danışmayı geliştirmek için bir girişim başlatmıştır. Ancak burada çalışanların karar alma sürecine katılmalarında karşılaştığı bazı güçlükler vardır. Bu güçlüklerin temelinde yatan mantık ise, örgütlerin strateji ve faaliyetlerinde giderek daha fazla uluslararasılaşması ve hem ulusal yasaların hem de ulusal sendikaların bu süreçte çoğu örgütün faaliyet ve kararlarında rol alamamalarıdır (Ramsay, 1997: 317).

Son 10 yıldır AB'nin siyasi gündemi üzerindeki tartışmaların temel konusu iş piyasasının düzenlenmesidir. Bu süreçte iş piyasası politikaları üzerindeki işbirliği, bazı somut sonuçlara yol açmıştır. Bunlar arasında; part time çalışma, çalışma süreleri, AÇK'leri, cinsiyet eşitliği ve çalışma yaşamının çevresi gibi konuları sayabiliriz. Avrupa seviyesinde yürütülen, ETUC, CEEP ve UNICE arasında çeşitli anlaşmalarla sonuçlanan sosyal diyalog çalışmaları, Avrupa iş piyasası aktörleri arasında belirli işbirliği örneklerini geliştirmiştir (Jensen ve diğ., 1999: 118-119). Bu işbirliğinin neticesinde Bakanlar Konseyi bu konu ile ilgili bazı direktifler üzerinde anlaşma sağlamıştır. Bu direktifler; AÇK Direktifi (94/45/EC), Bilgilendirme ve Danışma Direktifi (2002/14/EC) ve Avrupa Şirket Statüsünü destekleyen Direktif (2001/86/EC)'dir (Schwimbersky, 2005: 189).

AÇK'leri topluluk ölçeğindeki işletmeler veya işletme gruplarında çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılmasını sağlayan yapılardır. İşletme seviyesinde çıkarları temsil eden ilk Avrupa Kurumu olarak ortaya çıktıklarından beri, AÇK'lerinin, Avrupa endüstri ilişkileri bakımından önemi artmıştır. AÇK'leri, Sosyal Eylem Programının ekinde ve Sosyal Şartta ifade edilen bir hedef, ulusal bilgilendirme ve danışma yöntemlerinin ötesinde, Avrupa Tek Pazarının ortaya çıkardığı “Avrupalılaştırma” ihtiyacının arttığına dair bir kabulü gösterirler (Eurofound, 2009).

Yönetimin ayrıcalıklarını etkileyen kurumsal düzenlemeleri konu alan çalışmalar genellikle endüstriyel demokrasinin yöntemleri arasında varsayılarak yapılmaktadır. Son birkaç on yıldır bu alanda yapılan çalışmalara ilgi azalmasına rağmen, AB'ndeki gelişmeler özellikle danışma konusu üzerinde gelişen bir diyaloga olanak vermiştir.

Danışma genel olarak bilim adamları tarafından endüstriyel demokrasinin en etkisiz yöntemi olarak görülmesine rağmen, Avrupa direktiflerinin temsilcilik sistemini güçlendirmek veya işyerlerinde eşitsizlik ve sosyal politika konularındaki talepleri ifade etmek için tasarlanan AÇK'leri gibi girişimlerin etkisini artırma fırsatı sağlamaktadır (Gilson and Weiler, 2008: 697).

2.2.1. Avrupa Çalışma Konseylerinin Ortaya Çıkışı

AÇK Direktifinin kabul edilmesi 1994'ün sonlarında uzun ve zorlu bir sürecin sonunda gerçekleşmiştir. AÇK'lerinin oluşumuyla ilgili tartışmalar genellikle 2 döneme ayrılmaktadır. Birincisi; Beşinci direktif, Vredeling direktifi, Avrupa Şirket Statüsünün eski taslak direktifi, toplu işten çıkarma direktifi ve işletmelerin transferi ile ilgili direktifi kapsayan, odak noktasının uluslararasılaşma doğrultusunda temel hakları sağlamanın olduğu, 1970'leri kapsayan dönem ve ikincisi ise Maastricht Antlaşmasının kabul edilmesi ile başlayan dönemdir (Müller and Hoffmann, 2001; Gold and Hall, 1994).

1970ler ile 1980lerin başları olan ilk devre, direktiflerin taslak metinlerini içerir ve bu dönem; danışma ve bilgilendirme veya temsil yapılarının seçiminde işverenlerin kısıtlandığı katı bir dönemdir. Çalışanların bilgilendirme ve danışmaya ilişkin katılım haklarını düzenleyen ilk taslaklar, sadece iş dünyasının çıkarları yüzünden değil aynı zamanda üye devletlerin ulusal Endüstri İlişkiler Sistemini korumak istemeleri nedeniyle üye devletlerin vetolarıyla karşılaştıkları için, başarısız olmuşlardır. İkinci dönem 1983'te başlayan dönemdir ve bilgilendirme ve danışmanın yöntemi ve temsilcilik sistemlerinde seçme hakkının tanınması ile nitelendirilmektedir. Bu dönem ayrıca önemli ölçüde Maastricht de kabul edilen Sosyal Protokol dönemini de kapsar (Fitzgerald, 2004: 2).

Bununla birlikte AÇK Direktifinin siyasi gelişmesi taslak "Beşinci" İş Kanunu Direktifi¹⁴(1972 ve 1983), taslak Vredeling Direktifi¹⁵ (1980 ve 1983) ve taslak Avrupa Şirket Statüsü Direktif¹⁶ (AŞS) (1970 ve 1975)'lerine dayanmaktadır.

¹⁴ Bu direktif halka açık limited şirket yapılarını kapsamaktadır ve çeşitli tarihlerde (1972/1983/1990/1991) revize edilmiştir. 1972 den sonraki oluşturulan taslak metinler AÇK Direktifine benzemektedir. Bu açıdan direktif 1000 ve daha fazla çalışana sahip, Halka açık limited şirketlerde,

Taslak Beşinci Direktifin mantığı, farklı bir yaklaşıma sahip olsa da, AŞS'ne benzer bir niteliktedir. AŞS bir bütün olarak yeni yasal kuruluşun –Avrupa Şirketi- oluşumunu teşvik ederek ulusal yasaların ötesine geçmek için düzenlenirken, Beşinci Direktif Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) genelinde şirket yönetim sistemlerinin uyumlaştırılmasını amaçlamıştır (Gold, 2007: 27).

Vredeling Direktifi (1980-1983) ise özellikle çok uluslu işletmelerde çalışanların bilgilendirme ve danışma haklarını düzenlemekteydi (Gold, 2007: 28). Ancak çalışanların bilgilendirme ve danışma prosedürleri, içeriği ve yöntemlerinin ayrıntılı olarak açıklanması nedeniyle, teklifin çok katı olduğu düşünülmüş ve bir direktif haline getirilmemiştir (Weiss, 2008: 3-4).

Çalışan katılımı Avrupa'da 1980'lerde artan yeniden yapılanma sürecinde güç kazanmıştır. Komisyon, Avrupa şirketlerinin rekabet edebilirliğini güçlendirmek için 1985'te gümrükler, destekler, farklı vergi oranları ve teknik engelleri içeren, ticarete devam eden engelleri ortadan kaldırmak veya azaltmak için tasarlanan Avrupa Tek Pazar programına başladı. AB çapında endüstriyel yeniden yapılanmanın çalışanlar üzerindeki etkileri ve onların çıkarlarını güvence altına almak için hızlıca önlem alma gereksinimi AB içerisinde iyi anlaşılmiş bir konuydu. 1987'de Tek Avrupa Pazarını

çalışanların katılımını düzenlemekteydi. Bu direktif çalışanların, temsilcileri yoluyla, bir işletmedeki; diğer firmalar ile uzun dönemli işbirliği, önemli örgütsel değişimler ve şirketin kapanması veya bir kısmının transferi gibi konular üzerinde bilgilendirilmesi ve danışmanın sağlanmasını öngörmüştü. Bu direktife göre çalışan temsilcileri; yönetim ve denetim kurullarının ikisine birden, sadece yönetim kuruluna, sadece iş konseyleri yoluyla veya toplu sözleşme yapısına katılabilirler. (Fitzgerald, 2004: 2-3). Orijinal taslak denetim kurullarında çalışan temsilcilerinin seçimle geldiği Hollanda modeli ve şirketin denetim kurulu üyelerinin bir kısmını çalışanların seçebilmesine olanak tanıyan Alman modeline bağlıydı (Gold, 2007: 27).

¹⁵ Çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması ile ilgili bu direktif 1974 Sosyal Eylem Programının kabul edilmesiyle desteklenmiştir. Bu direktifin 1983 deki taslağı AB ülkelerinde en az 1000 işçi çalıştıran tüm işletmeleri kapsıyordu. Direktif çalışan temsilcilerinin şirketin; yapısı, ekonomik ve finansal durumu, faaliyet alanı ile ilgili olası gelişmeler, üretim süreci ve ücretler, istihdam yapısı ve olası gelişmeler, yatırım gibi konularda yıllık bilgi almalarına imkân tanıyordu. 1983 yılındaki Vredeling Direktifi ile 1980 yılındaki asıl taslağı karşılaştırıldığında çalışan eşiğinde 100'den 1000 rakamına doğru önemli bir artış, bilgilendirmenin içeriğinde ise bir azalma olduğu görülür. Bu direktif Avrupa'dan ve Avrupa dışındaki iş dünyasından görülmemiş bir düşmanca tepkiyle karşılaştı. Zamanın İngiliz muhafazakâr hükümeti Endüstri İlişkilerindeki mevcut iyi uygulamaları olumsuz etkileyeceği iddiaları ile direktifin karşısında yer aldı ve Topluluk içerisinde İngiltere'nin yatırımlardaki yüksek bir paydaya sahip olduğunu söyleyerek uygunsuz buldu. Sonuçta iş dünyasının karşı çıkışı ve üye devletlerin vetosu ile Konsey direktifi yürürlüğe girmesini erteledi (Fitzgerald, 2004: 3).

¹⁶ Avrupa Şirket Statüsü Direktifi (1970/1975/1989/1991/2001/2002) yıllarında bir takım değişikliklere uğrayarak, ulusal şirketler kanununun uyumlaştırılması hareketi içerisinde kabul edilmiştir (Fitzgerald, 2004: 4).

projesini kuran Tek Avrupa Kanunu, işverenler ve sendikalar arasında danışma ve müzakereleri Avrupa çapında düzenleyen sosyal diyalogu önemli bir hale getirdi. Avrupa Konseyi 1989'da (İngiltere'nin desteği olmadan) Sosyal Şartı kabul etti. Birçok maddede çalışanların temel haklarını düzenleyen Şartın 20. maddesi, özellikle Avrupa topluluğunda çeşitli üye devletlerde bulunan kuruluşlar veya teşebbüslerin sahip olduğu şirket veya şirket gruplarında uygulanması gerekli, bilgilendirme, danışma ve katılımı ilgili çalışanların haklarını kapsıyordu (Gold, 2007: 29-30).

Komisyonun sosyal eylem programının mantığı, bu yeniden yapılanma sürecinde bir işletme merkezinde alınan kararlara diğer ülkelerdeki çalışanların daha fazla katılımını sağlamaktır. Ancak ulusal sistemlerin bu hedefi gerçekleştirememesinden dolayı, Avrupa Tek Pazarının gerçekleştirilmesi için gerekli olan yeniden yapılanmanın kabulünü sağlamak için, Avrupa seviyesinde çeşitli çalışan temsil yöntemlerine gerek duyulmuştur.

Komisyonun AÇK Direktifini oluşturma ve benimsemesindeki temel nedenleri şu şekilde sıralayabiliriz (Huijgen ve diğ. 2007; Gold, 2007: 30; Gold ve Hall, 1992);

- Ticari liberalleşmeyi destekleme karşılığında çalışanların bilgilendirme ve danışma haklarının genişlemesi konusunda ETUC'un desteği. ETUC AB'nde yer alan ÇUŞ'ler genelinde toplu pazarlığı geliştirmeye istekliydi. ETUC'a göre bir AÇK düzenlemesi, AB seviyesinde ÇUŞ'lerde endüstri ilişkileri ile ilgili önemli bir sosyal diyalog yöntemini kurmaya yardımcı olacaktı.
- 1980'lerden bu yana, bir takım ÇUŞ'leri, gönüllü olarak kendi bilgilendirme ve danışma komitelerini kurmuştu. Bu yapılanmalar BSN, Bull ve Thomson Grand Public'inde aralarında bulunduğu birkaç Fransız işletmede başladı ve 1990'ların başlarında içlerinde Allianz, Almanya'daki Volkswageninde aralarında bulunduğu 10 şirkete yayılmıştı. Ortaya çıkan bu uygulamalar Komisyon üzerinde çok etkili olmuştur ve 1991 AÇK taslak direktifinin ortaya çıkması ile bu kanıtlanmıştır.

- Komisyon 1970 ve 1975'lere dayanan AŞS ile ilgili mevcut önerileri çoğunlukla kaynak olarak kullanmıştır. AŞS hem kurul seviyesindeki temsili hem de bir AÇK'nin oluşturulmasını gerekli kılmıştır.
- Diğer bir neden ise AÇK'lerinin, yeniden yapılanma sürecinde ortaya çıkan problemlerin çözümünde, etkin kurumlar olarak yer alacağına olan inançtır.

Bilindiği gibi Vredeling Direktifinde, bilgilendirme ve danışma ilkesinin kendisine değil de uygulamada bu hakları sunmanın yöntemine karşı olan direnişten sonra, daha az zorlayıcı ve daha fazla gönüllü yaklaşımların kullanılması gerekmişti. Bu amaçla 1990'lardan 1994'lere kadar birkaç AÇK Direktif önerisi geliştirilmiştir.

5 Aralık 1990'da Komisyon, topluluk ölçeğindeki işletmeler veya işletme gruplarında çalışanların bilgilendirme ve danışma amacıyla bir AÇK'nin kurulması ile ilgili bir öneri benimsemişti (Blanpain, 1998: 1). İşverenlerin karşı duruşları ve önerinin AET Antlaşmasının 100. maddesi altında önerilmesinden dolayı (bu madde Bakanlar Konseyinde oybirliğini gerekli kılar) İngiltere'nin karşı oy kullanması ile kabul edilmemiştir (Gold, 2007: 31).

Bununla birlikte, Aralık 1991'deki Maastricht toplantısı bir açılım sağlamıştır. Toplantıda görüşülen sosyal bölüm çalışma koşulları, eşit fırsatlar ve özellikle çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılmasını kapsayan bir dizi konuda, kaliteli çoğunluk oyunun yeterli olacağını kabul ederek, direktif önerileri ile ilgili yeni bir müzakere yolu sunmuştur. Bu, Komisyonun AB seviyesinde, işverenler ve sendikalar arasında sonuçlanan bir anlaşmayı, direktif metnine dönüştürebilmesine olanak sağlamıştır (Gold, 2007: 31). Bu yolla direktifin içeriği ile ilgili sorumluluğun, bu direktiften çoğunlukla etkilenecek olan taraflara, sosyal ortaklara genişletilebilme imkânı sağlanmıştır. Bir zamanlar çıkmaza giren yasama süreci AB Maastricht Antlaşmasının bir parçası olarak kabul edilen yeni kurallar tarafından, bu çıkmazdan kurtulmuştur (Müller and Hoffmann, 2001: 11).

AÇK'leri konusunda, 12 Ekim 1993'te dönemin Belçikalı Başkanı ve 8 Şubat 1994'te Sosyal Komisyon Üyesi Mr. Flynn öneriler sunmuşlardır. Flynn'nin önerisi Komisyon tarafından dikkate alınmıştır. Bu önerinin temel özelliği taraflara, onların çok uluslu

işletmelere kendi gereksinimleri ve organizasyonları için gerekli anlaşmayı düzenlemede serbestlik tanınmasıydı. Flynn'nın önerisi böyle bir anlaşmanın doğası ve kapsamı üzerinde minimum gereklilikler ve koşullar dayatmadan taraflara özerklik tanımaktaydı. Sonuç olarak başlık değiştirilmiş ve AÇK terimi silinmiştir (Blanpain, 1998: 1).

Sosyal ortaklarla gerçekleştirilen bir danışma sürecinden sonra Komisyon, topluluk ölçeğindeki işletmeler veya işletme gruplarında çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması ile ilgili gereksinimin devam ettiğini düşünerek, 13 Nisan 1994'te mevcut öneriyi Konseye sunmuştur. Bu öneri Flynn'ın önerisinin bazı esneklik maddelerini ve Belçika uzlaşmasının çoğu maddelerini kapsamaktaydı. Öneri Konsey ve Daimi Temsilciler Komitesinde bir takım değişikliğe uğramış ve 22 Haziran 1994'te Bakanlar Konseyi tarafından kabul edilmiştir (Blanpain, 1998: 2).

Çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması amacıyla topluluk ölçeğindeki işletmeler veya topluluk ölçeğindeki işletme gruplarında bir AÇK veya bir prosedürün kurulması ile ilgili 22 Eylül 1994 (94/45/EC) Direktifi kanunlaşmıştır. Bu Direktif, sosyal protokole imza atan 11 ülke, Avrupa Ekonomik Alanında bulunan diğer ülkeler (Liechtenstein ve Norveç) ve 1995'te birliğe yeni katılan üç ülkede (Avusturya, Finlandiya ve İsveç) uygulamaya konulmuştur. Bu ülkeler 22 Eylül 1996'ya kadar direktifi uygulayacaklardı. 16-17 Haziran 1997 Amsterdam Anlaşmasının ardından Direktif İngiltere'yi de kapsamıştır. Bu düzenleme 15 Aralık 1997 tarihli 97/74 Konsey Direktifi ile gerçekleşmiştir. Sonuç itibarıyla Mayıs 2004'te AB'ne 10 yeni üyenin katılmasıyla kapsam 25 ülkeye yükselmiştir. Bunun anlamı, direktifin etki alanına giren çok uluslu işletmelerin kapsamında da önemli bir artışın olacağıdır (Gold, 2007: 32; Blanpain, 1998: 3).

2.2.2. Direktifin Uygulanma ve Müzakere Sürecinin Dönemleştirilmesi

AÇK'lerinin uygulanma ve müzakere süreci tarihsel bir bakış açısıyla üç temel döneme ayrılabilir: “Gerçek gönüllülük” dönemi (1985-1994); “siyasi olarak zorunluluk” dönemi (1994-1996 Eylül arasındaki madde 13 evresi) ve 1996 Eylülünden beri, “yasal zorunluluk” dönemi (Direktifin 5 ve 6. maddeleri altında).

Gerçek gönüllülük Dönemi

1980'lerde Fransa'da uygun sosyo-ekonomik ve politik şartların aynı anda var olduğu, 1985-1989 döneminde Fransız ÇUŞ'lerinde ilk AÇK'nin kurulduğu, herhangi bir yasal gerekliliğin olmadığı dönemdir. Fransa'daki bu koşullar; ilk olarak 1982'deki Aurox kanunları yoluyla "comités de groupes" ların kurulması; ikinci olarak, 1981-1986 Sosyalist Hükümet tarafından devlet işletmelerinde bu Avrupa bilgilendirme yapılarının desteklenmesi; üçüncü olarak, yöneticilerin, başarılı bir yeniden yapılanma süreci için, "onların" Avrupalı işgücü arasında bir Avrupa şirket kimliğini oluşturmak için bu yapıları kullanma niyetini beyan etmesi ve son olarak da, Fransız işçi sendikalarının işveren direnişini kırmada Avrupa yasaması için örnek uygulamalar oluşturma isteğidir (Müller and Platzer, 2003: 61).

Etkili bir uygulama olarak, en eski kurumlardan biri (1988'den beri) Fransız bilgisayar şirketi Bull'da kurulmuştur¹⁷ (Lecher, 2002: 239). Bir diğer etkili uygulama da Alman sendikası IG Metal'in bu stratejiyi benimseyerek 1990'da Volkswagen'de AÇK gönüllü anlaşmasının kurulmasını sağlamasıdır. Ayrıca daha önemli bir girişim olarak, 1990'daki Alman kimya endüstrisindeki sosyal ortaklar arasındaki anlaşmayı sayabiliriz. Bu süreçte kısa bir zaman içinde tüm Kimya işletmeleri bu tür Avrupa forumları kurmuşlardır (Müller and Platzer, 2003: 61).

Bu dönem içerisinde yer almamasına rağmen, İngiltere'nin Maastricht Antlaşmasının eki Sosyal Politika Anlaşmasının dışında kalmasından dolayı, United Biscuits'te kurulan gönüllü AÇK anlaşması¹⁸ ilginç bir örneği temsil eder (Lecher, 2002: 240).

¹⁷ Yıllık toplantılar yılda iki kez yapılmaktadır. 26 ülkeden 27 delege, grubun merkezi yönetiminden bilgi almak ve önerilerde bulunmak için bir araya gelmektedirler. Bu tavsiyeler bağlayıcı olmamasına rağmen, yönetimin bu konuda temsilcilere cevap vermesi zorunluydu. Toplantılar iki gün sürmekteydi ve toplantıları hazırlayan seçilmiş 7 temsilcinin bir bürosunun olduğu, grubun Paris'teki merkez ofisinde yapılmaktaydı. Toplantıların ilk günü, tüm üyelerin hazır bulunduğu genel toplantıda konuşulacak muhtemel konu ve sorunları tartışmak için çalışan temsilcileri ön bir toplantı yapma ile yükümlüydü. İşletmenin bilgilendirme yükümlülüğü 6 aylık toplantıların dışında da devam ediyordu. Komitenin her üyesi, yönetimin hazırladığı, aylık kısa raporlarının bir fotokopisini almaktaydı (Lecher, 2002: 239-240).

¹⁸ İngiliz ÇUŞ, United Biscuits 1995'te bir Avrupa Danışma Konseyi (European Consultative Council) kurdu. Bu grubun İngiltere'de 20.000 ve diğer Avrupa ülkelerinde 6.000 çalışmanı vardır. Çoğu Avrupa ülkesinde görülen ikili yapı özelliğinin yanında, işçi sendikalarının işyerlerinde işçilerle doğrudan müzakere yapabildikleri İngiliz endüstri ilişkilerinin geleneklerine göre, şirket ile müzakerelerde söz alabilen 4 tam zamanlı işçi sendikası temsilcisi veya görevlisi de toplantılara katılmaktaydı. Bunların

Bu gönüllük sürecinde, Tek Pazarın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkisini azaltmada sosyal politikaların oluşturulması ve AB seviyesinde Sosyal Diyalogu güçlendirme prensibi kadar, işçi sendikalarının ve Avrupa Parlamentosu ve Komisyonu'ndaki merkez sol çoğunluğun (özellikle Komisyon Başkanı Jacques Delors) isteklerinin rastlaşması da önemli bir etken olarak görülebilir. Komisyonun siyasi ve finansal desteğinin devam etmesi neticesinde, Avrupa Endüstri Federasyonları ile Avrupalı ÇUŞ'lerin çalışan temsilcileri arasında, daha sonraki gönüllü anlaşmalar için ön koşulları sağlayacak olan, yüzlerce toplantı düzenlemiştir. Sonuç olarak, AÇK Direktifi Eylül 1994'te benimsenene kadar, yaklaşık 30 AÇK gönüllü olarak kurulmuştur (Müller and Platzer, 2003: 62).

Eylül 1994 te AÇK Direktifi benimsendiğinde 46 şirkette 49 AÇK kurulmuştu. 2005'e gelindiğinde bu ilk kurulan 49 AÇK'nin 37'si hala mevcuttur. Diğer AÇK'leri şirket birleşmeleri veya devralmalar nedeniyle artık mevcut değildir (Kerckhofs, 2006: 25).

“Siyasi Olarak Zorunluluk” Dönemi

Bu evrede (madde 13 evresi) yaklaşık 450 AÇK anlaşması gerçekleşmiştir. Bu aşamadaki sayısal gelişme, Direktifin 13 maddesindeki önemli bir yeri olan “avantaj sağlayan prensip (favourability principle)” ile açıklanmaktadır. Bu uygulanma stratejisi müzakerelerde önemli bir artışa yol açmıştır. Bu dönemde işyeri veya işçi sendikası temsilcilerinin çok hızlı bir şekilde Avrupa bilgilendirme ve danışma yapılarını kurmayla ilgilenmelerine rağmen, işverenler daha esnek ve uyarlanmış çözümleri benimseyerek, Direktifin 6. maddesinde öngörülen masraflı prosedür ve daha katı bir düzenlemeden kaçınmayı istemişlerdir (Müller and Platzer, 2003: 64).

Burada şöyle bir ayırım yapılabilir. Madde 13 anlaşmaları Direktifin yürürlüğe girdiği 22 Eylül 1996 tarihinden önce müzakere edilmişlerdir (İngiltere dışında tüm AEA'nda). Madde 13 anlaşmaları, AEA'ndaki bir ÇUŞ'in tüm işgücünü kapsayan ve uluslar arası işgören bilgilendirmesi ve danışılmasını sağlayan Direktif hükümlerinden muaf tutulmuşlardır. Madde 13 anlaşmaları arasında daha geniş bir sınıflandırma ise; 22 Eylül 1994'te benimsenen Direktiften önceki anlaşmalar (müzakerecilerin sadece

üçü İngiltere'de diğeri ise İngiltere dışından olmaktadır. Toplantılara grubun insan kaynakları müdürü başkanlığı etmekteydi (Lecher, 2002: 240).

taslak versiyonlarına ulaşabildiği dönem), ve Direktif benimsendikten sonra fakat o yürürlüğe girmeden önce sonuçlanan anlaşmalar şeklinde yapılabilir (Gilman and Marginson, 2002: 37).

Direktif AÇK'leri oluşturma yöntemi olarak, gönüllü anlaşmaları gerçekleştirmeyi amaçlamıştır. Direktifin 13. maddesi, Direktifin ulusal kanunlar içerisine aktarılma tarihi olan 22 Eylül 1996'dan önceki bir anlaşmaya bağlı olarak kurulan tüm şirketleri muaf tutmuştur. Bu olanak AÇK'lerini kurmak için güçlü bir teşvik olarak yer almıştır. Sadece 1995 yılında mevcut AÇK'lerinin sayısı 37'den 80'e yükselmiştir. 1996'da kurulmuş olan 323 AÇK, Direktifin 13 maddesinin teşvik edici etkisini göstermektedir (Kerckhofs, 2006: 25).

“Resmi Olarak Zorunluluk” Dönemi

Bu dönem Eylül 1996'da “madde 6” anlaşmalarının başladığı dönemdir. AÇK sürecini başlatmada işgörenlere müzakere etme hakkı tanıyan önemli bir değişiklik ortaya çıkmıştır. Madde 13 ile karşılaştırıldığında, 1996'dan beri madde 6'ya göre AÇK'lerinin kurulmasında bir yavaşlama yaşanmıştır. Bunun nedeni; o tarihe kadar zaten büyük Avrupa Şirketlerinin AÇK'ni kurmuş olmaları ve diğer işletmelerin de daha küçük ve daha az uluslar arası özelliğe sahip olmalarıdır (Müller and Platzer, 2003: 66).

Madde 6 anlaşmaları, Direktifin yürürlüğe girmesinden sonra sonuçlanmıştır. Bunlar, madde 5 ve 6 da belirtilen Direktifin Özel Müzakere Organı (ÖMO) prosedürlerine göre müzakere edilmişlerdir. Direktife göre; AÇK'leri, bir ÇUŞ'un AEA'ndaki tüm işgücünü kapsayan ve uluslar arası işgören bilgilendirme ve danışmasını sağlamanın yanında, bir takım zorlayıcı hükümleri içeren madde 6 ya göre kurulmuştur (Gilman and Marginson, 2002: 38).

2005 yılına kadar 784'ü hala mevcut olan 909 AÇK kurulmuştur. 1996'dan 2005'e kadar AÇK'leri neredeyse iki kat artmıştır. AÇK Direktifinin yürürlüğe girmesinden 10 yıl sonra, 2204 şirketin Direktif hükümlerinin kapsamına girdiği belirlenmiştir. Fakat onların sadece 784'ü bir AÇK'ni kurmuştur (Kerckhofs, 2006: 25). AÇK neredeyse 15 yıldır sosyal Avrupa'nın öncüleri olmuştur. Sosyal diyalog ASM'nin en önemli parçasıdır ve tüm seviyelerde işçi ve işverenler arasındaki diyalogun gelişimi

en çok dikkat edilen konudur. 1994'te Direktifin benimsenmesinden bu yana AÇK'leri yeni bir boyut kazanmıştır. Onlar AB ekonomik ve sosyal yaşamında temel oyuncular olmuşlardır. Son tahlilde, kapsam dâhilinde 870 aktif AÇK vardır ve 15 milyon çalışanı kapsamaktadır (Špidla, 2008: 2). Bununla birlikte mevcut ilerleme süreci göz önünde bulundurulduğunda, kapsam dâhilindeki tüm şirketlerde Avrupa işgören temsil yapılarına sahip olmasının yaklaşık 20 yıl alabileceğini belirtilmektedir (Kerckhofs, 2002: 46).

2.2.3. Avrupa Çalışma Konseyleri İle İlgili Çalışmalar

Aslında AÇK'leri ile ilgili literatür daha çok onların oluşturulmasındaki temel felsefe ve uygulamadaki etkileri üzerinde yoğunlaşmıştır. Bir takım yazarlar onun AB projesinde düzenleme politikasının bir ürünü olarak etkisini ve korporatizm kavramından yararlanarak ortaya çıkışlarını incelemişler (Marginson, 2003; Müller and Platzer, 2003; Ramsay, 1997; Lucio and Weston, 2007; Fitzgerland ve Stirling, 2004; Knutsen, 2004). Diğer yazarlar onların uygulamada çalışan katılımının Avrupa seviyesinde gerçekleşmesi, sınırlararası koordinasyon üzerinde etkilerini incelemişlerdir (Knudsen ve diğ., 2007; Fetzer, 2008; Arrowsmith and Marginson, 2006).

2.2.3.1. Avrupa Düzenleyici Kimliği, Korporatizm ve Avrupa Çalışma Konseyleri

Öncelikle AB'nin kendisi, birçok üye devletin ekonomik ve sosyal boyutlarını bütünleştirmeye çalışan bir projedir. Daha önce de değinildiği gibi, ekonomik tedbirlerin yanında sosyal alanda yaşanan eksiklikler bu projenin kendisini tehlikeye atmaktadır. Bu nedenle ekonomik düzenlemenin yanında sosyal boyutun da düzenlenmesi AB projesinin ana hedeflerinden birini oluşturmaktadır.

AB'nin ekonomik entegrasyonu, 1989'da "sosyal şart (başlık)" tarafından hızlandırılan, 1991 Maastricht Antlaşmasının sosyal politika protokolü ile devam ettirilen ve son olarak 1997 Amsterdam Antlaşmasının sosyal başlığı olarak birleştirilen bir sosyal düzenlemeyi harekete geçirmiştir. Ancak ekonomik bütünleşmeyle karşılaştırıldığında henüz, "Sosyal Avrupa"nın gelişimi şüpheli ve son derece sınırlı olmuştur (Marginson, 2003: 466). Bununla birlikte sosyal alandaki en önemli düzenleme örneklerinden biri de çalışanların işyerlerinde katılımını sağlayan

AÇK Direktifidir. Bu Direktifin kabul edilmesi, uluslar arası ve AB seviyesinde endüstri ilişkilerinin ortaya çıkmasının yolunu açarak, sosyal politika alanında önemli AB kararlarından biri olarak görülebilir (Müller and Platzer, 2003: 58).

Tarihsel olarak bakıldığında AÇK işçi-işveren ilişkilerinin doğal bir sonucu olarak değil AB Komisyonu'nun çabalarıyla ortaya çıkmıştır. Bu kurumlar genelde uluslar arası bir düzenleme olarak görülür (Ramsay, 1997: 318). Bu Direktif AB seviyesinde düzenlemenin politik baskısı neticesinde çalışan katılımıyla ilgili ilk AB Kanunu olmuştur (Müller and Platzer, 2003: 62).

AÇK Direktifi, ÇUŞ'lerin şirket yönetimlerine bir müdahale şeklini kapsayan yeni düzenleme biçiminin bir unsurudur. AB politik sürecinin içsel ve dışsal sınırlamaları içerisinde direktif, karar almada işçi temsili yoluyla, yeni düzenleme yapılarını tesis eder ve farklı sosyo-ekonomik bileşenleri ve projeleri bir araya getirir. Bu onun hem gücünü hem de zayıflığını simgeler (Lucio and Weston, 2007: 186).

AÇK'leri doğal ve gönüllü bir yöntemle oluşturulmamıştır. Çünkü önce bu direktifi AB Komisyonu tarafından benimsenmiş ve daha sonra işçi sendikaları ve işçi temsilcileri bu direktife uymaya zorlanmışlardır. İşçi temsilcileri kendilerini zorla başlatılan bir sürecin içerisinde bulmuşlardır. AÇK'lerinin oluşmasıyla temsilciler kendilerini diğer ülke ve işletmelerden gelen diğer temsilcilerle yan yana bulmuşlardır (Knudsen ve diğ., 2007: 12).

AB gelişmektedir ve bu projenin devam edebilmesi, sahip olduğu düzenleme şekillerine bağlıdır. Burada temel konu, AÇK'lerinin yönetimin ayrıcalıkları ve karar almasını etkileme fonksiyonlarını yerine getirirlerse, merkezden destek görüp göremeyecekleridir. Bu konuda AÇK'lerinin pazarlık rolü, yapısı ve anlaşmalardaki içeriğin ötesine geçmek gereklidir. Gerçekte AÇK'leri siyasal ve sosyal çevre tarafından şekillendirilir (Lucio and Weston, 2000: 212).

Avrupa'daki düzenleme mantığında yer alan sosyal uzlaşmanın, sadece politik olarak uygulanmaya çalışılması uygun bir yöntem değildir. Aksine 1970'lerden bu yana yaşanan deneyimler bize sıkı ve bağlayıcı düzenlemelerin hiçbir başarı şansı olmadığını göstermiştir. Önceki strateji, AB genelinde kapsayıcılığı olan, mevcut standartlar, ulusal uygulama ve mevzuatın en üst seviyede uyumunu gerekli kılıyordu.

Bu durum, ulusal sistemlerden vazgeçmeye niyetli olmayan üye devletler tarafından kabul görmemişti. Çalışma ilişkilerinin her iki tarafına gönüllü ve bağımsız müzakerelere ayrıcalık tanıyan ve açık bir kapı bırakan son dönemdeki strateji, tek gerçekçi alternatif olarak ortaya çıktı. Diğer bir deyişle, asgari seviyede çalışanların katılımını sağlayan ve sadeleştirilen taslaklar kabul edilebilir çözümlere ulaşma ihtimalini yükseltmiştir (Keller, 2002: 441).

AB'ndeki düzenleme politikası (uyumun artırılması, karşılıklı tanınma ve rekabetçi yeniden düzenleme) ile karşılaştırıldığında Direktif bir paradigma kaymasını ifade etmektedir. Bu değişikliğin yeni şekli "kendi kendine düzenlenme" (regulated self-regulation) olarak nitelendirilmektedir. Bu AÇK Direktifinin yapısı ve uygulamalarının ucu açık doğası, onun özellikle işgören katılım haklarını güçlendirmek ve genel olarak istihdam düzenlemesinin uygun bir aracı olarak hizmet etme yeteneğinden kaynaklanmaktadır (Müller and Platzer, 2003: 58). Ayrıca AÇK Direktifi, ulusal ekonomik ve sosyal politikanın artan bir şekilde arz yanlı politika ve deregülasyona odaklandığı bir paradigma kaymasını da yansıtır (Müller and Platzer, 2003: 62).

Korporatizm kavramının Avrupa topluluğunda AÇK'lerinin gelişimini kavramsallaştırmada önemli siyasal bir kavram olduğu ve AÇK'lerinin hem korporatist bir sürecin sonucu ve hem de onun gelişimine muhtemel bir katkı sağlayıcı yapı olarak görüldüğü ifade edilmektedir. Çalışanların katılımı konusundaki önemli tarihsel gelişmeler, ulusal sosyal demokrat partiler ve onların işçi sendika hareketleriyle olan korporatist ilişkileri yoluyla AB içerisine kanalize edilmiştir (Fitzgerland ve Stirling, 2004: 13-14).

Bilindiği gibi direktifin benimsenmesine yönelik gelişmeler çeşitli aşamalardan geçmiştir. 1994'e kadar olan bu süreçte korporatizm kavramının çeşitli tanımlamaları ile karşılaşılma ile beraber Nisan-Eylül 1994 dönemindeki prosedürler ve sonucun ana unsurları dikkate alarak değerlendirildiğinde, bu süreci yasal demokratik korporatizmin bir ifadesi olarak tanımlamak daha mantıklı gibi görünmektedir. Yasal tarafı, anlaşmalar tarafından ortaya konan oyunun kurallarına sıkıca bağlılıkta, demokratik unsurlar ise ekonomik ve endüstriyel konularda daha fazla etki yaratmada ve

Maastricht anlaşması gereğince bu tür konularda kısmen aktif olarak nitelikli oyun kullanımına imkân vermesinde görülebilir (Knutsen, 2004: 30).

Avrupa bütünleşmesi tarihsel olarak değerlendirildiğinde, 1980'lerdeki Thatcherizmin etkisi altındaki sosyal boyut ve Tek Pazar projesinin neo-liberal hegemonyası ile karşılaştırıldığında AÇK Direktifi, siyasi bir adımdır. Direktifin son hali AB karar alma ve uzlaşma mantığını takip etmiştir. Bununla birlikte, onun kendine özgü yasal yapısı, özellikle çeşitli ulusal model ve geleneklerle yan yana gitmek zorunda olan endüstri ilişkilerinde, AB'de "çeşitlilik yönetiminin" genel mücadelesini yansıtır (Müller ve Platzer, 2003: 79).

Bu düzenleme sürecinde AÇK'leri ilk olarak farklı aktörlerin hükümlerine girme, ikincisi bürokratik olarak durgunluğa açık olabilmeleri ve asıl amaçları ile bağlantı kurmada başarısız olabilmeleri ve farklı düzenleyici aktör ve yapılar arasında koordinasyon eksikliğinden kaynaklanan çeşitli sorunlarla karşılaşabilirler (Lucio ve Weston, 2000: 206- 207).

AÇK'lerinin oluşumu ile ilgili karmaşık yapı ele alındığında, düzenlemenin yeni şekli kendilerini nasıl geliştirecek ve hayatta kalacaktır. AÇK'leri, işçi katılımının önceden var olan ve kabul görmüş sistemleri içerisinde yer alabilecek mi? Yeni düzenleme stratejisinin temelindeki hedeflere ulaşmada etkili olacaklar mı? Bu sorular son yıllarda Direktifin Nisan 2009'da revize edilmesinin gerekçelerini oluşturmaktadır.

2.2.3.2. Avrupalılaştırma/Uluslararasılaştırma, Sınırlararası Koordinasyon ve Avrupa Çalışma Konseyleri

Avrupalılaştırma/uluslararasılaştırma, sınırlararası koordinasyon kavramlarıyla ifade etmek istenilen konu, AB ekonomik ve sosyal bütünleşme sürecinde ortaya çıkan kurumların Avrupa-seviyesindeki uygulamalarını kapsamaktadır. Bu açıdan bakıldığında sınırlararası bir yapılanmayı temsil eden AÇK'lerinin gerçekten Avrupa-seviyesinde işçi temsil yöntemi olabilmesi mümkün müdür? Gerçek bir Avrupa işçi temsil yapısı olabilmesinin koşullarının neler olduğu bu kavramlar kapsamında incelenebilir.

Avrupalılaştırma/uluslararasılaştırma, sınırlararası koordinasyon kavramları, genel olarak küreselleşme ve özellikle Avrupa ekonomik bütünleşmesi uluslar arası bir nitelik

taşıırken, işçilerin temsili ulusal kalmaya devam etmesi (Knudsen ve diğ, 2007: 9) nedeniyle ön plana çıkmıştır.

AÇK'lerinin endüstri ilişkilerinin Avrupalılaşması/Uluslararasılaşması üzerindeki etkisi ile ilgili tartışma iki farklı alanda yürütülmektedir. Kötümser çizgide olanlar dar ve yapısalcı bir yaklaşıma bağlı kalarak, Direktifte yer alan minimum katılım haklarının Avrupa endüstri ilişkileri sistemi üzerinde pek etkiye sahip olamayacağını düşünmektedirler. Aksine iyimser çizgide olanlar, çeşitli seviyelerde sosyal ortaklar arasında sınırlar arası veya üstü ilişkileri geliştirebilme potansiyeline bağlı olarak, geniş kapsamlı Avrupalı endüstri ilişkileri kavramsallaştırmasına ve daha fazla aktör merkezli bir yaklaşıma bağlı olma eğilimindedirler (Müller and Platzer, 2003: 73).

AÇK'leri ile ilgili literatürün çoğunluğu, onların işverenlerin kontrolünde, çalışanların dayanışmasını sınırlayan ve sınırlı güce ve izole edilme riskine sahip bir yöntem oldukları yönündedir (Lucio and Weston, 2000: 203).

İyimser çizgidekiler AÇK'leri ile ilgili olarak, bir taraftan AÇK'lerinin içsel gelişiminin karşılıklı güçlendiren etkisi, diğer taraftan işçi sendika yapısının Avrupalılaşması üzerine odaklanır. Böylece iyimser çizgidekiler, AÇK Direktifinin yapısal eksikliklerinin ve sendikalist eğilimlerinin farkında olarak, AÇK'lerinin gelişmesinin sınırlar arası işbirliği ve politik faaliyetle ilgili, işgören tarafında önemli bir genişlemeye sahip olacağını vurgulamaktadırlar (Müller and Platzer, 2003: 74).

Bazı AÇK'leri, bağlı olduğu ulusal sistemin etkisinde kalan bir temsil yöntemi olarak değil de, Avrupa ve uluslararası seviyede yeni bir temsil sistemini oluşturan bir kurum olarak gelişmektedir. AÇK'lerinin uluslararası alanda işçi hareketlerinde önemli bir yer alma potansiyeli, bazı örneklerde, farklı ülkelerden çalışanların Avrupa seviyesindeki seferberliğinde görülmüştür. Bununla ilgili iki örnekten biri, 1997 yılında Renault'un Belçika Vilvoorde'deki bir fabrikasını kapatacağını ve üretimi İspanya'daki tesislere transfer edeceğini açıklamasının, diğeri de General Motors'un 2000'de Avrupa düzeyinde yeniden yapılanma planlarını açıklamasının ardından yaşanan eylemlerdir. Bunun aksine bazı AÇK'lerinin, yönetimin aldığı sınırlar ötesi yeniden yapılanma kararlarını ve bunların uygulanmasını kolaylaştırmak için kullanıldığı, otomotiv sektöründe açık şekilde görülmektedir. Bunun dışında, büyük

Alman bankaları arasında, işverenler AÇK'lerinin, İKY'e yönelik ortak Avrupa düzeyindeki yaklaşımların yaygınlaşmasını kolaylaştırma potansiyelini fark etmişlerdir (Marginson, 2003: 476).

GM'un AÇK¹⁹, Avrupa seviyesinde yönetiminin müzakere ortağı olarak gelişmiştir. Bu yöndeki ilk anlaşma, 2000 yılında tamamlanan, Fiatla kurulan ortak girişim olmuştur. Bu anlaşma işçilere uzun dönemli istihdam ve ücret garantisi sağlamıştır. İkinci olarak ise, 2001 ilkbaharında Luton fabrikası ile ilgili krizin hemen ardından Avrupa çerçeve anlaşması müzakere edilmiş ve Ekim ayında Avrupa yeniden yapılanma programıyla ilgili anlaşma tamamlanmıştır. AÇK, 2004 Ekiminde, iki ay süren müzakerelerde, Avrupa'daki fabrikanın kapatılması planlarına karşı çıkmıştır. Buna paralel olarak, AÇK yeni Vectra/Saab serisi için yatırım ayırma sürecine dâhil olmuştur. Bu eğilim yakın tarihte Bochum, Antwerp, Ellesmere Port, Trollhattan ve Gliwicedeki fabrikalarını da içeren yeni nesil Delta (Astra) için "tesis/üretim yeri seçim sürecine" AÇK'nin aktif katılımıyla gelişmiştir (Fetzer, 2008: 291-292). Günümüzde GM'daki AÇK, Avrupa kıtasında sınır ötesi sendika işbirliklerinin temel örneği olarak kabul edilmekte ve gelecek dönem gelişmeleri şirketin kendisinin çok ötesinde sonuçlar doğuracağına benzemektedir. AÇK sadece yerel seviyede savunulmasının artık mümkün olmadığı açık olan, yerel ve ulusal sendika çıkarlarının Avrupa seviyesinde savunulmasını sağlayan güvenli bir ortam sağlamıştır (Fetzer, 2008: 304).

AÇK'leri sınırlar arası pazarlığı potansiyel olarak destekleyebilen kurumsal bir çerçeve sunar. Tüm AÇK'lerinin resmi müzakere rolü olmayan bilgilendirme ve danışma yapıları olarak kurulmalarına rağmen, onlar çerçeve anlaşmalar veya daha ılımlı ortak metinler sonuçlandırmışlardır (Arrowsmith and Marginson, 2006: 255). Bununla birlikte AÇK'leri endüstri ilişkilerinin Avrupalılaşması konusunda, sadece Avrupa seviyesinde ticari kararlar (yeniden yapılanma ve rasyonelleşme) alınmak zorunda kalındığında, sendikaların ve iş konseylerinin farklı ülkelerdeki ulusal eylemlerde

¹⁹ GM'nin üretim/ticari coğrafyası resmi olarak Avrupa İşçi Forumu olarak adlandırılan şirketin AÇK'nin oluşumuna da yansıtılmıştır. Şirketin AÇK'i, Madde 13 anlaşması olarak 1996 tarihinde kuruldu ve 2000 yılından beri 29 işçi temsilcisinden (6 tane Almanya'dan, 4 tane Büyük Britanya'dan, 3'er tane Belçika, İspanya ve İsveç'ten, 2'er tane Fransa ve Avusturya'dan ve birer tane Danimarka, Yunanistan, Hollanda, Polonya, Macaristan ve Portekiz'den) oluşmaktadır (Fetzer, 2008: 291).

güçlü bir biçimde organize olduğu durumlarda ve sınır ötesi ilişkilerde Avrupa düzeyindeki anlaşmaların oluşumunda etkili olduğu görülmektedir. Sonuç olarak ÇUŞ'de endüstri ilişkilerinin Avrupalılaşması, işverenlerin rekabet edebilirlik ve uyum hedeflerine daha uygun düşen toplu müzakerelerin yeniden oluşturulması sürecinin bir parçasıymış gibi gözüküyor (Arrowsmith and Marginson, 2006: 263).

Çoğu AÇK sağladığı haklar açısından bilgilendirme ve danışmayla kısıtlı durumdadır. Direktifin hedefleri uyarınca neredeyse bütün anlaşmalar katılım hakkını, bilgi ve danışma sağlama olarak tanımlamıştır. Bugün, çoğu AÇK, Avrupa genelinde ücret ve çalışma koşullarında, geleneksel anlamda toplu görüşme rolünü üstlenecekleri mümkün gözüküyor. Bunun yerine, AÇK'leri iki tür süreci harekete geçirerek Avrupa Şirketi (Eurocompany) seviyesinde gayri-resmi toplu görüşmeleri düzenleyebilir. Bunlardan birincisi, AÇK'leri Avrupa düzeyinde çerçeve anlaşmalara veya istihdam politikasının üzerinde ortak görüşlere varabilir (Örneğin; Ford ve General Motors). İkincisi AÇK'leri yönetim ve işçilerin veya sendika temsilcilerinin Avrupa düzeyinde, tarafların eşit oranda müzakere gücüne sahip olduğu müzakereleri kolaylaştırabilir. Çalışanlar açısından AÇK'lerinin böyle sınırlararası koordinasyonu organize etme potansiyeline sahip olmalarına rağmen, şimdiye kadar bu birkaç istisna dışında gerçekleşmemiştir (Marginson, 2003: 477).

AÇK'leri işçi sendikalarının uluslar arası iletişimlerine katkı sağlar gözükmesine rağmen, onlar uluslar arası sermayenin gücünü kontrol altına almada önemli bir fonksiyona sahip olamamışlardır (Huzzard and Docherty, 2005: 543). İsveçli sekiz şirket de yapılan bir araştırmada, uluslar arası işçi ağı, AÇK'lerinin faaliyetlerinin doğrudan bir sonucu olarak kurulmuş gözükmesine rağmen, bu konuda bilgilendirme ve danışma haklarından, özellikle güney Avrupa gibi bu alanlarda kanunen desteklenmiş haklara henüz sahip olmayan ülkelerden temsilciler yararlanmış gözüküyor. İsveç'ten gelen işçi temsilcileri, AÇK'lerinin, kendilerine zaten sahip oldukları hakların ötesinde bir şey kazandırmadığını düşünüyorlar. İsveç şirketlerindeki AÇK'leri önemli bir biçimde İsveç endüstri ilişkileri geleneğinden etkilenmiştir. İsveç'teki işverenler ve sendikalar, İsveç modelinin diğer sistemlerle karşılaştırıldığında belirli avantajları olduğunu ifade ederek, Avrupa'daki düzenleyici gelişmeler hakkında olumlu düşüncelere sahip değiller ve aynı şekilde "endüstri

ilişkilerinin Avrupalılaşması” na yönelik bir gelişmenin de ihtimal dâhilinde olmadığını düşünüyörlar (Huzzard and Docherty, 2005: 564).

Bunun dışında 1997’de Renault-Vilvoorde AÇK’leri içindeki sendikaların örgütlediği bir örnek vardır. Aslında ilk defa farklı ölkelerden sendikalar bir fabrikanın kapanmasını önlemek için AÇK’lerinin eylemlerini koordine etmişlerdir (Belçika’da Vilvoorde’deki Renault farikası). Bu olay, tarihte ilk defa “Avrupa grevi” olarak büyük bir ses getirmiştir (Rehfeldt, 2004: 187). Bu tür olaylar Avrupa ölçeğinde çok sık görölmemektedir. Böyle durumlarda sendikalar arasındaki çıkar farklılıkları muhtemelen uluslar arası seviyede daha fazla ortaya çıkacaktır ve denge her zaman sosyal damping ve uluslararasılaşma tehdidini kullanabilen yönetimin lehinde olacaktır. Ekonomik, yasal ve kültürel koşullar şimdikinden daha fazla standartlaşmadıkça (düzenlenmedikçe) işletme seviyesinde uluslar arası toplu pazarlığın gelişimi sorunlu olmaya devam edecektir. Bununla birlikte Ford, General Motor gibi otomobil sektörlerinde yeniden yapılanma sürecindeki Avrupa ölçeğindeki anlaşmalar, bize güçlü sendikal yapının ve endüstri ilişkileri eğilimlerinin benzer olduğu yerlerde, ilerlemenin mümkün olduğunu göstermektedir (Rehfeldt, 2004: 193).

2.2.4. Avrupa Çalışma Konseylerinin Sınıflandırılması

Genel olarak AÇK’leri, onların etkinliklerine yönelik sınıflandırılmaktadır. Bunun dışında, onların kolektif Avrupa kimliğini geliştirebilme kapasiteleri bakımından daha gelişmiş sınıflandırmalar yapılmaktadır.

Fonksiyonlarını yerine getirme bakımında AÇK’leri 4 farklı şekilde sınıflandırılabilir (Müller and Platzer, 2003: 70):

- Sembolik AÇK’leri
- Hizmete yönelik AÇK’leri
- Hedefe yönelik AÇK’leri
- Katılıma yönelik AÇK’leri

Sembolik AÇK’leri, yasal olarak kurulmasına rağmen, gerçekte işlemeyen bir yapıdır. Bunların faaliyetleri genellikle merkezi yönetim ile yıllık toplantılarla sınırlıdır. Toplantı gündemini belirleme işi yönetimin elinde olup, AÇK’leri temsilcileri oldukça

pasif konumdadır. Sistemli bir şekilde önceden yapılması gereken hazırlık toplantıları yapılmaz. AÇK'leri, mevcut yerel koşulların ötesine geçmek için sahip oldukları araçları kullanmaya yetkili ve istekli değildirler. İşçi sendikaları hiçbir suretle bu yapıya dâhil edilmezler (Müller and Platzer, 2003: 70). Ekonomik sınırlılıklar ve güç dengesizliği, onların yeteneklerini sınırlar. Her şeyden önce farklı ülkelerdeki ekonomik yapı (onların içerisinde bulunduğu işveren ve işçi sendikalarının stratejik pozisyonu ile birlikte) AÇK'nin içsel politikasını etkiler. İkinci olarak, uluslar arası sermayeyle karşılaştırıldığında, emeğin sınırlı kalması, uluslar arası sermayeyi düzenlemede emeği güçsüz bırakır. Yeni düzenleme projesinin bir sonucu olarak AÇK'lerinin yönetim yapıları kurumsal olarak esnetilebilir, karmaşık bir usulde ve daha belirsiz bir şekilde inşa edilebilir, bundan dolayı sembolik olmaktan öteye geçemez (Lucio and Weston, 2000: 207). Sembolik AÇK üyeleri ortak bir iş konseyi kimliği geliştirmede isteksiz veya güçsüzdürler (Müller ve Rüb, 2007: 202).

Hizmete yönelik AÇK'lerinin gündeminde, karşılıklı bilgilendirme ve destek vardır. Bu tür AÇK'leri, ulusal deneyimlerin yatay iletişimi ve sınırlar arası fikir alışverişi yoluyla, Avrupa seviyesinde ek bilgilendirme sağlayarak, ulusal işyeri-veya işletme-seviyesinde işgören temsili için "bir hizmet şubesi" fonksiyonuna sahiptir. Kaynaklara daha çok ulaşabilen AÇK üyeleri, böyle kaynaklara daha az ulaşabilen AÇK üyelerine hizmet sağlayıcıları olarak faaliyet gösterirler. Hizmet fonksiyonu, işgören temsilinin ulusal ve yerel seviyelerine etkin desteği içerebilir. Hizmete yönelik AÇK'leri, Avrupa seviyesindeki bilgilendirme ve danışma sürecinde elde edilen bu bilgiyi göndermek ve süreçte diğer AÇK üyelerini bu "ilave Avrupa ölçeğindeki katkı" ile yetkili kılmak için içsel olarak oluşturulur (Müller and Platzer, 2003: 70). Hizmete yönelik AÇK'leri öncelikli olarak karşılıklı destek sağlama ve bilgilendirme forumu sağlamaktadır. Hizmete yönelik AÇK'lerinin kolektif bir temsil yapısı olarak kapasitesi sınırlı olmasına rağmen, ulusal seviyede elde edilemeyecek olan bilgilendirmenin bir kaynağı olarak ve AÇK üyeleri arasında bilgilendirme merkezi olarak önemli bir rol oynarlar. Diğer bir deyişle bu AÇK'lerinin öncelikli fonksiyonları AÇK'leri üyeleri arasında işbirliğini geliştirmektir (Müller ve Rüb, 2007: 202).

Hedefe yönelik AÇK'leri, potansiyelleri ve amaçları bakımından Hizmete yönelik AÇK'lerinin ötesine geçer. Hedefe yönelik AÇK'leri, AÇK'nin içsel faaliyetleri ve iletişim yapılarının sistematik gelişimine bağlı olarak tanımlanmaktadır. Hedefe yönelik AÇK'leri, eğer gerekirse, yönetimden bağımsız olarak kendi görevlerini tanımlayabilir. Bu sistematik ve stratejik yaklaşım, pratik faaliyetlerle ilgili sürdürülebilirliği oluşturduğu kadar, kurumsal ek bir değer sağlayarak ve üyeler arasındaki karşılıklı güven ve deneyimleri sağlamlaştırarak, AÇK'lerini kurmak ve birleştirmeyi hedefler. İşyeri (ulusal) koşulları, sosyal standartlar, endüstri ilişkileri uygulamaları ile ilgili veriler, müzakerelerle ilgili yeni konuları yapılandırmak ve işletmenin merkezi ve yerel yönetimi ile karşılıklı etkileşimlerde kullanılması için, uluslararası bilgilendirme yapılarına iletilir (Müller and Platzer, 2003: 70).

Katılıma yönelik AÇK'leri, merkezi yönetim ile resmi olarak düzenlenen müzakere yöntemlerini, ortak girişimleri ve müzakereleri kapsamaktadır. İletişim ve bilginin gönderilmesinin ötesinde daha geniş bir kapsamda faaliyeti ve katılımı amaçlar. Çoğunlukla grup yönetimi ile uzlaşma ve anlaşma yöntemi olarak faaliyet gösterirler. Sonucunda ortak projelerin başlatılabildiği veya anlaşmaya varılan ortak görüşlerin olduğu, karşılıklı anlaşmaya dayalı bir yapı sağlar. İş güvencesi veya çalışma süresi gibi "önemli konular" la ilgili müzakereler, çıkarlar üzerinde uzlaşma, değişim sürecini etkileyebilme ve AÇK'lerinin içyapısı ile ilgili gerekli düzenlemeler gibi bir takım önkoşullar gerektirir.

Katılımcı AÇK'leri Avrupa ölçeğinde gerçek endüstri ilişkilerinin gelişimi ve ileri düzeyde uluslararası etkileşimler ile nitelendirilir. Katılımcı AÇK'leri, bilgilendirme ve danışma, sağlık ve güvenlik, fırsat eşitliği, sendikal haklar, işletmelerin yeniden yapılandırılması sürecindeki çalışan haklarının korunması gibi konular üzerindeki anlaşmaları içermektedir (Müller and Platzer, 2003: 70).

Özerk bir iş konseyi kimliğinin gelişimi için proje yönelimli ve katılımcı AÇK'leri örnek olarak verilebilir. Bu AÇK'leri yönetim ile yüz yüze, işçilerin çıkarlarını savunma ve temsil etmeyi amaçlamaktadır (Müller ve Rüb, 2007: 202).

AÇK'lerinin, sembolik, hizmet sağlayıcı, proje yönelimli ve katılımcı olarak sınıflandırması belirli doğrultularda AÇK'lerinin nasıl geliştiği ile ilgili ve etkili bir güç olarak ulusal kimliğin oynadığı rolü açıklamada yetersiz kalmaktadırlar. Bu

konuda AÇK'lerinin etnik (ethno), çok kimlikli (poly) ve Avrupa (Euro) merkezci sınıflandırması, AÇK'leri içerisinde yer alan ulusal kimlik rolünü açıklamaya yardım edebilir (Bicknell, 2007: 111).

Tablo 6. Etnik, Çok Kimlikli ve Avrupa Merkezci AÇK'leri Sınıflandırması

Etnik merkezci (Ethnocentric)	Ev sahibi ülke temsilcileri yönetim ile ilişkilerde ve işlemlerde hâkimdir. Ev sahibi ülkeden olmayan temsilciler dışlanmıştır. Ev sahibi ülke temsilcisi olmayanlar sadece bilgilendirmeye erişimden yararlanabilirler.
Çoklu merkezci (Polycentric)	AÇK'leri tüm temsilciler için çok yönlü yararlanılabilen bir fikir alışverişi platformudur. Ev sahibi ülke temsilcileri, sorumluluğa ve toplantılara diğer temsilcilerin etkin olarak katılımına çalışır. Yönetim, ülkelerdeki temsilcileri birbirlerine düşürmeye çalışabilir fakat bu güven, karşılıklı konuşma ve eğitim yoluyla engellenir.
Avrupa merkezci (Eurocentric)	AÇK'leri açık bir Avrupa kimliği geliştirir. Yönetim, çalışanlar (memurlar) ve üyeler arasında yüksek seviyede içsel güven ve iletişim tesis edilmiştir. Ortak bir Avrupa gündemi planlanmıştır.

Kaynak: Bicknell, (2007: 113).

Bicknell (2007)'in araştırmasında çoğu AÇK'ni, etnik (ethno) ve çok kimlikli (poly) bir sınıflandırma içerisine girdiği sonucuna varmıştır. Son yıllardaki ekonomik gelişmeler birçok AÇK'nin çok kimlikli (polycentric) olmasına yol açmıştır. Bu Avrupa'daki şirket birleşmeleri, devralmalar, rekabet edebilirliğin artırılması girişimleri kadar ekonomik ve parasal bütünleşmenin doğrudan bir sonucudur. Avrupa merkezci (Eurocentric) AÇK'leri ise daha nadir görülmektedir. Çünkü bu tür sınıflandırma; uluslar arası girişim deneyimine, uluslar arası yönetim yapısı ve iyi kurulmuş bir AÇK'ne sahip büyük işletmeleri gerekli kılmaktadır. Bu tür konseylerde temsilciler ileri derece bağlılık ve güvenceye gerek duyarlar. Bu da kusursuz iletişim imkânları, ileri derecede yönetsel destek ve takım eğitiminin bir sonucu olarak gerçekleşir (Bicknell, 2007: 128).

Tablo 7. Etkili Faktörler ve Onların Etnik-, Çoklu- ve Avrupa merkezci AÇK'leri Üzerindeki Etkileri

Etkiler	Etnik merkezci AÇK'leri	Çoklu merkezci AÇK'leri	Avrupa merkezci AÇK'leri
Şirket yapısı	Organik (yapısal) gelişme (büyüme)	Bileşmeler ve devralmalar yoluyla büyüme	Uzun süredir kurulu uluslar arası şirket
Yönetimsel yapılar	Tümü evsahibi ülkeden tepe yönetimi	Birtakım yabancı yöneticiler	Uluslar arası takım
AÇK'nin boyutu	Çok küçük (on'dan daha az)	Ortalama (20-30)	Ortalama veya büyük (30'dan daha fazla)
Temsilci dağılımı	Temsilcilerin çoğunluğu evsahibi ülkeden	Coğrafi dağılım ve büyüklüğe göre karışık	Coğrafi dağılım ve büyüklüğe göre karışık
Seçim komitesi üyeleri	Seçim komitesi yok veya üyelerin çoğunluğu evsahibi ülkeden	Üyelerin çoğunluğu evsahibi ülkeden	Temsilci dağılımı uluslar arası bir dağılımı gösterir
Merkezi yönetim ile ilişki ve toplantı sayıları	Yılda bir AÇK toplantısı. Genellikle güncel olmayan bilgilendirme.	Yılda bir-dört arası AÇK toplantısı. Düzenli seçim komitesi toplantıları. Olağanüstü durumlarda ek toplantı. Bazen çok geç bilgilendirme olur.	Her yıl üç veya daha fazla toplantı. Düzenli olarak seçim komitesi toplantıları ve proje grupları. Sürekli devam eden bilgilendirme ve danışma akışı.
Yönetimsel destek	AÇK'leri gereksiz birer maliyet olarak görülür.	AÇK'leri özellikle yönetimsel kararları uygulamaya yardım etmek için, faydalı bir forum olarak kullanılabilir. Temel imkânlar ve eğitim sağlar.	AÇK'leri işletmenin uluslar arası stratejisine ek bir değer katabilir. Sürekli eğitim ve imkânlar sağlanır.
Endüstri İlişkileri Sistemi	AÇK'lerinin hakları açısından asil olarak ev sahibi ülkenin endüstri ilişkileri dikkate alınır.	Farklı endüstri ilişkiler sistemleri farklı güç ve zayıflıklara sahiptir. Çerçeve anlaşmalar düşük seviyedeki sistemlerin standartlarını yükseltmeye yardımcı olabilir.	Ortak Avrupa konuları üzerinde yoğunlaşan temsilciler açısından ulusal sistemler daha az önemlidir.
Dil	Ev sahibi ülkenin dili konuşulur. Çeviri ve açıklamalar sadece esas AÇK toplantısında gerçekleşir.	Çeviri ve açıklama imkânları gerektiği kadar sağlanır.	Çeviri ve açıklama imkânları gerektiği kadar sağlanır. Temsilcilerin çoğu İngilizce iletişim yeteneğine sahiptir
Kültür	Ev sahibi kültür diğerlerine göre üstün görülür.	AÇK'leri diğer kültürler hakkında daha fazla şey öğrenme sağlayan önemli bir forum olarak görülür.	Temsilciler ortak bir Avrupa kültürü ile kimliklendirilir

Kaynak: Bicknell (2007: 129).

Burada AÇK'lerinin uygulamaları arasında yer alan önemli farklılıkların olduğu gerçeğinden yola çıkılarak, bu farklılıklarda rol oynayan işletmelerin karakteristiği ve içinde bulunduğu endüstri ilişkileri sistemlerinin özellikleri incelenmiştir. Tek bir

yasanın farklı uygulamalara yol açmasını, bu iki özellik bir parça açıklıyor gözükmektedir. Bununla birlikte AÇK'lerinin hareket edebileceği bir Avrupa alanı oluşturulmaz ve endüstri ilişkileri tarafından desteklenmezse AÇK projesi çökebilir (Stoop, 2004: 58-59).

Bununla birlikte burada öğrenme süreci önemlidir. AÇK'lerinin canlandırdığı uluslar arası deneyimlerdeki değişimler kesinlikle bu tür bir öğrenme sürecine katkıda bulunacaktır. AÇK ve yöneticilerle gerçekleştirilen güvenlik ve yeniden yapılanma gibi konulardaki müzakereler gelişen bir Avrupa modeline yol açabilir. Bu öğrenme süreci, endüstri ilişkilerinin Avrupalılaşmasında temel faktör olarak görülmektedir. Bunun karşısında bu konuda fazla umutlu olmak için de erkendir. Çünkü ücretler gibi bazı konularda, AÇK'lerinden daha güçlü yapılar etkili olacaklardır. Merkezi yönetimin karşısında, işçi temsilcilerinin pozisyonları güçlendirmeksizin ve içsel uyumlaşmasını (ortak stratejiyi de kapsayan) geliştirmeksizin, herhangi bir danışma hakkının uygulamada sorunlar doğurması kaçınılmaz gözükmektedir. Bunu çözmek için, yılda birden fazla toplantı düzenlemek, eğitim almak, AÇK temsilcileri arasındaki işbirliğini arttırmak ve üyelerinin gerçekten ulusal meslektaşlarının temsilcileri olmalarını sağlamak gerekmektedir. Bu kısmen AÇK anlaşmaları tarafından tanımlanabilir. Fakat büyük oranda yerel güç kaynaklarına dayanmalıdır. Burada AÇK'lerinin rolünü arttırmak için, sadece yasaları geliştirmeye odaklanmamalı, aynı zamanda AÇK'lerinin pratik uygulamalarını geliştirmeye yönelik çaba sarf edilmesi gerekmektedir (Stoop, 2004: 59).

2.2.5. Avrupa Çalışma Konseylerinin Etkileri

AÇK Direktifi kıta-boyunca gerçekleşen ekonomik entegrasyona bir cevap olarak ortaya çıkan Avrupa Endüstri İlişkileri ile ilgili çerçeveyi şekillendiren yeni kurumsal bir gelişmeyi temsil eder. Bununla birlikte onun etkisi büyük ölçüde, AÇK'lerinin içeriği, bileşimi, seviyesi ve şekli üzerinde, çalışanlar, işçi sendikası temsilcileri ve uluslar arası şirket yöneticileri tarafından yapılan seçimlere bağlı olacaktır (Marginson, 1997: 232).

AÇK'lerinin temel olarak sermayeye katkı sağladığı, bu süreçte işçi sendikaları ve endüstri ilişkileri sistemlerinin zayıf partnerleri olarak dikkate alındığı söylenebilir.

Bununla birlikte, AÇK'leri sadece işverenlerin bir aracı değildir ve belirli durumlarda işçi sendikaları ve işgören temsilcilerine, işletmenin karar almasını etkileme fırsatı sunduğu söylenebilir (Lucio and Weston, 2000: 203-204).

İşçi temsilcilerinin bakış açısından, İngiltere temelli AÇK'lerinin yönetim stratejilerinin incelendiği çalışmada, merkezi yönetimdeki işveren temsilcilerinin kesinlikle AÇK'lerini iş-dostu bir araca dönüştürmek istedikleri ve idari olarak kontrol elde etmek amacıyla işçilerin birliklerini böldükleri sonucuna varılmıştır. Buna rağmen, bu tür taktiklerin organizasyona yarar sağladığına dair hiçbir veri yoktur. İşverenlerin bu stratejilerinin, işçi ve işverenler arasındaki tarihi geçmişi olan geleneksel kültürel düşmanlığı gösterdiği ifade edilmektedir (Timming, 2007: 248).

AÇK'leri birçok ÇUŞ'te yer almalarına rağmen, Avrupa endüstri ilişkileri sisteminin anlamlı bir parçası olabilmek ve sınırlı düzeyde bilgi sağlamanın ötesine geçebilmek için uygulama açısından daha fazla gelişime ihtiyaç duymaktadırlar. Günümüzde, AÇK'leri çoğunlukla, Avrupa komisyonunun bilgilendirme ve danışma ile ilgili beklentilerini karşılayamamaktadır. Bununla birlikte AÇK'lerinin oynadıkları rol ve ele aldığı gündem konuları ile ilgili önemli derecede farklılıklar mevcuttur. Bu durum kısmen AÇK'leri anlaşmalarına tanınan esnekliğin sonucu oluşan içerik farklılıkları ve uygulamada karşılaşılan köken ülke faktörünün bir sonucudur. Direktifte yer alan esneklik Anglo-Saxon yönetimlere uygulamayı daraltma fırsatı ve daha düşük seviyede bilgilendirme ve danışma sunma fırsatı sağlamıştır. Ayrıca buna süreç içerisindeki kişilerin milliyeti ve görevlerini de ekleyebiliriz. Bununla birlikte AÇK'leri içerisindeki temsilcilerin köken ülke dışındaki temsilciler arasından seçilmesi AÇK'leri içinde oluşabilecek odaklaşma eğilimini hafifletebilir (Waddington, 2003: 320-321).

AÇK'leri ile ilgili yapılan çalışmalarda, uygulamada ve deneyimlerde görülen çeşitlilik nedeniyle, basit bir sınıflandırmanın yapılamayacağı ortaya konulmaktadır. Bununla birlikte AÇK'leri çok az örnekte karar alma sürecinde çalışanlara bir söz hakkı sağlar niteliktedir. Bu konu daha çok yöneticilerin aldığı kararlara uygulamada destek aradığı durumlarda gerçekleştiği görülmektedir. Yani işverenler AÇK'lerini daha önceden aldıkları kararların uygulanmasında, destek sağlamak amacıyla işler kılmaktadır.

Yöneticiler AÇK'lerini, öncelikle uluslar arası faaliyetlerini kapsayan kararlarla ilgili bilgiyi ileten yapılar olarak görmektedirler. Çalışanlar ise, AÇK'nin bu kararlar üzerinde düşük etkiye sahip olduğunu düşünmekte ve AÇK'lerinin gücü artırılana kadar, işçi temsilciliğinin diğer yöntemlerini daha önemli görmektedir. Sürekli iletişim ve AÇK'lerinin yönetimiyle ilgili kaynakların yetersizliği ve dil engelleri diğer önemli faktörlerdir. Çalışanların, AÇK'lerinin işletmenin karar alma sürecinde etkili bir yapı olmadığı ile ilgili düşüncelerine rağmen, işveren temsilcileri AÇK'lerinin gücünü arttırmanın doğru olmadığı eğilimindedirler (Weiler, 2004: 103). Buradaki temel endişe AÇK'lerinin, bir güç odağı haline gelerek işverenlerin ayrıcalıklarını zedeleyeceği düşüncesidir.

Diğer bir örnek olay çalışmasında bu konuda çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır. Bunlardan biri AÇK'lerinin işleyişlerinin geliştirilmesi gerektiğidir. Özellikle çeşitli ülkelerdeki iş konseyleri gibi diğer aktörler ve AÇK'leri arasında ve AÇK'lerinin kendi içinde fonksiyonel bilgilendirme ve danışma sistemini sağlamak önemlidir. Diğer AÇK üyelerinin bireysel yeteneklerini geliştirmek için gerekli eğitim ihtiyacının giderilmesidir. Çünkü Avrupa seviyesinde temsilci olarak yer almak ve kendilerinden beklenen talepler ile ilgilenmek, bireysel yeteneklerin arttırılmasını gerektirir. Üyelerin çeşitli ülkelerin endüstri ilişkileri hakkında ve özellikle AÇK'lerinin bulunduğu ülkenin toplu pazarlık sistemi hakkında bilgi sahibi olmalarının özel bir önemi vardır. Bununla birlikte, işçi sendikaları AÇK'leri için önemli bir rol oynar gözükmektedir. Birçok AÇK üyesi, AÇK'lerinin faaliyetlerinin etkinliği ve sonuçları ile ilgili olarak, işçi sendikası desteğinin önemli olduğunu ifade etmişlerdir. Genel olarak AÇK'lerinin ulusal endüstri ilişkileri sistemleri içerisinde entegrasyon seviyesi hala çok düşüktür. Bu nispi izolasyon AÇK'lerinin yasalaşmasında ulusal çıkar temsil yapılarının gölgesinde kalmasına neden olabilir. Bu nedenle AÇK'lerinin, ulusal endüstri ilişkileri sistemleri ile bütünleşmesine yönelik önlemler geliştirmek zorunda kalacakları iddia edilmektedir (Telljohann, 2007: 151).

AÇK'leri, çalışanlar arasında uzun dönemli güvenin kurulmasına neden olacak şekilde öz kimlik sorununu yeniden tanımlamadığı sürece, onların çıkarlarını geliştiren etkin araçlar olamayacaklardır (Timming, 2006: 9). Bu nedenlerden dolayı işçi temsilcileri kendilerini gerçek bir sosyal ortak olarak görmemekte, işveren temsilcileri ise

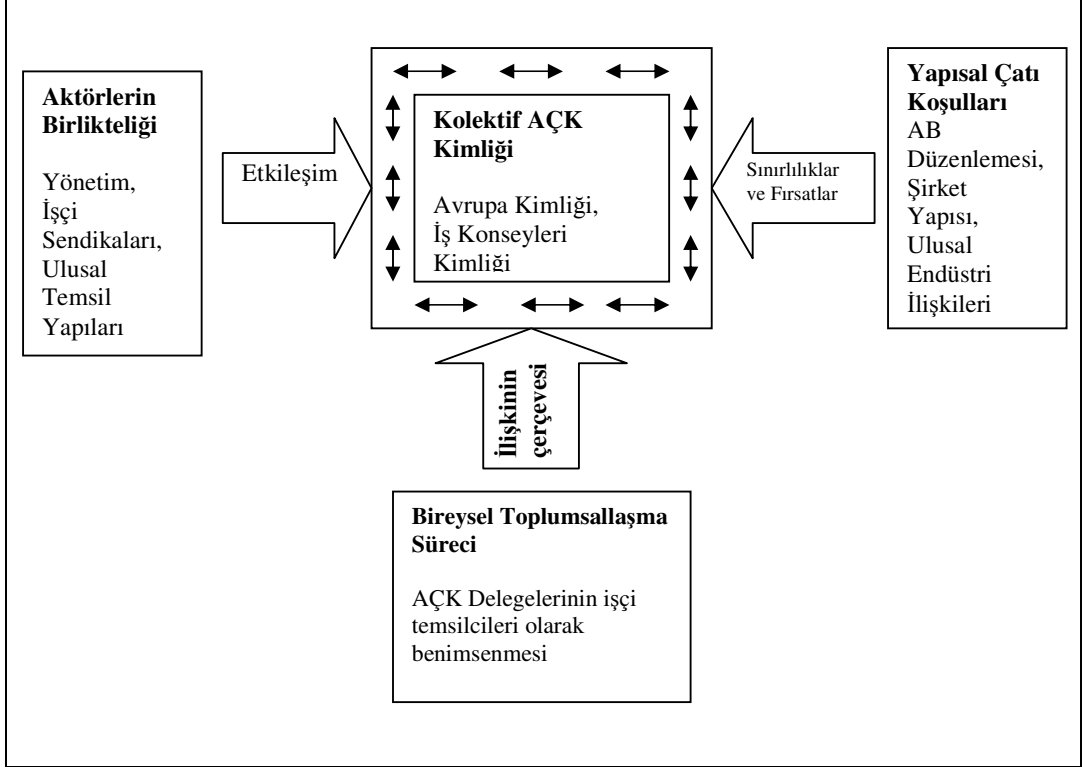
AÇK'lerini İKY'nin etkili bir aracına dönüştürmek amacıyla, işçi temsilcilerinin kimlik temelli ayrımlarını sömürmektedirler. Yine AÇK'lerinde gerçek ve uzun süreli güven oluşturmak pek mümkün gözükmemektedir. Çünkü işçi ve işveren arasındaki düşmanlık her iki taraf için güven temelinde ortaklığı ilerletme girişimlerine engel olacaktır. Yani kurumların zaten sınırlı olan kaynaklarını AÇK'lerindeki işçi ve işveren temsilcileri arasında güveni tesis etmeye yöneltmeleri onları değersiz bir yatırım haline dönüştürebilir (Timing, 2006: 21-22).

2.2.6. Kollektif Bir Avrupa Çalışma Konsey Kimliğinin Oluşturulması

Kollektif bir AÇK kimliği aslında, katılımcı, Avrupa merkezci ve uluslarüstü sınıflandırmalarında yer alan AÇK'lerinin oluşturulması anlamına gelmektedir. Yani endüstri ilişkilerinin Avrupa ölçeğinde gelişmesi ve işçi-işveren ve temsilciler arasında yüksek seviyede içsel güven ve iletişimin tesisi edildiği, yoğun uluslar arası etkileşimlerle nitelendirilen, uluslar arası bir işletmede AÇK'nin bir ihtiyaç haline geldiği bir oluşumu temsil eder. Bununla birlikte kolektif AÇK kimliğinin gerçekleştirilmesi oldukça zor olmasına rağmen son yıllarda bu konuda yapılan çalışmalar artmaktadır.

Kollektif bir AÇK'leri kimliği geliştirmede üçlü bir yapı önerilmektedir. Bunlar; Avrupa kimliği, iş konseyi kimliği ve işçi sendikası kimliğinin birleşmesiyle oluşmaktadır. Bu birleşik kimlik yapısı AÇK üyelerinin bireysel toplumsallaşma süreci tarafından şekillenmektedir. Bu toplumsallaşma süreci de, ulusal endüstri ilişkileri, işletmenin yapısı, AB ölçeğindeki düzenlemeler için gerekli çerçeve koşullar ve AÇK'lerini çevreleyen aktörler tarafından oluşmaktadır (Müler and Rüb, 2007: 198-199).

Şekil 3: Kolektif Bir AÇK Kimliği Gelişim Modeli



Kaynak: Müler and Rüb, 2007: 199.

Yukarıda görüldüğü gibi, sayılan bu faktörlerin etkisi AÇK'lerinin kendisi içinde yer alan sosyal etkileşim süreci tarafından uzlaştırılır. Bu süreç, AÇK'leri delegeleri arasındaki kolektif kimliğin kapsamı ve şeklini belirleyen etkileşim sürecidir.

Avrupa kimliği, temelde ulusal, uluslar arası ve uluslar üstü bir kimlik arasında sıkışmıştır. AÇK'leri sadece ulusal bir çerçevede hizmet veriyorsa, onun sağladığı bilgilendirme ve danışma hakları ulusal çıkarlara hizmet eder. Uluslararası bir kimliğe sahip ise, bu haklar ulusal çıkarların ötesine geçebilmesine rağmen, bu seferde köken ülkenin temsilcileri AÇK temsilcileri ile ilgili grup ilişkilerinde hâkim olabilir. Ancak uluslarüstü bir kimliğe sahip AÇK, uluslar arası değer ve uygulamaları geliştirme kapasitesine sahiptir. Böyle bir kimliğe sahip AÇK'leri, çeşitli ulusal sistemler içerisinde yer alan çıkar temsil yöntemleri arasındaki, kültürel ve yapısal farkları engelleyici değil geliştiren bir fırsat olarak dikkate alınırlar (Müler and Rüb, 2007: 200-201).

Kolektif AÇK kimliğinin bileşenleri arasında yer alan bir iş konsey kimliği, sadece ulusal bir modelin Avrupa ölçeğinde bir uygulamanın yanında, bir işçi temsil yapısının faaliyetleri ve fonksiyonlarının özerk uluslar arası bir anlayışı olarak kabul edilmesine bağlıdır. Bunun için de bir bütün olarak Avrupa genelinde işgücünün çıkarlarını etkin bir şekilde koruyabilen, birleştirebilen ve harekete geçirebilen bir işçi temsil yapısının gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

AÇK kimliğinin gelişmesinin üçüncü bileşeni işçi sendikası kimliğinin gelişimidir. AÇK'leri emek ve sermaye arasındaki itici ve çekici faktörlerin oluşturduğu farklı baskılar arasında kalmıştır (Lucio and Weston, 2004: 37). Kolektif bir kimlik geliştirmede AÇK'leri, şirket kimliği ve işçi sendikası kimliği arasındaki alana sıkışmıştır. Burada şirket kimliğinin, AÇK kimliğinin üzerindeki baskısını azaltmanın en önemli önkoşulu, AÇK üyeleri arasında bir bilincin oluşturulmasıdır. Bu bilinci oluşturmada en önemli araç ise işçi sendikaları ve AÇK'leri arasında yakın ilişkilerin kurulmasıdır. Birçok durumda, AÇK ve işçi sendikaları arasındaki yakın ilişkilerin kurulmasındaki temel engel, AÇK üyelerinin isteksizliği değil, işçi sendikaları arasındaki koordinasyon ve etkin desteğin eksikliğidir. Eğer bir işçi sendikası AÇK'lerinin işçi sendikası kimliğinin gelişimine katkı sağlayacaksa, AÇK'lerine sürekli stratejik destek sağlamak için kendi içsel kapasitesini geliştirmek zorunda kalacaktır. Bu nedenle ortaya çıkan çok seviyeli Avrupa Endüstri İlişkileri sistemi içinde, AÇK'lerinin fonksiyonları tam olarak belirlenmelidir (Müler and Rüb, 2007: 203).

AÇK delegelerinin çoğunluğu, Avrupa seviyesinde temsilcilik rollerinin yanında, ulusal bağlamda bir dizi diğer temsilcilik fonksiyonlarını da gerçekleştirir. Bunlar örneğin, yerel veya ulusal seviyede şirket-seviyesinde temsilci yapılarına üyelik veya tam zamanlı bir sendikada görevli olmaktır. Bundan dolayı AÇK üyeleri, AÇK'lerinin işleyişini ve rollerini, büyük ölçüde onların kendi endüstri ilişkiler sistemleri bağlamındaki rolleri ve onlardan beklenen talepleri nasıl müzakere edeceklerine bağlı olarak algırlar (Müler and Rüb, 2007: 204).

Burada önemli bir nokta ifade edilen üç kimliğin temelde birbirleriyle çeliştiğidir. Bu nedenle çeşitli zorluklar ortaya çıkabilir. Bunun dışında AÇK'lerinin müzakere rolleri,

işçi sendikalarına AÇK faaliyetlerine katılmaları için baskı uygular. Bununla birlikte eğer AÇK'leri, kollektif AÇK kimliğinin gelişimi üzerine odaklanır ve bunu yaparken de müzakerelerde işçi sendikasının sektörel çıkarlarını önemsemese, o zaman âdem-i merkezi ve şirkete özgü düzenleme yapılarına dönüşebilir. Örneğin General Motor'daki bu tehlikeye EMF, Avrupa işçi sendikası koordinasyon grubunu kurarak yanıt vermiştir (Müler and Rüb, 2007: 210-211).

Kollektif bir AÇK kimliğinin oluşturulması ve bunun bağlı olduğu koşullar açısından iyi bir örnek, BMW'deki AÇK gösterilebilir. Öncelikle bir ağ yapısına bağlı dayanışma koşullara bağlıdır. 1998-1999'da BMW'nin AÇK delegeleri, Rover'daki meslektaşlarının yardımına koşmuşlardır. Ancak Rover'ın kötü performansının devam etmesinin BMW'nin hisse senetlerini etkileyerek maddi bağımsızlığını tehdit etmesi nedeniyle dayanışmada sorun yaşanmaya başlanmış ve bu destek geçici olarak askıya alınmıştır. İlk etapta Alman delegelerin İngiltere'deki Rover'ın kapanması durumunda seferber olmaları, kollektif bir AÇK kimliğinin gerçekten olabilirliğini kuvvetlendirmektedir. Ancak daha sonra yaşanan durum bu konuda olumsuz koşulların etkisini göstermektedir. Bununla birlikte kollektif bir AÇK kimliği oluşturmada, onların amaçları, endüstri ilişkileri kültürü, dildeki farklılıklar ve şirket kimliğinin baskısı gibi engellere çözüm getirebilme yeteneği, Avrupa kurumlarının geleceğini belirleyecektir (Whittall, 2000: 80; Whittall, 2007: 70-71). Avrupa seviyesinde düzenlemenin olabilirliği ile ilgili kanıtlar varken, Anglo-Alman metal firması Corus ve onun AÇK'inde yapılan incelemede, AÇK'lerindeki etkileşimin ulusal kültürlerin çizgisinde tabakalaştığı ve uluslararası sorumluluğun, dar düşünceli ulusal çıkarlar tarafından engellendiği iddia edilmiştir (Timming, 2007: 46).

Çalışma yaşamında kimlik çok taraflı bir özelliğe sahiptir. AÇK üyeleri arasında Avrupalı bir kimlik geliştirmek istenirse üstesinden gelinmesi gereken birçok engel vardır. Bunlar iletişim problemine yol açan dile ait engeller ve AÇK içindeki güç ilişkilerinin hangi boyutta olduğudur. İskandinav kökenli iki şirketin AÇK'lerinde yapılan bir çalışmada, AÇK üyelerinin %70'inin bir işçi sendikası ile ilişkisi oldukları ifade edilmiştir. AÇK'leri üyelerinin çoğu, ulusal iş konseyleri ve işçi sendikalarındaki görevleri nedeniyle seçilmiş olduklarından dolayı hala ulusal düşünmekte oldukları, bazılarının ise uluslar arası konularla ilgilendikleri ve ulusal çıkarları aşan bir rol

üstlendikleri görülmektedir. Ancak uluslararası iletişimi sağlamada ortaya çıkan en önemli sorun dille ilgili olduğu ifade edilmektedir (Andersson and Thörnqvist, 2007: 108-109).

AÇK'leri içinde kolektif bir kimliğin gelişmesi için çeşitli düzenlemeler yapılmalıdır. İlk olarak, AÇK'lerinin gerçek bir temsilci aktör olabilmesi sağlanmalıdır. Şimdiye kadar AÇK'lerinin hakları bilgilendirme ve danışmayla sınırlı olmuştur ve onlar yönetimin kararlarını etkileyebilecek her hangi müzakere veya birlikte belirleme haklarına çok fazla sahip olamamışlardır. Bunun anlamı AÇK'lerinin şimdiye kadar etkili bir çıkar temsili yapısı olarak dikkate alınmamış olmasıdır. AÇK'lerinin sağladığı hakların kısıtlı olması, Avrupa seviyesinde çıkar temsiline kolektif bir yapısı ile ilgili gerçek bir kimliğin gelişiminde önemli bir engel olabilir. İkincisi; belirli bir Avrupa kimliğinin gelişmesi kültürler arası öğrenme, karşılıklı güven ve içsel bağlılık gibi faktörlerle ilgilidir. Bu, bir Avrupa kimliğinin gelişim sürecinin öğrenme süreçleri ve deneyimlerinin sonucuna bağlı olduğu anlamına gelir. AÇK'lerinin bir Avrupa kolektif kimliğinin gelişimi, ortak çıkarları ve değerleri belirlemede, ortak amaçlar üzerinde anlaşmada ve son olarak ortak bir strateji tanımlama ve başarmada onun üyelerinin yeteneğine bağlıdır (Telljohann, 2007: 164-165).

AÇK'leri kimikleştirme süreci açısından ele alındığında, çeşitli sorunlarla karşılaşılabilir. Bunlar; AÇK'leri üyelerinin orada hangi kimliklerini (ailesi, kişiliği ve ya futbol takımı vs.) temsil edecekleri, ait oldukları konum (işçi sendikası vs) ve bu konumun ne olduğudur (Knudsen ve diğ., 2007: 13). AÇK'nin uluslararası dayanışmayı sağlayacak bir araç olarak dikkate alınması isteniyorsa, o zaman temsilciler arasındaki problemler ve farklılıklar arasında ortak noktaların bulunması gerekmektedir. Buradan hareketle AÇK'lerinin nitelik itibarıyla sadece "bir dizi toplantı yapan kurum" olarak mı yoksa güçlü bir biçimde entegre olmuş gruplar ya da ortak kimlikleri olan kurumlar olarak mı kalacağı sorusu karşımıza çıkmaktadır. Oysa ortak kimlikler sadece temsilciler arasındaki iletişimin etkin olduğu, dil ve kültürel problemleri çözmek için çeşitli yöntemlerin geliştirildiği, sorunların çözümünde ortak hareket etmenin pozitif etki yaratacağının farkına varıldığı AÇK'leri içinde gelişebilir. Kollektif AÇK kimliği bu nedenle, bugüne kadar örneğin GM, VW ve Whirlpool'daki AÇK'lerinde bu şekilde olmuş gibi görünüyor (Knudsen ve diğ., 2007: 15)

Bu sayılara ilave olarak kimlik oluşturma sürecini etkileyen çeşitli faktörleri sınıflandırmak mümkündür. Bunlar (Telljohann, 2007: 166-167):

- 1) Birincisi zaman faktörüdür. Böyle bir kimliğin düzenlenmesi için gerekli bir takım koşulların orada oluşmuş olması hayati öneme sahiptir. Bu nedenle, Avrupa kolektif kimliğinin gelişimi orta ve uzun dönemli süreçlerin sonucudur.
- 2) Kültürler arası öğrenmenin teşvik edilmesi ile bireysel yeteneklerin geliştirilmesinin yanında, AK yelerinin motivasyonlarını sağlayarak, AK'lerinin potansiyel rolü ile ilgili gerekli bilincin yaratılması da eşit öneme sahiptir.
- 3) AK kimliğini etkileyen diğer faktör, AK'lerinin içsel fonksiyonları ile ilgilidir ve onların etkili işleyişine bağlıdır. Bu da AK'lerinin faaliyetlerinde tüm delegelerin tam olarak kapsanmasını sağlayan kesintisiz iletişim sürecinin düzenlenmesine bağlıdır.
- 4) Diğer bir faktör, AK'lerinin dış ilişkileri boyutuyla ilişkilidir. Yani onun entegrasyon, işbirliği ve koordine olma yeteneğidir. AK'leri ortak bir strateji ve amaçları tanımlayabilmek için, çeşitli seviyelerde ve ülkelerdeki işçi sendikası örgütleri ve işletme seviyesi çıkar temsil yapılarının her ikisiyle birlikte uyumlu ilişkiler geliştirmelidir.
- 5) Bunların dışında, AK'lerinin yasalaşması kimlik inşası sürecinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu yasama, ulusal temsil yapıları, ulusal ve Avrupa leğinde işçi sendikası örgütleri ve işverenlerin talepleri göz önüne alınarak yapılmalıdır.
- 6) Hakların genişlemesi kadar kaynaklara ulaşmak da aynı Şekilde Avrupa seviyesinde çıkar temsil yapıları olarak AK'lerinin özerkliğini sağlamak için önemlidir.

Yukarıda sayılan faktörler kimliklendirme sürecinin çeşitli boyutlarıyla ilgilidir. Her Şeyden önce orada, sübjektif faktörlerin gelişimiyle ilgili "bireysel(kişisel)" boyut vardır. İkinci olarak AK'lerinin içsel dinamikleriyle ilgili olan kolektif boyutu sayılabilir. Bu seviyede kimlik inşası sürecini etkileyen ilgili faktörler; AK'lerinin özerkliği, içsel bağlılığı ve içsel işleyişidir. Yasama süreci kadar, entegrasyon, işbirliği ve koordinasyon faktörleri, çeşitli seviyelerde diğer aktörler ve AK'leri arasında

etkileşimin boyutunu temsil eder. Son olarak zaman ve kaynaklar faktörleri vardır. Bunlar ise bahsedilen tüm diğer faktörleri etkileyen, yatay boyutu temsil eder (Telljohann, 2007: 167). Tüm bunlar göz önünde bulundurulursa bir Avrupa kolektif kimliğinin, proje-yönelimli ve katılımcı AÇK'leri içerisinde gelişebileceği iddia edilebilir.

2.2.7. Yeniden Yapılanma Sürecinde Oynadıkları Rol ve Direktifin Revize Edilme Gereksinimi

Uluslararası işletmeler Tek Avrupa Pazarının oluşturulmasında önemli bir adım olan Avrupa ekonomik entegrasyonu sürecini harekete geçiren önemli güçlerden biridir. Tek Avrupa Pazarının oluşturulmasını takiben AB içinde uluslar arası şirketlerin sayısında ve birbirleri ile ilişkilerinde önemli bir artış görülmüştür. Bu durum stratejik ortaklıklar ve ortak teşebbüslerin düzenlenmesi, sınırlar arası birleşmeler ve satın almalarda bir artışı göstermektedir. Bu yeniden yapılanma sürecine, üretim ve hizmetler büyük ölçüde rasyonalize edilmiş ve içsel olarak da organizasyon ve yönetim yapıları yeniden yapılandırılmıştır. Uluslararası şirketler, ulusal-seviyedeki yönetim yapıları üzerine, Avrupa seviyesinde birleşmiş yönetim yapıları oluşturmuştur (Marginson, 1997: 223-225).

Ayrıca bu yeniden yapılanma süreci istihdam üzerinde önemli etkilere sahiptir.

Tablo 8: Yeniden yapılanma sürecinin istihdam üzerindeki etkisi

Yeniden yapılanmanın çeşidi	Tahmin Edilen İş Kayıpları	%	Tahmin Edilen İstihdam	%
İçsel yeniden yapılanma	2280379	72.41	61631	3.29
İşi büyütmek	650	0.02	1723214	92.01
İflas / Kapanma	486349	15.44	1545	0.08
Vergi Muafiyetleri olan bir yer değiştirme / Off-shoring	160808	5.11	331	0.02
Birleşme / Devralma	130796	4.15	76868	4.1
Yer değiştirme	44012	1.4	5920	0.32
Dış kaynak kullanımı	34311	1.09	395	0.02
Diğer	12124	0.38	3005	0.16
Toplam	3149429	100	1872909	100

Kaynak: EMCC (2009)

Tablo 8'de görüldüğü gibi işletmelerdeki bu çeşitli yeniden yapılanma süreçleri sonucunda işsiz kalma oranı çok yüksektir. Bu sonuç yeniden yapılanma sürecinde AÇK'lerinin önemini arttırmaktadır. Çünkü bilgilendirme ve danışma hakları içerisinde bu yeniden yapılandırma süreçleri yer almaktadır. Bundan dolayı bu süreç içerisinde AÇK'lerinden beklentiler de artmaktadır.

Avrupa'da ÇUŞ'in sayısındaki artış, bu şirketlerin üretim faaliyetleri ve hizmetlerinin artışı, Avrupa-genelinde ulusal sınırları aşan endüstri ilişkileri alanında şirkete özgü politikaların ortaya çıkmasını sağlamıştır. Bunun bir örneği, Avrupa seviyesinde yeni endüstri ilişkileri yöntemlerinin oluşturulmasıdır. ÇUŞ'lerdeki bu yeniden yapılanma sürecinde AÇK'lerinin önemi, işçi temsilcilerine Avrupa seviyesinde bilgilendirme ve danışma fırsatını sağlamasında yatmaktadır (Marginson, 1997: 232-233).

Her gün gazeteler uluslar arası ölçekte işyerlerinin reorganizasyonu, yer değiştirmesi, kapanması, yeniden yapılanması, devralınması ve şirket evlilikleri hakkında yeni haberler yayınlamaktadırlar. Uluslar arası merkezi yönetimin kararları tüm Avrupa'daki bağlı kuruluşlarındaki çalışanları etkilemektedir. Bununla birlikte çalışanlar ve onların temsilcilerinin hakları, ulusal sınırlar içerisinde kalmaya devam etmektedir. AÇK Direktifi bu durumu iyileştirmek için atılan ilk adımı oluşturmuştur. Çalışanlar açısından bilgilendirme ve danışma temel bir sosyal haktır ve aynı zamanda modern işletme yönetiminin en önemli unsurlarından biridir. AÇK Direktifinin sayesinde bazı işletmelerde çalışanlar ortak düşünce formu ve sınırlar arası koordinasyona sahip oldular. Unilever, Ford, Opel/General Motors ve diğer birçok şirketteki AÇK'leri, tüm Avrupa'da yeniden yapılanma sürecini etkileme fırsatını kullanmışlardır. Bununla birlikte uygulama örneklerinden bu konuda çeşitli belirsizliklerin olduğu görülmektedir (Buschak, 2004: 67).

AÇK'leri ile ilgili örnek olay incelemelerinde, özellikle yeniden yapılanma dönemlerinde, bilgilendirme sürecinin kalitesi ve zamanlamasının yetersiz olduğu, yönetimin kendi stratejik amaçlarına ulaşmak için AÇK'lerini kontrol etmek ve kendi çıkarları için kullanmaya çalıştığı görülmektedir. Bazı durumlarda AÇK'lerinin bir işbirliği kimliği (şirket bilinci) oluşturmayı destekleyen bir unsur olarak ve özellikle Avrupa seviyesinde yönetimin rekabet stratejisiyle ilgili konsensüsü sağlayabilen bir

unsur olarak görülmektedir. Bunun dışında çok az da olsa bazı durumlarda, AÇK'leri ile ilgili olumlu bir yönetim stratejisinden bahsedebiliriz. Bu örneklerde yönetim AÇK'leri Direktifi gerekliliklerinin ötesine gitmede bazı ayrıcalıklarından feragat etmeye istekli olduğu görülmektedir. Yönetimin bu tutumu, örneğin şirket sosyal sorumluluğu ve çalışanlara yönelik politikalarda, ortak çıkarların sonucu gerçekleşebilir. Bu durumlarda yönetim gönüllü bir şekilde AÇK'lerini paydaş olarak kabul eder. Bunun dışında özellikle yeniden yapılanma durumlarında, sendikalarla işbirliği içindedir. Ancak bu olumlu yönetim yaklaşımı, yeniden yapılanma sürecinin etkisini yönetmeyle sınırlandırılmaktadır (Telljohann, 2007: 152).

Bununla birlikte AÇK'lerinin yeniden yapılanma sürecine ne oranda katıldıklarının incelendiği çalışmada (Carley ve Hall, 2006) neredeyse tüm AÇK anlaşmalarının, bilgilendirme ve danışma sürecinde, işletmelerin yeniden yapılanmasıyla ilgili üretimin transferi, birleşmeler, kapanmalar ve bazı bölümlerin kapanması (küçülme) ile ilgili konuların kapsanmasının yasal olarak zorunlu olduğu ifade edilmiştir. Son yıllardaki anlaşmalarda böyle konularla ilgilenme eğiliminin artması, yeniden yapılanma konularının farkına varma ve onlar içinde artan bir ilgiyi göstermektedir. Bununla birlikte AÇK'lerinin yeniden yapılanma sürecine ne oranda katıldığı ise şu şekilde ifade edilebilir:

- Anlaşmaların %58,2'sinde (710'un 413'ü) Vergi Muafiyetleri olan bir yer değiştirme/ Off-shoring özelliği
- Anlaşmaların %56,2'sinde (710'un 399'u) "birleşmeler" sıralanmıştır.
- Anlaşmaların %53'ünde (710'un 376'u) "kapanmalar" bahsedilmiştir.
- Anlaşmaların %44,9'unda (710'un 319'u) "toplu işçi çıkarmalar" gözükmektedir.

Yeniden yapılanma ayrıca AÇK'lerinin daha genel ve geniş bir gündem konusu içinde de yer alabilir. Bunlar araştırmada; yapı, istihdam ve sosyal konular; iş, üretim ve ücretler ve organizasyon ve yatırım başlıkları etrafında yer almaktadır (Carley ve Hall, 2006: 10). Yasal olarak, AÇK anlaşmalarının neredeyse tamamında yeniden yapılanma sürecini doğrudan etkileyen konuları kapsamasına rağmen, gerçekte AÇK'leri bu süreç içerisinde tam olarak yer alamamaktadırlar.

Tablo 9: AÇK'leri Tarafından Bağtlanan Ortak Metinler

Şirket	Ev sahibi Ülke	Sektör	Ortak metnin tarihi	Ortak metnin doğası	Konu
Axa	Fransa	Sigorta	Nisan 2005	İlkeler	Avrupa'da sosyal diyalogun yönetimi
Danone	Fransa	Yiyecek ve içecek	Nisan 1992	Çerçeve anlaşması	Beceri eğitimleri
			Mayıs 1997	Ortak anlaşma	Çalışma koşulları veya istihdamı etkileyen değişimler
			Ekim 2001	Anlaşma	Yeniden yapılanmada uygulanabilir sosyal standartlar
Deutsche Bank	Almanya	Banka	Mart 1999	Ortak duruş	İş güvenliği ve istihdam edilebilirlik
Dexia	Belçika/ Fransa	Finans	Aralık 2002	İlkeler	Sosyal yönetimin ilkeleri
Diageo	UK	Yiyecek ve içecek	Ekim 2002	Bildiri (rapor) AÇK anlaşmasını revize amaçlı	Yeniden geliştirme, toplu çıkarma ve işten çıkarılanlara danışmanlık üzerinde iyi uygulama yönergeleri (noktaları)
EADS	Hollanda	Uzay	Haziran 2005	Uluslar arası çerçeve anlaşması	Minimum sosyal standartlar
Ford	USA	Motor imalatı	Ocak 2000	Anlaşma	Ford'un mülkiyetinden ayrılan Viston'un, işçilerinin statüsü, temsil edilmesi ile ilgili sonuçları
			2004	Çerçeve anlaşma	Yeniden yapılanma (uluslar arası faaliyetlerde birliktelik)
General Motors	USA	Motor imalatı	Temmuz 2000	Çerçeve	GM ve FIAT arasındaki ortaklığın, işçilerin statüsü ve temsili ile ilgili sonuçları
			Mart 2001	Çerçeve anlaşma	Mevcut yeniden yapılanma girişimleri
			Ekim 2001	Çerçeve anlaşma	Opel bölümünün yeniden yapılanması
			Aralık 2004	Çerçeve	Avrupa çapında yeniden yapılanma girişimi
PSA Peugeot Citroen	Fransa	Motor imalatı	Mart 2006	Küresel çerçeve anlaşması	Sosyal sorumluluk
Renault	Fransa	Motor imalatı	Ekim 2004	Bildiri (deklarasyon)	İşçilerin temel hakları
Suez Lyonnais e des Eaux	Fransa	İletişim	Ekim 1998	Uluslar arası sosyal şart	İnsan kaynakları politikaları ile ilgili ilkeler ve temel haklar
Total	Fransa	Petro-kimya ve enerji	Kasım 2004	Platform	AÇK'lerinin rolünü genişleten, sendikalarla işbirliği halinde imzalanan ortak metin
Unilever	Hollanda / UK	Ev eşyaları	Ekim 2005	Ortak beyanat	Ortak hizmetlere geçişte yeniden yapılanma sorumluluğuyla ilgili çerçeve

Kaynak: Carley ve Hall (2006: 25).

AÇK'leri, yeniden yapılanma sürecinde ortaya çıkmışlardır ve onların bu konu ile nasıl mücadele edecekleri tartışmalı bir konudur. Saha araştırmalarında, AÇK'leri arasında büyük farkların olduğu, fakat nispeten çok azında onların bilgilendirme ve danışma yoluyla uluslar arası şirketin yapılanmasında etki sahibi olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, çok az AÇK anlaşması Direktifteki genel danışma tanımını genişletebilmiştir. Anlaşmaların sadece küçük bir azınlığı (10'da bir) mevcut danışma şeklinin genişletilmesini sağlayan genişletilmiş hükümler içermektedir. Çoğu AÇK, özellikle yeniden yapılanmayla ilgili olarak, yönetimin karar alması üzerinde son derece sınırlı bir etki kullanabilmektedir (Carley ve Hall, 2006: 73-74).

Direktifin Revize edilmesi

AÇK'leri yasaması kapsamında yaklaşık olarak 24 milyon çalışanı istihdam eden 2200 şirket vardır. Bu şirketlerinin çoğunluğunun merkezi yönetimi Almanya, ABD, İngiltere ve Fransa'da bulunmalarına rağmen onların faaliyetleri ve çalışanları tüm Avrupa'ya yayılmıştır. Bu şirketlerde yaklaşık 820 AÇK Anlaşması sonuçlanmış, bu AÇK'lerinde 19000 işçi temsilcisi faaliyet göstermektedir ve yaklaşık bu şirketlerde 15 milyon çalışan faaliyet göstermektedir (Europa, 2008: 1). Görünen o ki Direktif kapsamına girmesine rağmen çoğu işletmede bir AÇK kurulmamıştır.

Avrupa Komisyonu, AÇK'lerinin merkezi bir role sahip olmalarıyla ve yeni sosyal gündemle ilgili olarak; günümüz Avrupa'sında temel bir role sahip olduklarını, özellikle küreselleşmenin sonuçlarıyla mücadelede gerekli olduklarını ifade etmiştir. Fakat günümüzde yenilenmek ve yeni sosyal ve ekonomik gerekliliklere uyum sağlamak zorunda kaldıkları, bu yüzden geliştirilmesi gerektiğini belirterek bu revizyonun tüm paydaşların düzenli çabaları ile gerçekleştirilebileceğine işaret etmiştir (Špidla, 2008).

AÇK'leri, birtakım başarılarına rağmen, sınırlararası gerçek sosyal diyalogu geliştirmede ve değişimi sezme ve yönetmede tam olarak rol alamamaktadırlar. Aslında AÇK'leri, uluslar arası yeniden yapılanma sürecinin yarısında uygun şekilde bilgilendirme ve danışma süreci işletilmemiştir (Europa, 2008: 1).

AÇK'lerinin öncelikli konusunun bilgilendirme ve danışma olmasına rağmen incelenen örnek olaylarda, yöneticilerinin zamanında bilgilendirme ve danışmayı

sağlamadıkları ile ilgili bulgulara rastlanmaktadır (Renault, Marks&Spencer, Kone ve Danone'de). Bununla birlikte gerçek durumun çok daha önemli olduğu söylenebilir. AÇK Direktifine göre danışma fikir alışverişi ve diyalogdur. Diyalog ise sadece, bir karar alınmadan önce, karar alma sürecinin erken aşamasında, ulaşılabilir farklı seçeneklerin göz önüne alınması için, taraflara fırsat verildiği zamanda olanaklı hale gelir. Aksi durumda orada sadece monologdan bahsedebiliriz (Buschak, 2004: 68).

AÇK temsilcileri arasında, milliyet farkı olmaksızın, direktifin içerik ve kapsamının genişletilmesi, bilgi ve danışma konusunun daha belirgin hale getirilmesi ve özellikle eğitim konusunun geliştirilmesi yönünde kapsamlı bir biçimde revizyonu konusunda görüş birliği vardır (Waddington, 2003: 321).

Direktifin revize edilmesi, AÇK yapısının geleceğini etkileyen önemli bir konudur. Burada son yıllarda bilgilendirme ve danışmayla ilgili Avrupa çerçeve direktiflerinde (Direktif 2002/14/EC) yer alan ifadeler önemli rol oynar gözükmektedir (Official Journal of the European Union, 2002):

“Ulusal ve birlik seviyesinde, işletmenin sorunlarına ve kendilerini etkileyen kararlara, çalışanların katılımını amaçlayan yasal çerçeve, çalışanları etkileyen ciddi kararların, onlara bilgi verme ve danışma prosedürüne uymadan alınmasına ve açıklanmasına henüz engel olamamıştır” [2002/14/EC, gerekçe kısmı 6] (Official Journal of the European Union, 2002: 29).

Diğer bir ifade de şöyledir;

“Ulusal ve birlik düzeyinde, çalışanların bilgilendirme ve danışma haklarını sağlayan yasal çerçeve, aşırı “emrivaki” bir yaklaşım benimsemekte ve alınan kararların ekonomik yönlerini ihmal etmek eğilimindedir. Bu da ne işletme içindeki gerçek anlamda istihdam gelişmeleri beklentisine, ne de riske karşı korunma tedbirlerine bir katkıda buluyor” [2002/14/EC, gerekçe kısmı 13] (Official Journal of the European Union, 2002: 30).

Bu ifadelerden açıkça Avrupa Komisyonunun, işletmelerde çalışanları etkileyen kararlar alınmadan önce, onların aktif olarak katılımının gerektiğini düşündüğü görülmektedir. AÇK Direktifinin, bilgilendirme ve danışma haklarının kalitesi ve zamanlamasının geliştirilmesine yönelik revize edilmesi gerektiği açıkça görülmektedir.

Direktifin revize edilmesi için üç ana neden vardır (Špidla, 2008);

- İlk olarak tüm AÇK'lerinin sadece yarısında bir karar alınmadan önce danışma sürecinin işletildiği görülmektedir.
- İkincisi bazı yasal belirsizliklerin çok maliyetli olduğunun ortaya çıkmasıdır. Bunlar; birleşmeler veya satın almalarla ilgili prosedürlerin eksikliği veya ulusal seviyede ve Avrupa seviyesinde danışmadaki koordinasyon eksikliğinden kaynaklanmaktadır.
- Üçüncü olarak, bu uzun süredir var olan Direktifteki sorunlar giderilmelidir. Özellikle bilgilendirme ve danışma tanımları açıkça tanımlanmalı ve daha sonra çıkan Direktiflerle uyumlaştırılmalıdır.

Direktifin revizyonu, hem AB konusunda olumlu düşünenler hem de olumsuz düşünenler açısından faydalı olabilir. Bu konuda olumlu düşünenlerin pozisyonu, AÇK Direktifinin revize edilmesinin mevcut direktifin sağladığı hakları genişletmeye yönelik olduğundan güçlenecektir. Diğer taraftan, AB projesi hakkında olumsuz düşünenler, mevcut bilgi sağlama ve danışma uygulamalarının kalitesini eleştirmekte ve temsilcilerin gündemi Avrupa ve sendika politikalarını kapsayacak şekilde genişletememelerinden “düzenleyici yaklaşımın başarısızlığı” ve “kurumsal zayıflığın” bir işareti olarak bahsetmektedirler. Direktifin revize edilmesi bu tartışmayı bir şekilde çözebilir. Ancak, bütün AÇK'lerinin aynı gelişim aşamasında olmadığını görülmesi gerekir (Waddington, 2003: 322-323).

Bu nedenlerden dolayı ETUC AÇK Direktifini geliştirici birtakım önerilerde bulunmaktadır. Bunlar şu şekilde ifade edilebilir (Buschak, 2004: 68-69):

- *Bilgilendirmenin tanımının genişletilmesi*: Bilgilendirme daha kapsayıcı ve yazılı olmalı, sürekli bir şekilde ve zamanında sunulmalıdır. Onun uygun bir yöntem (zaman) ve içerikte olması, çalışan temsilcilerine alınacak kararların muhtemel etkilerini daha iyi değerlendirmesine izin verecektir. Bu ayrıca çalışanlara merkezi yönetim ile danışma sürecinden önce hazırlık yapmaya izin verir. Bu bilgilendirme ve danışma dokümanları ayrıca çalışan temsilcileri için uygun dile çevrilmelidir.

- *Danışma tanımının yeniden düzenlenmesi:* Danışma; merkezi yönetim veya daha uygun bir yönetim seviyesi ve çalışan temsilcileri arasında bir diyalogun kurulması ve fikir alışverişi anlamına gelmelidir. Bunun tam olarak gerçekleştirilmesi için danışma, merkezi yönetimin bir kararı almadan önce, zamanında, çalışan temsilcilerinin düşüncelerini açıklamasına izin veren bir yapıda gerçekleşmelidir. Çalışan temsilcilerine düşüncelerini ifade etmeleri için yeterli zaman verilmelidir.

Bu önerilere ilave olarak Avrupa Komisyonu da ETUC'un düşüncelerine ilave olarak bazı önerilerde bulunmuşlardır. Bunlar (Europa, 2008: 2);

- İşçi sendikalarının rolünün dikkate alınması, işçi temsilcilerine eğitim sağlanması
- İşletme yapısındaki önemli değişikliklere AÇK'lerinin uyarlanması
- 1994 ve daha sonra bu Direktife atıfla eklenen diğer direktifler arasında uyum sağlanmasıdır.

AÇK'leri uzun dönemli sonuçları olan ve sosyal diyaloga bağlı değişim ve ilerlemeyi sağlayan bir yöntemdir. Bu yöntemin işlerliğini arttırmak için AÇK Direktifinin gözden geçirilmesi gerekmektedir. Bu gözden geçirmenin işçi sendikaları ile birlikte gerçekleştirilmesi daha uygun olacaktır. ETUC kendine üye sendikaların, AÇK'lerine daha fazla destek vermesi gerektiğine ve eğitim (pratik) gereksinimine inanmaktadır. Direktifin gözden geçirilmesi ile ilgili olarak ETUC aşağıdaki temel konuların kapsanması gerektiğini belirtmiştir (Buschak, 2004: 78-79):

- AÇK'lerindeki temsilciler kapsamlı ve sürekli bilgilendirmeye sahip olmalıdır.
- Danışma zamanında ve planlama aşamasında karar alınmadan önce gerçekleşmelidir. Sadece o zaman her iki tarafın yararına olan bir işgören danışması gerçekleşebilir.
- AÇK üyeleri görevlerini gereği gibi yerine getirmek için çeşitli kaynaklara gereksinim duyarlar. Onlar, ulusal ve yerel seviyede çalışma arkadaşları ve birbirleri ile toplantı yapma, e-mail ile ulaşma, iletişim olanakları ve eğitim

hakkına gereksinim duyarlar. Yapılacak düzenlemeler bu gereksinimi gidermeye yönelik olmalıdır.

- İşçi sendikaları, AÇK'lerinin düzenli çalışmasında önemli bir role sahiptirler. Onlar farklı kültürler arasında arabulucu olarak rol alırlar. Bu rol Direktif içinde genel olarak kabul görmelidir.

Eğitim faaliyetlerinin finansmanı konusunda ulusal farklılıklar vardır. Bazı ülkelerde, sendikalar eğitimi de kapsayacak şekilde her türlü desteğin masraflarını karşılarken, diğerlerinde işverenler bunu yapar. Direktifin eğitimle ilgili maddeleri revize edilirken bu farklılıklar gözden geçirilmelidir (Waddington, 2003: 321-322).

94/45/EC sayılı Konsey Direktifinin 15. Maddesinde 22 Eylül 1999'dan geç olmamak kaydıyla, Komisyon, gerekli gördüğü yerlerde, Avrupa seviyesinde işçi ve işverenle ve Üye Devletlerle danışarak, Konseye gerekli değişiklikleri önermek maksadıyla, Direktifin işleyişini ve özellikle işgücü eşiklerinin uygun olup olmadığını test edip denetleyeceği ifade edilmiştir. 94/45/EC sayılı Konsey Direktifin uygulanmasıyla ilgili Avrupa Parlamentosu ve Konseyine Komisyon sunduğu raporunda (COM (2000) 188), bu direktifin çalışanların katılımı ile ilgili diğer direktiflerle entegre edilmesi ve geliştirilmesi temelinde incelenmesi gerektiği yönünde bir karar almıştır (CEC, 2008: 2).

94/45/EC sayılı Direktifin 15. maddesine uygun olarak, Komisyon, Avrupa seviyesinde işçi ve işverenler ve Üye Devletlerle istişare ederek, söz konusu Direktifin işleyişini ve özellikle işgücü eşiklerinin uygun olup olmadığını inceleyerek, gerekli görülen yerlerde uygun değişiklikler önermek amacıyla, gözden geçirmiştir (Official Journal of the European Union, 2009: 28).

Çalışanların bilgilendirme ve danışma haklarını daha iyi bütünleştiren, Topluluk yasama araçlarını temin eden ve belirli hükümlerin olmamasından veya onun hükümlerinin bazılarında kaynaklanan resmi belirsizliği gideren, mevcut AÇK'lerinde ve 94/45/EC sayılı Direktifin uygulanmasında karşılaşılan problemleri çözücü, çalışanların uluslar arası bilgilendirme ve danışma haklarının etkinliğini sağlamak amacıyla, uluslar arası bilgilendirme ve danışma ile ilgili Topluluk Yasası revize edilmiştir (Official Journal of the European Union, 2009: 28).

2.3. Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifi

Direktifin revize edilmesi sürecinden sonra 6 Mayıs 2009 tarihinde nihai metin resmi gazetede yayınlanmıştır. Bu direktif artık yeni Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifi olarak yer alacaktır.

AÇK Direktifi bir gerekçe kısmı, 3 bölüm ve bir ek kısımdan oluşmaktadır. Gerekçe kısmında AÇK Direktifinin revize edilmesinin nedenleri, revize edilmesinde danışma sürecinin işleyişi ve Direktif bölümlerinde yer alan hükümlerin nasıl okunması gerektiği yer almaktadır. İlk bölümde genel bilgiler yer almaktadır. Bu bölümde amaç ve tanımlamalara yer verilmiştir. İkinci bölüm bir AÇK veya bir bilgilendirme ve danışma prosedürünün kurulmasını kapsamaktadır. Son bölümde çeşitli hükümler yer almaktadır. Direktifin Ek'inde ise AÇK'nin işleyişi ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir.

2.3.1 Genel Bilgiler

2.3.1.1. Direktifin Amacı

Bu Direktif, özellikle AB'nin Temel Haklar Şartı tarafından kabul görmüş genel ilkelere uymakta ve temel haklara riayet etmektedir. Özellikle bu Direktif, Topluluk kanunu, ulusal kanunlar ve uygulamalar tarafından sağlanan koşullar altında, uygun zaman ve seviyede bilgilendirme ve danışmanın sağlanması (AB'nin Temel Haklar Şartınının 27. maddesi) için, çalışanlar veya onların temsilcilerinin haklarını güvence altına almaya çalışır (Official Journal of the European Union, 2009: 32).

Carley ve Hall (2006) inceledikleri AÇK anlaşmalarının istisnasız hepsinde AÇK'lerinin amacının işgörenlerin uluslar arası bilgilendirme ve danışma haklarının güçlendirilmesi olduğu ifade edilmektedir.

AÇK Direktifi, AB'de faaliyet gösteren ÇUŞ'de ilk uluslararası endüstri ilişkileri yapısı olarak ortaya çıkmışlar ve ulusal sınırlarda kalan bilgilendirme ve danışma hakları ile uluslararası karar alma yapısı arasında oluşan "bir temsil boşluğunu" doldurmaya çalışmaktadır. AÇK'lerinin amacı Tek Avrupa Pazarınının işleyişine yardımcı olmaktır. Direktiften önce, çalışanlar ve temsilcileri uluslararası yönetimin karar alma yapılarında, danışma sürecinde herhangi bir hakka sahip değillerdi. Direktif

yürürlüğe girdiğinden beri, AÇK'leri sermayenin uluslararasılaşan karar alma yapısına uymak için temel bir yöntem olarak görülmüştür (Carley ve Hall, 2006: 73). Bunun yanında AÇK'lerinin temel amacının, Avrupa seviyesinde endüstri ilişkilerini geliştirmek olduğu da iddia edilmektedir (Huzzard ve Docherty, 2005: 541).

Bu Direktifin amacı, resmi metinde, Topluluk ölçeğinde faaliyet gösteren işletme ve işletmeler grubunda çalışanların bilgilendirilme ve danışma haklarının güçlendirilmesi olarak ifade edilmektedir (Direktif 2009/38/EC²⁰, madde 1 (1)). Direktifin 1. maddesinin 2. fıkrası topluluk ölçeğinde faaliyet gösteren işletmeler ve işletme gruplarında çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması ile ilgili olarak bir AÇK veya bu hakları sağlayan başka bir prosedür uygulanmalıdır. Katılım hakları açısından bakıldığında bilgilendirme ve danışma dışında bir katılımı öngörmemiştir. Bu nedenle sınırlı bir katılım yapısına sahiptir.

Bununla birlikte, Avrupa Komisyonu bu yapıların, sosyal diyalogu AB sınırlarının ötesine varan bir uluslar arası boyuta ekleme amacının olduğunu ifade etmişlerdir. Aşağıda birkaç madde içerisinde direktiften elde edilen faydaları özetlerken aslında onlardan beklenen amaçların neler olduğu da ifade edilmiştir (Špidla, 2008: 2):

- AÇK'leri, farklı ülkelerdeki sosyal aktörler arasındaki ilişkileri geliştirmişler ve iş dünyası ve işçi temsilcileri arasında açık bir diyalog alanına sahip olmuşlardır.
- AÇK'leri, çalışanları etkileyen, uluslar arası kararlar ve ulusal seviyede danışma arasında belirli bir denge kurmuşlardır.
- AÇK'leri, çalışma hayatındaki ekonomik ve sosyal amaçları uzlaştırmada iş dünyasına yardım ederler.
- AÇK'leri, çalışma yaşamındaki konuların daha iyi anlaşılmasına yardım ederler ve ortak çözüm arayışlarını kolaylaştırırlar.
- AÇK, değişimi önceden sezmede ve yeniden yapılanma sürecinin başarısını arttırmada önemli bir rol oynarlar.

²⁰ Bundan sonra Direktif adı verilmeden, sadece madde numarasının verildiği ifadeler 2009/38/EC Direktifinin maddeleri olarak algılanmalıdır.

Bu sayılanlar temel olarak, AÇK'leri ile ilgili yasamanın revize edilerek çalışma hayatında ekonomik ve sosyal amaçların dengelenmesi konusunda gerekçe olarak gösterilmiştir. AÇK'leri yasal olarak ve uygulamada daha etkin kurumlar şeklinde yer almaları sağlanırsa, işçi ve işverenler arasında diyalogu geliştirerek, ekonomik ve sosyal politikaların etkin olarak uygulanabilmesine ve yeniden yapılanma sürecinde yaşanan problemlerin azaltılmasına yardımcı olabilirler.

Gülmez (2008: 440–441)'e göre direktif “işbirliği” kavramı temelinde oluşturulmuştur. Merkezi yönetim ile ÖMO ve AÇK'nin çalışmalarının, karşılıklı hak ve yükümlülüklerin dikkate alındığı, birlikte çalışma prensiplerine uygun çalışmasının gerektiği madde 6(1) ve madde 9 (1) de açıkça ifade edilmiştir.

Genel olarak direktif, AÇK'nin kurulmasını ve faaliyetini düzenleyen gönüllü anlaşmaları geliştirmeyi öngörmektedir. 94/45/EC sayılı Direktifin 1. maddesinin 2. fıkrasında işgörenlerin bilgilendirme ve danışma haklarını güçlendirme amacını gerçekleştirmek için bir AÇK veya başka bir prosedürün kurulması öngörülmüştü. Bunu koruyan Direktif 2009/38/EC, madde 1 (2), bu yöntemlerin işletmelerde etkili karar almayı sağlayacak şekilde ve prosedürün etkinliğini sağlayacak bir yöntem içerisinde tanımlanması ve uygulanmasını eklemiştir.

Sonuç olarak AÇK'leri çalışanların bilgilendirilmesi ve danışması haklarını sağlayan yapıların kurulmasını öngörmenin yanında bu kurumların etkin olarak işleyebilmelerini sağlamayı amaçlamaktadır.

2.3.1.2. Direktifin Kapsamı

Hekimler (2004: 317-318)'e göre Direktifin amacı, açık olarak kapsamını da bize göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında topluluk yapısı içerisinde faaliyette bulunan işletmeler bu direktif kapsamına girmektedirler.

Direktif kabul edildiğinde 14 üye ülkede uygulamaya konulmuştur. Bu ülkeler; Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Hollanda, Portekiz, İspanya ve İsveç'tir. Daha sonra 1997'de Direktifin kapsamının İngiltere'ye doğru genişletilme önerisinin kabul edilmesiyle

1999 yılı bitmeden önce İngiltere ve Kuzey İrlanda bu Direktifi uygulamakla yükümlü hale gelmiştir²¹ (Blanpain, 1998: 25).

Bununla birlikte 2004 genişlemesine kadar olan sürede, birliğe sonradan katılan Avusturya, Finlandiya ve İsveç'in yanında birlik üyesi olmayan fakat Avrupa Ekonomik Alanı kapsamında bulunan Norveç, Lichtenstein ve İzlanda da Direktifin uygulama alanına girmektedir (Hekimler, 2004: 317; Blanpain, 1998: 26).

Bununla birlikte Direktif 16 yıllık bir süredir uygulanmaktadır. Bu süreç içerisinde gerek ülke gerekse işletme bakımından kapsama alanını bir hayli genişletmiş durumdadır. AB'nin Mayıs 2004'te Orta ve Doğu Avrupa ülkelerine doğru genişlemesi 10 yeni üyenin birliğe katılımını sağlamıştır. Ayrıca bu yeni üye devletler AÇK Direktifini ulusal mevzuatlarına uyarlamak zorunda kalmışlardır (Hekimler, 2006: 60-61). Bu amaçla Bulgaristan ve Romanya'nın birliğe üyelikleri nedeniyle, 20 Kasım 2006 yılında çıkarılan 2006/109 sayılı Direktifle AÇK Direktifinin kapsamı genişletilmiştir (Gülmez, 2008: 443). 2006/109 sayılı Direktifin 2. maddesi 1. fıkrasına göre üye devletler en geç Bulgaristan ve Romanya'nın AB'ne kabul edildiği tarihe kadar, bu Direktife uyumak için gerekli yasalar, düzenlemeler ve yönetsel koşulları yerine getirmeleri istenmiştir²². Son olarak Mayıs 2009'da Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 2009/38/EC sayılı Direktif, kendisinden önce ortaya çıkan direktifleri bünyesinde birleştirerek AB-25 ülkesi ve AEA'na giren ülkeleri kapsam dâhiline aldı. Böylelikle direktif enflasyonundan ortaya çıkan kapsam karmaşasının önüne geçilmiş oldu.

AÇK Direktifi günümüzde Birlik üyesi ve Avrupa Ekonomik Alanı üyesi ülkelerde, İsviçre hariç, uygulanmaktadır. Bununla birlikte Direktifin tüm işletmeleri kapsamadığını söylemek gerekir (Hekimler, 2006: 62; Gülmez, 2008: 444). Çünkü Direktifin 1 (1) maddesinde ifade edilen "topluluk ölçeğinde faaliyet gösteren işletme ve işletme gruplarında" geçerli olacağı ifade edilmiştir. Madde 2 (1)'de de bu kavramlar açıklanmıştır.

²¹ Daha detaylı bilgi için bkz: Direktif 97/74/EC (Official Journal of the European Union, 1997)

²² Daha detaylı bilgi için bkz: Direktif 2006/109/EC, (Official Journal of the European Union, 2006).

Burada dikkati çeken bir nokta topluluk ölçeğindeki işletme veya işletme grupları tanımlanırken işletmenin kökeni hakkında bir tanımlama yapılmamıştır. Bu bakımdan Avrupa dışında genel merkeze sahip işletmeler de kapsama alanı içerisindedir. Böylelikle bu Direktif AB iş dünyası içerisinde direktifin öne sürdüğü eşikleri karşılayan tüm Amerikan, Japon ve diğer Avrupalı olmayan çok uluslu işletmelere doğru genişleyebilir (Traub-Merz, 2001: 11).

Kapsam dâhilindeki ÇUŞ'lerin hepsi AÇK'lerini kurmamışlardır. Bunun bir nedeni AÇK'lerinin otomatik olarak kurulamamasıdır. Bu kurulumun gerçekleştirilmesi için ya merkezi yönetimin girişimi veya farklı üye devletlerdeki en az iki işletme veya en az iki teşebbüsteki temsilciler veya en az 100 çalışanın yazılı isteği gereklidir (Madde 5(1)).

2.3.1.3. Kavramlar ve Tanımlar

2.3.1.3.1. Bilgilendirme ve Danışma

Direktif çalışanların katılımıyla ilgili olarak tüm üye ülkeler tarafından benimsenebilecek nitelikte ve üye ülkelerdeki mevcut sistemlere uyum sağlayabilecek bir esasta düzenlenmiştir. Direktifin kabulü ile ilgili tartışmaların temelinde de bu düşünce yatmaktadır. Bu nedenlerden dolayı söz konusu katılım hakları sadece bilgilendirme ve danışma ile sınırlanmış, kararlara katılma hakkını içermemektedir. Ancak tarafların katılım haklarını geliştirmek üzere aralarında anlaşmaya varıp daha ileri derecede çalışanların katılımlarını sağlama yönünde bir engel yoktur (Hekimler, 2006: 63). Bununla birlikte Direktifte AÇK'nin kuruluşları ile ilgili temel prensipler konseylerin asgari bilgilendirme ve danışma hakkını garanti altına almaktadır. AÇK'lerine tanınan katılım hakları taraflar arasındaki anlaşmalara göre şekillenmektedir (Hekimler, 2004: 323).

94/45/EC sayılı Direktifte bilgilendirme ile ilgili bir tanımlama yapılmadığından üye devletlerin resmi sistemleri için kullandıkları ortak kavramlardan ve Topluluk metinlerinden elde edilebilen tipik anlamına²³ başvurulmaktaydı. Bununla birlikte 2009/38/EC sayılı Direktife göre bilgilendirme; konu hakkında kendilerinin bilgi

²³ Bilgilendirme kelimesinin anlamı bir hayli basittir: o bilginin iletilmesini ifade eder. Çalışan temsilcilerine bilginin açıklanması anlamına gelir (Blanpain, 2004, 42).

sahibi olmalarını sağlamak ve onu incelemek için, çalışan temsilcilerine, işverenler tarafından bilgi verilmesi anlamında tanımlanmıştır. Bilgilendirme, özellikle gerekli görülen yerlerde, danışma amacıyla hazırlık yapmak ve buna uygun bir çalışmayı idare etmek için, çalışan temsilcilerini yetkilendirmede, uygun bir içerik, uygun bir zamanda ve uygun bir yöntemle sağlanmalıdır (Madde 2 (1, f)). Yeni direktif böylelikle bilgilendirme konusundaki anlam karmaşasını önlemeye çalışmıştır.

Yönetimin karar alma yapısı üzerinde çalışanların söz hakkı açısından tanımlarsak; danışma, nihai karar almanın işverenlerin tekelinde olduğu, işverenlere yapılan önerileri ve tavsiyeleri kapsamaktadır. Burada işverenlerin çalışan temsilcilerinin görüşlerini dinledikten sonra, karar alma gücünü ellerinde bulundurdukları belirtilmelidir. Danışma, direktifte belirtildiği gibi, karar alma gücünü işverenlerin tekelinde bırakarak görüş alışverişini sağlar (Blanpain, 2004, 43).

94/45/EC sayılı Direktife göre (madde 2 f bendi)“danışma” çalışan temsilcileri ile merkezi yönetim veya daha uygun bir yönetim düzeyi arasında fikir alışverişinin yapıldığı bir diyalog ortamının kurulması anlamına gelmekteydi (Koray ve Çelik, 2007: 204). Bununla birlikte 2009/38/EC sayılı yeni direktif danışma konusunda; topluluk ölçekli işletme veya topluluk ölçekli işletme gruplarının yetkili organlarına makul bir süre içinde ve sağlanan bilgilendirmeye dayanarak, uygun bir kapsam, yöntem ve zamanda işgören temsilcilerine görüşlerini açıklama yetkisi veren (Madde 2 (1,g)) bir nitelikte olmasını öngörerek açıklık getirmiştir. Böylelikle yeni direktif, danışmanın neye dayanacağını açıklayarak anlam karmaşasını ortadan kaldırmayı amaçlamıştır.

Danışma ve bilgilendirme haklarının yürürlüğe girmesi bir takım soruları gündeme getirir. Bu sorular (Blanpain, 2004, 43): konunun kendisi, bilgilendirmenin türü, danışma konularının kapsamı, zamanlama, bilgilendirme ve danışmanın kime veya kimle yapıldığı, danışma süreci ve bilgi paylaşımını ilgilendiren gizlilikle ilgili sorunlar şeklinde ifade edilebilir.

Çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması ile ilgili olarak AÇK'lerinin bu hakkı nasıl kullanacağı Ek hükümler madde 2'ye göre “AÇK Topluluk ölçeğindeki işletme veya işletmeler grubunun çalışma hayatındaki olası gelişmeler ve beklentileri

ile ilgili olarak yılda bir kez genel merkez tarafından hazırlanan rapor kapsamında genel merkezle toplantı yapma, bilgi alma ve danışma hakkına sahiptir” şeklinde açıklanmıştır.

Bununla birlikte bu toplantıların içeriği ve bilgilendirme ve danışma konularının neler olacağını 2009/38/EC Direktif Ek I, 1. maddenin a bendinde düzenlemiştir. Buna göre; AÇK, topluluk ölçekli işletme veya işletme gruplarının yapısı, ekonomik ve finansal durumu, olası gelişme ve üretim durumu ve ücretlerle ilgili bilgilendirilecektir. AÇK'nin bilgilendirme ve danışması, özellikle istihdam durumu ve olası eğilimi, yatırımlar ve işletmeyi ilgilendiren önemli değişiklikler, yeni çalışma teknikleri veya üretim sürecinin oluşumu, üretimin transferi, işletmenin, kuruluşun veya önemli kısımlarının kapanması, birleşmeler veya küçülme durumları ve toplu işçi çıkarmalarla ilgili olacaktır. Bu süreçte danışma; işgören temsilcilerinin merkezi yönetimle müzakere edebildiği, bir cevap hakkının sağlandığı ve görüşlerini ifade edebildikleri bir müzakere ortamının sağlanabildiği bir yöntemle yürütülecektir (Ek Madde 1 (a)).

Ayrıca Ek 3. madde olağan toplantılar dışında, çalışanların önemli ölçüde çıkarlarını etkileyen özellikle toplu işçi çıkarmaları ve işletmelerin veya şirketlerin kapatılması, yer değiştirmesi gibi olağandışı durumlarda seçilmiş komiteyi veya bu komitenin olmadığı yerlerde AÇK'nin bilgilendirilmesini gerekli kılmaktadır. Böyle durumlarda, talebi doğrultusunda, AÇK'nin merkezi yönetim veya daha uygun bir yönetim kademesiyle olağandışı toplantı yapma hakkına sahiptir.

İşverenin kararını uygulamaya koyabilmesi için, AÇK veya seçilmiş komitenin bilgilendirilmesinden sonra dinlenmesi gereklidir. Bununla birlikte AÇK'ne bilgilendirme ve danışmanın ötesinde daha ileri haklar tanınmamışsa, Direktif çerçevesinde işverenin kararını alıp almama yönünde baskı uygulama hakkı yoktur. Burada temel prensip, AÇK'nin çalışanları gelişmeler hakkında zamanında bilgilendirmesi ve işletme yönetiminin ortaya koyduğu çözüm önerilerine çalışan temsilcilerinin alternatif bir öneri getirmek suretiyle diyalog ve işbirliği ortamının geliştirilmesine dayanmaktadır (Hekimler, 2004: 324).

AÇK'ne sağlanan haklar bilgilendirilme ve danışmanın dışında, toplu pazarlık veya birlikte belirlemeyi kapsamamaktadır. Bir işletme istihdam konuları üzerinde kararlar

aldığında, bilginin zamanlaması, içeriği ve iletim hızı, çok kolay bir anlaşmazlık konusu haline gelir. Bu istihdam konuları; çalışanların işten çıkarılması, işgücünü yeniden yapılandırmak, rakiplerle birleşme veya işletmenin bir kısmının veya tamamının bir başka ülkeye taşınması gibi konulardır. Bu kararların erken aşamalarında AÇK'nin dâhil edilmesi, çalışanlara avantaj sağlar. Bilgilenme hakkı bazıları tarafından anlama hakkı olarak da ifade edilmektedir. İşgücü içerisinde seçilmiş temsilcilerden oluşan AÇK, iletilen bilginin ekonomik, teknik, resmi veya karmaşık olduğu durumlarda bir dezavantaja sahiptir. İlgili konulardaki eğitim ihtiyacı, kültürel ve dil eğitimi kadar gereklidir. Bu bakımdan AÇK uzmana gereksinim duyar. Bu uzmanlar işletme içerisinde ve işletme dışından bağımsız taraflar ve kişilerden oluşabilir. Bununla birlikte danışma sadece bilgilendirmenin ötesine geçerse anlamlı hale gelir ve bu planlama aşamasında gerçekleşmelidir. Yani AÇK'nin sunduğu yeni fikir ve düşünceler karar alma sürecinde etkili olabilecek bir zamanda danışma süreci gerçekleştirilmelidir. Bir danışıcı yapının oluşumu, şayet bu zamanında ve daha yetkili seviyelerde gerçekleşirse, yönetim ile görüş paylaşımı ve bilgilendirmeden daha fazla olanak sağlar. Bir AÇK'nin sadece bilgilendirmeyi sağlayan bir zeminden danışıcı bir yapıya doğru gelişebilmesi için yönetimden özerklik elde etmek zorundadır (Traub-Merz, 2001: 15-16).

Carley ve Hall (2006: 13)'nın yaptıkları araştırmaya göre neredeyse tüm örneklerde danışma, AÇK Direktifinde olduğu gibi yani diyalog ve fikir alışverişi olarak tanımlanmıştır. Bununla birlikte, AÇK anlaşmalarının %10'undan biraz fazlasında (Madde 13 anlaşmalarının %14'ü ve Madde 6 anlaşmalarının %11'i) danışma ve bazı durumlarda müzakere üzerinde daha fazla hüküm içermekteydi. Bunların kapsamı şu şekilde ifade edilebilir:

- İşçi temsilcilerinin yönetimin önerilerine görüş bildirme ve resmi yorum yapmak hakkı (Madde 13 anlaşmalarının %7'si ve Madde 6 anlaşmalarının %3'ü).
- Bazı konular üzerinde resmi danışma ile ilgili hükümler (Madde 13 anlaşmalarının %1'i ve Madde 6 anlaşmalarının %4'ü).
- Tavsiyelerde bulunmada işçi temsilcilerinin faaliyet alanı (Madde 13 anlaşmalarının %4'ü ve hiçbir Madde 6 anlaşması).

- Ortak metinlerin müzakeresi (Madde 13 anlaşmalarının %2'si ve Madde 6 anlaşmalarının %6'sı).

2.3.1.3.2. Diğer Tanımlar

Bu Direktifin amaçlarını gerçekleştirmek için; Topluluk ölçekli işletme ve Topluluk ölçekli işletme grubu, çalışan temsilcileri, merkezi yönetim, AÇK ve ÖMO kavramları olarak tanımlanmıştır. Bu açıdan kısaca tanımlarsak; topluluk ölçekli işletme, üye devletlerde en az 1.000 ve en az iki üye devlette asgari 150'er çalışanı bulunan işletmedir. Topluluk ölçekli işletme grubu ise bu tanıma ilaveten farklı üye devletlerde en az iki işletme grubu ve bunların her birinde en az 150 çalışana sahip işletmeler grubuna dâhil bir işletmeye sahip olan işletme olarak tanımlanmaktadır.

Buna ilaveten “çalışan temsilcisi” ulusal kanun ve/veya uygulamalarla ifade edilen tanımlara uymuştur. “Merkezi yönetim” topluluk ölçekli işletmenin veya topluluk ölçekli işletme gruplarında kontrol eden işletmenin merkezi yönetimidir. “AÇK” çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması amacıyla Madde 1 (2)'ye göre veya Ek'te yer alan hükümlere göre kurulan konsey anlamına gelmektedir.

“Özel Müzakere Organi” AÇK veya benzer bir yöntemi kurmada merkezi yönetim ile müzakereleri gerçekleştiren organdır. “Kontrol eden işletme” ise mülkiyet, finansal katılım veya onu yöneten kurallara dayanarak diğer işletmeler (kontrol edilen işletme) üzerinde egemen bir etki uygulayabilen bir işletme anlamına gelmektedir (Madde 3 (1)).

2.3.2. Bir Avrupa Çalışma Konseyinin veya Bir Prosedürün Kurulması

2.3.2.1. Avrupa Çalışma Konseyi veya Bir Prosedürün Kurulmasında Sorumluluk

Direktif kapsamına giren, daha önce özellikleri tanımlanan, birlik ölçeğinde faaliyette bulunan uluslar arası işletmelerde, çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması sürecini etkin bir şekilde uygulayabilmek için AÇK veya benzer bir yöntemin oluşturulması öngörülmektedir. Bundan dolayı direktif madde 4 (1)'de kapsam dâhilinde olan işletmelerin merkezi yönetiminin böyle bir düzenlemenin oluşturulması için gerekli donanım ve koşulları sağlamanın merkezi yönetimin sorumluluğunda olacağı belirtilmiştir.

Merkezi yönetimin bir üye devlet içerisinde yer almadığı durumlarda, bir üye devletteki merkezi yönetimi temsil eden birimin; bu da olmadığında ÇUŞ'ın üye devlet sınırları içerisinde en fazla istihdama sahip işletme veya işletme grubunun yönetimi bu sorumluluğu üstlenecektir (Direktif madde 4 (2)).

2009/38/EC Direktifinde gerekli koşulları sağlama sorumluluğunun hangi organda olacağı 94/45/EC Direktifinde belirtildiği gibi korunmuştur. Bunun yanında yukarıda tanımlanan ve sorumluluğu üstlenen merkezi yönetimin müzakerelerin başlamasıyla ilgili özellikle işgücünün yapısı ve çalışan sayısı ile ilgili bilgiyi taraflara iletmede de sorumluluğu olacağı eklenmiştir (Direktif madde 4 (4)).

2.3.2.2. Anlaşmanın Görüşülmesi

AB ölçeğinde faaliyette bulunan ÇUŞ'lerde bir AÇK veya benzer bir yöntemin kurulması iki yolla gerçekleşmektedir. İlk olarak merkezi yönetimin kendisi böyle bir girişimi başlatabilir. İkincisi ise; iki farklı üye devletteki teşebbüs veya en az iki işletmede en az 100 çalışan veya onların temsilcilerinin yazılı başvurusu ile anlaşmanın müzakere edilmesine başlanabilir (Direktif, 5 (1)). Bu aslında neden hala AB genelinde faaliyet gösteren işletmelerin tamamında bir AÇK veya benzer bir yöntemin oluşturulmadığını bir parça açıklamaktadır. Böyle bir girişim kapsam dâhilinde olan ve tanımlanan özelliklere uyan işletmelerde otomatik olarak oluşturulamamaktadır.

2.3.2.2.1. Anlaşmada Taraflar ve Özel Müzakere Organı

Bir AÇK'nin kurulması veya bir bilgilendirme ve danışma yönteminin belirlenmesinde taraflar ÖMO ve merkezi yönetimidir. ÖMO işçileri temsil eden taraftır.

Bununla birlikte üye devletlerin sınırları içerisinde ÖMO'nun üyelerinin seçilmesi veya atanması ile ilgili yöntemi belirlemeleri öngörülmüştür. Ayrıca ulusal yasama ve uygulamalarda yer alan eşikler, direktifin eşiklerinden farklı olursa dikkate alınmayacaktır (Madde 5 (2) a).

ÖMO'nun üyelerinin seçiminde izlenecek yolu şöyle ifade edebiliriz. Avrupa ölçeğindeki bir işletmenin, herhangi bir üye devletteki bir işletmesi, toplam istihdamın %10'u oranında istihdama sahip ise ÖMO'na bir üye gönderir ve bu sayı her %10'luk

dilimi bir temsilciye denk gelecek şekilde arttırılır (madde 5 (2) b). Örneğin; toplamda 3000 kişi istihdam eden bir ÇUŞ, herhangi bir üye devlette 300 çalışanı olan bir işletmeye sahipse, o takdirde, ÖMO'nına 1 kişi seçilir veya atanır. 600 kişi çalışıyorsa 2 kişi bu işletmeden ÖMO'nına seçilir veya atanır.

2.3.2.2.2. Müzakereci Tarafların Görevleri

Müzakereci taraflar ÖMO ve merkezi yönetim birlikte, AÇK'(ler)inin kapsamı, bileşimi, görevleri ve görev süreleri veya çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması ile ilgili bir yöntemin uygulanması ile ilgili düzenlemeleri, yazılı olarak belirleme görevi ile yükümlüdürler (madde 5 (3)).

Madde 6 ya göre bir anlaşma yapmak için merkezi yönetim, özel müzakere organı ile bir toplantı düzenler ve bu yönde yerel yönetimi bilgilendirmekle sorumludur (Madde 5 (4)). Revize edilen direktif, aynı maddeye merkezi yönetim ile yapılacak her toplantı öncesinde ve sonrasında, ÖMO'nının iletişimle ilgili gerekli araçları kullanarak, mevcut merkezi yönetimin temsilcileri olmaksızın, toplantı yapma hakkına sahip olacağını eklemiştir. Bunun dışında aynı maddenin üçüncü paragrafında ÖMO toplantılarda yetkili işçi sendikası temsilcilerinin de dâhil olduğu, kendi seçtiği uzmanlardan yardım isteyebileceği ve bu kişilerin tavsiye edici vasıfla toplantılara katılabileceği belirtilmiştir.

ÖMO, oyların en az 2/3 ile madde 5 (4)'e göre görüşmeleri başlatmama veya açık olan bir görüşmeyi sonlandırma kararı alabilir. Böyle bir karar Madde 6 da ifade edilen anlaşma sürecini sonlandıracaktır. Böyle bir kararın alındığı yerlerde Direktifin ek hükümlerindeki koşullar uygulanmayacaktır (Madde 5 (5)).

Madde 5 (3 ve 4)'te işaret edilen müzakerelerle ilgili her türlü masraflar merkezi yönetim tarafından karşılanacaktır böylelikle özel müzakere organı uygun bir şekilde görevlerini yerine getirebilecektir (Madde 5 (6)).

2.3.2.3. Anlaşmanın İçeriği

Madde 1 (1)'deki amacı gerçekleştirmek için, işbirliği temelinde yürütülecek anlaşmada yer alacak esaslar Madde 6 (2)'de belirlenmiştir. Buna göre; AÇK'lerinin bileşimi, üye sayısı, koltukların dağılımı ve görev süresi, bilgilendirme ve danışma ile

ilgili prosedür ve fonksiyonları, toplantılarının süresi, sıklığı ve yeri, onlara ayrılacak maddi ve finansal kaynaklar, anlaşmanın süresi ve müzakerenin yenilenmesi ile ilgili prosedürler burada belirlenecektir.

2009/38/EC sayılı yeni direktif bu konuda da bazı düzenlemeler yapmaktadır. Buna göre (b) fıkrasında yer alan içeriğin çalışan temsilcilerinin cinsiyet, sınıf ve yaptıkları iş bakımından dengelenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Bunun yanında eklenen bir (e) fıkrası gerekli görülen yerlerde, AÇK içinde kurulan seçim komitesinin muhakeme usul kuralları, işleyişi, atama yöntemi ve bileşimini de anlaşmanın içeriğine eklemiştir. Ayrıca (f) fıkrasını (g) fıkrasında, “anlaşmanın yürürlüğe girme tarihi ve onun süresi ve anlaşmanın yeniden müzakere edileceği durumları ve anlaşmayı feshetmek veya değişiklik yapma ile ilgili düzenlemeleri ve gerekli yerlerde, topluluk ölçekli işletme veya topluluk ölçekli işletme gruplarının yapısal değişiklikleri içeren”, şeklinde genişletmiştir.

Merkezi yönetim ve özel müzakere organı yazılı olarak Avrupa Çalışma Konseyi yerine bir veya daha fazla bilgilendirme ve danışma prosedürü kurmaya karar verebilir. Anlaşmada çalışan temsilcilerinin kendilerine iletilen bilgileri tartışma hakkını hangi yöntemle kullanılacağı öngörülmelidir (Madde 6 (3)).

2.3.3. Çeşitli Hükümler

2.3.3.1. Gizli Kalması Gereken Bilgilendirme

Üye devletler, AÇK’leri veya ÖMO’larının üyeleri ve onlara destek veren uzmanların, gizli kalması belirtilen herhangi bir bilgiyi açıklamamalarını şart koşabilirler. Bu yükümlülük işaret edilen kişilerin her nerede olurlarsa olsunlar, onların görev süreleri sona erse bile uygulanmaya devam edecektir (Madde 8 (1)).

Belirli durumlarda ve ulusal yasalar tarafından konulan sınırlar ve koşullar altında, sınırları içerisinde merkezi yönetimin yer aldığı her bir üye devlet, tarafsızlık kriterine göre, işletmelerin fonksiyonlarına ciddi derecede zarar verecek veya onları etkileyecek bilgilendirmeyi iletmekle yükümlü tutulmamayı sağlayacaktır (Madde 8 (2)).

2.3.3.2. Çalışan Temsilcilerinin Güvencesi ve Fonksiyonu

Madde 6 (3) te işaret edilen prosedür altında fonksiyonlarını yerine getiren çalışan temsilcileri, AÇK'lerinin üyeleri ve ÖMO'larının üyeleri, fonksiyonlarını yerine getirirken, istihdam edildikleri ülkelerde uygulanan ulusal yasa ve/veya uygulamalar tarafından çalışanlara tanınan aynı koruma ve garantilere sahip olacaklardır. Bu özellikle ÖMO'larının veya AÇK'lerinin, madde 6'da işaret edilen anlaşma temelinde yapılan diğer toplantılara katılmada ve bu görevleri nedeniyle işyerlerinde bulunamayan topluluk ölçeğinde işletme veya işletme gruplarında çalışan üyelerin ücretlerinin ödenmesinde uygulanacaktır (Madde 10).

2009/38/EC sayılı yeni direktifte işgören temsilcilerinin fonksiyonları ve haklarıyla ilgili olarak; AÇK'lerinin üyelerinin, çalışanların çıkarlarını kolektif olarak temsil edecekleri ve bu direktiften ortaya çıkan hakları uygulamada gerekli donanıma sahip olacakları ve ÖMO ve AÇK üyelerinin, ücret kayıplarına uğramaksızın, uluslar arası bir çevrede onların temsilcilik faaliyetlerinin gerektirdiği ölçüde, eğitim hakkına sahip olacakları fıkraları eklenmiştir.

2.3.3.3. Yürürlükteki Sözleşmeler ve Direktifin Aktarılması

Bu direktif hükümleri; 97/74/EC direktifinin 3 (1) maddesi veya 94/45/EC direktifinin 13(1) maddesine göre çalışanlara uluslar arası bilgilendirme ve danışma sağlayan, tüm işgücünü kapsayan anlaşmaların sonuçlandırıldığı veya işletme veya işletme gruplarının yapısındaki önemli değişikliklerden dolayı böyle anlaşmaların uyumlaştırıldığı yerlerde veya 94/45/EC direktifinin 6. maddesine göre sonuçlanmış bir anlaşma, 5 Haziran 2009 ve 5 Haziran 2011 arasında revize edilmiş veya imzalanmışsa uygulanmayacaktır (Madde 14).

Üye Devletler; 5 Haziran 2011'den geç olmamak kaydıyla bu direktifteki maddelere uyum sağlamak için gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlüdürler (Madde 16).

2.3.4. Direktifin 7. Maddesinde İfade Edilen Tali Hükümler

AÇK, çalışanların temsilcileri tarafından veya onun bulunmadığı durumda tüm çalışanlar tarafından seçilen veya atanan, Topluluk Ölçekli İşletme Grupları veya Topluluk Ölçekli İşletme çalışanlarından oluşacaktır. AÇK üyelerinin seçimi veya

atanması, ulusal yasama ve/veya uygulamalara uygun olarak gerçekleştirilecektir (Ek madde 1 (b)).

AÇK, merkezi yönetim tarafından hazırlanan bir rapora dayalı olarak, Topluluk Ölçekli İşletme veya Topluluk Ölçekli İşletme Gruplarının iş hayatındaki gelişme süreci ve onun beklentileri hakkında, bilgilendirme ve danışmanın sağlanması için, yılda bir kez merkezi yönetim ile toplantı yapma hakkına sahip olacaktır (Ek madde 2).

Özellikle işletmelerin veya kuruluşların kapanması, yer değiştirme veya toplu işçi çıkarma gibi önemli ölçüde işgörenlerin çıkarlarını etkileyen istisnai koşullar ve kararların olduğu yerlerde, seçim komitesi veya böyle bir komitenin olmadığı yerlerde, AÇK bilgilendirilme hakkına sahip olacaktır. Onun talebi olduğunda, karar alma gücüne sahip, Topluluk ölçekli işletme veya işletme gruplarındaki merkezi yönetim veya bir başka uygun yönetim kademesi ile danışma ve bilgilendirilme amacıyla, toplantı yapma hakkına sahip olacaktır (Ek madde 3).

Üye Devletler bilgilendirme ve danışma toplantılarını yönetilmesi ile ilgili kurallar koyabilirler. AÇK veya seçim komitesi, 3. fıkranın ikinci paragrafına uygun olarak genişlemenin gerekli görüldüğü yerlerde, merkezi yönetim ile yapılacak herhangi bir toplantıdan önce ilgili mevcut yönetim olmaksızın bir toplantı hakkına sahip olacaklardır (Ek madde 4).

BÖLÜM 3: TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNDE ÇALIŞANLARIN SÖZ HAKKI VE İŞYERLERİNDE KATILIMI

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de çalışanların katılımı ve bu konuda son yıllarda yaşanan gelişmeler incelenecektir. Bunu gerçekleştirmek için ilk olarak çalışanların temsil yapılarını doğrudan etkileyen Türk Endüstri İlişkiler Sisteminin özellikleri ve çalışanların mevcut durumu tarihsel bakış açısıyla incelenecektir. Burada temel düşünce Türk Endüstri İlişkileri Sistemi’nde çalışanlar hangi yöntemlerle ve ne oranda temsil edilmektedirler? Günümüze kadar gelen bu süreçte hangi faktörler ön plana çıkmıştır? sorularına cevap aramaktır.

İkinci olarak Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılmasını sağlayan mevcut katılım yapılarının neler olduğu, bu yapıların günümüze kadar olan seyri, günümüzde bu konuda yapılan çalışmalar ve yeniden yapılanma sürecinde AB ve adaylık sürecinin rolünün ne olduğu incelenecektir.

Burada öncelikle Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde çalışanların ne oranda temsil edildiği konusu, ikinci olarak transfer edilmek istenen AÇK Direktifinin bu konuda bir genişleme sağlayıp sağlamayacağı konusu, son olarak da AÇK’lerinin Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde uygulanabilirliği konusu önemlidir. Bu bölüm temel olarak mevcut durumun bir incelemesidir.

3.1. Türk Endüstri İlişkiler Sisteminin Genel Özellikleri

Genel olarak çalışanların katılımı endüstri ilişkileri sistemi tarafından şekillendirilir. Eğer çalışanların katılımını teşvik edecek bir sosyal, ekonomik ve kültürel yapı mevcut ise bu çalışanlar açısından olumlu sonuçlara yol açar.

Ulusal endüstri ilişkileri sistemlerini etkileyen faktörler genel olarak; endüstri ilişkileri sisteminin kapsamı, yasal çerçeve, devletin sistem içerisindeki yeri ve önemi, ekonomik yapı ve endüstri ilişkilerindeki tarafların tutum ve davranışları (Demirkan, 1997) olarak sayılabilir. Bu açıdan bakıldığında bizim sistemimiz daha çok kapsamı dar bir endüstri ilişkileri sistemini, ayrıntılı yasal düzenlemeleri ve devletin sistem içerisinde ağırlıklı rolünü ifade eden bir yapıya sahiptir. Bu özellik çalışanların iş hayatına katılmalarını sağlayan yöntemlerin oluşturulmasını da olumsuz etkilemiştir. Türk

Endüstri İlişkileri Sisteminin genel özellikleri aşağıdaki gibi özetlenebilir (Demirkan, 1997: 127–135; Dereli, 1974: 278; Çelik 2008: 182-186; Makal, 1997; Yildirim ve Calis, 2008: 212). Türk Endüstri İlişkiler Sistemi;

- ağırlıklı olarak sanayi ve hizmet sektöründeki büyük ölçekli işletmelerde çalışanları kapsamaktadır.
- devletçi-paternalist sosyal politika geleneği çerçevesinde ve temel olarak yasal mevzuata göre biçimlenmektedir. İş Kanunları ise endüstri ilişkileri sistemini sınırlandırıcı özelliktedir.
- büyük bir kayıtdışı ekonomi ve iş piyasası, ekonominin istikrarsız yapısı, yüksek enflasyon oranları ve işsizlik tarafından olumsuz yönde etkilenmektedir.
- devletin sistem içerisinde düzenleyici rol almasının yanında ayrıca işveren rolünü de üstlenmesi ile etkilenmektedir. Güçlü bir devlet müdahalesi sistemin en önemli özelliklerinden biridir.
- çalışma yaşamında uygulamadan kaynaklanan çeşitli sorunların yaşanması ile uyuşmazlıkları bol bir endüstri ilişkileri sistemi oluşturmuştur. Ayrıca işverenlerin çalışanların örgütlenmesine karşı düşmanca tutumu, uyuşmazlıkların artışına neden olmaktadır.
- Türk kültüründeki rızaya yönelmiş otoriter eğilimler ve Osmanlı İmparatorluğundan devralınan mirasın izleri görülmektedir.

Bu özellikleri kısaca açıklamakta yarar vardır.

Türk Endüstri İlişkiler Sistemi ağırlıklı olarak sanayi ve hizmet sektöründeki büyük ölçekli işletmelerde çalışanları kapsamaktadır. Türkiye’de Endüstri İlişkiler Sistemi; esas olarak şehirlerde, modern sektörlerde (tarım dışında) ve hizmet sektöründe yer alan büyük ölçekli işletmelerde çalışanları kapsamaktadır. Örgütlenme açısından ise tarım dışı sektörler ön plandadır. Enformel sektör ve küçük işyerlerinde örgütlenme ve toplu pazarlık süreçlerinin yer almadığı söylenebilir (Ekin, 1993: 52). Bununla birlikte Türkiye’de küçük ve orta ölçekli işletme(KOBİ)’ler önemli oranda

istihdam sağlayan işyerlerini oluşturmaktadır. Ülkemizde yer alan tüm işletmelerin yaklaşık %95'i 10 kişiden daha az çalışana sahip işyerlerinden oluşmaktadır (Yıldırım ve Calis, 2008: 214).

Türk Endüstri İlişkiler Sisteminin yasal çerçevesinin oluşumunda da açıkça kapsamın büyük ölçekli işletmelere yönelik olduğu görülmektedir. Örneğin 1921 tarihli 151 sayılı Ereğli Havza-i Maden Amelesinin Hukukuna Müteallik Kanun Türkiye'nin o dönemde işçi sayısı itibariyle üçüncü ili olan Zonguldak bölgesindeki maden işçilerini kapsıyordu. Ayrıca Türkiye'de büyük bir işçi kitlesini barındıran madenler ilk sosyal politika tedbirlerinin alındığı sektörler olmuştur (Makal, 1999; 325). 1936 Tarihli İş Kanunu da mahiyeti itibariyle günde en az 10 işçi çalıştıran işyerlerini kapsam içine almıştır. Bununla birlikte o dönem itibariyle ülkemizdeki sanayi kuruluşlarının ağırlıklı olarak küçük ölçekli işletmelerden oluştuğunu ve İşK'nda belirtilen 10 işçi ölçütü kapsam olarak önemli bir sınırlama getirdiğini söylemek gerekmektedir (Makal, 1999: 393–394). Günümüzde ise, 4857 sy. İşK. Md. 4 fıkra b, 50'den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde ve işletmelerde İşK. hükümlerinin geçerli olmayacağını belirtmiştir (Resmi Gazete, 2003b). Ayrıca 4857 sy. İş K. da iş güvencesinin uygulanabilmesi 30 ve daha fazla işçi sayısına bağlanmıştır. SSK istatistiklerine göre ortalama 5 milyon sigortalının 2 milyon 300 bini 30'dan az işçi çalıştırılan işyerlerinde çalıştığı (Simonetti ve diğ, 2008: 4) göz önünde bulundurulursa çalışanların neredeyse yarısı endüstri ilişkilerini düzenleyen temel yasaların kapsamı dışında kalmaktadır.

Endüstri ilişkilerini düzenleyen temel kanunların yanında çalışanlar tarafından oluşturulan birlikler de onların çalışma koşullarını geliştirmeyi amaçlamaktadır. Sendikalar endüstri ilişkilerinde geleneksel olarak iktisadi, demokratik ve sosyal rol oynayan kurumlardır (Jose, 2002: 87). Bu roller; örneğin üretimin artırılarak artı değerin paylaşımını, işyerlerinde ve toplumda çalışanların seslerini duyurmayı ve çalışanların sanayi toplumundan dışlanmalarını önlemeyi kapsamaktadır. Bu açıdan bakıldığında da çalışanlar sendikalar yoluyla sınırlı bir şekilde temsil edilmektedirler. Ve bu sınırlar son yıllarda daralma göstermektedir.

Bununla birlikte ülkemizde örgütlenme konusu sorunludur. Ülkemizde sendikal örgütlenme yoğunluğu oldukça düşüktür. Ülkemizde sendika ve toplu pazarlık kapsamının, toplam ücretli çalışanların %15'i civarında olduğu, sendikalı olmayıp ta dayanışma aidatı ödeyerek toplu pazarlık kapsamına girenlerle birlikte bu rakamın %18,5'lara²⁴ çıktığı söylenebilir. Ayrıca Toplu İş Sözleşmelerinin (TİS) kapsadığı işyeri büyüklüklerine göre işçi sayılarının, küçük işletmelerde bağtlanan TİS sayısı fazla olmasına rağmen, büyük ölçekli işletmelerde gerçekleştirilen TİS'lerle kıyaslanamayacak derecede az sayıda işçiyi kapsadığı ifade edilmelidir (ÇSGB, 2008: 32). Bunun yanında ayrıca 856 bin sendikalı kamu görevlisinin toplu sözleşme, grev ve lokavt haklarından yoksun olduğu da belirtilmelidir.

Türkiye'de sendika özgürlüğünün, hem Anayasa hem de 2821 Sen.K. ve 2822 sayılı TSGLK'larında sağlanmasına rağmen uygulamada bu hakkın kullanılması ile ilgili büyük zorluklar yaşanmakta, yasalardaki ilgili madde ihlallerine rastlanmakta ve sendikalar yeni üye kaydetmekte zorlanmaktadır. Bu nedenle bu hakkın fiili olarak kullanımı esnasında çok çeşitli problemlerle karşılaşmaktadır (Simonetti ve diğ, 2008: 3).

Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde kapsam dâhilinde olan işyerlerinde bile çalışanların demokratik haklarını kullanmadaki zorlukların yanında, bu kapsam dışında kalan işyerlerinde çalışanların demokratik haklarını kullanabilmeleri pek olası gözükmemektedir. Bununla birlikte yasal olarak kapsam dâhilinde olsa bile çalışanlara tanınan katılım hakları açısından bakıldığında, onlara kurul yapıları içerisinde sınırlı olarak söz hakkının tanınması, bu kapsamda yer alan çalışanların asgari bilgilendirme ve danışma haklarını bile çok sınırlı olarak kullanabildiğini göstermektedir. Ayrıca sendika ve toplu pazarlık yapısı içerisinde kapsanan çalışanların söz haklarını kullanabilmesi açısından bakıldığında, sendikaların yaşadığı örgütlenme ile ilgili ve faaliyetlerini gerçekleştirirken uygulamadan kaynaklanan güçlüklerle karşılaşmaları önemli bir sorundur. Ülkemizde büyük ölçekli işletmelerde sendikaların karşılaştığı örgütlenme problemi ve sendika karşıtı tutum da göz önünde

²⁴ Buradaki hesaplama 2008 yılındaki toplam işçi sayısının (5 349 828) sendika aidatı ödeyen işçi sayısına (849 367) ve dayanışma aidatı ödeyerek bundan yararlanmak isteyenlerin (142 382) oranlanmasına dayanmaktadır

alındığında gerçekten çalışanların söz hakkını etkili bir şekilde kullanabilmeye ihtiyaçları olduğu görülmektedir.

Türk Endüstri İlişkiler Sistemi devletçi-paternalist sosyal politika geleneği çerçevesinde ve temel olarak yasal mevzuata göre biçimlenmektedir. Endüstri ilişkilerini düzenleyen İş Kanunları ise, çalışma yaşamını sınırlandırıcı bir özellikte olmuştur. Türkiye’de sosyal politika; geç kapitalizm, geç işçi sınıfı ve geç demokratikleşme diye sayabileceğimiz nedenlerden dolayı devletin egemenliğinde ve sosyal ve sınıfsal dinamiklerden bağımsız olarak oluşturulmuştur. Ülkemizdeki sanayileşmede görülen gecikme işçi sınıfının oluşumunu geciktirerek sosyal politikanın tabandan gelen baskıyla şekillendirilmesine engel oluşturmuştur (Çelik, 2008: 185-186). Dolayısıyla devlet; gerek sanayileşme hareketinde öncülük etmesi, gerekse bu süreç içerisinde çalışanlarla ilgili kararları alması bakımından etkin bir rol oynamıştır.

Sendikal örgütlenme demokratik bir oluşumdur ve ancak demokrasinin belirli bir düzeyin üzerine çıktığı, kurum ve kurallarının sorunsuz işlediği toplumlarda tam anlamıyla işleyebilmektedir. O halde belirli bir döneme kadar bizim temel problemimizin demokrasi sorunu olduğu söylenebilir (Işıklı, 1994: 1-2).

Bununla birlikte geç sanayileşme, işçi hareketine dayanmayan bir demokrasi anlayışı ve Batının her zaman önümüzde bir model olarak durması sonucu bize özgü bir demokrasi ve işçi hareketi modelinin ortaya çıkmaması, sonuç olarak demokrasi ve sendikacılık hareketlerinin evrimi bakımından Batıdan ayrılan yönlerimizi oluşturmaktadır. Türkiye işçi hareketi tarihsel olarak Batıyı izlemesinin bir sonucu olarak -örgütlenme biçimi, ideolojik eğilimler ve birçok alanda Batıda işçi hareketinin uzun ve zorlu süreçler karşısında edindiği hakların, bizim için hazır ve önceden bilinen modeller olarak karşımıza çıkması (çıkarılması)- tepeden inme haklara sahip olmayı ve kitlesel bağdan yoksun olmaya yol açmıştır. Bu da sadece işçi hareketi bakımından değil her türlü sosyal ve demokratikleşme hareketleri bakımından temel belirleyici faktör olmuştur (Işıklı, 1994: 3-5).

Ülkemizde Batı çizgisinden farklı bir sosyo-ekonomik gelişme çizgisine sahip olmamız sosyal politika alanının da kendine özgü koşullar çerçevesinde oluşmasına

yol açmıştır. Sosyal politika alanında devletin paternal yaklaşımı, çalışanların ve örgütlerinin bu alanda kendi haklarına sahip çıkma yetisinin azalmasına yol açmaktadır. Ayrıca Türk Endüstri İlişkiler Sistemini kapsayan alanın ayrıntılı olarak yasal mevzuat tarafından oluşturulması son yıllarda ortaya çıkan endüstri ilişkilerinin dinamik karakteriyle çelişmektedir.

İşçi sendikaları ve sendika faaliyetlerini sınırlayıcı düzenlemeler getiren Anayasaya (1982 Anayasası) ek olarak, 1983'te yürürlüğe giren İşçi Sendikaları Kanunu ve Toplu Pazarlık, Grev ve Lokavt Kanunları, sendikalar üzerinde idari kontrol ve aşırı sınırlamaları getirmiş ve toplu pazarlık ve grev faaliyeti üzerinde yargısal ve bürokratik sınırlamaları dayatmıştır. Bu yasalar halen esaslı değişiklikler olmadan yürürlükte ve mevcut endüstriyel ilişkiler sisteminin ana yasal çerçevesini oluşturmaktadır. Bu yasalarda resmen örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık ve grev hakkı tanınmış olsa da, çoğunlukla ILO soruşturmaları ve daha sonra ICFTU raporları ile kanıtlanan birçok anti-sendikal uygulamaya konu olan kısıtlamalar getirmektedir (Yıldırım ve Calis, 2008: 216).

Ayrıntılı yasal düzenlemeler endüstri ilişkileri alanındaki hızlı değişimlere ayak uydurmada yeterli esnekliği sağlamaya izin vermeyerek endüstri ilişkilerini oluşturan tarafların bu konudaki endişelerini arttırmaktadır. Ülkemizdeki devletçi-paternalist sosyal politika geleneği Türk Endüstri İlişkiler Sistemini uluslararası hukuk ve AB'ne uyum konusunda olumsuz etkilemektedir. Bununla birlikte ülkemizde çalışanlar ve temsilcileri demokratikleşme sürecine dâhil edilmeden, son yıllarda artan sosyal diyalog çağrılarının başarılı olamayacağı söylenebilir.

Türk Endüstri İlişkiler Sistemi; büyük bir kayıtdışı ekonomi ve iş piyasası, ekonominin istikrasız yapısı, yüksek enflasyon oranları ve işsizlik tarafından olumsuz yönde etkilenmektedir. Endüstri ilişkileri ve çalışma koşulları ekonomik, teknolojik ve sosyo-politik faktörler tarafından etkilenmekle birlikte bunların en önemlisi ekonomik faktörlerdir. Ülkelerin ekonomik durumu ve izlenen ekonomi politikaları, sosyal ve politik uygulamaları, teknolojiyi, üretim ve yönetim biçimlerini etkiler. Ekonominin durumu çalışma ilişkilerinin yasal çerçevesini belirlemenin yanında bu çerçevede yeni değişimleri gerektirir (Dereli, 1998: 285). Yıldırım (1997:

30)'a göre iktisadi gelişmede temel düzenleyici olarak görülen üretim sistemleri endüstri ilişkileri sisteminin gelişmesini etkilemektedir. Bunun nedeni ise belli bir üretim sisteminin belli emek sürecini zorunlu kılmasıdır. Bununla birlikte bir ülkedeki ekonomik yapı ve sanayileşme çabaları diğer tüm alanları etkisi altına almakta, sanayileşmenin seyri ve yöntemine göre ekonomik ve sosyal hayat şekillenmektedir. Günümüzde endüstri ilişkilerini ekonomik yapıdaki gelişme dönemlerinde, işçi sınıfının mücadelesi kadar, işverenler ve hâkim ekonomik sistem etkilemektedir. Türkiye açısından bakıldığında ekonomik yapıdaki ve izlenen iktisat politikalarındaki değişim endüstri ilişkilerini olumsuz etkilemiştir (Çetik ve Akkaya, 1999: 55-56).

Türkiye’de ekonomik gelişmenin seyrine bakıldığında sanayileşmenin diğer AB’nin birçok üyesinden daha geç başladığı ve geride olduğu söylenebilir. Bununla birlikte ülkemizdeki temel sanayileşme stratejisi “ulusal kalkınmacılık” olmuş ve endüstri ilişkilerini çeşitli yönlerden etkilemiştir. Türk Endüstri İlişkilerine yön veren temel dinamiklerin bu çerçevede devlet önderliğinde ve yasal mevzuata dayalı olarak ortaya çıkmış olması daha iyi anlaşılabilir. Ekin (1996: 198)’e göre ekonominin ihracata yönelme yerine ithal ikamesine dayalı yapısı endüstri ilişkilerini olumsuz etkilemektedir.

Kapitalizmin olgunlaşması açısından 1908’den günümüze Türkiye, az gelişmişliği devam eden, popülizmden kurtulamamış burjuvazisiyle askeri rejimler arasında kalmış, son yıllarda ise geleceğini uluslararası kapitalizm güçlerine devretmiş bir ülke görüntüsü vermektedir. Günümüze kadar Türkiye’nin kalkınmasında alternatif olarak gösterilen iki politikadan birisi; dışa açık, entegrasyoncu ve serbest piyasaya dayalı; diğeri ise korumacı, ulusal, müdahaleci-devletçi politikalar oluşturmuştur. Bunların uygulanması; serbest ticareti ve piyasa ekonomisini savunan klasik ve neo-klasik iktisatçıların ve gelişmede daha geç kalan kıta Avrupa’sı ülkelerinde ortaya çıkan korumacı-müdahaleci okulların fikirlerinin benimsenmesine bağlı olmuştur (Boratav, 2005: 201-213).

Ülkemizdeki 1980’den sonra yaşanan gelişmeler rijit bir nitelik kazanmıştır. Bu dönemde Türkiye’nin ihracata yönelik iktisat politikası yoluyla dünya ekonomisindeki gelişmelere daha duyarlı hale geldiği, mevcut ekonomik performansın bu duyarlılığı

arttırdığı ve IMF ve Dünya Bankası gibi uluslararası kurumların önerdiği istikrar ve uyum programlarının süreklilik kazandığı söylenebilir (Makal, 2007: 529). 1980'den beri Dünya Bankası ve IMF tarafından dayatılan yapısal reformlar, özelleştirmenin hız kazanması nedeniyle kayıt dışı ve taşeronluğun gelişmesine yol açmıştır. Günümüzde vasıfsız ve düşük ücretli işlerde çalışanların yaklaşık %50'si, güvencesiz enformel işgücü piyasasını oluşturmaktadır (Yildirim ve Calis, 2008: 214). Tüm bu gelişmeler endüstri ilişkileri alanını sınırlandırmış, çalışanlar ve onların örgütlü güçleri ve gerçek ücret düzeylerini olumsuz etkilemiştir

İstihdam oranları ve özellikleri endüstri ilişkilerini etkileyen diğer faktörlerdir. Toplam istihdam oranı, bunun içerisinde ücretlilerin payı endüstri ilişkilerinin kapsamını ve niteliğini belirlemektedir (Çetik ve Akkaya, 1999: 61). Cumhuriyet döneminden günümüze kadar sanayileşme ve modernleşme çabalarına rağmen sigortalı işçi sayısı yetersiz kalmış, buna devlet memurlarını da ilave ettiğimizde bağımlı çalışanların oranı çok düşük kalmaktadır²⁵. Ayrıca bağımlı çalışanların oranındaki sınırlı artışlarına; kırsal kesimdeki yoksulluğu ve eksik istihdam yapılarını ve işgücünün önemli bir kısmının örgütlenemediği geçici ve güvencesiz işlerinde artarak eklenmesi endüstri ilişkileri sistemini olumsuz etkilemiştir (Ekin, 1996: 197). Avrupa'da ve Türkiye'de işsizliğin arttığı son yıllarda çalışanlar ve örgütlerinin güçlerinde önemli azalmalar meydana gelmiştir. Sendikalar işsizlerin oluşturduğu yedek işgücü ordusunun, sendikasız, kayıtsız ve güvencesiz olarak çalışmaya razı olarak ortaya çıkması nedeniyle, üye kayıpları ve temsil ettikleri üyelerinin kapsamının daralması sonuçlarıyla karşı karşıya kalmışlardır (Öke ve Kurt, 2003: 37).

Ülkemizde yaşanan ekonomik istikrarsızlıklar ve belirsizlik ortamı, yüksek işsizlik ve enflasyon ortamı Türk Endüstri İlişkileri Sistemindeki taraflar arasında güven ve işbirliği ortamını olumsuz etkilemektedir. Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde sosyal diyalogun gerçekleştirilememesinin nedenlerinin başında uzun yıllardır süregelen ekonomik istikrarsızlık ve belirsizlik, yüksek enflasyon, kayıt dışı ekonominin varlığı, popülist hükümet kararları ve uygulamaları yer almaktadır. Böyle bir ortamda taraflar

²⁵ TÜİK verilerine göre Eylül 2009 da 22 020 000 kişi istihdam edilmektedir. Bunların %59,5'i ücretli kesimi oluşturmaktadır. Bu da ortalama 13 101 900 kişinin ücretli olarak çalıştığını göstermektedir. Bununla birlikte 3 236 940 kişinin de ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığını söyleyebiliriz. Bununla birlikte işsizlik oranı %13,4 ve sayı olarak 3 396 000'dir (TÜİK, 2009).

karşılıklı olarak bir araya gelme ve ortak davranma konusunda çeşitli güçlüklerle karşılaşmaktadırlar (Bingöl, 2000). Genel anlamda güven, iktisadi kalkınma ve demokratik gelişmenin yanında endüstri ilişkilerinde de önemli bir kavramdır ve güven eksikliği Türk endüstri ilişkileri sistemindeki en önemli sorunlardan birisidir (Yıldırım, 1998: 80).

Dolayısıyla Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde tarafların bir araya gelebilmesi ve görüşlerini ifade edebilmelerinde dikkat edilmesi gereken hususlardan biri de ekonomide yaşanan dalgalanmalar, istihdam oranı ve işsizlikte yaşanan artışlar ve siyasi belirsizliklerdir. Avrupa Birliği üyelik sürecinde birçok konuda uyumun başarılı olabilmesi için aynı zamanda bütünleştirici bir ekonomi, istihdam ve siyaset politikasının da belirlenmesi gereklidir.

Devletin sistem içerisinde düzenleyici rol almasının yanında ayrıca işveren rolünü de üstlenmesi endüstri ilişkileri sistemini etkileyen bir özelliktir. Güçlü bir devlet müdahalesi sistemin en önemli özelliklerinden biridir. Daha önce de ifade edildiği gibi Sanayi Devrimi, kötü çalışma ve yaşama koşulları çalışanların bu koşullara direnmelerine yol açmasının yanında devletlerin de bağımlı çalışanları koruyucu sosyal politika önlemleri almasına neden olmuştur (Makal, 1997: 38). Ancak daha sonraları Batı demokrasilerinde gözlenen eğilim, çalışma ilişkileri taraflarının bu konudaki belirleyiciliğinin değiştiği yönünde olmuştur. Bununla birlikte günümüzde devlet endüstri ilişkiler sisteminde belirleyiciliğini sürdürmekle birlikte sosyal taraflar bu konuda giderek artan bir şekilde karar alma sürecine katılmaktadırlar. Buradaki temel faktör çalışanları temsil eden yapıların kurumsallaşmasıdır. Çalışanların toplu pazarlık ve sendikaların kurumsallaşması ile daha fazla güç edinmeleri neticesinde çalışma hayatında daha fazla temsil edilmektedirler. Bunun yanında günümüzde bu yapılar ciddi sorunlarla karşı karşıyadırlar ve bunun izlerini 1970 ve 80’li yıllarda aramak uygun olacaktır.

Dünyada 1970’li ve 1980’li yıllar refah toplumunun bir risk toplumuna dönüştüğü yıllar olmuştur. Bu yıllarda ortaya çıkan, günümüze kadar gelen ve endüstri ilişkilerini etkileyen çeşitli anahtar kelimeler vardır. Bunlar, küreselleşme, büyümenin sürdürülemezliği, kullanılan teknolojilerin doğayı tahrip etmesi, cinsiyet eşitsizliği,

denetim dışı kullanılan bilgi teknolojilerinin yarattığı tahribat, bireylerin piyasa ekonomisinde karşı karşıya kaldıkları sorunlar ve iş verimliliğinin artışı neticesinde ortaya çıkan işsizliktir (Kavukçuoğlu, 2003: 362–365). Bu kavramlar son yıllarda etkilerini işgörenler üzerinde daha fazla hissettirir hale gelmiştir.

Türkiye açısından ele alacak olursak, 1970’lerin sonuna doğru, ekonomik gelişmenin, siyasi istikrarsızlık ve yüksek enflasyon ile işlemez hale gelmesinin sonucunda ortaya çıkan olumsuz tablo, 1980’de açıklanan ekonomik önlemler ve bu yeni liberal ekonomik politikaların uygulanmasını sağlayan Eylül 1980’deki askeri darbe neticesinde Türk Endüstri İlişkileri, ihracat odaklı endüstrileşmeyi desteklemek için işverenler ve uluslar arası finans örgütleri ile işbirliği içinde devlet tarafından yeniden düzenlenmiştir. İşçi hakları neoliberal ekonomik politikaların uygulanmasında engel olarak görülmüştür. 1980’de devlet, ihracata dayalı endüstrileşmeyi desteklemek için yeni kurumlar oluşturarak, ithal ikameye dayalı kural, kurum ve yönetmelikleri tavsiye etmiştir. Bu nedenle Türk devleti, toplu pazarlık ve işçi sendikalarını zayıflatmak için endüstri ilişkilerinde nüfuzunu kullanmıştır (Yıldırım ve Calis, 2008: 216).

Ülkemizde Devlet endüstri ilişkileri sisteminin gelişiminde soysal hayata ve çalışma ilişkilerini düzenlemenin yanında, bu sistem içerisinde faaliyette bulunan bir işveren olma özelliğini yıllarca korumuştur. Bu şu açıdan önemlidir: Devlet çalışma hayatıyla ilgili düzenlemeleri ilk olarak işveren olduğu kamu kurumlarında uygulamaya sokarak sisteme entegre etmektedir (Ekin, 1994: 209-210). Bu daha ziyade devletin KİT’lerinde ortaya çıkan bir durumdur. KİT’lerin fayda veya zararlarının dışında bu yerler çok sık olarak popülist politikalarla müdahale edilmiş ve rasyonel olarak işletilememiştir. Bu işletmeler politik müdahaleler sonucu ayrıcalıklı bir statüye kavuşurken bu durum diğer işletmeler aleyhine sonuçlar doğurarak tüm endüstri ilişkiler sistemini etkilemiştir (Demirkan, 1997: 132).

Bununla birlikte günümüzde; devlet bir yandan, Türkiye’de endüstri ilişkilerinin temel karakteristiğini belirlemede hâkim bir rol oynamaya devam etmektedir. Çünkü kamu sektörü son özelleştirme girişimlerine rağmen hala, tüm ücretlilerin %40’ını istihdam etmektedir. Diğer taraftan, büyük bir işveren olarak devletin oynadığı rol, onu Türkiye’deki endüstri ilişkilerinin merkezine koymaktadır. Ayrıntılı bir şekilde

oluşturulmuş yasal çerçeve, devletin endüstri ilişkilerinin yapısında etki sahibi olmasına imkân tanımaktadır (Yildirim ve Calis, 2008: 215).

Çalışma yaşamımızda uygulamadan dolayı çeşitli sorunların yaşanması, uyuşmazlıkları bol bir endüstri ilişkileri sistemi oluşturmuştur. Ayrıca işverenlerin çalışanların örgütlenmesine karşı düşmanca tutumu, uyuşmazlıkların artışına neden olmaktadır. Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde çalışanlar yasal olarak tanınmış haklarını kullanmada çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadırlar. Bu problemler çoğunlukla örgütlenme ve toplu pazarlık konularını kapsamaktadır.

4857 sy. İşK. 18. maddesinde işçinin sendikal faaliyetlere katılmasının iş sözleşmesinin feshi için geçerli bir neden oluşturmamasına rağmen, özellikle çok uluslu ve Japon kökenli işletmelerde işten çıkarılma sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır (Kişisel görüşme, 2008). Türkiye, çalışanları ilgilendiren ve onların haklarını koruma ve genişletmeyi amaçlayan birçok uluslar arası sözleşmeyi kabul etmesine rağmen bu konu uygulamaya pek yansıtılmamıştır.

Uygulamada çalışanların karşılaştığı en büyük sorunlardan bir tanesi örgütlenme isteklerine karşı işten çıkartılma veya tehdididir. 1980’li yıllardan sonra bunun arttığı görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında iş güvencesine sahip olsalar bile işsizlik önemli bir tehdit olmaktadır. Bununla birlikte Türkiye’deki işyerlerinin %95’inin 30’dan az işçi çalıştırılan yerler olduğu göz önüne alınırsa iş güvencesinin zaten olmaması daha büyük bir tehdit olarak karşımıza çıkmaktadır. Uygulamadan kaynaklanan diğer sorunlar ise; toplu sözleşme yetkisinin belirlenmesine yönelik prosedürlerin uzunluğu, grev kararına yönelik yasak ve müdahaleler, sendika üyeliğinin noter onayına tabi tutulması, kapsam dışı personel uygulaması vs.dir (Urhan, 2005: 65-66).

Yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı endüstri ilişkileri tarafları arasında yaşanan bu haksız rekabet sonuçta endüstri ilişkilerinde güveni sarsarak uyuşmazlıkların²⁶ artmasına neden olmuştur. Endüstri ilişkilerinde taraflar arasındaki güvensizliğin en

²⁶ Yıllar itibariyle resmi arabuluculuk çalışmalarının gösterildiği tabloda 2007 yılında 4 874 işyerini, 289 509 işçiyi ve 431 uyuşmazlığı kapsayan 338 arabuluculuk faaliyeti uyuşmazlıkla sonuçlanmıştır (ÇSGB, 2009).

önemli sorun olduğu dikkate alınır, bu sorunu çözmeden taraflar arasında makul bir ilişkinin oluşamayacağı söylenebilir.

Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde Türk kültüründeki rızaya yönelmiş otoriter eğilimlerin ve Osmanlı İmparatorluğundan devralınan mirasın izleri görülmektedir. Türk kültürü rızaya yönelmiş otoriter eğilimler taşımaktadır ve bunun nedeni de tarihsel yapısı içerisinde askeri bir otoriteye ve otoriter üst ilişkilere sahip olmuş kültürel yapısıdır. Bununla birlikte modernleşme çabalarında model olarak Batılı demokratik kurumlar alınmasına rağmen, kişiler arası ilişkilerde işletmelerde, resmi kurumlarda ve hatta siyasi parti ve sendikalar gibi demokrasinin gelişmesinde önemli kurumlarda bile rızaya dayalı otoriter ilişkiler sürdürülmüştür (Dereli, 1974: 278). Bu otoriter ilişkilerin temelinde yatan güven sorununun Türk siyasi hayatıyla yakından ilişkili olduğunu ve Jön Türklere kadar vardığı ifade edilmektedir. Bununla birlikte Jön Türklerin temelde özgürlükçü devrim düşüncesinde “hürriyet” özlemi pek doğru bir tespit değildir. Öyle olsa da bu hürriyet yüzeysel bir konumdadır ve İmparatorluğu parçalamaya yönelik değil aksine bu parçalanmayı önlemeye yöneliktir²⁷. Bu açıdan bakıldığında Jön Türk hareketi radikal değil muhafazakâr bir özellik taşımaktadır. Aslında bu radikal anlayışın olmayışı, modernleşmeye çalışan tüm İslam toplumlarında görülmektedir. Yine İmparatorlukta ortaya çıkan anlaşmazlıkların temelinde “sınıf mücadelesinin” olmaması yerine devlet memurları arasında bir mücadelenin olmasının nedeni olarak; bürokratik muhafazakârlığın yattığı söylenebilir (Mardin, 2006: 305-312). Osmanlı İmparatorluğu ve Cumhuriyet Türkiye’si arasında, ciddi farklar oluşsa da birçok alanda süreklilik taşıyan bir geçişin olduğu söylenebilir (Makal, 1997: 128).

Osmanlı İmparatorluğunda endüstri ilişkilerinin ortaya çıkması ve gelişmesi için gerekli koşullar 1908’e kadar oluşmamıştır. Bunun temel nedeni tarım toplumu olma özelliği taşıması ve kullanılan bu toprağın mülkiyetinin de devlete ait oluşudur. Cumhuriyet öncesi dönemde çeşitli nedenlerle Osmanlı imparatorluğu sanayileşme

²⁷ Jön Türklerin diğer önemli özelliği, içlerinde istisnaya rastlansa da, Karl Mannheim’in “ütopya” adını verdiği fikir eserlerini ortaya koyamamalarıdır. Mannheim bir toplumda belirleyici mevkileri yer edinmiş, bu mevkileri ve bu amaçla içinde buldukları toplumun sosyal yapısını savunan fikri eserlere “ideoloji”, aynı toplumda bu mevkilerde bulunmayan ve ele geçirmek isteyenlerin, bu amaçla toplumun sosyal çevresini değiştirmeyi amaçlayanların, vermiş olduğu eserlere de ütopya adını vermiştir (Mardin, 2006: 305).

sürecini gerçekleştirmemiş bir tarım ülkesi olma özelliğini sürdürmüş ve sanayileşmiş ülkelerin aradığı yatırım ve ticaret imkânları açısından elverişsiz bir pazar olmuştur (Gülmez, 1991: 151). Sanayi ise küçük ölçekli, yakın pazarlara üretim yapan, tarım üretimi için gerekli araç gereç imalatını kapsayan bir niteliğe sahip olmuştur. Sanayileşmedeki gecikmeler ve mülkiyetin devlete ait olması hem sanayiye dayalı hem de toprak mülkiyetine sahip bir sınıfın ortaya çıkmasına ve gelişmesine imkân vermemiştir (Tokol, 2005: 1-2). 1908 öncesi çalışma yaşamı ile ilgili kapsayıcı bir kanunsal düzenleme oluşturulamamıştır. Çeşitli tarihlerde değişik kanun ve nizamnamelerle bu konu düzenlenmeye çalışılmış ve bu düzenlemeler de dolaylı olarak çalışma ilişkilerini düzenleyici nitelik göstermiştir (Tokol, 2005: 6).

Türk Endüstri İlişkilerinde Devlet, Cumhuriyetin ilk yıllarından beri (1920'lerden 1940'lara), korporatist ideolojinin bir çeşidi ile politik ve ekonomik gündeme hâkim konumda olmuştur. Neredeyse tüm endüstri kuruluşları devlet tarafından kurulmuş ve işletilmiştir. İşçi örgütlenmelerinin faaliyetlerine izin verilmemiştir (Yıldırım ve Calis, 2008: 216). Türk toplumunun sınıfsız bir toplum olduğu ve bu sınıfların çıkarlarının çelişmediği düşünceleri 1920-30'larda halkçılık anlayışı içinde egemen olmuştur (Makal, 1999: 50-52). 1936 İş Yasasına kadar olan liberal ve bireyci olarak nitelendirilen dönemde, işçi-işveren ilişkileri ile ilgili genel bir yasal çerçeve çizilmemiştir. Bu dönemde dolaylı olarak çıkarılan ve çalışma ilişkilerini ilgilendiren yasalar, daha çok maden üretimini arttırmayı ve maden hukukunu düzenleme amacını taşımaktadır (Gülmez, 1991: 451).

II. Dünya savaşı sonrası Türkiye'nin demokratikleşme çabaları çalışma ilişkilerini de etkilemiştir. Ayrıca İktisat politikalarında da liberal İktisat siyaseti ve yabancı sermayenin teşviki de önemli olmuştur. Bu dönemde çeşitli sosyal sigorta kurumlarının yanında cemiyetler kanunu(1946)'nda yapılan değişikliklerle sendikacılığın önünü açarak, 1947 de Sendikalar Kanununun kabulü ile çalışanların sorunlarının iletilmesinde temsil edildikleri bir çatı kurabilmeleri sağlanmıştır (Ekin, 1994: 221-222). Burada temel düşünce, sendikaların sanayileşmenin ve siyasal demokrasinin vazgeçilmez bir elamanı olduğudur. Bununla birlikte sendikalar siyasi faaliyetlerin dışında hareket edecek şekilde düzenlenmelidirler. Çünkü temelde Türkiye sınıfsız bir toplumdur ve bu nedenle sendikalar sınıf çatışmasını destekleyen

kurumlar değil, işveren ve devletle birlikte uzlaşısı içerisinde ülke kalkınmasına hizmet eden kurumlar olarak sistem içerisinde yer almalıdırlar (Ekin, 1994: 223-224).

Otoriter özellikleri bünyesinde muhafaza eden Türk yasa koyucu çalışanların örgütlenme hakkına genellikle şüpheyle yaklaşmıştır (Kutal, 2005: 14). Bu 1947'ye kadar yasaklama şeklinde kendini göstermiş, 1947'den sonra ise sınırlama şeklinde ortaya çıkmıştır. Ülkemizde çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılmalarını sağlayan yasal düzenlemelerin seyri genellikle, 1960 Anayasasının getirdiği daha geniş endüstriyel demokrasi anlayışını hariç tutarsak, önce yasaklayıcı daha sonra da sınırlayıcı bir süreç olarak devam etmiştir. Özellikle 1982 Anayasası ile birlikte devam eden bir süreçte çalışanlar ve örgütlerinin çalışma hayatına katılmaları ciddi engellemelerle karşılaşmıştır. 2821 ve 2822 sayılı yasalarla birlikte bir kısım çalışanlar örgütlenme hakkından yoksun kalırken (2821 md 21) sendikal faaliyetler sınırlandırılmış ve devletin idari ve mali denetimine girmiştir.

Korporatizm ve Türk Endüstri İlişkileri

Sayılan tüm bu özelliklerin yanında, Türkiye'de endüstri ilişkilerinde yaşanan gelişmeler korporatizm kavramı çerçevesinde değerlendirilebilir. AB'nin son yıllarda çıkardığı direktiflerin korporatist uzlaşısı mantığı çerçevesinde uygulamaya konulduğu iddiaları (Fitzgerald, 2004) dikkate alınırca, ülkemizde böyle bir geleneğin olup olmadığı önemli bir konudur. Türk Endüstri İlişkiler Sistemine bakıldığında bazı dönemlerde ortaya çıkan gelişme ve değişimlerin korporatizm kavramı çerçevesinde değerlendirildiği görülmektedir.

Dünyada Korporatizm kavramı yaygın olarak 1920'li yıllarda kullanılmış olmasına rağmen, 1974 petrol krizinin ardından tekrar kullanılmaya başlanmıştır. Temelde korporatizm geniş anlamda bir toplum devlet ilişki modeli, dar anlamda ise bir çıkar grupları örgütlenme ve temsil modeli olarak kullanılmaktayken, son yıllarda bazı “neo²⁸, liberal, toplumsal, çoğulcu, demokratik ve pazarlıkçı” kelimelerinin kavramın

²⁸ Neo-korporatizm ilk olarak, yapısalci-işlevselci çerçeveye bağlı kalan, denge ve istikrarın korunmasını temel alan yorumlarla ifade edilmektedir. Bu, işçi ve işveren örgütlerinin sadece birisinin, örgütsel özerklik kaybı ve bunun karşılığında devletle ekonomik ve sosyal kamu politikalarının oluşturulmasında kurumsallaşmış bir işbirliği ilişkisinin geliştirilmesiyle gerçekleşmektedir. Burada devlet, söz konusu örgütlerin faaliyetlerinin kapsamını, üyelerinin nitelik ve sayı, çıkarların kapsamı ve ifade edilmiş biçimlerini denetleyerek, kamu çıkarları olarak ifade edilen çıkarları belirler ve yönetir. Bu

önüne getirilmesiyle ayırt edici bir anlama kavuşmuştur. Bununla birlikte 1980'lerin başlarında iktidara gelen yeni liberal hükümetler (İngiltere'de Thatcher, ABD Regan) bu kavrama olan ilgiyi azaltmıştır (Cizre, 1992a: 30-31; Akkaya, 1996: 6).

Korporatizm, sosyalizm ve liberalizmin karşısında yer alan sağ bir ideoloji ve dünya görüşüdür ve toplumu birbirlerini uyum içinde tamamlayan (meslek kademelerinden oluşan) bir organizma olarak görür. Liberal düşüncenin bireyseliğini, sosyal sınıfların varlığını ve emek sermaye arasında yer alan çelişki ve çatışmayı kabul etmez. Kamu ve ulusal çıkarları oluşturan mesleki çıkarların toplamının devlet-işçi-işveren arasında gerçekleştiğini öngörür. Bu ilişki de siyasal temsil ve karar almada dayanışmacı ve faşist diye adlandırılan, sırasıyla ilki ılımlı devletçi diğeri totaliter niteliğe sahip yapılar vasıtasıyla kurulur. Korporatizm, Marksın kapitalist sistemdeki sınıf çatışması eleştirisine atıfla, korporatist bir yapılanmayla, kapitalist sistemin sınıf çatışması riskini gidermeye çalışır (Parla, 1993: 8).

20. yy. Türk siyasal yaşamında korporatizmin hâkim bir düşünce olduğu, bunun tek parti döneminde oluşturulan ve 1980'den sonra 1982 Anayasası ile tek parti dönemini anımsatan yeni düzenlemelerle oluşturulmuş kurumsal yapılarda görülebileceği iddia edilmektedir (Parla, 1993: 7). Bunun yanında Türkiye Cumhuriyetinin ilk yıllarından beri 1940'lara kadar, korporatist ideolojinin bir çeşidi olan tek parti ideolojisi ile devletin ekonomik ve siyasal gündeme hâkim olduğu, neredeyse tüm endüstri kuruluşlarının devlet tarafından kurulduğu ve işletildiği ve işçi örgütlenmelerine izin verilmediği ifade edilmektedir (Yıldırım ve Calis, 2008: 216).

örgütlerse, sağlanan ayrıcalıklar sayesinde, merkezileşerek tekeli bir temsil hakkına sahip olurlar ve üyelerini ilgilendiren kamu iktisadi politikalarının oluşturulduğu kurul, konsey ve komitelere katılırlar. Özetle neo-korporatizm; petrol krizine dek, Keynesyen beklentilerin (tam istihdam, fiyat istikrarı, sosyal refaha yönelik kazanımlar) ve krizden sonra ise kötüleşen ekonomik ve sosyal konjonktürün uzlaşma ve işbirliği gereksiniminden kaynaklanmaktadır. Neo-korporatizm ikinci olarak; kapitalist devletin gelişmesinin belirli bir evresinin gereksinimlerinden kaynaklanan, merkezi işçi örgütlerinin sistemle entegrasyonuna dayanan, burjuvazinin siyasi ayrıcalıklarına zarar vermeyecek şekilde sosyal kontrol amacı taşıyan yorumlarla ifade edilmektedir (Cizre, 1992a: 31-32).

Neo-korporatist kuramcılar, işçi ve işveren örgütlerinin yapı, işlev ve faaliyetlerinin değiştiğini ve bunun da devletle çeşitli düzeyde işbirliği kurmak, devletten ayrıcalık kazanmak ve merkezileşme yönünde olduğunu ifade etmektedirler. Bu kurumlara devletin müdahalesi, onların toplumsal sorumluluk fonksiyonlarının ön plana çıkması, örgütsel ve üyelerinin çıkarlarıyla ilgili sorumluluklarının arka plana itilmesine neden olmuştur. Devlet, neo-korporatist uygulamaları ile işçi ve işverenlerin üst örgütlerinin tekel ayrıcalığına kavuşturulan, merkezileşmiş ulusal düzeyde kuruluşlar olmalarını sağlamıştır (Akkaya, 1996: 264).

Ancak bir ülkede Korporatizmden bahsedebilmek için; ücretli çalışanların çoğunluğunu temsil eden, ileri derecede merkezileşmiş bir sendikal örgütlenme, bu örgütlenme üzerinde alt sendikalara etki edebilen bir üst örgüt (konfederasyon), bu özelliklere sahip sendikaların, üyeleriyle ilgili ekonomik ve sosyal politikaların oluşumunda rol oynayan kurul, komite vb oluşumlarda temsil edilmeleri ve karar alma süreçlerine katılabilmeleri gerekmektedir. Bunlara ilaveten işverenlerin de bu tür yapılanmalara sahip olması durumunda işçi-işveren-kamu kuruluşları arasında korporatif uygulamalardan bahsedilebilecektir (Makal, 1999: 129-130).

İlk değerlendirmede Türkiye’de devlet korporatizminin geçerli olabileceği şeklinde çeşitli görüşler (Cizre, 1992a: 31) yer almasına rağmen, sanayileşme düzeyinin ve onun doğrudan bir sonucu olan işçi sınıfı ve örgütlenmesinin oluşmaması nedeniyle, korporatizmi andıran uygulamaların bu bağlamda değerlendirilmesi güçtür. Bunun da ötesinde 1960’lı yılların başlarına kadar, 1952 yılında üst örgütünü kuran sendikal örgütlenme, yeni bir siyasal düzen oluşturma ve sanayileşme çabaları içinde, sınıf mücadelesine gerek olmadığını düşünen bir siyasal otorite nedeniyle dikkate alınmamış, bundan dolayı da korporatist uygulamalara gerek de duyulmamıştır (Akaya, 1996: 267).

Ülkemizde korporatist uygulamaları değerlendirirken bir dönem ayrımı yapmak gerekmektedir. Bu nedenle 1920’lerden çok, tek parti yönetiminin katıldığı ve devletçi politikalar nedeniyle çeşitli toplum kesimleri üzerinde devletin önemli etkisinin olduğu 1930’lu yıllara bakılabilir. Ancak bu dönemdeki uygulamaların sınırlı kesimleri kapsadığı ve süreklilik arz etmediği görülmektedir. Bununla birlikte bu dönem içerisinde örgütlenmeyle ilgili hukuki ve uygulamada ciddi sorunlar yer almaktadır. Bunun dışında örgütlülüğü sağlayacak sanayi işçisinin olmaması da, örgütlenme ve bilinç üzerinde olumsuz etki yapmıştır. Türkiye’de devletin, İtalya’da büyük bir işçi sınıfının tavsiyesini amaçlayan bir hareket olan korporatist uygulamaya, ülkemizde gerek duymadığını söylemek gerekir. Türkiye’de devlet otoriter niteliğiyle zaten yönetim işlevlerini yürütebilmekte, yetkilerini paylaşmaya ihtiyaç duymamaktadır. Devlet KİT’ler aracılığıyla ekonomik faaliyetler içerisinde ağırlıklı olarak yer almaya devam ederken, yasal olarak da bu alanı kontrol etmektedir. Bu açıdan bakacak olursak ortada korporatist uygulamalara başvurulmasını gerektirecek

bir neden olmadığı görülmektedir. Bundan dolayı Türkiye’de özellikle tek parti döneminde yönetimin otoriter bir nitelik taşıdığı ve bu çerçevede çeşitli örgütlenmeleri kontrol altına aldığı söylenebilir ancak bu uygulamaları korporatist bir nitelik taşıdıklarını ifade ederken İtalyan korporatizminden farklı daha ılımlı bir kavram kullanmalı ve bu uygulamaların sistematik bir biçimde uygulanmadığı söylenmelidir (Makal, 1999: 156-159).

Türkiye Neo-korporatizmin gelişmesini sağlayan bir kapitalist gelişmişliğe, güçlü çoğulcu gelenekler ve kesintisiz bir parlamenter demokrasiye sahip olmadığından, devlet korporatizminin daha uygulanabilir bir model olduğu ifade edilmektedir. Devlet korporatizmi; otoriter rejim ile özdeşleştirilerek, devletin tüm çıkar grupları üzerinde, baskı ile ve siyasal ve örgütsel faaliyetlerini yasaklayarak denetimi sağladığı, demokratik hak ve özgürlüklerini görmezden geldiği ve dışladığı bir sistem olarak tanımlanabilir. Burada da bir ikili ayırım yapmak gereklidir. Burada devlet korporatizminin çıkar örgütlerini dışlamaya yönelik tanımlanan yalın biçiminin yanında, bu örgütlerin sistemle bütünleştirilerek, siyasal rejime destek sağlanan ve işçi hareketinin denetiminin sağlandığı örnekler de yer almaktadır (Cizre, 1992a: 33-34).

Tarihsel olarak bakıldığında, ülkemizde sendikal hareket ve Türk-iş, siyasal otorite tarafından, çoğunlukla denetim altında tutulmuş ve paralel olarak da devletin sağladığı yasal ve maddi desteklerle çeşitli ayrıcalıklara kavuşmuştur. Örgütlenmeye karşı sürdürülen yasakçı politikanın arkasında Kemalist siyasal görüşün, devlet eliyle sermaye birikiminin ve milli bir ekonomi ve burjuvazinin oluşturulmasında devleti belirleyici kılan “devletçilik” ve toplumsal sınıfların varlığını reddeden “halkçılık” anlayışı yatmaktadır. Devlet korporatizmi, temel olarak siyasi otorite tarafından oluşturulan, denetlenen ve yönlendirilen bir işçi örgütlenmesini gerektirir. Türkiye’de tek parti döneminde hiçbir alanda emek örgütlenmesine izin verilememesinden dolayı, 1947’ye kadar devletin benimsediği model korporatizm değil, bireysel ve toplumsal çıkarların devletin paternalist kamu otoritesi ile denetlediği bir yaklaşımı esas alan monizmdir. Bununla birlikte 1947’den, örgütlenmenin önündeki engellerin kaldırılmasından sonra, işçi kesiminin toplumsal ve siyasal alanda önemli sosyal ve siyasal güç oluşturmamasına rağmen, devlet korporatizmi eliyle şekillendirilip denetlenmesinin nedeni, potansiyel eğilimleri engellemektir. 1947-1960 arası dönem,

korporatist teşviklerden ziyade, devlet korporatizmini tanımlayan sendikal hareket üzerindeki denetleyici ve sınırlandırıcı uygulamalara rastlanmaktadır (Cizre, 1992b: 46-48).

1960'larda sanayileşmenin ve sendikal örgütlenmede yaşanan gelişmeler, korporatist uygulamalar için ortam hazırlamasına rağmen, bir önceki döneme kıyasla çoğulcu bir anlayışa yönelen siyasi otorite, işyeri sendikacılığını benimseyerek, işyeri toplu pazarlıkların oluşturulmasına imkân tanımış ve merkezi örgütlenme önünde engel oluşturmuştur (Akkaya, 1996: 267).

Bununla birlikte 1970'li yıllar sendikal hareketin bölündüğü yıllardır. Bu bölünme, DİSK ve Türk-iş içindeki sendikal eylem üzerindeki korporatist uygulamalara karşı bir tepki olarak oluşmuştur (Cizre, 1992b: 51). Neo-korporatist ilişkilerde sonuçlandırılan “üçlü anlaşmalar” ve gelirler politikalarının gerçekleştirilememesinden dolayı 1963-1980 arası hızlanan korporatist uygulamaların sonuçları istikrarsızdır. 1978'de artan siyasal huzursuzluklar ve enflasyon ortamında Ecevit Hükümeti tarafından, Türk siyasal yaşamındaki ilk korporatist belge olan, “Toplumsal Anlaşma” imzalanmıştır. Bu da aslında sonuçları itibarıyla değerlendirildiğinde istikrarsızlığı ve güvensizliği simgelemektedir. Bunun dışında diğer konfederasyonlar tarafından sarı ve faşist devlet sendikacılığı şeklinde değerlendirilmiştir (Cizre, 1992b: 54).

1983 yılında düzenlenen Send.K. toplu pazarlığın merkezileşmesini sağlayan işkolu sendikacılığını benimsemesine rağmen, toplu pazarlığı işyeri ve işletme düzeyinde yapılmasını öngörmesi nedeniyle, korporatist uygulamaların gerek duyduğu merkezleşmeyi engellemiştir. 1960'lı yıllardan sonra devletin Türk-iş'i gözetmesi ve 1980'lere kadar sendikaların gözetilerek sistemle bütünleştirilmek istenmesi, devlet korporatizminin olduğunu düşündürebilir. Ancak 1970'li yıllarda yaşanan çalışanların üst örgütlerinin bölünmeler yaşayarak kurulması korporatizmin gerek duyduğu merkezleşme ve tekelleşmeyi engellemiştir. 1980'li yıllardan sonra ihracata yönelik iktisat ve sıkı para politikalarının izlenmesi sonucu piyasa modelinin tercih edilmesi ve dönemin hükümetlerinin örgütlenmeye soğuk bakmaları korporatist uygulamaların ortaya çıkmasını engellemiştir. 1995'te ESK'in kurulması ile en azından kurumsal bazda korporatist uygulamaların olduğunu göstermiştir (Akkaya, 1996: 268).

1970'lerden sonra yeni sağın otoriter uygulamaları nedeniyle, dünya piyasasıyla bütünleşebilmek için serbest piyasa mekanizmasına duyulan inanca dayalı bir düzende, potansiyel ve fiili bir tehdit oluşturduğu gerekçesiyle emek hareketini korporatizm yoluyla kontrol altında tutmanın gereği kalmamıştır. Çünkü artık amaç güçsüzleşen, emek hareketinin etki ve eylemlerini sınırlandırmak değil aksine onları var olma mücadelesine itmektir. 1980 sonrasında gerek dünyada ve gerekse Türkiye'de sendikasılaştırma yaklaşımlarının artması bağlamında korporatizmden çok, sendikaları dışlamaktan ziyade onları çaresizliğe iterek işlevsizleştirmenin amaçlandığı söylenebilir. Burada bahsedilen, serbest piyasaya dayalı ihracatın rekabet üstünlüğüne kavuşturulması toplam maliyet ve gelir dağılımında ücretlerin payının azaltılmasını gerektirir. Bu konuda ilk söylenecek şey bu yeniden yapılandırma politikasının baş mimarının sermayenin kendisi olduğudur (Cizre, 1992b: 53). Ülkemizde böyle girişimler, ESK'in oluşturulması, İş Kanununun oluşturulması süreçlerinde yaşanmıştır.

Tarihsel olarak değerlendirildiğinde Türkiye'de bazı dönemlerde sendikal hareketin çoğunluğu, yarı-resmi bir organ gibi davranarak demokratik ve sosyal hakların önündeki engellerin kaldırılmasında gerekli hassasiyeti göstermemiştir. Askeri müdahalelerin neredeyse tamamında, sendikal hareket, bazı istisnalar dışında, anti demokratik uygulamaları destekler bir tavır sergilemiştir. Ülkemizdeki birçok sivil toplum örgütü, Türkiye'nin AB üyeliğini, demokratikleşme sürecinde en etkili araçlardan biri olarak görürken, ne yazık ki sendikal hareket, dış politika ve ulusal egemenlik kaygılarını, emek ve endüstri ilişkilerindeki sorunlardan ön plana çıkararak, bu sürece kuşkuyla yaklaşmaktadır (Yıldırım ve Haşlak, 2007: 43-44). Bununla birlikte siyasi olarak merkez çizgide yer alan Türk-iş, belirli bir ideoloji ve siyasi parti içerisinde yer almaktan kaçınmış ve siyasi otorite ile ilişkilerini hep iyi bir çizgide tutmaya çalışmıştır. AB üyeliği konusunda da, en çok eleştirdiği dönemlerde bile Türk-iş resmi olarak üyeliği desteklemiştir. Burada AB'ne üyelik konusunda Türk-iş'in 2000-2003 yılları arasında karşı, son yıllarda ise olumlu bir tavır takınmasının sebeplerinin ne olduğu sorgulanmalıdır. Daha öncede ifade edildiği gibi Türk-iş, az sayıda istisna dışında (1980 sonları 1990 başları hariç) hükümetlerle çatışmamış, istisnasız 27 Mayıs'tan 28 Şubat'a değin bütün askeri müdahaleleri desteklemiş, kuruluşundan buyana devletin akredite bir örgütü gibi çalışmıştır. Türk-iş özellikle

emek sorunlarından çok milli konularda, özellikle dış politika ve iç güvenlik konularında resmi görüşe yakın durmuştur. Yani devletin veya devlet içerisindeki güçlü grupların AB ile ilgili düşüncelerine göre tutumunu değiştirmiştir. Aslında 2003'teki tutum değişikliğinin bir sonucu AB konusunda olumlu düşüncelere sahip Adalet ve Kalkınma Partisi iktidarının tek başına iktidar olmasından kaynaklandığı söylenebilir (Yıldırım ve Haşlak, 2007: 46-49).

Sonuç olarak devlet, gerek korporatizmi andıran uygulamalarla gerekse otoriter yapısıyla, ekonomik ve toplumsal hayatta belirleyiciliğini korumuş ve endüstri ilişkileri ve çalışanlar üzerinde bu özelliğin etkileri daha çok hissedilmiştir. Bu konu çalışanların katılımını, gerek örgütlenmeleri yoluyla gerekse işyeri veya işletme seviyesinde çeşitli yöntemlerin uygulanması yoluyla gerçekleşmesini olumsuz etkilemiştir.

3.2. Endüstri İlişkilerinde Son Dönemlerde Yaşanan Gelişmeler

Son yıllarda çalışanlar, yaşanan küresel değişimler ve artan rekabet baskısıyla birlikte çeşitli problemlerle karşı karşıyalar. Bu sorunlar tüm dünyada olduğu gibi bizim endüstri ilişkiler sistemimizi de etkilemektedir.

Bilindiği gibi tüm dünyada ve ülkemizde sendika üyeliğinde ve toplu pazarlığın kapsamında bir azalma görülmektedir. 1995 yılında Avrupa Birliği ülkeleri genel ortalamasında %42 civarında olan sendika yoğunluğu, 2004 yılında %25'ler seviyesine gerilemiştir (Eurofound, 2007: 6). Avrupa ülkelerinde yaşanan sendika yoğunluğundaki düşüş çok açık bir şekilde görülmektedir. Özellikle de Doğu Avrupa ülkelerindeki işçi sendikaları çok ciddi üye kayıplarıyla karşılaşmıştır. İşçi sendikalarının tüm dünyada yaşadığı bu sorunda; özelleştirme ve kamu kesiminin iktisadi faaliyetlerde etkisi azalırken özel kesimin payının artması, imalat sanayinin istihdam içerisinde oranı düşerken hizmetler sektörünün payının artması, işletmelerdeki küçülme stratejileri, istihdamın yaş ve cinsiyet dağılımında kadın ve genç işçiler yönünde artış, yeni ve esnek istihdam biçimlerinin ortaya çıkması, alt işveren kullanımının yaygınlaşması gibi nedenleri sayabiliriz. Bununla birlikte tüm bu sayılan nedenler ülkemizde de işçi sendikalarının son 20 yıldır güç kaybetmelerinde etkili olmuştur (Makal, 2007: 530-531).

Sendikalar ve toplu pazarlık yapısı, artan küresel rekabet, eğitilmiş işgücünün artması ve üretim teknolojilerinde yaşanan hızlı değişim neticesinde örgütlenmeye müsait sanayi işçisinin azalması problemi ile karşı karşıyadırlar. Bunun yanında esneklik, emek maliyetlerinin artışı ve karlılıktaki düşüşü önleme amacı ile işverenlerin oluşturduğu, çalışanların istenildiği zaman çalışıp istenildiğinde işten atılmalarını kolaylaştıracak bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Güvencesiz koşulları yaratan A-tipik çalışma yöntemlerinin oranı son yıllarda tam süreli çalışanlara göre çok artmıştır (ICFTU, 2000: 144-145).

Günümüzde emek piyasasındaki kuralların değişmesi, çalışma ilişkilerini karşıtlıklar ve dışlamaların odağında, parçalanmış bir yapıya büründürmektedir. Araçsal akılcılık tüm işletme seviyesine yayılmıştır. Etkileşimli iletişim şirket bütünleşme biçimlerini bir sistem olarak düzenlemektedir. Şirketlerdeki bu iletişim sisteminde gerekli olan katılım biçimlerinin temel özelliği bireysel katılım yöntemlerini kapsamasıdır. Bu da genel olarak kolektif kimlik ve dayanışmanın oluşturulmasına hizmet etmektedir. Bu anlamda araçsal akılcılık bireyselliğin ötesinde kolektif ve dayanışmacı bir davranış önünde engel olarak durmaktadır (Catalona, 2003: 96).

Günümüzde küreselleşme sonucu ortaya çıkan yeni ekonomik şartların olumsuz etkilerini hafifletmek, rekabet gücünü arttırmak, işsizliği azaltmak, çalışma koşullarını geliştirmek ve sosyal barışı sağlamak için işbirliği ve uzlaşmaya gereksinim olduğu iddia edilmekte (Bingöl, 2000) ve uzlaşma ve işbirliği kavramları çağdaş toplumlarda giderek ön plana çıkmaktadır. Bu kavramların toplumsal düzeyde ele alınması ikili ve üçlü uzlaşma arayışlarını gündeme getirmektedir (Erkan, 2000).

Çalışanlar açısından bakıldığında genel olarak, endüstri ilişkilerinin geleneksel paradigmasının değiştiği yönünde iddialar da önemli bir yer tutmaktadır.

yeni iş ve insan kaynakları uygulamaları endüstri ilişkilerindeki temel yenilikçi güç olarak sendikalar ve toplu pazarlığın yerini almıştır (Godard ve Delaney, 2000: 482).

ifadeleri bu iddiaları doğrular niteliktedir. Bununla birlikte çalışanların katılımı, yükümlülük ve kısmi katılım kavramlarının iş dünyasında önemi artmıştır. Bu endüstri ilişkileri alanında bilimsel çalışmaların bir parçası olduğu kadar iş dünyasının

kalkınma programlarında da ifade edilmektedir. Çalışanların katılımı konusu, işletmelerin gelişmesi, ilerleme ve etkinlik amacını kapsayan iddialar tarafından geniş bir alanda kullanılmaktadır. Böylece çalışan katılımı günümüz çalışma yaşamında yönetim mantığıyla uyumlu gözükmemektedir (Falkum, 2003: 1–2).

Dünyada meydana gelen bu değişimlere, ülkemizdeki işletmeler de üretim ve yönetim tekniklerini bu gelişmeler çerçevesinde düzenleyerek uyum sağlama gayreti içerisindeyler. Bununla birlikte son yıllarda Türk işletmeleri yeni üretim ve yönetim tekniklerini ve modern İKY tekniklerini kullanmada artış göstermişlerdir (Şenkal, 1999: 326). Türkiye’de özellikle ABD ve Japon kökenli birçok uluslar arası şirketin sendikasız bir politika izledikleri ve yeni yönetim ve üretim tekniklerini kullanmayı arttırdıkları söylenebilir (Şenkal, 1999: 323). Bununla birlikte sendikacılık ve işçi hareketlerinde görülen gerilemenin endüstri ilişkilerinin öneminde bir azalmaya yol açması, gelecekte endüstri ilişkilerinin sendikasız bir ortamda faaliyet göstereceği ya da yerini insan kaynaklarına bırakacağını söylemek pek doğru değildir. Bununla birlikte alan olarak endüstri ilişkileri faaliyetlerini sendika ve yönetim ile sınırlandırmamalı, istihdam ilişkisini konu alan her türlü birey, grup ve kurum, bunlar arasındaki ilişkiler ve etkileşim ve bunları etkileyen istihdam içi ve dışı faktörlerin analizine doğru genişletmelidir (Yıldırım, 1997: 13–14).

Ortaya çıkan bu gelişmeler endüstri ilişkilerini üç farklı açıdan etkilemektedir. Bunlar; ilk olarak endüstri ilişkilerini etkileyen kurallar yeniden düzenlenmeye başlanmış ve esneklik uygulamalarının tüm çalışma hayatına uyarlanması sağlanmış; ikincisi, endüstri ilişkilerindeki belirleyici faktör devlet unsurunun önemi azalmış ve artık endüstri ilişkilerinde belirleyici etken olarak küresel güçlerin etkisi artmış ve üçüncü olarak da işçiler ve onların sendikaları bu değişimler nedeniyle güç kaybetmişler bunun karşılığında sermaye ve işverenler belirleyiciliklerini arttırmışlardır. Küreselleşmenin endüstri ilişkileri üzerindeki etkisi ülkeler arasında farklılıklar göstermesine rağmen son yıllardaki araştırmalar endüstri ilişkilerinde “sosyal ortaklık” düzenini kurabilen ülkelerin çoğunda işçi-işveren-devlet ilişkilerinin “çatışma” anlayışını sürdüren ülkelere göre küreselleşmeye karşı daha iyi mücadele ettiği ifade edilmektedir (Tokol, 2001: 142–143). Küreselleşme; sendikaların pazarlık güçlerini mevcut üyelerini koruyamama ve yeni üye kazanamama konusunda azaltmakta ve

işyerini merkez alarak âdem-i merkezileşmeye yol açmakta diğer taraftan bölgesel ve küresel olarak toplu pazarlığı gerektirerek onların uluslar arası düzeyde örgütlenmelerini ve işlevlerinin tartışılmasını gündeme getirmektedir (Tokol, 2001: 144).

Ülkemizde yaşanan ekonomik, sosyal ve siyasal alanlardaki değişimler; sanayi sektörünün gelişmemesi, yeni istihdam olanaklarının oluşturulmaması buna rağmen hizmet sektörünün hızla büyümesi; yeni teknoloji ve yönetim tekniklerinin devreye sokulması gibi nedenlerden dolayı Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde çalışanların temsilinde neredeyse tek yöntem olarak görülen sendikalar üye kayıpları ve etkilerinin azalması problemleriyle karşı karşıyadırlar (Yorgun, 2007).

Sendikaların üye ve güç kayıpları, sınırlı sektörlerde kalarak alanlarının daralması sonucu Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde birçok çalışan kendilerini etkileyen kararların alınmasında söz hakkına sahip değildir. Bunun yanında İş K. ve İKY gibi uygulamalardaki yetersizlikler sonucunda çalışanlar işyerlerinde mevcut koşullar karşısında ya sessiz kalıyorlar ya da daha iyi şartlarda yeni iş aramak zorunda kalıyorlar. İşyerini ve çalışanları hedef alan bu değişimler karşısında çalışanların işyerlerinde daha fazla söz hakkı istekleri ve temsilin arttırılması konusu, önemi azalmayacak bir konudur. Bununla birlikte çalışanların söz hakkı ve işyerlerinde temsil edilmesi yeni ekonomik ve işçilerin savunmasızlıklarının arttığı bu dönemde bir gereklilik olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.3. Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Çalışanların Katılımı

Burada çalışanların Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde temsilini ve katılımını sağlayan yöntemler incelenecektir. Günümüze kadar gelen süreçte ülkemizde çalışanların hangi yöntemlerle ve ne oranda temsil edildiği konusu, AÇK Direktifinin uyumu sürecinde önemlidir.

Türkiye’de çalışanların temsil edilmesi ve katılımı ile ilgili olarak; sendikalar, toplu pazarlık kurumu, yeni yönetim teknikleri, çeşitli endüstriyel demokrasi yöntemleri, işyeri ve işletme düzeyinde katılımı sağlayan farklı yöntemler görülmesine rağmen, bu yapı ağırlıklı olarak sendikal temsil yoluyla sağlanmaktadır. Sendikalar istihdam dönem ve koşulları ile ilgili tüm konularda çalışanların resmi temsilcileri olarak rol

almaktadırlar. Toplu pazarlık yapısı içerisinde gerçekleştirilen toplu iş sözleşmelerinde de çeşitli kurul yapılarında çalışanlar ve temsilcilerinin yer aldığı görülmektedir. Bunun yanında kısıtlı da olsa işyerini temel alan, sendika ve toplu pazarlık yapısı dışında, bazı katılım yöntemleri de uygulanmıştır. Bu daha çok çalışanların, yönetim veya denetim kurullarına katılımı şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bunun dışında hükümet bu konuya, kalkınma planlarında, hükümet programlarında, ulusal programlarda yer vermiştir. İlave olarak çalışanlar veya temsilcileri İş K., çalışma hayatını ilgilendiren bazı kurum kanunları, tüzükler ve yönetmeliklerde de kurul yapılarına katılmaktadırlar.

Ayrıca çalışanlar artan bir şekilde sosyal diyalog yapılarında da temsil edilmektedirler. Son yıllarda hızlanan AB adaylık süreci bu yapıları ve etkinliğini arttırmıştır ve bu süreç devam etmektedir.

3.3.1. Sendikalar ve Toplu Pazarlık Yoluyla Temsil

Sendikalar birçok ülkede temsil güçleri en yüksek sivil toplum örgütleridir. Bu kurumlar diğer sivil toplum örgütlerinden kendi üyelerinin finanse etmesi, denetlemesi ve meşru kılmaları bakımından ayrılmaktadır. Çalışma hayatında sendikalar demokrasinin vazgeçilmez unsurlarıdır (ICFTU, 2000:141). Bu açıdan bakıldığında ülkemizde sendikalar çalışanların temsil edilmesini sağlayan neredeyse tek temsil yöntemidir. Bununla birlikte ülkemizde sendikaların gelişimi uzun ve zorlu bir süreç içerisinde olmuştur.

Ülkemizde ilk işçi hareketlerinin izleri, 1866 da kurulan “Ameleperver Cemiyeti” ile 1894 te kurulan “Amele-i Osmanî Cemiyeti”ne kadar gitmesine rağmen, sendikaların geleneksel roller(iktisadi, demokratik ve sosyal rol)’ine sahip olabilmeleri için 1947 yılını beklemek gerekecektir (Tokol, 2005: 9–10).

Bununla birlikte Cumhuriyetin ilk yıllarından 1946’ya kadar olan dönemde siyasi alanda tek parti yönetimi, iktisadi alanda ise özellikle 1930 lardan sonra devletçi politikaların hâkim olması çalışma ilişkileri alanında da işçi-işverenden daha çok devletin egemenliğini ortaya çıkarmıştır (Makal, 1999: 292). Cumhuriyet sonrası döneme bakacak olursak sendikalarla ilgili bütünlük arz etmeyen işçi hareketleri, hukuki olarak yetersiz bir temel ve bu kurumlarla ilgili bütünleştirici girişimlerin

sanayileşmeyi önleyeceği ile ilgili iddiaların olduğu görülmektedir (Ekin, 1994). Bu dönemde devletin belirleyici rolü çalışma ilişkileri sisteminin kurumsallaşmasını engellemiştir. 1946 da cemiyetler kanununda yapılan değişiklik ile örgütlenme imkânı ortaya çıkmış ve 1947 de 5018 sayılı işçi-işveren sendikaları ve sendika birlikleri hakkında kanun'la sendikalar bir aktör olarak sisteme dâhil olmuşlardır. 1926 borçlar kanununun 316.ve 317. maddelerinin düzenlediği “umumi mukavele” düzenlenmesi dışında toplu pazarlık düzenlenmesinin olmaması ve bunun yanında iş mücadelesi araçlarının da yokluğu kurumsallaşma konusundaki eksiklerdir (Makal, 1999: 483).

Makal (1997: 87) bir şeyin kurumsallaşması için hem yasal olarak hukuk sistemi içerisinde düzenlenmesi hem de uygulama da mevcut yerini alması gerektiğini ifade etmektedir. Bu açıdan bakıldığında çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik çalışmalar Osmanlı'nın son dönemlerinde ve Cumhuriyetin kuruluşundan sonra bile kurumsal bir nitelik kazandığı söylenemez.

Bu nedenle örgütlenme ve toplu pazarlık konusunda kurumsallaşmanın tedrici olarak gerçekleştiğini söyleyebiliriz. 1946 yılında Cemiyetler kanununda yapılan düzenleme ve 1947 yılında 5018 sayılı yasanın çıkarılması, 1950 yılında 5518 sayılı kanun ile 3008 sayılı İşK.da değişiklik yaparak sendikalara toplu iş uyuşmazlığı çıkarma ve taraf olma yetkisinin tanınması 1961 Anayasasının sendika, toplu sözleşme ve grev hakkını güvenceye almasından sonra 1963'te çıkarılan 274 sayılı Send. Kanunu ve 275 sayılı TİSGLK'ları ile sendika kurma ve üye olma hakkının genişletilmesi ve TİS ve Toplu iş uyuşmazlıklarının ayrıntılı olarak düzenlenmesi süreci bu gelişim çizgisini bize göstermektedir (Bkz. 5018, 5518, 1961 Anayasası, 274 ve 275 sayılı yasalar).

Ancak bu gelişim çizgisine ülkemizde bazı dönemlerde sınırlamalar getirilmiştir. 1971 ve 1980'li yıllarda gerçekleşen askeri darbeler çalışma ilişkilerinin sınırlarını daraltmıştır (Tokol, 2005: 91).

2821 sayılı kanun işçi ve işveren sendikalarının işkolu esasına göre kurulmasını düzenlemiş, meslek ve işyeri esasına göre sendika kurulamayacağını belirtmiştir (md.3). Madde 1'de de sendika ve konfederasyonlar dışındaki yapılanmalar yasaklanmıştır. 2821 sayılı Kanun örgütlenmenin temelini oluşturan sendikalar ve sendikalara üyelik hakkı konusunda oldukça ayrıntılı hükümlere yer vermiştir. Ancak

bu kadar ayrıntıya rağmen uygulamada örgütlenme hakkı yeterince kullanılmamakta, uygulamaya ilişkin örneklerde de açıkça görüleceği üzere büyük zorluklarla yapılan örgütlenmeler daha çoğunluk tespiti aşamasında, işverence yok edilmektedir. Kanunun teminatlar başlıklı 3. bölümünde madde 29, 30 ve 31.de getirilen güvenceler yetersizdir. Sendikaya üye olma sürecinde başlayan sorunlar toplu iş sözleşmesi yapılması sürecinde de karşımıza çıkmaktadır (Simonetti ve diğ, 2008: 3-4).

Tablo 10: İşçi ve İşveren Sendikaları ve Konfederasyonları

YILLAR	SENDİKA SAYISI		KONFEDERASYON SAYISI	
	İŞÇİ	İŞVEREN	İŞÇİ	İŞVEREN
1996	114	55	4	1
1997	110	53	4	1
1998	112	53	4	1
1999	107	53	4	1
2000	106	52	4	1
2001	104	49	4	1
2002	99	49	4	1
2003	93	50	3	1
2004	96	51	3	1
2005	96	51	3	1
2006	94	52	3	1
2007	94	53	3	1
2008	93	-	3	1
2009	93	-	3	1

Kaynak: Resmi Gazete, 2009; Resmi Gazete, 2008; ÇSGB verileri esas alınarak düzenlenmiştir. Not: Tasfiye halindeki sendikalar 1992 yılından itibaren istatistiklerde yer almamıştır.

Çalışma yaşamında sendikaların kapladığı yere bakacak olursak %15'ler gibi bir oranda sendikalaşmanın olduğunu, toplam işçi sendika sayısının 100 ve işveren sendikalarının da 48 olduğunu söyleyebiliriz. Ayrıca 3 işçi ve bir de işveren sendikası üst örgütünün olduğunu ifade edebiliriz. Kamu görevlileri sendikalarına bakıldığında 2008 yılında 18'i bağımsız toplam 83 sendika ve 7 konfederasyon bulunmaktadır. 1963-1983 yılları arasındaki işçi sendikası rakamlarına bakıldığında ortalama sendika sayısı 700'lere varırken 1984'ten günümüze bu rakam 100 civarında seyretmiştir (ÇSGB, 2007: 107). Buradaki sendika sayısındaki düşüşün 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile güçlü sendikacılığı amaçlayarak getirilen işkolu dışında sendika kurma yasağının etkili olduğunu söyleyebiliriz (Bkz. Send. K. md 3).

Türk-İş 33 üye sendikası ve 2 216 825 üye işçisiyle özel sektördeki en büyük işçi sendikası konfederasyonudur. Bunu 17 üye sendikası ve 419 021 üye sayısı ile DİSK izlemektedir. Hak-İş 7 sendika ve 410 074 üye sayısı ile son sırayı almaktadır. Bununla birlikte bağımsız işçi sendika sayısı 43 ve toplam işçi sayısı 133 590'dır. İşveren sendika ve konfederasyonlarına bakıldığında TİSK 21 ve Bağımsızlar 27 olmak üzere toplam 48 işveren sendikası olduğu görülmektedir.

Türk sendikacılığı gücünü yasal desteklerden sağlayan ve toplu pazarlık faaliyetleriyle kendini sınırlandıran bir yapıdadır. Kamu görevlilerinin sendikalaşması da çeşitli problemlerle ve sınırlamalarla karşılaşmaktadır. Ayrıca temsil gücü zayıf bir işveren sendikacılığı mevcuttur (Kutal, 2005: 17). Son yıllarda yaşanan sendikaların karşı karşıya olduğu sorunların oluşmasında ve şiddetinin artmasında bu sayılan özelliklerin payı büyüktür. Türkiye'de sendikalar gücünü işçilerden almadıkça, kamu dışında yer alan özel kesimde, esnek çalışan ve dezavantajlı kesimleri kapsayan bir örgütlenme felsefesine sahip olmadıkça, toplu pazarlık dışındaki faaliyetlere de odaklanmadıkça, sendika içi demokrasiyi geliştirmedikçe, çalışanları ilgilendiren düzenlemelerde yapılandırıcı bir şekilde rol almadıkça bu sorunları daha da artacak görünmektedir.

Toplu pazarlık yoluyla temsil

Toplu sözleşmeler yoluyla yönetime katılma uygulaması, daha çok işyerlerindeki komisyon veya komitelere işçi ya da sendika temsilcilerinin katılması şeklinde oluşmaktadır. 1970–1979 döneminde DİSK (20) ve Türk-İş'e (30) bağlı 50 toplu iş sözleşmesini değerlendiren bir çalışmada, bu dönemdeki tüm ortak kurullarda işçilerin katılımının sağlandığı görülmektedir. Sözleşmelerin tamamında bir veya daha fazla ortak kurul oluşturulması istenmektedir. Bu kurulların yanında sendika temsilciliği de yönetime katılım yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır. TİS'deki işçilerin yönetime katılımlarını düzenleyen ortak işçi kurulları çok farklı konu ve isimlerde kurulmaktadır. Bunlar sırasıyla, disiplin kurulları, uyuşmazlıkları çözme kurulları, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları, sınav komisyonları, özel hakem kurulları, hasar ve zarar tespit komisyonları, izin komiteleri, merkez kurulları, işçi-idare işbirliği komiteleri ve işyeri kurul ya da komiteleridir (Dicle, 1980: 265- 269).

Toplu pazarlık yoluyla yönetime katılma uygulamaları işyerinde üretim, çalışma koşulları, ücret işten çıkarma ve disiplin gibi konularda ortak çözümler getirmeyi amaçlamaktadır (Görmüş; 2003). Bununla birlikte temel amaç işyerinde bağtlanan toplu iş sözleşmesinin uygun bir şekilde yürüyüp yürümediğini denetlemek, eğer yürümüyorsa bu sorunların çözümünü sağlamaktır.

Çeşitli alanlarda görevleri bulunan bu kurulların ortaya çıkmasının nedeni, sendikaların işyeri yönetiminde etkilerini arttırma isteğidir. Gerçekleştirdiği eylemler itibariyle göz önüne alındığında bu kurullar işyerlerinde işverenin tek taraflı uygulamalarını denetleyerek, demokrasiyi yaygınlaştırmaktadırlar. Etkili çalışması işçi tarafının ve sendikanın gücüne bağlı olan bu kurullarda çalışanların yeterince temsil edilememesi, kurulları biçimsel bir araca dönüştürebilir (Aslan, 1998a: 161).

İş hukukunda “işçi temsilciliği” kurumu prensip olarak bulunmamasına rağmen, 2821 sayılı Sendikalar Kanununa göre “sendika temsilciliği” kurumu mevcuttur. Bununla birlikte toplu iş sözleşmesi ile “işçi temsilciliği” kurumunun öngörülebilmesinde bir engel yoktur. Ancak genel anlamda ülkemizde toplu iş sözleşmesinin kapsamının oldukça dar olması ve geniş anlamda toplu iş sözleşmesinin yapılamaması “işçi temsilciliği” kurullarının da oldukça sınırlı bir alanda uygulanmasına yol açmıştır [Sen. K. Md 35] (Kayhan, 2007: 68).

Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde, bu yolla yönetime katılma uygulamalarına bakıldığında 2002-2011 yılları arasını kapsayan 47 TİS'nin incelenmesi sonucu bize TİS yoluyla yönetime katılma ile ilgili son yıllara ait genel bir fikir verebilir. Toplu sözleşmeler yoluyla yönetime katılma genel anlamda endüstriyel demokrasi uygulamaları arasında fazla bir yer kaplamasa da ülkemiz açısından önemli bir yere sahiptir. Çünkü yönetime katılma ile ilgili uygulamaların yetersiz olduğu ülkemizde bu yapılanmalar önem taşımaktadır. Son yıllardaki TİS'ne bakıldığında çalışanların yönetime veya alınan kararlara katılmaları çeşitli kurul, komite ve komisyon adı altında ve daha ziyade sendika temsilcisi ve işveren ve nadirde olsa sendikalı olmayan işçilerin katılımı şeklindedir. Bununla birlikte kurullar daha çok danışma niteliği taşımaktadır.

Toplu İş Sözleşmesi yoluyla yönetime katılmayı sağlayan kurulların dağılımı aşağıdaki tabloda görülebilir:

Tablo 11: TİS’de Çalışan Katılımını Sağlayan Kurullar

Kurullar	Sayı
Disiplin kurulu	21
Uyuşmazlıkları giderme kurulu	15
Üst Disiplin Kurulu	5
Uygulama ve denetleme kurulu	1
İşyeri iş münasebetleri komitesi	1
Sınav kurulu	3
İnceleme ve istişare kurulu	3
Yüksek Muaddel Komisyonu	2
İşçi-işveren işbirliği komitesi	3
Yüksek Disiplin ve Danışma Kurulu	2
Yüksek Kurul	3
Tabldot Heyeti	1
Hasar zarar ve tesbit komisyonu	3
İşyeri kurulu	17
Kurul Yok	1

Kaynak: Yukarıdaki tablo çeşitli işçi sendikaların gerçekleştirdiği 47 TİS’nin incelenmesi sonucu oluşturulmuştur. Buradaki TİS’lerinin kaynakları EK III de yer almaktadır.

Tablo 11’de çeşitli adlarla yer alsa da aslında bu kurul yapılarının temel fonksiyonları; işten çıkarmalar, çalışanların koşullarındaki değişmeler, TİS’nin usule uygun yürüyüp yürümediği gibi konularda çıkan uyuşmazlıklar, yıllık izin cetvellerinin incelenmesi ve disiplin işlemleri ile ilgili konularda yaşanan sorunların giderilmesine yöneliktir. İncelenen sözleşmelerin 34’ünde bu düzenlemeler birden fazla kurul yapısıyla sağlanmıştır. Yukarıda sayılanlar dışında kalan konular sınav kurulu, hasar zarar tesbit komisyonu, tabldot heyeti gibi yapılarla düzenlenmiştir.

3.3.2. İşyeri veya İşletme Düzeyinde Temsil

İşyeri ve işletme seviyesinde çalışan katılımı ile işyeri sendika temsilciliği ve toplu iş sözleşmesi yoluyla sağlanan kurul yapıları dışındaki, işletmelerin denetim ve yönetim kuruluna çalışanların temsilci olarak katılmalarını sağlayan yapılar kastedilmektedir. Bu açıdan bakıldığında 1960’lı yıllardan sonra çeşitli isimlerle de olsa ülkemizde işyeri komitesi ve işyeri konseyi gibi örgütlenmelere rastlanmaktadır. Ülkemizde bu yapıların genellikle sendikalarla doğrudan ya da dolaylı olarak bağları vardır (Aslan, 1998b: 158).

Ülkemizde endüstriyel demokrasinin gelişimi ile ilgili 60 yıllık bir geçmiş göz önüne alındığında, bu isteklerin tabandan yani işçilerden gelen isteklerden çok bilim adamları, aydınlar ve yasalardan kaynaklandığı söylenebilir. Yine işletmelerin alt kademelerindeki komisyon komite ya da kurul yapılarına da katılım başlangıçta yasalarla sağlanmıştır. Yönetime katılma yavaş gelişen ve sınırlı şekilde uygulanan bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır (Dicle, 1980: 237). Bununla birlikte Türk Endüstri İlişkiler Sisteminin gelişme sürecinde ve günümüzdeki mevcut durumda da gerçek anlamda ve AB standartlarında çalışanların işletme yönetime katılmalarının düzenlendiğinin söylenemeyeceği ifade edilmektedir (Hekimler, 2006: 194).

Çalışanların ülkemizde yönetime katılmaları, temelde çalışanların baskısı veya teoride bir altyapısının olması nedeniyle değil, mevcut ekonomik ve politik şartların etkisi ve Endüstri İlişkiler Sisteminin gerekli ihtiyaçları karşılayamamasından ileri gelmektedir. Türkiye’de yönetime katılma çalışmalarının temelinde; 1960’lardan önceki dönemdeki ekonomik yetersizlik ve siyasi istikrarsızlıklar, toplu iş ilişkilerini düzenleyen yasal mevzuatın eksikliği, düşük ücret ve verimlilik ve diğer ülkelerdeki uygulamaların etkili olduğunun söyleyebiliriz (Çelikkol, 1974: 253).

İşyeri seviyesinde katılım ile ilgili ilk örneğe, 1921 Tarihli Ereğli Havza-i Fahmiye Maden Amelesi Hukukuna Müteallik Kanunda rastlamaktayız. 151 sayılı bu kanunda Ücret tespitinde hükümet, işveren –işçi temsilcilerinin katıldığı bir komisyon kurulması öngörülmüştür (Dicle 1980: 238; Güngör, 1998: 590; Hekimler, 2006: 195). 1936 İŞK. 32.maddesi ücret alt sınırını yerel komisyonlarca ödenmesinde ve 1951 de çıkarılan Asgari ücret Yönetmeliğinde de bu yapı olduğu gibi korunmuştur (Dicle, 1980: 238). İşçiler 1921 yılından beri Asgari ücret komisyonlarında 1/3 oranında temsil edilmiş ve 1936 İŞK. da ise işçi temsilcisinin yanında birde sendika temsilcisi komisyona katılmıştır. Burada temsilcilere karşı çıkma hakkı tanınmıştır (Dicle, 1980: 239). 3008 sayılı İŞK. “tahkim” disiplin kurulları ve işçi temsilciliği ile ilgili kurulları konumuz açısından önem taşımaktadır (Dicle, 1980: 240). 1936 Tarihli İş Kanununda “bir işçi temsilciliği” kurulu oluşturulmuştur. Ancak yasa kapsam açısından dar düzenlendiği için ancak belli işçilere bu hak tanınmış olmaktadır. Bu işçi temsilciliği uygulamasını, 1961 Anayasasından sonra kabul edilen 1963 tarihli 274 sayılı sendikalar kanunu ve 275 sayılı Toplu sözleşme, grev lokavt kanunu sonlandırmış ve

yerine sendika temsilciliği uygulamasını getirmiştir. İşyeri sendika temsilciliği kurumu ise 2821 sayılı kanunla halen işler haldedir (Hekimler, 2006: 195)

Bunların dışında 1934 yılında, bir iktisadi devlet teşekkülü olan Türkiye Şeker Fabrikaları A.Ş.'de, Türkiye'de çalışanlar işverenin isteğiyle ilk defa yönetime katılmaları, işletme düzeyinde kurulan "işletme komiteleri" yoluyla gerçekleştirilmiştir. Bu komiteler fabrika müdürlerinin başkanlığında mühendis ve ustabaşlarından oluşmaktayken, 1947 yılından sonra ilgili sendika başkanlarının da katılması sağlanmıştır. Bu komitelerin görevleri; aylık çalışmaları değerlendirmek, sorunların çözümüne yönelik öneriler geliştirmek, yeni önerileri değerlendirmek, iş güvenliği planları yapmak, işbaşı eğitim planları hazırlamak ve eğiticileri seçmek, çalışanların boş zamanlarını değerlendirmeye yönelik planlar yapmak vs.dir. Bu platformlar çalışanların alınan kararlara katılmalarına işçilerden gelen istek ve önerilerin değerlendirilmesini ve verimliliğin artırılmasına katkı sağlamıştır (Dicle, 1980: 239–240).

Bununla birlikte 1960'lardan önce ülkemizde işçilerin yönetime katılması konusu bırakın uygulamayı kavramsal olarak dahi tartışma yapılamadığı, 1960 darbesinden sonra bu konuda çeşitli gelişmelerin yaşandığı ifade edilmektedir.

1960 tarihli 23 sayılı yasa DİT'de Müdürler Kuruluna bir işçi temsilcisinin seçilmesi yoluyla işletme seviyesinde çalışanlara yönetime katılımın önü açılmıştır. Daha sonra kanunun yerine 1964-İDT ile müesseseleri ve iştiraklerini düzenleyen ve "sanayi, tarım ve ulaştırma alanlarındaki geniş ölçüde işçi çalıştıranların" yönetim kurullarında ve aynı nitelikteki müesseselerin yönetim komitesinde bir işçi üyenin bulunmasına imkân veren 440 sayılı kanun (12 Mart 1964 tarih, 440 sayılı kanun 8 ve 12. md) ve 1966 yılında işçinin yönetim kurullarına ve yönetim komitelerinde seçimini düzenleyen 440 sayılı kanunun uygulama tüzüğü (14.07.1966) kabul edilmiştir. Bu yasada 10.000 den fazla işçinin çalıştığı Devlet İktisadi Teşekküllerinde 1 işçi temsilcisinin Müdürler kuruluna seçilmesi öngörülmüştür (Çelikkol, 1974: 248-249). 440 sayılı kanun ve bunun uygulanmasına yönelik tüzük; işletme büyüklüğünü çok yüksek olarak belirlemesi ve buna oranla temsilci sayısının yetersiz olması nedeniyle çok sınırlı bir uygulama alanı bulmuştur (Tokol, 2005: 92). 440 sayılı yasa 1983 yılında 2929 sayılı

yasalar ile yürürlükten kaldırılmış ve getirilen yasa da işçilerin yönetim kurulunda temsili ile ilgili bir düzenlemeye yer vermemiş yine 1984 yılı ve 23 sayılı KHK bu 2929 sayılı yasanın yürürlükten kaldırılmış ve yine bir düzenleme getirilmemiştir (Ünsal, 2006: 95).

Gerek işyeri gerekse işletme seviyesinde bazı istisnai uygulamalar dışında ülkemizde günümüzdeki anlamda bir katılım hakkı hiçbir zaman mevcut olmamıştır (Hekimler, 2006: 196).

Bu uygulamalar dışında 1960-1980'ler arasında Asis, Dev Sağlık-İş, Sosyal-İş, Yer altı Maden-İş, Türkiye Gıda-İş, Devrimci Metal -İş, Dev Maden-Sen, Tekges-İş, TİS, Devrimci Toprak-İş, Maden-İş, Tek Eğitim Büro-İş gibi sendikalar tüzük veya faaliyetlerinde işyeri konsey, komite veya meclislerin oluşturulduğu bir deneyime sahiptirler. Bu yapılar sendikalara alternatif olmaktan çok, sendika içi demokrasiyi geliştiren yapılar olarak görülmüştür. 1969 yılında Alpagut Linyit işletmelerinde çalışanların ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle yönetime el koyması sürecinde, işyerinde örgütlü sendika dışı bir örgütlenmeye tanıklık edilmiştir. Bu olayda çalışanlar işletmeyi yönetmek için "İşçi Genel Kurulu" adıyla bir işçi konseyi oluşturmuşlardır. Bununla birlikte 12 Eylül sonrası 1980'lerin sonuna kadar sessiz kalan işyeri komiteleri tekrar gündeme geldiler. 1986'larda Türk-İş'e bağlı Harb-İş Sendikası, büyük işletmelerde 2, küçük işyerlerinde 1 temsilciden oluşan, ayda bir toplanan işyeri komiteleri uygulamasına rastlanmaktadır (Aslan, 1998b: 158-159).

Son yıllarda kısmi de olsa bazı iş konsey uygulamalarına rastlanmaktadır. Bu çalışmada yapılan mülakatlarda bazı sendikalar örgütlü oldukları işyerlerinde iş konseyleri oluşturmuşlardır. Örneğin Petrol-İş sendikası iki örgütlü işletmesinde iş konseyi oluşturmuşlar. Bu konseylerle ilgili olarak, işten çıkarma ve mesai uygulamaları ile ilgili problemlerin çözümünde faydalı oldukları ifade edilmiştir (Kişisel Görüşme, 2009).

Bazı işçi sendikaları, örgütlü oldukları işyerlerinin AÇK'leriyle ilişki kurmaya başlamışlardır. Ayrıca büyük sendikaların örgütlü oldukları işyerlerinin bir kısmında AÇK'leri mevcuttur. Ancak bu işyerlerinin çok azında, oda gözlemci statüsünde,

Türkiye’den temsilci AÇK’ne gönderilmektedir. Birleşik Metal sendikası ve Petrol-iş sendikası bu konuda örnek gösterilebilir.

Bu konuda Hak-İş, konfederasyon olarak son yıllarda çeşitli girişimlerde bulunmaktadır. Bu konuda Hak-İş Konfederasyonu ile Konya Büyükşehir Belediyesi “Konya İşyeri Bilgilendirme ve Danışma Konseyleri Projesi” ile önemli bir adım atmıştır. Proje ile “İşyeri Bilgilendirme ve Danışma Konseyleri”ne ilişkin ülkemizin gelecekte yapacağı yasal düzenlemelere dayanak oluşturacak özgün bir model oluşturulmaya çalışılmıştır. Oluşturulan özgün model bir anlaşma metni haline getirilmiş ve 20 Eylül 2007 tarihinden itibaren Konya Büyükşehir Belediyesi’nde prototip olarak uygulanmaya başlamıştır (Hak-iş ve KBB, 2007: 51-52).

3.3.3. Çalışanların Katılımına Yönelik Politikalar

Demokrasinin temel özelliklerinden birisi ayırım yapmadan herkesin iktidara aday olabildiği bir sistemi mümkün kılmasıdır. Ancak demokrasi adil seçimlerin ötesinde ifade, toplanma ve örgütlenme özgürlüğünün sağlandığı, ayrımcılığa karşı ve çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılımını da öngören bir tartışma ve diyalog kültürüdür. Demokrasinin başarısı aslında çoğunluğun iktidarı değil, tam tersine azınlıkların ve temsil edilemeyenlerin haklarının korunması ve bunu sağlayacak yasal sistem ve bağımsız yargının mevcut olmasına bağlıdır (ICFTU, 2000: 140).

Günümüzde yaşanan ve birbirini besleyen teknolojik, ekonomik ve siyasi değişimlerin toplamı, sanayi devriminin sahip olduğu tarihsel belirleyiciliğinin bile ötesinde çok daha hızlı ve derin toplumsal etkilere yol açmıştır. Bu süreçte iktidarlar daha ziyade yapısal düzenlemelerden çok bu baskıyı azaltıcı gününbirlik politikaları uygulamaktadır. Çokuluslu şirketler bu süreçte daha çok küreselleşme sürecini hızlandıracak politikaları savunmaktadırlar. Bununla birlikte eğer küreselleşme varlığını bir iktidar modeli olarak sürdürecektir ve geliştirecekse o zaman ona bir insani boyut kazandırılması gerektiği iddia edilmektedir (ICFTU, 2000: 143).

Türkiye Cumhuriyeti kurulduğundan beri farklı bir takım politikalarla dünya ekonomisi içerisinde bir yer edinebilme ve ulusal rekabet gücünü arttırmayı amaçlamıştır. Bu çalışmalar aynı zamanda demokratikleşme süreci ile yan yana olmuştur. Ancak siyasi demokrasinin başarısı için bunun sosyal olarak desteklenmesi

gerekmektedir. Dereli (1974: 344)'e göre siyasi demokrasinin sosyal desteklerden ayrı bir şekilde başarılı olamayacağı Türkiye'de çeşitli dönemlerde test edilmiştir. Bu kurumların gecikmesi; birtakım sorunlara yol açarak demokrasiyi tehlikeye düşürebilir. Demokrasinin gelişmesi sanayileşme ile birlikte demokratik çalışma düzenini gerekli kılmaktadır. Demokratik açılımlar ve sanayileşme ile birlikte sosyal adalet ve güvenlik tedbirlerinin alınması, sanayileşmenin getirdiği adaletsizlik, dengesizlik, sınıflaşma ve sınıf çatışmalarını önleyebilir.

Bu bakış açısıyla düşündüğümüzde Türkiye'deki ekonomik gelişme ile sosyal gelişme her zaman paralel yürümemiştir. Özellikle çalışanların katılımı konusunda çeşitli zorluklar yaşanmıştır. Türkiye'de çalışanların çeşitli yöntemlerle katılımı konusu her zaman problemlidir. Bununla birlikte bu sorunun çözümü için yeterli gayret gösterildiği söylenemez. Türkiye'de devlet politikası olarak bu konuya eğilimi ölçmek için; kalkınma planlarını, hükümet programlarını ve son yıllarda artarak gelişen Avrupa Birliği politikasını incelemek gerekmektedir.

3.3.3.1. Kalkınma Planlarında Çalışan Katılım Politikası

Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde çalışanları yönelik politikaların uygulanması ve çalışma hayatını ilgilendiren düzenlemeler iktisadi gelişmenin seyrine göre paralellik göstermiştir. Bu nedenle kalkınma planlarının incelenmesi, bu konudaki gelişmeleri takip etmede yardımcı olabilir.

Aşağıdaki tabloda Beş Yıllık Kalkınma Planlarında, çalışanların katılımına yönelik planlanan düzenlemeler kısaca özetlenmiştir.

Tablo 12: Kalkınma Planlarında Çalışan Katılımı

Kalkınma Planları	Temel Mantık	Yöntemler
1. BYKP (1963-1967)	Ekonomik hedeflere ulaşmak için işçi-işveren işbirliğini kurmak	Temel yöntem olarak sendikalara, toplu sözleşme sistemine ve barışçı çözüm yollarına işaret edilmiştir
2. BYKP (1968-1972)	Çalışma hayatındaki sorunların çözülmesi çalışan katılımına, örgütlenmelerinin kapsamına ve gücüne bağlıdır	Sendikalar Kanunu (1963)
3. BYKP (1973-1978)	Avrupa Ekonomik Topluluğu ile ortaklık kurma	Örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme ve grevin kabulü
4. BYKP (1979-1983)	Çalışanların işyeri ve işletme düzeyinde (kamu ve özel), yönetime katılımına yönelik bir çalışma düzeni oluşturulması	KİT'lerde yönetime katılma yapıları
5. BYKP (1985-1989)	Çalışma hayatında adil ve istikrarlı bir yapının gerekliliği	İşkolu sendikacılığının oluşturulması
6. BYKP (1990-1994)	Ekonomik verimlilik, çalışma koşullarında iyileştirme ve çalışanların gelir dağılımı adaletinden faydalanmaları için devlet, işçi ve işveren diyalogu	AB ve ILO normlarına uyulanma, daha çok sendikal hak ve özgürlükler ve iş güvencesinin iyileştirilmesi, ESK'in kurulması
7. BYKP (1996-2000)	Devlet, işçi ve işveren kesimlerinin diyalogunu sürekli kılarak çalışma barışının sağlanması	AB ve ILO normları doğrultusunda çalışma mevzuatının uyumu
8. BYKP (2001-2005)	AB'ne üyelik müzakerelerinin başlatılması için şart konulan Kopenhag siyasi kriterleri, demokratikleşmedeki eksikliklerin giderilmesi ve insan haklarının geliştirilmesi	AB ve ILO normları doğrultusunda, işgücü piyasası esnekliğinin ve katılımcı sosyal diyalog mekanizmalarının oluşturulması
9. BYKP (2007-2013)	Kopenhag kriterlerine tam uyum ve AB müktesebatına ilişkin müzakerelerin sonuçlandırılması	Şeffaf ve katılımcı bir anlayışla işçi ve işveren kuruluşları ile diğer STK'larının iletişim, işbirliği ve katkısını sağlayacak aktif bir katılım süreci oluşturmak

Kaynak: DPT, 1963; 1968; 1973; 1979; 1985; 1990; 1996; 2000; 2006 yıllarındaki kalkınma planları referans alınarak düzenlenmiştir.

I. Beş yıllık kalkınma planı döneminde, temel vurgu planlı kalkınma hedeflerine ulaşmada gerekli olan işbirliğine dayalı işçi-işveren ilişkilerinin oluşturulmasıdır. Ancak o güne kadar sendika sayısı çok fazla artmış olmasına rağmen, işçi sayısı aynı oranda artmadığı için bu eğilimin çalışanların gücünü zayıflattığı iddiasıyla sendikalar, çalışanların üretime maksimum katkısını sağlayacak işbirliği ortamının oluşturulmasında önemli bir araç olarak kabul edilmiştir. Planda işgücüne işveren karşısında eşit müzakere gücü sağlama, işçi-işveren arasında sosyal adalet ilkesine dayalı bir işbirliği ortamı oluşturma gibi hedefler konulmasına rağmen işyerlerinde çalışanların söz hakkını arttıran yöntemlerle ilgili önemli düzenlemeler yapılmamıştır (DPT, 1963: 106-107).

II. Beş yıllık plan döneminde çalışma hayatında karşılaşılan sorunların çözülmesi konusu, çalışanların katılımlarının sağlanmasına, örgütlenmelerinin kapsamına ve gücüne bağlanmış ve 1963 teki “Sendikalar Kanunu” ve 1965 de “Devlet Personeli Sendikaları Kanunu” ile işçi niteliğinde olmayan kamu görevlilerine, daha ziyade sosyal dayanışma amacı güden, örgütlenme hakkı tanınmıştır (DPT, 1968: 135–138).

III. Beş yıllık plan döneminde en önemli olay Avrupa Ekonomik Topluluğu ile ortaklık kurma kararıdır. Bu dönemde çalışanlar açısından örgütlenme özgürlüğü ile ekonomik ve sosyal hakların korunmasını sağlayan toplu sözleşme ve grev çalışma hayatına girmiştir (DPT, 1973: 64-80).

Ekonomik ve siyasal sorunların arttığı IV. Beş yıllık plan döneminde, bu sorunların çözümü için katılımcı bir toplum yapısı ve KİT’lerde çalışanların yönetime ve sorumluluğa katılacakları yapılar oluşturulması planlar içerisinde yer almıştır (DPT, 1979: 657-671). Toplam çalışanlar içerisinde ücretlilerin arttığı V. Beş yıllık plan döneminde çalışma hayatında adil ve istikrarlı bir ortamın gerekliliği vurgulanmış, işkolu sendikacılığının ve kamu kesiminde işçi işveren ilişkilerini düzenli bir şekilde yürütmek için, “Kamu Kesimi İşveren Sendikaları”nın kurulması hedeflenmiştir (DPT, 1985: 133-134).

VI. Beş yıllık planda, çalışma mevzuatının geliştirilmesinde, ekonomik ve sosyal gelişme dinamikleri, Avrupa Topluluğuna uyum koşulları ve Uluslar arası Çalışma Örgütünün normları göz önünde tutulmuştur (DPT, 1990: 355). Bu dönemdeki onaylanan sözleşmeler daha çok sendikal hak ve özgürlükler ve iş güvencesini geliştirme konularını kapsamaktadır. Bununla birlikte 1995 yılında ESK kurulmuştur (DPT, 1990: 51).

VII. Beş yıllık planda temel felsefe devlet, işçi ve işveren kesimlerinin diyalogunu sürekli kılınarak çalışma barışının sağlanmasıdır. Bu dönemde AB ve ILO normları doğrultusunda çalışma mevzuatının uyumu, işgücü piyasasında esneklik ve yeni çalışma şekillerinin düzenlenmesi ve işçi sağlığı ve güvenliği konuları geliştirilmesi hedeflenmiştir. Sendikalar, Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunları gözden geçirilerek Kamu Görevlileri Sendikaları, Toplu İş Sözleşmesi ve Grev Kanunu

çıkarılması ve Ekonomik ve Sosyal Konseyin yasal çerçeveye kavuşturularak işlerliğinin sağlanması planlanmıştır (DPT, 1996: 55-56).

VIII. Plan döneminde; AB'ne üye olmada müzakerelerinin başlatılması için şart konulan Kopenhag siyasi kriterleri nedeniyle demokratikleşmedeki eksikliklerin giderilmesi ve insan haklarının geliştirilmesi çalışmaları hızlandırılacak ve bu doğrultuda Ulusal Programı hazırlanacaktır (DPT, 2000: 48). Bununla birlikte işgücü piyasasında gerekli esneklik ve katılımcı sosyal diyalog mekanizmaları oluşturulacak, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliğinin norm ve standartları dikkate alınacaktır (DPT, 2000: 225).

IX. Beş Yıllık Plan dönemindeki en önemli gelişme Avrupa Birliği ile 3 Ekim 2005 tarihinde tam üyelik müzakerelerinin başlaması olmuştur. Bu gelişme ile birlikte bu plan döneminde Kopenhag kriterlerine uyumun tam olarak sağlanması ve 35 fasıl altında toplanan AB müktesebatına ilişkin müzakerelerin sonuçlandırılarak katılım sürecinin tamamlanması hedeflenmiştir. Bu katılım sürecinin temel felsefesi ise, şeffaf ve katılımcı bir anlayış içinde, işçi ve işveren kuruluşları ile diğer STK'larının iletişim, işbirliği ve katkısını sağlayacak aktif bir katılım süreci oluşturmaktır (DPT, 2006a: 11).

Türkiye Ulusal Programında çalışanların katılımıyla ilgili olarak komisyon raporunu incelendiğinde bir takım eksik noktalardan bahsedilebilir. Bunlar (DPT, 2007: 89-90);

Bireysel ve Toplu İş Hukuku alanında; toplu işçi çıkarmada çalışanların korunması konusunda uyumda “danışma toplantısı” konusu sorunludur. İşletmenin devri halinde çalışanların korunması ile ilgili olarak, işletmelerin devrinden önce “işçi temsilcilerine danışılması ve onların bilgilendirilmeleri” konusu sorunludur. Ayrıca ülkemizde “işçi temsilciliği” müessesesi bulunmamaktadır. Ayrıca örgütlenme hakkı ile ilgili 87 sayılı, toplu sözleşme hakkı ile ilgili 98 sayılı ve kamu görevlilerinin örgütlenme hakkı ile ilgili 151 sayılı ILO sözleşmeleri entegrasyon sürecinde gözden geçirilmesi gereken alanlardır.

Sosyal diyalog alanında; AB müktesebatında çalışma hayatının tarafları arasındaki işbirliğini ve bilgilendirme ve danışma yöntemlerini konu alan direktiflere kısmen uyum sağlanmakla birlikte (örneğin üçlü danışma kurulunun oluşturulması, 4688 sayılı

Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda yapılan değişlikle sendikal örgütlenmenin önündeki bazı engellerin kaldırılması) mevcut bilgilendirme ve danışma mekanizmalarının güçlendirilmesi, ulusal düzeyde üçlü sosyal diyalogun yanı sıra sektörel ve işletme düzeyinde ikili sosyal diyalogun da geliştirilmesi, AB'nin "AÇK'leri", "Avrupa şirketlerinde çalışanların yönetime katılımı", "işletmelerde çalışanların bilgilendirilmesi" direktiflerine de uyum sağlanması gerekmektedir.

3.3.3.2. İş Kanunu

Çalışanların bilgilendirme ve danışmaya ilişkin katılım haklarına yönelik 4857 sayılı İş Kanununu incelediğimizde biçimsel olarak ve dolaylı yoldan bu yapıyı düzenleyen maddelere rastlamaktayız. İş Kanunu içerisinde bilgilendirme ve danışmaya yönelik bazı maddelerin yanında çalışanların katılımının sağlandığı kurul yapıları da yer almaktadır. Bununla birlikte bu düzenlemelerin AÇK'lerinin sağladığı bilgilendirme ve danışma haklarını sağladığını söylemek yanlış olacaktır.

4857 sayılı İş Kanununun 8, 13, 17, 22, 29, 38, 39, 52 ve 77. maddeleri çalışanların bilgilendirilmeleri ve temsilini konu alan maddelerdir.

Tablo 13: İş Kanununda Çalışanların Bilgilendirme ve Danışmaya Katılımı

Kanun No:	
8	Yazılı sözleşmenin yapılmadığı durumlarda, işveren en geç 2 ay içerisinde işçiye ücret ve çalışma koşullarını, çalışma sürelerini, belirli sözleşmelerde sözleşmenin sona ereceği tarih ve fesih durumunda tarafların yükümlülüklerini belirten bir belgeyi vermekle yükümlüdür
13	Çalışanların, özelliklerine göre kısmiden tam süreliye veya tersi istekleri işverence dikkate alınarak bu konudaki boş yerlerle ilgili zamanında bilgilendirme yapılır
17	Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce karşı tarafa bildirim yapılması gerekmektedir
22	İşverenin çalışma koşullarında yapmak istediği esaslı değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle gerçekleştirebileceğini düzenlemiştir (İş K yeni giren madde)
29	İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek zorundadır
38	İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal nedenleriyle birlikte bildirilmesini düzenlemektedir
39	Asgari ücret tespit komisyonuna katılacak temsilcileri düzenleyen bu maddeye göre; diğer temsilcilerin yanında bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçecekleri beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilci katılır
52	Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür
77	İşverenler işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar
114	Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlemek; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı danışıcı mahiyette bir danışma kurulu oluşturulmalıdır

Kaynak: Resmi Gazete (2003b)

4857 sayılı İş K. md.29 işverene toplu işçi çıkarma konusunda önceden bildirme yükümlülüğü getirmektedir. Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır (4857 sy. İş K. m 29).

İş sağlığı ve güvenliği yönetmeliğinin 10. maddesine göre işyerinde, iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin etkin bir şekilde yürütülmesi için işçilerin bilgilendirilmesi gereklidir. Bu bilgilendirme konuları işyerinin büyüklüğüne göre, işyerinin geneli ile işçinin çalışmakta olduğu bölümde veya yaptığı işle ilgili faaliyetler, sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici önlemler hakkındadır. Bunun yanında iş sağlığı

ve güvenliği yönetmeliğinin 11. maddesinde işçilerin görüşlerinin alınması ve katılımlarının sağlanması düzenlenmektedir. Bu maddeye göre; işveren, iş sağlığı ve güvenliği konularında işçi veya temsilcilerinin görüşlerini almak, öneri getirme hakkı tanımak ve bu konulardaki görüşmelerde yer almalarını ve dengeli katılımlarını sağlamakla yükümlüdür. İşverence, iş sağlığı ve güvenliği konusunda özel görevleri bulunan işçi veya temsilcilerinin özellikle Sağlık ve güvenliği önemli derecede etkileyebilecek herhangi bir önlemin alınması konularında dengeli bir şekilde yer almaları sağlanır veya önceden görüşleri alınır. Bu temsilcilerin tehlikenin azaltılması veya tehlikenin kaynağında yok edilmesi için işverene öneride bulunma ve işverenden gerekli tedbirlerin alınmasını isteme hakkına sahiptir. Ayrıca işçi temsilcileri, işyerinde yetkili makamlarca yapılan denetimler sırasında görüşlerini bildirme hakkına sahiptir. Madde 16'ya göre İşyerinde sağlık ve güvenlikle ilgili çalışmalara katılma, çalışmalarını izleme, önlem alınmasını isteme, önerilerde bulunma ve benzeri konularda işçileri temsil etmeye yetkili, bir veya daha fazla işçi, sağlık ve güvenlik işçi temsilcisi olarak görev yapar. Sağlık ve Güvenlik İşçi Temsilcisi, işyerinde çalışan işçiler tarafından seçilir (Resmi Gazete, 2003a).

Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmeliğin 5. maddesine göre; işveren, bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinde belirtilen iş sözleşmeleri ile çalıştıracağı işçilere, çalışmaya başlamadan önce yapacağı işin ne olduğu, bu işte karşılaşacağı özel riskler hakkında gerekli bilgilerin verilmesini sağlar. Bu bilgiler özellikle, yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi, yetenek ve tecrübe ile yapılması gerekli tıbbi muayene ve tetkikleri içerir, iş nedeniyle ortaya çıkabilecek ilave özel riskler açıkça belirtilir.

Geçici İş İlişkisinde Bilgilendirme ile ilgili yönetmeliğin 9. maddesinde; bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde belirtilen hususlar ile birlikte: Bu Yönetmeliğin 2 nci maddesinin (b) bendinde belirtilen geçici iş ilişkisi ile çalıştırılacak işçiler temin edilmeden önce, işçiyi çalıştıracak işveren işçiyi devredecek işverene, yapılacak işin gerektirdiği mesleki bilgi ve yetenek ile işin özellikleri hakkında gerekli bilgiyi verir. İşçiyi devredecek işveren de aldığı bu bilgileri ilgili işçiye verir (Resmi Gazete, 2004a).

4857 sayılı İş K. da, bilgilendirme ve danışmaya yönelik olarak bazı maddeler bulunmakla birlikte bunların tam anlamıyla AÇKlerine sağlanan bilgilendirme ve danışmanın içeriğine uyduğunu söylemek biraz güçtür. Burada yer alan toplu işten çıkarma, ücret kesme cezası ile ilgili konular, asgari ücretin tespiti, yüzde usulünün uygulanması, iş sağlığı ve güvenliği ve üçlü danışma kurulunun oluşumu gibi konularda işverenlere bilgi verme ve çalışanların katılımını sağlayan bir düzenleme olmasına rağmen dikkat çekici bir nokta buradaki yükümlülük işyeri sendika temsilcisine ve ilgili sendikaya yapılmakta olması ve sendikasız çalışanların bu haklardan yoksun olmasıdır.

2821 sayılı Sendikalar Kanununda sendikalı çalışanların TİS yetkisi kesinleşen sendika yoluyla işçi sayısına oranla (işçi sayısı 50 ye kadar olan yerlerde 1, 51-100 arası 2, 101-500 arası 3, 501-1000 arası 4, 1000-2000 arası 6, ve 2000'den fazla ise 8 işçi) temsilci tayin edebilme hakkına sahip oldukları yer almaktadır. Bu kanunun 35. maddesine göre işyeri sendika temsilcisinin görevleri; işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlenmek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaatlerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler (Resmi Gazete, 1983a).

3.3.3.3. Sosyal Diyalog Yapılarında Çalışan Katılımı

Çalışanların katılımı konusu sosyal diyalogun sadece bir boyutudur. Bununla birlikte sosyal diyalog tüm toplumsal sorunları kapsamaktadır. Ancak genellikle ekonomik, sosyal ve iş piyasası problemlerine odaklanmıştır. İkili (işçi-işveren ve toplu pazarlık) 3'lü veya daha çok tarafın katıldığı yapılar mevcuttur. Ancak sosyal diyalog üçlü işbirliği ile eşanlı kullanılmakta (Çalış ve Yıldırım, 2003: 103) ve son yıllarda daha çok tarafın katıldığı mekanizmalar çoğalmaktadır. Bu açıdan bakıldığında İş Hukukunda, çeşitli yönetmeliklerde, kimi kurum kanunlarında bu yapıların düzenlendiği görülmektedir.

Üçlü ve çok taraflı diyalog ve danışma mekanizmaları Ek IV’de ayrıntılı bir şekilde verilmiştir. Burada sayılan üçlü ve çok taraflı yapıların tamamı yasal düzenlemelerle oluşturulmuştur. Çalışma ilişkilerinin tüm yönlerini ele alan Üçlü Danışma Kurulu²⁹, Çalışma Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konseyi içerisinde en önemlisi ESK’dır. Diğer bir kısım yapılar çalışma yaşamındaki sorunların bir bölümüne yoğunlaşan Asgari Ücret Tespit Komisyonu³⁰ ve YHK³¹,dur. Bir bölümü çalışma hayatını ilgilendiren kurumların genel kurul ve yönetim kurullarında çalışan katılımını sağlayan Sosyal Güvenlik Kurumu³² ve Türkiye İş Kurumu³³ gibi kurumlardır. Diğer bir kısımda dolaylı olarak çalışma ilişkilerini ilgilendiren Mesleki Eğitim Kurulu, Özürlüler Kurulu, Tüketici Konseyi ve Vergi Konseyi gibi kurullardır. (Koray ve Çelik, 2007: 395-396). Bu kurullarla ilgili olarak söylenebilecek en önemli şey, çalışanların işyerlerinde sadece örgütlü ve en çok üyeye sahip sendikaların belirlediği temsilciler aracılığıyla temsil edildikleridir.

Bununla birlikte bu kurullar tam olarak sosyal diyalogu yansıtmamaktadırlar. Ülkemizde üçlü yapılanmayı öngören kurullar arasında önemli bir yere sahip olan Asgari Ücret Tespit Komisyonunda kararlar oybirliği ile alınmamakta; asgari ücret, genellikle işçi konfederasyonunun muhalefet şerhine rağmen belirlenmektedir. Benzer bir durum, 2001 yılında yasalaşan ESK için de geçerlidir. Ekonomik ve sosyal

²⁹ En fazla üyeye sahip ilk üç işçi sendikaları konfederasyonlarından birer ve en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonundan üç temsilci, en fazla üyeye sahip ilk üç kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer temsilci katılmaktadır (Resmi Gazete, 2004b).

³⁰ Bünyesinde en çok işçiyi bulunduran üst işçi kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilci, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilci katılmaktadır (Resmi Gazete, 2004c).

³¹ YHK’na, İşçi konfederasyonlarından, kendisine mensup işçi sayısı en yüksek olan konfederasyonca seçilecek iki üye, İşverenler adına en çok işveren mensubu olan işveren konfederasyonunca, biri kamu işverenlerinden olmak üzere seçilecek iki üyenin katılabileceği öngörülmüştür [Md. 53] (Resmi Gazete, 1983b).

³² Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulunda, en çok üyeye sahip iki işçi emeklileri derneğinden, işçi-işveren ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer temsilci katılmaktadır (Madde, 4). Genel Kurulunun oluşumuna; en fazla üyeye sahip ilk üç işveren sendikası konfederasyonları, en fazla üyeye sahip ilk üç işçi sendikası konfederasyonları ve en fazla üyeye sahip ilk üç kamu görevlileri sendikası konfederasyonları tarafından 9’ar temsilcinin (md 5) ve yönetim kuruluna da işçi-işveren ve kamu görevlilerini temsilen birer üyenin katılması öngörülmüştür (md 6). (Resmi Gazete, 2006).

³³ Genel kurul yapısı içerisinde “üye sayıları itibarıyla en fazla üyeye sahip ilk üç işçi konfederasyonlarınca 17, üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonunca belirlenecek 10 ve kurumda temsil yetkisine sahip Kamu Görevlileri Sendikasıncı belirlenecek bir temsilci” diğer temsilcilerle birlikte katılacakları öngörülmüştür (Md.6). Ayrıca “İl İstihdam Kurulları”nda da o ilde en çok üyeye sahip işçi ve işveren konfederasyonlarının birer temsilcisi katılmaktadır (Resmi Gazete, 2003c).

politikaların oluşturulmasında toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlamak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratmak, oluşturulacak görüşleri karar organlarına taşımak gibi amacı olan konseyin oluşumu içinde hükümetin baskın konumu sorun yaratmaktadır. Avrupa Birliği üyesi ülkelerde, amacına uygun olarak, toplumsal kesimlerin geniş bir yelpaze içinde temsil edildiği, hükümet ağırlığından uzak bir anlayışla bu tür komitelerin oluştuğu görülmektedir (Şahin, 2003: 68-69).

ESK'nın temel bileşimi çoğunlukla eleştirilmektedir. ESK çok fazla çıkar gruplarını kapsamaktadır ve burada hükümet çok fazla temsil edilmektedir. Temsil üzerindeki tartışmaların yanında ESK'in çalışmaları büyük ölçüde engellenmektedir. İktidara gelen yeni hükümet sosyal ortaklara danışmaksızın ESK'nın bileşimini değiştirmiştir (Yıldırım ve Calis, 2008: 223). ESK toplantılarının da hükümetin uyguladığı ekonomik ve sosyal politikalara destek arama amacıyla gerçekleştiği ve ESK'in hükümete bağlı bir kurum olarak algılanmasının, tarafların kuruma duydukları güveni zedelediği ifade edilmektedir (Çalış ve Yıldırım, 2003: 111).

Sosyal taraflar, hükümetin sosyal diyalogdaki rolünü yetersiz ve verimsiz bularak baskıcı rolünü, sosyal tarafları daha fazla dinleme ve kendi başına hareket etmeme şeklinde değiştirmesini istemektedirler. Hükümetin tüm tarafların uyacağı davranış kodu geliştirmesi konusunda, TİSK dışında DİSK ve Türk-İş'in talepleri olduğu ifade edilmektedir (Valk ve Süral, 2005: 50-51). Ancak hükümet ile sosyal taraflar arasındaki işbirliği kültürünün yerleşmemesinin uzlaşmaya izin vermemekte ve bunun yanında sosyal tarafların güçsüzlüğünün de müzakere yeteneklerini zayıflattığı iddia edilmektedir (Kayhan, 2007: 72).

ESK'in ulusal seviyede sosyal ortaklar arasında etkili danışma sağlamada başarısız olması nedeniyle AB tarafından eleştirilmekte ve hükümetin temsil sayısının azaltılması gerektiği belirtilmektedir. Bu nedenlerle hükümet 2005 yılında ESK'nın bileşimini ve özellikle kendi hâkim pozisyonunu gözden geçirme niyetinde olduğunu ifade etmiştir. Sosyal diyalogun başarılı olmasında tüm sosyal tarafların sorumluluğu olmasına rağmen, bu konuda asıl sorumluluk hükümetindir. Eğer hükümet ESK'nın ciddi olarak işlemesine katkı sağlarsa, sosyal diyalogun gelişiminde de büyük bir adım atmış olacaktır (Yıldırım ve Calis, 2008: 225).

3.4. Avrupa Birliği Süreci ve alışan Katılımı

3.4.1. Türkiye'nin Avrupa Birliği Süreci ve Katılım Politikası

Türkiye'nin geleceğini çok yönlü etkileyecek ve değiştirecek olan AB süreci pek çok alanda etkilerini göstermeye başlamıştır. Konumuz itibariyle bu sürecin etkileyeceği bütün toplumsal sınıf ve kesimler içerisinden çalışanların ve onların örgütlerinin etkilenme süreci önemli ve ağırlıklı bir yere sahiptir. Avrupa'nın sosyal köklerine ve geleneklerine dayalı olan AB sosyal politikası içerisinde yer alan 200 yıllık sosyal bir mücadele ve 50 yıllık Avrupa bütünleşmesine dayalı sosyal haklarla ilgili AB standart ve uygulamaları önümüzdeki günlerde ölkemizdeki çalışanların ve örgütlerinin gündeminde çok fazla yer kaplayacaktır (elik, 2004: 31-32). Bununla birlikte Avrupa Endüstri İlişkiler Sisteminin neredeyse tamamı, ASS temelinde kurumsallaştırılmış sosyal diyalog çerçevesinde şekillenmektedir. Son yıllarda sosyal tarafların çalışma hayatında egemen olduğu ve sosyal diyalogun dünyada refaha ulaşmanın bir altın anahtarı olarak görölmektedir (Ekin, 2003: 12).

Bununla birlikte Türkiye'de son yıllarda dünya ekonomisi ile bütünleşme ve ulusal rekabet gücünü geliştirme düşüncesi ve bunun da ötesinde çabalarının arttığı görölmektedir. Böyle bir değişim Bingöl (2000)'e göre çatışmacı değil uzlaşmacı bir davranış gereksinimi ortaya koyarak, geçmişe oranla sosyal diyalog arayışlarını arttırmıştır.

17 Aralık 2004 Bürüksel zirvesinde Türkiye ile müzakerelerin başlatılması kararı AB sürecinde yeni bir aşamadır ve muhtemelen önümüzdeki 10-20 yıllık süreç de bu çerçevede şekillenecek gibi gözökmektedir. Bununla birlikte bu süreçte çalışanlar ve onların örgütleri açısından çeşitli sorunların ortaya çıkması önemli bir noktadır. Bununla birlikte Türkiye'nin AB uyum süreci içerisinde iki Anayasa değişikliği ve yedi uyum paketi içerisinde en az ilgi gösterilen alan sosyal hukuk ve politika olmuştur (elik, 2005: 23-25). En hararetli tartışmaların yaşanacağı bu alana ilgi gösterilmemesi, buradaki problemlerin hala çözüm beklediğini göstermektedir.

Türkiye'nin AB adaylık süreci bir tarafta entegrasyon için gerekli yapılanmalar diğer taraftan da bu yapılanma sürecinde etkin olmak isteyen taraflar arasında yaşanan çıkar atışması eşliğinde gelişmektedir. Bu gelişme ve ilerleme sürecinde, statükonun

korunmasının çıkarların korunmasının önüne geçtiği durumlar duraksama ve sapmalara yol açmaktadır. Ulusal düzeyde üçlü ve ikili anlaşmaların etkili bir sosyal diyalog aracı olarak uygulandığı ülkelerde, anlaşmaların rekabet gücünün korunması ve geliştirilmesi, dengeli ekonomik büyüme, ekonomik istikrarın sağlanması, istihdamın geliştirilmesi ve işsizliğin azaltılması, aktif istihdam politikaları, vergi ve gelirler politikası, sosyal güvenlik, eğitim ve mesleki eğitim, çalışma yasaları, ayrımcılık vb konuları kapsadığı görülmektedir. Bu açıdan bakıldığında Türkiye'deki gelişmeler kurumsallaşamamış dolayısıyla eksik ve sonuçsuz kalmıştır. ESK çalışmaları, iş yasası ve sosyal güvenlik yasalarında olduğu gibi bu süreçler, Hükümet politikalarının ya da güçlü tarafın isteklerinin egemenliğinde biçimsel olarak mevcut fakat işlevsel olarak göstermelik olmaktan öteye geçememişlerdir (Çelebi, 2007).

Uslu (2007)'ye göre geçmişte sosyal "tarafklar" arasındaki çıkar çatışmasına dayanan geleneksel endüstri ilişkiler sistemi sosyal "ortaklar" arası uzlaşma ve işbirliği temelinde yeni yapılanma sürecine girmiştir. Bununla birlikte ülkemizdeki ekonomik ve sosyal yapıda geleneksel olarak devletin ağırlıklı rolünün neden olduğu yapı, temsili ve katılımcı demokrasiyi temel alan diyalog, uzlaşma ve karar alma yapılarının oluşmasını geciktirmiştir. Buna rağmen son yıllarda bu konuda önemli aşama kaydedilmiştir. Çalışma yaşamını ilgilendiren konularda işçi-işveren, devlet ve diğer bazı kurum temsilcilerinin katıldığı sosyal diyalog yöntemleri geliştirilmiştir. Ülkemizde üçlü danışma kurulu, ESK ve çeşitli komitelerce sosyal diyalog geliştirilmektedir. ESK 1995 yılından beri işçi-işveren ve devlet kesimlerini buluşturan bir üçlü yapı sunmaktadır. Bununla birlikte Türkiye'de sosyal diyalogun kurulması çok zordur. Çünkü temel sorun yasal mevzuatın kendisidir. Sektörel ve işyeri düzeyinde sosyal diyalog yasal açıdan kurumsallaşmamıştır. Bunun yanında yasal düzenlemelerin yapılmasının ötesinde asıl problem bu kuralların uygulanmasıdır (EMF ve DGB, 2008: 36).

Dereli (2007)'ye göre; AB müktesebatına uyum sürecinde işyerlerinde çalışanların katılımını düzenleyen AB Direktiflerine uyum sağlanması gerekmektedir. 4857 yasa tasarısında sendika temsilcisi bulunmayan işyerlerinde işçi temsilcilerinin seçilmesini mümkün kılan düzenlemenin sosyal tarafların itirazı üzerine yasa metninden çıkarılması, özellikle toplu işten çıkarmalar, işyerinin devri, v.b. konularda

bilgilendirme ve danışma işlevi bakımından mevzuatımızda boşluk yaratmıştır. Bu konuda Türkiye'nin işyeri konseyleri kurmayı ya da en azından ulusal işletmeler düzeyinde çalışanları bilgilendirme ve danışmayı içeren direktife uygun düzenlemeleri yapması gerekmektedir.

Bununla birlikte önümüzdeki dönemde bizi yoğun bir süreç beklemektedir. Ülkemizde sosyal diyalogla ilgili AB mevzuatı ile henüz uyumlaştırılmayan;

— Çalışanların bilgilendirilmesi ve görüşlerinin alınması amacıyla çıkarılan Avrupa Çalışma Konseyi Kurulması hakkındaki 2009/38/EC sayılı direktif,

— İşletmede çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma sürecinin işletilmesine dair 2002/14 sayılı direktif,

— Avrupa Şirketlerinde çalışanların yönetime katılması hakkındaki 2001/86/EC sayılı direktif ile gelecek düzenlemeler Türk çalışma hayatına yeni, önemli kavramları ve kurumları taşıyacaktır.

Bunları gerçekleştirirken de çeşitli güçlükler çıkabilir. AB'ne tam üyelik yolundaki ülkemizde sosyal diyalog tabandan gelen bir yapılanma olmadığı için pek etkili uygulanmamaktadır. Türkiye'de gerek endüstri gerekse işyerini temel alan sosyal diyalogun etkili olarak uygulanabilmesi ve ASM ile eklemlenebilmesi için bu hareket tabandan başlatılmalı yani işyeri ve işkolu düzeyinde sosyal taraflar arasındaki işbirliği ve uyumu sağlanmalı ve bunu hedef alan yapılar etkinleştirilmelidir (Uçkan, 2006a: 268).

3.4.2. Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışılması İle İlgili Uyumda Türk Sosyal Politikası

Avrupa Sosyal Modelinin temel unsurları; güçlü sendikalar, etkin kamu hizmetleri ve yeniden dağıtıcı vergileme ile birlikte ekonomik zenginlik, yüksek düzeyde sosyal koruma, yasal güvence altındaki sosyal haklar, düzenleyici mekanizmalar olarak serbest toplu pazarlık ve sosyal diyalog sayılabilir (ETUC, 2003: 94). Avrupa Birliği entegrasyonu meselesi aslında yukarıda sayılan ASM'nin temel unsurlarına uyum sorunudur.

Bununla birlikte bilgilendirme, danışma ve katılım hakları ulusal hukuk, gelenek ve uygulamalarda ortaya çıkan farklılıklara rağmen II. Dünya Savaşından sonra tüm batı Avrupa’da çalışanların demokratik kazanımları arasında yer almıştır. Bilgilendirme ve danışma hakkı AÇK Direktifinin öncesinde iki topluluk belgesinde de düzenlenmiştir (Gülmez, 2008). 1989 tarihli çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartının 17. maddesi Avrupa Topluluğu üyesi iki veya daha çok ülkede işletme veya işletme grubuna sahip çok uluslu ve büyük ölçekli işletmeleri kapsamakta ve üye ülkelerdeki mevcut uygulamaları göz önüne alarak çalışanların bilgilendirme ve danışma haklarını sağlayabilmek için uygun yöntemler geliştirilmesini öngörmüş, 18. maddesi ise bu bilgilendirme ve danışma sürecinin hangi durumlarda derhal devreye sokulması gerektiğini açıklamıştır.

Bunun yanında 2000 yılında Nice Zirvesinde Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyonu tarafından ilan edilen Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı temel hak ve özgürlükler yanında sosyal hakları da ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir. İşletmelerde İşçilerin Bilgilendirilmesi ve İşçilere Danışılma Hakkını düzenleyen 27. maddesinde Topluluk mevzuatının ulusal yasalar ve uygulamalarda öngörülen durumlar ve koşullarda işçi veya temsilcilerine, belirli seviyelerde zamanında bilgilendirme ve danışmayı güvence altına alınması gerektiği belirtilmiştir (Çelik, 2004: 43)

Türkiye’de 27 Eylül 2006’da Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının onaylanmasının uygun bulunmasına ilişkin yasa tasarısı kabul edilmiştir. 8 Kasım 2006’da da Avrupa Komisyonunun İlerleme Raporu yayımlanmıştır. Anayasa ve yasalarımızdaki çalışanların sosyal ve sendikal hakları ile ilgili uluslar arası sözleşmelere aykırılılar değerlediğinde Sosyal Şart ve İlerleme Raporlarına dikkat edildiğinde yakın bir bağ olduğu ortaya çıkar. Çünkü 1961 Sosyal Şartının 5. ve 6. md’lerine³⁴ koyulan çekincelerin yeni Sosyal Şartın kabulünde de devam ettirilmesi ilerleme raporlarında eleştiri olarak karşımıza çıkacak bir konudur. Çünkü Avrupa Sosyal Şartı, ekonomik, sosyal ve kültürel hakların güvencesini sağlamasının yanında, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin sosyal haklar alanındaki boşluğu doldurması

³⁴ Sosyal şartın 5. maddesi “Tüm çalışanlar ve çalıştırnanlar ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve Uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir”, 6. maddesi “Tüm çalışanlar ve çalıştırnanlar toplu pazarlık hakkına sahiptir” şeklindedir.

nedeniyle “İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi”nin ikizi olarak görülmektedir (Gülmez, 2006: 41-48). Yine Sosyal Şartı uygulamada etkin kılınması için çalışanlara, sendikalara ve yargıya önemli görevler düştüğü ve sendikaların Sosyal Şarta ilgi göstermedikçe, bu anlaşmanın ne sosyal hukukumuzda ne de çalışanlar açısından bir yarar sağlamayacağı ifade edilmektedir (Gülmez, 2006: 64-65)

AB'nin Sosyal Politikasının temeli, farklı uygulamalar görülse de, sosyal devlet modeline dayalıdır ve ILO normları ve Avrupa Konsey kararları ile de uyumludur. Bu politikanın önümüzdeki günlerde piyasa-sosyal koruma geriliminin artmasının sonuçlarına göre şekilleneceği söylenmektedir (Çelik, 2004: 51).

Türkiye Ulusal Programında Sosyal Politika ve İstihdam alanında uyumlaştırılması gereken 57 adet AB mevzuatı bulunmaktadır. Bu mevzuat, çalışma hayatı bakımından bireysel ve toplu iş hukuku, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal diyalog, kadın erkek eşitliği ve ayrımcılığın önlenmesi bölümleri altında yer almaktadır. Bu alandaki AB Mevzuatına uyum 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu ve bunu takiben çıkarılan yönetmeliklerle bir parça sağlanmış durumdadır (DPT, 2007: 89). 10 Haziran 2003 tarih ve 4857 sayılı İş Kanunu, Sosyal Politika ve İstihdam alanında yer alan AB Müktesebatı dikkate alınarak hazırlanmış olsa da, gerek bu kanunda ve gerekse Devlet Memurları Kanunu, Deniz İş Kanunu, Türk Ceza Kanunu ve Medeni Kanun gibi kanunlarda halen değişiklik yapılması ihtiyacı bulunmaktadır.

AB Müktesebatında, bilgilendirme ve danışma mekanizmaları bazen çalışma hayatı ile ilgili direktiflerin birer unsuru olarak bazen da ayrı direktifler şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Mevzuatımız bu direktiflerle kısmen uyumlaştırılmıştır. İş Kanununun 114. maddesi ile getirilen 3'lü danışma kurulunun tesis edilmesi ve 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda yapılan değişikliklerle sendikal örgütlenmenin önündeki bazı engellerin kaldırılması önemli gelişmeler olarak sayılabilir. Ancak bu konuda mevzuatın tam uyumlu olduğunu söylemek mümkün değildir. Tam uyumun sağlanması için mevcut bilgilendirme ve danışma mekanizmalarının güçlendirilerek yaygınlaştırılması, ulusal düzeyde üçlü sosyal diyalogun yanı sıra sektörel ve işletme düzeyinde ikili sosyal diyalogun da geliştirilmesi, AB'nin “AÇK'leri”, “Avrupa şirketlerinde çalışanların yönetime katılması”, “işletmelerde çalışanların bilgilendirilmesi” direktiflerine de uyum sağlanması gerekecektir (DPT, 2007: 90).

Yine 4857 sayılı İş K.'da yer alan esnek çalışma hükümlerinin AB normlarına dayanmadığı, çünkü çalışanlarla ilgili kimi konularda koruyucu hükümler yerine getirilmediği ifade edilmektedir. Siyasi kriterler içerisinde yer alan sendikal haklara karşı olan direnç hukuksal alanda da görülmekte ve buradaki sosyal diyalog, işçilerin temsili, işçilere danışılması ve çalışma koşulları gibi sorunlu alanlarda ise uyum gecikmektedir. Türkiye'ye özgü siyasi koşullar ve Türkiye'nin rekabet gücü söylemleri, AB uyum sürecinin önündeki iki büyük engeldir. Bunlardan ilkinin kısmen aşılmasına rağmen diğer söylemin aşılması zor olmakla birlikte ancak paternalist ve neo-liberal çizgiden uzaklaşmakla mümkün olabileceği söylenebilir (Çelik, 2005: 43-45).

Bunun yanında Orta Vadeli Programda başta kamu kesiminde olmak üzere çalışma hayatında sosyal diyalog mekanizmaları etkinleştirilmesi ve yaygınlaştırılması planlanmıştır (DPT, 2006b: 16). Ön Ulusal Kalkınma Planının da ise KOBİ çalışanlarının işletme içi karar alma sürecinde aktif rol almalarını sağlamak amacıyla sektör bazlı eğitim programları düzenlenmesi yer almıştır (DPT, 2004: 102).

Ancak Türkiye genel olarak AB normlarını -ILO normlarında olduğu gibi- sözleşmenin gereklerini yerine getirmeme, zamana yayma ve oyalama taktikleriyle kabul etmektedir. Mevcut uygulamaları da, ya geç onaylamakta ya çekinceler koymakta ya da iç hukukta gereklerini yerine getirmemekte ve bunun sonucunda da uluslar arası denetimde eleştirilere maruz kalmaktadır. Bunun yanında AB sürecindeki siyasal hak ve özgürlüklerin ülkemiz dinamiklerine uymadığı ve ülkedeki yapıyı zayıflatacağı iddiaları nedeniyle demokratikleşme konusunda gerekli adımlar atılmamıştır. Bu çerçevede atılacak adımlar konusunda ülkemizdeki geniş toplum kesimleri (işçi-işveren sendikaları, akademisyenler, hükümet ve AB organları)'nın farklı düşüncelere sahip oldukları görülmektedir (Çelik, 2005: 26-27). Burada dikkati çekilmesi gereken nokta AB sosyal politikasına uyumun sadece müktesebat hükümlerine uyum ile değil aynı zamanda bu hükümlerin sosyal alanda da kabul edilmesi ile gerçekleşeceğidir.

Değerlendirme

Türk Endüstri İlişkilerinin kapsamının dar olması, ayrıntılı yasal düzenlemeleri içermesi ve devletin sistem içerisinde ağırlıklı olarak rol alması çalışanlar açısından bazı olumsuz sonuçlara yol açmıştır. Ayrıca otoriter unsur ve özellikler içeren kültürel yapının endüstri ilişkilerini etkilemesi bu olumsuzlukları arttırmış ve demokratik açılımların gerçekleştirilmesini zorlaştırmıştır.

Endüstri ilişkilerinde çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılımı konusu geçmişten günümüze şüpheyle karşılanmıştır. Bu tedirginliğin temelinde Türkiye Cumhuriyetinin sınıfsız bir toplum olduğu ve böyle bir toplumda işçilerin kendilerini temsil edecek bir örgütlenmeye gerek olmadığı düşüncesi yer almaktadır. Bununla birlikte çalışanlar açısından örgütlenme girişimleri 1800'lü yılların sonlarına kadar geriye gitmesine rağmen; geç kapitalizm, geç işçi sınıfı ve geç demokratikleşme olarak sayılabilecek nedenlerden dolayı, örgütlenme sürecinin kurumsallaşması için 1947'yi beklemek gerekecektir. 1947'den buyana çalışanların örgütlenmeleri ve çeşitli seviyelerde kararlara katılmaları ile ilgili çeşitli deneyimler yaşansa da günümüzde gerek yasal olarak gerekse uygulamadan kaynaklanan sorunlar nedeniyle çalışanlar kendilerini ilgilendiren kararlara etkin olarak katılmakta güçlük çekmektedirler.

Günümüzde endüstri ilişkilerinde tüm çalışanlar kapsam dâhilinde değildir. Kapsam dâhilinde olanlar için bile çalışanlara tanınan katılım haklarına bakıldığında, çeşitli kurul yapıları içerisinde, sınırlı bir söz hakkı sağlandığı görülmektedir. Ayrıca sendika ve toplu pazarlık yapısı içerisinde yer alan çalışanlar da, sendikaların örgütlenme ve faaliyetlerinde karşılaştıkları sorunlar nedeniyle etkili olarak söz haklarını kullanamamaktadırlar. Ayrıca bizim gibi gelişmekte olan ülkelerde, çalışanlar çeşitli sendikasızlaştırma politikaları ve işletmeyi temel alan (TKY, İKY vs.) uygulamalarla karşı karşıyadırlar.

Türkiye son yıllarda AB sürecinde çeşitli gelişmeler yaşamaktadır. 2005 yılında gerçekleşen AB adaylık müzakerelerine başlanması birçok alanda entegrasyonu gerekli kılmaktadır. Sosyal politika ve istihdam alanında gerçekleşmesi gereken bazı uyum konuları arasında, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması haklarını sağlayan çok

uluslu işletmelerde, bir AÇK'nin veya başka bir prosedürün oluşturulmasını sağlayan direktif de yer almaktadır.

BÖLÜM 4: AVRUPA ÇALIŞMA KONSEYLERİNİN TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

Avrupa geneline bakıldığında çeşitli derece ve yöntemlerle çalışanlar ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde söz sahibidirler. Bu konuda Türkiye’de çeşitli uygulamalara rastlanmakla birlikte, yasal mevzuattan ve uygulamadan kaynaklanan nedenlerle, işleyen bir yapının olmadığı görülmektedir. Bununla birlikte çalışanların katılımı konusunda, AB üyelik süreci etkin bir rol oynama potansiyeline sahiptir. Birçok Avrupa ülkesine göre ILO ve AB normları asgari haklar olarak algılanmasına rağmen, ülkemizde bu hakların bile kullanılmasında çeşitli güçlüklerle karşılaşmaktadır. Bununla birlikte Türkiye, bu hakların önemli maddelerine çekince koymaya devam etmektedir. Bunun dışında işverenler, çalışanları ilgilendiren AB Direktiflerinin son ana kadar ertelenmesine yönelik talepleri devam etmektedir.

Ancak son yıllarda hızlanan AB üyelik süreci bu konuda bir takım Direktiflerin uyumunu zorunlu kılmaktadır. AB ÇUŞ’lerde, rekabet edebilirliği arttırmak, benzer bir yönetim kültürü oluşturabilmek ve Avrupa seviyesinde çalışanların temsil edilmesini sağlama amacıyla uluslar arası bir yönetime katılım yapısı düzenlemeye çalışmaktadır. AÇK Direktifi, bu konuda atılmış ilk ve önemli bir adımı oluşturmaktadır.

Üyelik süreci tamamlandığında veya bu ÇUŞ’lerin ülkemize yatırım yapmaları durumunda bizim çalışanlarımız ve endüstri ilişkileri sistemimiz de bu yapıların etkileşimine girecektir. Hem yasal mevzuata uyum hem de ÇUŞ’lerin yatırımları yönünden düşündüğümüzde bu yapıların bir şekilde Türk Endüstri İlişkileri Sistemine aktarılmasının zorunluluk haline geleceği söylenebilir. Bu nedenle bu yapıların Türk Endüstri İlişkileri açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla bu alan araştırması, endüstri ilişkileri sistemi içerisinde yer alan işçi sendikası temsilcilerinden ve akademisyenlerden oluşan uzman kişilerin, mevcut katılım yapısı ve AÇK’leri ile ilgili değerlendirmelerini ortaya çıkarmayı amaçlamaktadır. Böylelikle Direktiflere uyum sürecinde oluşturulacak politikaların yönlendirilmesi ve geliştirilmesinde ortaya çıkabilecek problemlerin tespit edilmesine ve çözülmesine katkı sağlanabilir.

Bu amaç çerçevesinde araştırma aşağıdaki sorulara yanıtlar aramıştır: Araştırma kapsamındaki uzman kişilerin;

— Türk Endüstri İlişkileri Sistemi'ndeki mevcut çalışan katılım yapısı hakkındaki düşünceleri nelerdir?

— AB üyelik sürecinde gerçekleşmesi durumunda, Türkiye'de AÇK Direktifinin uyum sürecini etkileyecek sorunlu ve olumlu alanlarla ilgili düşünceleri nelerdir?

— AÇK'leri ile ilgili düşünceleri nelerdir?

— Türkiye'de AB üyelik sürecinde AÇK veya benzer bir yöntemin oluşturulması hususunda dikkat edilmesi gerekli konular hakkındaki düşünceleri nelerdir?

Araştırmanın temel hipotezi; Türk Endüstri İlişkileri Sistemi'nde AÇK'leri veya benzer bir bilgilendirme ve danışma yönteminin; mevcut katılım yöntemlerindeki sorunlar, köklü bir katılım kültürünün olmaması, çalışanların genel olarak demokratik haklarını kullanmada karşılaştıkları sorunlar, hükümetin etkili bir uyum politikasının olmaması ve özellikle işverenlerin karşı duruşları gibi nedenlerden dolayı, çalışanlar açısından etkin bir söz hakkı sağlayan kurumlar olarak yer alma olasılığı düşüktür. Ancak mevcut sorunların tespiti ve çözümüne yönelik geliştirilecek politikalar ile birlikte işyerlerinde bilgilendirme ve danışma direktiflerinin uyumu sağlanırsa, çalışanların haklarında bir gelişme sağlayacağı açıktır.

4.1. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Araştırma işçi sendikalarında yer alan uzmanlar ve Türkiye'deki Üniversitelerin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümlerinde yer alan akademisyenlerin yer aldığı 158 kişi ile anket ve aynı kapsamda 29 kişi ile derinlemesine yarı biçimsel mülakatlar yapılarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nicel ve nitel yöntemler birlikte kullanılmış olup, nicel ve nitel araştırma süreçleri, ayrı ayrı aşağıda açıklanacaktır:

1. Aşama (Nicel Araştırma): Araştırmanın bu aşamasında mevcut katılım yapısı, AÇK'leri ve böyle bir yöntemin oluşturulması konularını değerlendirmeye yönelik soruları içeren anket yöntemi kullanılmıştır.

Araştırmanın evrenini 01 Aralık. 2008- 30 Ağustos 2009 tarihleri arasında Türk Üniversitelerinin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkilerinde görev yapan akademisyenler ve Türk-iş, Hak-iş ve DİSK'e bağlı İstanbul ve Ankara illerindeki

sendikaların merkezlerinde çalışan uzmanlar oluşturmaktadır. Daha önce de ifade edildiği gibi araştırmanın ana kütlesi akademisyenlerin tamamı 147 ve işçi sendikalarında yer alan 112 uzman kişi toplam 259 kişiden oluşmaktadır. Burada örneklem oluşturulurken kolayda örneklem yöntemi kullanılarak ana kütle temsil ettiği varsayılan³⁵ 155 sayısına ulaşana kadar anket çalışması uygulanmaya devam etmiş ve 158 kişiye anket uygulanmıştır.

Anket formunun doldurulmasında online ve elden olmak üzere iki yöntem kullanılmıştır. İlk aşamada anket formunun olduğu link, uzman kişilerin mail adreslerine birkaç kez gönderilmiştir. Akademisyenlerin çoğunluğu anketi internet üzerinden doldurmuştur. Ancak işçi sendikalarından gelen cevap sayısının az olması nedeniyle anket formunun elden doldurulmasına karar verilmiştir.

Ankette yer alan sorular liste ve sıralama soruları şeklindedir. 9 adet soru ve bunun dışında 52 ifadenin yer aldığı 5’li Likert tipi bir ölçek ile veriler elde edilmiştir. Soruların hazırlanmasında çalışanların katılımı ve AÇK’leri ile ilgili literatürde ulaşılabilen kitap, makaleler, raporlar incelenerek hareket edilmiştir. Geliştirilmek istenen ölçekle ilgili olduğu düşünülen olumlu ve olumsuz şekilde ifade edilen 90 maddeden oluşan bir madde havuzu oluşturulmuştur. Oluşturulan bu ifadeler dilbilgisine uygunluk ve anlam karmaşıklığının önlenmesi amacıyla üç Türkçe öğretmeni tarafından değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme süreci sonunda gelen görüşler doğrultusunda 8 maddenin elenmesine karar verilmiştir. AÇK’lerinin Türk endüstri ilişkileri açısından değerlendirme ölçeği için oluşturulan maddelerin analizi kapsam geçerliliği amacıyla 5 uzman kişinin görüşüne sunulmuştur. Bu değerlendirme süreci sonunda birbirleriyle aynı anlamı verebilecek 24 maddenin elenmesine karar verilmiştir. Son olarak tez danışmanının incelemesi neticesinde 6 maddenin daha çıkarılmasına karar verilmiştir. Bu süreç sonunda ölçekte yer alması beklenen 52 maddeden oluşan bir ölçek elde edilmiştir. Elde edilen bu maddeler “hiç katılmıyorum, katılmıyorum, ne katılıyorum nede katılmıyorum, katılıyorum ve tamamen katılıyorum” 5’li Likert şeklinde düzenlenmiştir. 9 adet soru ve bunun dışında 52 adet

³⁵ Örneklemin belirlenmesinde Sekaran (1992) 250-260 arası ana kütle temsil edebilecek örneklem sayısının 152-155 aralığında olmasının yeterli olacağına işaret etmiştir.

ifadeden oluşan ölçek 158 kişiden oluşan araştırma grubuna uygulanarak AÇK'lerinin Türk Endüstri İlişkilerinde değerlendirilmesinin yapılması amaçlanmıştır.

Analizler SPSS 17.00 paket programı kullanılarak yapılmıştır. Veriler sırasıyla frekans dağılımı, ağırlıklı puan hesaplanma ve one-way anova gibi analizlere tabi tutulmuştur.

Oluşturulan ölçeğin güvenilirliğini arttırmak için örneklem sayısının artırılması gerekli olmuştur. Anket araştırmasının sonuçları bize güvenilirlik için kullanılan faktör analizini yapmaya imkân vermemektedir. Faktör analizi yapabilmek için örneklem sayısının artırılması gerekmektedir. Bu nedenle nicel araştırma aşamasında ortaya çıkan kısıtlar nedeniyle ikinci aşama olarak nitel araştırma yönteminin kullanılması uygun görülmüştür. Ayrıca bu veriler bize örneklem artırılarak bu konuda bir ölçek geliştirme çalışmasının yapılması gerektiği sonucunu da ortaya koymuştur.

2. Aşama (Nitel Araştırma): Bu çalışmada, anket verilerinin güvenilirliğini arttırmak için nitel araştırma yöntemleri de kullanılmıştır. Özellikle araştırmanın örneklemini içerisinde yer alan uzman kişilerin Türk Endüstri İlişkilerindeki mevcut çalışan katılımı, AÇK'leri ile ilgili ve uyum sürecinde ortaya çıkacak faktörler ile ilgili düşüncelerini öğrenmek için derinliğine mülakatların yapılması gerekli görülmüştür. Bu çalışmada yarı-biçimsel derinliğine mülakat³⁶ yöntemi kullanılmıştır.

Bu mülakat türünde önceden araştırmacı tarafından belirlenmiş sorular ve/veya özel (spesifik) konular yer almaktadır. Görüşmelerde araştırma sorularına yanıt arayan açık uçlu kolay anlaşılır üç spesifik soru ve her bir soru için alt sorulardan oluşan bir görüşme formu kullanılmıştır³⁷. Görüşmeye başlamadan önce ilgili kişilere araştırmanın konusu ve amaçları hakkında genel bilgi ve gizlilik konusunda güvenceler verilmiştir. Her görüşme ortalama 40-60 dakika sürmüştür.

Bu çalışmada AÇK'lerinin Türk Endüstri İlişkilerinde değerlendirilmesine yardımcı olacak boyutlar ve değişkenler hakkında katılımcıların düşünceleri alınmıştır. Bu anlamda, mülakatın çerçevesi teorik alanla sınırlanırken, katılımcılara düşüncelerini ayrıntılı bir şekilde ifade etme şansı da verilmeye çalışılmıştır.

³⁶ Yarı biçimsel mülakat yöntemi, araştırmacının az çok bir yol haritasına sahip olduğu, ancak bu genel çerçevede içerisinde farklı bir takım sorular ile konunun değişik boyutlarını da ortaya çıkarmaya çalıştığı bir yöntemdir (Altunışık ve diğ., 2007:84).

³⁷ Mülakatlarda kullanılan görüşme formu örneği EkV'tedir.

Bu süreç, bu konuda en fazla kimin bilgi sahibi olduğu sorusuyla başlamıştır. Kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak 29 kişiye ulaşılmıştır. Bu yolla az sayıda örneklemden hareketle araştırma sorularına anlamlı yanıtlar alınması hedeflenmiştir. Bu kişilerle ilk ilişkiler tanıdıklar vasıtasıyla kurulmuş olup, diğerlerine de tavsiye edilerek gidilmiştir. Bu mülakatlar sonucunda 55 sayfalık bir doküman elde edilmiştir. Araştırma sorusunun yanıtı olabilecek kavram ve süreçlerin tekrar edilmeye başlandığı aşamaya kadar veri toplamaya devam edilmiştir.

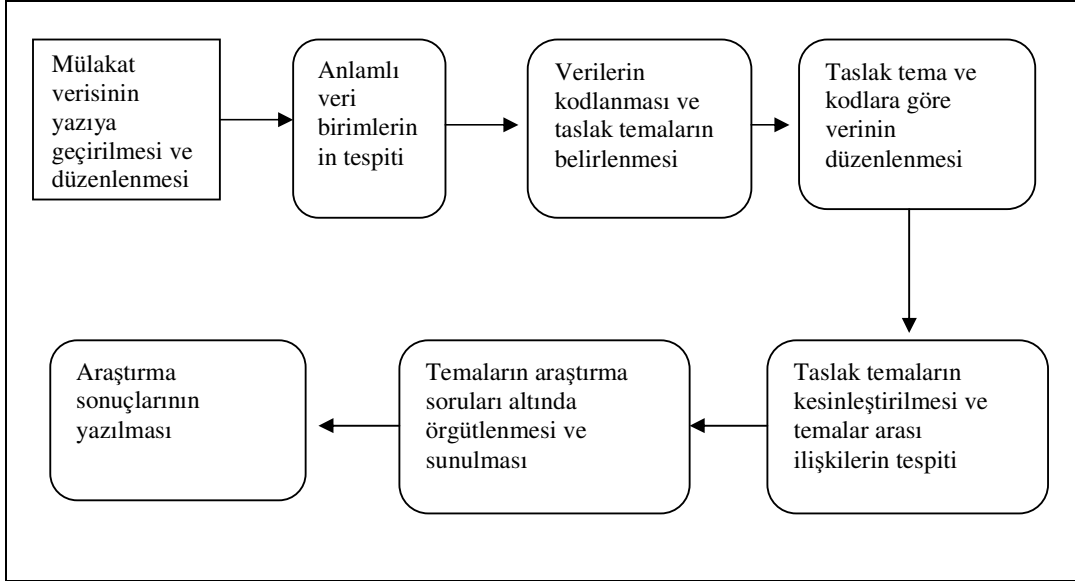
Mülakat sırasında katılımcıların düşünceleri, kendilerinden kayıt izni alınmadığı için elle kaydedilmiştir ve daha sonra bu mülakatlardan elde edilen dokümanlar bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Bu aşamada katılımcılara özellikle kimliklerinin saklı tutulacağı, düşüncelerinin sadece araştırma amacıyla kullanılacağı ve üçüncü kişilere aktarılmayacağı konusu özellikle vurgulanmıştır. Elde edilen mülakat dökümleri daha sonra içerik analizine tabi tutulmuştur.

İçerik analizi; elde edilen verileri açıklayabilen kavram ve ilişkilere ulaşmayı amaçlamaktadır. Bu amacı gerçekleştirebilmek için elde edilen verilerin önce kavramsallaştırılması, daha sonra ortaya çıkan bu kavramların uygun bir şekilde düzenlenmesi ve buna göre veriyi açıklayan temaların belirlenmesi gerekmektedir. Burada temel olarak, birbirine benzeyen verileri belirli kavram ve temalar çerçevesinde bir araya getirmek ve anlaşılır bir şekilde düzenlenip yorumlanması gerçekleştirilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 227).

İçerik analizinde esas olan, bir araştırma metnindeki çok fazla kelimenin (ünitenin) daha az sayıda içerik kategorisine indirgenmesidir. İçerik analizi, metinden geçerli ve güvenilir alıntılar yapılabilmesi için bir dizi prosedürler kullanır. Çok fazla materyal veya veri varsa ve araştırmacının yorumlama yeteneğini aşıyorsa içerik analizinin tercih sebebidir (Altunışık ve diğ., 2007: 269-271).

İçerik analizinin amacında olduğu gibi, elde edilen verileri açıklayabilecek kavram ve ilişkilere ulaşabilmek için, öncelikle toplanan verilerin kavramsallaştırılması, daha sonra ortaya çıkan kavramlara göre düzenlenmesi ve son olarak da buna göre veriyi açıklayabilen temaların saptanması gerekmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 227-228):

Şekil 4: İçerik Analizi Süreci ve Aşamaları



Mülakatlardan elde edilen verilere, onları açıklayabilecek kavramlara ve ilişkilere ulaşmak amacıyla içerik analizi yapılmıştır. Bu amaçla toplanan veriler önce kavramsallaştırılmış ve daha sonra ortaya çıkan kavramlara göre mantıklı bir biçimde düzenlenmiş ve buna göre verileri açıklayan temalar saptanmıştır.

İlk olarak veriler incelenerek anlamlı bölümlere ayrılmış ve her bölümün kavramsal olarak ne anlam ifade ettiği bulunmaya çalışılmıştır. Kendi içinde anlamlı bir bütün oluşturan bu bölümler kodlanmıştır. Tüm veriler bu şekilde kodlandıktan sonra, verilerin incelenmesinde ve düzenlenmesinde anahtar liste görevi görece bir kod listesi oluşturulmuştur. Kod listesi araştırmanın temel soruları çerçevesinde ve verilerden çıkarılan kavramlara göre oluşturulmuştur.

Daha sonra bu ilk aşamada ortaya çıkan kodlardan yola çıkılarak verileri genel olarak açıklayabilen ve kodları belirli kategoriler altında toplayabilen temalar tespit edilmiştir. Ortaya çıkan temanın altında yer alan veriler anlamlı bütünlük oluşturarak “iç tutarlı” sağlamaktadır. Bunun dışında ortaya çıkan temaların tamamı elde edilen verileri anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Bu aşamada ortaya çıkan temaların veri setini yansıtmayı yansıtmadığı ve bu temalara göre verilerin etkili biçimde düzenlenip düzenlenmediğini test etmek amacıyla, elde edilen kod listesi ve temalar, aralarında

danışman öğretim üyesinin de bulunduğu, konuyla ilgili beş akademik uzman tarafından değerlendirilmiş ve öneriler doğrultusunda kesin temalar tespit edilmiştir.

Bu tespitin ardından, aynı kod ya da tema altında yer alan veriler tanımlanmış ve ortaya çıkan temaya göre bu bilgiler birbirleriyle ilişkili bir biçimde sunulmaya çalışılmıştır. Son olarak da ayrıntılı bir biçimde tanımlanan ve sunulan bulgular yorumlanmış ve bazı sonuçlar çıkarılmaya çalışılmıştır. Ancak bu aşamadaki yorumlar ve sonuçların, verilerin kodlara ve temalara göre düzenlenip tanımlandığı aşamayla tutarlı olmasına özen gösterilmiştir.

Nitel araştırmalarda temel olan nokta, gerçeklerin bireylere ve içinde bulunulan ortama göre sürekli değiştiği ve araştırmanın benzer gruplarda tekrarlandığında aynı sonuçlara ulaşamayacağını kabul edilmesidir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 259).

İç geçerlilik yani inandırıcılık açısından veriler uzman kişiler tarafından incelenmiş ve farklı yöntemlerle elde edilen veriler birbirlerini teyit amacıyla kullanılmıştır. Dış geçerlilik yani aktarılabilirlik açısından, ham veriler ortaya çıkan kavram ve temalara göre yeniden düzenlenmiş bir biçimde yorum katmadan ve verinin doğasına mümkün olduğunca sadık kalınarak aktarılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 269-270). Olay ve olguların sürekli değişkenlik göstermesinden dolayı, tekrar edilebilirlik nitel araştırmalarda kabul edilen varsayımlara göre mümkün değildir. Bu nedenle iç güvenilirlik yani tutarlılık açısından; verilerin benzer süreçlerde toplanması (örneğin mülakatlarda benzer bir yaklaşımla verilerin sunumu ve kaydı) sağlanmıştır. Dış güvenilirlik yani teyit edilebilirlik açısından elde edilen sonuçlar verilerle teyit edilmiştir. Bu, konuyla ilgili uzman kişilerin incelemesine tabi tutulmuştur.

Bu alan araştırmasında yapılan anket ve mülakatlarla, Türk Endüstri İlişkiler Sistemi'ndeki işçi sendikası temsilcileri ve akademisyenlerden oluşan uzman kişilerin görüşlerine dayanarak AÇK'leri ve ülkemizdeki mevcut katılım yapısı ilgili ve ayrıca bu konuda ortaya konulacak çeşitli görüşler doğrultusunda uyum bekleyen Avrupa Direktifinin yasal mevzuata dönüştürülmesi sürecinde izlenmesi gerekli politikalar hakkında genel bir değerlendirme yapılmış olacaktır.

4.2. Araştırmanın Bulguları

Bu kısımda analizler dört bölüm halinde gerçekleştirilmiştir. Birinci bölümde araştırmaya katılan kişilere ilişkin analizler yer almaktadır. İkinci bölümde Türk Endüstri İlişkilerinde mevcut çalışan katılım yapısı, üçüncü bölümde AÇK'leri ve dördüncü bölümde ise söz konusu direktifin uyum sürecinde ortaya çıkabilecek değişkenleri tespit etmeye yönelik analizler yer almaktadır.

4.2.1. Araştırma Kapsamındaki Kişilere Yönelik Analizler

Anket çalışması 259 kişiden oluşan bir evrene yönelik yapılmıştır ve 158 kişiye uygulanması örneklem açısından uygun görülmüştür. Bu kişilerin dağılımına bakıldığında 64 akademisyen, 42 Türk-iş, 31 Hak-iş ve 21 DİSK olduğu görülmektedir.

Tablo 14: Evren ve Örneklem

		Evren	Örneklem	Araştırmaya Katılan	Katılım Oranı %
Akademisyen		147	64	64	100
İşçi Sendikaları	Türk-iş	42	112	94	100
	Hak-iş	31			
	DİSK	21			
Toplam		259	158	158	100

İşçi sendika ve konfederasyonlarının bünyesinde çeşitli eğitim seviyelerinde uzman istihdam edilmektedir. Ancak merkez sendika ve konfederasyonların bünyesinde çalışan uzmanların daha eğitilmiş ve donanımlı olduğu ifade edilmektedir. Örneğin “İnsan onuruna yakışır iş” adlı bir toplantıda, Türk-iş'ten bir yetkili Türkiye çapında tüm sendikalarda yaklaşık 2500 uzmanın çalıştığını ifade etmiştir (Türk-iş, 2009). Ancak ön çalışma sürecinde konfederasyonlar ve büyük sendikalar dışında, sendikaların şubelerinde yer alan uzmanların bu konu hakkında bilgi sahibi olmadıkları ve bu nedenle araştırmaya katılmaktan kaçındıkları görülmüştür. Bu nedenle evrenin tespitinde konfederasyonlar ve merkez sendikalar esas alınmıştır.

Araştırmada işçi sendikaları arasında en büyük yeri Türk-iş ve ona bağlı sendikalar kaplamaktadır. Bu temelde örgütlenme kapasitesinin diğer işçi sendikalarına oranla daha yüksek olmasından kaynaklanmaktadır. Türk-iş diğer işçi sendika konfederasyonlarına oranla daha fazla üyeye ve daha fazla sendikaya sahiptir ve daha

fazla uzmanı bünyesinde çalıştırmaktadır. Bu nedenle örneklem içerisinde diğer sendika ve konfederasyonlara oranla daha fazla yer almıştır.

Burada araştırmaya katılma oranları ile sosyal diyalog sürecine bakış açısı itibariyle Hak-iş ve DİSK arasında bir ilişki olduğu düşünülmektedir. İlk olarak tam anlamıyla çalışmaya katılan Hak-iş'in, doğrudan AÇK'leri ile olmasa da, bilgilendirme ve danışma haklarının temin ve tesis edilmesi için somut adımlar attığı görülmektedir. Bu tür yöntemlerin birer işyeri sosyal diyalog yöntemi olduğuna tamamen inanmakta ve desteklemektedirler. Bununla birlikte DİSK'in katılımı kısıtlı kalması, genel olarak çalışanların hak arama mücadelesinin sadece sendikal temsille sağlanacağı düşüncesi ve Türkiye'deki sosyal diyalog sürecine olan endişeleri ile ilişkilendirilebilir. Gerçekleştirilen mülakatlarda da, temelde işçi hareketinin bu tür modellemelere göre şekillenemeyeceği ve çalışanların haklarında bir genişleme sağlayacak şekilde uygulamaya aktarılamayacağı ifade edilmiştir.

Araştırma konusu hakkında ayrıntılı çalışanların tam olarak bilinmemesinden dolayı, Türkiye'deki üniversitelerin Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri bölümlerindeki doktorasını tamamlamış akademik personelin tümü evren içerisine dâhil edilmiştir. Çalışmayı en çok destekleyenlerin akademisyenler olduğu söylenebilir. AB müktesebatı ileri derecede teknik belgelerin yorumlanmasını gerektirmektedir. Bu açıdan Akademisyenlerin araştırmaya dâhil edilmesinin nedeni, bu belgelerle ilgili gerekli incelemelerin ve akademik çalışmaların, onlar tarafından yapılmış olabileceği düşüncesidir. Bunun dışında akademisyenlerin, konuya araştırmaya katılan diğer uzmanlardan daha tarafsız bakma olasılıkları da ön plana çıkmıştır.

Anket çalışmasından elde edilen verilere uygulanan faktör analizi sonuçlarına bakıldığında KMO³⁸ değerlerinin kabul edilebilir değerlerin altında çıkması, örneklem sayısının arttırılması gerektiğini işaret etmektedir. Ancak çalışmanın bu aşamasında, örneklemin arttırılması pek mümkün olmadığı için, mülakatlardan elde edilen verilerin yorumlanması gerekmiştir. Tablo'da mülakat yapılan kişiler yer almaktadır.

³⁸ Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik testi. Genel kabul gören oran 0,7'dir.

Tablo 15: Mülakatlar

		Araştırmaya Katılan	Yüzde
Akademisyen		14	48,2
İşçi Sendika ve konfederasyonları	Türk-iş	5	51,8
	Hak-iş	5	
	DİSK	5	
Toplam		29	100

Yöntem olarak kartopu mülakat tekniği kullanılmıştır. Söz konusu kişilerle ilişkiler de tanıdıklar vasıtasıyla kurulduğundan ortaya çıkan tablo kasıtlı bir yapılanmayı göstermemektedir.

Katılımcıların eğitim düzeylerine ilişkin sayı ve yüzdeler Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 16: Eğitim Düzeyine Göre Dağılım

Eğitim Düzeyi	Sayı	Yüzde
İlköğretim	1	0,6
Genel veya Meslek Lisesi	9	5,7
Önlisans	3	1,9
Üniversite veya Yüksekokul	53	33,5
Yüksek Lisans	22	13,9
Doktora	70	44,3
Toplam	158	100

Eğitim düzeyine göre dağılım incelendiğinde; genel olarak katılımcıların büyük çoğunluğunun eğitim seviyesinin üniversite ve daha yukarı bir seviyede olduğu görülmektedir. Eğitim durumunun yüksek olması, sonuçlar açısından olumlu bir durumu göstermektedir. Ankete katılanların 64’ü akademisyen ve doktora seviyesinde bir eğitime sahip olduğunu göz önünde bulundurursak bu sonucun bu şekilde olması normal karşılanmaktadır. Ancak bu tablo bize, işçi sendikaları ve konfederasyonların bünyesinde çalışan uzman kişilerin eğitim seviyesinin üniversite düzeyinde daha yoğunluklu olduğunu ve bu kadrolarının genel olarak eğitilmiş kişilerden oluştuğunu göstermektedir.

Genel olarak örneklem içerisinde ankete katılanların yüksek bir eğitim seviyesine sahip olmaları, konu hakkında daha fazla bilgi sahibi olabilecekleri ve buna bağlı olarak değerlendirmelerin daha sağlıklı olabileceği anlamına gelebilir.

4.2.2. Mevcut Katılım Yapısı İle İlgili Analizler

Türk Endüstri ilişkilerinde mevcut katılım yapısı ile ilgili veriler 1. Akademisyenler ve işçi sendika konfederasyon ve bağlı merkez sendikalarında yer alan uzman kişiler ile yapılan mülakatlar, 2. Anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır.

4.2.2.1. Mevcut Katılım Yapısı İle İlgili İçerik Analizi³⁹

Mevcut katılım yapısı ile ilgili düşünceleri ortaya çıkarmak amacıyla ilk önce mülakatlar ile toplanan veriler analiz edilmiştir. Yapılan bu analizler sonucunda Türk Endüstri İlişkilerinde çalışanlar, kültürel altyapının olmaması, demokraside yaşanan sorunlar, endüstri ilişkilerini oluşturan taraflar arasındaki güç dengesizliği ve işçi sınıfının baskı unsuru olarak yer alamaması gibi nedenlerden dolayı kendilerini ilgilendiren kararlara etki edemedikleri sonucu tespit edilmiştir. Konu ile ilgili olarak yapılan içerik analizi mevcut katılım yapısı ile ilgili dört tema ortaya çıkarmıştır.

İşyerlerinde Katılım Kültürünün Olmamasının Olumsuz Etkilediği Katılım Yapısı

Ülkemizdeki sanayileşmede, işçi sınıfının oluşması ve demokratikleşmede yaşanan gecikmelere (Çelik, 2008) bağlı olarak, çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılmalarını sağlayan bir altyapı oluşturulamamıştır. Yasal olarak engellemeler olmamasına rağmen işyerlerinde sendika ve toplu pazarlık dışında işçilerin katılımını sağlayan yöntemler yok denecek kadar azdır.

Avrupa'da çalışanlar ve örgütlerinin politika oluşturma sürecine katılmaları, Avrupa'nın sosyal modeli temelinde şekillenmiştir ve işyerlerinde katılımı sağlayan bir kültürel birikime sahiptir. Avrupa geneline bakıldığında, farklı yöntemler kullanılsa da, genel olarak çalışanlar işyerlerinde kendilerini ilgilendiren kararlara katılmaktadırlar.

Analiz sonuçlarında ortaya çıkan, ülkemizde çalışanların katılımını sağlayan bir kültürel altyapının olmaması, temelinde yasal engellerden çok, kültürel ve yapısal sorunlardan etkilenen katılım yapısı ve farklı katılım yöntemlerinin oluşumuna izin

³⁹ Türk Endüstri İlişkilerindeki mevcut katılım yapısına ait içerik analizinde kullanılan alıntılar, kod listesi ve tespit edilen temalar için EkVI'ya bakınız.

veren bize özgü bir katılım kültürünün olmadığı bir katılım yapısı gibi ifadeler, işyerlerinde katılım kültürünün gelişemediğini destekler gözükmektedir.

Bununla ilgili olarak Hak-İş konfederasyonuna üye Özgıda-İş sendikası, örgütlü olduğu bir işyerinde çalışanların katılımını sağlayan bir yöntemi “Endüstri İlişkileri Kurulları”nı oluşturmuşlardır. Ancak sendika yetkilileri, bu yöntemi oluşturabilmek için, gerekli kültürel altyapının bulunduğu bir işletmenin arandığını ve bunun da uluslar arası bir şirkette mümkün olduğunu ifade etmişlerdir. Bu sendikadaki uzman kişinin ifadesinde şu şekilde görülmektedir:

Öncelikle bizim işverenlerimiz kapitalist değil, işçilerimizde işçi sınıfı değil. Bu yapıların Avrupa’daki altyapısının farklı olduğunu söylemeliyiz. Ülkemizde Endüstri İlişkilerinde herkes çatışan taraflar tabirini kullanıyor. Biz çatışan taraflardan uzlaşan taraflara bu seyri dönüştürebilir miyiz? noktasından hareketle, işyerlerinde sorunların çözümüne katkı sağlayacak bir yöntem tesis etmeye çalıştık. Ancak bunun, böyle bir kültüre sahip olan (yani işyeri katılım kültürü) uluslar arası bir şirket olan Unilever’de yapabileceğimizi düşündük (Kişisel görüşme, 2009).

Sonuç itibariyle sendika yetkilileri, bu kurulları belirli bir işyeri katılım kültürüne sahip uluslar arası bir işletmede oluşturmuşlar ve daha sonra bu kurulların iyi uygulamalar yoluyla örgütlü oldukları diğer yerli işletmelerde de uygulanabileceği bir altyapı oluşturmayı amaçlamışlardır.

Çalışanların Katılımını Tam Olarak Sağlayamayan Demokrasi Anlayışı

Türkiye’de devletin, gerek sanayileşme hareketine öncülük etmesi gerekse bu süreç içerisinde çalışanlarla ilgili kararların alınmasında, belirleyici bir rol üstlenmesi, çalışanların haklarının da tepeden inme bir şekilde verildiği sonucunu ortaya koymaktadır. Bunun yanında çalışanların temel haklarına yönelik birçok uluslar arası düzenlemeyi kabul etmemize rağmen, uygulamada çeşitli sorunlarla karşılaşmaktadır. Türkiye genel olarak AB standartlarını, ILO normlarında olduğu gibi, sözleşmenin gereklerine aykırı hareket etme ve zamana yayma taktikleriyle kabul etmektedir. Mevcut uygulamalar da, ya geç onaylamakta ya çekinceler koymakta ya da iç hukukta gereklerini yerine getirmemektedir (Çelik, 2005: 26-27). Bunun sonucunda çalışanlar en temel haklarını kullanırken bile çok fazla sorunla karşılaşmaktadırlar.

Analiz sonuçlarında ortaya çıkan, çalışanların evrensel haklara sahip olmasını engelleyen bir demokrasi anlayışına dayanan katılım yapısı, yasal olarak sağlanmasına rağmen, gerekli demokrasi anlayışına sahip olmadığımızdan uygulamaya tam olarak aktarılamayan katılım yapısı, taraflar arasındaki güç eşitsizliğini doğuran demokrasi anlayışına bağlı katılım yapısı, çalışanları ekonomik ve sosyal gelişmede danışılması gereken bir değer olarak görmeyen demokrasi anlayışına dayalı katılım yapısı, sendikaların demokratik kurumlar olup olmadığının sorgulandığı katılım yapısı gibi ifadeler, mevcut yapıda çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılımının tam olarak sağlanamadığı ve çalışanların demokratik haklarını tam olarak kullanamadığı temasını destekler gözükmektedir.

Bu konuyla ilgili olarak bir mülakattan elde edilen ifade şu şekildedir;

Türkiye’de mevcut katılım yapısı çeşitli nedenlerden dolayı gelişmiş bir yapıya sahip değildir. Öncelikle geç sanayileşme, geç işçi sınıfı ve geç sosyal politika gibi nedenler, çalışanlara yönelik politikaların oluşumunu ve bu politikaları oluştururken işçi sınıfının rolünü olumsuz etkilemiştir. Burada tüm süreçlere devlet eliyle yön verilmeye çalışılması sonucu birçok düzenlemenin de, sermaye birikiminin oluşturulmasına yönelik tedbirlere öncelik verilmesini sağlayacak ve çalışanlar üzerinde kısıtlayıcı bir şekilde oluşturulmasına yol açmıştır. Çalışanlar sermaye birikimi önünde engel oluşturmaması gerek bir faktör olarak değerlendirilmiş ve sürece katkı sağlamasına izin verilmemiştir. Çalışanlara yönelik düzenlemeler de çoğunlukla, uluslar arası sözleşmelere uyma zorunluluğu neticesinde düzenlenmiştir. Ancak bu düzenlemeler de bile çeşitli maddelere çekince konularak, düzenlemenin hak doğuracak esaslı maddeleri yok sayılmıştır. Örgütlenme özgürlüğü verilmiş kapsam daraltılmış veya grev hakkı tanınmamış vs (Kişisel Görüşme, 2009).

Görüldüğü gibi, Türkiye’de çalışanlar evrensel demokratik haklarını tam olarak kullanamamakta ve ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde etkili bir faktör olarak görülmemektedirler.

Taraflar Arasındaki Güç Dengesizliğine Dayanan ve Sosyal Kontrol Amacı Taşıyan Katılım Yapısı

Türkiye’de sosyal politikanın, sanayileşmede yaşanan gecikme ve buna bağlı olarak işçi sınıfının oluşumunun gecikmesi gibi nedenlerden dolayı devletin egemenliğinde ve sosyal dinamiklerden bağımsız olarak oluşturulması, çalışanların katılımı konusunu olumsuz etkilemiştir. Türkiye’de devlet, gerek korporatizmi andıran uygulamalarla

gerekse otoriter niteliğiyle sosyo-ekonomik alanda belirleyici olmuş ve bu belirleyicilik endüstri ilişkileri ve çalışanlar üzerinde daha fazla hissedilmiştir.

Analiz sonuçlarında ortaya çıkan, devletin belirleyiciliği çerçevesinde ve çalışanları kontrol amacıyla uygulanan katılım yapısı, işverenlerin ayrıcalıklarına zarar vermeden çalışanların kontrolüne yönelik uygulanan katılım yapısı, eşit temsile dayanmayan sosyal diyalog yapılarının mevcut olduğu katılım yapısı gibi ifadeler, taraflar arasındaki güç dengesizliğini ve katılımın çalışanların kontrolüne yönelik uygulandığını destekler gözükmektedir.

Bu konuyla ilgili olarak bir mülakattan elde edilen ifade şu şekildedir;

Türkiye’de sosyal diyalog ve çalışanların katılımı öteden beri bir sosyal kontrol fonksiyonu görmektedir. Yasal olarak bu yöntemler sağlansa da uygulamadan kaynaklanan sorunlar nedeniyle başarılı değildir. Birer sivil toplum kurumu olarak sendikaların yukarıdan aşağı örgütlenmesi, toplumsal dayanışmayı sağlayarak bir güç dengesi oluşturma yetilerini önemli ölçüde sınırlandırmakta; dolayısıyla siyasi otoritenin sosyal taraflar üzerindeki belirleyici rolü, bu arada devlet kapitalizmi sonucu işverenler üzerinde de, yoğunluk kazanmaktadır (Kişisel görüşme, 2009).

İşçi Sınıfının Bir Baskı unsuru Olarak Yer Almadığı, Dar Kapsamlı ve Temsil Boşluğu Doğuran Katılım Yapısı

Türkiye’de örgütlenme tarımdışı sektörlerde ön plandadır. Enformel sektör, esnaf ve zanaatkarlar ile küçük işyerlerinde ise örgütlenme ve toplu pazarlık süreçleri yer almamaktadır. Ülkemizde işletmelerin çoğunluğu küçük işletmelerden oluşmaktadır. Bunun yanında örgütlü işgücünün toplam ücretlilerin yaklaşık %15’i civarında olduğunu söylersek, mevcut katılım yapısının dar kapsamlı olduğunu ve işçi sınıfının bir baskı unsuru olabilecek güce sahip olmadığı ifade edilebilir.

Analiz sonuçlarında ortaya çıkan, sanayileşmede gecikme ve buna bağlı olarak işçi sınıfının oluşumu ve sosyal politika tedbirlerinin yetersizliği tarafından etkilenen katılım yapısı, örgütlü işgücünün yaşadığı sorunlar nedeniyle sınıf bilincinin oluşamamasından ve işçi kesiminin bir baskı unsuru olarak gücünü ortaya koyamamasından etkilenen katılım yapısı, kapsamı dar sendikacılık ve toplu pazarlık dışında katılım yöntemlerinin olmadığı katılım yapısı gibi ifadeler mevcut katılım yapısının dar kapsamlı, temsil boşluğu doğuran bir yapıda olduğunu ve bu süreçte işçi sınıfının bir baskı unsuru oluşturmadığı temasını destekler gözükmektedir.

Bu konuyla ilgili olarak bir mülakattan elde edilen ifade şu şekildedir;

Çalışanlar Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde tam olarak temsil edilemiyorlar. Yasal olarak bu haklar sağlansa da, katılma yönelik demokrasi anlayışı eksik. Özellikle işverenler bu konuda baskın rol oynamaktadırlar. Bunun yanında yasal olarak AB ve ILO normları tam anlamıyla içselleştirilememiştir. Çünkü bazı maddelerine koyulan çekinceler çalışanların katılım haklarını oldukça kısıtlamış durumdadır. Ama temel sorun işçi bilinci meselesidir. Çalışanlar bir güç olarak kendi isteklerini kabul ettirmede bir baskı unsuru olarak rol alamıyorlar. Bu Türkiye Cumhuriyetinin kuruluşundan beri yaşanan bir sorundur. Temelinde sermaye birikiminde yaşanan sorunlar vardır. Bu süreçte yaşanan gecikme de çalışanlar arasında batıya özgü bir bilincin oluşumunu engellemiştir (Kişisel Görüşme, 2009).

4.2.2.2. Mevcut Katılım Yapısı İle İlgili Ankette Yer Alan Soruların Analizi

4.2.2.2.1. Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Mevcut Katılım ve Söz Hakkı Yöntemlerinin Hangi Aşamada Katkı Sağladığına Yönelik Cevapların Analizi ve Yorumlanması

Burada anket çalışmasına katılan uzmanlara Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde mevcut katılım ve söz hakkı yöntemlerinin hangi aşamada katkı sağladığı sorusu sorulmuştur. Tablo 17’de uzman kişilerin mevcut katılım ve söz hakkı yöntemlerinin hangi aşamada katkı sağladığına ilişkin tercihleri ile ilgili sıralamalarına yer verilmiştir⁴⁰.

⁴⁰ Tabloda yer alan frekanslar, Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde mevcut katılım ve söz hakkı yöntemlerinin hangi aşamada katkı sağladığına ilişkin birinci tercihleri olarak belirleyen katılımcı sayısını göstermektedir. Ağırlıklı puanlar ise, mevcut katılım ve söz hakkı yöntemlerinin hangi aşamada katkı sağladığına ilişkin dört farklı seçeneğin önem derecesine göre sıralaması tersine kodlanarak ve frekansları ile çarpılıp toplanarak elde edilmiştir. Örneğin; Düşük seviyededir: enformasyon(bilgilendirme) sağlar ifadesi için 1.tercih 4 ile, 2.tercih 3 ile, 3.tercih 2 ile, 4.tercih 1 ile tersine kodlanıp, her bir tercihe ait frekanslarla çarpılmış ve toplam değeri alınmıştır ve ağırlıklı puan: $(4 \times 101 + 3 \times 15 + 2 \times 18 + 1 \times 19) = 504$ olarak bulunmuştur.

Tablo 17: Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde Mevcut Katılım ve Söz Hakkı Yöntemlerinin Hangi Aşamada Katkı Sağladığına İlişkin Tercihler

Sağlanan Katkı	İşçi Sendikaları		Akademisyenler		Toplam	
	Frekans	Ağırlıklı Puan	Frekans	Ağırlıklı Puan	Frekans	Ağırlıklı Puan
Düşük seviyededir: enformasyon (bilgilendirme) sağlar	57	297	44	207	101	504
Bir dereceye kadar- öneri yapma fırsatı sağlar	11	255	7	190	18	445
Çift taraflı- karar almada danışma sağlar	24	198	9	141	33	339
Çok fazla- bir kararı erteleme hakkı sağlar	1	100	3	77	4	177

Tablodan da görüldüğü gibi, anket çalışmasına katılan uzman kişiler, çalışanlar açısından, Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde mevcut katılım ve söz hakkı yapısının ağırlıklı olarak düşük seviyede katkı sağladığını ifade etmişlerdir. Bununla birlikte katılımcılar ikinci öncelikli tercihlerini ise öneri yapma fırsatı sağlar şeklinde yanıtlamışlardır. Bu durum işçi sendikaları ve akademisyenler açısından ayrı ayrı değerlendirildiğinde de aynı sonucun ortaya çıktığı görülmektedir.

Son yıllarda yaşanan gelişmelerin de etkisiyle anket çalışmasına katılan uzman kişilerin mevcut yapının çalışanlara bir parça öneri fırsatı sunduğunu veya bu yönde gelişmelerin yaşandığını ifade etmelerine rağmen, çoğunluğu, mevcut söz hakkı yöntemlerinin düşük seviyede haklar sağladığı yönünde görüş bildirmişlerdir. Buradan Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde bu mevcut söz hakkı yöntemlerinin etkisini arttırabilecek alternatif yöntemlerin geliştirilmesinin olumlu katkıları olabileceği sonucu çıkarılabilir. En azından doğru ve zamanında yapılan bilgilendirme ve danışmanın mevcut söz hakkı seviyesine katkı sağlayacağı söylenebilir.

4.2.2.2.2. Çalışanların Kendilerini İlgilendiren Kararlara Katılmaları Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sistemindeki Mevcut Yapı İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Cevapların Analizi ve Yorumlanması

Burada anket çalışmasına katılan uzman kişilerin, çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılmaları bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sistemindeki mevcut yapı ile ilgili genel düşüncelerini ölçmeye yönelik 10 ifade yer almaktadır. Ancak güvenilirliği

arttırmak için bazı ifadelerin çıkarılması uygun görülmüştür. 4, 5, 7, 9, 10 numaralı ifadeler çıkarıldığında Cronbach's Alpha değeri 0,680 olmaktadır⁴¹. Bu ifadelere katılma düzeyleri % olarak verilmiştir.

Tablo 18: Çalışanların Kendilerini İlgilendiren Kararlara Katılmaları Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sistemindeki Mevcut Yapı İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Dağılım

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
Demokratik yapı ve kurallar çalışanların katılımı destekler	8,2	29,7	7	47,5	7,6
İşverenler çalışan katılımını destekler	-	6,3	12,7	57,6	23,4
Katılımcı ve demokratik uygulamalar istikrarı sağlamaya yardım eder	18,4	60,1	8,9	10,8	1,9
Çalışma hayatında tüm tarafların eşit temsil edilmesi değişimin başarılı olmasını sağlar	31	48,7	11,4	7	1,9
Çalışanlar söz ve katılım hakkını, Avrupa'daki ve uluslar arası düzenlemeler yoluyla kullanmalıdır	17,7	55,1	17,1	10,1	-

Tablodan da görüldüğü gibi, mevcut demokratik yapı ve kuralların çalışanların katılımını destekler ifadesine çoğunluk katılmamaktadır. Bununla birlikte bu ifadeye katılanların oranı da azımsanmayacak niteliktedir. Cevap verenler arasında bu konuda farklı görüşler olduğu görülmektedir.

Burada ilk ifadenin sağlamasını yapmak için üçüncü sırada mevcut yapıda katılımcı ve demokratik uygulamalar istikrarı sağlamaya yardım eder ifadesi yer almaktadır. Bu ifadeye katılanların oranı bir hayli yüksektir. Bunu ilk ifadeyle karşılaştırarak yorumlandığında; cevaplayıcıların, mevcut yapıda ve yasal olarak katılımın var olduğunu kabul ettiklerini fakat bunun uygulamaya tam olarak aktarılmadığını düşündükleri sonucuna varılabilir. Bunun yanında mevcut sistemde, eğer bu katılımcı ve demokratik uygulamalar demokratik ilkelere uygun olarak uygulamaya aktarılırsa, bunun çalışma hayatında istikrarın sağlanmasına katkıda bulunabileceği de ifade edilmiştir.

İşverenler çalışan katılımını destekler ifadesinde ise %23,4'ü tamamen katılmıyorum ve %57,6'lık bir kısmı katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Bu konuda çoğunluk

⁴¹ Analizden çıkarılan ifadeler için EK I'e bakınız.

belirgin bir şekilde, işverenlerin çalışanların katılımını desteklemediği yönünde görüş belirtmiştir.

Çalışma hayatında tüm tarafların eşit temsil edilmesi değişimin başarılı olmasını sağlar ifadesine %31 tamamen katılıyorum ve %48,7 katılıyorum seçenekleri işaretlenmiştir. Mevcut sistemde, çalışma hayatını ilgilendiren değişikliklerin tüm tarafların eşit temsil edildiği, söz hakkını kullanabildiği platformların tesis edilmesiyle daha başarılı bir şekilde uygulanabileceği ifade edilmektedir.

Çalışanlar söz ve katılım hakkını, Avrupa'daki ve uluslar arası düzenlemeler yoluyla kullanmalıdır ifadesine %17,7 tamamen katılıyorum ve %55,1 katılıyorum seçenekleri işaretlenmiştir. Burada, cevaplayıcıların büyük çoğunluğunun mevcut yapıdaki temsil boşluğunun, temelde AB ve ILO sözleşmelerinde yer alan düzenlemelerle doldurulması gerektiği düşüncesinde oldukları sonucunu ortaya koyabilir.

Ankete katılanların, Türk Endüstri İlişkiler Sistemindeki mevcut katılım yapısı ile ilgili düşüncelerini genel olarak değerlendirdiğimizde şu sonuçlara varabiliriz: Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde çalışanların katılımını sağlayan yöntemler var olmasına rağmen, bu uygulamaların çoğunluğu sözde kalmaktadır. Aynı zamanda çeşitli kurul yapılarıyla sağlanan işyeri katılım yöntemleri de sendikaların varlığına bağlıdır. Bunun dışında işverenlerin katılım konusundaki karşı tutumları zaten uygulamada sınırlı olan bu tür yapıları tamamen işsiz kılmaktadır. Bununla birlikte çalışanların temsil edilmeye ihtiyacının artması ve bu hakların AB standartları ve ILO normlarına uygun olarak sağlanması gerektiği yönündeki talepleri artmaktadır. Son yıllarda çalışma hayatındaki değişimlerin tüm tarafların temsil edildiği bir uzlaşma ortamında daha kolay gerçekleşeceğine olan inanç artmaktadır.

4.2.3. Avrupa Çalışma Konseyleri İle İlgili Analizler

Türk Endüstri ilişkilerinde AÇK'leri ile ilgili veriler 1. Akademisyenler ve işçi sendika konfederasyon ve bağlı merkez sendikalarında yer alan uzman kişiler ile yapılan mülakatlar, 2. Anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır.

4.2.3.1. Avrupa Çalışma Konseyleri İle İlgili İçerik Analizi⁴²

AÇK'leri ile ilgili düşünceleri ortaya çıkarmak amacıyla ilk önce mülakatlar ile toplanan veriler analiz edilmiştir. Yapılan bu analizler sonucunda AÇK'leri ile ilgili düşünceler; onların kurumsal olarak endüstriyel demokrasiye katkı sağlayan ancak mevcut yapıda demokratik işlevini yerine getiremeyecek bir yapıda oldukları ve işçi sendikalarının örgütlenme kapasitelerini geliştirmede bir fırsat olarak görülebilecekleri şeklinde tespit edilmiştir. Konu ile ilgili olarak yapılan içerik analizi AÇK'leri ile ilgili üç tema ortaya çıkarmıştır.

Kurumsal Olarak Endüstriyel Demokrasiye Katkı Sağlayan Avrupa Çalışma Konseyleri

AÇK'leri bir işyeri sosyal diyalog yapısı olarak kabul edilmektedir. Kurumsal olarak amacı ise; Topluluk ölçeğinde faaliyet gösteren işletme ve işletmeler grubunda çalışanların bilgilendirilme ve danışma haklarının güçlendirilmesidir (2009/38/EC, madde 1,1). Bu açıdan bakıldığında Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde çalışanların çoğunluğu bu hakları kullanmada çeşitli zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu nedenle bilgilendirme ve danışma süreçlerinin işletilmesi Türkiye'de kurumsal olarak çalışanların katılımına katkı sağlayacaktır.

Analiz sonuçlarına göre; Türk Endüstri İlişkileri Sistemi'nde çalışanların kullanmadığı hakları sağlayan AÇK'leri, sağladığı haklar ve taraflar arası iletişim zemini oluşturma açısından endüstriyel demokrasiye katkı sağlayan AÇK'leri ifadeleri kurumsal yapıları itibariyle çalışma hayatına katkı sağlayabilecekleri temasını destekler gözükmektedir.

Bu konuyla ilgili olarak bir mülakattan elde edilen ifade şu şekildedir;

Temel olarak AÇK'lerinin sağladığı bilgilendirme ve danışma hakları çalışanlarımız açısından önemlidir. Çünkü çalışanların temsilinde yaşanan sorunlar, kendilerini ilgilendiren kararlara çalışanların katılımını engellemektedir. AÇK'leri ülkemizde yaşanan temsil sorununun giderilmesine katkı sağlayabilir. Bunun dışında sendikalara bir dinamizm kazandırabilirler (Kişisel Görüşme, 2009).

⁴² AÇK'leri ile ilgili içerik analizinde kullanılan alıntılar, kod listesi ve tespit edilen temalar için EkVII'ye bakınız.

Türk Endüstri İlişkilerinde, Demokratik İşlevini Yerine Getiremeyecek Avrupa Çalışma Konseyleri

Daha öncede ifade edildiği gibi, AÇK'leri veya benzer bir bilgilendirme ve danışma yöntemi, Avrupa'nın sosyal modeli temelinde şekillenmiştir. Temel olarak da Avrupa'daki son yıllarda ortaya çıkan yeniden yapılanma sürecinin etkilerini azaltmak amacıyla oluşturulmuştur. Çalışanların karar alma süreçlerinde yer alması Avrupa Sosyal Modelinin bir ayağıdır. Bu açıdan bakıldığında AÇK'leri veya benzer bir yöntemin uygulanabilmesi için, çalışanlar ve örgütlerinin sosyo-ekonomik politikaların oluşumunda söz sahibi olabilmeleri, işyerlerinde katılım kültürünün geliştirilmesi, işçi sendikalarının kendi iç sorunlarını gidermeleri, işverenlerin bu yapıları sendikalaşmaya karşı kötü niyetli kullanmalarının önlenmesi ve maliyet endişelerinin giderilmesi gerekmektedir.

Analiz sonuçlarına göre; çalışanlara ve örgütlü işgücüne bakış açısı değişmeden uygulamaya aktarılamayacak AÇK'leri, böyle bir katılım kültürüne sahip olamadığımızdan başarısı sınırlı kalacak AÇK'leri, uygulamada dar kapsamlı kalacak AÇK'leri, örgütlü işgücünün desteğine ihtiyaç duyan AÇK'leri, işçi sendikalarının problemleri yapısının olumsuz etkileyeceği AÇK'leri, işverenler tarafından sendikacılık ve toplu pazarlığa alternatif bir yöntem olarak görülecek AÇK'leri, işverenler tarafından maliyet kalemi olarak kullanılacak AÇK'leri ifadeleri, mevcut sistemde kurumsal olarak sağlaması beklenen katkıyı gerçekleştirmeyecek AÇK'leri temasını destekler gözükmektedir.

Bu konuyla ilgili olarak mülakatlardan elde edilen ifadeler şu şekildedir;

En azından şimdilik söylem düzeyinde de olsa böyle bir platformun kurulması olumlu olarak kabul edilebilir. Ancak temel olarak çalışanlara bakış açısı değişmeden, demokratik zaafı giderilmeden bu yapılar sözde kalacaktır. Bu sorunların çözülmesi ile birlikte sağlanan bilgilendirme ve danışma hakları çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlarda söz sahibi olmalarına imkân verecektir. Ancak bu haliyle uyumlaştırma süreci gerçekleşirse, bu yapılar dar kapsamlı ve işveren kontrolünde kalabilir (Kişisel Görüşme, 2009).

Aslında işyerlerinde çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması en temel haklardır ve gerçek anlamda uygulandığında çalışanlar açısından fayda doğuracağı beklenir. Ancak sermayenin gücü karşısında bireysel olarak güçsüz çalışanların bu sürece bile katkıları, işverenlerin müsaade ettiği ölçüde olacaktır. Bu açıdan Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde bu yapılar katkı sağlamaz. Çünkü sınırlı yetenekleri

nedeniyle, çalışanların gerçek bilgiye ulaşması ve uygun danışma sürecine katılmaları pek mümkün gözükmemektedir (Kişisel Görüşme, 2009).

İşçi Sendikalarının Örgütlenme Yeteneğini Geliştirme Fırsatı Sağlayacak Avrupa Çalışma Konseyleri

AÇK'lerinin benimsenmesinin nedenlerinden bir tanesi, ETUC'un AB ölçeğinde yer alan ÇUŞ genelinde örgütlülüğü ve toplu pazarlığı geliştirme isteğidir. ETUC'a göre böyle bir düzenleme AB ölçeğindeki ÇUŞ'lerde endüstri ilişkileriyle ilgili önemli bir sosyal diyalog yöntemini kurmaya yardımcı olacaktır (Huijgen ve diğ., 2007). Bu açıdan bakıldığında AÇK'leri işçi sendikalarının örgütlülüğünü arttırmada etkili olabilir.

Bununla ilgili olarak mülakatlardan elde edilen ifadeler şu şekildedir:

Avrupa'da ETUC bu sürece katkı sağlıyor. Bizim sendikalarımızın birçoğu bu üst örgüte üyedir. Bu nedenle üst örgütlerinin desteklediği bu sürece katkı sağlayacaktır. Zaten bu süreçte sendikaların desteği gereklidir. Aksi durumda tek taraflı bir düzenleme olarak tesis edileceklerdir. Bunun dışında sınırlı güçleri ile işçi sendikalarına alternatif bir yöntem olarak kabul edilemezler. Çalışanlar arasında sınıf bilincinin oluşuma katkı sağlamaktan çok işyerine ait daha basit sorunların çözümüne katkı sağlayabilirler. Bunun dışında sendikalar bu yapıları kendi örgütlenme kapasitelerini genişletmekte ve işyerinde TİS'nin uygulanması sürecinde karşılaştıkları problemlerin çözümüne katkı sağlayan yapılar olarak görmeleri muhtemeldir (Kişisel Görüşme, 2009).

Biz sendika olarak bu kurulların oluşturulmasını önerdik ve bu yapıları örgütlenme kapasitemizi arttırmak için önerdik. İşçi sendikalarının bir sorunun kaynağı olarak değil de çözümün kaynağı olarak bilinmesini sağladık. İşyeri Endüstri İlişkileri Kurulları, sendikamızın uzmanlığında ve işyeri katılım kültürüne sahip işletmelerde oluşturulmuş bize özgü bir model haline gelmiştir. Bu nedenle sendikaya bir rakip değil aksine güçlendirici etkiye sahip bir faktör olarak görülmektedir (Kişisel Görüşme, 2009).

4.2.3.2. Avrupa Çalışma Konseyleri İle İlgili Ankette Yer Alan Soruların Analizi

4.2.3.2.1. Katılım Haklarını Düzenleyen Öncelikli Yol İle İlgili Cevapların Analizi ve Yorumlanması

Burada anket çalışmasına katılan uzman kişilere çalışanların katılım haklarını düzenleyen öncelikli yolun ne olduğu sorusu sorulmuştur. Tablo 24'de sosyal tarafların çalışan katılımının öncelikli yönteminin ne olduğuna ilişkin tercihleri ile ilgili sıralamalarına yer verilmiştir.

Tablo 19: Çalışan Katılımının Öncelikli Yöntemine İlişkin Tercihler

Yöntemler	İşçi Sendikaları		Akademisyenler		Toplam	
	Frekans	Ağırlıklı Puan	Frekans	Ağırlıklı Puan	Frekans	Ağırlıklı Puan
Geleneksel Temsili Katılım Yöntemleri (toplu pazarlık, sendikalar vb)	49	276	17	153	66	429
Yeni katılım teknikleri (TKY, İKY, Takım Çalışması, Kalite Çemberleri vs.)	8	138	10	120	18	258
Geleneksel Temsili Katılım Yöntemleri ve AÇK'lerinin birlikte uygulandığı yapı	16	253	9	169	25	422
Tüm katılım yöntemlerinin dengeli bir şekilde uygulandığı yapı	21	216	28	203	49	409

Tablodan da görüldüğü gibi, çalışanların katılım haklarını düzenleyen öncelikli yolun ne olduğu sorusuna katılımcıların verdiği yanıtlardan, en fazla ağırlıklı puanı geleneksel temsili katılım yöntemleri (toplu pazarlık, sendikalar vb)nin aldığı görülmektedir. İkinci olarak da geleneksel temsili katılım yöntemleri ve AÇK'lerinin birlikte uygulandığı yapı seçeneği almıştır. Buradan ankete katılanlar açısından hala geleneksel temsili katılım yöntemlerinin ağırlığını koruduğu, ancak bu orana çok yakın olarak geleneksel yöntemler ve AÇK'leri ve benzer yöntemlerin birlikte uygulanmasının da benimsendiği sonucu çıkarılabilir.

Yeni katılım teknikleri (TKY, İKY, Takım Çalışması, Kalite Çemberleri vs.) gibi yöntemlerin, çalışan katılım haklarını düzenleyen öncelikli yöntem olarak katılımcılardan en az puanı alması, bu tekniklere gerçek bir temsil yöntemi olarak kuşkuyla bakıldığı sonucunu ortaya koyabilir.

Bunun dışında Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde mevcut katılım ve söz hakkı temelde sendikal yolla sağlandığından bu hakların kapsamı son yıllarda daralmaktadır. Bu açıdan bakıldığında anket çalışmasına katılan uzman kişilerin sendikal temsille birlikte yürüyebilecek bir AÇK'leri gibi işyeri temsil yöntemine çok uzak durmadıkları sonucuna varılabilir. Elde edilen mülakat verilerinin büyük çoğunluğu mevcut sistemde sendikalar ile birlikte oluşturulacak AÇK veya benzer bir bilgilendirme ve danışma yönteminin çalışanlar açısından katkı sağlayabileceğini ifade etmişlerdir.

4.2.3.2.2. Sağladıkları Uluslar Arası Bilgilendirme ve Danışma Hakları Açısından Avrupa Çalışma Konseyleri İle İlgili Genel Düşüncelere Dair Cevapların Analizi ve Yorumlanması

Bu kısımda anket çalışmasına katılan uzman kişilerin, sağladıkları uluslar arası bilgilendirme ve danışma hakları açısından AÇK'leri ile ilgili genel düşüncelerini ölçmeye yönelik 14 ifade yer almaktadır. 2, 5, 6 ve 10 numaralı ifadeler çıkarıldığında Cronbach's Alpha değeri 0,800 olmaktadır. Bu nedenle değerlendirmeye 10 ifade katılmıştır⁴³.

Tablo 20: Sağladıkları Uluslar Arası Bilgilendirme ve Danışma Hakları Açısından AÇK'leri İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Dağılım

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
Kolektif söz hakkı sağlayarak çalışanların çıkarlarını korur ve geliştirir	8,2	70,3	13,3	5,7	2,5
İşçi ve işverenler arasındaki görüş alışverişini kolaylaştırarak işbirliği anlayışını geliştirir	8,9	75,3	12	3,8	-
Özellikle kriz ve yeniden yapılanma dönemlerinde sorunları hafifletmede etkilidir	9,5	62	18,4	7	3,2
Sendikaların desteklediği bir konsey yapısı çalışanların haklarını korumada daha etkili olur	20,3	58,9	13,3	7	0,6
Sendikalara yeniden güç kazanmalarında ve üyelerinin haklarını genişletmede yardımcı olurlar	8,2	56,3	25,3	10,1	-
Avrupa-sendikacılığını besleyerek Avrupa çapında pazarlığı temin edebilir	3,8	32,9	42,4	20,9	
ÇUŞ'lerin faaliyet alanlarındaki çalışan ve temsilciler arasında iletişimi sağlar	1,9	72,8	13,9	7	4,4
Avrupa'daki uygulamaları kıyaslamaya imkân tanıyarak Türk Endüstri İlişkiler Sistemini geliştirir	6,3	72,8	14,6	5,7	0,6
Sosyal diyalog temelli değişim ve ilerlemeyi geliştirir	10,1	67,1	19,6	2,5	0,6
Avrupa genelinde çalışanların haklarını koruyup geliştirecek bir yapıya sahiptir	1,3	37,3	27,8	30,4	3,2

AÇK'leri kolektif söz hakkı sağlayarak çalışanların çıkarlarını korur ve geliştirir ifadesine %8,2 tamamen katılıyorum, %70,3 oranında katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Bu sonuç ankete katılan uzman kişilerin, AÇK'lerinin kurumsal yapısının çalışanların söz hakkının güçlendirebilecek yapıda olduğu konusunda olumlu düşüncelere sahip olduğunu göstermektedir.

⁴³ Analizden çıkarılan ifadeler için EK I'e bakınız.

İşçi ve işverenler arasındaki görüş alışverişini kolaylaştırarak işbirliği anlayışını geliştirir ifadesine %8,9 tamamen katılıyorum, %75,3 oranında katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılan uzman kişilerin büyük bir çoğunluğu bu yapıları birer işyeri sosyal diyalog aracı olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Böylelikle bu sosyal diyalog yöntemleri işyerlerinden kaynaklanan sorunların işyerinde çözümüne katkı sağlayarak, işyeri iklimine olumlu katkılar sağlayabileceği sonucunu ortaya koymaktadır.

Özellikle kriz ve yeniden yapılanma dönemlerinde sorunları hafifletmede etkilidir ifadesine %9,5 tamamen katılıyorum, %62 oranında katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Kriz ve yeniden yapılanma sürecinde işçiler üzerindeki en önemli olumsuz etki işsiz kalma ve hak kayıpları gibi riskler olup, bu yapıların sağladıkları diyalog ve fikir alışverişi sayesinde istihdamın korunması ve hak kayıplarının giderilmesinde faydalı kurumlar olarak algılandığı sonucu çıkarılabilir.

Sendikaların desteklediği bir konsey yapısı çalışanların haklarını korumada daha etkili olur ifadesi için %20,3 tamamen katılıyorum, %58,9 oranında katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Avrupa'daki iyi uygulamalara bakıldığında işçi sendikalarının da içerisinde bulunduğu bu yapılar daha iyi işler gözükmektedir. Bu sonuçlar ülkemizde bu tür yapıların sendikaların desteğine ihtiyaç duyacakları şeklinde algılandığını göstermektedir.

Sendikalara yeniden güç kazanmalarında ve üyelerinin haklarını genişletmede yardımcı olurlar ifadesi için %8,2 tamamen katılıyorum, %56,3 oranında katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Burada çoğunluk bu yöntemlerin sendikalara yardımcı olacağını düşünmesine rağmen, bu konuda bazılarının çekimser kaldığı söylenebilir. Ülkemizde bu konuda bilgilendirme ve danışma direktifleri çerçevesinde başlatılan girişimlerin temelinde gizli gündem olarak örgütlenme kapasitesinin artırılma amacı yattığı ifade edilmiştir.

Avrupa-sendikacılığını besleyerek Avrupa çapında pazarlığı temin edebilir ifadesi için ne katılıyorum ne de katılmıyorum seçeneği %42,4 ve katılmıyorum seçeneği ise %20,9 olarak işaretlenmiştir. Bu konuda çoğunluğun bu ifadeye çekimser kalması, ankete katılan uzman kişilerin çoğunluğunun, bu yapıların böyle bir güce sahip olacağı hakkındaki şüphelerinden ileri gelmektedir.

ÇUŞ'lerin faaliyet alanlarındaki çalışan ve temsilciler arasında iletişimi sağlar ifadesi için %1,9 tamamen katılıyorum, %72,8 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Bu sonuç ankete katılan uzman kişilerin çoğunluğunun bu yapıların, özellikle uluslar arası işletmelerde çalışanlar ve temsilciler arasında iletişimi sağlayan bir yöntem olarak algıladıklarını göstermektedir.

Avrupa'daki uygulamaları kıyaslamaya imkân tanıyarak Türk Endüstri İlişkiler Sistemini geliştirir ifadesi için %6,3 tamamen katılıyorum, %72,8 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Bu sonuç anket çalışmasına katılan uzman kişilerin büyük çoğunluğunun, AÇK'leri veya benzer bilgilendirme ve danışma yöntemlerinin, uluslar arası alanda iletişimi arttıracığından, diğer ülkelerdeki uygulamalardan haberdar olmamamızı sağlayarak Türk Endüstri İlişkiler Sisteminin gelişimine katkı sağlayacağını düşündüklerini göstermektedir.

Sosyal diyalog temelli değişim ve ilerlemeyi geliştirir ifadesi için %10,1 tamamen katılıyorum, %67,1 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Bu da ankete katılan uzman kişilerin büyük çoğunluğunun bu tür yapıların, işyerlerinde yeniden yapılanma ve geliştirme faaliyetlerine katkı sağlayan bir ortam sağlayacağını düşündüğünü göstermektedir.

Avrupa genelinde çalışanların haklarını koruyup geliştirecek bir yapıya sahiptir ifadesi için %1,3 tamamen katılıyorum, %37,3 katılıyorum, %27,8 ne katılıyorum ne de katılmıyorum, %30,4 katılmıyorum ve %3,2 tamamen katılmıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Burada ankete katılan uzman kişilerin bu ifadeye karşı çekimser kaldığı sonucu çıkarılabilir. Çekimser kalanların ve katılmıyorum diyenlerin oranı katılıyorum diyenlerin oranından daha fazla olduğu görülmektedir. Buradaki temel sorunun, bu yapıların Avrupa'daki revize edilme girişimlerinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Ankete katılan uzmanlar, bu yapıların öncelikle işyerleri seviyesinde bir diyalog mekanizması olduklarını ifade etmelerine rağmen, Avrupa çapında çalışanların haklarını geliştirecek etkiye henüz sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir.

Ankete katılanların, sağladığı bilgilendirme ve danışma hakları açısından AÇK'leri veya benzer bir yöntemle ilgili düşüncelerini genel olarak değerlendirdiğimizde şu sonuçlara varabiliriz. AÇK'leri işçi ve işverenler arasında görüş alışverişini işbirliği

temelinde tesis ederek ve özellikle kriz ve yeniden yapılanma dönemlerindeki problemlerin çözümünde tekili olduklarından dolayı, hem işçilerin hem de işverenlerin çıkarlarına hizmet eden işyeri temsil yapıları olarak algılanmaktadır. Ancak bu yapılar bilgilendirme ve danışma haklarının ötesine geçemediğinden kısıtlı bir temsil yöntemidir. Bununla birlikte bu tür yapılar ülkemizde sendikalar ile birlikte ve onların uzmanlığından yararlanacakları şekilde oluşturulması gerektiği ve sendikaların bu yapıları destekleyerek örgütlenme yeteneklerini ve güçlerini arttırmaları gerektiği düşünülmektedir. Ankete katılan uzman kişilerin çoğunluğu, bu yapıların Avrupa çapında toplu pazarlığı tesis edecek potansiyele sahip olmalarına rağmen böyle bir güce sahip olmadıklarını ifade etmişlerdir. Aynı zamanda katılımcıların çoğunluğu AÇK'lerinin ÇUŞ'lerdeki çalışanlar ve temsilcileri arasında iletişimi sağlayan bir yapıda olduklarını ve Avrupa'daki uygulamalardan haberdar olmayı sağlayarak Türk Endüstri İlişkiler Sistemini geliştirebilme potansiyeline sahip olduklarını düşünmektedirler. Bunun dışında AÇK'lerinin işyerlerinde sosyal diyalog temelli değişim ve ilerlemeyi geliştirme yeteneklerine rağmen, Avrupa çapında çalışanların haklarını koruyup geliştirmede sınırlı bir güce sahip oldukları ifade edilmiştir.

Tablo 21: AÇK'leri İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Anova Sonuçları

Çoklu Karşılaştırmalar				
Bağımlı Değişken	(I) Kurumu	(J) Kurumu	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
Kolektif söz hakkı sağlayarak çalışanların çıkarlarını korur ve geliştirir	DİSK	Akademisyen	-1,082*	0,000
		Türk-iş	-1,071*	0,000
		Hak-iş	-1,399*	0,000
İşçi ve işverenler arasındaki görüş alışverişini kolaylaştırarak işbirliği anlayışını geliştirir	DİSK	Akademisyen	-,779*	0,000
		Türk-iş	-,833*	0,000
		Hak-iş	-1,083*	0,000
Özellikle kriz ve yeniden yapılanma dönemlerinde sorunları hafifletmede etkilidir	DİSK	Akademisyen	-1,400*	0,000
		Türk-iş	-1,405*	0,000
		Hak-iş	-1,813*	0,000
Sendikalara yeniden güç kazanmalarında ve üyelerinin haklarını genişletmede yardımcı olurlar	Hak-iş	Akademisyen	,552*	0,009
		Türk-iş	,685*	0,002
		DİSK	,971*	0,000
Avrupa'daki uygulamaları kıyaslamaya imkân tanıyarak Türk Endüstri İlişkiler Sistemini geliştirir	DİSK	Akademisyen	-,511*	0,021
		Türk-iş	-,571*	0,014
		Hak-iş	-,714*	0,002

*Ortalama Fark 0,05 düzeyinde önemlidir.

Kolektif söz hakkı sağlayarak çalışanların çıkarlarını korur ve geliştirir; işçi ve işverenler arasındaki görüş alışverişini kolaylaştırarak işbirliği anlayışını geliştirir; özellikle kriz ve yeniden yapılanma dönemlerinde sorunları hafifletmede etkilidir; Avrupa'daki uygulamaları kıyaslamaya imkân tanıyarak Türk Endüstri İlişkiler Sistemini geliştirir ifadelerine verilen cevaplar arasında DİSK'in farklı bir yeri olduğu görülmektedir. Bu ifadelerin hepsinde DİSK bünyesindeki uzmanlar, diğer katılımcılardan farklı yönde görüş bildirmişlerdir. Burada DİSK adına katılan uzmanlar bu ifadelere daha çok olumsuz cevap vermişlerdir. Bu da özellikle DİSK bünyesindeki uzmanların AÇK'lerine bakışını ortaya koyma açısından önemli bir noktayı göstermektedir.

Bunun dışında Sendikalara yeniden güç kazanmalarında ve üyelerinin haklarını genişletmede yardımcı olurlar ifadesine Hak-iş uzmanlarının verdiği cevaplar arasında anlamlı farklar ortaya çıkmıştır. DİSK, Türk-iş ve Akademisyenleri temsil eden uzmanlar Hak-iş'e oranla bu konuya daha temkinli yaklaşmışlardır. Bu sonuç aslında Hak-iş'in hayata geçirdiği projelerin etkisinin olduğunu gösterebilir. Bilindiği gibi Hak-iş örgütlü olduğu bazı işyerlerinde Endüstri İlişkileri Kurulları ve birkaç proje desteğiyle de işyeri bilgilendirme ve danışma konseylerini oluşturmuşlardır. Ve burada amaçlarından bir tanesinin de bu yapılar vasıtasıyla gizli gündem olarak örgütlenme kapasitelerini arttırmak olduğunu ifade etmişlerdir.

4.2.4. Avrupa Çalışma Konseylerinin Entegrasyonu Süreci İle İlgili Analizler

Türk Endüstri ilişkilerinde AÇK'lerinin entegrasyonu süreci ile ilgili veriler 1. Akademisyenler ve işçi sendika konfederasyon ve bağlı merkez sendikalarında yer alan uzman kişiler ile yapılan mülakatlar, 2. Anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır.

4.2.4.1. Avrupa Çalışma Konseylerinin Entegrasyonu Süreci İle İlgili İçerik Analizi⁴⁴

AÇK'lerinin entegrasyonu süreci ile ilgili düşünceleri ortaya çıkarmak amacıyla ilk önce mülakatlar ile toplanan veriler analiz edilmiştir. Yapılan bu analizler sonucunda AÇK'lerinin entegrasyonu sürecinde; çalışanlar ve örgütlerinin talepleri dikkate

⁴⁴ AÇK'lerinin entegrasyonu süreci ile ilgili içerik analizinde kullanılan alıntılar, kod listesi ve tespit edilen temalar için EkVIII'e bakınız.

alınmadan gerçekleştirileceği, kapsamının genişletilmesine yönelik düzenlemeler gerektireceği, demokratik açıdan yeniden yapılanan işçi sendikalarının desteğinin gerekli olduğu, eşit söz hakkı ile güçlendirilmiş ve tüm tarafların katkı sağladığı bir sosyal diyalog süreci gerekli olduğu, tüm sosyal tarafların desteğini gerektirdiği şeklinde tespit edilmiştir. Konu ile ilgili olarak yapılan içerik analizi AÇK'lerinin entegrasyonu süreci ile ilgili dört tema ortaya çıkarmıştır.

Çalışanlar ve Örgütlerinin Talepleri Dikkate Alınmadan Gerçekleştirilecek Uyum Süreci

Ülkemizdeki sosyo-ekonomik yapıda geleneksel olarak devletin ağırlıklı rolü, temsili ve katılımcı demokrasiyi temel alan diyalog, uzlaşma ve karar alma yapılarının oluşmasını geciktirmiştir. Bunun yanında uluslar arası sözleşmelere uygunluk amacıyla oluşturulan sosyal diyalog yapıları da bileşimi ve işlevi bakımından eleştirilmektedir. Örneğin ESK'de işçi tarafının yeteri kadar söz hakkına sahip olmadığı düşünülmektedir. İşlevsel olarak da hükümetin almış olduğu kararları onay mekanizması gibi çalıştığı dile getirilmektedir.

AB Direktiflerinin, sosyal diyalog yapılarında tartışmaya açılması muhtemel olduğuna göre, ülkemizde işçi tarafının gücünü göz önüne aldığımızda, bu direktiflerin uyum sürecinde, çalışanların ve örgütlerinin taleplerinin çok fazla dikkate alınmayacağı söylenebilir.

Analiz sonuçlarına göre; işverenlerin hâkimiyetinde yaşanacak uyum süreci, işçi sınıfının gücü göz önüne alındığında sözde ve tek taraflı gerçekleşecek uyum süreci, tüm çalışanların demokratik haklarını tam anlamıyla kullanabildiği örgütlerin güçlendirilmesi ile gerçekleştirilecek uyum süreci ifadeleri de uyum sürecinde çalışanların ve örgütlerinin taleplerinin dikkate alınmadan gerçekleşeceği olasılığını destekler gözükmektedir.

Konuyla ilgili olarak mülakatlarda şu şekilde ifade edilmektedir:

Temel sorun işçi sendikalarının güçsüzlüğüdür. İşçi sendikaları güçlendirilmelidir. Bu örgütlenme ve toplu pazarlığın uluslar arası kurallara dayandırılması, sosyal diyalog yapılarında eşit temsil ve söz hakkına sahip olması, işsizlik ve kayıtdışılığın önlenerek, işverenlerin sendikasılaştırma politikalarının önüne geçilmesiyle mümkün olabilir. Bunlar kısa zamanda öngörülebilir şeyler

olmadığından uyum süreci muhtemelen işverenlerin isteklerini dikkate alan devletin bir düzenlenmesi şeklinde olacaktır. Eğer sendikaların güçlendirilmesi sağlanırsa, güçlü sendikaların desteklediği AÇK yapısı işverenlerin tekelinden çıkarılıp daha başarılı olabilir (Kişisel görüşme, 2009).

Temel sorun, işçi tarafının entegrasyon sürecinde yeterince söz hakkının olmamasıdır. Bu konu sosyal diyalog yapılarında ele alınıyor, ancak bilindiği gibi ülkemizde bu yapılar demokratik açıdan ciddi şekilde eleştirilmektedir (Kişisel görüşme, 2009).

Kapsamının Genişletilmesine Yönelik Düzenlemeler Gerektiren Uyum Süreci

Türkiye’de tam olarak bilinmese de Direktif kapsamına giren işletme sayısı çok fazla değildir. Bu hem sahip olduğu istihdam eşikleri bakımından hem de gerekli olan Avrupa ölçeğinde faaliyet gösterme kriteri bakımından böyledir. Ancak bilindiği gibi Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde çalışanlar bilgilendirme ve danışma haklarını kullanmada ciddi zorluklarla karşılaşmaktadır. Bu nedenle direktif önem arz etmektedir ve bir düzenleme yapılırken diğer AB direktifleri ile birlikte, tüm çalışanları kapsayacak şekilde düzenlenmesi gereklidir.

Analiz sonuçlarına göre; tüm çalışanları kapsayan, eşit temsile dayanan ve sendika ve uzmanların katıldığı bir yapı, dar kapsamlı bir uygulama olmaması için, tüm çalışanlara yönelik kapsamın genişletilmesi gereken uyum süreci gibi ifadeler, uyum sürecinde kapsamın genişletilmesine yönelik düzenlemelerin yapılması gerektiğini destekler gözükmektedir.

Konuyla ilgili olarak mülakatlarda şu şekilde ifade edilmektedir:

İlk olarak AÇK Direktifini yalnız düşünmemek gerekmektedir. Çünkü işgören eşikleri vs. açısından uygulamada Türk Endüstri İlişkileri Sistemi açısından dar bir kapsamda kalmaktadır. Direktifin koyduğu 1000 işgören ve 2 üye ülkede 150’şer çalışana sahip iki şirkete sahip olmak koşulu, Türkiye’de karşılığını pek bulamayacak gibi gözükmektedir. Bunun için bu çalışmaya 2002/14 sayılı bilgilendirme ve danışma ile ilgili çerçeve direktifinin dâhil edilmesi daha kapsayıcı olur. Bu direktifteki eşiklerin daha düşük olması kapsamı genişletebilir (Kişisel Görüşme, 2009).

Demokratik Açıdan Yeniden Yapılanan İşçi Sendikalarının Desteginin Gerekli Olduğu Uyum Süreci

Türkiye’de son yıllarda sendikalar, kendi iç meseleleri ve sendika içi demokrasi tartışmalarıyla gündeme gelmektedirler. Bu açıdan bakıldığında, işçi sendikalarının

kendilerini tam demokratik kurumlar olarak yeniden tanımlayarak, asıl amaçlarına yani çalışanların hak arama mücadelelerine yönlerini çevirmeleri gerekmektedir. Böylelikle kendi demokratik problemlerini çözen işçi sendikalarının uyum sürecinde aktif olarak yer alması gereklidir.

Analiz sonuçlarına göre; sendikaların demokratik kurumlar olarak revize edildiği ve katkı sağladıkları uyum süreci, işçi sendikalarının etki sahibi oldukları ve katkı sağladıkları uyum süreci gibi ifadeler, işçi sendikalarının kendi öz kimliklerini yeniden tanımladıkları ve katkı sağladıkları bir uyum sürecinin gerçekleşmesi gerektiği temasını destekler gözükmektedir.

İşçilerin, işverenin yönetim hakkına müdahaleleri tarih boyunca sendikal mücadeleyle mümkün olmuştur. Bu açıdan AÇK'lerinin tesisinde örgütlü işgücünün desteği gerekmektedir. Bu yapılar kamu ve özel ayırımına gidilmeden tüm sektörlerde sendikalar ile birlikte hareket etmelidirler. Ülkemizdeki sendikaların kuruluş ve yapıları ile denetim mekanizmaları şeffaf denetlenebilir bir şekilde sokulması gerekir. Bunun içinde öncelikle Sendikalar Kanununda ciddi bir yapı değişikliğini getiren sendika içinde çöreklenmiş yapıları kıran bir demokratik düzenlemenin hemen acilen yapılması gerektiğine inanıyorum. Ancak bundan sonra AB içinde yer alan kurumlarla ilişkilerimiz sağlıklı yürütülebilir (Kişisel Görüşme, 2009).

İşçi sendikalarının kendi iç demokratik sorunlarını çözmeleri ve uyum sürecinde katkı sağlamaları gerekmektedir. Aksi takdirde zaten temsil edilemeyen çalışanlar süreç dışında kalacaklardır.

Eşit Söz Hakkı İle Güçlendirilmiş ve Tüm Tarafların Katkı Sağladığı Bir Sosyal Diyalog Süreci Gereklidir

Daha öncede ifade edildiği gibi, ülkemizdeki sosyal diyalog yapılarında taraflar arası eşitsizliklerin giderilmesi ile ilgili tartışmalar yer almaktadır. Ancak bu ve benzeri AB Direktiflerinin ve uluslar arası normların tüm tarafların eşit söz hakkına sahip olduğu, sosyal diyalog süreçlerinde tartışılması gereklidir. Bu nedenle öncelikle Türkiye'deki sosyal diyalog yapılarında tarafların temsil edilme kapasiteleri güçlendirilmeli ve devletin belirleyiciliğinin de azaltılması gerekir. Bununla birlikte tüm tarafların bu sürece destek vermesi sağlanmalıdır.

Analiz sonuçlarına göre; uyum süreci taraflar arası tam iletişimin sağlandığı bir ortamda gerçekleşmelidir, eşit söz hakkını sağlayan bir sosyal diyalog sürecinin etkin

kılınması gereklidir, sosyal tarafların ve kamuoyunun bilgilendirildiği ve sosyal tarafların katılımının sağlandığı bir uyum süreci, yasal desteğin sağlandığı bir uyum süreci, hükümetin somut adımlar atması gerekli olduğu bir uyum süreci, işverenlerin desteğinin sağlandığı bir uyum süreci ifadeleri tüm tarafların desteğinin sağlandığı ve eşit söz hakkına sahip olduğu sosyal diyalog yapılarında direktifler tartışılmalıdır temasını destekler gözükmektedir.

Konuyla ilgili mülakatlardan elde edilen ifadeler de şu şekildedir:

Temel sorun 25 yıldır mevcut bulunan sosyal diyalog kurumlarının, sözde uygulamalar olarak yer almasıdır. Ülkemizde gerek işyerlerinde gerekse ülke çapındaki sosyal diyalog yapıları, gerçek anlamda diyalogu yansıtmıyorlar. Bir kere bu yapılardaki temsil edilmeye ilgili yaşanan eşitsizliğin giderilmesi gereklidir. Sendikalar bu süreçte etkin rol oynamalıdır. Bu yöntemin uygulanmasında en önemli yöntem etkin ve eşit temsilin olduğu bir sosyal diyalog sürecinin işler hale getirilmesidir (Kişisel görüşme, 2009).

Sosyal diyalogun güçlenmesi gereklidir. Tarafların eşit söz söyleme hakkına ve önerilerinin değerlendirilmesine özen gösterilmelidir. Bence sosyal taraflar uyum konusunda yeterli çabayı göstermiyorlar. Gerek örgütlenme, gerekse diğer konularda öncelikle Hükümet direktiflere uymamaktadır. Devlet-işçi-işveren bu konuda samimi olması gerekir. Yani bu yapılanma üç tarafın da samimi desteği olmadan uygulamaya geçirilemez. Yoksa bu haliyle yine devlet ve işverenlerin belirleyici olduğu bir şekilde düzenlenecektir (Kişisel görüşme, 2009).

4.2.4.2. Avrupa Çalışma Konseylerinin Entegrasyonu Süreci İle İlgili Anket Sorularının Analizi

4.2.4.2.1. Çalışma Hayatını İlgilendiren Bir Konuda Katılımcılara Fikrinin Sorulması ve Bu Fikrin Hayata Geçmesine Yönelik Cevapların Analizi ve Yorumlanması

Buradaki iki sorunun amacı anket çalışmasına katılan uzman kişilerin, şimdiye kadar çalışma hayatını ilgilendiren bir konuda, sosyal diyalog süreci içerisine dâhil edilip edilmedikleri veya fikirlerinin alınıp alınmadığı ve eğer dâhil edildi veya fikirleri alındı ise bunun ne kadar etkili olduğunu ortaya koymaya çalışmaktır.

Ankete katılan uzman kişilerin sosyal diyalog süreci içerisinde yer alıp almadıklarıyla ilgili sayı ve yüzdeler Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22: Daha önce Türk Çalışma Hayatını İlgilendiren Bir Konuda Fikriniz Soruldu mu? Sorusuna İlişkin Dağılım

	İşçi Sendikaları		Akademisyenler		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Evet	54	57,4	11	17,2	65	41,1
Kısmen veya Dolaylı	19	20,2	10	15,6	29	18,4
Hayır	21	22,4	43	67,2	64	40,5
Toplam	94	100	64	100	158	100

Tablo 22’den görüldüğü gibi, katılımcıların %41,1’i tam olarak Türk çalışma hayatını ilgilendiren bir konuda (herhangi bir sosyal diyalog süreci içerisinde) kendilerine danışıldığını, %18,4’ü bu konuda kendilerine kısmen veya dolaylı danışıldığını ve %40,5’i ise kendilerine danışılmadığı cevabını vermişlerdir.

Burada sosyal diyalog sürecinde danışmanın kısmen de olsa işlemeye başladığı sonucuna varılabilir. Çünkü anket çalışmasına katılanların çoğunluğu danışma sürecinde yer aldıklarını ifade etmişlerdir. Ancak bu sürecin ne kadar eşit söz söyleme hakkına sahip olduğu tartışmalı bir konudur. Bununla birlikte mülakatlarda, sosyal diyalogun güçlenmesi ve tarafların eşit söz söyleme ve değerlendirme yapma hakkına özen gösterilmesi gerektiği ifade edilmektedir.

Burada bu sürece katılma dereceleri açısından alt gruplara göre bir sınıflandırma yapılabilir. Tablodan işçi sendikalarının danışma süreci içerisinde belirli bir seviyede yer aldıkları, buna rağmen akademisyenlerin bu süreç içerisinde çok fazla yer almadıkları sonucu ortaya çıkmaktadır.

Burada önemli bir nokta da gerçekleşen bu danışma sürecinin etkisini değerlendirmektir. Bu nedenle katılımcılara, bu sürecin etkisini değerlendirmek için, belirttikleri öneri, fikir vs.nin hayata geçip geçmediğine yönelik bir soru daha sorulmuştur. Bu soru ve yanıtları tablo 22’de yer almaktadır.

Tablo 23: Belirttiğiniz Fikrin Hayata Geçtiğine Tanık Oldunuz mu? Sorusuna İlişkin Dağılım

	İşçi Sendikaları		Akademisyenler		Toplam	
	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde
Evet	20	27,3	4	19	24	22,5
Kısmen veya Dolaylı	19	26	3	14,2	22	23,5
Hayır	34	46,7	14	66,8	48	51
Toplam	73	100	21	100	94	100

Tablo 22 de, katılımcıların Türk çalışma hayatını ilgilendiren bir konuda (herhangi bir sosyal diyalog süreci içerisinde) danışma sürecinde belirttikleri fikrin hayat geçirilip geçirilmediği ile ilgili soruya %22,5'i evet, %23,5'i kısmen veya dolaylı ve %51'inin ise yani çoğunluğu, belirttikleri bu fikrin hayata geçirilmediği cevabını verdikleri görülmektedir.

Ayrıca işçi sendikaları ve akademisyenlerin ne oranda bu süreçte etkin oldukları ayrı bir şekilde değerlendirilebilir. Tablo 22'den görüldüğü gibi danışma ve önerilerin hayata geçirilmesi bakımından, işçi sendikaları oransal olarak akademisyenlerden bir hayli fazla gözükmektedir. Buna rağmen işçi sendikası uzmanlarının yaklaşık yarısı belirttikleri fikrin hayata geçirilmediğini ifade etmişlerdir.

Bu sonuçlar, mülakatlarda, sosyal diyalog sürecinde işçi kesiminin yeterince güçlü olmadığı, işveren kesiminin ise neredeyse tüm isteklerini kabul ettirebildikleri bir güce sahip oldukları, işçi temsilcilerinin ise sadece muhalefet görevlerini yerine getirdikleri ifadelerini destekler gözükmektedir.

Bu konuyla ilgili bir mülakat şu şekildedir:

“Çıkarılan veya çıkarılması planlanan yasa ve kurumlarla ilgili düzenlemeler gerçekleştirilirken, sosyal tarafların bütününe katılmadığı veya mevcut katılımların göstermelik bir temsilden ileri gitmediği bir süreç içerisinde yapıldığı, özellikle Cumhuriyetten günümüze kadar geçen dönemde bu tarz çok taraflı sosyal diyalog gerektiren konularda yapılan düzenlemelerde “devlet”in tek başına bir aktör gibi davrandığı ve tarafların görüşünü çok fazla dikkate almadığı, diğer taraftan tarafların yeterli temsil gücüne sahip olmadıkları ifade edilmiştir (Kişisel Görüşme, 2009).

Genel olarak değerlendirildiğinde işçi temsilcileri ve akademisyenlerden oluşan uzman kişilerin, çalışma hayatını ilgilendiren bir konuda, politika yapım sürecine çok fazla katılmadığı görülmektedir. Son yıllarda bir takım gelişmeler yaşanan sosyal diyalog sürecinde tarafların eşit temsil edilmemesi, üretilen politikaların tek yanlı oluşturulma riskini barındırmaktadır. Bu da taraflar arasında sosyal diyalog temelli bir güven ortamının tesis edilmesini güçleştirmektedir. Eğer böyle bir sürecin yaşandığı ortamda AÇK'leri veya benzer bir bilgilendirme ve danışma yönteminin uyumunu tartışmaya açacak olursak, bu yeni yapıların tek yanlı, işveren ve devletin isteklerine göre ve muhtemelen çeviri mantığı ile oluşturulma riski yüksektir. Bu nedenle öncelikle bu

konuyu tartışabileceğimiz sosyal diyalog yapılarında tarafların eşit söz söyleme hakkına sahip olmalarını sağlamak gereklidir.

4.2.4.2.2. Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifi veya Benzer Bir Yöntemin Uyum Sürecini Etkileyecek Sorunlu Alanlarla İlgili Cevapların Analizi ve Yorumlanması

Burada katılımcılara önem sırasına göre sıralayabilecekleri sekiz farklı seçenek sunulmuştur ve ankete katılanlardan bu ifadeleri 1’den 8’e kadar önem sırasına göre sıralama yapmaları istenmiştir.

Tablo 24’de katılımcıların Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde AÇK Direktifi veya benzer bir yöntemin uyum sürecini etkileyecek sorunlu alanların neler olduğuna ilişkin tercihleri ile ilgili sıralamalarına yer verilmiştir.

Tablo 24: Katılımcıların Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde AÇK Direktifi veya Benzer Bir Yöntemin Uyum Sürecini Etkileyecek Sorunlu Alanlara İlişkin Tercihleri

Sorunlu Alanlar	İşçi Sendikaları		Akademisyenler		Toplam	
	Frekans	Ağırlıklı Puan	Frekans	Ağırlıklı Puan	Frekans	Ağırlıklı Puan
Çalışanların temsil yöntemlerinin sektör, işyeri ve ulusal düzeyde eksikliği ve etkisizliği	18	505	8	288	26	793
Ulusal ve uluslar arası kurallar oluşturmada tüm sosyal tarafların katılımına izin veren bir yapının olmayışı	6	426	9	302	15	728
Sendikalaşmada ve toplu pazarlıkta yaşanan problemler	34	587	10	307	44	894
Devletin tüm alanlarda ağırlıklı rolü	7	387	14	324	21	711
İşçi temsilcileri ve işverenlerin, çalışanların katılımını sağlayan alternatif temsil yöntemlerine bakış açısı	-	297	3	240	3	537
Türk mevzuatının ILO ve AB mevzuatı ile uyumu ve uygulamasında karşılaşılan sorunlar	11	392	8	276	19	668
Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde taraflar arasındaki güvensizlik	16	384	8	312	24	696
Türk kültüründeki rızaya yönelmişlik ve otoriter unsurlar	2	202	4	226	6	428

Tablo 24'den de görüldüğü gibi, Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde AÇK Direktifi veya benzer bir yöntemin uyum sürecini etkileyecek sorunlu alanların neler olduğuna ilişkin yer alan ifadelerden en fazla puanı sendikalaşma ve toplu pazarlıkta yaşanan problemler almıştır. Bunun dışında ikinci sırayı, çalışanların temsil yöntemlerinin sektör, işyeri ve ulusal düzeyde eksikliği ve etkisizliği ve üçüncü sırayı ise ulusal ve uluslar arası kurallar oluşturmada tüm sosyal tarafların katılımına izin veren bir yapının olmayışı seçeneği almıştır. Bunun dışında Türk kültüründeki rızaya yönelmişlik ve otoriter unsurlar seçeneği bu konuda sorun yaratacak faktörler arasından en az puanı almıştır. İşçi temsilcileri ve işverenlerin, çalışanların katılımını sağlayan alternatif temsil yöntemlerine bakış açısı seçeneği bir diğer önemsiz görülen sorunlu alanı oluşturmaktadır.

Analiz sonuçlarını akademisyenler ve işçi sendikaları bazında ayrı ayrı değerlendirdiğimizde şu sonuçlar ortaya çıkmaktadır: Ankete katılan akademisyenlerden oluşan uzmanların bu konudaki birinci tercihleri devletin tüm alanlarda ağırlıklı rolü, ikinci tercihleri Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde taraflar arasındaki güvensizlik ve üçüncü tercihleri ise, sendikalaşmada ve toplu pazarlıkta yaşanan problemler olarak ifade edildiği görülmektedir. Ankete katılan işçi sendikası uzmanlarının bu konudaki birinci, ikinci ve üçüncü tercihleri genel sonuç ile paralel çıktığı görülmektedir.

Genel olarak ifade edildiğinde, Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde işçi sendikaları son yıllarda artan özelleştirme, esneklik uygulamaları, kayıt dışı istihdam ve işsizlik nedeniyle, örgütlü işçilerini ve güçlerini kaybetmekte tehlikesiyle karşı karşıyadırlar. Bunun yanında tüm dünyada sendikaların birleşmesi yönünde adımlar atılmasına rağmen, ülkemizde yaşanan siyasi bölünmüşlük ve işçi sendikaları arasındaki güvensizlik nedeniyle Türkiye'de işçi sendikalarının birleşmesi lafının bile edilmesi pek mümkün görünmemektedir. Ancak AÇK veya benzer bir yöntemin bir AB Direktifi olarak uyumunda, bu sürecin dışında kalmamaları için işçi sendikalarının aralarında ortak bir strateji belirlemeleri gerekli olacak gibi görünmektedir. Bu durumda uyum süreci, temelde işçi tarafının hassasiyetlerinin dile getirilmediği şekilde işleyecek ve oluşturulacak düzenlemeler uygulamada çalışanların haklarını etkin bir şekilde temsil edemeyecek şekilde düzenlenme tehlikesiyle karşılaşacaklardır.

4.2.4.2.3. Olası Bir Durumda, Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifinin Uyum Sürecini Etkileyecek Olumlu Alanlarla İlgili Cevapların Analizi ve Yorumlanması

Burada katılımcılara önem sırasına göre sıralayabilecekleri altı farklı seçenek sunulmuştur ve ankete katılanlardan bu ifadeleri 1’den 6’ya kadar önem sırasına göre sıralama yapmaları istenmiştir. Tablo 25’de katılımcıların Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde AÇK Direktifinin uyum sürecini etkileyecek olumlu alanların neler olduğuna ilişkin tercihleri ile ilgili sıralamalarına yer verilmiştir.

Tablo 25: Katılımcıların Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde AÇK Direktifinin Uyum Sürecini Etkileyecek Olumlu Alanlara İlişkin Tercihleri

Olumlu Alanlar	İşçi Sendikaları		Akademisyenler		Toplam	
	Frekans	Ağırlıklı Puan	Frekans	Ağırlıklı Puan	Frekans	Ağırlıklı Puan
AB Direktifleri ve ILO normlarına uyum sağlama gerekliliği	60	451	37	312	97	772
Kamu organlarının son yıllarda çalışan katılım yöntemleri ve işbirliğine daha açık bir yapıda olması	2	199	2	186	4	385
Sosyal taraflarda uluslararası işbirliği kültürünün gelişmesi ve uluslararası uzmanlarla çalışma imkânının bulunması	4	320	11	250	15	570
Tarafların bilinçlenmesi, baskı grubu niteliği kazanmaları ve sivil toplum bilincinin gelişmesi	12	308	9	239	21	547
İkili ve üçlü yapıdaki kurulların varlığı	4	266	2	205	6	471
Tecrübeli ve yerleşik işçi ve işveren kuruluşları	9	243	3	128	12	371

Tablo 25’den de görüldüğü gibi, Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde AÇK Direktifinin uyum sürecini etkileyecek olumlu alanların neler olduğuna ilişkin yer alan ifadelerden en fazla puanı AB Direktifleri ve ILO normlarına uyum sağlama gerekliliği almıştır. Bunun dışında ikinci sırayı, sosyal taraflarda uluslararası işbirliği kültürünün gelişmesi ve uluslararası uzmanlarla çalışma imkânının bulunması ve üçüncü sırayı ise tarafların

bilinçlenmesi, baskı grubu niteliği kazanmaları ve sivil toplum bilincinin gelişmesi seçeneği almıştır.

Analiz sonuçlarından, çalışanların bilgilendirme ve danışma mekanizmalarının kurulması ve haklarını genişletme konusunda atılacak adımlarda, AB standartları ve ILO normlarına uyum sağlama gerekliliğinin, ankete katılan uzman kişiler tarafından bir fırsat olarak algılandığı çıkarılabilir.

Burada dikkati çeken bir nokta bu süreci olumlu etkileyecek alanlar arasında, tecrübeli ve yerleşik işçi ve işveren kuruluşlarının en az puan alan faktör olduğudur. Bunun dışında kamu organlarının son yıllarda çalışan katılım yöntemleri ve işbirliğine daha açık bir yapıda olması ve ikili ve üçlü yapıdaki kurulların varlığı seçenekleri de diğer önem atfedilmeyen seçenekleri oluşturmaktadırlar.

Bu konuda mülakatlarda “AB Direktifleri ve ILO normlarının sağladığı hakları kullanmada çalışanların ciddi engellerle karşılaştıkları, bu normların bazı maddelerine çekinceler konduğu ifade edilmektedir. Bu nedenle AB uyum sürecinin çalışanlar açısından kazanımlar sağlama potansiyeline sahip olduğu ifade edilebilir. Yani bu süreç, özellikle çalışanlara yönelik düzenlemelerin yerine getirilmesinde bir fırsat olarak gözükmektedir.

Bu konuda dikkati çeken diğer bir nokta, sosyal taraflarda uluslar arası işbirliği kültürünün gelişmesi ve uluslar arası uzmanlarla çalışma imkânlarının artışıdır. Neredeyse tüm işçi sendika ve konfederasyonları uluslar arası bir üst kuruluşa üyedir ve uluslar arası işbirliğine açıktır. Bunun dışında son yıllarda sendikaların artan bir şekilde uluslar arası meslektaşlarıyla karşılıklı iletişimlerinin arttığı ifade edilmektedir.

Bunun dışında bazı işçi sendikalarının, örgütlü buldukları işletmelerin AÇK’leri ile uluslar arası ölçekte işbirliğine yöneldikleri ve Türkiye’deki işletmeyle ilgili destek aldıkları görülmektedir.

Diğer önemli seçenek tarafların bilinçlenmesi, baskı grubu niteliği kazanmaları ve sivil toplum bilincinin gelişmesidir. Yapılan mülakatlarda, belirli koşullar altında sosyal diyalog sürecinin gerekliliği konusunda tarafların mutabık oldukları gözlenmektedir. Bir mülakatta “sendikaların son yıllarda sosyal diyaloga sahip çıktıkları, bir manada

kavgacı temelli sendikacılık modeli yerine sosyal diyalog temelli sendikacılık modelinin benimsenmeye başladığı ifade edilmiştir (Kişisel Görüşme, 2009).

Genel olarak bakıldığında Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde AÇK veya benzer bir yöntemin oluşturulması sürecinde AB standartları ve ILO normlarına uyum sağlama gerekliliğinin olumlu bir alan olarak görülmesine rağmen, bu sürecin tam olarak işletilmediği görülmektedir. Çünkü ülkemizde hükümet ve işverenlerin etkisiyle bu konuda gerçekçi adımlar bir türlü atılamamaktadır. Ne yazık ki ülkemizde sosyal haklarda uyum konusunda bir direncin olduğu gözlenmektedir. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dışında kalan kolektif alanlarda bu çok net olarak karşımıza çıkmaktadır. Dikkat edilirse, hükümetin bu konudaki söylemlerine bakıldığında somut bir şeylerin ortaya konulmadığı ifade edilebilir.

4.2.4.2.4. Geliştirilecek Bir Yönetime Katılma Sisteminin En Önemli Görevinin Ne Olduğuna Dair Cevapların Analizi ve Yorumlanması

Burada katılımcılara altı farklı seçeneğin olduğu ifadeler sunulmuştur ve ankete katılan uzman kişilerden burada önem sırasına göre 1'den 6'ya kadar bir sıralama yapmaları istenmiştir. Tablo 26'de katılımcıların geliştirilecek bir yönetime katılma sisteminin en önemli görevinin neler olduğuna ilişkin tercihleri ile ilgili sıralamalarına yer verilmiştir.

Tablo 26: Geliştirilecek Bir Yönetime Katılma Sisteminin En Önemli Görevinin Neler Olduğuna İlişkin Tercihleri

Görevler	İşçi Sendikaları		Akademisyenler		Toplam	
	Frekans	Ağırlıklı Puan	Frekans	Ağırlıklı Puan	Frekans	Ağırlıklı Puan
İşçi ve işverenlerin arasında iyi ilişkilerin kurulmasını sağlamak	22	300	11	232	33	532
Sendikaların gelişmesini sağlamak	10	269	4	148	14	417
Çalışanlar arasında işçi (sınıf) bilincini geliştirmek	15	282	4	176	19	458
İşçilerin iş güvenliğini, ücret, eğitim gibi vs. çalışma koşullarını iyileştirmek	37	450	24	278	61	728
Verimliliği yükseltmek	1	226	2	192	3	418
Sosyal adaletin gelişmesini sağlamak	9	308	18	272	27	580

Tablo 26'den görüldüğü gibi geliştirilecek bir yönetime katılma sisteminin en önemli görevinin işçilerin iş güvenliğini, ücret, eğitim vs. gibi çalışma koşullarını iyileştirmek seçeneği en yüksek puanı almıştır. Bunun dışında sırasıyla sosyal adaletin gelişmesini sağlamak ve işçi ve işverenlerin arasında iyi ilişkilerin kurulmasını sağlamak seçenekleri de diğer yüksek puanlı seçeneklerdir.

Genel olarak değerlendirildiğinde, bu sonuçlardan, anket çalışmasına katılanların geliştirilecek olan bu işyeri temsil yöntemlerinden öncelikle, işyerlerinde çalışma koşullarını geliştirmesi, sosyal adaleti ve işçi ve işveren arasında iyi ilişkilerin kurulmasını sağlama beklentisi içinde oldukları anlaşılabilir.

4.2.4.2.5. Türkiye’de AB Üyelik Sürecinde Avrupa Çalışma Konseyleri veya Benzer Bir Yöntemin Oluşturulması Hususunda Dikkat Edilmesi Gerekli Konular İle İlgili Genel Düşüncelerine Dair Cevapların Analizi ve Yorumlanması

Bu kısımda katılımcıların, Türkiye’de AB üyelik sürecinde AÇK veya benzer bir yöntemin oluşturulması hususunda dikkat edilmesi gerekli konular ile ilgili genel düşüncelerini ölçmeye yönelik 28 ifade yer almaktadır. Burada 3 ve 8. ifadeler çıkarıldığında Cronbach’s Alpha değeri 0,742 olmaktadır⁴⁵. Bu nedenle toplam 26 ifade değerlendirmeye katılmıştır. Bu 26 ifadenin tek bir tablo halinde gösterilmesi karmaşıklığa yol açacağı düşünüldüğünden, birbirinin devamı dört ayrı tablo halinde gösterilmesi ve yorumlanması tercih edilmiştir.

⁴⁵ Analizden çıkarılan ifadeler için EK I’e bakınız.

Tablo 27: Türkiye’de AB Üyelik Sürecinde AÇK veya Benzer Bir Yöntemin Oluşturulması Hususunda Dikkat Edilmesi Gerekli Konular İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Dağılım-1

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
Böyle bir yapının başarısı, Avrupa Sosyal Modelinin transferini gerektirir	5,1	62,7	18,4	12,7	1,3
Bu sürecin başarısı ülkemizde demokrasi anlayışının gelişmesine bağlıdır	38	50	6,3	5,7	-
AB sürecinde, sosyal hukuk ve politika alanı daha çok göz önüne alınmalıdır	37,3	59,5	1,9	1,3	-
Öncelikle örgütlenme ve toplu pazarlıkla ilgili sorunlar çözülmelidir	35,4	51,9	8,2	3,8	0,6
Sosyal tarafların görüşlerinin alınması ve uygulanması gereklidir	38,6	58,9	1,9	0,6	-
Tarafların temsil gücündeki eşitsizliğin giderilmesi gereklidir	43	53,2	2,5	1,3	-

Böyle bir yapının başarısı, ASM’nin transferini gerektirir ifadesi için %5,1 tamamen katılıyorum, %62,7 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Buradan AÇK’leri veya benzer işyeri bilgilendirme ve danışma yöntemlerinin, Avrupa’nın Sosyal Modeli temelinde ortaya çıktığı ve başarılı olabilmesinin de bu kültüre sahip olunmasına bağlı olduğu anlamı çıkarılabilir.

Bu sürecin başarısı ülkemizde demokrasi anlayışının gelişmesine bağlıdır ifadesi için %38 tamamen katılıyorum, %50 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Buradan ülkemizde çalışanların temel probleminin demokrasi sorunu olduğu ve ulusal ve uluslar arası haklarını kullanmada çeşitli engellemelerin yaşandığı sonucu çıkarılabilir. Bunun çözümü için de demokrasi anlayışının geliştirilmesi gereklidir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu AÇK’leri veya benzer bir yöntemin başarılı olmasının ülkemizdeki demokrasi kültürünün gelişmesine bağlı olduğu düşüncesinde oldukları ifade edilebilir.

Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin geçmişine baktığımızda genel olarak uluslar arası alanda eleştirildiğimiz noktalarda sadece bu eleştirilerden kurtulmak için bazı düzenlemeler yapıldığı, bunların da uygulamaya tam aktarılamadığı görülüyor. Dolayısıyla bu düzenlemelerde sosyal taraflara bazı rol ve yükümlülükler belirlenmişse de bunlar gerçek hayatta uygulanamıyor. Bunun için hem bir kültür ve bilinç değişikliğinin (rakip değil ortak şeklinde) ve sosyal tarafların kendi

aralarında bir dayanışma ruhunun geliştirilmesi önemlidir (Kişisel Görüşme, 2009).

AB sürecinde, sosyal hukuk ve politika alanı daha çok göz önüne alınmalıdır ifadesi için %37,3 tamamen katılıyorum, %59,5 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Buradan ankete katılanların neredeyse tamamı, AB üyelik sürecinde Sosyal Politika ve İstihdam başlıklı fasılın çok fazla üzerinde durulmadığını ifade etmişlerdir. Bu fasılın daha fazla dikkate alınması, temelde AÇK'leri Direktifi ve benzer direktifler konusunda da düzenlemelerin gerçekleştirilmesini zorunlu kılacağı sonucu çıkarılabilir.

Öncelikle örgütlenme ve toplu pazarlıkla ilgili sorunlar çözümlenmelidir ifadesi için %35,4 tamamen katılıyorum, %51,9 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Buradan ankete katılanların büyük çoğunluğu ülkemizde mevcut olan örgütlenme ve toplu pazarlık sorunlarının önemine işaret ettikleri görülmektedir. Bu sorunlar çözümlenmeden AÇK'leri veya benzer bilgilendirme ve danışma yapılarının uygulamaya aktarılrsa bile başarılı olamayacağı anlamı çıkarılabilir.

Konuyla ilgili bir mülakatta şu şekilde ifade edilmiştir:

“Öncelikle AB sürecinde çalışanların demokratik haklarında bir genişleme olacağına inanmıyorum. Türkiye özellikle gümrük birliği anlaşması ile AB sürecinin dışına itilmiştir. Mevcut iktidar da bu konuda çalışanların hakları konusunda pek etkili olmuyor. Kaldı ki AB'nin böyle bir derdi yok çünkü temel hedefi ekonomik birliğin sağlanmasıdır. Bunun dışında tabii ki bu süreçte sosyal alan etkileniyor ve ekonomik entegrasyon bu alandan soyutlanacak bir şey değil. Ne yazık ki Türkiye'deki en önemli problem, olan örgütlenmede yaşanmaktadır ve bu çözümlenmeden (sadece çalışanlara özgü değil tüm toplumsal örgütlenme) AB'nin kriter uygulamaları pek etkili olmayacaktır. Hal böyle olunca bu Direktif de çeviriden öteye gidemeyecektir. Türkiye'de toplumsal bir örgütlenmenin olması gerekmektedir (Kişisel Görüşme, 2009).

Sosyal tarafların görüşlerinin alınması ve uygulanması gereklidir ifadesi için %38,6 tamamen katılıyorum, %58,9 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Buradan ankete katılanların büyük bir çoğunluğunun, böyle bir uygulamanın, tüm sosyal tarafların katılımıyla uygulamaya koyulmasının başarı şansını arttıracığını ifade ettikleri sonucu çıkarılabilir. Bu sonuç, çeviri mantığıyla ve tüm sosyal tarafların katılmadığı bir yöntemle bu yapıların uygulamaya sokulması başarı şansını azaltacağı ve uygulamanın bir tarafın güdümüne girmesi olasılığını arttıracığı düşüncesini desteklemektedir.

Tarafların temsil gücündeki eşitsizliğin giderilmesi gereklidir ifadesi için %43 tamamen katılıyorum, %53,2 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Buradan ankete

katılanların çoğunluğunun bu yapılarda, tarafların eşit söz söyleme hakkına sahip olması gerektiği yönünde görüş bildirdikleri sonucu çıkarılabilir.

Tablo 28: Türkiye’de AB Üyelik Sürecinde AÇK veya Benzer Bir Yöntemin Oluşturulması Hususunda Dikkat Edilmesi Gerekli Konular İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Dağılım-2

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
Türkiye’de bu yapı, işçi ve işverenlerden oluşmalıdır	17,7	59,5	8,9	7,6	6,3
İşçi temsilcileri çalışan sayısına bağlı olarak belirlenmelidir.	12	70,3	15,8	1,3	0,6
İşçi temsilcileri dil bilen ve kıdemli kişilerden seçilmelidir.	6,3	44,3	19	25,9	4,4
Konsey yapısına işletme dışından danışman olarak sendikalar katılmalıdır	16,5	60,1	17,1	6,3	-
Bu yapıya işletme dışından gündem konusu ile ilgili uzmanlar katılmalıdır	8,9	65,2	15,2	8,2	2,5
Bu yapıya işletmedeki çeşitli kurul (iş sağ. ve güv. vs.) temsilcileri katılmalıdırlar	15,8	75,9	4,4	3,2	0,6
Konseyde tüm çalışanlar (tam-kısmi-geçici-özürlü-kadın vs) temsil edilmelidir	33,5	63,9	1,9	0,6	-

Türkiye’de bu yapı, işçi ve işverenlerden oluşmalıdır ifadesi için %17,7 tamamen katılıyorum, %59,5 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Buradan ankete katılanların çoğunluğu bu tür sosyal diyalog yapılarında, işçi ve işverenlerin birlikte yer almasının ülkemizdeki mevcut yapıya daha fazla uyacağını ifade etmişlerdir.

İşçi temsilcileri çalışan sayısına bağlı olarak belirlenmelidir seçeneği için %12 tamamen katılıyorum, %70,3 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların önemli bir bölümü çalışanların sayısına bağlı olarak işçi temsilcilerinin de artması gerektiği yönünde görüş bildirmektedirler. Buradan Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde bu yapılar için asgari temsilci sayısının belirlenmesinin gerekebileceği, üst limitinin ise çalışan sayısına bağlı olarak arttırılabileceği bir şekilde uygulanmasının uygun olacağı sonucu çıkarılabilir.

İşçi temsilcileri dil bilen ve kıdemli kişilerden seçilmelidir ifadesi için %6,3 tamamen katılıyorum, %44,3 katılıyorum, %19 ne katılıyorum ne de katılmıyorum, %25,9 katılmıyorum ve %4,4 tamamen katılmıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Buradan ankete katılanların çoğunluğu bu ifadeye katılmakla birlikte, çekimser kalanlar ve

katılmayanların da oranı azımsanmayacak derecededir. Katılanların büyük çoğunluğu, bu tür yapıların uluslar arası ölçekte çalışanları temsil ettiği gerekçesiyle temsilcilerin hem dil bilen hem de tecrübeli çalışanlar arasından seçilmesi yönünde görüş belirtmiştir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta tüm çalışanların temsilci olma hakkının saklı tutulması gerekir. Bu konuda bir düzenleme temsilcilere sağlanacak eğitimle aşılabılır.

Konsej yapısına işletme dışından danışman olarak sendikalar katılmalıdır ifadesi için %16,5 tamamen katılıyorum, %60,1 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Buradan ankete katılanların büyük bir çoğunluğu, daha önce de ifade edildiği gibi, bu tür yapıların sendikalar ile işbirliği içerisinde kurulması ve sendikaların tecrübelerinden faydalanılması gerektiği şeklinde görüş bildirdikleri sonucuna ulaşılabilir.

Bu yapıya işletme dışından gündem konusu ile ilgili uzmanlar katılmalıdır ifadesi için %8,9 tamamen katılıyorum, %65,2 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu, son yıllarda işyerlerinde yaşanan problemlerin çeşitliliğindeki artış nedeniyle, gündem konusu uzmanların görüşlerine başvurulması gerektiği konusunda görüş bildirmişlerdir.

Bu yapıya işletmedeki çeşitli kurul (iş sağ. ve güv. vs.) temsilcileri katılmalıdırlar ifadesi için %15,8 tamamen katılıyorum, %75,9 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların neredeyse tamamına yakını bu konuda olumlu fikir ileri sürmüşlerdir. Bu tarz bir katılım yöntemi işletmedeki teknik sorunların bizzat uygulayıcıları tarafından dile getirilip çözümler üretilmesine katkı sağlayacaktır. Bu konuların temsilcilere anlatılması ile ilgili hem zamandan hem de mali açıdan tasarruf edilebilecektir.

Konsejde tüm çalışanlar (tam-kısmi-geçici-özürlü-kadın vs) temsil edilmelidir ifadesi için %33,5 tamamen katılıyorum, %63,9 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu, işletmede tüm çalışanların eşit temsil edilmesinin gerektiğini ifade etmişlerdir. Böyle bir temsil yapısının oluşturulması, her bir çalışan grubunun işyerine ait sorunlarının AÇK'leri veya benzer bir yöntemle dile getirilip çözülmesinde daha etkili olacaktır.

Tablo 29: Türkiye’de AB Üyelik Sürecinde AÇK veya Benzer Bir Yöntemin Oluşturulması Hususunda Dikkat Edilmesi Gereklı Konular İle İlgili Anova Sonuçları

Çoklu Karşılaştırmalar				
Bağımlı Değişken	(I) Kurumu	(J) Kurumu	Ortalama Fark (I-J)	Sig.
Türkiye’de bu yapı, işçi ve işverenlerden oluşmalıdır	DİSK	Akademisyen	-1,525*	0,000
		Türk-iş	-1,405*	0,000
		Hak-iş	-1,909*	0,000
Konsey yapısına işletme dışından danışman olarak sendikalar katılmalıdır	Akademisyen	Türk-iş	-0,374	0,069
		Hak-iş	-,727*	0,000
		DİSK	-,707*	0,001

*Ortalama fark 0,05 düzeyinde önemlidir.

Türkiye’de bu yapı, işçi ve işverenlerden oluşmalıdır ifadesine DİSK bünyesindeki uzmanlar diğer tüm uzmanlardan farklı görüş bildirmiştir. DİSK’e göre bu yapı Türkiye’de sadece işçilerden oluşmalıdır. Diğer uzman kişiler ise bu yapının işçi ve işverenlerden oluşması gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir.

Bunun dışında Konsey yapısına işletme dışından danışman olarak sendikalar katılmalıdır ifadesi ile ilgili olarak Akademisyenlerin yanıtlarıyla, Hak-iş ve DİSK’in verdiği yanıtlar arasında anlamlı farklar ortaya çıkmıştır. Hak-iş ve DİSK bu konuda katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum yanıtını vermesine rağmen Akademisyenler bu konuda aynı fikirde olmadıkları görülmektedir.

Tablo 30: Türkiye’de AB Üyelik Sürecinde AÇK veya Benzer Bir Yöntemin Oluşturulması Hususunda Dikkat Edilmesi Gerekli Konular İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Dağılım-3

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
İşçi temsilcilerine kendilerini etkileyen kararlara katılmalarını sağlayacak yeterli güç ve yetki verilmelidir	36,7	60,8	2,5	-	-
Kapsam bakımından, KOBİ’lerin çok olduğu ülkemizde sembolik bir temsil gücüne sahip olacaktır	5,7	43	31	20,3	-
Temsilcilerin dil ve kültürel yetersizlikleri için eğitim sağlanmalıdır	31	62,7	4,4	1,9	-
Konsey üyeleri arasındaki çıkar çatışmalarının önlenmesi gereklidir	17,1	62	15,8	3,8	1,3
Masrafları merkezi yönetimin sorumluluğunda olmalıdır	8,9	67,1	16,5	5,1	2,5
Bu yapı önce kamuda daha sonra özel sektörde uygulanmalıdır	1,3	17,1	27,2	50	4,4
Olağan toplantıları mevcut konjunktürde değişmelerin çok hızlı olması nedeniyle yılda birden fazla olmalıdır	16,5	68,4	13,3	1,9	-
Yıllık toplantıları iletişim imkânları (internet, telekonferans, e-mail vs.) yardımıyla çalışanlara açık olmalıdır	25,9	68,4	5,1	-	0,6
İşçi temsilcileri ve işverenlerin yıllık toplantılar dışında da düzenli görüşebilmeleri sağlanmalıdır	24,1	67,7	5,7	2,5	-

İşçi temsilcilerine kendilerini etkileyen kararlara katılmalarını sağlayacak yeterli güç ve yetki verilmelidir ifadesi için %36,7 tamamen katılıyorum, %60,8 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu, oluşturulacak işyeri bilgilendirme ve danışma yöntemlerinde işçi temsilcilerine, çalışanların haklarını geliştirebilecek güç ve yetki verilmesi gerektiği şeklinde görüş bildirmişlerdir.

Kapsam bakımından, KOBİ’lerin çok olduğu ülkemizde sembolik bir temsil gücüne sahip olacaktır ifadesi için %5,7 tamamen katılıyorum, %43 katılıyorum, %31 çekimser ve %20,3 katılmıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Katılımcılar arasında, ülkemizdeki işletmelerin yapısı göz önünde bulundurularak, bu uygulamanın dar bir kapsamda uygulanabileceği endişesine sahip olanların oranı önemli düzeydedir.

Temsilcilerin dil ve kültürel yetersizlikleri için eğitim sağlanmalıdır ifadesi için %31 tamamen katılıyorum, %62,7 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu, AÇK’leri veya benzer bilgilendirme ve danışma yapılarının uluslar arası ölçekte temsilcileri bir araya getirdiğinden, dil desteğinin ve çeşitli endüstri

ilişkileri kültürleri hakkında bilgilendirmenin yapılmasının gerekli olacağı yönünde görüş bildirmişlerdir.

Konsey üyeleri arasındaki çıkar çatışmalarının önlenmesi gereklidir ifadesi için %17,1 tamamen katılıyorum, %62 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu, AÇK'leri veya benzer bilgilendirme ve danışma yapıları farklı ülkelerden temsilcileri barındırmaktadır. Bu nedenle konsey üyeleri arasındaki çıkar çatışmalarının önlenmesi gereklidir. Bunun dışında ülkemizde bu yapıyı sendikalarla birlikte uygulanırsa, sendikalı olan ve olmayan işçi temsilcilerinin aralarındaki çatışmaların da önlenmesi gereklidir.

Masrafları merkezi yönetimin sorumluluğunda olmalıdır ifadesi için %8,9 tamamen katılıyorum, %67,1 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu, bu yapıların maliyetinin işverenler tarafından karşılanması gerektiği görüşündedirler. Avrupa'da yer alan AÇK'leri yapısında da bu maliyet kalemi işverenlerin yükümlülüğündedir.

Bu yapı önce kamuda daha sonra özel sektörde uygulanmalıdır ifadesi için %1,3 tamamen katılıyorum, %17,1 katılıyorum, %27,2 ne katılıyorum ne de katılmıyorum, %50 katılmıyorum ve %4,4 tamamen katılmıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların yaklaşık yarıdan biraz fazlası bu konuda olumsuz düşünmektedirler. Son yıllarda kamu işyerlerindeki azalma eğilimi dikkate alındığında, bu yapıların önce kamu işletmelerinde uygulanmasının çok doğru olmadığı ifade edilmiştir. Ancak bu uygulamanın bir pilot çalışmasının kamu işletmeleri öncülüğünde yapılması konusu tartışmaya açılabilir.

Olağan toplantıları mevcut konjonktürde değişmelerin çok hızlı olması nedeniyle yılda birden fazla olmalıdır ifadesi için %16,5 tamamen katılıyorum, %68,4 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların çoğunluğu, mevcut uygulamada yer alan asgari yılda bir toplantı sayısının yeterli olmayacağı yönünde görüş bildirmişlerdir.

Yıllık toplantıları iletişim imkânları (internet, telekonferans, e-mail vs.) yardımıyla çalışanlara açık olmalıdır ifadesi için %25,9 tamamen katılıyorum, %68,4 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu, AÇK'leri veya benzer bir yöntemin yıllık toplantılarının çalışanlara açık hale getirilmesi yönünde görüş

bildirmişlerdir. Bu hem gündemi yakın takip etme açısından hem de işçilerin çıkarlarının dile getirilip getirilmediği açısından bir teyit niteliği taşıyacaktır. Çalışanların konsey yapısına olan güvenlerini pekiştirebilir.

İşçi temsilcileri ve işverenlerin yıllık toplantılar dışında da düzenli görüşebilmeleri sağlanmalıdır ifadesi için %24,1 tamamen katılıyorum, %67,7 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu, bu işyeri sosyal diyalog yapısının sürekli kılınarak, işçi ve işveren temsilcilerinin asgari koşullar dışında da bir araya gelebilmelerine imkân verecek tarzda düzenlenmesi yönünde görüş bildirmişlerdir. Bu iletişimin sürekli kılınması mevcut durum ve koşulların zamanında değerlendirilerek çalışma koşulları ve verimlilik arasında dengenin kurulmasına yardımcı olur.

Tablo 31: Türkiye’de AB Üyelik Sürecinde AÇK veya Benzer Bir Yöntemin Oluşturulması Hususunda Dikkat Edilmesi Gerekli Konular İle İlgili Genel Düşüncelere İlişkin Dağılım-4

	Tamamen Katılıyorum	Katılıyorum	Ne katılıyorum ne de katılmıyorum	Katılmıyorum	Tamamen Katılmıyorum
Türkiye’de sendikalar, direktif kapsamına giren örgütlü oldukları işyerlerinde, AÇK büroları oluşturmalıdırlar	12	66,5	19,6	1,3	0,6
Çok uluslu işverenler karşısında, sendikalar uluslar arası güce sahip olmak için bu yapılardan yararlanmalıdır	20,9	68,4	5,7	4,4	0,6
Bu yapılar sendikaların üyelerinin hak ve çıkarlarını temsil görevini ellerinden alacaktır	3,2	6,3	19,6	66,5	4,4
Konfederasyonların AB süreci için geliştirecekleri ortak bir strateji Direktifin uyarlanmasında faydalı olur	15,2	60,8	17,1	7	-

Türkiye’de sendikalar, direktif kapsamına giren örgütlü oldukları işyerlerinde, AÇK büroları oluşturmalıdırlar ifadesi için %12 tamamen katılıyorum, %66,5 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu, bu konuda olumlu görüş bildirmişlerdir.

Çok uluslu işverenler karşısında, sendikalar uluslar arası güce sahip olmak için bu yapılardan yararlanmalıdır ifadesi için %20,9 tamamen katılıyorum, %68,4 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu, sendikaların uluslar arası ölçekte iş yapan işletmelerde AÇK’leri veya benzer yöntemlerle işbirliği içine

girmeleri gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir. Ülkemizde genel olarak bakıldığında uluslar arası işletmelerde örgütlenme sorunu yaşayan ve örgütlü oldukları işyerinde çeşitli sorunlarla karşılaşan sendikalar, bu işletmelerin AÇK'leri veya benzer yapılarıyla ilişkileri geliştirerek, işletmenin merkezi yönetimine çeşitli isteklerini iletebilirler.

Bu yapılar sendikaların üyelerinin hak ve çıkarlarını temsil görevini ellerinden alacaktır ifadesi için %3,2 tamamen katılıyorum, %6,3 katılıyorum, %19,6 ne katılıyorum ne de katılmıyorum, %66,5 katılmıyorum ve %4,4 tamamen katılmıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu, bu yapıların sendikaların görevlerini ellerinden alacak güce sahip olacaklarına inanmamaktadır.

Konfederasyonların AB süreci için geliştirecekleri ortak bir strateji Direktifin uyarlanmasında faydalı olur ifadesi için %15,2 tamamen katılıyorum, %60,8 katılıyorum seçeneği işaretlenmiştir. Ankete katılanların büyük çoğunluğu, bu konuda sendika üst örgütlerinin aralarında ortak bir strateji benimsemeleri gerektiği yönünde görüş bildirmişlerdir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanların kendilerini ilgilendiren konularda işyerlerinde katılımı konusu neredeyse bir yüzyıldan fazla bir süredir, endüstri ilişkileri ve işletme literatüründe önemli konulardan birini oluşturmaktadır. Bu konudaki tartışmaların temelinde yatan sebep çalışma ilişkisine konu olan tarafların beklentilerinde yatan farklılıktır. Bu konuda sermaye veya işverenler verimliliği yükseltme, maliyetleri düşürme ve karını azamileştirme çabasında iken, çalışanlar ise daha insancıl çalışma koşulları, bölüşümden daha adil pay almak ve kendilerini ilgilendiren kararlara katılarak bir söz sahibi olmayı arzu etmektedirler.

Tarihsel bakış açısıyla değerlendirildiğinde çalışanların işyerlerinde katılımı çok farklı şekillerde olmuştur. Bu açıdan bakıldığında çalışanlar işyerlerinde; işyeri katılım programları, sendikalar ve toplu pazarlık, iş konseyleri ve benzer yapılanmalar, birlikte belirleme ve özyönetim gibi uygulamalarla çalışma koşulları üzerinde söz sahibi olmuşlardır.

Genel olarak endüstri ilişkilerindeki ve çalışanların katılımı konularındaki düzenlemeler, dünya ekonomisindeki dalgalanmalara göre şekillenmektedir. Ekonomik refah ve genişleme dönemlerinde endüstri ilişkilerindeki düzenlemeler çalışanlar açısından olumlu, istikrarsızlık ve daralma dönemlerinde ise emek gücünün bastırılması ve örgütlü hareketinin işlevsizleştirilmesi yönünde sonuçlar doğurmuştur. Bu açıdan bakıldığında II. Dünya Savaşından 1970'lere kadar olan dönem ekonomik canlanma ve genişleme, 1970'lerin sonlarından 1990'ların başlarına kadar olan dönem istikrarsızlık ve gerileme dönemi olarak nitelendirilmektedir. Özellikle son yıllarda ortaya çıkan ekonomik krizler ise 1990'larda canlanmaya başlayan dünya ekonomisindeki bu havayı tersine çevirmiştir. İşte bu ekonomik yapıdaki dalgalanmalar, çalışanların katılımı konusunda doğrudan bir etkiye sahip olmuştur.

Son yıllarda çalışanlar, artan rekabet ortamında avantaj elde etmek için işverenlerin uyguladığı küçülme, çalışan haklarının daraltılması, yeniden yapılanma, teknolojik değişim ve iş güvencesinin azaltılması gibi stratejilerle karşı karşıya kalmışlardır. Bunun sonucunda ömür boyu istihdam düzeyi gerilemiş, işgücünün çalışma esasları

esnekleştirilmiştir. Böyle bir durumda etkinliği artırma adına kitlesel iş kayıpları ortaya çıkmıştır. Bu süreçte işçi sendikaları da güçlerini kaybetmeye başlamışlardır.

1960'lara kadar uzanan, iş güvencesinin yüksek olduğu, toplu pazarlığın güçlü olduğu, refah devleti koşullarının bozulmadığı ve yüksek ücretlerin mevcut olduğu geleneksel Avrupa Sosyal Modeli, son yıllarda ekonomik, sosyal ve siyasi istikrarsızlıklara, işsizlikteki artışlara ve rekabet edebilirlikte azalmaya neden olduğundan çeşitli sorunlarla karşılaşmıştır. Bu nedenle Avrupa Sosyal Modeli bu değişikliklere 21.yy.da nasıl uyum sağlayabilir, rekabet edebilirliği, esnekliği, yeniliklere uyumu ve verimliliği nasıl artırabilir konusunda çeşitli tartışmalara yol açmıştır. Bu süreçte çalışanların katılımı konusu, rekabeti ve istihdam seviyesini artırma ve korumada işletmelerin yeniden yapılanma sürecinde bir araç olarak görülmektedir.

AB'nin son yıllardaki genişlemesi ve bu yeniden yapılanma sürecinde ortaya çıkan değişiklikler çalışanlar üzerinde etkili olmuştur. AB'nin yeniden yapılanmasında ÇUŞ'in birleşme, devralma, kapanma, küçülme ve yer değiştirmelerinde yaşanan artış çalışanları çeşitli şekillerde etkilemektedir. Bu bir taraftan iş sözleşmesinde, diğer taraftan da işyerlerinde katılım konusunda bir takım değişiklikleri gündeme getirmektedir. İş şartlarının değişmesi çalışanları doğrudan etkilemektedir. Bununla birlikte ÇUŞ'de merkezi yönetim tarafından alınan kararlar binlerce kilometre uzakta bir işletmesindeki çalışanı etkileyebilmektedir.

AB'nin yeniden yapılanması sürecinde sermayenin küreselleşmesi karşısında emeğin ve haklarının yerel kalması, oluşturulan sosyo-ekonomik politikalarda ve yeniden yapılanma sürecinin etkilerini hafifletmede çalışanların katkısının azalmasına neden olmuştur. Bununla birlikte son yıllarda çeşitli eleştirilere maruz kalmakla birlikte, AB sosyal politikasının temel ayaklarından bir tanesini çalışanlar ve onların katılımı oluşturmaktadır. Bu nedenle ÇUŞ'in küresel ölçekte hareketlenmelerindeki artışa paralel olarak, çalışanların haklarında AB ölçeğinde düzenleme yapılması gerekli görülmüştür. Böyle bir düzenlemenin ilki, AB ölçeğindeki ÇUŞ'de işyerlerinde çalışanların bilgilendirme ve danışma haklarını sağlayan, AÇK'leri Direktifi olmuştur. Bu direktif Türkiye'yi yakından ilgilendirmektedir.

Türkiye açısından konuyu ele aldığımızda, çalışanlar sadece sendikalar ve toplu pazarlık yoluyla temsil edilmekte ve bunun dışında kalan yöntemler ise yok denecek kadar azdır. Ayrıca sendika ve toplu pazarlık kurumları da hem yasal mevzuattan hem de uygulamadan kaynaklanan çeşitli sorunlarla karşı karşıyadır. Türkiye’de çalışanlar gerek sendika ve toplu pazarlık kurumlarının yaşadığı sorunlar gerekse işyerini temel alan katılım yöntemlerinin olmamasından dolayı, çalışma hayatında temsil edilme ve haklarını kullanmada çok zorlanmaktadırlar. Ayrıca Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin kapsamının dar olması, ayrıntılı yasal düzenlemeleri içermesi ve devletin sistem içerisinde ağırlıklı olarak rol alması da bu sorunların daha da derinleşmesine yol açmıştır.

Ancak 2005 yılında yaşanan AB tam üyelik müzakerelerinin başlaması, Türkiye için birçok alanda uyumu gündeme getirmiştir. Burada çalışanları ilgilendiren sosyal politika ve istihdam başlıklı alan önem arz etmektedir. Bu alanda gerçekleşmesi gereken uyum konuları arasında AÇK’leri Direktifi de yer almaktadır.

Bu noktadan hareketle bu çalışmada AÇK’leri Direktifinin, Türk Endüstri İlişkilerinde değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması yapılmıştır. Buradaki amaç, böyle bir işyeri ve bilgilendirme yöntemi ve uyumunun nasıl gerçekleştirilmesi gerektiği hakkında, uzman kişilerin görüşlerine dayanarak bir değerlendirme yapmaktır. Çünkü söz konusu direktif eninde sonunda uyum sürecinde, düzenleme yapılması gereken bir alan olarak karşımıza çıkacaktır.

Ancak bu araştırmaya katılanlar akademisyenler ve işçi temsilcilerinden oluşan uzman kişiler olduğundan, araştırma sonuçlarının tüm tarafların düşüncesini yansıtmadığı söylenmelidir. Alan araştırması sonuçlarından yola çıkılarak tam anlamıyla AÇK’leri Direktifinin Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde değerlendirildiğini söylemek mümkün değildir. Ancak bu çalışma AÇK’leri Direktifinin değerlendirilmesine yönelik inceleme yapan ilk çalışmadır ve bu konuda önemli veriler sunmaktadır. Ayrıca bu çalışma gelecekte yapılacak çalışmalara ışık tutması ve karşılaştırma olanağı sunması açısından da önemli veriler sağlamaktadır.

Bunun dışında özellikle işverenler bu konuda uyumun son ana kadar ertelenmesi yönünde görüşlerini ifade etmişlerdir. Hükümetin bu konudaki tutumu ise ya bazı

maddelere çekince koyarak kabul etme ya geciktirme ya da Avrupa kurumlarından bir zorlama gelmedikçe harekete geçmeme yönündedir. Ancak bilindiği gibi son zamanlarda uyum konusunda baskı artmıştır. Bu nedenle gerek işverenlerin gerekse hükümetin bu konuda, belirli bir eylem planına sahip olmaları zorunlu olacak gibi görünmektedir.

Genel olarak bakıldığında Avrupa ülkelerinin çoğunda (Batı ve Kuzey) çalışanların katılım hakları bu direktifin sağladığı hakların çok üzerindedir. Ancak birliğe sonradan katılan Doğu Avrupa ülkeleri ve Türkiye gibi sosyal Avrupa geleneğinden gelmeyen ülkelerde, işyerlerinde bilgilendirme ve danışma haklarının geliştirilmesinin önemli olduğu ifade edilmektedir. Ülkemiz için bu durumun nedeni, ILO normları ve AB Direktiflerinin sağladığı, bu temel haklar konusunda bile, yapılması gerekli birçok düzenlemenin olmasıdır.

Bu çalışmada yapılan alan araştırma sonuçlarına bakıldığında bu yapıların sağladığı bilgilendirme ve danışma haklarının, Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde çalışanlar açısından önemli kazanımlar sağlar gözükmemesine rağmen, endüstri ilişkileri sistemindeki yapısal sorunlar nedeniyle uygulamada çeşitli sorunlarla karşılaşılacağı ortaya çıkmaktadır.

Yapılan bu tespitler göz önüne alınarak bu çalışmanın temel hareket noktasını oluşturan AÇK'lerinin Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde değerlendirilmesi; mevcut çalışan katılım yapısı, AÇK'leri ve uyum süreci olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. Yine bu çalışmada hem mülakat hem de anketlerden elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Yapılan çalışma sonucunda mevcut katılım yapısı boyutuna ilişkin şu özellikler tespit edilmiştir.

Mevcut çalışan katılım yapısı: Yapılan inceleme sonucunda mevcut katılım yapısının, işyerlerinde katılım kültürünün olmaması, çalışanların evrensel haklarının tam olarak sağlanamaması, taraflar arasındaki güç dengesizliği, işçi sınıfının bir baskı unsuru olarak yer alamaması ve dar kapsamlı olması gibi nedenlerden dolayı olumsuz etkilendiği tespit edilmiştir. Araştırmada “işyerlerinde katılım kültürünün olmamasının olumsuz etkilediği katılım yapısı” teması bir anlamda işyerlerinde çalışanların katılımını sağlayan yöntemlerin gelişmemesinin bir nedeni olarak görülebilir. Ancak

bunun dışında çalışanların katılımını sağlayan yöntemlerin gelişmemesinin diğer nedeni “çalışanların katılımını tam olarak sağlayamayan demokrasi anlayışı” sayılabilir. Çalışanların temel haklarına yönelik birçok uluslar arası düzenlemeyi kabul etmemize rağmen, uygulamada çeşitli sorunlarla karşılaşılması, bu hakların kullanımına izin vermeyen bir demokrasi anlayışı işyerlerinde çalışanların katılımını olumsuz etkilemiştir. Bunların dışında mevcut katılım yapısını olumsuz etkileyen diğer önemli nedenler ise; taraflar arasındaki güç dengesizliği ve işçi tarafının bir baskı unsuru olarak yer alamaması sayılabilir. Özellikle çalışma hayatını ilgilendiren ekonomik ve sosyal politikaların tartışıldığı sosyal diyalog ortamlarında, tarafların temsil edilmeleri ile ilgili ve işçi temsilcilerinin süreç içerisinde etkin bir rol alamadığı tartışmalarının olması, ortaya çıkan politikalarda çalışanların söz sahibi olamamalarına neden olmuştur. Bu açıdan bakıldığında çalışma hayatını ilgilendiren düzenlemelere katılmaları bakımından çalışanların ve örgütlerinin etkisiz kalması, ortaya çıkan düzenlemelerde de kendisini hissettirmektedir.

Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde mevcut katılım ve söz hakkı yapısı değerlendirildiğinde araştırmaya katılanların çoğunluğu mevcut söz hakkı ve katılım yöntemlerinin, çalışanlar açısından düşük seviyede haklar sağladığını belirtmişlerdir. Buradan mevcut katılım yöntemlerinin düşük seviyede hakları sağladığı sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu açıdan bakıldığında AÇK'lerinin sağladığı bilgilendirme ve danışma haklarının Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde çalışanlar açısından kazanım sağlayacağı düşünülebilir.

Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde mevcut katılım yapısını değerlendiren araştırma sonuçlarına bakıldığında; mevcut demokratik yapı ve kuralların katılımı tam olarak desteklemediği, işverenlerin katılım konusunda istekli olmadıkları ancak katılımcı ve demokratik uygulamaların istikrar sağlamada etkili olabileceği ortaya çıkmıştır. Ayrıca bu sonuçlar arasında çalışma hayatında tüm tarafların eşit temsil edilmesinin değişimin başarısında etkili olacağı ve Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde çalışanların daha fazla temsil edilme ihtiyacının olduğu ve çalışanların söz ve katılım haklarını ILO normları ve AB standartlarındaki uluslar arası düzenlemeler yoluyla kullanmaları gerektiği sonuçları ortaya çıkmıştır. Bu anket verilerinin mülakatlardan elde edilen temaları desteklediği görülmektedir.

Avrupa Çalışma Konseyleri: Yapılan inceleme sonucunda AÇK'leri ile ilgili olarak; onların kurumsal olarak endüstriyel demokrasiye katkı sağlayan ancak mevcut yapıda demokratik işlevini yerine getiremeyecek bir yapıda oldukları ve işçi sendikalarının örgütlenme kapasitelerini geliştirmede bir fırsat olarak görülebilecekleri şeklinde sonuçlar ortaya çıkmıştır. “Kurumsal olarak endüstriyel demokrasiye katkı sağlayan AÇK'leri” teması ankete katılan uzman kişiler tarafından sağladığı haklar açısından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde çalışanların kullanamadığı bilgilendirme ve danışma haklarının işyerlerinde çalışma ilişkilerini geliştirici katkısı olarak değerlendirilebilir. Ancak “Türk Endüstri İlişkilerinde, demokratik işlevini yerine getiremeyecek AÇK'leri” temasının ise; çalışanlara ve örgütlü işgücüne karşı olumsuz bakış açısı, işyerlerinde böyle bir katılım yönteminin olmaması, kapsamının büyük ölçekli ve çok uluslu işletmelere yönelik olmasından dolayı dar kalacak olması, demokratik problemlerini gidermiş işçi sendikalarının desteğine ihtiyaç duymaları, işverenlerin maliyet gerekçesiyle karşı tutumda olacakları ve bu yapıları sendikacılık ve toplu pazarlığın alternatifi şeklinde görececek olmaları gibi nedenlerden dolayı desteklediği sonucu ortaya çıkmıştır. Bunun dışında “işçi sendikalarının örgütlenme yeteneğini geliştirme fırsatı sağlayacak AÇK'leri” temasının ise bu konuda işçi sendikalarının örgütlenme kapasitelerini arttırmak için bu yapıları destekleyebileceği sonucunu ortaya koymuştur.

Araştırma sonuçlarında çalışanların katılım haklarını düzenleyen öncelikli yolun geleneksel yöntemler (toplu pazarlık, sendikalar) olduğunun ortaya çıkmasına rağmen, ankete katılan uzman kişiler buna çok yakın oranda geleneksel yöntemler ile birlikte AÇK'lerinin olduğu bir katılım yapısının da öncelikli katılım yöntemleri arasında yer alacağı yönünde görüş belirtmişlerdir. Buradan aslında Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde geleneksel temsil yöntemleriyle birlikte AÇK'lerinin uygulanabileceği sonucu çıkarılabilir. Bunun yanında mülakat verileri de AÇK'lerinin sağladığı haklar açısından, geleneksel yöntemler ile birlikte uygulanmasının çalışanlarımız açısından kazanım olacağı yönünde sonuçları ortaya koymaktadır. Ancak burada önemli bir nokta işçi sendikalarının AÇK'lerini desteklemelerinin altında yatan en önemli sebebin, bu yapılar aracılığıyla örgütlenme kapasitelerini arttırmak olduğudur.

Alan araştırması sonuçlarında ankete katılan uzman kişilerin AÇK'leri ile ilgili düşüncelerinin ifade edildiği bölümde bu yapıların; kolektif söz hakkı sağlayarak çalışanların çıkarlarına hizmet ettikleri, işçi-işveren iletişimini sağlayarak işbirliği anlayışını geliştirdikleri ve özellikle kriz ve yeniden yapılanma sürecinde sorunların çözümünde etkili olabilecekleri ortaya çıkmıştır. Bunun yanında, Avrupa seviyesinde çalışanların haklarını koruyup geliştirdiği düşünülmesine rağmen bazı çekincelerin olduğu, önemli bir maliyet kalemi oluşturmadıkları, Avrupa'daki uygulamaları kıyaslamaya imkân tanıyarak Türk Endüstri İlişkileri Sistemini geliştirebilecekleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca sendikaların desteklediği konsey yapısının çalışan haklarını korumada daha etkili olacağı, sendikalara güçlerini toparlamada ve üyelerinin haklarını genişletmede yardımcı olabilecekleri, Avrupa çapında toplu pazarlık ve işçi sendikacılığına bir alternatif olarak oluşturulup oluşturulmadıkları konusunda çeşitli çekincelerin olduğu ortaya çıkmıştır.

Yani genel olarak AÇK'leri, işyerlerinde sosyal diyalog temelli bir oluşum olarak görülmektedirler. Fakat sınırlı katılım hakları sağlayan, bazıları tarafından Avrupa seviyesinde katılım haklarını düzenlemede sınırlı oldukları ve işçi sendikalarına karşı alternatif olarak oluşturuldukları konusunda çeşitli endişelerin olduğu yapılar olarak da görülmektedirler.

Avrupa Çalışma Konseylerinin Entegrasyonu Süreci: Yapılan inceleme sonucunda AÇK'lerinin uyum süreci ile ilgili olarak; çalışanlar ve örgütlerinin talepleri dikkate alınmadan gerçekleştirileceği, kapsamının genişletilmesine yönelik düzenlemeler gerektireceği, demokratik açıdan yeniden yapılanan işçi sendikalarının desteğinin gerekli olduğu, eşit söz hakkı ile güçlendirilmiş ve tüm tarafların katkı sağladığı bir sosyal diyalog sürecinin gerekli olduğu, tüm sosyal tarafların desteğini gerektirdiği şeklinde sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu direktifin uyum süreci muhtemelen sosyal diyalog yapılarında sağlanacağından, "Çalışanlar ve örgütlerinin talepleri dikkate alınmadan gerçekleştirilecek uyum süreci" teması ülkemizde bu yapılar içerisinde işçi tarafının gücü göz önüne alındığında, çalışanların ve örgütlerinin taleplerinin çok fazla dikkate alınmayacağı bir süreç yaşanacağı sonucunu ortaya koyabilir. Bunun yanında en önemlilerinden biri olan "kapsamının genişletilmesine yönelik düzenlemeler gerektiren uyum süreci" teması, bu direktifi tüm çalışanlara yönelik bilgilendirme ve

danışma haklarının genişletildiği diğer Avrupa direktifleriyle birlikte düşünülmesi gerektiği sonucunu ortaya koymaktadır. Bunun dışında sosyal diyalog süreci içerisinde çalışanların ve örgütlerinin katkılarının sağlanması gereklidir. Bu açıdan “demokratik açıdan yeniden yapılanan işçi sendikalarının desteğinin gerekli olduğu uyum süreci” ve “eşit söz hakkı ile güçlendirilmiş ve tüm tarafların katkı sağladığı bir sosyal diyalog süreci gereklidir” temaları işçi sendikalarının gücünün ve desteğinin artırılmasının gerekli olduğu şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca tüm tarafların bu konuda samimi desteğine ihtiyaç vardır.

AB’de istihdam edilebilirliği ve rekabet edebilirliği arttırmak, bilgiye dayalı bir ekonomik yapı oluşturmak ve çalışanların işyerlerinde katılımını sağlamak için sosyal diyalogun gücünden yararlanılmaktadır. Türkiye’de de son yıllarda sosyal diyalog, çalışma hayatını düzenlemede etkili bir yöntem olarak görülmeye başlamıştır. Etkinliği tartışılrsa da ülkemizde gerek ulusal gerekse yerel bazda çalışma hayatını düzenleyen birçok sosyal diyalog yapısı bulunmaktadır. Çalışmanın alan araştırmasında gerek işçi temsilcileri gerekse akademisyenlerden oluşan uzman kişilerin Türk çalışma hayatını ilgilendiren kararlar alınırken herhangi bir yapıda sosyal diyalog sürecine katılıp katılmadıklarına yönelik bulgularda; çalışmaya katılanların yarısına yakınının danışma sürecinde yer aldıkları ortaya çıkmıştır. Ancak bulgularda danışma sürecinde önerilen fikirlerin pek fazla hayata geçmediği görülmektedir. Yapılan mülakatlarda da sosyal tarafların katılımının son yıllarda artmasına rağmen bunun yeterli olmadığı ile ilgili veriler bulunmuştur.

Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde AÇK’lerinin uyumundaki olumsuz faktörlerin ne olduğu konusunda alan araştırması sonuçlarında sırasıyla; sendikalaşmada ve toplu pazarlıkta yaşanan problemler, çalışanların temsil yöntemlerinin sektör, işyeri ve ulusal düzeyde eksikliği ve etkisizliği, ulusal ve uluslar arası kurallar oluşturmada tüm sosyal tarafların katılımına izin veren bir yapının olmayışı ortaya çıkmıştır. Burada sendikalaşmada ve toplu pazarlıkta yaşanan problemler, tüm dünyada yaşanan sorundur ve yapısal bir problem olarak alınabilecek önlemlerin kısıtlı olduğu düşünülmektedir. Bunun dışında sendikal hakların sağlandığı ve bazı maddelerine çekince konulan ve geciktirilen ILO norm ve AB standartlarının uygulanması konusunda düzenlemeler yapılabilir.

Alan araştırması sonuçlarında bu konudaki olumlu faktörler ise sırasıyla; AB standartları ve ILO normlarına uyum sağlama gerekliliği, sosyal taraflarda uluslararası işbirliği kültürünün gelişmesi ve uluslararası uzmanlarla çalışma imkânının bulunması, tarafların bilinçlenmesi, baskı grubu niteliği kazanması ve sivil toplum bilincinin gelişmesi olarak ortaya çıkmıştır.

Alan araştırmasına katılanlara göre geliştirilecek bir katılım yönteminin en önemli görevinin çalışanların çalışma koşullarını iyileştirmek olduğu tespit edilmiştir. Bu açıdan bakıldığında ankete katılan uzman kişilerin, AÇK'lerinden bu konuda bir beklenti içinde oldukları sonucu çıkarılabilir.

Alan araştırması sonuçlarında AÇK'lerinin Türk Endüstri İlişkileri Sistemine uyumu sürecinde ön plana çıkan birtakım faktörler şu şekilde sıralanabilir: Öncelikle böyle bir katılım yönteminin oluşturulmasında, ASM'nin unsurlarının dikkate alınması ve ülkemizdeki demokrasi anlayışının çalışanların katılımının önündeki engelleri kaldırarak şekilde geliştirilmesi gerekmektedir. Bununla birlikte AB uyum sürecinde sosyal politika ve istihdam alanını daha çok göz önüne alınması, örgütlenme ve toplu pazarlıkla ilgili sorunların çözümüne öncelik verilmesi, bu sürece sosyal tarafların daha fazla dâhil edilmesi ve sosyal tarafların söz söylemedeki eşitsizliğinin giderilmesi gerekmektedir.

Ülkemizde bu yapı işçi ve işverenlerin birlikte katılabildiği bir düzende oluşturulmalı, işçi temsilcileri çalışan sayısına bağlı olarak belirlenmeli, işçi temsilcileri dil bilen ve kıdemli işçilerden seçilmeli, bu yapıya dışarıdan gündem konusu ile ilgili uzmanlar ve danışman olarak sendikalar katılmalı, işletmedeki çeşitli kurul temsilcileri katılmalı ve bu yapıda işletmedeki tüm çalışanlar temsil edilmelidir.

Bu yapılarda işçi temsilcilerine kendilerini etkileyen kararlara katılmalarını sağlayacak güç ve yetki verilmeli, temsilcilerin dil ve kültürel yetersizlikleri için eğitim sağlanmalı, konsey üyeleri arasındaki çıkar çatışmaları önlenmelidir. Masrafları merkezi yönetimin sorumluluğunda olmalı, bu yapı kamu ve özel sektör ayrımına gidilmeden tüm çalışanları kapsamalı, olağan toplantıları yılda birden fazla olmalı, toplantılar çeşitli iletişim imkânları yoluyla çalışanlara açık hale getirilmeli ve işçi

temsilcileri ve işverenlerin toplantılar dışında da düzenli görüşebilmeleri sağlanacak şekilde düzenlenmelidirler.

Ayrıca Türkiye’de işçi sendikaları direktif kapsamına giren örgütlü oldukları işyerlerinde AÇK’leri ile ilgili bir birim oluşturmalı, sendikalar çok uluslu işverenler karşısında uluslararası güce sahip olmada bu yapılardan yararlanmalı, özellikle konfederasyonların bu süreçte ortak bir strateji geliştirmeleri gerekmektedir. Türk Endüstri İlişkileri Sistemindeki sosyal taraflar bu yapıların sendikaların üyelerinin hak ve çıkarlarını temsil görevlerini ellerinden alacaklarına inanmamaktadırlar.

Gerek literatür araştırması gerekse alan araştırması sonuçları, AÇK’lerinin Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde uygulanabilirliği konusunda bazı koşulların gerçekleştirilmesini gerekli kılmaktadır.

Gerek Avrupa’daki uygulamaların sonuçları gerekse Türkiye’de yapılan alan araştırması sonuçları değerlendirildiğinde AÇK’lerinin uyumu ve çalışanların katılımı konusunda şu hususlara dikkat edilebilir:

—Belirli bir sosyal geleneğe sahip AB Direktiflerinin diğer ülkelere entegre edilmesinde önemli nokta, entegre edilecek sistemlerin kendine özgü koşulları ve yapısal problemleridir. Türkiye’de gerçekleştirilecek böyle bir uyum sürecinde öncelikle Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin kendine özgü koşullarının neler olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

—Türkiye’de çalışanların doğru ve zamanında gerçekleştirilen bir bilgilendirme ve danışma sürecinde yer alamaması nedeniyle, özellikle kriz ve yeniden yapılanma sürecinde gerekli olan işçi-işveren iletişimini sağlamaları açısından AÇK’lerinin değerlendirilmesi gerektiği ifade edilebilir.

—Türkiye’de sosyal diyalog ve çalışanların katılımı bir sosyal kontrol fonksiyonu görmüştür. Bu nedenle çalışanları temsil eden örgütlenmelerin yukarıdan aşağı değil de aşağıdan yukarı doğru örgütlenmelerinin sağlanması gerekmektedir. Çünkü bu işçi sendikalarının toplumsal dayanışmayı sağlayarak bir güç dengesi oluşturabilmesinde ve siyasi otoritenin sosyal taraflar üzerindeki belirleyici rolünü azaltmada önemli bir konudur. Ne yazık ki mevcut yapı işçi kesiminin güçsüzlüğü ve işverenlerin gücü

üzerine kurulmuştur. Sosyal diyalog yapılarında işçi kesiminin sadece muhalefet görevi görmesinin dışında önerilerini sunabilmesi ve kabul ettirebilmesi için çeşitli düzenlemeler yapılmalıdır.

—Araştırmaya katılan uzman kişiler olası bir durumda AÇK'lerinin uyum sürecinde AB standartları ve ILO normlarına uyum sağlama gerekliliğini bir fırsat olarak gördüklerini ifade etmişlerdir. Ancak bu konuda tüm tarafların somut adımlar atması gereklidir. Hükümet bu konuda bazı söylemlere sahip olmasına rağmen eyleme geçmemekte, işverenler ise son ana kadar bu yapıların uyumunun geciktirilmesi yönünde görüş bildirmekte ve işçi temsilcileri (sendikalar) arasında ise bu konuda tam bir mutabakat sağlanamamaktadır. Öncelikle bu konunun akademisyenlerin de aralarında olduğu tüm sosyal tarafların da katılımının sağlandığı özgür platformlarda tartışılması gerekmektedir. Düzenlenecek olan bir sempozyum, kongre vs. gibi tartışma ortamlarında tüm Türkiye'den katılımcıların özgürce bu konuda fikirlerini ifade etmeleri sağlanmalıdır.

—AB tam üyelik sürecinde, sosyal politika ve istihdam alanının çok fazla dikkate alınmadığı ifade edilmektedir. Sosyal politika ve istihdam alanında da en önemli sorunlardan biri örgütlenme ve toplu pazarlıkla ilgili sorunlardır. Bunun dışında bilgilendirme ve danışma direktiflerinin de burada çözüm bekleyen konular içerisinde yer aldığı söylenebilir. Bu nedenle sosyal politika ve istihdam başlıklı alanın daha fazla dikkate alınması gerekmektedir.

—Yedek işgücünün çok fazla olması, yani işsizliğin yüksek olması mevcut istihdamın yerine daha kötü koşullarda çalışabilecek bir işsiz ordusunun bulunması çalışanların katılım taleplerini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle işsizliğin azaltılması ve iş güvencesinin sağlanması çalışanların katılım konusunda daha etkin olmalarını sağlayacaktır. Bu nedenlerden dolayı ekonomide yatırım ortamının oluşturulması ve teşvik edilmesi gereklidir. İşgücü maliyetlerinin düşürülmesi, esnek yöntemlerle birlikte iş güvencesinin de sağlanması ve yeni yatırımların gerçekleştirilmesi önemli adımları oluşturacaktır.

—Çalışma yaşamına yönelik planlanan düzenlemeler işveren kesiminin siyasi otorite üzerinde baskı kurması nedeniyle ertelenmektedir. Bu konuda hükümetin işverenlerin

baskısından kurtularak tüm sosyal tarafların düşüncelerine yer verdiği bir anlayışa sahip olması gereklidir.

—Söz konusu direktifin uyum sürecinde gerek çalışanlara gerekse işverenlere yeterli düzeyde eğitim ve bilgi verilmesi, bilinç düzeylerinin artırılması ve gerekli yasal düzenlemelerin sağlıklı bir şekilde yapılması gereklidir.

—Ekonomik ve Sosyal Konsey işlevsel hale getirilerek, Direktife uyum konusunda öncelikli sorumluluk verilmelidir.

—Yasal düzenlemelerden önce Türk Endüstri İlişkiler Sisteminin demokrasi ve hukuk ilkelerine dayandığını gösteren somut adımlar atılmalıdır. Türkiye’deki problem aslında yasalardan çok işverenlerin ve siyasi otoritenin çalışanlara ve örgütlenmelerine bakış açısından kaynaklanmaktadır. Çalışanlar bu sistemin bir parçası olarak görülmedikçe, onların çıkarlarını savunmaları ve örgütlenmeleri sermaye ve siyasi iktidarlar tarafından bir tehdit olarak algılanmaya devam ettikçe bu uyumun gerçekleşse bile başarılı olamayacağı söylenebilir.

—Uyum sürecinde AÇK’leri yalnız başına düşünülmemelidir. Çünkü AÇK’leri, çalışan eşikleri ve Avrupa’da iki ülkede faaliyette bulunmak gibi ön koşullar nedeniyle, Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde dar kapsamlı bir uygulama olarak kalacağı ifade edilmektedir. Bu konuda bilgilendirme ve danışmaya ilişkin diğer direktiflerin de birlikte düşünülmesi gerekmektedir. Entegrasyon sürecinde kapsamı genişletecek diğer direktiflerin de birlikte dikkate alınması çalışanlar açısından daha kapsamlı bir uygulama olacaktır.

—Bu konuda işçi sendikalarının bazı uygulamaları örnek alınabilir. İşyeri sosyal diyalog kültürüne sahip olmadığımızdan dolayı, bu yapılar öncelikle bu kültüre sahip işletmelerde uygulamaya sokulabilir. Bu öncü uygulamaların başarılı olması diğer işletmelere doğru yayılmasını sağlayacaktır. Örneğin bazı işletmelerde bu hakları sağlayan “İşyeri Endüstri İlişkileri Kurulları” uygulamalarına rastlanmaktadır.

—Bu bir sosyal diyalog mekanizmasıdır ve başarılı olabilmesi için, zorunluluktan önce gönüllü olarak kurulabilmelerini sağlayan gelişmelerle bu işin önünün açılması gereklidir. Öncelikle sektörel sosyal diyalogun güçlendirilmesi gereklidir. Çünkü bir

sektördeki işçi-işveren-devlet ve diğer kuruluşlar, birbirleri ile rekabet halinde olmalarına rağmen aslında aynı sorunlarla karşı karşıyadırlar. Sektördeki taraflar arası iletişimin güçlendirilmesi bu yapıların başarılı olarak uygulanması için gerekli işbirliği ortamının oluşturulmasına yardımcı olabilir.

Sonuç olarak gerek literatür araştırması gerekse alan araştırması sonuçları ortaya koymaktadır ki; AÇK'lerinin Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde uygulanabilirliği önemli ölçüde yapısal problemlerin çözümünü ve sosyal tarafların uzlaşısını zorunlu kılmaktadır. Diğer bir ifadeyle AÇK'lerinin Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde uyumu gerçekleşse bile uygulamada başarılı olabilmeleri, Türk Endüstri İlişkiler Sisteminin mevcut ekonomik, sosyal ve kültürel yapısından kaynaklanan problemlerin çözümüne bağlıdır. Ancak AÇK'leri veya benzer bir yöntemin sağladığı bilgilendirme ve danışma haklarının Türk Endüstri İlişkiler Sisteminde çalışanlar açısından önemli olduğunun belirtilmesi gerekmektedir. Mevcut yapıda çalışanlar sendika ve toplu pazarlık yapısı ile işyerlerinde söz ve katılım haklarını kullanabilmektedirler. Sendika ve toplu pazarlığın kapsamının oldukça dar olması, bunun dışında gerek yasal gerekse uygulamada diğer katılım yöntemlerinin olmaması nedeniyle çalışanlar temsil edilme konusunda önemli sorunlarla karşı karşıyadırlar. Özellikle son yıllarda işsizliğin artışı, kayıtdışı çalışma, iş güvencesinin olmaması ve çalışanların da sendika ve toplu pazarlık konularında yaşadığı sorunlar bu konunun önemini bir kat daha arttırmıştır.

Öncelikle AÇK'lerinin başarılı olabilmesi, bir sosyal diyalog yöntemi olarak kabul edilmesine bağlıdır. Bunu sosyal tarafların çeşitli endişelerini giderecek şekilde ve tüm taraflarının katılımının olduğu ortamlarda tartışmak gereklidir. Bu konuda en önemli görev hükümete düşmektedir. Hükümet elini taşın altına koyarak öncelikle sosyal diyalog sürecinin etkinliğini sağlayacak şekilde yeniden düzenlemelidir.

Özellikle kriz ve yeniden yapılanma dönemlerinde çalışanları bilgilendirme ve danışma sürecinin işletilmesi önemlidir. Çünkü bu gibi durumlarda çalışanlar bilgi eksikliği ve söz hakkının olmaması nedeniyle birçok riskle karşı karşıya kalmaktadır. Örneğin kendilerini etkileyen kararlar alınırken bilgilendirme ve danışma sürecinin işletilmemesi nedeniyle, işsizlik ve hak kayıplarına konu olan diğer risklerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Ülkemizde son zamanlarda işsizlikte ve çalışanların hak

kayıplarının artması nedeniyle bu işyeri sosyal diyalog yapıları önem kazanmaktadır. Bunun dışında iş mahkemelerinde çok sayıda dava beklemektedir. Bu davalar ortalama 1-2 yıllık sürede çözülmekte ve bu süre zarfında çalışanları koruyucu bir düzenleme yoktur. Bu yapıların etkin olarak kullanılması işyerlerinden kaynaklanan sorunları yerinde çözüme kavuşturarak iş mahkemelerinin yükünü ve çalışanların mağduriyetlerini azaltabilir.

Türkiye’de çalışanların bilgilendirme ve danışma haklarını içeren bu sosyal diyalog yapılarının etkin olarak işlemesi işçi-işveren arasındaki iletişimi arttırarak bu iletişim kopukluğunun yarattığı sorunların çözümüne katkı sağlayabilir. Bu işyerlerinde başlayan diyalog ve uzlaşma ortamı zamanla sektör ve ulusal düzeye de yayılarak ülke kalkınmasına olumlu etkilere sahip olabilir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken çalışanların, bilgilendirilmesi ve onlara danışılması gereken bir değer olduklarını kabul etmektir. Bu düzenleme çalışanların söz hakkı yöntemlerine zarar vermeden ve diğer uygulamaları destekler tarzda olmalıdır. Ayrıca işverenlerin çalışanlar üzerinde kontrolünü arttırdıkları bir tek taraflı düzenlemeden kaçınılmalıdır. Bu faktörler dikkate alınarak oluşturulan AÇK’leri hem AB uyum sürecinin gelişmesine hem de işçi ve işverenler açısından olumlu sonuçlara sahip olacaktır.

Öneriler

Araştırma konusu çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması konusunda tek bir Avrupa Birliği direktifini kapsamaktadır. Akademik olarak böyle bir araştırma yapmak isteyen araştırmacıların, konuyu çalışanların bilgilendirme ve danışma haklarını sağlayan diğer AB direktiflerini de kapsayıcı şekilde ele almaları, daha net sonuçlar ortaya koyacaktır.

Bu çalışma işçi sendikası uzmanları ve akademisyenleri kapsamaktadır. Bunun dışında devlet, işveren sendikaları, kamu görevlileri sendikaları ve bağımsız sendikalardaki uzmanların da görüşlerine başvurulması, daha genelleyici sonuçlara ulaşma açısından önemli olacaktır.

Araştırma konusu disiplinler arası bir çalışmayı gerektirmektedir. Bu konuda siyaset, sosyoloji ve tarih gibi disiplinlerden önemli oranda yararlanmak gerekmektedir.

Dünyada ve özellikle Türkiye’de çalışanların karşılaştıkları sorunlar hakkında, “neden ve niçin” sorularının cevabını bulmada böyle bir yöntem önem arz etmektedir.

KAYNAKLAR

- ADDA, Jacques (2005), *Ekonominin Küreselleşmesi*, Çev: Sevgi İnceci, İletişim Yayınları, 3. Baskı, İstanbul.
- AKKAYA, Yüksel (1996), *Neo-Korporatizm ve Türkiye’de Sendikacılık* Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul.
- ALON, Pnina (2005), *The Introduction a Modified Model Of German Works Councils in Israel: Towards a Tripartite Channel of Employee Representation and Participation*, degree of Master, Toronto University.
- ALTUNIŞIK, Remzi, R. Coşkun, S. Bayraktaroğlu ve E. Yıldırım (2007), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*”, Beşinci Baskı, Sakarya Yayıncılık, Sakarya.
- ANDERSSON, Monica and Christer Thörnqvist (2007), “Regional clusters of communication: Between national and European identities”, Edited by WHITTALL, M., H. Knudsen, F. Huijgen, *Towards a European Labour Identity: The Case of the European Works Council*, Routledge, s. 94-111.
- ARMSTRONG, Michael (2006), *Employee Voice, Handbook Human Resource Management Practice*, 10th edition, Kogan Page, London, GBR.
- ARROWSMITH, James and Paul Marginson (2006), “The European Cross-border Dimension to Collective Bargaining in Multinational Companies”, *European Journal of Industrial Relations*, SAGE, Volume. 12, No. 3, s 245–266.
- ASLAN, Filiz (1998a), “İşyeri Kurulları”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 2*, s. 159-161.
- ASLAN, Filiz (1998b), “İşyeri İşçi Komiteleri”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi 2*, s. 156-159.
- BAUMAN, Zygmunt (1999), *Çalışma, Tüketecilik ve Yeni Yoksullar*, Çev: Ümit Öktem, Sarmal Yayınevi, İstanbul.
- BEAUD, Michel (2003), *Kapitalizmin Tarihi*, Çev: Fikret Başkaya, Dost Kitabevi, Ankara.

- BICKNELL, Helen (2007), "Ethno-, poly- and Eurocentric European Works Councils: How does German involvement influence their identity?", Edited by WHITTALL, M., H. Knudsen, F. Huijgen, *Towards a European Labour Identity: The Case of the European Works Council*, Routledge, s. 111-131.
- BİNGÖL, Dursun (2000), " Sosyal Taraflar Arasındaki Diyalog ve İşbirliği Kaçınılmaz Bir Olgudur", *TİSK İşveren Dergisi*, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=148&id=9, 01.09.2008.
- BLANDINIERES, Jean-Paul (2008), "Change of the fundamental productive and social paradigms and transformation of the public sphere in Europe", http://www.recep.ru/files/documents/04_10_10_Blandinieres_paradigms_En.pdf, 19.11.2008.
- BLANPAIN, Roger (1998), "European Works Councils in Multinational Enterprises", ILO Working Paper No. 83, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_117506.pdf, 11.10.2009.
- BLANPAIN, Roger (2004), "European Works Council: Analysis of the Directive", *International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations: European Works Council 1*, Edited by: BLANPAIN, R., : Kluwer Deventer, Netherlands, s. 1-144.
- BLYTON, Paul ve P. Turnbull (2004), *The Dynamics of Employee Relations*, 3-rd edition, Palgrave Macmillan, Basingstoke, UK.
- BORATAV, Korkut (2005), *Türkiye İktisat Tarihi*, İmge Kitabevi, 9. Baskı, Ankara.
- BUDD, John W.(2004), *Employment with a human face : balancing efficiency, equity, and voice*, Cornell University Pres, Ithaca.
- BUSCHAK, Willy (2004), "The practical and legal problems of European Works Councils: Reviewing the Directive", Edited by: FITZGERALD I. ve J. Stirling, *European Works Councils. Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will?*, Routledge, s.67-79.

- BÜYÜKUSLU, A. Rıza (1997), *İşletmelerde Uluslararası Yönetim Modelleri ve İşyeri Endüstri İlişkileri Sistemlerinin Yükselişi*, Basılmamış Doçentlik Takdim Tezi, Edirne.
- CARLEY, Mark and Mark Hall (2006), *European Works Councils and transnational restructuring*, Eurofound, EFILWC, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/83/en/1/ef0683en.pdf>, 25.08.2009.
- CARLEY, Mark, A. Baradel and C. Welz (2005), *Works councils: Workplace representation and participation structures*, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/143/en/1/ef04143en.pdf>, 09.09.2009.
- CATALONA, Ana Maria (2003), “Sendikal Temsil Krizi: Toplumsal Bütünleşmenin ve Özerliğin Yeni Biçimleri”, Çeviren: Arif Geniş, *Sendikal Notlar*, Sayı: 20, s. 85–99.
- CEC (2008), “Proposal for a European Parliament and Council Directive, on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2008:0419:REV1:EN:PDF>, 09.06.2009.
- CİZRE, Ümit (1992a); “Korporatizm ve Türk Sendikacılığı I”, *Birikim 417*, s. 30-37.
- CİZRE, Ümit (1992b); “Korporatizm ve Türk Sendikacılığı II”, *Birikim 418*, s. 46-55.
- COATS, David (2006), No going back to the 1970s? The case for a revival of industrial democracy, *New Economy*, Vol. 13, No. 4, s. 262–271.
- ÇALIŞ, Şuayip ve Engin Yıldırım (2003), “Sosyal Diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konsey”, *Sendikal Notlar*, Sayı: 20, s. 100-115.

- ÇELEBİ, Süleyman (2007), “Önce Özgürce Örgütlenme Hakkı”, *TİSK İşveren Dergisi*, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1669&id=86, 26.07.2009.
- ÇELİK, Aziz (2004), “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci-1”, *Sendikal Notlar*, Petrol-İş Yayınları, Sayı: 24, s. 30–55.
- ÇELİK, Aziz (2005), “Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci-2”, *Sendikal Notlar*, Sayı: 25, s. 22–51.
- ÇELİK, Aziz (2008), *Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı*, 2. Baskı, Kitap Yayınevi, İstanbul.
- ÇELİKKOL, Şinasi (1974) “Türkiye ‘de işçinin yönetime katılması” *Türkiye de işçi-işveren ilişkileri, Ekonomik ve Sosyal Etüdler Konferans Heyeti*, Çeltüt Matbaacılık, İstanbul.
- ÇETİK, Mete ve Yüksel Akkaya (1999), *1990'lı Yıllarda Türkiye'de Endüstri İlişkileri: Araştırma Raporu*, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, İstanbul.
- ÇSGB (2007), *Yenileşme ve Değişim İçin Türkiye'de Sosyal Diyalogun Güçlendirilmesi Projesi, Sosyal Diyalog Mekanizmaları Çalışma Grubu Raporu, Nihai Rapor*, Ankara.
- ÇSGB (2008), *Çalışma Hayatı İstatistikleri*, Çalışma Genel Müdürlüğü, Yayın No: 33, Ankara.
- ÇSGB (2009), “İstatistikler: Yıllar İtibarıyla Resmi Arbuluculuk Çalışmaları”, http://www.cs.gb.gov.tr/articles.php?category_id=50, 21.12.2009
- DACHLER, H. Peter ve Bernhard Wilpert (1978), “Conceptual Dimensions and Boundaries of Participation in Organizations: A Critical Evaluation”, *Administrative Science Quarterly*, Volume. 23, No. 1, s. 1-39.

- DAVIDOV, Guy (2004) “Collective Bargaining Laws: Purpose and Scope”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Volume. 20, s. 81–106.
- DEERY, Stephan, D. Plowman, J. Walsh ve M. Brown (2001), *Industrial Relations- A Contemporary Analysis*, McGraw- Hill, Australia.
- DELORS, Jacques., (1988), *Europe 1992: The Social Dimension*, address to TUC, Bournemouth, CEC, Brussels.
- DEMİRKAN, Mahmut (1997), *Toplam Kalite Yönetimi ve Türk Endüstri İlişkileri Sistemine Etkileri*, Değişim Yayınları, Sakarya.
- DERELİ, Toker (1974), *Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi (Genel olarak ve Türkiye’de)*, Fakülteler Matbaası, İÜ Yayınları No: 1923, İktisat Fakültesi No: 328, İstanbul.
- DERELİ, Toker (1998), “Ekonominin Çalışma İlişkilerine Etkisi”, *Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan*, TÜHİS Yayınları, s285-305.
- DERELİ, Toker (2005), *AB Yolunda Esneklik ve İstihdam*, Uluslar arası Semineri, Üçüncü Oturum: “Çalışma Hayatı Açısından AB Üyelik Müzakereleri Süreci ve Türkiye’nin Öncelikleri”, TİSK Yayınları No: 259, Ankara.
- DERELİ, Toker (2007), “Yavaşlayan AB Süreci ve Seçim Ortamında 2007 Yılıının Muhtemel Sosyal Gündem Maddeleri ve Öneriler”, *TİSK- İşveren Dergisi*, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1611&id=84, 07.07.2009.
- DEUTSCH, Steven (2005), “A Researcher’s Guide to Worker Participation”, *Labor and Economic and Industrial Democracy*, Volume. 26, No. 4, s. 645-656.
- DİCLE, Atilla (1980), *Endüstriyel Demokrasi ve Yönetime Katılma*, ODTÜ Yay., Ankara.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1963), *Birinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1963-1967)*, DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan1.pdf>, 21.04.2008.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1968), *İkinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1968-*

- 1972),DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan2.pdf>, 21.04.2008.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1973), *Üçüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1973-1978)*, DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan3.pdf>, 22.04.2008.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1979), *Dördüncü Beş Yıllık Kalkınma Planı (1979-1983)*, DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan4.pdf>, 22.04.2008.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1985), *Beşinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1985-1989)*, DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan5.pdf>, 21.04.2008.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1990), *Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı (1990-1994)*, DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan6.pdf>, 25.04.2008.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (1996), *Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000)*, DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan7.pdf>, 25.04.2008.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (2000), *Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı (2001-2005)* DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan8.pdf>, 27.04.2008.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (2004), *Türkiye Cumhuriyeti Ön Ulusal Kalkınma Planı (2004–2006)*, DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/o-ukp.pdf>, 10.06.2009.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (2006a), *Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planı (2007- 2013)*, Ankara: DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan9.pdf>, 27.04.2008.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (2006b), *Orta Vadeli Program (2006-2008)*, DPT Yayını, <http://ekutup.dpt.gov.tr/program/200608.pdf>, 10.06.2009.
- DPT (Devlet Planlama Teşkilatı), (2007), *Dokuzuncu Kalkınma Planı (2007–2012) İş Gücü Piyasası Özel İhtisas Komisyonu Raporu*, DPT Yayını, Ankara.
- EKİN, Nusret (1993), *Küçük İşyerlerinde Endüstri İlişkileri*, Kamu-İş Yay. Ankara
- EKİN, Nusret (1994), *Endüstri ilişkileri*, Beta, 6.Bası, İstanbul.

EKİN, Nusret (1996), “Türk Endüstri İlişkileri Sistemi, Özellikler ve Sorunlar”, *Sabahaddin Zaim’e Armağan*, İktisat Fakültesi Mecmuası, 1994/B-3 C-1-4, s. 195-202.

EKİN, Nusret (2003), “Avrupa–Türkiye Sosyal Diyalog Sendikal Çözümler”, *Birleşik Metal-İş Yayınları*, No: 3, s.12.

EMCC (2009) “Statistics”;
<http://www.eurofound.europa.eu/emcc/erm/index.php?template=stats>, 26.02.2009

EMF ve DGB Bildungswerk Ortak Projesi (2008), *Güneydoğu Avrupa ve Türkiye’de Ekonomik Yapılar ve Endüstri İlişkileri, Proje için yapılan araştırmanın son raporu: Güneydoğu Avrupa’da Sosyal Diyalogun Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu Araçlarıyla Güçlendirilmesi*, DİSK/ Birleşik Metal-İş Yayınları, İstanbul.

ERKAN, Hüsnü (2000), “Üçlü Uzlaşmalar” *TİSK- İşveren Dergisi*,
http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=147&id=9, 01.09.2008

ETUC (2003), “Avrupa Sendikalar Konfederasyonu 10. Genel Kurulu: Avrupa Sosyal Modeli, Endüstri İlişkileri ve Sendikalar”, Çev: Arif Geniş, *Sendikal Notlar*, Sayı. 18, s. 92–110.

EUROFOUND (2007) “Industrial relations in EU Member States 2000–2004”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions,
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2007/15/en/1/ef0715en.pdf>,
20.02.2009.

EUROFOUND (2009), “European Works Councils”,
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeanworkscouncils.htm>, 11.04.2009.

EUROPA (2008), “Proposal to review legislation on European Works Councils”,
<http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/08/468&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en>
<http://europa.eu/rapid/setlanguage.do?language=en>, 01. 03. 2009.

- EUROPEAN COMMISSION (2006), *Industrial Relations in Europe 2006*, Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/ir_report2006_en.pdf, 07.09.2009
- FALKUM, Eivind (2003), “HRM and IR perspectives- antagonistic or compatible? Conceptual constraints in studies of participation and performance”, *Communication Paper to the IIRA 13th World Congress*, <http://www.faf.no/pub/rapp/937/937.pdf>, 08.07.2009.
- FETZER, Thomas (2008), “European Works Councils as Risk Communities: The Case of General Motors”, *European Journal of Industrial Relations*, SAGE, Volume. 14, No. 3, s 289–308.
- FITZGERALD, Ian, and J. Stirling(2004) *European Works Councils. Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will?* Routledge, London.
- FITZGERLAND, Ian (2004), “Employee participation in Europe”, Edited by: FITZGERALD, I., ve J. Stirling, *European Works Councils. Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will?* London: Routledge, s.1-12.
- FOLEY, R. Janice ve Michael Polanyi (2006), “Workplace Democracy: Why Bother?”, *Economic and Industrial Democracy*, Sage, Volume. 27, No.1, s. 173-191.
- FREGE, Carola, (2002) “Theoretical and Empirical Research on German Works Councils: A Critical Assessment”, *British Journal of Industrial Relations*, Volume. 40, No. 2, s. 221–248.
- GALBRAITH, John Kenneth (2004), *İktisat Tarihi*, Çev: Müfit Günay, Dost Yayınları, Ankara.
- GEARY, A. John (2003), “New Forms of Work Organization: Still Limited, Still Controlled, But Still Welcome”, Edited by: EDWARDS, P., *Industrial Relations*, Blackwell, s.338–367.

- GILL, Colin ve Hubert Krieger (2000), “Recent Survey Evidence on Participation in Europe: Towards a European Model?”, *European Journal of Industrial Relations*, Volume. 6, No. 1, s. 109-132.
- GILMAN, Mark and Paul Marginson (2002), “Negotiating European Works Councils: contours of constrained choice”, *Industrial Relations Journal*, Volume. 33, No.1, Blackwell, s. 36-51.
- GILSON, Clive and Anni Weiler (2008) “Transnational Company Industrial Relations: The Role of European Works Councils and the Implications for International Human Resource Management”, *JIR Journal of Industrial Relations*, Volume. 50, No. 5, s. 697-717.
- GODARD, John. and J. Delaney, (2000), “Reflections on the “High Performance” paradigm's implications for industrial relations as a field”, *Industrial and Labor Relations Review* Volume: 53, No.3, s. 482–502.
- GOLD, Michael (2007), “European Works Councils Directive”, Edited by WHITTALL, M., H. Knudsen ve F. Huijgen, *Towards a European Labour Identity: The Case of the European Works Council*, Routledge, UK., s. 19-40.
- GOLD, Michael and Mark Hall (1994), “Statutory European Works Councils: the final countdown?”, *Industrial Relations Journal*, Volume. 25, No. 3, s.177-186.
- GORZ, Andre (2007), *İktisadi Aklın Eleştirisi*, Çev: Işık Ergüden, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- GÖRMÜŞ, Ayhan (2003), “Toplu Pazarlık Yoluyla Yönetime Katılma”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İKY Dergisi*, Cilt:5, Sayı: 2., <http://www.isgucdergi.org/?p=makale&id=150&cilt=5&sayi=2&yil=2003>, 10.10.2009.
- GÜLMEZ, Mesut (1991), *Türkiye de çalışma İlişkileri (1936 öncesi)*, TODAİ Enstitüsü Yayınları, No. 236, Ankara.
- GÜLMEZ, Mesut (2006), “Prof. Dr. Mesut Gülmez ile Yeni Sosyal Şart Üzerine Söyleşi: Sosyal Haklar İnsan Haklarıdır, Sosyal Şart İnsan Hakları

Sözleşmesidir”, *Sendikal Notlar*, Sayı 31, s. 40-65.

GÜLMEZ, Mesut (2008), *Avrupa Birliği ve Sosyal Politika*, 2. Baskı, Hatiboğlu Yayınları, Ankara.

GÜNGÖR, Yasemin (1998), “Yönetime Katılma”, *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi* 3, s. 528-531.

GÜVEN, Sami (2001), *Sosyal Politikanın Temelleri*, Ezgi Kitabevi, Bursa.

HAK-İŞ ve KONYA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ (2007), *Hak-İş Konfederasyonu İle Konya Büyükşehir Belediyesi Arasında Geliştirilen Bilgilendirme ve Danışma Konseyi (İş Konseyi) Modeli Oluşturma Anlaşması*, Ankara.

HARLEY, Bill, J. Hyman and P. Thompson (2005), “The Paradoxes of Participation”, Edited by: Hyman, J., Paul Thompson ve Bill Harley, *Participation and Democracy at Work*, Palgrave Macmillan, s. 1-13.

HEKİMLER, Alpay (2004) "Avrupa Endüstri İlişkileri Sisteminin Bel Kemiği: Avrupa Çalışma Konseyleri”, Editör: HEKİMLER, A., *AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri*, Beta, s. 307-352.

HEKİMLER, Alpay (2006), *Avrupa Birliği ve Birlik Üyesi Ülkelerde Yönetime Katılım- Birlik Adayı Türkiye İçin Perspektifler*, Legal Yayıncılık, İstanbul.

HERMANS, Stefaan (2005), “The Social Agenda of the European Union and the Modernisation of the European Social model”, Edited by: VUIJLSTEKE, M. ve F. Olteanu, *Towards a modernisation of the European Social Model*, Collegium (33-2), s. 2-27

HIRSCHMAN, Albert O. (1970), *Exit, Voice, and Loyalty, Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press, USA.

HORVÁTH, Zoltán (2007), *Handbook on the European Union*, Çev: Peter Szucs, Hungarian National Assembly, Third edition in English, Budapest.

HUIJGEN, Fred, M. Whittall and H. Knudsen (2007), “Coming of age: The development of a collective identity in European Works Councils”, Edited by

- WHITTALL, M., H. Knudsen and F. Huijgen, *Towards a European Labour Identity: The Case of the European Works Council*, Routledge UK., s. 198- 213.
- HUZZARD, Tony ve Peter Docherty (2005), “Between Global and Local: Eight European Works Councils in Retrospect and Prospect”, *Economic and Industrial Democracy*, SAGE, Volume. 26, No. 4, s. 541–568.
- HYMAN, J. ve Mason, B. (1995), *Managing employee involvement and participation*, Sage, London.
- ICFTU (2000), “Küreselleşme ve Demokrasi”, Çev: Bülent Piyal, *Sendikal Notlar*, Sayı: 5, s. 139-154.
- IŞIKLI, Alpaslan (1994), “Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi Açısından Türkiye İşçi Hareketinin Özgün Yanları”, Editör: IŞIKLI, Alpaslan, *Türkiye’de Sendikacılık Hareketleri İçinde Demokrasi Kavramının Gelişimi*, T.C. Kültür Bakanlığı Milli Kütüphane Basımevi, T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları No: 1683, Yayınlar Dairesi Başkanlığı Demokrasi Kalsikleri Dizisi: 6, Ankara, s.1-35.
- JENSEN, C. S., J. S. Madsen and J. Due (1999), “Phases and Dynamics in the development of EU industrial relations regulation”, Çev: Sean Martin, *Industrial relations Journal*, Volume. 30, No.2. s.118-134.
- JOSE, A.V. (2002), “İşçi Hareketinin Geleceği: Gelişmekte Olan Ülkeler Üzerine Bazı Düşünceler”, Çev: Tamer Kozaklı, *Sendikal Notlar*, Petrol-İş Yayınları, Sayı 13, Haziran 2002, s. 85–109.
- KALLESTE, Epp ve Krista Jaakson (2005), *Employee participation: case study of Estonian companies*, EESTI-Praxis, Talinn.
- KAVUKÇUOĞLU, Deniz (2003), *Sosyal Demokrasilerde Temel Eğilimler*, Cumhuriyet Kitapları, 3. Baskı, İstanbul.
- KAYHAN, Necati (2007), “AB Sürecinde Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler” *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt: 20-21, Sayı: 6-1, s. 61-79.

- KELLER, Berndt (2002), “The European company statute employee involvement- and beyond”, *Industrial Relations Journal*, Volume. 33, No.5, Blackwell, s: 424-445.
- KERCKHOFS, Peter (2002), *European Works Councils Facts and Figures*, ETUI-REHS, Brussels.
- KERCKHOFS, Peter (2006), *European Works Councils Facts and Figures*, ETUI-REHS, Brussels.
- KESTER, Gérard, E. Zammit and M. Gold (2002), “New Frontiers of Democratic Participation at Work”, <http://ocean.st.usm.edu/~w300388/brussels/KEST.pdf>, 09.10.2009.
- KNUDSEN, Herman, M. Whittall and F. Huijgen (2007), “European Works Council and the problem of identity”, Edited by WHITTALL, M, H. Knudsen ve F. Huijgen, *Towards a European Labour Identity: The Case of the European Works Council*, Routledge UK., s. 5-18.
- KNUTSEN, Paul (2004), “European Works Councils and the development of s Euro-corporatist model”, Edited by: FITZGERALD I. ve J. Stirling *European Works Councils. Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will?* London: Routledge. s.17-33.
- KOHL, Heribert and Hans-Wofgang Platzer, (2004), “AB’nin Genişlemesi ve Orta-Doğu Avrupa’da Çalışma İlişkileri: Sorunlar ve Perspektifler”, Editör: HEKİMLER, A., *AB-Türkiye & Endüstri İlişkileri*, Beta Yayınları, s. 137–150.
- KORAY, Meryem ve Aziz Çelik (2007), *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog*, Belediye-İş Yayınları, Ankara.
- KORAY, Meryem(2000), *Sosyal Politika*, Ezgi Kitabevi, Bursa.
- KORAY, Meryem(2005), *Avrupa Toplum Modeli*, İmge Kitabevi, Ankara.
- KOTTHOFF, Hermann (2007), “The European Works Council and the feeling of interdependence”, Edited by: WHITTALL, M., H. Knudsen ve F. Huijgen, *Towards*

a European Labour Identity: The Case of the European Works Council, Routledge, s. 169-181.

KUTAL, Metin (2005), “Türk Sendikacılığını Çevreleyen Olumsuz Koşullar, Özellikler ve Yeni Bir Yapılanma İhtiyacı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005/2. s.11-26.

LECHER, Wolfgang (2002), “European Works Councils: Experiences and perspectives”, Edited by: LECHER W.E., H.W. Platzer, *European Union-European Industrial relations?: Global Challenges, National Developments and Transnational Dynamics*. Routledge, s. 234-251.

LUCIO, Miguel Martinez and Syd Weston (2000), “European Works Councils and Flexible Regulation: The Politics of Intervention”, *European Journal of Industrial Relations*; Volume: 6; No. 2, s. 203-216.

LUCIO, Miguel Martinez and Syd Weston (2004), “European Works Councils: Structures and strategies in the new Europe”, Edited by: FITZGERALD, I., ve J. Stirling, *European Works Councils. Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will?* London: Routledge, s.34-47.

LUCIO, Miguel Martinez and Syd Weston (2007), “Preparing the ground for a social Europe? European Works Councils and European regulatory identity”, Edited by: WHITTALL, Michael, H. Knudsen ve F. Huijgen, *Towards a European Labour Identity: The Case of the European Works Council*, Routledge, s. 182-197.

MAKAL, Ahmet (1997), *Osmanlı İmparatorluğunda Çalışma İlişkileri: 1850-1920*, İmge Kitabevi, Ankara.

MAKAL, Ahmet (1999), *Türkiye’de Tek Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1920-1946*, İmge Kitabevi, ANKARA.

MAKAL, Ahmet (2002), *Türkiye’de Çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri: 1946-1963*, İmge Kitabevi, Ankara.

- MAKAL, Ahmet (2007), “Cumhuriyetten 21. yüzyıla Türkiye’de Çalışma İlişkileri”, *Cahit Talas Anısına Güncel Sosyal Politika Tartışmaları*, AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yayın No:595, s. 511-545.
- MARDİN, Şerif (2006), *Jön Türklerin Siyasi Fikirleri 1895–1908*, 13. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.
- MARES, Isabella (2006), *Taxation, Wage Bargaining and Unemployment*, Cambridge University Press, New York, USA.
- MARGINSON, Paul (1997), “European Works Councils: The Role of the Negotiated Option”, Edited by: LECHER, Wolfgang, *European Union- European Industrial relations?: Global Challenges, National Developments and Transnational Dynamics*, London, UK: Routledge, s. 223-233.
- MARGINSON, Paul (2003), “The Eurocompany and European Works Councils”, Edited by: RUYSEVELDT, J. V., *International Human Resource Management*, SAGE, s. 457-481.
- MARSHALL, Gordon (1999), *Sosyoloji sözlüğü*, Çev. Osman Akınbay ve Derya Kömürcü, Bilim ve Sanat Yayınları, Ankara.
- MEDA, Dominique (2004), *Emek Kaybolma Yolunda Bir Değer mi?*, Çev: Işık Ergüden, İletişim Yayınları, İstanbul.
- MILLS, D. Quinn (1994), *Labor-Management Relations*, Fifth Edition, McGraw-Hill, USA
- MIZRAHI, Shlomo (2002) “Workers' Participation in Decision-Making Processes and Firm Stability”, *British Journal of Industrial Relations*, Volume. 40, No. 4, s. 689–707
- MULLER, Torsten and Stefan Rüb (2007), “Coming of age: The development of a collective identity in European Works Councils”, Edited by WHITTALL, M., H. Knudsen, F. Huijgen, *Towards a European Labour Identity: The Case of the European Works Council*, Routledge, s. 198-213.

MUMFORD, Enid (2003), *Redesigning Human Systems*, Information Science Publishing, USA.

MÜLLER, Torsten and Aline Hoffmann (2001), *EWC Research: A Review of the Literature*, Warwick Papers in Industrial Relations Number. 65, UK.

MÜLLER, Torsten and Hans-Wolfgang Platzer (2003), “European Works Councils, A new Mode of EU Regulation and the Emergence of a European Multi-level Structure of Workplace Industrial Relations”, Edited by: KELLER, B. and H.W. Platzer, *Industrial Relations and European Integration Trans and Supranational Developments and Prospects*, Burlington, s 58- 84.

OFFICIAL JOURNAL OF THE EUROPEAN UNION (1994) “Council Directive 94/45/EC of 22 September 1994”, L 254, [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:EN:HTML, 11.10.2009](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31994L0045:EN:HTML,11.10.2009).

OFFICIAL JOURNAL OF THE EUROPEAN UNION (1997), “Council Directive 97/74/EC”, L 10, [http://www.entemp.ie/publications/employment/1997/eudirective74.ec.pdf, 26.5.2009](http://www.entemp.ie/publications/employment/1997/eudirective74.ec.pdf,26.5.2009).

OFFICIAL JOURNAL OF THE EUROPEAN UNION (2002) “Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council”, L 80, [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:080:0029:0033:en:PDF , 05.05.2009](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:080:0029:0033:en:PDF,05.05.2009).

OFFICIAL JOURNAL OF THE EUROPEAN UNION (2006) “Council Directive 2006/109/EC”, [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:363:0416:0417:EN:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:363:0416:0417:EN:PDF,22.06.2009), 22.06.2009.

OFFICIAL JOURNAL OF THE EUROPEAN UNION (2009), “Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council”, L 122, [http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:EN:PDF](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:122:0028:0044:EN:PDF,09.06.2009), 09.06.2009.

- ÖKE, M. Kemal ve Senem Kurt (2003), “Yeni Süreç ve Sendikaların Temsil Sorunu”, *Sendikal Notlar*, Sayı: 20, s. 32–55.
- PARLA, Taha (1993), *Ziya Gökalp, Kemalizm ve Türkiye’de Korporatizm*, 2. Baskı, İletişim Yayınları, İstanbul.
- POLANYİ, Karl (1986), *Büyük Dönüşüm*, Çev: Ayşe Buğra, Alan Yayıncılık, İstanbul.
- POOLE, Michael (2004) *Industrial Relations: Origins and Patterns of National Diversity*, Routledge, London.
- POOLE, Michael, R. Lansbury ve N. Wailes (2001), “A Comparative Analysis of Developments in Industrial Democracy”, *Industrial Relations*, Vol: 40, No: 3, s. 490-525.
- RAMSAY, Harvie (1997), “Fool's Gold? European Works Councils and Workplace Democracy”, *Industrial Relations Journal*, Volume 28, No. 4, s. 314-322.
- REHFELDT, Udo (2004), “European Works Councils and International Restructuring: A Perspective for European Collective Bargaining?”, Edited by: CHARRON, E. ve P. Stewart, *Work and Employment Relations in The Automobile Industry*, Basingstoke: Palgrave Macmillan in association with GERPISA, s. 183-194.
- RESMİ GAZETE (1983a), 2821 Sayılı *Sendikalar Kanunu*, 07.05.1983, Sayı: 18040.
- RESMİ GAZETE (1983b), 2822 Sayılı *Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu*, 07.05.1983, Sayı: 18040.
- RESMİ GAZETE (2003a), *İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği*, 9.12.2008, Sayı: 25311.
- RESMİ GAZETE (2003b), 4857 Sayılı *İş Kanunu*, 10.06.2003, Sayı: 25134.
- RESMİ GAZETE (2003c), 4904 Sayılı *Türkiye İş Kurumu Kanunu*, 05.07.2003, Sayı: 25159.
- RESMİ GAZETE (2004a), *Geçici veya Belirli Süreli İşlerde İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkında Yönetmelik*, 15.05.2004, Sayı: 25463

- RESMÎ GAZETE (2004b), *Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik*, 04.04.2004, Sayı: 25423
- RESMÎ GAZETE (2004c), *Asgari Ücret Yönetmeliği*, 01.08.2004, Sayı: 25540.
- RESMÎ GAZETE (2006), *5502 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu*, 20.05.2006, Sayı: 26173.
- RESMÎ GAZETE (2008), *İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik*, 17.07.2008, Sayı: 26939
- RESMÎ GAZETE (2009), *2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2009 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ*, 17.01.2009, Sayı: 27113
- ROGERS, Joel ve Wolfgang Streeck (1995), “The Study of Works Councils: Concepts and Problems”, Edited by: ROGERS, J., ve W. Streeck, *Works Councils: Consultation, Representation and Cooperation in Industrial Relations*, The University of Chicago Press, s. 3-26.
- ROSE, Ed (2004), *Employment Relations*, Financial Times Prentice Hall, Harlow.
- SALAMON, Michael (1998). *Industrial Relations Theory and Practice*, Third Edition, Prentice Hall, Great Britain.
- SCHWIMBERSKY, Sandra (2005) “Worker participation in Europe – Current developments and its impacts on employees outside the EU”, <http://airaanz.econ.usyd.edu.au/papers/Schwimbersky.pdf>, 20.11. 2008.
- SEKARAN, Uma (1992), *Research Methods for Business*, 2nd ed., John Wiley&Sons, New York.
- SELAMOĞLU, Ahmet (2004), “Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları”, Editör: HEKİMLER, A., *AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri*, Beta, s.191-224.
- SENDİKAL NOTLAR (2003), “Bilgi Alma, Danışma ve Katılıma İlişkin İşçi Hakları”, Çev: Fatih Güngör, *Sendikal Notlar 19*, Ağustos 2003, s. 64-83.

- SIMONETTI, Paola, Y. Top ve P. Alkan (2008), *Türkiye'de Endüstriyel ilişkiler ve Sendikal Örgütlenme: Değerlendirme Raporu*, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Mattek Matbaa, Ankara.
- ŠPIDLA, Vladimir (2008) “The revision of the European Works Council Directive”, Conference of the BDA (Confederation of German Employers' Associations) on the European Works Councils, 9 September 2008, http://ec.europa.eu/employment_social/speeches/2008/sp_080912_15_25_41_en.pdf, 02.02.2009.
- STIRLING, John ve Barbara Tully (2004), “Power, Process, and Practice: Communications in European Works Councils”, *European Journal of Industrial Relations*, Volume. 10, No. 1, s 73–89.
- STOOP, Sjeff (2004), “ ‘Thriving on diversity’ revisited”, Edited by: FITZGERALD I. ve J. Stirling *European Works Councils. Pessimism of the Intellect, Optimism of the Will?* London: Routledge. s.48-60.
- STRAUSS, George (2006), “Worker Participation-Some Under-Considered Issues” *Industrial Relations*, Vol. 45, No. 4, s. 778-803.
- SUMMERS, Juliette and Jeff Hyman (2005) “Employee participation and company performance A review of the literature”, *Joseph Rowntree Foundation, Work and Opportunity Series No. 33*, University of Aberdeen, UK
- ŞAHİN, Muzaffer (2003), “Avrupa–Türkiye Sosyal Diyalog Sendikal Çözümler”, *Birleşik Metal-İş Yayınları*, No. 3, s.63-69.
- ŞEN, Bahattin (2004), “Sendikaların Güç Kaybetmesinin Objektif Nedenleri”, *Sendikal Notlar*, Petrol İş Dergisi, No:21 Şubat 2004. s. ??
- ŞENKAL, Abdulkadir (1999), *Sendikasız Endüstri İlişkileri*, Kamu-iş Yayınları, Ankara.
- TALAS, Cahit (1992), *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Bilgi Yayınları, Ankara.

- TELLJOHANN, Volker (2007), "Interest representation and European identity: A twofold challenge for European Works Councils", Edited by WHITTALL, M., H. Knudsen, F. Huijgen, *Towards a European Labour Identity: The Case of the European Works Council*, Routledge, s. 150-169.
- TIMMING, Andrew R., (2006), "The problem of identity and trust in European works councils", *Employee Relations*, Volume. 28, No. 1, s. 9-25.
- TIMMING, Andrew R., (2007), "European Works Councils and the dark side of managing worker voice", *Human Resource Management Journal*, Volume. 17, No. 3, s. 248-264.
- TİSK (2006), "*Sosyal Politika ve İstihdam*" Başlıklı AB Müktesebatı ve Türkiye, TİSK Yayınları, Ankara.
- TOKOL, Aysen (2001), *Endüstri İlişkileri ve Yeni Gelişmeler*, Vipaş Yayınları, Bursa.
- TOKOL, Aysen (2005), *Türk Endüstri İlişkileri Sistemi*, Genişletilmiş 2. Basım, Nobel Yayınları, No: 757, Ankara.
- TRAUB-MERZ, Rudolf (2001), *The European Works Councils- towards building transnational industrial relations*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Quezon City, Philippines.
- TÜİK (2009), "Hanehalkı İşgücü Araştırması 2009 Eylül Dönemi Sonuçları" (Ağustos, Eylül, Ekim 2009), Sayı: 217, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=4162>, 15.12.2009.
- TÜRK-İŞ (2009), "İnsan Onuruna Yakışır İş Paneli", 3 Mart 2009, Demiryol-İş Sakarya Şubesi, Sakarya.
- UÇKAN, Banu (2006a), "Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog: Danışma Komiteleri'nden Çerçeve Antlaşmalara", *İktisat Fakültesi Mecmuası*, (Prof. Dr. Toker Dereliye Armağan Özel Sayısı), İstanbul, İ.Ü. İktisat Fakültesi Yayını, Cilt: 55, Sayı: 1, s. 249-270.

- UÇKAN, Banu (2006b), *Avrupa Birliği Düzeyinde Toplu Pazarlık*, Legal Yayıncılık, İstanbul.
- URHAN, Betül (2005), “Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2005/1. s.57–88.
- USLU, Salim (2007), “Sosyal Ortaklar Sorun Çözmede Hazır Olmalı...”, *TİSK-İşveren Dergisi*, http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=1668&id=86 01.09.2008.
- ÜNAL, Ayşe (2005), “AB Düzeyinde Sosyal Diyalogun Bir Ayağı-Avrupa İş Konseyleri ve Bu Konudaki Yeni Gelişmeler”, *Kamu-İş*; C: 8, S:3, s.53-64.
- ÜNSAL, Engin (2006), *Endüstriyel Demokrasi*, Genişletilmiş 2.Basım T.C. Maltepe Üniversitesi Yayınları No:30, İstanbul
- VALK, Peter ve Nurhan Süral (2005), “Türkiye’de Sosyal Diyalog: Yapısı, Uygulama ve Tutumlar”, Editörler: PENNING, F. ve N. Süral, *Türk İşgücü Piyasasının Esnekleştirilmesi ve Modernleştirilmesi*, s.38-67. http://www.abgs.gov.tr/files/fasillar/spi/Esnek_Calisma_final_raporu.pdf, 05.05.2009.
- WADDINGTON, Jeremy (2003), “What do Representatives Think of the Practices of European Works Councils? Views from Six Countries”, *European Journal of Industrial Relations*, SAGE, Volume 9, No. 3, s. 303–325.
- WEILER, Anni (2004), *European works councils in practice*, Eurofound EFILWC, <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2004/109/en/1/ef04109en.pdf>, 07.07.2009.
- WEISS, Manfred (2008), *Avrupa Topluluğu'nda Çalışanların Katılımı*, http://ab.calisma.gov.tr/dnn/Docs/IXARC/Manfred%20Weiss/Manfred-Weiss_ANKARA_tr.pdf, 25.11. 2008.
- WHITTALL, M. (2000) “The BMW European Works Council: a cause for European industrial relations optimism?”, *European Journal of Industrial relations*, Volume. 6, No. 1, s. 61-83.

- WHITTALL, Michael (2007), “Beyond European Works Council Networks”, Edited by WHITTALL, M., H. Knudsen, F. Huijgen, *Towards a European Labour Identity: The Case of the European Works Council*, Routledge, s. 55-73.
- YILDIRIM, Engin (1997), *Endüstri İlişkileri Teorileri-Sosyolojik Bir Değerlendirme*, Değişim Yayınları, Sakarya
- YILDIRIM, Engin (1998), “Endüstri İlişkilerinde Güven”, *Mercek Dergisi*, MESS Yayınları No: 3263, s. 80-89.
- YILDIRIM, Engin ve Haşlak, İrfan (2007), “Evet, Ama”: Türk İşçi Sendika Konfederasyonları ve Türkiye’nin Avrupa Birliği’ne Üyeliği, *Sivil Toplum Dergisi*, 5 (19), s. 43-56.
- YILDIRIM, Engin ve Suayyip Calis (2008), “The impact of EU accession on Turkish industrial relations and social dialogue”, *Industrial Relations Journal*, Volume. 39, No.3, s. 212–228.
- YILDIRIM, Ali ve Hasan Şimşek (2008), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, 7. Baskı, Seçkin Yay., Ankara.
- YORGUN, Sayım (2007), “Türkiye’de Örgütlenmenin Güncel Sorunları Ve Alternatif Öneriler”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt: 9, Sayı:2. s. 49-78.

EKLER

Ek I: ANKET

"AVRUPA ÇALIŞMA KONSEYLERİNİN TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLER SİSTEMİNDE DEĞERLENDİRME ANKETİ"

Bu anket çalışması, Avrupa Çalışma Konseylerinin, Türk Endüstri İlişkileri Sisteminde değerlendirilmesini amaçlamaktadır. Cevaplarınız tamamen gizli tutulacak ve isminiz hiçbir surette AÇIKLANMAYACAKTIR. Vereceğiniz bilgiler Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim dalında yapmakta olduğum doktora tez çalışmasında kullanılacaktır. Bu nedenle vereceğiniz içten cevaplar bu çalışmanın amacına ulaşması için önemlidir. Bu anketi cevaplama süresi yaklaşık 8-10 dakika aralığındadır. Bu süreyi bana ayırdığınız ve yardımlarınız için şimdiden çok teşekkür ederim

Araş. Gör. Ekrem Erdoğan

Sakarya Üniversitesi, İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Bölüm I- Bu bölümde yer alan ifadeler ve sorular; Türk Endüstri İlişkilerindeki mevcut yapı, Avrupa Çalışma Konseyleri veya benzer bir yöntem hakkındaki düşünceler ve böyle bir yapının ülkemizde oluşturulması sürecinde dikkat edilmesi gerekli hususlar hakkında bilgi edinmeyi amaçlamaktadır

1. **Daha önce Türk Çalışma Hayatını ilgilendiren bir konuda (değişiklik, öneri vs.) fikriniz soruldu mu?**
 Evet Kısmen veya dolaylı Hayır
2. **1. soruyu evet veya kısmen diye cevpladıysanız, belirttiğiniz fikrin hayata geçtiğine tanık oldunuz mu?**
 Evet Kısmen veya dolaylı Hayır
3. **Size göre çalışanların katılım haklarını düzenleyen öncelikli yol hangisidir? (Önem sırasına göre 1'den başlayarak numaralandırınız)**
 Geleneksel Yöntemler (toplu pazarlık, sendikalar vb)
 Yeni katılım teknikleri (TKY, İKY, Takım Çalışması, Kalite Çemberleri vs.)
 Geleneksel Yöntemler ve Avrupa Çalışma Konseylerinin (AÇK) birlikte uygulandığı yapı
 Tüm katılım yöntemlerinin dengeli bir şekilde uygulandığı yapı
4. **Türk Endüstri İlişkileri Sistemindeki (TEİS) mevcut katılım ve söz hakkı (voice) yöntemleri hangi aşamada katkı sağlar? (Önem sırasına göre 1'den başlayarak numaralandırınız).**
 Düşük seviyededir: enformasyon(bilgilendirme) sağlar
 Bir dereceye kadar- öneri yapma fırsatı sağlar
 Çift taraflı- karar almada danışma sağlar
 Çok fazla- bir kararı erteleme ve veto hakkı sağlar
5. **Avrupa Birliği üyelik sürecinde gerçekleşmesi durumunda, Türkiye'de Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifinin Uyum sürecini etkileyecek sorunlu alanlar nelerdir? (Önem sırasına göre 1'den başlayarak numaralandırınız)**
 Temsil yöntemlerinin sektör, işyeri ve ulusal düzeyde eksikliği ve etkisizliği
 Ulusal ve uluslar arası kurallar oluşturmada tüm sosyal tarafların katılımına izin veren bir yapının olmayışı
 Sendikalaşmada ve toplu pazarlıkta yaşanan problemler
 Devletin tüm alanlarda ağırlıklı rolü
 İşçi temsilcileri ve işverenlerin alternatif temsil yöntemlerine bakış açısı
 Türk mevzuatının ILO ve Avrupa Birliği mevzuatı ile uyumu ve uygulamasında karşılaşılan sorunlar
 Taraflar arasındaki güvensizlik
 Türk kültüründeki rızaya yönelmişlik ve otoriter unsurlar
6. **Avrupa Birliği üyelik sürecinde gerçekleşmesi durumunda, Türkiye'de Avrupa Çalışma Konseyleri Direktifinin Uyum sürecini etkileyecek olumlu alanlar nelerdir? (Önem sırasına göre 1'den başlayarak numaralandırınız)**
 Avrupa Birliği ve ILO normlarına uyum sağlama gerekliliği
 Kamunun son yıllarda çalışan katılım yöntemleri ve işbirliğine daha açık bir yapıda olması
 Sosyal taraflarda uluslararası işbirliği kültürünün gelişmesi ve uluslararası uzmanlarla çalışmaları
 Tarafların bilinçlenmesi ve baskı grubu niteliği kazanmaları
 İkili ve üçlü yapıdaki kurulların varlığı
 Tecrübeli ve yerleşik işçi ve işveren kuruluşları

7. Sizce geliştirilecek bir yönetime katılma sisteminin en önemli görevleri neler olmalıdır?

- İşçi ve işverenlerin arasında iyi ilişkilerin kurulmasını sağlamak
- Sendikaların gelişmesini sağlamak
- Çalışanlar arasında işçi (sınıf) bilincini geliştirmek.
- Çalışma koşullarını iyileştirmek
- Verimliliği yükseltmek.
- Sosyal adaletin gelişmesini sağlamak.
- Diğer (belirtiniz).....

8. Buradaki ifadeler çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılmaları bakımından Türk Endüstri İlişkiler Sistemi (TEİS) ndeki mevcut yapı ile ilgili genel düşüncelerinizi ölçmeye yöneliktir.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum Ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Demokratik yapı ve kurallar katılımı destekler					
2	İşverenler çalışan katılımını destekler					
3	Katılımcı ve demokratik uygulamalar istikrarı sağlamaya yardım eder					
4	Çalışanlar katılım konusunda yeterli bilinç düzeyi ve yeteneğe sahiptir					
5	Katılım yöntemleri yasalar ve toplu pazarlıkla sınırlıdır					
6	Çalışma hayatında tüm tarafların eşit temsil edilmesi değişimin başarılı olmasını sağlar					
7	Günümüzde çalışanların daha çok temsil edilmeye ihtiyacı vardır					
8	Çalışanlar söz ve katılım hakkını, Avrupa'daki ve uluslar arası düzenlemeler yoluyla kullanmalıdır					
9	Katılım işveren ve hükümet kontrolindedir					
10	İşverenler son kararlarda kendilerini etkileyen katılım yöntemlerine karşıdır					

9. Buradaki ifadeler, sağladıkları uluslar arası bilgilendirme ve danışma hakları açısından Avrupa Çalışma Konseyleri (AÇK) ile ilgili düşüncelerinizi ölçmeye yöneliktir.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum Ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Kolektif söz hakkı sağlayarak çalışanların çıkarlarını korur ve geliştirir					
2	İşverenlerin çıkarlarına hizmet ederler					
3	İşçi ve işverenler arasındaki görüş alışverişini kolaylaştırarak işbirliği anlayışını geliştirir					
4	Özellikle kriz ve yeniden yapılanma dönemlerinde sorunları hafifletmede etkilidir					
5	Bilgilenme ve danışmaya ilişkin hakların ötesine geçemediğinden büyük ölçüde yetersiz güç sunarlar					
6	Önemli derecede bir maliyet gerektirir					
7	Sendikaların desteklediği bir konsey yapısı çalışanların haklarını korumada daha etkili olur					
8	Sendikalara yeniden güç kazanmalarında ve üyelerinin haklarını genişletmede yardımcı olurlar					
9	Avrupa-sendikacılığını besleyerek Avrupa çapında pazarlığı temin edebilir					
10	İşçi sendikacılığı ve toplu pazarlığa karşı bir alternatif olarak oluşturulmaktadır					
11	Çok Uluslu Şirketlerin faaliyet alanlarındaki çalışan ve temsilciler arasında iletişimi sağlar					
12	Avrupa'daki uygulamaları kıyaslamaya imkân tanıyarak Türk Endüstri İlişkiler Sistemini geliştirir					
13	Sosyal diyalog temelli değişim ve ilerlemeyi geliştirir					
14	Avrupa genelinde çalışanların haklarını koruyup geliştirecek bir yapıya sahiptir					

10. Bu Bölümdeki İfadeler, Türkiye’de Avrupa Birliği Üyelik Sürecinde Avrupa Çalışma Konseyi (AÇK) veya Benzer Bir Yöntemin Oluşturulması Hususunda Dikkat Edilmesi Gerekli Konular Hakkındaki Düşüncelerinizi Ölçmeye Yöneliktir.		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum Ne de katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1	Böyle bir yapının başarısı, Avrupa Sosyal Modelinin transferini gerektirir					
2	Bu sürecin başarısı ülkemizde demokrasi anlayışının gelişmesine bağlıdır					
3	İşyerlerinde demokrasinin gelişmesi, işsizlik ve yoksulluğun giderilmesine bağlıdır					
4	AB sürecinde, sosyal hukuk ve politika alanı daha çok göz önüne alınmalıdır					
5	Öncelikle örgütlenme ve toplu pazarlıkla ilgili sorunlar çözülmelidir					
6	Sosyal tarafların görüşlerinin alınması ve uygulanması gereklidir					
7	Tarafların temsil gücündeki eşitsizliğin giderilmesi gereklidir					
8	Türkiye’de bu yapı, sadece işçilerden oluşmalıdır					
9	Türkiye’de bu yapı, işçi ve işverenlerden oluşmalıdır					
10	İşçi temsilcileri çalışan sayısına bağlı olarak belirlenmelidir.					
11	İşçi temsilcileri dil bilen ve kıdemli kişilerden seçilmelidir.					
12	Konsey yapısına işletme dışından danışman olarak sendikalar katılmalıdır					
13	Bu yapıya işletme dışından gündem konusu ile ilgili uzmanlar katılmalıdır					
14	Bu yapıya işletmedeki çeşitli kurul (iş sağ. ve güv. vs.) temsilcileri katılmadıkları					
15	Konseyde tüm çalışanlar (tam-kısmi-geçici-özürlü-kadın vs) temsil edilmelidir					
16	İşçi temsilcilerine kendilerini etkileyen kararlara katılmalarını sağlayacak yeterli güç ve yetki verilmelidir					
17	Kapsam bakımından, KOBİ’lerin çok olduğu ülkemizde sembolik bir temsil gücüne sahip olacaktır					
18	Temsilcilerin dil ve kültürel yetersizlikleri için eğitim sağlanmalıdır					
19	Konsey üyeleri arasındaki çıkar çatışmalarının önlenmesi gereklidir					
20	Masrafları merkezi yönetimin sorumluluğunda olmalıdır					
21	Bu yapı önce kamuda daha sonra özel sektörde uygulanmalıdır					
22	Olağan toplantıları mevcut konjunktürde değişmelerin çok hızlı olması nedeniyle yılda birden fazla olmalıdır					
23	Yıllık toplantıları iletişim imkânları (internet, telekonferans, e-mail vs.) yardımıyla çalışanlara açık olmalıdır					
24	İşçi temsilcileri ve işverenlerin yıllık toplantılar dışında da düzenli görüşebilmeleri sağlanmalıdır					
25	Türkiye’de sendikalar, direktif kapsamına giren örgütlü oldukları işyerlerinde, AÇK büroları oluşturmalıdırlar					
26	Çok uluslu işverenler karşısında, sendikalar uluslar arası güce sahip olmak için bu yapılardan yararlanmalıdır					
27	Bu yapılar sendikaların üyelerinin hak ve çıkarlarını temsil görevini ellerinden alacaktır					
28	Konfederasyonların AB süreci için geliştirecekleri ortak bir strateji Direktifin uyarlanmasında faydalı olur					

11. Eğitim Durumunuz?

- İlköğretim Genel veya meslek lisesi Üniversite veya yüksek okul
 Önlisans Yüksek Lisans Doktora

EK II: Çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma haklarının sağlanması amacıyla Topluluk ölçeğinde faaliyet gösteren işletme ve işletmeler grubunda bir Avrupa Çalışma Konseyi veya bir yöntemin oluşturulması ile ilgili 6 Mayıs 2009 tarihli 2009/38/EC sayılı AVRUPA PARLAMENTOSU VE KONSEYİ DİREKTİFİ (Yenilenmiş)(AEA ile alakalı metin)

AVRUPA PARLAMENTOSU VE AVRUPA BİRLİĞİ KONSEYİ,

Avrupa Topluluğunu kuran antlaşmayı göz önünde tutarak ve özellikle Madde 137'den dolayı, Komisyonun önerisini göz önünde tutarak,

Ekonomik ve Sosyal Komitenin görüşünü göz önünde tutarak⁴⁶,

Bölgeler Komitesinin görüşünü göz önünde tutarak,

Antlaşmanın Madde 251 de işaret edilen prosedüre uygun hareket ederek⁴⁷,

Bunlardan dolayı;

1. Çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma haklarının sağlanması amacıyla Topluluk ölçeğinde faaliyet gösteren işletme ve işletmeler grubunda bir Avrupa Çalışma Konseyi veya bir yöntemin oluşturulması ile ilgili 22 Eylül 1994 tarihli, 94/45/EC sayılı Konsey Direktifi için önemli birtakım değişiklikler yapılacaktır⁴⁸. Karmaşıklığın önlenmesi için Direktif yenilenmelidir.
2. 94/45/EC sayılı Direktifin 15. maddesine uygun olarak, Komisyon, Avrupa seviyesinde işçi ve işverenler ve Üye Devletlerle istişare ederek, söz konusu Direktifin işleyişini ve özellikle işgücü eşiklerinin uygun olup olmadığını inceleyerek, gerekli görülen yerlerde uygun değişiklikler önermek amacıyla, gözden geçirmiştir.
3. Avrupa seviyesinde işçi ve işverenler ve Üye Devletlerle danışma halinde, Komisyon, 4 Nisan 2000'de, Avrupa Parlamentosu ve Konseyine 94/45/EC sayılı Direktifin uygulanması ile ilgili bir rapor sunmuştur.
4. Antlaşmanın 138(2) Maddesine uygun olarak, Komisyon, bu alanda Topluluk eyleminin olası yönü ile ilgili olarak, Topluluk seviyesinde işçi ve işverenlerle danışmıştır.
5. Bu danışmayı takiben, Komisyon, tavsiye edilen topluluk eylemini dikkate aldı ve tekrar, Antlaşmanın 138(3) Maddesine uygun olarak, tasarlanan önerinin içeriği hakkında Topluluk seviyesinde işçi ve işverenlerle danışmıştır.
6. Bu ikinci danışma sürecini takiben, işçi ve işveren kesimi, Antlaşmanın 138(4) maddesinde belirtildiği gibi, bir anlaşmayla sonuçlanabilecek olan süreci başlatma istekleri ile ilgili Komisyona görüş bildirmemişlerdir.
7. Çalışanların bilgilendirme ve danışma haklarını daha iyi bütünleştiren, Topluluk yasama araçlarını temin eden ve belirli hükümlerin olmamasından veya onun hükümlerinin bazılarında kaynaklanan resmi belirsizliği gideren ve kurulu bulunan Avrupa Çalışma Konseylerinde artan, 94/45/EC sayılı Direktifin pratikte uygulanmasında karşılaşılan problemleri çözücü, çalışanların uluslar arası bilgilendirme ve danışma haklarının etkinliğini sağlamak amacıyla, uluslar arası bilgilendirme ve danışma ile ilgili Topluluk Yasamasını modernize etmek gerekmiştir.
8. Antlaşmanın 136. maddesine uygun olarak, Topluluk ve Üye Devletlerin özellikli amaçlarından birisi işçi işveren arasındaki diyalogu geliştirmektir.
9. Bu Direktif, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma alanında Üye Devletler tarafından kabul edilen eylemi tamamlamayı ve desteklemeyi amaçlayan Topluluk çatisının bir parçasıdır.
10. İş pazarının işleyişi; işletmeler veya işletme gruplarında ortak girişimler, devralma, sınırlar arası bileşmeler ve en sonunda uluslararasılaşma sürecini kapsamaktadır. Eğer ekonomik faaliyetler uyumlu bir şekilde geliştirilecek ise, bir veya iki üye devlette faaliyet gösteren işletmeler veya işletme gruplarında alınan kararlar tarafından etkilenen çalışanların temsilcileri bilgilendirilmeli ve onlara danışılması zorunludur.
11. Üye devletlerdeki uygulama veya yasama içerisinde yer alan çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılma prosedürleri, çoğunlukla bu çalışanları etkileyen kararları alan kuruluşun uluslar arası yapısına uymamaktadır. Bu bir ve aynı işletme veya işletme gruplarında alınan kararlar tarafından etkilenen çalışanların eşit olmayan davranışlara maruz kalmalarına yol açabilir.
12. Topluluk ölçekli işletmeler veya Topluluk ölçekli işletme gruplarında çalışanların, onların istihdam edildiklerinden başka bir üye devlette, onları etkileyen kararların alınması durumunda onların uygun bir şekilde bilgilendirilmesi ve danışılmasının sağlanması için uygun koşullar benimsenmesi gereklidir.
13. İki veya daha fazla üye devlette faaliyet gösteren işletmeler veya işletme gruplarında, çalışanların uygun bir şekilde bilgilendirilmesi ve onlara danışılmasını ve çalışanların uluslar arası bilgilendirme ve danışma haklarını güvence altına almak için Avrupa Çalışma Konseylerinin veya uygun bir başka yöntemin oluşturulması gereklidir.
14. Çalışanların danışma ve bilgilendirme düzenlemelerinin, bu Direktifin hükümlerine göre onların etkinliklerini sağlayacak şekilde tanımlanma ve uygulanmaya ihtiyacı vardır. Bu sonuç için, Avrupa Çalışma Konseyi'nin bilgilendirme ve danışması, işletmenin düzenleme yapma yeteneğine bakılmaksızın, uygun bir yöntem

⁴⁶ 4 Aralık 2008deki görüş (Henüz resmi gazetede yayınlanmadı)

⁴⁷ 16 Aralık 2008 Avrupa Parlamentosunun görüşü ve 17 Aralık 2008 Konsey Kararı (Henüz resmi gazetede yayınlanmadı)

⁴⁸ OJ L 254, 30.9.1994, p 64.

- içerisinde işletmeye bir görüş bildirmeye imkan tanıyacak şekilde yapılmalıdır. Sadece çalışan temsilcilerinin etkin katıldığı ve donatıldığı talimatların olduğu seviyedeki diyalog, değişimi yönetebilme ve bu süreç içerisinde yer almaya izin verir.
15. Çalışanlar ve onların temsilcilerinin, uygun yönetim ve temsil seviyesinde, mevzubahis konuya göre, bilgilendirme ve danışması güvence altına alınmalıdır. Bunu başarmak için, Avrupa Çalışma Konseylerinin faaliyetinin kapsamı ve yetkisinin ulusal temsilci yapılarından ayrı ve uluslar arası konularla sınırlı olmalıdır.
 16. Bir konunun uluslar arası niteliği, onun etkilediği kapsamı ve onun dahil olduğu yönetim ve temsil seviyesi göz önüne alınarak belirlenmelidir. Bu amaçla, en az iki Üye Devlette veya grup veya tüm işletmeyi ilgilendiren konular, uluslar arası olarak göz önüne alınır. Bu konular, Üye Devletlerarasındaki faaliyetlerin transferi veya onların muhtemel etkilerinin kapsamına göre Avrupalı işgücü için önemlidir.
 17. Diğer kanunlarda kontrol (grup içinde egemen) ve grup (işletmeler grubu) kavramlarının tanımlanmasına bakılmaksızın, sadece bu Direktifle ilişkili “kontrollü işletme”(işletmeler grubuna egemen işletme) kavramının bir tanımına sahip olmak gereklidir.
 18. İki veya daha fazla üye devlette faaliyet gösteren işletmelerde veya işletme gruplarındaki çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması ile ilgili yöntemler, işletme veya grubu kontrol eden işletmenin merkezi yönetiminin üye devletlerin sınırları içerisinde veya dışında olup olmadığına bakılmaksızın, işletmelerin veya gerektiğinde, üye devletlerde yer alan işletme gruplarının tamamını kapsam zorundadır.
 19. Tarafların özerkliği ilkesine uygun olarak, Avrupa Çalışma Konseyleri veya onların sahip olduğu özel koşullara uymak amacıyla diğer bilgilendirme ve danışma prosedürlerinin; niteliği, bileşimi, fonksiyonu, işleyiş biçimi, prosedürleri ve finansal kaynaklarını, işletmedeki veya grubu kontrol eden işletmedeki işveren ve çalışanların temsilcileri anlaşarak belirlenmelidir.
 20. Yetki ikamesi (subsidiarity, yerinde hizmet) prensibine uygun olarak, üye devletler çalışan temsilcilerini belirlemek ve özellikle –eğer uygun görürlerse- farklı çalışan kategorilerinin dengeli bir şekilde temsil edilmesini sağlamalıdır.
 21. Bu Direktifin uygulanmasıyla ilgili yasal güvenceyi sağlamak, diyalogun ulusal ve uluslar arası seviyeleri arasında uygun bir bağ kurmak ve uluslar arası diyalogun etkinliğini desteklemek amacıyla, çalışan bilgilendirme ve danışma kavramlarını, bunların ulusal bir çerçevede uygulanması ve bu amacın yer aldığı en son Direktiflerdeki tanımlar ile uyumlu hale getirilmesi gereklidir.
 22. “Bilgilendirme” tanımı, işletmelerdeki karar alma sürecini yavaşlatmaksızın, bilgilendirmenin uygun bir içerikle, uygun bir zamanda ve uygun bir yöntemle sağlanabileceğini belirten, uygun bir denetimi gerçekleştirilmede çalışan temsilcilerini yetkilendirme amacının göz önüne alınmasını gerektirir.
 23. “Danışma” tanımı, danışmanın uygun bir içerikle, uygun bir yöntemle ve uygun bir zamanda yer alması gerektiğini ifade eden, karar alma sürecinde faydalı olabilecek bir görüşün ifade edilmesini sağlama amacının göz önüne alınmasını gerektirir.
 24. Bu Direktifte öngörülen bilgilendirme ve danışma hükümleri, üye devletlerin sınırları dışında merkezi yönetime sahip bir işletme veya grubu kontrol eden işletmenin olduğu durumlarda Üye Devletlerin birinde gerektiğinde dizayn edilecek onun temsilci subesi tarafından veya böyle bir şubenin bulunmadığı durumlarda Üye Devletlerde en fazla çalışan istihdam eden kuruluş veya kontrol eden işletme tarafından uygulanmalıdır.
 25. Müzakereleri başlatmak için gerekli bilgilendirmenin iletilmesinde işletmeler veya işletme gruplarının sorumluluğu, müzakereleri başlatmada bir talebi düzenlemek için gerekli iletişimi sağlamada ve onların çalışmasının Topluluk ölçekli işletme veya işletme grupları olduğu yerlerde, işletme veya işletme grubu olup olmadığını belirlemeye çalışanları yetkilendiren bir biçimde açıkça belirtilmelidir.
 26. Özel Müzakere Organında, dengeli bir biçimde farklı Üye Devletlerden çalışanlar temsil edilmelidir. Çalışan temsilcileri, merkezi yönetim ile müzakerelerde onların pozisyonlarını tanımlamada işbirliğini sağlamalıdır.
 27. Böyle bir destekle ilgili gereksinimi ifade eden çalışan temsilcilerine destek sağlayarak, Avrupa Çalışma Konseylerini kuran anlaşmaları müzakere ve yeniden müzakerede temsil yetkisi olan işçi sendikasının rol oynayabilmesi için tanınması gereklidir. İyi uygulamaları teşvik ve yeni Avrupa Çalışma Konseyinin kurulmasını denetlemede onları yetkili kılmak için, Avrupa Sosyal Partnerleri olarak kabul edilen, yetkili işçi sendikası ve işveren örgütleri müzakerelerin başlamasıyla ilgili bilgilendirilmelidirler. Kabul edilmiş yetkili Avrupa işçi sendikası ve işveren örgütleri, Antlaşmanın 138. maddesine göre Komisyon tarafından danışılan bu sosyal partner organizasyonlarıdır. Bu örgütlerin listesi Komisyon tarafından yayınlanır ve güncellenir.
 28. Avrupa Çalışma Konseyinin kurulması ve işleyişini yürüten anlaşmalar, özellikle işletme veya işletme gruplarının yapısı veya oluşumu ile ilgili değişikliklerin yapıldığı yerlerde, onların son bulması ve gerektiğinde yeniden müzakere edilebilmesi ve onun değiştirilebilmesi ile ilgili yöntemleri içermelidir.
 29. Böyle anlaşmalar, işletme veya işletme gruplarının belirli koşullara mahsus, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması ile ilgili ulusal ve uluslar arası seviyeleri birleştiren anlaşmaları belirlemelidir. Anlaşmalar, onların, özellikle değişimi yönetme ve beklentilerine göre, çalışan temsilciliği yapılarının faaliyet alanları ve yetkileri gözetilecek bir biçimde tanımlanmalıdır.
 30. Bu anlaşmalar, gerekli yerlerde, Avrupa Çalışma Konseyinin düzenli faaliyetlerinin etkinliğini arttırmaya ve koordine etmeye izin vermek için bir seçim komitesinin kurulmasını ve işleyişini, ilaveten istisnai durumların ortaya çıktığı yerlerde ilk fırsatta bilgilendirme ve danışmayı sağlamalıdır.

31. Çalışan temsilcileri bir Avrupa Çalışma Konseyinin kurulmasına karar verebilirler veya ilgili taraflar çalışanların uluslar arası bilgilendirme ve danışma hakları için başka bir prosedüre karar verebilirler.
32. Merkezi yönetimin müzakere girişimlerini reddetmesi veya böyle müzakereleri takiben anlaşmanın gerçekleşmemesi halinde veya tarafların böyle bir kararı uygulaması için belirli ikincil gereklilikler oluşturulmalıdır.
33. Avrupa Çalışma Konseyinin tam kapasite ve faydalı olacak şekilde işlemede onların temsilcilik rolünü gerçekleştirmek için, çalışan temsilcilerinin, onların temsil ettiği çalışanlara rapor vermeleri ve gerekli eğitimi almalarını sağlamaları gereklidir.
34. Bu Direktif çerçevesinde rol alan çalışan temsilcilerine, görevlerini yerine getirirken, istihdam edildikleri ülkedeki uygulama ve/veya yasama tarafından çalışan temsilcilerine sağlanan haklara benzer güvence ve koruma sağlanmalıdır. Onlar yasal görevlerini yerine getirmenin bir sonucu olarak herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmamalıdır ve işten çıkarılma ve diğer müeyyidelerle ilgili olarak yeterli güvenceye sahip olmalıdırlar.
35. Bu Direktifte yer alan yükümlülükler uymada başarısızlıkla karşılaşılırsa Üye Devletler gerekli önlemleri almak zorundadır.
36. Topluluk hukukunun genel prensiplerine uygun olarak, bu direktiften ortaya çıkan yükümlülüklerin ihlali durumunda, idari veya adli prosedürler, kusurun ciddiyeti ile ilgili caydırıcı, etkili ve orantılı yaptırımlar kadar, uygulanabilir olmalıdır.
37. Etkinlik, tutarlılık ve yasal belirlilik nedenleriyle, orada Topluluk ve ulusal kanunlar ve/veya uygulamalar tarafından oluşturulan çalışanların bilgilendirme ve danışma seviyeleri ve Direktifler arasında bağ kurma gereksinimi vardır. İlk olarak, her bir işletme veya işletme grubundaki bilgilendirmeye ilgili bu yöntemler üzerinde müzakereler düzenlenmelidir. Eğer orada bu konu üzerinde anlaşmalar yoksa ve iş organizasyonu veya sözleşmesel ilişkilerde önemli değişikliklere yol açması muhtemel olan kararların alındığı yerlerde, süreç, temsilci yapıların faaliyet alanları ve yetkileri gözetilecek bir biçimde, hem ulusal hem de Avrupa seviyesinde sonuçlandırılmalıdır. Avrupa Çalışma Konseyi tarafından belirtilen görüşler, ulusal yasalarda ve/veya uygulamalarda sağlanan programa göre, gerekli danışmayı gerçekleştirmek için merkezi yönetimin yetkisini göz önünde bulundurmalıdır. Ulusal yasama ve/veya uygulamalar, Avrupa Çalışma Konseyinin daha önce veya ulusal yapılar gibi aynı zamanda bilgi almasını sağlamayı benimsemek zorunda bırakılabilir fakat bu çalışanların genel korunma seviyesini azaltmamalıdır.
38. Bu Direktif İşletmenin, işyerlerinin veya işletmenin kısımlarının transferi⁴⁹ halinde çalışanlerin haklarını korumayla ilgili Üye Devletlerin kanunlarının yakınlaştırılması ile ilgili 12 Mart 2001 tarihli 2001/23/EC sayılı Konsey Direktifinin 7. maddesi ve Toplu İşçi çıkarma⁵⁰ ile ilgili Üye Devletlerin kanunlarının yakınlaştırılması ile ilgili 20 Temmuz 1998 tarihli 98/59/EC sayılı Direktifin 2. maddesinde belirtilen belirli yöntemlere ve Avrupa Topluluğunda çalışanların bilgilendirme ve danışması ile ilgili genel bir çerçeve kuran 11 Mart 2000 Konsey ve Avrupa Parlamentosunun⁵¹ 2002/14/EC sayılı Direktifinde belirtilen bilgilendirme ve danışma yöntemlerini göz önünde bulundurmalıdır.
39. 22 Eylül 1996 tarihinde, orada çalışanlara uluslar arası bilgilendirme ve danışma haklarını sağlayan, tüm işgücünü kapsayan, kurulu bulunan bir anlaşmanın olduğu Topluluk ölçekli işletmeler veya işletme grupları için özel bir davranış yöntemi düzenlenmelidir.
40. Örneğin, birleşme, devralma ve bölünmeden dolayı işletme veya işletme gruplarının yapısının önemli derecede değiştiği yerlerde, var olan Avrupa Çalışma Konsey(ler)i uyarlanmalıdır. Bu uyarlanma, eğer böyle hükümler uygulanması için gerekli uyarlanmaya izin veriyorsa, geçerli anlaşma hükümlerine göre öncelikli olarak uygulanmalıdır. Eğer böyle bir durum ve gereksinimi ortaya çıkaran bir talep yoksa, müzakereler, var olan Avrupa Çalışma Konsey(ler)inin kapsamak zorunda olduğu yeni bir anlaşmaya yönelik başlayacaktır. Çoğunlukla yapısal değişim gerçekleştiği nihai dönemde çalışanların bilgilendirme ve danışmasını sağlamak için, var olan Avrupa Çalışma Konsey(ler)i, uyarlanması olanaklı yeni bir anlaşma olana kadar faaliyetini sürdürmeye yetkili olmalıdır. Derhal yeni anlaşma, onların geçerlilik veya son bulmalarıyla ilgili hükümlere bakmadan, onların feshini düzenleyen anlaşmaları ve önceki kurulu konseylerin hukuki bağlarını ortadan kaldıracak anlaşmayı imzalamalıdır.
41. Bu adaptasyon hükmü uygulanmadıkça, yürürlükteki anlaşmalara, bu gerekli olmadığında, onların yeniden müzakere yükümünden kaçınmaları için devam etmelerine izin verilmelidir. Koşul, yürürlükte kalan 97/74/EC⁵² Direktifinin 3(1) maddesi veya 94/45/EC Direktifinin 13(1) maddesi altında 22 Eylül 1996 dan önce kurulan anlaşmalar süresince, bu direktiften ortaya çıkan yükümlülüklerin onlara uygulanmaması gerektiğinden dolayı uygulanmamalıdır. Bundan başka bu direktif 22 Eylül 1996 ve 5 Haziran 2011 arasında

⁴⁹ OJ L 80, 23.3.2002, p.29

⁵⁰ OJ L 225, 12.8.1998, p.16

⁵¹ OJ L 82, 22.3.2001, p.16

⁵² 15 Aralık 1997 tarihli 97/74/EC sayılı Konsey Direktifi, Çalışanların bilgilendirilme ve danışma haklarının sağlanması amacıyla Topluluk ölçeğinde faaliyet gösteren işletme ve işletmeler grubunda bir Avrupa Çalışma Konseyleri veya bir yöntemin oluşturulması ile ilgili 22 Eylül 1994 tarihli, 94/45/EC sayılı Konsey Direktifini, Kuzey İrlanda ve İngiltere'ye genişletmiştir (OJ L 10, 16.1.1998, p.22).

- 94/45/EC Direktifinin 6. maddesine göre sonuçlandırılan anlaşmaları yeniden müzakere etmek için genel bir yükümlülük tesis etmez.
42. Tarafların farklı karar verme ihtimalini saklı tutarak, bu Direktifin amacını gerçekleştirmek için, taraflar arasında anlaşmanın olmadığı durumlarda kurulan Avrupa Çalışma Konseyi, o en az iki farklı üye devlette çalışanların çıkarları üzerindeki etkisini değerlendirebildiğinden işletme veya işletme gruplarının faaliyetleri hakkında bilgilendirilmesi ve danışılması gereklidir. Bu amaca varmak için, işletme veya kontrol eden işletmenin, daha çok özellikle çalışanların çıkarlarını etkileyen işletme veya işletme gruplarındaki faaliyetlerin bu yönleri ile ilgili bilgilendirmeyi ve çalışanların çıkarlarını ilgilendiren genel bilgilendirmeyi atanan çalışan temsilcilerine iletmeleri gerekmektedir. Avrupa Çalışma Konseyi toplantının sonunda bir görüş ifade edebilmelidir.
 43. Çalışanların çıkarları üzerinde önemli etkiye sahip, belirlenmiş kararlar, en kısa sürede atanmış çalışan temsilcilerinin bilgilendirme ve danışılması sürecine sunulmalıdır.
 44. Müzakerelerde bir referans olarak işlem gören ve bir anlaşmanın bulunmadığı takdirde uygulanan ikincil gerekliliklerin içeriği, netleştirilmeli ve uluslar arası danışma ve bilgilendirmeye ilgili uygulamalar ve gereksinimlerdeki gelişmelere uyarlanmalıdır. Avrupa Çalışma Konseyinin, ifade edilen herhangi bir görüşü cevap verme ile ilgili gerekçeleri ve bir cevap elde etme imkanı sağlayan danışması için gerekli alanlar ve bilgilendirme sağlaması için gerekli alanlar arasında bir ayırım yapılmalıdır. Olağan dışı koşulların etkin bir şekilde üstesinden gelen ve gerekli koordinasyon rolünü oynamada seçim komitesini yetkili kılmak için, böyle komitenin 5 üyeye ve düzenli danışma yetkisine sahip olması gereklidir.
 45. Bu Direktifin amaçları, yani Topluluk Ölçekli İşletmeler veya Topluluk Ölçekli İşletme Gruplarındaki çalışanların bilgilendirme ve danışma haklarının geliştirilmesi bakımından, Üye Devletlerde yeterli başarı elde edilemez ve bu sebeple Topluluk seviyesinde daha başarılı olabilmek için, Anlaşmanın 5. maddesinde düzenlenen yetki devri (subsidiarity) prensibine göre, Topluluk önlemler alabilir. Sözü geçen maddede düzenlenen ölçülülük ilkesine göre, bu Direktif, bu amaçları gerçekleştirmek için gerekli şeylerin ötesine geçemez.
 46. Bu Direktif, özellikle Avrupa Birliğinin Temel Haklar Şartı tarafından kabul görmüş genel ilkelere uyar ve temel haklara riayet eder. Özellikle bu Direktif, Topluluk kanunu, ulusal kanunlar ve uygulamalar tarafından sağlanan koşullar altında ve durumlarda uygun seviyede tam zamanında bilgilendirme ve danışmanın sağlanması (Avrupa Birliğinin Temel Haklar Şartının 27. maddesi) için çalışanlar veya onların temsilcilerinin haklarına tam olarak saygı gösterilmesine çalışır.
 47. Ulusal kanun içerisine bu Direktifi aktarma yükümlülüğü, önceki Direktifler ile karşılaştırıldığında önemli bir değişim sunan bu hükümler için sınırlandırılmalıdır. Değişmeyen hükümleri aktarma yükümlülüğü, önceki Direktifler yetkisinde gerçekleşir.
 48. Daha iyi bir yasa üzerinde Kurumlararası Anlaşması'nın⁵³ 34 maddesine göre, üye devletler, kendileri için ve Topluluk çıkarları için, bu direktif ve aktarılması önlemleri arasındaki ilişkiyi ve onu kamulaştırmak için, mümkün olan en kısa sürede tablolar halinde göstererek, geliştirmeye teşvik edilmektedir.
 49. Bu Direktif; Kısım B deki Direktifin uygulanması ve ulusal kanunlar içerisine aktarılması, Ek II'de düzenlenen zaman kısıtları ile ilgili Üye Devletlerin yükümlülüklerini göz önünde bulundurmalıdır.

BU DİREKTİF KABUL EDİLMİŞTİR.

**KISIM I-
GENEL
MADDE 1**

Amaç

1. Bu Direktifin amacı Topluluk ölçeğinde faaliyet gösteren işletme ve işletmeler grubunda çalışanların bilgilendirilme ve danışma haklarının güçlendirilmesidir.
2. Bu amacı gerçekleştirmek için, madde 5 (1)'de ifade edilen yöntemle bir talebin geldiği, topluluk ölçeğinde faaliyet gösteren işletmeler ve işletme gruplarında çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması amacıyla çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması ile ilgili bir prosedür veya bir Avrupa Çalışma Konseyi kurulmalıdır. Çalışanların bilgilendirilme ve danışma ile ilgili düzenlemeler, işletme grupları veya işletmenin etkili kararlar almasına imkan tanıyacak şekilde ve prosedürün etkinliğini sağlayacak bir yöntem içinde tanımlanmalı ve uygulanmalıdır.
3. Çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması, mevzubahis konuya göre, uygun yönetim ve temsil seviyesinde gerçekleşmelidir. Bunu başarmak için, bu Direktife göre yürütülen çalışanlarla ilgili bilgilendirme ve danışma prosedürünün kapsamı ve Avrupa Çalışma Konseyinin yetkisi, uluslar arası konularla sınırlı olacaktır.
4. Konular, iki farklı üye devlette yer alan işletme gruplarının kuruluşları veya en az iki işletmesinde, veya bir bütün olarak Topluluk ölçekli işletme grubu veya Topluluk ölçekli işletmeyi ilgilendiren yerlerdeki konular uluslar arası olarak kabul edilmelidir.
5. Fıkra 2'den farklı olarak, Madde 2 (1) (a) veya (c) kapsamında Topluluk ölçekli işletme gruplarında veya Topluluk ölçekli işletmelerin bir veya daha fazla işletmelerini veya işletme gruplarını içeren madde 2 (1) (c) kapsamındaki Topluluk ölçekli işletme gruplarının olduğu yerlerde, madde 6'da belirtilen başka bir uygulama öngörülmedikçe, bir Avrupa Çalışma Konseyi grup seviyesinde kurulacaktır.

⁵³ OJ C 321, 31.12.2003, p.1.

6. Madde 6 da belirtilen anlaşmalar için daha geniş bir kapsam öngörülmedikçe, Fıkra 1’de belirtilen amaca varmak için, kurulan bilgilendirme ve danışma prosedürlerinin kapsamı ve Avrupa Çalışma Konseyinin niteliği ve gücü; Topluluk ölçekli işletmelerin olduğu durumda Üye Devletler içerisinde yer alan tüm kuruluşları, Topluluk ölçekli işletme gruplarının olduğu durumlarda ise tüm grup işletmelerini kapsayacaktır.
7. Üye Devletler bu Direktifin deniz ticaret filosu mürettebatına uygulanmayacağına şart koşabilirler.

MADDE 2 **Tanımlar**

1. Bu Direktifin amaçları açısından
 - (a) “Topluluk ölçekli işletme” Üye devletlerde en az 1.000 ve en az iki üye devlette asgari 150’er çalışanı bulunan işletmedir.
 - (b) “İşletme grubu” bir egemen işletme ve bu işletmeye bağlı işletmelerden oluşan gruptur
 - (c) “Topluluk çapında faaliyet gösteren işletme grubu” aşağıdaki özelliklere sahip bir işletme grubu anlamındadır.
 - üye devletlerde en az 1.000 işçi çalıştıran
 - farklı Üye Devletlerde en az iki işletme grubu olan
 - Üye Devletlerden birinde en az 150 çalışana sahip işletmeler grubuna dahil bir işletmeye sahip, diğer bir üye devlette en az 150 işçi çalıştıran işletmeler grubuna dahil bir başka işletmeye sahip olmalıdır.
 - (d) “Çalışan Temsilcileri” ulusal kanun ve/veya uygulamalarla sağlanan çalışan temsilcileridir.
 - (e) “Merkezi Yönetim” Topluluk ölçekli işletmenin merkezi yönetimi veya Topluluk ölçekli işletme gruplarında kontrol eden işletmenin merkezi yönetimidir.
 - (f) “Bilgilendirme”, konu hakkında kendilerinin bilgi sahibi olmalarını sağlamak ve onu incelemek için, çalışan temsilcilerine işverenler tarafından bilgi verilmesi anlamına gelir. Bilgilendirme, uygun yerde Topluluk ölçekli işletme veya Topluluk ölçekli işletme gruplarının yetkili organı ile danışmalar için hazırlık ve muhtemel etkilerinin derinlemesine bir değerlendirmesini ele almak için, çalışan temsilcilerini yetkilendirmede, uygun bir içerik, uygun bir zamanda ve uygun bir yöntemle sağlanmalıdır.
 - (g) “Danışma”, Topluluk ölçekli işletme veya Topluluk ölçekli işletme gruplarının yetkili organlarına makul bir süre içinde ve yönetimin sorumluluklarına zarar vermeksizin, danışmayla ilişkili önerilen tedbirler hakkında sağlanan bilgilendirmeye dayanarak, böyle bir kapsamda, böyle bir yöntem içerisinde ve böyle bir zamanda çalışan temsilcilerine görüşlerini açıklama yetkisi veren, çalışan temsilcileri ve merkezi yönetim veya daha uygun bir yönetim kademesi arasındaki fikir alışverişini ve diyalogun tesisi anlamına gelmektedir.
 - (h) “Avrupa Çalışma Konseyi” çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması amacıyla Madde 1 (2)’ye göre veya Ek I’de yer alan hükümlere göre kurulan konsey anlamına gelmektedir.
 - (i) “Özel Müzakere Organı” Madde 1 (2)’ye göre çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması amacıyla bir prosedür veya bir Avrupa Çalışma Konseyinin kurulmasına ilişkin merkezi yönetim ile müzakere gerçekleştirmek için Madde 5 (2)’ye göre kurulan yapı anlamına gelmektedir.
2. Bu Direktifin amaçları açısından, işgücünün büyülüğü ile ilgili öngörülmüş eşikler, ulusal yasa ve/veya uygulamalara göre, part-time çalışanları da kapsayan son iki yıllık istihdam oranlarına göre hesaplanan ortalama çalışan sayısına dayanacaktır.

MADDE 3

“Kontrol Eden İşletme”nin tanımı

1. Bu Direktifin amaçları açısından, “Kontrol Eden İşletme” örneğin mülkiyet, finansal katılım veya onu yöneten kurallara dayanarak diğer işletmeler (kontrol edilen işletme) üzerinde egemen bir etki uygulayabilen bir işletme anlamına gelmektedir.
2. Aksi ortaya konulmadığı sürece, bir şirketin başka bir şirkete doğrudan ve dolaylı olarak hakim bir etki uygulama yeteneği olduğu kabul edilir.
 - (a) İşletmenin taahhüt ettiği sermayesinin çoğunluğuna sahip olduğunda;
 - (b) İşletmenin kayıtlı sermayesine ilişkin oyların çoğunluğunu kontrol ettiğinde veya
 - (c) İşletmenin yönetimle ilgili, yönetici ve denetim organlarında yer alan üyelerin yarısından fazlasını atayabildiğinde.
3. Fıkra 2’de yer alan amaçlar bakımından, bir Kontrol Eden İşletmenin atama ve oy kullanma ile ilgili hakları, diğer kontrol edilen işletmenin ve onun veya kendi ismiyle fakat kontrol eden işletmenin veya diğer kontrol edilen işletmenin adına hareket eden organ veya diğer kişilerin haklarını kapsar.
4. 1 ve 2. fıkraları görmezden gelerek, işletmeler arasında birleşmenin kontrolü (6) hakkında 20 Haziran 2004 tarihli 139/2004 (EC) Sayılı Konsey Düzenlemesinin veya Madde 3 (5) (a)’da belirtilen bir şirket olduğu yerlerde diğer işletmede hisse sahibi olsa bile “Kontrol Eden İşletme” olarak nitelendirilmez⁵⁴.
5. Hakim etki sadece, bir resmi yetkilinin, tasfiye, iflas, ödeme aczi, ödemelerin durması, konkordato veya benzer prosedürlerle ilgili bir Üye Devletin kanunlarına uygun olarak görevlerini yerine getirmesine dayanarak uygulanması kabul edilmeyecektir.

⁵⁴ OJ No L 29.1.2004, p.1.

6. Bir işletmenin kontrol eden bir işletme olup olmadığını belirlemedeki geçerli kanun, işletmenin faaliyette bulunduğu Üye Devletin kanunu olacaktır.
İşletme bir Üye Devletin kanunu tarafından kapsamıyorsa, işletmenin temsilciliği veya böyle bir temsilciliğin yokluğunda, en fazla çalışan istihdam eden işletme grubunun merkezi yönetiminin bulunduğu sınırlar içerisindeki Üye Devletin kanunu geçerli kanun olacaktır.
7. Fıkra 2'nin uygulanmasındaki kanunların çelişmesi durumunda, bir grubun bir veya daha fazla işletmesi fıkarda yer alan bir veya daha fazla kriteri sağlıyorsa, diğer işletmenin hakim etki uygulayabilmesine bakılmaksızın, (c) bendinde yer alan kriteri sağlayan işletme kontrol eden işletme olarak kabul edilir.

KISIM II

BİR AVRUPA ÇALIŞMA KONSEYİ VEYA BİR İŞGÖREN BİLGİLENDİRME VE DANIŞMA PROSEDÜRÜNÜN KURULMASI

MADDE 4

Bir Avrupa Çalışma Konseyi veya bir çalışan bilgilendirme ve danışma prosedürünün kurulması sorumluluğu

1. Topluluk ölçeğinde bir işletme ve işletme grubunda, Direktifin 1. maddesi (2 bendi)ne göre bir Avrupa Çalışma Konseyi ya da çalışanların bilgilendirilmesi ve onlara danışılması amacıyla görüşlerinin alınması için bir düzenlemenin oluşturulması için gerekli araçlar ve koşulları sağlamak merkezi yönetimin sorumluluğundadır.
2. Merkezi yönetimin bir üye devlet içerisinde yer almadığı durumlarda, Direktifin 1. maddesi (2 bendi)ne göre sorumluluk bir üye devletteki merkezi yönetimi temsil eden biriminde olacaktır.
Merkezi yönetimi temsil eden böyle bir yapının da olmaması durumunda, herhangi bir üye devlette en fazla çalışan istihdam eden işletme veya işletme grubu yönetimi bu sorumluluğu üstlenecektir.
3. Bu Direktifin amaçları bakımından, temsilci veya temsilciler veya böyle temsilcilerin olmadığı durumda 2. fıkranın 2. bendinde ifade edilen yönetim, merkezi yönetim olarak kabul edilecektir.
4. Topluluk ölçekli işletme grubuna ait olan herhangi bir işletmenin yönetimi ve merkezi yönetimi veya Topluluk ölçekli işletme veya işletme gruplarının madde 2'nin alt paragrafı anlamında farz edilen merkezi yönetimi, madde 5'te yer alan müzakerelerin başlaması ile ilgili, özellikle işletme veya grubun ve onun işgücünün yapısı ile ilgili gerekli bilgiyi bu Direktifin uygulanması ile ilgili taraflara iletme ve sağlama ile sorumlu olacaktır. Bu bilgilendirme, özellikle madde 2 (1) (a) ve (c)'de belirtilen çalışan sayısı ile ilgili bilgilendirmeyle ilgili olacaktır.

MADDE 5

Özel Müzakere Organı

1. Direktifin 1. maddesi (1)'deki amaca ulaşmak için merkezi yönetim, kendisi veya en az iki farklı üye devletteki işletmeler veya en az iki teşebbüsteki en az 100 çalışanın veya onların temsilcilerinin yazılı başvurusu üzerine bir Avrupa Çalışma Konseyi kurulması veya bilgilendirme ve danışma düzenlemesini sağlamak için görüşmeleri başlatır.
2. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki ilkelere göre bir Özel Müzakere Organı oluşturulur.
 - a. sınırları içinde seçilecek veya atanacak olan Özel Müzakere Organı üyelerinin seçimi veya atanmasında kullanılacak yöntemi Üye Devletler belirleyecektir.
Çalışanlara ait olmayan bir kusur yüzünden çalışanların temsilcilerinin olmadığı yerlerdeki işletme veya teşebbüslerdeki çalışanlara da özel müzakere organını seçme veya atama hakkına sahip olmayı üye devletler sağlar.
İkinci bent, çalışan temsilci yapılarının kurulması ile ilgili eşiklerden farklı ulusal yasama ve/veya uygulamaları görmezden gelerek uygulanacaktır.
 - b. Özel müzakere organının üyeleri, her bir üye devletteki işçilerin sayısına oranla, Topluluk ölçekli işletme veya Topluluk ölçekli işletme grupları tarafından, çalışanların istihdam edildiği her üye devletin, tüm üye devletlerde istihdam edilmiş işçilerin sayısının %10una veya bu şekilde bir orana tekabül edecek şekilde istihdam edilmiş işçilerin oranı başına bir koltuk tahsis etmek suretiyle seçilecek veya atanacaktır.
 - c. Özel Müzakere Organının bileşimi ve müzakerelerin başlaması ile ilgili merkezi yönetim, yerel yönetim ve Avrupa işçi ve işveren örgütlerinin elemanları bilgilendirilir
3. Özel Müzakere Organı merkezi yönetim ile birlikte, Avrupa Çalışma Konsey(ler)inin kapsamı, bileşimi, görevleri ve görev süreleri veya çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması ile ilgili bir prosedürün uygulanması ile ilgili düzenlemeleri, yazılı olarak belirleme görevi ile yükümlüdürler.
4. Madde 6 ya göre bir anlaşma yapmak için merkezi yönetim, özel müzakere organı ile bir toplantı düzenler ve bu yönde yerel yönetimi bilgilendirecektir.
Merkezi yönetim ile yapılacak her toplantı öncesinde ve sonrasında, özel müzakere organı iletişimle ilgili gerekli araçları kullanarak, halihazırda var olan merkezi yönetimin temsilcileri olmaksızın, toplantı yapma hakkı olacaktır.
Özel müzakere organı toplantılarda, müzakerelerin amacına doğrultusunda, kabul edilen yetki sahibi Topluluk ölçekli işçi sendikası temsilcilerinin dahil olduğu, kendi seçtiği bilirkişilerden yardım isteyebilir. Böyle bilirkişiler ve işçi sendikası temsilcileri, özel müzakere organının talebi doğrultusunda tavsiye edici bir yetki içerisinde, müzakere toplantılarında temsil edilebilirler.

5. Özel müzakere organı, oyların en az 2/3 ile, madde 5 (4)'e göre görüşmeleri başlatmamaya veya açık olan bir görüşmeyi sonlandırmaya karar verebilir. Böyle bir karar Madde 6 da ifade edilen anlaşma sürecini sonlandıracaktır. Böyle bir kararın alındığı yerlerde Direktifin ek hükümlerindeki koşullar uygulanmayacaktır. Özel müzakere organını toplantıya çağırarak için yeni bir başvuru, taraflar arasında daha kısa bir süre için anlaşmamışlarsa, yukarıdaki kararın alınmasından en erken iki yıl sonra yapılabilir.
6. Madde 5 (3 ve 4)'te işaret edilen müzakerelerle ilgili her türlü masraflar merkezi yönetim tarafından karşılanacaktır böylelikle özel müzakere organı uygun bir tarzda görevlerini yerine getirebilecektir. Bu ilke doğrultusunda, üye devletler özel müzakere organının çalışması ile ilgili bütçesel kuralları belirleyebilirler. Onlar özellikle sadece bir uzmanı dahil etme konusunda kuruluşu sınırlandırabilirler.

MADDE 6

Anlaşmanın İçeriği

1. Merkezi yönetim ve özel müzakere organı, madde 1 (1)'e göre sağlanan çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması uygulaması ile ilgili detaylandırarak düzenlemeler üzerinde bir anlaşmaya varmak için işbirliği ruhu içerisinde müzakere etmekle yükümlüdür.
2. Tarafların özerkliği göz önünde bulundurularak, merkezi yönetim ve özel müzakere organı arasında 1. fıkrada işaret edilen anlaşmada belirlenecek esaslar:
 - (a) Topluluk ölçeğinde faaliyet gösteren işletmeler grubunun işletmeleri ya da topluluk ölçeğinde faaliyet gösteren işletmenin kuruluşu anlaşma tarafından kapsanmalıdır.
 - (b) Onların cinsiyet, sınıf ve yaptıkları iş bakımından çalışan temsilcilerinin dengelenmesi gereksiniminin olduğu yerleri göz önünde tutarak, Avrupa Çalışma Konseylerinin bileşimi, üye sayısı, koltukların dağılımı ve görev süresi.
 - (c) Avrupa Çalışma Konseylerinin bilgilendirme ve danışma ile ilgili prosedür ve fonksiyonları ve Madde 13'te düzenlenen hükümler gereğince, ulusal çalışan temsilcilik yapıları ve Avrupa Çalışma Konseylerinin bilgilendirme ve danışma ile bağlantılı düzenlemeleri,
 - (d) Avrupa Çalışma Konseyleri toplantılarının süresi, sıklığı ve yeri
 - (e) gerekli görülen yerlerde, Avrupa Çalışma Konseyi içinde kurulan seçim komitesinin muhakeme usul kuralları, işleyişi, atama yöntemi ve bileşimi,
 - (f) Avrupa Çalışma Konseylerine ayrılacak maddi ve finansal kaynaklar
 - (g) Anlaşmanın yürürlüğe girme tarihi ve onun süresi ve anlaşmanın yeniden müzakere edileceği durumları ve anlaşmayı feshetmek veya değişiklik yapma ile ilgili düzenlemeleri ve gerekli yerlerde, Topluluk ölçekli işletme veya Topluluk ölçekli işletme gruplarının yapısal değişiklikleri içeren, müzakerenin yenilenmesi ile ilgili prosedürler.
3. Merkezi yönetim ve özel müzakere organı yazılı olarak Avrupa Çalışma Konseyi yerine bir veya daha fazla bilgilendirme ve danışma prosedürü kurmaya karar verebilir. Anlaşmada çalışan temsilcilerinin kendilerine iletilen bilgileri tartışma hakkını hangi yöntemle kullanılacağı öngörülmelidir. Bu bilgilendirme özellikle çalışanların çıkarlarını önemli derecede etkileyen uluslararası sorunlar ile ilgili olacaktır.
4. Fıkra 2 ve 3'te işaret edilen anlaşmalar, bu hususta başka türlü bir şart konulmadıkça, Ek I'de yer alan ikincil gerekliliklere konu olmayacaktır.
5. Fıkra 2 ve 3'te işaret edilen anlaşmaları sonuçlandırmak için, özel müzakere organı üyelerinin çoğunluğu ile hareket edecektir.

MADDE 7

Tali Hükümler

1. Madde 1 (1)'deki amacı gerçekleştirmek için, merkezi yönetimin yer aldığı Üye Devletin yasaması tarafından konulmuş tali hükümler aşağıdaki koşullarda uygulanacaktır:
 - Özel müzakere organı ve merkezi yönetimin böyle bir kararı aldığı yerlerde
 - Merkezi yönetimin Madde 5 (1)'de yer alan bir talebin ardından 6 ay içinde müzakerelere başlamayı reddettiği yerlerde
 - Veya bu talep tarihinden üç yıl sonra, Madde 6'da belirtildiği gibi bir anlaşmaya varamadıkları ve özel müzakere organının Madde 5 (5)'te sunulan kararı alamadıkları yerlerde.
2. Üye Devletlerin yasalarında benimsendiği gibi Fıkra 1'de işaret edilen tali hükümler, Ek I'de beyan edilen koşulları karşılamalıdır.

KISIM III- MUHTELİF HÜKÜMLER

MADDE 8

Gizli Bilgilendirme

1. Üye devletler, Avrupa Çalışma Konseyleri veya özel müzakere organlarının üyeleri ve onlara destek veren uzmanların, gizli kalması belirtilen herhangi bir bilgiyi açıklamamalarını şart koşabilirler. Benzer olarak bir bilgilendirme ve danışma prosedürü temelinde yer alan çalışan temsilcilerine de uygulanacaktır. Bu yükümlülük birinci ve ikinci cümlelerde işaret edilen kişilerin her nerede olurlarsa olsunlar, onların görev süreleri sona erse bile uygulanmaya devam edecektir.

2. Belirli durumlarda ve ulusal yasalar tarafından konulan sınırlar ve koşullar altında, sınırları içerisinde merkezi yönetimin yer aldığı her bir üye devlet, tarafsızlık kriterine göre, işletmelerin fonksiyonlarına ciddi derecede zarar verecek veya onları etkileyecek bilgilendirmeyi iletmekle yükümlü tutulmamayı sağlayacaktır.
Bir Üye Devlet evvela idari veya adli yetkilendirmeye tabi tutan bir istisna koyabilir.
3. Üye Devletlerin her biri, böyle hükümlerin bu Direktifin benimsendiği tarihte ulusal yasalar içerisinde mevcut olması şartıyla, sınırları içerisinde yer alan işletmelerin merkezi yönetimi için, düşüncelerin ifade edilmesi ve bilgilendirme ile ilgili olarak ideolojik rehberlik amacı güden ve bunu doğrudan gerçekleştiren özel hükümler koyabilir.

MADDE 9

Çalışanlarla İlgili Bilgilendirme ve Danışma Prosedürü ve Avrupa Çalışma Konseyinin İşleyişi

Merkezi yönetim ve Avrupa Çalışma Konseyi karşılıklı haklar ve yükümlülüklerle ilgili olarak işbirliği ruhu içerisinde çalışacaklardır.

Aynı şekilde çalışanlarla ilgili bir bilgilendirme ve danışma prosedürü temelinde çalışan merkezi yönetim ve çalışan temsilcileri aralarında işbirliğini uygulayacaklardır.

MADDE 10

Çalışan Temsilcilerinin Güvencesi ve Fonksiyonu

1. Bu hususta diğer yapılar ve organizasyonların yetkisi göz önünde bulundurularak, Avrupa Çalışma Konseyi'nin üyeleri, Topluluk ölçekli işletme veya Topluluk ölçekli işletme gruplarında çalışanların çıkarlarını kolektif olarak temsil etmede, bu Direktiften ortaya çıkan hakları uygulamak için gerekli donanıma sahip olacaklardır.
2. Madde 8'i göz önünde tutarak, Avrupa Çalışma Konseyi'nin üyeleri, Topluluk ölçekli işletme gruplarının işletmelerinin veya kuruluşlarının çalışan temsilcilerini veya temsilcilerin olmadığı yerlerde işgücünün tamamını, bu Direktife göre uygulanan bilgilendirme ve danışma prosedürünün içeriği ve sonuçları hakkında bilgilendirecektir.
3. Madde 6 (3) te işaret edilen prosedür altında fonksiyonlarını yerine getiren çalışan temsilcileri, Avrupa Çalışma Konseylerinin üyeleri ve özel müzakere organlarının üyeleri fonksiyonlarını yerine getirirken, istihdam edildikleri ülkelerde uygulanan ulusal yasa ve/veya uygulamalar tarafından çalışan temsilcilerine sağlanan aynı koruma ve garantilere sahip olacaklardır.
Bu özellikle özel müzakere organlarının veya Avrupa Çalışma Konseylerinin veya madde 6'da işaret edilen anlaşma temelinde yapılan diğer toplantılara katılmada, ve bu görevleri nedeniyle işyerlerinde bulunamayan topluluk ölçeğinde işletme veya işletme gruplarında çalışan üyelerin ücretlerinin ödenmesinde uygulanacaktır.
4. Özel Müzakere Organı ve Avrupa Çalışma Konseyi üyeleri, ücret kayıplarına uğramaksızın, Uluslar arası bir çevrede onların temsilcilik faaliyetlerinin gerektirdiği ölçüde, eğitim hakkına sahip olacaklardır.

MADDE 11

Direktife Uyma

1. Her bir üye devlet, sınırları içerisinde merkezi yönetimin yer alıp almadığına bakmaksızın, Topluluk ölçeğindeki işletme gruplarının parçası olan işletmelerin yönetimi ve Topluluk ölçekli bir işletmenin kuruluşlarının yönetimi ve onların çalışanlarının temsilcileri veya gerekli durumlarda çalışanlarının bu Direktif tarafından konulan yükümlülüklerle uymalarını sağlayacaktır.
2. Ayrıca Fıkra 3'e göre bu Direktife uyulmaması ile ilgili uygun tedbirlerin alınması ve bu Direktifte yer alan yükümlülüklerin yerine getirilmesi için gerekli yeterli yasal ve yönetsel prosedürleri alma yükümlülüğü üye devletlere aittir.
3. Madde 8'in uygulandığı yerlerde üye devletler, madde gereğince merkezi yönetim gizlilik istediğinde veya bilgilendirme yapmadıkları çalışan temsilcilerinin yasal veya yönetsel başvuru prosedürlerinin koşullarını belirleyeceklerdir.
Böyle prosedürler, meseledeki bilgilendirmenin gizliliğini korumak için tasarlanan prosedürleri içerebilir.

MADDE 12

Bu direktif ve diğer Topluluk ve ulusal hükümler arasındaki ilişki

1. Madde 1(3) te düzenlenen prensipler ve her birinin faaliyet alanı ve yeteneği ile ilgili gereken özeni göstererek, Avrupa Çalışma Konseyinin bilgilendirme ve danışması ulusal temsilci yapıları ile bağlantılı olacaktır.
2. Ulusal işçi temsilci yapıları ve Avrupa Çalışma Konseyinin bilgilendirme ve danışması arasındaki bağlantı ile ilgili düzenlemeler, Madde 6 da belirtilen anlaşma tarafından tesis edilecektir. Anlaşma, çalışanların bilgilendirme ve danışması ile ilgili ulusal kanun ve/veya uygulamalardaki hükümlere zarar vermeyecektir.
3. Anlaşma tarafından tanımlanan böyle düzenlemelerin olmadığı yerlerde, Üye Devletler; sözleşmesel ilişkilerin planlandığı veya işyerlerinde önemli değişikliklere yol açması muhtemel kararların alındığı yerlerdeki ulusal çalışan temsilcileri kadar Avrupa Çalışma Konseyinin yönettiği bilgilendirme ve danışma sürecini sağlayacaktır.

4. Bu Direktif; 2001/23/EC sayılı Direktifin 7. maddesi ve 98/59/EC sayılı Direktifin 2. maddesinde belirtilen belirli prosedürleri ve 2002/14/EC sayılı Direktifte belirtilen bilgilendirme ve danışma prosedürlerine hâlel getirmeyecektir.
5. Bu Direktifin uygulanması, onun uygulandığı yerlerde çalışanların genel işgüvencesi seviyesine göre ve her bir Üye Devletteki halihazırda hüküm süren duruma göre herhangi bir gerilemeye yol açan uygun bir zemin hazırlamayacaktır.

MADDE 13

Uyarlanma

Topluluk ölçekli işletmelerde veya topluluk ölçekli işletme gruplarının yapısında önemli değişikliklerin olduğu ve hem bu maddeye veya madde 6'ya göre yürürlüğe giren anlaşmalar tarafından tesis edilen hükümlerin olmadığı veya hem de iki veya daha fazla uygulanabilir anlaşmanın ilgili hükümleri arasında çatışmaların yaşandığı yerlerde, merkezi yönetim, en az 100 çalışan veya onların temsilcilerinin yazılı talebinde veya onun kendisi madde 5'te belirtilen müzakereleri başlatacaktır.

Madde 5'e uygun olarak seçilen veya atanan üyelere ek olarak, mevcut Avrupa Çalışma Konseyinin her birisinin veya mevcut Avrupa Çalışma Konseyinin en az üç üyesi özel müzakere organının üyesi olacaktır. Müzakereler esnasında; mevcut Avrupa Çalışma Konsey(ler)i, merkezi yönetim ve Avrupa Çalışma Konseyinin üyeleri arasında mutabık kalınan herhangi bir düzenlemelere göre faaliyetine devam edecektir.

MADDE 14

Yürürlükteki sözleşmeler

1. Madde 13'e zarar vermeksizin, bu direktiften ortaya çıkan yükümlülükler, topluluk ölçekli işletmelerde veya topluluk ölçekli işletme gruplarında uygulanmayacaktır;
(a). 97/74/EC direktifinin 3 (1) maddesi veya 94/45/EC direktifinin 13(1) maddesine göre çalışanlara uluslararası bilgilendirme ve danışma sağlayan, tüm işgücünü kapsayan anlaşmalar veya bir anlaşma sonuçlandırılmışsa veya işletmeler veya işletme gruplarının yapısındaki önemli değişiklikler nedeniyle böyle anlaşmaların uyumlaştırıldığı yerlerde veya

- (b). 94/45/EC direktifinin 6. maddesine göre sonuçlanmış bir anlaşma, 5 Haziran 2009 ve 5 Haziran 2011 arasında revize edilmiş veya imzalanmışsa

Bir anlaşma imzalandığında veya revize edildiğinde, uygulanabilen ulusal kanun ilk alt paragrafta (b) işaret edilen işletmeler veya işletme gruplarına uygulanmaya devam edecektir.

2. Paragraf 1'de işaret edilen anlaşmalar sona erince, bu anlaşmalar için taraflar ortaklaşa yenilemeye veya revize etmeye karar verebilirler. Bunun olmadığı durumlarda, bu direktifin hükümleri uygulanacaktır.

MADDE 15

Rapor

5 Haziran 2016'dan geç olmamak kaydıyla, Komisyon, gerekli yerlerde uygun öneriler getirerek, bu direktifin uygulanmasıyla ilgili, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komite ve Konseye rapor sunacaktır.

MADDE 16

Direktifin Aktarılması

1. Üye Devletler; 5 Haziran 2011'den geç olmamak kaydıyla, Ek I, 1 (a), (c) ve (d) ve 2 ve 3 deki gibi; Madde 1 (2) (3) ve (4), madde 2 (1), (f) ve (g), madde 3(4), madde 4(4), madde 5(2) (b) ve (c), madde 5(4), madde 6(2) (b), (c), (e) ve (g) ve 10, 12, 13 ve 14. maddelere uyum sağlamak için gerekli kanunlar, düzenlemeler ve yönetsel hükümleri yürürlüğe koyacaklar veya üye devletlerin bu Direktif tarafından tesis edilen kazanımları her zaman sağlayabilmek için onları yetkili kılacak gerekli adımları atmada yükümlü kılınmasını, işçi ve işverenlerin anlaşma tarafından sağlanan hükümlerin bu tarihte oluşturmalarını sağlayacaklar.

Üye Devletler bu önlemleri benimsedikleri zaman, bu Direktife bir atıfta bulunacaklar veya onların resmi ilanlarında söz konusu referansı ekleyecekler. Ayrıca onlar, bu Direktif tarafından feshedilen Direktife yönelik mevcut kanunlar, düzenlemeler ve yönetsel hükümleri kapsayan atıflar, bu Direktife yönelik atıflar olarak yorumlanacaktır. Üye Devletler böyle bir referansın nasıl yapılacağını ve bu beyanatın nasıl düzenleneceğini belirleyeceklerdir.

2. Üye Devletler, bu Direktif kapsamındaki alan içerisinde benimsedikleri ulusal kanunların temel hükümlerinin yer aldığı metni Komisyona iletceklerdir.

MADDE 17

Feshetme

Kısım A, Ek II'de yer alan Direktifler tarafından değiştirilen 94/45/EC Sayılı Direktif; Kısım B, Ek II'de düzenlenen Direktiflerin ulusal kanunlar içerisine aktarılması ile ilgili zaman-aşımı süresi ile ilgili Üye Devletlerin yükümlülükleri dikkate alınarak, 6 Haziran 2001'den itibaren geçerli olmak üzere feshedilir. Direktifi feshetmeye yönelik atıflar, bu Direktife yapılan atıflar gibi yorumlanacaktır ve Ek III'te yer alan korelasyon tablosuna uygun olarak okunacaktır.

MADDE 18

Yürürlüğe Giriş

Bu Direktif Avrupa Birliği Resmi Gazetesinde yayınlanmasını takiben yirminci gün yürürlüğe girecektir.

Ek I, 1 (b), (e) ve (f) ve 4, 5 ve 6 daki gibi, Madde 1 (1), (5), (6) ve (7), Madde 2 (1), (a)'da (e)'ye, (h) ve (i), Madde 2 (2), Madde 3 (1), (2), (3), (5), (6) ve (7), Madde 4 (1), (2) ve (3), Madde 5 (1), (3), (5) ve (6), Madde 5 (2), (a), Madde 6 (1), Madde 6 (2), (a), (d) ve (f), Madde 6 (3), (4) ve (5)ve Madde 7, 8, 9, 11. maddeler 6 Haziran 2001'den itibaren uygulanacaktır.

MADDE 19 **Muhataplar**

Bu Direktif Üye Devletlere yöneliktir.
Strasbourg'da tamamlandı. 6 Mayıs 2009.

Avrupa Parlamentosu Adına
Başkan
H.G. POTTERING

Konsey Adına
Başkan
J. KOHOUT

EK I **TALİ HÜKÜMLER** **(Direktifin 7. Maddesinde İfade Edilen)**

- 1.** Direktifin Madde 1 (1)'deki amacına ulaşmak için ve Direktifin 7. Maddesinde belirtilen durumlarda, bir Avrupa Çalışma Konseyinin kurulması, bileşimi ve yetkisi aşağıdaki kurallar tarafından belirlenecektir:
 - a.** Avrupa Çalışma Konseyinin yetkisi Madde 1 (3)'e uygun olarak belirlenecektir.

Avrupa Çalışma Konseyinin bilgilendirmesi, Topluluk ölçekli işletme veya işletme gruplarının yapısı, ekonomik ve finansal durumu, olası gelişme ve üretim durumu ve ücretlerle ilgili olacaktır. Avrupa Çalışma Konseyinin bilgilendirme ve danışması, özellikle istihdam durumu ve olası eğilimi, yatırımlar ve işletmeyi ilgilendiren önemli değişiklikler, yeni çalışma teknikleri veya üretim sürecinin oluşumu, üretimin transferi, işletmenin, kuruluşun veya önemli kısımlarının kapanması, birleşmeler veya küçülme durumları ve toplu işçi çıkarmalarla ilgili olacaktır.

Danışma; çalışan temsilcilerinin merkezi yönetimle müzakere edebildiği, bir cevap hakkının sağlandığı ve görüşlerini ifade edebildikleri bir müzakere ortamının sağlanabildiği bir tarzda yürütülecektir.
 - b.** Avrupa Çalışma Konseyi, çalışanların temsilcileri tarafından veya onun bulunmadığı durumda tüm çalışanlar tarafından, onlardan seçilen veya atanan, Topluluk Ölçekli İşletme Grupları veya Topluluk Ölçekli İşletme çalışanlarından oluşacaktır.

Avrupa Çalışma Konseyi üyelerinin seçimi veya atanması, ulusal yasama ve/veya uygulamalara uygun olarak gerçekleştirilecektir.
 - c.** Avrupa Çalışma Konseyinin üyeleri, her bir üye devletteki işçilerin sayısına oranla, Topluluk ölçekli işletme veya Topluluk ölçekli işletme grupları tarafından, çalışanların istihdam edildiği her üye devletin, tüm üye devletlerde istihdam edilmiş işçilerin sayısının %10una veya bu şekilde bir orana tekabül edecek şekilde istihdam edilmiş işçilerin oranı başına bir koltuk tahsis etmek suretiyle seçilecek veya atanacaktır.
 - d.** Faaliyetlerini düzenleyebilmek için, Avrupa Çalışma Konseyi resmi bir zeminde onun faaliyetlerini gerçekleştirmeye yetkili, en çok 5 üyeden oluşan, üyeleri arasından bir seçim komitesi seçecektir.

O prosedürdeki onu düzenleyen kuralları benimseyecektir.
 - e.** Merkezi yönetim ve daha uygun diğer herhangi bir yönetim kademesi, Avrupa Çalışma Konseyinin bileşimi hakkında bilgilendirilecektir.
 - f.** Avrupa Çalışma Konseyinin kurulmasından dört yıl sonra, Direktifin 6. maddesinde belirtilen anlaşmanın sonuçlanması için müzakereleri başlatıp başlatmama veya bu Ek'e uygun olarak benimsenen tali hükümleri uygulamayı devam ettirip ettirmeyeceği konusunda değerlendirilecektir.

Eğer Direktifin 6. maddesine göre bir anlaşmayı müzakere etme kararı alınır, gerekli değişiklikler yapıldıktan sonra, Direktifin 6. ve 7. maddeleri uygulanacak, bu durumda özel müzakere organı Avrupa Çalışma Konseyi ile yer değiştirecektir
- 2.** Avrupa Çalışma Konseyi, merkezi yönetim tarafından hazırlanan bir rapora dayalı olarak, Topluluk Ölçekli İşletme veya Topluluk Ölçekli İşletme Gruplarının iş hayatındaki gelişme süreci ve onun beklentileri hakkında, bilgilendirme ve danışmanın sağlanması için, yılda bir kez merkezi yönetim ile toplantı yapma hakkına sahip olacaktır.
- 3.** Özellikle işletmelerin veya kuruluşların kapanması, yer değiştirme veya toplu işçi çıkarma gibi önemli ölçüde çalışanların çıkarlarını etkileyen istisnai koşullar ve kararların olduğu yerlerde, seçim komitesi veya böyle bir komitenin olmadığı yerlerde, Avrupa Çalışma Konseyi bilgilendirilme hakkına sahip olacaktır. Onun talebi olduğunda, karar alma gücüne sahip, Topluluk Ölçekli İşletme veya işletme gruplarındaki merkezi yönetim veya bir başka uygun yönetim kademesi ile danışma ve bilgilendirilme amacıyla, toplantı yapma hakkına sahip olacaktır.

Mevzuya konu olan koşulların ve kararlar ile doğrudan ilgili, işletme ve/veya kuruluşlar tarafından atanan veya seçilen Avrupa Çalışma Konseyinin bu üyeleri, ayrıca, seçim komitesi ile bir toplantının düzenlendiği yerlerde toplantıya katılma hakkına sahip olacaklardır.

Toplantının sonunda veya makul bir zaman içerisinde bir görüşün belirtilebileceği bu bilgilendirme ve danışma toplantısı, Topluluk Ölçekli İşletme veya işletme gruplarının merkezi yönetimi veya bir başka uygun yönetim kademesi tarafından düzenlenen bir rapora dayanarak mümkün olan en kısa sürede gerçekleştirilecektir.

Bu toplantı merkezi yönetimin yetkilerini etkilemeyecektir.

Yukarıdaki koşullarda sağlanan bilgilendirme ve danışma prosedürleri, bu Direktifin 8. maddesi ve madde 1(2) göz önüne alınarak uygulanacaktır.

- 4.** Üye Devletler bilgilendirme ve danışma toplantılarını yönetilmesi ile ilgili kurallar koyabilirler. Avrupa Çalışma Konseyi veya seçim komitesi, 3. fıkranın ikinci paragrafına uygun olarak genişlemenin gerekli görüldüğü yerlerde, merkezi yönetim ile yapılacak herhangi bir toplantıdan önce ilgili mevcut yönetim olmaksızın bir toplantı hakkına sahip olacaklardır.
- 5.** Avrupa Çalışma Konseyi veya seçim komitesi, görevlerini yerine getirmede gerekli gördüğü takdirde, seçmiş olduğu uzmanlar tarafından desteklenebilir.
- 6.** Avrupa Çalışma Konseyinin faaliyetleri ile ilgili masraflar merkezi yönetim tarafından karşılanacaktır. İlgili merkezi yönetim Avrupa Çalışma Konseyi üyelerine, uygun bir şekilde görevlerini yerine getirebilmeleri için finansal ve maddi kaynakları sağlayacaktır. Özellikle Avrupa Çalışma Konseyi ve onun seçim komitesi üyelerinin seyahat ve kalacak masrafları ve tercüme olanakları ile ilgili düzenlemeler ve toplantı organize maliyetleri, aksi kararlaştırılmadıkça, merkezi yönetim tarafından karşılanacaktır. Bu ilkelere uygun olarak, Üye Devletler Avrupa Çalışma Konseyinin faaliyeti ile ilgili bütçe kuralları belirleyebilirler. Onlar özellikle uzman sayısını sadece birle sınırlayabilirler.

EK II

Kısım A

Sırasıyla Gerçekleşen Değişiklikler ile Feshedilen Direktif (Madde 17'de belirtilen)

94/45/EC Sayılı Konsey Direktifi	(OJ L 254, 30.9.1994, p.64)
97/74/EC Sayılı Konsey Direktifi	(OJ L 10, 16.1.1998, p.22)
2006/109/EC Sayılı Konsey Direktifi	(OJ L 363, 20.12.2006, p.416)

Kısım B

Ulusal Kanun İçerisine Aktarmadaki Zaman Kısıtları (Madde 17'de belirtilen)

Direktif	Aktarma ile ilgili zaman-kısıtı
94/45/EC	22.09.1996
97/74/EC	15.12.1999
2006/109/EC	1.1.2007

EK III

Korelasyon Tablosu

94/45/EC Sayılı Direktifi	Bu Direktif
Madde 1(1)	Madde 1(1)
Madde 1(2)	Madde 1(2) ilk cümle
-	Madde 1(2) ikinci cümle
-	Madde 1(3) ve (4)
Madde 1(3)	Madde 1(5)
Madde 1(4)	Madde 1(6)
Madde 1(5)	Madde 1(7)
Madde 2(1) (a)'dan (c)'ye	Madde 2(1) (a)'dan (c)'ye
	Madde 2(1) (f)
Madde 2(1) (f)	Madde 2(1) (g)
Madde 2(1) (g) ve (h)	Madde 2(1) (h) ve (i)
Madde 2(2)	Madde 2(2)
Madde 3	Madde 3
Madde 4(1) (2) ve (3)	Madde 4(1) (2) ve (3)
Madde 11(2)	Madde 4(4)
Madde 5(1) ve (2) (a)	Madde 5(1) ve (2) (a)
Madde 5(2) (b) ve (c)	Madde 5(2) (b)

Madde 5(2) (d)	Madde 5(2) (c)
Madde 5(3)	Madde 5(3)
Madde 5(4) ilk paragraf	Madde 5(4) ilk paragraf
	Madde 5(4) ikinci paragraf
94/45/EC Sayılı Direktifi	Bu Direktif
Madde 5(4) ikinci paragraf	Madde 5(4) üçüncü paragraf
Madde 5(5) ve (6)	Madde 5(5) ve (6)
Madde 6(1) ve (2) (a)	Madde 6(1) ve (2) (a)
Madde 6(2) (b)	Madde 6(2) (b)
Madde 6(2) (c)	Madde 6(2) (c)
Madde 6(2) (d)	Madde 6(2) (d)
	Madde 6(2) (e)
Madde 6(2) (e)	Madde 6(2) (f)
Madde 6(2) (f)	Madde 6(2) (g)
Madde 6(3) (4) ve (5)	Madde 6(3) (4) ve (5)
Madde 7	Madde 7
Madde 8	Madde 8
Madde 9	Madde 9
	Madde 10 (1) ve (2)
Madde 10	Madde 10 (3)
	Madde 10 (4)
Madde 11 (1)	Madde 11 (1)
Madde 11 (2)	Madde 4 (4)
Madde 11 (3)	Madde 11 (2)
Madde 11 (4)	Madde 11 (3)
Madde 12(1) ve (2)	
	Madde 12(1)'den (3)'e
	Madde 13
Madde 13 (1)	Madde 14 (1)
Madde 13 (2)	Madde 14 (2)
	Madde 15
Madde 14	Madde 16
	Madde 17
	Madde 18
Madde 16	Madde 19
Ek	Ek I
Konu 1 Giriş cümlesi	Konu 1 Giriş cümlesi
Konu 1 (a) (kısmen) ve konu 2. paragraf (kısmen)	Konu 1 (a) (kısmen)
Konu 1 (b)	Konu 1 (b)
Konu 1 (c) (kısmen) ve konu 1(d)	Konu 1 (c)
Konu 1 (c) (kısmen)	Konu 1 (d)
Konu 1 (c)	Konu 1 (e)
Konu 1 (f)	Konu 1 (f)
Konu 2 ilk paragraf	Konu 2
Konu 3	Konu 3
Konu 4	Konu 4
Konu 5	
Konu 6	Konu 5
Konu 7	Konu 6
	Ekler II ve III

Ek III. TİS Sonucu Yönetime Katılma Konusunda İncelenen Toplu İş Sözleşmelerinin Listesi

1. Cam Çimento Seramik ve Toprak Sanayii İşçileri Sendikası (Kristal-İş), Türkiye Cam Çimento ve Toprak Sanayii İşverenleri Sendikası (Cam İşveren), Xx. Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi, (1.1.2006- 31.12.2007)
2. DİSK/Tekstil İşçileri Sendikası ile Türkiye Tekstil Sanayi İşverenleri Sendikası Arasındaki XXI.Dönem Grup Toplu İş Sözleşmesi 01.04.2007-31.03.2010 Toplu İş Sözleşmesi
3. Türkiye Maden İşçileri Sendikası ile Dedeman Madencilik Sanayi Ve Ticaret A.Ş. Arasında Akdedilen İşletme Toplu İş Sözleşmesi(01.01.2004 - 31.12.2005)
4. Türkiye Maden İşçileri Sendikası ile Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Arasında Elektrik Üretim Anonim Şirketi Genel Müdürlüğüne Bağlı Afşin- Elbistan Linyitleri İşletme Müdürlüğü İşyeri Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2003 - 31.12.2004
5. Türkiye Maden İşçileri Sendikası ile Demir Export Anonim Şirketi İşletme Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2002 - 31.12.2003
6. Türkiye Maden İşçileri Sendikası ile Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Arasında Eti Krom A.Ş. Genel Müdürlüğü'nün 02 Numaralı Madencilik İşkolunda Kurulu İşyerleri İçin Akdedilen 2. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (01.01.2003 - 31.12.2004)
7. Türkiye Maden İşçileri Sendikası ile Hüstaş A.Ş. Arasında Çamlıca Kömür İşletmesi İşyeri İçin Akdedilen 6. Dönem Toplu İş Sözleşmesi (01.07.2002 - 30.06.2004)
8. Türkiye Maden İşçileri Sendikası ile Kümaş Kütahya Manyezit İşletmeleri A.Ş. Arasında Akdedilen İşletme Toplu İş Sözleşmesi 01.01.2003 – 31.12.2004
9. Türkiye Maden İşçileri Sendikası ile Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Arasında Tekel, Tütün, Tütün Mamülleri, Tuz ve Alkol İşletmeleri Genel Müdürlüğü'nün Tuzla İşyerleri İçin Akdedilen İşletme Toplu İş Sözleşmesi 01.03.2003 - 28.02.2005
10. Millî Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı Sahil Güvenlik Komutanlığı) İşyerleri İçin Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası (Türk Harb-İş) Arasında Akdedilen 20. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yürürlük Süresi 01.03.2005– 28.02.2007
11. Millî Savunma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı (Jandarma Genel Komutanlığı Sahil Güvenlik Komutanlığı) İşyerleri İçin Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) ile Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası (Türk Harb-İş) Arasında Akdedilen 21. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (Uyuşmazlık Konusu Olan 7, 25, 26, 27, 30, 33, 60, 61, 62, 64, 70, 76, 77, 78, 79, 80, 83, 84, 118, 119, 129, 130, 139, 143 Ve 145'inci Maddeler ile Geçici 2'nci Madde ve 1, 2, 3, 4, 5, 6, 4/A, 5/A, 6/A Numaralı Ekler, Yüksek Hakem Kurulu'nun 24.10.2007 Tarih ve 2007/98 Esas No, 2007/108 Karar No.lu ve 12.11.2007 Tarih Ve 2007/98 Esas No, 2007/108/A Karar No.lu Kararlarına Göre Düzenlenmiştir) Yürürlük Süresi 01.03.2007– 28.02.2009
12. M. S. B. Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı'nın Üyesi Bulunduğu Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Tühis ile Türk Harb-İş Sendikası Arasında İmzalanan 3. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yürürlük 01.04.2005-31.03.2007
13. MSB Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri İşletme Başkanlığı (Ant) İşyerleri İçin Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (T Ü H İ S) ile Türkiye Harb Sanayi ve Yardımcı İşkolları İşçileri Sendikası (Türk Harb-İş) Arasında Akdedilen 4. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi (Uyuşmazlık Konusu Olan 21, 22, 26, 29, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 40, 41, 45, 46, 47, 49, 50, 51, 52, 55 Ve 58'inci Maddeler ile Geçici 2'nci Madde Ve 2, 3 Numaralı Ekler Yüksek Hakem Kurulu'nun 22.10.2007 Tarih Ve 2007/96 Esas No, 2007/107 Karar No.lu Ve 13.11.2007 Tarih Ve 2007/96 Esas No, 2007/107/A Karar No.lu Kararlarına Göre Düzenlenmiştir) Yürürlük 01.04.2007-31.03.2009
14. 39.Uncu Hava Üst Kanat Komutanlığı İle Türk Harb-İş Sendikası Arasında 20. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi.
15. AAFES-EUR Türkiye Satış Bölgesi Genel Müdürlüğü İle Türk Harb-İş Sendikası Arasında 20. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi.1. Nisan 2006- 31 Mart 2008
16. Vinnell Brown And Root Services Corp. Müşterek Teşebbüsü İle Türkiye Satış Bölgesi Genel Müdürlüğü İle Türk Harb-İş Sendikası Arasında 20. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi.1. Nisan 2006- 31 Mart 2008
17. Atatürk Orman Çiftliği Müdürlüğü'nün Üyesi Bulunduğu Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (T Ü H İ S) İle Türkiye Orman Topraksu Tarım Ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası (Tarım-İş) Arasında Akdedilen İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yürürlük 01.02.2007 – 31.01.2009
18. T.C Milli Eğitim Bakanlığı (01 Sıra Numaralı İşkolunda Faaliyet Gösteren) Tarım Meslek Liseleri İşyerleri İşletme Toplu İş Sözleşmesi Taraflar : İşveren Sendikası : Kamu-İş Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası İşçi Sendikası : Tarım-İş Türkiye Orman-Topraksu-Tarım Ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası Yürürlük Tarihi: 01.01.2007–31.12.2008 İmza Tarihi: 09.07.2007
19. Tarım İşletmeleri Genel Müdürlüğü (Tigem) Ve Bağlı İşyerleri İçin Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (Tühis) İle Türkiye Orman – Topraksu Tarım Ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası (Tarım – İş) Arasında İmzalanan 12. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yürürlük 01.01.2007 – 31.12.2008

20. T.C. Tarım Ve Köyişleri Bakanlığı Merkez ve Taşra Teşkilatı İşyerleri İçin İşverenin Üyesi Bulunduğu Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (Tühis) İle Türkiye Orman – Topraksu – Tarım ve Tarım Sanayii İşçileri Sendikası (Tarım – İş) Arasında İmzalanan 12. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi
21. Ağrı Barosu Başkanlığı ile Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.01.2008 – 31.12.2010 Yürürlük Süreli 1. Dönem Toplu İş Sözleşmesi
22. Antalya Kültür Sanat Vakfı İktisadi İşletmesi ile Sosyal- İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.05.2008 – 30.04.2010 Yürürlük Süreli 5. Dönem İşyeri Toplu İş Sözleşmesi
23. Türk Tabipleri Birliği Antalya Tabip Odası ile Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.07.2008 - 30.06.2010 Yürürlük Süreli 2. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi
24. Ankara Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler Odası ile Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.01.2007- 31.12.2008 Yürürlük Süreli İşletme Toplu-İş Sözleşmesi
25. Türk Tabipleri Birliği Manisa Tabip Odası Başkanlığı ile Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.08.2007 – 31.07.2009 Yürürlük Süreli 2. Dönem İşyeri Toplu İş Sözleşmesi
26. Mersin Tabip Odası ile Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.01.2007 – 31.12.2008 Yürürlük Süreli 1. Dönem Toplu-İş Sözleşmesi
27. Ankara Tabip Odası ile Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.07.2007 - 30.06.2009 Yürürlük Süreli 5. Dönem Toplu-İş Sözleşmesi
28. Türk Tabipleri Birliği Batman Tabip Odası Başkanlığı ile Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.07.2008 – 30.06.2010 Yürürlük Süreli 1. Dönem İşyeri Toplu İş Sözleşmesi
29. Çankaya Belde Gıda Kültür Sosyal Sanat Etkinlikleri Sanayi ve Ticaret A.Ş. ile Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.01.2008 - 31.12.2009 Yürürlük Süreli 9. Dönem İşletme Toplu-İş Sözleşmesi
30. Bitlis Barosu Başkanlığı ile Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.07.2008 – 30.06.2011 Yürürlük Süreli 1. Dönem İşyeri Toplu İş Sözleşmesi
31. S.S. Çanakkale ve Çevre Köyleri Tarım Kooperatifleri Birliği ile Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.01.2008 - 31.12.2009 Yürürlük Süreli İşyeri Toplu-İş Sözleşmesi
32. İstanbul Tabip Odası ile Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.07.2007 - 30.06.2009 Yürürlük Süreli 1. Dönem Toplu-İş Sözleşmesi
33. İzmir Tabip Odası İle Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.07.2007 – 30.06.2009 Yürürlük Süreli 5. Dönem İşyeri Toplu İş Sözleşmesi
34. Tmmob Jeoloji Mühendisleri Odası ile Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.09.2007 – 31.08.2009 Yürürlük Süreli 6. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi
35. Türkiye Musiki Eseri Sahipleri Meslek Birliği (Mesam) İle Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.07.2008 – 30.06.2010 Yürürlük Süreli III. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi
36. Metro Grosmarket Bakırköy Alışveriş Hizmetleri Tic.Ltd.Şti. İle Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01/01/2007 – 31/12/2008 Yürürlük Süreli 2.Dönem İşletme Toplu-İş Sözleşmesi
37. TMMOB Şehir Plancıları Odası İle Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.01.2008 – 31.12.2009 Yürürlük Süreli 3. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi
38. Devlet Malzeme Ofisi Genel Müdürlüğüne Bağlı 17 No'lu İşkolunda Faaliyet Gösteren İşyerleri İşletme Toplu İş Sözleşmesi Tarafilar: İşveren Sendikası: (Kamu-İş) Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası İÇİ Sendikası: (Sosyal-İş) Türkiye Sosyal Sigortalar, Eğitim, Büro, Ticaret, Kooperatif ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası Yürürlük Tarihi: 01.03.2007 - 28.02.2009 İmza Tarihi: 26.07.2007
39. DİSK Genel-İş Sendikası İle Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.01.2008 – 31.12.2008 Yürürlük Süreli 4. Dönem İşletme Toplu-İş Sözleşmesi
40. TMMOB Harita Ve Kadastro Mühendisleri Odası Genel Merkezi İle Sosyal-İş Sendikası Arasında Bağtlanan 01.01.2007 – 31.12.2008 Yürürlük Süreli İşletme Toplu-İş Sözleşmesi
41. T.C Posta Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü İşyerleri İçin Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHIS) İle Türkiye Posta, Telgraf, Telefon, Radyo ve Televizyon İşçileri ve Hizmetlileri Sendikası (Türkiye Haber-İş) Arasında İmzalan IX. Dönem Toplu İş Sözleşmesi Yürürlük: 01.03.2001- 28.02.2003
42. Türk Telekomünikasyon A.Ş. Genel Müdürlüğü İşyerleri İçin Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHIS) İle Türkiye Posta, Telgraf, Telefon, Radyo ve Televizyon İşçileri ve Hizmetlileri Sendikası (Türkiye Haber-İş) Arasında İmzalan IV. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yürürlük: 01.03.2001- 28.02.2003 İmza Tarihi: 08.10.2001
43. Türk Posta Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü İşyerleri İçin Türk Ağır Sanayi Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHIS) İle Türkiye Posta, Telgraf, Telefon, Radyo ve Televizyon İşçileri ve Hizmetlileri Sendikası (Türkiye Haber-İş) Arasında İmzalan X. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yürürlük: 01.03.2003- 28.02.2005 İmza Tarihi: 07.10.2003
44. Türk Telekomünikasyon A.Ş. Genel Müdürlüğü İşyerleri İçin Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHIS) İle Türkiye Posta, Telgraf, Telefon, Radyo ve Televizyon İşçileri ve Hizmetlileri Sendikası (Türkiye Haber-İş) Arasında İmzalan V. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yürürlük: 01.03.2003- 28.02.2005 İmza Tarihi: 08.10.2003
45. T.C Posta Telgraf Teşkilatı Genel Müdürlüğü İşyerleri İçin Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHIS) İle Türkiye Posta, Telgraf, Telefon, Radyo ve Televizyon İşçileri ve

Hizmetlileri Sendikası (Türkiye Haber-İş) Arasında İmzalan XI. Dönem Toplu İş Sözleşmesi Yürürlük:
01.03.2005- 28.02.2007

46. Türk Telekomünikasyon A.Ş. Genel Müdürlüğü İşyerleri İçin Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası (TÜHİS) İle Türkiye Posta, Telgraf, Telefon, Radyo ve Televizyon İşçileri ve Hizmetlileri Sendikası (Türkiye Haber-İş) Arasında İmzalan IV. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yürürlük: 01.03.2005- 28.02.2007 İmza Tarihi: 11.10.2005
47. Türk Telekomünikasyon A.Ş. Genel Müdürlüğü İşyerleri İçin Türkiye Posta, Telgraf, Telefon, Radyo ve Televizyon İşçileri ve Hizmetlileri Sendikası (Türkiye Haber-İş) İle İmzalan VII. Dönem İşletme Toplu İş Sözleşmesi Yürürlük Süresi 01.03.2007– 28.02.2009 İmza Tarihi 05/12/2007

EK IV: Türkiye'deki Sosyal Diyalog Yapılarının Listesi

1. Ekonomik ve Sosyal Konsey
2. Yüksek Hakem Kurulu
3. Çalışma Meclisi
4. TBMM'nin ilgili Komisyonları
5. Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Kurul ve Yönetim Kurulu
6. Sosyal Sigortalar Kurumu Yüksek Sağlık Kurulu
7. Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu
8. Türkiye İş Kurumu Genel Kurul ve Yönetim Kurulu
9. Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları
10. Tüketici Konseyi
11. Milli Prodüktivite Merkezi Genel Kurul ve Yönetim Kurulu
12. Üçlü Danışma Kurulu
13. Asgari Ücret Tespit Komisyonu
14. İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul
15. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi
16. Özürlüler Yüksek Kurulu
17. Meslek Standartları Komisyonu
18. Mesleki Eğitim Kurulu
19. İl Mesleki Eğitim Kurulları
20. Meslek Danışma Komisyonu
21. Devlet Planlama Teşkilatı Özel İhtisas Komisyonları
22. İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu
23. Ulusal Şuralar (Sanayi, Milli Eğitim, Çevre, Özürlüler vs.)
24. MEKSA Genel Kurul ve Yönetim Kurulu
25. İnsan Hakları Danışma Kurulu
26. İaşe Bedeli Tespit Kurulu
27. Sakat ve Eski Hükümlü İstihdam Etmeyen İşverenlerden Kesilen Para Cezalarını Değerlendirme Kurulu
28. Resmi Arabulucu Seçici Kurulu
29. Asgari İşçilik Tespit Komisyonu
30. Vergi Konseyi
31. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

EK V: Görüşme Formu

Araştırma Konusu: Avrupa Çalışma Konseylerinin Türkiye’de İşçi Sendikası Uzmanları ve Akademisyenler Tarafından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması

Katılımcı:

Yer:

Tarih ve saat:

Giriş

Merhaba, “Avrupa Çalışma Konseylerinin Türkiye’de değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması” yapıyorum. Sizinle Türkiye’de çalışanların katılımı ve Avrupa Çalışma Konseyleri hakkında konuşmak istiyorum. Burada amacım; Türkiye’de çalışan katılımının mevcut yapısı, Avrupa Çalışma Konseyleri ve Avrupa Çalışma Konsey Direktifinin uyum süreci ile ilgili düşünceleri çeşitli boyutlarıyla ortaya çıkarmaktır. Bu araştırma sonuçlarının Direktifin uyarlanma sürecinde ortaya çıkabilecek problemlerin çözümüne katkılar sağlayacağını umuyorum.

Görüşmede verilen bilgiler sadece bu araştırmada kullanılacak ve kişisel bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Ayrıca araştırma sonuçları yazılırken, görüşülen kişilerin isimleri rapora yazılmayacaktır. İzin verirsiniz görüşmeleri elle kayıt altına almak istiyorum. Tahmini görüşme süresi 45-60 dakika sürecektir. Bu araştırmaya katıldığınız için şimdiden teşekkür ederim.

GÖRÜŞME SORULARI

1. Hâlihazırda Türkiye’de çalışanların söz hakkı yöntemleri ile ilgili düşünceleriniz nedir? Neden böyle düşünüyorsunuz?
2. Avrupa Çalışma Konseyleri mevcut söz hakkı yöntemleri üzerinde nasıl bir etkiye sahip olabilir?
3. AB sürecinde uyumu beklenen bir konu olarak, Avrupa Çalışma Konseylerinin Türk Endüstri İlişkiler Sistemine uyarlanması hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?

Bana zaman ayırdığınız için çok teşekkür ederim. Bu konuda eklemek istediğiniz başka görüş ve önerileriniz için cerdogan@sakarya.edu.tr adresine mail atabilirsiniz. İyi günler!

EK VI:Türk Endüstri İlişkilerinde Çalışanların Mevcut Katılım Yapısını Tespit Etmede Kullanılan Kod Listesi Oluşturulan Taslak ve Kesin Temalar

Kod Listesi: Kültür, Demokrasi, Kontrol, İşçi, İşveren, Devlet, yasalar, sendika

Bizim **kültürel kodlarımız ve bu kodlar üzerindeki işveren hâkimiyeti, çalışanların çalışma hayatında temsili ile ilgili olumsuz bakış açısına sahiptirler.** Ülkemizde sendikacılık sosyalist ya da olumsuz bir kavram olarak algılanmaktadır. Çalışan hakkı ve çalışanlara inisiyatif verilmesi kelimeleri tepkiyle karşılaşmaktadır.(1)

Son yıllarda gerek demokrasi gerekse AB süreci adına, yasal düzenlemeler konusunda adımlar atılıyor olmasına rağmen uygulamaya aktarılması hususunda ciddi eksiklikler var. **Bu sorunun kaynağında ise ülkemizdeki demokrasi ve yönetim anlayışının ve kültürünün belirleyici olduğu düşüncesindeyim. Ayrıca işverenler Direktiflere karşılar (4).**

Demokrasi aynı zamanda bir katılım kültürünü gerektirmektedir. Oysa bizim kültürümüzde böyle bir kültür yoktur. Cumhuriyetin kuruluşundan beri ve günümüzde demokratik haklar hep tartışılmıştır. Çalışanlar ise hiçbir zaman bu konuda danışılacak birer değer olarak görülmemiştir (9).

Ülkemizde Eİ'nin tarihi kültürü yok, taraflar herkes çatışan taraflar tabirini kullanıyor. Biz bu noktadan hareketle, çatışan taraflardan uzlaşan taraflara bu seyri dönüştürebilir miyiz? noktasından hareket ettik. Ancak bunun, böyle bir kültüre sahip olan uluslar arası bir şirket olan Unilever'de yapabileceğimizi düşündük (23).

Ülkemizde katılım kültürünün geliştiğini söylemek oldukça zordur. Çalışanlar işyerlerinde temsille ilgili birçok sıkıntı yaşamaktadırlar. Sendikalı olmak işten çıkarılmaya bile sebep olabiliyor. Bunun dışında Türk işletme yapısında çalışanların katılımına yönelik uygulamalara pek rastlanmamaktadır. **Bu konuda yasal olarak engelleme bulunmamasına rağmen, uygulamada Türk işletme kültüründe çalışanların katılımına yönelik bir gelenek oluşmadığı için, uygulamaya bu konu pek yansıtılmamıştır.(2)**

Yasal olarak işyeri temsil yöntemlerinin oluşturulmasında hiçbir sakınca yok olmasına rağmen, işverenler bu konuda herhangi bir yöntem geliştirmemiştir. **Bu aynı zamanda böyle bir katılım kültürüne sahip olmadığımızı da göstermektedir (27).**

Yasalar bu konuda engelleyici değil ancak işverenler ve işçi sendikaları nedeniyle uygulamada ciddi problemler var. **Genel anlamda kültürel ve yapısal sorunlar vardır (21).**

Genel olarak çalışanların katılımını sağlayan bir kültürel altyapının olmaması

İşyerlerinde uzlaşma kültürüne dayanmayan bir katılım yapısı

Temelinde yasal engellerden çok, kültürel ve yapısal sorunlardan etkilenen katılım yapısı

<p>TEİS’de çalışanların katılımına ve işçi sendikalarına olumlu bir gözle bakılmıyor. Zaten mevcut yapıda sendikalar dışında işyerini temel alan diğer katılım yöntemlerine pek rastlanmıyor. Bu hele özel kesim işyerlerine bakıldığında durum daha da kötüdür. Ancak Avrupa kökenli bazı işletmelerde bu tür uygulamalar rastlamak mümkündür. Genel olarak söylemek gerekirse bize özgü bir sendikacılık anlayışı ve işyeri katılım yönteminden bahsetmek pek mümkün değildir (29).</p>	<p>Farklı katılım yöntemlerinin oluşumuna izin veren bize özgü bir katılım kültürünün olmadığı bir katılım yapısı</p> <p>Tema 1: Kültürel altyapının olmamasının olumsuz etkilediği katılım yapısı</p>
--	---

<p>Ayrıca bu konuda Anayasaya aykırı hareket edilmektedir. Anayasamızın 90. maddesi kabul edilen uluslar arası sözleşmelerin mevzuat içerisinde sayılmasını zorunlu kılarken, hala örgütlenme ve toplu pazarlığı ilgilendiren uluslar arası sözleşmelerde uygulamada çeşitli sorunlarla karşılaşılıyor.(19).</p> <p>TEİS’nin geçmişine baktığımızda genel olarak uluslar arası alanda eleştirildiğimiz noktalarda sadece bu eleştirilerden kurtulmak için bazı düzenlemeler yapıldığı, bunların da uygulamaya tam aktarılmadığı görülüyor (7).</p> <p>Yasalar katılım yöntemlerinin uygulanmasına müsaade etmektedir ancak bu yasaların ILO normlarıyla sağlanan evrensel hakları sağladığı söylenemez. Çünkü bazı maddelere koyulan çekinceler bunların ülkemizde uygulanmasını zorlaştırmaktadır.(10).</p> <p>TEİS’de örgütlenme ve toplu pazarlıkla ilgili ciddi sorunlar var. Bu haklar işçilere tanınan en temel haklardır ve bizim demokratik yapımız bu temel hakların kullanımını konusunda bile zaafılara sahiptirler (19)</p> <p>Bu konuda özellikle şunu belirtmek istiyorum. Türkiye Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının örgütlenme ve toplu pazarlık başlıklarında ki 5. ve 6.maddelerine hâlâ çekince koymaya devam etmektedir. Bu husus başlı başına bir bakış açısını ortaya koyması adına çok önem arz etmektedir (27).</p> <p>Bunun yanında yasal olarak AB ve ILO normları tam anlamıyla içselleştirilememiştir. Çünkü bazı maddelerine koyulan çekinceler çalışanların katılım haklarını oldukça kısıtlamış durumdadır (5).</p> <p>TEİS’de mevcut yapıda katılım konusunda ciddi eksiklikler vardır. Bizim demokratik altyapımızdaki eksiklikler ve sanayileşme sürecinde yaşanan olumsuzluklar nedeniyle, çalışanlar ve sahip olması gereken evrensel hakları arzulanan seviyede değildir. Örgütlü işgücü toplam işgücü içinde 1/5 oranında temsil edilmekte, bunun dışında birçok çalışan kayıt dışı çalışmakta, sendikalı olan işçilerde uygulamada ciddi problemlerle karşılaşmaktadırlar (12).</p>	<p>Çalışanların evrensel haklara sahip olmasını engelleyen bir demokrasi anlayışına dayanan katılım yapısı</p>
---	--

Çalışanlar TEİS'de tam olarak temsil edilemiyorlar. **Yasal olarak bu haklar sağlansa da, katılma yönelik demokrasi anlayışı eksik.** Özellikle işverenler bu konuda baskın rol oynamaktadırlar (5).

Çalışanların haklarını koruyan ve istismarını engelleyecek bir şekilde çalışan koşullarını iyileştirmek için mevcut demokratik zeminin uygun olmadığı söylenebilir. Buna işçi tarafının güçsüzlüğü ve bilinç eksikliğini eklersek bu sorunların daha da arttığı ortaya çıkacaktır. **Yasal olarak birçok engel aşılmasına rağmen** (bazı durumlarda çalışanların örgütlülüğü ve toplu pazarlık hakları konularında hala engeller var) **asıl problemin demokrasi anlayışının eksikliğine bağlı olarak, uygulamadan kaynaklandığı söylenebilir** (11).

TEİS'de iyi işlemeyen bir yapı mevcuttur. Öncelikle sistemin demokrasiyle bir sorunu vardır. İşçilerin en temel haklarına bile saygı gösterilmiyor. **Bu demokratik olmayan zemin, işveren tarafının baskısıyla birleşince, çalışanlara yönelik uygulamalar daha çok onları kontrol altında tutmaya, sistem ideolojisinin çizdiği çerçevede içerisinde kalmaya ve sermaye birikiminin önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik uygulanmaktadır.**(18).

İşçi kesiminin yeterince güçlü olmadığını, işveren kesiminin ise neredeyse tüm isteklerini kabul ettirebildikleri bir güce sahip olduklarını görüyoruz. **İşçiler sadece muhalefet görevlerini yerine getiriyorlar. Bu nedenle demokratik bir yapının olduğu söylenemez.** Bir güç olarak işçi sınıfının da bu konuda yeterli olduğunu düşünmüyorum.(8).

Batı'daki anlamda bir işçi sınıfının varlığı hiçbir zaman oluşmaması, sermaye birikiminde ve sanayileşmede yaşanan gecikme ve sermaye birikiminin devlet eliyle oluşturulmak istenmesi gibi nedenlerden dolayı, EİS temel olarak devlet eliyle ve yasaklamaların hâkim olduğu bir şekilde düzenlenmiştir. Ayrıca buna **devletin mevcut işçi sınıfı ve örgütlenmelerini kontrol altına almak istemesi, devletin öngördüğü çizgi dışında hareket edenlerin ise demokrasi dışı uygulamalarla bastırılması,** engellenmesi gibi durumları da ekleyebiliriz. **İşçi sınıfının= komünist tehlike olarak algılanarak sisteme zarar vereceği endişesiyle** engellendiğini de eklemek gereklidir.(15).

Cumhuriyetin kuruluşundan beri ve günümüzde demokratik haklar hep tartışılmıştır. Çalışanlar ise hiçbir zaman bu konuda danışılacak birer değer olarak görülmemiştir. Bu nedenle demokratikleşme süreci çalışanların katılımını zorunlu kılıyor. Ekonomik ve sosyal kararların alınmasına çalışanların ve temsilcilerinin katılımı artırılmalıdır (9).

Yasal olarak sağlanmasına rağmen, gerekli demokrasi anlayışına sahip olmadığımızdan uygulamaya tam olarak aktarılamayan katılım yapısı

Taraflar arasındaki güç eşitsizliğini doğuran demokrasi anlayışına bağlı katılım yapısı

Çalışanları ekonomik ve sosyal gelişmede danışılması gereken bir değer olarak görmeyen demokrasi anlayışına dayalı katılım yapısı

<p>Bununla birlikte mevcut olan ve çalışanların temsilinde neredeyse yegane yöntem olan sendika yapısının demokrasiyle ilgili sorunları vardır. Bunu iki açıdan düşünebiliriz. Hem sendika içi demokrasi hem de işverenlerin sendikalara karşı tutumu. Sendikalar kendilerini demokratik kurumlar olarak yeniden örgütlenmelidirler. Bunun yanında sendikacı çalışanların güvenceleri tam sağlanmalıdır (1).</p> <p>Bunun dışında sendikalar ve toplu pazarlık dışında temsil yöntemleri neredeyse yoktur. Buna işverenlerin sendikasızlaştırma, esneklik, kayıt dışı çalıştırma uygulamalarını da eklediğimizde bu sorunlar bir kat daha artıyor. Ayrıca sendikalar da kendi içyapılarında sorun yaşıyorlar. Asıl amaçları dışında faaliyet gösteriyorlar.(19).</p>	<p>Sendikaların demokratik kurumlar olup olmadığının sorgulandığı katılım yapısı</p> <p>Tema 2: Çalışanların katılımını tam olarak sağlayamayan demokrasi anlayışı</p>
---	---

<p>Bireye karşı devlet her zaman ayrıcalıklı olmuştur. Bu yeniden yapılanma ve devrimsel hareketleri de kapsayan dönemlerde temel sorun devleti nasıl daha güçlendirebiliriz olmuştur. Bireylerin ve çalışanların haklarının sağlanmasına da bu ölçüde terim yerindeyse müsaade edilmiştir. Yani çalışanlara verilen haklar, onların kontrolüne yönelik uygulanmaktadır (1).</p> <p>Ülkemizde temel sorun çalışanların katılım güvencesinin olmamasıdır. Çalışanlar herhangi bir sendikaya ve başka kurumlara üye oldular mı yıldırılmadan tutun da işten çıkarılmaya kadar giden çeşitli tehlikelerle karşı karşıyadırlar. Ülkemizde mevcut katılım yapıları endüstriyel demokrasiyi yaygınlaştırmaktan çok çalışanların kontrolüne yönelik uygulanmaktadır. Bu uygulamalar mevcut siyasal yapıyı güçlendirme adına yapılmaktadır (3).</p> <p>Türkiye’de sosyal diyalog ve çalışanların katılımı öteden beri bir sosyal kontrol fonksiyonu görmektedir. Yasal olarak bu yöntemler sağlansa da uygulamadan kaynaklanan sorunlar nedeniyle başarılı değildir. Birer sivil toplum kurumu olarak sendikaların yukarıdan aşağı örgütlenmesi, toplumsal dayanışmayı sağlayarak bir güç dengesi oluşturma yetilerini önemli ölçüde sınırlandırmakta; dolayısıyla siyasi otoritenin sosyal taraflar üzerindeki belirleyici rolü, bu arada devlet kapitalizmi sonucu işverenler üzerinde de, yoğunluk kazanmaktadır (5).</p> <p>Devlet eliyle sanayileşme çabaları, devletin uzun yıllar işveren olarak da yer aldığı düşünülürse, çalışanları ilgilendiren yasal düzenlemelerin, bu yönde oluşturulmasına yol açmıştır. Yasal düzenlemeler daha çok sermaye birikimini artırıcı yönde, uzlaşmazlıkları azaltmaya yönelik oluşturulmuştur.(14).</p> <p>Burada tüm süreçlere devlet eliyle yön verilmeye çalışılması sonucu birçok düzenlemenin de, sermaye birikiminin oluşturulmasına yönelik tedbirlere öncelik verilmesini sağlayacak şekilde, çalışanlar üzerinde kısıtlayıcı bir şekilde oluşturulmasına yol açmıştır.</p>	<p>Devletin belirleyiciliği çerçevesinde ve çalışanları kontrol amacıyla uygulanan katılım yapısı</p>
--	---

Çalışanlar sermaye birikimi önünde engel oluşturmaması gerek bir faktör olarak değerlendirilmiş ve sürece katkı sağlamasına izin verilmemiş. Çalışanlara yönelik düzenlemeler de çoğunlukla, uluslar arası sözleşmelere uyma zorunluluğu neticesinde düzenlenmiştir. Ancak bu düzenlemeler de bile çeşitli maddelere çekince konularak, düzenlemenin hak doğuracak esaslı maddeleri yok sayılmıştır. Örgütlenme özgürlüğü verilmiş kapsam daraltılmış veya grev hakkı tanınmamış vs.25

Ülkemizde çalışanların işyerlerinde **katılım işverenin çalışanları kontrolüne yönelik** olarak uygulanmaktadır (2).

İşverenlerin güçlü olması nedeniyle katılım sadece yasaların müsaade ettiği ölçüde uygulanabilmektedir. Bununla birlikte çalışanların temsili tam olarak gerçekleşmediğinden kesinlikle temsil boşluğu ortaya çıkmıştır. **Son yıllarda artan sosyal diyalog yapılarında ne yazık ki işçi tarafı etkisiz kalmaktadır (8).**

İşveren tarafının siyasi irade üzerinde baskı oluşturması nedeniyle çalışma yaşamına yönelik yapılabilecek düzenlemeler ötelenmektedir. İşverenler işyerlerinde bilgilendirme ve danışmaya ilişkin hakları sağlayan katılım yöntemlerini, sadece AB'nin bir zorlaması gibi gördüklerinden bu konuda bir girişimin kendi çıkarlarına zarar vereceğini düşünüyorlar. İşveren tarafı müzakere sürecinin uzun bir süreç ve tam üyeliğin uzun vadede gerçekleşeceği savıyla, çalışma yaşamına yönelik düzenlemelerin öncelik gerektirmediği tutumunu sergilemektedirler. Bunun yansıması olarak çalışma yaşamına yönelik önemli düzenlemeler veya restorasyonlar gerçekleştirilememektedir (8).

Yasalarda birçok iyileştirmeler yapılmakta ancak, **İş K.'daki esneklik hükümlerinin, uygulamada işverenin elini güçlendirerek, sendikalı işçilerin zor durumda kalmasına yol açmaktadır.** Sonuç olarak işveren tarafı baskın bir şekilde kanunsal düzenlemelerde etkilidir. İş K da çalışanların temsili ile ilgili olarak, **işçi sendikası dışında temsil yöntemlerinin uygulamadan geri çekilmesinin de, işçi tarafının güçsüzlüğünün bir delili olarak ifade edebiliriz (12).**

Çıkarılan veya çıkarılması planlanan yasa ve kurumlarla ilgili düzenlemeleri, sosyal tarafların bütününe katılmadığı veya mevcut katılımların göstermelik bir temsilden ileri gitmediği kanaatindeyim. Özellikle Cumhuriyetten günümüze kadar geçen dönemde bu tarz **çok taraflı sosyal diyalog gerektiren konularda yapılan düzenlemelerde “devlet” tek başına bir aktör gibi davranmakta** ve tarafların görüşü çok fazla dikkate alınmamaktadır. Diğer taraftan taraflar yeterli temsil gücüne sahip değiller (9).

Son yıllarda artan bir sosyal diyalog süreci var. Fakat o da sendikalar yoluyla yürütülmekte ve bu haliyle ile **tam temsilin sağlanmadığı devletin ve işverenlerin**

İşverenlerin ayrıcalıklarına zarar vermeden çalışanların kontrolüne yönelik uygulanan katılım yapısı

<p>belirleyiciliğinin toplantılara damgasını vurduğu yönünde tartışmalar vardır (6).</p> <p>Çalışanlarımız hem tam olarak temsil edilemiyor hem de mevcut temsil yöntemleri içinde eşit olarak yer almıyorlar. Sosyal diyalog süreci de neredeyse, hükümet ve işverenlerin onay mekanizması gibi çalışmaktadır.(13).</p> <p>Sosyal diyalog yapılarına bakıldığında işçi tarafı güçsüz, devletin sermaye sınıfını gözeterek aldığı kararların onama makamı gibi çalışmaktadır. Bu açıdan bakıldığında çalışanların gerçekten temsil edilmeye ihtiyacı vardır.(19)</p> <p>Bunun dışında sosyal diyalog yapıları; ESK, Üçlü Danışma vs. gibi kurullar da, örgütlü çalışanların temsilini öngörüyor. Fakat işçi sendikalarının bu kurul yapılarında etkili söz hakkı olmadığı yönünde eleştirilmektedir. Burada daha çok devletin ve hükümetlerin aldığı kararların tasdik edilmesi ve sosyal tarafların da temsil edilmiş gibi gösterilmesi gerçekleşmektedir (26).</p>	<p>Eşit temsile dayanmayan sosyal diyalog yapılarının mevcut olduğu katılım yapısı</p> <p>Tema 3: Taraflar arasındaki güç dengesizliğine dayanan ve sosyal kontrol amacı taşıyan bir katılım yapısı</p>
--	--

<p>Öncelikle genel bir tablonun resmini çizmek gerekir. Genel olarak bakıldığında ülkemizde sanayileşme, işçi sınıfının oluşumu ve demokratikleşme konusunda söylenebilecek şey oldukça geç ve yetersiz olduğudur. Bunun dışında hiçbir zaman işçi sınıfı, bir baskı unsuru olarak çalışma hayatında yer almamıştır. Bu hem sayısal olarak gücü hem de bu konudaki bilinç açısından yetersizlik nedeniyle olmuştur (14).</p> <p>Türkiye’de mevcut katılım yapısı çeşitli nedenlerden dolayı gelişmiş bir yapıya sahip değildir. Öncelikle geç sanayileşme, geç işçi sınıfı ve geç sosyal politika gibi nedenler, çalışanlara yönelik politikaların oluşumunu ve bu politikalar oluştururken işçi sınıfının rolünü olumsuz etkilemiştir (25).</p> <p>Ama temel sorun işçi bilinci meselesidir. Çalışanlar bir güç olarak kendi isteklerini kabul ettirmede bir baskı unsuru olarak rol alamıyorlar. Bu Türkiye Cumhuriyetinin kuruluşundan beri yaşanan bir sorundur. Temelinde sermaye birikiminde yaşanan sorunlar vardır. Bu süreçte yaşanan gecikme de çalışanlar arasında batıya özgü bir bilincin oluşumunu engellemiştir (5).</p> <p>Çalışanlar hangi haklara sahip olduklarının pek farkında değiller. Temel sorun çalışanların bilinç eksikliği olabilir. Bu da genel olarak bir işçi kitlesinin oluşumu ile ilgilidir. Türkiye Cumhuriyetinin neredeyse hiçbir döneminde çalışanlar kendilerini ilgilendiren kararların alınmasında sürece dahil edilmemişlerdir (2).</p>	<p>Sanayileşmede gecikme ve buna bağlı olarak işçi sınıfının oluşumu ve sosyal politika tedbirlerinin yetersizliği tarafından etkilenen katılım yapısı</p>
--	--

İşçi sınıfının örgütlenmesindeki problemler, sınıf bilincinin oluşumunu da engellemektedir. Bu da çalışanların ve temsilcilerinin kendilerini ilgilendiren politikaların oluşturulması sürecine katılamamalarına yol açmaktadır (17).

Bunun dışında çalışanlar bir güç oluşturacak bilince sahip değiller. **Hem örgütlülük açısından hem de bireysel olarak işyerlerinde kendi hakkına sahip olacak güce ve yeteneğe sahip değiller.**(10).

Genel olarak bakıldığında çalışanlar hiçbir dönem kararlara etkin katılımı sağlanamamıştır. Bunun altında yatan en önemli neden, **işçi sınıfının oluşumu ve bilincinin önünde yatan engellerdir. Bunların başında işçi sınıfının kendi gücü gelmektedir.** Bu son yıllarda çok büyük zarar görmüştür. Esnek çalışma koşulları, bizim gibi ülkelerdeki çalışanları köşeye sıkıştırmış durumdadır. İşsizlik ve çalışanların kayıtdışı çalışmaya sevk edilmesi, bir güç olarak sahneye çıkmalarını engellemektedir.²⁷

Bu konuda işçilerin bilinç sahibi olduğunu düşünmüyorum. Burada işçi sendikalarının önündeki bazı olumsuz durumlar sayılabilir. **Genel olarak ülkemizdeki en önemli sorun örgütlü işgücünün yaşadığı sorunlardır. Katılım yöntemlerinin sınırlı olması, tüm çalışanların temsil edilmemesi, işverenlerin ve hükümetlerin bu konuda baskı sahibi olabilmelerinin de temelinde, işçi sınıfının güçsüzlüğünün göstergesidir.**

Türkiye’de çalışanlara yönelik süreçlerdeki gelişim çizgisine bakıldığında, daha çok işçi tarafının taviz vermesi üzerine kuruludur (28).

Mevcut katılım yapısı ile ilgili önemli sorunlarımız vardır. Öncelikle sendikacılık ve örgütlenme ile ilgili engellemeler önemlidir. Bununla birlikte **kendi haklarını savunmada bir baskı unsuru olabilecek işçi sınıfının varlığı ve bilinci olmamasından ve örgütlenme ve toplu pazarlığa karşı girilen engellemeler nedeniyle TEİS’de çalışanların tam olarak temsil edildiklerini söyleyemeyiz** (24).

Mevcut yapıda, çalışanların katılımı ve örgütlü işgücü ile ilgili çok ciddi sorunlar vardır. **Ülkemizde genel olarak çalışanların demokratik haklarını kullanmada ciddi zorlukları vardır. İşletmelerde çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılım yöntemleri neredeyse, sendikalar dışında, yok gibidir. Yasalar ve toplu pazarlık sistemi temel yöntem olarak görülmektedir.** Kapsam açısından bakılırsa da, hem İşK. Hem de sendikalı işçi sayısı açısından olumsuz bir tablo ortadadır. İşK. Tüm çalışanları kapsamıyor ve sendikalı işçiler toplam ücretlilerin 5 ve 6 da birini oluşturmaktadır (13).

TEİS’de gerek yasal anlamda gerekse demokratikleşme açısından çeşitli sorunlar yer almaktadır. **Çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlara katılımı, yasalardan ve uygulamadan**

Örgütlü işgücünün yaşadığı sorunlar nedeniyle sınıf bilincinin oluşmamasından ve işçi kesiminin bir baskı unsuru olarak gücünü ortaya koyamamasından etkilenen katılım yapısı

Yasalar, sendikacılık ve toplu pazarlık sistemi ile sınırlı yapıda kalan katılım yapısı

kaynaklanan sorunlar nedeniyle oldukça sınırlı kalmaktadır (15).

Ancak mevcut **katılım sistemi; sadece işçi tarafının pazarlık gücüne teslim olmuş durumdadır.** Örgütlü işgücünün baskı yapabildiği yani gücü nispetinde kararlara katılabildiği görülmektedir. Bu da **sendikalaşma oranındaki mevcut rakamlar (% 15) da görüldüğü gibi kısıtlı bir şekilde uygulanmaktadır.** Bunun dışında güçlü konumda olan işveren tarafının tavizlerine kalmış durumdadır. Ancak **ülkemizde de bu konuda sendikacılık dışında alternatif yöntemler uygulamaya yansıtılmamıştır.**(11).

Ülkemizde **sendika temsilciliği** vs. kurumları var fakat bu kurumlar dar konularla ilgilenmenin yanında **sendikanın olmadığı durumlarda işlerliğinin olmadığını söyleyebiliriz** (23).

Bunun yanında **işyeri işçi temsilciliği ile ilgili düzenlemeler sadece sendikalı işçilere tanınmıştır.** Ama zaten problemlı bir yapıya sahip sendikacılık yapısı, işyeri sendika temsilciliği kurumunun da işlerliğini azaltmaktadır (24).

Geçmişten günümüze Türkiye’de **çalışanların çok azı temsil edilmektedir. Bu kesim örgütlü işgücünü** oluşturmaktadır ve onlar da demokratik haklarını kullanırken çeşitli engellemelerle karşılaşmaktadırlar. **Bunun dışında işyerini temel alan diğer temsil yöntemlerinin oluşturulmasında yasal bir engelleme bulunmamasına rağmen, işverenler bu tür yöntemleri tercih etmemektedirler** (25).

Ancak ülkemizde **tek yöntem sendika ve toplu pazarlık yapısıdır. Bunun dışında işyerlerinde katılım yöntemleri oldukça yetersizdir.** Bu nedenle hem temsil kapasitesi hem de temsil yöntemlerinin artırılması gerekmektedir. (9).

Türkiye’de çalışanlar kendilerinin ilgilendiren kararlara katılmaları her zaman problemlı bir konudur. Bu konuda çeşitli nedenleri sayabiliriz. Öncelikle **çalışanlar kendi seslerini duyurabilecek baskı araçlarına tam olarak sahip değiller. Bu sendikacılık ve örgütlenmenin kapsamından ve işyeri katılım yöntemlerinin olmamasından açık bir şekilde görülmektedir** (26)

Çalışanlar sınırlı bir şekilde kararlara katılabiliyorlar ve sendikalar ve toplu pazarlık dışında neredeyse hiçbir yöntem yok. **Tam demokrasi anlayışına kavuşmak için çalışanların ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulması konusunda, gerek işyeri veya işletme gerekse ülke genelinde, katılımlarını arttırmak gereklidir** (6).

Katılımın da gerçek anlamda ve alanda uygulandığını söyleyemeyiz. Tarafların tam olarak

Kapsamı dar sendikacılık ve toplu pazarlık dışında katılım yöntemlerinin olmadığı katılım yapısı

Çalışanların aktif katılımının sağlanması ve katılım

<p>temsil edildiği ifade edilememekle birlikte, demokratikleşme sürecinde engellerin aşılmasında çalışanların temsil edilme ihtiyacının giderilmesi önemli bir adım olmaktadır. Ancak bu sürecin kontrol amacı dışında gerçek endüstriyel demokrasiye hizmet edecek şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir (7).</p>	<p>yöntemlerinin geliştirilmesiyle tamamlanabilecek demokrasi anlayışına dayanan katılım yapısı</p> <p>Tema 4: İşçi sınıfının bir baskı unsuru olarak yer almadığı, dar kapsamlı ve temsil boşluğu doğuran katılım yapısı</p>
--	--

Ek VII Avrupa Çalışma Konseyleri İle İlgili Düşünceleri Tespit Etmede Kullanılan Kod Listesi Oluşturulan Taslak ve Kesin Temalar

Kod Listesi: Demokrasi, Kontrol, Kapsam, İşçi, İşveren, Devlet, yasalar, sendika

<p>Temel olarak AÇK'lerinin sağladığı bilgilendirme ve danışma hakları çalışanlarımız açısından önemlidir. Çünkü çalışanların temsilinde yaşanan sorunlar, kendilerini ilgilendiren kararlara çalışanların katılımını engellemektedir. AÇK'leri Ülkemizde yaşanan temsil sorununun giderilmesine katkı sağlayabilir. Bunun dışında sendikalara bir dinamizm kazandırabilirler.1</p> <p>Bu yapıların sağladığı haklar bizim çalışanlarımız için önemlidir. Çünkü işyerlerinde çalışanlar bilgilendirme ve danışma haklarından yoksundur ve mevcut haklar çok sınırlı sayıda çalışını kapsamaktadır.2</p> <p>Burada sunulan haklar, Türkiye'de çalışanların kullanamadığı haklardır. Bilgilendirme ve danışma haklarının çalışanlara sunulması, özellikle işletmelerin yeniden yapılanma sürecinde bunun sağlanması, iş güvencesi açısından daha olumlu olabilir 3.</p> <p>AÇK'leri işyerinde sorunların çözümüne katkı sağlayan bir sosyal diyalog yapısıdır. Ancak etkili olarak işleyebilmesi için, gelişmiş bir işyeri katılım kültürüne ve işçi sendikalarının uzmanlığına gereksinim duymaktadırlar. Burada temel düşünce çatışan taraflar değil, uzlaşabilen ve sürece katkı sağlayan ortaklar düşüncesinin nasıl tesis edileceğidir. Sağladığı haklar açısından ele alacak olursak, katılım sürecinin ilk aşamalarındaki hakları sağlamaktadırlar. Ancak bu haklar bile bizim işçi ve işverenlerimiz için önemlidir. Çünkü bu bilgilendirme ve danışma süreci, işyerinden kaynaklanan birçok problemin çözümüne katkı sağlayacaktır.24</p> <p>Genel olarak bakıldığında bu yapılar işçi ve işverenlerin çıkarına hizmet etmektedirler. Ancak Avrupa'da revize edilen ve yeniden yapılanma sürecinin etkilerini azaltan bir yöntem olarak sağladığı haklar bizim çalışanlarımız açısından, günümüzde kullanamadığı hakları sağlar.9 Şu anki zayıf durum düşünülecek olursa genel olarak ilerletici olacaktır. Her şeyden önce demokratik sürecin başlaması en başta verimliliği de dolaylı olarak etkileyecek ve uzun vadede bunun olumlu sonuçları görülecektir. Bu açıdan bakıldığında AÇK'leri işçi ve işverenlerin yararına faaliyet gösterebilir. 27</p>	<p>TEİS'de çalışanların kullanamadığı hakları sağlayan AÇK'leri</p>
<p>EİS'nin kurumsal yapılanması kültürel dinamikler çerçevesinde şekillenmelidir. Bu nedenle böyle bir direktifi çeviri yoluyla aktarmaktansa; sosyal tarafların eylemini analiz ederek, hangi tür bir diyalog mekanizmasının oluşturulması (oluşturulabileceği) gerektiği ortaya konulmalıdır (sosyal eylemin belirleyicileri temelinde). Ancak yine de kurumsal varlığı itibariyle işçilerin söz söyleme yetilerini arttırarak endüstriyel demokrasinin ilerlemesine katkıda bulunabilecektir.5</p> <p>AÇK'leri ve benzer yöntemler, sağladığı haklar açısından ele alırsak işçi ve işverenlerin yararına katkı sağlayabilir. Çünkü hiçbir örgütün olmadığı işyerlerine yansıtılacak bir temsil yapısı, elbette yararlı olacaktır. Avrupa'daki uygulamalar bakıldığında sadece işverenlere fayda sağlamıyorlar.28</p>	<p>Sağladığı haklar açısından ED'ye katkı sağlayan AÇK'leri</p>
<p>Evet, kuşkusuz katkı sağlayacaktır. Türk çalışma yaşamının tarafların tartışma ve orta yol tesis edebilecekleri bir alan yaratır. Bu nedenle çalışanlarımız açısından önemlidir.8</p>	

<p>Evet demokratik süreçlerin gelişimine kesinlikle katkı sağlayacaktır. Bir sistemde farklı sosyal tarafların fikirlerini söyleyebilmeleri, o sistemin demokratik olmasını sağlayacak ilk adımlardan biridir. Diğer yandan, tarafların, farklı fikirler arasından ortak bir çerçeve etrafında, işbirliği içinde çalışması söz konusu olacaktır.10</p>	
<p>AÇK işyerlerinde demokratik bir platform oluşturabilir. Sendikaların dahil olacağı AÇK benzeri yapılar kurularak verimliliğin artırılması, çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda çalışmalar yapılmalıdır. Demokratik gelişimin sağlanması için, işyeri düzeyinde sosyal diyalog mekanizmalarının işletilmesi çok önemlidir. Sosyal tarafların belli zaman aralıklarında toplanarak ortak katılımlarının sağlanması bu süreci hızlandıracaktır.20</p>	
<p>Demokratik katılım süreçlerinin yaygınlaşması ve derinleşmesi, TEİS'nin pozitif yüksek dönüşümüne katkı sağlar ve zihniyet dönüşümüne yardımcı olur. Çünkü AÇK'leri işçi ve işverenlerin her ikisinin de çıkarına hizmet edebilirler 21</p>	
<p>AÇK'leri ve genel olarak da bilgilendirme ve danışma hakları bu konuda katkı sağlayacaktır. Burada örnek uygulamalar sendikamız nezdinde başlatılmıştır. AÇK'leri, katılımçılığı, temsili esas alan bir yapıdır. Bu yapının TEİS'ne entegrasyonu, işyerlerinde demokratik süreçlerin oluşumu ve gelişimine ciddi katkılar sağlayacaktır. Gerekliğinde, AÇK'lerini içselleştirirken ülkemiz şartlarının gerektiği uygulamalar yapılabilir.22</p>	<p>TEİS'de taraflar arası iletişim zemini sağlayacak olan AÇK'leri</p>
<p>Katkı sağlar. En azından işçi kesiminin toplu sözleşme süreçlerinde bilgilenererek taleplerini daha gerçekçi bir zemine oturtmasını sağlar. İşyerinde alınan kararlar işçileri doğrudan ve/veya dolaylı etkilediğine göre işçilerin karar süreçlerine katılması gerekir. Demokratik bir endüstriyel ilişkiler sistemi için bu zorunluluktur.29</p>	
<p>AÇK'leri bir işyeri sosyal diyalog yapısıdır ve Avrupa'daki demokrasi ve vatandaşlık kavramları temelinde şekillenmiştir. Sendikal örgütlenmenin azaldığı ve yeniden yapılanma sürecine katkı sağlama gerekçeleri ile birlikte bu yapılar önemli hale gelmiştir. Temel felsefe çatışma değil uzlaşma temelinde konuların, sorunların paylaşılmasıdır.23 Dediğim gibi Avrupa modeline bağlı olarak ortaya çıkan AÇK'leri hem işçi hem de işverenlerin çıkarına hizmet eden bir sosyal diyalog yapısıdır. Özellikle ÇUŞ'de kendisinden kilometrelerce uzakta merkezi yönetimin aldığı karardan haberdar olabilmeye ve bu kararlar ilgili fikirlerini söyleyebilmeye imkan tanıyarak, çalışanların temsiline katkı sağlar. Revize edilme gereksiniminden de Avrupa ölçeğinde gerçekleştirdikleri sınırlı etkiye sahip olduğu söylenebilir. Ancak ülkemizde, zaten ÇUŞ'de sendikal örgütlenme probleminin olduğunu söylersek, bu yapılar sınırlı yetenekleriyle birlikte bizim çalışanlarımıza katkı sağlayacaklardır.23</p>	
	<p>Tema 1: Kurumsal olarak endüstriyel demokrasiye katkı sağlayan AÇK'leri</p>

<p>En azından şimdilik söylem düzeyinde de olsa böyle bir platformun kurulması olumlu olarak kabul edilebilir. Ancak temel olarak çalışanlara bakış açısı değişmeden, demokratik zaafılar giderilmeden bu yapılar sözde kalacaktır. Bu sorunların çözülmesi ile birlikte sağlanan bilgilendirme ve danışma hakları çalışanların kendilerini ilgilendiren kararlarda söz sahibi olmalarına imkan verecektir. Ancak bu haliyle uyumlaştırma süreci gerçekleşirse, bu yapılar dar kapsamlı ve işveren kontrolünde kalabilir. 1</p>	
<p>Direktifin uyumu, genel olarak TEİS'de ve özelde işyerlerinde demokratik süreçlerin gelişimine ve yaşanmasına katkıda sağlayacaktır. Bu da çalışma hayatının adaleti, genel verimliliği, refah seviyesi gibi genel belirleyicileri olumlu etkileyecektir. Taraflar arası bilgi paylaşımının tam olduğu ortam çıkar uyumsuzluklarını azaltacağı gibi</p>	

<p>taraf lar arasında güvene dayalı, demokratik ilişkilerin gelişimini sağlayacaktır. Bu yapılar doğru genel olarak güven sorunu ve katılıma yönelik bakış açısında yaşanan sorunların halledilerek oluşturulursa, her iki tarafın çıkarına hizmet edecektir. Ancak bu haliyle bu süreç gerçekleşirse yetersiz bir uygulama olacaktır.⁶</p>	<p>Çalışanlara ve örgütlü işgücüne bakış açısı değişmeden uygulamaya aktarılamayacak AÇK</p>
<p>AÇK ve benzer yöntemler, Avrupa'daki demokrasi bilinci temelinde ortaya çıkmışlardır. Böyle bir demokrasi ve birbirine tahammül bilincinin olmadığı ülkemizde, ortada sadece güç dengesizliğine dayanan bir ilişki yer almaktadır. Bu durumda ya devlet veya işveren ya da her ikisinin işbirliğinden üretilen politikalar çalışanlara ve işçi sendikalarına dayatılmaktadır. Ülkemizde sorun yasalardan değil bu demokrasi kavramına dayanmayan zihniyette yatmaktadır. Bu zihniyet yapısı değişmeden AÇK'lerinin katkı sağlayacağına inanmıyorum.¹⁵</p> <p>Sonuç itibarıyla bu haliyle, AÇK'lerinin sağladığı bilgilendirme ve danışma hakları, gerçek anlamda Türkiye'de uygulanamaz. Bu nedenle çalışan haklarında bir genişleme sağlamaz.¹⁵</p>	
<p>Türk yönetim kültürünün olumsuz etkileri aşılabılırsa katkı sağlar.⁷ Evet sağlar. Ancak her şeyi AÇK veya AB direktiflerinden beklememek lazım. Bizim için işçi-işveren kesimi taşın altına elini koymalıdır. Çünkü birbirine yakın da olsa her ülkenin endüstri ve çalışma ilişkileri kendi ekonomik ve sosyal koşullarına göre belirlenir.⁷ Mevcut koşullara göre yapılan düzenlemeler etkisiz olacaktır. Çünkü bu yapılar Avrupa'daki katılım kültüründen beslenmektedir. Bizim böyle bir kültürel altyapımız yok bu nedenle başarısı koşullara bağlıdır.⁷</p>	<p>Böyle bir katılım kültürüne sahip olamadığımızdan başarısı sınırlı kalacak AÇK'leri</p>
<p>TEİS'de işyeri katılımı sanırım daha derinlikli bir sorun. Mevcut sistemde yaşanan yapısal problemlerden dolayı biraz şüpheyle bakıyorum. Çünkü sistem küçük ve orta ölçekli işletmelerden oluşuyor ve işverenler bu yapıları gönüllü olarak uygulamaya razı değiller. Bu nedenle söz de bir uygulama olarak kalabilir.¹¹ Ancak aynen tüm sistemin uyumunda olduğu gibi kısmi iyileşmeler yaratabilir. Sonuçta atılmış her adımın desteklenmesi ve geliştirilmesi gerekir.¹¹</p>	
<p>Ülkemizde direktif kapsamına çok fazla işletmenin girdiğini zannetmiyorum bu açıdan dar kapsamlı bir uygulama olabilir. Bu kapsam sorunu halledilirse yani genel olarak bir bilgilendirme ve danışma yöntemi bizim çalışanlarımıza daha yararlı olabilir.¹</p>	
<p>Eşit söz söyleme hakkının tanınması işçi ve işverenlerin çıkarına hizmet eder. Ancak büyük ölçekli işletmelerde uygulanması zorunluluğu, zaten dar olan temsil kapsamını genişletmeyecektir. Çünkü küçük ölçekli işletmeler istihdamın çoğunluğuna sahiptir. Bu nedenle bu konseylerin sağladığı haklar daha küçük ölçekli işletmelerde de uygulanabilecek şekilde genişletilmelidir. Yani bu Direktif diğer bilgilendirme ve danışma direktifleriyle birlikte düşünülmelidir.¹⁰</p>	
<p>Ancak kapsam sorunu önemlidir. Çünkü bu yapıların ÇUŞ'de ve büyük ölçekli işletmelerde uygulanması, bizim KOBİ çoğunluğunda olan Türk işletmelerini kapsam dışında bırakmaktadır. Bu açıdan bu konunun sadece AÇK Direktifi olarak değil de, genel bir bilgilendirme ve danışma direktifi haline getirilmesi, son derece faydalı olacaktır.¹²</p>	<p>Uygulamada dar kapsamlı kalacak AÇK'leri</p>
<p>AÇK Türkiye için uzak bir yapılanma olarak görülmektedir. Bunun nedeni hem üye ülke olmamızın hem de ÇUŞ'e yönelik uygulanması nedeniyle kapsamının dar olmasıdır.¹⁹ Haklar açısından bilgilendirme ve danışma hakları çalışanlara belirsizlik ortamında katkı sağlayacaktır. Ancak bu hakların gerçekten uygulanabilir olduğu durumlarda bu gerçekleşebilir.¹⁹</p>	
<p>Yine de bu çeşit (AÇK Direktifi vs.) uygulamalar demokratikleşme eğilimini artırır ve bu konuda bir genişleme sağlarlar. Ancak yukarıda belirttiğimiz gibi (kapsam vs açısından) sınırlı katkı sağlar.²⁵</p>	
<p>Ancak kapsam bakımından uygulama alanı sınırlı olacaktır. Bu direktif tüm işletmeleri kapsayan bir şekilde genişletilmelidir. Bu süreçte işçi sendikalarının desteği kesinlikle gereklidir.²⁷</p>	
<p>Belli şartlar altında sağlayabilir. Bunun en temel şartı ise; çok taraflı bir sosyal diyalog süreciyle, yeterli temsil gücünün sağlandığı bir yapı vasıtasıyla bu direktifi uygulamak gereklidir. Aksi durumda bu tür</p>	

<p>kuruluşlar yasal olmaktan öteye geçemeyen ve pratik uygulama şansı olmayan ve etkinliği çok sınırlı bir yapı olarak kalacaktır.9</p>	
<p>İşbirliğine ilişkin her adımın ülkemizdeki endüstriyel demokrasi sürecine olumlu katılar sunacağını düşünüyorum. Bu açıdan bakıldığında AÇK'lerinin işyerlerinde uzlaşma ortamını sağlayabilen kurumlar olarak kurulmaları gerekir. Bunun için de sadece yasal olarak veya bir tarafın çıkarına göre değil, tarafların eşit temsil ve söz hakkının olduğu bir platform şeklinde düzenlenmeleri gerekir. Bu takdirde hem çalışanların hem de işverenlerin çıkarına hizmet edeceklerdir.4</p>	
<p>AÇK'nin Avrupa'da da daha etkili bir şekilde uygulanmasına yönelik çalışmalar yapılmaktadır. Revize edilmesi bunun bir kanıtıdır. Avrupada bile başarısı sınırlı olan bu yapıların ülkemizde uygulanması çalışanlar açısından haklarını genişletici bir katkı sağlayacağını düşünmüyorum. Bu yapılar işçi tarafının gücü göz önünde bulundurulduğunda, tek taraflı oluşturulma riskiyle karşı karşıyadır. Bu entegrasyon daha ziyade devlet ve işverenlerin isteği doğrultusunda düzenlenecektir. Bu yapılar işverenler tarafından maliyet unsuru olarak görüleceklerdir. Bu nedenle işçi sendikalarının bu sürece dahil olması gereklidir. Ancak sosyal diyalog süreçlerinde bile yetersiz ve güçsüz konumda yer alan işçi sendikalarının etkin bir destek vermesi pek mümkün gözükmemektedir.16</p>	<p>İşçi tarafının güçsüzlüğü giderilmeli</p>
<p>Mevcut yapıda gerçek anlamda çalışanlar bilgilendirme ve danışma süreçlerine katılamamaktadırlar. Bu hakları gerçek anlamda sağlayan bir yöntem mutlaka katkı sağlayacaktır. Ancak böyle bir ortamda AÇK veya benzer bir yöntem, işverenlerin isteği doğrultusunda ve çıkarına hizmet edecektir.17</p>	
<p>Ancak temel sorunlarımız halledilmeden bu yapılar bir tarafın hakimiyetine girecektir. Bu da muhtemelen işverenler olacaktır. Ve güçleri de o nispette zayıf kalacaktır.4</p>	
<p>Sendika içi demokrasi tam olarak oluşturulmadan bu kurumlar ne derece başarılı olabilir konusu tartışılmalıdır. Çünkü sendikal temsil güçlendirilmeden bu kurumlar aktif rol oynayamazlar. Özellikle işçi sendikaları güçlendirilmeli ve işveren sendikaları ile karşılıklı bir güç dengesi kurulmalıdır. Bununla birlikte sendikaların kaynakları güçlendirilmelidir. Anayasa değişikliğinde sendikalar da göz önünde bulundurulacak ciddi haklar tanınmalıdır.2</p>	
<p>AÇK'leri revize edilmeye gereksinim duymakta olduğundan başarısı sınırlı kalmıştır. Bu konu Türkiye'de örgütlü işgücünün desteğine ihtiyaç duyar. Aksi takdirde işverenler bu yöntemi sözde kılar. Sağladığı haklar açısından sendikacılık ve toplu pazarlığa alternatif oluşturamayacaklardır.3</p>	<p>Örgütlü işgücünün desteğine ihtiyaç duyan AÇK'leri</p>
<p>İşçilerin sınıf bilincinden yoksun olduğu veya böyle bir bilinci oluşturacak güce sahip olmadıkları aksine işverenlerin ve devletin hakim olduğu bir ortamda, çalışanlar açısından işçi sendikalarının desteğine ihtiyaç vardır. Bu destek sağlanırsa bu yapılar hem tek taraflı olarak tesis edilmesi güçleşir hem de sendikasızlaştırma politikalarına ve sendikacılık ve toplu pazarlığa alternatif bir yöntem şeklinde ortaya çıkmalarının önüne geçilmiş olur.8</p>	
<p>İş konseylerinin işletme düzeyinde kurulmasının yaygınlaştırılması ve hatta uzun vadede yasal zorunluluk hale getirilmesi gerekir. (İSG kurulları gibi). KOBİ'ler için sosyal diyalog mekanizmaları geliştirilmedi.21 Bu konuda sendikaların yardımı gerekir. Çünkü bireysel olarak çalışanlar böyle bir bilince sahip olmadıklarından katılım konusunun yasalar ve işverenlerin inisiyatifine bırakıldığı bir ortamda bu yapılar tek taraflı oluşturulabilir.21</p>	
<p>Sendikalar bu süreçte yer alacaklardır muhtemelen bu nedenle alternatif bir yöntemmiş gibi algılanmaz. Ancak mevcut örgütlenme ve toplu pazarlıkta yaşanan sorunlar göz önünde bulundurulduğunda, işverenler bu yapıları sendikalaşma problemlerini artırıcı şekilde öne sürebilirler. Nasıl olsa böyle bir yapılanma var neden sendikal olsun çalışanlar diyebilirler.7</p>	<p>İşçi sendikalarının problemleri yapısının olumsuz etkileyeceği AÇK</p>
<p>İlk olarak sermayenin işçi sendikalarını kendi ayrıcalıklarına zarar veren kurumlar olarak algılamalarının önüne geçilmelidir. İkincisi</p>	

<p>aynı şekilde devlete zarar veren kurumlar olarak algılamaları da engellenmelidir. Bunun dışında sendikalar, kendilerinin düşman olarak algılanmadığı bu ortamda, bu konuda uyum gösterecekler ve sürece sahip çıkacaklardır.15 Bu sorunlar giderilmeden AÇK veya bezer bir yöntem oluşturulursa tek taraflı düzenlenir ve sözde bir uygulama olarak kalır.15</p>	
<p>Bununla birlikte işyerini esas alan bilgilendirme ve danışma yöntemleri hiçbir zaman örgütlü işgücünün ve toplu pazarlığın yerini alamaz. Ancak böyle bir amacı işverenler benimseyeceklerdir. Nasıl olsa AÇK'ni kurdum sendikaya ne gerek var diye düşünen işverenler bu yapıları kendi çıkarına hizmet edecek şekilde düzenleyeceklerdir.16</p>	<p>İşverenler tarafından sendikacılık ve toplu pazarlığa alternatif bir yöntem olarak görülecek AÇK'leri</p>
<p>İşverenler bu yapıları maliyet kalemi olarak görmektedirler. Ancak problemlerin çözümüne vereceği katkıları göz önünde bulundurursak, bunun pek önemli olmadığı görülecektir. Çünkü uyumsuzluklarla ve işyerinden kaynaklanan sorunların çözümü için aha fazla maliyet harcadığı görülmektedir.8</p>	<p>İşverenler tarafından maliyet kalemi olarak kullanılacaktır.</p>
<p>Türkiye'de işletme sahipleri, AÇK'ne temsilci gönderme konusunda maliyet endişesi taşıyacaktır. Ancak Avrupa çapında bilgilendirme ve danışma sürecine katılması hem olası gelişmeler hem de diğer işletmelerdeki çalışma koşulları hakkında bilgi sahibi olmasına imkân tanyacaktır.12</p>	
<p>Burada işverenler bunu maliyet kalemi olarak göreceklerdir. Bu Direktifler konusunda böyle olmaktadır zaten. Ayrıca bu yapıları sendikalaşmaya karşı bir kalkan olarak kullanabilirler.25</p>	
<p>İşverenler maliyet gerekçesini zaten kullanıyorlar ve direktiflerin ertelenmesi yönünde görüş bildiriyorlar. Ancak uzlaşmazlıkların bir çoğu işyerlerindeki diyalog eksikliğinden ortaya çıkmaktadır. Uzun süreçte bu yapıların tesis ettiği bir diyalog ortamı, işyeri ve sektörel bazda ortaya çıkabilecek problemlerin çözümüne katkı sağlayarak, uyumsuzluklarda geçen süre kayıplarının ve maliyetlerin önüne geçebilir.27</p>	
	<p>Tema 2: Mevcut (sorunlar nedeniyle) yapıda, demokratik işlevini yerine getiremeyecek olan AÇK'leri</p>

<p>Bu bağlamda işçi sendikaları ile ilgili sorunlar çözülerek, bu süreçte olumlu katkıların sağlanması gerekmektedir. Temel olarak örgütlü toplumun önündeki engeller kaldırılmalıdır. Bu süreçte sendikaların desteği sağlanırsa, bu yapıları kendilerine bir rakip olarak değil de, örgütlenme yeteneklerini geliştirme fırsatı olarak göreceklarini düşünüyorum.12</p>	<p>İşçi sendikalarının örgütlenme yeteneğini geliştirme fırsatı oluşturan AÇK</p>
<p>Ancak bu süreçte sendikaların kesin desteğine ihtiyaç vardır. Zaten bu onlar için örgütlenme kapasitelerini artırma fırsatı olarak görülmelidir.15</p>	
<p>Sendikalar kendi örgütlenme kapasitelerini arttırmak için bu yapılardan faydalanacaklardır. Bu sürecin dışında kalamazlar. Ancak bu yapıların çalışanlara yeterli güç sağlamasına yardımcı olabilecekleri şüphelidir.17 Toplu pazarlık haklarını çok fazla etkilemezler çünkü ikisi de ayrı fakat birbirini tamamlayıcı yöntemdir.17</p>	
<p>İşçi sendikalarının desteklediği yerlerde bu yapılar alternatif bir yöntem olarak değil de daha ziyade örgütlülüğü arttırmak için bir fırsat olarak görülmektedir. EİK'ları Türkiye'de gıda sektöründe, taraflar arasında bir işbirliği ortamını tesis etmek için bir fırsat olarak görülmüştür.24</p>	
<p>Avrupa'da ETUC bu sürece katkı sağlıyor. Bizim sendikalarımızın birçoğu bu üst örgüte üyedir. Bu nedenle üst örgütlerinin desteklediği bu sürece katkı sağlayacaktır. Zaten bu süreçte sendikaların desteği gereklidir. Aksi durumda tek taraflı bir düzenleme olarak tesis edileceklerdir. Bunun dışında sınırlı güçleri ile işçi sendikalarına alternatif bir yöntem olarak kabul edilemezler. Çalışanlar arasında sınıf bilincinin oluşuma katkı sağlamaktan çok işyerine ait daha basit</p>	

sorunların çözümüne katkı sağlayabilirler. Bunun dışında sendikalar bu yapıları kendi örgütlenme kapasitelerini genişletmekte ve işyerinde TİS'nin uygulanması sürecinde karşılaştıkları problemlerin çözümüne katkı sağlayan yapılar olarak görmeleri muhtemeldir.²⁸

Tema 3: İşçi sendikalarının örgütlenme yeteneğini geliştirme fırsatı oluşturan Avrupa Çalışma Konseyleri

Ek VIII: Türk Endüstri İlişkilerinde AÇK'lerinin Entegrasyonu Sürecinde Dikkate alınması Gerekli Faktörleri Tespit Etmede Kullanılan Kod Listesi Oluşturulan Taslak ve Kesin Temalar

Kod Listesi: İşçi sınıfının gücü, kapsam, sosyal diyalog, sosyal taraf, maliyet

<p>Türk siyasal demokrasisinin büyük sorunları var olduğundan dolayı bu yapılar öncelikle demokratik açıdan sorun yaşacaklardır. Siyasal iktidar işverenleri destekliyor. Bundan dolayı bu kurumların oluşumlarında belirleyici taraf işverenler olacaktır. İşverenlerin hakimiyeti ise oluşturulan yeni düzenlemelerde çok fazla hissedilmektedir.¹</p>	<p>İşverenlerin hakimiyetinde yaşanacak uyum süreci</p>
<p>Temel sorun işçi sınıfının varlığıdır. Daha doğrusu gücüdür. Sınıf bilincinin oluşmadığı yeterli sayıya ulaşamamış bir işçi sınıfı için, AB Direktifi olarak alınan ve işverenlerin ayrıcalıklarını gözeterek politika sürecinin devlet eliyle gerçekleştiği toplumumuzda bu uygulama sözde kalacaktır.¹⁴ Son yıllarda işçi sendikaları AB fonlarından besleniyorlar. Bu nedenle bu sürece eleştirel bakamayabilirler. Süreç içerisinde yer alacaklar fakat yeterli temsil ve söz hakkı olmadığı için istekleri belirleyici olmayacaktır. ¹⁴</p>	
<p>Temel sorun işçi sendikalarının güçsüzlüğüdür. İşçi sendikaları güçlendirilmelidir. Bu örgütlenme ve toplu pazarlığın uluslar arası kurallara dayandırılması, sosyal diyalog yapılarında eşit temsil ve söz hakkına sahip olması, işsizlik ve kayıtdışılığın önlenerek, işverenlerin sendikasızlaştırma politikalarının önüne geçilmesiyle mümkün olabilir. Bunlar kısa zamanda öngörülebilir şeyler olmadığından entegrasyon süreci muhtemelen işverenlerin isteklerini dikkate alan devletin bir düzenlenmesi şeklinde olacaktır.¹⁹ Eğer sendikaların güçlendirilmesi sağlansa, güçlü sendikaların desteklediği AÇK yapısı işverenlerin tekelinden çıkarılıp daha başarılı olabilir.¹⁹</p>	<p>İşçi sınıfının gücü göz önüne alındığında sözde ve tek taraflı gerçekleşecek uyum süreci</p>
<p>Temel sorun, işçi tarafının uyum sürecinde yeterince söz hakkının olmamasıdır. Bu konu sosyal diyalog yapılarında ele almıyor, ancak bilindiği gibi ülkemizde bu yapılar demokratik açıdan ciddi şekilde eleştirilmektedir.¹⁸ Bu süreç işçi sendikalarından ayrı düşünülemez. Bu süreçte hem işçi sendikalarının desteği hem de uzmanlığı çok önemlidir.¹⁸</p>	
<p>Avrupa'da yerleşik endüstri ilişkileri gelenekleri çerçevesinde, sosyal ve sendikal alanda yapılması planlanan değişikliklerin ya da yeniliklerin, sosyal taraflar arasındaki görüşmeler ve mutabakat yoluyla yapılması son derece önemlidir. Bununla birlikte, uluslararası konvansiyonlarla güvence altına alınan temel hakların tartışma konusu olmamasına özel bir önem atfedilmelidir.¹⁷Burada temel sorun sosyal taraflar arasındaki eşit temsil ve söz hakkının sağlanmasıdır. Çünkü işçi tarafının bu konuda temsil edilme konusunda eşitliğe gereksinimi vardır.¹⁷</p>	
<p>Kurumsal yapılanmalar her toplumun kendi öz dinamiklerine göre ve sosyal taraflar arası etkileşimler yoluyla şekillendirilmelidir. 5 Türkiye'de tarihsel olarak çeviri yoluyla gerçekleştirilen endüstri ilişkileri kurumsallaşma süreci demokratik bir endüstri ilişkileri sistemi oluşturamamıştır.⁵ Politik bilinçlenme, sınıfsal duruş yerleşmeden ve en önemlisi bu anlamda bir hareket olmadan yasal düzenlemeler işlevsel olamaz.⁵ Öncelikle hem kamuda hem de özel sektördeki tüm çalışanların öz örgütlülüklerinin olması gerekir. Aksi takdirde süreç demokratik katılımın gelişmesine katkı sağlamaz.⁵</p>	<p>Tüm çalışanların demokratik haklarını tam anlamıyla kullanabildiği örgütlerin güçlendirilmesi ile gerçekleştirilecek uyum süreci</p>
	<p>Tema: Çalışanlar ve örgütlerinin talepleri dikkate alınmadan gerçekleştirilecek uyum süreci</p>

İşçi işveren ve kamu özel ayrımlarına gidilmeden bilgilendirme ve danışma haklarının çalışanların tamamına yönelik uygulanması gereklidir. Konsey yapılarında işçi ve işverenler eşit oranda temsil edilmelidir.9	
Kapsam; kamu özel ayrımına gidilmemelidir. Ayrıca konsey yapısı sadece çalışanlardan oluşmamalıdır. Konsey yapısına sendikalar katılmalıdır. Çünkü çalışanlar arasında mevcut olan bilinç eksikliği ve işçi ve işveren arasındaki güç eşitsizliği, çalışanların tek başlarına konsey yapılarında etkisiz olabileceği görünümünü vermektedir. Bu açıdan hem işçi sendikaları hem de konu ile uzman kişilerin uzmanlığından yararlanılmalıdır. 10	Tüm çalışanları kapsayan, eşit temsile dayanan ve sendika ve uzmanların katıldığı bir yapı
Kapsamı tüm çalışanlara yönelik olmalıdır ve biraz önce de değindiğim gibi, tüm işletmeleri kapsamalıdır. Büyük, küçük ve kamu, özel ayrımına gidilmemelidir. 12	
İlk olarak AÇK Direktifini yalnız düşünmemek gerekmektedir. Çünkü çalışan eşikleri vs. açısından uygulamada TEİS açısından dar bir kapsamda kalmaktadır. Direktifin koyduğu 1000 çalışan ve 2 üye ülkede 150'şer çalışana sahip iki şirkete sahip olmak koşulu, TEİS'de karşılığını pek bulamayacak gibi gözükmektedir. Bunun için bu çalışmaya 2002/14 sayılı bilgilendirme ve danışma ile ilgili çerçeve direktifinin dahil edilmesi daha kapsayıcı olur. Bu direktifteki eşiklerin daha düşük olması kapsamı genişletebilir. 25	
Öncelikle temel sorun , işletmelerimizin çoğunluğunun böyle bir katılım kültürüne sahip olmaması ve birçoğunun da kapsam dışında kalacak olmasıdır. Gerçi Direktif kapsamına giren işletmeler, ÇUŞ özelliğine sahip ve Avrupa ölçeğinde faaliyet göstermektedirler. Bu açıdan bakıldığında, işyeri katılım kültürüne sahip olma olasılıkları yüksektir.23 Bununla birlikte bu Direktifi tek başına değil, kapsam bakımından tüm işletmelere yönelik olarak, bilgilendirme ve danışma yöntemlerinin geliştirilmesine yönelik yapmak gerekmektedir. Ancak bu düzenlemelerin sendikaları dışlayıcı uygulamalar doğurmasını önlemek için de gerekli güvenceler tesis edilmelidir.23	Dar kapsamlı bir uygulama olmaması için, tüm çalışanlara yönelik kapsamın genişletilmesi gereken uyum süreci
Ayrıca esneklik ve güvencesiz çalışma koşullarının ve kayıt dışı çalışmanın hâkim olduğu koşullarda işyerlerinde bu süreçlerin işler olacağı düşünülemez. Ülkemizde Direktif kapsamına giren işyerleri çok kısıtlı durumdadır. Bu nedenle uygulamada kapsamı genişletilmelidir. Yani bilgilendirme ve danışma hakkı işçinin temel hakkı olarak kabul edilmeli ve tüm çalışanları kapsamalıdır. 18	
Ayrıca kapsam olarak büyük ölçekli ve Avrupa ölçeğinde faaliyette bulunma şartının aranması, kapsam bakımından oldukça dar bir uygulama olarak karşımıza çıkacaktır.14	
	Tema: Kapsamının genişletilmesine yönelik düzenlemeler gerektiren uyum süreci

Ve sendikalar öncelikle kendilerini tam demokratik kurumlar olarak revize etmelidirler. Yani sendika içi demokrasi yerleştirilmelidir.1 AB sürecinde istihdam ve sosyal politika alanında çok fazla gelişme sağlanamamıştır. Bu konuda sendikalar AB projelerinden yararlanmaktadırlar. Ancak sürece katkı sağlamakta zorlanıyorlar. Genel olarak bakıldığında sendikaların bu sürece katkı yapması gereklidir. 1	
Bununla birlikte ülkemizde temel hak ve özgürlükler daha tam olarak oturmuş değilken çalışanların haklarından bahsetmek pek gerçekçi sonuçlar doğurmamaktadır. Ülkemizde hak kavramının uygulanması ile ilgili bir güven sorunu vardır. Ve bu sorunu aşmada sendikalar en büyük engeli oluşturmaktadırlar. Bizim sendikalarımız çalışanların temsilinde alternatif yöntemlerin kullanılmasına karşılar. Bunun nedeni nüfuz alanlarının daralacağı endişesidir. Sendikalarla ilgili olarak en çok tartışılan konu sendika içi demokrasidir. 3	
İşçilerin, işverenin yönetim hakkına müdahaleleri tarih boyunca sendikal mücadeleyle mümkün olmuştur. Bu açıdan AÇK'lerinin	

<p>tesisinde örgütlü işgücünün desteği gerekmektedir. Bu yapılar kamu ve özel ayırımına gidilmeden tüm sektörlerde sendikalar ile birlikte hareket etmelidirler.⁴ Ülkemizdeki sendikaların kuruluş ve yapıları ile denetim mekanizmaları şeffaf denetlenebilir bir şekilde sokulması gerekir. Bunun içinde öncelikle Sendikalar Kanununda ciddi bir yapı değişikliğini getiren sendika içinde çöreklenmiş yapıları kıran bir demokratik düzenlemenin hemen acilen yapılması gerektiğine inanıyorum. Ancak bundan sonra Avrupa Birliği içinde yer alan kurumlarla ilişkilerimiz sağlıklı yürütülebilir.⁴</p>	<p>Sendikaların demokratik kurumlar olarak revize edildiği ve katkı sağladıkları uyum süreci</p>
<p>Temel sorun; bu yapıların çalışanların çıkarına hizmet etme yeteneklerinde yatmaktadır. Gerçek bir temsil yöntemi olabilmeleri için, işçi sınıfının taleplerini göz önünde bulundurabilmeleri için, işçi sendikalarının bu süreçte söz ve yetki sahibi olmaları gereklidir. Bu nedenle demokrasi ve etkin katılım hakkını sağlayabilecek tek etkin yöntem bütün taraflardan değil sadece işçi tarafından (sendikalar) oluşturulan bir taslak olacaktır.¹⁶</p>	
<p>AB komisyonunun işçi temsilciliği ve iş konseyleri direktiflerine özellikle Türk-iş ve DİSK soğuk baktılar. Sendikalaşmanın önünde engel gördüler. Bu konuda Hükümetin görüşü hem işveren örgütlerinden, hem de Türk-iş ve DİSK'ten daha yapıcı idi. Türkiye'de sosyal tarafların içinde özellikle işçi konfederasyonlarının ortak ve destekleyici tutumu olması gerekli gözüküyor.²⁴</p>	
<p>AB uyum sürecinde işçi sendikaları süreç dışına itiliyor. Bu konuda temel belirleyici aktörler Devlet ve işverenlerdir. Bu süreç aslında sadece AB Direktifleri ile sınırlandırılmamalı, sosyal politika ve istihdam başlıklı fasıl düzenlenirken sosyal şart vs. gibi temel kaynaklardan beslenmelidir.²⁵ Bir diğer konu bu yapıların uyarlanma süreci ve uygulanması tamamen sendikalara bırakılmadan fakat sendikalarla el ele yürütülmelidir.²⁵</p>	<p>İşçi sendikalarının etki sahibi oldukları ve katkı sağladıkları uyarlanma süreci</p>
	<p>Tema: demokratik açıdan yeniden yapılanan işçi sendikalarının desteğinin gerekli olduğu uyum süreci</p>

<p>Söz konusu olan direktiflere uyum, TEİS içerisinde demokrasinin sağlanması, taraflar arası ilişkilerin sağlıklı işleyişi ve çalışma hayatının barışçıl niteliği açısından olumlu ve önemli bir süreci başlatacak ve yaşatacaktır. Ancak direktiflere uyum sürecinde, tarafların birbirleriyle tam bir iletişim ortamı içerisinde, tam bilgilendirme ortamı içerisinde planlamalar yapmaları ve bu planlamaların hayata geçirilmesi aşamasında özveride bulunmaları gerekmektedir. Çıkarların ön planda tutulduğu bir süreçte, direktifin başarılı olması söz konusu olamayacaktır.⁶</p>	<p>Uyum süreci taraflar arası tam iletişimin sağlandığı bir ortamda gerçekleşmelidir</p>
<p>Bu nedenle bu uyarlanma sürecinin sosyal diyalog yoluyla gerçekleştirilmesi gerekir ancak, her kesimin yeterli ve eşit söz söyleme hakkının olduğu şekilde sosyal diyalog yapıları yeniden yapılandırılmalıdır.¹</p>	
<p>Bununla birlikte sosyal diyalogla ilgili olarak bazı olumlu gelişmeler var. Örneğin ülkemizde İl İstihdam Kurulları sosyal diyalog yoluyla yerel istihdam politikaları oluşturmada başarılı olmaktadır. Temel sorun temsil yeteneğinin artırılması ile güç dengesinin sağlanmasıdır. Bu kurumlarda temsil yeteneği sosyal taraflar açısından dengelenmiş gözükmektedir. AÇK'lerinin de bu açıdan oluşturulmasına yönelik bir sosyal diyalog ortamında güç dengesinin sağlanması gerekmektedir. Aksi takdirde bu kurumlar bir tarafın isteğine göre tek yönlü olarak düzenleneceklerdir.²</p>	
<p>Bu konseylerin oluşturulması konusunda temel yöntem tüm tarafların katıldığı üçlü sosyal diyalog yoluyla olmalıdır. Zaten direktiflere uyum konusundan sosyal diyalog süreci kaçınılmazdır. Ancak bu kurumlar içerisinde mevcut eleştirilere çözüm getirebilecek şekilde bir düzenleme yapılmalıdır. Tüm tarafların eşit söz söyleme hakkının tanındığı platformlar, böyle bir sürecin başarılı olması konusunda yardımcı olacaktır.¹⁰</p>	<p>Eşit söz hakkını sağlayan bir sosyal diyalog sürecinin etkin kılınması gereklidir</p>

<p>Bu konuda sosyal diyalog süreci önemli bir rol oynayacaktır. Ancak bu yapının da tam demokratik olarak revize edilmesi gerekir. Bizim temel sorunumuz demokrasi bilinciyle ilgilidir. Bu konuda engelleri aşamazsak, her neyi entegre ederseniz edin, anlayış değişmedikçe başarılı olamaz.11</p>	
<p>Temel sorun 25 yıldır mevcut bulunan sosyal diyalog kurumlarının, sözde uygulamalar olarak yer almasıdır. Ülkemizde gerek işyerlerinde gerekse ülke çapındaki sosyal diyalog yapıları, gerçek anlamda diyalogu yansıtmıyorlar.15Bir kere bu yapılardaki temsiliyette yaşanan eşitsizliğin giderilmesi gereklidir. Bu yapılar gerçek bilgilere ulaşmayı sağlamalıdır. Sorgulama hakkı tanınmalıdır. Verilen bilgiler geçek olmalıdır. Her toplantı bir eylem planıyla devam etmelidir.15Sendikalar bu süreçte etkin rol oynamalıdır. Bu yöntemin uygulanmasında en önemli yöntem etkin ve eşit temsilin olduğu bir sosyal diyalog sürecinin işler hale getirilmesidir.15</p>	
	<p>Tema: Eşit söz hakkı ile güçlendirilmiş ve tüm tarafların katkı sağladığı bir sosyal diyalog süreci gereklidir</p>

<p>Sosyal güvenlik reformu yasalarında olduğunun aksine, AB'ne uyum sürecinde ilgili sosyal tarafların katılımı sağlanmalı, görüş, öneri ve eleştirilerini dikkate alan düzenlemeler yapılmalıdır. Sosyal tarafların idari, mali ve İK kapasiteleri de, kendilerine biçilen mal ve verilen fonksiyonlarla örtüşmelidir.22 Konunun ilgili sosyal taraflara daha iyi anlatılması ve yararları konusunda bilgilendirme, tanıtım ve seminerlerinin yapılması gerekmekte, yazılı ve sözlü basından da faydalanılarak kamuoyunda da belli bir oluşum sağlanması da faydalı olur.22</p>	<p>Sosyal taraflar ve kamuoyunun bilgilendirildiği ve sosyal tarafların katılımının sağlandığı bir uyum süreci</p>
<p>İşveren temsilcileri katılım konusunda samimi değiller. Bunu gidermek için ne tür araçlar kullanılabilir bilmiyorum ama işçi tarafının pazarlık gücü dışında da baskı unsuru yaratabilecek araçlara ihtiyaç var sanırım.11</p>	
<p>Bu konuda İş K. da temel düzenlemeler yapılmalıdır. Ayrıca sendikalar kanununda yapılacak değişikliklerde, bu konuda da düzenlemeler getirecek yapılanmaya gidilmelidir. Bu kanun taslakları bu konuda bir fırsat olabilir.12</p>	<p>Yasal desteğin sağlandığı bir uyum süreci</p>
<p>Ülkemizde uyum konusunda direnç var. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı dışında kolektif alanlarda da direnç vardır.25 Dikkati çeken bir nokta; hükümetin bu konudaki söylemlerine bakıldığında somut bir şeylerin ifade edilmediği görülmektedir. Hükümetin bu konuda tercihi- kolektif alanlardaki direnç- olmasına rağmen, beyanatlarında bu konu geçiştiriliyor, somut bir şeyler söylenmiyor.25</p>	
<p>Sosyal diyalogun güçlenmesi gereklidir. Tarafların eşit söz söyleme ve değerlendirilmesine özen gösterilmelidir7 Bence sosyal taraflar uyum konusunda yeterli çabayı göstermiyorlar. Gerek örgütlenme, gerekse diğer konularda öncelikle Hükümet direktiflere uymamaktadır.7 Devlet-işçi-işveren bu konuda samimi olması gerekir. Yani bu yapılanma üç tarafın da samimi desteği olmadan uygulamaya geçirilemez. Yoksa bu haliyle yine devlet ve işverenlerin belirleyici olduğu bir şekilde düzenlenecektir.7</p>	<p>Hükümetin somut adımlar atması gerekli olduğu bir uyum süreci</p>
<p>Eleştiri anlamında işverenlerin bu yaklaşımlara daha olumlu olması gerekmektedir. Gerek yürütülmesi planlanan ortak projelerde gerekse ortak toplantılarda işverenler çekimser kalmaktadır. Daha aktif katılımları sağlanmalıdır. Sendikaların bu tür yapıların oluşumunun bir parçası olarak görülmeleri sorunun çözümü olacaktır.20</p>	<p>İşverenlerin desteğinin sağlandığı bir uyum süreci</p>
	<p>Tema: Tüm sosyal tarafların desteğini gerektiren bir uyum süreci</p>

ÖZGEÇMİŞ

Ekrem ERDOĞAN 18.09.1975 yılında Sakarya’da doğdu. 1999 yılında Sakarya Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümünden mezun oldu. 2003 yılında Sakarya Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İnsan Kaynakları ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalında yüksek lisansını tamamladı. Halen Sakarya Üniversitesi İİBF’de Araştırma Görevlisi olarak çalışmaktadır.