

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**AVRUPA BİRLİĞİNE GİRİŞ SÜRECİNDE
TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOG**

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Zerrin ÇOLAK

Enstitü Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi Ve Sosyal Siyaset

Tez Danışmanı :Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ

NİSAN – 2010

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

AVRUPA BİRLİĞİNE GİRİŞ SÜRECİNDE
TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOG

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Zerrin ÇOLAK

Enstitü Ana Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri
Enstitü Bilim Dalı : Çalışma Ekonomisi Ve Sosyal Siyaset

Bu tez aşağıdaki jüri tarafından .../.../2010 tarihinde oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

- Kabul**
 Red
 Düzeltilme

Jüri Üyesi

- Kabul**
 Red
 Düzeltilme

Jüri Üyesi

- Kabul**
 Red
 Düzeltilme

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Zerrin ÇOLAK

28.04.2010

ÖNSÖZ

“Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog”, Türkiye’nin Avrupa Birliğine adaylık başvurusunun kabulünden sonra çok daha önemli bir konu haline gelmiştir. Üyelik sürecinin getirdiği yasal ve sosyal değişimler hızla toplum üzerinde etkisini göstermekte sosyal diyalog ile devlet ve vatandaş arasında daha şeffaf ve geliştirilebilir ilişkiler başlamıştır. Bu nedenle, gerek Avrupa gerek Türkiye açısından sosyal diyalog kavramı ve bu kavramı hayata geçiren yasal kurumsal düzenlemeler ile bunların arkasında yer alan sosyal tarafların durumu araştırılmaya değer bulunmuştur.

Bu çalışmanın hazırlanmasında yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ’ye teşekkürlerimi sunmayı bir borç bilirim. Ayrıca, bu günlere ulaşmamda emeklerini hiçbir zaman ödeyemeyeceğim aileme ve eşime de şükranlarımı sunarım. Yetişmemde katkıları olan tüm hocalarıma da minnettar olduğumu ifade etmek isterim.

Zerrin ÇOLAK

08.04.2010

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR	iv
ŞEKİL LİSTESİ	v
TABLO LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
SUMMARY	viii
GİRİŞ	1
BÖLÜM 1:GENEL OLARAK SOSYAL DİYALOG KAVRAMI	4
1.1. Sosyal Diyalog Tanımı.....	4
1. 2. Küreselleşme Olgusunun Sosyal Diyalog Üzerine Etkisi	9
1. 3. Sendikal Değişim ve Sosyal Diyalog.....	11
1. 4. Sosyal Diyalogun Amacı ve Özellikleri.....	12
1. 5. Sosyal Diyalogun Koşulları.....	14
1. 6. Sosyal Diyalog Türleri	15
1. 6. 1. Bilgilendirme ve Danışma	16
1. 6. 2. Toplu Görüşme	17
1. 6. 3. Toplu Pazarlık	17
1. 7. Sosyal Diyalog Biçimleri.....	18
1. 8. Sosyal Diyalog Araçları.....	19
1.8.1. Temel Anlaşmalar	20
1.8.2. Resmi Danışma Konseyleri.....	21
BÖLÜM 2: AVRUPA BİRLİĞİNDE SOSYAL DİYALOG	23
2.1. Avrupa Birliği Düzeyinde Sosyal Diyalogun Anlamı.....	23
2.2. AB Düzeyinde Sosyal Diyalogun Gelişimi.....	26
2.2.1. Birinci Dönem.....	27
2.2.2. 1985 -1992 Dönemi.....	29
2.2.3. 1992 Yılından Sonraki Dönem.....	30
2.3. Avrupa Birliği Sosyal Partnerleri.....	37
2.4. Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi	39
2.5. Avrupa Birliği Düzeyinde Sosyal Diyalogun Düzeyleri	41
2.5.1. Üçlü Müzakere Düzeyi	41

2.5.2. İki Taraflı Sosyal Diyalog.....	44
2.5.3. Sektörel Sosyal Diyalog.....	44
BÖLÜM 3: TÜRKİYE’DE SOSYAL DİYALOG.....	46
3.1. Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi.....	47
3.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem.....	47
3.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem.....	50
3.1.2.1. 1946 -1960 Dönemi.....	52
3.1.2.2. 1960 -1980 Döneminde Sosyal Diyalog Uygulamaları.....	55
3.1.2.3. 1980 Sonrası Dönem.....	59
3.2. Günümüzde Sosyal Diyaloga İlişkin Görüşler	60
3. 2. 1. Sosyal Tarafların Sosyal Diyalogla İlgili Görüşleri	60
3. 2. 2. Sendikaların Sosyal Diyalogla İlgili Görüşleri	60
3. 2. 3. İşveren Örgütlerinin Sosyal Diyalog İle İlgili Görüşleri.....	63
3.3. Ulusal Düzeyde Sosyal Diyalog Yönündeki Gelişmeler.....	64
3.4. Türkiye’de Sosyal Diyalogun Kurulmasına Yönelik Çalışmalar.....	67
3.4.1. Ekonomik Ve Sosyal Konsey Kurulması.....	67
3.4.2. Çalışma Meclisi.....	79
3.4.3. Üçlü Danışma Kurulu.....	80
3.4.4. Üçlü Yapılanma.....	83
3.4.5. Sektörel Sosyal Diyalog.....	84
3.5. Türkiye’de Sosyal Diyalogun Kurumsallaşamamasının Nedenleri.....	85
3.5.1. Demokrasi anlayışındaki yetersizlikler	85
3.5.2. Sendikal Örgütlenmenin Kısıtlılığı	86
3.5.3. İstikrar Sorunu.....	86
3.5.4. Temsil Sorunu.....	87
3.6. AB’ye Üyelik Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog	87
SONUÇ VE DEĞERLENDİRME.....	92
KAYNAKLAR.....	95
ÖZGEÇMİŞ.....	104

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AET	: Avrupa Ekonomik Topluluğu
AİP	: Avrupa İstihdam Paktı
ASF	: Avrupa Sosyal Fonu
ATS	: Avrupa Tek Senedi
CEEP	: Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi
ÇB	: Çalışma Bakanlığı
DİK	: Daimi İstihdam Komitesi
DİSK	: Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ECSA	: Topluluğu Armatörler Birliği
EMCO	: Teknik Toplantılar İstihdam Komitesi
EPC	: Ekonomi Politikası Komitesi
ESK	: Ekonomik ve Sosyal Konsey
ETUC	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu
FST	: Taşıma İşçileri Federasyonu
HAKİş	: Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	: Uluslar Arası Çalışma Örgütü
KESK	: Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu
KOBİ	: Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler
MESS	: Madeni Eşya Sanayicileri Sendikası
MÜSİAD	: Müstakil Sanayici ve İş Adamları Derneği

SPP	: Sosyal Politika Protokolü
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜRKiŞ	: Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TMMOB	: Türkiye Mimar ve Mühendis Odaları Birliği
TOBB	: Türkiye Odlar ve Borsalar Birliği
TÜSiAD	: Türkiye Sanayici ve İş Adamları Derneği
TZOB	: Türkiye Ziraat Odaları Birliği
TİM	: Türkiye İhracatçılar Meclisi
UNICE	: Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği
ÜDK	: Üçlü Danışma Kurulu

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Avrupa Sosyal Diyalogu'nun Yapısı	25
Şekil 2: AB'de Sosyal Diyalogun Gelişim Süreci.....	27
Şekil 3: Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma'ya Göre Sosyal Tarafların AB Düzeyinde Yasama Sürecine Katılımı.....	34

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Çeşitli Örgütlerin Ekonomik Sosyal Konsey Modelleri (1992)	71
Tablo 2: Ekonomik ve Sosyal Konseyin Yapısında Değişim (1995-2001)	73
Tablo 3: Ekonomik Sosyal Konsey Üye Dağılımındaki Değişiklikler	75

Tezin Başlığı: “Avrupa Birliğine Giriş Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog”**Tezin Yazarı:** Zerrin ÇOLAK **Danışman:** Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman BENLİ**Kabul Tarihi:** 28.04.2010 **Sayfa Sayısı:** viii (ön kısım) + 104 (tez)**Anabilimdalı:** Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri **Bilimdalı:** Çalışma Ekonomisi ve Sosyal Siyaset

Çeşitli şekillerde tarif edilen sosyal diyalog kavramı, toplumsal uzlaşmanın yolunu açan en önemli bir süreci ifade etmektedir. Temeli Roma antlaşmasıyla atılan, Maastricht anlaşmasıyla resmi statüye kavuşan sosyal diyalog, Amsterdam Anlaşması ile sosyal politikanın en önemli araçlarından biri olmuştur.

AB sosyal politika müktesebatının en önemli ayağını oluşturan sosyal diyalog, Türkiye AB Bütünleşme sürecinde de en etkili mekanizmadır. Ülkemizde 1995 yılında Başbakanlık Genelgesiyle EKS’nin kurulmasıyla resmîyet kazanan ve 2001 yılında 4641 sayılı EKS Yasasıyla daimî nitelik kazanan sosyal diyalog, AB’ye uyum sürecinde üzerinde durulması gereken en önemli konuların başında gelmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Diyalog, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Avrupa Birliği, Sosyal Partnerler

Sakarya University Institute of Social Sciences Abstract of Master's/PhD Thesis

Title of the Thesis: Social Dialogue in Turkey During Participation Process to EU

Author: Zerrin ÇOLAK **Supervisor:** Assistant Professor Abdurrahman BENLİ

Date: 28.04.2010 **Nu. of pages:** viii(pre text) + 104 (main body)

Department: Labor Economi and Social Diplomacy **Subfield:** Labor Economics and Endustrial Relationships

The concept of social dialogue which is described in various ways means the most important. Process which clears the path for public agreement. The social dialogue of which is laid the foundations in Roma Treaty, found a legal status with Maastricht Pact become one of the most important tools of social policy with Amsterdam Pact.

Social Dialogue forming most important pillar of EU social policy acquis communautaire is The most effective mechanism during the Turkey EU integration process. In our country, social dialogue which took a formal status in 1995 with establishing of ESC (Economic Social Council) by notice of premiership and in 2001 took a permanent character with Act. No 4641 ESC, takes the front line for the most important issues which are necessary in the participation process to EU.

Keywords: Social Dialogue, Economics ve Social Council, European Union, Social Partners

GİRİŞ

Sosyal diyalog, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından, kamu (hükümet) yetkilileri, işverenler ve işçiler arasında, ekonomik ve sosyal politikaya ilişkin tarafların ortak ilgi alanlarına giren konular üzerinde gerçekleştirilen her türlü müzakere, görüş alışverişi ya da basit bir biçimde bilgi paylaşımı olarak tanımlanmaktadır. Sosyal diyalog, hükümetin diyaloga resmen taraf olduğu üç taraflı bir süreç olarak ya da yalnızca çalışanlar ve yönetim (veya sendikalar ve işveren örgütleri) arasında ve hükümetin dolaylı olarak katıldığı veya hiç katılmadığı iki taraflı bir süreç olarak yürütülebilir. Görüş alışverişi gayri resmi yürütülebilir ya da kurumsallaştırılabilir; çoğunlukla da, bu iki tarzın birlikte uygulandığı görülmektedir. Ayrıca, görüş alışverişi, ulusal, il düzeyinde veya işletme düzeyinde gerçekleşebilir; meslek içi ya da sektör esasında gerçekleşebilir veya bunların bir karışımından oluşabilir.

Sosyal diyalog mekanizmalarının ilk olarak 19.yy sonları ile 20.yy başlarında, iki taraflı uyuşmazlıkları çözmek amacıyla İskandinav Yarımadası'nda uygulandığı bilinmektedir. Özellikle II. Dünya savaşı sonrasında Avrupa'da sıkça başvurulan önemli bir araç haline gelen sosyal diyalog mekanizmaları. Avrupa'daki parlamenter demokratik yönetimlere ekonomik ve sosyal sorunların çözümüne katılmak, danışmanlık yapmak ve hükümet, işçi ve işveren üçlüsü arasındaki uyum ve diyalogu geliştirmek amacıyla oluşturulmuştur.

Avrupa'da kökleşip gelişen sosyal diyalog kavramı Avrupa'yı diğer bölgelerden ayıran temel ayrımı da ortaya koymuştur. Avrupa birliğine üye her ülke sosyal diyalogu kendine has yöntemleriyle kurmakta ve bu oluşum sosyal modernizasyon ve demokratik yönetimin önemli bir kolunu oluşturmaktadır. Avrupa Sosyal Modeli'nin vazgeçilmez bir unsuru olan sosyal diyalog, ülkelerin ulusal ve uluslar arası politikalarının belirlenmesi, bu politikaların geniş bir tabanda meşrulaştırılması ve toplumsal barışın korunmasının sağlanması açısından önemlidir.

Sosyoekonomik sorunların çözümünde önemli bir yere sahip olan sosyal diyalog Avrupa komisyonu önderliğinde sosyal sorunlara çözüm bulmak için işçi ve işveren organizasyonlarının bulunduğu bir süreçtir. Özellikle Avrupa birliği bu yapının yayılmasına büyük önem vermektedir. Avrupa birliğinde 1985'ten beri politik karar alma sürecinde sosyal diyalog mekanizmaları kullanılmaktadır.

AB düzeyinde Maastricht Anlaşması ile AB müktesebatının bir parçası haline gelen sosyal diyalog; genişleyen AB'de iyi yönetimin anahtarı ve ekonomik sosyal grupların itici gücü olarak sayılmaktadır.

AB ile bütünleşme sürecinin önemli şartlarından biri de Aday ülkelerin işleyen bir sosyal diyalog mekanizması geliştirmeleridir. Sosyal diyalog çerçevesinde sosyal ortaklar arasında yapılan anlaşmalar AB'nin bağlayıcı mevzuatı haline gelebilmektedir.

Ülkemiz de tarihi boyunca temsili ve katılımcı demokrasinin oluşturulması yönünde önemli çabalara sahne olmuştur. Ancak devletin ekonomik ve sosyal yapıdaki geleneksel ağırlığının sebep olduğu merkezi karar alma anlayış ve alışkanlığı, temsili ve katılımcı demokrasiyi esas alan diyalog, istişare ve karar alma mekanizmalarının ülkemizde oluşturulmasını geciktirmiştir. Bu gecikmeye rağmen ülkemizde sosyal diyalog belli bir aşamaya gelmiştir.

Bu çalışmanın amacı, Avrupa Birliği'ne giriş sürecinde Türkiye'de Sosyal Diyalog'un genel niteliklerini ortaya koyarak, uygulamada karşılaşılan sorunları, özellikle tarafların yaklaşımlarını inceleyerek, geleceğine ilişkin değerlendirmelerde bulunmaktır.

Çalışmanın birinci bölümünde genel olarak sosyal diyalog kavramına değinilecek, sosyal diyalogun tanımı, amacı, şartları, özellikleri ve biçimleri anlatılacaktır. İkinci bölümde Avrupa Birliğinde sosyal diyalogun anlamı, sosyal diyalogun partnerleri ve sosyal diyalogun tarihsel gelişimi anlatılacak ve Avrupa Birliği düzeyinde sosyal diyalog uygulamaları anlatılacaktır. Üçüncü bölümde ise Türkiye de sosyal diyalog kavramına değinilecek, sosyal diyalog gelişimi dönemler halinde anlatılacak, günümü sosyal diyalog uygulamalarına yer verilecek, Türkiye'de sosyal diyalogun kurulmasına

yönelik çalışmalara değinilecek ve sosyal diyalogun neden kurumsallaşamadığından bahsedilecektir.

BÖLÜM 1. GENEL OLARAK SOSYAL DİYALOG KAVRAMI

1.1. Sosyal Diyalog Tanımı

“Sosyal diyalog” kavramı farklı şekillerde tarif edilmektedir. Sosyal diyalog, bir ülkede, ekonomik ve sosyal yaşamın aktörlerini bir araya getiren, toplumsal uzlaşma yolunu açan önemli bir süreci ifade etmektedir. Genellikle, işçi sendikaları, işveren organizasyonları ve/veya sendikalarının yani sosyal partnerlerin ulusal, sektörel veya işletme düzeyinde katıldıkları ikili danışma ve pazarlıklar ile hükümet organlarının da katıldığı üçlü diyalogu nitelendirmek için kullanılmaktadır (Dragan, 2002: 19). Diyalog sürecinin başarılı olup olmaması, o ülkedeki demokratik yapı ve kurumlarla ilgili iken, aynı zamanda etkin bir siyasi irade ve istikrarı da gerektirmektedir.

Günümüzde sosyal diyalogun başarılı bir araç olarak kullanıldığı ülkeler gelişmiş Batı Toplulukları olarak görülmektedir. Özellikle, AB ülkeleri ve Birlik seviyesinde sosyal diyalog, uzun bir gelişim süreci geçirmesine karşın, artık kurumsallaşmış, vazgeçilemez bir yapı olarak ekonomik ve sosyal yaşamın içerisinde yer almaktadır. Bu model içinde sosyal diyalog, sosyal partnerlerin sosyo-ekonomik sorunların tespit ve çözümüne katılımlarını sağlayan demokratik işbirliği yönteminin kurumsallaştırılmış çerçevesi olarak adlandırılmıştır. Bir başka ifade de, sosyal diyalog, gelişmiş demokratik toplumların sosyal kesim temsilcilerinin diğer örgütlü çıkar grup temsilcileri ile bir araya gelerek gerek mikro gerekse makro seviyede ekonomik ve sosyal politikaların tespiti ve uygulanmasına iştirak etmeleri olarak değerlendirilmiştir. Sosyal diyalog sadece sosyal problemler ya da sosyal politika konularını içine alan dar bir kapsama sahip değildir. Aynı zamanda, bütün sosyal nitelikli konuların toplum üzerindeki etkilerini de değerleyen farklı bir süreçtir. Bu nedenle, sosyal korumadan eğitime, ekonomik kalkınmadan toplumsal değişim süreçlerine kadar uzanan geniş bir yelpazede bir varlık gösterir (Sarıeroğlu, 2003: 42).

Genel olarak sosyal diyalog kavramı, toplumsal uzlaşma ve barış fikrine dayanmaktadır. Sosyal diyalog, sosyal alanda çatışma yerine sosyal uzlaşmayı; kültürel alanda dogmatik düşünce ve bağnazlık yerine demokratik ve özgür davranış yöntemini; ekonomik alanda irrasyonellik yerine rasyonelliği genel ilkeler olarak benimsemektedir (TİSK, 1992: 9-10). Bununla birlikte bu kavram toplumun çeşitli

kesimlerinin faaliyetlerinin uyumlaştırılması yoluyla toplumsal gerginlikleri ve çatışmaları azaltmanın yanı sıra ekonomik ve sosyal sorunlara toplum kesimleri arasında diyalog kurularak çözümler üretmeyi amaçlamaktadır.

Sosyal diyalog ülkeden ülkeye değişmekle birlikte üçlü işbirliği, ulusal seviyede işbirliği, ortak istişare, katımlı yönetim, sosyal ortaklık, sosyal uzlaşma, ortak işbirliği, neo-korporatizm, yönetime ve karara katılma vb. birçok kavramla da ifade edilmektedir (Yıldırım, 2000: 2).

Sosyal diyalog, en genel tanımıyla; “demokratik siyasi rejimi benimsemiş ülkelerde, sosyal taraf olarak nitelendirilen işçi ve işveren örgütlerinin, toplumda yer alan diğer organize çıkar grupları ile birlikte, temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları süreci” olarak ifade edilmektedir (Yayla, 2008:1).

Günümüzde ekonomilerin karşı karşıya kaldığı küreselleşme sürecinde, sağlıklı bir iktisadi ve sosyal yapının kurulması ve güçlendirilmesi için ön koşul olan çalışma barışı ve istikrarının sağlanması, menfaat çatışmalarının yerini menfaat birliğine bırakması ve rekabet gücünün artırılmasında en sağlıklı yol “sosyal diyalog”dan geçmektedir. Sosyal diyalog, küreselleşme sürecinin endüstri ilişkileri üzerinde yarattığı değişimin bir boyutu olarak giderek önem kazanan bir olgudur (Işığışok, 2003: 209).

Sosyal Diyalog, insana yakışır çalışma koşullarının oluşturulmasına yardımcı olmakta ve sosyoekonomik ilerleme ve yoksulluğun azaltılmasına katkıda bulunmaktadır. ILO tarafından hürriyet, eşitlik, güvenlik ve insan onuruna yakışan koşullarda kadın ve erkekler için üretken çalışma olarak tanımlanan ve uluslararası topluluk tarafından onaylanan temel değerler ve ilkelere dayalı genel ve bölünmez bir amaç olarak insana yakışır çalışmanın başlıca dayanaklarından biridir.

Sosyal diyalogun tanımı ve fikri ülkeden ülkeye ve bölgeden bölgeye değişmektedir. (http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifp_dial/sd/index.htm) Farklı toplumlarda, sosyal diyalog farklı sebeplerle gelişmiştir. Kuzey Batı Avrupa ekonomik büyümeye dayanırken Doğu Avrupa’da ve geçiş ekonomilerinde hükümetin ekonomik politikalarına sosyal grupların desteğini sağlayacak bir mekanizma olarak görmektedir (Myant, Slococok and Simith, 2000: 723-239)

Avrupa sosyal modelinin temel taşlarından biri olması nedeniyle AB özellikle sosyal diyalogu sosyal tarafları her alanda ve her düzeyde teşvik etmektedir. AB genişleme sürecinde aday ülkelerde sosyal tarafların sosyal diyalog yapılarını ve kurumlarını geliştirmeleri özellikle teşvik edilmektedir. AB'ye üye olabilmemin en önemli şartlarından biri, aday ülkelerin kendi sosyal ve endüstri ilişkileri geleneklerine uygun işleyen bir sosyal diyalog mekanizmasına sahip olmalarıdır. Sosyal Diyalog, ayrıca Avrupa Sosyal Modeli'nin en önemli unsurlarından biridir.

Bu bağlamda, sosyal diyalogun özellikle Avrupa'da öne çıkan anlamı ise bir taraftan emek ve sermaye gibi temel toplumsal tarafların kendi aralarında ve hükümetle geliştirdikleri danışma, bilgi alışverişi ve karar verme süreçlerinin bütününe kapsayan kurumsallaşmış ilişkiler; diğer taraftan da bu ilişkiler aracılığıyla farklı çıkarlar arasında belirli bir uzlaşma sağlamaya yönelik ve özünde karşılıklı bilgi alışverişine dayalı geniş kapsamlı görüşme ve pazarlık yönetimi gibi çok boyutlu süreçlerin bütününe tanımlamaktadır.

Bu nedenle, sosyal diyalog tanımlanırken; gerçekte siyasal ve ekonomik sisteme ilişkin özelliklerden demokrasi ve yönetim anlayışına, taraflar arasında kurumsallaşmamış ilişkilerden ve bu ilişkilerden sonuç almak için gereken temel bir uzlaşmaya kadar uzanan çok boyutlu bir kavram olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Bu bakımdan, sosyal diyalogun, Avrupa'da basit bir süreci ifade etmenin çok ötesinde, kendisinden daha birçok anlam çıkarılabilecek jenerik bir kavram olarak kullanıldığı söylenebilir. Nitekim sosyal diyalog kavramı ile ilk olarak, emek ve sermaye arasında veya bunlarla hükümet arasında kurumsallaşmış ilişkiler ifade edilmektedir. Bu anlamda sosyal diyalog; ancak sosyal ortaklık, üç taraflı ilişkiler, politikaların uyumlaştırılması, müzakereci demokrasi ve sosyal korporatizm gibi birçok kavram ile birlikte düşünülmektedir. İkinci olarak; sosyal diyalogu ve sosyal diyalog sürecinde ele alınan konuları ekonomi politikalarından ayırt etmek pek mümkün olmadığı için, ekonomik ve sosyal politikalar arasında bir uyumlaştırma aracı veya süreci olarak da düşünmek ve tanımlamak mümkündür. Nihayet son olarak da sosyal diyalog, siyasal ekonominin bir aracı olarak tanımlanmaktadır. Bu bağlamda diyalogun varlık kazanabilmesi ve işlev görmesi için de devlete, demokrasiye, ekonomiye ve tarafların

kurumsallaşmasına ilişkin birçok özelliğın veya koşulun varlığı gerekmektedir (Yayla, 2008: 1).

Sosyal diyalog, genel olarak hükümetler, işçiler ve işverenlerin bilgi ve görüş teatisinde ve danışmalarda buldukları, müzakereler yaptıkları ve kamu politikasının belirlenmesinden işletme düzeyinde tek bir konunun müzakere edilmesine kadar bütün tarafları ilgilendiren konularda anlaşmaya vardıkları süreç olarak tanımlanmaktadır. Sosyal diyalog sürecine katılan çıkar grupları siyasal sosyal ve ekonomik bakımdan belirli bir kitleyi temsil eden, hükümetin sivil toplum kuruluşu olarak tanıdığı bağımsız sivil toplum örgütleridir. Sosyal diyalog sürecine, hükümet temsilcileri ve bürokratların yanı sıra sosyal taraflar olarak bilinen işçi ve işveren kesimlerine ait üst örgütler, bağımsız olarak çalışan serbest meslek sahipleri örgütleri ve çiftçi, esnaf ve sanatkârların örgütlü topluluklarının da taşıdıkları önemle orantılı olarak katıldıkları görülmektedir. Özellikle, kamu kesimi çalışanlarına mesleki örgütlenme hakkını tanıyan sistemlerde, bunlar da sosyal diyalog platformlarına dâhil edilmektedir (Sipahi, 2000). Nitekim Almanya, Danimarka İtalya, İspanya, Portekiz gibi gelişmiş Batı Avrupa Ülkelerinde üçlü, ikili diyalog ve anlaşmaya ilişkin örnek uygulamalara Avrupa Sosyal Politikası'nın güçlendirilmesi için AB düzeyinde sosyal diyaloga ilişkin düzenlemelere gidildiği gözlenmektedir (Işık, 2006: 12).

Dünyadaki bu sosyal gelişmeler sürecinde Ülkemizde de son yıllarda sosyal diyalog alanında kurumsallaşma adına ciddi adımlar atılmış olmakla beraber, sosyal diyalog kültürünün yerleşmesi bakımından daha fazla çabalara ihtiyaç bulunmaktadır. Sosyal adalet, sosyal denge, sosyalleşme ve sosyal barış hedeflerine varılması, rekabet gücünün ülke genelinde ve işletme de artırılması büyük önem arz etmektedir.

Bugün itibariyle, sosyal partnerlerin en önemli toplumsal sorumluluğu oyunu evrensel ve yenilikçi kurallara bağılı kalarak oynamak suretiyle Türkiye'nin büyümesini, istihdamını ve rekabet gücünü artırmak olmalıdır. Katılım ve uzlaşma, endüstri ilişkilerinde yabancılaşmayı önleyen, çalışma barışını oluşturan, verimliliği arttıran, kalkınmayı sağlayan en önemli etkenlerdir. Bu çerçevede ekonomik gelişmenin gerçekleştirilmesinin bir zorunluluk olduğuna şüphe yoktur (Bingöl,2000:4). Ancak ekonomik gelişmenin sosyal gelişmeyi de beraberinde getirmesi gerekir. Ekonominin

gerekleri ile çalışanların gereksinimleri arasında eşgüdüm sağlanması da bir başka zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Bu eşgüdümü sağlamanın ise en etkin ve barışçı aracı da, her düzeydeki sosyal diyalogun geliştirilmesiyle doğru orantılıdır.

Bir kavram olarak sosyal diyalog, sosyal tarafların sorunlarını karşılıklı görüşmeler yoluyla çözmelerini ifade etmektedir. Dolayısıyla bu kavramın iki tane ön kabulü vardır: Birincisi, birbirlerinden farklı çıkarılara sahip sosyal tarafların var olduğu kabul edilmektedir. İkincisi de, bu sosyal taraflar arasındaki ilişkilerde sorunlar yaşandığı kabul edilmektedir. Bu aynı zamanda bir üçüncü varsayımı da beraberinde getirmektedir. Sosyal taraflar arasındaki sorunların çözümü için başka yollar da mümkündür ve sosyal diyalog, bu yollardan sadece bir tanesidir. Diğer taraftan, sosyal diyalog kavramıyla ifade edilen sosyal taraflara sadece işçi ve işverenler değil, kamu yani devlet de dâhildir.

Bu anlamda, sosyal diyalog sadece tarafların kendi aralarındaki sorunları çözdükleri bir mekanizma olmaktan öte, kamunun kaynakları ve olanaklarını da kullanabildikleri bir zemindir. Aynı zamanda devletin tüm sosyal taraflara eşit uzaklıkta bulunması da söz konusudur (Birleşik Metal-İş, 2003: 59).

Toparlayacak olursak bir kavram olarak sosyal diyalog:

1. Farklı çıkarılara sahip toplumsal kesimlerinin varlığını kabul etmekte ve bunların örgütlenmiş olmalarını öngörmektedir.
2. Kamunun, devletin elindeki kaynakların toplumsal amaçla kullanılabilir olması gerektiğini ya da başka bir deyişle kamu harcamalarının üzerinde bir kısıt olmaması durumunu ve devletin tüm taraflara eşit uzaklıkta durmasını bir ön koşul olarak içinde barındırmaktadır.
3. Sosyal taraflardan özellikle bir tanesinin, işçilerin, sorunlarını çözecek diğer araçlara tam donanımla sahip olmasını gerektirmektedir.
4. Sadece, örgütlenmiş ve mücadele araçlarına sahip olmakla sınırlı değildir, aynı zamanda işçi tarafının gerek devletten, gerek sermayeden bağımsız olması gerekmektedir.

1.2. Küreselleşme Olgusunun Sosyal Diyalog Üzerindeki Etkisi

Bugün adına küreselleşme denilen çok boyutlu bir süreç yaşadığımız yadsınamaz; teknolojidен piyasaya, iletişimden hukuka, kültürden değer yargılarına kadar uzanan birçok konuda küresel boyutta ilişkiler yaşandığı da bir gerçek (Koray, 2007: 75).

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

21.yy. şartlarında küreselleşmenin ciddi bir realite haline geldiği dünyamızda, hem Türkiye hem dünya için sosyal diyalog her zamankinden daha çok ihtiyaç arz etmektedir. Kesintisiz sağlıklı iletişimin egemen olduğu bir ortamda, birey, işletme, ülke, ulusal ve uluslararası rekabet olumlu olarak etkilenecektir.

Günümüzde yaşanan küreselleşme olgusu, tüm ülkeleri etkisi altına almış ve teknolojiye meydana gelen gelişmeler, uluslararası rekabetin giderek yoğunluk kazanması, ülkeler ve işletmeler için hızlı bir değişim ve sorunları da beraberinde getirmiştir.

Endüstri toplumundan bilgi toplumuna, emek yoğun teknolojiden yüksek teknolojiye, ulusal ekonomik politikalarından dışa dönük dünya ekonomik politikalarına, merkezî yönetimlerden yerel yönetimlere, büyük işletmelerden KOBİ'lere, devletin ekonomik hayattaki rolünün azaltılmasına (özelleştirme) ve işletme odaklı politikalara geçiş gibi ekonomideki yaşanan tüm bu yapısal değişim, işletmelerimizi etkisi altına alarak üretim modeli ve ilişkileri yeniden yapılandırılmaya zorlamaktadır. Bugün, küresel dünya, küresel aktörleri, uluslararası kuruluşları ve şirketleri ile kurallarını önceden belirlediği bir oyunu, bu oyunu oynamaya hevesli ve bu ligde yer almak isteyen oyuncular ile oynamayı düşünmektedir (Işığışok, 1997: 37).

Küreselleşme olgusunun ortaya koyduğu yeni ekonomik koşullar, işverenleri, işletme yönetimlerini ve çalışanları, uluslararası rekabet ortamında rekabet gücünü artırmaya itmiştir. Bunu gerçekleştirmek ise sosyal ortakların uyuşmazlıklarını bir tarafa bırakıp

ortak çıkarları ön plana çıkarmak suretiyle işbirliğinde bulunmalarıyla mümkündür. Küreselleşmeye destek olarak, bu süreçte önemli rol oynayan faktörler şunlardır (Birleşik Metal- İş, 2003: 61-62).

1. Teknolojik ilerleme ve bunun etkisiyle işgücü kompozisyonunda yaşanan değişim. Teknolojik ilerleme, yeni endüstriyel üretim biçimlerinin ortaya çıkmasına, üretim birimlerinin hızla yer değiştirmesine, küçük ve coğrafi olarak dağılmış üretim birimlerinin yaygınlaşmasına neden oldu. Teknolojik değişim işgücünün kutuplaşmasına yol açtı. Bir yanda yüksek eğitilmiş, kariyerist, bireyci, sınıf çıkarı ve dayanışmasına ilgi duymayan, tam zamanlı istihdamı çekici bulmayan bir katman oluşurken, diğer tarafta düşük vasıflı, marjinalleştirilmiş, dağınık ve güçsüz bir tabaka oluştu. Bu aşırı işgücü arzı, standart olmayan emek biçimlerinin yaygınlaşmasına temel oluşturdu.

2. İşgücü piyasalarına aşırı bir yeni katılım yaşandı. Bunlar özellikle kadın ve göçmen işçilerdi. Özellikle kadın işçilerin, ihracata yönelik işyerlerinde güvencesiz ve düşük ücretli işlerde istihdamı işgücü piyasalarındaki eşitsizliği büyüttü.

3. Küreselleşmenin yarattığı basınç ile birlikte ulusal devlet ulusal devletlerin kaynak kullanım kabiliyeti sınırlandı, kemer sıkma politikaları yaygınlaştı. Sendikalar ile sosyal demokrat hükümetler arasındaki geleneksel ittifak bu süreçte ciddi darbeler yedi ve koptu. Özelleştirme uygulamaları ve sosyal harcamalarda kısıntıya gidilmesi, bu süreci derinleştirdi.

4. Liberal ekonomik politikalar, esnek işgücü piyasası politikalarının ortaya çıkmasına neden oldu. Taşeron sistemi, geçici işçilik, parttime çalışma giderek a-tipik istihdam olmaktan çıkarak, özellikle kutuplaşan işgücünün alt katmanlarının tipik istihdam biçimi haline geldi.

Bu değişiklikler, sendikaların uzun yıllardır yaslandıkları temellerin (tam zamanlı çalışma, sosyal yardımlar, işsizlik sigortası vb) sürdürülebilirliğini tartışmalı hale getirdi. Özellikle işgücünün kompozisyonunda meydana gelen değişim ve esnek işgücü piyasası politikaları, savaş sonrası dönemin sosyal antlaşmalarını geçersiz hale getirdi. Piyasa güçlerinin amansız saldırısı sendikaları her geçen gün daha zor durumda bıraktı. Sonuçta, giderek büyüyen bir ücret eşitsizliği, sağlık yardımı kapsamının

daraltılması ve sosyal güvenlik yardımlarının kısılması, hâkim ve yaygın uygulamalar halini aldı.

Oyunun kuralları hızla değişebilen hayli esnek, kimi zaman önceden öngörülebilene, kimi zaman ise belirsizlikler üzerinde mesafe almayı göz önüne alacak bir süreci temsil ediyor. Bu bağlamda, siyasi iradeye, yöneticilere ve sendikacılara düşen görev, küresel dünyanın parametrelerini iyi analiz edip, kendilerini hedefe taşıyacak uygun yol haritaları üzerinde çalışmaktır. Ancak her ne kadar dünyadaki hızlı değişim, ekonomiyi ön plana çıkartmışsa da, insan merkezli stratejiler önemini korumakta, sosyal devlet anlayışı gereği politik tercihler, insanın konumunu iyileştirmeye yönelik olarak kullanılmaktadır. Bu değişim şartlarından bütün dünya özellikle gelişmekte olan ülke halkı olumsuz olarak etkilenmektedir.

Geniş kitlelerin refahını temin için Türkiye gibi gelişen ekonomiler başta işsizlik sorunu olmak üzere, mesleki eğitim, verimlilik, çalışma barışı, ekonomik istikrar, sosyal güvenlik reformu ve ücretlerde düzenleme ve esneklik vb çeşitli sorunlarla başa çıkmaya çalışmaktadır. Bu mücadelede, ülkeler ve işletmeler, uluslararası rekabet ortamı içerisinde rekabette üstünlüğü korumak amacıyla değişik tedbirler almaya başlamışlar ve bu bağlamda sosyal diyalog ve işbirliği çabalarına hız vermişlerdir. Özellikle çalışma hayatında sosyal diyalog ve işbirliğinin önemi daha iyi kavranmış ve bu yönde çalışmalar başlatılmıştır (Kayhan, 2007: 62).

1.3. Sendikal Değişim ve Sosyal Diyalog

Sendikalar, işçilerin hak ve özgürlüklerini, ekonomik çıkarlarını geliştirme ve koruma ya da diğer bir ifadeyle işçinin emeğini ve ekmeğini savunma örgütüdür.

Ülke ekonomisinin sürdürülebilir kalkınma süreci içinde olması esastır. Ulusal gelirin sürekli olarak artması, yaşama standartlarındaki yükselmenin de kaynağıdır. Ancak ulusal gelirin oluşturulması ve ekonomik gelişmenin sağlanması kadar önemli olan bir sorun da, yaratılan gelirin üretimi gerçekleştiren kesimler arasında nasıl bölüştüğüdür. Bu durum, bölüşüm olayının sadece ekonomik değil ve fakat aynı zamanda siyasal, sosyal ve kültürel boyutunu da ortaya koymaktadır.

Dolayısıyla, özünde ekonomik içerikli olmakla birlikte bölüşüm sorunu, özellikle ekonomik temele dayalı sınıflı toplum yapısında, demokratik yapının temel ilgi alanı olmakta ve en çok tartışılması gereken gündem maddesi olmaktadır. Bu yönüyle sendikaların demokrasinin yerleşmesinde ve bölüşümün adil ve dengeli dağılımında, refahın paylaşılmasında önemli işlevleri bulunmaktadır.

Kuşkusuz işçilerin sendikal örgütlenme içinde olmalarının temel nedeni, yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, geliştirilmesi ve korunmasıdır. Bireysel mücadeleyle elde edemeyeceği hak ve çıkarlarını topluca kazanmak amacı ön plandadır. Ancak bireysel hak ve özgürlüklerden başlayan arayış sosyal ve siyasal özgürlüklere kadar uzanan bütünüyle kapsayıcı bir şekilde özgürlükleri ve giderek demokrasiyi savunmakla eş anlamlı duruma gelmiştir. Bu noktada demokrasiyi savunmak işçi hareketi açısından bir tercih değil bir zorunluluk olmaktadır (iscilerbirarada.org/bratislava/enis-sunu-sosyal %20 diyalog-slovakyaatr.pdf).

1.4. Sosyal Diyalogun Amacı ve Özellikleri

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

Toplumumuzda, aile içinden başlayıp, komşuluk ilişkilerine; işçi - işverenden, derneklerden, sendikalardan, siyasal partilere kadar uzanan çizgide "diyalog" beraber yaşamanın, birlikte üretip, paylaşmanın, barışın, güzelliğin önkoşuludur. Diyalog, söylenenleri başkalarına kabul ettirme, düşünüleni tasdik ettirme aracı da değildir. Diyalog, düşündüklerimizi başkalarıyla paylaşma, başkalarının düşüncelerinden yararlanma; katkılarla düşünce platformunu etkinleştirme, zenginleştirme ve çoğaltmadır (Kayhan, 2007: 62-65).

Sosyal diyalogun amacı; tarafların, temsil ettikleri kitleler itibarıyla doğal olarak farklı olabilecek görüş ve tutumları arasında uzlaşma sağlayarak ekonomik ve sosyal sorunların çözümüne yönelik politikaların belirlenmesidir.

Ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulması sürecini demokratikleştirir:

Sosyal diyalog, karar almada katılımcı ve demokratik bir yöntemdir. Yakın geçmişte, sosyal diyalog, azalan veya artan biçimde, ekonomik büyüme ve gelişmeyi ele alan yaklaşımın bir parçası haline gelmiş ve yalnızca endüstriyel alanda gelişmiş ülkelerde değil, Panama ve Güney Amerika gibi, oldukça zor durumların yaşandığı ülkelerde de yararlı olmuştur.

Meşruiyet sağlar ve sahiplenmeyi getirir:

Demokratik bir toplumda, işçi ve işveren örgütlerinin oluru alınmadan devlet tarafından gerçekleştirilen tek taraflı herhangi bir eylem, anılan örgütlerin direnciyle karşı karşıya kalır.

Ortaklıkların kurulmasını kolaylaştırarak ve problem çözme yaklaşımı ile sosyal çatışmaları azaltır:

Diyalog, işbirliği ve ortaklıklar aracılığıyla çatışmalı ilişkileri en aza indirgeyebilir. Sorunlara yönelik ortak bir anlayış geliştirdiği gibi politika seçenekleri ve bunların sonuçlarının görüşülmesini ve ortak yanıtlara varmak için uzlaşma yolları bulunmasını kolaylaştırabilir.

Ekonomik sıkıntı yaşanan dönemlerde ve geçiş dönemlerinde sosyal gerilimi azaltır:

Sosyal diyalog, ekonomik bunalım ve geçiş dönemlerini kolaylaştırmada çok etkili bir araç olabilir; ancak sosyal diyalogun sıkıntılı dönemlerde gerçekten işleyebilmesi için refah dönemlerinde de kullanılması gerekir.

Ülkelerin ulaştığı demokratik olgunluğunda bir göstergesi olan sosyal diyalog, temel sorunlara çözüm üretme konusunda başvurulması gereken vazgeçilemez bir yöntemdir. Sosyal diyalogun amacı, belli başlı iki ana başlık altında toplanabilir.

Bunlar:

- a) Sosyal taraf olarak nitelendirilen işçi ve işveren üst örgütü temsilcilerinin farklı ve uyuşmayan görüş ve tutumları arasında uzlaşma sağlanarak, barışçıl bir endüstri ilişki sisteminin yaratılması
- b) Makro düzeyde karşılaşılan ekonomik ve sosyal sorunları gidermeye yönelik etkin politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına sosyal taraflar ile diğer organize çıkar grubu temsilcilerinin de katılımının sağlanmasıdır.

Nitekim sosyal diyalog bir taraftan sosyal taraflar arasında etkin bir görüş alışverişi, işbirliği, uyum ve uzlaşma yaratarak barışçıl bir endüstri ilişkileri sistemi tesis etmekte; diğer taraftan da sosyal taraflar ile sivil toplum örgütü temsilcilerine makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılma olanağı sunmaktadır (Işığışok, 1999: 1)

1.5. Sosyal Diyalogun Koşulları

Sosyal diyalogun etkili olabilmesi için bazı nesnel ve öznel şartların sağlanması lazımdır. Sosyal diyalogun gerçekleşmesi, her şeyden önce sosyal taraflar bu konuda istekli ve gönüllü olmalarına bağlıdır. Bu isteğin güçlü ve istikrarlı olması kadar sosyal tarafların sosyal diyalogun ekonomik ve sosyal barışa ve gelişmeye olan potansiyel katkılarının da inanmaları ve bunun bilincinde olmaları da önemlidir. Birkaç diğer faktörde sosyal diyalogun amaçlarına uygun ve etkin bir şekilde işleyebilmesine katkıda bulunmaktadır. (Rchyl ve Pritzer, 2003: 2).

Bunlardan bazıları: Güçlü, bağımsız işçi ve işveren örgütlerinin her düzeyde sosyal diyaloga katılma konusunda teknik kapasite ve bilgiye erişim imkânına sahip olmaları, tüm tarafların sosyal diyalog yapma konusunda politik istek ve kararlılığa sahip olmaları, temel insan hak ve özgürlükleri kadar örgütlenme ve toplu pazarlık yapma özgürlüğünün de mevcut olması, sosyal diyalog sürecinin işleyişini kolaylaştıracak ve sosyal taraflara bu konuda hizmet verecek gerekli kurumsal yapıların mevcut olmasıdır (<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>).

Sosyal diyalogun etkin bir şekilde işleyebilmesi için politik rejimin çoğulcu bir demokrasi olması gerekir. Sosyal diyalog, klasik parlamenter demokrasinin eki değil

bir tamamlayıcısıdır. Çıkar gruplarına, ekonomik ve sosyal politikalar açısından politika formülasyonu ve karar-alma süreçlerine katılımına imkân veren sosyal diyalog geleneksel politika mekanizmalarını güçlendirmektedir.

Sosyal diyalog piyasa ekonomisi ile bir çelişki oluşturmamaktadır. Aksine, piyasa ekonomisinin yol açtığı ekonomik ve sosyal sorunların çözümüne katkıda bulunarak serbest piyasanın etkin bir şekilde işlemlerini kolaylaştırır. Evrensel bir sosyal diyalog modeli mevcut değildir. Oldukça farklı durumlara uyarlayabilmek için yeterince esnek bir kavramdır.

Sosyal diyalog sadece bir tür kriz yönetim yöntemi değildir. Ne yazık ki hükümetler bazen sosyal taraflarla sadece ekonomik kriz dönemlerinde toplumsal destek gerektiren istikrar tedbirleri uyguladıkları zamanlarda görüşme eğilimindedir. Bu yaklaşım temel olarak yanlıştır: diyalog, iyi niyete dayalı uzun yıllar süren işbirliği üzerine inşa edilen karşılıklı güvene dayanmak zorundadır. Bu yüzden sosyal diyalog sadece kötü değil elverişli ekonomik durumlarda da kullanılmalıdır.

1.6. Sosyal Diyalog Türleri

Genel olarak sosyal diyalogdan amaç, işçi ve işveren örgütlerinin kendi aralarında ya da özellikle topluluk kurumları ile değişik niteliklerdeki diyalogudur. Dolayısıyla ,bu iki tür yada düzeyde diyalog arasında ayırım yapılması gerekir..Kavramsal düzeyde,uygulamada örneklerine rastlanan iki sosyal diyalog modeli arasında bir ayırım yapılmıştır. Biri, sosyal ortaklar ile topluluk kurumları arasında gerçekleşen üç yada dört yanlı katılımcı model; ikincisi de, genel yada sektörel düzeylerde doğrudan doğruya sosyal ortaklar arasındaki iki yanlı modeldir (Vogel ,1993: 19).

Sosyal diyalog, öncelikle diyaloga “sosyal” boyut kazandıran “sosyal ortaklar” ya da “sosyal taraflar”(partenaires sociaux /social partners) olarak nitelendirilen işçi/çalışan ve işveren örgütlerinin varlığını gerektirir. Topluluk düzeyinde örgütlenmiş, hiç olmazsa Topluluğa üye devletlerin çalışanlarını ve işverenlerini örgütlenmiş sendikaların ya da birliklerin kurulmuş olması, sosyal diyalogun ön koşuludur. “Sosyal ortaklar” teriminin, işçi ve işveren örgütlerinin Topluluk düzeyindeki temsilcileri anlamına geldiği ve bu örgütlerin genel, sektörel ya da kategorisel amaçlı örgütlere üye olabilecekleri belirtilmiştir (Quintin, 1999: 106).

Genel bir anlatımla ve özellikle Topluluk kuramlarıyla sosyal ortaklar arasındaki diyalog boyutuyla sosyal diyalog, Avrupa düzeyinde örgütlenmiş çalışan /işçi sendikaları ile işveren örgütlerinin sosyal politika konularında Topluluk karar sürecinde yer almalarıdır. Topluluk, sektörler ve meslekler arası gibi çeşitli düzeylerde gerçekleştirilen karar sürecine katılma, değişik nitelikler taşıyabilir (Gülmez, 2003:55).

Avrupa düzeyinde sosyal diyalogun üç türü vardır. Bunlar; bilgilendirme ve danışma işlevi, tartışma ve görüşme işlevi ve toplu pazarlık işlevidir.

1.6.1. Bilgilendirme ve Danışma

Sosyal ortaklar ile kurumlar arasında türlerinden birisi, bilgilendirme (information) ve danışmadır (consultation). Bilgilendirme (bilgi verme) ve danışma, toplu işten çıkarmalarla işletmelerin devrine ilişkin 75/129 ve 77/187 sayılı yönergelerle ile Avrupa İşletme komitelerine 94/45 ve 2002/14 sayılı yönergelerle birlikte kullanılan sosyal diyalog kavramlarıdır (Gülmez, 2003: 57).

22 Eylül 1994 tarihli yönergenin tanımladığı bilgilendirme, 11 Mart 2002 tarihli yönergede şöyle tanımlanmıştır: “İşverence ele alınan konuyu öğrenip tanımlarına olanak vermek ve bu konuyu incelemek amacıyla, verilen çalışan temsilcilerine iletilmesi”.Bilgilendirme, işletmeye ya da gruba ilişkin olan ve açıklamalara yol açan ve sorunlar yaratan bilgilerin iletilmesidir. (Blanpain ve Javiller, 1995: 351).

Avrupa işletme komitesi kurulmasına ilişkin 94/45 sayılı ve 22 Eylül 1994 tarihli Konsey yönergesi, kendi uygulama alanı açısından “danışma”yı şöyle tanımlamıştır: “Çalışan temsilcileri ve merkezi yönetim arasında ya da daha uygun başka düzeyde görüş alışverişinde bulunulması ve bir diyalog kurulması”. Bu tanım, gerek düzey gerekse tartışılacak sorunlar yönünden sosyal ortaklara geniş bir esneklik ve serbestlik sağlamaktadır. (Blanpain ve Javiller, 1995: 351).

Topluluk kurumlarının, özellikle Topluluğun yasama girişimlerinin başlatıcısı olan Komisyonun, başta sosyal politika olmak üzere çeşitli konularda sosyal ortaklara danışması ve Komisyonun önerileri üzerinde görüşlerini sunmaları, sosyal diyalogun en yalın biçimi olan bilgilendirmeden daha ileri bir biçimi oluştur (Gülmez, 2003: 59).

1.6.2.Toplu Görüşme

Geniş anlamda sosyal diyalog kavramı, Topluluktaki uygulamalar çerçevesinde, toplu görüşme kavramını da içermektedir.

1968 Mayıs olaylarından sonra, Fransa’da en çok temsil yeteneği olan sendikalar ve işveren devlet arasında yapılan görüşmeleri anlatmak üzere kullanılan bu kavram, “Komisyon, Konsey ve Sosyal ortaklar arasında üçlü görüşmeler” olarak tanımlanmıştır. 1971’de kurulan İstihdam Sürekli Komitesi ile başlayan Topluluk kurumları ile sosyal ortaklar arasındaki toplu görüşme sürecinin, 1970-1978 döneminde düzenli biçimde gerçekleştirilen “üçlü konferanslar” ile sürdürüldüğü belirtilmiştir (Quintin ve Favarel, 1999: 106).

1.6.3.Toplu Pazarlık

Sosyal diyalog uygulamasının diğer bir biçimi, sosyal ortaklar arasında toplu anlaşmalar imzalanmasıyla sonuçlanabilen toplu pazarlıktır.

Topluluk düzeyinde toplu anlaşmalar imzalama olanağının yolu, ilk kez Avrupa Tek Senedi ile açılmış; “sosyal” diyalog kavramına yer vermemiş olmakla birlikte , “sosyal ortaklar arasında diyalog”un eğer isterlerse “sözleşmesel ilişkilere” dönüşebileceğini belirtmiştir. ATS’ ye eklenen bu yeni madde ile sosyal diyalogun toplu pazarlığa dönüşmesine imkân sağlanmıştır.

1980’li yıllardan sonra hız kazanan küreselleşme süreci, ülkelerin yalnızca siyasi ve ekonomik sistemlerini değil, endüstri ilişkileri sistemlerini de yakından etkilemekte; işletmeler, endüstriler ve ülkeler için rekabet gücünü ön plana çıkarmaktadır. Ulusal pazarın yanı sıra uluslararası pazarda da artan rekabet, değişen koşullara kısa sürede uyum sağlanması için esnekliği gerekli kılmaktadır.

Bu nedenle özellikle 1990’lı yıllardan itibaren katı hukuki düzenlemeler yumuşatılmakta, makro politikalardan ziyade mikro politikalar önem kazanmakta, endüstri ilişkileri merkezden uzaklaşmaktadır.

Uygulanan yeni insan kaynakları stratejileri ve yaratılan örgüt kültürü ile çalışanların işletmeye olan bağlılıkları ve aidiyet duyguları güçlenmekte ve işletmeler, günümüz endüstri ilişkileri sisteminin merkezi haline gelmektedir. Dolayısıyla son yıllarda piyasadaki değişikliklere daha çabuk uyum sağlayan ve çalışanların taleplerini daha iyi karşılayan işyeri/işletme düzeyinde toplu pazarlıklara doğru bir kayış yaşanmaktadır. Hatta işyeri/işletme düzeyinde ilişkiler de, kolektif ilişkilerden bireysel ilişkilere, kolektif çözüm yollarından esnek uygulamalara ve bireyselliğe doğru değişmektedir (Koray, 1994: 90).

Bir başka ifadeyle, endüstri ilişkilerinde 1980'li yıllardan itibaren işçi ve işveren arasındaki çatışmayı ve çatışmayı çözümlmek için kullanılan toplu pazarlığı merkez alan çoğulcu yaklaşımdan; işçi ve işverenlerin çıkarlarının aynı yönde olduğu, bu nedenle sendika ve toplu pazarlığın çatışmayı çözen değil, çatışmaya neden olan mekanizmalar olduğunu ileri süren tekilci yaklaşıma doğru bir kayış yaşanmaya başlamıştır. Tekilci yaklaşımın önem kazanması ile birlikte son yıllarda, örgütlerde gereksiz bir çatışmaya ve uyuşmazlığa neden olduğu için anti-sosyal mekanizmalar olarak değerlendirilen sendikalardan ve toplu pazarlıktan mümkün olduğu ölçüde uzak durulmaktadır (Kağnıcıoğlu ve Uçkan, 2004: 54-56).

1. 7. Sosyal Diyalog Biçimleri

Sosyal diyalog genelde ulusal düzeyde cereyan etmekle birlikte yerel, bölgesel ve uluslararası seviyede de sosyal diyaloga rastlamak mümkündür. Ülkelerin uyguladığı sosyal diyalog düzeyi ve sistemleri, ülkelerin tarihi köklerine bağlı sosyal siyasi, ekonomik ve kültürel vs. değişik faktörlerin etkisi altında gelişmektedir. Bazı ülkelerde diyalog gönüllü üst seviyeli anlaşmalarla kurulurken (Avusturya); bazı ülkelerde Anayasal statüye (Fransa, İtalya ve Portekiz), bazılarında ise yasa temeline dayanmakta; bazen de hiçbir hukuki ve kurumsal dayanağı olamadan kendiliğinden doğmuş istişare ve işbirliği sistemleriyle oluşmaktadır.

Katılımcı demokrasinin egemen olduğu birçok gelişmiş ülkede yasal veya anayasal statüye sahip kurumlar veya temel anlaşmalarla yürütülen sosyal diyalog ve istişare mekanizmaları, sosyal kesimler arasında “aynı gemide olma” bilincini yerleştirmektedir. Bunun yanı sıra sosyal diyalog, toplumu ilgilendiren ekonomik ve

sosyal konularda yanlış ve tekelci kararlar alınmasını da ikna ve uzlaşma zemininde büyük ölçüde engelleyebilmektedir (Işık, 2006: 29).

Sosyal Diyalog kavramından başka bu süreci ifade etmek için “Ortak istişare”, “Üçlü İşbirliği”, “Sosyal Uzlaşma”, “Ulusal Seviyede İşbirliği” gibi farklı isimler kullanılmaktadır. Bu isimlendirmeye bağlı olarak sosyal diyalog ülkeden ülkeye değişen farklı isimler aldığı gibi farklı içeriklerden de oluşabilmektedir. Kimi ülkelerde, sadece işçi-işveren temsilcileri arasında yürütülen “ikili bir yapı” (bi-artite), kimilerinde işçi-işveren-hükümet temsilcilerinin katılımı ile “üçlü yapıda” (tri-partite), kimi ülkelerde ise bu üçlü yapıya sivil toplum örgütü temsilcilerinin de katılımıyla “çok taraflı” (multi-partite) mevcuttur (Parlak, 2003: 4).

Sosyal diyalogun yapısını ve işleyişini, ülkelerin kültürel, tarihi, ekonomik ve politik şartları şekillenmektedir. Bu nedenle, Sosyal diyalogun bir ülkeden bir başka ülkeye ithal edilebilecek ve her ülkeye uyan tek ve ideal bir modeli yoktur. Örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık yapma hakkı gibi temel ilkeler aynı kalmak kaydıyla, sosyal diyalog ülkeden ülkeye büyük ölçüde değişmektedir. Sosyal diyalogun kurumsal düzenlemeleri, yasal çerçeveleri, gelenek ve uygulamaları dünya çapında zengin bir çeşitliliği sahiptir. Sosyal diyalog müzakereleri resmi veya gayr-ı temelde olabileceği her ikisinin bir bileşimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak genellikle her iki formu ile birlikte var olmaktadır. Ayrıca sosyal diyalog, ulusal, bölgesel ve işyeri olmak üzere üç düzeyde gerçekleşebilir. Konfederasyonlar arası, işkolu düzeyinde veya her ikisinin bir karışımı olarak yapılır. Sosyal diyalog basit bir şekilde bilgi ve görüş mübadelesinden daha gelişmiş bir müzakere biçimine kadar farklı biçimler de gerçekleşebilir.

1.8. Sosyal Diyalog Araçları

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

Bu nedenle sosyal diyalog sürecinin sorunsuz işlenmesi ve istenilen hedeflere ulaşılması bu iki aracın etkin ve sağlıklı bir şekilde işletilmesine bağlıdır.

Sosyal diyalog ortamının yarattığı hoşgörü, tartışma ve uzlaşma anlayışı toplumsal bütünleşme ve demokrasinin önünü açmaktadır.

Diğer taraftan sosyal kesimler arasında sosyal diyalog yoluyla oluşturulacak danışma, uzlaşma ve işbirliği kültürü, toplumda oluşan gerilim ve çatışmaların yarattığı kaynak ve zaman kaybını da büyük ölçüde azaltmaktadır.

1.8.1. Temel Anlaşmalar

Sosyal diyalogun araçlarından ilkinin oluşturduğu toplumsal anlaşmalar; tarafların karşılıklı görüş alışverişi ve işbirliği girişimleri sonucunda, üzerinde uzlaşma sağladıkları konuları içeren yazılı metinlerdir. Bu anlaşmaların tarihsel kökeni, 18. yüzyılın sonları ile 19. yüzyılın başlarına dek uzanmaktadır. İlk toplumsal anlaşma örneklerine İskandinav ülkelerinde rastlanmaktadır. Nitekim 1899 yılında Danimarka'da imzalanan ve "Eylül Anlaşması" adı verilen anlaşma, tarihte bilinen en eski anlaşma örneğini oluşturmaktadır. Eylül Anlaşması ile taraflar çalışma ilişkilerinin yürütülmesinde grev ve lokavt ilan etme kuralları üzerinde anlaşma sağlayarak, işçi sendikaları ile işverenlerin yetki alanlarını belirlemişlerdir.

Geçmişten günümüze süregelen toplumsal anlaşmalar, çalışma yaşamında barış sağlamak amacını taşımış ve tarafların üzerinde anlaşmaya vardıkları konuları içermiştir. Ancak, II. Dünya Savaşı yıllarında, çeşitli Avrupa ülkelerinde, ücretlere ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir. Günümüzde ise, istihdam politikaları, emek piyasasında esnekliğin sağlanması gibi konular toplumsal anlaşmaların temel konularını oluşturmaktadır.

Nitekim İtalya'da 23 Temmuz 1993 tarihinde hükümet, işçi ve işveren kesimleri arasında imzalanan Ulusal Çalışma Anlaşması, gelir ve istihdam politikası, müzakerelerin çerçevesi, işgücü piyasası politikaları ve verimlilik sistemini destekleyici stratejiler olmak üzere dört ana bölümden oluşmaktadır. Yine, Almanya'da, 24 Ocak 1996 tarihinde hükümet, işçi ve işveren tarafları arasında İstihdam ve Ulusal Sanayi Koruma Anlaşması imzalanmıştır. Anlaşmanın temel

amacı, ülkede büyümenin güçlendirilmesi, işsizliğin azaltılarak, istihdamın istikrarlı bir hale getirilmesidir.

Bu amaçla taraflar küçük ve orta ölçekli işletmeleri destekleme, kamu bütçelerinin sınırlandırılması, özel sektörün güçlendirilmesi, vergi sisteminin iyileştirilmesi, erken emeklilik uygulaması, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, yeni iş alanları yaratılması gibi konularda anlaşmaya varmışlardır.

1.8.2. Resmi Danışma Konseyleri

Sosyal diyalog mekanizmasını işlevsel kılan araçlarından ikincisi ise; resmi danışma konseyleridir. Resmi danışma konseyleri, sosyal taraflar arasında yürütülen görüş alışverişi ve işbirliği faaliyetlerine kurumsal bir zemin oluşturan danışma organlarıdır. Günümüzde pek çok gelişmiş ülke yanında, bazı gelişmekte olan ülkelerde de faaliyet gösteren bu konseylerin tarihsel kökenleri II. Dünya Savaşı yıllarına dayanmaktadır. Gerçekten II. Dünya Savaşını izleyen yıllarda Batı Avrupa ülkelerinin çoğunda bu tür konseylerin kurulduğu bilinmektedir. Bu konseyler ülkeden ülkeye ve özellikle faaliyet alanlarına göre farklı adlar taşıyabilmektedir.

Nitekim Ekonomik ve Sosyal Konsey, Çalışma Konseyi Danışma Konseyi, Ekonomi Konseyi, Ulusal Çalışma Konseyi ya da Ulusal Kalkınma Konseyi bu tür danışma konseylerine verilen en yaygın adların başında gelmektedir. Resmi danışma konseyleri genellikle yasa aracılığıyla kurulmaktadır. Konseyin hukuksal dayanağı oluşturan yasalar, konseyin kurumsal yapısını ve işlevlerini ayrıntılı bir şekilde düzenlemektedir. Bununla birlikte, kimi bazı ülkelerde ülke Anayasası'na ya da kanun hükmünde kararnameye dayalı olarak kurulmuş konseylere de rastlanmaktadır.

Nitekim Fransa Ekonomik ve Sosyal Konseyi, ülke Anayasası'nın 69, 70 ve 71. Maddelerinde, Konseyin statüsünü düzenleyen hükümler içermesi nedeniyle, Anayasal temele dayalı tek resmi danışma konseyi olma sıfatını taşımaktadır. Buna karşılık, Portekiz Sosyal Danışma Daimi Konseyi, kanun hükmünde kararname ile kurulmuştur. Ancak Fransa ve Portekiz'deki resmi danışma konseyleri bu alandaki istisnai durumları yansıtmakta, bu iki ülke dışındaki diğer ülkelerde konseylerin tamamının yasa aracılığıyla kurulduğu görülmektedir. Resmi danışma konseylerinin üyeleri, işçi,

işveren üst örgütü temsilcileri ve hükümet temsilcileri ile diğer sivil toplum örgütü temsilcilerinden oluşmaktadır.

Bununla birlikte, bu üye kompozisyonu ülkeden ülkeye, her ülkenin endüstri ilişkileri sistemine ve özellikle konseyin faaliyet alanına bağlı olarak değişmektedir. Bir başka deyişle; resmi danışma konseylerinin üyeleri kimi ülkelerde işçi-işveren üst örgütü temsilcilerinden oluşarak ikili yapı arz ederken, diğer bazı ülkelerde işçi işveren üst örgütü temsilcileri ve hükümet temsilcilerinden oluşarak üçlü yapı arz etmekte, buna karşılık bazı ülkelerde ise; işçi-işveren-hükümet temsilcilerinden oluşan bu üçlü yapıya, diğer sivil toplum örgütü temsilcilerinin de katılımıyla çok taraflı bir yapı sergileyebilmektedir.

Resmi danışma konseylerinin temel işlevleri faaliyet alanlarına giren konularda, ülke hükümetlerine danışmanlık yapmaktır. Bir başka deyişle konseyler faaliyet alanlarına göre, ülkede yaşanan ekonomik ve sosyal sorunları makro düzeyde analiz ederek, ülke hükümetlerine yardımcı etkin çözümler üretmektedir. Bununla birlikte, bu tür konseylerin aldıkları kararlar danışma (istişari) niteliğinde olduğundan herhangi bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bu nedenle, kararların uygulanmamasının bir yaptırımı yoktur. Ancak kararların bağlayıcı olmaması, konseylerin saygınlığını etkilememektedir. Nitekim günümüzde pek çok Avrupa Birliği üyesi ülkede konseyler faaliyetlerini başarı ile yürütmekte aldıkları kararlar ile ülke hükümetlerine danışmanlık yapmaktadır (Işığışok, 1999: 2)

BÖLÜM 2: AVRUPA BİRLİĞİNDE SOSYAL DİYALOG

2.1. Avrupa Birliği Düzeyinde Sosyal Diyalogun Anlamı

Endüstri ilişkileri sisteminde II. Dünya Savaşı'ndan sonra ortaya çıkan en önemli kavramlardan biri olan “sosyal diyalog”, “küresel bilgi çağı”nı yaşayan dünyamızda, gerek ulusal, gerek işyeri bazında daha farklı bir anlam ve içerik kazanmıştır. Günümüzde sosyal diyalog, ülkelerin ekonomik ve sosyal sorunlarının çözümünde ve geleceğe yönelik politikalarının oluşturulmasında en temel araç haline gelmiştir.

Özellikle gelişmiş ülkelerde hükümet-işçi-işveren üçlüsü, ülkenin geleceğini ilgilendiren temel sorunların çözümüne ve çalışma yaşamının öncelikli konularına yönelik üçlü anlaşmalara giderek, bunları titizlikle uygulamaktadırlar. Bu konuda, Hollanda, Almanya, Avusturya, İrlanda, İngiltere, Danimarka ve Finlandiya'nın başarılı örnekler ortaya koydukları bilinmektedir. Söz konusu ülkelerde sosyal diyalog, sorunları aşmada ve ortaya konulan olumlu koşulların sürdürülebilirliğini sağlamada oldukça etkin olmuştur (<http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=ic&id=2082>)

AB düzeyinde sosyal diyalog, üye ülkelerde özellikle Kıta Avrupa'sında mevcut, korporatizm, sosyal diyalog ve sosyal ortaklık geleneğinin AB düzeyine yansımasıdır. AB'ye üye ülkelerde sosyal diyalog geleneği ve uygulamaları önemli farklılıklara sahip olsa da AB düzeyinde sosyal diyalogun biçimini ve mantığını derinden etkilemektedir.

AB düzeyinde sosyal diyalog, danışma, müzakere ve karar-verme süreçlerini içeren sosyal tarafların kendi aralarında ve ayrıca hükümetle gerçekleştirdikleri uzlaşmaya dayalı çıkar temsil mekanizmasıdır. Sosyal taraflar arasındaki ilişkilerin kurumsallaşmış olması ve çatışmalarının uzlaşma ile çözme geleneği bu mekanizmasının en önemli özelliğidir. Bunlar, sosyal diyalogun etkin bir şekilde işleyebilmesi için elzem şartlardır. Bu şartların gelenek ve kültürün oluşması ile gerekli kurum ve ilişkilerin gelişmesi kısa dönemde mümkün değildir. AB müktesebatının bir gereği olarak bu kurumun yasal ve kurumsal alt yapısını hazırlamak, işi çok hafife almak ve sosyal diyalog kültürünün Kara Avrupa'sında asıllık tarihi, birikimi ve deneyimini görmezden gelmek olacaktır (Koray ve Çelik, 2007: 4-6).

Sivil toplum örgütlerinin ve sosyal partnerlerin karar alma süreçlerinde yer almalarına olanak sağlayan sosyal diyaloga verilen önem, gün geçtikçe artmaktadır. Avrupa sosyal modeli zirvesinde, sosyal diyalog, artık ekonomik ve sosyal karar alma süreçlerine katılımın en uygun iletişim mekanizması olarak görülmektedir. İkili sosyal diyalog mekanizmaları ve Topluluk sosyal diyalogunun yanı sıra sektörel sosyal partnerlerin yer aldığı sektörel sosyal diyalog da, globalleşme ve Avrupa refah devletlerinin yeniden yapılandırılması süreçlerinde, ekonomik sektörlerin değişime ayak uydurabilmeleri ve güçlendirilmeleri ardından devam arz etmektedir.

Sosyal diyalog, Avrupa toplum modelinin temel özelliklerinden biri olduğu gibi, Avrupa'nın yasal ve kurumsal müktesebatının da çok temel parçasıdır. Aslında sosyal diyalog, onu kurumsallaştıran ve AB'nin ayrılmaz parçası durumuna getiren düzenlemeler, Avrupa toplum modelinin bazı özelliklerinin AB düzeyinde de devam ettiğini gösteren en önemli göstergedir. Sosyal politika, Avrupa Birliği'nin başarılı politik ve ekonomik büyümesinin merkezinde yer almaktadır. Üye devletlerin ekonomik performanslarının geliştirilmesinin temel unsuru olan sosyal politikanın ana ögesi, sosyal partnerler arasındaki sosyal diyalogdur (Carby ve Hall , 2003: 51) .

Avrupa Birliği, karar alma süreçlerinde sosyal partnerlere danışma gibi güçlü bir geleneğe sahiptir. Birlik sosyal diyalogu, Avrupa yatay ve dikey entegrasyon süreçlerine paralel olarak gelişmiştir (CEC, 2004: 33).

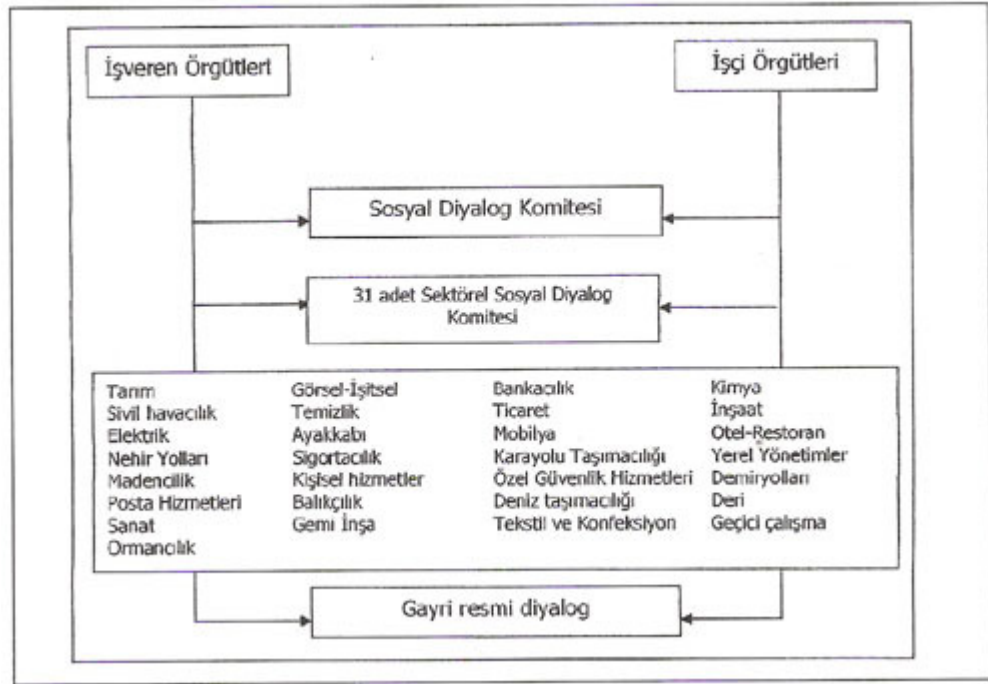
Sosyal partnerleri birer merkezi unsur olarak gören Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'ndan günümüze kadar Topluluk sosyal diyalogu, devamlı bir gelişim göstermekte, ekonomik ve sosyal önemi artmakta, kapsadığı konular itibarıyla genişlemekte, giderek artan bir biçimde karar alma süreçlerinde yer almakta, çıktıları çeşitlenmekte ve etkinleşmektedir. Yani sosyal diyalog, son derece dinamik bir yapı ihtiva etmektedir. Avrupa Komisyonu sosyal diyalogu, başarılı ekonomik ve sosyal reformların itici gücü olarak nitelendirmektedir (CEC, 2004: 3). Avrupa ekonomileri ve Avrupa sosyal modelinin itici gücü olan sosyal diyalog, Avrupa demokratik yönetimi içinde çok önemli ve benzersiz bir yer teşkil etmektedir. Karar alma sürecine sosyal partnerlerin aktif katılımının artırılması ve katılım organlarının güçlendirilmesi temel öncelik haline gelmiştir (CEC, 2002: 4).

AB düzeyinde sosyal diyalogun kökeni AET'nin kuruluşuna kadar gitmekte; örneğin Roma Anlaşması'nda da Avrupa Komisyonu ile sosyal tarafları bir araya getiren bir "sosyal ortaklık" düşüncesinin dile getirildiği görülmektedir (Koray, 2005: 278-279).

Gelişmiş Batı Avrupa ülkelerinin toplum yapısını ifade eden "Avrupa Toplum Modeli"nin en temel unsurlarından birisi sosyal diyalogdur (Marmara Avrupa Araştırmaları Dergisi, : 9). Bu ülkelerin sosyal yönetim anlayışlarının başarısı ve etkisi, büyük ölçüde sosyal taraflar arasındaki uzlaşmaya bağlıdır. Bu nedenle birçok Avrupa ülkesinde siyasal ve toplumsal düzeyde uzlaşma sağlayıcı ve çok taraflı mekanizmalar kullanılmaktadır (Koray, 2001: 25). Dolayısıyla sosyal diyalogun, Avrupa ülkelerinin geleneksel bir özelliği olduğunu söylemek mümkündür.

Avrupa sosyal diyalogu Avrupa sosyal modelinin kendine özgü ve vazgeçilmez unsurlarından biridir. Avrupa sosyal diyalogu sosyal taraflar arasındaki görüş paylaşımı, danışma, müzakere ve ortak faaliyetleri ifade etmektedir.

Şekil1: Avrupa Sosyal Diyalogunun Yapısı



Kaynak: UIMM, Social International, No: 653, Ekim 2005

Avrupa Birliği sosyal politikasında, sosyal diyalogun teŖvik edilmesi önemli yer tutar. Değişimin yönetilmesinde bir araç olarak kullanılan sosyal diyalog, bütünleşmiş bir endüstri ilişkiler sisteminin oluşturulmasında vazgeçilmez bir unsurdur (Kılıç ve Özdemir, 2004: 293).

Sosyal diyalog ve formel süreci, hem birliği genelinde hem de üyeler bazında makro ekonomik ve sosyal stratejik Avrupa düşüncesinin oluşturulmasında katkı sağlamıştır. Bu düşünce aşağıdaki amaçlar dâhilinde şekillenir.

- İstihdamın yaratılması

- Yaşam ve çalışma koşullarının geliştirilmesi

- İşgücü ve sermaye arasında diyalogun oluşturulması

- İnsan kaynakları kapasitesinin geliştirilmesi

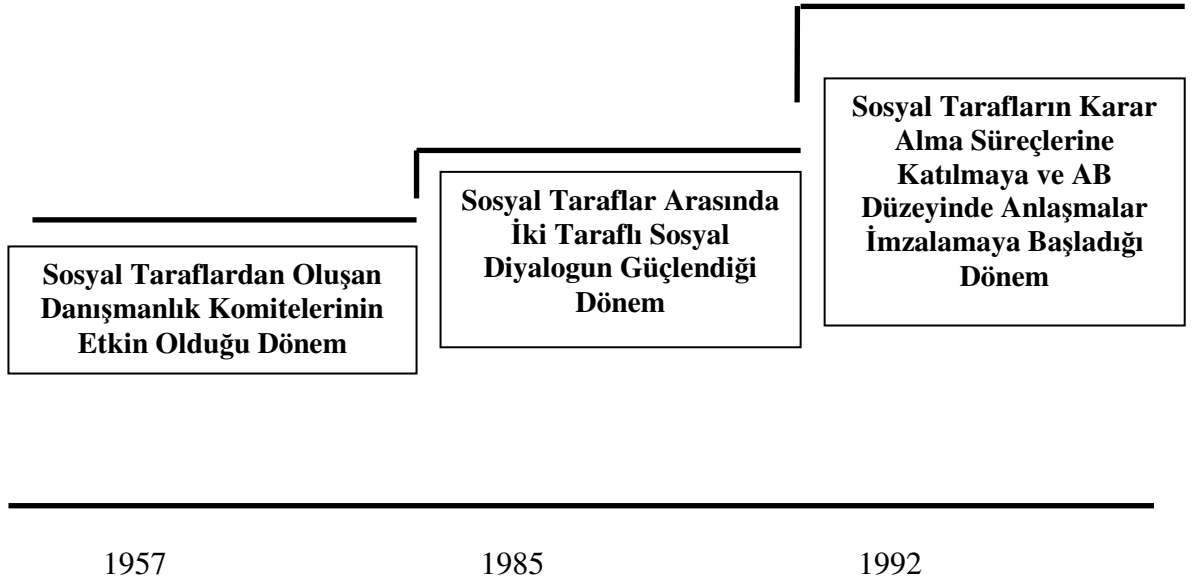
-Yaşam boyu eğitimin desteklenmesi için stratejiler oluşturulmasıdır.(European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003: 8).

Bu amaçların gerçekleştirilmesi amacıyla Avrupa Birliği ve üye ülkelere geniş inisiyatifler tanınmıştır.

2.2. AB Düzeyinde Sosyal Diyalogun Gelişimi

AB'de sosyal diyalogu, 1957 yılından imzalanan Roma Antlaşması'ndan günümüze kadar üç dönem altında incelemek mümkündür (Şekil 1): 1957 yılından 1980'li yılların ikinci yarısına kadar geçen dönem; 1980'li yılların ikinci yarısından 1992 yılına kadar geçen dönem ve 1992 yılından günümüze kadar geçen dönem olarak adlandırabiliriz.

Şekil 2: AB’de Sosyal Diyalogun Gelişim Süreci



Kaynak: <http://iibf.kocaeli.edu.tr/ceko/armaganlar/tokerdereli/15.pdf>.

2.2.1. Birinci Dönem:

Roma Antlaşması olarak da bilinen Avrupa Ekonomik Topluluğu Kurucu Antlaşması ile yalnızca ekonomik entegrasyonun sağlanması amaçlanmıştır; bu nedenle sosyal politikalar büyük ölçüde ekonomi politikalarının gölgesinde kalmıştır. Antlaşmanın 117.-128. maddeleri arasında sosyal politikaya ilişkin hükümler yer almakla birlikte, Komisyon’a ortak sosyal politikalar belirleme yetkisi değil, üye ülkelerin sosyal politikalarını yalnızca koordine etme görevi verilmiştir. Ancak Roma Antlaşması’nın 118. maddesinde Komisyon’a çalışanlar ile çalıştıranlar arasında anlaşmaya dayalı ilişkiler kurma konusunda görev verilerek “sosyal ortaklık” düşüncesi dile getirilmiştir (Koray, 2002: 255). Böylece 1985 yılına kadar geçen dönemde Komisyon, sosyal tarafların Topluluğun karar alma sürecine dolaylı olarak katılmalarını sağlayan çeşitli danışma komiteleri ve kurumlar vasıtasıyla sosyal diyalogu sağlamaya çalışmıştır. Antlaşmanın temel amacı ekonomik işbirliği yaratmaktır; ortak ekonomik çıkarlar yaratıldıkça hem Avrupa’da barışı kalıcı kılmak hem de ekonomik açıdan güçlenmenin mümkün olacağı düşünülmektedir.

Kurucular, ekonomik bütünleşme sağlandığı takdirde kaynakların verimli biçimde dağılacakını ve böylelikle sağlanan ekonomik büyümenin sosyal gelişmeye de yol

açacağına inanıyorlardı. Ancak, Antlaşmanın bazı maddelerinde sosyal politika konularına yer verildiği ve Ekonomik ve Sosyal Komite ve Avrupa Sosyal Fonu Komitesi gibi danışma organlarının kuruluşunu öngördüğü biliniyor.

AB düzeyinde sosyal diyalogu sağlayan en önemli komite, Ekonomik ve Sosyal Komite (ESK)'dir. Roma Antlaşması'nın 193.-198. maddeleri uyarınca 1958 yılında kurulan Komitenin sosyal politikanın rolünü artırma çabaları, işçi ve işveren örgütleri, Konsey ve Komisyon temsilcileri arasında AB düzeyinde “danışmayı” teşvik eden “yarı-korporotist” yeni kurumların oluşmasına yol açmıştır (Hall Hyman Blacwell,1994:295). 193. maddesi ile ESK'nin bileşimi şu şekilde düzenleniyordu:”Bu komite, özellikle üretici, çiftçi, nakliyecisi, işçi, tüccar, zanaatkâr, serbest meslek sahipleri ve kamu yararını temsil eden kimselerden oluşur”. Antlaşmanın 198.maddesine göre de, Antlaşmada öngörülen durumlarda, Konseyin Komite'ye danışması zorunluydu. Kısacası ESK bir danışma organı rolü verilmişti.

Antlaşmanın 123 ve 125.maddelerinde Avrupa Sosyal Fonu (ASF) ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. ASF'nun görevi de işsiz kalanların eğitimi ve yeni işe yerleştirilmesi ve göçmen işçilerin sorunlarıyla sınırlandırılmıştır.

Komisyon sosyal diyalogla ilgili faaliyetlerine 1960 yılının sonlarına doğru başladı ve işçi, işverenler arasında ortak komitelerin kurulması yönünde bazı girişimlerde bulundu. Bu bağlamda, 1970-1978 arasında bazı sosyal ve makroekonomik konuları müzakere etmek amacıyla bir dizi “üçlü sosyal diyalog konferansı” (tri-partite) yapılmıştır. 1970 yılında temsil yetkisine organlar arasında doğrudan “danışmayı” düzenleyen “Daimi İstihdam Komitesi”(DİK) kurulmuştur. Bu komiteye, konsey başkanlığında, üye ülkelerin çalışma bakanları, Komisyonun istidam ve sosyal işlerden sorumlu üyesi ile üye ülkelerin işçi ve işveren örgütlerin temsilcilerinin katılımı öngörülmüştür (Schmitter ve Streeck, 1992: 2005). Bu dönemde, DİK'e ek olarak danışma işlevine sahip bir dizi sosyal diyalog komitesi de kurulmuştur (Koray Ve Çelik, 2007: 165). Ancak ekonomik ve sosyal bütünleşme ilerledikçe işçilerin korunmasında sosyal politikanın her açıdan yetersizliği derinden hissedilmiştir.

1972 Paris zirvesine kadar sosyal politika AB'nin marjinal alanı olarak kalmıştır. Paris Zirvesi sosyal politika açısından yeni bir dönemin başlangıç ve topluluk sosyal

politikasının ikinci evresini oluşturmaktadır. Bu zirvede, Topluluğun mal, hizmet, sermaye ve işgücünün serbest dolaşımı gibi temel özgürlüklerin ötesinde, bir sosyal politikası olması gerektiği kabul edilmiş ve topluluk için sosyal politikasının ekonomik ve parasal birlik kadar önemli ve değerli olduğu vurgulanmıştır. Bu gelişmelere bağlı olarak sosyal diyalog gereksinimi de arttırmıştır (Parlak, 2003: 5).

2.2.2. 1985 -1992 Dönemi:

Kapsamlı bir Avrupa Sosyal Politikası geliştirilmesine yönelik kurumsal engeller 1985'ten sonra Komisyon'un gündemine gelmiştir. O dönemde Komisyon Başkanı olan Jacques Delors, sosyal politika alanındaki bu tikanıklığın AB düzeyinde güçlü bir sosyal diyalog yapısının geliştirilmesiyle aşılabileceğine inanmaktadır (Hall, 1994: 294). Jaques Delorsun çabaları sonucu sosyal taraflar, 1985 yılından Belçika'da Val Duchesse Kalesinde bir araya gelmiştir. Komisyon'un sosyal boyutta beklediği ilerlemeyi de getiremeyen Val Duchesse görüşmeleri sonucunda sosyal politika konusunda "ortak görüş" geliştirmesi fikri taraflarca benimsenmiştir. Böylece AB düzeyinde gayr-ı resmi sosyal diyalog süreci başlamıştır. Sonuç olarak, ulusal düzeyde toplu pazarlırlığa hiç bir etkisi olmamasına rağmen, Val Duchesse görüşmeleri, AB düzeyinde sosyal taraflar arasında ilişkiyi ve güveni geliştirmek açısından önemli bir başlangıç olmuştur (Teague, 1994: 10). Val Duchesse'de başlayan görüşmelerde ETUC, UNICE ve CEEP'ten oluşan sosyal taraflar, aralarında anlaşarak çeşitli konularda ortak görüşler açıklamışlardır.

17.02.1986 tarihinde imzalanan Avrupa Tek Senedi ile Roma Antlaşması'na eklenen 118(b) maddesinde ise, Komisyon'un sosyal taraflar arasında Topluluk düzeyinde sosyal diyalogun geliştirilmesi ve tarafların istekleri halinde sözleşmeye dayalı ilişkilerin kurulabilmesi için çaba göstereceği belirtilmiştir. Böylece sosyal taraflara Topluluk düzeyinde bir sosyal politikanın oluşturulmasına katılma imkânı verilmiştir ve Topluluk düzeyinde toplu pazarlık mekanizmasının hukuki dayanakları oluşmaya başlamıştır (Tuncay, 1997: 114; Güzel, 1998:106).

Toplulukta reform niteliğinde değişiklikler yapılmasına yol açan ilk büyük adım olarak nitelendirilen Tek Senet, karar alma sürecinde Avrupa düzeyine doğru bir dönüşü kurumsallaştırmış ve Avrupa Parlamentosunun rolünü artırmıştır. Tek senet ile

başlayan ve Maastricht ile devam eden bu süreç, AB'ye üye ülkeler arasında tüm engellerin kaldırılarak pazarın bütünleşmesine ile birlikte sosyal diyalog ve sosyal politika alanlarında yerel, ulusal ve AB düzeylerinde çok aşamalı bir yönetim anlayışının da başlangıcını oluşturmaktadır (Koray ve Çelik, 2007: 171).

Tek Senet ile birlikte sosyal politik alanında rolünü genişleyen AB Konsey yeni arayışlara girmiştir. EKS'ye, bu kurumu bir sosyal diyalog Çalışanların Temel Sosyal Haklarına ilişkin “topluluk sosyal şartını” hazırlama görevi verilmiştir. “Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı” ya da “Avrupa Sosyal Şartı” 9 Aralık 1989'da Strazburg Zirvesi'nde, İngiltere dışındaki, 11 üye ülkenin onayıyla kabul edilmiştir. Şart'ın sadece bir “politik bildirme” niteliğinde çıkmıştır. Sosyal Şart, bir “eylem programı” ve onu takip eden bir dizi yasal düzenleme getirmesine rağmen, sadece “bir politik bildirme” niteliğinde olması ve AB düzeyinde hiçbir yaptırım gücünün olmayışı hem topluluk düzeyinde hem de üye ülkelerin hukuk düzeni çerçevesinde temel sosyal hakları teminat altına almak için yetersiz kalacağı endişesini yaratmıştır.

Bununla birlikte, Sosyal Şart, sosyal diyalog açısından oldukça önemli bir kilometre taşıdır. Temel sosyal ve sendikal hakların açık bir ifadesi olan bir metin üzerinde anlaşma sağlanması sosyal diyalog açısından önemli bir adım olmuştur. Bu tarihten sonra sosyal politika ve sosyal diyalogun giderek daha fazla önem kazanmıştır (Parlak, 2003: 6).

2.2.3. 1992 Yılından Sonraki Dönem:

1990 sonrasındaki dönemde asıl büyük adım Maastricht Antlaşması ile atılmıştır. Şubat 1992 tarihinde imzalanan ve Kasım 1993'te yürürlüğe giren Maastricht Antlaşması, Avrupa için birçok açıdan çok ciddi bir dönüm noktasıdır (Koray Ve Çelik, 2007: 172). Maastricht Antlaşması ile Topluluk, başlangıçtaki hedefi olan ekonomik bütünleşme ile birlikte, sosyal konularda derinleşmeye ve siyasi birliğe yönelmiştir (Ekonomi, 1997: 33). Ancak Maastricht Antlaşması, İngiltere'nin olumsuz tutumu nedeniyle Avrupa Sosyal Birliği'ni gerçekleştirilememiş ve Antlaşmaya sosyal politikaya ilişkin hükümler konulamamıştır. Bu nedenle Maastricht Antlaşması'nın eki olan Sosyal Politikaya İlişkin Protokol imzalanarak, AB'de sosyal entegrasyonu

sağlama çabalarına hız kazandırılmıştır. Bütün üye ülkelerin imzaladığı Sosyal Politikaya İlişkin Protokol'e dayanarak imzalanan Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma, İngiltere dışında 11 üye ülkeye sosyal politika konusunda yeni düzenlemeler getirme yetkisi vermiştir (Karluk, 1995). SPP, AB düzeyinde sosyal diyaloga nitelik ve içerik açısından kapsamlı değişiklikler getiren önemli bir hukuksal belge mahiyetindedir (Demir ve Erdut, 1993: 11-14)

Val Duchesse görüşme sürecinin devamı olarak görülen Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma, iki konuda çok büyük önem taşımaktadır. Bunlardan birincisi, nitelikli oy çokluğu ile karar alma imkânının ve Birliğin sosyal politika alanındaki norm koyma yetkisinin artmasıdır. Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşmadan önceki dönemde işçi sağlığı ve iş güvenliği dışındaki her konuda oy birliği ile karar alınmaktaydı. Dolayısıyla sosyal politikayla ilgili tüm konularda her üye ülke veto hakkına sahip olduğu ve özellikle İngiltere veto hakkını hemen hemen tüm konularda kullandığı için, AB düzeyinde sosyal politika ile ilgili hiçbir düzenleme yapılamamaktaydı. Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma ile nitelikli oy çokluğu ile karar verilecek konular arttırılarak İngiltere bir anlamda by-pass edilmiş ve AB sosyal politikasına işlerlik kazandırılmıştır.

Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşmanın getirdiği ikinci büyük yenilik ise, sosyal taraflara sosyal diyalog yoluyla Birliğin sosyal alandaki yasama faaliyetlerine katılma yetkisi verilmesidir. Eş deyişle Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma ile, sosyal politika alanında karar alma sürecinde neo-korporatist bir döneme girilmektedir (Betten, 1998: 250). Böylelikle firmalar düzeyinde "mikrokorporatizm", sektörler düzeyinde "mezzokorporatizm" ve ulusal düzeydeki "makrokorporatizm" in üzerinde yer alan "uluslararası korporatizm" adı altında yeni bir korporatizm düzeyinin varlığından söz etmek mümkün hale gelmektedir.

Üçüncü olarak, Protokol, Topluluk iş hukukunun oluşturulmasında sosyal taraflara önemli bir rol vererek geleneksel ve enformel sosyal diyalog ilgili önemli yenilikler getirmiştir (Keller ve Soerries, 1997: 79). Protokol sosyal taraflar arasında AB düzeyinde sosyal diyaloga resmi ve kurumsal bir nitelik kazandırmıştır. Protokol, sosyal politikaya yönelik yönergeler hazırlarken, Komisyonu ilke ve içerik açısından

sosyal taraflara danışmakla yükümlü kılmıştır. Bu süre zarfında, sosyal taraflara yasama sürecini durdurma ve bu konuda daha sonra yönergeye dönüştürülme ihtimali bulunan AB düzeyinde çerçeve anlaşması yapma seçene Sosyal Politika Protokolü ve Anlaşması'nın 1993 yılında yürürlüğe girmesiyle AB düzeyinde sosyal diyalogun yeni bir dönemini başlamıştır. Protokol, sadece sosyal diyalogu içerik ile biçim açısından değiştirmek ve ona resmi ve kurumsal bir nitelikte kazandırmakla kalmamış, ayrıca AB düzeyinde sosyal taraflara kamusal düzenleme alanında yeni haklar tanımıştır.

Kimi yazarlara göre AB düzeyinde kamusal düzenleme yerine özel, adem-i merkezi düzenlemeyi tercih eden “yerellik” ilkesine dayalı bu yeni haklar, sosyal tarafları “yarı-yasa koyucu” konumuna yükseltmiştir (Keller ve Soerries, 1997: 80). Ayrıca, bu değişiklikler sosyal diyalogu Avrupa sosyal politikasını ikinci ayağını haline getirmiştir (Grahl ve Teagues, 1991: 66-68). Protokol'ün danışma sürecinin uygulanmasına ve sonucuna yönelik olarak getirdiği uygulamalar da Avrupa birliği düzeyinde toplu sözleşme yapabilmeyi mümkün kılmıştır (Parlak, 2003: 8).

2 Ekim 1997 yılında Maastricht Antlaşmasında bazı değişiklikler yapılarak Amsterdam Antlaşması imzalanmıştır. Değişikliklerden bir kısmı, AB düzeyinde sosyal politikanın gelişimi ve sosyal diyalog açısından önemlidir. Bu değişiklikler Antlaşmaya yeni bir istihdam bölümü eklenmesi, ayrımcılığa ve eşitliğe yönelik yeni tedbirlerin alınması ve Sosyal Şart'ta öngörülen resmen hakların kabul edilmesidir (<http://www.euro.eufound.ie/about/1997/06/inbrief>). Ayrıca, Maastricht Sosyal Politika Protokolü ve Antlaşması da önemli bir değişiklik yapılmadan Antlaşmaya ilave edilmiştir.

AB düzeyinde sosyal politika alanında ilk yenilik, İngiltere'de muhafazakârların yerine İşçi Partisinin iktidara gelmesiyle İngiltere'nin sosyal protokolün dışında kalma politikasından vazgeçmesi olmuştur. Bu, “değişken geometri” veya “iki vitesli Avrupa” olarak isimlendirilen duruma son vermiş ve Avrupa'da homojen bir sosyal politika yaklaşımını mümkün hale getirmiştir (Keller ve Bansbach, 2004: 297).

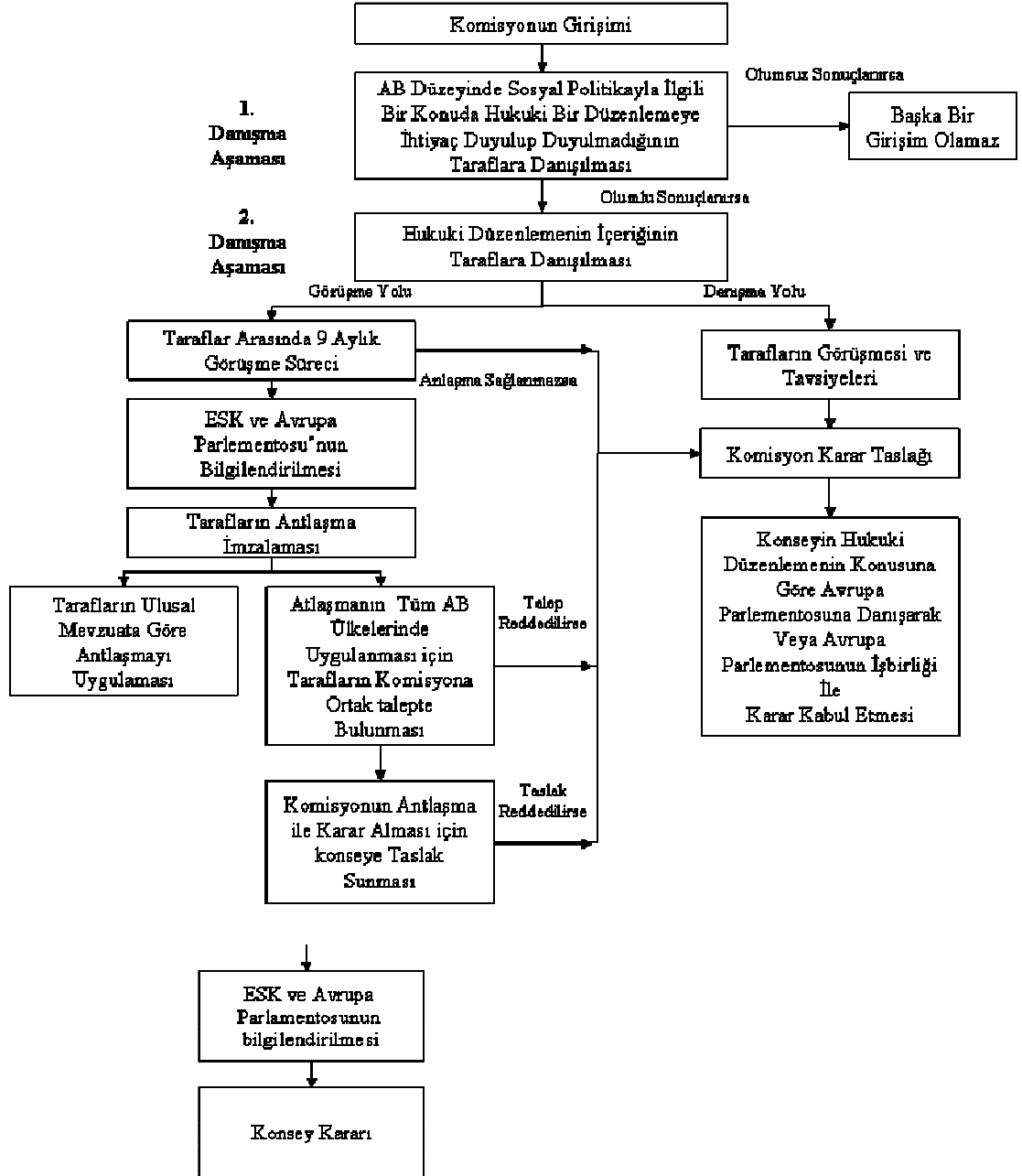
Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma'nın getirdiği ikinci büyük yenilik ise, sosyal taraflara sosyal diyalog yoluyla Birliğin sosyal alandaki yasama faaliyetlerine katılma yetkisi verilmesidir. Eş deyişle Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma ile sosyal politika

alanında karar alma sürecinde neo-korporatist bir döneme girilmektedir. (Betten, 1998: 250) Böylelikle firmalar düzeyinde “mikrokorporatizm”, sektörler düzeyinde “mezzokorporatizm” ve ulusal düzeydeki “makrokorporatizm”in üzerinde yer alan “uluslararası korporatizm” adı altında yeni bir korporatizm düzeyinin varlığından söz etmek mümkün hale gelmektedir.

Amsterdam Antlaşması ile Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma'nın 3. ve 4. maddelerinde Komisyon'a AB düzeyinde sosyal taraflar arasında diyalogun geliştirilmesi için görev verilmekte ve sosyal taraflara AB düzeyinde sözleşme yapma imkânı sağlanmaktadır. Anlaşma'nın 3. maddesine göre Komisyon, sosyal politika konusunda taslak hazırlamadan önce tarafların görüşlerini almakta; mevzuatın tavsiye edilebilir olduğu kanısına varırsa, hazırlanmakta olan mevzuat teklifinin tüm içeriği hakkında tarafların tekrar görüşlerini ve gerektiği takdirde tavsiyelerini almaktadır. Eş deyişle sosyal taraflar, hem Komisyon'un belirli bir konuda teklif getirip getirmeyeceğine, hem de teklifin içeriğine ilişkin olarak söz hakkına sahip olmaktadır. Ancak sosyal taraflar anlaşmış oldukları takdirde, konuyu kendi aralarında düzenlemek üzere sosyal diyalog sürecini başlatabilmektedir. Bu girişimler, Komisyon'un faaliyetlerini en fazla 9 ay kesintiye uğratmaktadır. 9 aylık süre içinde taraflar, bir sözleşme imzalayarak süreci tamamlayabilmektedir. İmzalanan sözleşme, sosyal taraflarca üye ülkelerdeki usullere göre yürürlüğe girebildiği gibi, sosyal tarafların ortak talepleri üzerine Bakanlar Konseyi kararı ile de yürürlüğe girebilmektedir (Ulucan, 1997: 58-59; Tekinalp, 1997: 512; TİSK, 1999: 11-12; Blainpain, 2001: 160).

AB'ye üye ülkelerin doğrudan seçilen temsilcilerinden oluşan Avrupa Parlamentosu ise, bu sürecin dışında bırakılmaktadır.

Şekil 3: Sosyal Politikaya İlişkin Anlaşma'ya Göre Sosyal Tarafların AB Düzeyinde Yasama Sürecine Katılımı



Kaynak: Blanpain ve R., Engels, C. (1997). European Labour Law. The Hague: Kluwer Law International, s.97'deki şekilden yararlanılarak çizilmiştir.

Amsterdam Antlaşmasıyla, 1970 yılında bir Konsey kararıyla kurulan ve zaman içerisinde işlevini önemli ölçüde yitiren Daimi İstihdam Komitesi (DİK)'nin yeniden canlandırılmasıdır. DİK'nin amacı istihdam politikası konusunda koordinasyonu kolaylaştırmak için sürekli danışma sağlamaktır.

Amsterdam Antlaşması sonrasında “makroekonomik diyalog” ve DİK kapsamında üçlü müzakere toplantıları vasıtasıyla ekonomik politikanın koordinasyonu ve Avrupa istihdam stratejisinin uygulanması gibi Topluluk eyleminin iki önemli boyutunda sosyal taraflara önemli roller verilmiştir.

Bununla birlikte daha sonra detaylı olarak görüleceği gibi istihdam politikalarının AB düzeyinde koordinasyonu ve uygulamasını kolaylaştırmak için sosyal diyalogun işkolu boyutunun geliştirilmesi gereği ortaya çıkmış ve komisyon Mayıs 1998 yılında işkolu düzeyinde sosyal diyalog yapısını yeniden yapılandırmaya karar vermiştir (Keller,2001). Sosyal diyalog açısından önemli bir gelişme de, 1999'da Almanya'nın dönem başkanlığında Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde “makroekonomik diyalogun” sağlanması amacıyla bir “Avrupa İstihdam Paketi” oluşturulmasıdır.

Bu bağlamda sosyal diyalog açısından son derece önemli olan Avrupa Merkez Bankası, Avrupa Konseyi, Avrupa Komisyonu ve sosyal tarafların katılımı ile gerçekleşecek makroekonomik bir diyalog kurulması da kararlaştırılmıştır. Avrupa İstihdam Paketi ile işsizliğin sürdürülebilir bir biçimde azaltılması hedeflenmiştir. Bu diyalog, finans, para ve ücret politikalarını düzenleyerek enflasyonsuz bir büyüme ve (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1999/06/inbrief/eu9906180n.html>). Makroekonomik diyalog, uygulamada pek etkin olamamıştır, ancak bu gelecekte de etkin olmayacağı anlamına gelmemelidir.

Böylece AİP'nin, iki ayağı olan istihdam stratejisi (Lüksemburg süreci) ve (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/1998/06/feature/EU9806109F.html>) üçüncü ayak olarak makroekonomik diyalog (Köln Süreci) eklenmiştir. Makroekonomik diyalog kapsamında ücretlerdeki gelişmeler, maliye politikası ve para politikası arasında etkileşimin iyileştirilmesi ve ayrıca büyüme ve istihdama dayalı dengeli bir politika bileşiminin geliştirilmesi amaçlanmıştır (<http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/1999/06/inbrief/EU9906180N.html>).

Bu diyalog, Avrupa Konseyi, Avrupa Komisyonu, Avrupa Merkez Bankası ve sosyal tarafları altı aylık dönemler halinde bir araya getirmektedir (Promberger, 2004: 95). Avrupa İstihdam Paktı ile işsizliğin sürdürülebilir bir biçimde azaltılması hedeflenmiştir. Bu diyalog, finans, para ve ücret politikalarını düzenleyerek enflasyonsuz bir büyüme ve istihdam artışını öngörmüştür. Ancak bu makroekonomik diyalog, uygulamada pek etkin olamamıştır, ancak bu gelecekte de etkin olmayacağı anlamına gelmemelidir.

Sosyal diyalog açısından önemli bir başka husus da Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde 1999 yılında bir AİP'nin oluşturulması ve makroekonomik diyalogun başlatılmasıdır. Bu bağlamda sosyal diyalog açısından son derece önemli olan Avrupa Merkez Bankası, Avrupa Konseyi, Avrupa Komisyonu ve sosyal tarafların katılımı ile gerçekleşecek makroekonomik bir diyalog kurulması da kararlaştırılmıştır. Böylece AİP'nin iki ayağı olan istihdam stratejisi (Lüksemburg süreci) ve piyasa reformuna (Cardiff Süreci) üçüncü ayak olarak makroekonomik diyalog (Köln Süreci) eklenmiştir. Makroekonomik diyalog kapsamında ücretlerdeki gelişmeler, maliye politikası ve para politikası arasında etkileşimin iyileştirilmesi ve ayrıca büyüme ve istihdama dayalı dengeli bir politika bileşiminin geliştirilmesi amaçlanmıştır.

Lizbon Zirvesi'nde Avrupa Birliği için 2000 yılında yeni bir sosyal politika gündemi kabul edilmesi fikri desteklenmiştir. Bu çerçeve karar, 1998-2000 dönemine ait Sosyal Eylem Programı'nın devamı mahiyetinde olacaktır. Başlıca görevi, sosyal diyalogun geliştirilmesi, istihdamın artırılması, sosyal dışlanmamamın önüne geçilmesi, fırsat eşitliği ve ayrımcılık ile mücadele gibi konulara daha etkin bir eylem programının oluşturulmasıdır.

2001 yılında düzenlenen Laeken Zirvesine katılan sosyal partnerler, gelişmiş otonom bir sosyal diyalog süreci isteklerini gerçekleştirebilmek için çalışma programı hazırlamaya karar vermişlerdir. Romano Prodi'nin başkanlığında Belçika'da oluşturulan Sosyal Diyalog Formu'nda çalışma programlarını sunmuşlardır. İlk kez bu Forumda aday ülkelerden de sosyal partnerler yer almışlardır. 2003-2005 yılları için geçerli olan çalışma programı; istihdam, genişleme, mobilite konularını kapsayan üç bölümden oluşmaktadır (Industrial Relations Development in Europe, 2002: 14).

Barcelona Zirvesi'nde ve önemli sosyal Forumlarda, Avrupa Konseyi sosyal partnerlerin ve Komisyonun sosyal diyalog sürecindeki rollerine atıfta bulunmuş ve bu rollerin geliştirilmesi gerekliliğini vurgulamıştır (Kılıç ve Özdemir, 2004: 291) .

2.3. Avrupa Birliği Sosyal Partnerleri

Avrupa kıtasında köklenen sosyal diyalog, Avrupa'yı diğer bölgelerden ayıran temel ayrımı da ortaya koymuştur. Avrupa Birliğine üye her ülke, sosyal diyalogu kendine has yöntemleri ile kurmakta bu oluşum ülkesel sosyal-ekonomik modernizasyon ve demokratik yönetimin önemli bir kolunu oluşturmaktadır. Başarılı bir pro-aktif bir sosyal diyalog süreci ile tam istihdam, sosyal birliğin güçlendirilmesi gibi stratejik hedefler yanında verimlilik, esneklik ve ekonomik modernizasyon sürecinde karşılaşılan sorunların da hızlı ve doğru olarak çözümlenmesi amaçlanmaktadır (CEC, 2002: 4).

Avrupa'nın ekonomik modernizasyonu ve Avrupa Sosyal Modeli'nin büyük ölçüde itici gücü olan sosyal diyalogun, Avrupa'nın demokratik yönetim anlayışında önemli bir yeri bulunmaktadır.

İşçi işveren organizasyonları ve çeşitli sosyal kesimlerin temsilcileri sosyal diyalogda taraflar olarak görev yaparlar. Bu taraflar çalışma standartları ve ücret seviyelerinin belirlenmesinde, devamlı eğitim, yeni teknolojiler, işim organizasyonu, çalışma sürelerinde esneklik ve sosyal güvenlik gibi konularda etkin rol oynarlar. (CEC, 2002: 7).

Sosyal diyalogun taraflarını: UNICE (Union of Industrial and Employers Confederations of Europe-Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği), CEEP (European Center of Enterprises Participation and of Enterprises of General Economic Interest-Avrupa Kamu İştirakleri İktisadi Teşebbüsler Birliği) ve ETUC (European Trade Unions Confederations –(Avrupa Sendikalar Konfederasyonu) olarak sayabiliriz.

BUSINESSEUROPE: 1958 yılında Brüksel'de kurulan Avrupa Topluluğu Sanayicileri Birliği,1987 yılında Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği adını almıştır. Birlik düzeyinde işverenleri temsil etme gücü ve yetkisine sahip olan en

büyük kuruluştur.(Yıldız, 2003: 89) UNICE, 31 Avrupa ülkesini temsil eden 38 ulusal sanayi ve işveren federasyonunun üye olduğu meslekler arası niteliği haiz bir kuruluştur. UNICE 23 Ocak 2007 tarihinde BUSINESSEUROPE adını aldı. BUSINESSEUROPE, sosyal diyalogun, Avrupa'da emek piyasası reformları ve aktif işe almada tamamlayıcı role sahiptir. (<http://www.businessseurope.eu/>)

CEEP: 1961 yılında, kamu iştirakli ya da kamu yararına faaliyette bulunan işletmeleri ve örgütleri bir araya getirmek amacıyla kurulmuş olan, Avrupa Kamu İştirakleri İktisadi Teşebbüsler Birliği, Maastricht Anlaşması ile sosyal partnerler arasında yer almıştır. Merkezi Brüksel'de bulunmaktadır. Sosyal taraf olan CEEP, sosyal diyalogun Lizbon hedefleri olan yenilik ve büyümeyi sosyal diyalogun sağlayacağına inanmaktadır. CEEP, üyelerinin Lizbon hedeflerine ulaşması amacıyla Avrupa İstihdam Stratejisinin görüşlerine odaklanmaktadır. (<http://www.ceep.eu/>)

ETUC: 1973 yılında kurulan Avrupa Sendikalar Konfederasyonu,34 ülkeden 74 ulusal sendika konfederasyonu ile 11 Avrupa İşkolu Federasyonundan oluşan ve 60 milyon çalışan üyeye sahip Avrupa'nın en büyük işçi organizasyonudur (Yıldız,2003:73). ETUC, sosyal diyalog aracılığı ile Avrupa Birliği düzeyinde işverenlerle endüstriyel ilişkileri yürütmektedir.(<http://www.etuc.org>)

1985'te bağımsız bir sosyal diyalog çerçevesinde başlayan süreç, Maastrich Anlaşması ile yasal bir zemine kavuşmuş, bu anlamda iki temel fonksiyonu belirlenmiştir. Danışma ve pazarlık. Avrupa Komisyonunca 1993 yılından beri sosyal partnerlere on iki defa danışılmıştır. Bu danışma aşağıdaki amaçlara hizmet etmektedir (Kılıç ve Özdemir, 2004: 292).

-İlgili tarafların taleplerinin ve düşüncelerinin dikkate alınması ile yasama faaliyeti etkinliklerinin değerlendirilebilmesi ve komisyonun bu sayede sosyal sorunlar karşısında uygun politikalar üretebilmesi,

-Bağımsız diyalogun ürünleri olan anlaşmaların sektör yahut sektörler için bir birlik yasası niteliğinde anlam ifade etmesi, bu anlaşmaların sosyal ikame prensipleriyle sosyal tarafların sorunlara gerçekçi çözüm bulmalarında ışık tutmalarının sağlanması (CEC, 2002: 8).

Maastaricht Sosyal Protokolünce, sosyal partnerlere tanınan, komisyonun yasama sürecine katılma inisiyatifi, çeşitli sosyal konularda uzlaşma sonucu direktif halini almıştır. Bu direktifler; Ailevi Sebeplerle İzin Çerçeve Anlaşması ve Direktifi, Kısmi süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve Direktifi, Belirli Süreli Çalışma Çerçeve Anlaşması ve Direktifi, Tele Çalışma Anlaşması ile Sosyal Tarafların Özürlülerin İstihdamına İlişkin Ortak Bildirisi olarak sıralanmaktadır (European Foundation for the Devolopment of Living and Working Conditions, 2002).

2.4. Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi

Avrupa Ekonomik Sosyal Komitesi (ESK) bir danışma organı olarak, Roma Antlaşması ile kuruldu. 2001 Nice Antlaşması ile ESK “Sivil Toplumun Çeşitli Ekonomik Ve Sosyal Bileşenlerinden Oluşan Yapı” olarak tarif edilmiştir.

Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin Birliğin karar alma sürecinde ayrı bir yeri bulunmaktadır. Komite, Avrupa Komisyonu ve Avrupa Parlamentosu ile Konsey arasında çeşitli sosyo-ekonomik aktivitelerin temsilcilerinin katıldığı bir meclis ve sivil toplum örgütlerinin bilgilendirilmesi ile görüşlerinin değerlendirilmesini sağlayan bir forum mahiyetindedir (EESC, 2003: 7).

Komitenin temel faaliyetleri şunlardır:

- Avrupa Birliğinin temel kurumlarına tavsiyelerde bulunmak,
- AB üyesi olmayan ülkelerde sivil toplum örgütlerinin rollerini güçlendirmek için çalışmak,
- AB'nin, üç temel kurumunun talebi üzerine görüş bildirmek,
- Kendi inisiyatifi ile görüşler açıklamak
- Yorumlayıcı ve açıklayıcı görüş bildirmektir.

Komite üç gruptan oluşur:

1.Grup: İşveren örgütleridir (kamu sektörü işletmeleri dâhil);

2.Grup: İşçi grubu veya geniş anlamda ücretlilerdir;

3.Grup: Diğer sivil toplum örgütleri ve kuruluşlarını kapsar. Komitenin 25 üye ülkeden gelen 317 üyesi vardır ve üye sayıları ülke büyüklüklerine göre değişmektedir. Almanya, Fransa, İtalya ve İngiltere'nin 24, İspanya ve Portekiz'in 21, Belçika, Yunanistan, Hollanda, Avusturya, İsveç, Portekiz, Çek Cumhuriyeti ve Macaristan 12, Danimarka, İrlanda, Finlandiya, Litvanya ve Slovakya'nın 9, Estonya, Latviya ve Slovenya'nın 7, Lüksemburg ve Kıbrıs'ın 6, Malta'nın 5 üyesi vardır. Üyeler üye hükümetler tarafından önerilmekte ve AB Konseyi tarafından dört yıllık bir dönem için atanmaktadırlar. Üyeler yeniden atanabilmektedirler (Koray ve Çelik, 2007: 189) .

Avrupa sosyal politikasının önemli bir belgesi olan Maastricht Antlaşmasına göre; çeşitli sosyal konularla ilgili yasama sürecini başlatmadan önce, komisyon sosyal partnerlerle bu konuları değerlendirmek zorundadır. Kendilerinden görüşleri sorulan sosyal partnerler, konuyu kendi aralarında müzakere edebilirler ve konuyla ilgili görüşlerini Komisyona sunabilirler. Müzakere sürecinde sosyal partnerler tanınan süre içinde taraflar anlaşır, üzerinde anlaşılan konu Komisyonca direktif haline getirilerek tüm Birlik çapında yürürlüğe konabilir. Bu yolla direktif halini almış antlaşmalar:

- Ailevi Sebeplerle İzin Çerçeve Antlaşması ve Direktifi (1996)
- Kısmi Süreli Çalışma Çerçeve Antlaşması ve Direktif (1997)
- Belirli Süreli Çalışma Çerçeve Antlaşması ve Direktifi (1999)
- Tele-Çalışma Çerçeve Antlaşması (2002).

Tele Çalışma Anlaşması henüz AB direktifi haline getirilemediği için sadece antlaşmanın tarafı olan ülkeleri bağlamaktadır. Son olarak Ekim 2004 tarihinde İş Kaynaklı Stres Konusunda Çerçeve Anlaşması imzalanmış, ancak tıpkı tele çalışma konusundaki anlaşma gibi AB direktifi haline gelememiştir.

ESK, bölgesel ve ulusal düzeydeki ekonomik ve sosyal konseylerle de düzenli ilişkiler yürütür. Bu ilişkiler her yıl belirli konular üzerinde bilgi alışverişini ve ortak tartışmaları içerdiği gibi, ESK, iki yılda bir dünya çapındaki diğer ekonomik –sosyal konseyler ve benzeri örgütlerle uluslararası toplantılar düzenler. Ayrıca AB üyesi olmayan üçüncü ülkelerdeki ekonomik ve sosyal çıkar gruplarıyla da ilişkiler kurmuştur (Koray ve Çelik, 2007: 189).

Kısacası danışma organı olarak faaliyet gösteren ESK, sosyal ortaklık temeline dayanmakta ve gerçek anlamda demokratik bir sistemin ancak tüm toplumun karar verme süreçlerinde yer almasıyla gerçekleşeceği noktasından hareket etmektedir (Koray, 2002: 257). Böylelikle AB düzeyinde alınan kararlarda farklı sosyo-ekonomik çıkarların görüşleri dikkate alınmakta, çıkar grupları arasında fikir birliği sağlanmakta ve sosyal taraflar, AB karar verme sürecine dolaylı bir şekilde katılmaktadır. Bu nedenle ESK, Avrupa'nın uzlaşma platformu veya Avrupa Korporatizmi (Euro-corporatism) olarak değerlendirilmektedir (Büyükuslu, 1997: 72) .

2.5. Avrupa Birliği Düzeyinde Sosyal Diyalogun Düzeyleri

AB düzeyinde sosyal diyalog, Avrupalı sosyal tarafların aralarında yaptıkları tartışmaları, ortak eylemleri, her türlü müzakereyi ve Avrupa Birliği kurumları arasındaki müzakereleri içermektedir. Konfederasyonlar arası sosyal diyalog, sosyal tarafların istihdam, mesleki eğitim, serbest dolaşım, işçi sağlığı ve iş güvenliği ve fırsat eşitliği gibi pek çok sosyal politika alanında AB düzeyinde müdahale etme imkanı vermektedir. Ayrıca, Komisyon'un sosyal politika alanındaki girişimleri konusunda sosyal taraflara seçenek sunmaktadır. Bunun yanında kendi görüşlerini ve tavsiyelerini Avrupa Birliği kurumları düzeyinde dile getirmelerine imkân vermektedir. Dolayısıyla, sosyal diyalogun doğrudan AB sosyal boyutunu etkileme ve gelişimine doğrudan katkıda bulunması mümkün hale gelmektedir (CEC, 2000, 2002, 2004, 2006) .

Ayrıca sosyal diyalogun, AB düzeyinde sosyal tarafların karşılıklı olarak birbirlerini daha iyi anlamalarını, ekonomik ve sosyal alanlarda alınan kararların kalitesini yükselterek uygulamalarını kolaylaştırdığı ve bu alandaki politikalarının meşruiyetini güçlendirdiği de belirtilmektedir (EIRR, 1997: 24). Bugün gelinen noktada, sosyal diyalogun sosyal politikanın en önemli araçlarından biri olmuştur (Teagu, 1994: 9) .AB düzeyinde sosyal diyalog konfederasyonlar ve iş kolları olmak üzere iki düzeyde gerçekleşmektedir.

2.5.1. Üçlü Müzakere Düzeyi:

Üç taraflı işbirliği (tripartite concertation),sosyal taraflarla AB organları arasında kurulmuş, süreklilik taşıyan ve danışma mekanizması olarak işleyen ilişkileri ifade eder. Üçlü müzakereler, sosyal taraflar ile AB kurumları arasında gerçekleşmektedir.

Ancak, bazı üçlü müzakerelere üye devletlerin devlet ya da hükümet başkanları katılmaktadır. En eski ve önemli bir üçlü müzakere organı Daimi İstihdam Komitesi (DİK)'dir. Başlangıçta tavsiye organı (konfederasyonlar arası tavsiye komitesi) mahiyetinde kurulan üçlü müzakere, 1970 yılında DİK'in kurulmasıyla güçlenmiştir. Ancak, 1980'lerde ve 1990'ların ilk yarısında pek çok Avrupa ülkesinde ve dünyada neo-liberal politikaların uygulanması nedeniyle, DİK önemini ve işlevini kısmen yitirmiştir. Amsterdam Antlaşması'nı takip eden Lüksemburg Zirvesi'nde bir Avrupa istihdam stratejisi ve istihdam kılavuzunu oluşturulması kararına kadar DİK, atıl bir yapı olarak kalmış. 9 Mart 1999'da Konsey'in kabul ettiği bir kararla DİK yeniden yapılandırılmış ve istihdam stratejisi konusunda danışma ve tartışma işlevine sahip, Konsey, Komisyon ve sosyal tarafların katıldığı üçlü bir müzakere yapısına dönüşmüştür.

Ancak Komisyon, Temmuz 2002'de yayınladığı "Avrupa Sosyal Diyalogu: Yenilik ve Değişim İçin Bir Güç" (CEC,2000:341) başlığını taşıyan Bildirge'de, 1999'da DİK'de yapılan reformun "Lizbon Stratejisi'nin" tüm unsurlarıyla ilgili olarak Konsey, Komisyon ve sosyal taraflar arasında yeterince müzakereye imkân vermediğini ve yılda iki kez yapılan DİK toplantılarının Bahar Avrupa Konseyi yaklaşımıyla ekonomik ve sosyal konuların ele alınması için yeterli olmadığını ileri sürmektedir. Komisyon, DİK'nin lağvedilerek yerine devlet veya hükümet başkanları üçlüsü, Komisyon başkanı ve sosyal tarafların katılımı ile üçlü müzakere esasına dayalı yeni bir İstihdam ve Büyüme Sosyal Zirvesi kurulmasını dile getirmiştir (Parlak, 2003: 11).

1997'de sosyal tarafların kendi yaklaşımlarını Avrupa Zirvelerinin gündemine taşımalarına imkân verecek şekilde yılda iki kez "troika" yapılması öngörülmüştür (Koray ve Çelik, 2007:191). 2000 yılında Nice Avrupa konseyinde yılda bir kez ve bahar toplantısından önce sosyal taraflarla Konseyi bir araya getirecek bir sosyal zirvenin toplanması kararlaştırılmıştı. Bu toplantılar ilk kez 2001'de Stockholm'de yapıldı. İkinci toplantı Aralık 2001 Leaken ve üçüncü toplantı da 2002 Barselona gerçekleşti. Komisyon ve konsey gündemindeki ekonomik ve sosyal sorunları müzakere etmek üzere Konsey ile sosyal tarafları bir araya getiren "Üçlü Sosyal Zirve" Konsey'in 2003 /174/EC kararıyla resmîyet kazanarak kurumsallaşmıştır. Sosyal diyalog açısından oldukça önemli olan bu gelişme, AB düzeyinde üçlü sosyal diyalog

yapısı için yeni bir çerçeve oluşturmuştur. Üçlü müzakere yapısı halen, makroekonomik diyalog, istihdam, sosyal koruma ve eğitim ve öğretim alanlarında mevcuttur. Birkaç alanda üçlü sosyal diyalog yapısı AB düzeyinde tavsiye komitelerince sürdürülmektedir.

Mart 2004’de toplanan üç taraflı sosyal zirvede, sosyal taraflar ekonomik büyüme ve rekabet edebilirliğe ilişkin zorlukların çözümünde var olan işbirliği gelenek ve uygulamaların derinleştirilmesinin ve sosyal diyalog süreçlerinin artırılmasına dikkat çektiler ve Lizbon stratejisinde belirlenen taahhütlerini tekrar ettiler (EC, 2004: 74). Aynı yıl Komisyon, yeni bir bildiri ile “genişleyen Avrupa’da değişim için ortaklık- Avrupa’da sosyal diyalogun katkısını güçlendirme “başlıklı bir bildiri yayımlayarak Aralık 2004 ‘de gerçekleşecek genişlemeye de hazırlık yapmış oldu. Bu çerçevede yine sosyal diyalog konuları atılması gereken adımlar konusunda öneriler getirdi (EC-COM, 2004).

Bugün için, Avrupa düzeyinde ve Üçlü sosyal zirve de ele alınan konular yine, makro ekonomik konular, istihdam sorunları, sosyal koruma ile ilgili konular, eğitim ve yeniden eğitim konuları olmaktadır (Koray ve Çelik, 2007: 193).

Makro Ekonomik Sorunlar: Büyüme ve istihdamı teşvik etmek amacıyla oluşturulan makro ekonomik diyalog sosyal tarafların ekonomik, parasal, bütçe ve mali politikaların tartışılmasına katılımını öngörür. Teknik toplantılar İstihdam Komitesi (EMCO) ve Ekonomi Politikası Komitesi (EPC) ile yürütülür. Siyasi düzeydeki toplantılar ise Ekonomi ve Maliye bakanları komisyon ve Avrupa Merkez Bankası ile yürütülür

İstihdam Sorunları: Büyüme ve İstihdam için Üç taraflı sosyal zirvesinin kurulması ile birlikte Sürekli İstihdam Komitesi lağvedildi ve makro ekonomik diyaloga paralel olarak istihdama ilişkin üç taraflı diyalog oluşturuldu. Teknik toplantılar EMCO ile siyasi düzeyde toplantılar ise genellikle her başkanlık döneminde oluşturulan gayri resmi İstihdam Ve Sosyal Sorunlar Konseyinde ele alınır.

Sosyal Koruma Sorunları: Sosyal koruma alanında üç taraflı işbirliği 2002 yılında güçlendirildi. Teknik toplantılar sosyal koruma komitesi ile siyasi düzeyde toplantılar

ise genellikle her başkanlık döneminde oluşturulan gayri resmi İstihdam Ve Sosyal Sorunlar Konseyinde ele alınır.

Eğitim ve Mesleki Eğitim Sorunları: 2003 Yılında Troyka ile sosyal taraflar arasında yapılan toplantıda bütün taraflar yaşam boyu öğrenim ve yeterliliklerin geliştirilmesi ve araştırma alanlarında devam eden işbirliğinin güçlendirilmesi arzusunu dile getirdiler (EC, 2004: 75).

2.5.2. İki Taraflı Sosyal Diyalog

İki taraflı sosyal diyalog (bipartite), Val Duchesse toplantıları ile başlayan ve emek ve sermayenin tepe örgütleri arasında sektörler arası veya sektörel düzeyde sürdürülen sosyal diyalogu ifade eder. Kısacası, Avrupa'da ,iki taraflı sosyal diyalog iki ayrı düzeyde gerçekleşmektedir. Sektörler arası diyalogun tarafları ETUC, UNICE ve CEEP'dir (Koray ve Çelik,;194). Sektörel düzeydeki taraflarda ilgili sektörü Avrupa düzeyinde temsil etme yetkisine sahip işçi ve işveren kuruluşlarıdır. Bu kuruluşlar, hem AB organları için danışma sürecine katılan kuruluşlardır hem de kendi aralarındaki sosyal diyalogun gelişmesi için teşvik edilen taraflardır. Sosyal taraflar arasında gerek sektörler arası, gerek sektörel düzeyde müzakere edilip üzerinde anlaşmaya varılan hükümler de AB ölçeğinde bağlayıcı kurallara dönüşmektedir.

2.5.3. Sektörel Sosyal Diyalog

1985 yılından sonra sektörel düzeydeki sosyal diyalogun hızla geliştiği görülmektedir. Sektörel sosyal diyalog komiteleri sosyal tarafların özerkliği temelinde kurulur. Taraflar Avrupa düzeyinde bir sosyal diyalog oluşturmak için Komisyona başvururlar. Ancak başvuruda bulunan örgütlerin bazı ölçütleri karşılamaları gerekir.

Bunlar:

-Belirli bir sektör ve kategoride Avrupa düzeyinde örgütlü olmak

-Üye ülkelerdeki sosyal tarafların yasal olarak tanınmış ve kabul edilmiş bir parçası olan farklı üye ülkelerden temsilcileri ve anlaşmaları müzakere kapasitesine sahip örgütleri içermek;

-Komitenin çalışmalarına katılımı sağlayacak etkin mekanizmaları bulunan uygun yapılara sahip olmak.

Sektörel sosyal diyalog komiteleri en çok 40 olacak şekilde eşit sayıda işçi ve işveren temsilcilerinden oluşur. Komitenin başkanlığını sosyal taraf temsilcilerinden biri yürütür ya da tarafların isteği üzerine komisyon temsilcisi yürütür.

Belirli sektörlerde ve belirli konularda sürdürülen sosyal diyalog sürecinde Avrupa ölçekli bir pazarlık süreci yaşanmakta ve bazı konularda bir anlaşmaya varıldığı da görülmektedir. Sektörel düzeyde varılan çerçeve anlaşmaları da, konsey tarafından yönerge haline getirilmektedir.

1999/63 Gemicilerin çalışma süreleri hakkında çerçeve anlaşması (Avrupa Topluluğu Armatörler Birliği – ECSA ile AB Taşıma İşçileri Federasyonu-FST arasında)

2000/79 Sivil havacılık işçilerinin çalışma süreleri hakkında Avrupa anlaşması(Avrupa Havayolları Birliği –AEA, Avrupa Taşıma İşçileri Federasyonu-ETF, Avrupa Kokpit Derneği ECA, Avrupa Bölgeleri Havayolu Birliği-ERA ve Uluslar arası Hava Taşımacılığı Birliği arasında)

1997 yılında Avrupa Tekstil ve Giyim İşverenleri Sendikası arasında Davranış Kuralları sözleşmesi imzalandı ve bu anlaşma daha sonraki yıllarda Türkiye dâhil olmak üzere aday ülkelere teşmil edildi.

BÖLÜM 3: TÜRKİYEDE SOSYAL DİYALOG

Küreselleşme sürecinin yarattığı değişim ve dönüşümün bir boyutu olarak değerlendirilebilen Sosyal Diyalog, hem Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde ulusal düzeyde hem de Avrupa Birliği düzeyinde ekonomik ve sosyal politikaların tespiti, bu politikaların uygulanmasında karşılaşılan sorunların çözümü ve bütünleşmiş, barışçıl bir endüstri ilişkileri sisteminin oluşturulması amacıyla etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. Gelişmiş batılı ülkelerde olduğu gibi, pek çok gelişmekte olan ülkede de uygulanan Sosyal Diyalog, ülkelerin kendilerine özgü ekonomik, sosyal, kültürel özelliklerine bağlı olarak farklılıklar göstermekle birlikte sosyal diyalogun uygulanma amacı ve işlevleri benzerlikler göstermektedir (Işığışık, 2000: 217) .

AB düzeyinde Maastricht Anlaşması ile AB müktesebatının bir parçası haline gelen sosyal diyalog; AB sosyal modelinin temel unsuru, genişleyen AB'de *iyi* yönetişimin anahtarı ve ekonomik sosyal reformların itici gücü olarak sayılmaktadır. Ekonomik ve sosyal sorunların çözümünde önemli bir işleve sahiptir.

Yalnız sosyal barışın değil; çalışma barışının ve ekonomik istikrarın sağlanması için de bir ön koşul olarak görülmektedir. Sosyal diyalog çerçevesinde sosyal ortaklar arasında yapılan anlaşmalar AB'nin bağlayıcı mevzuatı haline gelebilmektedir.

Bu bağlamda Avrupa Birliği "Avrupa modeli katılımcı demokrasinin oluşturulması" hususunda tüm sivil toplum kuruluşlarının AB karar alma süreçlerinde etkili olmasını istemekte ve bu yönde kuruluşların yapısı ve bunlarla ilişkiler konusunda da çeşitli kurallar belirlemektedir.

Günümüz hızlı küresel değişim sürecinde, barışçıl bir endüstri ilişkileri sisteminin vazgeçilmez temel mekanizmalarından birini oluşturan Sosyal Diyalog, her ülke için olduğu gibi, ülkemiz için de son derece önem taşımaktadır. Ancak Sosyal Diyalog mekanizması, özellikle gelişmiş batılı ülkelerdeki uygulamalarla karşılaştırıldığında Türkiye'de son derece gecikmiş bir başlangıca sahiptir.

Bugün Avrupa Birliği'nde; Sosyal diyalog çerçevesinde sosyal ortaklar arasında yapılan anlaşmalar AB'nin bağlayıcı mevzuatı haline gelirken; Sosyal ortaklar aralarında part-time çalışma, ebeveyn izni, belirli süreli çalışma, tele çalışma, hayat

boyu meslek eğitim alanlarında yapılan anlaşmalar direktif halini alırken; ülkemizde yaşanan gelişmelerin yeterli olduğunu söylememiz mümkün değildir.

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

Türkiye’de çalışma ilişkileriyle ilgili ilk yasal düzenlemelerden bu yana ikili veya üçlü kuruluşlar ve bunlar aracılığı ile gelişecek bir sosyal diyalogun öngörüldüğünden söz etmek gerekir. Başlangıçta daha çok iş uyuşmazlıklarının çözümünde işe yarayacağı düşünülen iki veya üç taraflı kurallar, zamanla uzlaştırma kuralları veya Yüksek Hakem Kurallarında devam ettirildiği gibi, Sosyal Sigortalar Kurumlar, Çalışma Meclisi gibi daha kapsamlı kurumlar açısından da işlevsel bulunmuştur. Buna karşın, işçi ve işverenler kuruluşlarının kendi aralarında gerçekleştirdikleri “ikili sosyal diyalog” konusunda biçimsel anlamda bile çok sınırlı uygulama bulunmaktadır (Koray ve Çelik, 2007: 339).

3.1. Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi

3.1.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

17. ve 18. yy başlarında Osmanlı Devleti kendi kendine yeten çapta sanayiye sahip bir tarım ülkesi olmasına rağmen, 18. yy. sonlarından itibaren, Batı’da sanayi ile gelişen teknolojik yeniliklere uyum sağlayamayarak gerilemeye başlamıştır.

19. yy sonu ile 20. yy başlarında Osmanlı Devleti, katıldığı savaşlar sonucunda oldukça zayıflamış ve ekonomik yönden çökmüş bir ülke durumuna gelmişti. Savaşların finansmanında iç kaynaklar yetersiz kaldığı için yüksek miktarda borçlanmaya gidilmişti. Osmanlı ekonomisinin son dönemleri; insan gücü, sanayi, tarım, dış borçlar, ulaşım, milli üretim gibi her alanda gerçekten iyi durumda değildi. Uzun süren savaşlar sonrası, birçok işyeri kapanmış, üretken erkek nüfusu azalmış, çocuk ve yetişkin ölümlerinde artışlar olmuş, aileler parçalanmış, göçler nedeniyle işsizlik had safhaya varmıştı. Mevcut kaynaklar önemli ölçüde ordunun emrine

verilmiş ve savaşlar sonucunda bu kaynaklar da tükenmişti. Birinci Dünya Savaşı sonlarında Anadolu'da sanayi adına sadece iki tane askeri amaçlı fabrika ve 282 adet küçük çaplı atölye bulunmaktaydı (Coşkun, 2003: 72).

Sonuç olarak, Osmanlı ekonomisi yeterince sanayileşemediği için ülkede büyük işçi kitleleri oluşmamıştır. Sanayileşmenin sınırlı olması nedeniyle sosyal politikanın da gelişmesinin gecikmesi kaçınılmaz olmuştur.

İkinci Meşrutiyet ile birlikte, çalışma ilişkilerinin kamu müdahalesi ile hazırlanacak bir iş yasası ile düzenlenmesi yerine, toplu iş ilişkileri ile ilgili bir yasa (Tatil-i Eşkâl Kanunu) tercih edilmiştir. Grev hakkı açısından sert yasağcı bir düzenleme getirmeyen Tatil-i Eşkâl Kanunu sendika hakkı konusunda yasaklama hakkını başlatmıştır. Yasa ile kamu kesiminde sendikalaşma yasaklanmıştır (Gülmez, 1998: 165-168).

Tatil-i Eşkâl Kanunu öngördüğü uzlaştırma mekanizması nedeniyle sosyal diyalog açısından önemlidir. Tatil-i Eşkâl, ülkemizde iş uyuşmazlıklarının çözüm yolunu saptayan ve grev hakkını bazı şartlar altında kabul eden ilk hukuksal düzenlemedir (Toydemir, 1951: 47). Yasanın kapsamına hükümetten ruhsat ya da imtiyaz alan ve kamuya hizmet götüren kurumlar alınmıştır. Bu yasa kapsamı dışında kalan işçilerin (özel kurumlarda çalışan)örgütlenme hakkını düzenliyi çerçevesi ise 1909 tarihli Cemiyetler Yasası ile çizilmiştir (Gülmez, 1991: 297-307).

Sınırlı sayıdaki işçi kitlesi, Tatil-i Eşkâl Kanunu gibi yasaklamalar nedeniyle tam bir işçi hareketine dönüşmemiştir. Bu durum Osmanlı dönemi endüstri ilişkilerini, en önemli aktöründen yani işçi hareketinden yoksun bırakmıştır.

Bu açıklamalar ışığında Türk tarihinin ilk sosyal diyalog denemesi 1908'de II. Meşrutiyet yıllarında İttihat ve Terakkiciler tarafından İktisadiyat Meclisi adında bir danışma meclisi oluşturulması ile gündeme gelmiştir. Meclis, Ticaret ve Ziraat Nazırı'nın başkanlığında ve onun seçtiği Ayan ve Mebussan Meclisi üyeleri ile, Darülfünun Muallimleri, ticaret odaları başkan ve üyelikleri görevinde bulunmuş kişiler ve iktisat alanında bilgisini kanıtlamış kişilerden oluşuyordu. İktisadiyat Meclisi, İttihat ve Terakkicilerin etkisi altında kurulduğu için yapı olarak Milli İktisadi pekiştirmeyi, anomik liberalizm yerine, devletçi ekonomiyi izlemeyi hedef olarak seçmişti. Daha ikinci toplantısında şeker sanayinin devlet eliyle kuruluşunu kabul eden

İktisadiyat Meclisi'nin ömrü İttihat ve Terakki'nin iktidarı ile sınırlı kalmıştır (Mercek Dergisi, 1997: 6). İktisadiyat Meclisi kuşkusuz günümüzün ekonomik ve sosyal konseyleri ile karşılaştırıldığında eksik ve zayıf bir yapıdır. Ticaret ve sanayi kesimi temsil edilirken çalışanların temsilcileri kurulda yoktur. Ancak bu eksikliklere rağmen devletin kendi dışındaki kesimlerin görüşünü alma ihtiyacı duyması açısından önemlidir (Koray ve Çelik, 2007: 343).

I. Dünya Savaşı'nın ardından üç yıl süren Kurtuluş Savaşı yıllarında eldeki kaynaklar, savaş ihtiyaçlarını karşılamaya harcanmış ve her türlü Savaş malzemesi ihtiyacı halkın katkıları ile sağlanmıştı. 1920-1922 yılları arasında Kurtuluş Savaşı içindeki yeni hükümetin ekonomik politikalar üretmesi ve kalkınmaya yönelik adımlar atması olanaksızdı. Kurtuluş savaşı kazanıldığı yıllarda ise Türkiye; tüm kaynakları tükenmiş, sanayisi olmayan, tarım alanında çok geri yoksul bir ülke görünümündeydi. Mevcut işletmelerin çoğu yabancıların elindeydi ve yabancı sermaye sahipleri Türkiye'yi terk etmeye çalışıyordu. Türkiye'nin şeker, kumaş gibi temel ihtiyaç maddelerinin çoğu yurt dışından geliyordu (Coşkun, 2003: 72) .

Bu koşullar altında kazanılan siyasi bağımsızlığı ekonomik bağımsızlıkla güçlendirmek için 17 Şubat-4 Nisan 1923 tarihleri arasında İzmir İktisat Kongresi yapılmıştır. Cumhuriyetin ilanı öncesinde ilk sosyal diyalog ve toplumsal uzlaşma arayışı denebilecek bu kongreye tüccar, zanaatkâr, işçi (amele), sanayici, bankacı ve çiftçi temsilcilerinden oluşan toplam 1135 delege katılmıştır. İzmir İktisat Kongresi, sosyal diyalog açısından kimi ipuçlarının ortaya çıktığı ilk zeminlerden biri olarak değerlendirilebilir. 1923'te toplanan İzmir İktisat Kongresi, izlenecek iktisat politikasının saptanmasında 1930'lara kadar etkili olması yanı sıra farklı toplumsal kesimlerin ve devletin temsil edildiği bir forum ve üçlü bir görüş alışverişi zemini oluşturmuştur. Ancak örgütlenmiş işçi kesimi olmadığı için Kongre'de işçi kesimi tam anlamıyla temsil edilememiştir.

Kongrede bir araya gelen kesimler, karşılıklı görüş alışverişinde bulunarak anlaşmaya vardıkları konuları yazılı metinler halinde Kongre'ye sunmuşlardır. Bununla birlikte, Kongre'de çoğunluğu oluşturan çiftçi ve tüccar gruplarının benimsediği iktisat

esaslarının, özellikle 1923-1931 dönemi ekonomi politikalarına yön verdiği bilinmektedir (Mercek Dergisi, 1997: 87).

Kongrede işçi grubu tarafından önerilen; amele yerine işçi ifadesinin kullanılması, sendikalaşma hakkının, sekiz saatlik iş gününün tanınması, kadınlara doğum öncesi ve doğum sonrası izin verilmesi, asgari ücret miktarının tespiti, ücretlerin nakden ödenmesi, işçilere haftada bir gün izin verilmesi, 1 Mayıs gününün işçi bayramı olarak kabul edilmesi hastalanan işçiye üç aya kadar gündeliğinden ödenmesi gibi konular kabul edilirken; hafta tatil ücreti, yıllık ücretli izin, çalışamayacak kadar hastalanan işçiye işletme tarafından tazminat ödenmesi, iş kazası geçiren işçinin hayatının güvenceye alınması gibi konular ise diğer üç grubun kabul etmemesi nedeniyle reddedilmiştir (Afet, 1982: 51-54).

İzmir İktisat Kongresi Cumhuriyet tarihinin ilk yıllarında uygulanan ekonomi politikalarına yön vermesi, Cumhuriyet öncesi dönemde çeşitli toplum kesimlerini bir araya getiren kayda değer bir diyalog ve toplumsal uzlaşma örneği göstermesi ve toplumun değişik kesimlerinin geniş katılımına sergi olması bakımından tarihi bir öneme sahiptir (Mercek Dergisi, 1997: 87).

3.1.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyetin ilanından sonra İzmir İktisat Kongresi ve çıkarılan 1924 Anayasası'nın liberal hükümlerinden yararlanan işçiler, örgütlenme faaliyetlerine hız vermelerine rağmen bu dönemde çıkan ayaklanmalar nedeniyle çıkarılan 1925 Takrir-i Sükûn Kanunu işçilerin örgütlenmesine olanak vermemiştir.

Bir sosyal diyalog zemini olmasa da dönemin değinilmesi gereken yapılarından biri de Ali İktisat Meclisidir. Ali İktisat Meclisi'nin Cumhuriyetin ilk yıllarında ekonominin içinde bulunduğu açmazlar karşısında Türkiye'de devletin tarihsel olarak sahip olduğu" iktisadi sorumluluk "anlayışının bir yansıması olarak faaliyete geçtiği belirtilmektedir. Ali İktisat Meclisi kurulduğu sırada Fransa, Almanya, İtalya, Lehistan, İngiltere, İspanya ve Yunanistan gibi ülkelerde dayanışmacı korporatif anlayışının uzantısı olan benzer kurallar vardı (Koraltürk, 1996: 50).

Cumhuriyet sonrası 25 Haziran 1927’de, bir diyalog kurumu diyebileceğimiz Başvekâlete bağlı, 24 üyeli Ali İktisat Meclisi’nin kurulması o günkü meclis tarafından kabul edilmiştir. Meclisin fahri başkanı Başvekil, ikinci başkanı ise Ticaret vekiliydi. Toplam 24 üyesi bulunan Ali İktisat Meclisi’nin 1’i ordu mensubu, 11’i uzman olmak üzere 12 üyesi hükümet tarafından belirlenmekteydi. Ali İktisat Meclisi’nin diğer 12 üyesi ise; 4 ticaret ve sanayi odası temsilcisi, 1 bankacı, 1 demiryolları temsilcisi, 2 çiftçi, 1 kooperatifçi, 1 ticaret ve zahire borsacısı, 1 kambiyo borsacısı ve 1 madenci temsilcisinden oluşmaktaydı. Ali İktisat Meclisi 1928 ile 1933 yılları arasında gerçekleştirdiği toplantılarında“ hayat pahalılığı, paranın gerçek değerine kavuşturulması, gümrük politikasının esasları, ödemeler dengesi, ihracatın geliştirilmesi için gerekli önlemler, limanların geliştirilmesi, sanayinin kurulması ve geliştirilmesi, madenlerden yararlanma yöntemleri, orman kanunu ve iş kanunu” gibi konuları ele almıştır (Arolat, 1997: 66) .

Ali İktisat Meclisi Cumhuriyet sonrası dönemde kurulan ilk Ekonomik Konsey tipi yapılanma olarak bilinmektedir. Dönemin liberal koşulları içerisinde ekonomik alanda, özel sektörün oluşması için gerekli sermaye birikiminin olmaması siyasal alanda, demokrasinin ve örgütlenme özgürlüğünün olmaması ve sosyal alanda, işçi sınıfının oluşmaması nedeniyle sosyal tarafların bu meclis içerisinde yer alması beklenemezdi. Bu yüzden meclisin üyeleri dönemin koşullarına uygun olarak belirlenmiştir.1929 ekonomik buhranından sonra özel sektörün oluşabilmesi için gerekli sermayenin olmayışı nedeniyle devlet eliyle sanayileşme yoluna gidilmiştir. Devletçilik dönemi olarak da bilinen bu dönemde önemli sanayi atılımlar yapılmış Sümerbank ve Eti Bank gibi önemli kurumlar kurulmuştur. Bu sanayileşmenin sonucu olarak bir işçi kitlesi doğmuş ve iş piyasası genişlemeye başlamıştır. Bunun yanında Türkiye 1932’de Uluslararası Çalışma Örgütü’ne üye olmuştur. Bu gelişmeler işçi-işveren ilişkilerinin ve çalışma sorunlarının bir yasa ile düzenlenmesini zorunlu hale getirmiştir. Bu ihtiyacı karşılaması için 1936’da çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu, işçilerin örgütlenmesine ve toplu pazarlığa değinmediği gibi grev ve lokavtı da yasaklıyordu. Peşinden 1938’de çıkarılan Cemiyetler Kanunu ülkede her türlü örgütlenmeyi yasaklamıştır (Görmüş, 2007: 121).

3.1.2.1. 1946-1960 Dönemi:

1946-1960 döneminde sosyal politika adına önemli adımlar atılmıştır. II. Dünya Savaşı'nın ardından kurulan Birleşmiş Milletlere üye olmak isteyen Türkiye, 1946'da çıkardığı Cemiyetler Kanunu ile sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağını kaldırarak demokratik hayata geçmiştir. 1947'de çıkarılan 5018 sayılı ilk Sendikalar Kanunu, işçilere sendika kurma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkı verilirken grevi yasaklamıştır. 1946'da kurulan Çalışma Bakanlığı (ÇB) bünyesinde yer alan ancak daha 3146 sayılı kanun ile yeniden düzenlenen Çalışma Meclisleri işçi, işveren, hükümet ve bilim adamlarının bir araya gelerek, çalışma hayatının sorunlarını müzakere ettiği, ÇB'ye bağlı bir danışma organıdır. Çalışma meclisinin bağlayıcı nitelikte kararlar alma yetkisi olmamakla beraber, Türk çalışma mevzuatının geliştirilmesinde önemli roller oynamıştır. Bunun yanında, sosyal politika alanında etkin politikalar üretmek için işçi, işveren ve hükümet temsilcilerini bir araya getirerek Türk çalışma hayatına uzlaştırma sistemini getirilmesi yönünde çabalar etmiştir (Kaya, 1999: 1)

Yasaya göre Çalışma Meclisi'nin Çalışma Bakanı veya Müsteşarının başkanlığında, bakanlıklardan gönderilecek tam yetkili birer temsilci ile işçi ve işveren temsilcilerinden oluşmasını öngörüyordu. Çalışma Meclisi bakanlıkça belirlenen zamanlarda toplanacak ve çalışma hayatı ile ilgili olmak üzere bakanlıkça verilecek konular hakkında inceleme görüşmelerde bulunarak düzenlemelerini bildirecekti (Baydere, 1966: 212).

Çalışma Meclisinin kabul ettiği kararlar arasında "işçi mümessillerinin hukuki durumlarının kuvvetlendirilmesi "konusu sosyal diyalog açısından önem arz etmektedir. Kabul edilen kararda, işçi mümessillerinin görevleri nedeniyle işverenin husumetine maruz kaldıkları takdirde korunmaları gerektiği belirtilmekte ve işçi mümessillerinin işten çıkarılması durumunda diğer işçilere nazaran farklı şartlara tabi tutulmaları ve korunmaları gereği belirtilmektedir. İşçi mümessillerini güçlendiren bir başka öneri ise, işçi mümessillerinin günde bir saatlerini işçi şikayetleri ile ilgili konulara ayırmaları durumunda ücretlerini tam olarak almaları esasını kabul edilmiştir.

1952 yılına gelindiğinde, sendikal birlik konusunda çok önemli bir adım atılmış ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) kurulmuştur. Türkiye’de ilk kez değişik işkollarında ve bölgelerde çalışan işçiler Türk-İş’in kurulmasıyla aynı çatı altına toplanmıştır (Görmüş, 2007: 121).

Dönemin sendikaları özgür toplu pazarlık ve grev hakkına sahip değildir ve ağır bir siyaset yasağı söz konusudur.1952 yılında Türk İş’in kurulmasıyla sendikal hareket ulusal ölçekli bir merkeze kavuşmuş olsa da muhatap işveren tepe örgütleri yoktur. İşçilerin örgütlenmesi karşısında, işverenleri örgütlenmeye teşvik ve tahrik edecek nedenler henüz var olmadığı için işveren örgütlerinin kurulması gecikmiştir. Toplu pazarlık düzeninin olmadığı, sadece toplulukla iş uyuşmazlıkları çıkarmanın mümkün olduğu bu dönemde işveren sendikalarının hiçbir işlevi yoktu. Sosyal sınıfların örgütlü olarak ortaya çıkmadığı koşullarda devlet yegâne düzenleyici aktör olmaktaydı (Koray ve Çelik, 2007: 349).

Dönemin çalışma ilişkileri açısından en önemli düzenlemesinden birisi 1971 yılına kadar çeşitli değişikliklerle yürürlükte kalan 3008 sayılı ve 1936 tarihli iş kanunudur.3008 sayılı İş Kanunu asıl uygulama alanını 1946-1960 döneminde bulmuştur. Bir yandan Uluslar arası Çalışma Örgütü üyeliği, öte yandan devletçilikle birlikte gelişecek sanayileşmenin sonuçlarının bir yasa ile düzenlenmesi kaçınılmazdı (Koray, 2000:102). 1936 tarihli İş Kanunu o zaman kadar en sistematik ve en kapsamlı düzenleme olması, bazı hükümleriyle ileri standartlar getirmesi nedeniyle olumlu özellikler içermesine rağmen, çalışma ilişkilerinde otoriter bir yaklaşımı da yansıtmaktadır (Ekin, 1987: 234).

İşçi mümessilliği Kurumu 1946 öncesinde de var olmasına karşın özellikle 1946 yılından sonra çok daha yoğun uygulanmıştır. İşçi mümessilinin görevleri işyeri düzeyinde sosyal diyalog kapsamında ele alınabilir. Mümessilin en önemli görevi işverenle işçiler arasında çıkacak her türlü iş ihtilafını halletmektir. Mümessiller ayrıca asgari ücretin tespiti için kurulacak olan komisyona katılmaktaydılar. Bu komisyona katılan işçi temsilcileri en çok işçi çalıştıran işyerlerinin birinci mümessilidir. Ayrıca İş Mahkemelerine katılacak işçi üyeler de işçi mümessilleri tarafından seçilmekteydi. Çalışma Meclisi, İşçi Sigortaları Genel Kurulu ve İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma

kurullarına katılacak olan işçiler de işçi mümessilleri arasından seçilmekteydi (Saymen, 1954: 215) .

İşçi mümessilliği kurumu 1963 yılına kadar devam etmiş ve 274 sayılı sendikalar kanunun yürürlüğe girmesiyle sona ermiştir. Yasa ile işçi mümessilliği kurumunun yerini İşyeri Sendika Temsilciliği almıştır (Kutal, 1998: 114). İşçi temsilciliğinin sendika temsilciliği ile birlikte varlığının korunmamış olması gerek işçilerin örgütlenmesi, gerekse temsil ve sosyal diyalog açısından önemli boşluklar yaratmıştır. Bu nedenle sendikal örgütlenmenin olmadığı işyerlerinde işçilerin temsili işverenle çalışma ilişkilerine ilişkin her hangi bir sorunu müzakere etmek olanaksız hale gelmiştir (Koray ve Çelik,2007: 352).

Kurumu Kanununa dayanan “İşçi Sigortaları Kurumu Genel Kurulu” Çalışma Meclisi yanında dönemin diğer üç taraflı kurullarından biridir. İşçi Sigortaları Kurumunun hem genel kurul hem de yönetim kurulunda üçlü temsil yapısı söz konusuydu.4792 sayılı yasanın ilk şeklinde Kurum Genel Kuruluna devletin çeşitli kurullarından yedi, üniversite öğretim üyelerinden beş ve en az on beşer kişi olmak üzere eşit sayıda işçi ve işveren temsilci sinin katılımı öngörülmekteydi. İşveren üyeler ticaret ve sanayi odalarınca işçi üyeler ise iş yerlerindeki temsilci üyelerce seçilecekti. Sosyal taraflar yanında Genel Kurula ayrıca hükümet temsilcileri ve akademisyenler katılıyordu. Her yıl toplanan Genel Kurul ibra yetkisi olduğu için Kurumun en üst organı niteliğindeki (Fişek, Özsuca ve Şule, 1998: 57-60).

1950 yılında 5565 sayılı yasa ile Kurum yönetim kurulu üye sayısı sekize çıkarılmış ve yapılan değişiklik ile işçi ve işverenlerin temsili birer kişi artırılarak ikişer üye ile yönetim kurulunda temsil edilmeye başlanmıştır.

Dönemin diğer bir üçlü (yapısı İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Kuruludur. 1946 yılında kabul edilen 4837 sayılı yasayla kurulan İşve İşçi Bulma Kurumu'nun danışma ve mahalli danışma kurullarında işçi ve işverenler temsil edilmekteydi. Her yıl toplanacak Danışma Kuruluna ilgili bakanlıklar, il ve belediye meclisi ile işçi ve işveren temsilcilerinin katılımı öngörülmüştür (Çalışma Dergisi, 1947: 66). 5018 sayılı yasa ile İşçi Sigortaları Kurumu Genel Kuruluna ve İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Kurullarına Kuruluna temsilci gönderme hakkı sendikalara tanındı. Yılda bir

kez toplanması öngörülen kurulun temel işlevi Çalışma Bakanlığına önerilerde bulunmak ve Bakanlıkça istenen konularda görüş ve önerilerde bulunmaktır.

Bu dönemde toplulukla iş uyuşmazlıklarının çözümünde kullanılan uzlaştırmada bağlayıcı bir karar söz konusu değildir ve kararın kabulü tarafların iradesine bağlıdır. Diğer yöntem tahkim de ise çıkan kararlar taraflar için bağlayıcıdır. Uzlaştırma mekanizmasına işçi mümessilleri katılırdı. Basit uzlaştırma yoluyla sonuç alınamazsa kesin uzlaşma yoluna başvurulur bu aşamada da sonuç alınamazsa iki aşamalı tahkim yöntemine başvurulurdu.

İşçi Mümessillerine güvence ağılanması ve sendikalara da toplulukla iş ihtilafı çıkarma hakkı tanınmasından sonra bu yolla işçi haklarının sendikal hareketin olumlu etkilendiği vurgulanmaktadır. Nitekim 1939- 1950 arasındaki 11 yılda toplam 41 toplulukla iş uyuşmazlığı ortaya çıkmışken 1951-1958 arası 8 yılda toplam 855 toplulukla iş uyuşmazlığı gerçekleşmiştir. Bu sayısal sıçrama 1950 sonrasında sendikaların toplulukla iş uyuşmazlığı yoluyla işçi haklarını ve ücretleri sınırlı olsa geliştirme imkânı bulduklarını göstermektedir. Yüksek Hakem Kurulunun sonuca bağladığı Toplulukla İş Uyuşmazlıklarının üçte ikisinin işçilerin lehine sonuçlanması bunun kanıtlarından biridir (Makal, 2002: 505). İşçi Mümessilliği ve Toplulukla İş İhtilafı kolektif işçi haklarının tanındığı 1960'lı yıllara kadar sosyal taraflar arasında diyalogun ve müzakerenin en önemli araçları olmuşlardır (Koray ve Çelik, 2007: 357)

3.1.2.2. 1960 -1980 Döneminde Sosyal Diyalog Uygulamaları

1960 -1980 döneminin önceki dönemlerden farkı sendikal hakların Anayasa ve yasalarca güvence altına alınmış olmasıdır. Bu açıdan bu dönem, otoriter –baskıcı nitelikteki önceki dönemlerden bir kopuş anlamına gelmektedir. Bu dönemde sosyal taraflar kimi sınırlamalara karşın özgürce örgütlenme olanağı bulmuşlar özellikle sendikalar toplumsal ve siyasal açıdan etkin güçler arasına girmişlerdir (Dereli, 1997: 15-116). Bu dönem içinde tarafların ve devletin diyalog ve uzlaşma arayışına yönelik iradelerini ortaya koydukları çeşitli girişimlere ve örneklerle rastlamaktayız. Bu dönemde çok sayıda sosyal diyalog mekanizmalarından söz edilebilir ancak tam anlamıyla toplumsal uzlaşmadan bahsetmek mümkün değildir.

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

1960 İhtilal den sonra çıkarılan 1961 Anayasası işçilere sadece sendika kurma özgürlüğünü vermekle kalmamış, aynı zamanda işçilerin iktisadi ve sosyal haklarını geliştirmelerini sağlayan toplu sözleşme ve grev haklarını da tanımıştır. 1960 Anayasası'na uygun olarak hazırlanan 274 sayılı Sendikalar Kanunu ile bunun tamamlayıcısı olan 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu 1963 yılında aynı anda yürürlüğe girmiştir (Görmüş, 2007:122). 274 sayılı yasa temsilcilerin sendika üyeleri arasından atanmasını öngörüyordu (Çelik, 2000: 372). 274 sayılı yasaya göre bir işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesine taraf işçi federasyonunun mensubu olan veya o toplu iş sözleşmesinde taraf bulunan işçi sendikalarından o işyerinde en fazla üyeye sahip olan sendika, o işyerinde salt çoğunluğu temsil etmese dahi, söz konusu iş yerinde, toplu iş sözleşmesinde başkaca hüküm yoksa işyerinde çalışan işçi sayısı 50'yi aşmıyorsa en çok iki, elli bir ile iki yüz arasında ise en çok dört, 201 bin arasında ise en çok altı, binden fazla ise en çok sekiz temsilci gösterebilir (Başarı, 1967: 119-120). 1970 yılında yapılan bir değişiklik ile sendika temsilcilerine 3008 sayılı yasa da yer alan temsilci güvencesine benzer bir güvence getirilmiş ve fesih halinde İl Hakem Kuruluna başvurma hakkı tanınmıştır (Koray ve Çelik, 2007: 359).

Sosyal taraflar arasında diyalogun araçlarından biri olarak ele alınabilecek yönetime katılma mekanizmasının sınırlı bir örneği ülkemizde 1960-1980 yılları arasında Büyük ölçekli İktisadi Devlet Teşekküllerinde uygulanmış ve bu model hem kapsam hem de temsil açısından sınırlı kalmıştır.

İşçi Sigortaları Kurumu 1964 yılında 506 sayılı yasayla yapılan değişiklik sonucu Sosyal Sigortalar Kurumu adını aldı. 506 sayılı yasa ile dağınık sosyal sigorta mevzuatı birleştirildi ve sosyal sigortaların kapsamı genişletildi (Özbek, 2006: 277).

1960 yılına kadar her yıl yapılan ve ibra etme yetkisi yüzünden Kurumun en üst organı sayılan Genel Kurulun ibra ve denetleme yetkisi 23 sayılı yasayla kaldırıldı ve bu yetki Yüksek Murakabe Kuruluna bırakıldı (Fişek, Özsuca ve Şule, 1998: 57).

1951 yılında mahalli tespit komisyonlarınca işkollarına göre ayrı ayrı belirlenen asgari ücret tespit yöntemi, 1967 'de kabul edilen 931 sayılı İş Yasası ile merkezi bir komisyon tarafından ve altı bölge esasına göre belirlenmeye başlamıştır. 1972 asgari ücreti dört bölge esasına göre tespit edildi. 1974 yılında bölgelere göre asgari ücret uygulamasından vazgeçilerek ulusal ölçekli tek bir asgari ücret tespit edildi. Asgari ücretin ulusal ölçekli tek bir komisyon tarafından ve ulusal düzeyde belirlenmeye başlanmasıyla Asgari Ücret Tespit Komisyonu son derece önemli üçlü bir yapı özelliği kazandı. Ancak bu özelliğe rağmen asgari ücret üzerinde bir uzlaşmadan söz etmek mümkün değildir. Bu dönemde 1972, 1974, 1976, 1977 ve 1979 yıllarında asgari ücret saptandı. 1974, 1976 ve 1977 yıllarındaki asgari ücret tespitlerinde işverenler muhalif kaldı. Hiç bir asgari ücret komisyonunda mutabakatla sağlanamadı (Koray ve Çelik, 2007: 363).

Türk işçi sınıfı hareketinde, 1962-1963 yıllarından sonra görüş ayrılıkları ortaya çıkmaya başlamış ve 1967 yılında Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), 1970 yılında Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyonu (MİSK), 1976 yılında Hak-iş (Türkiye Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu) kurulmuştur (Görmüş, 2007:122).

Toplumsal Anlaşma

Türk işçi hareketinde yaşanan bu bölünmelerin ardından 1978'de Türk-İş ile dönemin Ecevit Hükümeti arasında Türk endüstri ilişkileri tarihinde sosyal diyaloga yönelik ilk gerçekçi adım olan, "Toplumsal Anlaşma" imzalanmıştır. Toplumsal Anlaşma; demokrasiyi ve ekonomiyi güçlendirmek, kalkınmayı sağlıklı ve dengeli olarak hızlandırmak, refahı toplumun tüm kesimlerine yaymak için demokratik çalışma yaşamının hakça bir düzenin gerçekleşmesi yönünde gelişmesini güvence altına almak amacıyla yapılmıştır (Centel, 1997: 37) .

Her ne kadar başarısızlıkla sonuçlansa da sosyal diyaloga yönelik ilk gerçekçi girişim olan "Toplumsal Anlaşma" Hükümet ile Türk-İş arasında kamu sektöründe çalışma barışını düzenlemeyi amaçlayan bir işbirliği ve dayanışma belgesi olarak, "demokratik çalışma yaşamının, demokrasiyi ve ekonomiyi güçlendirecek, kalkınmayı sağlıklı ve dengeli olarak hızlandıracak, refahı toplumun tüm kesimlerine yayacak ve hakça bir

düzeni gerçekleştirecek yönde gelişmesini güvence altına almayı” hedeflemektedir (Talas,1982). TA yürürlükte kaldığı süre içinde, ne öngörülen yasal değişiklikler ne de gerekli kurumsal düzenlemeler yapılabilmektedir. Hükümetin son bulması ile TA da son bulmuştur. Ancak sosyal diyalog alanında gerçekleştirilen yegane anlaşma örneği olması bakımından Türk endüstri ilişkileri için önem arz etmektedir.

Toplumsal Anlaşma'nın imzalandığı 1978 yılından 1990'lı yıllara kadar, bir sosyal diyalog mekanizması olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey (EKS) kurulması ve gerekli yasal düzenlemelerin yapılması Türk çalışma hayatının gündemine çeşitli sebeplerle gelmiş olsa da, sosyal diyalogun geliştirmesine yönelik resmi veya gayr-ı resmi olumlu bir gelişmeye rastlanmak mümkün değildir. Sosyal diyalog açısından önemli sayılabilecek tek gelişme hükümet temsilcileri ile Türk-İş arasında ikili zirve adı verilen görüşmeler yapılmış olmasıdır. Ancak bu zirvelerden sosyal diyalog adına müspet bir sonuç alınamamıştır (Kaya, 1999: 2)

Bunun yanında taraflar Anlaşma'ya yönetime katılmayla ilgili bazı hükümler de koymuşlardır. Buna göre kamu kesiminde işçilerin ve öteki çalışanların üretim, yatırım ve yönetim kararlarına katılmalarını öngören bir katılım modeli hazırlanacaktır. Ayrıca işçilerin kamu kesimi işletmelerinin yıllık programlarında yer alan yatırımların gerçekleştirilmesine gerekli katkıyı yapmaları ve yatırım hedeflerinin yerine getirilmesinden sonra kalan karın belirli bir bölümünün işçi payı olarak yatırıma katılma biçiminde kullanılması için gerekli önlemler alınacaktır (Işığışık, 1997: 192) .

20 Temmuz Toplumsal Anlaşması sadece kamu kesimini kapsamıştır. Kamu kesiminde işçi işveren ilişkilerini düzenleyerek sağlıklı ve barışçı bir çalışma yaşamının oluşturulması anlaşmanın temel amacı olmuştur. Bu çerçevede taraflar, ücret politikası, toplu pazarlık, iş hukuku ve yönetime katılma konusunda ayrıntılı hükümler üzerinde anlaşmaya varmışlardır. Toplumsal Anlaşma ile iş yasasının 13,17 ve 24. maddelerinde değişikliğe gidilerek iş güvencesinin sağlanması hedeflenmiştir (Kutal, 1998: 268) .

Yaklaşık 14 ay yürürlükte kalan ve 7 Eylül 1979'da son bulan Toplumsal Anlaşma başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Anlaşma'nın başarısız olmasında rol oynayan en önemli etmen, Anlaşma'ya taraf olan hükümetin ömrünün kısa olması ve Türk sendikal

hareketinin bölünmüş yapısıdır. Ayrıca Türk-İş'in anlaşmayı yeterince benimseyerek üyesi olan sendikalara benimsetme konusunda gereken otorite ve güce sahip olmayışı da anlaşmanın başarısızlığında etkili olmuştur (Görmüş, 2007:123).

Bununla birlikte, Anlaşmanın yürürlüğü süresince fiyat artışları önlenememiş; kurulması öngörülen komiteler kurulamamış; öngörülen yasal düzenlemeler, yasa gerçekleştirilememiştir (Işığışık, 1997:192-193) .

3.1.2.3. 1980 Sonrası Dönem

Toplumsal anlaşmanın ardından 24 Ocak 1980'de yaşanan olumsuz ekonomik koşulları düzeltmek için yürürlüğe giren istikrar programı, 1950'li yıllardan beri uygulanan ithal ikamesine dayalı ekonomi politikalarına son vermiştir. Bunun yerine, ihracata dayalı sanayileşme politikaları ikame edilmiştir. Bunu gerçekleştirmek için ise fiyat istikrarının sağlanması ve devletin ekonomideki ağırlığının azaltılmasını sağlayacak önlemler getirilmiştir.

1980 ortalarına gelindiğinde kötü ekonomik koşullar devam ederken çalışma barışı da giderek bozulmuş, dolayısıyla sosyal barış olumsuz yönde etkilenmiştir (Demir, 1997: 88).

1980'de sivil siyasal yönetimin bir askeri darbe ile yönetimden uzaklaştırılmasının ardından, 12 Eylül öncesine bir tepki olarak siyasal yapı yeniden düzenlenmiş ve siyasal partilerin, sendikaların ve derneklerin faaliyetleri hazırlanan yeni Anayasa'da önemli ölçüde kısıtlanmıştır. Böylelikle siyasal partilerle birlikte sendikalar da diğer baskı grupları gibi siyasal ve ekonomik karar süreçlerinin dışına bırakılmışlardır (Yazıcı, 1996: 150).

12 Eylül ihtilalinin ardından tüm toplu iş uyuşmazlıkları kurulan Yüksek Hakem Kurulu'nun zorunlu tahkimine bırakılmıştır. 1983 tarihinde çıkarılan 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev- Lokavt Kanunları ile uyuşmazlıklar yeniden sosyal tarafların iradesine iade edilmiştir.

1980 öncesinde sendikal birlik çağruları gündeme gelmekle birlikte, siyasal iklimin özellikleri nedeniyle sendikal hareket ortak bir zeminde hareket edememişti. Ancak 1980 sonrasında yeni-liberal tahribat ve otoriter çalışma mevzuatı sendikal örgütleri birbirine yaklaştırmıştır.

3.2. Günümüzde Sosyal Diyaloga İlişkin Görüşler

3.2.1. Sosyal Tarafların Sosyal Diyaloga İlgili Görüşleri

Sosyal diyalog, ancak örgütlü bir toplum yapısında gerçek işlevlerini üstlenebilir. Eğer, işyerlerinde sendikal örgütlenme, toplu sözleşme imzalama konularında yeterli zemin oluşmamış ise, üst düzeyde yürütülen görüşmeler, ne sosyal özellik taşıyabilirler, ne diyalog özelliğine sahip olabilirler.

Bu açıdan ülkemizde sosyal tarafların sosyal diyalog konusundaki görüşleri, konuyu nasıl ele aldıkları önem taşımaktadır. Son yıllarda işveren örgütlerinin sosyal diyalog üzerine yoğun bir biçimde durduklarını görüyoruz. Sendikaların bu dikkatli tutum iki unsura bağlanabilir:

Birincisi sosyal diyalogun çevresel koşullarının iktisadi-sosyal politikaların emeği korumaktan uzak olması, sendikal hak ve özgürlüklerle ilgili hukuksal çerçevenin sınırlı olması; dolayısıyla sosyal diyalogun potansiyel aktörleri olarak sendikaların kendilerini güçsüz hissetmeleri,

İkincisi işveren örgütlerinin sosyal diyalogu ele alış biçimlerinin, sendikalar tarafından özgür toplu pazarlık ve grev hakkını ortadan kaldırmaya yönelik girişimler olarak algılanması (Koray, 2007: 378).

3.2.2. Sendikaların Sosyal Diyaloga İlgili Görüşleri

Sendikalar ve emek örgütlerinin dağınık ve parçalı yapısı sosyal diyalogu zayıflatan olgulardan biridir. Parçalı yapı bir yandan temsil sorunlarına, rekabete yol açarken öte yanda bu parçalanma sendikaların sosyal diyalogda etkin olmalarını güçleştirmektedir. 1960-1980 dönemi Türkiye’de sendikaların “yükseliş dönemi” olarak nitelenebilir. Bu dönemde sendikalar hem nicel hem de nitel açıdan güçlendiler. Sendika üye sayısı, toplu iş sözleşmesinden yararlanan işçi ve işçi ücretleri açısından

önemli yükselişler yaşandı. Bu olumlu değişikliklerde, en başta getirilen Anayasal ve yasal düzenlemelerin rolü büyüktür. Yasaların hazırlanmasında kuşkusuz Türk-İş'in katkısı var, dolayısıyla 1960'ların başlarında devletle sendikalar arasında diyalogun oldukça yoğun olduğunu ve sendikaların etkisinin yüksek olduğunu söylemek de mümkün (Koray ve Çelik, 2007: 290).

1952 yılına gelindiğinde, sendikal birlik konusunda çok önemli bir adım atılmış ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş) kurulmuştur (Görmüş, 2007: 121). Türk-İş 1952 yılında kurulan 1,9 milyon işçinin üye olduğu 33 birliğin oluşturduğu bir numaralı mavi yakalı işçi örgütüdür. Öncelikle kamu sektöründe örgütlendi ve 1988 yılından bu yana ETUC üyeliğine kabul edildi (Yıldırım, Çalış, Benli, 2008: 370) .

Sendikaların asıl büyümesi ve toplu ilişkilerin kurumsallaşması 1960-80 arasında oldu; ancak aynı dönemin zaafı da kurumsallaştırdığını söylemek yanlış olmaz (Koray ve Çelik, 2007: 292). DİSK 1967' de Türk-İş'ten ayrılan dört sol grubun birleşmesi ile kurulmuştur. Bu ayrılmanın temel nedeni ideolojik tartışmalar ve Türk-İş'in partiler üstü kalma çabaları olmuştur. 1970 yılı boyunca DİSK militan bir sendikalar anlayış benimsemiştir. 1980'de asker tarafından kapatılmış ve 1992'de faaliyetlerine tekrar başlamıştır. ETUC'e üyeliği kabul edilen ilk Türk işçi örgütlenmesidir. Bu üyelik DİSK'in yasaklı olduğu 1985'de gerçekleşmiştir (Yıldırım, Çalış ve Benli, 2008: 374). DİSK, sınıf sendikacılığı gibi, birçok sektörün kamulaştırılması gerektiğinden söz etmektedir. DİSK'in kurulmasıyla sendikalar arası suçlamalar da artmıştır.

1976' da kurulan Hak-İş ağırlıklı olarak yiyecek, tekstil, metal gibi sektörlerden olmak üzere 309 bin üyeye sahiptir. 1995 yılında ETUC üyesi olmuştur. Başlangıçta işçiler arasında "Müslüman kardeşliği" kavramını savunan Hak-İş zamanla işçi sermaye kardeşliğine doğru dönüşmüştür. Hak-İş'in bu dönüşme süreci bir bakıma Türk toplumunun dönüşüm süreci ile benzerlik gösterir (Yıldırım, Çalış, Benli, 2008: 376).

Ülkemizde emek örgütlerinin parçalı yapısına rağmen 1980'lerin ikinci yarısından başlayarak ortak arayışlar gündeme gelmiş. Sendikalar ve çeşitli toplumsal örgütler arasında platformlar oluşturulmuş, çeşitli somut sorunlar karşısında ortak tutum alınmış ve ortak etkinlikler yapılmıştır. Emek örgütleri arasında 1980 sonrası ilk ortak açıklama Türk- İş ve Hak-İş tarafından yapılmıştır. Türk-İş ve Hak-İş Yönetim

Kurulları Hak-İş'in çağrısı üzerine 9 Kasım 1987 tarihinde bir araya geldiler (Koray ve Çelik, 2007: 390).

90'lı yıllardan itibaren gerek küreselleşmenin ve neo-liberal politikaların artan etkileri, AB'ye adaylık, artan grev ve endüstriyel eylemler nedeniyle sosyal diyalogu Türk çalışma hayatının gündemine güçlü şekilde gelmiştir. Sosyal diyaloga yönelik ilk talepler işveren kesiminden gelmeye başlamıştır (Kayhan, 2007: 61-62).

1990 yıllarda sosyal diyalog ve toplumsal uzlaşmaya yönelik ilk girişimler sosyal taraflar arasında ikili esasta başlamıştır. 5 Nisan kararlarının hemen akabinde, TİSK'in daveti ile işçi konfederasyonları: Türk İş, Hak İş, DİSK ve TİSK yöneticileri, Temmuz 1994'de ilk sosyal diyalog zirvesi gerçekleştirmiştir.

Bu zirvenin sonuç bildirgesinde, hükümetin çalışma hayatını ile ilgili olarak her konuda sosyal taraflara danışma ve işbirliği içinde olma çağrısı yapılmıştır. Daha sonra Ağustos ayında ikinci sosyal diyalog zirvesinde gerçekleşmiştir. Bu zirvede sosyal taraflar sosyal güvenlik ve ücretlilerin vergi yüküyle ilgili "görüş birliğine varmış ve yapılan ortak açıklamada vergi yükünün adaletsiz olduğu vurgulanarak sosyal güvenliğin devlet politikası haline getirilmesi talep edilmiştir (Sipahi, 2007:126).

Demokrasi Platformu

1992 yılında Türk –İş,Hak-İş ve Disk 1 Mayıs işçi bayramını birlikte kutlama kararı aldılar, emek örgütleri arasında ilk somut işbirliği olarak Demokrasi Platformunu oluşturdular.

Demokrasi Platformu, ülkemizin ve tüm çalışanların karşı karşıya bulunduğu ciddi sorunları aşabilmenin tek yolunun demokrasi olduğu konusunda ortak düşüncelerden hareketle ülkemizde demokrasinin, yeni saldırılara karşı korunması, demokratik hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi amacıyla kuruldu. Demokrasi Platformunu oluşturan örgütler pek çok etkinliğe imza attılar. Ortak 1 Mayıs kutlamaları gerçekleştirdiler. 1994 1 Mayıs kutlamaları sırasında demokrasi platformuna Araştırma Görevlileri Derneği ve İktisat Fakültesi Mezunlar Cemiyeti de katıldı. Özelleştirilen işletmelere talip olan Hak-İş'in özelleştirme konusundaki yaklaşımı Platform içinde tartışma konusu olunca 9 Şubat 1995 Hak-İş 9 Şubat 1995 günü demokrasi platformdan çekildi

(Türk-İş, 1995: 252-253). Türk-İş'in de toplantılara katılmamaya başlaması üzerine Demokrasi Platformu işlevini yitirmeye başladı ve fiilen ortadan kalktı.

Demokrasi Platformunun etkinliğini kaybetmesinden sonra işçi konfederasyonları zaman zaman kamu çalışanları konfederasyonlarının katılımıyla ortak açıklamalar ve etkinlikler yaptılar.16 Ocak 1997'de bir araya gelen Türk –İş, Hak-İş, DİSK, KESK ve Türkiye Kamu Sen Genel Sekreterleri “temel ortak sorunların çözümü doğrultusunda birlikte davranma konusunda kararlı olduklarını ” açıklayarak, düzenli olarak bir araya gelme ve sekreteryaya oluşturmayı kararlaştırdılar (Hak-İş, 1999: 131-133).

Emek Platformu

Emek Platformu 1993 yılında ortaya çıkan Demokrasi Platformunun ve sonraki yıllarda emek örgütleri arasında yürütülen çalışmaların bir uzantısı olarak 1999 yılında Emek Platformu kurulmuştur. TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, KESK, TÜRKİYE KAMU-SEN ve MEMUR-SEN 19 Ocak 1999 günü “emek zirvesi” diye adlandırılan toplantıda bir araya gelerek ortak bir bildiri yayınladılar.

14 Temmuz 1999 günü Türk-İş, Hak-İş, DİSK, KESK, Türkiye Kamu-sen, Memur-sen, Türkiye İşçi Emeklileri Cemiyeti, Tüm İşçi Emeklileri Derneği, Tüm Bağ-Kur Emeklileri Derneği, TMMOB, Türkiye Diş Hekimleri Birliği, Türk Eczacılar Birliği, Türk Tabipler Birliği, Türk Veteriner Hekimler Birliği Derneği bir araya gelerek Emek Platformunu oluşturdular.

Emek Platformu sonraki yıllarda çeşitli etkinlikler ve eylemler düzenlemiş ve açıklamalar yapmıştır. Emek Platformunun yerel düzeylerde çeşitli izdüşümleri olmuştur. Emek Platformu halen dönem başkanlığı/dönüşümlü başkanlık uygulamasıyla koordine edilmektedir.1999 yılına “sosyal güvenlik reformu” konusunda kapsamlı eylemler düzenleyen platformun 2006 reformu sırasında yetersiz kaldığı gözlenmiştir (Koray, 2007: 394).

3.2.3.İşveren Örgütlerinin Sosyal Diyalogla İlgili Görüşleri

Sosyal diyalog konusu işveren örgütlerinin gündeminde sıkça yer almıştır. Sosyal diyalog işveren örgütlerince daha çok toplu pazarlık ve ücret politikalarına ilişkin sınırlayıcı bir çerçeve oluşturma amacıyla ele alınmıştır. İşveren örgütlerinin çeşitli

raporlarında ve düzenledikleri toplantılarda konuyu ele aldıkları görülmektedir (Koray ve Çelik, 2007: 384).

TİSK, 1992 raporunda enflasyonla mücadele için “toplumsal uzlaşma” çağrısı yapmaktadır. 1995 yılında ise sosyal diyalog ve ekonomik sosyal konseyle ilgili yaptığı değerlendirmelerde bütün sanayileşmiş ülkelerdeki endüstri ilişkilerinin ortak özelliğinin sosyal diyalog sürecinin etkin ve istikrarlı bir biçimde işletilmesi olduğunu; bunun en önemli aracının konseyler olduğunu ve konseylerin ulusal düzeyde bazı temel ilke ve hedefler tespit ederek uzlaşma sağlamak olduğu görüşünü dile getirmiştir (TİSK, 1995:144).

1990’lı yıllarda konuyla ilgili bir diğer çalışma “Sanayileşmede Yönetim ve Toplumsal Uzlaşma” adıyla TÜSİAD tarafından gerçekleştirildi (TÜSİAD, 1992: 87-92). TÜSİAD raporuna göre a) Sanayide yeniden yapılanma, b) Makro düzeyde istikrarsızlığın giderilmesi, c) Zaman içinde daha adil bir bölüşüm düzeninin yaratılması gibi üç ana hedef üzerinde toplumsal uzlaşma sağlanamadığı takdirde önümüzdeki yıllarda istenen düzeyde bir atılımın gerçekleşmesi mümkün değildir. Rapora göre ve vergi disiplinin sağlandığı bir ortamda kamu açıkları kontrol altına alınabilecek, gerçekleştirilebilecektir (TÜSİAD, 1992: 87-92).

TÜSİAD raporunda önerilen zirve örgütleri arasında Danışma Kurullarına 1980 öncesi işveren örgütleri arasında kurulan Hür Teşebbüs Konseyi ve 1990’ların sendikalar ve meslek örgütleri arasında oluşturulan Emek Platformu gösterilebilir.

İşveren örgütlerinin sosyal diyaloga yaklaşımında sendikalara negatif yaklaşımın izlerini ve konsey ve /veya sosyal anlaşmalar yoluyla sendikaları dizginleme fikrinin çok güçlü bir arka plan sendikalar ile işveren örgütleri arasında bir güven sorunu yaratılmaktadır (Koray ve Çelik, 2007: 388).

3.3. Ulusal Düzeyde Sosyal Diyalog Yönündeki Gelişmeler

Ülkemizde son zamanlarda sosyal diyaloga ilişkin önemli gelişmeler kaydedilmiş olmasına rağmen ulusal ve sektörel düzeyde kısıtlı bir ikili toplu sözleşme geleneği vardır. Ulusal düzeyde ikili sosyal diyalog platformu yoktur. Sektörel düzeyde ikili danışma uygulamaları metal, tekstil, inşaat ve çimento sektörlerindeki işçi ve işveren

kuruluşları tarafından esas olarak mesleki eğitim olmak üzere ortak faaliyet şeklinde başlatılmaktadır. Üçlü sosyal diyalog mekanizmaları ise mevzuatta yerini almıştır ancak uygulamada etkin henüz istenilen düzeye getirilememiştir. Özellikle ülkemizde çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma mekanizmasının işletilmesi bakımından AB Müktesebatına uyum çalışmaları yönünden sosyal diyaloga ilişkin direktiflerden 2002/14/EC sayılı işletmelerde çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma sürecinin işletilmesine dair çerçeve direktif hükümleri önem kazanmaktadır. Zira 94/95/EC ve 2001/86/EC sayılı direktifler, topluluk çapında faaliyet gösteren işletmelerde bilgilendirme ve danışma mekanizmalarını düzenlerken, 2002/14/EC sayılı direktif ise belirli bir büyüğe ulaşmış tüm işletmelerde bilgilendirme ve danışma mekanizmasının oluşturulmasını öngörmektedir. Bu konulara ilişkin 2821 sayılı sendikalar ve 4857 sayılı İş Kanunu ile ülkemiz iş yaşamında çeşitli düzenlemeler getirilmiş bulunmakla beraber halen AB direktiflerine göre uyumsuzluk giderilememiştir (Gülmez, 2006: 46).

Ülkemizde ulusal düzeyde sosyal diyaloga ilişkin üçlü ve çok taraflı yapı ve uygulamaların çok sayıda örneği olduğunu biliyoruz. Tümü de yasal hukuksal düzenlemelerle oluşturulan bu yapıların bir bölümü üçlü bir bölümü ise çoklu danışma ve diyalog zeminleridir. Bu üçlü yapılardan Çalışma Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konsey ile Üçlü Danışma Kurulu çalışma ilişkilerinin tüm yönlerini ele alan genel nitelikli yapılardır. Sosyal diyalog ve katılım açısından ele alınması gereken temel yapılar bunlardır. Üçlü yapıların bir bölümü ise çalışma yaşamının sorunlarının belirli bir bölümüne yoğunlaştırmıştır. Asgari Ücret Tespit Komisyonu ve Yüksek Hakem Kurulu gibi. Üçlü yapıların bir bölümü ise çalışma yaşamıyla ilgili çeşitli kurumların Genel Kurul veya Yönetim Kurulları şeklinde ortaya çıkmaktadır. Sosyal Güvenlik Kurumu veya İş Kurumu gibi.

Sosyal diyalog yapıları olarak değerlendirilen yapıların bir bölümü ise sosyal tarafların da içinde yer aldıkları ve bir bölümü çalışma ilişkileri ile doğrudan ilgili olmayan yapılardır. Mesleki Eğitim Kurulu, Özürlüler Yüksek Kurulu, Tüketici Konseyi ve Vergi Konseyi gibi (Koray ve Çelik, 2007:396).

Üç ve Çok Taraflı Diyalog ve Danışma Mekanizmaları

Asgari İşçilik Tespit Komisyonu	Resmi Arabulucu Seçici Kurulu
Asgari Ücret Tespit Komisyonu	Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu
Çalışma Meclisi	Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu
Devlet Planlama Teşkilatı Özel İhtisas Komisyonları	Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu
Ekonomik Ve Sosyal Konsey	Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu
Gemi Adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu	Tüketici Konseyi
İl Mesleki Eğitim Kurulları	Türkiye İş Kurumu Genel Kurul
İnsan Hakları Danışma Kurulu	Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu
İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul	Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları
İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu	Türkiye -AB Karma İstişare Komitesi
Meslek Danışma Komisyonu	Ulusal İş Sağlığı Ve Güvenliği Konseyi
Meslek Standartları Komisyonu	Üçlü Danışma Kurulu
Mesleki Eğitim Kurulu	Vergi Konseyi
Milli Prodüktivite Merkezi Genel Kurulu	Yüksek Hakem Kurulu
Milli Prodüktivite Merkez Yönetim Kurulu	
Özürlüler Yüksek Kurulu	

3.4. Türkiye’de Sosyal Diyalogun Kurulmasına Yönelik Çalışmalar

3.4.1. Ekonomik ve Sosyal Konsey Kurulması

Sanayileşmiş ülkelerde, ekonominin istikrar içinde ve dengeli bir şekilde gelişmesini sağlamak amacıyla, bu olgunun temel unsurlarını teşkil eden toplumun çeşitli sosyal sınıflarının katıldığı "Ekonomik ve sosyal Konsey" veya başka adlarla kurullar oluşturmuştur. Avrupa Topluluğu bünyesinde de Roma Antlaşmasınının 139. Maddesi uyarınca, 1958 yılında "Ekonomik ve sosyal Komite" kurulmuştur (Işık, 2006: 29). Ülkemizde ise son yıllarda dünya ekonomisi ile bütünleşme çabaları ile girdiği uzun ve zorlu AB üyelik süreci, işçi-işveren ve hükümet ilişkilerini farklı bir zemine oturtma ihtiyacını doğurmuştur (Koç, 1999: 15).

1995 yılına Gümrük Birliği antlaşmasının imzalanmasından sonra, 25 Haziran 1963’de imzalanan Ankara Anlaşması ve 23 Kasım 1970 tarihli Katma Protokol gereğince AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi’ne karşılık gelen ve bu komite ile ilişkileri yürütecek resmi bir kuruma ihtiyaç olmuştur. Öte yandan, artan küresel rekabet baskısı ve bilgisesli üretim teknolojisi ve süreçlerinin gelişmesi, sosyal tarafları rekabet gücünün artırılması ve yeninde yapılanma süreçleri çerçevesinde işbirliğine zorlamıştır. (TİSK) Ayrıca, 1990’lı yıllara damgasını vuran ekonomik ve politik istikrarsızlık ile birlikte yüksek enflasyon, işsizlik, gelir adaletsizliği, kayıt dışı ekonominin genişlemesi ve kayıt dışı istihdamın artması, yoğunlaşan işçi eylemler ve grevler bu konulara hükümete danışmanlık yapacak bir kurumun acilen oluşturulması zaruret haline getirmiştir (Mercek,1997). Nihayet, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün “Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışmaya İlişkin 144 Sayılı Sözleşmesi”nin Türkiye tarafından 1993 onaylanmasıyla bir EKS oluşturma yükümlülük olmuştur (Parlak, 2003: 11).

Ekonomik ve Sosyal Konsey ülkemizde sosyal diyalog açısından üzerinde en çok konuşulan yapılarından biridir. Ekonomik ve sosyal Konsey türü bir yapının oluşturulmasına ilişkin tartışmalar ve uygulamalar, Cumhuriyet öncesine İkinci Meşrutiyet dönemine kadar uzanmaktadır. Bu dönemde kurulan 24 üyeli İktisadiyat Meclisi ve 1927 de kurulan Ali İktisat Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konsey’in önceleri olarak belirtilmektedir (Koç, 1999: 7-8).

Ancak üçlü bir sürekli Konsey fikri 60 -70' li yıllara özgüdür. İşveren örgütleri 1970'li yıllardan başlayarak işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşacak bir konsey talebini gündeme getirmeye başladılar. 1972 yılında işverenler toplu iş sözleşmelerinde talep edilecek zamların tavan miktarlarına ilişkin bir tavsiye kararı alacak bir konsey oluşturulması talebini hükümete iletiler. MESS 1974 yılında bir ücretler ve gelirler konseyi kurulması gerektiğini açıkladı. TİSK 1977 yılında bir Ücretler ve Gelirler Konseyi kurulmasını ve bu konseyin sadece asgari ücreti değil aynı zamanda azami ücret düzeyini de belirlemesini istedi (Koç, 1999: 0-11).

Türkiye'de Ekonomik ve Sosyal Konseyin yerleşme sürecinin 12 Eylül 1980 sonrasında oluşturulan Danışma Meclisine; TÜSİAD, TİSK ve İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dekanlığınca ESK'nın kurulması ve toplumsal faydalarına yönelik sunulan önerilere dayandığı söylenebilir (Ruhi, 2003: 4) .

12 Eylül ihtilalinin ardından Ekonomik ve sosyal Konsey çalışma hayatının gündemine Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye Sanayiciler ve İş Adamları Derneği (TÜSİAD) ve akademik çevrelerin önerileriyle ilk defa 1982 Anayasası'nın hazırlık çalışmaları sırasında girmiştir. TÜSİAD, "sektörler arası devamlı işbirliği ve ahengi sağlamak, ülke kaynaklarının daha verimli ve rasyonel kullanılmasını gerçekleştirmek için" bir Ekonomik ve sosyal Konsey'in kurulmasını istiyordu. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dekanlığı hazırladığı öneride; Meclis Başkanlığı'na, Cumhurbaşkanlığı'na, Başbakanlığa sunmak üzere tavsiyelerde bulunması için bir Ekonomik ve sosyal Konsey'in kurulmasını istemiştir. Üniversite'nin önerisi, Konsey'in Anayasal statüde kurulmasını ve gerekli düzenlemenin de yasa ile yapılmasını öngörüyordu. Ayrıca Devlet Planlama Teşkilatı'nın (DPT) da bu Konsey'in görüşü paralelinde hareket etmesi önerilmiştir (Serim, 2003: 43).

TİSK ise, işçi ve işveren yüksek kurulları ile ekonomik alanın diğer sektörleri ve tüketici temsilcilerinden oluşan Anayasal statüye sahip bir Ekonomik ve sosyal Konsey'in kurulmasını istemiştir. TİSK, kurulacak Konsey'in ekonomik ve sosyal konularda hükümet tarafından talep edilecek konularda görüş bildirmek, araştırmalar yapmak, istişari değerlendirmeler yapmakla yükümlü olmasını teklif ediyordu.

Sonunda, TİSK'in önerisi Danışma Meclisi Anayasa Komisyonu tarafından benimsenip, hazırlanan Anayasa taslağının 148. maddesinde yer almıştır.

İşverenler ve akademik çevrelerin toplumsal uzlaşmanın sağlanmasında ESK'nın kurulması gerektiği şeklindeki önerilerinin yeni hazırlanan Anayasa'da yer almasını, işçi sendikaları kaygıyla karşılamışlardır. Sonuç olarak, sendikalar ESK'yı düzenleyen Anayasa taslağının 148. maddesine "toplu pazarlık sisteminin müdahaleye maruz bırakılacağı" ve dolayısıyla "sendikaların işlevsiz hale geleceği", "tüm fedakarlıkların sadece işçi kesiminden isteneceği" endişeleriyle düzenlemeye karşı çıkmışlar ve Anayasa taslağından çıkarılmasını istemişlerdir. Bu nedenle Milli Güvenlik Konseyi ESK düzenlemesini Anayasa taslağından çıkarmak zorunda kalmıştır (İşveren Dergisi: 25-26)

Toplumsal Anlaşma'nın imzalanması ve ESK'nın Anayasa taslağında çıkarılmasından 1990'lı yıllara gelinceye kadar, ülkemizde sosyal diyalog alanında önemli bir gelişme olmamıştır. Bununla birlikte, bu süre zarfında hükümet temsilcileri ile Türk-İş Konfederasyonu arasında ikili zirve adı verilen görüşmeler gerçekleştirilmiş, ancak bu görüşmeler sonucunda da sosyal diyalog adına somut bir adım atılamamıştır. Toplumsal uzlaşmanın ön plana çıkmaya başladığı 1990'lı yıllarda işçi ve işveren kesimlerini bir araya getiren ikili diyaloglar başlamıştır.

TİSK tarafından "Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Diyalog" isimli bir kitabın, TÜSİAD'ın "Sanayileşmede Yönetim ve Toplumsal Uzlaşma" isimli bir raporu yayımladığı, dönemin Başbakanı Süleyman Demirel'in 350 dolayında işverenin ve bazı işveren örgütlerinin katıldığı bir Ekonomik Zirve düzenlediği 1992 yılı ESK konusunda verimli bir yıl olmuştur. Ancak bu hususlar, ESK'nın oluşumunda işçi tarafında huzursuzluklar yaşatmaya başlamıştır. Bu nedenle dönemin TÜRK-İŞ başkanı Bayram Meral, ESK oluşumunda grev ve toplu pazarlık sürecine zarar verecek her gelişmenin karşısında olacaklarını ifade etmiştir (Koç, 1999: 26). DİSK, oluşum içinde yer alabileceklerini ve demokratik mücadelelerini bu platformda yürütebileceklerini beyan ederken, HAK-İŞ oluşuma başından beri mesafeli durarak, ESK'nın emek aleyhine kurulmak istendiği görüşünü dile getirmiştir (Mercek Dergisi, 2002: 55).

5 Nisan kararlarının ertesinde, TİSK Başkanı Refik Baydur'un daveti üzerine Türk İş, Hak-İş, DİSK ve TİSK yöneticileri, 01 Temmuz 1994 günü İstanbul'da bir araya gelerek bir işçi-işveren zirvesi yapmışlardır. Zirve sonunda yapılan ortak açıklamada, hükümetin çalışma hayatını ilgilendiren her konuda sosyal kesimlerle sürekli danışma ve işbirliği içinde olması ve Kamu İktisadi Teşebbüsleri sorunu karşısında yapılacak tercihlerin belirlenmesinde ciddi bir işbirliğinin hemen başlatılması talep edilmiştir. Yine Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve TİSK'in temsilcilerinin katılımıyla, 29 Ağustos 1994 günü Ankara'da tekrar bir araya gelen iş birliğini gerçekleştirmek için muhtelif sektörleri temsil eden kimselerden meydana gelen böyle bir konseyin kurulması çok yararlı olarak mütalaa edilmiştir.

Bunun dışında, küresel düzeyde artan uluslararası rekabet koşulları ve yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler nedeniyle sosyal diyalog sosyal tarafların da gündemine gelmiştir. Bu çerçevede; Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve TİSK Konfederasyonları'nın kurumsal sosyal diyalog sürecine yönelik talepleri etkili olmuştur. Ayrıca, Türk endüstri ilişkilerinin geçmişe hakim olan uzlaşmaz ve çatışmacı yapısının yerini görüş alışverişi, işbirliği ve uyuma bırakması sosyal tarafların diyalog beklentilerini artırmıştır (Demir, 1997: 89).

Bu konsey aynı zamanda çalışanların ücret, aylık, ikramiye ve sosyal yardımları arasındaki denge ve hakkaniyeti sağlamak amacı ile de görüş ve öneriler bildirecektir. Ayrıca, Devlet sorumluları ile işçi ve işverenlerin temsilcilerinin ülkenin ekonomik, sosyal siyaset ve hukuk alanındaki otoriteleri ile yan yana getirilerek onlara en yasal alanda çalışma yapma ve görüş tespitine imkan verecektir (Serim, 2003: 3) .

Tablo 1: Çeşitli Örgütlerin Ekonomik Sosyal Konsey Modelleri (1992)

Öneren Örgüt	Konseyin Yapısı	Katılan Kuruluşlar
TOBB	İşveren, işçi, tarım	TOBB, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK
	Tarım, hükümet	TAZOB, TESK, Hükümet Temsilcileri
TUSİAD	İşveren, işçi, tarım	TOBB, TUSİAD, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ,
	Tarım, hükümet	TAZOB, TESK, Hükümet Temsilcileri
TİSK	İşveren, işçi, hükümet	TOBB, TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK
	Tüketici, üniversite	Hükümet Temsilcileri, Tüketici
		Temsilcileri, Üniversite Temsilcileri
TÜRK-İŞ	İşveren, işçi, hükümet	TİSK, TÜRK-İŞ, Hükümet Temsilcileri
DİSK	İşveren, işçi, memur	Hükümet, TOBB, TİSK, TÜRK-İŞ,
	Hükümet	HAK-İŞ, DİSK, Memur Sendikaları,
		Hükümet Temsilcileri

Kaynak: Hak-İş, Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu, 1992, Ankara, s. 234

Sosyal tarafların girişimleri ve artan işbirliği talepleri sonucunda nihayet 17 Mart 1995'te yayınlanan 1995/5 Sayılı Başbakanlık Genelgesiyle, Avrupa Topluluğu'na entegrasyon çalışmaları çerçevesinde Ankara Anlaşması'nın uygulanmasını sağlamak ve ILO'nun 144 sayılı Sözleşmesinin onaylanmasının bir gereği olarak Türkiye'nin ilk Ekonomik Sosyal Konseyi kurulmuştur.

İlk sene 22 üyeden oluşan EKS'de dört sosyal taraf ve sivil toplum örgütü (TOBB, TİSK, TÜRK-İŞ', TZOB ve TESK) sadede 7 üye ile üye ile temsil edilirken geri kalan 15 üye ise hükümet temsilcilerinden (başbakan, bakan ve bürokratlar) oluşmaktaydı. Daha sonraki yıllarda EKS'nin üye sayısında çeşitli değişiklikler yapılmasına rağmen, hükümet baskın konumu muhafaza edilmiştir. Bu yapı içinde diğer işçi konfederasyonlarının temsil edilmemesi de temsil yapısının bir diğer eksiğidir (Parlak, 2003: 20).

Genelgede ESK'nın görevleri; Ekonominin istikrarlı bir şekilde gelişmesini sağlamak için toplumun çeşitli kesimlerinin, gerek ülke ekonomisi gerek milletlerarası platformda dengeli ve etkin politikalar ile yönlendirilebilmesini sağlamak, devlet, işçi, işveren ilişkilerinde düzenli ve kalıcı barış ve milli uzlaşma ortamının sağlanmasını araştırmak, verimlilik, istihdam, işsizlik ve gelirler gibi konularda Hükümete istişari nitelikte görüş vermek, konuyla ilgili mevzuatı hazırlamak, bu konuda Avrupa Birliği ile entegrasyon ve çalışmalar yönünde özel kurum ve uzmanlık gerektiren konularda da meslek kuruluşları ile kamu kurum ve kuruluşlarının desteğini sağlamak, olarak belirtilmiştir.

Başbakan veya Başbakan'ın belirleyeceği bir Bakan'ın Başkanlığında toplanması öngörülen EKS ilk toplantısını kurulduktan ancak yedi ay sonra Ekim 1995'te kamu kesiminde artan uyuşmazlık ve grevlerin hüküm sürdüğü bir dönemde yapmıştır. Bu ilk toplantının böyle bir döneme denk gelmesi, hükümetin EKS'yi kendi amacı doğrultusunda kullanmak gibi gizli bir gündemi açığa vurduğu için yoğun olarak eleştirilmiştir. Nitekim hükümetin toplu sözleşme görüşmelerini uzatmak ve sendikaları kamuoyu baskına maruz bırakmak gibi bir amacı olduğu gerekçesiyle EKS'deki yegane işçi temsilcisi olan Türk-İş bu toplantıyı boykot etmiştir. 52. Hükümetin EKS'yi bir danışma ve uzlaşma organından çok, sosyal taraflara kendi ekonomik ve politik programını benimsetme platformu olarak görmesi ve toplantıları bu yönde kullanma çabası EKS'nin kesintiye uğramasına ve diyalogun çökmesine yol açmıştır.

EKS, daha sonraki hükümetler döneminde genelgelerle beş kez yeniden düzenlenmiştir. Ancak her seferinde Konseyin üye yapısı ve görevlerinde bazı değişiklikler yapılmıştır. Nihayet 57. hükümet döneminde 1999 yılından son kez EKS genelge ile düzenlenmiştir. Bu EKS'nin son toplantısı ise Şubat 2001 Ekonomik Krizi'nden sonra gerçekleşmiştir. Bu toplantıda, halkın güvenini yitiren hükümet, sosyal taraflardan uygulayacağı istikrar politikalarına toplumsal destek sağlamaya çalışmıştır. Bu son toplantı EKS Yasasının hazırlandığının açıklanması bakımından da önemlidir (Parlak, 2003: 18).

Tablo 2: Ekonomik Ve Sosyal Konseyin Yapısında Değişim (1995-2001)

Genelge/Bileşim	1995/5	1996/24	1997/11	1997/44	1999/19	1999/40	2001 Yasa
Hükümet	Çiller 52	Yılmaz 53	Erbakan 54	Yılmaz 55	Ecevit 56	Ecevit 57	Ecevit 57
Hükümet Temsilcileri	13	13	10	11	9	11	12
İşçi	2	6	5	4	4	4	3
Türk-İş	2	2	1(2)	2	2	2	3
DİSK		1	1	1	1	1	3
Hak-İş		1	1	1	1	1	3
Kamu Çalışanları		1	1				3
İşveren	5	8	6	6	6	6	12
TİSK	1	2	1	1	1	1	3
TOBB	2	2	1	2	2	2	3
TZOB	1	1	1	1	1	1	3
TESK	1	1	1	1	1	2	3
TÜSİAD		1					
TİM		1	1				
Bankalar Birliği			1				
Diğer	2	3	4				
YÖK	2	2	1				
Tüketici Derneği		1	1				
Sakatlar Derneği			1				
Toplam	22	30	24	21	19	21	39

Kaynak: Başbakanlık Genelgeleri, <http://www.dpt.gov.tr/esk/mevzuat.html>; Hak-İş, 9.Genel Kurul Çalışma Raporu, 1999 s.224-225

4641 Sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey Kanunu

1995'ten beri genelgelerle düzenlenen ESK, her defasında değişik bir yapıyla yeniden oluşturulduğu için üstlendiği önemli misyonu gerçekleştirebilecek yasal dayanaklardan yoksun bırakılmıştır (Mercek, 1997: 57). Bu olumsuzlukları ortanda kaldırmak ve AB ile bütünleşme sürecinin bir gereği olarak işleyen ve etkili bir sosyal diyalog mekanizmasının geliştirilmesi amacıyla 21 Nisan 2001'de 4641 sayılı "Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun'un

çıkarılarak ESK'ye yasal bir statü sağlanmıştır. Demokratik toplumlarda ve AB son derece önemli görülen bir kurumun, Türkiye'de de yasal bir statüye kavuşması kuşkusuz önemli bir gelişmedir. Ancak, EKS'nin yasal statüye kavuşması, onun etkinin bir şekilde işleyeceği anlamına gelememektedir. Zira EKS'nin hiçbir yasal statüye sahip olmadığı halde oldukça etkin bir şekilde işlediği ülkeler mevcuttur. Bu nedenle yasal statü kadar bu konuda samimi ve açık olmak da önemlidir (Parlak, 2003: 21).

Temel amacı, sosyal devlette devletin, ekonomik ve sosyal hayatı düzenlerken, siyasal iktidar ile bu düzenlemelerden etkilenecek olan sosyal ekonomik güçler ve sosyal taraflar arasında işbirliğini sağlamak (Iren, 2001: 23) olan ESK ilk kez bu Kanun'un yürürlüğe girmesi ile Başbakanlık Genelgesine dayalı ve üzerinde sürekli değişiklik yapılarak bir yapıdan kurtarılarak, yasal dayanağa sahip bir kurum haline gelmiştir (Fidan, Çetinkaya ve Saç, 2006: 132).

2001 yılı itibariyle yasal statü kazanan ESK'nın temel amacı, 4641 sayılı ilgili kanunda, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında toplumsal uzlaşma ve işbirliği sağlamak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak istişari mahiyette ortak görüş belirlemek olarak ifade edilmiştir. Bu bağlam da Konsey herhangi bir toplum kesiminin çıkarları ve amaçları doğrultusunda çalışan ya da karar alan bir platform değildir. Konseyin temel felsefesi tüm toplumu ilgilendiren ve toplumsal mutabakatın gerekli olduğu ekonomik ve sosyal konuların görüşülerek uzlaşma sağlanmasıdır. ESK'ların kararları bağlayıcı değil tavsiye ve istişari niteliğindedir (Önal, 2003: 10).

Halen yürürlükte olan yasal düzenlemeye göre ESK, Başbakanın başkanlığında Başbakan yardımcıları, Devlet Planlama Teşkilatından sorumlu Devlet Başkanı, Hazine'den sorumlu Devlet Bakanı, Dış Ticaret Müsteşarlığı'ndan sorumlu Devlet Bakanı, Devlet Personel Başkanlığı'ndan sorumlu Devlet Bakanı, Maliye Bakanı, Tarım ve Köy işleri Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Sanayi ve Ticaret Bakanı, Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı, Gümrük Müsteşarı, Devlet Personel Başkanı ile TOBB, Türk İş, TİSK, TESK, TZOB, Hak-İş'i ve DİSK'i temsil eden üçer temsilciden ve Başbakan tarafından belirlenecek

diğer hükümet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri kamu görevlileri sendikalarının temsilcilerinden oluşmaktadır (Koray ve Çelik, 2007: 409-410).

Tablo 3: Ekonomik Sosyal Konsey Üye Dağılımındaki Değişiklikler

	1995	1996	1997	1998
Hükümet	13	13	10	11
İşçiler	5	8	5	6
Sendikalar	2	6	5	4
Diğerleri	2	3	4	
Toplam	22	30	24	21

Kaynak : Çalış ve Yıldırım (2003: 112).

Yasada Konsey üyelerinin sayısı önceki genelgelere göre biraz artırılarak 40'a çıkarılmıştır. ESK'nın yeni yapısında, 16 üyeye çıkarılan hükümet temsilcileri 13 bakan ve 3 bürokrattan oluşmuştur. Sivil toplum örgütlerini temsil eden üyeler ise; 12'si sendika temsilcisi; 6'sı işveren temsilcisi ve 6'sı da esnaf ve çiftçi çıkar örgütü temsilcisi olmak üzere 21 üyeden ibarettir. Ayrıca Başbakan tarafından belirlenecek diğer Hükümet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri de Konseye katılabilmektedir. Buna ilaveten, daha sonra 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Yasasının 44. maddesinde yapılan değişiklikle ve 4641 sayılı yasaya eklenen madde ile kamu görevlileri adına en çok üyeye sahip konfederasyonun da Konsey'de temsil edilmesi hükme bağlanmıştır. Konsey'in toplantı gündemine uygun sivil toplum örgütü temsilcilerinin ya da kamu görevlilerinin toplantıya çağırılma esnekliğinin olması olumlu bir düzenleme olarak değerlendirilirken, bu esnekliğin sadece Başbakan'ın inisiyatifinde olması hükümetin Konsey üzerinde daha dominant olduğunu açıkça göstermektedir.

Sayısal açıdan baskın konumunu kaybetmekle birlikte, hükümetin EKS’de üye sayısının hala daha fazla olduğu dikkat çekmektedir. Zira bazı AB ülkelerinde EKS’de hükümet temsil edilmemektedir. Hükümetin temsil edildiği pek çok ülkede ise, hükümet temsilcileri genellikle toplam üye sayısının % 10-15’ni oluşturmaktadır. Ayrıca Yasa, gündeme bağlı olmak kaydı ve Başbakanın kararıyla dışarıdan uygun sivil toplum örgütü temsilcilerinin veya kamu görevlilerinin EKS toplantılarına çağrılmasına imkan vermektedir Ancak bu yetkinin sadece Başbakan’ın inisiyatifinde olması, hükümetin EKS’de hala baskın bir konumda olduğunun bir başka kanıtıdır. EKS’de hükümetin baskın bir konumda olması AB ilerleme raporlarında sürekli olarak dile getirilmekte ve eleştirilmektedir. Ancak, paternalist, himayeci ve güçlü bir devlet geleneğine sahip Türkiye’de ESK’de devletin sosyal taraflarla eşit bir güce sahip olmayı kabul etmesi mümkün görünmemektedir (Parlak, 2003: 22).

ESK; hükümet, bürokrat, işçi, işveren, çiftçi, esnaf ve memur temsilcilerinden oluşan çok taraflı bir Konsey özelliği göstermektedir. AB ülkelerindeki ESK’lara bakacak olursak, çoğunlukla ESK’ların; işçi-işveren, işçi-işveren-uzmanlar, işçi-işveren-çıkar grupları ya da hükümet-işçi-işveren-çıkar grupları şeklinde yapılandıklarını görmekteyiz. Türk ESK’sı bünyesinde hükümet temsilcileri bulunduran İngiltere, İrlanda, Danimarka ve Portekiz ESK’larıyla bu açıdan benzerlik taşımaktadır. Ancak 24 üyeli İngiltere Ulusal Ekonomik Kalkınma Konsey’inde sadece 6; 31 üyeli İrlanda Ulusal Ekonomik ve Sosyal Konsey’inde 5; 29 üyeli Danimarka Ekonomik Konseyi’nde 4 ve 56 üyeli Portekiz Ekonomik ve Sosyal Konseyi’nde ise 8 hükümet temsilcisi bulunmaktadır. Bunun yanında Belçika, Hollanda, Avusturya, İspanya, Lüksemburg ve Fransa ESK’larında ise hiç hükümet temsilcisi yer almamaktadır.

Kanunun 4. maddesine göre, Başbakan ESK’nın başkanıdır. Başbakan’ın katılmadığı toplantılarda ise onun görevlendireceği Başbakan Yardımcısı Konsey başkanlığını yürütecektir. Bu durum, Konsey’in bağımsızlığı ve demokratikliği ile ilgili soru işaretlerinin oluşmasına neden olmaktadır. AB ülkelerinde Konsey Başkanları ya üyeleri tarafından seçilmekte (Fransız ESK’sı) ya da kesimler arasında sürekli değişen dönem başkanlığı şeklinde yürütülmektedir. Türkiye için böyle bir uygulamanın getirilmesi bağımsız bir ESK için bir ön koşul oluşturmaktadır. Bununla beraber yasanın 6. maddesinde Konsey’de TOBB ve TİSK’in belirleyeceği bir Konsey Başkan

Yardımcısı, TESK ve TZOB'un belirleyeceği bir Konsey Başkan Yardımcısı ve Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'in belirleyeceği bir Konsey Başkan Yardımcısı bulunmaktadır. Yine aynı maddede, Konsey'in Başkanlık Divanı'nın Konsey Başkanı, üç Konsey Başkan Yardımcısı ve Konsey sekreteryasından sorumlu Müsteşar'dan oluşacağı belirtilmiştir (Görmüş, 2007:130).

Kanun'a göre hükümet temsilcileri ile sosyal taraf temsilcileri ve sivil toplum örgütleri temsilcilerinden oluşmakta olan Konsey 3 ayda bir Başkanın daveti ile olağan, Başkanın daveti veya Başbakanca belirlenecek olanlar dışında kalan temsilcilerin üçte birinin yazılı istemleri üzerine olağanüstü toplanabilecektir (Ruhi, 2003:16). Konseyin, hükümet bürokrat ağırlıklı yapısına karşın, sosyal taraflara da Konseyi toplantıya çağırma olanağının tanınması, Konseyin etkinliği açısından olumlu bir yaklaşımdır (Fidan, Çetinkaya ve Saç, 2006: 132).

Ancak EKS toplantıları düzenli olarak yapılmamaktadır. Öyle ki üç ayda bir düzenli olarak toplanması gereken EKS'nin ilk toplantısına kanun yürürlüğe girdikten 20 ay sonra yapabildiği. 2004 yılında ise hiçbir toplantı yapılmamıştır.(Koray ve Çelik, 2007:412) Yasanın çıkarılmasından beri EKS sadece 7 kez toplanmıştır. Toplantı düzeni gibi formel ve rutin kuralları yerine getirmek istemeyen bir kurumun daha ciddi sorunlara çözüm üretmesi veya uzlaşma sağlayabileceği inandırıcı olmaktan uzaktır. Nitekim şimdiye kadar yapılan bu toplantıların içeriği tartışılmaktadır. Zira, bu toplantılarda hükümet uygulamak istediği ekonomik ve sosyal politikalara destek aramaktan öteye gitmemiştir. Ancak EKS toplantılarının düzensiz ve verimsiz olmasında sosyal tarafların da bir sorumluluğunun bulunduğu göz ardı edilmemelidir.

EKS'nin düzgün işleyebilmesi ve işlevini eksiksiz yerine getirebilmesi için her şeyden önce EKS toplantılarının düzenli olarak yapılması, hükümetlerin bu toplantıları, programlarını anlatarak destek sağlayacakları bir fırsat olarak görmemeleri gerekir (Parlak, 2003: 22).

ESK kanununun 8. maddesinde, Konsey ihtiyaç duyulan konularda görüş bildirmek üzere geçici ve daimi nitelikli çalışma kurulları oluşturabilmektedir. Çalışma kurulları Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Teşekkülü İle Çalışma Usulleri Hakkında

Yönetmeliğin 9. maddesinde yer almaktadır. Ayrıca bu kurulların zamana ve ihtiyaca göre değiştirilebileceği Yönetmelikte belirtilmiştir. Bu Kurullar;

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

4641 sayılı Kanuna göre Konseyin işlevini değerlendirdiğimizde, Konseyin temel işlevi hükümetin makro planda ekonomik ve sosyal politikalarının oluşmasına katkıda bulunmaktan ibarettir. Ekonomik ve sosyal nitelikteki yasa tasarılarının zorunlu olarak görüşü alınmak üzere Konseye sunulması söz konusu değildir, Konseyin görüşüne bağlıdır (Çalış ve Yıldırım, 2003:111). Hükümetlerin ESK'yı kendilerine bağlı bir kurum olarak algılamaları, sosyal tarafların kuruma güvensizlik duymaları sonucunu doğurmaktadır (TİSK, 1997: 20).

Avrupa Birliği üyelik sürecine giren ülkemizde, izlenecek ekonomik politikalarla uyumlu sosyal politikaların oluşturulmasına, sosyal alandaki düzenlemelerin istikrarlı bir ekonomik büyümeye, rekabet edebilirlik gücünün geliştirilmesine ve istihdam

artışına katkı sağlayabilmesi (Ruhi, 2003: 19) için en etkin ve akılcı çözüm olan sosyal diyaloga işlevsellik kazandıran Ekonomik ve Sosyal Konsey'in, ekonomik ve sosyal nitelikteki kanun tasarıları, kalkınma planı, gerekli gördüğü alanlarda yasa tasarıları hazırlama, tekliflerde bulunma, ekonomik ve sosyal konularda alınması gereken tedbirler hakkında görüşünü açıklama yetkilerinin tanınarak, yasal düzenleme doğrultusunda Konsey'e işlerlik kazandırılması gerekmektedir (MESS İşveren Gazetesi, 2001:1). Özellikle Kasım 2000 ve Şubat 2001 tarihlerinde olmak üzere iki ekonomik kriz yaşayan ülkemiz için ESK'nin acilen işlevsellik kazandırılması ihtiyacı açıkça görülmüştür.

Ekonomik ve Sosyal Konseyin yapısına ilişkin artan eleştiriler üzerine 25 Mart 2005 tarihinde toplanan ESK, eleştiriler doğrultusunda TÜRK –İŞ ve TİSK'in de aralarında olduğu sekiz sivil toplum örgütünün ortak çalışması ile hazırlanan yeni ESK Kuruluş Yasası'nı ele alarak kabul etti. ESK' kabul edilen yeni öneri ile hükümetin Konseydeki etkinliği azaltılırken sosyal tarafların temsili artırılmıştır (Sural, 2006: B4/4).

3.4.2.Çalışma Meclisi

1946 yılında oluşturulan ve 1947 yılında ilk kez toplanan Çalışma Meclisi kuruluşundan bu güne geçen 60 yıllık süre içinde sadece 9 kez toplanmıştır. Çalışma Meclisi Çalışma Bakanlığı tarafından "sosyal tarafların temsilcilerinin katılımıyla oluşan en geniş sosyal diyalog platformu olarak" tarif edilmektedir (Çalışma Meclisi, 2005: 20-22).

Çalışma Meclisi Bileşimi

Çalışma Meclisi ile ilgili düzenleme Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanununun 26. maddesinde şu şekilde yer alır:

Bakanın veya Bakanlık Müsteşarının başkanlığında, İş Teftiş Kurulu Başkanı, Çalışma Genel Müdürü, İş Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürü, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı, Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanı, Esnaf ve Sanatkârlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Genel Müdürü, bakanlıklardan ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından iştirak edecek birer temsilciden, Üniversitelerin iş hukuku, sosyal ekonomi, çalışma ekonomisi, sosyal siyaset, iş fizyolojisi, iş sağlığı ve iş güvenliği

gündemindeki konularla ilgili dallardan Yükseköğretim Kurulunca seçilecek beş öğretim üyesinden, İşveren sendikaları konfederasyonlarından üç, en fazla üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonlarından iki, diğer işçi ve kamu kurumu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer, Türkiye Esnaf ve Sanatkârları Konfederasyonlarından üç, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden üç temsilci ile gündemindeki konularla ilgili olarak çağrılan kamu ve özel kurum kuruluşları ile meslek odaları ve sivil toplum örgütleri temsilcilerinden oluşur.

Kurumun görevi, Bakanlıkça tespit edilen gün ve gündeme göre toplanıp, gündemdeki konular hakkında inceleme ve görüşmelerde bulunarak düşüncelerini bildirmektir.

Ülkemizin en eski danışma yapısı olan Çalışma Meclisi'nin uzun aralıklarla ve düzensiz toplanan bir yapı haline geldiğini görüyoruz. Çalışma Meclisi sadece toplantı aralığı açısından değil, çalışma yöntemi açısından da zayıflamıştır. İlk çalışma Meclisi çeşitli komisyon çalışmalarlarıyla günlerce süren bir gerçek tartışma ve uzlaşma arayışı zemini iken son Çalışma Meclisi toplantılarının hükümet adına sunumların yapıldığı bir çalışma seminerleri dizisine dönüştüğünü görüyoruz (Koray ve Çelik,2007:421).

3.4.3.Üçlü Danışma Kurulu

Türkiye'de mevcut resmi sosyal diyalog yapılarından biri de Üçlü Danışma Kuruludur (ÜDK). UÇÖ'nün 144 sayılı sözleşmesinin ve EKS'ye yönelik eleştirilerin etkisiyle, Üçlü Danışma Kurulu 4857 sayılı İş Yasasıyla düzenlenmiştir (TİSK,2003:175). Hükümetin baskın konumda olduğu EKS ve diğer sosyal diyalog yapılarının aksine, ÜDK'nın üye yapısının daha dengelidir. Bu nedenle, ÜDK Türkiye'de mevcut farklı sosyal diyalog ve işbirliği yapıları içinde ideal sosyal diyalog yapısına daha yakın olduğunu ifade edilmektedir.

2003 tarihli 4857 sayılı yeni İş Kanunumuzun 114. maddesi, 144 sayılı ILO sözleşmesi göz önüne alınarak düzenlenmiştir. Bu maddeye göre, "çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin dayanışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur. Kurulun çalışma usul ve esasları çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir" (Eyrenci, 2004: 466).

Yasa açık bir şekilde ÜDK'nın sosyal diyalog yapısına ve danışma işlevine işaret etmektedir. ÜDK'nın işleyiş, teşekkülü, görev ve yetkileri, organları, çalışma usul ve esasları 4857 Sayılı İş Kanununun 114. maddesine dayanılarak 4 Nisan 2004'de çıkarılan Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulu Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikle (ÜDKY) düzenlenmiştir. Yasada olduğu gibi, Yönetmelik, kurulun faaliyet alanını çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi" olarak ifade etmesi, Kurulun görev alanının EKS ve Çalışma Meclisinden açık bir şekilde farklı olduğunu göstermektedir (Koray ve Çelik, 2007: 423).

ÜDK'nın üye yapısı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya Müsteşarı, işçi sendikaları konfederasyonlarından ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer ve en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonundan üç temsilciden oluşmaktadır. Bu temsilcilerin üst düzey yönetici olması şarttır. Gündem konularına göre Bakanlık, bağlı ve ilgili kurumların birim amirleri de Kurul'a katılabilmektedir. ÜDK'nın, eşit temsile imkan sağlayan ve oldukça dengeli bir yapı izlenimi vermekle birlikte Bakan veya müsteşar başkanlığında toplanması, hükümetin bu yapı içinde de baskın bir konumda olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifade ile hükümet ÜDK'da da kontrol ve inisiyatif sosyal taraflara kaptırmaya niyetli görünmemektedir. Bu durum eşit temsil anlayışı ile bağdaşmamaktadır. Bu çarpıklık başkanlığının dönüşümlü hale getirilmesi ile düzeltilmesi mümkün gözükmemektedir. Öte yandan, ÜDK'ya hükümeti temsilen katılacak olan bakanlık ve ilgili kurumların temsilcilerinin sayıları belirtilmemesi, hükümetin bu yapı içinde temsil dengesini dikkate almadan bu sayıyı keyfi olarak belirmeye kalkışması durumunda Kurulun işleyişini aksatma ve dengeli yapısını bozma riski taşımaktadır (Koray ve Çelik, 2007: 424).

Kurul'un görevleri:

Çalışma hayatına ilişkin politikaların oluşumuna katkı vermek,

Taraflar arasında uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,

Çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarını ve uygulamalarını izlemek, yeni mevzuat ve yasa değişiklikleri ile ilgili hususlarda görüş oluşturmak,

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün konferans ve faaliyetlerine katılımı, taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak,

“Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında 144 sayılı Sözleşme” hükümlerine uygun çalışmalar yapmak,

Ulusal mevzuatın, Avrupa Birliği'nin çalışma hayatına ilişkin müktesebatına uyumu için taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak,

İhtiyaç duyulması halinde komisyonlar kurmak, üyelerini belirlemek, raporları görüşmek,

Ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlenmesini taraflara önermek, uygun görülecek toplantılara temsilci göndermek,

Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi ile ilgili alanlarda araştırmalar yapılmasını taraflara önermek olarak belirlenmiştir.

Kurul'un görev ve yetkileri ESK'nın görevleri ile benzerlikler göstermektedir. Ancak Kurul'un ilgi alanı ESK kadar geniş olmayıp sadece çalışma hayatıyla sınırlı tutulmuştur. Bunun yanında ÜDK'nın sosyal tarafların bir araya gelmelerini sağlayan bir platform oluşturması, Türkiye'de uzlaşma ve işbirliği kültürünün gelişmesine muhakkak olumlu katkılar yapacaktır. Ancak çalışma hayatına ilişkin politikaların ve kararların alınmasında ÜDK'ya danışma zorunluluğu bulunmaması da Kurul'un çalışmalarını hükümetin keyfiyeti altına sokmuştur (Görmüş, 2007: 133).

ÜDK ilk toplantısı, Çalışma Bakanının Başkanlığında, sosyal tarafların katılımı ile 24 Mayıs 2004 yılında yapılmıştır. Bu toplantının gündemini 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanmasında karşılaşılan sorunlar, 2821 ve 2822 sayılı Yasarla ilişkin değişiklik taslakları, Kıdem Tazminatı Fon Taslağın, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın öncülüğünde sosyal tarafların da katılımıyla çalışma hayatına ilişkin sosyal politikalar paketi hazırlanması, kayıt dışı ve istihdam konusunda sosyal tarafların görüş ve önerileri, sosyal güvenlik sisteminde norm ve standart birliği sağlanması, AB bütünleşme sürecinde çalışma ilişkileri müktesebatına uyum gibi konular oluşturmuştur (TİSK, 1999: 11-12).

Üçlü Danışma Kurulu ikinci toplantısını işçi ve işveren konfederasyonları ile 5 Mayıs 2005'te, Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonları ile ise 10.05.2005 tarihinde yaptı. İşçi İşveren Konfederasyonları 2821 sayılı Sendikalar Kanunu 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda yapılması düşünülen değişiklikler ile "Sosyal Güvenlik Reformu" ele alındı. Kamu görevlileri ile yapılan toplantıda ise AB sürecinde 4688 sayılı yasanın değerlendirilmesi ve sosyal güvenlik reformu konuları aldı. Sosyal güvenlik reformu yasaları üçlü danışma kurulu toplantılarında ele alınmasına karşın sosyal tarafları arasında bir mutabakat sağlanamamış ve reform yasaları işçi ve kamu görevlilerinin önemli itirazlarına rağmen yasalaşmıştır. Öte yandan DİSK Mayıs 2006 tarihinde tüm sosyal diyalog yapılarından çekilmiştir (Koray ve Çelik, 2007: 428).

EKS' nın büyük ölçüde başarısız olması sosyal tarafları daha dengeli bir yapı olan ÜDK'da çalışma hayatına ilişkin konularda mutabakat aramaya ve görüşlerini dile getirmeye yönelmektedir. Bu yapının, küreselleşme, artan rekabet, esneklik, bilgi teknolojisi, istihdam ve işsizlik gibi konuların gündeme getirilerek tartışılabileceği ve ulusal politikalara yol gösterecek formüllerin üretilebileceği veya çerçeve anlaşmalarının geliştirilebileceği bir platforma dönüştürülmesi mümkün olabilir (İşveren Dergisi, 2000:14).

3.4.4. Üçlü Yapılanma

Üçlü yapılanma, çalışma yaşamının işleyişinde ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde karar mekanizmalarına sosyal tarafların devlet temsilcileri ile birlikte katılımını öngören bir modeldir (Eyrenci, 2004: 467).

Ülkemiz tarafından 26.11.1992 tarihli ve 3851 sayılı yasayla onaylanan ILO'nun 144 sayılı sözleşmesi üçlü yapılanmayı öngören bir sözleşmedir. Sözleşme, onaylanmış olan ILO sözleşmelerinin uygulanması, henüz uygulanmamış sözleşmelerin durumu ve ILO konferanslarına katılacak tarafların hazırlık yapması gibi konularda (Kılıç, 2005:226), hükümet ile en fazla temsil gücüne sahip işçi ve işveren kuruluşlarının etkin görüş alışverişini sağlamak üzere işbirliğini öngörmektedir (Fidan, Çetinkaya ve Saç, 2006:130).

3.4.5. Sektörel Sosyal Diyalog

Türkiye’de sektörel diyalog mekanizmaları, toplu iş sözleşmesi gibi formel yapıda düzenlenenler dışında pek uygulama alanı bulmamaktadır. Toplu iş sözleşmesindeki düzenlemeler ise genelde iş yasasının zorunlu kıldığı kurullar olmaktadır. Toplu iş sözleşmesinin hemen hemen tümünde “işverenin sevk ve idare hakkı ile sorumluluğu” başlıklı bir madde yer almakta ve işverenin, işin tanzimi ve işyerinin sevk ve idaresiyle ilgili kararlar almaya ve bunları uygulamaya yetkili olduğu kabul edilmektedir.

Sendika tarafından işçiyi ilgilendiren konularda yazılı olarak yapılacak müracaatlara işverenin gerekli incelemeyi yaparak 20 gün içinde cevap verme zorunluluğu toplu iş sözleşmesi ile düzenlenmek gereken bir konu olarak dikkati çekmektedir. Kuşkusuz işçilerin çalışma koşulları, toplu iş sözleşmesi ya da mevzuatın uygulanmasından kaynaklanan ferdi şikayet hakkı bulunmaktadır. Aynı şekilde, işçinin yazılı emir talep hakkı da sözleşme ile düzenlenmektedir.

Toplu iş sözleşmesinde yapılan düzenleme ile işyerinde kilitli ilan tahtaları bulunacağı ve sendikanın duyularını burada yapabilmesi işveren tarafından sağlanmakta, ayrıca, işçi ile ilgili genelge ve yayınlardan sendikaya gönderileceği kabul edilmektedir. Çalışma şartlarının düzenlenmesinde kimi zaman sendikanın görüşü alınmaktadır. Örneğin günlük ve haftalık iş süresi ile vardiyalı çalışmalarda, işin başlama, bitim ve ara dinlenmesi saatleri belirlenirken ilgili şubenin görüşü alınmaktadır. İşçinin veriminin yükseltilmesi ve mesleki becerilerinin artırılmasına yönelik olarak işçi ve işverenin müşterek olarak kurs ve seminer düzenleyeceği hükmü toplu iş sözleşmesinde yer almaktadır. İşgücü Verimini Artırma Kurulu; üç işçi ve üç işveren temsilcisi tarafında istişari mahiyette oluşturulmuştur. Zarar Takdir Komisyonu; işyerinde meydana gelecek zarar, ziyan ve hasarın oluşum, kapsamı, tutarı ve kusur oranı ve derecesini saptamak amacıyla kurulmuştur.

Disiplin Kurulu; işçilerin suç sayılan fiilleri sebebiyle haklarında karar vermeye yetkili organdır. İşyeri ve merkez düzeyinde işçi ve işveren kesimini temsilen 2’şer üyeden oluşmaktadır. Taraflar, yasal yollara başvurmadan önce her türlü uyuşmazlığı aralarında görüşmek suretiyle gidermeye çalışmak durumundadır. Bu amaçla yapılacak toplantılara tarafların katılması zorunludur.

3.5. Türkiye’de Sosyal Diyalogun Kurumsallaşamamasının Nedenleri

Türkiye’de son zamanlarda gerek küresel ekonominin zorunlu kıldığı ülke içindeki sosyal taraflar arasındaki uzlaşmanın sağlanması ihtiyacı ve AB’ye uyum sürecinin gereği olarak sosyal diyalog gündeme gelmekte ve yerleştirilmesine yönelik çabalar söz konusu olmaktadır. Ancak kurumsallaşmış ve yerleşmiş bir sosyal diyalog geleneğinden söz etmek mümkün olmamaktadır (Fidan, Çetinkaya ve Saç, 2006: 133) Bunun nedenlerine aşağıda kısaca değinilmiştir.

3.5.1. Demokrasi anlayışındaki yetersizlikler

Türkiye’nin AB müktesebatına uyum sürecinde sosyal diyalog açısından dikkate alması gereken bazı hususlar mevcuttur. Sosyal diyalog yapılarının etkin işleyebilmesi için öncelikle demokrasi kültürünün taraflarca içerleştirilmiş olması gerekir. Bu açıdan bakıldığında, gerek sosyal tarafların ve gerekse hükümetin demokratik teamülleri tam anlamıyla içselleştirdiğini söylemek mümkün değildir. Türkiye’de devletin sivil toplum örgütlerine ve özellikle de sosyal taraflara güvenmesi bu bağlamda oldukça önemlidir. Paternalist ve himayeci tutumundan vazgeçerek, ekonomik ve sosyal sorunların çözümünde sosyal taraflara daha fazla katılım imkanı verilmesi ekonomik ve sosyal gelişmenin de anahtarıdır. Sorunların, sosyal diyalog yerine militarist yöntemlerle bastırılması bir çözüm değildir. Aksine sorunların ötelenerek daha da birikmesine ve içinden çıkılmaz bir hal almasına yol açtığı herkesçe bilinmektedir (Parlak, 2003: 25).

Ülkemizde sosyal diyalogun yerleşmesinde ve sosyal zeminde uzlaşma kültüründeki yetersizlik büyük devletin sosyo-ekonomik alanda ağırlığının hissedilmesi ve buna bağlı olarak düzenleme ve uygulamaların devletin yönlendiriciliğinde olmasıdır. Bu bağlamda hedefine ulaşmak isteyen taraf devletle işbirliğine yönelerek, diğer tarafı dışlamakta ve çatışmayı içeren sürece dönüşmektedir. Dolayısıyla uzlaşma ve anlaşma hedefine yönelen sosyal diyalog bu yönüyle işçi-işveren arasındaki çatışmayı bir ölçüde besleyen bir sürece dönüşebilmektedir.

3.5.2. Sendikal Örgütlenmenin Kısıtlılığı

Öte yandan, işçi tarafı birlik ve bütünlükten yoksundur. Keskin ideolojik çizgilerle birbirinden ayrılmış ve aşırı politize olmuş çok sayıda işçi sendikaları konfederasyonu mevcuttur. Bu parçalı yapı işçi tarafının görüş birliği oluşturmasını güçleştirmektedir. Böyle bir yapının, ekonomik ve sosyal sorunlara ilişkin ortak çözüm önerileri formüle etmesi zordur. Buna karşın, işveren tarafında ise, tek bir işveren sendikaları konfederasyonu mevcuttur. Ancak işkolları düzeyinde işveren sendikalarının üye sayıları genellikle düşüktür. Kimi işkollarında üye sayısı 10 geçmezken kimi işkollarında ise işveren sendikası mevcut değildir. Bu durum işverene tarafında da ciddi bir temsil sorunu olduğunu göstermektedir (Parlak, 2003: 25).

3.5.3. İstikrar Sorunu

Sosyal diyalogun yerleştirilememesinde belirleyici olan istikrar sorununun kaynağı hem mekanizmanın işleyişi hem de sosyal diyalogu oluşturan aktörlerin yapısı ve varlığı ile ilgili olmaktadır. Özellikle sosyal diyalogun güçlü ortaklarından olan kamu kesimi temsilcisi hükümetlerin kısa ömürlü oluşu ve her yeni hükümetle birlikte anlayış ve uygulama farklılığın gelişi istikrarlı bir yapıya kavuşmayı engellemiştir. Dolayısıyla sosyal diyalog anlayışında ve işlerliğinde kesintiler gündeme gelmektedir (Fidan, Çetinkaya ve Saç, 2006: 135).

Sosyal diyalogun temelini oluşturan Ekonomik ve Sosyal Konseyin işleyişine yönelik çok fazla düzenleme söz konusudur. ESK'nın hükümet ağırlıklı yapısı AB ilerleme raporlarında eleştirilen bir husus olmuştur. Ayrıca bu durum esas olarak ESK'nın danışma, tavsiye ve görüş oluşturma gibi temel işlevlerini yerine getirmesini de zorlaştırmaktadır. Bunun yanında Konsey'in kendi inisiyatifi ile sosyo-ekonomik konuları ele alamaması, Başbakan'ın Konsey Başkanı olması, ESK'nın yasada belirtilen aralıklarla toplanamaması ve ESK'nın kendine ait bütçesinin, binasının ve sekreteryasının olmaması Türk ESK'sının temel eksiklikleri ve olumsuzlukları olarak değerlendirilmiştir (Görmüş, 2007:135).

3.5.4. Temsil Sorunu

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

Türkiye’de sendikalaşma oranı son derece düşük ve toplu pazarlığın kapsamı çok dardır. Türkiye’de toplu iş sözleşmelerinin kapsadığı işçi sayısı toplam işgücünün %10’undan daha azdır. Bu sosyal diyalog çerçevesinde alınan kararların toplu pazarlık yoluyla uygulanabilmesini ve başarı elde edilmesini adeta imkansız hale getirmektedir. Zira işgücünün % 90 bu uygulama dışında kalacaktır. Teşmille bu oran artırılabilir, yine de başarı şansı zayıftır (Parlak, 2003: 26).

İşveren örgütleri de az sayıda ve sendikal örgütlenmenin mümkün olduğu büyük işletmeleri temsil ettiklerinden, bu kuruluşların küçük işletme ağırlıklı bir ekonomide işveren temsilcisi olma iddialarının geçerliliği de hayli kuşkuludur. Toplu ilişkilerin gelişmediği, toplu ilişkilerin ve görüşmelerin daha geniş konuları kapsamadığı, sosyal diyalog ve sosyal ortaklık anlayışının varlık kazanamadığı durumlarda işveren kuruluşlarının sosyal taraf rolleri de gelişmemekte ve Türkiye’de olduğu gibi hem ilişkiler toplu pazarlıkla sınırlı kalmakta hem de sermayenin temsilinde işveren kuruluşları dışındaki kuruluşlar öne çıkmaktadır (Koray ve Çelik, 2007: 510).

Ayrıca İş Hukuku’nda endüstri ve ulusal düzeyde konfederasyonlar arası toplu pazarlığı engelleyici hükümlerin bulunması sosyal taraflar arası ikili sosyal diyaloga geçit vermemektedir. Yine bu çerçevede Türkiye’de sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma oranlarının düşük olması sosyal diyalogu başarısını engellerken, aynı zamanda işçilerin Konsey’de tam anlamıyla temsiliyet sorununa da sebep olmaktadır (Görmüş, 2007: 138).

3.6. AB’ye Üyelik Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog

Avrupa Birliği, başlangıçta ekonomik bir birlik olarak kurulmuş olsa da sosyal ve siyasal boyutu da ağırlıklı bir yer tutmaktadır. Dolayısıyla sosyal düzenleme ve uygulamalar AB düzeyinde önem taşımakta, birliğin temel dinamiklerinden olmaktadır. Bu nedenle de birliğin genişleme sürecinde aday ülkelerden sosyal

uyumun gerçekleşmesini ve güçlendirilmesini de talep etmektedir.(Fidan etinkaya ve Sa) Avrupa Birliği'nde sosyal diyalog, yasal düzenlemelerin en temelinde yer almaktadır. AB'de sosyal diyalog, hem merkezi ve ulusal düzeylerde, hem de sektörel, bölgesel ve işletme düzeyinde ele alınmaktadır (Özdemir, 2007: 22) .

AB uyum süreci açısından sosyal diyalog, bir yandan uyum sorunudur ve Türkiye mevzuat ve uygulamasını AB'nin benimsediği anlayış ve kurallara göre değiştirmek zorundadır; öte yandan AB uyum sürecinin kendisinin sosyal diyalog yoluyla yürütülmesi AB'nin çok önemsemediği konular arasında gelmektedir.

Diğer yandan, AB'de sosyal diyalogun diğer bir yönü ise, ulusal düzeyde sosyal diyalogun gelişimi için gerçekleştirilen düzenlemelerdir. Her AB ülkesinde "Ekonomik ve Sosyal Danışma Konseyleri" bulunmaktadır. Bunun yanında, işletme düzeyinde de sosyal diyalogun güçlendirilmesi için "Avrupa İşyeri Konseyi Sistemi" yaşama geçirilmiştir. Sektörel düzeyde de sosyal diyalog konseyleri mevcuttur (Özdemir, 2007: 23).

AB'nin çok önemsemediği ve uzun yıllardır kurumsallaştırdığı sosyal diyalog, ülkemizde ancak 1990'lı yılların ikinci yarısında kurumsallaşabilmiştir. Bu konudaki ilk düzenleme, bir başbakanlık genelgesiyle 17 Mart 1995 tarihinde ulusal düzeyde bir Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK)'in kurulmasıdır. Her ne kadar ESK gelişmiş AB ülkeleri örnek alınarak oluşturulduysa da, Batılı örneklerden farklı olarak, başbakanlık genelgesiyle kurulmuş ve devlet ağırlıklı bir yapıya sahip olmuştur. Bu nedenle 21 Nisan 2001 tarihinde ESK'nın varlığını bir kanuna dayandırmak gerekmiştir (Şeneldir, 2003: 74) .

AB'ye katılım sürecinde olan Türkiye'de katılım Müzakereleri erevesinde AB'nin önemli müzakere başlıklarından olan Sosyal Politika ve İstihdamın içerdiği temel konularda hızlı ve sistematik düzenleme sürecine girmiştir. Özellikle alışma yaşamının temel dayanağını oluşturan ve bilgilendirme, danışma ve katılım üzerine şekillenen "sosyal diyalog" öncelikli konulardan birisi olarak karşımıza çıkmaktadır

Türkiye'de süreci Türkiye'nin AB ile Gümrük Birliği Antlaşması'nı imzalaması ve ILO'nun 144 sayılı sözleşmesinin onaylanması sonrasında AB'ye entegrasyon çalışmaları çerçevesinde Ankara Antlaşması'nın uygulanmasını sağlamak amacıyla

başlatılmıştır. Bu süreçte ilk olarak 1995'te sosyal diyalogun temel aracı olan ESK, bir Başbakanlık genelgesi ile hayata geçirilmiştir. Daha sonraki dönemlerde Türkiye'nin siyasi hayatında meydana gelen istikrarsızlıklardan ESK da etkilenmiş ve 1999'a kadar her yeni gelen hükümet tarafından ESK'nın yapısı 5 kez yeniden düzenlenmiştir. Ancak genelgelerle yapılan değişikliklere rağmen hükümetlerin ESK içindeki baskın yapıları değişmemiştir. Bu dönemde ESK düzensiz toplantılar yapmış ve yapılan toplantılarda daha çok hükümet politikaları sosyal taraflara anlatılarak, sosyal taraflardan bu politikalara destek vermeleri istenmiştir. Sonuç olarak genelge ile düzenlenen Konsey, sosyal tarafların sosyo-ekonomik politikaların oluşturulması ve uygulanması sürecine katılması misyonunu beklenen şekilde yerine getirememiştir.

AB uyum süreci çerçevesinde ESK, 2001 Nisan ayında 4641 sayılı yasa ile yasal statüde yeniden oluşturulmuştur. ESK'nın yasa ile düzenlenmesi olumlu bir adım olarak değerlendirilirken, ESK'nın hükümet ağırlıklı yapısı AB ilerleme raporlarında eleştirilen bir husus olmuştur. Ayrıca bu durum esas olarak ESK'nın danışma, tavsiye ve görüş oluşturma gibi temel işlevlerini yerine getirmesini de zorlaştırmaktadır. Bunun yanında Konsey'in kendi inisiyatifi ile sosyo-ekonomik konuları ele alamaması, Başbakan'ın Konsey Başkanı olması, ESK'nın yasada belirtilen aralıklarla toplanamaması ve ESK'nın kendine ait bütçesinin, binasının ve sekreteryasının olmaması Türk ESK'sının temel eksiklikleri ve olumsuzlukları olarak değerlendirilmiştir. 2003 Haziran ayında yasalanan 4857 sayılı İş Kanununun 114. maddesi gereğince kurulan ÜDK ile ESK'nın görevleri temel olarak benzeşmektedir. Dolayısıyla ESK ve ÜDK gibi sosyal diyalog kurumlarının Türkiye'nin ihtiyaçlarını karşılaması için Türkiye'nin gerçeklerine uygun şekilde revize edilmesi gerekmektedir (Görmüş, 2007: 135).

İlerleme raporları aday ülkenin Kopenhag kriterlerine uyumunu; siyasi ve ekonomik kriterler ile müktesebata uyum başlıkları altında kısa ve orta vadeli olarak değerlendirilmektedir. Avrupa Komisyonu, aday ülkelerin durumunu, her yıl Konseye rapor etmektedir. İlerleme Raporu olarak adlandırılan bu düzenli raporlar Konseyin aday ülkelerle ilgili kararlarında belirleyici öneme sahiptir. Türkiye ile ilgili olarak ilk düzenli rapor 1998 yılında hazırlanmıştır.

AB'nin Türkiye için hazırladığı ilerleme raporlarında sosyal diyaloga ilişkin olarak, sendikal hakların tam olarak tanınmadığının altı çizilmektedir. Özellikle işçi sendikalarının toplu iş sözleşmesi yapabilmek için tabi oldukları sınırlayıcı eşikler, grev yapma hakkına ilişkin kısıtlayıcı hükümler, kamu çalışanları için toplu pazarlık ve belli kamu çalışanlarının sendikalara katılamamaları bu kapsamda değerlendirilmektedir.

AB ilerleme raporlarında, iki taraflı sosyal diyalogun geliştirilmesi ve güçlendirilmesi sürekli belirtilmektedir. Bununla birlikte ESK'ya ilişkin olarak raporlarda, sosyal taraflara danışma ve tarafların görüşlerini almaya ilişkin performansın iyileştirilmesi ve Konsey'de yer alan hükümet temsilcilerinin baskın konumunun makul düzeye çekilmesini içine alacak şekilde ESK'nın yeniden yapılandırılması gereği üzerinde durulmaktadır. Türkiye'de sosyal tarafların güçlendirilmesi, sendikalaşma oranının artırılması sosyal diyalogun sorunsuz işlemesi için gerekli görülmektedir. Esas olarak, sosyal diyalog tarafları arasında güç dengesinin olması sosyal diyalogun kurulması için gerekli koşullar arasında yer almaktadır. Aksi takdirde sosyal diyalog, güçsüz tarafın sürekli tavizde bulunduğu bir sosyal dayatma ortamına dönüşmektedir. Bunun yanında güç dengesizliği, güçlü tarafın hiçbir tavizde bulunmamasına ve varılan anlaşmada sorumluluk üstlenmemesine neden olmaktadır (Görmüş, 2007:136).

2008 İlerleme Raporunda Sosyal diyalogla ilgili olarak şu görüşlere yer verilmiştir:

Sözleşme, Grev ve Lokavt yasalarını ILO ve AB standartları ile aynı seviyeye getirmeyi hedefleyen yasa taslağı halen askıdadır. Sosyal diyalog alanında Türkiye henüz yeterince sosyal diyalog konusunda ise sınırlı ilerleme kaydedilmiştir. Rapor döneminde üç taraflı sosyal diyalog toplantıları daha sık gerçekleşmiştir; ancak Ekonomik ve Sosyal Konsey, yasanın gerektirdiği düzenli aralıklarda toplanmamıştır. Bazı sektörlerde iki taraflı sosyal diyalogla ilgili belli ilerlemeler kaydedilmiştir; ne var ki, alt seviyelerde otonom ve iki taraflı sosyal diyalog yapılarının kurulması hala ortada duran bir ihtiyaçtır ve toplu iş sözleşmeleri kapsamında yer alan işçi sayısı da halen düşüktür. Türkiye'de tüm sendikal haklar henüz tesis edilmemiştir. Hali hazırda yürürlükte olan Sendika ve Toplu hazırlıklı değildir.

Türkiye’de AB müktesebatının artan etkisi ve buna bağı olarak çalışmaya ilişkin konularda yeni anlayış ve yaklaşımların ortaya çıkmasıyla, etkili bir sosyal diyalogun önemi giderek daha fazla vurgulanmaktadır. Bu nedenle Avrupa Komisyonu, Türkiye’de karar alma sürecinde ve sosyal politikaya ilişkin mevzuatın uygulanmasında sosyal ortakların daha fazla yer almasını sağlayacak olan sosyal diyalogun geliştirilmesine katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Bu doğrultuda Komisyon Türkiye’de sosyal diyalogun her seviyede güçlenmesi için önemli miktarda bir fon (4.250 milyon Euro) ayırmış durumdadır.

1 Şubat 2006 tarihinde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından, aktif sosyal diyalog için gerekli şartları yerine getirmek üzere Sosyal Diyalogu Güçlendirme Teknik Destek projesi başlatılmıştır. Bu proje ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve sosyal ortakların, her seviyede sosyal diyaloga katılımı için kurumsal kapasitelerinin güçlendirilmesine destek olmak, sosyal politika ve istihdam konusunda yasal uyumu hızlandırmak, tüm sosyal tarafların Avrupa sosyal diyalogu ve AB istihdam politikası çerçevesinde ileride kendilerine düşecek sorumlulukları yerine getirecek düzeye taşınması hedeflenmektedir (Strengthening Social Dialogue in Turkey, <http://www.sosyaldiyalog.net/portals/Default.aspx?tabid=124>, 18/05/2009)

Türkiye’de de sosyal diyalog mekanizmasının çalışma ilişkilerinin merkezi bir unsuru haline getirilmesi noktasında çabalara sıklıkla rastlanmaktadır. Hem sosyal diyalogun kurumsallaşmasına yönelik düzenlemeler yapılmakta hem de bu düzenlemelerin yapılması esnasında sosyal diyalog geleneği yerleştirilmeye çalışılmaktadır. Bilindiği üzere, sosyal tarafların da üzerinde fikir birliğine vardığı bir mevzuatla hayata geçirilen Ekonomik ve Sosyal Konsey çalışmalarını sürdürmektedir. Özellikle mevzuatta sosyal diyalog mekanizmaları güçlendirilmesi yönünde düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 114.maddesi ile getirilen “üçlü danışma mekanizması” işlev kazanan bir oluşum haline getirilmelidir. Yasal ve pratikte yapılan düzenlemelerle çalışma yaşamında kurgulanan sistemin yürütülmesini sağlayacak kurumsal yapılanmanın oluşturulması hedeflenmektedir. Sosyal diyalog da yeni kurumsal yapının merkezi alanı olmuştur. Tüm bunlara rağmen ülkemizde kurumsal ve bütüncül bir sosyal diyalog anlayışından söz etmek mümkün değildir Fidan, Çetinkaya ve Saç, 2006: 134).

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Günümüzde her alanda yaşanan köklü değişim, endüstri ilişkileri sistemini de derinden etkilemektedir. Teknolojik gelişme ve artan uluslararası rekabet koşullarında, barışçıl bir endüstri ilişkileri sistemine olan gereksinim gün geçtikçe artmaktadır. Küreselleşmenin kaçınılmaz bir gerçek haline geldiği dünyamızda, hem Türkiye hem dünya için sosyal diyaloga her zamankinden daha çok ihtiyaç duyulmaktadır. Tüm ülkeleri etkisi altına alan küreselleşme olgusuyla teknolojide gelişmeler meydana gelmiş, uluslararası rekabet giderek yoğunluk kazanmış, ülkeler ve işletmeler için hızlı bir değişimi ve sorunları da beraberinde getirmiştir.

Sosyal diyalog mekanizmasının öneminin farkında olan pek çok gelişmiş batılı ülkeler, sosyal diyalog uzun yıllardan beri başarı ile uygulamaktadırlar. Sosyal diyalog mekanizmasının başarısında, taraflar arası ilişkilerdeki uyum ve uzlaşma kadar, mekanizmanın amaç ve koşullarına uygunluk ile araçları olan temel anlaşma ve resmi danışma konseylerinin etkinliği de anahtar faktörler olmaktadır.

Avrupa Birliğinde sosyal politikanın en önemli araçlarından biri olan sosyal diyalogun kökeni, AB kurucu antlaşması olan Roma Antlaşmasına dayanmaktadır.

AB'nin temel kurumlarından biri olan sosyal diyalog, Avrupa sosyal modelinin itici gücü olmakla birlikte, bütünleşmiş bir endüstri ilişkileri sisteminin oluşturulması amacıyla etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. Özellikle sosyal tarafların karar alma sürecinde ve Avrupa sosyal politika oluşumunda yer almaları ile birlikte önemli hale gelen AB düzeyinde sosyal diyalog, Avrupa Toplulukları Antlaşması'nda ve bazı önemli Avrupa Konseyi toplantılarında resmen vurgulanmıştır. Ancak, AB düzeyinde sosyal diyalog AB'ye tam üye olma yolunda ilerleyen Türkiye'de ise, yasal bazı düzenlemelerle kurulan çeşitli kurumlar vasıtasıyla yürütülmeye çalışılan sosyal diyalog, tabandan gelen bir inisiyatif sonucu oluşmadığı için sağlam temellere dayanmamaktadır. Türkiye'de ulusal düzeyde etkin bir sosyal diyalogun ve "Avrupa Toplum Modeli"ne entegrasyonun sağlanabilmesi için, öncelikle işyeri ve işkolu düzeyinde sosyal taraflar arasındaki sosyal uyumun ve işbirliğinin oluşturulması gerekmektedir.

Sosyal diyalog mekanizmasının önemini kavrayan pek çok gelişmiş batılı ülke ile bazı gelişmekte olan ülkede, sosyal diyalog uzun yıllardan beri başarı ile uygulanmaktadır. Kuşkusuz bu başarılı uygulamaların temelinde taraflar arası karşılıklı güven, görüş alışverişi, uyum ve uzlaşmanın yanı sıra; sosyal diyalog mekanizmasının temel niteliklerini oluşturan amacı, koşulları ve araçlarının etkin bir işlevselliğe kavuşmasının büyük bir rolü bulunmaktadır. Bir başka deyişle, sosyal diyalog mekanizmasının başarısında, taraflar arası ilişkilerdeki uyum ve uzlaşma kadar, mekanizmanın amaç ve koşullarına uygunluk ile araçları olan temel anlaşma ve resmi danışma konseylerinin etkinliği de anahtar faktörler olmaktadır. Küreselleşmenin ve bilgi ekonomisinin geçerli olduğu dünyada sosyal diyalog, ülkelerin rekabet gücünün artırılmasında, ekonomik ve sosyal sorunların barışçıl bir yolla çözülmesinde oldukça önemli bir yere sahiptir. Bu anlamda, sosyal diyalog mekanizmasına ülkemiz açısından bakıldığında; bu konuda son derece gecikmiş bir başlangıca sahip olduğumuzu söylemek mümkündür. Bu durum özellikle gelişmiş batılı ülkelerdeki uygulamalarla karşılaştırıldığında daha da belirginlik kazanmaktadır.

Türkiye’de, Osmanlı’nın son dönemlerinden günümüze kadar çeşitli sosyal Diyalog girişimlerinde bulunulmuş ancak başarılı olunamamıştır. Osmanlı’nın son döneminde oluşturulan İktisadiyat Meclisi, Cumhuriyet ilan edilmeden hemen önce toplanan İzmir İktisat Kongresi dönemin sosyal ve ekonomik politikalarına yön vermesi ve bir sivil toplum diyalogunu oluşturması açısından tarihsel olarak önemli bir sosyal diyalog kongresidir.

Cumhuriyet sonrasında ise sosyal diyalog adına atılan ilk gerçekçi adım 1978’de ki Toplumsal Anlaşma ile atılmış, Ekonomik ve Sosyal konsey ise ilk kez 1995 yılında 1995/5 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile kurulmuştur. Daha sonra tam beş Başbakanlık Genelgesi ile yeniden düzenlenen ESK, sonunda 21 Nisan 2001’de 4641 sayılı yasanın yürürlüğe girmesi ile yasal bir statüye kavuşmuştur.

ESK ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlamak, barış ortamı yaratmak ve oluşturulacak görüşleri karar organlarına taşımak amacıyla kurulmuş, ancak konseyin içinde hükümetin ağırlığı ESK’nın tam işlevini yerine getirmesine engel olmaktadır. Bu nedenle 4641 sayılı ESK Kanunu

yeniden gözden geçirilerek, hem ÜDK ile Konsey'in çakışan görevlerinde hem de Konsey'in yapısında değişiklikler yapılması, sosyal diyalogun güçlenmesini sağlayabilir. Güçlü bir sosyal diyalog, sosyal taraflar arasında etkin ve düzenli görüşmeler ve sağlıklı endüstri ilişkileri demektir. Sosyal diyalog mekanizmalarına katılım, ortak noktalarda uzlaşma ve sorumluluk üstlenme birçok soruna çözüm getirecek yaklaşımlar olacaktır.

KAYNAKLAR

AFET, İnan (1982), *İzmir İktisat Kongresi*, Türk Tarih Kurumu, Ankara.

AFTER, Maastricht (1994), *European Industrial Relations* (eds) R. Hyman ve A. Ferner, London. Blackwell,

AROLAT, Osman (1997), “Tarihte Ekonomik ve Sosyal Konsey”, *Dünya Gazetesi*.

AROLAT, Osman (1997), ‘Benden Başkası da Doğru Düşünebilir’, **Mercek Dergisi**
Sayı :8

AZZONİ, Luca (1997), “Yenileşme ve Değişim İçin Türkiye’de Sosyal Diyalogu Güçlendirme Projesi”.

BARNARD, Catherine (2002), **The social Partners and the Governance**

Agenda”, **European Law Journal**, Volume: 8, Number:1 March.

BAŞARI, Orhan (1967), **Gerekçeli Ve Notlu Toplu İş Sözleşmesi Grev Ve Lokavt Kanunu**, Güven Basım Evi, İstanbul.

BAYDERE, Fuat (1966), “İş Mevzuatına Tesirleri Bakımından Çalışma Meclisleri”, Sosyal Siyaset Konferansları, İstanbul.

BETTEN, L. (1998), “The Role of Social Partners in the Community’s Social Law Making: Participatory Democracy or Furthering the Interests of Small Elites”. *Labour Law and Industrial Relations at the Turn of the Century*. (Ed. C. Engels, M. Weiss). The Hauge: Kluwer Law International.

BİNGÖL, Dursun (2000), “Sosyal Taraflar Arasındaki Diyalog ve İşbirliği Kaçınılmaz Bir Olgudur.

BİRLEŞİK-METAL (2003), 16. *Genel Kurul Faaliyet Raporu*, İstanbul: Birleşik-Metal

- BLANPAİN, R. (2001), “The European Union and Employment Law”. Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies. (Ed. R. Blanpain, G. Engels; G. Bamber). The Hague: Kluwer Law International.
- BÜYÜKUSLU, A.Rıza (1997), *Avrupa Birliği ve Sosyal Boyutu*. İstanbul: Der Yayınları.
- CEC, (COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES) *Report on Industrial Relations in Europe* (2000), 113 Final
- CEC, (COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES (2003)) *European Social Dialog: A Force for Innovation and Change*, COM (2000) 341 Final.
- CEC, (COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES), (2002), The European Social Dialogue, a Force for Innovation and Change, Communication from the Commission, Proposal for a Council Decision Establishing a Tripartite Social Summit for Growth and Employment, COM(2002) 341 final, Brussels, 26.06.2009.
- CENTEL, Tankut (1997), ‘Sosyal Diyalog ve İşbirliği’, **Mercek Dergisi**, Sayı 8, s.37.
- COŞKUN, Ali (2003), ‘Cumhuriyetin İlk Yıllarında Türkiye Ekonomisi’, **Atatürkçü Düşünce Dergisi**, 2003, Sayı:4, s.72.
- ÇALIŞ, Şuayyip ve Yıldırım, Engin (2003), “*Sosyal Diyalog ve Ekonomik ve sosyal Konsey*”, Sendikal notlar, 20 Aralık.
- ÇALIŞMA DERGİSİ, (1947), Çalışma Bakanlığı, Ankara, sayı17.
- ÇSGB (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı)(2005), 9.Çalışma Meclisi,Ankara.
- DEMİR, Fevzi ve Erdut, Z. (1993), “Uluslararası Sosyal Hukuk Çerçevesinde Sosyal Diyalogun Temelleri”, *İş Hukuku ve İktisat*, Cilt. 2.
- DEMİR, Fevzi (1997),‘Türkiye’de Sosyal Barış ve Diyalog Arayışları’, **Mercek Dergisi** ,1997 Sayı 8.
- DERELİ, Toker (1997), “Sosyal Diyalog:Ekonomik Sosyal Konsey Hakkında”,*Ekonomik Yaklaşım*,Cilt 8,Sayı 27.

- FİDAN, Fatma ve Cetinkaya Emel, Saç, Sinem, (2006) “ Social Dialogue in Turkey During the Accession Period to European Union: Its Necessity, Its Effectiveness and Its Future” AB Müzakere Sürecinde Türkiye’nin Sosyo – Ekonomik ve Siyasi Yapısındaki Değişim ve Dönüşümler” Sempozyumu, Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- EESC, (2003), The EESC.A Bridge Between Europe and Organised Civil Society, European Economic and Social Committee, Office Publications of the European Communities, Luxembourg, 7.
- EIRR, (1997), “Commission Set Out Options for the Future of Social Dialog”, European Industrial Relations Review, No 276, s 24.
- EKİN, Nusret (1987), *Endüstri İlişkileri*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayını.
- ERKAN, Hüsnü (1999), “Ekonomik ve Sosyal Konseyler ve Kriz Dönemlerindeki İşlevleri, **İşveren Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 5 s.10-11.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE IMPROVEMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS, (2003), Challenges and Opportunities for social Dialogue and Tripartism, Office for Official Publications of the European Communities, Ireland s.8.
- EUROPEAN FOUNDATION FOR THE DEVELOPMENT OF LIVING AND WORKING CONDITIONS (2002), industrial Relations Development in Europe.
- EYRENCİ, Öner, (2004), “Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Sosyal Diyalog ve İşçilerin Yönetime Katılması”, AB – Türkiye & Endüstri İlişkileri, Editör : Dr. Alpay HEKİMLER Beta yayın evi.
- FİŞEK, Gürhan, Üzsuca, Şerife ve Türçen, Şule (1998), *Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi (1946-1996)*, Tarih Vakfı ve SSK Yayınları, Ankara.
- GÖRMÜŞ, Ayhan (2007), “Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı12, 2007.

- GRAHL, J. ve Teagues, P. (1991)“European Level Collective Bargaining” Relations Industrielles, Vol 46.
- GÜZEL, Ali (1998), “Roma ve Maastricht Anlaşmaları Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Türkiye”, Metin Kutal’a Armağan, Ankara: Tühis.
- GÜLMEZ, Mesut (1988), *Sendikal Hakların Uluslar arası Boyutları ve Türkiye*, Ankara.
- GÜLMEZ, Mesut (2003), *Avrupa Birliğinde Sosyal Politika*, TODAİE, Ankara.
- GÜLMEZ, Mesut (2006), *Sendikal Haklarda Uyum Sorunu, Belediye –İş Yayımları*, Ankara.
- GÜLMEZ, Mesut (1991), *Türkiye’de Çalışma İlişkileri*, TODAİE, Ankara.
- HAK-İŞ (1999), *Olağan Genel Kurul Çalışma Raporu 2, Görüşler 26-28 Kasım 1999*, Ankara.
- HALL, M. (1994), “Industrial Relations and the Social Dimension of European Integration: Before and After Maastricht”, *New Frontiers in European Industrial Relations* (eds) R. Hyman ve A. Ferner, London. Blackwell, 1994, s.295.
- HYMAN, Richard(1995), “Avrupa Birliği, Ekonomik Globalleşme ve Endüstri İlişkileri”, Çeviren: Ahmet Selamoğlu, IV.Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi, Ankara: Kamu-İş.
- İKV. (2003), “AB ve Türkiye-AB İlişkileri Temel Kavramlar Rehberi”, İstanbul: İKV Yayınları No:172.
- İŞİĞİÇOK, Özlem (2003), “Küreselleşme, Değişen Endüstri İlişkileri ve Sosyal Diyalogun Artan Önemi”.
- İŞİĞİÇOK, Özlem (1997) , “Küreselleşme Çerçevesinde Sosyal Diyalog”, yayınlanmamış doktora tezi, Bursa.

- IŞIĞIÇOK, Özlem (1999), “Sosyal Diyalog, Temel Nitelikleri ve Türkiye’de Sosyal Diyaloga İlişkin Genel Bir Değerlendirme” , **İş Güç Dergisi**, 1999, Cilt:1, Sayı:1.
- IŞIK, Rüçhan (2006), *AB İle Ve Türkiye’de Sosyal Diyalog*, Ankara.
- İREN, Ertan (2001), “4641 Sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey Kanunu Yürürlüğe Girdi”, *Çimento İşveren*, Cilt:15, Sayı:3, Mayıs 2001, s,23.
- KARLUK, Rıdvan (1995), *Avrupa Birliği ve Türkiye*, 3. Baskı, Eskişehir.
- KAYA, Pir. Ali (1999), “Türk Çalışma Mevzuatının Geliştirilmesinde Çalışma Meclislerinin Katkısı” *İş Güç Dergisi*, Cilt: 1, Sayı:1, www.isguc.org, 11/12/2009.
- KAYHAN, Necati (2007), “AB Sürecinde Türkiye’de Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler”.*TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi* Mayıs / Ağustos.
- KELLER, Bernedt ve Soerries, B. (1997), “New Social Dialog: New Concepts, First Results and Future Perspectives” *Industrial Relations Journal Annual Review*, Vol. II .
- KILIÇ, Cem-Özdemir, Çağlar (2004), “Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog”,s .293
Marmara Avrupa Araştırmaları Dergisi; Cilt: 9, Sayı 2.
- KOÇ, Yıldırım (1999), *Türkiye de Ekonomik Sosyal Konsey*, Türk İş, Ankara.
- KORAY, Meryem ve ÇELİK, Aziz (2007), *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog*, Ankara.
- KORAY, Meryem (2005), “*Avrupa Toplum Modeli*”, imge kitap evi, Ankara.
- KORAY, Meryem (2001) , “Küreselleşen Dünyada Avrupa Modeli’nin Sınırları ve Sorunları: Refah Devleti Nereye?”.*Marmara Avrupa Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 9, Sayı: 2, ss.9-43.
- KUTAL, Metin (1998), “İşçi Mümessilliği”, *Sendikacılık Ansiklopedisi*; Cilt 2, Tarih Vakfı ve Kültür Bakanlığı Ortak Yayını.

- KUDATGOBİLİK, Tuğrul (2001), “Ekonomik ve Sosyal Konsey Nerede?” MESS *İşveren Gazetesi*, Yıl:38, sayı:742.
- KÜRESEL EĞİLİMLER VE TÜRK ÇALIŞMA HAYATI (1997), TİSK Yayını, No:164, Şubat 1997 s.20.
- MAHİROĞULARI, Adnan (1999), “Türk Endüstri İlişkilerine Kazandırılan Yeni Bir Kurum Ekonomik ve Sosyal Konsey” *Tekstil İşveren Dergisi*, Sayı: 233.
- MAKAL, Ahmet (2002), *Türkiye’de çok Partili Dönemde Çalışma İlişkileri*, İmge Kitapevi, Ankara.
- MYANT, Martin, SLOCOCOK, Brian and SİMİTH, Simon (2000), “Tripartitism in the Czech and Slovak Republics” *Euope-Asia Studies*, Vol. 52. NO. 4.
- ODAMAN, Serkan (2005), “Üçlü Danışma Kurulu”, *Çimento İşveren Dergisi*, Sayı:1, Cilt:18, s.14.
- ÖNAL, Yurdagül (2003), “Avrupa Toplulukları Ekonomik Ve Sosyal Komitesi Ve Türkiye ‘De Ekonomik Ve Sosyal Konsey” Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- ÖZBEK, Nadir, (2006), *Cumhuriyet Türkiye’sinde Sosyal Güvenlik ve Sosyal Politikalar*, İstanbul.
- ÖZDEMİR, Süleyman, (2007), *Küreselleşme Sürecinde Refah Devlet*, İstanbul, İTO, No, 2007-57.
- PARLAK, Zeki (2003), “Avrupa Birliğinde Ve Türkiye’de Sosyal Diyalog” [www.yerelsen.org.tr/ resimler /haberler/ZekiParlak.doc](http://www.yerelsen.org.tr/resimler/haberler/ZekiParlak.doc) (16/12/2009)
- PROMBERGER, Marcus and Thomas Rehin,(2004) “Avrupa Birliğin İstihdam Stratejisinin Perspektifleri”, (Çev: Alpay Hekimler), *AB-Türkiye ve Endüstri İlişkileri*, Beta Basım Yayım, s.95.

- RYCHLY, L. ve R. Pritzer (2003, “Social Dialog at National Level in the EU Accesion Countries”. IFP on Social Dialog, Labour Law and Labour Administration Working Paper, Geneve, ILO.
- RUHİ, Emin (2003), “Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Konsey”, Cilt :17,Sayı:3.
- SARİEROĞLU, Jülide (2003), “Sosyal Diyalog Nedir?” <http://www.celik-is.org/yayinlarimiz/dergi/dergi-24/42-52.pdf> (28/03/2010)
- SAYMEN, Ferit (1954), *Türk İş Hukuku*, Hak Kitabevi, İstanbul.
- SCHMİTTER, P. ve Streeck, W.(1992), “From National Corporatism to Transnational Pluralism: Organized Interest in the Single European Markets, Social Institutions and Economic Performance, W. Streeck (ed), London.
- SERİM, Şahin (2003), “Toplumsal Uzlaşmanın Kurumsallaşması Bilgilendirme-Danışma: Ekonomik Sosyal Konsey, (Der. Necdet Okcan), Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog Üçlü Sistem ve Danışma’, Ankara.
- SİPAHİ, İsmet (2000), “Avrupa’da ve Türkiye’de Sosyal Diyalog”, Birleşik Metal-İş Yayınları.
- SÜRAL, Nurhan (2006), “Sosyal Diyalog: Teori ve Uygulama” TİSK ve TÜRK-İŞ Eğitim ve İstihdamda Etkinlik Artırma Projesi Eğitim Seti, Ankara.
- TALAS, Cahit (1982), *Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu: Toplumsal Anlaşma*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayın: Ankara.
- TEAGUE, P., (1994), “Labour Market Governance in the New Europe”, Employee Relations, Vol. 16 No. 6.
- TİSK, (1992), Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Diyalog, TİSK Yayın No: 115, Ajans-Türk: Ankara.
- TİSK, (1999), Hükümet-işçi –işveren Kesimleri Arasında Uzlaşma ve Üçlü Antlaşmalar, Ankara.
- TİSK, (2003), 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi: Kabul Edilen Değişiklikler ve Önergeleri ile Birlikte, Ankara, 2003.

- TİSK, Üçlü Danışma Kurulu Toplandı.
[http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=958&id=55\(16-12-2009\)](http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=958&id=55(16-12-2009))
- TOYDEMİR, Sedat (1951), “Türkiye’de İş İhtilaflarının Tarihçesi ve Bugünkü Durumu, Sosyal Siyaset Konferansları.
- TUNCAY, Can (1997), “Türkiye’de Sosyal Diyalogun Geleceği”, *Mercek Dergisi*.
Türk İş Hukuku ve İktisat Dergisi, s. 62 65.
- TÜRK-İŞ (1995), On Yedinci Genel Kurul Çalışma Raporu, Ankara.
- TÜSİAD, (1992), Sanayileşmede Yönetim ve Toplumsal Uzlaşma, Hazırlayanlar: İlkay Sunar ve Ziya Öniş, İstanbul.
- ULUCAN, Devrim (1997), Maastricht Antlaşmasından sonra Birliğin Sosyal Politikası ve Geleceği” *Avrupa Birliğinin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri*,Ankara.
- UÇKAN, Banu (2006), Avrupa Birliği’nde Sosyal Diyalog;Danışma Komitelerin’den Çerçeve Antlaşmalara, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası* ,Prof.Dr. Toker Dereli’ye Armağan.
- USLU, Salim (2007), “Yenileşme ve Değişim İçin Türkiye’de Sosyal Diyalogu Güçlendirme Projesi” 5. Bilgilendirme Ve Duyarlılık Artırma Konferansı Konuşma Metni.
- YAYLA, Taşkın (2008), “Sosyal Diyalog” *Politika Dergisi*, sayı:7.
- YILDIRIM, Engin (2000), Sosyal Diyalog ve Türkiye Deneyi,Öz İplik-İş ve Tekstil’in düzenlediği Sosyal Diyalog Semineri Konuşma Metni.
- YILDIRIM,Engin, Çalış, Şuayp,Benli Abdurrahman (2008),“Turkish Label Labour Jon Federations and Turkey’s Membersheep of the Euorpen Union” Economic and Endustrial democracy.
- YILDIZ, Osman (2003), Avrupa Birliği ve Sosyal Partnerleri,Türkiye-Avrupa Birliği Sendikal Koordinasyon Komisyonu,Ankara.
<http://www.sosyaldiyalog.net/portals/Default.aspx?tabid=124>, (18/05/2009)

http://www.tisk.org.tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=958&id=55

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/jul/socdial_en.html

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/1999/06/inbrief/eu9906180n.html>

Eiroline, “Cardiff Summit Debates Next Steps in Employment

Strategy(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/1998/06/feature/EU9806109F.html>

Eiroline, “Expectations and outcomes of the Cologne European Council”

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/1999/06/inbrief/EU9906180N.html>

Eiroline, “Cardiff Summit Debates Next Steps in Employment Strategy”

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/1998/06/feature/EU9806109F.html>

Eiroline, “Expectations and outcomes of the Cologne European Council”,

(<http://www.eiro.eurofound.eu.int/about/1999/06/inbrief/EU9906180N.html>)

European Foundation For The Improvement Of Living And Working
Conditions, Industrial Relations Development In Europe 2002 ,14

http://www.etuc.org/IMG/pdf/Accord-cadres_sans_signat.pdf

Eironline, “Amsterdam summit agrees new draft Treaty”, June 1997.

<http://www.eiro.eurofound.ie/about/1997/06/inbrief/>

IFP on Social Dialogue, Labour Law and Administration

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/sd/index.htm>.

ILO, IFP on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration,

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/ifpdial/sd/index.htm>

ÖZGEÇMİŞ

Zerrin ÇOLAK 1977 yılında Sakarya İlinin Adapazarı Merkez İlçesinde doğdu. İlkokulu Kayrancı İlköğretim Okulunda, orta ve lise öğrenimini Adapazarı Ozanlar Lisesinde tamamladı. 1999 yılında Sakarya Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri ilişkiler bölümünden mezun oldu. Evli ve bir çocuk annesidir.