DİJİTAL KÜTÜPHANE KANALI

Keyifli Okumalar Dileriz

Binlerce kategoride milyonlarca PDF e-kitap, ders kitapları, dergiler ve romanlara platformumuz üzerinden ücretsiz ulaşabilirsiniz.

RESMİ WEB SİTEMİZ

https://rantey.org

Yedek ve Duyuru Kanallarımız
Sitemize erişim engeli gelmesi veya adres değişikliği durumunda aşağıdaki kanallardan güncel giriş adresine erişebilirsiniz:

• Telegram: https://t.me/birkitapbir

• WhatsApp Kanalımız : https://whatsapp.com/channel/0029VbDHv8uE50Us4IvMoc0Y

SOSYAL DİYALOG



Doç. Dr. Özlem IŞIĞIÇOK

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey

EZGİ KİTABEVİ

SOSYAL DİYALOG

Doç. Dr. Özlem IŞIĞIÇOK

EZGİ KİTABEVİ
BURSA - 2007

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

© Tüm hakları mahfuzdur. Bu kitabın tamamı ya da bir kısmı 5846 sayılı yasanın hükümlerine göre, kitabı yayımlayan kitabevinin izni olmaksızın elektronik, mekanik, fotokopi ya da herhangi bir kayıt sistemi ile çoğaltılamaz, yayınlanamaz, depolanamaz.

Birinci Baskı
Haziran 2007

Baskı-Cilt
Vesta Ofset Matbaa Ltd. Şti.
Devekaldırımı Cad. Gelincik Sk. No: 6/4 Bağcılar-İst.

Dizgi ve Sayfa Düzeni

Karınca Bilgi İşlem Merkezi
Tel: (0 224) 225 10 60
E-Mail: dizgi2000@yahoo.com

Kapak

Karınca Bilgi İşlem Merkezi

Dağıtım

Ezgi Kitabevi
Altıparmak Cad.
Burç Pasajı No: 35 BURSA
Tel: (0 224) 220 96 97 – 220 69 66 – 221 39 51
Fax: (0 224) 223 24 70
E-Mail: ezgi@ezgikitabevi.com
www.ezgikitabevi.com

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Yıllarını eğitime adamış,

Yüzlerce öğrenci yetiştirmiş,

Atatürkçü eğitimciler,

Sevgili Annem Nurhan ZEYBEK

Ve

Sevgili Babam İsmail ZEYBEK'e...

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

ÖNSÖZ

Çağımızın kaçınılmaz bir gerçeği olan küreselleşme ve beraberinde getirdiği değişim, her alanı olduğu gibi, endüstri ilişkilerini de etkilemekte ve değiştirmektedir. Kuşkusuz bu değişimin bir boyutunu da değişen, farklılaşan işçi-işveren ilişkileri ile birlikte, önemi ve popülaritesi giderek artan "Sosyal Diyalog" oluşturmaktadır. Bir başka deyişle sosyal diyalog, küreselleşme sürecinin endüstri ilişkilerinde yarattığı değişimin bir boyutu ve sonucu olarak gün geçtikçe önem kazanmaktadır.

Yoğun rekabet, verimlilik, kalite, yeni üretim ve yönetim teknikleri ile sürekli değişime uğrayan günümüz endüstri ilişkileri sistemlerinde, bu sistemlerin en önemli iki aktörü olan işçi-işverenlerin ilişkileri de hızla değişmektedir. Bu süreç içinde de endüstri ilişkileri alanında Endüstri Devriminden günümüze dek hakim olan çıkar çatışmasına dayalı mücadeleci yapının yerini çıkar birliği, diyalog ve işbirliğine dayalı ilişkilere terk ettiğine tanık olunmaktadır. Bu nedenle gönüllülük esasına dayalı katılım, karşılıklı görüş alışverişi ve işbirliği anlayışı ile demokratik bir tartışma ve karar oluşturma süreci olarak da tanımlanan sosyal diyalog günümüz koşullarının bir sonucu ve gereği olarak, özellikle de var olan sorunlara etkin bir çözüm mekanizması olarak gittikçe önem kazanmaktadır.

Bu çalışma, "Küreselleşme Sürecinde Sosyal Diyalog (Çeşitli Ülke Örnekleri ve Türkiye)" adlı doktora tezimin gözden geçirilmiş şeklidir. Bu nedenle, çalışmanın özgün haline temelde sadık kalınmasına büyük özen gösterilmekle birlikte; sosyal diyaloğun son derece dinamik bir konu olması yeni gelişmeleri kaçınılmaz kıldığı için, özellikle Avrupa Birliği ve Türkiye ilgili gelişmelerin değerlendirildiği ikinci ve dördüncü bölümler, yeni gelişmeler ışığında tekrar gözden geçirilerek güncelleştirilmiştir.

Bu çalışmanın yayınlanmasındaki temel amaç, kuşkusuz bu konuda yapılacak yeni çalışmalara küçük de olsa katkı sağlayabilmenin verecek olduğu mutluluktur. Bunun yanı sıra doktora tezimin gerek hazırlanması gerekse savunma aşamasında değerli görüş, katkı ve eleştirileri ile beni yönlendiren değerli hocalarıma teşekkür borcum bulunmaktadır. Bu vesileyle, başta tez danışmanım ve Saygıdeğer Hocam Sayın Prof. Dr. Tahir BAŞTAYMAZ olmak üzere, tez savunmamda bulunan diğer jüri üyeleri değerli hocalarımdan, her zaman sevgi, saygı ve rahmetle andığım Prof. Dr. Nusret EKİN'in aziz anısına, Sayın Prof. Dr. Kuvvet LORDOĞLU'na, Sayın Prof. Dr. Yusuf ALPER'e, Sayın Prof. Dr.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Aysen TOKOL'a geç de olsa teşekkürü bir borç bilirim. Kendilerine yaptıkları değerli eleştiri ve katkıları için şükranlarımı sunuyorum.

Çalışmanın ortaya çıkışında bir çok değerli insanın, destek, katkı ve yardımları olmuştur. Çalışmanın çeşitli aşamalarında değerli görüşleriyle beni yönlendiren başta bölümümüzün değerli öğretim üyeleri olmak üzere tüm hocalarıma teşekkür ederim. Çalışmamı hazırladığım dönemde sevgi, anlayış, sabır ve desteklerini hiç bir zaman esirgemeyerek daima yanımda olan sevgili ailem annem Nurhan Zeybek ve babam İsmail Zeybek'e, kardeşim Betül'e, sevgili eşim ve değerli meslektaşım Prof. Dr. Erkan Işığıçok'a ve biricik oğlum Anıl'a sonsuz teşekkürü borç bilirim. Son olarak da çalışmamın basımını sağlayan Ezgi Kitabevi sahipleri Orhan Usta ve Edibe Usta Bayraktar'a, dizgi ve tasarımını yapan Çetin Serdar Bayraktar başta olmak üzere Karınca Bilgi İşlem Merkezi çalışanlarına teşekkür ederim. Kuşkusuz çalışmada gözden kaçan hata ve eksikliklerin tamamı bana aittir.

Çalışmanın konuya ilgi duyanlara yararlı olması dileğiyle.

Doç. Dr. Özlem IŞIĞIÇOK, Bursa Haziran 2007

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

İÇİNDEKİLER

GİRİŞ 1

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE 5

I. KÜRESELLEŞME 5

A. Küreselleşme Kavramı 5

B. Küreselleşme Sürecinin Ortaya Çıkışında Rol Oynayan Faktörler 7

1. Dünya Ekonomisinde Meydana Gelen Çeşitli Yapısal Değişimler 8

2. Teknolojik Değişim 15

3. İstihdamın Yapısında Meydana Gelen Değişim 17

4. İşgücünün Yapısında Meydana Gelen Değişim 20

5. Üretim ve Yönetim Tekniklerinde Meydana Gelen Değişim 20

C. Küreselleşme Sürecinin Endüstri ilişkileri Sistemi Üzerinde Yarattığı Değişim ve Sosyal Diyalog 21

II. SOSYAL DİYALOĞUN TARİHSEL KÖKENİ VE TEMEL NİTELİKLERİ 28

A. Sosyal Diyalog Kavramı 30

B. Sosyal Diyaloğun Tarihsel Kökeni ve Neokorporatizm 34

C. Sosyal Diyaloğun Temel Nitelikleri 38

1. Sosyal Diyaloğun Amacı 38

2. Sosyal Diyaloğun Koşulları 39

3. Sosyal Diyaloğun Araçları 41

a. Toplumsal Anlaşmalar 41

b. Resmi Danışma Kurumları 42

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

2. BÖLÜM
ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ VE AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL DİYALOG 43

I. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ VE SOSYAL DİYALOG 44
A. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Sosyal Diyalog 46
1. Philadelphia Bildirisi 47
2. Sosyal Diyaloğa ilişkin Sözleşmeler 47
a. 144 Sayılı Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanmasının Geliştirilmesi Hakkında Üçlü Danışma Sözleşmesi 47
b. 150 Sayılı Çalışma Yönetimi Sözleşmesi 49
3. Sosyal Diyaloğa ilişkin Tavsiye Kararları 49
a. 113 Numaralı Endüstriyel ve Ulusal Düzeyde Danışma ve İşbirliği Tavsiye Kararı 49
b. 152 No'lu Uluslararası Çalışma Standartları ile ILO Çalışmalarını Geliştirmek İçin Üçlü Danışma Yöntemleri Konusunda Tavsiye Kararı 50
4. Sosyal Diyaloğa ilişkin Diğer Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri 50
B. ILO'da Sosyal Diyaloğa Genel Bir Bakış 53
II. AVRUPA BİRLİĞİ VE SOSYAL DİYALOG 55
A. Avrupa Birliği Belgelerinde Sosyal Diyalog 57
1. Roma Antlaşması 57
2. Beyaz Kitap 58
3. Val Duchesse Toplantısı 59
4. Tek Avrupa Senedi 60
5. Egmont Sarayı Toplantısı 61
6. Çalışanların Temel Sosyal Haklarına ilişkin Topluluk Şartı (Avrupa Sosyal Şartı) 62
7. Maastricht Antlaşması 64
8. Amsterdam ve Nice Antlaşmaları 68
9. Lizbon, Laeken ve Barselona Zirveleri 69
B. AB'de Sosyal Diyaloga Genel Bir Bakış: AB'de Sosyal Diyalog Süreci 70

3. BÖLÜM
SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARINA İLİŞKİN ÇEŞİTLİ ÜLKE ÖRNEKLERİ 79

I. SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARINA İLİŞKİN BAZI GELİŞMİŞ ÜLKE ÖRNEKLERİ 80

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

A. Danimarka 80
B. İsveç 83
C. Norveç 86
D. Finlandiya 87
E. Avusturya 89
F. Fransa 92
G. Belçika 97
H. İtalya 100
I. Almanya 103
İ. İngiltere 106
J. Hollanda 109
II. GELİŞMEKTE OLAN ÜLKE ÖRNEKLERİ 111
A. Portekiz 111
B. Yunanistan 113
C. Bulgaristan 114
D. Macaristan 116
E. Meksika 117
F. Hindistan 118
III. SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARINA İLİŞKİN GELİŞMİŞ VE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKE ÖRNEKLERİNİN YAPISAL BİR KARŞILAŞTIRMASI 119

4. BÖLÜM

TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOG 125
I. TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOĞUN TARİHSEL KÖKENLERİ 125
A. Cumhuriyet Öncesi Dönem 125
B. Cumhuriyet Dönemi 129
1. 1923-1946 Yılları 129
2. 1946-1960 Yılları 131
3. 1960-1980 Yılları 135
4. 1980 Yılından Günümüze 142
II. TÜRKİYE'DE SOSYAL TARAFLAR İLE HÜKÜMET KESİMİNİN SOSYAL DİYALOĞA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ 165
A. İşçi Kesiminin Sosyal Diyaloğa İlişkin Görüşleri 165
1. Türkiye işçi Sendikaları Konfedarasyon'nun (Türk-İş) Sosyal Diyaloğa İlişkin Görüşleri 166
2. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) Sosyal Diyaloğa İlişkin Görüşleri 170
3. Hak-işçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (Hak-İş) Sosyal Diyaloğa ilişkin Görüşleri 173

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

B. İşveren Kesiminin Sosyal Diyaloğa İlişkin Görüşleri 175
1. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK)
Sosyal Diyaloga İlişkin Görüşleri 176
2. Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği'nin (TÜSİAD)
Sosyal Diyaloğa İlişkin Görüşleri 180
3. Türkiye Genç işadamları Derneği'nin (TÜGİAD)
Sosyal Diyaloğa İlişkin Görüşleri 182
C. Hükümet Kesiminin Sosyal Diyaloğa İlişkin Görüşleri 182
III. TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNİN SOSYAL DİYALOĞA
İLİŞKİN TEMEL ÖZELLİKLERİNE GENEL BİR BAKIŞ 184

SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME 187

EKLER 195
EK I: AVRUPA BİRLİĞİ'NİN ORGANLARI 195
EK II: GENELGE 198
EK III: EKONOMİK VE SOSYAL KONSEYİN KURULUŞU,
ÇALIŞMA ESAS VE YÖNTEMLERİ HAKKINDA KANUN 201

KAYNAKÇA 211
KİTAPLAR 211
MAKALE VE DİĞER YAYINLAR 216

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Güney Doğu Asya Ülkelerine İlişkin İhracat (Milyar $) Göstergesi/Miktarı ... 11
Tablo 2: Güney Doğu Asya Ülkelerine İlişkin Büyüme Oranları ... 12
Tablo 3: OECD Ülkelerinde İstihdamın Sektörel Dağılımındaki Değişim (%) ... 19
Tablo 4: OECD Ülkelerinde Sendika Üyeleri ve Sendikalaşma Oranları (1970-1989) .25
Tablo 5: 1984-1991 Yılları Arasında Grevler, Greve Katılan İşçi ve Kaybolan İşgünü Sayısı ... 146
Tablo 6: 1984-1991 Yılları Arasında Lokavtlar, Lokavta Katılan İşçi ve Kaybolan İşgünü Sayısı ... 147
Tablo 7. Ekonomik ve Sosyal Konseyin Yapısı ... 158
Tablo 8. Ekonomik ve Sosyal Konsey Toplantıları ... 162

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Endüstri ilişkileri Analizlerinde Karşılıklı Etkiler Açısından Sistem ... 27
Şekil 2: AB'de Sosyal Diyalog Süreci ... 72
Şekil 3: Avusturya'da Sosyal Ortaklık ... 90

GRAFİKLER LİSTESİ

Grafik 1: Güney Doğu Asya Ülkelerine İlişlin İhracat Dağılımı ... 11
Grafik 2: Güney Doğu Asya Ülkelerine İlişlin Büyüme Oranlarının Dağılımı ... 13

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

KISALTMALAR LİSTESİ

AB	: Avrupa Birliği
ÇUİ	: Çok Uluslu İşletme
DDY	: Doğrudan Yabancı Yatırımlar
DİE	: Devlet İstatistik Enstitüsü
ESK	: Ekonomik ve Sosyal Konsey
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
HHİA	: Hanehalkı İşgücü Anketi
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
IOE	: Uluslararası İşverenler Teşkilatı
İKO	: İşgücüne Katılma Oranı
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
SSCB	: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği
UNDP	: Birleşmiş Milletler Gelişme Programı

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

GİRİŞ

İnsanoğlu tarihin ilk çağlarından günümüze dek değişimle iç içe yaşaya gelmiştir. Başlangıçta, sadece temel ihtiyaçların karşılanması amacıyla doğaya karşı gerçekleştirilen yaşam mücadelesi, çağlar boyunca ihtiyaçların artmasına paralel olarak gelişip çeşitlenmiştir. Her dönemde elde ettiği olanaklarla yetinmeyen insanoğlu, daha iyiye ulaşma, daha mutlu bir yaşama kavuşma özlemiyle sürekli çalışarak yaşadığı evreni kendi istekleri doğrultusunda değiştirme çabası göstermiştir.

Nitekim, eski çağlardan itibaren merak, endişe hatta korku gibi çeşitli tepkilerle karşılanan bu değişim süreci, günümüze gelindiğinde baş döndürücü bir hıza ulaşmıştır. Öyle ki, insanoğlunun başlangıçta değişime karşı gösterdiği tepki, günümüzde fevkalade büyük boyutlara ulaşan teknolojik devrimlerin yarattığı değişim ve bunun doğal bir sonucu olarak hızla yoğunlaşan rekabet nedeniyle, yerini çağı yakalayamama korkusuna bırakmıştır.

Özellikle, 1980'li yıllardan itibaren büyük bir ivme kazanarak, başta ekonomik, teknolojik ve sosyal alanlar olmak üzere pek çok alanı kapsayan köklü ve devrim niteliği taşıyan bu değişim; dünya ölçeğinde hızla yayılarak yeni bir sürecin de başlangıcına yol açmıştır. Böylece yaygın kullanım şekliyle, küreselleşme olarak adlandırılan bir süreç ortaya çıkmıştır. Günümüzün gelişmiş kapitalist ülkelerinde yaşanan büyük teknolojik devrimler ve bu devrimlerin doğal bir sonucu olarak hızla yoğunlaşan uluslararası rekabet ile birlikte, dünya ekonomisinde meydana gelen çeşitli yapısal değişimlerin ortak ürünü olan küreselleşme süreci, etkisini halen giderek artan bir hızla sürdürmektedir. Bu nedenle, günümüzde, geçmişe hakim olan pek çok geçerli düşünce, eylem hatta bunların birleşimi olan sistemler, giderek değişime uğramaktadır. Süreç, bunlardan bir kısmını tamamen ortadan kaldırırken, varlığını sürdürmeyi başaranları ise hızla uyum sağlayıcı yeni bir takım arayışlar içine itmektedir.

Küreselleşme sürecinin yarattığı bu köklü değişim; tüm sistemleri olduğu gibi ekonomik ve siyasal sistemin bir alt sistemi/düzeni olan endüstri ilişkileri sistemini de etkisi altına almakta gecikmemiştir. Bir başka deyişle; en genel anlatımla, işçi-işveren ve devlet temsilcileri arasındaki karşılıklı ilişkiler bütünü olarak tanımlanan endüstri ilişkileri sistemi de; tüm ülkelerin tartışmasız en canlı ve dinamik bir sistemi olarak, giderek bu sürecin yarattığı değişimden daha fazla etkilenmektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak da, her ülkenin ekonomik sosyal, siyasal, tarihsel ve kültürel yapısına bağlı olarak farklı şekillerde gelişen

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

endüstri ilişkileri sistemi, hızla diğer pek çok sistem gibi yeni uyum arayışlarına sürüklenmektedir. Özellikle günümüzün gelişmiş batılı ülkelerinde yaşanan ve işçi sendikalarının üye sayılarında meydana gelen belirgin azalma ile ortaya çıkan sendikal güç kaybı, toplu pazarlık mekanizmasının giderek merkezden uzaklaşarak işyeri/işletme düzeyine kayması çalışma sürelerinin kısalması ve atipik (standart dışı) çalışma şekillerinin yaygınlaşması ile gündeme gelen çalışma yaşamının esnekleşmesi olgusu, bu değişen ve gelişen teknolojiler ile farklılaşan çalışma yaşamına uyum sağlanması düşüncesiyle geliştirilen yeni yönetim teknikleri ile nihayet tüm bu değişiminde bir anlamda zorunlu kıldığı işçi ve işveren örgütleri arasında etkin ve sağlıklı bir diyalog ve işbirliğinin giderek önem kazanması günümüzde küreselleşme sürecinin endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yarattığı değişimin en dinamik tartışma konularını oluşturmaktadır.

Dünya ölçeğinde etkili olan ve beraberinde köklü değişimleri de getiren küreselleşme süreci, halen etkisini yoğun bir şekilde sürdürmektedir. Günümüzün gelişmiş ülkelerinin bir ürünü olan bu sürecin her ülkenin endüstri. ilişkileri sistemi üzerinde yarattığı etki farklı olmaktadır. Bir başka deyişle; her ülkenin kendisine has ekonomik, sosyal siyasal, kültürel ve tarihsel özelliklerine göre farklı şekillenen endüstri ilişkileri sistemi, bu özellikleri doğrultusunda küreselleşme süreci gibi bir dış faktöre karşı farklı tepki ve uyum arayışı sergilemektedir. Bununla birlikte; sözkonusu tepki ve uyum arayışlarında benzerlikler ortaya çıkabilmektedir. Diğer bir deyişle; çeşitli ülkeler küreselleşme gibi bir dış faktörün yarattığı etkilere karşı benzer ya da ortak yöntem veya mekanizmalara başvurabilmektedir. Bu nedenle de farklı endüstri ilişkileri sistemlerinde bu ortak yöntem veya mekanizmalarından kaynaklanan benzer uygulamalar ortaya çıkabilmektedir.

Günümüzde özellikle gelişmiş batılı ülkeler açısından konuya yaklaşıldığında bu durum belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle, sözkonusu ülkelerin endüstri ilişkileri sistemleri incelendiğinde pekçok ortak ya da benzer uygulamaya rastlanmaktadır. Nitekim, çalışmanın temel hareket noktası ile ana temasını oluşturan ve önemi gün geçtikçe artan sosyal diyalog konusu da bu sözü edilen ortak veya benzer mekanizmalardan birini oluşturmaktadır.

En genel anlatımla; demokratik siyasal rejimi benimsemiş ülkelerde, sosyal taraflar ile toplumda yer alan diğer organize olmuş çıkar gruplarının temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılımı olarak ifade edilen sosyal diyalog, bugün çağdaş siyasal demokrasiyi benimseyen ülkelerin endüstri ilişkilerinde varolan en önemli ortak özelliklerin başında gelmektedir. Tarihsel açıdan kökeni çok uzun bir geçmişe sahip olan sosyal diyalog mekanizmasına ilişkin ilk somut örneklere İskandinav ülkelerinde rastlanmaktadır. Bununla birlikte, bu mekanizmanın günümüzün gelişmiş ülkeleri yanında gelişmekte olan ülkelerinde de giderek yaygınlaştığı görülmektedir.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Endüstri ilişkileri literatüründe genellikle sosyal diyalog olarak adlandırılan bu olgu, teorik açıdan incelendiğinde neokorparatist endüstri ilişkileri modeline dayandığı görülmektedir. Modelin geçmişi çok eski tarihlere dayanmakla birlikte, özellikle II. Dünya Savaşı yılları ile petrol fiyatlarındaki artışlardan kaynaklanan bunalımların yoğun olarak yaşandığı 1970'li yıllarda geniş bir uygulama alanına kavuşmuştur. Bu konuda çeşitli yazarlarca yapılan çalışmalara göre model, gelişmiş batılı ülkelerde çeşitli dönemlerde yaşanan ekonomik, sosyal yada siyasal nedenlere dayalı bunalımlara karşı gösterilen bir tepki ve uyumun doğal bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır.

Barışçıl ve uzlaşmacı bir endüstri ilişkileri sisteminin yaratılmasının amaçlandığı bu model günümüzde, özellikle 1980'li yıllardan itibaren eski önemini ve geçerliliğini yitirmeye başlamıştır. Bununla birlikte; bu yıllardan itibaren etkili olmaya başlayan küreselleşme sürecinin yarattığı değişim, artan uluslararası rekabet, buna karşılık sayıları giderek çoğalan uluslararası işbirliği ve bütünleşme faaliyetlerinin endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde yarattığı etkiler; karşılaşılan sorunların çözümünde sosyal taraflararası etkin görüş alışverişi ve işbirliği temeline dayalı sosyal diyaloğu gündeme getirmiştir. Bir başka deyişle, günümüzde değişen iç ve dış faktörlerle farklılaşan endüstri ilişkileri sistemleri, sosyal taraflararası etkin diyalog ve işbirliği ile gündeme gelen sosyal diyalog adı verilen yeni bir gereksinim ve bir boyut ortaya çıkarmıştır.

Nitekim, günümüzde demokrasi anlayışının ulaştığı noktanın da bir gereği olarak, karşılaşılan sorunlarda tarafların görüşlerini zorla benimsetme yaklaşımı giderek önemini yitirmiştir. Gerek toplumsal ilişkiler, gerekse bu toplumsal ilişkiler içinde önemli bir halkayı oluşturan işçi-işveren ilişkilerinde çatışmaya dayalı tutum ve davranışlar hızla terk edilmektedir. Buna karşılık, yaşanan hızlı değişim süreci ile giderek karmaşıklaşan çalışma yaşamının yarattığı çok çeşitli sorunlar da tarafları işbirliğine yöneltmektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak, günümüzde giderek bilinçlenen ve geleceğe ilişkin sağlıklı öngörülerde bulunan sosyal taraflarda geçmişe hakim olan çatışmacı ve uzlaşmaz tutumlarını, çıkarları doğrultusunda bir tarafa bırakarak, gönüllülük ve işbirliği anlayışı içinde sorunlarına ortak çözümler üretecek yöntemleri tercih etme yoluna gitmektedir.

Diğer taraftan günümüzde ülkeler, diğer faktörlerin yanında ekonomik ve sosyal bakımdan dengeli bir kalkınmanın yaratılmasında endüstri ilişkileri sistemlerinde sağlanacak barış ve istikrarın önemini kavramışlardır. Bu konuda giderek bilinçlenen kamuoyu da önemli bir baskı grubu olarak sosyal diyalog gibi barışçıl ve uzlaşmacı mekanizmaları desteklemektedir. Bunlara ek olarak; bugün dünyada endüstriyel ilişkiler sistemlerinde toplumla bütünleşme çabaları giderek artmaktadır. Bu nedenle çıkar ve sorumlulukların bütün olarak dikkate alındığı ve paylaşıldığı toplumsal uzlaşmaya dayalı işbirliği mekanizmalarına yönelik faaliyetler giderek artmaktadır. Buradan hareketle; günümüzde giderek

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

artan, değişen ve çeşitlenen gereksinimlerinde bir sonucu olarak sosyal diyaloğa her zamankinden daha fazla ihtiyaç duyulmaktadır. Bu durum da sosyal diyalog konusunun anlam ve önemini gün geçtikçe arttırmaktadır.

Sosyal diyaloğun günümüzde kazandığı bu anlam ve önem çalışmanın konusunun seçiminde büyük rol oynamıştır. Hemen belirtmek gerekir ki, sosyal diyalog son derece canlı ve geniş boyutları olan bir konudur. Günümüz endüstri ilişkileri literatüründe çok çeşitli düzeylerde sosyal diyalog tartışmalarına yer verilmektedir. Ulusal, sektörel ve işyeri/işletme düzeyine ilişkin tartışmalar, bunların başlıcalarını oluşturmaktadır. Ancak bu boyutların tümünün ele alınarak incelenmesi, çalışmanın amaç ve kapsamını aşacağı düşüncesiyle yalnızca ulusal düzeyde sosyal diyalog konusunun ele alınarak irdelenmesi uygun görülmüştür. Bu amaçla konu geleceğe ilişkin sağlıklı öngörülerde bulunabilmesi için yaşadığımız çağa damgasını vuran küreselleşme süreci bağlamında ele alınmıştır. Çalışma dört bölümden oluşmakta olup, birinci bölümünde küreselleşme süreci ile bu sürecin ortaya çıkışında rol oynayan faktörlere değinilerek, küreselleşme sürecinin endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yarattığı yeni bir boyut olarak ortaya çıkan sosyal diyalog kavramı; tarihsel köken ve temel nitelikleri bakımından incelenmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde sosyal diyalog; Uluslararası Çalışma Örgütü ve Avrupa Birliği Belgeleri çerçevesinde irdelenmiştir. Bu amaçla bu bölümde ILO'nun sosyal diyaloğa ilişkin 144 ve 150 sayılı Sözleşmeleri ile 113 ve 152 numaralı Tavsiye Kararları'na yer verilmiştir. Konu, AB açısından ise; Roma Antlaşması, Beyaz Kitap, Val Duchesse Toplantısı, Tek Avrupa Senedi, Egmont Sarayı Toplantısı, Avrupa Sosyal Şartı ve Maastricht, ve Amsterdam Antlaşmaları Lizbon Laeken ve Barcelono Zirveleri çerçevesinde ele alınarak, günümüze dek mevcut gelişmeler değerlendirilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, sosyal diyaloğa ilişkin gelişmiş ve gelişmekte olan ülke uygulamalarına yer verilmiştir. Bu amaçla çalışma kapsamına alınan ülkelerin sendikal geçmişlerine değinilerek, özellikle toplumsal anlaşma gelenekleri ile sosyal diyaloğa süreklilik kazandıran resmi danışma kurumları; kuruluş, kurumsal yapı ve işlevleri bakımından irdelenmiştir.

Nihayet, çalışmanın dördüncü bölümünde ise; sosyal diyalog, ILO ve AB belgeleri ışığında, gelişmiş ve gelişmekte olan ülke örnekleri de dikkate alınarak; Türk Endüstri ilişkiler Sistemi bakımından değerlendirilmiştir. Bu amaçla Türkiye'de sosyal diyalog, Cumhuriyet öncesi ve sonrası olmak üzere iki ayrı başlık altında toplanarak günümüzde ulaşılan durum, son gelişmelerle birlikte irdelenmiştir.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

I. BÖLÜM
KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Dünyada 1980'li yıllar ile birlikte hız kazanarak, ekonomik, teknolojik ve sosyal alanlar başta olmak üzere, pek çok alanda yaşanan köklü değişim ile belirginlik kazanan küreselleşme süreci, günümüzde de önemini ve etkisini sürdürmektedir. Bu sürecin beraberinde getirdiği değişim ise; dünya ölçeğinde etkili olarak, pek çok alanı olduğu gibi ekonomik ve siyasal sistemin bir alt sistemi/düzeni olan endüstri ilişkileri sistemini de giderek etkisi altına almaktadır.

Küreselleşme sürecinin, endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yarattığı değişimin bir boyutunu da, bu süreç ile birlikte, giderek önem kazanan sosyal diyalog olgusu oluşturmaktadır. Ancak, sosyal diyalog olgusuna ilişkin incelemelere geçmeden önce; bu derece geniş ve köklü değişimlere yol açan küreselleşme sürecine yer verilerek; süreç, kavram ve ortaya çıkışında rol oynayan faktörler bakımından irdelenecektir. Bu bilgiler ışığında, sürecin endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yarattığı değişim sosyal diyalog olgusu ile ilişkilendirilerek; sosyal diyalog, kavram, tarihsel köken ve temel nitelikleri bakımından incelenecektir.

I. KÜRESELLEŞME

A. Küreselleşme Kavramı

Küreselleşme, en genel anlatımla ulusal ekonomilerin artan ölçüde birbirine bağımlılığı olarak tanımlanmaktadır[1]. Teknolojik gelişmelerle çok yakından ilgili olan küreselleşme, özellikle finans piyasaları, yabancı sermaye, dış ticaret ve emek piyasaları olmak üzere başlıca dört farklı alanda gelişmektedir. Ancak, elektronik iletişimin hızla ilerlemesi ve deregülasyon olarak adlandırılan finans piyasalarındaki kontrollerin ortadan kalkması nedeniyle en hızlı gelişimini finans piyasalarında göstermektedir[2].

Günümüzde bu değişim sürecinin yarattığı kendine özgü koşulları nitelemek amacıyla, çok çeşitli kavramlar kullanılmaktadır. Nitekim, *"globalleş-*

[1] Nusret EKİN; ***Küreselleşme ve Gümrük Birliği***, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 199632: İstanbul, 1996. s.16; Duncan CAMPELL: "Foreign Investment, Labour Immobility and The Quality of Employment", *International Labour Review*, Vol.33, No.2, 199-1-, p.185; Ghai DRAHAM; "Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Sosyal Demokrasi", *Piyasa Güçleri ve Küresel Kalkınma*, (Çev: İdil ESER). Yapı Kredi Yayınları: İstanbul, Mayıs, 1995. s.40.

[2] Ziya ÖNİŞ; "Globalleşmenin Fırsatlarını Kullanalım", *Milliyet Gazetesi*, 19 Haziran 1996. s.18.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

me", "küreselleşme': "yeni dünya düzeni': "büyük dönüm noktası", "bilgi çağı': "modernizm" ve *"post-modernizm"* gibi kavramlar, bu dönemi nitelemeye yönelik kullanılırken, *"endüstri ötesi toplum", "post-modernist toplum"* ve *"bilgi toplumu"* gibi kavramlar da bu sürecin ortaya çıktığı gelişmiş kapitalist ülkeleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri (ABD) eski başkanı George BUSH, bu yeni tarihi süreci nitelemek amacıyla, ilk kez Körfez Savaşı'nın yaşandığı 1990 yılında *"yeni dünya düzeni"* kavramını kullanmıştır. Ayrıca, Ervin LASZLO'nun *"çatallanma ve yol ayrımı"* kavramını kullanmasına karşın, KAPRA, *"büyük dönüm noktası"* kavramını tercih etmiştir. Francis FUKUYAMA ise, yine aynı döneme ilişkin *"tarihin sonu"* nitelemesini uygun görmüştür. Görüldüğü gibi, bu dönemi nitelemek üzere çok çeşitli kavramlar kullanılmıştır. Bunlar içerisinde; en yaygın olarak *"küreselleşme"* kavramının kullanıldığı ve bu sürecin ortaya çıktığı ülkeleri tanımlamaya yönelik olarak da *"endüstri ötesi", "hizmet ekonomisi"* ve *"bilgi toplumu"* kavramlarından sözedildiği görülmektedir[3].

Bu yeni dönemi nitelemeye yönelik kullanılan kavramlardaki görüş farklılıkları benzerini, bu konuda çalışan yazarların geleceğe ilişkin beklentilerinde de görmek mümkündür. Bir başka deyişle; bu konuda çalışan kişiler, geleceğe yönelik beklentileri bakımından başlıca iki gruba ayrılmaktadır. Bunlardan birinci grubu oluşturanlar; küreselleşme sürecinin yarattığı köklü değişim ile geleceğe yönelik öngörülerinde iyimser olduklarını daima vurgulamaktadır. Buna karşılık, ikinci grubu oluşturanlar ise küreselleşme sürecinin gelir dağılımı ve özellikle istihdam alanında yarattığı veya yaratmakta olduğu sosyal sorunlara dikkat çekerek, geleceğe ilişkin kötümser tablolar çizmektedir[4].

Yaşadığımız çağa damgasını vurarak, tartışmaların odak noktasını oluşturan küreselleşme olgusuna ilişkin araştırma ve tartışmalar günümüzde de halen yoğun bir şekilde sürmektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak da; her araştırmacı kendi ilgi alanı doğrultusunda konuya açıklık getirmeye çalışmaktadır. Buna rağmen, hem küreselleşme kavramının tam olarak ne anlama geldiği tamamen açıklığa kavuşmadığı gibi, hem de bu konuda çalışanların kavrama verdikleri anlamlarda fazlaca bir paralellik bulunmamaktadır. Bununla birlikte; kavramın daha çok son yıllarda egemen olduğu görülen ekonomik güçlerin ve özellikle Asya endüstrilerinin yükselişi karşısında Batı kapitalizminin egemenliğinin giderek zayıflayışını ifade eden bir sembol olarak kullanıldığı konusunda yaygın

[3] EKİN (1996); a.g.e., s.9: Kamil TURAN; "Küreselleşen Çağımız ve Çalışma Hayatı". *Kamu-İş*, Ocak, 1994, s.1; J. Kenneth GALBARAITH ve diğerleri: (Çev:Kadir ÇAĞLA YAN), *Yeni Dünya Düzeni*. Alternatif Üniversite: İstanbul. 1993. s. 75-77.

[4] Kamil TURAN: "Globalleşen Dünyada Sosyal Politika ve Toplu Sözleşme Düzeninde Yeni Arayışlar", *2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış*. MESS. Ekim 1994, s.89; Atilla ÖZSEVER: "Küresel Yoksulluk Alarm Veriyor". Milliyet Gazetesi. 10 Haziran 1996. s.16.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

bir görüş birliği sözkonusudur[5]. Ayrıca, küreselleşmeyi harekete geçiren en önemli itici gücün teknolojik gelişmeler olduğu, bunun bir sonucu olarak da, 1980'li yıllardan itibaren uluslararası rekabetin hızla artarak verimlilik ve ekonomik etkinliğin ön plana çıktığı ileri sürülmektedir.

Gerçekten günümüzde, bir taraftan değişen hükümet politikaları aracılığıyla, uluslararası ticaret ve sermayenin akışı üzerindeki engellerin giderek azalması, buna bağlı olarak artan teknolojik gelişmelerle uluslararası iletişim ve taşımacılığın daha hızlı, ucuz ve güvenilir hale gelmesi, diğer taraftan artan uluslararası işbirliği ve kaynak kullanımı yoluyla çok uluslu şirketlerin sayıca çoğalmasıyla uluslararası ticaretin hacmi giderek genişlemiştir[6].

Uluslararası alanda yaşanan bu değişimin ulusal ekonomilere yansıması ise; ulusal hükümetlerin iktidar alanlarının giderek daralmasına yol açmıştır. Bu nedenle de, günümüzde küreselleşme sürecinden giderek artan bir şekilde etkilenen hükümetlerin ulusal ekonomilerini kontrol güçlerinin gittikçe zayıflamakta olduğu konusundaki görüşler büyük bir yaygınlık kazanmıştır. Nitekim, gerek uluslararası, gerekse ulusal ekonomik alanlarda yaşanan bu köklü değişim, küreselleşme kavramına büyük bir dinamizm kazandırmaktadır. Buna ek olarak; sözkonusu değişimi günümüzün gelişmiş kapitalist ülkelerinin gelişme trendlerinin ortaya çıkardığı da bilinmektedir. Ancak, yaşanan bu değişim, daha önceki değişim süreçlerinden farklı olarak, sadece sözkonusu gelişmiş kapitalist ülkelerle sınırlı kalmayıp, dünya ölçeğinde etkili olmaktadır[7]. Bu nedenle, küreselleşme kavramının sahip olduğu bu farklı özellikler, kavramı çağımızın en çok tartışılan konularından biri haline getirmektedir. Buradan hareketle, ortaya çıkışında pek çok faktörün karmaşık etkileşiminin olduğu bilinen küreselleşme sürecine; bir taraftan açıklık getirilmesi, diğer taraftan da yarattığı etkilerinin tartışılabilmesi amacıyla sözkonusu temel faktörlerin ele alınarak incelenmesi büyük yarar sağlayacaktır.

B. Küreselleşme Sürecinin Ortaya Çıkışında Rol Oynayan Faktörler

Özellikle, 1980'li yılların ikinci yarısından itibaren hızla gelişip, yaygınlaşan küreselleşme sürecinin ortaya çıkışında pek çok faktör rol oynamıştır. Aynı zamanda; *"endüstri-ötesi"* ya da *"bilgi toplumu':* kavramlarıyla nitelendirilen günümüzün gelişmiş kapitalist ülkelerinin oluşumunu da hazırlayan ve mak-

5 Roy J. ADAMS; "Globalization and The Transformation of Industrial Relations Systems", (Çev:Toker DERELİ), TEİD IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi; İstanbul; 1995, s.61.

6 Gijsbert Van LIEMT; "Economic Globalization : Labour Options and High Business Strategies in High Labour Cost Countrries", *International Labour Review,* Vol: 131, No:4-5, 1992. p.453; Eddy LEE; "Overview", *International Labour Review,* Vol.134, No.4-5, 1995. p.444.

7 Numan KURTULMUŞ: *Sanayi Ötesi Dönüşüm,* İstanbul. 1995, s.5.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

ro faktörler olarak da değerlendirilen sözkonusu bu temel faktörler başlıca beş grup altında toplanabilir. Bunlar[8]:

- Dünya ekonomisinde meydana gelen çeşitli yapısal değişimler,
- Teknolojik değişim,
- İstihdamın yapısında meydana gelen değişim,
- İşgücünün yapısında meydana gelen değişim ve
- Üretim ve yönetim tekniklerinde meydana gelen değişimdir.

Ancak, konuya ilişkin literatür ışığında; bu faktörlerin küreselleşme sürecinin ortaya çıkışında oynadıkları rollerin önem derecelerinin birbirinden farklı olduğunu da belirtmek gerekmektedir. Bir başka deyişle; küreselleşme süreci pek çok faktörün etkisiyle ortaya çıkmakta, fakat bu faktörlerden bazıları sürecin ortaya çıkışında daha belirgin rol oynamaktadır. Buna göre uluslararası rekabetin yoğunlaşmasına paralel olarak dünya ekonomisinde meydana gelen çeşitli yapısal değişimler ile teknolojik değişim faktörleri asıl önemli ve itici güce sahip faktörler olarak kabul edilmektedir[9]. Bununla birlikte; sürecin ortaya çıkışında rol oynayan diğer faktörlerin de sözkonusu faktörlerle birlikte ele alınarak tartışılması, konuya açıklık getirmesi bakımından büyük yarar sağlayacaktır.

1. Dünya Ekonomisinde Meydana Gelen Çeşitli Yapısal Değişimler

Küreselleşme sürecinin ortaya çıkışında rol oynayan faktörlerden birincisini, dünya ekonomisinde meydana gelen çeşitli yapısal değişimler oluşturmaktadır. Nitekim, son onbeş yıl içinde hızla gelişen piyasalar ulusal sınırları' rekabette aşarak, uluslararası boyuta ulaşırken, buna paralel olarak rekabette birçok faktörün etkisiyle, giderek uluslararası alanda yoğunlaşmaktadır. Bu nedenle; dünya ekonomisinde meydana gelen değişimlerden ilkini, belki de en önemli faktörlerden birini, piyasaların giderek küreselleşmesi ve buna bağlı olarak da rekabetin hızla yoğunlaşması oluşturmaktadır.

Günümüzde dünya piyasalarının küreselleşmesinde, çok uluslu şirketlerin sayıca çoğalması ile bölgesel ekonomik işbirliği faaliyetlerinin giderek artmasının büyük rol oynadıkları kabul edilmektedir. Gerçekten, özellikle gelişmiş ülkelerde, ulusal alanda büyük başarılar elde etmiş firmaların, geniş ölçekli uluslararası faktör hareketleri yoluyla kendi ülkelerinin coğrafi ve hukuki sınırlarını aşarak, başka ülkelerde yatırım ve üretim faaliyetlerinde bulunmaları, çok ulus-

[8] Duncan CAMPBELL; a.g.m., s.185-186; Gijbest Van LIEMT, a.g.m., s.453-454; Juhani LÖNNRATH; "Global Employment Issues in the Year 2000", *Monthly Labour Review*, September, 1994, p.12-13; EKİN (1996); a.g.e., s.16-18; "Sendikalar ve Küresel Pazar (I), TÜBA, *İş-İşçi Çalışma Bülteni:* 1019-1020.22 Mayıs 1995, s.3.

[9] KURTULMUŞ (1195); a.g.e., s.7.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

lu şirketlerin ortaya çıkarak yaygınlaşmasında büyük rol oynamıştır. Aslında birden fazla ülkede yatırım ve üretim faaliyetinde bulunmak yeni bir gelişme değildir. Tarihte uzun yıllardan beri maden yatakları ve petrol kaynaklarını mahalli ihtiyaçlar için arayan ve işleten pek çok şirket olduğu bilinmektedir. Hatta çeşitli Avrupa ülkeleri, 18. yüzyıldan itibaren kendi ülkeleri dışında yatırım yapmaya başlamışlardır. Ancak çok uluslu şirketlerin faaliyet alanlarının giderek artması, yabancı ülkelerde ulaştıkları yüksek büyüme hızı ve etkinliklerini dünya çapında koordine etme olanağına sahip olmaları ile küreselleşme sürecinde önemli bir faktör haline gelmeleri, günümüzde dünya kamuoyunun dikkatinin çok uluslu şirketler üzerinde yoğunlaşmasına yol açmıştır[10].

Yukarıda da değinildiği gibi, faaliyetlerinin büyük bir kısmı Batı Avrupa, Kanada ve ABD'de toplanan çok uluslu şirketlerin sayı, büyüklük ve faaliyet alanları 1970'lerden 1990'lara kadar büyük bir gelişme göstermiştir. Günümüzde de bu durum devam etmektedir. Çok uluslu şirket faaliyetlerinin bu derece genişlemesinde, üretim tekniklerinde meydana gelen yenilikler kadar, ulaşım ve iletişim teknolojilerindeki gelişmeler ile mal ve sermaye hareketleri üzerindeki kredi, vergi indirimi ve gümrük tarife muafiyetleri gibi değişen hükümet politikalarının da büyük rolünün olduğu kabul edilmektedir[11].

Dünya piyasalarının küreselleşmesinde rol oynayan bir diğer önemli faktör ise; son yıllarda gittikçe artan bölgesel işbirliği faaliyetleridir. Bu faaliyetler, farklı bölge ülkeleri arasında bölge kaynaklarını en verimli şekilde kullanarak, sözkonusu ülkeler arasında yatırım ve ticaret hacmini arttırma düşüncesiyle oluşturulmaktadır. Bölgesel işbirliği faaliyetlerinin amacı, üye ülkeler arasındaki yatırım ve ticaret olanaklarının yarattığı artı değeri, bölgesel işbirliğini oluşturan üye ülke vatandaşlarının kullanımına sunmaktır[12]. Kuşkusuz, ülkemizin de 6 Mart 1995 tarihli Ortaklık Konseyi Kararı ile Gümrük Birliği'ne kabul edildiği Avrupa Birliği, bu faaliyetlere önemli bir örnek olarak gösterilebilir. Bunun yanında; Amerika, Kanada ve Meksika arasında oluşturulan Kuzey Amerika Serbest Ticaret Bölgesi (NAFTA), ABD, Japonya ve Çin gibi, dünya ekonomisinin önde gelen gelişmiş ülkelerinden oluşan Asya Pasifik Ekonomik işbirliği Forumu (APEC), dünyanın en büyük serbest ticaret ve yatırım bölgesi olarak, bu bölgesel organizasyonlara diğer önemli örnekleri oluşturmaktadır.

Yukarıda da değinildiği gibi, bir taraftan 1970'li yıllardan itibaren dünya kamuoyunun dikkatlerini üzerine toplayan çok uluslu şirketlerin gün geçtikçe yenilenen ve değişen yapılarıyla ekonomik güçlerini arttırmaları; diğer taraftan

[10] Gülten KUTAL-Ali Rıza BÜYÜKUSLU, *Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi Teori ve Uygulama;* Der Yayınları: 190, İstanbul 1996, s.35.

[11] Fikret BAŞKAYA: *Sömürgecilik, Emperyalizm, Küreselleşme,* Ankara 1996, s.49-50.

[12] Ziya ALTUNYALDIZ: "Globalleşen Dünyada Bölgesel Organizasyonların Önemi ve Asya Pasifik Ekonomik İşbirliği (APEC)", *Dış Ticaret Dergisi:* S.11, Nisan 1996, s.14-15.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

da dünyanın çeşitli bölgelerinde oluşturulan bölgesel işbirliği faaliyetlerinin giderek etkinlik kazanması, artan küresel rekabet ile birlikte; dünyanın ekonomik yapısında değişim yaratan önemli faktörler olarak değerlendirilmelerine neden olmaktadır.

Dünya ekonomisinde yapısal değişimleri de beraberinde getiren bu gelişmelerin ortaya çıkışında rol oynayan sözkonusu faktörlerden bir diğerini; dünya ekonomisinin güç dengesinde meydana gelen değişim oluşturmaktadır. Küreselleşme süreci ile birlikte, dünya ekonomisinde meydana gelen en çarpıcı değişim, güç dengesinin Atlantik ülkelerinden Pasifik ülkelerine doğru kayması olarak kabul edilmektedir.

Bilindiği gibi; dünya ekonomisindeki güç dengesinin yakın geçmişe kadar, ABD'nin liderliğinde gelişmiş batılı ülkelerin hakimiyetinde olduğu kabul ediliyordu. Günümüzde ise; başta Japonya olmak üzere *"Uzakdoğu'nun Dört Kaplanı"* ya da *"Pasifik Kaplanları"* olarak adlandırılan Hong Kong, Güney Kore, Singapur ve Tayvan ile Güney Doğu Asya'nın yeni sanayileşmiş ülkeleri olarak değerlendirilen, Endonezya, Malezya ve Tayland'ın baş döndürücü bir hızla gerçekleştirdikleri kalkınma süreci; ABD ve Batılı ülkelerin dünya ekonomisindeki ağırlıklı konumunu önemli ölçüde azaltmıştır. Sözü edilen sekiz ülke, 1960 yılından itibaren izledikleri istikrarlı makro ekonomik politikalarla desteklenen dışa açık kalkınma stratejileri aracılığıyla, yüksek bir büyüme hızına ulaşarak başarılı bir performans sergilemişlerdir.

Nitekim, 1960-1985 yılları arasında kişi başına düşen milli gelir Japonya'da dört kattan daha fazla artarken Hong Kong, Singapur, Güney Kore ve Tayvan ile Güney Doğu Asya'nın yeni sanayileşmiş ülkelerinde milli gelirdeki artış oranı iki kattan fazla gerçekleşerek yılda ortalama % 5.5 oranına ulaşmıştır[13]. Bu ülkelerin bir diğer önemli özelliği ise; yüksek büyüme hızından toplumun tüm kesimlerinin eşit olarak yararlanmasıdır. Bir başka deyişle; yüksek büyüme hızı sağlanırken, izlenen etkin politikalar aracılığıyla gelir dağılımındaki eşitsizlikler de ortadan kaldırılmıştır. Böylece tüm toplum kesimlerinin desteği alınarak, topyekün bir kalkınma süreci yaşanmıştır.

Makro ekonomik istikrarın yanısıra, büyümenin üç önemli fonksiyonu olarak nitelendirilen; sermaye birikimi, etkin kaynak dağılımı ve hızlı teknolojik gelişimin de sağlanması, bu ülkeleri diğer gelişmekte olan ülkelerden ayıran temel faktörlerin başında gelmektedir. Gerçekten bu ülkelerde istikrarlı büyümenin sağlanmasında ve kalkınma sürecinin başarıyla gerçekleştirilmesinde ihracat önemli bir araç olarak kullanılmış, izlenen dışa açık kalkınma modelleriyle Tablo 1 'de de görüleceği üzere, yüksek ihracat düzeylerine ulaşılmıştır. Nite-

[13] Bülent ŞAHİNALP; "'Doğu Asya Ülkeleri Nasıl Başardılar?", *Dış Ticaret Dergisi*, S.1, Nisan 1996, s.1.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

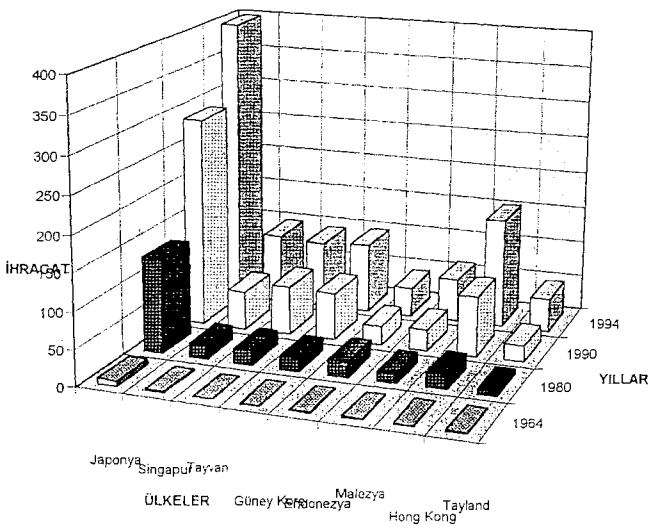
kim günümüzde Hong Kong, Güney Kore, Tayvan ve Singapur'un dünya ticaretindeki payı iki katına çıkarken, gelişmiş Avrupa ülkelerinin payı giderek daralmakta ve rekabet gücü zayıflayarak işsizlik oranları hızla artmaktadır[14].

Tablo 1: Güney Doğu Asya Ülkelerine İlişkin İhracat (Milyar $) Göstergesi/Miktarı

Güney Doğu Asya Ülkeleri	1964	1980	1990	1994
Japonya	6,7	130,4	287,6	397,0
Singapur	0,9	19,4	52,8	96,8
Tayvan	0,4	19,8	67,1	92,8
Güney Kore	0,1	17,5	65,0	96,0
Endonezya	0,7	22,0	25,7	40,0
Malezya	1,1	13,0	29,4	58,8
Hong Kong	1,0	19,8	82,1	151,4
Tayland	0,6	6,5	23,0	45,0
Dünya	157,0	1.897,0	3.337,0	4.282,0

Kaynak: Dış Ticaret Dergisi, Sayı: 1, Nisan 1996, s.11.

Grafik 1: Güney Doğu Asya Ülkelerine İlişkin İhracat Dağılımı



[14] Nusret EKİN; "Küreselleşme ve Endüstri ilişkilerinde Yeni Boyutlar", *Mercek*. Ocak 1996. s,12.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Tablo 1'deki verilerden hareketle elde edilen Grafik 1 incelendiğinde, Japonya'nın ihracatının 1964, 1980, 1990 ve 1994 yıllarında sırasıyla 6.7, 130.4,287.6 ve 397 milyar $'lık ihracat seyri dikkat çekicidir. Benzer şekilde, Hong Kong'un da belirtilen dönemlerdeki ihracat artışının Japonya'dan sonra ikinci düzeyde başdöndürücü miktarlarda olduğu görülmektedir. Yine bu ülkelerden, özellikle; Singapur, Tayvan ve Güney Kore'nin belirtilen dönemlerdeki ihracat düzeylerinin benzerlik göstermesine karşılık; Endonezya, Malezya ve Tayland'ın da birbirlerine yakın ihracat düzeylerine ulaştıkları söylenebilir.

Yine Tablo 1'de yeralan Güney Doğu Asya ülkelerinin toplam ihracat düzeyleri 1964, 1980, 1990 ve 1994 yıllarında sırasıyla 11.5, 248.4, 632.7 ve 977.8 milyar $ olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemlerde Dünya ihracatı ise sırasıyla 157.0, 1897.0, 3337.0 ve 4282.0 düzeylerine ulaşmıştır. Nihayet; bu değerlere dayanarak, Güney Doğu Asya ülkelerinin yukarıda belirtilen dönemlerde Dünya ihracatı içindeki payının sırasıyla; %7.32, %13.09, %18.96 ve %22.84 şeklinde artış eğilimi gösterdiğini söylemek mümkündür.

Güney Doğu Asya ülkelerinin büyüme oranlarına ilişkin verilere ise, Tablo 2'de yer verilmiştir. Bu verilerin dağılımı ise; Grafik 2'de açık olarak görülmektedir.

Tablo: 2 Güney Doğu Asya Ülkelerine İlişkin Büyüme Oranları

Güney Doğu Asya Ülkeleri	1977-1986	1987-1990	1981-1984
Japonya	3,2	4,0	1,1
Singapur	6,8	9,8	8,2
Güney Kore	7,8	9,6	6,9
Endonezya	5,6	6,4	6,8
Malezya	5,8	8,3	8,4
Tayland	6,2	11,6	8,3

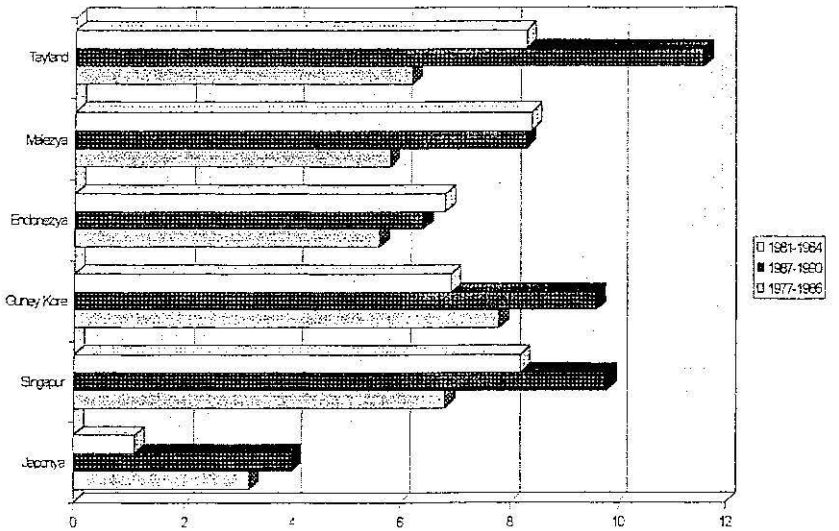
Kaynak: Dış Ticaret Dergisi, Sayı: 1, Nisan 1996, 5.12-13.

Tablo 2'deki veriler kullanılarak çizilen Grafik 2 incelendiğinde, Tayland'ın özellikle 1987-1990 dönemindeki %11,6'lık büyüme oranı dikkat çekmektedir. Yine aynı dönemde Singapur ve Güney Kore de sırasıyla %9,8 ve %9,6'lık büyüme oranlarıyla Tayland'ı izlemektedir. Sözkonusu dönemdeki en düşük büyüme oranı %4,0 ile Japonya'da gerçekleşmiştir. Benzer şekilde; 1977-1986 döneminde en yüksek büyüme oranı %7,8 ile Güney Kore'ye ve en düşük

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

büyüme oranı %3,2 ile Japonya'ya aittir. 1981-1984 döneminde Güney Kore belirtilen ülkeler arasında %8,2'lik değerle en yüksek büyüme oranına ulaşırken; Japonya % 1,1'lik değerle en düşük büyüme oranını gerçekleştiren ülke olmuştur.

Grafik 2: Güney Doğu Asya Ülkelerine İlişkin Büyüme Oranlarının Dağılımı



Tablo 1 ve Tablo 2'deki veriler ışığında; sözkonusu ülkeler tarafından gerçekleştirilen yüksek ihracat düzeyleri ile büyüme hızlarında şu faktörlerin büyük rolünün olduğu kabul edilmektedir[15]:

- Makroekonomik istikrarın sağlanarak, tasarruf ve yatırım oranlarının arttırılması,
- Eğitim kalitesinin iyileştirilerek işgücü verimliliğinin yükseltilmesi,
- İhracata dönük sektörlere öncelik verilerek, yatırım-üretim-ihracat zincirinin kurulmasına yönelik rasyonel teşvik politikalarının uygulanması,
- Kamu ve özel sektör arasında koordinasyonun ve işbirliğinin sağlanmasına öncelik verilmesi,

[15] ŞAHİNALP (1996); a.g.m., s.10

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

- Teknolojik yeniliklere açık olunması ve doğrudan yabancı sermaye yatırımlarının teşvik edilerek, teknoloji transferine imkan tanınması,
- Kamu yatırımlarının, özel sektör yatırımlarını tamamlayıcı nitelik taşıması ve piyasaya müdahalelerin ve uygulanan teşvik politikalarının toplumsal maliyeti düşük ve etkin kaynak kullanımını sağlayıcı yönde olması.

Dünya ekonomisinde yapısal dönüşüm yaratan faktörlerden bir diğerini de; Doğu Avrupa'daki sosyalist bloğun çözülmesi oluşturmaktadır. Bu süreç; başta Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği (S.S.C.B.) olmak üzere, sosyalist rejimin hakim olduğu pek çok Doğu Avrupa ülkesinin 1980'li yılların sonunda (1989-1990) liberal piyasa ekonomisi sistemine geçişiyle ortaya çıkmıştır.

Sosyalist bloğun çözülmesinde pek çok karmaşık faktörün rolü olduğu kabul edilmektedir[16]. Bunların başında merkezi planlamadan kaynaklanan bir takım sorunlar ile bilimsel teknolojik gelişmelerin yaygınlaştırılamamasından kaynaklanan sorunlar gelmektedir. Gerçekten ekonomik yaşama ilişkin tüm kararların aynı merkezden veriliyor olması, zamanla hızla büyüyen ve karmaşıklaşan sistem içinde rasyonel karar verilmesini zorlaştırarak, bürokratik sorunlar yaratmıştır. Bu sorunların üstesinden gelinmesi amacıyla, 1960'lı yıllardan itibaren çeşitli tarihlerde başvurulan reformlardan ise; umulan sonuçlar alınamamıştır. Merkezi planlamadan kaynaklanan sorunları da ikinci önemli faktör olarak, bilimsel teknolojik gelişmelerin üretim alanında etkin olarak kullanılamamasından kaynaklanan sorunlar izlemiştir[17].

Gerçekten, eski S.S.C.B. ve Doğu Bloku ülkelerinin pek çoğu uzay, elektronik ve savaş sanayii alanında elde ettikleri teknolojik başarıyı, tüketim, dağıtım ve alt yapı alanında sağlayamamışlardır. Yaşanan bu sorunlar da sözkonusu ülkelerde, ekonomik, sosyal ve siyasal alanda yeni reformların gerekliliğini gündeme getirmiştir. Bu gelişmelerin ardından, S.S.C.B.'nin eski Devlet Başkanı Mihail GORBACHEV başkanlığında uygulanan *"Glastnost"* ve *"Perestroika"* Politikaları, ülkede yeni bir dönemin de başlangıcını oluşturmuştur[18].

---

[16] Bu faktörlerin ayrıntılı olarak tartışılması, çalışmanın kapsamını aşacağından, kısaca iki önemli faktöre değinilmesi uygun görülmüştür. Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Gencay ŞAYLAN; *Değişim, Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi.* İmge Kitabevi Yayınları: 109. Ocak 1995, s.150-158.

[17] Nusret EKİN; "Globalleşen Dünyada Sosyal Politika ve Toplu Sözleşme Düzeninde Yeni Arayışlar", *2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış,* MESS, Ekim 1994, s.62.

[18] Alpaslan IŞIKLI; *Küreselleşme ve Demokratikleşme,'* Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları: 14, Ankara 1995, s.17.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Ekonomide açıklık ve yeniden yapılanma öngören sözkonusu politikaların uygulanmaya başlamasının ardından, tüm doğu bloku ülkelerini de saran liberalleşme rüzgarının da etkisiyle, sözkonusu ülkelerde sosyalist sistemden, liberal piyasa ekonomisi sistemine doğru köklü bir dönüşüm yaşanmıştır. Bu dönüşüm, dünya ölçeği düzeyinde de önemli değişimleri beraberinde getirmiştir. A.B.D. ile S.S.C.B.'den oluştuğu öne sürülen iki kutuplu dünya düzeninin sosyalist bloğun çözülmesi ile birlikte tek kutuplu hale gelmesi ve liberal piyasa sistemini benimseyen Doğu Avrupa ülkelerinde yeni pazar olanaklarının ortaya çıkması, bu değişimin en önemli iki sonucu olarak kabul edilmektedir.

Nihayet, dünya ekonomisinde yapısal dönüşüm yaratan faktörlerden sonuncusunu, liberal piyasa ekonomisinin hakimiyeti oluşturmaktadır. Yukarıda da değinildiği gibi, bir taraftan Doğu Avrupa'da sosyalist bloğun çözülmesiyle, başta S.S.C.B. olmak üzere pek çok Doğu Avrupa ülkesinin liberal piyasa ekonomisi sistemini benimsemeleri, diğer taraftan ticaretin giderek serbestleştirilmesi, gümrüklerin karşılıklı indirilmesi veya tamamen kaldırılması gibi hükümet politikaları sonucu pazarların giderek genişlemesi, yeni üretim tekniklerinin hızla üretim sürecinde kullanılmasına paralel olarak ucuz ve kaliteli ürünler üretilmeye başlanmıştır[19]. Böylece, uluslararası rekabetin hızla artması liberal piyasa ekonomisi sistemini günümüzün en geçerli ekonomik sistemi haline getirmiştir. Bu nedenle, günümüzde sadece bu sistemi yeni benimseyen Doğu Avrupa ülkelerinde değil, pek çok gelişmiş ve gelişmekte olan ülkede de liberal piyasa sistemi en gözde ekonomik sistem olma özelliğini korumaktadır.

2. Teknolojik Değişim

Küreselleşme sürecinin ortaya çıkışında rol oynayan diğer önemli faktör; teknolojik değişimdir. Bilindiği gibi; teknoloji en genel anlatımla, bilginin ve bilgiye dayalı yöntemlerin herhangi bir işin ya da eylemin gerçekleştirilmesine uygulanması olarak tanımlanabilir. Tarihin ilk çağlarından günümüze teknoloji, insanoğlunun yaşadığı çevre ile yaşam koşullarını kendi istekleri doğrultusunda yenilemesinde ve değiştirmesinde kullandığı en önemli araçların başında gelmiştir.

Teknolojik gelişme ise; zaman süreci esas alınarak tanımlanmakta, kullanılan bilgi ve bilgiye dayalı yöntemlerdeki dinamikliği vurgulamaktadır. İnsanoğlu, geçen zamana paralel olarak, kullanılan yöntemleri terkederek, sürekli yeni ve daha etkin yöntemlerin geliştirilmesi yönünde çalışmaktadır. Böylece, yenilenen yöntemler ya da bir başka deyişle, teknolojik gelişmeler de beraberinde, toplumsal yapıyı çevreleyen ekonomik, sosyal ve siyasal sistemi farklılaştırarak, teknolojik değişim ve/veya dönüşüme yol açmaktadır. Bu nedenle, tek-

[19] Erdoğan KARAKOYUNLU; "Değişim ve Değişim (Sendikacılıkta Yeni Arayışlar)", *Mercek*, Nisan 1996, s.98.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

nolojik gelişim ve bunun kaçınılmaz bir sonucu olan değişim, insanlığın evrimindeki en dinamik itici güç olarak değerlendirilmektedir. Bu durum, örneğin üretim süreci açısından ele alındığında; kullanılacak yeni teknolojiler başta üretim girdilerinin nitelik ve miktarı olmak üzere, üretilecek ürünün kalitesi, ulaşım ve ticaret yapısından, üretildiği toplumun tutum ve davranışlarına kadar uzanan pek çok farklı alanda da değişimi beraberinde getirmektedir.

Bu süreç; günümüze dek, insanoğlunun yaşadığı her çağa farklı özelliklerle yansımış ve yansımaktadır. Nitekim, *"ünlü Amerikan toplum bilimcisi Daniel BELL, son iki yüzyıllık dönem içinde birbirini izleyen üç büyük. teknolojik devrim yaşandığından sözetmektedir"*[20] Bunlardan ilki; buhar makinasının bulunması ve üretim sürecine uygulanmasıyla ortaya çıkan birinci teknoloji devrimidir. Buhar makinası, 1768 yılında mucit James WATT tarafından bulunarak, yaklaşık iki yüzyıl önce üretim sürecinde kullanılmaya başlanmıştır. Bu gelişme, sadece üretimi nicelik olarak arttırmakla kalmamış, aynı zamanda insanlık tarihinde, *"Endüstri Devrimi"* olarak adlandırılan yeni bir dönemin de başlangıcına yol açmıştır.

Endüstri Devrimi ile başlayan bu yeni dönem; toplumların ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında da köklü değişimlere yol açmıştır. Fabrika sanayiinin gelişimiyle mevcut üretim-tüketim ve pazarlama ilişkilerinde meydana gelen değişim, kentlerde artan istihdam imkanlarına paralel olarak, kırsal alanlardan kentlere doğru yaşanan göç ve bunun bir sonucu olarak, yeni bir toplumsal sınıf olan işçi sınıfının ortaya çıkması bu dönemin en belirgin özelliklerinden bir kaçını oluşturmaktadır[21].

İkinci teknolojik devrim ise, 19. yüzyılın sonlarından itibaren, elektrik enerjisinin kullanılmaya başlaması ile gerçekleşmiştir. Yine aynı tarihler kimya alanında da büyük atılımlara sahne olmuştur. Gerçekten bu dönemde, elektrik enerjisi kullanımının hızla yayılmasıyla, üretimde uygulanan güç olağanüstü boyutlarda artmış, bu enerjinin kolay nakledilebilir olması ise, sanayileşmenin giderek hızlanmasına yol açmıştır. Yine bu dönemde elektrik enerjisi kullanımının yaygınlaşması ile geceler de üretken hale gelmiştir. Ayrıca yine elektrik enerjisi aracılığıyla, üretim ve montaj süreçlerinde giderek otomatik makinalar kullanılmaya başlanmış, merkezi sisteme dayalı bilgisayar ağları *(networks)* geliştirilerek, üretim hatlarında kullanılmıştır.

Teknoloji alanında yaşanan üçüncü önemli dönüm noktası ise bilindiği gibi, halen içinde yaşadığımız çağa da damgasını vuran yüksek teknolojinin hız-

[20] ŞAYLAN (1995): a.g.e., s.108.
[21] Nusret EKİN: *Endüstri İlişkileri*, 6. Baskı. İstanbul 1994, s.3.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

la gelişmesiyle ortaya çıkmıştır[22]. Özellikle son yirmi yıl içerisinde elektronik alanında gerçekleşen bilimsel ve teknolojik buluşlar ile bunların hızla sanayi alanına uygulanması dünya ölçeğinde bir iletişim patlamasına yol açmıştır. Bu dönemde, bir taraftan faks, internet aracılığıyla elektronik haberleşme ve uydu haberleşmesi gibi iletişim imkanları hızla gelişirken diğer taraftan da uçak, kargo ve özel evrak gönderme sistemleri gibi gelişmiş yeni şirketlerin giderek artmasıyla uluslararası ulaşım imkanları da kolay, ucuz ve güvenilir hale gelmiştir[23]. Bu nedenle de günümüze de hakim olan bu yeni teknolojik devrimin en belirgin olarak telekomünikasyon alanında ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Buna bağlı olarak da, bu dönemi mikro elektroniğin üretim sürecine uygulaması olarak nitelemek yanlış olmayacaktır. Ayrıca, artık kullanımı giderek yaygınlaşan bilgisayarlı tasarım ve yönetim, tasarım ve karar verme işlevlerini ucuz ve kusursuz hale getirmiştir. Bunun bir sonucu olarak da günümüzde, yüksek teknolojiler hem ülkelerarası rekabetin hem de iletişimin giderek güç kazanmasına yol açmıştır.

3. İstihdamın Yapısında Meydana Gelen Değişim

Küreselleşme sürecinin ortaya çıkışında rol oynayan en önemli faktörler olarak kabul edilen dünya ekonomisinde meydana gelen yapısal değişimlerle, 1980'li yıllardan itibaren büyük hız kazanan teknolojik değişimin yarattığı yeni teknolojiler, pek çok değişimi de beraberinde getirmiştir. Bu sözkonusu değişimin en önemlilerinden birini de istihdamın yapısında meydana gelen değişimler oluşturmaktadır[24].

Gerçekten, küreselleşme süreci ile birlikte; özellikle gelişmiş batılı ülkelerde istihdam yapısında büyük değişimler ortaya çıkmıştır. istihdamın giderek hizmet sektöründe yoğunlaşması ile *"esnek', "a-tipik"* ya da *"standart-dışı"* çalışma adı verilen yeni bir takım istihdam biçimlerinin hızla yaygınlaşması istihdam yapısında ortaya çıkan en belirgin değişimler olarak kabul edilmektedir[25].

Bilindiği gibi; endüstrileşme sürecini tamamlamış ve endüstri ötesi toplum olma vasıflarını kazanmaya başlamış günümüzün gelişmiş batılı ülkelerinde, özellikle 1970'li yıllardan itibaren teknolojik gelişmenin giderek olgunlaşması ve hızla yayılması ile üretim modellerindeki farklılaşmalar sonucu istih-

[22] Ajit SIGNH; "Global Economic Changes. Skills and International Competitiveness", *International Labour Review*, Vol.33. No.2. 1994, p.178-179.
[23] EKİN (1996); a.g.e., s.16.
[24] Todd M. GODBOUT; "Employment Change and Sectoral Distribution in 10 Countries, 1970-90", *Monthly Labour Review*, October 1993. p.3-4.
[25] EKİN (1996); a.g.m., s.24.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

dam, hizmet sektöründe giderek yoğunlaşmıştır[26]. Bu değişim, endüstri ötesi toplum kavramının ele alındığı pek çok çalışmada *"üç sektörlü ekonomik gelişme"* olarak adlandırılmakta[27] ve kökeni klasik ekonomistler tarafından yaygın olarak kullanılmakta olan, ekonomik yapının tarım, sanayi, hizmetler olmak üzere üç sektöre ayrılması yaklaşımına dayanmaktadır[28].

Buna göre; ekonomik kalkınma süreci içerisinde bu sürece koşut olarak, ekonomik faaliyetin ve istihdamın hacmi zamanla tarım sektöründen sanayi sektörüne, sanayi sektöründen de hizmet sektörüne doğru kayacaktır. Gerçekten günümüzde sanayileşmiş Batı ülkelerinin büyük bir kısmında, ekonomik gelişmeye paralel olarak; ekonomik faaliyetin ve istihdam hacminin giderek hizmet sektöründe ağırlık kazandığı görülmektedir. Buna ek olarak; sözkonusu ülkelerde bu gelişmeyi, toplumun refah seviyesindeki artış ile birlikte tüketim eğiliminde meydana gelen değişme de izlemektedir. Nitekim tüketim hacmi de giderek hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır[29]. Bu gelişmelerin ortaya çıkışında ise, hizmet sektörünün giderek anlam ve kapsam olarak değişip, zenginleşmesiyle, mal üretiminin hizmet sektörüne bağımlı hale gelmesinin önemli rolü olduğu kabul edilmektedir[30]. Özetlemek gerekirse, satış mağazaları veya lokantalar zinciriyle sınırlı olan hizmet sektörünün faaliyet alanının günümüzde finans, hukuk, muhasebe, danışmanlık, reklam, eğitim, haberleşme gibi sıralanabilecek daha birçok alana hızla yayıldığı görülmektedir.

Nitekim, Tablo 3'de yeralan Ekonomik İşbirliği ve Gelişme Örgütü'ne (OECD) üye ülkelere ait veriler de, sözkonusu ülkelerde istihdamın giderek hizmet sektöründe yoğunlaştığını göstermektedir. Tablo 3'de de görüldüğü gibi; OECD genelinde, 1973-1992 yılları arasındaki on yıllık dönemde, hizmet sektöründeki istihdam hacmi toplam olarak %25,6 oranında artmıştır. Buna karşılık, aynı dönemde tarım sektöründeki istihdam hacmi toplam olarak %15,4 oranında azalırken, sanayi sektöründe ise toplam %8,24 oranında bir azalma görülmüştür. Ayrıca, yine aynı dönemde, istihdam hacmindeki en büyük artış %46,6 oranıyla Portekiz'de görülürken, en az artış ise %13,4 oranıyla İsviçre'de gerçekleşmiştir.

---

[26] Ahmet SELAMOĞLU: *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim.* Ankara 1995, s.40.

[27] Numan KURTULMUŞ: "Post-Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni *Arayışlar*", *Çimento-İşveren Dergisi*, C.9.S.6.Kasım 1995, s.8.

[28] Tahir BAŞTAYMAZ, "Gelişmekte Olan Ülkelerde Ekonomik Yapının İstihdam Açısından Yeni Görünümleri: Düalist Yapı" Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt : VI, Sayı 2, Kasım 1985, s. 107.

[29] SELAMOĞLU (1995): a.g.e., s.40.

[30] Meryem KORAY: *Değişen Koşullarda Sendikacılık*, Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı: İstanbul 1994, s.31.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Tablo 3 : OECD Ülkelerinde İstihdamın Sektörel Dağılımındaki Değişim (%)

Sektörler	TARIM (%)					SANAYİ (%)					HİZMETLER (%)				
Yıllar	1973	1982	1988	1992	73-92	1973	1982	1988	1992	73-92	1973	1982	1988	1992	73-92
Amerika Kıtası															
ABD	3,7	3,6	2,9	2,9	-0,8	28,3	28,4	26,9	24,6	-3,7	40,9	68	70,2	72,5	31,6
Kanada	7,8	5,2	4,5	4,4	-3,4	21,4	26,5	25,6	22,7	1,3	36,2	68,2	69,8	73,0	36,8
Japonya	3,2	9,7	7,9	6,4	-25,6	34,5	34,9	34,1	34,6	0,1	35	55,4	58,0	59,0	24
Orta ve Batı Avrupa															
Almanya	33,7	5,5	4,3(1)	3,7	-30	57,3	42,7	41,2(1	39,1	-18,1	42,9	51,8	54,5(1	57,2	14,3
Avusturya	27,9	10	8,2	7,1	-20,8	36,8	39,9	37,7	35,6	-1,2	34,8	50,0	54,2	57,4	22,6
Belçika	27,3	3	2,7	2,9	-24,4	54,5	33,4	28,5	30,9	-23,6	49,7	63,6	69,1	66,2	16,5
Fransa	34,8	8,3	6,8	5,9	-28,9	46,9	34,6	30,4	29,6	-17,3	39,4	57,2	62,9	64,5	25,1
Hollanda	11,5	5	4,8	3,9	-7,6	387,4	30,2	26,5	25,2	-362,2	49,1	64,8	68,7	70,9	21,8
İngiltere	15,0	2,7	2,2	2,2	-12,8	47,6	34,7	29,4	30,2	-17,4	52,7	62,6	68,3	67,5	14,8
İsviçre	20,5	7,1	6,6(5)	5,6	-14,9	55,9	38,4	37,4(5	33,9	-22	47,2	54,5	56,0(5	60,6	13,4
İrlanda (4)	41,7	17,1	15,4	13,9(4	-27,8	22,1	30,7	27,8	28,9(4	6,3	23,0	52,2	56,8	57,1(4	34,1
Lüksemburg	-	-	3,4	3,1	-	-	-	31,6	29,6	-	-	-	65,0	67,3	-
Güney Avrupa						-									
İspanya	-	18,3	14,4	10,1	-31,6	35,3	33,9	32,5	32,7	-	-	47,8	53,1	57,2	-
İtalya	39,5	12,4	9,9	7,9	-37,7	24,1	37,0	32,6	33,2	-2,1	22,2	50,6	57,5	59,0	36,8
Portekiz	49,2	25,3	20,7	11,5	-	-	37,3	35,1	32,6	8,5	9,4	37,5	44,2	56,0	46,6
Türkiye (3)	-	-	54,8(5	47,8	-	-	-	18,7(5	19,9	-	-	-	26,6(5	32,3	-
Yunanistan	-	-	-	21,9	-	-	-	18,7	25,4	-	-	-	-	52,8	-
Kuzey Ülkeleri															
Danimarka	-	7,3	6,3	5,2	-20	-	29,3	26,3	27,4	-	-	63,3	67,4	67,4	-
Finlandiya	28,6	13,2	9,8	8,6	-16,9	29,6	33,8	30,6	27,8	-1,8	29,5	53,0	59,6	63,5	34,0
İsveç	20,1	5,6	3,8	3,2	-	40,8	30,3	29,5	26,2	-14,6	39,6	64,1	66,6	70,1	30,5
İzlanda (3)	-	-	-	10,3	-	-	-	-	30,2	-3,8	-	-	-	59,5	-
Norveç	25,5	8	6,4	5,6	-19,9	27,3	29,4	26,4	23,5	-	28,1	62,5	67,1	70,9	42,8
Avusturalya	9,7	6,4	-	-	-	7,1	-	-	-	-	40,2	63,8	-	-	-
Yeni Zelanda	10,3	11,2	-	-	-	32,4	32,6	-	-	-	38,3	56,2	-	-	-
OECD Avrupa	28,8	9,9	11,9	10,5	-18,3	-	-	31,5	-	-	-	-	-	-	-
OECD Toplam	24,2	12,9	9,8	8,8	-15,4	37,5	33,57	30,4	29,3	-8,2	36,3	57,3(5	59,8	61,9	25,6

(1) Yeni bölgeler hariç; (2) 1990 veriler,; (3) 1989 verileri; (4) 1991 verileri; (5) 1987 verileri.
Kaynak : Eurostat, 1990, s.117; Eurostat, 1994, s.139'dan esas alınarak hazırlanmıştır.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

İstihdamın yapısında meydana gelen bir diğer değişme ise daha önce de değinildiği gibi; *"esnek", "a-tipik"* ya da *"standart-dışı"* çalışma adı verilen yeni bir takım istihdam şekillerinin hızla yayılmasıdır. Gerçekten 1970'li yıllarda başlayan ve 1980'li yıllarda büyük hız kazanan ekonomik, sosyal ve teknolojik alanda sağlanan gelişme ile üretim tekniklerinde meydana gelen değişim, mevcut geleneksel çalışma biçimlerini de derinden etkilemiş ve yeni istihdam şekillerinin ortaya çıkarak, hızla yayılmasına yol açmıştır. Böylece, *"kısmi süreli çalışma", "iş paylaşımı': "esnek zamanlı çalışma", "tele-çalışma", "çağrı üzerine çalışma"* ve *"evde çalışma"* gibi *"standart-dışı çalışma"* ya da *a-tipik çalışma"* adı verilen yeni çalışma biçimleri ortaya çıkmıştır[31]. Bu nedenle, özellikle 1980'li yıllardan itibaren gelişmiş batılı ülkelerde başta istihdamın sektörel dağılımı ve yeni istihdam biçimleri olmak üzere istihdam yapısında köklü değişimler ortaya çıkmıştır.

4. İşgücünün Yapısında Meydana Gelen Değişim

Özellikle 1980'li yıllardan itibaren dünya ekonomisinde meydana gelen çeşitli yapısal değişmeler ile teknoloji alanında gerçekleşen büyük atılımların en önemli sonuçlarından birini de işgücünün yapısında meydana gelen değişim oluşturmaktadır. Bu dönemden yeni teknolojilerin hızla üretim sürecine uygulanmasıyla bir taraftan üretim teknolojileri ve standart üretim yöntemleri değişirken, diğer taraftan da üretim sürecinde ihtiyaç duyulan işgücünün niteliklerinde değişmeler ortaya çıkmaktadır. Nitekim, bu değişim günümüzde pek çok araştırmaya konu olmakta, değişimin yarattığı etkiyi analize yönelik çalışmalar da büyük bir hızla sürmektedir[32]. Bununla birlikte, yapılan çalışmalar ışığında, gelişmiş batılı ülkelerde bir taraftan istihdam edilenler arasında kadın işgücünün oranı giderek artarken, diğer taraftan da işgücünün vasıf seviyesinin gittikçe yükseldiği görülmektedir.[33]

5. Üretim ve Yönetim Tekniklerinde Meydana Gelen Değişim

Bilimsel ve teknolojik alanda sağlanan gelişmelerle, günümüzde giderek yoğunlaşan rekabet; mevcut üretim ve yönetim tekniklerini etkileyerek değişime uğratmıştır. Bu nedenle, artık çeşitli alanlarda pek çok işletme yöneticisi hızla danışmanlık şirketleri, akademisyenler ya da diğer işletmeler tarafından üretilip,

---

[31] Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. Özlem ZEYBEK (IŞIĞIÇOK): Çalışma sürelerinin Kısaltılması ve Alternatif Çalışma Süresi Düzenleme Şekilleri; *(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi),* Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa. 1990. s.32-54; Can TUNCAY; Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme. *Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik),* Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası: Ankara 1995, s.57-58 ve ayrıca bkz. Arif YAVUZ; *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi,* Filiz Kitabevi, İstanbul 1995, s.5-6.

[32] Hacer ANSAL, "Teknolojik Gelişmelerin İşgücü Niteliğine Etkileri", İnsan. Toplum. Bilim. 4. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler, 1995, Derleyen: Kuvvet LORDOĞLU, Eylül 1996, s.11.

[33] GODBOUT (1993): a.g.m., p.14.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

geliştirilen yeni üretim ve yönetim tekniklerini kullanmaktadır[34]. Tüm yöneticiler değişimin üstesinden gelebilmek, yoğunlaşan rekabet şartlarında varlıklarını sürdürebilmek için hızla yeni üretim ve yönetim tekniklerini devreye sokmaktadır. Sözkonusu bu tekniklerin ortak noktası *"insan"* unsurunun yeniden keşfedilmesidir[35]. Gerçekten, bu süreç içerisinde özellikle sanayi sektöründe geçmiş yıllarda en gözde olan teknikler *(üretim araçları teknolojisi, proses vb. gibi)* önceliklerini yitirerek, yerlerini ücret sistemiyle, toplam kalite yönetimiyle, kariyer planlamasıyla, performans yönetimiyle giderek güncellik kazanan insan kaynakları yönetimine bırakmaktadır.

Küreselleşme sürecinin ortaya çıkışında rol oynayan faktörler bu şekilde ele alındıktan sonra; şimdi de bu faktörler ışığında küreselleşme sürecinin endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yarattığı değişime değinilerek, sözkonusu değişimin yeni bir boyutu olan sosyal diyalog; kavram, tarihsel köken ve temel nitelikleri bakımından irdelenecektir.

C. Küreselleşme Sürecinin Endüstri ilişkileri Sistemi Üzerinde Yarattığı Değişim ve Sosyal Diyalog

Küreselleşme sürecinin ortaya çıkarak hızla yayılmasında büyük rol oynayan, dünya ekonomisinde meydana gelen çeşitli yapısal değişimler ile teknolojik değişim ve bunların da bir sonucu olarak; istihdam ve işgücünün yapısıyla, üretim ve yönetim tekniklerinde meydana gelen köklü değişimler, mevcut ulusal sistemlere etki ederek, değişimi zorunlu kılmaktadır. Her ülkenin ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel yapısına göre, farklı şekillerde etki ve yansımalarının görüldüğü bu değişimin, mevcut her sisteme olduğu gibi; endüstri ilişkiler sistemine de etkisi kaçınılmaz olmaktadır.

Bilindiği gibi, endüstri ilişkileri sistemi; ekonomik ve siyasal sistemin bir alt düzeni/sistemi olarak kabul edilmekte ve

- İşçiler ve işçilerin örgütleri,
- İşverenler ve işverenlerin örgütleri ve
- İşçi ve işveren ilişkilerinde uzmanlaşmış kamu kurumları

olmak üzere başlıca üç aktör grubu arasındaki ilişkiler bütünü olarak tanımlanmaktadır[36]. Tarihsel süreç içerisinde; her ülkenin kendine özgü ekonomik, sosyal, siyasal, tarihsel ve kültürel yapısına göre şekillenen endüstri ilişkileri sistemi; bunun da doğal bir sonucu olarak, bazı ortak özellikler taşımakla birlikte; her ülkede bir diğerinden farklı bir görünüm arzetmektedir. Bununla birlikte;

[34] Beyza Oba FURMAN: "Yeni Yönetim Paradigmaları", *Mercek*, Temmuz 1996, s.47.
[35] Salih KARLI: "Yeni Yönetim Tekniklerinin Endüstri İlişkilerine Etkisi", *Mercek*, Temmuz 1996, s.59.
[36] EKİN (1994); a.g.e., s.36.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

günümüzde her alanda yaşanan hızlı değişim; endüstri ilişkileri sistemini de derinden etkileyerek, bu alanda da bazı ortak model ya da eğilimlerin ortaya çıkmasına yol açmaktadır.

Özellikle, 1980'li yıllardan itibaren büyük bir ivme kazanan ve küreselleşme süreci olarak adlandırılan bu değişim; ekonomik ve siyasal sistemin bir alt sistemi olan endüstri ilişkileri sistemini de etkisi altına almış bulunmaktadır. Küreselleşme sürecinin yarattığı sözkonusu bu değişim; bir taraftan endüstri ilişkileri sisteminin bütününe, diğer taraftan da sistem içinde yer alan ve yukarıda da değinilen aktörlerin rollerine etki ederek, mevcut geleneksel endüstri ilişkileri yapısını değişime uğratırken, bu alanda pek çok tartışmayı da gündeme getirmektedir[37]. Yeni bir dönemin de başlangıcını oluşturan küreselleşme süreci, bu yeni dönem içerisinde de başta devlet olmak üzere; endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinin geleneksel rollerinde bir takım değişiklikler ortaya çıkarmaktadır. Bu değişiklikleri ortaya koyabilmek ve günümüzdeki durumlarını değerlendirebilmek için, endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerinin tarihsel süreç içinde rol ve fonksiyonlarında meydana gelen değişime kısaca değinmek faydalı olacaktır.

Bilindiği gibi; endüstri ilişkileri sisteminin en önemli aktörlerinden birini oluşturan devletin bu sistem içindeki aktif rolü Sanayi Devrimi ile başlamaktadır[38]. Sanayi Devrimi'yle birlikte ortaya çıkan sorunların *(çalışma sürelerinin uzun, çalışma şartlarının son derece tehlikeli ve sağlıksız, kadın ve çocuk işgücünün giderek artan oranda sanayi işyerlerinde istihdam edilmesi, salgın hastalıkların giderek artışı vb. gibi)* önlenmesi amacıyla devlet bu dönemde yasal düzenlemelere öncelik vermiştir. Çalışma sürelerinin günlük, haftalık ve tatil sürelerini de kapsayacak şekilde belirlenmesi, asgari ücret uygulaması, işçi sağlığı ve iş güvenliği gibi yasal düzenlemeler, ilk kez bu dönemde uygulanmaya başlanmıştır. Devletin genel olarak bu dönemde dar kalıplar içinde kanun koyucu ve hukuksal çerçeveyi hazırlayıcı rol üstlendiği görülmektedir. II. Dünya Savaşı sonrası ve özellikle 1960'lı yıllara kadar süren bu durum, bu tarihlerden itibaren değişime uğrayarak; 1960'lı yıllardan sonra devletin, endüstri ilişkileri sistemi içinde daha aktif bir rol oynamasına yol açmıştır. Bunun en önemli nedeni ise ileride ayrıntılı olarak ele alınacak olan; 1960'lı yıllar sonrası özellikle 1970'li yıllarda gelişmiş batılı ülkelerde endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri arasında gerçekleştirilen ve neokorporatist model olarak adlandırılan işbirliği sisteminin geniş bir uygulama imkanına kavuşmasıdır.

1980'li yıllardan itibaren ise, değişen küresel ekonomik koşullara bağlı olarak; gelişmiş batılı ülkelerde, devletin rolünün de giderek değişime uğradığı

[37] EKİN (1994); a.g.e., s.114.
[38] EKİN (1994); a.g.e., s.12-15; KORAY (1994); a.g.e., s.32-33.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

görülmektedir. Nitekim, küreselleşme süreci ile birlikte giderek yoğunlaşan uluslararası rekabet koşullarında, istikrarlı bir ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanmasında, bu değişen koşullarla uyumlu barışçıl bir endüstri ilişkileri sisteminin önemi gün geçtikçe artmaktadır. Bu durumda, devlet ve hükümet temsilcilerinin tercihlerine yansıyarak, özellikle endüstri ilişkileri sistemi bakımından giderek işbirliğine dayalı stratejilerin desteklenmesi sonucunu doğurmaktadır[39]. Günümüzde Avrupa Birliği'ne (AB) üye ülkeler en belirgin örnek olarak gösterilebilir. Nitekim, AB'de sosyal taraflararası görüş alışverişi ve işbirliği temeline dayalı sosyal diyaloğun önemi gerek Birlik, gerekse üye ülkeler bakımından gün geçtikçe artmaktadır.

Endüstri ilişkiler sisteminin bir diğer aktörü ise işçi sendikalarıdır. Bilindiği gibi, işçi sendikaları, Sanayi Devrimi sonrasında kitle üretimine geçişle birlikte, bağımlı çalışanların sayı itibarıyla giderek artmasına bağlı olarak, sanayi işgücünün önemli bir toplum kesimini oluşturmasıyla, çoğulcu ve katılımcı demokrasi anlayışının eşanlı gelişimi sonucunda ortaya çıkmıştır. İşçi sendikalarının temel amaçlarının, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek olduğu bilinmektedir. Nitekim, 1930 yılı sonrasında işçi sendikaları, bir taraftan çalışma yaşamına ilişkin koruyucu yasaların artışı diğer taraftan da toplu pazarlık sisteminin giderek gelişmesiyle işverenler ve siyasal iktidarlar karşısında güçlü bir konuma gelmişlerdir. II. Dünya Savaşı'ndan sonra 1970'li yıllara kadar olan ve "altın çağ" olarak nitelendirilen dönemde ise sendikalar, kamu politikalarının oluşumu ile işyerlerinde çalışma koşullarının belirlenmesinde etkin bir rol oynamışlardır. Bu gelişme süreci içinde işçi sendikalarının yine ileride değinileceği gibi, neokorporatist yapılara dönüştüğü görülmektedir[40]. 1980'li yıllardan itibaren ise gelişmiş batılı ülkelerde işçi sendikalarının üye sayılarında önemli gerilemeler olduğu görülmektedir[41]. İşçi sendikalarının üye sayılarında meydana gelen sözkonusu değişime ilişkin OECD'ye üye ülkelerin, 1970-1989 yılları arasındaki sayısal verileri Tablo 4'de gösterilmektedir.

Tablo 4'den de görüldüğü gibi; OECD ülkelerine ilişkin sayısal veriler dikkatle incelendiğinde; gerek sendika üyeliklerinde gerekse sendikalaşma oranlarında 1970-1979 yılları ile 1980-1989 yılları arasında belirgin bir farklılık görülmektedir. 1970-1979 yılları arasında Fransa hariç diğer gelişmiş batılı ülkelerde sendikaların üye sayıları ve sendikalaşma oranları hızla artarken; 1980-1989 yılları arasında belirgin bir azalma görülmektedir. Bu durumun temel nedeni .ise 1980'li yıllardan itibaren hızla gelişen küreselleşme sürecinin endüstri

[39] KURTULMUŞ (1995): a.g.e., s.32-33.
[40] EKİN (1996); a.g.m., s.19.
[41] SELAMOĞLU (1995): a.g.e., s.10.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

ilişkileri sistemler ile işçi sendikaları üzerindeki etkisidir. Gerçekten bu dönemde daha önce de değinildiği gibi, bir taraftan kadın işgücünün giderek sayıca çoğalması ile genç işgücünün önem kazanması, diğer taraftan da *"standart-dışı çalışma"* veya *"a-tipik çalışma"* adı verilen yeni çalışma şekillerinin ortaya çıkması, gelişmiş batılı ülkelerde sendikaların üye kaybına uğrayarak sendikal güçlerini yitirmelerine yol açmıştır. Sendikaların değişen bu şartlara uyum sağlayabilmeleri ve varlıklarını sürdürebilmeleri için daha uyumlu ve işbirlikçi tutumları benimsemeleri, işyeri/işletme veya ulusal düzeyde kararlara katılmaları, kalite kontrol çemberleri vb. gibi yönetim tekniklerini uygulamalarının ve çağın gereklerine uygun yeni stratejiler geliştirebilmelerinin gerekliliği günümüzde en çok tartışılan çözüm yolları olarak yer almaktadır[42].

Endüstri ilişkileri sisteminin üçüncü aktörünü işverenler ve işveren sendikaları oluşturmaktadır. İşveren sendikalarının da kuruluş amacı, tıpkı işçi sendikaları gibi, üyelerinin ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmektir. Sanayi Devrimi sonrasında kurulmuş örgüt niteliğinde olan işveren sendikalarının kuruluş tarihleri, ülkeden ülkeye değişmekle birlikte; işçi sendikalarının kuruluşundan daha sonra gerçekleşmiştir. Bu nedenle; işveren sendikalarının, işçi sendikalarına göre sendikal örgütlenme açısından daha kısa bir geçmişe sahip oldukları söylenebilir.

Tarihsel süreç içerisinde; işverenler ile işveren sendikalarının işçi sendikalarına karşı izledikleri tutumlar da farklı olmuştur. Başlangıçta; özellikle Sanayi Devrimini izleyen dönemlerde, işverenler, işçilerin sendikal örgütlenmelerini önlemeye yönelik tutumlar izlemişlerdir. Yani en küçük bir sendikal harekete göz yummadıkları gibi, işçilere karşı da *"böl-yönet"* politikası uygulamışlardır. Ancak, II. Dünya Savaşı sonrası giderek artan işçi-işveren işbirliği, tarafların kamu politikalarına birlikte katılmaları yönündeki işbirlikçi modellerin gelişimi ile işçi-işveren arasında süregelen çatışma yerini, uzlaşmacı tutumlara bırakmıştır. Geçen zamanla birlikte; karar ve yönetim sürecine katılma gibi yeni çağdaş yönetim modellerinin de gelişmesiyle işveren ve işveren sendikaları da *"yetki devret-örgütle yönet"* tutumunu benimsemeye başlamıştır[43]. Günümüzde ise küreselleşme sürecinin yarattığı yeni teknoloji ve yoğun rekabet şartları işverenlerin yönetim anlayışlarında da büyük farklılaşmalara yol açmaktadır.

[42] KURTULMUŞ (1995); a.g.m., s.12.
[43] KURTULMUŞ (1995); a.g.m., s.12.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Tablo 4 : OECD Ülkelerinde Sendika Üyelikleri ve Sendikalaşma Oranları (1970 - 1989)

	Sendika Üyelikleri (0000)			Sendika Üyeliklerinde Değişim (%)		Sendikalaşma Oranı (%)					Sendikalaşma Oranında Değişim (%)	
	1970	1980	1989	1970-79	1980-89	1970	1975	1980	1985	1989	1970-79	1980-89
Kanada	2.231,0	3..487,2	4.030,8	56,3	15,6	31,1	34,4	35,1	35,9	34,6	12,9	-1,4
ABD	21.248,0	22.377,0	-	5,3	-	30,0	29,1	24,7	-	-	-17,7	-
Japonya	11.604,8	12.369,3	12.230,0	6,6	-1,1	35,1	34,4	31,1	28,9	26,8	-11,4	-13,8
Avustralya	2.331,0	2.955,9	3.410,3	26,8	15,4	50,2	56,0	56,4	56,5	53,4	12,3	-5,3
Y.Zelanda	-	678,0	611,3	-	-9,6	-	-	-	54,1	50,5	-	-6,7
Avusturya	1.520,3	1.661,0	1.644,4	9,3	-1,0	70,4	67,0	65,3	60,8	58,2	-7,2	-10,9
Belçika	1.606,0	2.310,0	2.291,4	43,8	-0,8	54,9	69,0	75,7	80,9	77,5	37,9	2,4
Danimarka	1.143,4	1.795,8	2.033,6	57,1	13,2	62,2	74,2	91,4	90,8	86,0	46,9	-5,9
Finlandiya	950,3	1.646,4	1.895,0	73,3	15,1	58,8	78,3	85,8	86,6	90,0	45,9	4,9
Fransa	3.549,0	3.374,0	1.970,0	-4,9	-41,6	22,3	22,8	19,0	16,3	12,0	-14,8	-36,8
Almanya	8.251,2	9.645,5	9.637,0	16,9	0,0	37,9	41,7	42,9	44,0	40,1	13,2	-6,5
Yunanistan	-	556,6	650,0	-	-	-	35,8	-	36,7	25,0	-	-
İzlanda	-	60,6	103,1	-	70,1	-	-	68,1	-	78,3	-	15,0
İrlanda	422,9	544,5	474,0	28,7	-12,9	59,0	61,3	63,4	62,2	58,4	7,5	-8,2
İtalya	5.224,5	8.772,0	9.568,2	67,9	9,1	40,8	54,2	60,5	59,6	62,7	48,3	3,6
Lüksemburg	52,4	72,0	75,0	37,5	4,2	46,8	45,8	52,2	-	49,7	11,5	-4,8
Hollanda	1.585,4	1.740,8	1.635,9	9,8	-6,0	40,5	42,7	39,9	34,1	30,2	-1,5	-24,3
Norveç	759,2	1.049,1	1.203,5	38,2	14,7	58,1	60,4	65,3	65,4	67,7	12,4	3,7
Portekiz	730,9	1.669,7	1.463,1	128,4	-12,4	59,0	52,4	58,8	51,6	30,0	0,3	-12,2
İspanya	-	1.703,0	1.163,0	-	-31,7	-	30,4	22,0	16,0	-	-	-27,3
İsveç	2.546,4	3.486,4	3.855,1	36,9	10,6	74,2	82,1	89,5	94,2	96,1	20,6	7,4
İsviçre	842,9	954,3	899,9	13,2	-5,7	34,2	36,6	34,5	32,6	30,0	0,9	-13,0
Türkiye	973,4	-	1.493,1	-	-	-	18,1	-	-	19,2	-	-
İngiltere	11.178,0	12.947,0	10.238,0	15,8	-20,9	49,7	53,6	56,3	50,5	46,1	13,3	-18,1

Tüm ülkelerde kayıtlı sendika üyelikleri esas alınmıştır. Kaynak : KURTULMUŞ, a.g.e., s.205.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Günümüzde, küreselleşme sürecinin endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yarattığı etkilerin incelenmesi, pek çok akademik çalışmaya da konu oluşturmaktadır. Bu çalışmaların en önemlilerinden birini, Thomas KOCHAN ve beraberindeki araştırmacılar tarafından Massachusetts Teknoloji Enstitüsü'nde gerçekleştirilen ve *"Stratejik Seçim"* adı verilen bir çalışma oluşturmaktadır[44]. Çalışma; üç temel kabulden hareket etmektedir. Bunlar:

- Geleneksel anlamda makro *(ulusal)* bir sistem olan endüstri ilişkilerinin, son yıllarda giderek mikro *(işyeri/işletme)* düzeye doğru bir değişim eğiliminde olması,
- İşgücünün nitelik bakımından değişimi, ürünlerin üretim teknolojisi ile pazarlarında meydana gelen değişim ile küreselleşmenin ülke hükümetleri üzerinde kaçınılmaz etkisinin bir sonucu olarak kamu politikalarında meydana gelen değişimlerin işyeri/işletmelerin pazar ve rekabet şartlarını yeniden gözden geçirmelerini gerekli kılması ve
- Küreselleşme sürecinin yarattığı değişen şartlar altında, geleneksel endüstri ilişkileri sisteminin üç aktörünü oluşturan; işçi sendikaları, işveren sendikaları ve devletin varlıklarını sürdürüyor olmakla birlikte, rollerinin değişmekte olmasıdır.

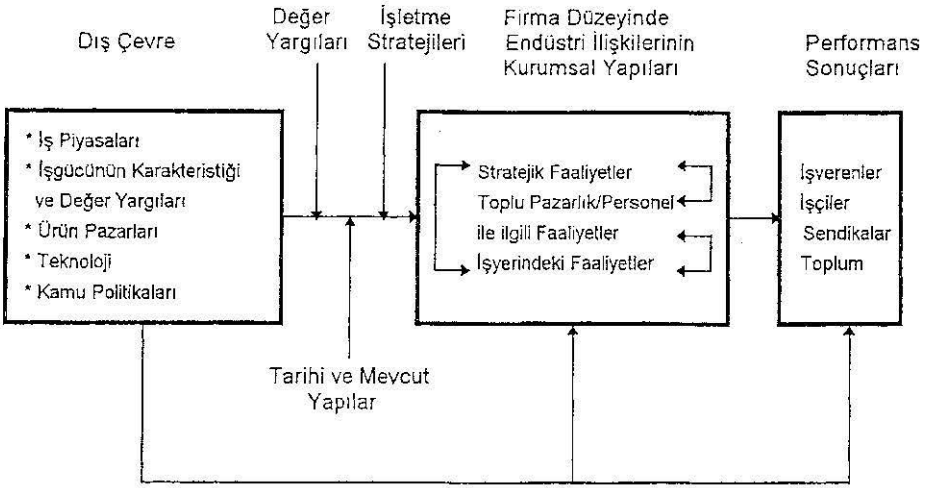
Yukarıdaki kabuller de dikkate alındığında bu çalışmanın "... *geleneksel endüstri ilişkileri teorilerinin işbirliği stratejileri, yapısal değişim ve çalışanların karar süreçlerine katılımı gibi çağdaş konulardaki literatür ile entegre edildiği giderek, gelişen teorik bir paradigmadan hareket eden yeni bir yaklaşımı ifade ettiği"* görülmektedir[45]. KOCHAN ve beraberindeki araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen bu çalışma şematik olarak aşağıda Şekil 1 'de gösterilmektedir.

Şekil 1'de de görüldüğü gibi; küreselleşme süreci ile birlikte; dış çevre şartlarında meydana gelen değişmeler, ülkelerin tarihi ve kültürel birikimlerine uygun olarak işletme stratejileri ile firma düzeyinde endüstri ilişkilerinin kurumsal yapısı üzerinde etkili olmaktadır. Bu durum da çalışmayı yürüten Thomas KOCHAN ve beraberindeki araştırmacılara göre endüstri ilişkilerinin yeni bir sisteme doğru gelişimini kaçınılmaz hale getirmektedir.

[44] Richard LOCKE, Thomas KOCHAN and Michael PIORE: "Reconceptualizing Comparative Industrial Relations : Lessons From International Research", *International Labour Review*, Vol.134: No:2. p.142-143.
[45] KURTULMUŞ (1995): a.g.e., s.65.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Şekil 1: Endüstri ilişkileri Analizlerinde Karşılıklı Etkiler Açısından Sistem



Kaynak: KURTULMUŞ (1995); a.g.e., s.66.

Küreselleşme sürecinin ortaya çıkışında rol oynayan faktörlerin ele alındığı yukarıdaki ifadelerde de görüldüğü gibi, süreç çok hızlı işlemekte ve çok karmaşık faktörlerin de etkileşimiyle tüm sistemleri olduğu gibi, endüstri ilişkileri sistemini de etkisi altına almaktadır. Günümüzde bu etkinin yaşandığı tüm ülkeler dikkate alınarak, genel olarak bu sürecin bir taraftan endüstri ilişkileri sisteminin bütününe, diğer taraftan da sistem içindeki aktörlerin rollerine etkide bulunduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, süreç halen devam etmekte olduğundan, bu etkinin yansımalarının net sonucunu şimdiden tam olarak kestirmek mümkün görünmemektedir. Bu nedenle; konuya ilişkin tartışmalar ve geleceği tahmine yönelik senaryolar halen devam etmektedir. Ancak, kanımızca bu konuda dikkat edilmesi ve asla gözardı edilmemesi gereken çok önemli bir nokta bulunmaktadır. Bu noktayı da, IV. Uluslararası Endüstri ilişkileri Kongresi'nde bir tebliğ sunan; McMaster Üniversitesi DeGroote işletme Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. Roy J.ADAMS şöyle vurgulamaktadır: *"... bazı ülkelerde küreselleşmenin harekete geçirdiği ekonomik güçler* o *ülkelerin, endüstri ilişkileri sistemlerinin dönüşümünde anahtar etkenler olmuşlardır; ancak bazı özellikler küreselleşmenin etkilerine maruz kaldıkları halde bunların endüstri ilişkilerini düzenleyen rejimlerde önemli değişmeler olmamaktadır. Öte yandan başka bazı ülkelerin sistemlerinde önemli değişmeler olmuştur,* ya *da olmamaktadır, ancak, bunların*

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

küreselleşme ile ilgisi çok azdır, ya *da hiç yoktur*[46]. O halde, küreselleşme sürecinin endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde yarattığı etkiye ilişkin kesin bir hüküm vermeden önce bu etkiyi çok iyi tahlil etmek, özellikle bu konuya ilişkin genellemeler yapmaktan kaçınmak gerekmektedir.

Bilindiği gibi; her ülkenin endüstri ilişkileri sistemi, kendine özgü ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel ve hatta tarihsel yapısına göre farklı şekilleneceğinden; küreselleşme süreci gibi dış faktörlerin endüstri ilişkileri sistemleri üzerine etkisi de, ülkeden ülkeye değişecektir. Bununla birlikte; küreselleşme sürecinin ortaya çıkışı ve dünya ölçeğinde etkili olmasında, öncelikle bu faktörün gelişmiş ülkelerin *"gelişme trendlerinin"* bir ürünü olduğu gerçeğinden hareketle; konuya ilişkin değerlendirmeler yapılırken, çıkış noktasını gelişmiş ülkelerin oluşturduğu da unutulmamalıdır.

Günümüzde, küreselleşme sürecinin endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde yarattığı etkileri konu alan literatür incelendiğinde; bu sürecin özellikle gelişmiş batılı ülkelerde; işçi sendikalarının üye sayılarında meydana gelen belirgin azalmayla ortaya çıkan sendikal güç kaybı, toplu pazarlığın giderek merkezden uzaklaşarak işyeri/işletme düzeyine kayması ile işçi ve işveren örgütlerinin ülke hükümetleriyle birlikte, temel ekonomik ve sosyal politikaların oluşumuna katılımı olarak nitelendirilen[47] korporatist yapıların çözülerek zayıflaması, buna karşılık işçi ve işveren örgütleri arasında etkin bir görüş alışverişi ve işbirliğine dayalı sosyal diyaloğun giderek önem kazanması ve temel tartışma konuları olarak yer almaktadır[48]. Dolayısıyla, küreselleşme sürecinin endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yarattığı değişimin bir boyutunu da çalışmanın temel konusunu teşkil eden sosyal diyalog oluşturmaktadır. Bu nedenle, şimdi sırasıyla sosyal diyalog kavramı ile temel nitelikleri ayrıntılı olarak irdelenecektir.

II. SOSYAL DİYALOĞUN TARİHSEL KÖKENİ VE TEMEL NİTELİKLERİ

Sosyal diyalog kavramına geçmeden önce, kavramın özünü oluşturan diyalog ile temel zeminini oluşturan consenseus kavramlarına kısaca değinmek yararlı olacaktır. Bilindiği gibi, diyalog en genel anlatımla, iki ya da daha fazla kişi arasında karşılıklı görüş alışverişi ve/veya konuşma olarak tanımlanmaktadır[49]. II. Dünya Savaşını izleyen dönemde, çalışma hayatına yeni giren kavramların başında gelen consenseus ise dilimizde; ideolojik uygunluk ya da uzlaşma

[46] Roy, J. ADAMS (1995); a.g.m., a.62.
[47] Toker DERELİ; "Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Kurumsal Yapısı ve İşlevleri Üçlü Gelişmede Yeni Gelişmeler", *Türk Endüstri İlişkilerinde Beklenen Bazı Gelişmeler Semineri;'* Aralık 1993, s.2.
[48] EKİN (1996); a.g.m., s.20.
[49] Meydan Larousse. Cilt 3. İstanbul 1970, s.764.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

kelimelerinin karşılığı olarak, bu kelimelerle birlikte ya da yalnız telaffuz edilmektedir.

Consenseus kavramını, sistematik olarak ele alıp inceleyen ilk araştırmacı, J.O. Morris olmuştur. Morris, consenseusu toplumda uygun yapı ve süreçlerde ifadesini bulan, önemli normlar üzerinde makul ölçüde bir anlaşma ve fikir birliği olarak tanımlamaktadır[50]. Bununla birlikte; consenseus kavramı ile pek çok bilim dalı yakından ilgilenmiş, her biri kendi alanları açısından kavrama açıklık getirmeye çalışmıştır. Sosyoloji, siyaset, tarih, psikoloji, iktisat ve sosyal politika bu bilim dallarının başında gelmektedir. Bunlar örnek vermek gerekirse sosyologlar, kavrama ilişkin ortak normlardan ve sosyal bütünleşmeden sözederken, normlar ve hedefler üzerinde uyuşma sürecini aile gibi küçük gruplarda incelemektedir. Siyaset bilimciler ise siyasi sosyalizasyon ve siyasi meşruiyetten sözederek, devlet yönetiminde karar mekanizmasının işleyiş sürecini incelemektedir. Psikologlar ise ortak yönelişlerden hareketle, çeşitli toplumsal gruplarda consenseusun nasıl gerçekleştirildiği ve sürdürülebildiğine incelemektedir. Nihayet iktisat ve özellikle sosyal politika alanıyla ilgili çalışmalar yürüten bilimadamları ise consenseusu sosyal taraflararası görüş alışverişi, pazarlık ve karşılıklı ödünleşme sonucu ulaşılan uzlaşma ya da genel olarak çalışma yaşamı açısından ele alındığında, çalışma yaşamında arzulanan uyumun sağlanması yönünden incelemektedir[51].

Görüldüğü gibi, consenseus, sözkonusu bilim dalları açısından farklı açılardan değerlendirilmekte, kavrama ilişkin yaklaşımlarda bir paralellik bulunmamaktadır. Bununla birlikte, tüm bilim dallarında consenseusun kendi alanları açısından ortak bir mutabakat ya da anlaşma arayışında kullanılan bir kavram olduğu sezilmektedir. Bu nedenle, sosyal diyaloğa ilişkin kavramsal çerçeve incelenirken, sosyal diyalog kavramının temelinde yatan consenseusun ya da makul ölçülerde bir anlaşma veya fikir birliğinin varlığını gözden uzak tutmamak, konuya ilişkin diğer açıklamalara da ışık tutması bakımından yararlı olacaktır. Bunlara ek olarak, unutulmaması gereken bir noktanın da önemle vurgulanması gerekmektedir. Bu nokta ise; toplumsal yapının dinamikliği bakımından, anlaşma ve görüş birliği temeline dayalı uzlaşmanın varlığı yanında, daima görüş farklılıklarından kaynaklanan çatışmanın da kaçınılmazlığıdır. Gerçekten, bu durum, özellikle siyasal rejimi demokrasiye dayalı toplumlarda toplumsal istikrarın sürdürülebilmesi için de büyük önem taşımaktadır. Ancak bu durum, sosyal diyaloğun kurulup, işletilmesi bakımından bir engel oluşturmamakta, sosyal diyalog, özellikle çalışma yaşamında uyumun sağlanması ve uzlaşmaz tutumla-

[50] Sayım YORGUN: "Türkiye'de Sosyal Diyalog ve Ekonomik Sosyal Konsey". Türk-İş. Temmuz-Ağustos. 1992. s.41.
[51] Toker DERELİ: *Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi*, İstanbul, 1975, s.61-62.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

rın karşılıklı görüş alışverişi ve ödünleşme yoluyla çözümlenmesi amacıyla başvurulan etkin bir araç olmaktadır.

Bunlara ek olarak, günümüzde sosyal diyalog olarak adlandırılan olgunun, geçmişte konuya ilişkin literatürlerde çok farklı adlarla anıldığı da görülmektedir. Nitekim, işçi-işveren işbirliği, üçlü işbirliği, sacayağı, altın üçgen, milli seviyede işçi-işveren işbirliği gibi kavramlar buna en önemli örnekler olarak gösterilebilir. Ayrıca, günümüz literatüründe de zaman zaman farklı kavramların kullanıldığı görülmektedir. Örneğin siyaset bilimi ve endüstri ilişkileri literatüründe genellikle neokorporatizm, demokratik çıkarların uzlaştırılması, işbirliği mekanizmaları gibi kavramlarla da nitelendirilebilmektedir[52]. Bununla birlikte, kavramın özellikle, 1990'lı yılların başlarından itibaren gelişmiş batılı ülkelerde *(özellikle AB* ve *AB'ne üye ülkelerde)* olduğu gibi ülkemizde de sosyal diyalog olarak adlandırıldığı görülmektedir. Bu genel açıklamaların ışığında, şimdi sosyal diyalog kavramına geçilerek tanımı ve temel nitelikleri üzerinde durulacaktır.

A. Sosyal Diyalog Kavramı

Sosyal diyalog; en genel tanımıyla, demokratik siyasal rejimi benimsemiş ülkelerde, sosyal taraf olarak nitelendirilen işçi ve işveren örgütlerinin toplumda yer alan, diğer organize olmuş çıkar grupları ile birlikte, temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları süreci olarak ifade edilmektedir[53].

Kısaca sosyal diyalog kavramı sosyal tarafların gönüllülük ilkesi ile bir araya geldikleri demokratik bir tartışma ve karar alma süreci olarak tanımlanabilir.[54]

Diğer taraftan bazı yazarlara göre sosyal diyalog, Avrupa geleneğinin ve "Avrupa Toplum Modeli"nin[55] bir özeliği olarak ortaya çıkmakta ve bu koşullar çerçevesinde şekillenmektedir.[56] Bu bağlamda sosyal diyaloğun özellikle Avru-

---

[52] DERELİ (1993); a.g.m., s.1.

[53] Anne TREBILCOCK; ***Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making***, International Labour Office. Geneva, *1994*, p.5.

[54] Nusret EKİN; "Dönüşen Çağ Değişen Endüstri İlişkileri", Mess Mercek Dergisi, Ocak 2000, s.10-11.

[55] Avrupa Toplum Modeli; üç ayaklı bir sisteme dayanmaktadır. Bu Sözkonusu ayaklardan ilki, kapitalist ekonomi, ikincisi çoğulcu ve demokratik bir siyasal yapı ve işleyiş, üçüncüsü ise refah politikalarına yönelmiş bir devlet anlayışıdır. Ayrıntılı bilgi için bkz. MeryemKoray, Avrupa Toplum Modeli, 2. Baskı, İmge Kitabevi, Haziran 2005, s.120 ve devamı.

[56] Meryem Koray, Aziz Çelik, Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Belediye İş Sendikası AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, 1. Baskı, Mayıs 2007, s.8.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

pa'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 bütününü kapsayan kurumsallaşmış ilişkiler; diğer taraftan 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 bütününü tanımlamaktadır.[57] Bu nedenle sosyal diyalog tanımlanırken; gerçekte siyasal/ekonomik sisteme ilişkin özelliklerden demokrasi ve yönetim anlayışına, taraflar arasında kurumsallaşmamış ilişkilerden, bu ilişkilerden sonuç almak için gereken temel bir uzlaşmaya kadar uzanan çok boyutlu[58] bir kavram olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Bu bakımdan Avrupa'da sosyal diyaloğun basit bir süreci ifade etmenin çok ötesinde kendisinden daha bir çok anlam çıkarılabilecek jenerik bir kavram olarak kullanıldığı söylenebilir.[59] Nitekim sosyal diyalog kavramı ile[60]

- İlk 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 bir çok kavram ile birlikte düşünülmektedir.

- İkinci olarak sosyal diyaloğu, 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 diyaloğun varlık kazanabilmesi ve işlev görmesi için de devlete, demokrasiye, ekonomiye ve tarafların kurumsallaşmasına ilişkin birçok özelliğin veya koşulun varlığı gerekmektedir.

Diğer taraftan bu süreç ülkeden, ülkeye her ülkenin endüstri ilişkileri sistemine bağlı olarak değişmekle birlikte; ikili, üçlü ya da çok taraflı bir görünüm arzetmektedir. Bir başka deyişle; sosyal diyalog; bazen sadece sosyal taraflar yani işçi ve işveren örgütleri arasında yürütülerek "ikili"; bazen ülke hükümetleri ile sosyal taraflar arasında olmak üzere "üçlü" gerçekleşebildiği gibi; çoğu zamanda köklü demokrasi ve katılımcılık anlayışının yerleştiği pek çok gelişmiş

[57] Meryem Koray-Aziz Çelik, a.g.e. (2007), s.3-4.
[58] Meryem Koray-Aziz Çelik, a.g.e. (2007), s.-4.
[59] Meryem Koray-Aziz Çelik, a.g.e. (2007), s.7.
[60] Meryem Koray-Aziz Çelik, a.g.e. (2007), s.8.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

ülkede görüldüğü gibi, sosyal taraflara toplumda yer alan diğer organize olmuş çıkar gruplarının da katılımıyla; "çok taraflı" olarak yürütülmektedir. Dolayısıyla, sosyal diyaloğu, bu diyaloğa katılan tarafların birleşimine göre başlıca,

- İkili,
- Üçlü ve
- Çok taraflı

olmak üzere üç grup altında toplamak mümkündür. Yine, ülkeden ülkeye değişmekle, birlikte, sosyal diyaloğa işlerlik kazandırılmasında belli başlı üç farklı kesimin etkisi sözkonusu olmaktadır. Bunlar:[61]

- Hükümetlerin talebi ya da girişimi,
- İşçi veya işveren örgütlerinden birinin ya da her iki örgütünde karşılıklı talebi ve
- Kamuoyunun baskısıdır.

Gerçekten, kimi ülke hükümetleri geçmişte olduğu gibi günümüzde de, çeşitli nedenlerle ikili, üçlü ya da çok taraflı diyaloğun geliştirilmesini talep etmekte ya da bu yönde girişimde bulunmaktadır. Hükümetlerin, sosyal diyaloğa başvurma nedenleri de ülkeden ülkeye değişmektedir. Bununla birlikte; hükümetlerin sosyal diyaloğa ilişkin talep ya da girişimlerinin temelinde, dengeli ve sağlıklı bir kalkınmanın sağlanabilmesi için barışçıl bir endüstri ilişkileri sisteminin yaratılması ya da mevcut sistemin değişen koşullar altında korunabilmesi amacı yatmaktadır.

Geçmişte, II. Dünya Savaşı sonrası, batılı ülkelerde görüldüğü gibi, hükümetler savaş ya da ekonomik, sosyal ve/veya siyasal nedenlerden kaynaklanan bunalımların ortadan kaldırılması amacıyla işçi ve işveren örgütlerinin işbirliğine ihtiyaç duymuşlardır. Günümüzde ise; özellikle daha önce değinildiği gibi, küreselleşme sürecinin beraberinde getirdiği değişim, ülke hükümetlerini, karşılaşılan sorunların aşılmasında, pek çok alternatiften biri olan sosyal taraflararası ya da sosyal taraflarla, birlikte işbirliğine yöneltmektedir.

Gerçekten bu değişen şartlar altında bu şartlara uyumlu etkin politikaların üretilebilmesi ve karşılaşılan sorunların aşılabilmesi için gelişmiş batılı ülkelerde hükümetler aynı zamanda bir koordinasyon aracı olarak da adlandırılan sosyal diyaloğa başvurmaktadır[62]. Bugün gerek Avrupa Birliği düzeyinde, gerekse

[61] *Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Diyalog,* TİSK Yayın No: 115, Ajans-Türk: Ankara 1992, s.9.

[62] Hans Jürgen ROSNER: "Avrupa Birliği Ülkelerinde Sosyal Diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konseyler", Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Ekonomik ve Sosyal Konseyler Semineri, 14-15 Mayıs 1996, Ankara'dan aktaran *Mess, İşveren Gazetesi,* Yıl:33, Sayı 679, Haziran-1996, s.9.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde giderek önem kazanan sosyal diyalog, bunun en önemli örneğini oluşturmaktadır.

Sosyal diyaloğa işlerlik kazandırılmasında etki eden kesimlerden bir diğerini oluşturan işçi ve işveren örgütleri içinde, yukarıda değinilen hükümet girişimlerinin gerekçelerine benzer durumlar sözkonusudur. İleride de değinileceği gibi, geçmişte işçi ve işveren örgütleri, hem II. Dünya Savaşı yıllarında, hem de bu yılların ardından, karşılaşılan sorunların ortadan kaldırılması amacıyla ülke hükümetleri ile işbirliğine yönelik faaliyetlerde bulunmuşlardır. Günümüzde ise küreselleşme sürecinin yarattığı değişim, üyelerinin hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla faaliyet gösteren işçi ve işveren örgütlerini giderek artan bir şekilde etkisi altına almış bulunmaktadır. Bu nedenle, işçi ve işveren örgütleri de geleceklerini tehdit eden bu gelişmelere karşı çeşitli stratejiler geliştirmek durumunda kalmışlardır. İşte işçi ve işveren örgütlerinin bu sorunlarını aşmak için seçtikleri stratejilerinden birini de sosyal diyalog oluşturmaktadır. Gerçekten bu nedenle, ülke hükümetlerinden gelen talepler gibi, işçi ve işveren örgütleri de, değişen şartlar altında varlıklarını sürdürerek, çağın gereklerine uyum sağlayabilmek için bir alternatif olarak işbirliğine yönelerek, bu yöndeki taleplerini dile getirmektedirler. Özelikle ülkemiz açısından bu durum, çok belirgin bir örnek niteliği taşımaktadır. 1990'lı yılların başından itibaren, ülkemizdeki belli başlı işçi ve işveren örgütleri sosyal diyaloğun yasal ve kurumsal bir niteliğe kavuşturularak, sürekliliğinin sağlanması için yoğun bir şekilde taleplerini dile getirmektedirler.[63]

Nihayet, sosyal diyoloğa işlerlik kazandırılmasında etki eden kesimlerden üçüncüsünü ise, kamuoyu oluşturmaktadır. Bilindiği kamuoyu siyasal iktidarlar üzerinde giderek önem kazanan çok etkin bir baskı unsurudur.

Günümüzde, çeşitli ülkelerde de görüldüğü gibi kamuoyu, iletişim teknolojisinde sağlanan gelişmelerin de bir sonucu olarak, taleplerini daha sağlıklı ve etkin bir şekilde dile getirebilmektedir. Böylece kamuoyunun ülkelerin gerek mevcut sorunlarının gündeme getirilerek tartışılması, gerekse geleceğe ilişkin alınacak kararların şekillenmesinde giderek daha büyük bir rol oynadığı görülmektedir. Sosyal diyalog açısından konuya yaklaşıldığında da kamu oyunun bu belirgin özelliği gündeme gelmektedir. Nitekim, günümüzün pek çok gelişmiş ülkesinde kamuoyunun etkin ve kurumsal bir sosyal diyaloğun işlerliğinde önemli bir rol oynadığı bilinmektedir. Bütün bu açıklamalar sosyal diyoloğun ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, bazen hükümetlerin girişimi bazen işçi veya işveren örgütlerinin talebi, bazen de kamuoyunun baskısı ile başvurulan önemli bir araç olduğunu göstermektedir.

[63] Bu konu, çalışmanın dördüncü bölümüyle sonuç bölümünde ayrıntılı olarak irdelenceğinden, burada nedenleri üzerinde durulmaksızın sadece, örnek niteliğinde kullanılmıştır.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

B. Sosyal Diyaloğun Tarihsel Kökeni ve Neokorporatizm

Sosyal diyalog olarak adlandırılan ve küreselleşme sürecinin endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde yarattığı değişimin yeni bir boyutu olarak algılanan bu olgu[64]; tarihsel süreç açısından teorik olarak incelendiğinde, siyaset bilimi ve endüstri ilişkileri literatüründe *"neokorporatist model"* olarak adlandırılan bir modele dayandığı görülmektedir[65]. Bir başka deyişle; günümüzde, özellikle 1980'li yıllardan itibaren yaşanan değişim ile yeni bir anlam ve önem kazanan sosyal diyalog, teorik olarak, geçmişte II. Dünya Savaşı'nı takip eden dönem ile 1970'li yıllarda uygulanan neokorporatist modelin günümüzdeki bir yansıma ve uzantısını oluşturmaktadır. Bu nedenle sosyal diyalog ile ilgili günümüzdeki uygulama ve tartışmalara değinmeden önce, neokorporatizme ilişkin teorik çerçeve tarihsel süreç içerisinde ayrıntılı olarak ele alınacaktır. Bunun temel amacı ise; hem sosyal diyaloğa ilişkin tarihsel geçmişin teorik olarak incelenmesi, hem de günümüzdeki gelişmelerin değerlendirilerek, geleceğe ilişkin sağlıklı öngörülerde bulunabilmesi için geçmiş deneyimlerin açıklığa kavuşturulmasıdır.

Neokorporatizm modeli, geniş anlamda toplum-devlet ilişkilerini, dar anlamda ise; endüstri ilişkileri sisteminin aktörlerini oluşturan işçi ve işveren örgütlerinin hem birbirleriyle, hem de hükümetlerle olan ilişkilerini konu almakta ve incelemektedir.[66] Neokorparatizm, ilk kez 1920'li yıllarda ortaya çıkmıştır. Ancak, II. Dünya Savaşı sonrası ve özellikle 1960'lı ve 1970'li yıllar neokorporatizmin en yoğun ve popüler olarak uygulandığı dönemler olmuştur[67]. Neokorporatizmin ilk uygulandığı yıllar olan 1920'li yıllarda, siyasal rejimin istikrarının korunması kaygısı ve toplumda yer alan çıkar grupları üzerinde bir sosyal kontrolün gerçekleştirilmesi düşüncesiyle otoriter bir karakter taşıdığı görülmektedir. Buna karşılık, 1970'li yıllarda yeniden gündeme gelen neokorporatist model; geniş olarak toplum-devlet, dar olarak ise endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri arasında işbirliği ve uzlaşma sağlanarak yaşanan ekonomik bunalıma çözüm yolu arayan liberal düşüncelerin bir ürünü olarak ortaya çıkmıştır. Bu nedenle de, kavram, 1920'li yıllarda ön ek kullanılmadan korporatizm olarak adlandırılırken, 1970'li yıllardan itibaren, 1920'li yılların otoriter uygulamalarından ayırdedici olması amacıyla, *"neo"*, *"liberal"* yada *"çoğulcu"* ve *"demokratik"* gibi ön eklerle kullanılmaya başlanmıştır[68].

---

[64] EKİN (1996); a.g.m., s.20.

[65] Neokorporastist model dışında bir de piyasa modeli vardır. Ancak bu modele, çalışmanın kapsamı dışında olması nedeniyle değinilmeyecektir.

[66] Ümit CİZRE: "Korporatizm ve Türk Sendikacılığı I" *Birikim;* Sayı: 41, Eylül 1992, s.30.

[67] Sanford M. JACOLA Y; "Union-Management Cooperation in The United States: Lessons From The 1920"; *Industrial and Labour Relations Review.* Vol.37, No.1 October 1983, p.18.

[68] CİZRE (1991); a.g.m., s.30-31.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

Neokorporatist model, bu dönemden itibaren, pek çok bilimadamının dikkati çekerek, çalışmalarına konu oluşturmuştur. Phillippe C. Schmitter, Gerhard Lehmbruch, Leo Panitch, Bob Jessop ve Colin Crouch bu sözkonusu bilim adamlarına en önemli örnekler olarak gösterilebilir.

Gerçekten neokorporatist modeli, 1920'li yıllardaki uygulamalardan sonra yeniden tanımlayarak, kavramlaştırma çabası, ilk kez 1974 yılında Philippe C. Schimetter tarafından başlatılmıştır. Schmitter neokorporitzmi, "... devlet tarafından tanınan veya tescil edilen *(eğer devlet tarafından yaratılmadıysa),* lider seçimi ile talep ve desteklerin ifadesinde belirli denetimlere uyma karşılığında kendi alanlarının sınırları içinde tekelci temsil hakkı bağışlanan sınırlı sayıda merkezileşmiş, zorunlu üyelik temeline dayanan, rekabetçi olmayan, hiyerarşik ve işlevsel açıdan farklılaşmış kurucu birimlere sahip bir çıkar temsil sistemi" olarak tanımlamaktadır[69].

Bu tanımlamada da görüldüğü gibi, Schmitter neokorporatizmi çıkarların temsilinin kurumlaştırılması olarak açıklamakta, neokorporatizmin ortaya çıkış nedenini ise, sınıfsal bir temele dayandırarak, kapitalizmin belirli bir aşamasına karşılık geldiğini ileri sürmektedir. Bir başka deyişle Schmitter, korporatizmi tanımlarken çoklu çıkarların temsili ve uzlaştırılmasını dikkate alarak, 20. yüzyılın hala neokorporatizm çağı olduğunu savunmaktadır[70].

Neokorporatist modeli açıklamaya yönelik çalışmalar yapan bir diğer bilimadamı; Gerhard Lehmbruch'tur. Lehmbruch ise Schmitter'den farklı olarak, neokorporatizmin sadece çıkarların temsili ve uzlaştırılmasıyla sınırlı olmadığını ifade ederken, bir adım daha atarak neokorporatizmi, bir çıkar grubu olan işçi ve işveren örgütlerinin kamu politikalarının oluşturulmasında ve uygulanmasında birbirleriyle ve devletle işbirliği yapmaları olarak tanımlamıştır[71]. Bir başka deyişle, Lehmbruch'a göre neokorporatizm, devletle çıkar grupları arasında, kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanmasını da içeren üst düzeyde bir işbirliği ve uzlaşmanın sağlanmasıdır. Hatta Lehmbruch, bu üst düzeydeki işbirliği ve uzlaşmanın sağlanmasını sosyalist ve kapitalist ülkeler açısından ayrı ayrı inceleyerek neokorporatizmin otoriter ve liberal uygulamalarına dikkat çekmiştir.

Neokorporatist modeli tanımlamaya yönelik çalışmalar yapan bir diğer bilimadamı ise, Leo Panitch'dir. Panitch'e göre neokorparatizm, "*...gelişmiş kapitalist toplumlarda örgütlenmiş sosyo-ekonomik grupların temsilini liderlik*

[69] Yüksel AKKAYA; Neo-Korporatizm ve Türkiye'de Sendikacılık; *(Yayınlanmamış Doktora Tezi),* İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; İstanbul; 1996. s.7.
[70] Philippe C. SCHMITTER; "Corporatizm is Dead! Long Live Corporatism!", *Government and Opposition;* Vol.24, 1989, p.72.
[71] Gerhard LEHMBRUCH: "Interest Intermedition in Capitalist and Socialist Systems", *International Political Science Review,* Vol.4. 1983, p.157-158.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

düzeyinde devletle işbirlikçi ilişkilere dönüştürür, toplumsal kontrolünü kitleler düzeyinde sağlar"[72], Tanımda da vurgulandığı gibi, Panitch'e göre modelin uygulanmasındaki temel amaç, toplumda yeralan çıkar gruplarının özellikle işçi sendikalarının kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanması aşamalarına dahil edilerek, mevcut düzeni bozacak taleplerde bulunmalarını önlemektir. Bir başka deyişle neokorporatist model, sözkonusu çıkar grupları üzerinde bir sosyal kontrol aracı olarak kullanılmaktadır.

Neokorporatist model üzerinde çalışan bir başka bilimadamı olan Bob Jessop ise; neokorporatizmi bir devlet biçimi olarak tanımlarken, modelin çıkar grupları olan işçi ve işveren örgütlerinin siyasi temsillerinin gerçekleştirildiği bir müdahale aracı olarak değerlendirmektedir. Yine neokorporatist modele ilişkin çalışmalar yapan bir başka bilimadamı olarak Colin Crouch ise, neokorporatizmi endüstri ilişkileri sisteminde ortaya çıkan bir sınıf egemenliği sistemi olarak tanımlayarak, işçi sınıfının sistemle ve piyasa süreçleriyle bütünleştirilemediği durumlarda başvurulan ve liberal toplu pazarlık modelini de içeren pazarlıkçı bir neokorporatizmden sözetmektedir[73].

Yukarıda çeşitli bilimadamlarının neokorporatizme ilişkin görüşlerinde de görüldüğü gibi, her bir bilimadamı konuya farklı bir açıdan yaklaşmıştır. Bu nedenle konuya ilişkin tanımlamalarında da farklı noktaları vurguladıkları görülmektedir. Gerçekten, Schmitter neokorporatizmi tanımlarken, çıkarların temsili üzerinde dururken, Lehmbruch işçi ve işveren örgütlerinin kamu politikalarının oluşumu ve uygulamasına katılımı üzerinde durmakta, Panitch ise, modelin çıkar grupları üzerinde uygulanan bir sosyal kontrol aracı olduğundan sözetmektedir. Buna karşılık, Jessop neokorporatizmin bir devlet biçimi olduğunu vurgularken, Crouch ise pazarlıkçı, neokorporatizme dikkat çekmektedir.

Yukarıda adı geçen bilim adamlarının da görüşleri dikkate alınarak neokorportizme yönelik genel bir tanımlama yapılacak olursa, neokorpatizmi başlıca çıkar gruplarının yani işçi ve işveren örgütlerinin hükümetlerle birlikte, karşılıklı görü alışverişi içinde kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanmasına katıldıkları bir işbirliği modeli olarak tanımlamak mümkündür.

Bu model, Batı Avrupa ülkelerinin pek çoğunda özellikle II. Dünya Savaşı sonrası ile 1960'lı yıllar ve 1970'li yılların ilk yarısında uygulanmıştır. Modelin ortaya çıkışında rol oynayan en önemli faktörler, ekonomik, sosyal ya da siyasal nedenlerden kaynaklanan bunalımlar ile savaş ve savaşın yarattığı olumsuz koşullar olmuştur. Bir başka deyişle, model, bu bunalım ve savaş koşullarının ortadan kaldırılması amacıyla ortaya çıkmıştır. Nitekim, modelin yaygın o-

[72] AKKAYA (1996); a.g.e., s.10.
[73] AKKAYA (1996); a.g.e., s.10.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

larak uygulandığı dönemler dikkatle incelendiğinde bu durum açıkça görülmektedir.

Gerçekten, örneğin II. Dünya Savaşı yıllarında savaş ekonomisinin yönetimi açısından, bir çok batılı ülkede hükümetler, işçi ve işveren örgütleriyle işbirliği içinde faaliyet göstermiştir. Daha sonra bu işbirliğine süreklilik kazandırmak amacıyla da sözkonusu tarafların temsilcilerinden oluşan kurumlar oluşturulmuştur[74]. Keza 1970'li yılların ilk yarısında da birbiri ardına gelen petrol şokları ve hammadde fiyatlarındaki artışlarla ekonomik bunalımlar yaşanmıştır[75], Bu bunalımların aşılmasında da pek çok Batı Avrupa ülkesinde hükümetler, işçi ve işveren örgütleriyle işbirliğine yönelmiştir.

Bu nedenle, korporatist modelin ortaya çıkışında ve uygulanmasında rol oynayan en önemli faktörleri ekonomik, sosyal, siyasal bunalımlarla, savaş ve savaşın yarattığı olumsuz koşullar oluşturmaktadır. Bir başka deyişle model, ekonomik, sosyal ve siyasal alanlardan birinde veya tümünde meydana gelen değişimin ortaya çıkardığı bunalımlara tepki ve uyumun doğal bir sonucu olarak gelişmiştir.

Modelin en önemli özelliği başlıca iki noktada odaklaşmaktadır :

- Bunlardan birincisi taraflar arasındaki görüş alışverişi ve diyaloğu sürekli hale getirecek ve düzenleyecek kurumsal danışma organlarının varlığıdır. Gerçekten neokorporatist modelin uygulandığı pek çok batılı ülkede, farklı tarihlerde, işçi-işveren-hükümet üçlüsü ya da işçi-işveren ikilisinden oluşan temsilcilerin yeraldığı, danışma *(istişare)* niteliğinde kararlar alan *"ekonomik konsey", "ekonomik ve sosyal konsey", "çalışma konseyi, "danışma konseyi"* gibi ülkeden ülkeye değişen farklı adlar taşıyan çeşitli kurumlar oluşturulmuştur.
- İkincisi ise, taraflar arasında gerçekleştirilen görüş alışverişi sonucunda varılan ulusal düzeydeki anlaşmalardır. *"Toplumsal anlaşma", "temel anlaşma", "endüstri ilişkileri anlaşması"* gibi ülkeden ülkeye değişen adlarla anılan bu anlaşmaların temel amacı ise, sosyal taraflar arasında barış ve istikrarın sağlanarak, ülke kalkınmasının gerçekleştirilmesidir. Ancak, neokorporatist modelin varlığı için yukarıda değinilen iki özellikten sadece birinin tek başına varlığı yeterli olamamaktadır.

[74] Nusret EKİN; *Milli Seviyede İşçi-İşveren İşbirliği*, TİSK Yayınları, No:27, Ankara, 1973, s.13.
[75] Toker DERELİ; "Batıda ve Türkiye'de Ekonomik Çevre ve Endüstri İlişkileri", *Prof. Dr. Orhan Tuna'ya Armağan*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisatı Enstitüsü, İstanbul, 1990, s.190.

Ücretsiz PDF Kitap Arsivi - https://rantey.org

O halde neokorporatist modelin varlığı ve uygulanması halinde başarılı sonuçlar vermesi için bu iki özelliğin yanında bazı koşulların da sağlanması gerekmektedir. işte geçmiş deneyimlerin ışığında sözkonusu modelin başarı şansını arttıran koşulları şöyle sıralamak mümkündür:[76]

- Çıkarların üniter ve oldukça merkezi temsiline dayanan sistemlerin ve bu amaçla örgütler içinde ve arasında parçalı olmayan merkezci karar mekanizmalarının varlığı,
- Merkezi örgütlerin, karşılıklı yükümlülüklerini yerine getirebilmek ve kamu politikalarına *(genel olarak ekonomik planlamaya ve özel olarak da gelirler politikalarına)* katılabilmek amacıyla, üyeleri üzerinde yeterli bir sosyal kontrole sahip olmaları,
- Sendikacılığın örgüt yapısının dağınık ve parçalı değil, sanayi *(işkolu)* sendikacılığına dayalı merkezi bir görünüme sahip bulunması,
- İşçi ya da sosyal demokrat partilerin iktidarda bulunması. Bu çeşit partilerin sendika hareketi ile tipik kurumsal bağları, üye tabanlarının iç içe geçmesi ve birbirleriyle ideolojik ilişkileri olmasıdır.

C. Sosyal Diyaloğun Temel Nitelikleri

Günümüzde, küreselleşme sürecinin yarattığı değişime karşı, yapısal bir uyum süreci olarak başvurulan sosyal diyaloğun ayrıdedici özelliklerinin açık ve net bir biçimde ortaya konulabilmesi amacıyla, sosyal diyaloğa özgü temel niteliklerin ayrıntılı olarak incelenmesi gerekmektedir. Bu nedenle de, sosyal diyaloğun amacı, koşulları, işlevleri ve araçları bakımından incelenmesi yararlı olacaktır.

1. Sosyal Diyaloğun Amacı

Daha önce de değinildiği gibi, diyalog iki veya daha fazla kişi arasında karşılıklı görüş alışverişi olarak tanımlanmaktadır. Hangi konuda veya alanda olursa olsun, diyaloğa başvurulmasındaki temel amaç; görüş farklılıklarının varlığını yadsımadan, bu farklı görüşler arasında bir uyum veya anlaşma sağlanmasıdır. Bir başka deyişle, farklı görüşler arasında üzerinde anlaşma sağlanabilecek ortak noktaların bulunabilmesidir. Buradan hareketle, konu sosyal diyalog açısından ele alındığında da benzer sonuca ulaşılmaktadır. Diğer bir deyişle, sosyal diyaloğun kurulmasında veya mevcut sürece işlerlik kazandırılmasında bu sürece katılan tarafların farklı görüşleri arasında bir uyum ve dengenin sağ-

[76] DERELİ (1993); a.g.m. s.1.

lanması amaçlanmaktadır. Yani uyum ve denge arayışı sosyal diyaloğun da temel amacını oluşturmaktadır.

Bu nedenle, sosyal diyaloğun niteliklerinden ilkini oluşturan amacının belirgin bir şekilde ortaya konulabilmesi için, öncelikle kavramın özünden kaynaklanan ve bir anlamda görünmeyen bu temel amaç vurgulanmıştır. Bunun yanında;

- Sosyal tarafların farklı ve uyuşmayan görüş ve davranışları arasında uzlaşma sağlanarak barışçıl bir çalışma yaşamının yaratılması,
- *"Tam istihdam", "fiyat istikrarı", "düşük enflasyon", "adil gelir dağılımı"* gibi arzulanan çeşitli hedeflere ulaşılmasına yönelik etkin politikaların belirlenmesi ve uygulanması aşamalarına sosyal tarafların da katılımının sağlanması, sosyal diyaloğun en belirgin amaçları arasında yer almaktadır.

2. Sosyal Diyaloğun Koşulları

Bilindiği gibi; hedeflenen her türlü girişimin başarı ile sonuçlandırılması mutlaka birtakım koşulların yerine getirilmesine bağlıdır. Bu durum sosyal taraflar ya da çeşitli ülke örneklerinde görüldüğü gibi; sosyal taraflara farklı çıkar grubu temsilcilerinin de katılımı ile yürütülen sosyal diyalog süreci için de geçerlidir. Nitekim, sürdürülen sosyal diyalog girişimlerinin de başarı ya ulaşması amacıyla bir takım koşulların varlığı ve etkileşimi gerekli olmaktadır[77].

Sosyal diyalog girişimlerinin başarıyla sonuçlanmasında rol oynayan sözkonusu koşulları temel ve destekleyici koşullar olmak üzere iki başlık altında toplamak mümkündür. Etkin ve sağlıklı bir sosyal diyaloğun kurulup sürdürülebilmesi amacıyla öncelikle temel koşulların varlığı gerekmektedir. Bu temel koşullar şu şekilde sıralanabilir:

- Tarafların herhangi bir zorlama olmaksızın biraraya gelerek, birbirlerine, sosyal diyalog süreci ve sonuçlarına güven duyarak, gönüllü bir işbirliğine eğilimli olmaları,
- Sosyal diyalog sürecine başvurulan ülkenin kültürel geçmişinin uzlaşma ağırlıklı olması ya da başka deyişle, toplumsal çatışmadan uzak ve işbirliğine eğilimli olması,

[77] Metin KUTAL ve Toker DERELİ; "Ekonomik Kriz ve Dünyada Sendika Hareketi" Petrol-İş 1993-1994 Yıllığı, Yayın No:36. 8.560-561.

- Ülkenin siyasal yapısının demokrasiye dayalı olması, bir başka deyişle, siyasal yapının taraflararası görüş alışverişi, işbirliği ve katılım faaliyetlerine olanak veren özelliklere sahip olması,
- Tarafların çıkar birliği içinde ortak çalışmalarına olanak veren ve kuruluşu yasal temele dayanan resmi kurumlarda biraraya gelebilmeleri,
- Tarafların arzu etmeleri halinde; uzlaşma sağladıkları konular üzerinde yazılı anlaşma yapmalarına olanak sağlayan yasal mevzuatın varlığı.

Bu temel koşullardan taraflararası gönüllü işbirliği eğilimi ile toplumsal geçmişin uzlaşmaya yatkın olmasını bir başlık altında toplamak mümkündür. Buradan hareketle, sosyal diyaloğu başarı ya ulaştıran temel koşulları kültürel, siyasal ve yasal koşullar olarak üç başlık altında toplamak yanlış olmayacaktır. Gerçekten, sosyal diyalog sürecinin başarı ile yürütüldüğü çeşitli ülke örnekleri incelendiğinde öncelikle bu koşulların rolü belirgin bir şekilde ön plana çıkmaktadır.

Bununla birlikte; bu koşulların varlığı etkin ve amacına uygun bir sosyal diyaloğun sürekliliğinin sağlanmasında, gerekli ancak yeterli olamamaktadır. Bu durumda bu temel koşulları destekleyici bir takım koşullara da gereksinim duyulmaktadır. Bunları da destekleyici koşullar olarak adlandırarak, şu başlıklar altında toplamak mümkündür:[78]

- Sendikaların örgütlenme modelinin işkolu sendikaları şeklinde ve merkezi bir yapıda olması,
- Sendikal örgütlenme bakımından üst örgüt/örgütlerin üyeleri üzerinde yeterli ve etkin bir kontrole sahip olması,
- Toplu pazarlık mekanizmasının işkolu düzeyinde merkezileşmesi, bununla birlikte yasal mevzuatta ulusal ve konfederasyonlararası düzeyde toplu pazarlığı engelleyici hükümlerin bulunmaması,
- İşgücünün büyük bir çoğunluğunun sanayi alanında yoğunlaşması ve sendikalaşma oranının yüksek olması,
- Çeşitli ülke örneklerinde de görülebileceği gibi, bazı siyasal partilerin sendikal hareket ile üye tabanlarının içiçe geçmesi veya

[78] KUTAL ve DERELİ: a.g.m., s.561.

ideolojik ilişki içinde olmaları gibi ifade edilebilen tipik kurumsal bağlarının olması,

- Ülkede çeşitli düzeylerde yönetime katılmaya olanak sağlayan, yasal ve kurumsal bir geçmişin olması.

İleride ülke örneklerinde de görüleceği gibi, yukarıda sözü edilen temel ve destekleyici koşulların varlığı halinde, sosyal diyalog girişimlerinin de başarı şansının arttığı görülmektedir.

3. Sosyal Diyaloğun Araçları

Geçmişte olduğu gibi, günümüzde de sosyal diyaloğun en önemli araçları, *"toplumsal anlaşmalar"* ve *"resmi kurumsal danışma organları"dır.*

a) Toplumsal Anlaşmalar

Toplumsal anlaşmalar, tarafların karşılıklı görüş alışverişi ve işbirliği girişimleri sonucunda, üzerinde uzlaşma sağladıkları konuları içeren yazılı metinlerdir[79]. Tarafların karşılıklı diyalog sonucu vardıkları anlaşmaların geçmişi, 18. yüzyılın sonları ile 19. yüzyılın başlarına dek uzanmakta ve ilk toplumsal anlaşmalara İskandinav ülkelerinde rastlanmaktadır.

1899 yılında Danimarka'da imzalanan ve *"Eylül Anlaşması"* olarak adlandırılan anlaşma, tarihte bilinen en eski toplumsal anlaşma örneğini oluşturmaktadır[80]. Bu anlaşma ile taraflar çalışma ilişkilerinin yürütülmesinde, grev ve lokavt ilan etme kuralları gibi bir takım kurallar üzerinde anlaşma sağlayarak işçi sendikaları ile işverenlerin yetki alanlarını belirlemişlerdir.

Toplumsal anlaşmaların amacı, taraflar arasındaki çıkar çatışmasına dayalı anlaşmazlıkların ortadan kaldırılması ve çalışma yaşamında barışın sağlanmasıdır. Bu amaçla taraflar, karşılıklı olarak uyulması gereken kuralları tesbit etmektedirler.

Bununla birlikte, bu anlaşmalar tarihsel açıdan ve çeşitli ülke örneklerinde de görüldüğü gibi; ücretlere ilişkin düzenlemeler de içermektedir. Bu nedenle, toplumsal anlaşmalar özellikle II. Dünya Savaşı yıllarında ülkelerin uyguladıkları gelir politikasını belirleyen yegane araçlar olarak kullanılmışlardır[81].

Günümüzde ise taraflar, toplumsal anlaşmalara özellikle gelişmiş batılı ülkelerin karşı karşıya bulunduğu işsizlik sorununa etkin çözümlerin bulunması,

---

[79] *International Encyclopedia of The Social Science*, Vol. 13-1-1. The MacMillian Companyand The Free Press. Collier-McMillian Publishers, London, Reprint Edition, 1972, p.376.

[80] TİSK, (1992); a.g.e.. s.13.

[81] Ömer Alpaslan AKSU; "Toplumsal Anlaşma çerçevesinde Gelirler Politikası", *Sebahattin Zaim'e Armağan*, İktisat Fakültesi Mecmuası, 1994/B-3, C.I-4, İstanbul 1996, s.55-56.

emek piyasasında esnekliğin sağlanması, enflasyonla mücadele gibi sorunlara çözüm bulmak amacıyla başvurmaktadırlar[82].

b) Resmi Danışma Kurumları

Sosyal diyaloğun araçlarından ikincisini ise; ekonomik ve sosyal konsey, çalışma konseyi, ekonomik konsey gibi, ülkeden ülkeye değişen farklı adlarla anılan resmi danışma kurumları oluşturmaktadır. Bu kurumlar, taraflar arasında yürütülen görüş alışverişi ve işbirliği faaliyetlerini kurumsal bir temele dayalı olarak, sürekli hale getirmekte ve genellikle yasal mevzuata dayalı olarak kurulmaktadır. Bununla birlikte, bazı ülke örneklerinde görüldüğü gibi, anayasal hüküm (örneğin Fransız Ekonomik ve Sosyal Konseyi) veya kanun hükmünde kararname (örneğin Portekiz Sosyal Danışma Daimi Konseyi) uyarınca kurulan danışma kurumları da bulunmaktadır.

Tarihsel açıdan geçmişleri özellikle II. Dünya Savaşı yıllarına dayanan bu kurumlar, bazen sadece sosyal taraf temsilcilerinden oluşarak; ikili, bazen de sosyal taraflara hükümetlerin ya da toplumda yeralan diğer organize çıkar grubu temsilcilerinin de katılımıyla üçlü veya çok taraflı bir yapıda oluşturulabilmektedir. Ayrıca yine pek çok ülkede görüldüğü gibi kurumların bünyelerinde bağımsız uzmanlardan oluşan kurul veya komiteler bulunabileceği gibi, kendi içlerinde çalışma grupları da oluşturulabilmektedir[83].

Toplumsal anlaşmalar gibi, çeşitli adlarla anılan bu kurumların da kuruluş amaçları; tarafların uyuşmaz çıkarları arasında uzlaşma sağlanarak, çalışma barışına süreklilik kazandırılmasıdır. Buna karşın, sözkonusu kurumların aldıkları kararlar danışma (istişari) niteliğinde olmakta; bir başka deyişle; bağlayıcılığı veya bir yaptırımı bulunmamaktadır. Ancak, kararların bu niteliği, kurumların etkinliğini olumsuz yönde etkilememektedir. Böylece bu kurumlar bir taraftan yürüttükleri çalışmalar ve aldıkları kararlar diğer taraftan çeşitli konulara ilişkin hazırladıkları raporlar aracılığıyla ülke hükümetlerine danışmanlık işlevini yerine getirmektedirler.

[82] Perspectives; *International Labour Review*, Vol. 134, No.3, 1995, p.401.
[83] Europan Union Institute; *The Role of Economic and Social Councils in Western Europe*, Brussels. April 1990, p.21-22.

II. BÖLÜM
ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ VE AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL DİYALOG

Günümüzde, çeşitli amaçlarla ve farklı işlevlere sahip, pek çok uluslararası örgüt faaliyet göstermektedir. Bu örgütlerin bir kısmı gerek amaçları, işlevleri gerekse üye yapıları ve faaliyet alanları bakımından tüm dünya ülkelerini kapsayacak düzeyde evrensel özellikler taşırken; diğerleri ise dünyanın çeşitli coğrafi bölgelerinde amaçları, işlevleri, üye yapıları ve faaliyet alanları bakımından daha sınırlı özellikler taşıyarak bölgesel düzeyde kurulmaktadır. Bu bakımdan, uluslararası örgütleri evrensel ve bölgesel olmak üzere başlıca iki gruba ayırmak mümkündür. Evrensel ve bölgesel örgütlerin yapıları gereği sahip oldukları bu nitelikler, bu örgütler arasındaki farklılıkları da ortaya çıkarmaktadır. Sözkonusu örgütler arasında bu derece keskin farklılıklara rağmen, zaman zaman yürüttükleri çeşitli faaliyetleri nedeniyle, bazı ortak özelliklerine de rastlanmaktadır. Gerçekten, gerek evrensel gerekse bölgesel örgütlerin en önemli ortak özelliklerinden biri, çeşitli tarihlerde yayımlamış oldukları ve aynı zamanda örgütlerin hukuksal dayanaklarını oluşturan yazılı belgelerinde benzer konulara yönelik hükümlere yer vermeleridir. Sosyal diyalog konusu da bunlardan birini oluşturmaktadır. Nitekim; hem evrensel hem de bölgesel düzeyde kurulan örgütlerden bazılarının yayımladıkları belgelerinde sosyal diyaloğa ilişkin ayrıntılı hükümlere yer verdikleri görülmektedir. Sosyal diyaloğun sözkonusu örgütlerin belgelerinde yeralması, konunun bu belgeler çerçevesinde incelenmesini gerekli kılmaktadır.

Bilindiği gibi; evrensel düzeyde faaliyet gösteren en önemli örgütler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile Birleşmiş Milletler (UN) Örgütü'dür. Her iki örgütte, evrensel barışın sağlaması amacıyla kurulmuştur. Bu iki örgütün de çeşitli tarihlerde yayımlamış oldukları belgeler incelendiğinde; ILO'nun başta 1944 tarihli Philadelphia Bildirisi olmak üzere, pek çok belgesinde işçi ve işveren örgütleri arasında etkin bir diyalog ve işbirliğini önemle vurguladığı görülmektedir. Ancak konu, UN açısından ele alındığında; benzer bir sonuca ulaşmak mümkün olamamaktadır. Bu nedenle çalışmada; ILO belgeleri ayrıntılı bir ince-

lemeye tabi tutulurken, UN belgeleri de fevkalade önemli olmakla birlikte, konuya ilişkin hükümlere yer vermedikleri için çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Bugün, evrensel örgütlerin yanında; dünyanın çeşitli bölgelerinde farklı amaçlarla kurulan pek çok bölgesel örgütte faaliyetini sürdürmektedir. Halen Avrupa, Asya ve Amerika'da çok sayıda bölgesel örgüt bulunmaktadır[1]. Bu örgütler içerisinde; Avrupa'da tam bir ekonomik ve siyasi bütünleşmenin amaçlandığı Avrupa Birliği, sahip olduğu farklı özellikler nedeniyle giderek önem kazanmaktadır. Birlik, gerek tarihte görülen ilk uluslarüstü birlik olması, gerekse ekonomik birliğin ötesinde siyasi birliği de hedef alması açısından diğer bölgesel örgütlerden ayrılmaktadır[2]. Buna ek olarak; Birlik bir taraftan kurucu andlaşmaları da dahil olmak üzere çeşitli tarihlerde yayımlamış olduğu belgelerinde, diğer taraftan da izlediği ekonomik ve sosyal politikalarının uyumlaştırılmasında sosyal diyaloğu etkin bir araç olarak kullanması bakımından örnek bir bölgesel örgüt olma özelliği taşımaktadır. Bu nedenle çalışmada Avrupa Birliği'nin sosyal diyaloğa ilişkin belge ve uygulamalarına yer verilirken, diğer bölgesel örgütlere yer verilmeyip çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

I. ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ VE SOSYAL DİYALOG

1919 yılında, Versailles Barış Anlaşması ile kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kurulduğu tarihten beri, evrensel ve kalıcı bir barış sağlamak amacıyla faaliyet gösteren uluslararası bir örgüttür. Bilindiği gibi; ILO, ülke devletlerinin üye olduğu bir örgüttür. Ancak örgütün üye yapısı, salt ülke devletlerinin temsilcilerinden oluşmayıp; aynı zamanda işçi ve işveren temsilcilerinin de yer aldığı üçlü bir yapıya dayanmaktadır[3]. ILO'nun üye yapısı bakımından sahip olduğu bu özellik, örgütü diğer uluslararası örgütlerden ayıran en temel özelliklerin başında gelmektedir. Geçekten ILO Anayasası'nı hazırlayan yetkililer; savaş sonrası yılların getirdiği yeniden yapılanma ve kalkınma çabası ile Örgüt'ün belirlenmiş hedeflerine ulaşabilmesini, ancak işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin uyulması gerekli politika ve stratejilerin oluşturulması sürecinde etkin ve katılımcı rol oynamalarıyla mümkün olabileceğini savunmuşlardır[4].

---

[1] Aysen TOKOL; *Uluslararası Sosyal Politika*, Bursa 1995, s.71 ve s.127- 128.

[2] Veysel BOZKURT; *Avrupa Birliği*, Bursa 1993, s.83.

[3] ILO, *Tripartite Consultation (International Labour Standards) General Survey By The Committee of Experts On The Application of Conventions, and Recommendations*, International Labour Couference, 68th Session ILO; Geneva 1982, p.I; Cahit TALAS; *Toplumsal Politikaya Giriş*. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları: 14, Ankara 1990, s.104-107, Meryem Koray ve Alper Topçuoğlu, *Sosyal Politika*, Geliştirilmiş 3 b Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 1995, s.50-51, Yusuf ALPER ve Pir Ali KAYA, 75. *Kuruluş Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları*, Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları 1995, s.39-41, TOKOL, (1995); a.g.e., s.16-23.

[4] William R.SIMPSON: "Değişen Dünyada Uluslararası Çalışma Örgütü (ILA) ve Üçlü Yapı". IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi Tebliği, Kamu-İş, Ankara 1995, s.28.

ILO'nun üçlü yapıya dayalı bu özelliği aynı zamanda sosyal taraflar arasında karşılıklı güven duygusunu da geliştirerek, sosyal barışın korunmasında taraflar arasında ortak görev ve sorumluluk duygusunun pekiştirilmesini de hedeflemiştir.

Yine bu üçlü yapı; ILO'nun faaliyet alanına giren diğer tüm konular için olduğu gibi, özellikle sosyal taraflar arasında ortak işbirliği ve aktif katılımın hedeflendiği sosyal diyalog konusu için de ayrı ve büyük bir önem taşımaktadır. Gerçekten ILO, gerek yukarıda değinildiği gibi; üye birleşiminin üçlü yapıya dayanması gerekse karar alınma süreci ile en temel işlevlerinin başında yer alan sözleşme ve tavsiye kararlarında sosyal diyaloğa ilişkin hükümler içermesi bakımından dikkat çekici özelliklere sahip bulunmaktadır. ILO'nun sahip olduğu bu özellikler aşağıdaki şu cümlelerde de ayrıntılı olarak vurgulanmıştır.

"*... ILO, üçlü yapı içinde gerçekleşen işbirliğinin demokratik, ekonomik açıdan üretken ve sosyal adalet ilkelerine saygılı toplumlar yaratılmasında, önemli roller oynayacağına inanmaktadır. ILO'ya göre üçlü yapı, siyasal demokrasi ve piyasa ekonomisi temelinde yatan ilkelerin, özellikle de özgürlük, çoğulculuk ve kendilerini etkileyecek kararların alınması sürecine ilgili bireylerin katılımı ilkelerinin, sosyal ilişkilere aktarılmasından başka bir şey değildir. Tüm ülkelerin deneyimleri, siyasal demokrasi, piyasa ekonomisi ve üçlü yapının birbirlerinden ayrılmaz parçalar olduğunu ve diğer ikisi olmadan herhangi birinin kendi hedeflerine tümüyle ulaşmasının mümkün olamayacağını açıkça göstermektedir*"[5].

Yukarıdaki ifadelerde de görüldüğü gibi; ILO, sosyal diyaloğa ayrı bir önem atfetmektedir. ILO tarafından anlaşıldığı biçimiyle ve özellikle de üçlü yapı içinde danışma ile ilgili sözleşme ve tavsiye kararlarında ifadesini bulduğu şekliyle, ILO'ya göre sosyal diyalog; sosyal tarafların çatışan çıkarlarının varlığına rağmen; hem kendilerinin hem de tüm toplum yararı gözetilerek, üzerinde mutabakat sağlayabilecekleri alanlar bulmalarını sağlamak amacıyla çıkarların uzlaştırılmasıdır. Ancak ILO, sosyal diyaloğun geliştirilmesinde, bir takım koşulların varlığını aramaktadır. Bunlar ise; üye ülke devletlerinin işçi ve işveren örgütlerinin meşruiyetlerini tanıması, bu örgütlere demokrasi ve örgütlenme özgürlüğünün temelinde yatan medeni ve siyasal haklarını kullanma olanağı sağlayarak sözkonusu örgütlere üyelerinin çıkarlarını koruma özgürlüğünü vermesidir. Bunlara ek olarak, aynı derece önem taşıyan bir başka nokta ise, devlet yetkililerinin sosyal tarafların ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi amacıyla yürütülen tartışmalara yapıcı katkıda bulunacaklarını kabul etmesidir[6].

[5] SIMPSON (1995); a.g.m., p.29.
[6] SIMPSON (1995); a.g.m., p.29-30.

Görüldüğü gibi; ILO, kurulduğu tarihten beri, sosyal taraflar arasında etkin ve sağlıklı bir diyaloğun geliştirilmesi için yoğun bir çaba harcamış, yol gösterici olmuştur. ILO'nun sosyal diyalog gibi, çalışma yaşamına ilişkin diğer konularda da yürüttüğü tüm faaliyetleri; hem evrensel hem de üye ülkeler açısından ulusal düzeyde kalıcı bir barışın yaratılmasına yardımcı olmaktadır. ILO'nun sosyal diyaloğa ilişkin bu genel özelliklerine değinildikten sonra, konuyla ilgili ILO belgelerinin incelenmesi, konuyu daha da aydınlatıcı olacaktır.

A. Uluslararası Çalışma Örgütü Belgelerinde Sosyal Diyalog

Bilindiği gibi, Uluslararası Çalışma Örgütü' nün en temel işlevlerinden birisi; sözleşme ve tavsiye kararlarının hazırlanmasıdır. Sosyal politikaya ilişkin çok çeşitli sorunları konu alan bu belgeler, uluslararası sosyal politikaya yön veren en önemli hukuksal kaynakların başında gelmektedir. Sözleşme ve tavsiye kararları ILO'nun en yüksek karar organı olan ve yılda bir kez toplanan Konferans tarafından kabul edilmektedir. Konferansın kabul ettiği sözleşmeler, uluslararası sosyal politika bakımından en önemli hukuksal belgelerdir. Çünkü, bu sözleşmeler üye ülkelerin parlamentolarınca onaylandıklarında; ulusal yasa gücü kazanmaktadır. Yine Konferans, tarafından kabul edilen tavsiye kararları ise, sözleşme olarak onaylanabilecek olgunluğa erişmemiş sosyal politika konularından oluşmakta ve ülkelere yol gösterici politika ve telkinler olarak nitelendirilmektedir[7].

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kurulduğu tarihten günümüze dek, çok sayıda sözleşme ve tavsiye kararı kabul etmiştir. Nitekim yukarıda da değinildiği gibi, çok çeşitli sosyal politika konularını ele alan bu belgelerin bir kısmında, sosyal diyaloğa ilişkin hükümlere de rastlanmaktadır. Ayrıca 1964 yılında gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferans'ında ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde, sosyal taraflararası danışma, işbirliği ve katılım konularına değinilerek, bu konulara ilişkin mekanizma ve tekniklerin oluşturulmasıyla, demokratik karar verme sistemlerinin geliştirilmesine ilişkin araştırmalar yapılması gereği üzerinde durulmuştur[8].

Uluslararası Çalışma Örgütü'nce kabul edilen belgeler, sosyal diyalog açısından incelendiğinde; konu başlıca dört grup altında. toplanabilir. Bunlar:

1. Philadelphia Bildirisi
2. Sosyal Diyaloğa İlişkin Sözleşmeler
   a. 144 Sayılı Sözleşme
   b. 150 Sayılı Sözleşme

[7] TALAS (1990): a.g.e.. s.114-116.
[8] EKİN (1973): a.g.c.. s.15- 16.

3. Sosyal Diyaloğa İlişkin Tavsiye Kararları

a. 113. Numaralı Tavsiye Kararı

b. 152 Numaralı Tavsiye Kararı

4. Sosyal Diyaloğa ilişkin Diğer ILO Belgeleri

Şimdi sırasıyla bu dört grup ayrıntılı olarak incelenecektir.

1. Philadelphia Bildirisi

II. Dünya Savaşı sonunda, 10 Mayıs 1944 tarihinde Philadelphia'da toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) hedeflerini yeniden tanımlayan ve örgütün yetki alanını genişleten bir Bildiri kabul edilerek, Örgüt'ün Anayasa'sına eklenmiştir. Sosyal politika tarihine *"Philadelphia Bildirisi"* olarak geçen söz konusu belge beş bölümden oluşmaktadır[9].

Bildiri'nin birinci ve beşinci bölümünde sosyal diyaloğa ilişkin hükümlere de yer verildiği görülmektedir. Bildirinin I. bölümünün 4. maddesinde; *"Gereksinime karşı savaşım, her ulusça yorulmak bilmez bir azimle ve ortak refahı sağlamak üzere, işçi ve işveren temsilcilerinin hükümet temsilcileriyle eşit koşullar içinde katılmaları ve yapacakları serbest tartışmalar ve verecekleri demokratik kararlara egemen olarak devamlı ve ortak bir uluslararası çaba ile yürütülecektir"*[10] hükmü yer almıştır. Yine Bildiri'nin' III. bölümü, 5. maddesinde; *"Toplu pazarlık hakkının fiilen tanınması, üretimin düzenlenmesinin sürekli iyileştirilmesi için işçiler ile işverenlerin birbirlerine yardım etmeleri, ekonomik ve sosyal politikaların saptanması ve uygulanması için işbirliği yapmaları"*[11] öngörülmüştür.

2. Sosyal Diyaloğa ilişkin Sözleşmeler

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

144 Sayılı Sözleşme, ILO'nun 61. Konferansı'nın, 21.6.1976 tarihli oturumunda kabul edilmiştir. Sözleşme; uluslararası çalışma standartlarının daha etkin uygulanmasını sağlamak için hükümetler ile en çok temsil yetkisine sahip

[9] N. VALTICOS; *International Labour Law*, Kluwer. Deventer Netherlands; 1979, p.19; SIMPSON (1995); a.g.m., s.28 ve A. Can TUNCAY, "Uluslararası Çalışma Normlarının Geliştirilmesinde Sosyal Diyaloğun Rolü", *İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları*, Kamu-İş. Ankara 1993. s.93. KORAY ve TOPÇUOĞLU (1995); a.g.e., s.52.

[10] TALAS (1990); a.g.e., s.109-110.

[11] TOKOL (1995); a.g.e., s.22-25.

işçi ve işveren örgütleri arasında işbirliği ve danışma yapılmasını hükme bağlamaktadır[12].

Sözleşmenin amacı, 2. maddede yer almaktadır. Sözkonusu maddeye göre amaç; *"hükümet, işçi ve işveren temsilcileri arasında ILO'nun tespit ettiği uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasının temini için etkin görüş alışverişinin sağlanmasıdır"*[13].

144 Sayılı Sözleşmenin 2. maddesinde belirtilen amacına uygun olarak üzerinde üçlü danışma yapılacak konular ise; Sözleşmenin 5. maddesinde şu şekilde sıralanmıştır:[14]

- Uluslararası Çalışma Konferansı'nın gündemindeki konulara ilişkin soru formlarına hükümetin verdiği yanıtlar ile Konferans'ta tartışılacak öneri metinleri üzerindeki hükümet görüşleri,
- ILO Anayasası'nın 19. maddesi uyarınca, Sözleşme ve Tavsiye Kararları sunulmasına ilişkin olarak yetkili makamlara yapılacak öneriler,
- Onaylanmamış sözleşmelerle uygulamaya konmamış tavsiyelerin onaylanmalarını ve uygulanmalarını sağlamak üzere alınacak önlemleri uygun aralıklarla gözden geçirme,
- ILO Anayasası'nın 22. maddesi uyarınca onaylanmış sözleşmelere ilişkin olarak verilecek raporlardan ortaya çıkan sonuçlar,
- Onaylanmış sözleşmelerin feshine ilişkin önerilerdir.

Sözleşmenin 6. maddesi gereğince, sosyal diyalog mekanizmasının nitelik ve biçimi işçi ve işverenleri temsil eden kuruluşlara danışıldıktan sonra ulusal uygulamalara göre belirlenir[15]. Görüş alışverişi yılda en az bir defa olmak üzere belirli aralıklarla gerçekleştirilerek, yetkili makam bu görüş alışverişine ilişkin mekanizmanın işleyişine dair yıllık rapor hazırlar hükmü yer almıştır.

Sözleşme, yukarıdaki ilgili maddelerde de görüldüğü gibi; uluslararası çalışma standartlarının daha etkin bir şekilde uygulanması için oluşturulması gerekli prosedüre ilişkin hükümlere yervermektedir. Bir başka deyişle; sosyal diyaloğun ulusal uygulamalara göre şekillenmesine olanak sağlamakta; ancak

---

[12] *International Labour Conventions and Recommendations* 1919-1991, Volume II (1963-1991), International Labour Office, Geneva 1992, p.1106, *International Standarts and Guiding Principles on Labour Lawand Labour Relations*, Labour Management Relations Series, No. 74, International Labour Office. Geneva 1989, p.46.

[13] ILO (1992): a.g.e., (Vol. II), p.1106.

[14] ILO (1982); a.g.e., p.24.

[15] ILO (1992): a.g.e., (Vol. II), p.1108.

oluşturulacak mekanizmanın nitelik ve biçimine ilişkin hükümler içermemektedir.

144 Sayılı Sözleşme, ülkemizde, ILO tarafından kabulünden onaltı yıl sonra; 26.11.1992 tarihinde 3851 Sayılı yasanın Türkiye Büyük Meclisi'nde onaylanarak 12.12.1992 tarihli 21433 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanmasıyla yürürlüğe girmiştir[16].

b. 150 Sayılı Çalışma Yönetimi Sözleşmesi

150 Sayılı Sözleşme, ILO'nun 64. Konferansı'nın 26.6.1978 tarihli oturumunda kabul edilmiştir[17]. Sözleşmenin birinci maddesinde sözleşmenin amacı belirtilmiştir. Sözkonusu maddeye göre amaç; işçi ve işverenlerin ve bunların örgütlerinin de katılımıyla etkin bir işgücü yönetimi sağlanmasıdır[18].

150 Sayılı Sözleşme, sözleşmeyi onaylayan devlete ülkedeki çalışma politikasının ve çalışma hayatının yönetimi için kamu makamları ile işçi ve işveren örgütlerinin danışma ve işbirliği içinde olmalarını sağlama yükümlülüğü getirmektedir. Sözleşmede, çalışma yönetiminin işlevlerine de yer verilmiştir. Bu işlevler şu şekilde sırlanmıştır[19]:

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

3. Sosyal Diyaloğa ilişkin Tavsiye Kararları

a. 113 Numaralı Endüstriyel ve Ulusal Düzeyde Danışma ve İşbirliği Tavsiye Kararı

113 No'lu Tavsiye Kararı; 20.06.1960 tarihli ILO Konferansı'nda kabul edilmiştir. Kamu makamları ile işçi ve işveren örgütleri arasında endüstriyel ve ulusal düzeyde danışma ve işbirliği yapılmasını hükme bağlamaktadır[20].

---

[16] TUNCAY (1993); a.g.m.; s.92; Fevzi DEMİR ve Zeki ERDUT. "Uluslararası Sosyal Hukuk çerçevesinde Sosyal Diyaloğun Temelleri", *İş Hukuku ve İktisat*, Cilt: 2, Sayı: 11-14, Mart-Aralık 1993, s.13.

[17] ILO(1992): a.g.e., p.1168.

[18] ILO(1992); a.g.e., p.1169

[19] ILO(1992); a.g.e., p.1170-1171

[20] ILO (1992); a.g.e., p.723-724; *International Standarts and Guitling Principles on Labour Law and Labour Relations*, Labour-Management Relations Series No : 74, International Labour Office, Geneva 1989, p.45-46.

Tavsiye Kararı, kamu makamları ile işçi, işveren örgütleri ve bu örgütler arasında endüstriyel ve ulusal düzeyde görüş alışverişi ve işbirliğini arttırıcı önlemleri konu almaktadır. Bu önlemler, bir bütün olarak ekonomiyi ya da çeşitli iş kollarını geliştirmek, çalışma koşullarını iyileştirmek ve yaşam standartlarını yükseltmek amacıyla ilgili yasa ve yönetmeliklerin hazırlama ve uygulanma faaliyetleri de dahil olmak üzere sosyal taraflar arasında karşılıklı anlayış ve iyi ilişkilerin geliştirilmesini içermektedir.

Yine bu önlemler, sosyal taraflarca gönüllü olarak alınabileceği gibi, kamu makamlarının teşviki ya da yasa ve yönetmelikler yoluyla da alınabilmektedir. Ancak alınacak önlemler, sendika ve toplu pazarlık hakkını zayıflatmamalı, işçi ve işveren örgütleri arasında bir ayrıma yol açmamalıdır.

b. 152 No'lu Uluslararası Çalışma Standartları ile ILO Çalışmalarını Geliştirmek İçin Üçlü Danışma Yöntemleri Konusunda Tavsiye Kararı

152 No'lu Tavsiye Kararı; 144 Sayılı Sözleşmenin kabul edildiği 21.06.1976 tarihli ILO Konferansı'nda kabul edilmiştir. Tavsiye Kararı, 144 Sayılı Sözleşmeyi tamamlayıcı ve açıklayıcı bir nitelik taşımaktadır. Karar, 144 Sayılı Sözleşme hükümlerini tekrar ettikten sonra, ILO Anayasası'nın 19. maddesine göre hazırlanacak raporlardan kaynaklanan sorunlara ilişkin danışma yöntemlerine değinerek, bu yöntemlerle ilgili bazı örnekler vermektedir. Karar ayrıca, ilgili örgütlere danışıldıktan sonra belirlenecek bu yöntemin, ILO'nun katıldığı teknik işbirliği etkinliklerinin hazırlanması, uygulanması ve değerlendirilmesini, Uluslararası Çalışma Konferansı ile diğer ILO toplantılarında alınacak kararlar ve varılacak sonuçlara ilişkin olarak yapılacak işlerle, ILO etkinliklerinin daha iyi tanıtılmasına yönelik çalışmaları da kapsayacak şekilde genişletilmesini öngörmektedir[21].

4. Sosyal Diyaloğa ilişkin Diğer Uluslararası Çalışma Örgütü Belgeleri

Yukarıda da değinildiği gibi; Uluslararası Çalışma Örgütü; yayımlamış olduğu bazı belgelerinde doğrudan sosyal diyaloğu düzenleyici hükümlere yer verirken; diğer bazı belgelerinde farklı konuları ele almakla birlikte, sosyal diyalog konusuna atıfta bulunan hükümlere de yer vermektedir. Bir başka deyişle; çalışma yaşamına ilişkin farklı sosyal politika konularının ele alındığı sözkonusu belgelerde; karşılaşılan sorunların ortadan kaldırılması için işçi ve işveren örgütleri arasında danışma ve işbirliği yapılmasını öngörmektedir.

[21] ILO (1992): a.g.e., p.1109-1111. ILO (1989): a.g.e., p.48-50.

Bu belgelere örnek oluşturan sözleşmeler ise; belli başlı dört grupta toplanabilir[22]. Bunlar:

1- Ulusal mevzuat ve uygulamaların Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyumlu hale getirebilmesi için sosyal taraflarla danışma ve işbirliğinin gerekliliğini öngören sözleşmeler,

2- Uluslararası Çalışma Örgütü normlarının üye ülkelerde uygulamaya konulabilmesi için oluşturulması gereken mekanizmaların kurulması ve işletilmesi amacıyla sosyal taraflarla danışma ve işbirliğinin gerekliliğini öngören sözleşmeler,

3- Uluslararası Çalışma Örgütü normlarının uygulanmaya konulması sırasında öngörülebilecek bir takım istisnalar konusunda sosyal taraflarla danışma ve işbirliğinin gerekliliğini hükme bağlayan sözleşmeler ve nihayet,

4- işletme ve işyeri düzeyinde oluşturulacak danışma ve işbirliğinin yöntemlerinin öngörüldüğü sözleşmelerdir.

1- Bu gruba giren ILO belgelerinde; ulusal mevzuat ve uygulamaların ILO normlarına uyumlu hale getirilebilmesi için sosyal taraflararası danışma ve işbirliğine başvurulması öngörülmektedir. Nitekim, bu ILO belgelerinden ilkini; ILO'nun 46. Konferansı'nın 6.6.1962 tarihli oturumunda kabul edilen 177 Sayılı Sosyal Politikanın Temel Hedefleri ve Standartları Sözleşmesi oluşturmaktadır. Sözleşme; hayat standardının yükseltilmesine yönelik ekonomik ve sosyal planlamada yer alması gerekli temel hedefleri ayrıntılı biçimde düzenlemektedir. Bununla birlikte; sözleşmenin 5. maddesinde; ücretliler ile bağımsız çalışanların çalışma koşulları ve hayat standartlarının iyileştirilmesi amacıyla işçi ve işveren örgütleri arasında danışma ve işbirliği yapılması hükmüne de yer vermektedir.[23]

Bu gruba giren ILO belgelerinden ikincisini ise; 122 Sayılı istihdam Politikası Sözleşmesi oluşturmaktadır. Sözleşme ILO'nun 48. Konferansı'nın 17.6.1964 tarihli oturumunda kabul edilmiştir. Sözleşme, ekonomik büyüme ve kalkınmanın hızlandırılması, hayat standardının yükseltilmesi, gerekli işgücü gereksiniminin sağlanması, işsizlik ve eksik istihdamın önlenmesi amaçlarıyla tam istihdamı gerçekleştirmek üzere hazırlanmış aktif bir istihdam politikasının izlenmesini öngörmektedir. Bununla birlikte; sözleşmenin 3. maddesinde alınacak önlemlerden etkilenecek kişilerin; temsilcilerine özellikle işçi ve işveren örgütlerine danışılması hükmüne de yervermektedir[24].

[22] DEMİR ve ERDUT (1993); a.g.m., s.12-13.
[23] ILO (1992); a.g.e., p.746-748.
[24] ILO (1992); a.g.e., p.811.

Yine, bu gruba giren belgelerden üçüncüsü ise; ILO'nun 30. Konferansı'nın 19.6.1947 tarihli oturumunda kabul edilen 81 Sayılı işgücü Denetimi Sözleşmesi'dir. Sözleşme; endüstri işletmeleriyle, onaylayan ülkelerin kabulü halinde ticari işyerlerinde, işgüvenliğinin sağlanmasına ve çalışma şartlarını düzenleyen yasal düzenlemelerin uygulanmasına yönelik denetim sistemlerini öngörmektedir. Ancak Sözleşmenin 5. maddesinde denetim hizmetlerinin örgütlenmesi ve yerine getirilmesinde merkezi otorite ile işçi ve işveren örgütleri arasında danışma ve işbirliği yapılması hükmüne de yervermektedir[25].

Nihayet, bu gruba giren belgelerden dördüncüsünü ILO'nun 31. Konferansı'nın 17.6.1948 tarihli oturumunda' kabul edilen 88 Sayılı istihdam Servisi Sözleşmesi oluşturmaktadır. Sözleşme, devletin tam istihdamı sağlamak amacıyla oluşturması gerekli ücretsiz bir kamu istihdam servisinin örgütlenmesi ve etkin çalışmasına ilişkin ayrıntılı düzenlemeler içermektedir. Bununla birlikte sözleşme'nin 4.,5.,6. ve 10. maddelerinde devlet tarafından oluşturulacak kamu istihdam servisinin etkin işleyişinde işçi ve işveren örgütü temsilcileriyle aktif danışma ve işbirliği yapılmasını da hükme bağlamaktadır[26].

2- İkinci grubu, Uluslararası Çalışma Örgütü normlarının üye ülkelerde uygulamaya konulabilmesi için oluşturulması gereken mekanizmaların kurulması ve işletilmesi amacıyla sosyal taraflarla danışma ve işbirliğinin gerekliliğini öngören sözleşmeler oluşturmaktadır. Bu grup sözleşmelere en belirgin örnek, 131 Sayılı Asgari Ücretin Tespiti Sözleşmesi'dir. Sözleşme ILO'nun 3.6.1970 tarihli 44. Oturumunda kabul edilmiştir. Sözleşme de özellikle gelişmekte olan ülkelerin özel durumları da dikkate alınarak asgari ücretin belirlenme yöntemleri hükme bağlanmaktadır. Bu amaçla, ulusal koşul ve gereksinimlere uygun bir mekanizmanın kurulmasının öngörüldüğü Sözleşme'nin özellikle 1. ve 4. maddelerinde; oluşturulacak mekanizmanın kurulması ve işletilmesi aşamalarında; işçi ve işveren örgütlerine danışılması hükmüne de yer verilmektedir. Ayrıca yine sözkonusu maddelerde; koşullar elverdiği ölçüde; işçi ve işveren örgütleri temsilcilerinin oluşturulacak bu mekanizmaya eşit düzeyde katılımlarının sağlanmasının gerekliliği de vurgulanmaktadır[27].

3- Üçüncü grubu, Uluslararası Çalışma Örgütü normlarının uygulanmaya konulması sırasında, öngörülen bir takım istisnalar konusunda, sosyal taraflarla danışma ve işbirliğinin gerekliliğini hükme bağlayan belgeler oluşturmaktadır. Bu gruba ilişkin ilk belge, ILO'nun 3. Konferansı'nın, 25.10.1921 tarihli oturumunda kabul edilen 14 Sayılı Hafta Tatili'ne ilişkin Sözleşmedir.

[25] ILO (1992); a.g.e., p.401.
[26] ILO (1992); a.g.e., p.439-441.
[27] ILO (1992); a.g.e., p.949-950.

Çalışanların haftalık dinlenme sürelerinin öngörüldüğü sözleşmenin 4. maddesinde haftalık dinlenme süresinin tespit ve uygulanmasında işçi ve işveren örgütleriyle danışma ve işbirliğine yer verilmektedir[28]. Yine bu gruba giren belgelerden ikincisi; ILO'nun 32. Konferansı'nın 8.6.1949 tarihli oturumunda kabul edilen 94 Sayılı Çalışma Koşulları *(Kamu Kesimi Sözleşmeleri)* Sözleşmesi'dir. Kamu kesiminde yapılan sözleşmelerin uygulanması aşamasında asgari çalışma standartlarına uyulmasına ilişkin hükümlerin yeraldığı sözleşme'nin 1., 2., 7. ve 8. maddelerinde işçi ve işveren örgütleriyle danışma ve işbirliği içinde bulunulmasını da hükme bağlamaktadır[29]. Yine bu gruba giren bir diğer sözleşme ise, 94 Sayılı Sözleşme ile aynı tarihte kabul edilen 8.6.1949 tarihli 95 Sayılı Ücretin Korunması Sözleşmesi'dir. Sözleşme ücretin her türlü suistimale karşı korunmasına ilişkin ayrıntılı hükümlere yer vermektedir. Ayrıca sözleşmenin 2. maddesinde ücretin korunması amacıyla merkezi otorite ile işçi ve işveren örgütleri arasında danışma ve işbirliğinin gerekliliği de vurgulanmaktadır[30].

4- Nihayet dördüncü ve son grubu ise işletme ve işyeri düzeyinde oluşturulacak danışma ve işbirliğinin yöntemlerine ilişkin hükümler içeren belgeler oluşturmaktadır. Ancak çalışma, ulusal düzeyde işçi ve işveren. işbirliği konusu ile sınırlandırıldığından, bu gruba giren belgeler çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Tüm bunlara ek olarak; sosyal politikanın farklı konularına yönelik kabul edilen çok sayıda tavsiye kararında da yine işçi ve işveren örgütleri arasında danışma ve işbirliğine ilişkin hükümlere rastlanmaktadır. Mesleki eğitim, tarımda mesleki eğitim, istihdam politikası, kooperatifler, asgari ücretin belirlenmesi, genç nüfusa yönelik özel programlar konularında hükümler içeren sırasıyla; 77, 101, 107, 126, 127, 135 ve 136 Numaralı Tavsiye Kararları bunlara örnek olarak gösterilebilir.

B. ILO'da Sosyal Diyaloğa Genel Bir Bakış

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, örgüt yapısı ve çalışmaları ile günümüze dek yayımlamış olduğu belgeler bir bütün olarak dikkate alındığında; sosyal diyaloğun gelişimine çok yönlü katkılar sağladığı görülmektedir. Kuşkusuz bunun en büyük kanıtını; ILO'nun çeşitli tarihlerde yayımlamış olduğu belgeler aracılığıyla, üye ülkeler üzerinde benzer uygulamaların gerçekleştirilmesi amacıyla yürüttüğü çalışmalarında görmek mümkündür. Gerçekten ILO, kurulduğu tarihten beri gerek üye yapısı ve karar alma süreci, gerekse yayımlamış belgeler ile üye ülkelerde onaylanan bu belgelerin denetimine ilişkin geliştirdiği. meka-

[28] ILO (1992); a.g.e., p.44-45.
[29] ILO (1992); a.g.e., p.447-480.
[30] ILO (1992); a.g.e., p.482.

nizmalar aracılığıyla bir taraftan sosyal diyaloğu kendi bünyesinde etkin bir şekilde işletirken, diğer taraftan da üye ülkelere bu yönde önemli bir örnek oluşturmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sosyal diyaloğa ilişkin yayımlamış olduğu belgeler ışığında; örgütün bu konuya ilişkin şu temel özellikleri dikkat çekicidir.

- Bunlardan ilkini; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, gerek yukarıda değinildiği gibi, örgütsel yapısı ve işleyişi gerekse bu konuya ilişkin yayımlamış olduğu belgeler açısından, sosyal diyaloğu kendi bünyesinde de etkin bir şekilde işletegelen örnek bir evrensel örgüt olma özelliği oluşturmaktadır.

- Konuya ilişkin ikinci temel özellik ise; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün günümüze dek yayımlamış olduğu çok sayıda belge arasında doğrudan sosyal diyaloğu düzenlemek üzere hazırlanmış sözleşme ve tavsiye kararının sayı bakımından sınırlı kalmasıdır. Bununla birlikte; farklı sosyal politika konularına yönelik hazırlanmış pek çok sözleşme ve tavsiye kararının içerdiği teknik sorunlarla ilgili olarak, sosyal diyaloğa ilişkin hükümlere rastlanmaktadır. Bir başka deyişle; pek çok sözleşme ve tavsiye kararında farklı konular ele alınırken, uygulamada işçi ve işveren örgütleri arasında etkin bir danışma ve işbirliğinin gerekliliği önemle uygulanmıştır.

- Nihayet, üçüncü ve son önemli özellik ise; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün doğrudan sosyal diyaloğu düzenleyen belgelerinde kendini göstermektedir. Gerçekten; bu konuda hazırlanan sözleşme ve tavsiye kararları ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde; üye ülkeler açısından, ulusal düzeyde sosyal diyaloğu kurumsal bir temele oturtacak mekanizmaların nitelik, biçim ve işleyişlerine ilişkin hükümler içermedikleri görülmektedir[31]. Nitekim, bu konuda ILO'nun esnek bir yaklaşım izleyerek; sözkonusu mekanizmaların üye ülkelerdeki ulusal uygulamalara göre şekillenmesini beklediği çıkarımında bulunmak yanlış olmayacaktır. Günümüzde, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye pek çok ülkede görülen sosyal diyalog mekanizmalarının nitelik ve biçim açısından çeşitliliği de bu çıkarımı doğrulamaktadır.

[31] TUNCAY (1993); a.g.m., s.93.

II. AVRUPA BİRLİĞİ VE SOSYAL DİYALOG

Avrupa Birliği, Avrupa Kıta'sında kalıcı bir barışın sağlanması düşüncesi ile II. Dünya Savaşı sonrası kurulmuştur. Başlangıçta, aralarında Almanya, Fransa, Belçika, Hollanda, Lüksemburg ve İtalya'nın bulunduğu altı Avrupa ülkesi; 18.Nisan.1951 tarihinde Paris'te biraraya gelerek, Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nu kuran Paris Antlaşması'nı imzalamıştır. Bu antlaşma ile o dönemde sanayinin iki temel ürününü oluşturan kömür ve çelik için üye ülkelerde ortak bir politikanın yürürlüğe konulması öngörülmüştür. Bu antlaşmadan altı yıl sonra yine aynı kurucu ülkeler bu kez Roma'da biraraya gelerek 25.Mart. 1957 tarihinde; Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu (AAET) Antlaşmalarını imzalamıştır. Bilindiği gibi; Roma Antlaşması'nın 1958 yılında yürürlüğe girmesi ile birlikte; Avrupa Birliğinin de temelleri atılmıştır. Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kuruluşunda, adından da açıkça anlaşılacağı üzere; tamamıyla ekonomik nedenler yol oynamış ve kurucu ülkeler arasında ekonomik bütünleşmenin sağlanması amaçlanmıştır. Roma Antlaşması'nın ardından, 8.Nisan.1965 tarihinde ise; önceki antlaşmalarla oluşturulan her üç topluluğun yasama ve yürütme organlarının birleştirilmesi amacıyla bir Füzyon Antlaşması yapılmıştır. 1978 yılına gelindiğinde; Avrupa Parlamentosu'nun önerisiyle Avrupa Ekonomik Topluluğu, Avrupa Topluluğu haline getirilerek, ekonomik bütünleşme hedefinin yanında siyasal bütünleşme hedefi de belirginlik kazanmıştır.

1 Ocak 1973 tarihinde Danimarka, İrlanda ve İngiltere, 1 Aralık 1981 tarihinde Yunanistan, 1 Ocak 1986 tarihinde ise Avusturya, İsveç ve Finlandiya'nın da tam üyeliğe kabulü ile üye ülke sayısı 15'e, toplam nüfusu ise 370 milyona ulaşmıştır.[32] 1 Mayıs 2004 tarihinde Güney Kıbrıs Rum Kesimi, Çek Cumhuriyeti, Estonya, Letonya, Macaristan, Litvanya, Malta, Polonya, Slovakya ve Slovenya'dan 10 yeni ülkenin katılımı üye sayısı 25'e toplam nüfusu 454 milyona ulaşan AB, son genişleme sürecini 1 Ocak 2007 tarihinde yaşamıştır. Nitekim, 1 Ocak 2007 tarihinde Bulgaristan ve Romanya'nın da katılımı ile üye sayısı 27'ye ulaşan AB'nin toplam nüfusu, 7 milyon 761 bin nüfuslu Bulgaristan ile 2 milyon 658 bin nüfuslu Romanya'nın katılımı ile yaklaşık 30 milyon artışla 484 milyona ulaşmıştır.

[32] Rıdvan KARLUK, *Avrupa Birliği ve Türkiye*, 3. Baskı, Eskişehir 1995, s.6-11; Haluk GÜNUĞUR, "Avrupa Birliği Bütünleşme'sinin Tarihsel Gelişimi (Dünü, Bugünü, Yarını)", *Avrupa Birliği El Kitabı*, TC. Merkez Bankası. Ankara 1995, s.14-17; *Avrupa Topluluğu ve Türkiye*, TC. Başbakanlık Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı, Ankara 1991, s.1-7; *Avrupa Toplulukları Konusunda Tebliğler*, TC. Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı, Ankara Eylül, 1990, s.1-2; *Avrupa Topluluğu Nedir?* AT Yayınları, Ankara Ağustos 1975, s.17-21; *Avrupa Topluluğu ve Türkiye*, TODAİE, Ankara Nisan 1987, s.7-21; Mehmet GENÇ, *Avrupa Topluluklarının Kurumsal ve Hukuksal Yapısı*, Uludağ Üniversitesi Basımevi. Bursa 1993. s.10-13.

Günümüzde Birliğin temel hedefi olan ekonomik, sosyal ve siyasal bütünleşmenin tam olarak gerçekleştirilebilmesi, öncelikle mevcut ve olası sorunlara karşı etkin çözümlerin üretilmesini gerekli kılmaktadır. Başta işsizliğin yeraldığı bu sorunları, enflasyonla mücadele, dengeli kalkınmanın sağlanması, işgücü piyasasının yeniden düzenlenmesi, ücret ayarlamaları, yeni teknolojilere uyum vb. pek çok sorun yumağı izlemektedir. Bu sorunların aşılmasında yalnızca hükümetlerin girişiminin; gerek Avrupa Birliği gerekse üye ülkeler açısından ulusal düzeyde ele alındığında, yetersiz kaldığı görülmektedir. Bu nedenle; sosyal tarafların, bir başka deyişle, işçi ve işveren örgütlerinin de hükümetlerle birlikte gerekli etkin politikaların belirlenmesi ve uygulanması aşamalarında destek ve işbirliğine gereksinim duyulmaktadır. işte sosyal diyalog, tıpkı ulusal düzeyde olduğu gibi, Avrupa Birliği düzeyinde de bu aşamada devreye girerek, Birlik için birbirini tamamlayıcı pek çok amaca hizmet eden etkin bir araç olarak uzun yıllardan beri kullanılmaktadır. Bir başka deyişle, sosyal diyalog; Birlik açısından oldukça eski bir geçmişe sahip bulunmaktadır[33]. Kökenleri ve hukuksal dayanakları, 25 Mart 1957 tarihinde imzalanarak, 1958 yılında yürürlüğe giren Roma Antlaşması'na dek uzanmaktadır.

Nitekim, sosyal diyalog kavramına ilk kez Roma Antlaşması'nda yerverilmekte, işçi ve işverenler arasında diyaloğun geliştirilmesi hedefine değinilmektedir. Bununla birlikte; Birlik hedeflerinin özellikle ekonomik bütünleşme alanında yoğunlaşması sosyal alanın uzun süre ikinci planda kalmasına yol açmıştır. Bu nedenle de ekonomik bütünlük yolunda yasalar hızla çıkarılıp uygulamaya koyulurken, sosyal alanda 1989 yılında Topluluk Sosyal Şartı ve buna ilişkin Sosyal Eylem Programı benimsenene kadar önemli bir ilerleme sağlanamamıştır[34].

Buna rağmen AB'de sosyal diyaloğun ilgi alanı, sadece sosyal politikalarla sınırlı kalmayıp; ekonomik politikaların belirlenmesi ve uygulanması aşamalarında da başvurulması açısından önemini her zaman koruyan bir araç olmuştur. Bununla birlikte; 1980'li yılların ortalarında özellikle Jacques Delors'un 1985 yılı Mart ayında Avrupa Komisyonu Başkanı olması ve bundan iki yıl sonra 1.Temmuz.1987 tarihinde Avrupa Tek Senedi'nin yürürlüğe girmesiyle; Avrupa Birliği'nde sosyal diyaloğa ilişkin çalışmalar hız kazanmış, bu dönemden itibaren çıkartılan hukuksal belgelere de konu oluşturmuştur[35].

---

[33] *Joint Opinions*, European Social Dialogue Documentary Series, Commission of the European Communities, Directorate - General For Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Brussel, 1993. p.9.

[34] Meral ERDOĞAN, Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog. *(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı İstanbul, 1995, s.4.

[35] Georges SPYROPOULOS, "Labour Law and Labour Relations in Tomorrow's Social Europe", *International Labour Review*, Vol.120, No.6, 1990, p.741-742.

Birlik'te, sosyal diyalog çeşitli amaçlar doğrultusunda kullanılmaktadır. Birlik tarafından benimsendiği şekliyle sosyal diyaloğun amacı; Birliğin ekonomik bütünleşme sürecine sosyal tarafların da katılımını sağlamaktır. Bir başka deyişle; gerek Birliğe üye ülkelerde ulusal düzeyde, gerekse de Birlik düzeyinde mevcut sosyal tarafları birbirlerine yaklaştırmak, karşılıklı görüş alışverişi yoluyla tutum ve davranışlarında bir uyum ve yakınlaşma sağlamaktır[36]. Bu sayede sosyal diyalog, Birlik'te birbirini tamamlayıcı pek çok amaca da hizmet etmektedir. Herşeyden önce sosyal diyalog Birliği'n amaçladığı Avrupa düzeyinde bir endüstri toplumunun yaratılması açısından üye ülkelerin ekonomik ve sosyal politikalarının oluşturulması ve uygulanmasından sorumlu tarafları biraraya getiren, görüş alışverişinde bulunmalarına olanak sağlayan yegane bir araçtır. Buna ek olarak; Birliğin, temel hedeflerinin gerçekleştirilebilmesi, olumsuz etkilere yol açabilecek tek taraflı düzenlemelerin önlenebilmesi için, gerek üye ülkeler açısından ulusal gerekse Birlik düzeyinde sosyal tarafların karşılıklı tutumları arasında sağlıklı, kalıcı bir uyum ve yakınlaşmanın sağlanmasına da yardımcı olmaktadır. Bu gerçekler ışığında sosyal diyaloğun, Birlik hedeflerine ulaşılmasında ve özellikle ekonomik politikalarla uyumlu sosyal politikaların oluşturulmasında vazgeçilemeyen önemli bir araç olduğu görülmektedir.

A. Avrupa Birliği Belgelerinde Sosyal Diyalog

Avrupa Birliği'nde; uzun bir geçmişe sahip olan sosyal diyalog, hukuksal kaynak ve dayanaklarını, Birlik tarafından farklı tarihlerde imzalanan çeşitli antlaşmalardan almaktadır. Sosyal diyaloğa ilişkin hükümlerin zamanla sayıca çoğaldığı sözkonusu belgelerden ilki; Avrupa Birliği'nin kurucu Antlaşmalarından birini oluşturan Roma Antlaşması'dır. Roma Antlaşması'nın ardından Beyaz Kitap, Val Duchesse Toplantısı, Roma Antlaşması hükümlerinde bazı değişiklikler öngören Tek Avrupa Senedi, Egmont Sarayı Toplantısı; Çalışanların Temel Sosyal Haklarına ilişkin Topluluk Şartı'nda *(Avrupa Sosyal Şartı)* da sosyal diyalog ile ilgili yeni düzenlemeler getirilmiştir. Nihayet son olarak, Maastricht Antlaşması'na ekli Sosyal Politika Protokolü de konuyu kapsamlı bir şekilde düzenlemiştir. Konuya açıklık getirmesi bakımından şimdi sırasıyla bu belgeler incelenecektir.

1. Roma Antlaşması

Bilindiği gibi; Avrupa Birliği'nin kurucu antlaşmalarından birini oluşturan Roma Antlaşması, 25.Mart.1957 tarihinde imzalanarak 1 Ocak 1958 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Antlaşma 248 madde ve 6 bölümden oluşmaktadır. Antlaşmanın 1-8. maddelerinde temel ilkelere, 9-84. maddelerinde temel kurallara, 85-130. maddelerinde Birliği'n Politikalarına, 131-136. maddelerinde de-

[36] Zeki ERDUT, *Avrupa Topluluğu'na Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi*, Kamu-İş Ankara 1992. s.41.

nizaşırı bölge ve toprakların katılımına, 137-209. maddelerinde ise genel ve son hükümlere yer verilmiştir[37].

Antlaşma'nın amaçları giriş bölümünde yer almaktadır. Avrupa halkları arasında gittikçe daha sıkı bir bütünleşmenin temellerinin atılması, üye ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişiminin ortak bir eylemle gerçekleştirilmesi, halkların yaşam ve istihdam koşullarının sürekli olarak iyileşmesine çalışılması Antlaşma'nın en temel amaçlarını oluşturmaktadır[38]. Yine Antlaşma'nın 2. maddesinde de; geçmişte Avrupa Topluluğu olarak adlandırılan Birliği'n görevleri arasında; Birlik çapında ekonomik faaliyetlerin uyumlu gelişimi, dengeli ve sürekli genişleme, artan şekilde istikrarı sağlama, yaşam düzeylerinin yükseltilmesi ve üye ülkeler arasında geniş bir işbirliği yapılması hususları tekrarlanmıştır. Antlaşma'nın 117. ve 128. maddeleri arasında ise; Birliği'n sosyal politika alanındaki hükümleri ile yönelimlerine yer verilmiştir. istihdamın arttırılması, çalışanların hayat standartlarının yükseltilmesi ile. kadın ve erkek çalışanlar arasında ücret eşitliğinin sağlanması gibi konular, sözkonusu maddelerde yeralan öncelikli konuları oluşturmuştur[39].

Sosyal diyalog ile ilgili hükümlere ise Antlaşma'nın Birliği'n Politikalarına ilişkin hükümlerinin yer aldığı üçüncü bölümünün 118. maddesinde yerverildiği görülmektedir. Sözkonusu 118. maddede, yaşam koşullarının iyileştirilmesi, işçi ve işverenler arasında diyaloğun teşvik edilmesi, kadın ve erkeğe fırsat eşitliği sağlanması, işyerlerinin sağlık koşullarının iyileştirilmesi, sosyal güvenlik ve mesleki eğitim konularına yer verilerek, bu amaçla Avrupa Komisyonu'na araştırma, görüş alma ve danışma yöntemlerini kullanma yetkisi tanınmıştır. Ancak, Avrupa Birliği'nde sosyal alanda yasa çıkarılmasının, Birliğin Bakanlar Konseyi'nin oy birliği şartına bağlı olması ve bazı üye ülke hükümetlerinin bu konudaki engelleyici tutumları, bu alandaki yasal gelişmeleri, uzun süre olumsuz yönde etkilemiştir.

2. Beyaz Kitap

Avrupa Toplulukları Komisyonu, 1985 yılı ortalarında, Komisyon Başkan Yardımcısı Lord Francis Arthur Cockfield'in sorumluluğu altında Beyaz Kitap (White Paper) olarak adlandırılan bir belge yayımlanmıştır. Belge; Topluluk üyesi ülkelerin farklı uygulamalarını uyumlaştırmayı ve 1992 yılı için hedeflenen Tek Pazarın gerçekleştirilebilmesi için yapılması gerekli 300 tekliften oluşmaktadır. Bu teklifler daha sonra yapılan çalışmalarla 279'a indirilmiştir.

---

[37] KARLUK (1995); a.g.e. s.10.
[38] *Yorumlarıyla Gümrük Birliği*, AISEC. Bursa 1996. s.5-6, Ömer BOZKURT, *Avrupa Topluluğu ve Türkiye*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü. Ankara 1987. s.13.
[39] TİSK, *Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu*. Ankara 1989, s.119.

Beyaz Kitap'ta, sosyal politikalara ilişkin yer alan konulardan birini de sosyal diyalog oluşturmaktadır. Şöyle ki, sözkonusu belgelerde; *"Sosyal yönden Komisyon, tek pazarın gerçekleştirilmesinin sağlayacağı olanakların, Topluluğun istihdam* ve *sosyal güvenlik hedefleriyle uyumlu önlemlerle desteklenmesi amacıyla hükümetlere* ve *sosyal taraf/ara danışmaya devam ederek, sosyal diyaloğun gelişimine katkıda bulunacaktır"* ifadesi yer almaktadır[40]. Bu ifadede açıkça görüldüğü gibi, Komisyon'a üye ülke hükümetleri ile sosyal taraflar arasındaki diyaloğu geliştirme görevi verilmiştir.

3. Val Duchesse Toplantısı

Yine, 1985 yılında Komisyon istihdam ve teknolojik gelişme konuları ile ilgili olarak, alınması gereken önlemleri görüşmek üzere; Toplulu'ğa üye ülkelerin en üst düzeyde temsil yetkisine sahip işçi ve işveren örgütlerini toplantıya davet etmiştir[41]. Toplantı, 12 Kasım 1985 tarihinde Val Duchesse'de yapılmıştır. Toplantıya Komisyon Başkanlığı'nda Avrupa Sanayi ve işveren Konfederasyonları Birliği (UNICE), Avrupa (işçi) Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) ve Avrupa Kamu işletmeleri Merkezi (CEEP) temsilcileri katılmıştır[42]. Yapılan görüşmeler sonucunda, taraflar anlaşmaya vardıkları esasları gösteren ortak bir bildiri yayımlamışlardır. Bildiride; sosyal diyalog konusu da ele alınmış ve sosyal diyalog ile yeni teknolojilere ilişkin şu görüşlere yer verilmiştir[43].

- Yeni teknolojiler, Avrupa ekonomilerindeki gelişmenin, istihdamın ve rekabetin temel faktörüdür. Topluluktaki tüm teşebbüsler, gerek işgücünün niteliği, gerek üretimin organizasyonu bakımından gelişmeyi hızlandırmak durumundadır. Burada işkolu farkı gözetilmemelidir.

- Çalışanlar ve temsilcileri, teşebbüste uygulanacak yeni teknolojiler ve etkileri hakkında sosyal diyalog sayesinde bilgi sahibi oldukları takdirde; yani teknolojilerin teşebbüsün rekabet gücüne, istihdama ve çalışanların vasıflarına yönelik olumlu etkileri çok daha yüksek bir düzeye çıkacaktır.

---

[40] *European Industrial Relations Review*, 250. Kasım 1994, p.30.

[41] *European Industrial Relations Review*, No.220, Mayıs 1992, p.26, *EC, Nineteenth General Report*, 1986, p.74, *Sociall and Labour Bulletin*, 1/88, p.7, *Social and Labour Bulletin*, 2/86, p.261, *Social and Labour Bulletin*, 2/87, p.226.

[42] Bilindiği gibi; UNICE, ETUC ve CEEP, AB'de Üst düzeyde temsil yetkisine sahip, en önemli sosyal tarafları oluşturmakta ve bu sıfatla yapılan tüm üçlü görüşme ve toplantılara katılmaktadırlar.

[43] *Trade Union Information Bulletin*, 4/86, p.3; Gaetano ZINGANE, "Avrupa Topluluğu'nda Kesimlerarası Diyaloğun Gelişimi ve Geleceği", Piyasa Ekonomisine Sahip Sanayileşmiş Ülkelerde Toplu Pazarlık Sempozyumu, 2-6 Kasım 1987'den derleyen Ferhat İLTER, *İşveren*, Cilt XXVI, S.5, Şubat 1988, s.9, *Joint Opinions* (1993): a.g.e., p.23.

- Yeni teknolojilere geçiş konusunda sosyal diyalog, çapında yoğunlaştırılmalı ve özellikle işyeri ve düzeyindeki görüşmeler hızlandırılmalıdır.

Komisyon daha sonra, toplantıda alınan kararlar doğrultusunda iki ayrı çalışma grubu oluşturarak, bunlardan ilkine büyüme ve istihdam için işbirliği stratejisinin uygulanması ile ilgili makroekonomik sorunları, diğerine ise; yeni teknolojilere geçiş ve sosyal diyalogla ilgili mikro sorunları inceleme görevi vermiştir.

İkinci çalışma grubu olan mikroekonomi çalışma grubu Komisyon'un hazırladığı rapordan hareketle; faaliyetini; eğitim ve motivasyon, yeni teknolojilere geçişte çalışanlara bilgi verilmesi ve görüşlerinin alınması, işletmede çalışma şartları ve iş organizasyonu, işgücü piyasasının esnekliği ve iç pazarın sosyal yönü olmak üzere beş ana konuda yoğunlaştırmıştır. Bu beş konudan ilk ikisi hakkında tarafların görüş birliğine vardıkları bir bildiri hazırlanarak 6 Mart 1987 tarihinde açıklanmıştır[44].

4. Tek Avrupa Senedi

Tek Avrupa Senedi, Avrupa Topluluğu Konseyi'nin 1985 yılı Aralık ayında yapmış olduğu bir toplantı sonucu, şekillenmiş önemli bir hukuksal belgedir. Senet, 17 Şubat 1986 tarihinde Lüksemburg'da imzalanmış ve 1 Temmuz 1987 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Tek Avrupa Senedi'nin imzalanmasındaki temel amaç, Roma Antlaşması hükümlerinin günün gereksinimleri doğrultusunda yeniden düzenlenmesidir. Senet, başlıca beş alanda düzenlemeler getirmiştir. Bunlar; Avrupa Parlamentosu'nun Topluluk mevzuatının yaratılmasındaki etkinliğinin arttırılması, görev alanının genişletilmesi, yeni ve mevcut ortak politikaların yeniden düzenlenmesi, Konsey'de üstün çoğunlukla karar alma yetkisinin sınırlandırılması ve nihayet, dış politika konusunda Avrupa işbirliğinin sağlanmasıdır[45]. Ancak Senet, özellikle sosyal diyalog bakımından ayrı bir önem taşımaktadır. Şöyle ki, Senet 25.Mart.1957 tarihli Roma Antlaşması'nı, sosyal politika açısından getirdiği iki yeni ek hükümle tamamlarken, sosyal diyaloğa ilişkin de yeni düzenlemeler öngörmüştür.

Diğer bir anlatımla Tek Avrupa Senedi, Roma Antlaşması'nın 118. Maddesine A ve B olmak üzere iki yeni ek madde getirmiştir. 118A Maddesi, "işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması ile özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesi amacıyla gerekli önlemlerin alınmasını" öngörmektedir. 118B Maddesi ise; doğrudan sosyal diyalog ile ilgilidir. Sözkonusu 118B Maddesinde; "Avrupa

[44] *Social and Labour Bulletin*, Vol.88. p.7
[45] KARLUK (1995): a.g.e., s.29-31.

Birliği Komisyonu, sosyal taraflar arasındaki diyaloğun Avrupa sathında geliştirilmesi için çaba sarfeder. Taraflar rıza gösterdikleri takdirde yazılı bir anlaşmaya varılabilir." hükmüne yerverilmiştir[46]. Avrupa Birliği Komisyonu, gerek Roma Antlaşması, gerekse Roma Antlaşması'na iki yeni madde ekleyen Tek Avrupa Senedi gereğince; Avrupa düzeyinde sosyal taraflar arasında olumlu bir sosyal diyaloğun geliştirilmesinden sorumludur[47].

Sosyal alanda sağlanan bu hukuksal gelişmeler; 1991 yılına dek sosyal tarafları birbirlerine yakınlaştırarak, karşılıklı görüş alışverişi ve işbirliğine dayalı toplantıların da artması. sonucunu doğurmuştur. Gerçekten, bu dönemde, Birliğin en önemli işçi ve işveren kuruluşları olan Avrupa (işçi) Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi (CEEP), Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE) arasında sürekli ve etkin diyaloglar gerçekleştirilmiştir.

5. Egmont Sarayı Toplantısı

Toplulukta, 1980'li yılların sonlarına doğru sosyal diyalog konusunda sağlanan bir diğer gelişmeyi; Komisyon tarafından 1988 yılı Eylül ayında hazırlanan, yeni bir çalışma programının görüşülmesi için; 12. Ocak.1989 tarihinde Brüksel'de, Egmont Sarayı'nda gerçekleştirilen bir toplantı izlemiştir. Toplantı'ya ETUC, UNICE ve CEEP temsilcileri katılarak, görüştükleri konulardan bazıları üzerinde anlaşma sağlamışlardır. Anlaşmaya vardıkları konuları "Gelecekteki Çalışmalar Hakkında Kararlar" adını taşıyan bir metinde toplamışlardır.

Toplantı sonucunda; Komisyon ile UNICE, ETUC ve CEEP temsilcilerinden bir grup oluşturularak, gruba bazı görevler verilmiştir. Bu görevler üç başlık altında toplanmaktadır. Bunlar[48]:

- Sosyal diyaloğun sürekli bir şekilde geliştirilmesi,
- Seçilen farklı konulara ilişkin çalışmaların organize ve teşvik edilmesi,
- Sosyal diyalog ve olası genişlemeler çerçevesinde ortaya atılan görüşlerin değerlendirilmesidir.

Bunlara ek olarak, UNICE, ETUC ve CEEP temsilcilerinden oluşan grubun, Komisyon'a sosyal diyaloğa ilişkin bazı konularda ön çalışmalar yapması kararlaştırılmıştır. Bu konular ise, iki başlık altında toplanmaktadır:

---

[46] SPYROPOULOS (1990): a.g.m., p.736.
[47] Manuel MARİN, "Social Dialogue: Key Factor in Bringing About A Community Social Pattern". Social and Labour Bulletin, 1/88. p.8.
[48] *Joint Opinions* (1993); a.g.e., p.47.

- Eğitim ve mesleki gelişme alanında bugüne kadar yapılan çalışmalar izlenerek, gerçekleşen sonuç ve deneyimler ışığında geleceğe yönelik eğilimler saptanacaktır.
- Tek Avrupa Senedi'nde yer alan konuların gerçekleştirilmesi ile Tek Pazar hedefi için gerekli önceliklerin yerine getirilmesi için ön hazırlık çalışmaları yapılacaktır.

Yukarıda da görüldüğü gibi, Toplantı sonucunda hazırlanan metin, Topluluk'ta karar alma sürecine, sosyal tarafların etkin bir şekilde katıldığını ve Topluluk'ta sosyal diyaloğun hızla gelişmekte olduğunu göstermektedir.

6. Çalışanların Temel Sosyal Haklarına ilişkin Topluluk Şartı (Avrupa Sosyal Şartı)

Çalışanların Temel Sosyal Haklarına ilişkin Topluluk Şartı (Avrupa Sosyal Şartı) on yıla yakın bir hazırlık döneminden sonra, Avrupa Konseyi üyesi onaltı devlet temsilcisi tarafından; 18 Ekim 1961 'de Torino'da imzalanarak kabul edilmiş, 26 Şubat 1965'te yürürlüğe girmiştir. Giriş, beş bölüm ve bir ek içeren Şart, toplam 38 maddeden oluşmaktadır. Şartın ikinci bölümünde, 19 sosyal hak güvence altına alınmıştır.

Avrupa Topluluğu Komisyonu, 1988 yılında Ekonomik ve Sosyal Komite'den (ECSC)[49] Çalışanların Temel Sosyal Haklarına ilişkin Topluluk Şartı'nın içeriği ile ilgili, istişari görüş talebinde bulunmuştur. Komite, Avrupa sosyal modelinin; sosyal haklar kavramı ile ifade edilen temel değerlerinin Topluluk hukuk düzeni ile teminat altına alınması, Tek Pazarın sosyal boyutunun oluşturulması, Topluluk düzeyinde sosyal diyaloğun geliştirilmesinden oluşan başlıca üç temele dayanması gerektiğini vurgulamıştır. Komite raporunda; Topluluk düzeyinde sosyal diyaloğun temel işlevi AT'de değişen ekonomik koşullar ile endüstri toplumunun gereksinimleri arasında uyum sağlayıcı kuralların belirlenmesi olarak yeralmıştır. Ayrıca Komite, sosyal diyaloğun temel bir araç olarak tüm sektörlere yayılması ve Roma Antlaşması'nın 118B maddesi gereğince; Topluluk çapında toplu iş sözleşmelerinin yaygınlaştırılmasına olanak sağlamak amacıyla; Komisyon'u gerekli girişimlerde bulunmaya davet etmiştir. Bu gelişmelerin ardından; 15 Mart 1989'da Avrupa Parlamentosu, *"Topluluk Sosyal Boyutu"* konusunda bir kararname kabul etmiştir. Kararname'de temel sosyal hakların Topluluk düzeyinde kabulünün, rekabet gücünün arttırılması çabaları nedeniyle, tehlikeye atılmaması ve sosyal taraflar arasında, sosyal diyaloğun ge-

[49] Ekonomik ve Sosyal Komite Birliği'n en önemli sosyal diyalog organlarından birini oluşturmaktadır. Ekonomik ve Sosyal Komite'nin yanında sosyal diyalog bakımından önem taşıyan diğer Birlik organları ise Daimi İstihdam Komitesi ve Eşit Taraflı Sektörel Komiteler olarak kabul edilmektedir. Her Üç organın kuruluşu, yapısı ve işlevlerine Ek 1'de yerverilmiştir.

liştirilmesi konuları görüşülmüştür. Yapılan çalışmalar sonucunda; 2 Ekim 1989'da Komisyon, Temel Sosyal Haklar Şartı taslağını yayımlayarak; 17 ve 18 Ekim 1989 tarihlerinde de sosyal taraflara danışmak suretiyle, taslak hakkındaki görüşlerini almıştır. Konsey, 30 Ekim 1989 tarihinde taslakla ilgili çalışmalarını tamamlamış ve 22 Ekim 1989'da Avrupa Parlamentosu bu konuda bir kararname hazırlamıştır. Nihayet, 9.Aralık.1989'da Strazburg'da yapılan zirvede, İngiltere dışında onbir Topluluk üyesi ülke *"Çalışanların Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı'nı"* bir bildirge halinde kabul etmiştir. Ayrıca Konsey, Sosyal Şart ile birlikte yine Komisyon tarafından hazırlanan ve hangi alanlarda hukuki düzenlemelere başvurulacağını gösteren bir eylem programı da kabul etmiştir.

Başlıca iki bölümden oluşan Bildirge'nin birinci bölümü sosyal güvenlik, istihdam ve ücretler, yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi, serbest dolaşım, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık, mesleki eğitim, kadın ve erkeklere eşit davranma ilkesi, işçilerin bilgilendirilme, danışma ve katılım hakkı, sosyal güvenlik, çocuk ve yetişkinlerin korunması, işyerinde sağlık ve güvenliğin sağlanması, yaşlılar ve özürlüler olmak üzere on iki maddeden oluşmaktadır[50]. Şart'ın girişi ile 12.,17. ve 18. maddelerinde sosyal diyaloğa ilişkin hükümlere de yerverildiği görülmektedir.

Şart'ın giriş bölümünde; AT'de sosyal diyaloğun önemi vurgulanarak, sosyal diyalog, Topluluk sosyal hayatına yön veren bir süreç olarak değerlendirilmiştir. Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının güvence altına alındığı 12. maddede ise; sosyal diyaloğun Topluluk düzeyinde geliştirilmesi gereği belirtilerek; tarafların arzusu üzerine, taraflara işkolu ve konfederasyonlararası sözleşmelere başvurma hakkı tanınmıştır.

Yine, Şart'ın 17. maddesinde, işçilerin bilgilendirilme, danışma ve katılım haklarına ilişkin hükümlere yer verilerek, üye ülke uygulamaları arasında uyumun sağlanması gereği üzerinde durulmuştur. Nihayet, Şart'ın sosyal diyalogla ilgili bir diğer maddesini oluşturan 18. maddesinde ise; işçilerin bilgilendirme, danışma ve katılımlarına ne gibi durumlarda başvurulacağına ilişkin açıklayıcı hükümlere yerverilmiştir. Sözkonusu maddeye göre;

- Çalışma koşulları açısından işçiler üzerinde önemli etkileri olan teknolojik değişikliklerin uygulanması sırasında,
- İşletmelerde gerçekleştirilen yeniden yapılanma ya da işletmelerarası birleşme gibi durumların istihdamı etkilemesi halinde ve nihayet;

[50] Hugh G. MOSLEY, 'The Social Dimension of European Integration"; *International Labour Review*, 1990/2, p.156-157.

- İşçilerin, özellikle; kendi ülkeleri dışında bir başka AB üyesi ülkede çalışmaları halinde, çalıştıkları işletmenin istihdam politikasından etkilenmeleri halinde işçilerin bilgilendirilme, danışma ve katılım hakları güvence altına alınmıştır[51].

Ancak, sosyal diyalog konusunda gerek AB, gerekse üye ülkeler açısından işkolu ve işyeri düzeyinde ayrıntılı hükümlere yer verilen bu belgenin bir bildirge halinde kabul edilmesi ve üye ülkeler açısından bağlayıcı güce sahip olmaması, belge konusunda yapılan tartışmaların odak noktasını oluşturmaktadır[52].

7. Maastricht Antlaşması

Maastricht Antlaşması; Birliğe üye ülkelerin devlet ve hükümet başkanlarının, 9-10.Aralık.1991 tarihleri arasında; Hollanda'nın Maastricht kentinde yaptıkları zirve toplantısını takiben, 7. Şubat.1992 tarihinde 11 üye ülke (İngiltere hariç) tarafından imzalanmış ve 1 Ocak 1993 tarihinde yürürlüğe girmesi öngörülmüştür[53]. Ancak Antlaşma'nın onaylanması aşamasında bazı ülkelerde (Danimarka, İngiltere) görülen olumsuz tutumlar, Antlaşmanın yürürlük sürecinde aksamalara yol açmıştır. Resmi adı "Avrupa Birliği Antlaşması" olan Maastricht Antlaşması, 200 madde, 17 ek protokol ve 33 ekiyle, Roma Antlaşması'nda değişiklik öngören çok önemli bir belge niteliği taşımaktadır. Bu nedenle de 1992 yılında Avrupa'da en çok tartışılan hukuksal belgelerden biri olarak kabul edilmektedir[54]. Antlaşma ayrıca; AB'nin en önemli hedeflerini oluşturan siyasal ve parasal birlik konusunda; yaklaşık son sekiz yıldır sürdürülen tartışmaların sonucunda ve onsekiz ay boyunca yürütülen hükümetlerarası yoğun müzakerelerin ardından şekillenen bir uzlaşma metni olarak da değerlendirilmektedir[55].

Antlaşma'nın temel amacı; Avrupa bütünleşmesinin daha da ileriye götürülerek, ekonomik, sosyal ve siyasal alanda birliğin tam olarak sağlanmasıdır. Bu amaç Antlaşma'nın 2. Maddesinde şöyle ifade edilmektedir[56]: "Topluluk, ortak pazarı, ekonomik ve parasal bütünlüğü kurarak, Antlaşma'nın 3 ve 3a Maddelerinde belirtilen ortak politika ve faaliyetleri uygulayarak; tüm toplulukta ekonomik faaliyetlerin uyumlu ve dengeli bir şekilde gelişmesi, sürekli ve enf-

[51] Ali GÜZEL, "Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı". *Çimento İşveren Dergisi*, Mayıs 1992, s.12.
[52] Nitekim, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), çalışanların temel haklarını güvence altına alan bu belgenin kabulünü olumlu bir gelişme olarak karşılarken, bildirgenin bağlayıcı güce sahip olmayışını olumsuz bir faktör olarak değerlendirdiğini ifade etmiştir.
[53] *European Industrial Relations Review*, 220, Mayıs 1992, p.25.
[54] Gabriel GUERY, "European Collective Bargaining and The Maastricht Treaty" *International Labour Review*, Volume 131, No.6, 1992, p.581.
[55] Ömer BOZKURT, "Maastricht Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin Geleceği", *Avrupa Birliği El Kitabı*, TC. Merkez Bankası, Ankara 1995, s.91-92.
[56] GUERY (1992): a.g.m., p.582.

lasyon yaratmayan bir büyümenin sağlanması, üye ülkelerin ekonomik performansları arasında bir benzerlik kurulması, iyi bir sosyal korumanın sağlanması ve üye Devletler arasında ekonomik ve sosyal bütünlük ile dayanışmanın sağlanması görevini üstlenecektir".

Bu Antlaşma, aynı zamanda kademeli olarak gerçekleştirilmesi planlanan üç önemli yenilik de getirmiştir. Bu yenilikler özetle şöyle sıralanabilir[57]:

- **Ekonomik ve Parasal Birlik:** Birliğe üye ülkelerin ekonomi politikalarının yakınlaştırılması ve 1999 yılında Avrupa Merkez Bankası ile tek para birimine geçilmesini öngören bir takvimin oluşturulması,
- **Avrupa Vatandaşlığı:** Birliğe üye ülke vatandaşlarına Avrupa Parlamentosu ve mahalli seçimlerde, seçme ve seçilme hakkının tanınması,
- **Ortak Güvenlik ve Dış Politika:** Birliğin gerek kendi içinde gerekse diğer ülkeler karşısında güvenlik ve dış politika alanında ortak işbirliği içinde hareket etmesidir.

Maastricht Antlaşması öncesi, yapılan zirvede pek çok konu tartışılmıştır. Bunlardan birini de, Birliğin sosyal politikası oluşturmaktadır. Birliğe üye ülkelerin çoğunluğu sosyal koşullarının yakınlaştırılarak, sosyal politika alanında ortak bir tutum izlenmesinin gerekliliği konusunda görüş birliğine varmıştır. Ancak, İngiltere bu konuda diğer ülkelerle görüş birliği içinde olmadığını bildirerek, bu konuda veto hakkını kullanmıştır. Bu nedenle, sosyal politika alanında Maastricht Antlaşması müzakereleri sırasında anlaşmaya varılamamıştır. Bunun üzerine; bazı konularda *"oy birliği"* bazılarında ise *"nitelikli çoğunluk"* ile karar alınması kabul edilmiştir[58]. Böylece İngiltere dışında Birliğe üye diğer ülkeler sağlık, danışma, bilgilendirme ve katılım, çalışma hayatında kadın-erkek eşitliği gibi konularda nitelikli çoğunluk ile karar alınması konusunda bir protokol oluşturmuşlardır[59].

Bu gelişmeler sonucunda; sosyal politika alanında da Maastricht Antlaşması sonrası, diğer üye onbir ülke arasında anlaşma sağlanarak, 1989 Avrupa Sosyal Şartı ile belirlenen hedeflere ulaşılması amacıyla, Sosyal Politika Protokolü imzalanarak, Maastricht Antlaşması'na eklenmiştir. Protokol'de işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, çalışma koşullarının ve çalışma ortamının iyi-

[57] KARLUK (1995): a.g.e. s.35.
[58] Roma Antlaşması'nın 148. Maddesi gereğince; AB Konseyi'nde kararlar üç çeşit çoğunlukla alınmaktadır. Bunlar; basit çoğunluk, nitelikli çoğunluk ve oy birliğidir. Basit çoğunluğa göre karar alınırken her üye ülkenin bir oy hakkı varken, nitelikli çoğunlukta en az sekiz ülkenin olumlu oy kullanması gerekmektedir.
[59] KARLUK (1995): a.g.e., s.44.

leştirilmesi, işçilere bilgi verilmesi ve danışılması, emek piyasasında kadın ve erkeğe fırsat eşitliğinin sağlanması vb. gibi pek çok sosyal politika konusuna ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yerverilmiştir.

Maastricht Antlaşması sonrası, kabul edilen sözkonusu Protokol, özellikle sosyal diyalog açısından ayrı bir önem taşımaktadır. Bu Protokol ile sosyal diyaloğa yeni bir biçim ve içerik kazandıran önemli bir takım düzenlemeler getirilmiştir. Bu nedenle, Protokol AB 'de uygulanmakta olan sosyal diyaloğa yeni bir biçim kazandıran önemli bir hukuksal belge özelliği taşımaktadır[60]. Bu nedenle, Protokolün sosyal diyaloğa ilişkin maddelerinin incelenmesi yararlı olacaktır.

Sosyal diyaloğa ilişkin hükümlere protokolün 3. ve 4. Maddesinde yer verilmiştir[61]. 3. Maddenin 1. fıkrasına göre; Komisyon, Avrupa düzeyinde sosyal diyaloğu geliştirecek ve taraflara dengeli bir destek sağlamak suretiyle diyaloğu kolaylaştıracak, her türlü önlemi almakla görevlendirilmiştir. Ayrıca Komisyon, sosyal politika alanında herhangi bir teklif sunmadan önce, Birliği'n eylem biçimine ilişkin sosyal taraflara danışarak görüşlerini alacaktır. *(3. Maddenin 2. fıkrası).*

Komisyon taraflara danıştıktan sonra, Birlik eyleminin gerekliliğine karar verirse; eylemin içeriği hakkında tekrar sosyal taraflara danışacaktır. *(3. Maddenin 3. fıkrası).* Protokolün 4. Maddesinin 1. fıkrasında ise; işçi ve işveren taraflarının arzu etmeleri halinde, taraflar arasında, Birlik düzeyindeki diyaloğun, toplu sözleşmeler de dahil olmak üzere, sözleşme ilişkilerine dönüştürülebileceği hükmüne yerverilmiştir. Bu hüküm sosyal diyaloğun geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması bakımından büyük önem taşımaktadır.

Buna ek olarak, yine 4. Maddenin 1. fıkrasında bağıtlanan sözleşmeler, üye devletlerdeki işçi ve işveren ilişkilerinin özel nitelikleri ve uygulamaları doğrultusunda veya imzalayan tarafların ortak talebi sonucu, Komisyon'un sunacağı teklif üzerine, Konsey'in alacağı bir kararla uygulanabileceği hükmüne de yer verilmiştir. *(4. Maddenin 2. fıkrası).*

Yukarıda da görüldüğü gibi; Protokol AB'de uygulanmakta olan sosyal diyaloğa bir takım yenilikler getirmiştir. Bu yenilikleri başlıca üç grupta toplamak mümkündür[62]. Bunlar:

---

[60] DEMİR ve ERDUT (1993); a.g.m., s.16.

[61] Protocol On Social Policy, Working Documents The European Dimensions of Collective Bargining after Maastricht, ETUI, Brussels. 1992. p.75-76.

[62] Protocol On Social Policy, a.g.e., p.77.

- Sosyal politika alanında getirilmesi düşünülen her türlü yasal düzenleme öncesi, sosyal taraflara danışılarak görüşlerinin alınması (3. Maddenin 2. ve 3. fıkraları gereğince),
- Birlik'te Konsey Kararları'nın sosyal taraflar arasında yapılacak müzakerelere dayanması (3. Maddenin 4. fıkrası ile 4. Maddenin 2. fıkrası gereğince) ve
- AB düzeyinde, sosyal taraflar arasında, tarafların arzusu ile toplu sözleşme bağıtlayabilmeleridir. *(4. Maddenin 1. ve 2.fıkraları gereğince).*

Böylece Maastricht Antlaşması'na ekli Sosyal Politika Protokolü'nün kabulüyle birlikte; tarafların arzusu üzerine ilk kez, Avrupa Birliği düzeyinde de toplu sözleşme akdedilmesi olanağı doğmuştur. Bu olumlu gelişmenin ilk somut örneğini ise *"Ailevi Sebeplerle İzin (Ebeveyn İzni)"* Çerçeve Anlaşması oluşturmaktadır.

Anlaşma, 14 AB ülkesinin (İngiltere hariç) Sosyal İşler Bakanları ile ETUC, UNICE ve CEEP arasında; 1995 yılında gerçekleştirilen çeşitli görüşmelerin ardından, 14 Aralık 1995 tarihinde ETUC, UNICE ve CEEP temsilcileri tarafından imzalanmıştır[63].

Anlaşmanın özü; çocuk sahibi olan veya evlat edinen çalışanlara en az üç ay ücretsiz izin kullanma hakkının tanınmasına dayanmaktadır. Bununla birlikte; Anlaşmada bu iznin kullanılmasına ilişkin ayrıntılı hükümlere yerverilmiştir. Anlaşma'da yeralan sözkonusu hükümler özetle şu noktalarda toplanabilir:

- Anlaşma, tüm çalışanları kapsamaktadır.
- İzin, çocuk sahibi olan veya evlat edinen çalışanlar tarafından kullanılacaktır. Evlat edinilmesi durumunda, çalışanların bu haktan yararlanabilmesi için çocuğun sekiz yaşından küçük olması gerekmektedir.
- İzni kullanma hakkı kadın çalışanların yanında erkek çalışanlara da tanınmıştır.
- Sosyal taraflar, iznin asgari üç ay kullanılması konusunda anlaşmışlardır. Bununla birlikte; üye ülkeler, iznin şartları ve uygulanması ile ilgili diğer ayrıntıların mevzuat yoluyla mı, yoksa toplu sözleşmeler yoluyla mı uygulamaya konulacağı konusunda karar vermekte serbest olacaklardır.

[63] Into The Unknown : Implementing The Parental Leave Agreement, *European Industrial Relation Review*, Issue 267, April 1996. p.19-20.

- İzin, tam gün veya yarım gün esasıyla, toplu veya parçalı olarak kullanılacaktır.
- Çalışanların izinlerini kullanma haklarıyla ilgili (izin almak için başvuruda bulunan veya bu izni kullanmakta olan çalışanlar) işten çıkarılmalarına karşı korunmaları sağlanmıştır. Ayrıca izin süresince kazanılmış haklar saklı kalacaktır.
- İznin sona ermesi halinde çalışanların işlerine geri dönme hakları vardır. Ancak izin süresi sonunda, çalışanların işlerine dönme imkanları yoksa kendilerine uygun eşdeğer veya benzer bir işe yerleştirilmeleri sağlanacaktır.

Yukarıda da görüldüğü gibi, Anlaşma'da izne ilişkin tüm konular ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir. Buna karşılık; Anlaşma'nın uygulanacağı 14 AB ülkesine iznin şartları ile uygulanmasına ilişkin diğer tüm konuları belirleme hakkı tanınmıştır.

AB'de sosyal taraflar arasında yürütülen etkin görüş alışverişi ve işbirliği temeline dayalı sosyal diyalog, Ailevi Sebeplerle İzin Çerçeve Anlaşması'nın imzalanmasıyla ilk ürününü vermiş bulunmaktadır. Bu olumlu işbirliği girişimini günümüze dek 1997 tarihinde kısmi (yarım zamanlı) çalışma Anlaşması, 1999 tarihli Belirli Süreli Çalışma Anlaşması ve nihayet 2002 tarihli Tele Çalışma anlaşması izlemiştir.[64] Buna ek olarak Eylül 1996'da, AB'de karşılaşılan temel sorunlar dikkate alınarak, Birlik'te uygulanmakta olan sosyal diyaloğun tüm çerçevesiyle düşünülmesi ve reformdan geçirilerek yeniden düzenlenmesi amacıyla bir Komisyon Tebliği kabul edilmiştir[65]. Bir danışma belgesi biçiminde düzenlenen bu Tebliğ, sosyal taraflar ile belli başlı Avrupa kurumlarına gönderilerek, AB'de sosyal diyaloğun gelecekteki durumunun belirlenmesine yönelik bir tartışma platformunun yaratılması amaçlanmıştır. Bu amaçla; sosyal diyaloğa ilişkin gerek sektörel, gerekse meslekleraası düzeyde bir dizi reform önleminin sıralandığı tebliğ; ilgili sosyal taraflar ile AB kurumlarının görüşlerine sunulmuştur. Böylece; Komisyon, 1997 yılı ortalarında ilgili taraflar ile kurumlardan gelecek öneriler doğrultusunda ikinci bir Tebliğ yayımlayarak, sosyal diyalog konusunda atılacak adımları açıkça belirleme kararı almıştır.

8. Amsterdam ve Nice Antlaşmaları

Tek para birimine geçiş ve AB'nin genişlemesine ilişkin sürecin belirlenebilmesi amacıyla 1996 yılında Mart ayında Torino'da başlatılan Hükümetler

[64] Claudio STANZAİ, Emilio GABAGLİO, Pierpaolo BARETTA, Gaetano ZİGONE, Fausto GUARRİLLO, Avrupa'da İşçi Hakları ve Sosyal Diyalog, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Temmuz 2005, Ankara, s.54-56.

[65] *European Industrial Relations Review*, Issue 276, January, 1997, p.24.

arası Konferans 16-17 Haziran 1997 tarihlerinde gerçekleştirilen Amsterdam Zirvesi ile tamamlanmıştır. Amsterdam Zirvesi, AB'nin genişleme sürecinin başlaması ve 1 Ocak 1999 tarihinde tek para birimi uygulamasına geçişin teyit edilmesi bakımından oldukça önemli bir aşamadır.

Amsterdam Zirvesi'nin bir sonucu olan Amsterdam Antlaşması 2 Ekim 1997 tarihinde imzalanmış ve 1999 yılının Mayıs ayında yürürlüğe girmiştir.[66] 2000 yılında toplanan yeni bir Hükümetler arası Konferans, Amsterdam Antlaşması'nın eksikliklerini tamamlamaya çalışmış ve bunun sonucunda da Nice Antlaşması imzalanmıştır. Gerek Maastricht Anlaşması ile Amsterdam Antlaşması, gerekse Amsterdam Antlaşması'nı tamamlayan Nice Antlaşması, sosyal diyalogu Birlik Antlaşması'nın bir parçası durumuna getirmiş ve sosyal taraflara kendi aralarında yapacakları anlaşmaları Birlik Hukuku'na katma yolunu açmışlardır. Nitekim "Amsterdam Anlaşması ile değişik Avrupa Birliği Antlaşması'nın 138 ve 139. maddelerine göre (m.3 ve 4 Sosyal Politika Anlaşması) kurumsal sosyal diyalog, Komisyon'un sosyal politika alanında öneriler sunmadan sosyal taraflara danışmayı ve giderek ilgili konuda sosyal tarafların kendi aralarında bir anlaşmaya varmak üzere inisiyatifi ele almayı kapsamaktadır".[67] Bu nedenle AB'de sosyal diyalog süreci bu sosyo-ekonomik sorunların çözümünde son derece önemli bir yere sahip bulunmaktadır. AB bu sürecin geliştirilmesine büyük önem vermektedir.

Nitekim 1985 yılından beri, politik karar alma sürecinde sosyal diyaloga başvurulan AB'de, 1985'ten günümüze dek sosyal diyalog mekanizmasının gerek içerik gerek fonksiyonları bakımından sürekli kuvvetlendirildiğine tanık olunmaktadır.[68]

9. Lizbon, Laeken ve Barselona Zirveleri

23-24 Mart 2000 tarihlerinde gerçekleştirilen Lizbon Zirvesi, AB'nin istihdamı güçlendirmeye ve bilgi üzerine kurulu bir ekonomi çerçevesinde ekonomik reform ve sosyal uyumu gerçekleştirmeye yönelik yeni bir stratejisini (Lizbon Stratejisi) tanımlamıştır.[69] Komisyon on yıl içinde Avrupa'nın en güçlü, dinamik ve bilgiye dayalı ekonomiye sahip olacağını, sosyal diyalogun ise

[66] www.mess.org.tr/ab/absol/Amsterdam%20 Antlaşması.pdf (01.04.2007).

[67] Öner EYRENCİ, "Avrupa Birliği ve Türk Hukukunda Sosyal Diyalog ve İşçilerin Yönetime Katılması, AB-Türkiye Endüstri İlişkileri, Editör= Alpay Hekimler, Beta Yayınları, İstanbul 2004, s.458., Meryem KORAY, Avrupa Toplum Modeli, İmge Kitabevi Yayınları, 2. Baskı, Haziran 2005, s.279.

[68] Cem KILIÇ, Çağlar ÖZDEMİR, "Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog", AB-Türkiye Endüstri İlişkileri, Editör Alpay Hekimler, Beta Yayınları, Yayın No: 1490, İstanbul Ağustos 2004, s.290.

[69] www.ikv.org.tr/sozluk.2.php?1D=1192-20k Lizbon Stratejisi konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Avrupa Birliği'nin Sosyal Politika Gündemi TİSK Yayınları, Yayın No: 206, Ankara 2001.

Avrupa'nın rekabet gücünün artırılmasında ve dayanışmanın sağlanmasında önemli bir rol üstlendiğini ifade etmiştir.[70]

14-15 Aralık 2001 tarihlerinde gerçekleştirilen Laaken Zirvesinde, Avrupa Güvenlik ve Savunma Politikası, genişleme süreci, ekonomik ve sosyal gelişme, adalet ve içişleri, dış ilişkiler konularında kararların yer aldığı zirve sonuçlarının yanı sıra AB'nin Geleceğine ilişkin Laeken Bildiri'si de kabul edilmiştir. Bildiri de yeni dünya düzeninde AB'nin rolü, Avrupa vatandaşları için Birliğin işleyişinin basitleştirilmesi konularında perspektifler belirtilmiştir.[71] Laeken Zirvesi'nde sosyal taraflar, gelişmiş otonom bir sosyal diyalog süreci isteklerini gerçekleştirebilmek için çalışma programı hazırlamaya karar vermişlerdir. Romano Prodinin Başkanlığı'nda Belçika'da oluşturulan Sosyal Diyalog Forumu'nda çalışma programlarını sunmuşlardır. İlk kez aday ülkelerden de sosyal tarafların yer aldığı forumda 2003-2005 yılları için geçerli çalışma programı, istihdam, genişleme, mobilite konularını kapsayan üç bölümden oluşmaktadır.

14-16 Mart 2002 tarihlerinde Barselona'da düzenlenen ve AB üye ülkelerin Devlet ve Hükümet Başkanları'nın katılımı ile gerçekleştirilen zirvede ise, Avrupa ekonomi programına ilişkin yeni sorun ve öneriler tartışılmıştır. Emeklilik yaşı (kademeli emeklilik) ve emeklilik fonları ile enerji piyasalarında liberasyon konularının ele alındığı zirvede ayrıca önemli Sosyal Forumlarda Avrupa Konseyi sosyal tarafların ve Komisyon'un sosyal diyalog sürecindeki rollerine atıfta bulunarak bu rollerin geliştirilmesi gerekliliğini de vurgulamıştır.[72]

B. AB'de Sosyal Diyaloga Genel Bir Bakış: AB'de Sosyal Diyalog Süreci

AB'nin temel ilkelerinden biri açıklık, diğeri katılımdır.[73] Bir başka deyişle, AB'nin özü, uzlaşma ve diyalogu kurumsallaştırmaya dayanmaktadır. Karar süreçlerine etkin bir şekilde katılma anlayışı esastır. Bu nedenle, ilgililerinin desteği ve etkinliği olmayan kararların, düzenlemelerin, programların ve politikaların başarılı olma şansı bulunmamaktadır. Nitekim bu durum Avrupa Toplum Modeli'nin de en önemli özelliklerinden biridir.[74] Bu bakımdan sosyal di-

[70] Banu UÇKAN, "Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog Danışma Komiteleri'nden Çerçeve Antlaşmalara", Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Mecmuası, 55. Cilt, Sayı: 1, İstanbul 2006, s.264.

[71] www.ikv.org.tr/sozluk.2.php?ID=1196(18.03.2007).

[72] Cem KILIÇ-Çağlar ÖZDEMİR, a.g.m (2004), s.294.

[73] Sayım YORGUN, "Avrupa Birliği Sürecinde Endüstriyel Demokrasi", Prof. Dr. Nusret EKİN'e Armağan, TÜHİS, Ankara. 2000, s.638.

[74] "Avrupa Toplum Modeli", Üç ayaklı bir sisteme dayanmaktadır. Bunlardan ilki kapitalist ekonomi veya piyasa ekonomisi, ikincisi çoğulcu ve demokratik bir siyasal yapı ve işleyiş, üçüncüsü ise refah politikalarına yönelmiş bir devlet anlayışıdır. Avrupa Toplum Modeli konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Meryem KORAY, Avrupa Toplum Modeli, İmge Kitabevi, 2. Baskı, Haziran 2005 ve AB'de Sosyal Diyalog konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. Meryem KORAY-Aziz ÇELİK, AB ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Belediye İş Sendikası, Mayıs 2007, s.153 ve devamı.

yalog, Avrupa Toplum Modeli'nin en temel unsurlarından biri olarak kabul edilmektedir. Bunun yanı sıra AB'nin yasal ve kurumsal müktesebatının da çok önemli bir parçası olarak değerlendirilmektedir.[75] Bir başka deyişle AB'de sosyal diyalog ve bu diyalogu kurumsallaştıran düzenlemeler, Avrupa Toplum Modeli'nin bazı özeliklerinin AB düzeyinde de devam ettiğini gösteren en önemli göstergelerin başında gelmektedir.

Diğer taraftan AB'de tarihsel kökeni, Birliğin kurucu Antlaşmaları'ndan birisi olan 1957 tarihli Roma Antlaşması'na dek uzanan sosyal diyalog, geçmişten günümüze pek çok hukuksal belgeye konu oluşturmuş ve giderek gelişen bir süreç özelliği sergilemiştir. Bu bağlamda AB'de sosyal diyalogu 1957 tarihli Roma Antlaşmasından günümüze dek genel özellikleri bakımından üç dönem içinde ele alarak incelemek mümkündür.[76]

Bu söz konusu dönemlerden ilki 1957 yılından 1980'li yılların ikinci yarısına kadar geçen dönemdir. İkincisi 1980'li yılların ikinci yarısından 1992 yılına kadar geçen dönemken, nihayet üçüncü ve son dönem ise 1992 yılından günümüze kadar uzanmaktadır. AT'de sosyal diyalog birinci dönemde sosyal taraflardan oluşan çeşitli komitelerin ve kurumların parlamento, komisyon ve Bakanlar Konseyi'ne danışmanlık hizmeti vermesinden öteye geçememiştir. 1985 yılında yapılan Val Duchesse görüşmeleri ile başlayan ikinci dönemde ise, sosyal taraflar arasındaki sosyal diyalog kurumsallaşmış ve tarafların birlikte hareket edebilme becerileri gelişmiştir. 1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması ile de sosyal taraflar AB düzeyinde çerçeve antlaşmaları imzalayarak, Birlik müktesebatının oluşturulması sürecine doğrudan katılma hakkına sahip olmuşlardır. [77] Nitekim AB'de Sosyal diyalogun Gelişim Sürecini aşağıda Şekil 1 ile de ifade etmek mümkündür.

1985 yılına kadar AB'de sosyal diyalog danışmanlık statüsüne sahip komiteler ve (komite ve kurumlarca) kurumlarca gerçekleştirilmiş sosyal diyalog sürecini yakından tanımak için bu komite ve kurumları incelemek yararlı olacaktır. Nitekim bir danışma organı olarak faaliyet gösteren ve Roma Antlaşması'ndan bu yana AB düzeyinde sosyal diyalogu sağlayan en önemli komite, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (ESK)'dir.[78] Roma Antlaşma'sının 193-198. maddeleri uyarınca 1958 yılında kurulan ESK, yine Roma Antlaşması'nın 4/2 maddesi uyarınca danışma niteliğine sahip bir komitedir.

[75] Meryem KORAY, a.g.e. (2005),s.278.
[76] Banu UÇKAN, a.g.m. (2006), s.251.
[77] Banu UÇKAN, a.g.m. (2006), s.251.
[78] Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi Hakkında bkz. Ek 1 ve ayrıca www.deltur.cec.ev.int/default.asp?lang=0 (02.04.2007 tarihli erişim). Cem Kılıç, Çağlar Özdemir, a.g.m. (2004), s.294-295, UÇKAN, a.g.m., s.252.

Şekil 2: AB'de Sosyal Diyalog Süreci



Kaynak: Banu UÇKAN, a.g.m. (2006), s.251.

ESK, işçi, işveren ve çiftçiler, taşıyıcılar, küçük esnaf, serbest meslek sahipleri, kamu temsilcileri gibi çok çeşitli kesimlerin temsilcilerinden oluşmaktadır. Bu bakımdan ESK, değişik baskı gruplarının AB'de temsilini sağlayan bir danışma kurumudur. ESK'nın kimlerden oluşacağı çeşitli antlaşmalara konu oluşturmuştur. Nitekim Şubat 2001 tarihli Nice Antlaşması uyarınca ESK, üreticiler, tüketiciler, taşımacılar, çiftçiler, küçük esnaf ve zanaatkarlar ile dernek temsilcileri olmak üzere çeşitli organize sivil toplum örgütü temsilcilerinden oluşmaktadır. Yakın zamana kadar toplam 222 üyeye sahip olan ESK'nın üye sayısı Birliğe yeni katılan ülkeler dolayısıyla önce 317'ye son genişleme süreci sonrası ise 344'e çıkmıştır. Her üye ülke ESK'de nüfusu ile orantılı olarak temsilci bulundurmaktadır.

Avrupa Konseyi'ne Avrupa Komisyonu'na ve Avrupa Parlamentosu'na danışmanlık yapan ESK'nın AB'nin diğer danışma organları arasında ayrı bir yeri ve önemi bulunmaktadır. ESK'nin üç temel görevi vardır. Bunlar:

1. Avrupa Konseyi, Avrupa Komisyonu ve Amsterdam Antlaşması'ndan beri de Avrupa Parlamentosu'na tavsiyelerde bulunmak.

2. AB üyesi olmayan ülkelerdeki sivil toplum kurumlarıyla da ilişkiye girerek bir danışma mekanizması oluşturmak.

3. Sivil toplumun Avrupa Birleşmesinde daha katılımcı ve daha demokratik bir toplum anlamında katkısını sağlamaktır.

ESK'nin 6 çalışma grubu bulunmaktadır. Bunlar:

1. Tarım, Kırsal Kalkınma ve Çevre Grubu,

2. Ekonomik ve Parasal Birlik ve Ekonomik ve Sosyal Birleşme Grubu,

3. İstihdam, Sosyal İlişkiler ve Vatandaşlık Grubu

4. Dış İlişkiler Grubu

5. Tek Pazar, Üretim ve Tüketim Grubu

6. Ulaştırma, Enerji, Altyapı ve Enformasyon Toplumu Grubu.

Ancak hemen belirtmek gerekir ki ESK, ulusal düzeydeki benzer kurumların AB düzeyindeki bir yansımasıdır. Buna karşılık ulusal çıkarlardan çok AB'nin ekonomik bütünleşme sürecindeki hedeflerinin gerçekleştirilmesinde sosyal tarafların çıkarlarını temsil etmekte, taraflar arasında diyalogun ve uyumun sağlanmasında etkin bir rol oynamaktadır.

Ayrıca AB'de ESK'nın dışında işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan ve sosyal politikalarla ilgili konularda tavsiyelerde bulunmaları amacıyla oluşturulmuş çeşitli danışma komiteleri vardır.[79] Bunlar: Göçmen işçilerin Sosyal Güvenliği ile ilgili Danışma Komitesi, İşyerinde Güvenlik, Temizlik ve Sağlığın Korunması ile ilgili Danışma Komitesi, Kadın ve Erkek Eşitliği ile ilgili Danışma Komitesi, İşçilerin Serbest Dolaşımı ile İlgili Danışma Komitesi'dir. Bu komitelerin yapıları ile ilgili bazı değişikliklerin yapılması amacıyla yürütülen çalışmalar halen devam etmektedir.

Diğer taraftan 1985 yılında Jacques Delors'un Komisyon Başkanlığı'na gelmesiyle birlikte, sosyal diyalog sürecinde de yeni bir döneme girilmiştir. Komisyonun 31 Ocak 1985 tarihinde Val Duchesse'de işçi ve işveren tarafları arasındaki sosyal diyalogu güçlendirmek amacıyla ETUC, UNICE ve CEEF ile birlikte üst düzey görüşmelere başlaması AB'de sosyal diyalog sürecinde yeni bir dönemin de başlangıcını oluşturmuştur.[80] Nitekim Val Duchesse görüşmeleriyle başlayan süreçte başlangıçta komisyonun teşviki ile başlayan sosyal diyalog; ilerleyen dönemlerde herhangi bir zorlama olmaksızın gönüllü olarak gelişmiş ve sosyal tarafların bir çok konuda birlikte ortak hareket etme ve ortak görüş bildirme eğilimleri de giderek kuvvetlenmiştir. Bu bakımdan AB'de sosyal tarafları genel özellikleri ile yakından tanımak yararlı olacaktır.

AB'de sosyal diyalog sürecinin tarihsel aktörleri olarak da adlandırılan sosyal taraflardan ilki, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC)'dur. 1973 yılında kurulan ETUC, 34 ülkeden 74 ulusal sendikadan federasyonu ile 11 Avrupa İşkolu Federasyonundan oluşan 60 milyon üyeye sahip, Avrupa'nın en büyük işçi organizasyonudur.[81]

İkinci sosyal taraf UNICE, 1958 yılında Brüksel'de Avrupa Topluluğu Sanayicileri Birliği adıyla kurulmuş, 1987 yılında Avrupa Sanayi ve İşveren

[79] Banu UÇKAN, a.g.m. (2006), s.253.
[80] Ali Rıza BÜYÜKUSLU, Avrupa Birliği ve Sosyal Boyutu, Der Yayınları= 210, İstanbul 1997. s.86-87.
[81] Osman YILDIZ, Avrupa Birliği ve Sosyal Partnerleri, Türkiye-AB Sendikal Koordinasyon Komisyonu, Yayın No: 5, Ankara Mart 2003. s.65.

Konfederasyonları Birliği adını almıştır. UNICE, Birlik düzeyinde işverenleri temsil etme gücü ve yetkisine sahip tek kuruluştur.[82]

Tarihsel aktörler olarak da adlandırılan üçüncü sosyal taraf ise CEEP'dir. 1961 yılında kamu iştirakli ya da hukuki ve aidiyet rejimi nasıl olursa olsun kamu yararına faaliyetlerde bulunan işletmeler ya da örgütleri bir araya toplayan uluslar arası bir dernektir.[83] Maastricht Antlaşması ile sosyal taraflar arasında yer almıştır.

Val Duchesse'de başlayan görüşmeler de ETUC, UNICE ve CEEP'ten oluşan sosyal taraflar, öncelikle ekonomik büyüme, istihdam ve yatırım sorunlarını ele almışlar ve ilk toplantının sonunda sosyal diyalogun önemini vurgulayan bir deklarasyon yayımlamışlardır.[84] Başlangıçta Komisyon'un teşviki ile başlayan sosyal diyalog süreci, ilerleyen yıllarda Komisyon'u dışarıda bırakan müzakere ve görüşmelerle sürmüş, gönüllü ve informel olarak sürdürülen bu görüşmeler çeşitli konularda "ortak görüşler"in yayımlanması ile sonuçlanmıştır.[85] Bu nedenle Val Duchesse görüşmeleriyle 1985 yılında başlayan bu dönem; Maastricht Antlaşması'ndan sonra imzalanmaya başlayan çeşitli çerçeve anlaşmaları açısından bir ön hazırlık olarak da değerlendirilebilir.

07.02.1992 tarihinde imzalanan ve Avrupa Topluluğu'nu Avrupa Birliğine dönüştüren Maastricht ya da diğer adıyla Avrupa Birliği Antlaşması ile Topluluk ekonomik bütünleşme hedefi ile birlikte sosyal konularda da derinleşmeye ve siyasi birliğe yönelmiştir. İngiltere'nin olumsuz tutumu, Maastricht Antlaşması'na sosyal politikaya ilişkin hükümlerin konulamamasına yol açmıştır.[86] Bu nedenle, Maastricht Antlaşması'nın bir parçası olan Sosyal Politika Protokolü, 1993 yılında yürürlüğe girmiş ve sosyal diyalog sürecinde yeni bir dönemin de başlangıcını oluşturmuştur.

Tüm üye ülkelerin imzaladığı Sosyal Politikaya ilişkin Protokol'e dayanarak imzalanan Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma, İngiltere dışında başlangıçta 11 üye ülkeye sosyal politika konusunda yeni düzenlemeler getirmesi yetkisi vermiştir. AB'nin Avusturya, Finlandiya ve İsveç'i de içine alan genişleme süreci ile 14 üye ülkeyi kapsamına almıştır. Bu nedenle 11'ler Anlaşması olarak da adlandırılan Sosyal Politika Antlaşması[87], 1995 yılında AB'nin, Avusturya,

[82] Osman YILDIZ, a.g.e., (2003), s.89.
[83] Osman YILDIZ, a.g.e., (2003), s.96.
[84] European Industrial Relations Review. No. 220, Mayıs 1982, p.26, EC Nineteenth General Report, 1986. p. 74. Social and Labour Bulletin, 1/88, p.7.
[85] Ali Rıza BÜYÜKUSLU, Avrupa Birliği ve Sosyal Boyutu, Der Yayınları ,210, İstanbul 1997, s.85.
[86] Maastricht Antlaşması İngiltere dışında diğer üye ülkeler tarafından imzalanmıştır. Ancak Mayıs 1997 tarihinde iktidara gelen "Yeni" İşçi Partisinin istisnadan yararlanma hakkını sona erdirme kararı alması ile birlikte İngiltere'de Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma'yı imzalamıştır.
[87] Öner EYRENCİ, a.g,m (2004), s.458.

Finlandiya ve İsveç'i de içine alacak şekilde genişleme sürecine girmesiyle birlikte 14 üye ülkeyi kapsamıştır.

İngiltere'nin de Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşmayı imzalamasından sonra Sosyal Politika'ya ilişkin Antlaşma'nın Maastricht Antlaşmasına eklenmesi gündeme gelmiş, böylece 1997 yılında Sosyal Politika'ya ilişkin Protokol lağvedilerek ilgili Antlaşmanın hükümleri, Amsterdam Antlaşması ile birlikte AT'yi kuran Antlaşmaya dahil edilerek Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma'nın Topluluk Hukuku'na entegrasyonu sağlanmıştır.[88]

Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma'da sosyal diyaloğa "Avrupa Sosyal Politikası"nın geliştirilmesi yönünde özel bir önem verilmektedir. Bu bakımdan Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma'nın iki önemli değişiklik getirdiği söylenebilir.[89]. Bir başka deyişle, Sosyal Politikaya İlişkin Antlaşma (SPA), iki temel konuda büyük önem taşımaktadır. Bunlardan ilki, nitelikli oy çokluğu ile karar alma[90] ve Birliğin sosyal politika alanındaki norm koyma yetkisinin artmasıdır. İkincisi ise; sosyal tarafların danışma ve toplu pazarlık alanındaki rollerinin arttırılmış olmasıdır. Bir başka deyişle, SPA ile sosyal taraflara, sosyal diyalog yoluyla Birliğin sosyal alandaki yasama faaliyetlerine katılma yetkisi verilmiştir. Bu nedenle, SPA, AB'de sosyal diyalog süreci açısından ayrı bir anlam, önem taşıması yanı sıra aynı zamanda da sosyal diyalog sürecinde yeni bir dönemin de başlangıcın oluşturmaktadır.

Nitekim SPA'nın 3. ve 4. maddelerinde Komisyon'a AB düzeyinde sosyal taraflar arasında diyalogun geliştirilmesi görevi verilmekte ve bunun yanı sıra sosyal taraflara AB düzeyinde sözleşme yapma olanağı sağlanmaktadır. SPA'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 gerektiğinde takdirde tavsiyelerini almaktadır. Bir başka deyişle sosyal tarafların hem Komisyon'un belirli bir konuda teklif getirip getirmeyeceğine, hem de teklifin içeriğine ilişkin olarak söz hakları" bulunmaktadır.[91]

---

[88] Banu UÇKAN; a.g.m. (2006), s.258.

[89] Öner ERENCİ; a.g.m. (2004), s.458.

[90] Nitelikli Oy Çokluğu İlkesi; Karar alma mekanizmalarının esnekliğinin sağlanması amacıyla Oybirliği yerine kullanılmaktadır. Nitelikli Oy Çokluğu ilkesine göre, AB Konseyi veya AB Bakanlar Konseyi'nde bir karar alınabilmesi için Avrupa Konseyi Komiserlerinin % 55'inin yani en az 15 temsilcinin bir konu üzerinde uzlaşması gerekmektedir. Aynı zamanda bu üyelerin AB ülkelerinin toplam nüfusunun en az % 65'ini temsil etmeleri şartı da aranmaktadır. Nitelikle Çoğunluk İlkesi Hakkında Ayrıntılı bilgi için bkz. Ahmet APAN: "AB Anayasası Tartışmaları Çerçevesinde Ulus Devlet", www.iisleri.gov.tr/-icisleri/Türkldare Dergisi/Uloaded Files/AhmetAPan%2031-41.doc.(12.04.2007).

[91] Banu UÇKAN, a.gm. (2006), s.259.

Diğer taraftan sosyal taraflar anlaştıkları takdirde konuyu kendi aralarında düzenlemek üzere sosyal diyalog sürecini başlatabilmektedirler. Bu girişimler ise, Komisyon'un faaliyetlerini en fazla 9 ay kesintiye uğratmakta, 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.[92]

Ayrıca sosyal taraflarca yapılan anlaşmaların hukuken nasıl niteleneceği konusunda hukuki bir dayanak bulunmadığından açık olarak değerlendirilmektedir.[93] Bir başka deyişle, sosyal taraflar Komisyon'un teklifi olmadan bir anlaşma imzalarlarsa, bu anlaşmanın Topluluk Hukuku kapsamına girmemektedir.[94] Buna karşılık öğretide bu anlaşmaların, üye ülkelerin ulusal hukukları dışında bulunan, AB Hukuku'nun özel borç doğuran anlaşmaları olarak nitelenebileceği ileri sürülmektedir.[95] Bu nedenle sosyal taraflarca imzalanan anlaşmalara hukuki bağlayıcılık kazandırılması ancak Topluluk organlarının devreye girmesine ve anlaşmaya imza koyan tarafların birlikte başvurmasına bağlıdır.

Topluluk organları en uygun aracı seçmekte serbesttir. Günümüze kadar en yaygın seçilen hukuki araç "yönerge" olmuştur. Ancak gelecekte Komisyon başka bir hukuki aracı kullanabilir.[96]

Diğer taraftan yasama sürecine katılacak sosyal tarafların kimlerden oluşacağı da önemli bir tartışma konusudur. 1993 yılında Komisyon tarafından yayımlanan tebliğe göre AB düzeyinde yasama sürecine yalnızca ETUC, UNICE ve CEEP katılabilmektedir.[97]

Daha öncede değinildiği gibi, günümüze kadar sosyal tarafların yasama sürecine katılma sonucu dört anlaşma imzalanmıştır. Bunlar;

1995 tarihli Ebeveyn İzni (Ailevi sebeplerle izin Çerçeve Anlaşması)

1997 tarihli Kısmi Süreli Çalışma

1999 tarihli Belirli Süreli Çalışma

2002 tarihli Tek Çalışma Çerçeve anlaşmalarıdır.

İmzalanan bu çerçeve anlaşmaların gerçek anlamda AB düzeyinde toplu iş sözleşmeleri olduğunu söylemek mümkün değildir. Çünkü kabul edilen bu

[92] AB'de Sosyal Taraflar Arasındaki Anlaşmalar ve Türk Mevzuatı Açısından Değerlendirme, TİSK İnceleme Yayınları: 25, Ankara 1999, s. 11-13.
[93] Öner EYRENCİ, a.g.m. (2004), s.459.
[94] Banu UÇKAN, a.gm. (2006), s.261.
[95] Öner EYRENCİ, a.g.m. (2004), s.459
[96] Öner EYRENCİ, a.g.m. (2004), s.459
[97] Banu UÇKAN, a.gm. (2006), s.261.

anlaşmaların amacı, AB'nin hukuki düzenleme yapmayı düşündürdüğü bir konuda sosyal tarafların anlaşarak yaşama sürecine katılmalarını sağlamaktır. Bir başka deyişle Komisyonun girişimi olmaksızın tarafların herhangi bir konuda imzaladıkları anlaşma AB üyesi ülkeleri bağlamamakta; yalnızca taraf örgütlerin üyeleri için yol gösterici bir anlaşma niteliği taşımaktadır.

Bu bakımdan 1992 yılında imzalanan Maastricht Anlaşması ve eki olan Sosyal Politika Antlaşması ile AB'de sosyal diyalogun ve katılımın giderek önem kazandığı yeni bir döneme girilmiştir. Bu yeni dönemde AB yasama süreci için de sosyal taraflar görüş ve tavsiyelerine başvurulan taraflar olmaktan çıkarak, doğrudan karar alma sürecine katılan taraflara dönüşmüşlerdir. Bu nedenle "pazarlıklı yasama süresi" olarak da adlandırılan yeni bir sürecin ortaya çıktığı ileri sürülmektedir.[98] Bu sürecin etkilerini yakın zamanda gerçekleştirilen Lizbon, Laeken ve Barselona Zirveleri'nde de görmek mümkündür. Nitekim örneğin Lizbon Zirvesi'nde tanımlanan Lizbon Stratejisinde Komisyon, 10 yıl içinde Avrupa'nın dünyanın en güçlü, dinamik ve bilgiye dayalı ekonomiye sahip olacağını vurgularken, sosyal diyalogun da Avrupa'nın rekabet gücünün arttırılmasında ve dayanışmanın sağlanmasında önemli bir rol üstleneceğine işaret edilmektedir. Benzer vurguları Laeken ve Barselona Zirveleri'nde de görmek mümkündür.

Bu bilgiler ışığında AB'de sosyal diyaloga bir bütün olarak bakıldığında ise bazı önemli özellikler ön plana çıkmaktadır. Bunları özetle şu başlıklar altında toplamak mümkündür.

- AB'de sosyal diyalog: ekonomik, sosyal ve siyasal bütünleşme sürecinde ekonomik politikalarla uyumlu sosyal politikaların yaratılmasında önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Bu bağlamda AB'de sosyal diyalog, AB'ne üye ülkelerin sosyal politikalarının uyumlaştırılması ve "Avrupa Toplum Modeli"nin asgari standartlarının oluşturulmasında anahtar bir role sahip bulunmaktadır. Buna karşılık hemen belirtmek gerekir ki, Maastricht Antlaşması ile siyasi bütünleşme sürecine giren AB'de sosyal bütünleşmenin sağlanması, sosyal diyalog gibi çok etkili ve önemli bir amaca rağmen özellikle de genişleme süreci çerçevesinde çok da kolay görünmemektedir.
- Avrupa ülkelerinin demokratikleşme sürecinde ortaya çıkan ve gelişen sosyal diyalog; AB düzeyinde benimsenen ve özellikle 1990'lı yılların ikinci yarısından itibaren giderek etkinlik kazanan önemli bir sosyal politika aracı olma özelliği taşımaktadır. Bu

[98] Banu UÇKAN, a.gm. (2006), s.264.

bağlamda sosyal diyalog, AB'de "Avrupa Toplum Modeli" idealini gerçekleştirme yönünden de önemli bir araç özelliği taşımaktadır.

- AB'de sosyal diyalog Birliğin kendine özgü organları konuları ve yöntemleri ile işletilmektedir.
- AB tarafından yayımlanan hemen hemen tüm hukuksal belgelerde sosyal diyaloga ilişkin hükümlere yer verildiği görülmektedir. Bu durumda Birliğin sosyal diyalog mekanizmasına verdiği önemin belirgin bir göstergesini oluşturmaktadır.
- AB'de sosyal diyalog, aynı zamanda Birlik düzeyinde amaçlanan uyumlu, çağdaş, barışçıl bir endüstri ilişkileri sisteminin yaratılması amacıyla kullanılan etkin araçlardan birini oluşturmaktadır. Ancak AB'de sosyal bütünleşmeyi sağlamak ve tek bir endüstri ilişkileri sistemi oluşturmak, özellikle genişleme süreci içinde henüz mümkün görünmemektedir.
- Nihayet son olarak da AB'de sosyal diyaloga ilişkin reformist çalışma ve çabalar halen devam etmektedir. Bu nedenle AB'de sosyal diyalogun halen gelişim sürecinde olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

III. BÖLÜM

SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARINA İLİŞKİN ÇEŞİTLİ ÜLKE ÖRNEKLERİ

Çalışma yaşamında barış ve istikrarın korunması düşüncesiyle başvurulan sosyal diyalog en genel anlatımla, ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına sosyal tarafların da katılımının sağlanmasıdır. Tarihsel süreç açısından, çok eski bir geçmişe sahip olan sosyal diyalog; her ülkede, o ülkenin sahip olduğu ekonomik, sosyal, siyasal, tarihsel ve kültürel özelliklerine göre şekillenmektedir. Bir başka deyişle, sosyal diyaloğa temelde aynı ya da benzer amaçlarla başvurulmasına rağmen, uygulama süreci her ülkenin kendine özgü koşulları doğrultusunda gerçekleşmektedir.

Buradan hareketle, bu bölümde bir taraftan sosyal diyaloğun uygulamada nasıl bir işlerlik kazandığını görmek, diğer taraftan da önceki bölümlerde yeralan teorik açıklamaları uygulama örnekleri ile bütünleştirmek amacıyla, çeşitli ülke örneklerine yerverilmiştir. Ülkelerin seçiminde, endüstri ilişkileri sistemleri sosyal taraflar arasında görüş alışverişi ve işbirliğine yatkın, uzlaşma eğiliminde olan ve özellikle sosyal taraflararası işbirliğini toplumsal anlaşmalar ya da resmi danışma kurumları aracılığıyla yürüten ülkeler dikkate alınmıştır. Bir başka deyişle, ülkelerin seçiminde, sosyal taraflararası görüş alışverişi ve somut işbirliği faaliyetleri temel kriter olarak belirlenmiştir.

Seçilen ülkeler de kendi aralarında gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler olmak üzere belli başlı iki grup altında toplanmıştır. Bu ayırım yapılırken de, Dünya Bankası'nın yayımlamış olduğu 1994 tarihli Dünya Gelişme Raporu'ndaki veriler temel alınmıştır[1].

132 ülkeye ilişkin[2] enflasyon oranı, kişi başına düşen milli gelir, nüfus gibi çeşitli göstergelerden yararlanılarak hazırlanan sözkonusu Rapor'da ülkeler, kişi başına düşen milli gelir göstergesine dayanılarak, alt gelir grubundan

[1] "Türkiye Dünya Klasmanında 52. Sırada", *Bakış*, BUSİAD, S.48. Eylül 1994, s.34-36.

[2] 132 ülke dışında 75 Ülke daha bulunmaktadır. Ancak bu Ülkeler Dünya Bankası tarafından sıralamaya dahil edilmemiştir.

yüksek gelir grubuna doğru sıralanmıştır[3]. Bu verilerden hareketle, gelişmiş ülkeler başlığı altında sosyal diyalog için uygun örnek oluşturan ve yüksek gelir grubuna sahip ülkeler ele alınarak incelenmiştir. Ancak bu gruba dahil olan başta ABD ve Japonya gibi gelişmiş ülkeler ise, endüstri ilişkileri sistemlerinden kaynaklanan farklı özellikler nedeniyle, sosyal diyalog yönündeki girişimlere uygun örnek oluşturmadıkları gerekçesiyle, çalışmanın kapsamı dışında bırakılmıştır.

Gelişmekte olan ülke örnekleri belirlenirken, daha seçici davranılarak, gelişmiş ülke örneklerine göre daha az sayıda fakat belirgin özelliklere sahip ülkelere yer verilmesi uygun görülmüştür. Bu nedenle, yine sözkonusu Rapor'dan yararlanılarak, ülkemizin de içinde yer aldığı ve endüstri ilişkileri sistemlerinde sosyal diyalog uygulamalarına yer veren genellikle orta ve üst orta gelir grubuna dahil ülkeler seçilmiştir.Bunlar arasında da 1990'lı yıllardan itibaren köklü ekonomik, sosyal ve siyasal değişimlere sahne olan ve halihazırda değişim süreci içinde bulunan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinden birer örneğe yerverilmiştir.

Seçilen tüm ülke örneklerinde ise; ülkelerin özetle, sendikal hareketlerinin geçmişlerine değinilerek özellikle toplumsal anlaşma gelenekleri ile resmi danışma kurumlarının olup olmadığı incelenerek, gerek toplumsal anlaşmalar ve gerekse resmi danışma kurumları yapı ve işlevleri bakımından irdelenmiştir. Şimdi ise; sırasıyla önce gelişmiş daha sonra da gelişmekte olan bazı ülke örneklerine değinilecektir.

I. SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARINA İLİŞKİN BAZI GELİŞMİŞ ÜLKE ÖRNEKLERİ

A. Danimarka

Sosyal diyalog uygulamalarına ilişkin seçilen çeşitli gelişmiş ülke örneklerinden ilkini, Danimarka oluşturmaktadır. Danimarka'da taraflararası görüş alışverişi ve işbirliği temeline dayalı sosyal diyalog, bir taraftan toplumsal anlaşmalar, diğer taraftan da 1962 yılında kurulan Ekonomik Konsey aracılığıyla, uzun yıllardan beri sürdürülmektedir.

Danimarka'da işçi ve işverenler bireysel ve kollektif sendika özgürlüğünden yararlanarak, çok eski tarihlerden itibaren örgütlenmişlerdir. İlk sendikal örgütlenme, 1871 yılında gerçekleşmiştir. Bir başka deyişle; sendikal örgütlenmenin kökeni çok eski tarihlere dayanan Danimarka'da, 19. yüzyılda işçi ve işveren sendikaları üst kuruluşları oluşturularak, birbirlerini sosyal taraf olarak tanımışlardır. Bunlar ülkede en güçlü işçi ve işveren üst örgütleri olan Danimar-

[3] Rapora göre Türkiye 1992 verileriyle kişi başına düşen 1980 $ ile orta gelir grubunda ve 132 Ülke arasında 80. sırada yeralmaktadır.

ka İşçi Sendikaları Konfederasyon (LO) ve İşveren Sendikaları Konfedarasyonu (DA) dur[4].

Sözkonusu ülkede, sosyal taraflararası görüş alışverişi ve uzlaşma temeline dayalı toplumsal anlaşmalar, çok eski tarihlere dayanmaktadır. Danimarka'da genel anlaşma adı verilen toplumsal anlaşmaların kökeni, 1899 tarihli Eylül Anlaşması'da dek uzanmaktadır[5]. Daha önce de değinildiği gibi, Eylül Anlaşması tarihte bilinen en eski toplumsal anlaşma örneği olarak değerlendirilmektedir.

Anlaşma, ülkede o tarihe kadar yaşanan en önemli sendikal mücadelelerden biri olarak değerlendirilen ve Danimarka işverenler Konfederasyonu tarafından gerçekleştirilen büyük bir lokavt sonucunda imzalanmıştır. O dönemde ülkede çalışan örgütlü işgücünün yarısını kapsayan lokavtı yaklaşık dört ay sürmüş, ancak birçok çocuğun ölümüne ve açlık tehlikesinin başlamasına yol açacak düzeyde derin etkiler yaratmıştır. Bu olumsuz gelişmelerin üzerine işçi ve işveren tarafları arasında Eylül Anlaşması imzalanmıştır.

Anlaşma, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesine yönelik çeşitli hükümler içermektedir. Taraflar, bu Anlaşma ile, işçi sendikaları ile işveren sendikalarının yetki alanlarını belirleyerek, grev ve lokavta başvurulması halinde uyulması gerekli kurallar üzerinde görüşbirliğine ulaşmışlardır. Eylül Anlaşması, Danimarka'da çalışma yaşamının uzun yıllar barış içerisinde sürdürülmesinde çok önemli bir rol oynamıştır.

Danimarka'da işçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) ile işveren sendikaları Konfederasyonu (DA) arasında geçmişten beri imzalanan sözkonusu anlaşmalar, Danimarka çalışma yaşamının temel yasası olarak kabul edilmektedir. Günümüzde' ülkede uygulanmakta olan temel anlaşma, 1973 yılında imzalanmış, 1981, 1987 ve son olarak ta 1992 yılında yenilenmiştir[6].

Ülkede 1992 yılında imzalanan Genel Anlaşma'da taraflar, temel olarak, barış yükümlülüğü[7] ile işverenlerin yönetim hakları üzerinde anlaşmaya ulaşmışlardır. Bununla birlikte, toplu iş mücadeleleri, işçi temsilciliği ve işgüvencesi gibi çalışma yaşamına ilişkin çeşitli konular üzerinde de görüşbirliği sağlamışlardır. 1899 yılından beri, çeşitli tarihlerde yenilenen bu ulusal düzeydeki genel anlaşmalar, Danimarka'da çalışma yaşamında kalıcı bir barışın sağlanmasında büyük rol oynamaktadır.

[4] European Trade Union Institute; *The Trade Union Movement in Denmark*, Info 22, Brussels. 1987, p.7-8.
[5] European Trade Union Institute (1987); a.g.e., p.9.
[6] The Ministry of Labour, *The Danis" Employers' Confederation*, The Danish Confederation of Trade Unions. Labour Relations in Denmark The Self-Regulatory System. Copenhagen. 1991. p.13-14.
[7] Barış yükümlülüğü. işçi ve işveren sendikalarının yaptıkları toplu iş sözleşmesinin yürürlükte kaldığı süre içinde grev ve lokavta başvuramamalarıdır.

Danimarka'da barışçıl bir endüstri ilişkilerinin sürekliliğinin sağlanmasında, bu genel anlaşmalar yanında önemli rol oynayan bir diğer sosyal diyalog aracı ise, 1962 yılında kurulan Ekonomik Konsey'dir.

Danimarka Ekonomik Konseyi

a) Kuruluşu

Danimarka Ekonomik Konseyi, 5. Eylül 1962 tarihli yasayla kurulmuş, sözkonusu yasa ise; 11 Mayıs 1966 tarihli yasa ile değişikliğe uğratılarak yeniden düzenlenmiştir.

b) Kurumsal Yapısı

27 üyenin katılımı ile yılda iki kez toplanan Konsey'de ekonomik politika konusunda uzman üç üye ile meslek örgütleri ve sosyal kuruluşlar tarafından görevlendirilen ve 4'ü ekonomik konularda olmak üzere toplam 24 danışman görev yapmaktadır.

c) İşlevi

Ekonomik Konsey'in temel işlevi hükümete danışmanlık yapmaktır. Bu amaçla Konsey, zaman zaman uzman kuruluşlarla görüş alışverişinde bulunmakta ve hükümete sunulmak üzere raporlar hazırlamaktadır[8]. Buna ek olarak, Danimarka endüstri ilişkileri sisteminin sahip olduğu bazı özellikler de, geçmişten beri işçi ve işveren örgütleri arasındaki karşılıklı görüş alışverişi ve işbirliğinin sağlıklı bir şekilde sürdürülmesinde büyük rol oynamaktadır. Bunlardan ilki ülkede ücret ve çalışma şartlarının düzenlendiği toplu sözleşmeler; ikincisi, Danimarka'da sendikalarla siyasi partiler arasında yakın bir işbirliğinin varlığıdır[9]. Özellikle Danimarka Sosyal Demokrat Partisi ile işçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) arasında yakın bir işbirliği sözkonusudur. Halen LO, Sosyal Demokrat Partinin Yönetim Kurulunda iki üyeyle temsil edilirken, Sosyal Demokrat Parti LO'nun Yönetim Kurulu'na iki üye atamaktadır.

Ülkede sendikalaşma oranı oldukça yüksektir. Danimarka 1988 verilerine göre %73,2 sendikalaşma oranı ile AB'ne üye ülkeler içinde en yüksek sendikalaşma oranına sahip ülkelerden birisidir[10]. 1970'li yıllardan itibaren hızla artan sendikalaşma oranı, 1985 yılından itibaren ise; diğer AB ülkeleri gibi düşüş göstermiştir. Bununla birlikte, LO ve DA halen ülkede gerek üye sayısı gerekse

[8] *Üçlü Anlaşmalar Ekonomik ve Sosyal Konseyler, (Gelişmiş Ülke Uygulamaları ve Türkiye),TİSK* İnceleme yayınları: 17, TİSK Yayın No: 158, Ankara 1996, s.41.

[9] Aysen TOKOL; *Avrupa Topluluğu'na Üye Ülkelerde Sendikal Hareket*, Uludağ Üniversitesi Basımevi. 1993, s.47-48.

[10] OECD, Employment Outlook. July 1991. p.101.

dayanışma ve birlik kapasitesi yüksek güçlü örgütler olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

Ayrıca, Danimarka'da 1947 yılında LO ile DA arasında imzalanan *"İşbirliği ve İşbirliği Komiteleri Anlaşması"* uyarınca işletme düzeyinde yönetime katılma mekanizması geliştirilmiştir[11]. 1970 ve 1986 yıllarında yeniden düzenlenen Anlaşma uyarınca, işçilerin çoğunluğu ya da işverenlerin önerisi ile 35 veya daha fazla işçi çalıştıran işletmelerde işbirliği Komiteleri kurulmaktadır. Buna ek olarak, ülkede 1975 yılında kabul edilen Çalışma Çevresi Yasası uyarınca da işçi Sağlığı ve iş Güvenliği konularında işçilerle işverenler arasında görüş alışverişi ve işbirliği yapılmaktadır.

B. İsveç

İsveç, sosyal diyalog alanında çalışan tüm araştırmacıların da üzerinde hem fikir oldukları gibi, taraflararası diyalog, işbirliği ve toplumsal uzlaşmayı çok eski tarihlerden beri başarı ile sürdüren ender ülkelerden birini oluşturmaktadır.

İsveç'te 1850'li yıllarda artan endüstrileşme hareketi, hızlı bir sendikal örgütlenmeyi de beraberinde getirmiştir. 1898 yılında İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO), 1902 yılında ise, İşveren Sendikaları Konfederasyonu (SAF) kurulmuştur[12]. Bir başka deyişle, İsveç'te daha 19. yüzyılda gerek işçi gerekse işveren sendikaları üst kuruluşlarını oluşturarak birbirlerini sosyal taraf olarak tanımışlardır.

İsveç'te ilk toplumsal anlaşma, 1906 yılında LO ile SAF arasında imzalanmıştır[13]. Çalışma hayatında kalıcı bir barışın yaratılmasını amaçlayan bu anlaşma, aynı zamanda işçi-işveren ilişkilerine yönelik devlet müdahalesini de önlemeyi hedeflemiştir.1938 yılına kadar yürürlükte kalan bu ilk anlaşma, o dönemde İsveç'te çalışma yaşamındaki barışın da temelini oluşturmuştur.

1930'lu yıllara kadar İsveç'te endüstri ilişkilerine uyum hakim olmuştur. Karşılaşılan sorunlar, sosyal taraflar arasında karşılıklı görüş alışverişi ve işbirliğiyle çözümlenmiştir. Ayrıca, yine bu döneme kadar İsveç'te endüstri ilişkilerine devlet müdahalesi de sözkonusu olmamıştır.

Bununla birlikte, 1930'lu yılların başlarından itibaren, çalışma barışı giderek kötüleşmeye başlamıştır. Ülkede, bu dönemden itibaren grev ve lokavt

[11] European Trade Union Institute (1987); a.g.e., p.53.
[12] Lennart FORSABACK; *Industrial Relations and Employment in Sweden,* Almavist and Wiksell, Uppsala Sweden 1980, p.5-6.
[13] Olle HAMMARSTROM: *Industrial Relations in Sweden,* International and Comparative Industrial Relations, A Study of Industrialised Market Economies, Edited By Greg J. Bamber and Russel D. Lansbury. Second Edition, London 1993. p.218.

sayısı giderek çoğalırken, çalışma barışı yerini taraflararası mücadeleye terketmiştir. Bunun üzerine 1928 yılında iktidara gelen hükümetin Sosyal işler Bakanı Lübeck, bu endişe verici duruma son vermek amacıyla, Çalışma Barışı Konferansı düzenlemiştir[14]. Konferansın amacı çalışma barışının yeniden sağlanmasıdır. Konferans sonunda, çözüm olarak onbeş üyeden oluşan Çalışma Barışı Konseyi oluşturulmasına karar verilmiştir. Konsey, işçi-işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü bir yapıya sahiptir. Üye dağılımı ise tüm tarafların beşer üye ile temsil edilecekleri eşitlikçi bir yapıya dayandırılmıştır. Ancak, Konsey çok kısa ömürlü olmuş, 1931 yılında işçi kesiminden LO'nun Konsey'den çekilmesi ile birlikte Konsey'in faaliyetleri de sona ermiştir. Bu üst düzeyli işbirliğinin sürdürülememesinde; İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO)' nun üyeleri üzerinde yeterli ve etkin bir yaptırım gücüne sahip olamayışının da büyük rol oynadığı ileri sürülmektedir.

İsveç'te 1936 yılında yapılan seçimlerde Sosyal Demokrat Parti mutlak bir çoğunlukla iktidara gelmiştir. Ardından da 1938 yılında "tarihsel uzlaşma" olarak adlandırılan *"Saltjöbaden Anlaşması"* imzalanmıştır[15]. Bu anlaşmaya İsveç Temel Anlaşması adı da verilmektedir. Yakın tarihlere dek yürürlükte kalan bu anlaşma ile, işverenler, işçi sendikalarını işçilerin temsilcisi olarak tanırken, işçi sendikaları da yönetim hakkının işverenlerin elinde olduğunu kabul etmiştir. Böylece İsveç'te sosyal taraflararasında bir uzlaşma sağlanırken, yine bu Anlaşma ile toplu pazarlık mekanizmasının daha etkin bir şekilde işlemesi için, ekonomik, sosyal ve hukuksal uyuşmazlıkların standart ve barışçı bir süreç içerisinde çözümlenmesi de öngörülmüştür. Bunlara ek olarak, yine sözkonusu Anlaşma ile işçi ve işveren sendikalarına da işyeri, işletme ve işkolu düzeyinde toplu sözleşme yapabilme olanağı sağlanarak, devlet müdahalesinin asgari düzeyde tutulması konusunda görüşbirliğine ulaşılmıştır.

İsveç çalışma yaşamında uzun yıllar kalıcı bir barışın hakim olmasında önemli bir rol oynayan bu Anlaşma, aynı zamanda ülkenin *"İsveç Modeli"* olarak adlandırılmasında da büyük bir rol oynamıştır[16].

1938 Temel Anlaşma'nın imzalanmasının ardından, işçi ve işveren örgütleri, bir taraftan üye sayılarını arttırıcı diğer taraftan da üyeleri üzerinde Anlaşma'nın gerektirdiği otoriteyi sağlayıcı yönde faaliyetlerini sürdürmüşlerdir. Nitekim 1941 yılına gelindiğinde; gerek işçi, gerekse işveren sendikalarının üye sayılarının artarak giderek güçlü örgütler haline dönüştükleri görülmektedir.

[14] Klas AMARK; "Sweden", *European Labour Unions*, (Edited by Joan CAMPBELL), Toronto 1993. p.431-432.
[15] FORSABACK (1980). a.g.e., p.10-12.
[16] HAMMARSTRÖM (1996). a.g.e., p.199.

Çalışma yaşamı işçi-işveren-hükümet üçlüsü arasında üçlü ortaklık üzerine kurulu İsveç'te taraflar, 1963 yılına kadar her yaz Başbakan'ın Harspsund Rezidansı'nda toplanarak, karşılıklı bilgi ve görüş alışverişinde bulunmuşlardır. Bu toplantının da tarihsel kökeni 1938 yılında yapılan Saltjöbaden Anlaşmasına dayanmaktadır. Bu nedenle İsveç yönetimine uzun yıllar *"Harspsund Demokrasisi"* adı verilmiştir[17].

İsveç'te taraflararası görüş alışverişi ve işbirliği temeline dayalı köklü diyalog geleneği sadece 1938 yılında imzalanan Temel Anlaşma ile sınırlandırılamaz. İsveç'te ulusal düzeydeki bu anlaşma ile birlikte, ayrıca, sosyal taraflararası görüş alışverişi ve işbirliğinin sürekliliğin sağlayan yasal kurumlar da oluşturulmuştur.

Nitekim 1948 yılında kurulan ve *"İsveç Emek Piyasası Kurulu (AMS)"* adını taşıyan Kurul'da bu alanda en önemli örneği oluşturmaktadır[18]. Kurulun temel işlevi, ekonomik büyüme ile uyumlu. etkin istihdam politikalarının yaratılmasıdır. Bu amaçla Kurul, işgücü planlaması yapmakta, işgücünü yeniden eğitmekte, işsizlikle mücadeleye yönelik politikalar geliştirerek, işsizlik ödeneklerini düzenlemektedir. Bununla birlikte; Kurul'da ulusal paranın istikrarının korunması ile hayat standardının geliştirilmesine yönelik çalışmalar da yapılmaktadır[19].

Günümüzde İsveç, gerek yaşam gerekse çalışma koşulları bakımından sosyal refah ve güvencenin sağlanarak, tüm bireylerine fırsat eşitliğinin sunulabildiği örnek ülkelerden birini oluşturmaktadır. Ülkede her düzeyde kararlara katılım, sağlıklı bir şekilde sürdürülmektedir. Bu nedenle, sosyal diyalog, toplumun kültürel geçmişinin de bir yansıması olarak uzun yıllar başarı ile sürdürülmüştür. Sendikalaşma oranının da oldukça yüksek olduğu İsveç'te bu oran 1970 yılında %80.4 iken, 1985'te %96.3'e yükselmiştir[20]. Daha öncede değinildiği gibi ülkede en büyük işçi ve işveren örgütleri İsveç işçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) ve işveren Sendikaları Konfederasyonu (SAF) dur. Her iki konfedarasyon da gerek üye sayısı gerekse dayanışma ve birlik kapasitesi yüksek güçlü örgütlerdir. Uzun yıllar hem LO hem de SAF toplu pazarlıkların ulusal düzeyde bağıtlanması yolunda bir politika izlemişlerdir. Bu pazarlıklarda da ta-

[17] Sanayileşmede Yönetim ve Toplumsal Uzlaşma, Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, Yayın No: TÜSİAD-T/92, 4-150 İstanbul, Nisan 1992, s.42.
[18] HAMMARSTÖM (1993); a.g.e., p.200.
[19] Adnan GÜLERMAN: "Ekonomik ve Sosyal Politikaların Belirlenmesinde İşbirliği", *İşveren Dergisi*, Cilt:11, Sayı: 12, Eylül. 1983.5.3.
[20] SELAMOĞLU (1994): a.g.e, s.103.

raflar özellikle aktif işgücü piyasası ve dayanışmacı ücret politikaları[21] üzerinde ortak görüşbirliği içinde faaliyette bulunmuşlardır.

İsveç'te çalışma yaşamı uzun yıllar devlet müdahalesi olmaksızın işçi-işveren işbirliği temeline dayalı olarak sürmüştür. Ancak ilk olarak 1930'lu yıllar da daha sonra ise 1970'ler de devlet müdahalesine maruz kalmıştır. Bu nedenle, İsveç'te endüstri ilişkileri sisteminin en önemli özelliğini oluşturan ulusal düzeydeki anlaşmalar terkedilmiştir. Ancak 22 Mart 1989 tarihinde SAF ile LO arasında tekrar bir anlaşma imzalanarak, ulusal düzeydeki anlaşmalara tekrar dönülmüştür[22]. Bu anlaşma'nın SAF'ın ulusal düzeydeki anlaşmalara dönülmesi isteğinin bir sonucu olduğu ve hem SAF'ın kendi üyeleri içinde, hem de LO'ya bağlı sendikalardan büyük destek gördüğü de ileri sürülmektedir.

C. Norveç

Norveç'te sosyal diyalog bir taraftan toplumsal anlaşmalar, diğer taraftan ise; sosyal taraflarla hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü kurumsal organlar aracılığıyla yürütülmektedir. Ülkede işçi ve işveren örgütleri, bireysel ve kollektif sendika özgürlüğünden yararlanarak, çok eski tarihlerden itibaren örgütlenmişlerdir. Norveç'te en büyük merkezi işçi ve işveren üst örgütleri Norveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) ile Norveç Ticaret ve Sanayi Konfederasyonu (NHO) dur.

İşçi ve işveren örgütleri arasında çok eski tarihlerden itibaren etkin bir görüş alışverişi ve işbirliği gelişmiştir. Nitekim, Norveç'te Danimarka gibi, tarihsel geçmiş açısından ilk temel anlaşmanın imzalandığı ülkelerden birini oluşturmaktadır.

Ülkede, toplumsal anlaşmalara zaman zaman başvurulmakta ve bu anlaşmalar, genellikle Norveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) ile Norveç Ticaret ve Sanayi Konfederasyonu (NHO) arasında imzalanmaktadır. Çerçeve Anlaşma olarak nitelendirilen bu tür anlaşmalara örnek olarak, 15 Mart 1990 tarihinde, işçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) ile Ticaret ve Sanayi Sendikaları Konfederasyonu (NHO) arasında ücret konusunda imzalanan bir Çerçeve anlaşma gösterilebilir[23]. Anlaşma 15 Kasım 1989 ile 15 Kasım 1990 arasındaki bir yıllık süre içerisinde tüketici fiyat endeksinin %4'ten fazla artmaması esasına dayanmaktadır. Bu amaçla da yaklaşık 350 bin özel sektör çalışanı için ücret ar-

[21] Aktif işgücü piyasası ve dayanışmacı ücret politikası: Aktif işgücü politikası ekonomik politikalarla uyumlu etkin istihdam politikalarının oluşturulmasını içermekte bu politikalarda temel de emek piyasasını düzenlemeye yönelik önlemlerle ilgili olmakla birlikte; hayat standardının arttırılması, konut politikaları gibi diğer bazı politikalarla da desteklenmektedir. Dayanışmacı ücret politikası ise, çalışanlar arasında aşırı ücret ayırımlarını önleme amacıyla yürütülen politikalardan oluşmaktadır.

[22] TİSK, (1992); a.g.e., s.18.

[23] TİSK (1992): a.g.e., p.20-21.

tışları başlangıçta %4.1 olarak belirlenmiş, ancak LO'ya bağlı bazı sendikaların karşı çıkması üzerine yeniden gözden geçirilerek %4.27 olarak düzenlenmiştir.

Norveç'te bu türde gerçekleştirilen çerçeve anlaşmalar ayrıca, sona erme tarihlerinden iki ay önce taraflar arasında görüşülerek durum değerlendirilmesi yapılmaktadır. Başlangıçta yürürlük süreleri iki yıl olan bu anlaşmaların süresi, daha sonra taraflararası yapılan görüşmeler sonucu bir yıla indirilmiştir.

Ülkede çerçeve anlaşma olarak nitelendirilen bu tür anlaşmalar yanında yine tarafların katılımı ile yasal danışma kurumları da oluşturulmuştur. II. Dünya Savaşı'nın ardından, 1950 yılında kurulan Koordinasyon Komitesi buna örnek olarak gösterilebilir[24].

Norveç Koordinasyon Komitesi

a) Kuruluşu

Norveç Koordinasyon Komitesi II. Dünya Savaşı'nın ardından 1950 yılında kurulmuştur.

b) Kurumsal Yapısı

Komite'nin işçi ve işveren örgütleriyle hükümet temsilcilerinden oluşan toplam 10 üyesi bulunmaktadır. Bu üyelerden dördünü, Başbakan, Maliye Bakanı, Tarım Bakanı ve Sosyal İşler Bakanı olmak üzere, hükümet temsilcileri oluşturmaktadır. Hükümet temsilcilerinin yanında Komite'de ayrıca işçi örgütlerini temsilen üç, işveren örgütlerini temsilen bir ve tarım ile balıkçılık işkollarını temsilen ise iki üye yeralmaktadır. Komisyon Başbakan'ın başkanlığında yılda üç veya dört kez toplanmaktadır.

Bunlara ek olarak, Komite'nin bünyesinde çeşitli konularda uzmanlaşmış çalışma grupları ile bir teknik komite de faaliyet göstermektedir.

c) İşlevi

Koordinasyon Komite'sinin temel işlevi ücret ve fiyat kontrolleri yoluyla etkin politikaların belirlenmesidir.

D. Finlandiya

Sosyal diyalog uygulamalarına ilişkin seçilen ülke örneklerinden bir diğeri de Finlandiya'dır. Finlandiya ulusal düzeyde, üçlü anlaşmalar yoluyla gelirler politikası uygulayan en önemli ülke örneğini oluşturmaktadır.

[24] European Trade Union Institute (April 1990). a.g.e., p.38-39.

Ülkede tarihsel süreç açısından sanayileşme hareketinin geç başlaması nedeniyle, sendikal örgütlenmede gecikmiştir. ilk işçi sendikası 1885 yılında basım işçileri tarafından kurulmuştur.

Sendikaların işkolu düzeyinde örgütlendikleri Finlandiya'da günümüzde, özellikle beyaz yakalı çalışanları örgütleyen çok sayıda meslek sendikası da faaliyet göstermektedir. Ülkedeki en önemli işçi üst örgütleri 1907 yılında kurulan Finlandiya Sendikalar Merkezi (SAK), 1950 yılında kurulan Finlandiya Akademisyenler Sendikaları Konfederasyonu (AKAVA) ve 1946 yılında kurulan Finlandiya Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonu (STTK) dur. Özel sektörde iki, kamu sektöründe dört merkezi işveren örgütü bulunan Finlandiya'da en büyük işveren örgütü Finlandiya Endüstri işverenleri Konfederasyonudur[25].

Finlandiya'da 1968 yılından bu yana, gelirler politikası anlaşmaları uygulanmaktadır[26]. Anlaşmalar işçi ve işveren örgütleri arasında imzalanmakta, hem özel hem de kamu kesiminde çalışanları kapsamaktadır. İki yıllık süreler için imzalanan sözkonusu anlaşmalar aynı zamanda bu süreler içinde yapılacak işkolu düzeyindeki toplu iş sözleşmelerine de bir çerçeve oluşturmaktadır.

Anlaşmaların temel hedefi istihdamın arttırılması ve enflasyonla mücadeledir. Bununla birlikte, anlaşmalarda ücret, fiyat, tarım, insan gücü ve sosyal politika gibi çok çeşitli alanlara ilişkin de düzenlemelerde yer almaktadır.

Finlandiya'da gelirler politikasının tarihsel geçmişi 1967 yılında başlatılan köklü bir istikrar programına dayanmaktadır[27]. Bu program çerçevesinde ülkede, para birimi %23 devalüe edilmiş, ücret artışları %3 oranında dondurulmuş, endeksleme kaldırılarak fiyat kontrolü uygulanmıştır. Bu önlemler sonucunda, 1969-1970 yılları arasında Finlandiya'da enflasyon oranı OECD ülkeleri arasında en düşük seviyeye ulaşmıştır.

Günümüzde Finlandiya'da üçlü anlaşmalar iki yıllık aralıklarla sürekli olarak yenilenmektedir. Nitekim, ülkede 29 Eylül 1995 tarihinde bir üçlü anlaşma imzalanmıştır[28]. Özel ve kamu sektöründe çalışan yaklaşık 2 milyon işçiyi kapsamına alan bu anlaşmanın 31 Ocak 1998 tarihine kadar yürürlükte kalması öngörülmüştür.

Ücretler, çalışma hayatı ve hükümetin alacağı önlemlere ilişkin başlıca üç bölümden oluşan Anlaşma, temelde hükümetin dört yıl içerisinde işsizliğin ya-

[25] Ministry of Labour, a.g.e., p.17-19.
[26] Labour Relations in Finland. *Ministry of Labour*, 1990, p.25.
[27] European Trade Union Institute, The Trade Movement in Finland, *Info* 27, Brussels, 1989, p.45, Hannu SOIKKANEN, "Finland", *European Labour Unions*. (1993), a.g.e., p.109-110.
[28] TİSK (1996): a.g.e., s.20-21.

rıya düşürülmesi ve Finlandiya ekonomisinin Avrupa Birliği'nin Ekonomik ve Parasal Birlik kriterlerine uyumlu hale getirilmesi stratejilerini desteklemektedir. Bu amaçla da güçlü ve istikrarlı bir ekonomik büyümenin sağlanması, istihdamın arttırılması, enflasyonun azaltılması, kamu borçlarının azaltılarak, tüketim ve yatırımların teşvik edilmesine yönelik önlemler içermektedir.

Finlandiya'da düzenli olarak belirli aralıklarla yenilenen bu anlaşmaların yanında bir de işçi ve işveren örgütleri ile hükümet temsilcilerinden oluşan Gelirler Politikası Araştırma Komisyonu kurulmuştur. Komisyonun görevi gelirler politikasında kullanılan ekonomik göstergelere ilişkin istatistiksel verilerin toplanması ve değerlendirilmesidir. Komisyon bu görevini çeşitli ekonomik göstergelere ilişkin raporlar hazırlayarak yerine getirmektedir.

E. Avusturya

Avusturya'da sosyal diyalog, ülkeye özgü ve *"Ekonomik ve Sosyal Ortaklık"* sistemi adı verilen bir sistem çerçevesinde yürütülmektedir. Ülkede sendikal hareket, bir taraftan sanayileşmenin uzun yıllar yetersiz kalması, diğer taraftan da yasal ve siyasal engeller nedeniyle geç gelişmiştir. İlk konfederasyonun kurulması 1893. yılında gerçekleşmiştir[29]. Avusturya'da günümüzde en önemli işçi ve işveren örgütleri Avusturya Sendikalar Konfederasyonu ve Avusturya Sanayiciler Birliği'dir.

II. Dünya Savaşı sonrasında ülkede, işçi ve işveren örgütleri ile hükümet arasında ekonomik politikaların belirlenmesinde, diğer ülkelerden farklı olarak yalnızca Avusturya'ya özgü bir işbirliği sistemi geliştirilmiştir. bu sisteme *"Ekonomik ve Sosyal Ortaklık Sistemi"* adı verilmektedir[30]. Sistemin tarihsel kökeni, ülkede II. Dünya Savaşı öncesi yaşanan bir iç savaşa dayanmaktadır.

Bu sistem ile ülkede mevcut ekonomik ve sosyal düzen içinde etkin politikaların üretilerek, uyumlu ve barışçıl bir çalışma yaşamının yaratılması amaçlanmaktadır. Sosyal ortaklık sistemi, ekonomik ve sosyal nedenlerden kaynaklanan sorunların, işçi ve işveren örgütleriyle hükümet arasında kurulan üçlü işbirliği yoluyla ulusal düzeyde çözümlenmesi temeline dayanmaktadır.

Sistemin temel işlevi, ülkenin ekonomik istikrarı ile sosyal huzurunun sürekliliğinin sağlanmasıdır. Avusturya'da 1945 yılından beri uygulanan bu sistem, ülkede sosyal tarafları birbirlerine yakınlaştırarak, uyuşmaz çıkarların uzlaştırılmasında ve taraflararası barışçıl ilişkilerin kurulmasında büyük rol oynamıştır.

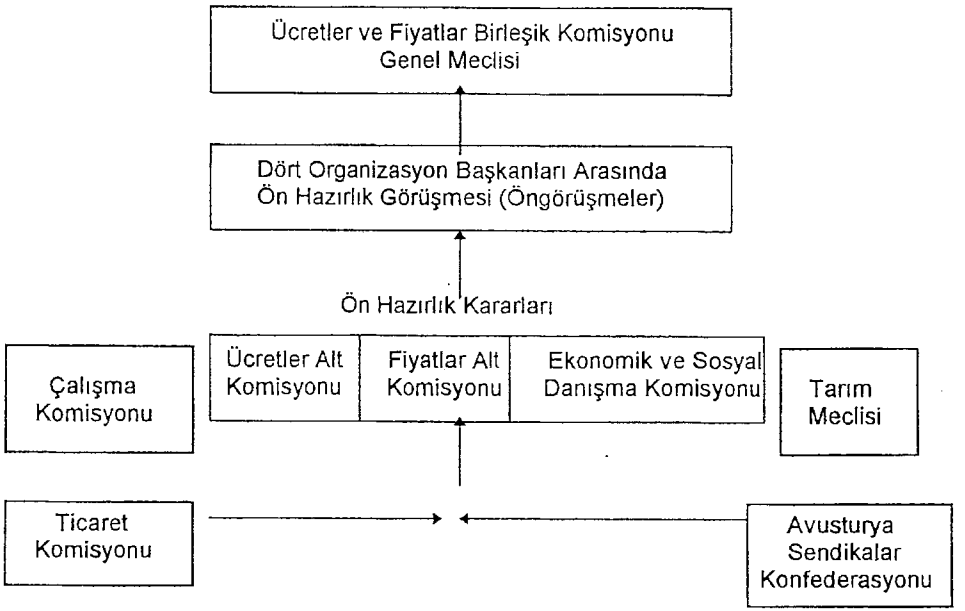
---

[29] European Trade Union Institute; *The Trade Union Movement in Austria,* The ÖGB. *Info* 22, Brussels. 1985. p.27.

[30] *Economic and Social Partnership in Austria.* ÖGB Wien, Auflage. July 1990, p.5.

Bu sistemin ortaya çıkışında II. Dünya Savaşı'nın da büyük payı olmuştur[31]. Savaş yıllarında işçi ve işveren tarafları arasında başlayan dayanışma ve işbirliği, savaş sonrasında da sürdürülerek, Avusturya'nın yeniden inşaasında son derece önemli bir rol oynamıştır. Nitekim günümüzde, ülkede faaliyet gösteren pek çok ekonomik ve sosyal kuruluş bu tür taraflararası işbirliği ve ortak çalışmanın ürünü olarak değerlendirilmektedir. Avusturya'daki sosyal ortaklık sistemine ilişkin yapı aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.

Şekil 3: Avusturya'da Sosyal Ortaklık



Kaynak: European Trade Union Institute, (1990); a.g.e., p.30.

Şekilde de görüldüğü gibi, Avusturya'da Sosyal Ortaklık Sistemi, Avusturya Sendikalar Konfederasyonu, Çalışma Meclisi, Ücretler Alt Komisyonu, Fiyatlar alt Komisyonu, Ekonomik ve Sosyal Danışma Komisyonu, Tarım Komisyonu ve Ticaret Komisyonu tarafından yürütülen karşılıklı çalışmalar sonucunda hazırlanan ön hazırlık kararları dört organizasyon başkanı arasında gerçekleştirilen ön görüşmelere sunulmaktadır. Görüşmeler sonucunda alınan ve

[31] European Trade Union Institute: (April 1990); a.g.e.. p.29.

resmi olmayan kararlar ise Ücretler ve Fiyatlar Birleşik Komisyonu Genel Meclisi'nde görüşüldükten sonra resmileşerek son şeklini almaktadır.

Avusturya'da bu ortaklık sisteminin en önde gelen temel faaliyet alanı ücret ve fiyat politikalarının belirlenmesinde ortaya çıkmaktadır. Nitekim, 1957 yılında bu işbirliğine kurumsal bir özellik kazandırmak amacıyla, Ücretler ve Fiyatlar Birleşik Konseyi adı verilen üçlü taraflı bir konsey kurulmuştur[32]. Ancak, ülkede taraflararası görüş alışverişi ve işbirliğine dayalı toplumsal anlaşma geleneği oluşmamıştır.

Ücretler ve Fiyatlar Birleşik Konseyi

a) Kuruluşu

Ücretler ve Fiyatlar Birleşik Konseyi, 27 Mart 1957 tarihinde, o dönemin Başbakanı Julius Raab'ın başkanlığı'nda kurulmuştur. Konsey'in temel amacı ülkenin rekabet gücünün korunması ve geliştirilmesine katkıda bulunulmasıdır.

b) Kurumsal Yapısı

Konsey, işçi ve işveren üst kuruluşlarının temsilcileri ile hükümet tarafından belirlenen üst düzey temsilcilerden oluşan üçlü bir danışma organıdır. Konsey de hükümeti temsilen; Başbakan, içişleri Bakanı, Ticaret Bakanı, sosyal işler Bakanı yer alırken işçi ve işveren taraflarını temsilen ise, Federal Ekonomi Odası, işçi Odaları, Tarım Odaları ve Avusturya Sendikalar Konfederasyonu temsilcileri bulunmaktadır.

c) İşlevi

Konseyin temel işlevi ülkenin karşı karşıya bulunduğu makro ekonomik sorunlara etkin çözümlerin üretilerek, ülkenin rekabet gücünün korunmasıdır. Bu amaçla Konsey uygun ücret ve fiyat belirlemelerine yönelik çalışmalar yapmakta ve çeşitli raporlar hazırlamaktadır.

Avusturya'da işçi ve işverenler geniş kapsamlı temsil gücü olan, tekel niteliğinde, merkeziyetçi, güçlü ve kollektif dayanışma kapasitesine sahip zirve örgütler tarafından temsil edilmektedir[33]. Sendikalaşma oranının da yüksek olduğu ülkede, sosyal taraflar hükümet temsilcileriyle birlikte, ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde rol oynamaktadır. Buna ek olarak, yönetime katılma hakkının da yasalarla düzenlendiği Avusturya'da işletme düzeyinde yasa ile kurulmuş iş konseyleri faaliyet göstermektedir. Avusturya endüstri ilişkiler sisteminin sahip olduğu bu özellikler geçmişten beri ülkede uygulanan Sosyal Ortaklık Sisteminin başarısında büyük rol oynamıştır.

[32] Ferdinand KARLHOFER and Anton PELINKA "Austria", *European Labour Unions*, (1993); a.g.e., p.18.
[33] TÜSİAD (1992); a.g.e., s.40.

F. Fransa

Fransa'da sosyal diyalog, ülkenin köklü demokrasi geleneğinden kaynaklanan politik ve idari yapısının da bir uzantısı olarak, çok eski bir geçmişe sahiptir[34]. Bir başka deyişle, sosyal diyalog ülkede başta Anayasa olmak üzere, yasal düzenlemelerle güvence altına alınmış kurumsal bir temele dayanmaktadır.

Fransa'da sendikal hareket, ülkenin ekonomik, sosyal ve siyasal yapısından kaynaklanan bir takım faktörlerinde etkisi ile nispeten geç gelişmiştir. Bunda ülkenin sanayileşmesinin de büyük rolü olmuştur. Nitekim ülkede sanayileşme ve kentleşme ancak 19. yüzyılın ortalarından itibaren gelişmeye başlamıştır. Oldukça hareketli bir geçmişe sahip olan Fransız sendikal hareketi, ancak 1848 Devrimi sonrasında gelişmeye başlamıştır. Devrimin ardından 1864 yılında önce grev, 1884 yılında ise örgütlenme hakkı tanınmıştır[35].

Fransa'da sendikal örgütlenme hakkının tanınmasından onbir yıl sonra 1895'te, en önemli işçi sendikaları üst örgütü olan Fransa Genel iş Konfederasyonu (CGT) kurulmuştur. 28 meslek ve işkolu federasyonu, 18 işçi borsası ve 126 sendikanın katılımıyla oluşturulan CGT, ancak 1902 yılında resmen faaliyete geçmiştir[36].

Ülkede sosyal taraflar arası görüş alışverişi ve işbirliği, bir taraftan sözkonusu taraflar arasında gerçekleştiren toplumsal anlaşmalar, diğer taraftan ise yine bu tarafların katıldıkları yasal danışma kurumları olan Ulusal Ekonomi Konseyi ile Ekonomik ve Sosyal Konsey tarafından yürütülmektedir[37].

Fransa'da işçi ve işveren tarafları işletme, işkolu ve ulusal düzeyde toplu pazarlık yapabilmektedir. Ülkede geçmişten beri ulusal düzeyde toplumsal anlaşmalar imzalanmaktadır. İşçi ve işveren tarafları arasında gerçekleştirilen toplumsal anlaşmalara örnek. olarak, 23 Eylül 1988 tarihinde imzalanan yeni teknolojilere ilişkin *"Teknolojik Değişme Çerçeve Anlaşması"* gösterilebilir[38]. Fransız sanayisini modernleştirmeyi amaçlayan sözkonusu anlaşma, yeni teknolojilerin uygulanması sonucu ortaya çıkması beklenen pek çok soruna karşı ortak çözümler içermektedir. Çalışma sürelerinin düzenlenmesi, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, yeni çalışma şekillerinin organize edilmesi gibi konular taraflar arasında görüşülen ortak çözümlerden birkaçını oluşturmaktadır.

---

[34] Guy CAİRE; "France", Anne Trebilock, a.g.e., (1994), p.165.
[35] Jonine GOETSCHY and Anette JOBERT, "Industrial Relations in France", International and Comparative... (Edited by Greg J. Bamber and Russel D. Lansbury), 1993, a.g.e., p.150.
[36] Eurdopean Trade Union Institute; The Trade Union Movement in France, Info 20, Brussels 1987. p.11-12.
[37] CAIRE: (1993); a.g.m, p.169.
[38] GOETSCHY and JOBERT (1993); a.g.m., p.135. TİSK (1992); a.g.e.. 5.43.

Ülkede 1989 yılında çalışma sürelerinin esnekleştirilmesine, 1990 yılında ise mesleki eğitime ilişkin iki çerçeve anlaşması daha imzalanmıştır. Genel olarak taraflar arasında üzerinde anlaşmaya varılan konuya yönelik ortak çözümlerin yer aldığı bu çerçeve anlaşmalarına Fransa'da zaman zaman başvurulduğu görülmektedir.

Ülkede toplumsal anlaşmalar dışında yasal temele dayalı sosyal diyalog organları da kurulmuştur. Ulusal Ekonomi Konseyi ile Ekonomik ve Sosyal Konsey, Fransa'da faaliyette bulunan en önemli kurumsal sosyal diyalog organlarını oluşturmaktadır.

Ulusal Ekonomi Konseyi

a) Kuruluşu

Ulusal Ekonomi Konseyi, 1925 yılında kurulmuş olmasına rağmen, II. Dünya Savaşı'nın ardından tamamen ortaya kalkmıştır[39]. Ancak, 1946 Anayasası ile birlikte Anayasal dayanağa kavuşarak tekrar faaliyete geçirilmiştir.

b) Kurumsal Yapısı

Konsey, işçi, işveren, hükümet temsilcileri ile serbest meslek mensupları ile uzmanlar ve çeşitli çıkar grubu temsilcilerinden oluşan çok taraflı bir yapıya sahiptir.

c) İşlevleri

Konsey, bir taraftan ulusal ekonomik politikaların belirlenmesi ve planların yapılması ile ilgilenirken, diğer taraftan da sosyal mevzuat tasarılarının hazırlanmasında ve parlamentoya sunulmasında hükümete danışmanlık yapmakta, bu amaçlar raporlar hazırlamaktadır.

Tarım, sanayi, ticaret ve sanat ile ilgili tüm problemler ile istihdam, ihracat, Avrupa Birliği ve Birliğe üye ülkelerle ekonomik ilişkiler Konsey'in çalışma alanına giren temel konuları oluşturmaktadır.

Fransız Anayasası'nın ilgili maddeleri uyarınca, ekonomik ve sosyal konular hakkında hazırlanacak tüm kanun tekliflerinde Konsey'in görüşünün alınması gerekmektedir. Bu nedenle, Konsey'in hazırladığı raporlar gerek Anayasal bir danışma organı sıfatı taşıması gerekse, geniş bir temsilci grubunu bünyesinde barındırması nedeniyle, genel bir kabul görmektedir.

[39] TİSK (1992), a.g.e., s.43.

Ekonomik ve Sosyal Konsey

Fransa'daki bir diğer yasal temele dayalı sosyal diyalog organı ise; Ekonomik ve Sosyal Konsey'dir. Sözkonusu Konsey'in kuruluşu, kurumsal yapısı ve işlevleri ise şöyledir:

a) Kuruluşu

Ekonomik ve Sosyal Konsey'de, Ulusal Çalışma Konseyi gibi, varlığını 1925 yılından beri sürdüren üç taraflı bir danışma organıdır. Konseyin organizasyon yapısında ve işlevlerinde çeşitli tarihlerde getirilen yasal düzenlemeler aracılığıyla geliştirici nitelikte değişiklikler yapılmıştır. Günümüzdeki yapı ve fonksiyonlarına 4 Ekim 1958 tarihli Anayasa'nın 10. Başlığı'da öngörülen hüküm uyarınca 29 Aralık 1958 tarihinde çıkarılan bir yasa ile kavuşmuştur.

Fransız Anayasası'nın 69, 70, 71. maddeleri Konsey'in statüsünü, yine 29 Aralık 1958 tarihinde çıkartılan kanun hükmünde kararname ise yapısı ve işleyişini düzenlemektedir. Sözkonusu yasal düzenleme ise 8 Ağustos 1962 ve 27 Haziran 1984 tarihli yasalarla değiştirilerek Konsey'e yeni bir biçim ve içerik kazandırılmıştır[40].

Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Fransız Anayasası'nın yukarıda değinilen maddeleri uyarınca sahip olduğu özellikleri ise şu başlıklar altında toplanabilir:

- Yasama ve yürütme organları karşısında bağımsızlığı güvence altına alınmış anayasal bir kurumdur.
- Ulusal düzeyde oluşturulmuş, meslek kuruluşlarınca atanan üyelerden meydana gelen temsili bir kurumdur.
- Ekonomik ve sosyal konularda hükümete görüş veren bir danışma organıdır.

b) Kurumsal Yapısı

Konsey üyeleri, Konseyin içtüzüğünde belirlenen usule göre; 18 farklı sektörden 5 yıllık sürelerle seçilen toplam 231 kişiden oluşmaktadır. Üyelerin 25 yaşından büyük ve temsil ettikleri grup içinde en az iki buçuk yıldan beri çalışıyor olmaları aranan diğer önemli koşulları oluşturmaktadır. Konsey üyeliği; üyenin mesleki veya sendikal görev ve sorumluluklarını yerine getirmesini engellememektedir. Üyeler milletvekili maaşının üçte birine eşit bir maaş ile *"temsil gider tazminatı"* adı verilen bir temsil ödeneği almaktadırlar. Hükümet tarafından, alanlarındaki uzmanlıkları tespit edilerek atanan, 40 üye dışında tüm üyeler dahil oldukları grupların teklifi veya doğrudan ataması ile seçilirler. 230

[40] European Trade Union Institute (April 1990); a.g.e., p.22.

üyenin, 67'si, hükümet kesiminden oluşan Konsey üyelerinin, temsil ettikleri kuruluşlara göre dağılımı ise şöyledir:[41]

- Genel iş Konfederasyonu (CGT)'dan 17 üye,
- Fransa Hıristiyan işçiler Konfederasyonu (CFTC)'dan 6 üye,
- Fransa Demokratik iş Konfedarasyonu (CFDT)'dan 17 üye,
- Genel iş Konfederasyonu-iş Gücü-(CGT-FO)'dan 17 üye,
- Fransa Yöneticiler Sendikaları Konfederasyonu (CFE-CGC)'dan 7 üye,
- Tarım kesiminden 31 üye,
- Esnaf ve Sanatkarlar kesiminden 10 üye,
- Derneklerden 5 üye,
- Kooperatiflerden 10 üye,
- Deniz aşırı bölgelerden 8 üye,
- Özel sektör işletmelerinden 27 üye,
- Kamu sektörü işletmelerinden 10 üye,
- Milli Eğitim Federasyonu (FEN)'den 4 üye,
- Yardımlaşma Kuruluşlarından 4 üye,
- Hükümetçe atanan konularından yetkili kişiler 40 üye,
- Serbest meslek mensuplarından 3 üye,
- Dış ülkelerdeki Fransızlar ile tasarruf ve toplu konut faaliyetleri temsilcilerinden 4 üye,
- Aile Dernekleri Milli Birliği'nden (UNAF) 10 üye,

Ekonomik ve Sosyal Konsey'in organizasyon yapısı da oldukça geniş ve kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir. Konsey'in tüm üyeleri (230 üye) Genel Kurul'u oluşturmaktadır. Genel Kurul kendi içinden bir Başkan ile Büro'nun diğer üyelerini seçmektedir.

Konsey Başkanı; gündemi belirleme, Büro üyelerini toplantıya çağırma, yapılacak toplantıları yönetme, Genel Kurulu toplama, müzakerelere başkanlık

[41] Martine FRACHON: *The Economic and Social Council, The Social Partners in the Common European Market*, France, 1990, p.71.

etme, Konseyi temsil etme, hükümetle ilişkileri sağlama gibi, çok geniş yetki ve sorumluluklarla donatılmıştır.

Konsey'in ortak yönetim organı olan Büro, Konsey'in faaliyet alanı ile ilgili tüm önemli konularda karar alma, iç tüzüğü hazırlama, çalışma gruplarını belirleme gibi görevleri yerine getirmektedir. Sekreterya ve Büro tarafından belirtilen konuları inceleyen bölümler de Konsey'in diğer organlarını oluşturmaktadır.

c) İşlevleri

Konsey, çok geniş bir faaliyet alanıyla donatılmıştır. Ayda bir ya da iki kez toplanan Konsey'in temel görevi; tüm güncel konular hakkında hükümete danışmanlık yapmak ve görüş bildirmektir. Ayrıca Konsey,

- Sosyal taraflar ile toplumda yer alan diğer organize olmuş çıkar grubu temsilcilerini, hükümetle birlikte ekonomik ve sosyal politikaların oluşumuna katılmalarını sağlama,
- Mali konu ve kanunlar dışında, mevcut sorunları inceleyerek, ekonomik ve sosyal tüm sorunlara çözüm önerileri üretme,
- Çeşitli meslek grupları arasında diyaloğu geliştirme, gibi özetlenebilecek görevleri de yerine getirmektedir. Bu amaçla, Konsey üyeleri arasında çeşitli görüş alışverişleri yapılmaktadır. Bu görüşmelerin sonucu hazırlanan rapor ve incelemeler hükümet ve parlamentoyu sunulmaktadır[42].

Ekonomik ve Sosyal Konsey, toplumun hemen hemen tüm kesimlerinin seçilen temsilcileri aracılığıyla görüşlerini resmi bir zemin üzerinde serbestçe ifade edebildikleri örnek bir danışma organıdır.

Fransız Ekonomik ve Sosyal Konsey'inin sahip olduğu bu farklı özellikler şu başlıklar altında toplanabilir.

- Sosyal taraflarla, diğer organize çıkar gruplarının Konsey'e karşı gösterdikleri büyük bir inanç ve bağlılık,
- Konsey üyelerinin aynı çatı altında birlikte çalışmalarından kaynaklanan yakınlaşmanın, Konsey dışındaki ilişkilerine de yansıyarak, taraflar arasında barışçıl bir işbirliği yaratması,
- Konsey'in incelenen çeşitli gelişmiş ülke örnekleri arasında en fazla üyeye sahip sosyal diyalog organı olması ve

[42] CAIRE (1994); a.g.m., p.172-73

- Konsey'in Avrupa Birliği'nin danışma organlarından birini oluşturan Ekonomik ve Sosyal Komite'nin kurulmasında model olarak seçilmesi.

Fransa'da toplumsal anlaşma geleneği ile kurumsal danışma organlarına değindikten sonra, ülkede başvurulan bir uygulamaya da yer vermek faydalı olacaktır. Bu uygulama, Fransız Hükümeti'nin 1982 yılında bir defaya mahsus olmak üzere başvurduğu ücret ve fiyat dondurulmasıdır[43]. Hükümet ekonomik istikrarın sağlanması amacıyla 1982 yılının Haziran ve Ekim ayları arasında ücret ve fiyatları dondurmuştur. Ancak bu uygulama tüm ücret ve fiyatları kapsamamış, asgari ücret ile hizmet ve terfiye dayalı kişisel ücret artışları dışındaki tüm ücretler ile kömür, demir-çelik, petrol ve tarım ürünleri dışındaki tüm mal ve hizmetlerin fiyatları dondurulmuştur.

Bunlara ek olarak; Fransa endüstri ilişkiler sisteminin sahip olduğu bazı özellikler, ülkede sosyal diyalog uygulamalarının başarısında da büyük rol oynamaktadır. Kuşkusuz bunlar arasında en önemli faktör ülkenin sahip olduğu köklü demokrasi ve katılımcılık geleneğidir. Bu nedenle, ülkede taraflar ve organize çıkar grupları yasal temele dayalı danışma organları aracılığıyla ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde rol oynamaktadır. Bununla birlikte ülkede sendikalaşma oranı düşüktür. Hatta Fransa, AB'ne üye ülkeler arasında en düşük sendikalaşma oranına sahip ülkelerden biridir[44]. Ülkede sendikal hareket; çoğulcu, rekabetçi ve parçalanmış bir görünüm arzetmektedir[45]. Diğer ülkelerde olduğu gibi, Fransa'da temsil yetkisine sahip konfederasyonlarla siyasi partiler arasında organik bir bağlılık bulunmamaktadır. Buna karşılık, konfederasyonlar ideolojik bakımdan kendilerine yakın buldukları partilerle ilişkilerini sürdürmektedirler[46]. Ayrıca ülkede yönetime katılma hakkı da tanınmıştır ve 50'den fazla işçi çalıştıran tüm işletmelerde işçiler işletme komiteleri aracılığıyla yönetime katılmaktadır.

G. Belçika

Belçika'da sendikal hareketin başlangıcı, 19. yüzyıla dek uzanmaktadır. Ülkede sendikal hareketin gecikmesinde, sanayileşmenin geç gelişmesiyle, sendikal hareketleri yasaklayan ya da suç kabul eden yasal düzenlemelerin uzun süre yürürlükte kalmasının büyük rolü olmuştur[47]. 1866 yılından itibaren sendikal örgütlenmeyi engelleyen yasal düzenlemelerin değiştirilmesi sonucu sendikal örgütlenme hareketleri de başlamıştır. Günümüzde sendikalaşma oranının ol-

[43] TİSK (1992); a.g.e., s.41.
[44] OECD (1991); a.g.e., p.101.
[45] GOETSCHY and JOBERT (1993); a.g.m., p.150-151
[46] TOKOL (1993); a.g.e., s.130.
[47] European Trade Union Institute: The Trade Union Movement in Belgium, *Info 18*, Brussels 1987, p.8.

dukça yüksek olduğu ülkede, Hıristiyan Sendikalar Konfederasyonu (CSC), Genel İş Konfederasyonu (FGTB) ve Liberal Sendikalar Konfederasyonu (CGSLB) adını taşıyan üç üst örgüt faaliyet göstermektedir[48]. Belçika'da en büyük işveren örgütü ise, 1973 yılında iki konfederasyonun birleşmesi ile oluşan Belçika işletmeleri Federasyonu'dur. Belçika'da sosyal diyalog, bir taraftan ulusal düzeyde gerçekleştirilen anlaşmalar, diğer taraftan da 1948 yılında kurulan Merkezi Ekonomik Konsey ile 1952 yılında kurulan Ulusal Çalışma Konseyi aracılığıyla yürütülmektedir.

İşçi ve işveren örgütleri arasında karşılıklı görüş alışverişi ve işbirliği temeline dayalı anlaşmaların kökeni, II. Dünya Savaşı sonrasında 1945 yılında sosyal taraflar arasında imzalanan Sosyal Dayanışma Paktı'na dek uzanmaktadır[49].

II. Dünya Savaşı Belçika'da sendikaların faaliyetlerini de sona erdirmiştir. Buna rağmen, bazı işçi ve işveren sendika liderleri gizli şekilde faaliyetlerini sürdürerek, savaşın yarattığı olumsuz koşulların ortadan kaldırılması amacıyla işbirliği yapmışlardır. Savaş yıllarında tarafları yakınlaştıran bu işbirliği faaliyetleri, savaş sonrasına da yansıyarak, Sosyal Dayanışma Paktı'nın imzalanmasında büyük rol oynamıştır. Bu pakt ile sosyal taraflar, sosyal güvenlik ve toplu ilişkiler sisteminin genel esaslarını belirlemişlerdir.

Pakt'a göre, ülkede genel refah'ın artması, işletmelerin iyi koşullarda faaliyet göstermesine, işçi örgütlerinin işveren örgütleriyle işletme yöneticilerinin yasal otoriterlerini tanımalarına işveren örgütlerinde işçi örgütlerinin sendikal örgütlenme özgürlüklerine saygı göstermelerine bağlıdır. Bir başka deyişle, Pakt taraflararası ilişkilerde hak ve özgürlüklerin karşılıklı tanınması ve karşılıklı saygı esasına dayanmaktadır.

Böylece; Belçika'da, II. Dünya Savaşı sonrasında Sosyal Dayanışma Paktı'nın ilkeleri çerçevesinde, çalışma koşulları ve ücretler devlet müdahalesi olmaksızın, sosyal taraflarca belirlenerek çalışma yaşamında kalıcı bir barışında temelleri atılmıştır.

Ülkede, ulusal düzeyde gerçekleştirilen bu tür çerçeve anlaşmalara sık sık başvurulduğu görülmektedir. 10 Kasım 1986 tarihinde imzalanan ücretler ve istihdam yaratılmasına ilişkin Ulusal Çerçeve Anlaşması ile yine 18 Kasım 1988'de imzalanan özel sektörde ücretler ve çalışma koşullarının geliştirilmesine ilişkin bir diğer Ulusal Çerçeve Anlaşması bu duruma örnek olarak gösterilebilir[50].

[48] Theresse BEUPAINN: "Belgium". Trebilcoek. (1994): a.g.e., p.122.
[49] BEAUPAIN (1994): a.g.m. p.127.
[50] TİSK (1992): a.g.e., s.29-30.

Ülkede ulusal düzeyde gerçekleştirilen bu çerçeve anlaşmalarının yanında; farklı tarihlerde ve yasal temele dayalı olarak faaliyet gösteren iki ayrı danışma organı da oluşturulmuştur. Bir başka deyişle; Belçika'da sosyal diyalog, farklı tarihlerde kurulan iki ayrı danışma organı aracılığıyla kurumsallaştırılmıştır. Merkezi Ekonomik Konsey ve Ulusal Çalışma Konseyi adı verilen bu danışma organlarının yapı ve işlevlerine ise; aşağıda ayrıntılı olarak yer verilmiştir.

Merkezi Ekonomik Konsey

Belçika'da yasal temele dayalı olarak oluşturulan ilk danışma organı Merkezi Ekonomik Konsey'dir.

a) Kuruluşu

Konsey, 20 Aralık 1948 tarihli yasa ile kurulmuştur[51].

b) Kurumsal Yapısı

Konsey; işçi, işveren ve çeşitli kuruluşlardan seçilen toplam 50 üyeden oluşmaktadır. işçi ve işveren temsilcilerinin eşit ve 11 'er üye ile temsil edildiği Konsey'in bünyesinde ayrıca 6 bölüm, 2 özel komisyon ve çeşitli sektörel gruplarda faaliyet göstermekte ve konsey, düzenli olarak üç ayda bir toplanarak çalışmalarını yürütmektedir.

c) İşlevi

Merkezi Ekonomik Konsey'in temel işlevi, Parlamentoya danışmanlık yapmaktır. Konsey, bu işlevini, karşılaşılan ekonomik sorunların çözümüne yönelik görüş ve tavsiyelerde bulunarak, rapor hazırlayıp yayımlayarak ve araştırma faaliyetlerinde bulunarak gerçekleştirmektedir. Ülkede faaliyet gösteren bir diğer danışma organı ise Ulusal Çalışma Konseyi'dir. Konsey'in kuruluşu, kurumsal yapısı ve işlevi aşağıdaki gibidir.

Ulusal Çalışma Konseyi

a) Kuruluşu

Konsey, 29 Mayıs 1952 tarihli yasa uyarınca kurulmuştur[52]

b) Kurumsal Yapısı

İkili bir danışma organı olan Konsey, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan toplam 22 üyeye sahiptir. Konsey'de işçi ve işveren kesimi eşit sayıda ve 11 'er üyeyle temsil edilmektedir. Üç ayda bir kez toplanan Konsey'in bünyesinde;

[51] BEAUPAIN (199.t); a.g.m., p.129, European Trade Union Institute, (April 1990), a.g.e., p.22.
[52] BEAUPAIN (1994): a.g.m., p.131-132, European Union Institute. (April 1990): a.g.e., p.22.

78 Araştırma Komisyonu ile 5 Görüş Hazırlama Komisyonu olmak üzere toplam 83 Komisyon yer almaktadır. Ayrıca sözkonusu. Komisyonlar da kendi içlerinde çalışma grupları oluşturabilmektedir.

c) İşlevi

Ulusal Çalışma Konseyi'nin temel işlevi, Parlamentoya danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Konsey bu temel işlevini;

- Yasa ve kararname taslakları hazırlayarak,
- Mevzuatta ilişkin alınması gerekli önlemler konusunda önerilerde bulunarak,
- Sosyal politika ve mevzuat değişikliklerinde tavsiyelerde bulunarak,
- Toplu iş sözleşmesi bağıtlayarak,
- Ulusal ikili komisyonlar konusunda görüş bildirerek,
- Ayrıca çok sayıda işçiyi ilgilendiren toplu işten çıkarmalarda, ücretlerin yaşam standardına uyarlanmasında, asgari ücretin belirlenmesi v.b. gibi konularda görüş ve tavsiyelerde bulunarak gerçekleştirmektedir.

Ulusal Çalışma Konseyi'nin yukarıda sıralanan işlevleri arasında, en dikkat çekici özelliğini, toplu iş sözleşmesi bağıtlayabilmesi oluşturmaktadır. Konsey 5 Aralık 1968 tarihinden beri toplu iş sözleşmesi bağıtlayabilmektedir. Bu nedenle de Konsey, günümüzde, gelişmiş ülkelerde kurulu bulunan ve çeşitli adlarla anılan danışma organları arasında; toplu iş sözleşmesi bağıtlayabilme yetkisine sahip tek danışma organı olma sıfatını taşımaktadır.

Bunlara ek olarak, Belçika'da sendikalaşma oranı oldukça yüksektir. Sözkonusu ülke, AB ülkeleri arasında Danimarka'dan sonra en yüksek sendikalaşma oranına sahip ülkedir[53]. Belçika'da yönetime katılma hakkı, 1948 yılında çıkartılan bir yasa ile tanınmıştır. Ayrıca yine, Belçika'ya özgü bir başka özellik ise; ülkede yaşlılık, sağlık, işsizlik ödeneklerini kapsayan sosyal güvenlik sisteminin işçi-işveren örgütleriyle devlet tarafından ortaklaşa olarak hazırlanan politikalar çerçevesinde yürütülmesidir.

H. İtalya

İtalya'da sosyal diyalog bir taraftan ulusal düzeyde imzalanan toplumsal anlaşmalar, diğer taraftan kurumsal danışma organına katılım yoluyla sürdürül-

[53] OECD (1991): a.g.e., p.101.

mektedir. İtalya'da sendikal hareket, diğer Avrupa ülkelerine göre, daha geç gelişmiştir. Ülkede sanayileşme yolundaki çabaların, gerçek anlamda bir faaliyete dönüşmesi ancak, 1890'lı yıllardan sonra başlamıştır. Bu durumda, ülkede ulusal birliğin sağlanmasının diğer ülkelere göre oldukça gecikmesinin büyük rolü olmuştur. Bu nedenle, bir taraftan ulusal birlik mücadelelerinin uzun sürmesi, diğer taraftan da sanayileşmenin geç gelişmesi, ülkede sendikal hareketin de gecikmesine yol açmıştır. Başlangıçta, dayanışma ve yardımlaşma niteliğinde kurulan sendikal örgütlerden ilki, 1948 yılında basım işçileri tarafından kurulmuştur[54].

Günümüzde ülkede, üç büyük konfederasyon faaliyet göstermektedir. Bunlardan ilki, İtalyan Genel İşçi Konfederasyonu (CGIL) dur. Diğerleri ise, İtalyan işbirliği (UIL) ve İtalyan işçi Sendikaları Konfederasyonu (CISL)'dır. Bir başka deyişle, İtalya'da işçi örgütleri bölünmüş bir yapı sergilemekte ve sendikalaşma oranı ise %40 civarında bulunmaktadır. Ayrıca, ülkede, farklı alanlarda faaliyet gösteren çok sayıda işveren üst örgütü de bulunmaktadır. Bunlardan Confindustria sanayi, Confcommercio ticaret, Conficoltura da tarım kesiminde faaliyet gösteren işletmeleri örgütleyen işveren üst örgütleridir[55].

İtalya'da toplu pazarlıklar işletme, işkolu ve ulusal düzeyde olmak üzere üç düzeyde yürütülmektedir. Bir başka deyişle, ülkede işletme ve işkolu düzeyindeki toplu pazarlıkların yanısıra, zaman zaman sosyal taraflar ya da sosyal taraflarla hükümet arasında gerçekleştirilen toplumsal anlaşmalara da başvurulmaktadır.

İtalya'da toplumsal anlaşmalar, temel işçi üst örgütleri olan İtalyan Genel İşçi Konfederasyonu (CGI2), İtalyan işçi Sendikaları Birliği (UIL), İtalyan işçi Sendikaları Konfederasyonu (CSIL) ile kamu ve özel. sektör işverenleri arasında yapılmaktadır. Bununla birlikte, hükümet de gerekli gördüğünde, anlaşmalarda üçüncü bir taraf olarak yeralmaktadır.

Özellikle, 1970'li yılların ortalarından itibaren yoğunlaşan ekonomik bunalımın, İtalya'yı da etkisi altına alması üzerine, hükümet ulusal ve yerel anlaşmazlıkların çözümünde daha aktif rol oynamaya başlamıştır. Bu dönemden itibaren sosyal taraflarla, hükümet arasında karşılıklı görüş alışverişine dayalı işbirliği faaliyetleri de giderek artmıştır[56]. Nitekim, yine bu dönemde pek çok yasa taslağı işçi ve işveren örgütlerinin görüşleri doğrultusunda şekillendikten

[54] European Trade Union Institute, The Trade Union Movement in Italy CGIL-CISL-UIL, *Info 11*, Brussel, 1985. p.2.

[55] Cladudio PELLEGRİNİ, "Industrial Relations in Italy", (Edited by Greg J. BAMBER and Russel D. LANSBURY) (1993); a.g.e., p.131-135.

[56] G.CELLA and T.TRUE, "National Trade Union Movements", *Comparative Labour Lawand Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, (Editors:R. BLAINPAIN and C.ENGELS), Kluver Lawand Taxation Publishers. 5th edition, Boston 1983. p.291-292.

sonra yasallaşmıştır. Bu işbirliği doğrultusunda, üç taraflı ulusal sözleşmelere ilişkin çok sayıda yasa ve kararname kabul edilmiştir.

Ulusal sözleşmelere ilişkin kabul edilen yasalar doğrultusunda ilk üçlü toplumsal anlaşma, 1983 yılında imzalanmıştır[57]. Bu anlaşma ile ülkede geçmiş yıllardan beri uygulanmakta olan eşel-mobil sistemi[58] askıya alınmış vergilerin düşürülmesi, aile yardımlarının arttırılması, istihdamın teşvik edilmesi ve çalışma sürelerinin azaltılması gibi çeşitli konulara ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir.

İtalya'da son üç taraflı anlaşma 23 Temmuz 1993 tarihinde imzalanmıştır[59]. Ulusal Çalışma Anlaşması adını taşıyan, Anlaşma;

- Gelir ve istihdam politikası,
- Müzakerelerin çerçevesi,
- İşgücü piyasası politikaları ve
- Verimlilik sistemini destekleyici stratejiler

olmak üzere belli başlı dört bölümden oluşmaktadır.

Gelir ve istihdam politikası ülkenin ekonomik politikasının en önemli parçasını oluşturmaktadır. Bu politikanın temel amacı, ekonomik büyüme ve istihdamın geliştirilmesi, işletmelerde rekabet gücünün yükseltilmesi, gelir dağılımında adaletin sağlanmasıdır. Bu amaçla taraflar, etkin bütçe politikaları ve tahmini enflasyon oranları ile uyumlu gelir politikasının benimsenmesi, istihdamın arttırılmasına yönelik hükümet girişimleri üzerinde anlaşmaya ulaşmışlardır.

Anlaşma'nın müzakereler çerçevesine ilişkin ikinci bölümünde ise, işletme, işkolu ve ulusal düzeyde imzalanacak toplu sözleşmelere ilişkin genel hükümler yeralmaktadır. Buna göre, taraflar ulusal düzeydeki anlaşmaların çalışma koşulları ile ilgili bölümlerinin 4 yıl, ücretleri ile ilgili bölümlerinin 2 yıl süreyle geçerli olması konusunda anlaşmışlardır.

Anlaşma'nın işgücü piyasası politikaları ile verimlilik sistemini destekleyici stratejilerinin yeraldığı üçüncü ve dördüncü bölümlerinde ise temel olarak, işsizliğin azaltılması, istihdam ve verimliliğin arttırılmasına yönelik önlemler yer almıştır.

---

[57] Tiziano TRUE, "Haly", Trebilcock, (1994); a.g.e., p.230.

[58] Eşel mobil sistemi, çalışanların gerçek satın alma güçlerinin, artan enflasyon düzeyine karşı korunması amacıyla başvurulan otomatik ücret belirleme sistemidir.

[59] TİSK (1996); a.g.e., s. 10-13.

İtalya'da sosyal diyalog; toplumsal anlaşmalar dışında, 1957 yılında oluşturulan Ulusal Ekonomi ve Çalışma Konseyi aracılığıyla kurumsal bir temele dayalı olarak da sürdürülmektedir. Konsey'in kuruluşu, kurumsal yapısı ve işlevleri ise aşağıdaki gibidir.

Ulusal Ekonomi ve Çalışma Konseyi

a) Kuruluşu

Ulusal Ekonomi ve Çalışma Konseyi, 1947 tarihli İtalyan Anayasası uyarınca, 5 Ocak 1957 tarihinde çıkartılan bir yasa ile kurulmuş, üçlü bir danışma organıdır[60].

b) Kurumsal Yapısı

Ücretli çalışanlar, bağımsız çalışanlar, işyeri temsilcileri, kamu ve mahalli idare temsilcileri ile uzmanların katılımıyla toplam 111 üyeden oluşmaktadır. Konseyde yeralan kesimler ve üye sayıları ise sırasıyla şöyledir:

- Ücretli çalışanları temsilen 44 üye,
- Bağımsız çalışanları temsilen 18 üye,
- İşyeri temsilcileri ile kamu ve mahalli idareleri temsilen 37 üye ve
- Çeşitli konularda uzman 12 üyeden

oluşmaktadır.

Konsey bünyesinde ayrıca, beş Daimi Komisyon ile bir de iç Tüzük Komisyonu faaliyet göstermektedir.

c) İşlevi

Ulusal Ekonomi ve Çalışma Konseyi'nin temel işlevi; Parlemento ve hükümete çeşitli konularda danışmanlık yapmaktır. Yılda dört kez düzenli olarak toplanan Konsey, ayrıca yasa taslakları hazırlamakta, hazırlanmış taslaklar hakkında görüş sunmakta, gözlem yapmakta, teklif hazırlamakta, anket ve araştırma faaliyetlerinde bulunmaktadır.

I. Almanya

Almanya'da sosyal diyalog, kurumsal bir temele dayalı olarak sürdürülmektedir. Almanya da sanayileşme hareketinin geç geliştiği ülkelerden biridir. Bu ülkede 1850'li yıllardan itibaren büyük sanayi kuruluşları oluşturulmaya başlamıştır. Buna bağlı olarak, sendikal hareket de geç gelişmiştir. 1848 Devri-

[60] TİSK (1992): a.g.e., s.48.

mine kadar ülkede sendikalara rastlanmamaktadır. 1830 ve 1840'lı yıllarda ülkede vasıflı işçilerin oluşturduğu örgütler bulunmaktaysa da bunları gerçek anlamda sendikalar olarak kabul etmek güçtür. 1848 Devrimi ülkede sendikal hareketin de canlanmasına gerekli zemini hazırlamış ve Devrim sonrasında 31 işçi örgütü ile 3 işçi komitesi delegelerinin katıldığı bir işçi kongresi toplanmıştır. Kongre sonunda ise ülkedeki ilk siyasi işçi örgütü olan *"İşçi Kardeşliği"* kurulmuş, ancak 1854 yılında ülkede tüm sendikalar kapatılmıştır[61].

Almanya'da sendikal örgütlenmeye ilişkin özel bir sendikalar yasası bulunmamaktadır. Alman Medeni Kanunu'nun derneklerle ilgili hükümlerine göre örgütlenen sendikalar çok eski tarihlerden beri üst örgütler oluşturmuşlardır[62].

Günümüzde Alman Sendikalar Birliği (DGB), ülkenin en büyük işçi örgütüdür. DGB'nin dışında Hıristiyan Sendikalar Birliği, Alman Fikir İşçileri Sendikaları Birliği ve Alman Kamu Hizmetleri Birliği, diğer önemli işçi örgütlerini oluşturmaktadır. En önemli işveren üst örgütleri ise Alman işverenler Sendikası Konfederasyonu (BDA) dur. Almanya'da işçi ve işverenler güçlü, merkeziyetçi, kollektif dayanışma ve birlik kapasitesi yüksek zirve örgütlerin çatısı altında toplanmışlardır. Bir başka deyişle, ülkede sendikal örgütlenme, dini ve politik inançlara göre bölünmemiştir.

Almanya II. Dünya Savaşı'ndan sonra sosyal piyasa ekonomisini benimsemiştir[63]. Ülkede belirgin bir ücret politikası uygulanmamakta, ücretler ve diğer çalışma koşulları, işçi ve işveren kuruluşları tarafından işyeri ve işletme düzeyinde yürütülen toplu pazarlıklar aracılığı ile belirlenmektedir. Ülkede dikkat çekici bir diğer özellik ise yönetime katılmadır. Almanya, Avrupa ülkeleri arasında çalışanların yönetime katılma hakkını yasalaştırıp uygulayan ilk ve tek ülkedir[64]. Ülkede çeşitli tarihlerde çıkartılan yasal düzenlemeler yoluyla çalışanlara, işletme ve teşebbüs düzeyinde yönetime katılma olanağı sağlanmıştır.

Almanya'da sosyal diyalog farklı tarihlerde kabul edilen iki yasal düzenleme ile kurumsal bir özellik kazanmıştır. Ancak bu kurumlardan bir tanesi zaman içerisinde fonksiyonlarını yitirmiştir. Bu yasal kurumlar Alman Ekonomik ve Sosyal Danışma Konseyi ile Birleşik Aksiyon'dur. Sözkonusu kurumların kurumsal yapısı ve işlevlerine geçmeden önce, yakın geçmişte, Almanya'da imzalanan bir üçlü anlaşmaya değinilmesi yararlı olacaktır.

---

[61] D. SCHUSTER. *The German Trade Union Movement*, DGB, Göttingen. 1985, p.9-14.

[62] Greg J. BAMBER and Russel D. LANSBURY, ed., (1993); a.g.e., p.177-180.

[63] Burada sosyal piyasa ekonomisi, klasik ekonomik liberalizm ile özgürlükçü sosyalizmin arasında yer alan üçüncü bir yol veya yeni bir sentez olarak değerlendirilmektedir. Sosyal piyasa ekonomisinin temeli, rekabet düzeninin korunması ve bu düzenin sosyal açıdan değerlenmesine dayanmaktadır.

[64] Nurhan AKÇAYLI, *Yönetime Katılma ve Özyönetim*, Ezgi Kitabevi Şubat 1995. s.57.

Anlaşma 24 Ocak 1996 tarihinde imzalanmış, *"İstihdamı ve Ulusal Sanayii Koruma"* adını taşımaktadır[65]. Hükümet, işçi ve işveren örgütleri tarafından imzalanan bu üçlü Anlaşma'nın 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 alanlarının yaratılması için planlama ve ruhsat usul/erinin çabuklaştırılması vb. gibi konularda anlaşmaya varmışlardır.

Şimdi, Ekonomik ve Sosyal Danışma Konseyi ile Birleşik Aksiyon'un Kurumsal Yapı ve işlevlerine değinilecektir.

Ekonomik ve Sosyal Danışma Konseyi (Bavyera Senatosu)

a) Kuruluşu

Bavyera Senatosu olarak da adlandırılan, Alman Ekonomik ve Sosyal Danışma Konseyi 1946 yılında kurulmuştur[66].

b) Kurumsal Yapısı

Konsey; işçi, işveren, serbest meslek, üniversite temsilcileri ile bazı sosyal kurum temsilcilerinin katılımıyla toplam 60 üyeden oluşmaktadır. Üyelerin temsil ettikleri kurumlar ile temsil sayıları ise şöyledir:

- İşçi sendikalarını temsilen 11 üye,
- İşveren ve işveren sendikalarını temsilen 5 üye,
- Serbest meslek mensuplarını temsilen 4 üye,
- Tarım kesimini temsilen 11 üye,
- Sanatkar kesimini temsilen 5 üye,
- Üniversiteleri temsilen 3 üye,
- Kooperatifleri temsilen 5 üye,
- Dini kurumları temsilen 5 üye,
- Hayır kurumlarını temsilen 5 üye ve
- Belediyeleri temsilen 6 üyeden oluşmaktadır.

c) İşlevi

[65] TİSK (1996): a.g.e., s.12-17.
[66] TREBILCOCK (1994): a.g.e., p.55; TİSK, (1992), a.g.e., s. 35-36.

Konseyin temel işlevi, hükümete danışmanlık yapmaktır. Bu amaçla konsey; kanun teklifleri hazırlamakta, hazırlanan kanunlar üzerinde uzman raporları yayımlamakta, referanduma gidilecek kanunlar ile çeşitli anayasal ve hukuki davalara ilişkin görüş bildirmektedir.

Konsey, bu işlevlerini bünyesinde faaliyet gösteren bir daimi komisyon, altı özel komisyon ve çeşitli alt komiteler aracılığıyla yürütmektedir.

Almanya'da Ekonomik ve Sosyal Danışma Konseyi'nin ardından 1967 yılında Birleşik Aksiyon kurulmuştur. Günümüzde Birleşik Aksiyon fonksiyonlarını yitirerek, tamamen ortadan kalkmıştır.

Birleşik Aksiyon

a) Kuruluşu

Birleşik Aksiyon, Almanya'da 1967 yılında kurulmuş ve 1977 yılına kadar faaliyet göstermiştir[67].

b) Kurumsal Yapısı

Aksiyon; işçi, işveren ve hükümet temsilcileri ile Ekonomi Danışmanları Konseyi temsilcileri ve Merkez Bankası temsilcilerinden oluşmaktaydı.

c) İşlevi

Birleşik Aksiyon, hükümete ekonomik analiz ve tahmin yoluyla danışmanlık görevi üstlenmiştir. Bununla birlikte, gereğinde toplu pazarlık alanında karşılaşılan sorunların çözümüne yönelik görüşler de sunmuştur. Ekonomiden sorumlu bir bakanın başkanlığında yılda iki veya gerekli durumlarda dört kez toplanmıştır. Tüm bu işlevlerinin dışında Aksiyon, ücretler de dahil olmak üzere çeşitli ekonomik ve sosyal konuların tartışıldığı bir forum olma özelliği taşımıştır.

1972 yılında dönemin ekonomiden sorumlu bakanının istifası ile Aksiyon da önemini yitirmeye başlamıştır. Nitekim, 1977 yılından itibaren işçi sendikası temsilcilerinin toplantılara katılmama kararı alması sonucu, sözkonusu üçlü danışma organının faaliyeti de tamamen sona ermiştir. Buna rağmen, Almanya'da 1967-1977 yılları arasında sosyal tarafları biraraya getiren böyle bir organın faaliyet göstermiş olması, konu açısından incelemeyi gerekli kılmıştır.

İ. İngiltere

Bilindiği gibi, sanayileşme ve buna bağlı olarak da sendikal hareket, ilk olarak İngiltere'de ortaya çıkmış ve zamanla diğer Avrupa ülkelerine yayılmış-

[67] II. Endüstri İlişkileri Kongresi, Ülkeler İtibariyle Toplumsal Anlaşma Uygulamaları (Tebliğ). Kasım 1991. s.5.

tır[68]. Bu gelişme de, 1789 yılında gerçekleşen Fransız ihtilali ile ortaya çıkan fikir akımlarının da büyük etkisi olmuştur.

Ülkede, 1824 yılında çıkartılan bir yasa ile örgütlenme özgürlüğünün, yasal olarak tanınmasının ardından sendikaların sayısı da giderek artmıştır. İlk sendikaların meslek esasına göre, aynı mesleğe sahip işçiler tarafından kurulduğu, İngiltere'de ilk ulusal düzeydeki sendika da 1851 yılında makina ustaları tarafından kurulan Birleşik Makina Ustaları Sendikası'dır[69].

Günümüzde İngiltere'de sendikalar; meslek, işkolu ve genel esaslara göre belli başlı üç farklı şekilde örgütlenmektedir. Ülkedeki tek merkezi işçi sendikası üst örgütü ise 1868 yılında kurulan İngiliz İşçi Sendikaları Kongresi (TUC) dur. Ayrıca ülkede TUC ile işçi Partisi arasında yakın bir bağ bulunmaktadır.

İngiltere'de 1974 yılından itibaren fiyat ve gelirler politikası uygulanmaya başlamıştır[70]. Bunda, 1974 yılında iktidara gelen İşçi Partisi'nin büyük rolü olmuştur. Bu dönemde, gelişmiş ülkeler arasında en yoğun fiyat ve gelirler politikası İngiltere'de uygulanmıştır. Hükümetin bu politikalara başvurmasının en önemli gerekçeleri ise, kamu kesiminde uyumun sağlanması, yapılan teşvikler ile özel kesimde aşırı ücret artışlarının sınırlandırılması ve hükümet tarafından belirlenen kurallara uymayan sanayi şirketlerinin devletleştirilmesi olarak ifade edilmiştir.

Bu politikalar uygulandıkları 1976-1979 yılları arasında ortalama reel ücretlerde sınırlı da olsa bir miktar artış yaratarak gelir dağılımını olumlu yönde etkilemişlerdir. Ancak, 1979 yılında ülkede meydana gelen hükümet değişikliği sonucunda uygulanan ekonomik politikalarda da büyük değişiklikler ortaya çıkmıştır. Yeni hükümet, bu dönemde kamu kesiminde ücretleri sınırlandırırken, özel kesimde serbest piyasa koşullarına bırakmıştır. Bu politikalar sonucunda, 1980'li yıllara gelindiğinde, ülkede işsizlik artarken, kamu kesiminde reel ücretler azalmış, buna karşılık özel sektörde artmıştır.

1980'li yıllarda sosyal taraflarla hükümet temsilcileri arasındaki karşılıklı görüş alışverişine dayalı kurumsal işbirliği belli başlı dört farklı yasal kurumun çatısı altında toplanmıştır[71]. Bunlar; Ulusal Ekonomik Kalkınma Konseyi, İşgücü Hizmetleri Komisyonu, Danışma, Uzlaştırma ve Arabuluculuk Servisi ile Sağlık ve Güvenlik Komisyonu'dur.

---

[68] Greg J. BAMBER and Edward J. SNAPE, "Industrial Relations in Britain", *International and Comparative Industrial Relations*, (Edited by Greg J. BAMBER and Russell D. LANSBURY) (1993); a.g.e., p.29.
[69] BAMBER and SNAPE; a.g.m., p.53.
[70] John GOODMAN, "United Kingdom", Trebilcock, a.g.e., p.274-275.
[71] GOODMAN (1993); a.g.m., p.273.

1962 yılında kurulan Ulusal Ekonomik Kalkınma Konseyi ülkedeki bu kurumlar arasında yapısı ve işlevleri bakımından en kapsamlı üç taraflı sosyal diyalog organı olma özelliği taşımaktadır. Ayrıca, bu komisyonlardan bazılarının faaliyetleri artık sona ermiş bulunmaktadır. Bu nedenle, yalnızca Ulusal Kalkınma Konseyi'nin yapısı ve işlevleri bakımından incelenmesi uygun görülmüştür.

Ulusal Ekonomik Kalkınma Konseyi

a) Kuruluşu

Ulusal Ekonomik Gelişme Konseyi 1962 yılında kurulmuştur[72].

b) Kurumsal Yapısı

Konsey 24 üyeden oluşmaktadır. Konsey'de yer alan tarafların temsil ettikleri kuruluşlar ile üye sayıları şöyledir:

- İşçi kesimini temsilen 6 üye (Sendikalar Konfederasyonu (TUC)),
- İşveren kesimini temsilen 6 üye (İngiliz Sanayi Konfederasyonu),
- Hükümet kesimini temsilen 6 üye (Başkan konumunda yer alan Maliye Bakanı ile birlikte 6 Devlet Bakanı),
- Kamu sanayi kesimini temsilen 2 kişi,
- Bağımsızlardan 3 üye (Merkez Bankası Başkanı, İş ve İşçi Bulma Kurumu Başkanı ve Tüketiciler Derneği Başkanı),
- Ulusal Ekonomik Kalkınma Ofisi Genel Müdürü

Konseyin bünyesinde üç ana kurum yer almakta olup şunlardır:

- Ulusal Ekonomik Kalkınma Konseyi,
- Ekonomik Kalkınma Komiteleri ve
- Ulusal Ekonomik Kalkınma Ofisi'dir.

Konsey, ülkenin genel ekonomik durumu ile önemli güncel ulusal konularını incelemek üzere, Maliye Bakanının başkanlığında, her ay düzenli olarak toplanmaktadır.

[72] GOODMAN (1993): a.g.m., p.282-283; BAMBER and SNAPE (1993): a.g.m., p.53.

c) İşlevi

Konsey'in temel işlevi; sosyal taraflarla hükümet temsilcileri arasında görüş alışverişi ve işbirliğini sağlayarak, ülke kaynaklarının etkin kullanımına yönelik gerekli önlemler için tavsiye kararlarının alınmasını sağlamaktır.

J. Hollanda

Hollanda'da sendikal hareket bilinci, 1860'lı yıllardan itibaren gelişmeye başlamıştır[73]. Nitekim, ülkede ilk sendika 1861 yılında kurulurken, 1871 yılına gelindiğinde, üç sendikal üst örgüt oluşturulmuştur. Bunlardan ilki,1869 yılında Amsterdam'da kurulan Hollanda İşçiler Federasyonu' dur.

Hollanda'da da gerek I. gerekse II. Dünya Savaşı yıllarında işçi ve işveren sendikaları ile hükümet yetkilileri arasında işbirliğine dayalı büyük bir yakınlaşma meydana gelmiştir[74]. Bu işbirliği, özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında ülkenin yeniden inşa edilmesinde büyük rol oynamıştır. 1965 yılına kadar devam eden bu dönemde, sosyal taraflar ile hükümet yetkilileri tam istihdamın sağlanması, ekonomik gelişmenin hızlandırılması ve ülkenin rekabet gücünün arttırılması amacıyla ortak işbirliği içinde faaliyet göstermişlerdir. Nitekim, ileride de değinileceği üzere, bu işbirliği; 1950 yılında Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurulması ile birlikte kurumsal bir özellik kazanmıştır.

Ülkede özel bir sendikalar yasası bulunmamasına karşın, çalışanlar Dernekler Yasası'nın hükümlerinden yararlanarak örgütlenmekte ve bu hakları Anayasa tarafından güvence altına alınmış bulunmaktadır. Günümüzde ülkede dört sendikal üst örgüt faaliyet göstermektedir. Bunlar sırasıyla; ülkedeki en büyük işçi federasyonu olan Hollanda Sendikalar Federasyonu ile Hıristiyan Sendikalar Federasyonu, Orta ve Üst Yöneticiler Sendikalar Federasyonu ve Genel Sendikalar Federasyonu' dur.

Hollanda'da 1970 yılından itibaren, çeşitli tarihlerde kabul edilen yasal düzenlemeler aracılığıyla ücretlerin sınırlandırılması ya da dondurulması yoluna başvurulmuştur[75]. 1970 ve 1974 yıllarında yürürlüğe konan ücretleri Belirleme Yasası ile Özel Yetkiler Yasası bu dönemdeki yasal düzenlemelere örnek olarak gösterilebilir. Bu yasal düzenlemelerden Özel Yetkiler Yasası, ülkede 1970'li yıllardan itibaren etkisini gösteren ekonomik bunalımın yarattığı olumsuz koşullara karşı yüksek gelir gruplarını korumak amacıyla çıkartılmıştır.

1970 yılında yürürlüğe konan Ücretleri Belirleme Yasası uyarınca 1976 yılı başında ücretler altı ay boyunca dondurulmuştur. 1980 Ocak ayında ise; ül-

[73] W, V. VOORDEN. "The Netherlands". *European Labour Union,(Edited* By Joan Campbell). Toronto, 1993, p.306-309.
[74] A.HORDİJK. *Trends and Development Labour Relations in the Netherlands, 1987,* p.198.
[75] W. ALBEDA. "The Netherlands", Trebileoek. a.g.e.. p.253.

kede ücretlerin geçici olarak tekrar dondurulması yoluna gidilmiştir. Ancak bu uygulama, 1976 yılındaki kadar başarılı sonuçlar vermemiştir.

Hollanda'da sosyal taraflarla hükümet arasındaki işbirliğine yönelik somut faaliyetlerden birini de, çeşitli tarihlerde imzalanan toplumsal anlaşmalar oluşturmaktadır. Nitekim, 7 Aralık 1989 tarihinde imzalanan bir. toplumsal anlaşma, ülkede gerçekleştirilen bu tür işbirliği faaliyetlerine önemli bir örnek olarak gösterilebilir[76]. Ortak Politika çerçevesi adını taşıyan sözkonusu anlaşmanın imzalanmasında o dönemde iktidara gelen ve Hıristiyan Demokratlar ile Sosyal Demokratlar arasında yeni kurulan koalisyon hükümetinin de rolü olmuştur.

Anlaşma'nın temel amacı, 1990'lı yıllardan itibaren ülkenin karşı karşıya kalacağı düşünülen ekonomik ve sosyal sorunların görüşülerek, bu olası sorunlara karşı ortak politikalar üretilmesidir. Bu amaçla da anlaşmada, çalışma sürelerinin azaltılması, part-time çalışanların korunması, kadınların çalışma hayatına katılımlarının arttırılması, çocuk bakım merkezleri gibi hizmetlerin yaygınlaştırılması konularında üçlü görüş alışverişi ve işbirliğinde bulunulması öngörülmüştür. Bu anlaşmanın ardından, 1992 ve 1993 yıllarında da iki ayrı toplumsal anlaşma imzalanmıştır. Bu anlaşmalarda da temel amaç ülke kalkınmasının sağlanmasıdır.

Yukarıda da değinildiği gibi, Hollanda'da toplumsal anlaşmalar dışında sosyal diyalog açısından bir diğer önemli özellik, 1950 yılında kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey'dir. Konsey'in kurumsal yapısı ve işlevleri ise şöyledir:

Ekonomik ve Sosyal Konsey

a) Kuruluşu

Konsey 27.01.1950 tarihinde çıkartılan bir yasa uyarınca kurulmuştur[77].

b) Kurumsal Yapısı

İşçi, işveren ve bağımsız uzmanlardan oluşan, Ekonomik ve Sosyal Konsey'in ilk kurulduğu yıllarda toplam 45 üyesi bulunmaktadır. Ancak yakın geçmişte yapılan bir düzenleme ile üye sayısı 33'e indirilmiştir[78]. Konsey'e katılan kesimlerin üye sayıları birbirine eşittir ve 11 'er üyeyle temsil edilmektedirler.

c) İşlevi

Her ay düzenli olarak toplanan Konsey'in temel işlevi hükümete danışmanlık yapmaktır. Ayrıca Konsey, bazı yasaların yürürlüğe konulması çalışma-

[76] ALBEDA (1994): a.g.m., p.264.
[77] ALBEDA (1994): a.g.m., p.259.
[78] J.M. Van den BRAAK. "Hollanda Ekonomik ve Sosyal Konseyi". *Mess İşveren Gazetesi*, Yıl:33. Sayı:679. Haziran 1996. s.9.

larına katılmakta, ekonomik yönlendirme çalışmaları yapmakta, mesleki ve kamu kuruluşlarını denetleyerek görüş bildirmektedir.

Konsey'in kendi bünyesinde kurulu resmi gruplar bulunmamasına rağmen; gerektiğinde geçici veya daimi komisyon ve çalışma grupları oluşturulabilmektedir. Ülkede Ekonomik ve Sosyal Konsey'in yanısıra, bir de işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan işgücü Vakfı faaliyet göstermektedir. 1945 yılında kurulan Vakfın kökeni, I. ve II. Dünya Savaşı yılları ve sonrasında taraflar arasında gelişen işbirliğine dayanmaktadır. Yılda iki kez ilkbahar ve sonbahar toplantıları adıyla toplanan Vakfın yasal bir temeli bulunmamasına rağmen, ülkede özellikle, özel sektörün gelişimine yönelik faaliyetlerini sürdürmektedir. Ayrıca, hükümete' danışmanlık da yapmaktadır.

II. GELİŞMEKTE OLAN ÜLKE ÖRNEKLERİ

A. Portekiz

Portekiz'de sendikal hareket; ilk kez 1820'li yıllarda, vasıflı işçiler arasında ve yardımlaşma derneklerinin kurulmasıyla başlamıştır[79]. Ancak bu dernekler gerçek anlamda bir sendikal örgüt özelliği taşımamaktadır. 1870'li yıllardan itibaren bazı kentlerde sanayileşmenin gelişmesine paralel olarak, 1872 yılında *"İşçi Kardeşliği"* (FO) adını taşıyan ilk işçi örgütü kurulmuştur. Kuruluşunun ardından kısa bir süre sonra dağılan bu örgütün yerine 1873 yılında Portekiz Bölgesi İşçiler Derneği (ATCP) oluşturulmuştur. Sendikal örgütlenme hakkının anayasal güvence altına alındığı Portekiz'de sendikalar, meslek ve işkolu esasına göre örgütlenmektedir. Günümüzde bu ülkede iki büyük işçi üst örgütü bulunmaktadır[80]. Bunlardan birincisi, Portekiz İşçileri Genel Konfederasyonu (CGTP), diğeri ise Genel işçiler Konfederasyonu (UGT) dur. İşverenler de tarım, ticaret ve sanayi sektöründe üç ayrı konfederasyonun çatısı altında örgütlenmişlerdir. Bunlar ise; Portekiz Ticaret Konfederasyonu (COP), Portekiz Sanayi Konfederasyonu (CIP) ve Portekiz Tarım Konfederasyonu (CAP) dur.

Devletin sık sık çalışma ilişkilerine müdahale ettiği Portekiz'de bu müdahale; çalışma ilişkilerine yönelik temel ilkeleri belirleyen yasal mevzuatın hazırlanması, yürürlüğe konması ve uygulamaların denetlenmesi şeklinde sürdürülmektedir. Örneğin, 1974 yılında çok sayıda iş uyuşmazlığının yaşandığı Portekiz'de yine aynı yıl çıkartılan bir yasa ile devlete toplu sözleşmelere müdahale edebilme yetkisi tanınmıştır. Bu yasadan yararlanılarak ülkede, 1977 ve 1979 yıllarında toplu sözleşmelerle verilecek ücret zamlarının taban ve tavan sınırları belirlenmiştir. Son olarak, 1992 yılında değişikliğe uğratılan bu yasa uyarınca,

[79] European Trade Union Institute. The Trade Union Movement in Portugal, *Info 23*, Brussels, 1988. p.7-8.
[80] D.L. RABY. "Portugal", European Labour Unions (Edited by Joan CAMPBELL), 1993, p.369.

ülkede gerekli görülmesi halinde, toplu pazarlıklara müdahale edilebilmektedir[81].

Portekiz'de 1984 yılında kabul edilen bir kanun hükmünde kararname ile ulusal düzeyde ve işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü bir danışma kurumu oluşturulmuştur. Portekiz Sosyal Danışma Konseyi adını taşıyan sözkonusu organın kurumsal yapısı ve işlevleri ise şöyledir:

Portekiz Sosyal Danışma Daimi Konseyi

a) Kuruluşu

2 Mart 1984 tarihinde kabul edilen bir kanun hükmünde kararname ile kurulmuştur[82].

b) Kurumsal Yapısı

İşçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan Konsey'in 18 üyesi bulunmaktadır. işçi kesiminden Genel işçiler Konfederasyonu (UGT) ve Portekiz işçileri Genel Konfederasyonu (CGTP)'nun temsilcilerinin katıldığı Konsey'de, işveren kesimi de Portekiz Ticaret Konfederasyonu (COP), Portekiz Sanayi Konfederasyonu (CIP) ve Portekiz Tarım Konfederasyonu (CAP) temsilcilerinden oluşmaktadır.

c) İşlevi

Konsey'in temel işlevi, hükümete danışmanlık yapmaktadır. Bu amaçla Konsey, en az iki ayda bir toplanmakta; görüş, tavsiye ve araştırma raporları hazırlayarak hükümete sunmaktadır.

Ülkede, zaman zaman ücret artışları için genel kriterler belirlenmesi amacıyla, üçlü anlaşmalara da gidilmektedir[83]. Örneğin, 1987-1988 yılları arasında sosyal taraflar ile hükümet temsilcileri Sosyal Danışma Daimi Konseyi'nde biraraya gelerek, istihdamın arttırılması, ekonominin modernleştirilmesi, verimliliğin arttırılarak, artan verimliliğe uygun olarak ücretlerin düzenlenmesi amacıyla üçlü anlaşma yapmışlardır. Portekiz'de, sosyal pakt olarak adlandırılan bu üçlü anlaşmalara son örneği 24 Ocak 1996 tarihinde imzalanan anlaşma oluşturmaktadır[84]. İstihdam ve ücretler konulu bu anlaşma ile, Portekiz'de 1996 yılı için ücretlerdeki artış oranları tesbit edilmiş *(ücretler için maksimum %4,5, asgari ücret için %5'lik bir artış),* 44 saat olan haftalık çalışma saatinin de kademeli olarak indirilmesi *(Ocak 1996'dan itibaren 42 saate, Eylül 1996'dan sonra ise 40 saate)* konusunda anlaşma sağlanmıştır. Ancak, ücret artış oranlarını yeterli

[81] *European Industrial Relations Review,* Vol. 229. February 1993. p.34.
[82] TİSK (1996); a.g.e., s.44.
[83] TİSK (1992): a.g.e., s.52-53.
[84] *European Industrial Relations Review,Issue,* 265. February 1996. p. II - 12.

bulmayan ve %8'lik artış yapılmasını isteyen Portekiz İşçileri Genel Konfederasyonu (CGTP) anlaşmayı imzalamamıştır.

B. Yunanistan

Yunanistan'da sosyal diyalog zaman zaman başvurulan ve ulusal düzeyde imzalanan genel anlaşmalar çerçevesinde yürütülmekte, kurumsallaşmış bir danışma organı ise mevcut bulunmamaktadır. Ülkede sendikal hareket, 19. yüzyılın son çeyreğinde ortaya çıkmış, ilk işçi sendikası ise 1879 yılında kurulmuştur[85]. Günümüzde tüm işçi örgütlerini bünyesinde toplayan tek bir konfederasyon faaliyet göstermektedir. Yunan işçileri Genel Konfederasyonu (GSEE) adını taşıyan Konfederasyon'un bünyesinde 82 federasyon ve 86 işçi merkezi örgütlenmiştir[86].

Yunanistan'da ekonomik istikrarın sağlanması amacıyla zaman zaman gelirler politikasına başvurulmasına rağmen pek başarılı sonuçlar alınamadığı görülmektedir[87]. 1970'li yılların başından itibaren artan enflasyonun önlenmesi amacıyla, fiyat kontrollerine gidilerek, kamu harcamalarının kısılmasına karşın bu dönemde gelirler politikasına başvurulmamıştır. Bununla birlikte; 1970'li yılların sonlarından itibaren özellikle 1979 yılından itibaren yıllık %20-25 olan enflasyon oranı, gerek asgari ücret, gerekse toplu pazarlıklarla belirlenen diğer ücretlerde sağlanan artışlarla giderek hız kazanmıştır.

Bunun üzerine, 1980'li yılların başından itibaren ülkede ekonomik istikrarın sağlanması ve artan enflasyonun önlenmesi amacıyla gelirler politikası uygulanmaya başlanmıştır. Ancak, bu dönemde bir taraftan ücretler, diğer taraftan da sosyal güvenlik ödemelerinde meydana gelen artışların işgücü maliyetlerini giderek arttırması, uygulanan gelirler politikasının başarısızlıkla sonuçlanmasına yol açmıştır.

Yunanistan'da ayrıca hükümet, ulusal ekonominin korunması amacıyla 18 Ekim 1985 tarihinde çıkardığı bir kararname ile 1986 ve 1987 yılları arasında toplu pazarlıklara müdahale etmiştir. Bu müdahale ise özellikle kamu ve özel sektörde ücret artışlarının kontrol altına alınması amacıyla, ücretlerin fiyatlara kısmi olarak endekslenmesi şeklinde gerçekleşmiştir. Bu uygulamanın 1988 yılının Ocak ayında sona ermesi ile ülkede serbest toplu pazarlık düzenine tekrar dönülmüştür.

Yunanistan'da endüstri ilişkileri sistemi açısından göze çarpan en belirgin özellik, yukarıda da değinildiği gibi, enflasyonun önlenerek ekonomik istikrarın sağlanması gerekçesiyle, serbest toplu pazarlık sistemine zaman zaman müda-

[85] Chris JECCHINS. "Greece", *European Labour Unions*, (Edited by Joan CAMPBELL), (1993): s.197.
[86] TOKOL (1992): a.g.e., s. 110.
[87] TİSK (1992): a.g.e., s.48-49.

hale edilmesidir. Bununla birlikte, 1988 yılından itibaren, bu müdahale terkedilmiş ve ülkede sosyal diyalog açısından tek önemli girişim olarak değerlendirilen ulusal düzeyde taraflararası anlaşmalara da bu dönemden sonra başvurulmaya başlanmıştır.

Yunanistan'da bu ulusal düzeydeki anlaşmalara bir örneği, 21 Şubat 1990 tarihinde Yunan İşçileri Genel Konfederasyonu (GSEE) ile Yunan Sanayileri Konfederasyonu (SEB) ve küçük ve orta ölçekli işletmeleri temsil eden bir Konfederasyon arasında imzalanan Ulusal Toplu Sözleşme gösterilebilir[88]. Esas itibariyle, özel sektör çalışanlarının ücretlerinin belirlenmesine yönelik olan Anlaşma'da taraflar, çalışmalarını sürdürmek amacıyla ortak bir komitenin oluşturulması için de görüş birliğine varmışlardır. Anlaşma uyarınca oluşturulacak sözkonusu komite, Anlaşma'nın imza tarihini takiben, iki ay içinde toplanarak; istihdam, verimlilik, endüstri ilişkileri, mesleki eğitim ve vergi sistemi gibi pek çok sosyo-ekonomik konu ve soruna yönelik çözüm arayışlarında bulunacaktır.

Komite, ülkede sosyal taraflar arasındaki görüş alışverişi ve işbirliğini geliştirmek açısından önemli bir adımdır. Ancak Yunanistan'da halen sosyal taraflararası işbirliğini kurumsal hale getirecek yasal temele dayalı bir danışma organı bulunmamaktadır. Bu nedenle Yunanistan, AB'ne üye ülkeler arasında kurumsal danışma organı bulunmayan tek ülke özelliği taşımaktadır. Ülkede bu tür bir sosyal diyalog organının bulunmayışı, hükümetin bu konuda çok sıkı bir tutarlılığın olmamasıyla açıklanmaktadır[89]. Bir başka deyişle, ülkede bu tür bir kurumun varlığı için gerekli koşullar henüz yeterli ölçüde sağlanamamıştır. İktidara gelen hükümetler de kendileri ile organik bir bağı bulunmayacak böyle bir organın her konuda tam ve tarafsız olarak bilgilendirilmesi ve tavsiyelerinin dikkate alınması düşüncesini henüz tam olarak benimseyememişlerdir. Buradan hareketle, bir AB ülkesi olan Yunanistan'da sosyal diyaloğun ülkenin ekonomik, sosyal, siyasal ve endüstri ilişkileri sistemlerinden kaynaklanan nedenlerle, yeterince gelişip yerleşmediğini söylemek mümkündür.

C. Bulgaristan

Bulgaristan, uzun yıllar boyunca çeşitli ülkelerin egemenliğinde kalmıştır[90]. Ülkede sanayileşmenin geçmişi, II. Dünya Savaşı sonrasına rastlamaktadır. Bu dönemden itibaren ülkede sanayi alanında çalışan sayısı giderek artmıştır. Ülke, 1946 yılı Eylül ayında yapılan bir halk oylaması ile Cumhuriyet olmuştur. 1947 yılında yeni bir Anayasa'nın yürürlüğe girdiği ülkede, uzun yıllar sosyalist kalkınma modeli benimsenmiştir.

---

[88] TİSK (1992); a.g.e, s.51.

[89] Theodore PAPALEXOPOULOS. "Yunanistan Katılım Modeli". Ulusal Katılım ve Uzlaşma Sempozyumu. Tüsiad Yayın No: *TÜSİAD-T/92*, 10-155, İstanbul, Ekim 1992, s.74.

[90] Temel Britannica Temel Eğitim ve Kültür Ansiklopedisi. C.4, İstanbul 1992, s.53,55.

1990'lı yıllardan itibaren tüm Doğu Avrupa ülkelerinde olduğu gibi, büyük bir ekonomik ve sosyal değişimin yaşandığı Bulgaristan'da da serbest piyasa ekonomisine geçilmiştir[91]. Ülkede yaşanan bu köklü değişimin ardından, sosyal diyalog açısından ilk adımı oluşturan üçlü bir anlaşma imzalanmıştır[92]. 8 Ocak 1991 tarihinde imzalanan bu anlaşmanın işçi kesimini; Bulgaristan Bağımsız İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Podkrepa) oluştururken, ülkede yeni kurulan ve bir diğer işçi örgütünü oluşturan Halkın Sendikası (Edinstvo) ise görüşmelere katılmamıştır. Ulusal işverenler Birliği, Bulgar Özel Üreticiler Birliği, Vatandaşların Ekonomik Teşvik Birliği, Esnaf Kooperatifleri Birliği, Kooperatifler Merkezi Birliği ve Bulgar Ekonomi Odası ise anlaşmayı imzalayan işveren kesimlerini oluşturmaktadır. Yukarıda da belirtildiği gibi, işçi kesimine nazaran işveren kesiminden katılan sendikal örgütlerin sayı bakımından çok olması, ülkede piyasa ekonomisine geçişin olumlu göstergelerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Bu üçlü anlaşma, ülkede piyasa ekonomisine geçişin ilk adımı olarak değerlendirilmektedir. Anlaşmanın en önemli özelliği ise; bu anlaşma ile birlikte, Çıkarların Koordinasyonu Ulusal Komisyonu adı verilen bir danışma organının da kurulmasıdır[93]. Anlaşma'ya göre, Komisyon'un kurulmasındaki temel amaç; taraflar arasındaki çıkar farklılıklarının en aza indirilerek, ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasının sağlanmasıdır. Çıkarların Koordinasyonu Ulusal Komisyonu'nun kurumsal yapısı ve işlevleri ise şöyledir:

Çıkarların Koordinasyonu Ulusal Komisyonu

a) Kuruluşu

Komisyon 8 Ocak 1991 tarihinde kabul edilen üçlü anlaşma uyarınca kurulmuştur.

b) Kurumsal Yapısı

İşçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü bir yapıya sahiptir.

c) İşlevi

İşçi, işveren ve hükümet kesimlerinin, farklı çıkarları arasında uyum sağlanarak ekonomik ve sosyal istikrarın gerçekleştirilmesidir. Bu amaçla Komisyon özellikle, asgari yaşam standardı, istihdam, özelleştirme, ekonomik, sosyal ve çalışma yaşamına ilişkin yasal düzenlemelerle, sağlık ve güvenlik konuların-

[91] L. HETHY, "From Centrally Planned to Free Market Economies : Industrial Relations Implications", *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, (Edited by R. BLAINPAIN and C. ENGELS), 5. Edition, Boston 1993, p.167.
[92] *Social and Labour Bulletin*, I/91, ILO, Geneva, 1991, p.52-53.
[93] SIMPSON (1995); a.g.m., s.35.

da taraflar arasındaki farklı görüş ve tutumları uzlaştırıcı yönde faaliyet göstermektedir.

Ülkede sosyal barışın korunmasına yönelik 13 Haziran 1991 tarihinde yeni bir üçlü anlaşma daha imzalanmıştır[94]. Anlaşmanın temel amacı, ekonomik reformların sürekliliğinin sağlanmasıdır.

D. Macaristan

Gelişmiş bir tarım ülkesi olan Macaristan'da, sanayileşme özellikle, II. Dünya Savaşı'ndan sonra gelişmeye başlamıştır. 1945 yılından sonra giderek komünist rejimin etkisi altında kalan ülkede, 1949 yılında Macaristan Halk Cumhuriyeti kurulmuştur[95]. Ancak ülkede sosyal diyalog açısından da önem taşıyan gelişmeler, özellikle 1990 yılından sonra yaşanan köklü değişimlerle ortaya çıkmaya başlamıştır.

Bilindiği gibi; 1980'li yılların sonlarından itibaren o zamanki adıyla, Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği'nde, yaşanan değişimlerin etkisi tüm Doğu ve Orta Avrupa ülkelerini olduğu gibi; Macaristan'ı da etkisi altına almıştır. Bu dönemden itibaren köklü değişimlerin yaşandığı Macaristan'da 1989 yılında çok partili sisteme geçilmiştir[96]. Yine 1989 yılında iş Kanunu, ücretler, çalışma saatleri ve istihdam ilişkilerini kapsayan serbest toplu sözleşmelerin rolünün arttırılması amacıyla yeniden düzenlenmiş, ayrıca bir de Grev Kanunu kabul edilmiştir.

Değişim rüzgarlarının etkisi altında kalan ülkede, hükümet ilk kez özellikle, 1990 yılının Ekim ayında artan petrol fiyatlarının yarattığı olumsuz koşulların ortadan kaldırılması ve ülkenin sosyo-ekonomik durumunun yeniden gözden geçirilmesi amacıyla, işçi ve işveren kesimlerini bir araya getiren üçlü görüşmeleri başlatmıştır[97]. Ülkede sosyal diyalog açısından atılan olumlu adımları, 1990 yılının Ağustos ayında Ulusal Uzlaşma Konseyi'nin kurulması izlemiştir. Konsey, 1988 yılı Aralık ayında kurulan ve sadece ücretlerin belirlenmesi yönünde faaliyet gösteren Taraflararası Uzlaşma Konseyi'nin de yerini almıştır[98]. Ulusal Uzlaşma Konseyi'nin kurumsal yapısı ve işlevleri şöyledir.

Ulusal Uzlaşma Konseyi

a) Kuruluşu

Konsey, 1990 yılı Ağustos ayında kurulmuştur.

---

[94] TİSK (1992); a.g.e., s.74.
[95] Ana Britannica Temel Eğitim ve Kültür Ansiklopedisi, C.11, İstanbul 1992, s.300-301.
[96] Ana Britannica (1992); a.g.k., p.303.
[97] *Social and Labour Bulletin*, 1/91, ILO, Geneva, 1991, p.26-27.
[98] L. HETHY, "Industrial Relations in Eastern Europe: Recent Developments and Trends", *Comparative Industrial Relations*, (Edited by Roy J.ADAMS), London 1991, p.127-128.

b) Kurumsal Yapısı

Konsey'de hükümet, işçi ve işveren kesimleri yer almakta ve eşit üyeyle temsil edilmektedir.

c) İşlevi

Konsey'in temel işlevi, Bakanlar Kurulu'na ve Parlamento'ya tavsiyelerde bulunmaktır. Bu amaçla da, etkin ekonomik politika ve reformların üretilmesi, ücretler, vergiler, fiyatlar, sosyal yardımlar gibi gelirlere ilişkin konularla, işgücü piyasası, sosyal güvenlik ve çocuk yardımı gibi çok çeşitli konular üzerinde çalışmalar yapmaktadır. Bu derece geniş bir faaliyet alanına sahip olan Konsey'in bünyesinde çalışma grupları ve danışma komiteleri de oluşturulmuştur.

Konsey, 1990-1992 yılları arasında kapsamlı bir biçimde çalışmalarını sürdürmüştür[99]. Özellikle 1993 yılı için kabul edilen bütçenin sosyal konularla ilgili yönleri üzerinde Hükümet'le önemli bir anlaşmaya varma başarısını da göstermiştir.

E. Meksika

Meksika'da sosyal diyaloğa bir taraftan zaman zaman başvurulan ve sosyal pakt olarak adlandırılan anlaşmalarla, diğer taraftan kurumsallaşmış danışma organları aracılığıyla işlerlik kazandırılmıştır. Bir Latin Amerika ülkesi olan Meksika'nın ekonomisi tarım ürünleri ile madenciliğe dayanmaktadır. Ülkede, özellikle 1970 yılından itibaren petrol üretiminin giderek artmasına rağmen, günümüzde hala en çok dış borcu olan ülkeler arasında yeralmaktadır[100]. Bu nedenle Meksika'da iktidara gelen hükümetler artan enflasyonu önlemek ve ekonomik istikrarı sağlayarak endüstri ilişkilerinde kalıcı bir barış yaratmak amacıyla işçi ve işveren örgütleri ile birlikte sosyal pakt adı verilen anlaşmalara başvurmaktadırlar.

Ülkede, 1987 yılının Ekim ayından itibaren uluslararası piyasalarda meydana gelen değişmeler, yüksek enflasyon ve giderek artan dış borçlar nedeniyle, ekonomik kriz başgöstermiştir. Bunun üzerine hükümet, yaşanan ekonomik krizin etkilerini azaltmak ve ortaya çıkabilecek sosyal sorunları önlemek amacıyla ülkenin belli başlı işçi ve işveren örgütleriyle 1987 yılının Aralık ayında bir sosyal pakt imzalamıştır[101]. Pakt'ta başta asgari ücret olmak üzere, diğer ücretlerin artış oranları belirlenirken, kamu işletmelerinin özelleştirilmesi, gümrük vergilerinin azaltılması, kamu harcamalarının kontrol edilebilmesi için vergi a-

[99] Roy J.ADAMS (1995); a.g.m., s.35.
[100] Temel Britannica, Temel Eğitim ve Kültür Ansiklopedisi, C.12, İstanbul 1992, s.137.
[101] TİSK (1992): a.g.e., 5.77.

lanında yapılacak düzenlemeler gibi pek çok ekonomik ve sosyal konuya ilişkin bir dizi önlemler yer almaktaydı.

Bu sosyal paktın ardından ülkede sosyal taraflar, 1988 yılında istikrar ve Ekonomik Büyüme Paktı'nı (PECE) imzalamışlardır. Bu paktı da 1992 yılında imzalanan Verimlilik ve Kalitenin Arttırılması Anlaşması izlemiştir[102]. Bu Anlaşma ise, insan kaynaklarının geliştirilmesi, teknolojik değişim, çalışma koşulları ve ücret politikaları gibi pek çok konuya ilişkin düzenlemeleri içermektedir.

Meksika'da sosyal diyalog sadece sosyal pakt adı verilen bu anlaşmalarla sınırlı değildir. Ayrıca, tarafların üçlü ve çok taraflı katılabildikleri kurumsal danışma organları da oluşturulmuştur. Bunlara örnek olarak, üçlü 1962 yılında kurulan Ulusal Asgari Ücret Tespit Komisyonu ile 1989 yılında kurulan ve sosyal taraflarla hükümet temsilcilerinin yanında, toplumda organize olmuş diğer çıkar gruplarının da katıldığı Ulusal Ekonomik işbirliği Konseyi'ni göstermek mümkündür[103]. Konsey, ülkede ekonomik istikrarın sağlanmasında ve etkin politikaların üretilmesinde hükümete danışmanlık yapan önemli bir kurumdur.

F. Hindistan

Hindistan'da sosyal diyalog, sosyal taraflarla hükümet temsilcilerinden oluşan kurumsal bir yapı çerçevesinde yürütülmektedir. Dünyada nüfus yoğunluğunun en fazla olduğu ülkelerden biri olan Hindistan, tarihsel bakımdan da dünyanın en eski ülkelerinden biridir. Buna rağmen, uzun yıllar İngiltere'nin egemenliğinde yönetildiğinden bağımsızlığına ancak 1947 yılında kavuşan genç bir devlettir[104]. Bir tarım ülkesi olan Hindistan'ın özellikle büyük kentlerinde sanayi hızla gelişmektedir.

Tüm İngiltere egemenliğinde olan gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi, Hindistan'da da endüstri ilişkilerinin şekillenmesinde İngiltere'nin büyük rolü olmuştur. Bir başka deyişle, İngiltere'nin genellikle kendi egemenliği altındaki ülkelere endüstri ilişkileri ve sendikacılık modelini götürdüğü bilinmektedir. Bu durum Hindistan için de geçerli olmuştur[105].

Ülkede hükümet temsilcileri ile sosyal taraflar arasındaki işbirliği uzun bir tarihsel geçmişe sahiptir[106]. Sözkonusu işbirliği, II. Dünya Savaşı yıllarında savaş koşullarının ülke ekonomisi üzerinde yarattığı olumsuzlukların ortadan kaldırılmasında hükümete büyük destek sağlamıştır. Bunun üzerine, Hindistan'da taraflararası işbirliği üç farklı şekilde kurumsallaştırılmıştır. Bunlar 1942

[102] TREBILCOCK (1994): a.g.e., p.59.
[103] TREBILCOCK (1994): a.g.e., p.59.
[104] Temel Britannica. Temel Eğitim ve Kültür Ansiklopedisi, C.8. İstanbul 1992, s.163-167.
[105] EKİN (1973); a.g.e., s.39-40.
[106] C.K. JOHRI, "India". Trebilcock (1994); a.g.e., p.195.

yılında kurulan Hindistan Emek Konferansı (ILC), yine 1942 yılında kurulan Yardımcı Emek Komitesi (SLC) ve 1985 yılında kurulan Endüstriyel Komite'lerdir. Her üçü de işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan bu kurumlar arasında en temel olanı, Hindistan Emek Konferansı (ILC)' dır. ILC'nin temel işlevi, taraflararası görüş alışverişi ve işbirliği ile farklı çıkarların uzlaştırılması ve özellikle çalışma yaşamı ve endüstri ilişkileri ile ilgili konularda kanun teklifleri hazırlayarak hükümete danışmanlık yapmaktır[107].

Başlangıçta SLC ile birlikte yılda bir kez toplanması kararlaştırılan ILC, daha sonra daha sık toplanmaya başlamıştır. Ancak, bir süre sonra farklı çıkarların uzlaştırılması esasına dayanan bu sistem, etkinliğini yitirerek giderek zayıflamıştır.1980-1990 yılları arasında üçlü Konferans, Aralık 1985 ve Nisan 1990 tarihlerinde olmak üzere yalnızca iki kez toplanabilmiştir. Günümüzde ise, başta enflasyon ve işsizlik olmak üzere pek çok ekonomik ve sosyal problemin yaşandığı Hindistan'da sosyal diyalog, üç taraflı karakterini giderek yitirirken, sosyal taraflar arasında ikili görüş alışverişi ve işbirliği girişimleri giderek artmıştır[108]. Bir başka deyişle, Hindistan'da üçlü danışma ve işbirliğine dayalı sosyal diyalog ülkenin ekonomik, sosyal ve siyasal sisteminden kaynaklanan pek çok sorun nedeniyle eski önemini yitirmiştir.

III. SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARINA İLİŞKİN GELİŞMİŞ VE GELİŞMEKTE OLAN ÜLKE ÖRNEKLERİNİN YAPISAL BİR KARŞILAŞTIRMASI

Bu bölümde sosyal diyalog, çeşitli gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler bakımından temel olarak iki başlık altında toplanarak incelenmiştir. Gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelere ilişkin uygulamalar incelenirken; temel hareket noktasını, sosyal diyaloğun nitelikleri bakımından incelenmesi oluşturmuştur. Bir başka deyişle, çeşitli ülkelere ilişkin değerlendirmeler yapılırken, sosyal diyaloğun temel nitelikleri yani amacı, koşulları ve araçları dikkate alınmıştır. Bu nedenle ülke uygulamalarında öncelikle sendikal hareketin geçmişine değinilerek başlanmış, taraflar arasında işbirliğine yönelik girişimlerin toplumsal anlaşmalar ya da kurumsal danışma organlarıyla desteklenip desteklenmediğine bakılarak mevcut kurumlar, yapı ve işlevleri bakımından irdelenmiştir. Bunun temel amacı ise; hem ülkelere özgü farklılıkların ortaya konması hem de bu konuda oluşturulan üçlü ya da ikili danışma organlarında görülen çeşitliliğin sergilenmesidir.

Buraya kadar ele alınan gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler çerçevesinde ortaya çıkan en belirgin sonuç, sosyal diyaloğun her ülkenin kendine özgü ekonomik, sosyal, siyasal, tarihsel ve kültürel özelliğine göre farklı şekillerde orta-

[107] JOHRI (1994): a.g.m., p.196.
[108] JOHRI (1994): a.g.m., p.198.

ya çıkmış olmasıdır. Gerçekten hemen hemen tüm ülkelerde sağlıklı ve kalıcı bir çalışma yaşamının yaratılması amacıyla toplumsal anlaşmaların imzalandığı, resmi üçlü ya da ikili kurumların oluşturulduğu görülmektedir. Bir başka deyişle sosyal diyalog, benzer amaçlarla ve benzer işlevlere sahip anlaşmalar ya da kurumsal danışma organları ile yürütülmektedir. Ancak, ülkelere ilişkin genel farklılıkların irdelenmesinin amaçlandığı bu başlık altında ulaşılan bu sonuç önemli, ancak yeterli olmamaktadır.Bu nedenle, konunun daha ayrıntılı olarak irdelenmesi gerekmektedir. Bu da sadece seçilen ülke örneklerinin genel olarak irdelenmesi ile mümkün olabilir.

İncelenen ülke örnekleri ışığında; sosyal diyaloğa ilişkin ilk gelişmeler ya da bir başka deyişle, çıkar çatışmasının bir tarafa bırakılarak, ilk yakınlaşma ve işbirliği faaliyetleri, taraflar arasında görüş alışverişi ve uzlaşma temeline dayanan toplumsal anlaşmalarla başlamıştır. Tarihte bilinen en eski toplumsal anlaşma ise Danimarka'da imzalanmıştır. Bu nedenle ülke uygulamalarına ilişkin seçilen ülke örneklerinden ilkini Danimarka oluşturmuştur.

Tarafların karşılıklı hak ve özgürlükleri ile çalışma yaşamına ilişkin çeşitli kuralların yeraldığı bu ilk toplumsal anlaşmanın ardından Norveç ve İsveç gibi bazı ülkelerde de toplumsal anlaşmaların imzalanarak çalışma yaşamında kalıcı bir barışın sağlanmasının amaçlandığı görülmektedir. Günümüzde ise toplumsal anlaşmalara gelişmiş ülkelerde olduğu kadar, gelişmekte olan ülkelerde de başvurulmaktadır. Hatta bazı ülkeler (örneğin İtalya gibi), imzaladıkları bu toplumsal anlaşmalara belirli hükümler getirerek, anlaşmaları belli aralıklarla yenilemektedirler. Buna rağmen, bazı ülkelerde ise (örneğin Avusturya gibi), toplumsal anlaşma geleneğine hiç rastlanmamaktadır. Buna ek olarak, toplumsal anlaşma geleneğini sürdüren ya da daha önce hiç toplumsal anlaşma geleneği olmasına rağmen, günümüzde belirli aralıklarla toplumsal anlaşma imzalayan ülke örneklerine de rastlanmaktadır. Bu arada dikkati çeken bir başka önemli özellik ise, son yıllarda imzalanan toplumsal anlaşmaların içeriğinde görülmektedir. Tümünde esas olarak ekonomik istikrar ve kalıcı bir çalışma barışının amaçlandığı toplumsal anlaşmalarda, geçmişte ücret ve istihdam başta olmak üzere, çalışma koşullarına yönelik düzenlemelere yer verilmekteydi. Oysa günümüzde, imzalanan toplumsal anlaşmaların içeriği, çalışma sürelerinin kısaltılması ya da esnekleştirilmesi, verimlilik, yeni teknolojilere uyum, rekabet gücünün arttırılması ve mesleki ve teknik eğitim gibi konulara yer verilmesi nedeniyle giderek çeşitlenerek zenginleştiği görülmektedir. Bir başka deyişle, yeni toplumsal anlaşmalarda küreselleşme ve beraberinde getirdiği değişimin etkileri de açıkça görülmektedir. Almanya, İtalya ve Portekiz'de yakın geçmişte imzalanan toplumsal anlaşmalar bu duruma en önemli örnekleri oluşturmaktadır.

Bir diğer önemli sosyal diyalog aracı olan danışma kurumlarında ise; ülkeden ülkeye değişen büyük bir çeşitlilik görülmektedir. Genellikle ekonomik

konsey, ekonomik ve sosyal konsey veya ulusal çalışma konseyi gibi farklı adlarla anılan bu konseylerin en temel özellikleri ise istişari (danışma) yani bağlayıcı olmayan nitelikte kararlar alan yasal kurumlar olmalarıdır. Bir başka deyişle, bu konseylerin hemen hemen hepsi yasal bir temele dayalı olarak kurulmuştur. Hatta bazı ülke anayasalarında bu kurumlara ilişkin hükümlere yer verilmesi nedeniyle, anayasal dayanağa sahip olanlara da rastlanmaktadır. Örneğin, Fransa Ekonomik ve Sosyal Konseyi Anayasal bir kurumdur. Bu bakımdan değerlendirildiğinde, incelenen ülkeler arasında sadece Portekiz'deki Sosyal Danışma Daimi Konseyi kanun hükmünde kararname ile kurulmuştur. Portekiz dışında incelenen tüm ülkelerde ise; bu kurumların yasa ile kurulduğu görülmektedir.

Konseyler, üye yapılarına göre de ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Bir başka deyişle, konseyler bazı ülkelerde işçi ve işveren örgütlerinin katılımı ile üye yapısı bakımından ikili bir görünüm arzederken, bazen de işçi ve işveren örgütleri ile hükümet temsilcilerinden oluşarak üçlü ya da işçi-işveren ve hükümet temsilcilerine, toplumda organize olmuş çıkar gruplarının da katılımıyla çok taraflı bir görünüm arzedebilmektedir. Örneğin Belçika Ulusal Çalışma Konseyi, ikili bir yapı arzederken, Avusturya, Danimarka, Finlandiya, Hollanda ve İngiltere'de faaliyet gösteren konseyler üçlü bir yapıya sahiptir. Buna karşın Fransa Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nde ise, işçi, işveren ve hükümet temsilcileri yanında yardımlaşma kuruluşları, serbest meslek temsilcileri, aile dernekleri gibi çeşitli organize olmuş çıkar grubu temsilcilerine yer verilmesi dolayısıyla çok taraflı üye yapısına sahiptir. Buna ek olarak, Fransa Ekonomik ve Sosyal Konseyi diğer ülke konseyleri arasında sadece üye yapısı bakımından değil, 230'u bulan üye sayısı ve AB Ekonomik ve Sosyal Konseyi'nin oluşturulmasında model olarak seçilmesi nedeniylede ayrı bir yere ve öneme sahip bulunmaktadır.

Konseylerin kuruluş tarihleri incelendiğinde ise gelişmiş ülkelerde genellikle 1950'li ve 1960'lı yıllarda yani II. Dünya Savaşı sonrasında, gelişmekte olan ülkelerde ise daha yakın bir geçmişte oluşturuldukları görülmektedir. Bir başka deyişle, tarihsel açıdan danışma kurumlarının kuruluşunda ekonomik, sosyal ve siyasal bunalımlar büyük rol oynamıştır. Böylece taraflar ekonomik bunalımdan çıkış ya da savaş koşullarının yarattığı ekonomik ve sosyal sorunları aşmak üzere işbirliği faaliyetlerine yönelerek, daha sonra bu işbirliğini yasalarla kurumsal bir yapıya kavuşturmuşlardır. Böylece genel olarak, II. Dünya Savaşı'ndan sonra 1970'li yıllara kadar, gelişmiş ülkelerde işçi ve işverenler, örgütleri aracılığıyla sözkonusu konseyler ya da imzalanan toplumsal anlaşmalar yoluyla ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde önemli roller üstlenmişlerdir.

Ancak bu durum, özellikle gelişmiş batılı ülkelerde, 1970'li yıllardan itibaren değişmeye başlamış ve 1980'li yıllarda ise belirginlik kazanmıştır. Ekonomik durgunluk olarak nitelendirilen bu durum; özellikle, istihdamın giderek hizmet sektöründe yoğunlaşması, hızlı teknolojik gelişmeler ve bu gelişmelere bağlı olarak ortaya çıkan iş organizasyonlarında ve yönetim tekniklerindeki değişiklikler gibi çeşitli şartların değişimi ile ortaya çıkmıştır. Bunun sonucunda 1980'li yıllardan itibaren gelişmiş batılı ülkelerde toplumsal anlaşmalar ile özellikle danışma kurumlarının etkinliği giderek zayıflamıştır.

Günümüzdeki değerlendirmelere geçmeden önce, sosyal diyaloğun II. Dünya Savaşı sonrası ve özellikle 1970'li yıllara kadar etkin bir araç olarak kullanıldığı ülkeleri kendi aralarında sınıflandırmak yararlı olacaktır. Buna göre, incelenen gelişmiş ülkeler, sosyal diyaloğun koşullarını sağlama yönünden bir sınıflamaya tabi tutulacak olursa, en güçlü ve başarılı uygulamalar kuşkusuz; İsveç, Avusturya, Norveç ve Finlandiya'da görülmüştür. Bu ülkeleri Danimarka, Almanya, Belçika ve Hollanda izlerken, İngiltere, İtalya ve Fransa ise, bu uygulamalara yer vermekle birlikte, endüstri ilişkileri sistemlerinde görülen ve daha önce değinilen yapısal özellikler dolayısıyla yeterince başarılı örnekler olarak değerlendirilmemektedir.

Günümüzde ise; özellikle, 1980'li yıllardan itibaren bu üçlü işbirliği faaliyetleri gelişmiş ülkelerde görülen ekonomik durgunlukla birlikte eski önemini yitirmeye başlamıştır. Bir başka deyişle; özellikle Batı Avrupa ülkelerinde, üçlü korporatist süreç, uygulanan deregülasyon politikaları ve merkeziyetçi toplu pazarlık sisteminden giderek uzaklaşılması nedeniyle, eski önemini giderek yitirmektedir[109]. Buna karşılık; incelenen ülkelerin tümündeki danışma kurumları faaliyetlerini sürdürmektedir. Yakın zamanda Almanya, Finlandiya, Portekiz ve İtalya gibi ülkelerde yine üçlü anlaşmalara başvurulduğu görülmektedir.

Gelişmekte olan ülkelerde ise, bu yapılanmaların gelişmiş ülke örnekleri kadar başarılı olmalarını beklemek son derece yanlış olacaktır. Bunun en önemli nedeni ise, gelişmekte olan ülkelerde hala genel olarak endüstri ilişkileri sistemlerinden kaynaklanan sorunların süregelmekte olmasıdır. Sendikalaşma oranları nispeten daha düşük, merkezileşmiş ve güçlü bir sendikacılık yerine parçalı ve zayıf bir sendikal yapı sözkonusudur. Bir başka deyişle, sosyal diyaloğun başarısında rol oynayan temel ve destekleyici koşulları henüz tam olarak yerine getirememişlerdir. Bu nedenle, diğer tüm konularda olduğu gibi, sosyal diyalogdan da beklenen başarı ancak mevcut sorunların aşılarak, gerekli koşulların sağlanmasıyla mümkün olacaktır.

[109] SIMPSON (1994); a.g.m., s.34.

Bu genel açıklamalar ışığında; gelişmekte olan ülkelere ilişkin bazı noktaların da özetle vurgulanması yararlı olacaktır. Gelişmekte olan ülkeler seçilirken ve sıralanırken, tıpkı gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, bu ülkelerin de gelişmişlik düzeylerine dikkat edilmiştir. Bu nedenle, Portekiz ve Yunanistan AB'ye üye ülkeler olmalarına rağmen, Dünya Gelişme Raporu'nda orta gelir grubuna sahip ülkeler arasında yer almaları dolayısıyla, gelişmekte olan ülkeler arasında incelenmeleri uygun görülmüştür.

Portekiz'de sosyal diyalog hem danışma kurumu hem de sosyal paktlarla işletilirken, Yunanistan'da ise halen kurumsal bir danışma organı bulunmamaktadır. Bulgaristan ve Macaristan 1990'lı yıllardan itibaren Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde meydana gelen değişim ve piyasa ekonomisine geçişle birlikte, üçlü işbirliğine önemle yerverilmesinin en canlı örneklerini oluşturmaktadırlar. Bir Latin Amerika ülkesi olan Meksika'da ise; devletin endüstri ilişkileri sistemindeki etkin rolü; sosyal diyalog uygulamaları bakımından da belirginlik kazanmaktadır.

IV. BÖLÜM
TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOG

Türkiye'de sosyal diyaloğun günümüzdeki durumunu değerlendirerek, geleceğe yönelik sağlıklı çıkarımlar da bulunabilmek için sosyal tarafların tarihsel süreç bakımından sergiledikleri özelliklerine değinmek yararlı olacaktır. Bu amaçla, tarihsel geçmiş, Cumhuriyet'in ilanı temel alınarak, Cumhuriyet Öncesi ve Cumhuriyet Dönemi olmak üzere iki başlık altında toplanmıştır. Şimdi sırasıyla bu iki dönem ele alınarak irdelenecektir.

I. TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOĞUN TARİHSEL KÖKENLERİ

A. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Cumhuriyet öncesi dönemde, Osmanlı imparatorluğu farklı kültürlerden oluşan bir toplumsal mozaikle, tipik bir tarım ülkesi özellikleri sergilemekteydi. 17. Yüzyıl ile 18. Yüzyılın başına kadar kendi kendisine yeterli bir sanayiye sahip olmasına karşın, 18. Yüzyılın sonlarından itibaren, batı ülkelerinde özellikle sanayi devrimiyle birlikte gerçekleşen teknolojik yeniliklere uyum sağlayamayarak, gerilemeye başlamıştır. Bir taraftan kapitülasyon sistemi, diğer taraftan sermaye birikiminin yetersizliği, ticaret ve sanayiye önem verilememesi, sanayileşmeye yönelik düşünce ve eylemlerin yetersizliği, Osmanlı yönetiminin girişimciler üzerindeki caydırıcı etkisi gibi, ekonomik, sosyal ve siyasal koşullardaki yetersizlikleri[1], imparatorluğun Avrupa ülkelerinin teknik yenilikleri ve ürünleri ile rekabet edemeyerek hammadde üreticisi bir ülke durumuna gelmesinde büyük rol oynamıştır.

İmparatorluğun ekonomik, sosyal ve siyasal bakımdan sergilediği bu sözkonusu yetersizlikler, işçi sınıfının doğuşunu ve örgütlenme sürecini de olumsuz yönde etkilemiştir. Ülkemizde ilk sendikal örgütlenme faaliyetleri 19. Yüzyılın sonlarında gerçekleşmiştir[2]. Çeşitli yazarlarında üzerinde hemfikir oldukları gibi, 1871 yılında İstanbul'da kurulan Ameleperver Cemiyeti Türkiye'deki ilk

[1] Mesut GÜLMEZ, *Türkiye'de Çalışma İlişkileri, (1936 Öncesi)*. 2. Baskı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1991, s.151-153, Korkut Boratav, *Türkiye İktisat Tarihi 1908-1985*, 2. Baskı, İstanbul 1989, s.11-15, Yakup KEPENEK, "Türkiye'nin Sanayileşme Süreci", Cumhuriyet dönemi Türkiye Ansiklopedisi, 7. Cilt, İletişim Yayınları, s.1760.

[2] Yıldırım KOÇ, *Türkiye'de Sendikacılık Tarihi*, Bilar Eğitim yayınları No.8, Ankara, Temmuz 1992, s.3-4.

sendikal örgütlenme faaliyeti olarak değerlendirilmektedir[3]. Bunun'la birlikte; yapılan araştırmalar doğrultusunda bazı yazarlar ise, Ameleperver Cemiyeti'nin sendikal bir örgüt olmaktan ziyade, bir yardımlaşma derneği olduğunu savunmaktadır[4]. Ameleperver Cemiyeti'nin kuruluşunun ardından; 1894 yılında İstanbul Tophane fabrikalarındaki işçiler tarafından Osmanlı Amele Cemiyeti kurulmuştur[5]. Ancak işçilerin kötü çalışma koşullarına karşı birleşmesinden doğan bu cemiyet, kuruluşundan bir yıl sonra kapatılmıştır. Bu nedenle, imparatorlukta, 1890'lardan sonra işçi yardımlaşma sandıkları dışında, gerçek anlamda bir sendika olarak nitelendirilebilecek bir örgüte rastlanmamaktadır.

Bununla birlikte; 1872 yılından 1880 yılına kadar, bazı grev hareketleri yaşanmıştır. Ancak genellikle çalışılan işyerlerindeki makinelere zarar verilmesi yönünde gerçekleşen bu eylemlerin sendikal hareketin bir ürünü olmayıp, ekonomik ve siyasal koşullara bir tepki niteliği taşıdığı ileri sürülmektedir. Bu nedenle, 23 Temmuz 1908 tarihinde ilan edilen II. Meşrutiyet'e kadar sendikal hareketin son derece zayıf, dağınık ve yetersiz olduğu görülmektedir.

II. Meşrutiyet'in ilanından sonra ortaya çıkan özgürlük ortamı, sendikal örgütlenme hareketlerine de bir canlılık getirmiştir[6]. Bu dönemde Şark ve Anadolu Demiryolları'nda çalışan işçilerin bir araya gelmesiyle, 1908 yılında Osmanlı Terakki Cemiyetini kurdukları görülmektedir. Bunu 1909 yılında kurulan Mürettibin-i Osmaniye Cemiyeti izlemiştir. 1910 yılının ortalarından itibaren de imparatorluğun İstanbul, Selanik, Zonguldak ve İzmir gibi büyük kentlerinde demiryolu, tütün, yükleme, madencilik gibi çeşitli alanlarda çalışan işçilerin örgütlendikleri görülmektedir. Ancak II. Meşrutiyet'in ilanından sonra giderek artan grev hareketleri Tatil-i Eşgal Yasası'nın yürürlüğe konmasına yol açmış[7], bu dönemden sonra ise, sendikal örgütlenme hareketleri fazla bir gelişme gösterememiştir.

Bu dönemde, son derece zayıf ve yetersiz olan sanayinin yabancı sermaye ile azınlıkların egemenliğinde olduğu görülmektedir[8]. Bu nedenle hem yerli sanayinin olumsuz koşullar nedeniyle gelişememesi, hem de mevcut sanayinin

---

[3] Alpaslan IŞIKLI, *Sendikacılık ve Siyaset*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No. 334, Sevinç Matbaası, Ankara 1972, s.291.

[4] Cahit TALAS, *Sosyal Ekonomi*, 6. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara. 1983, s.189-190; Aysen TOKOL, *Türkiye'de Sendikal Hareket*, Ezgi Kitabevi, Bursa. 1994. s.3.

[5] Mesut GÜLMEZ, a.g.e., (1991), s.408.

[6] TALAS (1983); a.g.e., s.190, GÜLMEZ (1991); a.g.e., s.410.

[7] II. Meşrutiyet'in ilanından sonra artan grev ve işçi hareketlerine bir tepki olarak, 8 Ekim 1908 tarihinde kabul edilmiştir. Bazı değişikliklerle, 9 Ağustos 1909 tarihinde kesinleşerek yürürlüğe giren Tatil-i Eşgal Yasası, 13 maddeden oluşmakta ve kamuya yönelik hizmet veren kurumlara ilişkin düzenlemelere yervermektedir. Yasanın sendikal örgütlenme açısından en belirgin özelliği: kamuya yönelik hizmet veren yerlerde sendika kurulmasını yasaklamasıdır.

[8] Tevfik ÇAVDAR. "Devralınan İktisadı Miras", Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, 4. Cilt. İletişim Yayınları, s.1053.

büyük bir bölümünün yabancı sermayedarlar ve azınlıkların egemenliğinde olması ile kamuya yönelik hizmet veren kurumlarda Tatil-i Eşgal Yasası uyarınca, sendikal örgütlenme yasağının bulunması, bilinçli ve örgütlü bir işçi ve işveren sınıfının oluşumunu da engellemiştir.

Buradan hareketle, Cumhuriyet'in ilanından önce, Osmanlı İmparatorluğu döneminde sendikal örgütlenmenin sergilediği bu olumsuz tablonun, bu dönemde sosyal diyaloğa yönelik herhangi bir girişime olanak tanımadığını söylemek mümkündür. İmparatorluğun sahip olduğu bu elverişsiz ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar güçlü ve bilinçli bir sendikal örgütlenmeyi uzun süre engelleyerek, gerek sosyal tarafların gerekse taraflararası çelişki, çatışma ya da işbirliği gibi faaliyetlerin oluşumunu da geciktirmiştir.

Bunun bir yansıması olarak, sosyal tarafların örgütlü bir çıkar grubu temsilcisi sıfatı ile karşılıklı mücadele veya işbirliğine yönelik faaliyetleri tarihsel geçmişten gelen olumsuz faktörlerin etkisi ile diğer ülkelere göre oldukça geç gelişmiştir. Oysa, günümüzün gelişmiş kimi batı ülkelerinde (örneğin Danimarka, İsveç ve Norveç gibi) daha o tarihlerde işçi ve işveren taraflarının örgütlenerek, birbirlerini sosyal taraf olarak tanıdıkları ve çalışma barışını korumak amacıyla, ulusal düzeyde anlaşmalar imzaladıkları görülmektedir. Ancak Osmanlı imparatorluğu döneminde, daha sendikal örgütlenmeye ilişkin köklü problemleri ve engelleri olan imparatorluk için sendikal örgütlenmenin çok daha ileri ya da gelişmiş boyutunu oluşturan sosyal diyalog ve işbirliğinden sözetmek veya bu türlü faaliyetleri beklemek kesinlikle mümkün görünmemektedir.

1913 yılından itibaren ise, ittihat ve Terakki Fırkası'nın hakimiyeti mutlak bir biçimde ele geçirmesi ve ardından da I. Dünya Savaşı'nın ortaya çıkması ile sendikal örgütlenmede tümüyle durmuştur[9]. Ancak 1914-1922 yılları arasında özellikle İstanbul'da bazı sendikaların kurularak, yoğun grev hareketlerinin yaşandığı görülmektedir[10]. Kurtuluş Savaşı'nın başarı ile sonuçlandırılmasının ardından, Cumhuriyet'in ilanından yaklaşık sekiz ay önce, Lozan Konferansı Görüşmelerine ara verildiği bir dönemde; 17 Şubat 4 Mart 1923 tarihleri arasında İzmir 'de bir iktisat Kongresi'nin toplanmasına karar verilmiştir[11].

Kongre'nin temel amacı, ulusal bağımsızlığın, ekonomik bağımsızlıkla bütünleştirilmesi, bir başka deyişle; Osmanlı imparatorluğu'ndan devralınan elverişsiz ekonomik koşullarının ortadan kaldırılmasına yönelik etkin çözüm yollarının araştırılmasıdır. Bu amaçla, düzenlenen talimatname gereğince; Kong-

[9] TOKOL (1994); a.g.e., s.11.
[10] TALAS (1983); a.g.e., s.191.
[11] A. AFET İNAN, *İzmir İktisat Kongresi 17-Şubat- 4 Mart* 1923. Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1982, s.12, Cahit TALAS, *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi*, Bilgi Yayınevi, Ankara 1992, s.91-92, ÇAVDAR. a.g.m., s.1061-1064, Kemal SÜLKER, *Yüz Soruda Türkiye'de İşçi Hareketleri*, 3. Baskı, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1976, 5.39-40.

re'ye kaza birimi esas alınarak, her kazadan bir tüccar, bir sanatkar, bir amele, bir şirket, bir banka ve üç çiftçi temsilcisinin katılmasına karar verilmiştir.

Bu yöntemle Kongreye değişik toplum kesimlerinden ve çeşitli kazalardan toplam 1135 delege katılmıştır. Kongre'de çiftçi, tüccar, sanayi ve işçi grubu olmak üzere dört grup oluşturulmuş ve her bir grup kendi sorun ve taleplerinin yeraldığı iktisat esaslarını belirleyerek, Kongre'ye sunmuştur. Kongre'de alınan kararlar danışma niteliği taşımakta ve bağlayıcı niteliği bulunmamaktadır. Bununla birlikte, özellikle Kongrede çoğunluğu oluşturan[12] çiftçi ve tüccar gruplarının kabul edilen iktisat esaslarının, 1923-1931 döneminin ekonomi politikalarına yön verdiği görülmektedir[13]. Kongrenin her yıl tekrarlanması düşünülmüş, fakat gerçekleştirilememiştir.

Yaşanan ekonomik sorunlara ortak çözüm arayışı düşüncesiyle, toplanan İzmir İktisat Kongresi, aynı zamanda' çeşitli toplum kesimlerini ulusal düzeyde ilk kez biraraya getiren çok önemli bir adım niteliği taşımaktadır. Bir başka deyişle, Kongre, diğer kesimlerin yanında özellikle işçi ve işveren kesimlerini ulusal düzeyde ilk kez biraraya getirerek, karşılıklı olarak sorunlarını dile getirmelerine ve ortak. çözümler üretmelerine olanak sağlamıştır. Böylece, ulusal düzeyde ilk kez İzmir iktisat Kongresi'nde biraraya gelen işçi ve işveren kesimleri, kendi sorunları ile ilgili karşılıklı görüş alışverişinde bulunarak anlaşmaya ulaştıkları konuları yazılı metinler halinde Kongre'ye sunmuşlardır.

O dönemde (Nisan 1923) yayımlanan Aydınlık Dergisi'nde, Dr. Şefik Hüsnü'nün makalesi Kongre'nin bu yönünü şu satırlarla ifade etmektedir[14]: *"Memleketimizin her tarafından gelen işçi sınıfı mümessilleri, İzmir'de buluşup görüştüler. Bu Türkiye'nin işçilik tarihinde ilk kez görülen bir olgudur. Yalnız bu olasılığı hazırlamış olmasından dolayı İktisat Kongre'sinin kıymeti işçi gözünde pek büyüktür. Son zamanlara kadar işçi örgütlerinin çalışmaları hep yerel kalmış, türlü merkezlerde bulunan işçiler arasında ilişkiler kurulamamıştır. İzmir'de yurdumuzun dört köşesinden gelen delegelerin görüş alışverişi yapması ile şimdiye kadar uzaktan uzağa, az çok görüntüde yapılmasına çalışılan genel birliğin temelleri uygulanır biçimde hazırlanmış oldu..."*

Bu yönüyle Kongre, sosyal diyalog bakımından çok önemli bir adım niteliği taşımakta, sadece işçi ve işveren sınıflarını ulusal düzeyde kendi aralarında biraraya getirmekle kalmayıp, aynı zaman bu sınıfları ilk kez aynı çatı altında da toplamaktadır. Cumhuriyet'in ilanından çok kısa bir süre önce, ekonomik ve

[12] İşçi grubu Kongre'ye katılan delegelerin yaklaşık onda birini oluşturmaktaydı. Nitekim 3000 delegenin katılması planlandığı Kongre'ye, pek çok delege o dönemdeki ulaşım güçlüklerinden veya yol paralarını kendilerinin karşılamak durumunda olmaları nedeniyle katılamamıştır.
[13] GÜLMEZ (1991); a.g.e., s.161.
[14] SÜLKER (1976); a.g.e., s.39.

siyasal koşulların gerekli kılması sonucu gerçekleştirilen İzmir iktisat Kongresi, tüm bu nedenlerden dolayı değişik toplum kesimleri arasında ilk toplumsal uzlaşma arayışını da yansıtmaktadır.

Nitekim, Kongre'yi izleyen yıllarda tüm işçileri temsil edecek, merkezi bir örgütün kurulması düşüncesi gündeme gelmiştir[15]. Kongre sonrasında yürütülen çalışmalar sonucu, 1923'de Türkiye Umum Amele Birliği kurulmuştur. İstanbul Umum Amele Birliği'nin 27 Ekim 1923'te yapılan yıllık Kongresi'nde İstanbul Umum Amele Birliği'nin, Türkiye Umum Amele Birliği'ne dönüştürülmesi kararı alınarak durum TBMM Başkanlığı'na bildirilmiştir. Böylece ulusal düzeyde bir merkezi örgüt oluşturulmuş, ancak Birlik 1924 yılında kapatılmıştır.

B. Cumhuriyet Dönemi

29 Ekim 1923 tarihinde Cumhuriyet'in ilanı edilmesi ile başlayan Cumhuriyet dönemi'nde sosyal taraflararası diyalog ve işbirliği girişimleri, ekonomik, sosyal ve siyasal faktörler dikkate alınarak, sırasıyla 1923-1946, 1946-1960, 1960-1980 ve 1980 yılından günümüze dek olmak üzere başlıca dört alt başlık altında toplanarak irdelenecektir.

1. 1923-1946 Yılları

Cumhuriyet'in ilanını takip eden ilk yıllarda ülke ekonomisinin içinde bulunduğu son derece elverişsiz koşullar nedeniyle ağırlığın sanayileşmeye verildiği ve bütün çabaların sanayileşme yönünde kullanıldığı görülmektedir.

Osmanlı imparatorluğu'ndan devralınan ekonomi çok kötü bir görünüm arzetmekteydi. Savaşlar esnasında, genç ve üretken nüfusun büyük bir bölümü kaybedilmiş, sanayi veya tarımsal alanlar bakımından verimli pek çok bölge kısmen veya tamamen tahrip olmuş, üstelik ülke, Düyun-u Umumiye olarak adlandırılan büyük bir dış borç ile karşı karşıya kalmıştır. Buna karşılık, Anadolu'nun pek çok yöresinde ekilebilir alanların son derece sınırlı olması nedeniyle, yıllık verim oldukça düşük, ticaret son derece yetersiz, sanayi ise yok denecek kadar sınırlıydı. Bunun doğal bir sonucu olarak da, bu dönemde yığınsal ve etkin bir işçi sınıfından sözetmek mümkün değildi.

Sendikal örgütlenme, Cumhuriyet'in ilan edildiği ilk yıllarda, özellikle İstanbul gibi büyük kentlerde bir canlılık kazanmış olmasına rağmen[16], sadece İzmir iktisat Kongresi nedeniyle biraraya gelebilmiş, genelde dağınık, hukuksal dayanakları bakımından yetersiz bir görünüm arzetmekteydi. 1924 yılında kabul edilen Anayasa sendikal örgütlenme bakımından son derece liberal hü-

[15] TALAS (1983); a.g.e., s.191.
[16] TOKOL (1994); a.g.e.. s.19.

kümler içermesine karşılık doğuda Şeyh Sait isyanının bastırılması amacıyla 4 Mart 1925 tarihinde kabul edilen Takrir-i Sükun Yasası'nın[17] yürürlüğe girmesi ile sendikal örgütlenmede de bir duraklama başlamıştır[18]. Diğer taraftan yine bu dönemde 1924 yılında Terakkiperver Cumhuriyet Fırkası, 1930 yılında ise; Serbest Cumhuriyet Fırkası kurulmuştur. Ancak her iki parti de kısa ömürlü olmuş, Terakki Perver Cumhuriyet Fırkası kuruluşundan bir yıl sonra, diğer Serbest Cumhuriyet Fırkası ise kurulduğu yıl kapanmıştır. Bu nedenle;

1930'lu yıllardan itibaren ülkede siyasal sistem, Cumhuriyet Halk Partisi'nin yönetiminde tek partili bir görünüm arzetmiştir.

Bu gelişmeleri bir taraftan, 1929 yılında yaşanan dünya ekonomik bunalımının olumsuz etkilerinin ülkemize yansıması, diğer taraftan özel girişimi teşvike yönelik sanayileşme politikalarından beklenen gelişmenin sağlanamaması nedeniyle, 1932 yılından itibaren ekonomik politikaların devletçilik ilkesi doğrultusunda şekillenmesi izlemiştir[19]. 1939 yılına kadar devam eden bu dönem içinde Etibank, Sümerbank gibi kamu kuruluşlarının kurulduğu ve devletin işveren olarak daha fazla ekonomik yaşam içinde rol aldığı görülmektedir. Yine bu dönem de, 3008 Sayılı iş Kanunu kabul edilmiştir[20]. Ancak Kanun'da sendikal örgütlenmeye ilişkin hiçbir hükme yer verilmezken, grev ve lokavt hakları ise açıkça yasaklanmıştır[21].

1938 yılında ise, Cemiyetler Yasası yürürlüğe girerek[22], sınıf esasına dayalı dernek kurma yasağı getirilmiştir. 1940-1945 yılları arasında ise; II. Dünya Savaşı ortaya çıkmış, Türkiye bu savaşa fiilen katılmadığı halde, savaşın yarattığı olumsuz koşullar ülkemizde de yaşanmış, 1940 yılında çıkartılan Milli Korunma Kanunu[23] ile çalışma yaşı, düşürülmüş, sanayi ve maden işletmelerinde zorunlu çalışma gündeme gelmiştir. 1945 yılında da, 4763 sayılı Kanun ile Çalışma Bakanlığı kurulmuş, Bakanlığa çalışma yaşamına ilişkin konuları düzenleme, yürütme ve denetleme görevi verilmiştir[24].

Yukarıda da açıkça görüldüğü gibi, 1923-1946 yılları arasında genç Türkiye Cumhuriyeti'nin içinde bulunduğu ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, sendikal örgütlemenin gelişmesine olanak tanımamıştır.

---

[17] SÜLKER (1976); a.g.e.. s.50.

[18] Takrir-İ Sükun Yasası, doğrudan sendikal örgütlenmelere İlişkin hüküm içermemekle birlikte, gericiliğe, isyana. ülkenin sosyal düzen ve huzurunu bazen her türlü girişime karşı hükümete geniş yetkiler tanıyacak. sınıf esasına dayalı dernek kurulmasını yasaklamaktaydı.

[19] GÜLMEZ (1991); a.g.e., s.164-165.

[20] 3008 sayılı İş Kanunu 03.06. 1936 tarihinde kabul edilerek, 16.06.1937 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

[21] EKİN (1994); a.g.e., s.220.

[22] TOKOL (1994); a.g.e., s.21.

[23] TALAS (1992): a.g.e., s.85; BORATAV (1989); a.g.e., s.65.

[24] TALAS (1992); a.g.e., s.124-125.

Bir taraftan yasal engeller diğer taraftan siyasal sistemden kaynaklanan müdahaleler ve nihayet II. Dünya Savaşı'nın yarattığı olumsuz koşullar, Türkiye'de 1923-1946 yılları arasında bir sosyal taraf olarak işçi sendikalarının gelişip, güçlenmesine engel olmuştur.

Yine, bu yıllar arasında hem özel girişimin yapılan teşviklere rağmen yetersizliği, hem de 1930'lu yıllardan itibaren uygulanan ekonomik politikalar aracılığıyla devletin yatırımlarda bulunarak giderek büyük bir işveren durumuna gelmesi, özel girişime dayalı güçlü bir işveren sınıfının da ortaya çıkmasına olanak vermemiştir.

Böylece, 1923-1946 yılları arasında ekonomik, sosyal ve siyasal koşulların sergilediği bu görünüm, henüz sosyal tarafların gelişmesine bile uygun olmadığı için, bunun doğal bir sonucu olarak, sosyal diyaloğa yönelik herhangi bir girişim de sözkonusu olamamıştır.

2. 1946-1960 Yılları

II. Dünya Savaşı'nın ardından ülkemizde, çeşitli iç ve dış faktörlerin[25] etkisiyle, demokratikleşme çabasına girişilmiştir. 1945 yılında çok partili sisteme geçilerek, demokratikleşme yolunda ilk ciddi adım atılmıştır. Bu dönemde başta 5 Eylül 1945'te Milli Kalkınma Partisi ve 7 Ocak 1946 tarihinde de Demokrat Parti (DP) olmak üzere çok sayıda yeni partinin kurularak, Türk siyasal yaşamına katıldığı görülmektedir. Ayrıca 1946 yılından itibaren uygulanan ekonomik politikalarda bir değişim yaşanarak, içe dönük kapalı ve korumacı politikalardan, yavaş yavaş dışa açık politikalara geçilmeye başlanmıştır[26]. Bu nedenle 1946 yılı Cumhuriyet Türkiye'sinde ekonomik ve siyasal açıdan bir dönüm noktası olarak değerlendirilmektedir.

İlk olarak, Çalışma Bakanlığı'nı kuran 4763 sayılı kanun, 28 Ocak 1946 tarihinde kabul edilen 4841 sayılı yeni bir kanun ile yürürlükten kaldırılmış, böylece Bakanlığı'n teşkilat, görev ve yetkileri yeniden düzenlenmiştir[27]. Sözkonusu 4841 sayılı kanun sosyal diyalog bakımından da ayrı bir önem taşımaktadır. Çalışma Bakanlığı'nın en önemli organlarından birini oluşturan Çalışma Meclisi de yine bu kanun ile kurulmuştur. Bir başka deyişle; 4841 sayılı kanun Çalışma Bakanlığı'nı yeniden düzenlerken, ülkemizde işçi, işveren ve hükümet temsilcileri arasında üçlü işbirliği esasına dayalı bir danışma organı olan Çalış-

[25] Bu sözkonusu faktörlere örnek olarak, II. Dünya Savaşı esnasında tek partili siyasal sistemlere sahip ülkelerin demokratik ülkeler karşısında yenilgiye uğramaları sonucu, savaş sonrası demokratik siyasal rejime duyulan ilginin artması ile ülkemizde de aydın ve bilinçli bürokratların önderliğinde uluslararası alanda saygın bir ülke konumuna ulaşılmasının demokrasinin tüm kurum ve kuralları ile işletilmesi gerektiği yolundaki düşüncelerin giderek artması gösterilebilir.

[26] BORATAV (1989); a.g.e, s.74.

[27] TALAS (1992); a.g.e., s.125.

ma Meclisi'nin de kuruluşu gerçekleşmiştir. Böylece üçlü işbirliği ilk kez, ülkemizde de Çalışma Bakanlığı bünyesinde yasal kurumsal bir çatı altında toplanmıştır.

Bu gelişmeyi önce, 5 Haziran 1946 tarihinde, 1938 yılında yürürlüğe giren Cemiyetler Kanunun yeniden düzenlenerek[28], sınıf esasına dayalı cemiyet kurma yasağı kaldırılmış, böylece sendikal örgütlenme önündeki en önemli engel de ortadan kaldırılmıştır. Bunun üzerine, bu yasal değişikliğin ardından sendikal örgütlenmede büyük bir canlanma başlamıştır.

Bu dönemde, başta İstanbul olmak üzere, ülkemizin sanayi bakımından gelişmiş diğer kentlerinde de çok sayıda sendika kurulduğu ve işçilerin giderek örgütlendikleri görülmektedir. Bu örgütlenme çabasında, 1946 yılında kurulan Türkiye Sosyalist Partisi ile Türkiye Emekçi ve Köylü Partisi'nin de büyük rolü olduğu bilinmektedir. Kurulan sendikaların dağınık ve güçsüz olmasının engellenmesi için işkolu esasına göre sendikalaşma prensibi benimsenmiştir[29]. Ancak, bu dönem de işçilerin bazı siyasal partilerle yakın ilişkilerinin giderek artması, Cumhuriyet Halk Partisi'nin sendikaların birer yardımlaşma ve mesleki gelişmeyi arttırıcı yolda faaliyet göstermelerini isteyen tutumun da etkisi ile bazı sendikaların 1946 yılı sonlarından itibaren faaliyetlerine Sıkıyönetim Komutanlığı kararı ile son verildiği görülmektedir[30].

Sendikal örgütlenme bakımından büyük önem taşıyan Cemiyetler Yasası'nda meydana gelen bu olumlu gelişmeyi, 20 Şubat 1947 tarihinde yürürlüğe giren 5018 sayılı işçi ve işveren Sendikaları ve Sendika Birlikleri Hakkındaki ilk Sendikalar Yasası[31] izlemiştir. Bu yasa, sendikal örgütlenme hakkının, Türkiye'de ilk kez yasal bir dayanağa kavuşturulması bakımından önemlidir. Bir başka deyişle, sosyal diyaloğun gerçekleştirilebilmesi için gerekli olan sendikal örgütlenme için ilk yasal dayanağı oluşmaktadır. Ancak, Yasa'nın sendikal örgütlenme hakkını sadece 3008 Sayılı iş Kanunu'na tabi işçileri tanıması ve ülkemizde tanınan pek çok hakkın olduğu gibi; sendikal örgütlenme hakkının da batı ülkelerinde görülen işçi sınıfının bilinçli bir mücadelesi sonucu değil de devlet tarafından verilen bir hak özelliği taşıması bakımından çeşitli çevrelerce eleştirilmiştir.

5018 sayılı Yasa'nın yürürlüğe girmesinin ardından, işçilerin bir kısmı, geçmişteki uygulamaların etkisi ile sendikal örgütlenmeden uzak dururken, di-

[28] TALAS (1992); a.g.e., s.127.
[29] IŞIKLI (1992); a.g.e., s.21.
[30] TOKOL (1994); a.g.e., s.22-23.
[31] 5018 sayılı Yasa uyarınca, sendikalar işkolu esasına göre kurulacak, işçiler aynı işkolunda olmak üzere birden fazla sendikaya üye olabilecektir. Yalnız bu yasa ile sendikaya üye olma hakkı, sadece 3008 sayılı İş Yasası kapsamındaki işçilere tanınmıştır. Ayrıca yine yasa uyarınca sendikalara siyaset yapma ve grev hakkı tanınmamış, uluslararası sendikal örgütlere üyelik hakkı ise Bakanlar Kurulu'nun iznine bağlanmıştır.

ğer bir kısmı ise bu yasa uyarınca örgütlenmişlerdir. Ancak bu dönemde, Yasa'nın Sendikalara grev hakkı tanımaması, siyasal faaliyetlerin yasaklanmasına rağmen, işçilerin, işverenlerin işçi haklarını tanımadaki keyfi tutumları yüzünden grevlere başvurdukları ya da siyasal partilerle yakın ilişkiler içine girdikleri görülmektedir[32].

Nitekim bu dönemde, özellikle Cumhuriyet Halk Partisi'nin (CHP) işçileri kendi kontrolü altında örgütlemek üzere; CHP'ye bağlı bir işçi bürosu kurma girişiminde bulunulmuş ve bu sözkonusu büronun çabaları ile çok sayıda sendika kurulmuştur[33]. Yine benzeri çaba, Demokrat Parti (DP) tarafından yürütüldüğü ve 1947'de sendikal örgütlenmenin iki siyasal parti arasında bölündüğü görülmektedir.

Sendikalar Yasası'nın yürürlüğe girdiği tarihten itibaren; 1948 yılı sonuna kadar, ülkemizde sayısal olarak, 73 işçi, 4 işveren sendikasının kurulduğu ve sendikalı işçi sayısının 52.000'e ulaştığı görülmektedir. Bu rakam, ülke genelindeki işçi sayısının %8'ini, iş Kanunu kapsamına giren işçilerin ise %22'sini oluşturmaktadır[34].

1940'lı yılların sonlarına gelindiğinde ülkede sendikal örgütlenme önündeki engellerin kaldırılması ve ardından da Sendikalar Yasası'nın yürürlüğe girmesi ile sendikal örgütlenmenin arttığı, işçilerin yanında işverenlerinde sendikalaşmaya başladıkları görülmektedir. Bir başka deyişle, bu tarihlerden itibaren, Türkiye'de sosyal taraflar yavaş yavaş şekillenmeye başlamıştır. Ancak, hemen belirtmek gerekir ki, bu dönemde işverenlerin bireysel olarak, kurulan sendikalara ve sendikalı işçilere karşı olan tutumları onları bir sosyal taraf olarak benimsemekten çok uzaktır. İşverenlerin pek çoğu, işlerlerinde çalışan sendikalı işçilerin işlerine son vermekte, mevcut yasalar gereği uymaları gereken işten çıkarma koşullarına uymadıkları gibi, iş kazası ve meslek hastalıklarına karşı da gerekli önlemlere başvurmamaktaydı[35]. Oysa sendikal örgütlenmenin artması ile daha bilinçlenen sendikalı işçiler, işverenleri bu yönde zorluyor, bu nedenle, işverenlerde sendikaların ve sendikalı işçilerin artmasını istemiyorlardı.

Tüm bu gerekçelerle, bu dönemde sosyal tarafların şekillenmeye başlamasına rağmen, henüz sendikalar üst örgütler oluşturamamış, dağınık ve zayıf bir görünüm arzetmekte, işçi ve işveren ilişkileri, özellikle sendikalı işçilerle işverenler arasındaki ilişkilere gerginlik hakim olmaktaydı. Dolayısıyla, bu dö-

[32] DEMİRCİOĞLU-CENTEL (1995); a.g.e., s.176.
[33] IŞIKLI (1992); a.g.e., s.21.
[34] SÜLKER (1976); a.g.e., s.70-71.
[35] SÜLKER (1976); a.g.e., s.70.

nemde de çalışma yaşamının içinde bulunduğu koşullar gereği, sosyal diyaloğa yönelik çaba ve girişimlerin sözkonusu olmadığı görülmektedir.

1950 yılına gelindiğinde ise, halkın özgür iradesine dayalı ilk demokratik seçimin gerçekleştirilmesi sonucu, Demokrat Parti iktidara gelmiştir. iktidara geldiği ilk yıllarda, sendikalar ve sendikal örgütlenmeye karşı olumlu bir tavır takınan DP, 1950-1952 yılları arasında işçilerin bir konfederasyon etrafında toplanma çabalarını da maddi ve manevi yönden desteklemiştir[36]. Buna karşılık, 1950'li yılların ortalamalarından itibaren, yaşanan ekonomik ve sosyal sorunlar liberal politikaların tıkanmasına[37] yol açarak, uygulanan politikalarda değişimi gündeme getirmiştir. Bu gelişmeler, DP'nin sendikalara karşı tavrını da etkilemiş[38], bu dönemde de sendikalar, CHP döneminde olduğu gibi, hükümetin sıkı bir denetimine alınmak istenmiştir.

1940'lı yılların sonlarında dağınık bir görünüm arzeden sendikal hareket; 31 Temmuz 1952 tarihinde, ilk işçi konfederasyonu olan Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (Türk-İş) kuruluşu ile birliğe kavuşmuştur[39]. Sendikaları bir örgüt çatışı altında toplama düşüncesi özellikle Sendikalar Yasası'nın kabulünden sonra sık sık gündeme gelmesine rağmen, bu birleşme ancak 1952 yılında gerçekleştirilebilmiştir. Böylece, sendikal birlik yolunda ilk önemli adım atılarak, değişik işkollarında ve farklı bölgelerde çalışan işçiler, Türk-İş'in çatısı altında toplanmıştır.

İlk sendikal üst örgüt olması sıfatıyla, Türk-İş'in kuruluşu, Türk sendikal hareketi için olduğu kadar, sosyal diyalog bakımından da çok önemli bir adım oluşturmaktadır. Bu birleşme, diğer gelişmiş ülkelere göre, ülkemizin içinde bulunduğu ekonomik, sosyal ve siyasal yapısından kaynaklanan pek çok faktörün etkisiyle, oldukça gecikmiştir. Buna rağmen, o tarihe kadar dağınık ve bölünmüş bir yapıya sahip Türk İşçi Hareketi, merkezi ve güçlü bir yapıya kavuşma yolunda önemli bir adım atmıştır. Böylece, sosyal diyaloğun en önemli koşullarından birini oluşturan merkezi ve güçlü örgütlerin varlığı yönünden, ilk işçi üst örgütünün kuruluşu, önemli ancak yetersiz bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

1960 yılına kadar, sendikalaşma oranın. da sendika sayısının da giderek arttığı görülmektedir. 1948 yılında 52.000 olan sendikalı işçi sayısı 1960 yılına gelindiğinde; 282.967'ye ulaşmış, buna karşılık sendika sayısı ise 73'den 432'ye yükselmiştir[40]. Sendikal örgütlenme açısından bu olumlu gelişmelere

[36] TOKOL (1994); a.g.e., s.27.
[37] KORAY (1994): a.g.e., s.119.
[38] TALAS (1983): a.g.e., s.193.
[39] KOÇ (1992): a.g.e., s.27-28; Yavuz ÖZ, *Tarihi ve Hukuki Gelişimi Açısından Türkiye'de İşçi Sendikalarının Üst Örgütlenmesi*, Öz İplik-İş Sendikası, Ankara 1994, s.48-51.
[40] TOKOL (1994): a.g.e., s.30, KOÇ (1992); a.g.e., s.39.

rağmen, bu dönemde de sendikal faaliyetler, bir taraftan sendikalaşma hakkının yalnız, 3008 sayılı iş Kanunu'na tabi işçilere tanınması, sendika aidatlarının sınırlandırılması, diğer taratan da idari makamların sendikalar üzerinde yoğun denetimleri dolayısıyla, beklenen gelişmeyi gösterememiştir.

Yine bu dönemde, Türk-İş'te bir üst örgüt olarak, kendisine bağlı sendikalarda yaşanan sorunlardan doğrudan etkilenmiş, mali bakımdan büyük sıkıntılarla karşı karşıya kalmıştır. Bu bakımdan, Türk-İş'in 1960 yılına kadar bir üst örgüt olarak, üye sendikalar üzerinde, yeterli otoriteye sahip olamadığı, dağınık olan sendikacılığı bütünleştirici ve güçlendirici yönde organize davranışlarda bulunamadığı ve daha geniş sendikal özgürlükler elde edebilecek bir baskı grubu haline gelemediği görülmektedir.

Buradan hareketle; 1948-1960 yılları arasında da bir işçi üst örgütlenmesinin kurulmuş olmasına rağmen, sendikal hareketin parçalı ve dağınık yapısından kurtulamaması, ekonomik, sosyal ve siyasal yapıdan kaynaklanan yetersizlikler nedeniyle, sorunlu bir görünüm arzeden Türk sendikal yaşamında sosyal diyalog yönünde elverişli bir zeminin sözkonusu olmadığı görülmektedir.

3. 1960-1980 Yılları

1960 yılına gelindiğinde yaşanan en önemli siyasal gelişme, kuşkusuz 27 Mayıs 1960 ihtilali'dir[41]. İhtilal, ordu ile bürokrat ve aydınların önderliğinde o döneme hakim olan ekonomik ve siyasal bunalıma son verilmesi düşüncesiyle gerçekleştirilmiştir. Bu siyasal gelişme, Türk sendikal hareketinin de dönüm noktasını oluşturmuştur. Hatta bu dönem bazı yazarlar tarafından, sendikal hareket açısından altın dönemin başlangıcı olarak değerlendirilmektedir[42]. Gerçekten, 1960 ihtilalinin ardından, 9 Temmuz 1961 tarihin de yeni bir Anayasa yürürlüğe girmiştir. Anayasa'nın hazırlanması esnasında, özellikle işçi haklarına ilişkin maddelerin şekillenmesinde işçi temsilcilerinin de büyük rolü olmuştur[43]. Anayasa'da devletin nitelikleri sıralanırken, sosyal hukuk devleti niteliği ve yer almıştır[44]. Demokrasinin tüm kuralları ile işlerlik kazanması düşüncesiyle, sendikal hareket önünde engel oluşturan tüm aksaklıkların giderilmeye çalışılması, Türk sendikal hareketi için yeni bir döneminde başlangıcını oluşturmuştur. 1961 Anayasa'sı ile ilk kez ekonomik ve sosyal hak ve özgürlükler anayasal güvence altına alınmıştır.

---

[41] Mete TUNÇAY, "Siyasal Gelişmenin Evreleri", Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, 7. Cilt, s. 1981.

[42] TALAS (1983); a.g.e., s.193.

[43] Alpaslan IŞIKLI, "Cumhuriyet Döneminde Türk Sendikacılığı", Cumhuriyet Dönemi, Türkiye Ansiklopedisi, 7. Cilt, s.1831, TOKOL (1994); a.g.e., s.33.

[44] 1961 Anayasa'sının 2. Maddesi'nde devletin nitelikleri sıralanırken, devletin niteliği milli demokratik bir sosyal hukuk devleti olarak belirtilmiştir.

Nitekim, 27 Mayıs ihtilali'ni takip eden dönemde ilk olarak, Türk-İş'in kurulduğu yıllarda gündeme gelen, ancak üyeliği gerçekleşmeyen Uluslararası Hür işçi Sendikaları Konfederasyonu'na (ICFTU) üye olmasına izin verilmiştir[45]. 20 Aralık 1962 tarihinde de İstanbul işveren Sendikaları Birliği'nin 2. Olağan Genel Kurulu'nda ana tüzüğün değiştirilmesi suretiyle, İstanbul işveren Sendikaları Birliği, Türkiye işveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) haline dönüştürülmüştür[46]. Böylece Türk-İş'in kuruluşundan on yıl sonra, işveren sendikaları da ilk kez ulusal düzeyde bir üst örgütün çatısı altında toplanmıştır. Bu gelişmeden önce; dağınık ve parçalı bir görünüm sergileyen işveren sendikaları, sendikal örgütlenme biçiminde olmasa da, 1925 yılından itibaren Ticaret ve Sanayi Odaları şeklinde örgütlenmekteydi. Bu odaların varlığı, 1947 tarihli Sendikalar Yasası'nda işverenlere de sendika kurma hakkı tanınmasına rağmen, 1960 yılı öncesi işveren sendikalarının hızlı gelişimini engellemiştir. Dolayısıyla işveren sendikalarının 1960 yılından sonra hızla geliştiği ve nihayet 1962 yılında ilk üst örgüte kavuştuğu görülmektedir.

Bu nedenle, Türkiye'de sosyal tarafların üst örgütlenmesi, 1952 yılında Türk-İş'in kurulmasının ardından 1962 yılından da TİSK'in kuruluşuyla ancak, 1962 yılında gerçekleşebilmiştir. Ülkemizin o dönemdeki ekonomik, sosyal ve siyasal koşulları düşünüldüğünde normal karşılanabilen bu gelişme, günümüzün batılı ülkeleriyle karşılaştırıldığında ise oldukça gecikmiştir.

Yine aynı dönemde, Türk-İş'in dağınık ve bölünmüş sendikal hareketi bütünleştirmek düşüncesiyle, üyesi sendikaları, Türkiye çapında ve işkolu düzeyinde örgütleme çabasına giriştiği görülmektedir[47]. Ancak, Türk-İş'in bu yıllarda üyesi sendikalar üzerinde bu düşüncesini gerçekleştirecek, yeterli otorite ve güce sahip olamayışı bu yöndeki çabalarının başarısızlıkla sonuçlanmasına yol açmıştır.

1963 yılına gelindiğinde, 1961 Anayasası'nın ilkeleri doğrultusunda, 274 sayılı Sendikalar Yasası ile 275 sayılı Toplu iş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası kabul edilerek, yürürlüğe girmiştir[48]. Bu yasaların hazırlanmasında sendika temsilcileri ile aydın kesimin büyük katkısı olmuş, çalışma esnasında ILO ve

[45] SÜLKER (1976); a.g.e., s.82.

[46] Pars ESİN, Türkiye'de İşveren Sendikacılığı, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları. No.373. Ankara. 1974. s.179.

[47] SÜLKER (1976); a.g.e., s.87-91.

[48] 24.07.1963 tarihinde yürürlüğe giren 274 sayılı yasa, sendika kurma ve sendikaya üye olma hakkını hizmet akdi ile çalışan tüm işçilere tanımış, sendikaya üye olma yaşı 16 kabul edilmiş, sendikalara toplu iş sözleşmesi akdetmek, toplu iş uyuşmazlığı çıkarmak, adli yardım yapmak, sosyal ve kültürel amaçlarla yardımlaşma sandıkları kurmak, grev ve lokavta karar vermek, üyelerin mesleki bilgilerini arttırıcı yönde faaliyetlerde bulunmak, kooperatif kurmak v.b. gibi çok geniş faaliyet alanı tanımıştır. 274 sayılı Yasa ile aynı tarihte kabul edilen 275 sayılı Yasa ise 1939-1963 yılları arasında faaliyet gösteren zorunlu hakem sistemine son vermiş, sendikalara grev ve lokavt hakkı tanıyarak, grev ve lokavta ilişkin ayrıntılı hükümlere yer vermiştir.

ICFTU gibi uluslararası örgütlerinde çalışma yaşamına ilişkin görüş, tavsiye ve sözleşmeleri dikkate alınmıştır. Bu nedenle, 274 ve 275 sayılı yasalar çok az sayıda ülke mevzuatında yer alan ileri ve demokratik hükümler içermiştir[49]. Böylece Türkiye'de ilk kez yasal güvenceye dayalı grev haklı toplu pazarlık sistemine geçilmiştir.

1960 sonrası, bir taraftan sendikal örgütlenmeye ilişkin sosyal hakları güvence altına alan 1961 Anayasası'nın yürürlüğe girmesi, diğer taraftan da 1963 yılında 274 ve 275 sayılı Yasaların kabulüyle, sendikal harekette de büyük canlılık yaşanmaya başlamıştır. Bu dönemde hem sendikal örgütlenmenin hem de grev ve grev benzeri çok sayıda eylemin meydana geldiği görülmektedir[50]. Nitekim, 1960 yılında 282.967 olan sendikalı işçi sayısı 1960'lı yılların sonlarına doğru yaklaşık olarak dört kattan fazla artarak, 834.680'e ulaşmıştır. Yine bu tarih de, İzmir ve İstanbul gibi büyük kentlerde çok sayıda işçinin katıldığı eylemler görülmüştür.

Bu dönemde gerçekleştirilen bir diğer önemli yasal düzenleme ise, 1961 Anayasası'nın 46. Maddesi uyarınca, 17 Haziran 1965 tarihinde yürürlüğe giren 624 sayılı Devlet Personeli Sendikaları Yasası'dır[51]. Yasa uyarınca oldukça geniş bir kamu çalışanına sendikal örgütlenme hakkı tanınmıştır.[52] Yasa'nın yürürlüğe girmesiyle birlikte, kamu çalışanlarının, hızla sendikalaştıkları ve bu tür sendikaların sayıca hızla çoğaldığı görülmektedir. Nitekim, 1965-1971 döneminde 658 memur sendikasının kurulduğu görülmektedir.

1970 öncesinde, sendikal hareket açısından bir diğer önemli gelişme ise; ikinci işçi sendikaları üst örgütlenmesi olan Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunun (DİSK) kuruluşudur[53]. DİSK, 13 Şubat 1967 tarihinde Türk-İş'ten ayrılan Maden-iş, Lastik-iş, Basın iş, bağımsız Türkiye Gıda iş ve Türk Maden-iş sendikaları tarafından kurulmuştur. Türk-İş'in 1964 yılından itibaren tüzüğünde de yer verildiği gibi, "partiler üstü politika"[54] izlemesi, toplu sözleşme ile sınırlı sendikal anlayışına karşılık; DİSK, sınıf ve kitle sendikacılığı anlayışını benimseyerek, işçi sınıfının ülke yönetimine katılması gibi Türk-İş'ten farklı bir sendikal felsefe sergilemiştir.

---

[49] Nusret EKİN, "Türkiye'de 1980 Öncesi Endüstri İlişkilerinin Genel Görünümü" *Sosyal Siyaset Konferansları*, Cilt XXXI, İstanbul, 1982, s.127.

[50] Mehmet Şehmus GÜZEL, "Cumhuriyet Türkiye'sinde İşçi Hareketleri". Cumhuriyet dönemi Türkiye Ansiklopedisi, 7. Cilt, s.1864.

[51] TALAS (1992); a.g.e., s.205.

[52] 624 sayılı Yasaya göre kapsamı oldukça geniş tutulan sendikal örgütlenme hakkı devletin, öteki kamu tüzel kişilerin, belediyelerin kamu iktisadi kuruluşlarının, özel yasalara göre kurulmuş olan banka ve kuruluşların asli ve sürekli çalışanları ile bunların emeklilerine tanınmıştır.

[53] KOÇ (1992); a.g.e., s.46, ÖZ (1994); a.g.e., s.62.

[54] Bu politika siyasi partiler karşısında bağımsız kalma, mesleki faaliyetlere ağırlık verme olarak tanımlanmaktadır.

DİSK'in kuruluşunun ardından, 23 Haziran 1970 tarihinde üçüncü ulusal düzeyde üst örgüt olan Türkiye Milliyetçi İşçi Sendikaları Konfederasyon (MİSK) kurulmuştur[55]. MİSK, Türkiye'de işçilerin sorunlarının Milliyetçi Hareket Partisi'nin (MHP) programı doğrultusunda çözülebileceğini öne sürmektedir. Bu nedenle de kamuoyunun gözünde MHP ile özdeşleşen MİSK[56], ve bağlı sendikalar daha sonra 12 Eylül 1980 Harekatıyla kapatılmış buna karşın 1983 yılından itibaren faaliyetleri serbest bırakılmıştır. 1992 yılına kadar YURT-İŞ adıyla faaliyet gösteren konfederasyon, aynı yıl içerisinde tasfiye edilmiştir.

1961-1971 yılları ekonomik ve sosyal haklar açısından getirilen geniş kapsamlı yasal düzenlemeler nedeniyle, sendikal örgütlenme ve sendikal hakların kullanılması bakımından sendikal hareketin altın dönemi olarak nitelendirilmiştir. Bu dönemde de sosyal tarafların örgütlenme çabaları sürmüştür. Özellikle işveren sendikalarının bir üst örgütün çatısı altında toplandığı, işçi üst örgütlerinin ise DİSK ve MİSK'in kuruluşu ile birlikte sayıca çoğalmasına rağmen dağınık ve bölünmüş görünümünden kurtulamadığı görülmektedir. Buna karşılık bu dönemde sosyal diyalog yönünde bir girişim sözkonusu olmamıştır.

12 Mart 1971 tarihinde, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik ve sosyal huzursuzluklar gerekçe gösterilerek bir askeri müdahale gerçekleştirilmiştir. 1973 yılına kadar süren bu dönemde, sendikalar kapatılmamış ancak, sendikal faaliyetler özellikle toplu pazarlık ve grevler geniş ölçüde kısıtlanmıştır[57]. 1973 yılında gerçekleştirilen seçimler ile yine olağan demokratik siyasal sisteme dönülmüştür. Buna karşılık, bu dönemde petrol krizinin yaşanması, Kıbrıs Harekatı gibi nedenlerle ülkenin genel ekonomik, sosyal ve siyasal koşullarının giderek bozulması, her alana olduğu gibi çalışma yaşamına da etki etmiştir. Dolayısıyla bu dönemde işçi-işveren ilişkileri gergin, işbirliğinden uzak ve çatışmalı bir görünüm arzetmektedir. Bu nedenle, 1978 yılına gelininceye dek, sosyal diyalog bakımından somut bir gelişmenin sözkonusu olmadığı görülmektedir.

Bununla birlikte, 1974 yılı başlarında dönemin Cumhurbaşkanı Fahri S. Korutürk, ülkenin her bakımdan karışık ve sıkıntılı haline ,bir çözüm bulabilmek düşüncesiyle, hükümet-işçi-işveren kesimlerine *"milli mutabakat"* çağrısında bulunma ihtiyacı duymuştur[58]. Cumhurbaşkanlığı makamının gerektirdiği tarafsızlık ilkesine uyularak yapılan bu iyi niyetli uyarıya karşı, Türk-İş Konfederasyonu tarafından olumlu yanıt verilmesine rağmen, ülkenin o dönemde içinde bulunduğu olumsuz koşullar, bu iyi niyetli sosyal diyalog çağrısının uygulama alanı bulmasına olanak vermemiştir.

[55] KOÇ (1992); a.g.e., s.50.
[56] ÖZ (1994); a.g.e., s.68.
[57] TALAS (1992); a.g.e., s.222.
[58] M. Sadık ŞIDE. "çalışma Hayatında Diyalog İhtiyacı", *Sosyal Siyaset Dergisi*, Ocak 1992, s.20-21.

Nitekim, bu çağrıdan dört yıl geçtikten ve 3. Ecevit Kabinesi'nin kuruluşunun ardından, Sosyal diyalog konusu tekrar gündeme gelmiş ve 23 Mayıs 1978 tarihinde dönemin Başbakanı Bülent Ecevit ile dönemin Türk-İş Genel Başkanı Halil Tunç arasında görüşmeler başlamıştır. 20 Temmuz 1978 tarihine gelindiğinde; gerçekleştirilen görüşmeler sonucunda kamu kesimini kapsayan bir Toplumsal Anlaşma imzalanarak kamuoyuna açıklanmıştır[59]. Anlaşma, ülkemizde, sosyal diyalog alanında o tarihe kadar gerçekleştirilen ilk ve tek somut adımı oluşturmaktadır.

Bilindiği gibi, gelişmiş batılı ülkelerde çok eski tarihlerden beri karşılaşılan ekonomik ve sosyal sorunların aşılması, çalışma yaşamında barış ve istikrarın sağlanması amacıyla, sosyal taraflararasında ya da sosyal taraflara hükümetinde katılımı ile ikili veya üçlü anlaşmalar yapılmaktadır. Toplumsal anlaşma, temel anlaşma, sosyal pakt gibi ülkeden ülkeye değişen adlarla anılan bu anlaşmalara günümüzde de rastlanmaktadır. Pek çok gelişmiş ülke, özellikle 1990'11 yıllardan itibaren hız kazanan küreselleşme ve küreselleşmenin yarattığı yoğun rekabet ortamında ekonomik ve sosyal istikrarı sağlamak, çalışma yaşamında taraflararası işbirliğine dayalı barış ortamını sürekli kılmak amacıyla toplumsal anlaşmalara başvurmaktadır. Yakın geçmişte Almanya, İtalya, Portekiz gibi ülkelerde de uygulamaya konan anlaşmalar bunun en somut örneklerini oluşturmaktadır.

İşte, 1978 yılında ülkemizde gerçekleştirilen Toplumsal Anlaşma'da bu alanda en önemli örneği oluşturmaktadır. Anlaşma ilk somut adım olması, Türk endüstri ilişkileri sisteminin o döneme ilişkin belirgin özelliklerini yansıtması ve geleceğe yönelik ipuçları taşıması nedeniyle, ayrıntılı incelemeyi gerekli kılmaktadır. Bu bakımdan Anlaşma'nın amacı, içeriği ve genel sonuçları bakımından irdelenmesi yararlı olacaktır.

Toplumsal Anlaşma'nın temel amacı, kamu kesiminde işçi ve işveren ilişkilerini düzenleyerek, sağlıklı ve barışçıl bir çalışma yaşamı oluşturulmasıdır. Bu amaç, Toplumsal Anlaşma metninden şöyle ifade edilmektedir[60]. *"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 almak..."*

Bu amaçla, Hükümet ile Türk-İş temsilcileri, Anlaşma'da ücret politikasının yanısıra işçi-işveren ilişkilerinde ortaya çıkan temel sorunları ele alarak, toplu pazarlık, iş hukuku, yönetime katılma ile ilgili ayrıntılı hükümler üzerinde

[59] Cahit TALAS, *Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu Toplumsal Anlaşma*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, yayın no. 488, Ankara, 1982. s.14-15.
[60] TALAS (1982); a.g.e., s.46-47.

görüş birliğine ulaşmışlardır. Anlaşma'da üzerinde görüş birliğine ulaşılan ve etkin çözüm gerektiren sorunlar genel olarak şu başlıklar altında toplanmaktadır[61]:

- İşsizliği hızla azaltıcı yöndü çaba sarfedilerek, tüm kesimlerin gelişmenin nimetlerinden hakça yararlanmasının sağlanması,
- Gelirler ile fiyatlar arasında refah artışını yaygın ve sürekli kılıcı bir dengenin sağlanması,
- Verimlilik ve üretimin arttırılarak ulusal sanayinin dışa bağımlılığının azaltılması ve
- Kamu kesiminde işletmelerin verimli çalışır ve kaynak yaratır duruma getirilmesi.

Anlaşma uyarınca, toplu pazarlıklarda ücretler ve sosyal yardımların belirlenmesinde resmi istatistikler dikkate alınarak, gerek kamu gerekse özel kesimde ücretlerin satın alma gücünün en yüksek noktasına ulaştığı, 1976 yılı esas alınacaktır. Ücretlere yapılacak zamlar da işçinin 1976 yılındaki satınalma gücünün korunması öngörülmüştür[62]. Ayrıca ücretlerin saptanmasında işin niteliği ile mesleki bilgi ve becerenin dikkate alınması ilkesine yer verilmiştir. Buna ek olarak, işçinin satınalma gücü halen 1976 yılına göre daha yüksekse bunun geriye götürülmesi sözkonusu olamayacağı gibi; toplu sözleşmelerin yürürlük süresindeki muhtemel fiyat artışlarının da dikkate alınması kabul edilmiştir. Anlaşmada bu durumda ücretlerin ne şekilde hesaplanacağına ilişkin bir açıklamaya yer verilmemesine rağmen, satınalma gücünün korunmasına yönelik benimsenen ilkelerin, bazı ülkelerde görüldüğü gibi katı bir ücret dondurması niteliği taşımadığı görülmektedir.

Anlaşma'da ayrıca başta ücret olmak üzere Anlaşma'nın uygulanması esnasında karşılaşılabilecek sorunlara karşı teknik bir komitenin kurulmasın öngörülmüş[63], ancak bu komitenin bileşimine ise yer verilmemiştir. Anlaşma'da yeralan iş hukuku, toplu pazarlık ve yönetimine katılmaya ilişkin çeşitli düzenlemelerin içeriği ise şöyle sıralanabilir[64]:

- İş Yasası'nın 13, 17 ve 24. Maddeleri toplum gereklerine uygun biçimde ve çalışanların hakları doğrultusunda yeniden düzenlenecektir.

[61] TALAS (1982); a.g.e., s.46-47.
[62] Metin KUT AL, "Toplumsal Anlaşma Üzerine Bazı Düşünceler". *İktisat ve Maliye Dergisi*, Cilt XXV. Sayı: 5, Ağustos 1978,5.236-237.
[63] TALAS (1982); a.g.e., s.48.
[64] TALAS (1982); a.g.e., s.48-50.

- Toplu pazarlık ve sözleşme yapacak sendikanın belirlenmesinde (ihtilaflı durumlarda) referandum ilkesini sendikal yarışmada sorumsuzluğa yol açmayacak ve işçilere zarar vermeyecek yönde yasalaştırmak üzere gereken çalışmalar yapılacaktır.
- Toplu sözleşme ve grev hakları, Anayasa çerçevesinde toplumsal gereksinimlere ve demokratik gelişimin gereklerine daha uygun biçime getirilmek üzere gözden geçirilip belirlenecektir.
- Kamu kesiminde işçilerin ve öteki çalışanların üretim, yatırım ve yönetim kararlarına katılmalarını öngören bir katılım modeli hazırlanacaktır.
- Ekonomik ve toplumsal yaşamda yönetime ve sorumluluğa katılmanın gereği olarak işçiler, kamu kesimi işletmelerinin yıllık programlarında yer alan yatırımların gerçekleştirilmesine gerekli katkıyı yapacaklardır.
- Kamu kesiminde ücretlerarası denge için gerekirse bir fonun oluşturulması sağlanacaktır.
- Bir dönem içinde işyeri ve işkolu esasına göre ayrı ayrı toplu sözleşmeler yapılamaması, bunun kaçınılmaz olabileceği durumlarda da ek yarar sağlanamaması yoluna gidilecektir.
- Sosyal yardımlarda bütünlük ve bunların toplam gelir içinde hesaplanması temel kural olacaktır.
- Gerekli uyumu sağlamak üzere tüm kamu kesimi için çerçeve anlaşması yapılmasına gidilecektir.

Bütün bunlara karşılık; 7 Eylül 1979 tarihinde son bulan[65] ve yaklaşık on dört ay yürürlükte kalan Toplumsal Anlaşma başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Bu başarısızlıkta pek çok faktörün karşılıklı etkileşimi sözkonusu olmuş ve anlaşma geniş kitlelerce uzun süre eleştirilmiştir. Anlaşma'nın başarısızlıkla sonuçlanmasında rol oynayan en önemli etmenlerin başında, Anlaşma'ya taraf oluşturan hükümetin kısa ömürlü oluşu ve Türk sendikal hareketinin bölünmüş yapısının süregelmesi yanında; anlaşmanın diğer tarafını oluşturan Türk-İş'in Konfederasyon olarak anlaşmayı yeterince benimseyerek, üyesi sendikalara da benimsetme konusunda gereken otorite ve güce sahip olamayışı gelmektedir.

Bununla birlikte, Anlaşma'nın yürürlüğü süresi içinde fiyat artışları önlenememiş, kurulması öngörülen komiteler oluşturulamamış, gerçekleştirilmesi

[65] TOKOL (1994), a.g.e., s.59.

hedeflenen yasal düzenlemeler, yasa değişiklikleri ve yönetime katılma modellerine işlerlik kazandırılamamıştır. Bunlara ek olarak; Anlaşma, ücret dondurulmasına doğru atılmış bir adı[66] geniş eleştirilere maruz kalmıştır. Ancak herşeye rağmen, başarısızlıkla da sonuçlanmış olsa bile, sosyal diyalog alanında ülkemizde gerçekleştirilen tek somut Anlaşma örneğini oluşturması nedeniyle, halen Türk Sosyal Politika Yaşamı bakımından önemli bir tarihi belge olma özelliğini korumaktadır.

Buradan hareketle, 1980 yılına gelininceye değin, 1978 yılında gerçekleştirilen Toplumsal Anlaşma dışında, sosyal diyalog alanında başka bir gelişmenin sözkonusu olmadığı görülmektedir. 1961 Anayasası ve 1963 tarihli 274 ve 275 sayılı Yasalar uyarınca geniş sendikal özgürlüklere kavuşan Türk sendikal hareketine, özellikle 1970'li yıllarından itibaren çatışma hakim olmuş, bu durumdan da sosyal barış büyük ölçüde zarar görmüştür.

4. 1980 Yılından Günümüze

1980 yılı başlarından itibaren yaşanan ekonomik ve siyasal sorunlar, hem ekonomik hem de siyasal yaşamda köklü değişimleri de gündeme getirmiştir. Bu nedenle, 1980 yılıyla birlikte ekonomik ve siyasal yapıda meydana gelen değişimler çalışma yaşamını ve dolayısıyla sendikal hareketi de etkileyerek yeni bir dönemin başlangıcını oluşturmuştur.

Ülkemizde 1970'li yılların sonlarından itibaren, özellikle 1977 -1980 yılları arasında üretim düşmüş, kaynak sıkıntısı başgöstermiş, fiyat artışları hızlanırken, grev ve lokavtlar sonucu kaybedilen işgünü sayısı giderek artmıştır. Bunun doğal bir sonucu olarak, ülke ekonomik, sosyal ve siyasal açıdan bunalımın eşiğine gelmiştir.

Bu dönemde de ilk olarak, 24 Ocak 1980 tarihinde, olumsuz ekonomik koşulları ortadan kaldırmak amacı ile bir *"istikrar programı"* hazırlanarak yürürlüğe konmuştur[67]. 1950'li yıllardan beri uygulanmakta olan ithal ikamesine dayalı politikaları sona erdiren ve ihracata dayalı sanayileşme politikası öngören Program bu amaçla fiyat istikrarının sağlanması ve ekonomide devletin ağırlığının azaltılmasına yönelik önlemler getirmiştir[68]. Ancak, Programın yürürlükte olduğu süre içerisinde özellikle, kamu kesiminde toplu pazarlık uyuşmazlıkları giderek artmıştır. Nitekim, istikrar programının yürürlüğe konduğu dönemde grevdeki işçi sayısı 6400 iken Haziran ayına gelindiğinde bu sayı 54.000'e yükselmiştir[69]. Bu nedenle, 1980 yılının ilk altı ayında ülke sağlığını veya milli gü-

[66] KUTAL (1978). a.g.m., s.235.
[67] Nazif KUYUCUKLU, *Türkiye İktisatlı*, 2.Baskı, Eylül 1986, s.2 1 7-2 18. BORATAV (1989): a.g.e., s.121-122.
[68] KORAY (1994): a.g.e., s.194-196.
[69] KOÇ (1992); a.g.e.. s.62-63.

venliği tehdit ettiği, gerekçesiyle 21 grev erteleme kararı alınırken, ertelenmiş 12 grevinde süresi uzatılmıştır. Dolayısıyla, 1980 yılının ortalarına gelindiğinde, ekonomik sorunlar devam ederken, çalışma barışı da giderek bozulmuştur. Bir başka deyişle, bu dönemde işçi-işveren ilişkilerinde diyalog ve işbirliğinden kesinlikle sözedilmeyeceği gibi, bu ilişkilerin giderek çatışma ve siyasal huzursuzluklara da yol açtığı görülmektedir.

Nitekim, ekonomik ve siyasal alanda yaşanan bunalımlar, 12 Eylül 1980 tarihine gelindiğinde, Türk Silahlı Kuvvetleri'nin devlet yönetimine el koyması ile sonuçlanmıştır. Böylece, 1980 yılından itibaren, ekonomik ve siyasal yaşamda meydana gelen köklü değişimler, Türk Sendikal Hareketi'nde de yeni bir dönemin başlamasına yol açmıştır. 12 Eylül Harekatı beraberinde, ülke çapında sıkıyönetim ilan edilmesi, siyasi partilerin faaliyetlerinin durdurulması, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin dağıtılarak, Anayasa'nın askıya alınması gibi, olağanüstü koşullar getirmiştir. Bu olağanüstü koşullar da doğal olarak, çalışma yaşamını da etkisi altına almıştır.

Bu yeni dönem ile birlikte, mevcut grev ve lokavtlar durdurulmuş, grev ve lokavt uygulaması yasaklanmış, işten çıkarma Sıkıyönetim Komutanlıkları'nın iznine bağlanmış, 1961 Anayasası askıya alınırken, 274 ve 275 sayılı Yasalar da uygulamadan kaldırılarak toplu pazarlık görüşmeleri Yüksek Hakem Kurulu'na bırakılmıştır.[70] Bu gelişmeleri sendikal hareket bakımından yoğun kısıtlamalar izlemiştir. Bu dönemde başta DİSK, MİSK ve ilerleyen dönemde Türkiye Hak İşçi Sendikaları (Hak-İş) ve Türk-İş'e bağlı bazı sendikalarla, bazı bağımsız sendikaların faaliyetleri durdurulmuş, tüm taşınır ve taşınmaz malları ile evrakları denetim altına alınmıştır[71].

Bu gelişmeleri yeni Anayasa'nın hazırlanma çalışmaları izlemiş, Danışma Meclisi tarafından hazırlanan, Milli Güvenlik Konseyi tarafından son şekli verilen, Anayasa 7 Kasım 1982 tarihinde halk oylamasına sunularak, 1982 Anayasası olarak yürürlüğe girmiştir[72]

1982 Anayasası'nın Türkiye işveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), bir öneri hazırlayarak, Danışma Meclisi'ne sunmuştur. Sosyal diyalog konusunda önemli bir adım niteliği taşıyan bu önerinin içeriğini, TİSK'in ülkede bir ekonomik ve sosyal konsey kurulması talebi oluşturmaktadır. TİSK'in bu önerisinde konuya ilişkin şu görüşleri yer almaktadır[73]:

"Bugün ülkemizde rasyonel bir ücret politikasının varlığından sözedilememekte, toplu iş sözleşmeleri ile öngörülecek ücret artışları için ölçü tespit

[70] TALAS (1992); a.g.e., s.229-233.
[71] TÜBA, *İş, İşçi Çalışma Bülteni*, Sayı: 974, 4 Temmuz 1994, 5.2. KOÇ (1992): a.g.e., s.51-52.
[72] DEMİRCİOĞLU-CENTEL (1995): a.g.e., s.179.
[73] Şükran KETENCİ, "Ekonomik ve Sosyal Konsey", Cumhuriyet Gazetesi 9 Mart 1993, s.7.

edecek bir müesseseye ihtiyaç duyulmaktadır. Ücret politikasındaki belirsizlik ve ölçü eksikliği sadece işveren kesimini değil, işçi kesimi ve tüm toplumu olumsuz yönde etkileyen sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Kesimler ülke genelinde yayılma istidadı gösteren grevlerden, işletmelerin kapanmasından veya küçülmesinden, işsizliğin artmasından ve enflasyonun yükselmesinden doğabilecek ortak zararlarla yüzyüze olduklarına göre makul noktalarda birleşilmesi de zorunludur. Bunun için de bir organizasyona şiddetle ihtiyaç vardır". Ancak, TİSK'in ekonomik ve sosyal konsey kurulmasına ilişkin bu önerisi, Danışma Meclisince hazırlanan Anayasa Tasarısı'nda yer almasına karşın, bir taraftan Türk-İş'in bu dönemde o konuya ilişkin olumsuz tavır takınması, diğer taraftan Anayasa'ya son şeklini veren Milli Güvenlik Konseyi'nin bu öneriyi Anayasa Taslağı'ndan çıkarması nedeniyle sonuçsuz kalmıştır.

Sendikal hak ve özgürlükler ile ilgili son derece ayrıntılı hükümlere yerverilen 1982 Anayasası sonrasında, 7 Mayıs 1983 tarihinde 274 ve 275 sayılı Kanunların yerini alan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu (SK) ile yine aynı tarihte 2822 sayılı Toplu iş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK) Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Sendikal hak ve özgürlükler bakımından oldukça kısıtlayıcı hükümler içeren bu Yasalarda genel olarak, çalışanların mücadeleleri yalnızca ekonomik alanda toplanarak daraltılmış, sendika hakkı sınırlanmış, grev yasakları arttırılmış, sendikaların siyasetle ilgili her türlü faaliyeti yasaklanmış, birçok durumda zorunlu hakem öngörülerek serbest toplu pazarlık alanı daraltmış ve sendikalar üzerinde ağır bir denetim sistemi getirilmiştir[74]. Bir başka deyişle, 1980 sonrasında 1982 Anayasası ilkeleri doğrultusunda yürürlüğe giren 2821 ve 2822 sayılı Yasalar, sendikal hak ve özgürlükler bakımından, 1960-1980 dönemine hakim olan geniş özgürlük ortamına göre çok daha kısıtlayıcı hükümler getirmiştir.

1981 yılında Hak-iş'in, 1984 yılında ise MİSK'in tekrar faaliyete geçmesine izin verilmiştir[75]. 6 Kasım 1983 tarihinde ise genel seçime gidilmesi suretiyle tekrar demokratik parlamenter sisteme dönülmüştür. 1983 genel seçiminden birinci parti olarak çıkan Anavatan Partisi'nin (ANAP), 24 Aralık 1983'te güven oyu almasının ardından sivil yönetim dönemi başlamıştır. 1984 yılından itibaren ise, serbest toplu pazarlık sistemine geçilmiştir[76], ancak kamu kesiminde 2822 sayılı Yasa gereğince grev ve lokavt yasaklarının geniş tutulması, Yüksek Hakem Kurulu'nun da etkinliğinin devam etmesine yol açmıştır. Bu gelişmeleri, 1984 ve 1985 yıllarında sırasıyla sıkıyönetim ve olağanüstü hal uygula-

[74] KORAY (1994); a.g.e., s.199.
[75] KOÇ (1992); a.g.e., s.69-73.
[76] TOKOL (1994); a.g.e., s.96.

malarının nispeten azaltılması izlemiştir. Bunun doğal bir sonucu olarakta, sendikal harekette canlanma ancak bu yıllardan itibaren gerçekleşebilmiştir.

Nitekim, ekonomik ve siyasal sorunlardan kaynaklanan köklü değişimlerin yaşandığı, 1980-1985 yılları arasında ülkenin içinde bulunduğu koşullar, yukarıda da görüldüğü gibi, sosyal diyaloğun yaratılmasına olanak sağlanacak hiç bir elverişli ortamın oluşmasına imkan tanımamıştır. Hatta, 1980 öncesi varolan pek çok olumlu koşulunda ortadan kalkmasına yol açmıştır. 12 Eylül 1980 Askeri Harekatı ile ülkeye olağanüstü koşullar hakim olmuş, 1983 yılından itibaren tekrar demokratik yaşama dönülmüş olmasına rağmen, süregelen ekonomik sorunlar, getirilen yasal düzenlemelerin sendikal hak ve özgürlükler bakımından getirdiği sınırlayıcı hükümler dolayısıyla sendikal örgütlenmede bir daralma ve duraklama yaşanmıştır.

1980 yılında 14 federasyon, 366 işkolu, 147 bölgesel, 155 yerel, 65 işyeri sendikası olmak üzere toplam 743 işçi örgütü faaliyet göstermektedir[77]. Sosyal Sigortalar Kurumu'na (SSK) bağlı işçi sayısı 2.439.016 iken, bu işçilerin %55,6'sı sendikalaşmış bulunuyordu. Ancak bu durum işgücü bakımından değerlendirildiğinde, sendikalaşma oranının toplam işgücünün %7.9'una denk düştüğü görülmektedir. 1984 yılında sendika sayısı 138'e[78], sendikalı işçi sayısı ise 1.335.008'e düşmüştür. 1985 yılında ise, sendikalı işçi sayısı 1.711.524'e sendikalaşma oranı toplam işgücü içinde %10'a yükselmiştir[79]. Bu sayısal verilerde 1980-1985 yılları arasında sendikal örgütlenmenin 1960-1980 dönemine göre nispeten daraldığını göstermektedir.

1991 yılına değin, sosyal diyalog ve uzlaşma alanında somut bir adımın kaydedilemediği ülkemizde, 1987 yılından itibaren, özellikle özel sektörde grev ve eylemlerin büyük bir artış göstererek çalışma barışının giderek bozulduğu görülmektedir. Buna karşılık, 1984-1988 yılları arasında sosyal diyalog olarak adlandırmak kesinlikle mümkün olmamakla birlikte, ülkemizdeki en önemli sosyal taraflardan birisini oluşturan Türk-İş'in hükümetle görüşme yönünde girişimleri gündeme gelmiştir[80].

Nitekim, zirve olarak adlandırılan bu ikili temaslardan ilki, 17 Temmuz 1984 tarihinde gerçekleştirilmiştir. Bu gelişmeyi, 11 Şubat, 1985, 29 Nisan 1985 ve nihayet 30 Nisan 1988 tarihlerinde gerçekleştirilen diğer zirve görüşmeleri izlemiştir. Bu zirvelerin hemen hepsinde temelde Anayasa ve çalışma yaşamına ilişkin yasalardan kaynaklanan ve özgür sendikacılık hareketini engel-

[77] *Devlet İstatistik Enstitüsü, İstatistik Yıllığı 1982*, Ankara 1983, s.90.
[78] Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Çalışma Hayatı İstatistikleri*. Yayın No.54, Ankara, Kasım 1983, s.75.
[79] Petrol-İş. *Petrol- İş Yıllığı 1986*, İstanbul 1987, s.262.
[80] Orhan BALTA, "Türkiye'de Sosyal Diyalog ve Öneriler, Türk Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar, Türk Endüstri İlişkileri Derneği, *iV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi*, 20-22 Kasım 1991, İstanbul, s.115.

leyen hükümlerin değiştirilmesi talebi ve işçi sorunlarını dile getiren Türk-İş, bu zirve görüşmelerinden somut bir çözüm elde edememiştir.

Bu zirveleri 13 Mart 1990, 22 Mart 1990 ve son olarak da 20 Temmuz 1990 tarihinde Güneydoğu Anadolu Projesi (GAP) çerçevesinde yürütülen ve sosyal güvenlik konularını içeren diğer üç toplantı izlemiş, ancak bu toplantılarda daha önceki yıllarda gerçekleştirilen diğer toplantılar gibi sonuçsuz kalmıştır.

1984 yılı sonrasında bir taraftan ücretlerin satın alma gücünün düşmesi sonucu işçilerin hayat şartlarının giderek bozulması, diğer taraftan da, 2822 sayılı (TİSGLK) Yasa'dan kaynaklanan greve ilişkin sınırlamaların geniş olması nedeniyle grevlerin yanında, grev dışı eylemlerinde giderek artmasına yol açmıştır. Özellikle, 1986 yılından itibaren gerek yoğunluk kazanan işi yavaşlatma, toplu viziteye çıkma, fazla mesaiye kalma gibi grev dışı eylemler gerekse lokavt uygulamaları çalışma barışının giderek bozulmasına neden olmuştur.

Tablo 1'de de görüldüğü gibi, 1984 yılında 4 olan grev sayısı, 1991 yılına gelindiğinde 398'e yükselirken, grev de kaybedilen işgünü sayısı ise 1984 yılında 4947 iken, 1991 yılında 3.809. 354'e yükselmiştir. Buna karşılık, yine aynı yıllara ait (1984-1991) lokavt sayısı lokavta katılan işçi ve kaybolan işgücün sayısı ise Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 5: 1984-1991 Yıllan Arasında Grevler, Greve Katılan İşçi ve Kaybolan İşgünü Sayısı

Yıllar	Grev Sayısı	Katılan İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
1984	4	561	4947
1985	21	2410	194296
1986	21	7926	234940
1987	307	29734	1961940
1988	156	30057	1892655
1989	171	39435	2911407
1990	458	166306	3466550
1991	398	164968	3809354

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (1993): a.g.e. 5.49, yararlanılarak hazırlanmıştır. (*) 31.8.1991 tarihi itibariyle

Tablo 6: 1984-1991 Yılları Arasında Lokavtlar, Lokavta Katılan İşçi ve Kaybolan İşgünü Sayısı

Yıllar	Lokavt Sayısı	Lokavta Dahil İşçi Sayısı	Kaybolan İşgünü Sayısı
1984	-	-	-
1985	3	184	13695
1986	-	-	-
1987	221	10384	484572
1988	112	13729	1085057
1989	7	10770	190755
1990	41	58439	1188091
1991 (*)	23	60369	1142900

Kaynak: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, (1993); a.g.e., 5.49-50 yararlanılarak hazırlanmıştır. (*) 31.08.1991 tarihi itibariyle,

Tablo 2'de de görüldüğü gibi, 3 lokavt uygulamasına gidilmişken bu rakam 1987 yılında 221'e yükselerek, 1984-1991 yılları arasında gerçekleşen en yüksek düzeyine ulaşmıştır. Buna karşılık, kaybolan işgünü sayısı ise, 1985 yılında 13.695 iken, 1991'de 1.142.900 işgününe ulaşmıştır. Buradan hareketle, 1984-1991 yılları arasında bir taraftan Türk-İş'in hükümet ile zirve niteliğindeki görüşme girişimlerinin, hükümetin ilgisiz kalması nedeniyle sonuçsuz kalması; diğer taraftan da grev, grev dışı eylemler ve lokavtların giderek artması dolayısıyla çalışma barışı da giderek bozulmuştur. Buna karşılık, bu yıllar arasında Türk-İş'in tek taraflı olarak hükümet ile görüşme talepleri dışında sosyal diyalog yönünde herhangi bir girişim veya 1982 Anayasası'nın hazırlanması esnasında gündeme gelen ve bu diyaloğa süreklilik sağlayacak bir kurumsal yapının oluşturulması bakımından herhangi bir somut adım sözkonusu olmamıştır.

Sosyal diyalog konusu, 1990'lı yılların başlarından itibaren dönemin Cumhurbaşkanı Turgut Özal'ın toplumsal uzlaşma çağrısında bulunması ile tekrar gündeme gelmiştir[81]. Cumhurbaşkanı Özal'ın bu konudaki görüşleri, bu dönemde Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği tarafından yapılan resmi açıklamalar doğrultusunda basında şu cümlelerle yer almıştır:[82] *"Cumhurbaşkanı Özal'ın bu çerçevede sorunların çözümü için toplumsal uzlaşmayı gelişmiş ülkelerde*

[81] *Toplumsal Uzlaşma Semineri,* İzmir Mart 1990, s.32.
[82] Toplumsal Uzlaşma Semineri, (1990); a.g.e.. s.36.

çokça kullanılan ve uygulamada büyük yararlar sağlayan bir sistem olduğu, ekonomik alanda karşılaşılan zorlukların üstesinden gelinmesinin amaçlandığı hükümetten ve bütçeden talebi bulunan kesimlerin bir bütün olarak, sadece işverenler, işçiler değil harcamaların dengelenmesi, bütçe ve Merkez Bankası politikalarının birliğiyle herkesin beraber hareket etmesini sağlayacak önlemlerin alınması'nın düşünüldüğü ifadelerine yer verilmiştir.

Yine bu resmi açıklamaların hemen ardından, eski Cumhurbaşkanı Turgut Özal'ın Zonguldak ziyaretleri esnasında da konu ile ilgili şu ifadeleri; "*Bu sendikalarla anlaşma meselesi değildir, yani sendika pazarlığı yahut sendikaları daha az ücret istemeye sevk eden bir yol değildir. Dikkat ederseniz burada sadece işçi ve işveren yoktur. Hükümet ve mahalli idareler de var, yani ekonomiden talep eden bütün kesimler bu toplumsal uzlaşma çağrısı kapsamındadır. Önümüzdeki ülkelerin misallerini çok iyi görüp ve onların başarılarının sırrını öğrenebilirsek, toplumsal uzlaşma bu amaçla olumlu katkılar da bulunur*"[83] dikkat çekicidir. Görüldüğü gibi, Cumhurbaşkanı Özal, bu dönemde ülkeye toplumsal uzlaşma çağrısında bulunurken gelişmiş ülke örneklerini göstermekte, ülkemizde de bu yönde faaliyete geçilmesinin gerekliliğini vurgulamaktadır.

Böylece 1990'lı yılların başlarından itibaren, sosyal diyaloğun geliştirilmesi, çalışma yaşamında barış sağlanarak, ülkenin geneline yaygınlaştırılması konusundaki tartışmalarda giderek yoğunlaşmıştır. Örneğin bu dönemde İzmir'de TİSK ile Dokuz Eylül Üniversitesi'nin işbirliğiyle Toplumsal Uzlaşma Semineri adı verilen bir seminer düzenlenerek, konu sosyal taraflar, hükümet temsilcileri ve bilim adamlarından oluşan geniş bir toplumsal yelpazede tartışmaya açılmıştır. Bir başka deyişle; sosyal diyalog özellikle, 1990'lı yılların başlarından itibaren Türkiye'nin gündeminde yoğun bir şekilde yer alarak, gerek hükümet gerekse sosyal taraflarca tartışılmaya başlanmıştır.

Bu dönemde, sosyal diyaloğa giderek daha yoğun ilgi gösterilmesinin bir göstergesini de; daha önce ikinci bölümde de değinildiği gibi; ILO'nun 144 sayılı Uluslararası Çalışma Standartlarının" Uygulanmasının Geliştirilmesi Hakkında Üçlü Danışma Sözleşmesi'nin ülkemiz tarafından onaylanması oluşturmaktadır.

Ancak 1995 yılına dek, bir taraftan sosyal taraflar, diğer taraftan hükümet temsilcilerinin çeşitli vesilelerle diyalog eksikliğinden yakınarak, sosyal diyalog ihtiyacından sözetmelerine rağmen bu yönde somut bir gelişme sağlanamamıştır.

Bununla birlikte, 6 Mart 1995 tarihinde, Brüksel'de Avrupa Birliği ile Türkiye arasında, 25 Haziran 1963 tarihli Ankara Anlaşması ve 23 Kasım 1970

[83] Toplumsal Uzlaşma Semineri, (1990); a.g.e., s.37.

tarihli Katma Protokol uyarınca 95/1 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı'nın imzalanması sonucu AB ile Gümrük Birliği Sürecine girmiştir[84]. Bu süreç ise, ülkemizde sosyal diyaloğun kurumsallaştırılması gerekliliğini bir kez daha ve belirgin bir şekilde gündeme getirmiştir.

Ülkemizin iki veya daha fazla ülkenin aralarında ticareti tüm engellerden arındırmaları ve üçüncü ülkelere karşı ortak gümrük tarifesi uygulamaları[85] olarak tanımlanan Gümrük Birliği sürecine katılması ile birlikte, bu sürecin sağlıklı işlerliğini sağlayacak pek çok uyumlaştırıcı düzenleme yapılması gereği de ortaya çıkmıştır. Sözkonusu düzenlemelerden birini de sosyal diyaloğu kurumsallaştıracak yasal bir konseyin kurulması oluşturmaktadır. Bu durum Ankara Anlaşması'nın 27.Maddesinde yer alan; *"Ortaklık Konseyi, bir yandan Avrupa Parlamenter Asamblesi, Topluluğun Ekonomik ve Sosyal Komitesi ve öteki organları ile öte yandan, Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Türkiye'nin yukarıdakileri karşılayan organları arasında işbirliğini ve temasları kolaylaştırmak için her türlü yararlı tedbiri alır..."*[86] hükmünde de öngörülmektedir. Ülkemizde yukarıdaki hükümde yer alan AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi'ni karşılayacak niteliklere sahip bir organ mevcut bulunmamaktadır. Bununla birlikte; bu organ ancak yasal bir düzenleme ile kurulacak kurumsal bir sosyal diyalog organı yani Ekonomik ve Sosyal Konsey olabilir. Bu nedenle, AB ile Gümrük Birliği sürecinin resmen başlaması, sosyal taraflar ile çeşitli toplum kesimleri tarafından değişik vesilelerle dile getirilen sosyal diyaloğun kurumsallaştırılması talebinin de uygulamaya konmasına büyük bir hız kazandırmıştır. Bunda Anlaşmalardan kaynaklanan hükümlerin yerine getirilmesi zorunluluğu kadar, Gümrük Birliği ile birlikte artan uluslararası rekabet ortamında varlığını sürdürme endişesinin işçi ve işveren işbirliğini zorunlu kılmasının da büyük rolü olmuştur. Bir başka deyişle, Gümrük Birliği, ülkemizde sosyal diyaloğun kurumsallaştırılması yönündeki çabalara hız katarak, sosyal diyalog bakımından olumlu bir etki yaratmıştır. Sosyal diyaloğun kurumsallaştırılması yönündeki taleplerin özellikle 1990'lı yıllardan itibaren giderek artması, diğer taraftan da 1995 yılında Gümrük Birliği Anlaşması'nın imzalanması ile birlikte, AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi'ne karşılık gelen ve bu Komite ile ilişkileri yürütecek resmi bir kuruma ihtiyaç duyulması ve artan uluslararası rekabetin işçi ve işveren işbirliğine duyulan ihtiyacı arttırması ile ekonomik ve sosyal konsey'in kurulmasını gündeme getirmiştir. Nitekim, 17 Mart 1995 tarihinde, 1995/5 sayılı Başbakanlık,

---

[84] EKİN (1996); a.g.e, s.45-46; Kuvvet LORDOĞLU, "Gümrük Birliği'nin İşçiler ve Sendikalara Etkisi Üzerine Söyleşi". *Petrol-İş*, Ocak 1996, s.5; *Gümrük Birliğinin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Türk Çalışma Hayatı*, TİSK İnceleme Yayınları 13, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No. 143, Ankara, 1996, s.26, *Avrupa Birliği'ne Gümrük Birliği İle Katılım*, Friedrich Ebert Vakfı, İstanbul 1994, s.15; Nahit TÖRE, "Gümrük Birliği ve Ötesi, TİSK, İşveren Dergisi, Cilt: 34, Sayı: 3, 3 Aralık 1995, s.21-22.

[85] Erol İYİBOZKURT. *Türkiye-AT Gümrük Birliği*, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1994, s.3-4.

[86] Kubilay ATASAYAR. "Gümrük Birliği Sosyal Mevzuat Değişikliğini Zorunlu Kılar mı?, TİSK. *İşveren Dergisi*, Cilt 33, Sayı:7, Nisan 1995, s.5.

Genelgesi'nin yürürlüğe girmesi ile[87] ülkemizde de Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulmuştur.

Genelge uyarınca; Başbakan veya Başbakan'ın uygun göreceği bir bakanın başkanlığında toplanacak olan Konsey, toplam 22 üyeden oluşacaktır. Konsey'de yer alan üyeler;

- Maliye Bakanı,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı
- Başbakan'ın görevlendireceği iki bakan,
- Başbakanlık Müsteşarı
- Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı,
- Hazine Müsteşarı,
- Dış Ticaret Müsteşarı,
- Devlet İstatistik Enstitüsü Müsteşarı,
- Merkez Bankası Başkanı,
- Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığının temsilen iki üye
- Türkiye Odalar ve Borsalar birliğini temsilen iki üye,
- Türkiye işçi Sendikaları Konfederasyonu temsilen iki üye,
- Türkiye işveren Sendikaları Konfederasyonu'nu temsilen bir üye,
- Türkiye Ziraat Odaları Birliğini temsilen bir üye ve
- Türkiye Esnaf ve Sanaatkarlar Konfederasyonunu temsilen bir üye olmak üzere 15 hükümet ve bürokrat temsilcisine karşılık, 7 sivil toplum örgütü temsilcisinden oluşmaktadır.

Genelge uyarınca Ekonomik ve Sosyal Konsey'in görevleri:

- İş dünyasının sorunları ile sosyal konularda hükümete görüş bildirilmesi,
- Kamu ve özel kuruluşlar arasında koordinasyonun sağlanması,
- İş dünyası ve çalışma barışını ilgilendiren konulardaki yasal mevzuatın, T.B.M.M'de görüşülmeden önce Konsey'de tartışıl-

[87] T.C. Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü, B.02.0.PPG.O.12.3833592(1995/5) Sayılı 17.3.1995 tarihli Genelgesi, s.1-2.

ması ve Konsey'in uygun göreceği değişikliklerin hükümete bildirilmesi nihayet son olarak,

- Hükümet, işçi ve işveren ilişkilerinde düzenli ve kalıcı barış ve uzlaşma sağlamak amacıyla çaba gösterilmesi olmak üzere başlıca beş başlık altında toplanmaktadır.

Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kuruluşunun kamuoyuna duyurulmasının ardından, başta sivil toplum örgütleri ve akademik çevreler olmak üzere, özellikle Konsey'in kuruluş şekli ve üye dağılımına ilişkin çok çeşitli eleştiriler gündeme gelmiştir[88]. Bu eleştiriler, başlıca üç temel noktada odaklaşmaktadır. Bunlar;

- Konsey'in genelge ile kurulmuş olması,
- Konsey'in üye bileşiminde kamu kesimi temsilcilerinin çoğunlukta olmasına karşılık, sosyal taraf temsilcileriyle, diğer organize olmuş çıkar grubu temsilcilerinden oluşan, sivil toplum örgütü temsilcilerinin hem sayı hem de kapsam itibariyle sınırlı tutulması. Nitekim, DİSK ve Hak-iş ile Konsey'in kurulması düşüncesinin desteklenmesinde büyük rol oynayan Türkiye Sanayici ve iş Adamları Derneği (TÜSİAD) temsilcilerine Konsey'de yer verilmemiştir.
- Nihayet son olarakta, Konsey'in kurulduğu sözkonusu 1995/5 sayılı Genelge'nin hazırlanışı esnasında, sosyal taraflar ile diğer organize çıkar gruplarının görüş ve önerilerine başvurulmamış olmasıdır.

Günümüzde özellikle gelişmiş batılı ülkelerde varlığını sürdüren bu tür konseylerin hemen hepsinin kanun ile kurulduğu görülmekte, hatta Fransa'da görüldüğü gibi, Fransız Ekonomik ve Sosyal Konseyi'ne ilişkin hükümlere Fransız Anayasası'nda da yer verilmesi nedeniyle, anayasal bir kurum olma özelliği taşımaktadır. Buna karşılık ülkemizde genelge ile kurulan bu kurumun yine bir genelge ile iptal edilme imkanın olması, kurumun hukuksal dayanağı bakımından güvenirliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Üstelik Konsey'in üye bileşiminde sayı ve kapsam itibariyle hükümet ve bürokrat temsilcilerinin çoğunlukta, buna karşılık işçi ve işveren örgütü temsilcileri ile diğer organize çıkar grubu temsilcilerinin sayısı ise sınırlı kalmıştır.

Yukarıda da değinildiği gibi, 17 Mart 1995 tarihinde kurulan Konsey, hükümetin çağrısı üzerine ilk toplantısını ancak kuruluşundan yaklaşık 7 ay

[88] Milliyet Gazetesi, 30.3.1985, s.7; Hürriyet Gazetesi, 28.3.1995. s.7; Yeni Yüzyıl Gazetesi, 30.3.1995, s.9; TİSK İşveren, Cilt: 33. Sayı: 9 Haziran 1995. s.7.

sonra 11 Ekim 1995 tarihinde kamu kesimi toplu pazarlık sürecine anlaşmazlıkların hakim olduğu ve artan grevlerin yaşandığı bir dönemde gerçekleşmiştir[89]. Dönemin Başbakanı Tansu Çiller'in başkanlığında gerçekleştirilen Konsey'in bu ilk toplantısında, toplantının bir uzlaşma platformu olduğu ve bu tür toplantıların gelişmiş ülkelerde demokrasi platformu olarak kullanıldığı vurgulanmıştır. Ancak, Türk-İş'in çağrılmasına rağmen, katılmadığı bu ilk toplantının, kamu kesiminde artan uyuşmazlık ve grevlerin hüküm sürdüğü bir dönemde gerçekleştirilmesi kamuoyu ve özellikle sosyal tarafların yoğun eleştirisine yol açmıştır.

Eleştirilerin odak noktasını, Konsey'in toplanma amacının, gerçek amacının dışına çıkması oluşturmuştur. Gerçekten Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurulduğu tarihten itibaren, yedi ay herhangi bir toplantı yapılamamasına karşın, Konsey'in tarih olarak kamu kesiminde yaşanan uyuşmazlıkların arttığı bir dönemde toplanması, eleştirilerdeki haklılık payını arttırmaktadır. Ancak herşeye rağmen, 'ülkemizde de gecikmişte olsa, sosyal diyaloğun kurumsal bir yapıya kavuşması ve sosyal taraf temsilcileri ile hükümet temsilcilerinin bu Konsey'in çatısı altında biraraya gelmeleri olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurulmasının ardından, Konsey'in hukuki altyapısının tamamlanması, kuruluş, görev ve yetkilerine ilişkin ayrıntılı bir kanunun hazırlanması için çalışmalara başlanmıştır. Nitekim, bu konu 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yeralan hukuki ve kurumsal düzenlemeler başlığı altında da ele alınarak, konuya ilişkin şu ifadelere yer verilmiştir:[90] *"Ekonomik ve Sosyal Konsey 1995 yılında 1995/5 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile oluşturulmuştur. Bu oluşumun eksikliklerini giderecek, çalışma hayatında istikrarlı ve sürekli barış ve diyaloğun kurulabilmesine, ülkenin ekonomik ve sosyal konularda gelişmesine katkıda bulanabilecek, istişari nitelikte ve tüm kesimlerin temsil edildiği bir organizasyonu gerçekleştirecek yasal düzenleme ihtiyacı ise devam etmektedir. Ayrıca, Konsey'in çalışma usul ve esaslarına ilişkin alt mevzuat düzenlemesinin de yapılması gerekmektedir".* Yukarıda da görüldüğü gibi, 7. Beş Yılık Kalkınma Planı'nda Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kuruluş, görev ve yetkilerine ilişkin bir kanunun hazırlanarak yürürlüğe girmesi planlanmaktadır.

Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda yeralan Ekonomik ve Sosyal Konsey, daha sonra 12 Mart 1996 tarihinde güvenoyu alan ve Türkiye Cumhuriyeti'nin 53. Hükümeti olan Anavatan Partisi (ANAP) ile Doğru Yol Partisi

[89] Yeni Yüzyıl Gazetesi. 12 Ekim 1995. s.11.

[90] *7. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000).* Devlet Planlama Teşkilatı .Yayın ve Temsil Dairesi Başkanlığı Yayın ve Basım Şube Müdürlüğü, Ankara, 1995. s.227.

(DYP) arasında kurulan Koalisyon Hükümeti'nin de hem Koalisyon hem de Hükümet Programı'nda yeralmış ve her iki program ve protokolde de Konsey'e ilişkin bir kanunun hazırlanarak yürürlüğe gireceği hükmüne yer verilmiştir. Hatta 53. Hükümeti'n Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olarak atanan Emin Kul'da basına yapmış olduğu çeşitli açıklamalarında, Ekonomik ve Sosyal Konsey'e ilişkin kanuni düzenlemenin ilk çıkartılacak kanunlar arasında yer almasının planlandığını önemle belirtmiştir[91], Buna karşılık, Ekonomik ve Sosyal Konsey'e ilişkin herhangi bir kanuni düzenleme yapılmazken, 6 Mayıs 1996 tarihinde yeni bir genelge kabul edilmiştir. Bir başka deyişle; kanuni düzenleme yapılması düşünülen Ekonomik ve Sosyal Konsey'e ilişkin bir genelge kabul edilerek, Konsey'e yeni bir biçim ve içerik kazandırılmıştır.

1995/5 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey Genelgesi'ni yürürlükten kaldırılan 1996/24 sayılı yeni Genelge 06.05.1996 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir[92]. Genelge uyarınca, Ekonomik ve Sosyal Konsey'in gerekçesi:[93] *"Ülke ekonomisinin daha istikrarlı ve etkin bir biçimde yönetilebilmesi ve sosyal hayatın geliştirilebilmesi için toplumun çeşitli kesimlerinin temsilcilerini biraraya getirerek devlet, işçi ve işveren ilişkilerini sağlıklı bir şekilde yürütülmesine katkıda bulunmak, geniş bir diyalog ortamının yaratılarak, hak ve menfaatlerin ülke menfaatlerini gözeten, uzlaşmacı bir anlayışla korunmasına olarak sağlamak ve ayrıca Türkiye'nin Avrupa Birliği ile bütünleşmesi çerçevesinde ekonomik ve sosyal içerikli karar alma sürecinde demokratik katılımı en geniş biçimde temin etmek amacıyla ILO'nun 144 sayılı Sözleşmesi de dikkate alınarak bir Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulmuştur"* şeklinde ifade edilmektedir.

Konsey, Başbakan ya da Başbakan'ın uygun göreceği bir bakanın başkanlığında;

- Maliye Bakanı,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı,
- Başbakan'ın görevlendireceği iki bakan,
- Başbakanlık Müsteşarı,
- Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı,
- Hazine Müsteşarı,

[91] Emin KUL, "Mevcut Ekonomik ve Sosyal Konseyi Yeterli Bulmuyoruz". TİSK, *İşveren Dergisi*, Cilt: 34, Sayı: 6, Mart 1996, s.8.
[92] 06.05.1996 tarihli, B.02.0.PPG.0.12.383-7412, 1996/24 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey Genelgesi T.C. Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü, Ankara, 1996, s.1, Genelge Ek.2'de sunulmuştur.
[93] T.C. Başbakanlık (1996); a.g.k., s.1.

- Dış Ticaret Müsteşarı,
- Maliye Bakanlığı Müsteşarı,
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı,
- Devlet istatistik Enstitüsü Başkanı,
- T.C. Merkez Bankası Başkanı,
- Yüksek Öğrenim Kurumu tarafından seçilen üniversiteleri temsilen iki üye,
- Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odaları ve Ticaret Borsaları Birliğini temsilen iki üye,
- Türkiye Sanayici ve işadamları Derneğini temsilen bir üye,
- Türkiye Ziraat Odaları Birliği'ni temsilen bir üye,
- Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu'nu temsilen bir üye,
- Türkiye ihracatçılar Meclisini temsilen bir üye,
- Türkiye Mühendis ve Mimar Odalarını temsilen bir üye,
- Türkiye işveren Sendikaları Konfederasyonu'nu temsilen iki üye,
- Türkiye işçi Sendikaları Konfederasyonu'nu temsilen iki üye,
- Türkiye Hak işçi Sendikaları Konfederasyonu'nu temsilen bir üye,
- Devrimci işçi Sendikaları Konfederasyonu'nu temsilen bir üye,
- Kamu Çalışanlarını temsilen bir üye ve
- En çok üyeye sahip Tüketici Derneğini temsilen bir üyeden olmak üzere toplam 30 üyeli geniş bir katılımcı kitlesinden oluşmaktadır[94].

Yukarıda da görüldüğü, 17.03.1995 tarihli 1995/5 sayılı Genelge'de 22 üyeden oluşan Konsey'in üye sayısı 06.05.1996 tarihli 1996/24 sayılı Genelge ile 30'a yükselmiştir. Buna karşılık, Konsey'deki hükümet temsilcileri ile bürokrat temsilcilerinin çoğunluğu korunurken, en çok üyeye sahip işçi ve işveren üst örgütlerinin sayısı eşitlenmiş, daha önceki Genelge ile Konsey'de yer alma-

[94] T.C. Başbakanlık (1996); a.g.k., s.12.

yan DİSK, Hak-iş, TÜSİAD, Kamu Çalışanları, en çok üyeye sahip tüketici derneği, Türkiye ihracatçılar Meclisi ile Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları'ndan da birer temsilciye yer verilerek, Konsey'in üye yelpazesi genişletilmiştir. Bunlara ek olarak sözkonusu Genelge'de Konsey Başkanı'nın gerekli görmesi halinde, Konsey'in gündemine göre, Bakanlar, Meslek Kuruluşları, Vakıflar ve diğer sivil toplum örgütlerinin temsilcilerinin .de Konsey toplantılarına davet edilebilecekleri hükmüne yer verilmiştir.

Genelge uyarınca üç ayda bir toplanacak olan Konsey'de, ayrıca Konsey'in gerekli gördüğü konularda ayrıntılı çalışmalar yapılabilmesi için çalışma grupları oluşturulacaktır. Çalışma grupları tarafından yürütülen faaliyetler sonucu oluşturulan görüşler yine Konsey toplantılarında değerlendirilecektir. Konsey'in toplantı yer ve tarihi Konsey Başkanı tarafından tespit edilerek taraflara tebliğ edilecek, buna karşılık Konsey Başkanı periyodik toplantı süreleri dışında gerekli gördüğü zamanlarda da Konsey'i toplantıya davet edebilecektir. Sekreterya hizmetlerinin Devlet Planlama Teşkilatı'nca yerine getirileceği Konsey'in çalışma usul ve esasları yine Konsey tarafından bir iç genelge ile düzenlenecektir.

Ülkemizde özellikle 1990'lı yılların başlarından itibaren yoğun bir şekilde tartışılmaya başlanan sosyal diyalogun kurumsallaştırılması yönündeki çabaların ancak 1995 yılı Mart ayında 1995/5 sayılı Genelge'nin yürürlüğe girmesiyle somut bir adıma dönüştüğü görülmektedir. Ancak kurulduğu tarihten itibaren bir kez biraraya gelebilen Konsey, 1996 yılı Mayıs ayında yürürlüğe giren 1996/24 sayılı ikinci bir Genelge ile yeni bir biçim ve içeriğe kavuşmuştur. 1996/24 sayılı Genelge'de Konsey'in üç ayda bir toplanacağı hükmüne yer verilmesi rağmen; Konseyi hayata geçirecek herhangi bir toplantı veya faaliyet gerçekleştirilememiştir.

1995/5 sayılı ilk Başbakanlık Genelgesi'nin, 6 Mayıs 1996 tarihinde 1996/24 sayılı ikinci bir Başbakanlık Genelgesi ile yürürlükten kaldırılmasının ardından ESK'e ilişkin bir yasal düzenleme yürürlüğe girinceye dek, ESK'nin pek çok kez yeni Başbakanlık Genelgeleri ile yeniden düzenlendiği görülmektedir. Bir başka deyişle, ülkemizde ESK batılı ülke örneklerinde görüldüğü gibi, kanun ile kurulup görev ve yetkileri bu kanun aracılığı ile belirlenmeden önce toplam altı kez farklı tarihlerde yürürlüğe giren beş yeni Başbakanlık genelgesi ile yeni bir biçim ve içeriğe kavuşmuştur.[95]

Nitekim 1995/5 sayılı ilk ESK Genelgesi, 6 Mayıs 1996 tarihli 1996/24 sayılı ikinci bir Başbakanlık Genelgesi ile yürürlükten kaldırılmış; 1996/24 sayılı ikinci Başbakanlık Genelgesi de 18 Mart 1997 tarihinde yürürlüğe giren

[95] Özlem IŞIĞIÇOK, "Sosyal Diyalog Temel Nitelikleri ve Türkiye'de Sosyal Diyaloga İlişkin Genel Bir Değerlendirme" İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi (www.isguc.org/index.php?ave=arc_view.php@ex=28pg=m)

1997/11 sayılı üçüncü bir ESK Genelgesi ile yeniden düzenlenmiştir. 1997/11 sayılı Başbakanlık Genelgesi ise, 23 Temmuz 1997 tarihinde yürürlüğe giren 1997/44 sayılı dördüncü Başbakanlık Genelgesi ile yürürlükten kaldırılırken; 1997/44 sayılı dördüncü genelge de 26.1.1999 tarihli 1999/19 sayılı beşinci Başbakanlık Genelgesi ile yeniden düzenlenmiştir.[96] Nihayet 1999/19 sayılı beşinci Başbakanlık Genelgesi ise son olarak 28 Haziran 1999 tarihinde 1999/40 sayılı altıncı ve yeni bir Başbakanlık Genelgesi ile yürürlükten kaldırılmıştır. Bu bakımdan ülkemizde ESK'i düzenlemeye yönelik adeta bir Başbakanlık Genelgesi enflasyonu yaşandığı söylenebilir. Bu duruma yol açan en önemli neden ise, kuşkusuz 1990'ların ikinci yarısında yaşanan sık hükümet değişiklikleri ve her hükümet değişikliğinin ardından ESK'e yeni bir biçim ve içerik kazandırılma çabasıdır. Nitekim ESK bu yıllarda hem hukuksal dayanak olarak bir Başbakanlık Genelgesi'ne dayalı olarak kurulması, hem de yeni Başbakanlık Genelgeleri ile biçim ve içerik yönünden üzerinde sürekli değişiklik yapılan bir kuruma dönüşmesi nedeniyle özellikle akademik çevreler ile sosyal taraflardan büyük tepki almış ve eleştirilmiştir. Nitekim bu durum ESK'ya ilişkin 11 Nisan 2001 tarihinde kabul edilen 21 Nisan 2001 tarihinde yürürlüğe giren 4641 sayılı ESK Kanunu'na dek sürmüştür.

Bir başka deyişle; sosyal diyalogun öneminin giderek arttığı günümüzde, sosyal diyalogun en önemli araçlarından birisi olan ve ülkemizde sosyal diyalog sürecine resmi kurumsal bir zemin oluşturan ESK, kurulduğu tarihten itibaren, üzerinde sürekli değişiklik yapılan bir kuruma dönüşmüş ve bu nedenle de bir türlü arzu edilen işlevselliğe ulaşamamıştır. Bu durum; 2001 yılı Nisan ayına kadar sürmüş ve nihayet ülkemizde de ESK, 11 Nisan 2001 tarihinde kabul edilen ve 21 Nisan 2001 tarihinde yürürlüğe giren 4641 sayılı ESK Kanunu ile yasal dayanağa kavuşturulmuştur.[97] 4641 sayılı ESK Kanunu, Türk Çalışma Hayatı için oldukça gecikmiş; ancak son derece önemli bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Çünkü, ülkemizde ESK, ilk kez bu Kanun'un yürürlüğe girmesi ile Başbakanlık Genelgesi'ne dayalı ve üzerinde sürekli değişiklik yapılan muğlak bir yapıdan kurtarılarak, yasal dayanağa sahip bir kurum olma özelliğine kavuşmuştur.

[96] Özlem IŞIĞIÇOK, a.g.m ve ayrıca bkz. (http://www.dpt.gov.tr/esk/mevzuat.html,(16.04.2008 tarihli görünümü)

[97] Özlem IŞIĞIÇOK, "Sosyal Diyalogun Artan Önemi Çerçevesinde 4641 Sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey Kanunu ve Türkiye'de Sosyal Diyalog" MESS Mercek Dergisi, Temmuz 2002, s.55.

Nitekim, Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkındaki 4641 sayılı Kanun, 11 Nisan 2001 tarihinde kabul edilmiş; 21 Nisan 2001 tarihinde, 24380 sayılı Resmi Gazetede yayımlanarak; yürürlüğe girmiştir. [98]

4641 sayılı Kanun, 13 maddeden oluşmaktadır. Kanunun 1. maddesi, amaç ve kapsamını; 2. maddesi, kuruluşunu; 3. maddesi, Konseyin görev ve yetkilerini; 4. maddesi, Konsey Başkanını; 5. maddesi Konsey Başkan Yardımcılarını; 6. maddesi, Başkanlık Divanını; 7. maddesi, Toplantıları; 8. maddesi, Çalışma Kurullarını; 9. maddesi, Sekreterya Hizmetlerini; 10. maddesi, Mali Hükümleri; 11. maddesi, Yönetmelikleri; 12. maddesi, Yürürlülük ve nihayet 13. maddesi, ise; Yürütmeyi düzenlemektedir. Şimdi sırasıyla kanun maddelerinden yola çıkarak, 4641 sayılı Kanun'un getirmiş olduğu düzenlemeleri inceleyecek olursak.

Kanun'un amacı, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlayacak sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak, istişare mahiyette ortak görüş belirlemek için oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kuruluşunu, çalışma esas ve yöntemlerini düzenlemektir. (Madde 1)

Kanun'a göre, Konsey; hükümet temsilcileri ile sosyal taraf temsilcileri ve sivil toplum örgütleri temsilcilerinden oluşmaktadır. Konsey'de yer alan taraflar ise şunlardır: (Madde 2)

Başbakan; Başbakan Yardımcıları, Devlet Planlama Teşkilatından (DPT) sorumlu Devlet Bakanı, Hazineden sorumlu Devlet Bakanı, Dış Ticaret Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanı, Devlet Personel Başkanlığından sorumlu Devlet Bakanı, Maliye Bakanı, Tarım ve Köy İşleri Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Sanayi ve Ticaret Bakanı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı, Gümrük Müsteşarı, Devlet Personel Başkanı, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB), kamu görevlileri adına en çok üyeye sahip konfederasyonu, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK), Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nu (DISK) temsil eden üçer temsilci ile Başbakan tarafından belirlenecek diğer hükümet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları ile kamu görevlilerinden oluşmaktadır.

Üye yapısı aşağıdaki tablo da sunulmuştur.

[98] 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkındaki Kanun'un tam metni için bkz Ek III ve Ayrıca bkz. (http://www.tbmm.htm)

Tablo 7. Ekonomik ve Sosyal Konseyin Yapısı

Kesimler	Üyeler	Üye Sayıları
	Başbakan Yardımcıları	3
	DPT'den Sorumlu Devlet Bakanı	1
	Hazineden Sorumlu Devlet Bakanı	1
	Dış Ticaret Müsteşarlığından Sorumlu Devlet Bakanı	1
	Devlet Personel Başkanlığından Sorumlu Devlet Bakanı	1
	Maliye Bakanı	1
	Tarım ve Köyişleri Bakanı	1
	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı	1
	Sanayi ve Ticaret Bakanı	1
	Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı	1
	DPT Müsteşarı	1
	Gümrük Müsteşarı	1
	Devlet Personel Başkanı	1
Kamu		15
İşveren	Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği	3
	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu	3
İşçiler-Memurlar	Türkiye İşçi Sendikalar, Konfederasyonu	3
	Hak İşçi Sendikalar Konfederasyonu	3
	Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu	3
	Türkiye Kamu-Sen	3
Meslek Odaları	Türkiye Esnaf ve Zanaatkârlar Konfederasyonu	3
	Türkiye Ziraat Odaları Birliği	3
Kamu Dışı		24
Genel Toplam		39

Kaynak: http/www.dpt.gov.tr/orgut/index.html.(16.04.2007 tarihli görünümü)

Tablo 3 de de görüleceği gibi ESK'nın Başbakan dışında 39 üyesi bulunmakta, bu üyelerin % 62'sini kamu dışı kesim oluşturmaktadır.

Kanun'a göre Ekonomik ve Sosyal Konsey'in görev ve yetkileri şunlardır: (Madde 3)

1) Toplumdaki ekonomik ve sosyal birimlerin, Hükümetin; ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasına katılımlarını sağlamak, Hükümet ile toplumsal kesimler arasında ve toplumsal kesimlerin kendi aralarında uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,

2) Oluşturduğu görüş, öneri ve raporları Hükümet'e, TBMM'ne, Cumhurbaşkanı'na ve kamuoyuna sunmak, görüş bildirilirken uzlaşılan ve uzlaşılamayan hususları ayrı ayrı belirtmek,

3) Sürekli ve geçici nitelikte çalışma kurulları kurmak ve üyelerini belirlemek, bu kurulların raporlarını görüşmek,

4) Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi üyelerini Avrupa Birliği Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin yapısı ve özelliklerini dikkate alarak belirlemek ve Komitenin çalışmalarını izlemek,

5) Amaçları doğrultusunda ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlemek, uygun görülecek toplantılara temsilci göndermek,

6) Ekonomik ve sosyal konularda yayınlar ve araştırmalar yapmak ve yaptırmak,

7) Ayrıca; Konsey, Hükümetin istemi üzerine, ekonomik ve sosyal nitelikli her türlü konuda, ekonomik ve sosyal yaşamı doğrudan etkileyen kanun tasarıları ve kalkınma planı ile yıllık programların hazırlanması sırasında görüş bildirebilir.

Kanun'a göre Konsey Başkanı, Başbakandır (Madde 4). Başbakan'ın toplantılara katılamaması halinde görevlendireceği Başbakan Yardımcısı toplantılara başkanlık edecektir. Başkan Yardımcıları ise (Madde 5); Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyon (TİSK) tarafından bir, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu (TESK) ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği (TZOB) tarafından bir ve Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Hak-İş) ile Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) tarafından bir kişi olmak üzere üç Başkan Yardımcısı belirlenir. Başkan yardımcıları bir yıl süreyle ve dönüşümlü olarak görev yaparlar.

Başkanlık Divanı; Konsey Başkanı, üç Konsey Başkanı Yardımcısı ve Konsey Sekreteryasından Sorumlu Müsteşardan oluşmaktadır (Madde 6). Konsey, üç ayda bir Başkanın daveti ile olağan, Başkanın daveti veya Başkanca belirlenecek olanlar dışında kalan temsilcilerin üçte birinin yazılı istemleri üzerine olağanüstü toplanabilecektir. Toplantı yeter sayısı, Başbakanca belirlenecek olanların dışında kalan temsilcilerin salt çoğunluğudur. Toplantılara ilişkin diğer esas ve yöntemler yönetmelikle düzenlenecektir (Madde 7).

Kanun'a göre Konsey, ihtiyaç duyulan konularda görüş bildirmek üzere geçici ve daimi nitelikli çalışma kurulları oluşturabilecektir. Çalışma kurulları da gerektiğinde geçici nitelikli çalışma grupları oluşturabilecektir. Çalışma kurulları ile çalışma grupları, çalışmalarına ve toplantılarına, bilgi ve veri sağlamak ve görüş oluşturulmasına katkıda bulunmak amacıyla; Başbakanlık, ilgili Bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerini davet edebileceklerdir. Kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri de toplantılara katılmak ve Devlet sırrı dışındaki tüm bilgi ve verileri sağlamakla yükümlü kılınmıştır. Ayrıca çalışma kurulları, gündemleri ile ilgili konularda meslek örgütlerini, diğer sivil toplum örgütlerini ve konu ile ilgili uzmanları toplantılarına çağırabilecek-

lerdir. Yine; çalışma kurulları ile çalışma gruplarının kuruluş, çalışma esas ve yöntemleri yönetmelikle düzenlenecektir (Madde 8).

Kanun'a göre; Konsey'in Sekreterya Hizmetleri, Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) Müsteşarlığı tarafından yerine getirilecektir. Sekreterya, Konsey'in tüm büro hizmetlerini yürütmekle görevlidir. Ayrıca; Konsey toplantılar ile çalışma kurulları ve çalışma grupları toplantıları Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı tarafından düzenlenecektir (Madde 9). Bu bakımdan ilgili madde de ayrıca Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarının, bu hizmetlerin yürütümünden sorumlu olduğu da belirtilmiştir.

Kanun'a göre; Konsey'in giderleri için her yıl Devlet Planlama Teşkilatı bütçesine yeterli ödenek konacağı belirtilerek (Madde 10); Kanun'da öngörülen yönetmeliklerin, Konsey'e katılanların görüşleri alınmak suretiyle, Başbakanlık tarafından çıkarılacağı hükmüne yer verilmiştir (Madde 11). Ayrıca, Kanun'un 11. maddesine eklenen bir Geçici Madde ile Kanun'da çıkarılması öngörülen yönetmeliklerin Kanun'un yayımı tarihinden itibaren üç ay içinde çıkarılacağı belirtilmiştir.

Ekonomik ve Sosyal Konseyler ya da daha teknik deyimle resmi danışma konseyleri, sosyal taraflar arasında yürütülen görüş alışverişi ve işbirliği faaliyetlerine kurumsal zemin oluşturan; yegane danışma organlarıdır.[99] Konseylerin kuruluş amaçları, sosyal taraflar arasındaki uyuşmaz çıkarlar arasında uzlaşma sağlayarak; çalışma barışında süreklilik sağlamaktır. Bu amaçla, konseyler faaliyet alanlarına göre, ülkede yaşanan ekonomik ve sosyal sorunları makro düzeyde analiz etmek suretiyle ülke hükümetlerine danışmanlık yaparlar. Gelişmiş batılı ülkelerde, tarihsel kökenleri II. Dünya Savaşı yıllarına dayanan bu konseylerin, genellikle kanun aracılığı ile kuruldukları bilinmektedir.[100]

Resmi danışma konseylerine ilişkin bu genel bilgiler ışığında; 4641 sayılı ESK Kanunu ile yeniden düzenlenen Ekonomik ve Sosyal Konsey'i değerlendirecek olursak;

1. Ülkemizde Ekonomik ve Sosyal Konsey ancak, 4641 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle yasal güvenceye kavuşabilmiştir. Bir başka deyişle; ESK, yasal güvenceye kavuşma anlamında, gelişmiş batılı ülkelerin çok gerisinde kalmıştır. Bu bakımdan, gelişmiş batılı ülkelerle karşılaştırıldığında; ülkemizde Ekonomik ve Sosyal Konsey'e yasal dayanak oluşturan 4641 sayılı Kanun, oldukça gecikmiş bir gelişme olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte; 4641 sayılı Kanun, aynı zamanda Türk Çalışma Hayatı için çok önemli bir adım özel-

[99] ETUI, April 1990, p.20-22.

[100] Özlem IŞIĞIÇOK, "Küreselleşme Değişen Endüstri İlişkileri ve Sosyal Diyalogun Artan Önemi" Küreselleşmenin İnsani Yüzü, Derleyen: Veysel Bozkurt, Alfa, 2000, s.154.

liği taşımaktadır. Nitekim, 4641 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesiyle ESK, Başbakanlık Genelgesi ile düzenlenen ve her Hükümet değişikliğinde yeni bir genelgenin kabul edilmesi sonucu, son derece muğlak ve işlevsel olamayan yapısından da kurtarılmış ve yasal bir dayanağa kavuşmuştur. Bu nedenle, 4641 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesi son derece önemlidir. Ancak, ESK'yi düzenleyen bu Kanun'un kabulü ve yürürlük tarihi, gelişmiş batılı ülkelerdeki, II. Dünya Savaşı'nı izleyen 1945'li yıllar ile karşılaştırıldığında; Türk Çalışma Hayatı için, ne yazık ki telafisi mümkün olmayan çok önemli bir gecikmeyi de yansıtmaktadır.

2. 4641 sayılı Kanun ile yeniden düzenlenen ESK, üye kompozisyonu bakımından incelendiğinde; ESK'yi düzenleyen önceki genelgelerde olduğu gibi; yine Konsey'de üçlü temsil yapısının (işçi-işveren-hükümet) ve bu yapı içinde de hükümet-bürokrat ağırlıklı temsilin korunmuş olduğu görülmektedir. Ancak, önceki genelgelerle düzenlenen ESK'lerden farklı olarak, 4641 sayılı Kanun ile, hükümet-bürokrat temsilci sayısı nispeten sınırlandırılmıştır. [101] Bir başka deyişle; gelişmiş batılı ülkelerde resmi danışma konseyleri üye kompozisyonları bakımından (ülkeden ülkeye farklılıklar görülmesine rağmen), genellikle sosyal taraf temsilcileri (işçi-işveren) ile sivil toplum örgütü temsilcilerinden oluşmak suretiyle; ikili ya da çok taraflı yapıda oluşurken; ülkemizde sosyal taraf temsilcilerinin yanı sıra hükümet -bürokrat temsilcilerinden oluşmak suretiyle, üçlü temsil yapısına sahiptir. Bu üçlü yapı içinde de üye sayısı bakımından hükümet bürokrat temsilcilerinin sayıca fazla olduğu görülmektedir. Ancak, Konsey'deki hükümet-bürokrat temsilci sayısı 4641 sayılı Kanun ile kısmen de olsa azaltılmıştır.

3. 4641 sayılı ESK Kanun bir bütün olarak değerlendirildiğinde; hükümet-bürokrat ağırlıklı yapısı dışında; getirdiği bir çok hükümle (örneğin; sosyal taraflara da ESK'yi toplantıya çağırabilme olanağının tanınması, Konsey toplantılarının periyodik ve düzenli olarak yapılması vb. gibi) gelişmiş batılı ülkelerdeki benzer resmi danışma kurumlarının sahip olduğu kurumsal yapı ve işleyişi yakalamış görünmektedir. Bu bakımdan; 4641 sayılı Kanun ile yeniden düzenlenen ESK ile gelişmiş batılı ülkelerdeki Konseyler arasında bir paralellik sağlanmaya çalışıldığını söylemek yanlış olmayacaktır.[102] Kuşkusuz bu durumda da 1995/5 sayılı Başbakanlık Genelgesi'nden itibaren özellikle ülkemizdeki sosyal taraflar ile akademik çevrelerden gelen eleştirilerin, görüş ve önerilerin dikkate alınmasının çok büyük bir rolü bulunmaktadır.

[101] Ertan İREN, "4641 Sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey Kanunu Yürürlüğe Girdi", Çimento İşveren, Cilt 15, sayı: 3, Mayıs 2001, s. 25. Meslek Odalarından temsilcilere yer verilmiştir. (Türkiye Esnaf ve Zanaatkar Konfederasyonu ile Türkiye Ziraat Odaları Birliği)

[102] İREN, a.g.m., (2001), s.26.

İlk kez 17 Mart 1995 tarihinde 1995/5 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile kurulan ESK, günümüze dek farklı tarihlerde ve farklı gündem konuları ile toplanmıştır. ESK'in günümüze dek gerçekleştirildiği toplantı tarihleri ve gündem konuları aşağıda Tablo 8'de sunulmuştur.

Tablo 8. Ekonomik ve Sosyal Konsey Toplantıları

Tarihi	Niteliği	Konusu
11 Ekim 1995	Genel	Ekonomik ve Sosyal Gelişmeler
25 Mart 1997	Genel	Türkiye'nin Ekonomik Durumu ve Öncelikleri
25 Ağustos 1997	Genel	1. Makro Ekonomik Durum 2. Sosyal Güvenlik Kuruluşlarının Sorunları ve Çözüm Önerileri 3. Eşel Mobil Sistemi 4. Mevsimlik ve Geçici İşçi İstihdamı 5.Ekonomik ve Sosyal Konseyin Çalışma Usul ve Esasları İç Genelgesinin Hazırlanması
13 Ekim 1997	Bilgilendirme	Ekonomik İstikrar Programı ve 1998 Mali Yılı Bütçesi
1 Aralık 1997	Bilgilendirme	Vergi Reformu
12 Aralık 1997	Genel	Vergi Reformu
6 Şubat 1998	Bilgilendirme	Vergi Reformu
16 Haziran 1998	Genel	1.Enflasyonla Mücadele Programı ve Gerçekleşmeler 2. Kayıt dışı Ekonomi ve Kayıt dışı Ekonomiyi Kontrol Altına Almak İçin Yapılan Düzenlemeler
8 Şubat 1999	Genel	1998 Yılı Ekonomik Gelişmeleri, Küresel Krizin Üretim ve Etkileri, Olumsuz Etkilenişe Karşı Alınacak Önlemler
1 Temmuz 1999	Genel	Sosyal Güvenlik Reformu
27 Haziran 2000	Genel	Makroekonomik Program (2000-2002) ve Beş Aylık Uygulama Sonuçları
31 Mart 2001	Genel	Genel Ekonomik Durum Değerlendirmesi
25 Aralık 2002	Genel	Ekonomik ve Sosyal Politikalar ve ESK'nın Kurumlaştırılması
16 Nisan 2003	Genel	1.Konsey Çalışmalarının Etkinliğinin Artırılması 2. Yatırım Ortamının İyileştirilmesine Yönelik Çalışmaların Değerlendirilmesi 3. İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdamın Artırılması
10 Temmuz 2003	Genel	Türkiye'nin AB'ye Üyelik Sürecine İlişkin Genel Değerlendirme
7 Kasım 2003	Genel	1. Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi Üyelerinin Belirlenmesi 2. Cumhuriyetin 80. Yılı Bildirgesi
25 Mart 2005	Genel	1. ESK'nın Yeniden Yapılandırılması 2. AB ile Müzakere Sürecinde Sivil Toplum Kuruluşlarının Oynayacağı Rol Konusunda Sosyal Tarafların Görüşlerinin Alınması 3. 2004 Yılı İlerleme Raporu'nun 13. Başlığı Altında Yer Alan "Sosyal Politika ve İstihdam" Konularının Değerlendirilmesi
1 Kasım 2005	Genel	Sosyal Güvenlik Reformu

Kaynak: http/www.dpt.gov.tr/esk/faaliyet/ (1604.2007 tarihli görünümü)

Yukarıdaki Tablo 8'de de görüldüğü gibi, ESK ilk kez kurulduğu 17. Mart 1995'ten günümüze dek farklı gündem konuları ile toplam 18 kez toplanmıştır. Yapılan toplantılar genel olarak değerlendirildiğinde; toplantıların genellikle dönem hükümetlerinin izledikleri ekonomik politikalara destek amaçlı toplantılar olma özelliği taşıdıkları görülmektedir. Bu durumda kuşkusuz ülkemize has ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel özelliklerin büyük payı bulunmaktadır. Nitekim ülkemizde ESK, kurulduğu tarihten beri, mevcut hükümetlerce her zaman kendilerine bağlı bir kurum gibi algılanmış, bu durumda sosyal tarafların sosyal diyalog sürecine ve bu sürecin en önemli amacı olan ESK'e olan güvenlerini zedelemiştir. Bu nedenle ESK hükümetlerin ekonomik ve sosyal politikalarını Konseyde temsil edilen sosyal taraf temsilcilerine onaylattıkları bir platform gibi algılanmasına yol açmıştır.[103]

Bu bağlamda, ülkemizde Ekonomik ve Sosyal Konsey'in günümüze kadar olan çalışmalarından hareketle, gelişmiş batılı ülkelerde gördüğümüz benzer yapılardaki işlevselliğe ulaşamadığını, beklenen amaçları gerçekleştiremediğini söylemek mümkündür.

AB'de, tam üyelik için yoğun çaba harcayan ülkemizi, pek çok konuda olduğu gibi, ESK konusunda da sık sık uyarmaktadır. Nitekim, ESK'yi özellikle danışma olanakları, yetersiz hükümetin rolünün ve ağırlığının çok fazla olması nedeniyle eleştiren AB, bu konudaki yaklaşımına 6 Ekim 2004 tarihli Türkiye İlerleme Raporu'nda da açıkça yer vermiştir.[104] Bu nedenle, AB'nin eleştirileri dikkate alınarak, demokratik sisteme dayalı, geniş temsile olanak sağlayacak, AB ile uyumlu, etkin ve devamlı çalışacak şeklinde belirlenen ilkeler doğrultusunda Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) başta olmak üzere sekiz sivil toplum örgütünün ortak çalışması sonucu yen bir ESK Kuruluş Yasa Tasarısı hazırlanmıştır. 25 Mart 2005 tarihinde yapılan ESK toplantısında ele alınarak onaylanan tasarı görüşülmek üzere Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne (TBMM) gönderilmiştir. ESK'e ilişkin yeni yasal düzenleme konusundaki teknik değerlendirme halihazırda sürmektedir.

Diğer taraftan ülkemizde sosyal diyaloga ilişkin son yıllarda yaşanan bir başka önemli gelişme ise 22.05.2003 tarihinde kabul edilerek 10.06.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 sayılı yeni İş Kanununun 114. maddesinde öngörü-

[103] Şuayip ÇALIŞ, Engin YILDIRIM., "Sosyal Diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konsey" Petrol-İş Sendikal Notları 20 Aralık 2003, s.11.

[104] Tuğrul KUTADGOBİLİK. "Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Yeniden Doğuşu", MESS. Mercek Dergisi. Nisan 2005. s.5.

len "Üçlü Danışma Kurulu"dur. Nitekim 4857 sayılı yeni İş Kanunu, daha önceki iş kanunlarında var olmayan yeni bir müessese getirmiştir.[105]

4857 sayılı yeni İş Kanunu'nun 114. maddesine göre; "çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişare mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur. Kurulun çalışma usul ve esasları çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir"[106] hükmü yer almaktadır. 114 maddenin bu hükmü esas itibariyle Türkiye Cumhuriyeti tarafından 26.11.1992 tarih ve 3851 sayılı Kanun ile onaylanan 144 sayılı Uluslar arası Çalışma Normlarının Uygulanmasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkındaki Sözleşmenin yasal dayanağını oluşturmayı amaçlamaktadır.[107]

Üçlü Danışma Kurulu'na İlişkin Yönetmelik 4 Nisan 2004 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.[108] Yönetmeliğin 4. maddesi Üçlü Danışma Kurulu'nun oluşumunu düzenlemektedir. Söz konusu 4. maddeye göre; Kurul 11 üyeden oluşmaktadır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya Müsteşarı Başkanlığı'nda toplanacak Kurulda gündem konusuna göre Bakanlığın bağlı ve ilgili kurum amirleri, en çok üyeye sahip 3 işçi sendikalı konfederasyonlarından 1'er, en çok üyeye sahip işveren konfederasyonundan 1, en çok üyeye sahip 3 kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından 1 olmak üzere toplam 11 kişiden oluşmaktadır. Kurul her yıl Ocak/Mayıs ve Eylül aylarında başkanın çağrısı ile üç kez toplanacaktır.

Üçlü Danışma Kurulu'nun çalışma konularından bazıları ise şöyle sıralanabilir.[109]

1. Çalışma hayatına ilişkin politikaların oluşumuna katkı vermek,

2. Taraflar arasında uzlaşma ve işbirliğini güçlendirici çalışmalar yapmak,

3. Çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek.

4. Uluslararası Çalışma Örgütü Konferans ve faaliyetlerine katılımda taraflar arasında etkin bir danışma ve iletişimi sağlamak.

---

[105] Salih KILIÇ ;"Üçlü Danışma Kurulu, MESS Mercek, Ocak 2005, s.25.
[106] http://www.csgb.gov.tr/mevzuat/4857_is_kanunu.htm.
[107] Toker DERELİ, "Yeni Bir Sosyal Diyalog Aracı Olarak Üçlü Danışma Kurulu", MESS, Mercek, Nisan 2004, s.16.
[108] DERELİ, a.g.m. (2004), s.18.
[109] DERELİ, a.g.m. (2004), s.19.

5. Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi ile ilgili alanda araştırma yapılmasını taraflara önermek,

6. Ulusal ve uluslar arası düzeyde seminer ve toplantı düzenlenmesini taraflara önermek, uygun görülen toplantılara temsilci göndermektir.

Üçlü Danışma Kurulu, Bakanlığın 26 nisan 2004 tarih 9121/18322 sayılı yazılı çağrısı üzerine 24 Mayıs 2004 tarihinde ilk kez toplanmış ve ilk toplantı gündeminde taraflar arasında diyalogu güçlendirecek politikaların görüşülmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulama sonuçlarının değerlendirilmesi, 2821 ve 2822 sayılı kanunlara ilişkin Bilim Kurulunca hazırlanan değişiklik tasarıları, 2004 Haziran'ında yapılacak ILO Genel Kurulu'na ilişkin taraflar arasında bilgilendirme ve iletişimin sağlanması, AB'nin çalışma hayatına ilişkin müktesebatına uyumun sağlanması, sürecinin değerlendirilmesi konularına yer verilmiş ve toplantı esnasında sosyal tarafların istekleri doğrultusunda istihdam ve kayıt dışı konusu da gündeme eklenmiştir. [110] Üçlü Danışma Kurulu'nu değerlendiren bazı akademisyenler, Kurulun etkin ve işlevsel bir yapıya kavuşturulabilirse, yasa ile düzenlenen fakat çeşitli nedenlerle yeterince toplanamayan, bu nedenle de sık sık eleştirilen ESK "tamamlayıcı" görevler üstlenebileceğine inanmaktadır.[111]

II. TÜRKİYE'DE SOSYAL TARAFLAR İLE HÜKÜMET KESİMİNİN SOSYAL DİYALOĞA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Ülkemizde sosyal diyalog ve bu diyalogun kurumlaştırılması yönündeki talep ve girişimlerin başarısı kuşkusuz ki, sosyal taraflar ile diğer organize olmuş çıkar gruplarının konu hakkındaki görüş ve davranışları ile yakından ilgilidir. Buradan hareketle, ülkemizdeki mevcut durumun değerlendirilerek, geleceğe ilişkin sağlıklı öngörülerde bulunabilmesi için sözkonusu tarafların konuya ilişkin görüşlerinin irdelenmesi yararlı olacaktır. Bu amaçla, bu başlık altında sırasıyla işçi ve işveren kesimleri başta olmak üzere hükümet kesiminin de konuya ilişkin görüşlerine yer verilmiştir.

A. İşçi Kesiminin Sosyal Diyaloğa İlişkin Görüşleri

Günümüzde, ülkemizde çeşitli sendikalara üye işçiler belli başlı üç büyük işçi sendikası üst örgütü olan Türkiye işçi Sendikaları Konfederasyonu (Türk-İş), Devrimci işçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ve Hak işçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (Hak-iş) çatısı altında toplanmıştır. Bu nedenle, işçi kesiminin sosyal diyaloğa ilişkin görüşleri incelenirken, konunun sırasıyla Türk-İş, DİSK ve Hak-iş'in görüşleri doğrultusunda irdelenmesi uygun görülmüştür.

[110] Salih KILIÇ, a.g.m., (2006)s.26
[111] DERELİ, a.g.m. (2004), s.19.

1. Türkiye İşçi Sendikaları Konfedarasyon'nun (Türk-İş) Sosyal Diyaloğa İlişkin Görüşleri

Ülkemizde sendikalı işçilerin yaklaşık %90'ını bünyesinde barındırması nedeniyle, ülkemizin en büyük işçi üst örgütü olan Türk-İş sosyal diyalog konusuna büyük önem vermektedir. Türk-İş'in sosyal diyalog ve bu diyaloğun kurumsallaşmış şekli olan Ekonomik ve Sosyal Konsey konusundaki görüş ve önerileri ülkemizde özellikle, sosyal diyalog ve Konsey tartışmalarının gündeme geldiği, 1990'lı yıllardan itibaren giderek yoğunlaşmıştır. Bu nedenle, Türk-İş'in konu hakkındaki görüş ve önerileri 1990'lı yıllardan itibaren Ekonomik ve Sosyal Konsey'e ilişkin Genelge'nin yürürlüğe girmesi öncesi ve sonrası olmak üzere iki farklı tarihsel süreç bakımından ele alınarak, irdelenmesi uygun görülmüştür.

Türk-İş'in sosyal diyalog ve bu diyaloğun kurumsallaşmış şekli olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurulması öncesindeki görüşleri genel olarak olumludur. Türk-İş'in bu konu hakkındaki görüş ve önerileri aşağıda sunulan ve Türk-İş'in Ekonomik ve Sosyal Konsey'e ilişkin görüşlerinin yeraldığı tebliğinden seçilen pasajlarda da açıkça görülmektedir:[112] *"Türk-İş, Türkiye İşçi Sınıfı ve Sendikacılık Hareketinin, tüm çalışanların ve ülkemizin sorunlarını öncelikle diyalog yoluyla masa başında çözülmesinden yanadır. İşçi sendikaları ile işverenler veya işveren sendikaları toplu pazarlık masasında bir çok sorunu çözmüşlerdir. Ancak günümüzde işyerlerindeki işçi-işveren ilişkileri tek tek işyerlerinin ve toplu iş sözleşmesinin boyutlarını aşmakta, hayatın her alanını ve diğer toplumsal sınıf ve tabakaları da doğrudan ilgilendiren bir boyut kazanmaktadır. Türk-İş olarak, içinde bulunduğumuz koşullarda, toplu sözleşmecilikle sınırlı bir sendikacılık anlayışının aşılması gerektiğini savunuyoruz. İşçi sınıfı ile sermayedar sınıf arasındaki diyalog, daha üst düzeyde yeni bir platformda sürdürülmelidir. Türk-İş olarak, ekonomik ve toplumsal konsey önerisini, bu diyaloğun olası kanallarından biri olarak değerlendiriyoruz. Ancak, tartışılması gereken konu, ekonomik ve sosyal konseyin bileşimi, işleyişi ve yetkileridir. Türk-İş özgür toplu pazarlık ve grev hakkını ortadan kaldıracak veya işlemez hale getirecek bir düzenlemeyi tartışma gündemine bile almayacaktır. Ekonomik ve Sosyal Konsey, gönüllülük ve mutabakat esasına dayalı olmalı* ve *işlevi, tüm toplumsal sınıf ve tabakalar açısından üst düzey bir danışma organı ve diyalog platformu oluşturmakla sınırlı kalmalıdır". Bu konuda en önemli sorun, ekonomik* ve *sosyal konseyin işlevi* ve *bileşimidir. Ele alınacak konular yalnızca işçi-işveren hükümet taraflarını ilgilendiriyorsa, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na ilişkin Kanun'un 26. Maddesi uyarınca kurulan Çalışma Meclisi, daha etkili bir biçimde işletilerek, bu diyalog için yeterli bir platform oluştu-*

[112] *Türk-İş*, "Ekonomik Ye Sosyal Konsey". Türk-İş Dökümanı, Ankara. 1991. s.1-2.

labilir. Diğer toplumsal sınıf ve tabakaları ilgilendiren konularında görüşülmesi gerektiğinde, bir ekonomik ve sosyal konsey oluşturulabilir. Ancak yalnızca bir danışma organı niteliğinde olması gereken bu konsey, Türk-İş ve TİSK, kanunla kurulu tüm odalar ve üretici kooperatif birlikleri ve hükümet temsilcilerinden oluşmalıdır. Hiçbir derneğe ayrıcalık tanınmamalıdır. Türk-İş, özgür toplu pazarlık sistemine ek olarak, bir danışma organı ve üst düzey bir diyalog platformu olacak bir Konsey'e olumlu bakmaktadır."

Yine Türk-İş'in Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurulması öncesindeki bir başka tebliğinde de benzer ifadelere rastlamak mümkündür.[113] *"Konfederasyonumuz, elbette ki toplumsal uzlaşmadan yanadır. Ancak burada dikkat edilmesi gereken husus şudur: 1980'li yıllarda uygulanana ekonomik politikanın 1993 yılı itibariyle geldiği nokta incelendiğinde, son yıllarda yoğunlaşan işçi çıkarmalarla artan işsizlik, ülkemiz gerçeğine uymayan bir özelleştirme politikası, % 70'ler düzeyinde seyreden enflasyon, ücretlerde görece iyileştirmeye rağmen adaletsiz bir yapıya dönüşmüş gelir dağılımı, her yıl katlanarak artan bütçe açıkları, ciddi iç ve dış borçlanmalar ilk etapta sıralanabilecek, çalışanları yakından etkileyen olumsuz ekonomik göstergelerdir. Sözkonusu olumsuz ekonomik göstergelere ilaveten 1982 Anayasası, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu gelişmeyi engelleyen maddelerle sendikacılık hareketini işlevsizliğe itecek kurumlaştırmanın izlerini taşımaktadır. Endüstriyel ilişkiler içinde yeralan çeşitli kesimlerin isteklerini yoğunlaştırıldıkları 1993 Türkiye'sinde Ekonomik ve Sosyal Konsey tıkanıklığın baş gösterdiği en kritik dönemlerde çalışan kesimin yapacağı bir öz veri, daha doğrusu çalışanları sömürmenin bir aracı olarak elbette ki düşünülemez. Bir başka deyişle, içinde bulunan şartların kritik olarak değerlendirildiği ve bu noktada sisteme yeni bir soluk kazandırmaya yönelik arayışların sürdüğü bir ortamda, geçmişte yapıldığı gibi, iktisaden güçsüz kesimlerin fedakarlık yapması gibi taleplerden vazgeçilerek, ülkeyi yoksullaştıran, toplumsal dengeleri bozan şartlan ortadan kaldıracak bir sisteme gereksinim vardır. Eğer böyle bir amaç için birleşebilirsek, ekonomi ile demokrasi arasında sağlıklı bir ilişki kurulabilir, toplumsal hayatımızın demokratikleşmesi için gerekli adımı atabiliriz. Bu çerçevede katılma, sorumluluk, karşılıklı çıkar ve dengelerin korunduğu Ekonomik ve Sosyal Konsey'e bir tür toplumsal uzlaşma platformuna elbette gereksinim vardır. Bu koşullarda oluşturulacak Konsey'e değişik toplum kesimleri örgütleri aracılığıyla katılabilmeli, uzlaşma sürecine sendikalar, üniversiteler meslek odaları ve birlikleri arcılığıyla etkin bir şekilde temsil edilmelidir. Sağlıklı bir Konsey'in önkoşulu toplumun geniş kesimlerinin bu sürece örgütlü bir biçimde katılmalarını sağlamaktır."*

[113] *Türk-İş*, "Ekonomik ve Sosyal Konsey Konusundaki Görüşlerimiz", Türk-İş Dokümanı, Ankara, Şubat 1993, s.1-2.

1995/5 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey Genelgesi'nin yürürlüğe girmesinin ardından Türk-İş adına açıklama yapan Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral bu gelişmeyi:[114] *"Konsey Türkiye'nin olumsuz gereksinimlerinden doğmuştur. Örgütlü işçinin %90'ını oluşturan Türk-İş'in Konsey'e işçi temsilcisi olarak katılması doğru bir harekettir. Hükümet ve devlet kuruluşlarının ezici bir ağırlıkla temsil edilmesi doğru olmaz, böyle bir yapı içerisinde sağlıklı kararlar çıkamaz"* şeklinde değerlendirmiştir.

Nitekim, 1995/5 sayılı Genelge ile oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey'i hükümet ve bürokrat ağırlıklı üye yapısı nedeniyle sağlıklı kararlar alamayacağı endişesini taşıyarak eleştiren Türk-İş, Konsey'in Ekim 1995 tarihinde gerçekleştirilen ilk toplantısına da katılmamıştır. Türk-İş'in toplantıya katılmama gerekçesi ise; basında hükümetin kamu kesiminde yaşanan toplu uyuşmazlıkları ve grevleri önlemek amacıyla Konsey'i toplama ihtiyacı hissetmesi, bu nedenle, Konsey toplantısının gerçek amacının dışına çıkarak, Türk-İş üzerinde bir baskı uygulama çabasına dönüştüğü şeklinde yeralmıştır[115].

1995/5 sayılı ilk Ekonomik ve Sosyal Konsey Genelgesi'nin yürürlük süresinde işveren Dergisi'nin sorularını yanıtlayan Türk-İş Başkanı Bayram Meral konu ilişkin görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:[116] *"İşyerinde, işletmede, toplumsal ilişkilerde ve siyasal yaşamda, insanlar ve kuruluşlar arasında çıkar farklılıklarından kaynaklanan sorunlar çıkabilir. Bazı durumlarda ise, gerçekte fazla önemli olmayan farklılıklar, karşılıklı yanlış anlamalara bağlı büyük sorunlara dönüşebilir. Gerçekte varolan veya yanlış anlamalardan kaynaklanan farklılık ve çelişkilerin genellikle tarafların tümüne zararı vardır. Sorunların diyalog yoluyla çözülmesi, çatışmaların yaratacağı yeni sorunları ve yol açacağı sıkıntıları asgariye indirecektir. Türk-İş Ekonomik ve Sosyal Konsey'in önemli bir danışma organı ve önemli bir diyalog kanalı olabileceği ve olması gerektiği kanısındadır. Türkiye tarihinin en ciddi ekonomik ve toplumsal sorunlarını yaşamaktadır. Bu sorunların çözümü konusunda, yalnızca Hükümet'in atacağı adımların etkili sonuçlar alması mümkün değildir. Bütün gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, sorunların toplumsal tarafların da etkili bir biçimde katılımıyla diyalog yoluyla çözülmeye çalışılmasının, başta ülkemiz olmak üzere, işçi ve işveren kesimlerine büyük katkısı olacaktır. Türk-İş, sorunların diyalog yoluyla ve masa başında görüşmeler aracılığıyla çözülmesinden yanadır. Ancak bu diyaloğun sağlıklı bir biçimde sürdürülmesinin, ülkemiz ve taraf/ar açısından hayırlı sonuçlar doğurabilmesinin ön şartı, işçi haklarına ve sendikal hak ve özgürlüklere saygıdır. Türk-İş'in umudu ve beklentisi, önümüzdeki dönemde*

[114] "Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Yeniden Yapılanma İhtiyacı" *Mess.* İşveren Gazetesi, Yıl: 32, Sayı: 665, Nisan-1995, s.6.
[115] Yeni Yüzyıl Gazetesi, 12 Ekim 1995, s.11.
[116] TİSK, *İşveren Dergisi*, Cilt: 34, Sayı: 6, Mart 1996, s.10-11.

Ekonomik ve Sosyal Konsey'in bir danışma organı olarak, etkili bir biçimde kullanılması, taraf/ar arasında toplumsal barışın daha kalıcı bir biçimde yerleştirilmesidir."

Nitekim, Mayıs 1996 tarihinde Ankara'da gerçekleştirilen Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Ekonomik ve Sosyal Konseyler konulu Seminerde de bir konuşma yapan Türk-İş Başkanı Meral benzer açıklamalarda bulunarak, özellikle, şu noktaları önemle vurgulamıştır:[117] *"Ekonomik ve Sosyal Konsey'in bileşiminin 06 Mayıs 1996 tarihli Başbakanlık Genelgesi ile nispeten daha' demokratik bir yapıya kavuşturulmuş olması, diyaloğun geliştirilmesi açısından olumlu bir adımdır. Türk-İş Ekonomik ve Sosyal Konsey'in önemli bir danışma organı ve önemli bir diyalog kanalı olabileceği ve olması gerektiği kanısındadır. Nitekim, Ekonomik ve Sosyal Konsey'in yeni biçimi, diyaloğun geliştirilmesi doğrultusunda olumlu bir adım olarak değerlendirilmektedir. Tabii ki zamanla bu Konsey daha demokratik bir yapıya kavuşturulmadır. Türkiye'nin, Avrupa Ekonomik Topluluğu ile 1963 yılında imzalamış olduğu Ankara Antlaşması'nın 27. Maddesi uyarınca ayrıca bir Ekonomik ve Sosyal Komite oluşturulmalıdır. Bilindiği gibi, Ekonomik ve Sosyal Komite'de hükümet temsilcisi bulunmamaktadır. Yalnızca işçi, işveren ve sivil örgüt temsilcileri bulunmaktadır. 17 Mart 1995 tarihli Başbakanlık Genelgesinde Ekonomik ve Sosyal Komite ile Ekonomik ve Sosyal Konsey ayrı düşünülmüştür. Bu yanlışlık 06 Mayıs 1996 tarihli Genelge'de düzeltilmiştir. Ekonomik ve Sosyal Komite'nin kurulması ve etkili bir biçimde işletilmesi de ülkemizde diyaloğun ve toplumsal barışın gelişmesine büyük katkıda bulunacaktır."*

Yukarıda Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral'in konuya ilişkin ifadelerinde de açıkça görüldüğü gibi, Türk-İş Konfederasyonu, genel olarak, Türkiye'de sosyal diyalog ve bu diyaloğun kurumsallaştırılmış şekli olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurulmasını önemli bir adım olarak değerlendirmekte ve desteklemektedir. Buna karşılık Konsey'in sağlıklı bir şekilde işlerlik kazanabilmesi için üye bileşiminin daha demokratik bir yapıya kavuşturulması gerektiğini vurgulayarak, 06 Mayıs 1996 tarihli Genelge ile bu durumun nispeten daha demokratik bir hale dönüştürüldüğünü vurgulamaktadır. Ancak Türk-İş'in konuya ilişkin çeşitli tarihlerde ve çeşitli kaynaklarda yeralan görüş ve önerileri doğrultusunda, ülkemizde sosyal diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konsey'in işçi, işveren ve sivil toplum örgütü temsilcilerinden oluşan, hükümete ekonomik ve sosyal konularda danışmanlık görevinde bulunan bir yapıda olması isteği de açık olarak yeralmasa da, hissedilmektedir. Bu durumda, Türk-İş'in Ekonomik ve Sosyal Konsey'in hükümete bağlı ve hükümetin egemenliğiyle işlerlik kaza-

[117] *TİSK, AB ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Ekonomik ve Sosyal Konseyler Semineri,* Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını No: 159, Ankara. 1996, s.24-26.

nan ve dolayısıyla da işçi ve işveren kesimleri üzerinde bir baskı ya da denetim organı olarak kullanılması endişesinin hala süregeldiğinin belirgin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Nitekim 1996 tarihinden günümüze Türk-İş'in bu konudaki görüşlerinde büyük bir değişiklik olmamıştır. AB müzakere sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikal haklar Uluslar arası Sempozyumunda konuşan Türk-İş Başkanı Salih Kılıç, "Türk-İş olarak sosyal diyaloğun yararına olan inançlarının sürdüğünü ve bu konuda üzerine düşen görevi yapma arzusunda olduklarını belirtmiştir. Ancak Türk-İş olarak göstermelik bir sosyal diyalogdan değil, etkin, sonuç alıcı bir sosyal diyalogdan yana olduklarını belirterek, sağlıklı bir sosyal diyaloğun güçlü sosyal tarafların varlığına bağlı olduğunu, bunun da sendikalaşmanın güçlenmesi ile mümkün olabileceğini vurgulayarak ESK' nın bileşim, görevleri ve örgütleşme yapısı açısından yeniden ele alınması gerektiğini, söylemiştir.[118]

2. Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) Sosyal Diyaloğa İlişkin Görüşleri

Ülkemizde bir diğer işçi sendikası üst örgütü olan Devrimci işçi Sendikaları Konfederasyonu da (DİSK) genel olarak sosyal diyalog ve Ekonomik Sosyal Konsey düşünce ve girişimlerini desteklemektedir. DİSK'in bu konudaki görüş ve önerileri de DİSK Genel Başkanı Rıdvan Budak'ın Çeşitli tarihlerde ve çeşitli kaynaklarda yeralan açıklamalarında net olarak görülmektedir. Ancak DİSK Konfederasyonunun bu konuya bakış açısının değerlendirilebilmesi için, DİSK Genel Başkanı Rıdvan Budak'ın konu hakkındaki açıklamalarına yer verilmesi yararlı olacaktır.

DİSK Genel Başkanı Budak, 1995/5 sayılı Genelge ile oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konseyi şu cümleler ile değerlendirmektedir:[119] *"AB ve Gümrük Birliği sürecine giren Türkiye'de Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurulması bir zorunluluktur. Konsey, sivil toplum örgütlerini ekonomik ve toplumsal olaylarda daha etkin hale getirecektir."*

Bilindiği gibi; DİSK, 1995/5 sayılı Genelge uyarınca, işçi kesiminin en çok üyeye sahip işçi örgütü tarafından temsil edilmesini öngörmesi nedeniyle Konsey'in kapsamı dışında kalmıştır. Buna karşın, DİSK Konsey'in kurulmasını bir zorunluluk ve dolayısıyla kaçınılmaz olumlu bir gelişme olarak değerlendirmektedir. Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Ekim 1995 tarihinde gerçekleştirilen ilk toplantısı sonrası da benzer görüşlerini çeşitli vesilelerle dile getirmiştir.

[118] Salih KILIÇ. AB Müzakere Sürecin Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikal Haklar, Uluslar arası Sempozyum, 3-4 Ekim 2006, Ankara, Mart 2077, s.11.
[119] *Mess*, (1995): a.g.e., s.6.

1996/24 sayılı ikinci Ekonomik ve Sosyal Konsey Genelgesi'nin yürürlüğe girmesinin ardından işveren Dergisi'nin konu ile ilgili sorularını yanıtlayan DİSK Genel Başkanı Budak Konsey ile ilgili şu görüş ve önerilerde bulunmuştur:[120] *"çalışma yaşamına ilişkin sorunların çözümüne yönelik geleneksel mekanizmalar, yani toplu sözleşme ve grev bizim açımızdan vazgeçilmez bir temel olmakla birlikte, bunun dışındaki tartışma platformları da gereklidir ve önemlidir. Bu noktada sınıflar ve diğer sosyal kesimler arasında her konuda tartışmanın ve diyaloğun sürdürülebilmesi için örnekleri Avrupa Birliği ülkelerinde görülen, yeni platformların oluşturulması yararlı olacaktır. Bilindiği gibi, Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde endüstri ilişkileriyle ilgili konularda genel hatlarıyla parlamentoların bir danışma organı niteliğin de ve değişik biçimlerde adlandırılan Ekonomik ve Sosyal Konseyler bulunmaktadır. Bu türden organların hemen hepsi anayasa veya yasalarla oluşturulmaktadır. Avrupa Birliği ülkelerinde olduğu gibi diğer gelişmiş ülkelerdeki konseylerin en belirgin özelliği sivil toplum örgütlenmelerine dayanmalarıdır. Daha farklı bir ifade ile konseylerde, çalışma yaşamının taraf/arı olan emekçiler ve sermaye kesimi örgütlerinin temsili esas alınmakta, buna ek olarak akademik çevrelerden de temsilci bulunmaktadır. Hükümet ve devlet bu tür yapılanmalarda ya hiç yoktur ya da birkaç temsilcinin katılımından ibarettir. Ancak hemen her konuda olduğu gibi Türkiye'de bu konu da tümüyle farklı bir biçimde toplumun gündemine getirilmektedir. Geçmiş hükümetlerin Ekonomik ve Sosyal Konsey'e yaklaşımı, büyük ölçüde şeklen Avrupa Birliği ülkeleriyle benzeri yapılanmaları oluşturmak, ama asıl olarak, işçi haklarını geliştirilmesine karşı sendikalar üzerinde bir baskı mekanizması yaratmak olmuştur. Bunun açık göstergesi Başbakanlık genelgesi ile kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in daha ilk faaliyetinde kamu işyerlerindeki toplu sözleşmelerin hükümetin uzlaşmaz tutumu nedeniyle tıkanması ve zorunlu olarak yapılan grevler üzerine devreye sokulmasıdır. Çoğunluğu bakanlar ve yüksek devlet memurlarından oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey'de işçilerin temsili de sınırlandırılmıştır. Karşımıza çıkarılan yapı, daha çok iktidarın politikalarını yine iktidarın tercihine göre seçilmiş örgüt/ere onay mekanizmasıdır. Böylesi bir yapıdan toplum yararına sonuç almayı beklemek aşırı iyimserlik olur. Toplumun tüm kesimlerinin düşünce ve önerilerini özgür bir biçimde tartışabildiği platformlar kurulamadığı ve bu platformlar keyfi uygulamalardan korunamadığı sürece yapılan her girişim sonuçsuz kalacaktır. Çözüm öncelikle demokrasinin kurumsallaştırılmasına katkı vermekle, düşünce ve örgütlenme özgürlüğünün önündeki engellerin kaldırılması için kararlı mücadele verilmesiyle sağlanabilir. DİSK olarak hangi adla olursa olsun bu tür yapılanmaları değerlendirmemiz ilk önce demokrasiye olan katkısı boyutunda olacaktır. İşleyi-*

[120] TİSK, *İşveren*. (1996): a.g.k., s.13- 14.

şi ve oluşumuyla demokratik olmayan hiçbir kurum ve kuruluşu desteklememiz, katkı vermemiz beklenmemelidir..."

Yine Mayıs 1996'da Ankara'da gerçekleştirilen AB ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Ekonomik ve Sosyal Konseyler konulu seminere katılan DİSK Genel Başkanı Budak, konu hakkındaki görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:[121] *"... çoğunluğu bakanlar ve yüksek devlet adamlarından oluşturulan ekonomik ve sosyal konseyde işçilerin temsili de sınırlandırılmıştır. Hükümet temsilcilerinin yarısının meydana getirdiği bir yapı söz konusudur. Konsey bu yapısı ve daha ilk toplantısında ortaya koyduğu politika ile ölü doğmuştur. Bugün iki işçi konfederasyonunun DİSK ve Hak-İş'in de bu yapıya dahil edilmesi bu durumu değiştirmemektedir. Sendikal hareket diyaloga açıktır. Ancak diyalog, tarafların eşit haklara sahip olması ve bu hakların karşılıklı tanınması üzerinde yükselir. Böyle bir kabulü esas alan yaklaşımın, özellikle siyasal iktidarlar tarafından kabul edilmediğini gösterir davranışların varlığını dikkate aldığımızda Ekonomik ve Sosyal Konsey'e çekimser yaklaşıyor olmamız yadırganmamalıdır. DİSK olarak, Türkiye'nin diyaloga ihtiyacı olduğunu her vesile ile vurguluyoruz. Tüm eksikliklerine rağmen bir diyalog sürecinin başlamasına katkısı olanlara teşekkür ediyoruz".*

Yukarıda da görüldüğü gibi, DİSK adına konuya ilişkin farklı tarihlerde ve çeşitli vesilelerle açıklamalar yapan DİSK Genel Başkanı Rıdvan Budak, Konfederasyon olarak, sosyal diyalog ve bu diyaloğun kurumsallaşmış şekli olan Ekonomik ve Sosyal Konseyi bir zorunluluk olarak gördüklerini belirterek genelde desteklemektedirler. Bununla birlikte, DİSK Genel Başkanı ülkemizde kurulan Konsey'i her iki genelge açısından değerlendirirken, özellikle AB'ne üye ülkeleri örnek göstererek, ülkemizde kurulan Konsey'in hükümet ve bürokrat ağırlıklı yapısından endişe duydukları belirtmekte, konuyu bu açıdan konfederasyon olarak şiddetle eleştirmektedir. Buradan hareketle de DİSK'in de Konfederasyon olarak ülkemizde sağlıklı diyaloğun sosyal taraflar ile sivil toplum örgütleri arasında gerçekleştirilmesi gerektiğini savunduğunu açıkça görülmektedir. DİSK'in de sosyal diyaloğa ilişkin görüşleri günümüzde de temelde değişmemiştir. Ancak konuya ilişkin son gelişmeleri değerlendiren DİSK başkanı Süleyman Çelebi, ESK'ye ilişkin DİSK'in de dahil olduğu sekiz sivil toplum örgütünün hazırlayarak hükümete sunulan yeni ESK taslağı konusunda hala somut bir adım atılmadığını belirterek, bu durumun anlaşılır bir tutum olmadığını söylemiştir.[122]

[121] TİSK (1996); a.g.e., s.35.
[122] http://www.disk.org.tr/default.asp?page=contend.contentId=135 (14.04.2007 görüntüsü).

3. Hak-işçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (Hak-İş) Sosyal Diyaloğa ilişkin Görüşleri

Ülkemizde faaliyet gösteren üçüncü işçi sendikası üst örgütü ise Hak-iş'tir. Hak-iş'te Konfederasyon olarak, sosyal diyalog ve bu diyaloğun kurumsallaşmış şekli olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurulmasını günümüzde ülkemiz açısından olumlu bir gelişme olarak değerlendirmektedir. Ancak, Hak-iş Konfederasyonu'nun genel olarak bu konu hakkındaki görüş ve önerilerinin değerlendirilebilmesi için Konfederasyonu'nun Konsey kurulmadan önceki ve 1995/5 ile 1996/24 sayılı Genelgeler sonrası görüş ve önerilerinin incelenmesi yerinde olacaktır.

Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Kurulmasından önce, Konsey hakkındaki tartışmaların yoğunlaştığı 1990'11 yılların ortalarında Hak-iş'in o dönemde Genel başkanı olan Necati Çelik düzenlediği bir basın toplantısında konuya ilişkin şu açıklamalarda bulunmuştur:[123] "... *Hükümetin 1990 yılından sonra işçi hareketini disiplin altına almak amacıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulması düşünülmektedir. Bu Konsey'in işçi kuruluşlarının görüşü alınmadan oluşturulmaya çalışılması hatalıdır. Konsey kurulmadan önce, çalışma hayatının temel problemleri olan iş güvencesi, işsizlik sigortası, grev hakkının etkin kullanılmaması, asgari ücretin düşüklüğü ve belirleniş şekli gibi olumsuzlukların ortadan kaldırılması gerekir. Konsey işçi kuruluşlarının görüşü alınmadan oluşturulmaya çalışılmaktadır. Konsey, ancak hükümet, işçi ve işveren kesiminin dengeli bir sayıyla temsil edilmesi halinde hayata geçirilmelidir. Batı ülkelerinde oluşturulan konseylerde hükümet tarafının ağırlığı azdır oysa ülkemizde oluşturulmak istenen konseyde hükümet tarafının ağırlığı görülmektedir".*

1995/5 sayılı Genelge'nin yürürlüğe girmesinin ardından Hak-iş Genel Başkanı Çelik'in genelge ile oluşturulan Konsey'e ilişkin şu görüşleri dikkat çekmektedir:[124] *"Avrupa ülkelerindeki ki ekonomik ve sosyal konseyler, işçi, işveren ve diğer kesimlerin dengeli bir şekilde temsil edildiği bir yapıya sahiptir. Ülkemizde ise, Başbakan Tansu Çiller'in genelgesi ile oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey tamamen devlet işveren ağırlıklıdır. Bu oldu bittilere çalışan kesim meydan vermemeli. Konseye dahil edilen işçi ve işveren temsilcilerine sesleniyorum daha sonra çekilmek zorunda kalacağınız bir yapıya baştan girmeyiniz."*

Hak-İş adına açıklamalarda bulunan Genel Başkan Necati Çelik'in de ifadelerinde net bir şekilde görüldüğü gibi, 1995/5 sayılı Genelge öncesi ve sonrasında Hak-iş Konfederasyonu genel olarak eleştirilerini Konsey'in üye bileşiminde yoğunlaştırarak, hükümet ağırlıklı bir yapı hakkında kaygı duymaktadır.

[123] *Hak-İş Dergisi.* Sayı: 28 Nisan 1994, s.72.
[124] *Mess,* İşveren, (1995); a.g.k., s.6.

İşveren dergisinin soruların yanıtlayan Hak-iş Konfederasyonu yeni Genel Başkanı Salim Uslu konuya ilişkin Konfederasyonu adına şu açıklamalarda bulunmaktadır:[125] *"Gümrük Birliği sürecinden yararlanılarak, Sosyal Diyaloğa, sosyal tarafların karar verme süreçlerine, demokratik katılımına dayanan, demokratik ve fonksiyonel bir Ekonomik ve Sosyal Konsey gibi korparatizmin en güzel örneklerine sahip Avrupa Sosyal Modeli'nin unsurları, kurumlan ve kriterleri ile Türk Endüstriyel ilişkiler Sistemi ve sendikal hareketine kazandırılması gerektiği üzerinde durmaktayız. Hiç şüphesiz çağdaşlaşma, kalkınma ve refaha ulaşma hususunda Dünya'da Avrupa'da görülen yarışta, Türkiye'nin geri kalması düşünülemez. Sivil toplum örgütlerinin ülke yönetimlerinde dünyada artan bir rolü sözkonusudur. Bu doğrultuda Konfederasyonumuz, ülke sorunlarının çözümünde, sendikalar ve işverenlere de büyük görevler düştüğünden hareketle, bu sorunların sosyal ve ekonomik tarafların bir araya gelerek oluşturacakları sosyal diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konsey gibi çağdaş kurumlaşma ve mekanizmalar sayesinde büyük oranda çözüleceğine inanmaktadır. Demokratik ve fonksiyonel bir Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurulmasının gerçekleştirilmesiyle,Türkiye'nin AB sürecinin hız kazanması muhtemeldir. Ayrıca, sosyal tarafların ortak görüşler belirleyerek, bu doğrultuda hareket etmesi halinde de hükümetin bunu dinlememesi daha zor olacaktır."*

Yine, Mayıs 1996 tarihinde Ankara'da gerçekleştirilen AB ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Ekonomik ve Sosyal Konseyler konulu Seminerde bir konuşmaya yapan Hak-İş Genel Başkanı Uslu, Konuya ilişkin şu görüş ve önerilerde bulunmuştur.[126] *"... Demokratik ve fonksiyonel bir Ekonomik ve Sosyal Konsey sayesinde ülkemizin sorunlarının çözümünün daha kolay olacağına Hak-İş olarak biz de inanmaktayız. Konsey hiç şüphesiz sorunları bir çırpıda çözecek sihirli bir değnek değildir. Ancak sorunların tartışılması, önceliklerin belirlenmesi, çözüm mekanizmalarının oluşturulmasında önemli bir adım olacaktır. Nitekim Avrupa'daki deneyimler bunu açıkça göstermektedir. .Hak-İş savunduğu ilkelerle örtüşmesi bakımından, Konsey oluşum yaklaşımına olumlu bakmaktadır. Ama buradaki temel koşulumuz Hak-iş'in savunduğu temel ilkelerle örtüşmesidir. Konsey'in oluşumunda, başlangıç olması nedeniyle bazı aksamalar vardır ve bunlar elbette mazur görülebilir. Yapılanma yanlışlarının ileriye dönük olası olumsuz sonuçlarının kimi kaygılar ve çekincelerimize neden olduğunu burada ifade etmek istiyorum. Konsey'in sayısal oluşumunda doğru olan değil, kolay olan tercih edilmiştir. Kesimler, doğru* ve *yeterli oranda temsil imkanından mahrum bırakılmıştır. Kuruluşlar üye sayısı bakımından dar tutulmuştur. Konsey, bu haliyle daha şimdiden kilitlenmeye mahkumdur. Kurum bu haliyle maalesef bir karar kısırlığı çekeceğinden, verimli, üretken ve saygın bir çalışma ya-*

[125] TİSK (1996): a.g.k., s.12.
[126] TİSK (1996): a.g.e., s.27-31.

pamayacağı kaygısını duymaktayım. Bazı basın organlarında da yer aldığı gibi konseylerin yapısında kamu ve özel sektör ayırımı yanlış bir ayırım, yanlış bir tasniftir. Doğrusu, ücretliler, işverenler, menfaat grupları ve kamu kuruluşları gibi başka kriterlerin aranmasına ihtiyaç vardır. Genelgede yer alan gerekçe ile Konsey'in sayısal dağılımı arasında ciddi bir çelişki görmekteyiz."

Hak-İş Genel Başkanı Uslu'nun ifadelerinde de açıkça görüldüğü gibi; Hak-İş Konfederasyon olarak, ülkemizde sosyal diyalog ile bu diyaloğun kurumsallaşması yönündeki en önemli adım olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Kurulmasını AB ile Gümrük Birliği sürecinde zorunlu ve olumlu bir gelişme olarak değerlendirmektedir. Buna rağmen 1996/24 sayılı Genelge ile kurulan Konsey'i gerek kuruluş şekli gerekse üye dağılımındaki eşitsizlikler ile hükümet ağırlıklı yapısı nedeniyle eleştirmekte ve Konsey'in demokratik ve fonksiyonel bir yapıya kavuşturulması gerektiğini savunmaktadır. Hak-İş'in Konfederasyon olarak sosyal diyalog konusundaki görüşleri günümüzde de temelde değişmemiştir. Nitekim Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu, Hak-İş ile TİSK arasında yürütülen "İş Kanunu'nun Etkin Uygulanmasında İkili Sosyal Diyalog Modeli Oluşturma Projesi" adını taşıyan ve 1 Şubat 2007'de düzenlenen toplantıda yapmış olduğu konuşmasında; Hak-İş olarak sosyal diyaloğa büyük önem verdiklerini ve anlam yüklediklerini belirterek, sosyal diyaloğu her şeyden önce son derece önemli bir "çözüm aracı" olarak gördüklerini söylemiştir.[127] Yine Hak-İş'e bağlı Öz İplik İş Sendikasının Sosyal Diyalog yoluyla Tekstil sektöründe Çalışan Kadınların Çalışma koşullarının İyileştirilmesi Projesi kapsamında, 28-29 Mart 2007 tarihlerinde gerçekleştirilen Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog Eğitimi'nde, konuşan Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu, sosyal diyaloğun AB sürecinde karşımıza çıkan çok önemli bir kavram olduğunu belirterek konuya verdikleri önemi bir kez daha tekrarlamıştır.[128]

B. İşveren Kesiminin Sosyal Diyaloğa İlişkin Görüşleri

Bilindiği gibi, ülkemizde işverenler, pek çok ekonomik, sosyal ve siyasal faktörün karşılıklı etkileşiminin de bir sonucu olarak işçilere göre oldukça geç örgütlenmişlerdir. Buna karşılık, günümüzde işverenler arasında da örgütlenmenin giderek arttığı ve işverenlerin de ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla çeşitli sendikalar veya meslek odaları ile derneklerin çatısı altında toplandıkları görülmektedir. Bu nedenle sosyal diyalog ve bu diyalogun kurumsallaşmış şekli olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'e ilişkin sosyal tarafların görüşlerini tartışıldığı bu başlık altında ülkemizdeki bir diğer önemli sosyal tarafı oluşturan işveren sendikaları ile bazı meslek odaları ile derneklerin konuya yönelik görüş ve önerilirinin de irdelenmesi yararlı olacaktır.

[127] http://www.hakis.org.tr/arsiv/sosyal dialog.html. (09.04.2007 görüntüsü).
[128] http://www.hakis.org.tr/(17.04.2007 görüntüsü)

Bu amaçla, bu başlık altında sırasıyla başta Türkiye işveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) olmak üzere, Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği (TÜSİAD), Türkiye Genç İşadamları Derneği (TÜGİAD) konuya ilişkin görüş ve önerilerine yer verilecektir.

1. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun (TİSK) Sosyal Diyaloga İlişkin Görüşleri

Ülkemizde en büyük işveren sendikası üst örgütü olan TİSK'in özellikle sosyal diyalog ve bu diyaloğun kurumsallaştırılması yönündeki tartışmaları giderek yoğunlaştığı 1990'lı yıllardan itibaren fiilen bu tartışmaların içerisinde yer almış, hatta bu konuya ilişkin gelişmiş ülke örnekleri ışığında model önerilerinde bulunmuştur. Bir başka deyişle TİSK, sosyal diyalog ve etkin bir Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulmasını Konfederasyon olarak desteklemektedir. Ancak, çeşitli işçi Konfederasyonlarının olduğu gibi, TİSK'in de Konfederasyon olarak, bu konuda çeşitli görüş ve önerileri bulunmaktadır. Bu nedenle, TİSK'in de bu konudaki görüş ve önerilerinin irdelenmesi yararlı olacaktır. Bu amaçla, öncelikle TİSK'in her iki genelge öncesinde genel olarak, sosyal diyalog ve bu diyalogun kurumsallaştırılmasına ilişkin görüşlerine yer verilecek, ardından da, her iki genelgeye ilişkin görüş ve önerileri değerlendirilecektir.

TİSK'in sosyal diyalog ve bu diyaloğun kurumsallaştırılması yönündeki görüş ve önerileri, 1990'lı yılların başlarında Konfederasyon tarafından hazırlanan ve *"Türkiye işveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Ekonomik ve Sosyal Konsey Hakkındaki Görüşleridir"* başlığını taşıyan bir metinde şu cümlelerle ifade edilmektedir:[129] "Bütün ülkelerde işçi ve işveren kesimlerinin temel ve ortak görevi, çalışma barışının sağlanması ve korunmasıdır. Bu da gerek işçi gerekse işveren kesimlerinin belli davranış kalıplarını benimsemeleriyle yerine getirilebilir. Bu nedenle, devlet ile sosyal tarafların bir görüşme masası etrafında toplanarak, konulara yapıcı, milli menfaatlere uygun düşen, karşılıklı fedakarlık içeren yaklaşımları benimsemeleri gereklidir. Bugün iktisaden gelişmiş demokratik ülkelerde çalışma hayatı, esas itibariyle işçi ve işveren kesimleri arasında yürütülen diyalog ve varılan anlaşmalarla düzenlenmektedir. Tarafların anlaştıkları noktalarda hükümetlerin de kolaylıkla mutabakatının sağlandığı gözlenmekte ve çalışma hayatına devletin müdahalesi de o ölçüde azalmaktadır. Bugün sanayileşmiş ülkelerdeki endüstri ilişkilerinin ortak özelliklerinden biri, hiç şüphesiz *"sosyal diyalog süreci"nin* istikrarlı bir biçimde işletiliyor olmasıdır. Bu diyalog, Batı ülkelerinde toplumu oluşturan çeşitli kesimlerin, ülkeyi ilgilendiren ortak hedeflere ulaşılması konusunda çaba gösterilmeleri ve bu amaçla işbirliğini sağlamada Ekonomik ve Sosyal Konsey adı altında bazı kurumlar oluş-

[129] "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Ekonomik ve Sosyal Konsey Hakkındaki Görüşleridir". TİSK Dokümanı. Ankara, 1993, s.1-3.

turmalarıyla gelişmektedir. Çalışma hayatında yaşanan tüm bu sorunlara karşılık, devlet, işveren ve işçi kesimleri olarak asgari müştereklere ulaşmak ve gerek çalışma hayatının problemlerine gerekse toplumu ilgilendiren sosyal ve ekonomik problemlere akılcı çözümler bulmak, ortak hedefler belirleyerek ülke kalkınmasını sosyal barış içinde hızlandırmak şansı mevcuttur. Endüstriyel ilişkiler alanında çözüm bekleyen ve giderek artan problemlerin, öncelikle işçi-işveren kesimleri arasında karşılıklı dayanışma ve işbirliği anlayışı içinde çözülebileceği inancındayız. Sorunlara bu yönde bir yaklaşım, toplumsal uzlaşma yönünde atılmış sürekli ve kalıcı bir diyalogla sağlanabilir. Sosyal diyaloğa aynı zamanda güçlü bir demokrasi ve çalışma barışının devamlılığı için de geçerlidir. Konfederasyonumuz Ekonomik ve Sosyal Konsey fikrini yıllardır savunagelmiş ve her vesileyle böyle bir Konsey kurulması gerektiğini dile getirmiştir. Özellikle çalışma hayatında ve endüstri ilişkilerin sağlıklı şekilde yürümesinde bu Konsey'e duyulan ihtiyaç her geçen gün daha da arttırmaktadır. Konfederasyonumuz bu ihtiyaç karşısında 1982 Anayasası'nın hazırlıkları aşamasında icra ve yasama organlarına yardımcı olmak üzere Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulması yönünde bir hükmün Anayasa'da yer alması için teklifte bulunmuştur. Ancak Danışma Meclisi Genel Kurulun'da Anayasa Taslağında 148. Madde olarak yer alan bu söz konusu madde tasarıdan çıkarıldığı için hüküm Anayasa'da yer alamamış ve Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurulması için Anayasal mesnet sağlanamamıştır".

Yukarıda da görüldüğü gibi, TİSK Konfederasyon olarak sosyal diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konseyin kurulması fikrini başından beri desteklemekte, hatta bu yöndeki çalışmalara önderlik etmektedir. Nitekim, 1995/5 sayılı Genelge'nin yürürlüğe girmesinin ardından, TİSK Genel Başkanı Refik Baydur bu gelişmeyi, şu ifadelerle değerlendirmiştir[130] *"Konsey, kamu ağırlıklı olduğu için yeterli dinamizmi gösteremeyecek. Konsey'deki temsil, tümüyle yanlış Konsey toplantılarına katılalım veya katılmayalım, hükümet istediği kararı alabilecek. Biz işçi, işveren ve devletin eşit ağırlıkta olduğu ve genelge ile değil yasa ile kurulacak bir konseyin iş barışını sağlayacağını düşünüyoruz."*

Yukarıdaki ifadelerde de açıkça görüldüğü gibi, TİSK Genel Başkanı Baydur, 1995/5 sayılı Genelge ile oluşturulan Konsey'i, eleştirmekte, bu eleştirileri ise, Konsey'in hükümet ağırlıklı yapısı ile bir yasa yerine genelge ile kurulması noktalarında odaklaşmaktadır.

Yine Konfederasyonu adına sosyal diyaloga ilişkin işveren Dergisi'nin sorularını yanıtlayan TİSK Genel Başkanı Baydur konu ile ilgili şu açıklamalarda bulunmuştur:[131] "... *Dünyadaki hızlı gelişmeler, ülkemizde yaşanan eko-*

[130] *Mess.* (1995): a.g.k., s.6.
[131] *TİSK* (1996): a.g.k., s.9-11.

nomik ve sosyal sorunlar neticesinde özellikle çalışma hayatında yaşanan olumsuzluklar, kesimlerarası diyalog ve işbirliği kavramım her geçen gün daha da önemli hale getirmektedir. Gümrük Birliği sürecine giren ve bunun da ötesinde dünya ekonomisi ile bütünleşmeyi hedefleyen ülkemiz için kalkınmada tek sağlıklı yol; yatırım, üretim ve ihracat artışına yönelerek, rekabetçi ve istikrarlı bir ekonomik yapı kurmaktır. Bu nedenle izlenecek ekonomik ve sosyal politikaların, bu hedef doğrultusunda birbirleriyle uyumlu kılınması büyük önem taşımaktadır. Rekabet gücünün arttırılması bakımından çalışma hayatı ve .işçi-işveren ilişkileri sistemi günümüzde diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de de en hassas ve önemli alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal taraflar arasında çalışma barışının sağlanması, toplumsal uzlaşma ve işbirliği için de bir temel oluşturacağından ekonomik ve sosyal sorunlarımıza çözümler üretmemiz kolaylaşacaktır. Ülkemizde sosyal diyalogun Ekonomik ve Sosyal Konsey aracılığıyla kurumsallaştırılması önem taşımaktadır. Hatta, sadece çalışma hayatına ilişkin sorunların ve konuların ele alınabileceği İşçi-İşveren İlişkileri Danışma Konseyi şeklinde bir yapılanmanın da ülkeniz gerçeklerine uygun olduğunu ifade etmek isterim. Kaldı ki Konfederasyonumuz Türkiye'de 2000 yılma yaklaşırken, çalışma barışını tesis edecek bir Barış Anlaşması'na ihtiyaç olduğu görüşündedir."

Yukarıdaki ifadelerde de görüldüğü gibi, TİSK Genel Başkanı Baydur, Konfederasyon olarak sosyal diyalog ve bu diyalog kurumsallaştırılması konusunda büyük önem verdiklerine belirtmekte, özellikle AB ile Gümrük Birliği sürecinde izlenecek ekonomik politikalarına uyumlu sosyal politikaların yaratılmasında konunun daha büyük önem kazandığını vurgulamaktadır. Bunlara ek olarak, TİSK Konfederasyonu'nun konuya ilişkin ilk olarak işçi-işveren ilişkileri Danışma Konseyi oluşturulması ile ikinci olarak, ülkemizde örnekleri gelişmiş batılı ülkelerde görülen toplumsal anlaşmalar benzeri barış anlaşmaları imzalanması olmak üzere iki önerisi de dikkat çekmektedir.

Yine TİSK Konfederasyonu tarafından düzenlenen ve 1996/24 sayılı Genelge'nin yürürlüğe girmesinin hemen ardından gerçekleştirilen AB ve Türkiye'de Sosyal Diyalog Ekonomik ve Sosyal Konseyler konulu Seminerde konuşma yapan TİSK Genel Başkanı Baydur'un şu açıklamaları dikkat çekicidir:[132] "*... Sosyal diyalog konusu, diğer ülkelerde olduğu gibi Türkiye'de da zamanımızın en önemli gündem maddesini teşkil etmektedir. Bunun sebebi sosyal diyalog ve işbirliğinin bireysel ve toplumsal tüm hedeflere varmayı kolaylaştırıcı genel bir araç olmasıdır. Türkiye'de sosyal diyalogun ve uzlaşmanın sağlanması uzun zamandır tartışılan, gereği hakkında kimsenin kuşku duymadığı, ancak bir türlü olgunlaşamayan ve sonuç alınamayana bir hususdur. Hem çalışma*

[132] TİSK (1996): a.g.e.. s.5-6.

hayıtında hem genel çerçevede sosyal diyalog ve işbirliği mekanizmasının yaratılıp, gönüllü çabalarla sağlıklı şekilde işletilmesini savunmuş olan Konfederasyonumuz, bu konuda artık hızla mesafe alınması gerektiğine inanmaktadır..."

TİSK Genel Başkanı Baydur yine aynı Seminerde, 1996/24 sayılı Genelge ile oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey'e ilişkin de şu açıklamalarda bulunmuştur:[133] *"... Sözkonusu ilk genelgeyi yürürlükten kaldıran 06.05.1996 tarihli ikinci genelge ise Konsey'in üye kuruluş sayısını aşırı genişletmiş, .dolayısıyla yapıyı hantallaştırmıştır. Ekonomik ve Sosyal Konsey'in temel faaliyet alam çalışma hayatı ve bağlantılı konular olması gerekirken, çalışma hayatını temsil eden üyeler küçük bir azınlık durumuna düşmüştür. Batı modellerinde görülemeyecek şekilde toplam üye sayısının yarısı yine hükümet temsilcilerine verilmiştir. Yani biz devlet ağırlığından bir türlü vazgeçememenin rahatsızlığını burada yen,den yaşıyoruz. Ancak zannediyorum ki, işçi kanadının da iştiraki ile bir miktar noksanları dahi bulunsa, iyi niyetle ortaya konmuş bu konsey oluşumunu beraberce çalışmalarımızla en iyiye göstereceğimize ve hükümetin bu önerileri ciddiyetle nazari dikkate alıp üzerine eğileceğine inanıyorum..."*

TİSK Genel Başkanı Baydur'un sosyal diyalog ile ilgili seminerdeki açıklamalarında da görüldüğü gibi, TİSK Konfederasyonu genel olarak, sosyal diyalog ve bu diyaloğun kurumsallaşmasını bir zorunluluk ve temel bir gereksinim olarak görerek desteklemektedir. Buna karşılık, yine diğer işçi konfederasyonlarında da görüldüğü gibi 1996/24 sayılı ikinci genelge ile kurulan Konsey'i üye kuruluş sayısının çok geniş tutulması ve kamu ağırlıklı bir görünüme sahip olması nedeniyle eleştirmiştir. TİSK sosyal diyaloğu en başından beri en çok destekleyen sosyal taraflardan biri olmuştur. Bu bağlamda geçmişte olduğu gibi, günümüzde de TİSK, hemen her platformda sosyal diyalog mekanizmasının önemine ve gerekliliğine değinmektedir. Nitekim, bu durumu birkaç örnekle açıklayacak olursa; örneğin TİSK 1 Ekim 2000 tarihinde yayımlamış olduğu "2000 Bildirisi"nde sosyal diyalog ve geleceği birlikte inşa etme anlayışının temel dayanakları olduğunu vurgulamıştır.[134] Yine bir başka örnek olarak Sosyal Güvenlik'te yeni Dönem ve İşveren Yükümlülükleri Semineri'nde açılış konuşması yapan TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirler'in günümüzde çalışma hayatında üç temel konu olduğunu, bunlardan birinin de sosyal diyalog olduğunu vurguladığı konuşması gösterilebilir.[135] Nihayet TİSK'in sosyal diyaloğa ilişkin görüşlerine son örneği ise 15 Şubat 2007 tarihinde TİSK Başkanı Tuğrul Kutatgubilik'in "Yerel Düzeyde İşgücü Piyasası İzleme ve Yönlendirme Mekanizmalarının Etkinleştirilmesi Projesi" Tanıtım Toplantısındaki yaptığı konuşma gös-

[133] TİSK (1996); a.g.e.. s.11-12.
[134] http://www.tisk.org.tr/duyurular.asp?ayrinti=True.id=234 (17.04.2007 görüntüsü)
[135] http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbj=icaid=2330. (17.04.2007 görünümü)

terilebilir. Nitekim Kutatgobilik, yeni istihdam alanları yaratılabilmesi için il düzeyinde sosyal diyalog ve işbirliği zorunludur diyerek konuya verdikleri önemi bir kez dana gözler önüne sermiştir.[136] Ayrıca hemen belirtmek gerekir ki TİSK günümüzde Hak-İş ile birlikte ikili sosyal diyalog projesi yürütmektedir. Bu nedenle, TİSK'in ülkemizde sosyal diyaloğun önemine, gereğine ve işlevselliğine inanan en önde gelen sosyal taraf olduğunu söylemek mümkündür.

2. Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği'nin (TÜSİAD) Sosyal Diyaloğa İlişkin Görüşleri

Ülkemizin en önde gelen derneklerinden biri olan Türkiye Sanayici ve İşadamları Derneği'nde sosyal diyalog ve bu diyalogun kurumsallaştırılması konusuna büyük önem vermektedir. TÜSİAD, özellikle 1990'lı yılların başlarından itibaren bu konu ile ilgili yoğun bir faaliyet içerisine girerek, gelişmiş batılı ülkelerde başarılı örnekleri bulunan sağlıklı diyalog ortamının ülkemizde de geliştirilmesine önderlik etmiştir.

TÜSİAD'ın bu konu hakkındaki görüş ve önerilerinin değerlendirilebilmesi için TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Halis Komili'nin çeşitli vesilelerle konuya ilişkin yapmış olduğu açıklamalarına yer vermek yararlı olacaktır. TÜSİAD'ın 1992 yılı Nisan ayında gerçekleştirdiği Ulusal Katılım ve Uzlaşma konulu seminerde TÜSİAD adına bir konuşma yapan Sayın Komili'nin şu görüşleri konuya ışık tutması bakımından dikkat çekicidir:[137] *"... TÜSİAD, gelecekleri konusunda toplumlarının benimsediği bir vizyona sahip milletlerin aşamalar kaydedebileceklerine inanmaktadır. Böyle bir vizyon ise ancak /v toplumsal uzlaşma ve katılım ile sağlanabilir. TÜSİAD'ın 1992 yılı programına ağırlıklı olarak aldığı toplumsal uzlaşma ve katılım ile ilgili çalışmalarının ardında bu vizyonun yaratılmasına katkıda bulunmak amacı vardır. TÜSİAD, toplumca benimsenen bir ulusal katılım modelinin ve uzlaşma mekanizmalarının yokluğunu ülkemiz için önemli bir eksiklik olarak görmektedir. Uzlaşma ve katılım, sadece geleceğin vizyonunun yaratılması için bir ihtiyaç değildir. Ülkemizin bugünkü önemli ve acil sorunlarının çözümü için toplumsal uzlaşma katılım her zamankinden daha fazla önem taşımaktadır. Toplumsal uzlaşma ve katılım sağlanmadan hazırlanan anayasaların getirdiği sıkıntıları ülkemiz bir daha yaşamamalıdır. Bugün enflasyon hala ülkemizin gündeminde en önemli sorun olarak yer almaktadır. Çeşitli kesimlerin çıkarlarının çatışma halinde olduğu enflasyonla mücadelede gene uzlaşma ihtiyacı ön plana çıkmaktadır. Bugün işçi-işveren sorunları kesinlikle uzlaşma gerektiren diğer çok önemli bir gündem maddesidir. İşçi-işveren ilişkilerinin, Batı'da olduğu gibi, toplumun refah mı arttıracak, tarafların ortak çıkarlarının dengeli bir biçimde sağlayacak bir uz-*

[136] http://www.tisk.org.tr/yayinlar.asp?sbjci=ic id=2304. (17.04.2007).
[137] TÜSİAD (1992): a.g.e., s.11.

laşma içinde sürdürülmesi şarttır. Görüyoruz ki gerek uzun vadeli hedeflere varmamızı sağlayacak temel konularda gerekse, öncelikli ve acil sorunlarımızın çözümünde toplumsal uzlaşma ihtiyacı ön plana çıkmaktadır. Hükümetin desteği ile kurulacak, çeşitli ekonomik ve toplumsal kesimleri arasındaki işbirliğini sağlayacak yasal bir sosyal ve ekonomik konsey uzun vadeli hedeflerin saptanması ve uygulanmasında önemli bir katkı sağlayacak, toplumsal uzlaşma ve katılımın kurumlaşmasında üstlenebilecektir..."

TÜSİAD Yönetim Kurulu Başkanı Halis Komili'nin konu ile ilgili bir seminer esnasında yapmış olduğu açıklamalarında da görüldüğü gibi, TÜSİAD ülkemizde de, toplumsal uzlaşma ve katılımın gerçekleştirilmesini bir zorunluluk olarak görmektedir. Ülkemizin geleceği açısından hem mevcut sorunların aşılmasında, hem de başta Anayasa olmak üzere ekonomik ve sosyal alanda gerçekleştirilecek her türlü yasal düzenlemede geniş toplum kesimleri arasında uzlaşma ve katılımın gerekliliğini savunan Sayın Komili, bu uzlaşma ve katılımın ise ancak çeşitli toplumsal ve ekonomik kesimlerin yer alacağı bir ekonomik ve sosyal Konsey'in oluşturulması ile gerçekleştirilebileceğini vurgulamaktadır.

Yine bir başka kaynakta ise, Sayın Komili'nin konuya ilişkin şu görüşleri yer almaktadır:[138] *"Hükümetin oluşum süreci, mevcut siyasal dengeler içinde uzlaşma sağlamanın zor ancak zorunlu olduğunu ortaya koydu. Uzlaşma sürecinde yaşanan zorlukların doğal karşılanması gerektiği kanaatindeyiz. Hükümet aynı zorluklarla kuşkusuz icraatta da karşılaşacaktır Tarafların belli fedakarlıklarla bu uzlaşma ortamını koruma konusunda gösterecekleri her çaba, Türkiye'nin geleceğine yapılmış olumlu kısıtlı olacaktır. Devletin çatışında tesis edilen bu uzlaşma tüm toplum kesimlerine yaygınlaştırılmalıdır."*

Yukarıda TÜSİAD adına açıklamalarda bulunan Yönetim Kurulu Başkanı Komili'nin ifadelerinde de görüldüğü gibi, TÜSİAD sosyal diyalog ve uzlaşmayı ülkemiz için kaçınılmaz bir zorunluluk olarak görmekte, bu süreçte yaşanan bir takım sıkıntıları olağan karşılarken, hükümetin ve sosyal tarafların arzulanan uzlaşma ortamına ulaşılabilmesi için ortak fedakarlıkta bulunmaları gerektiğini vurgulamaktadır.

TÜSİAD'ın sosyal diyaloğa ilişkin görüşleri günümüzde de değişmemiştir. Benzer görüşleri savunmaktadırlar. Nitekim TÜSİAD Brüksel Temsilciliğince hazırlanan Türkiye'nin Katılım Yönünde İlerlemesine İlişkin Komisyon Düzenli Raporu'nda Türkiye'nin Sosyal Politika ve istihdam yasaları AB Müktesabatından uzak kalmaya devam ettiği belirtilerek her düzeyde gerçek anlamda bir sosyal diyalog için koşulların geliştirilip güçlendirilmesi acilen gerek-

[138] *İstanbul Sanayi Odası Dergisi*, Nisan 1996, Sayı 361, s.15.

mektedir denilerek sosyal diyaloğa verilen önem bir kez daha gözler önüne serilmiştir.[139]

3. Türkiye Genç işadamları Derneği'nin (TÜGİAD) Sosyal Diyaloğa İlişkin Görüşleri

Ülkemizin bir diğer önemli derneği olan Türkiye Genç işadamları Derneği de sosyal diyalog ve bu diyalog sonucu ulaşılacak toplumsal uzlaşmaya büyük önem vermektedir. TÜGİAD'ın bu konudaki görüşlerini, TÜGİAD Yönetim Kurulu Başkanı Murat Bekdik'in şu açıklamalarında da görmek mümkündür:[140] *"... 2000'li yıllara doğru artık bazı konulan tartışma gündeminden çıkarmamız gerekmektedir. Belirli konularda ulusal bir uzlaşma gereğine inanmamız* ve *bunu sağlamak için gereken çabayı, özveriyi ve gerekiyorsa sosyal baskıyı gerçekleştirmemiz gerekir. Bloklaşmaların ortadan kalktığı, global düşüncelerin önem kazandığı yirmibirinci yüzyıla doğru bizimde ülke olarak, tüm katmanlarımız ile birlikte consensus içinde yaşamayı ve dünyaya hoşgörü ufkuna açılan bir pencereden bakmayı öğrenerek, diğer tüm medeni ülkeler içinde yerimizi almamız gerektiğine inanmalıyız."*

Yukarıda da görüldüğü gibi, TÜGİAD'ın görüşlerini ifade eden Sayın Bekdik de: Ülkemizde sosyal diyalog yoluyla toplumsal uzlaşmanın acilen kurulması gerektiğini savunmakta, bununda tüm toplum kesimleri arasında fedakarlığın ortak düzeyde paylaşmasıyla gerçekleşebileceğini vurgulamaktadır. TÜGİAD günümüzde sosyal diyaloğa oldukça büyük önem vermektedir. Nitekim TÜGİAD'ın şimdiki başkanı Murat Saraylı'nın Başkanlığını yürüttüğü Avrupa Genç İşadamları Dernekleri Konfederasyonu (YES) Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) genç temsilcileri ile Brüksel'de toplanacaktır. "Genç Avrupalı Sosyal Ortaklar:Zorluklar ve Perspektifler" konulu seminere katılacak olan Saraylı seminerin amacını taraflar arasında sosyal diyalog ve uzun dönemde dayanışmanın sağlanması olduğunu belirterek TÜGİAD'ın sosyal diyalog ve sosyal ortaklara verdiği önemi gözler önüne sermiştir.[141]

C. Hükümet Kesiminin Sosyal Diyaloğa İlişkin Görüşleri

Daha öncede değinildiği gibi ülkemizde sosyal diyalog ve bu diyaloğun kurumsallaştırılması yönündeki aktif tartışma ve çalışmalar 1990'lı yılların başlarında eski Cumhurbaşkanı Turgut Özal'ın Başbakanlığı döneminde başlamıştır. Gerçi, 1978 yılında Bülent Ecevit'in Başbakanlığı döneminde kamu kesimini kapsayan bir toplumsal anlaşma imzalanmıştır. Ancak 1990'lı yılların sonlarına dek bu alanda somut bir adım gerçekleştirilememiştir. Bununla birlikte,

[139] http://www.belgenet.com/arsiv/ab/abrapor02_1.html (17.04.2077 görüntüsü)
[140] *İstanbul Sanayi Odası*, (1996); a.g.k., s.13.
[141] http://www.abhaber.com/haber_sayfasi-asp?id015779.

sosyal diyalog ve bu diyalogun kurumsallaştırılmasının gerekliliğini çeşitli tarihlerde iktidara gelen hükümetlerde kavramış bulunmaktadır. Özellikle 1990'lı yıllar ile birlikte hızla yayılan küreselleşme olgusunun yarattığı uluslararası rekabet ve bunun doğal bir sonucu olarak artan uluslararası ilişki ve bütünleşme hareketleri de bu durumu zorunlu kılmaktadır. Nitekim, ülkemizin de AB ile Gümrük Birliği sürecine girmesi bu yöndeki çabalara ayrı bir itici güç oluşturmuştur.

Ülkemizde sosyal diyalogun kurumsallaştırılması yönünde ilk somut adım Tansu Çiller'in Başbakanlığı döneminde yürürlüğe giren 1995/5 sayılı Genelge ile gerçekleştirilmiş, daha sonra ülkemizin 53. Hükümeti olan ANAP-DYP Koalisyon Hükümeti'nin hem Koalisyon hem de Hükümet Protokolü'nde yer almıştır.

Bu dönemde Hükümet adına konu ile ilgili açıklama yapan o dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik bakanı Emin Kul şu açıklamalarda bulunmuştur:[142] *"Gümrük Birliği ile öngörülen hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için toplumun tüm kesimlerinin konuya sahip çıkmaları gerektiği, bunun içinde bu kesimler arasındaki diyaloğun önemi üzerinde durarak, mevcut Ekonomik ve Sosyal Konsey'i yeterli bulmadıklarını, ülkenin ekonomik ve sosyal konularda gelişmesine yardımcı olabilecek, tüm kesimlerin temsil edildiği bir yapıda bir Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurulmasına ilişkin kanunun hazırlanması çalışmalarına başlanmıştır"*. Bununla birlikte bu açıklamalar doğrultusundaki çalışmalar konuya ilişkin bir kanun hazırlanması yerin~, 1995/5 sayılı Genelge'yi yürürlükten kaldıran 1996/24 sayılı Genelge'nin yürürlüğe girmesiyle sonuçlanmıştır.

Bu gelişmeleri hükümet değişikliği izlemiş ve 53. Hükümet'in yerine Türkiye Cumhuriyeti'nin 54. Hükümet'i olan Refah Partisi(RP) ile Doğruyol Partisi (DYP) arasında kurulan Koalisyon Hükümeti'nin 8 Temmuz 1996 tarihinde güvenoyu alarak resmen göreve başlamıştır. RP-DYP Koalisyon Hükümeti'nin yeni Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı olan eski Hak-iş Genel Başkanı Necati Çelik, göreve başlamasının ardından konuya ilişkin şu açıklamalarda bulunmuştur:[143] *"...İşçi ve İşveren kuruluşlarının biraraya gelerek çalışma hayatının sorunlarını ele alacaklarını"* bildirmiş ve sözlerine şöyle devam etmiştir. *"Aslolan, huzurlu bir çalışma hayatıdır. Bugüne kadar ilgili sosyal taraflar ile güzel dostluğumuz, diyalogumuz oldu. Diyaloğu sorunları çözmek için kullanmalıyız. Beraberlikler, sorunların aşılmasını da beraberinde getirmelidir"*. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Çelik'in bu ifadeleri 53. Hükümet gibi, 54. Hükümet'in de sosyal diyalog ve kurumlaştırılmasının sürekliliğinin sağlanmasına büyük önem verdikleri izlenimini uyandırmaktadır.

[142] TİSK (1996); a.g.k.. s.8.
[143] TİSK, *İşveren Dergisi*, Cilt: 34. Sayı: 10 Temmuz 1996, s.7.

Bununla birlikte 53. Hükümet döneminde yürürlüğe giren 1996/24 sayılı Genelge ile kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in, hükümetin çağrısı üzerine üç ayda bir toplanmasının öngörülmesine rağmen, 54. Hükümet'in göreve başlamasının ardından günümüze dek herhangi bir toplantı veya somut bir çalışma gerçekleşmemiştir.

Daha önce de değinildiği gibi 53. Hükümet döneminden günümüze kadar değişen hükümetler döneminde 4 yeni ESK Genelgesi kabul edilerek yürürlüğe konmuş, günümüzde her Hükümet sosyal diyalog konusuna büyük önem vererek göreve başlamalarının hemen ardından yeni bir Başbakanlık Genelgesi ile ESK'yı biçim ve içerik yönünden yeniden düzenlemişledir. Nitekim, ESK'e ilişkin 4641 sayılı ESK kanun kabul edilinceye kadar süren bu durum, 4641 sayılı Kanun'un kabul edildiği 2001 yılından beri de süregelmektedir. Bir başka deyişle ülkemizde sosyal diyalog ve sosyal diyaloğu işlevsel kılan resmi danışma organı ESK, tüm hükümetlerin ilgi alanına giren en önemli konuların başında gelmektedir.

Nitekim şu an görev başında olan 59. Hükümet'te konuya büyük önem vermektedir. Konuya ilişkin görüşlerin yer aldığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın web sayfasında; sosyal diyalog konusu gerek AB, gerekse ILO'ya olan taahhütlerimiz bakımından titizlikle ele alınmakta olduğu belirtilerek; konu sadece uyum ve uygulamanın kontrolünden ibaret olmayı bunun yanı sıra özellikle sosyal tarafların kapasitelerinin arttırılması gerekliliğine de önem atfedilmektedir denmektedir.[144]

III. TÜRK ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ SİSTEMİNİN SOSYAL DİYALOĞA İLİŞKİN TEMEL ÖZELLİKLERİNE GENEL BİR BAKIŞ

Türkiye'de sendikal örgütlenme, ülkemizin sahip olduğu pek çok karmaşık ekonomik, sosyal ve siyasal özelliklerinin bir sonucu olarak oldukça geç gelişmiştir. Bunun doğal bir sonucu olarak da, ülkemizde sosyal tarafların oluşumu ve sınıf bilinci, gelişmiş batılı ülkelerle karşılaştırıldığında çok geç ortaya çıkmıştır. Bu nedenle, sosyal diyalog ve bu diyaloğun kurumsallaştırılması yönündeki aktif tartışma ve çalışmaların geçmişi çok yakın tarihlere dayanmakta, bu bakımdan ülkemizin çok kısa bir tarihsel geçmişi bulunmaktadır. Gerçi, 1923 yılında gerçekleştirilen İzmir İktisat Kongresi geniş toplum kesimlerini kapsaması nedeniyle, bir anlamda sosyal diyalog yönünde ilk önemli adım olarak değerlendirilebilir. Ancak 1978 yılına kadar bu yönde somut bir adım atılamamıştır. 1978 yılında kabul edilen Toplumsal Anlaşma ise Türk Endüstri İlişkileri tarihinde ilk ve tek örneği oluşturmaktadır.

[144] Ayrıntılı bilgi için bkz. http://www.ab.çalisma.gov.tr/ web/sosyaldiyalog/tabid/68/ default.asp

Sosyal diyalog ve kurumsallaştırılması yönündeki tartışma ve somut adımlar 1990'lı yılların başlarına dek gecikmiş küreselleşme olgusu ve AB ile Gümrük Birliği sürecine girilmesiyle nihayet 1995 yılına gelindiğinde, yürürlüğe giren 1995/5 sayılı Genelge ile ülkemizde de ilk kez Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulmuştur. Daha sonra bu genelge 1996/24 sayılı Genelge ile değiştirilmiş, böylece Ekonomik ve Sosyal Konsey'e yeni bir biçim ve içerik kazandırılmıştır. ESK'e ilişkin yasal düzenleme yürürlüğe girinceye değin ülkemizde toplam altı kez Başbakanlık Genelgeleri kabul edilerek yürürlüğe konmuş. ESK altı kez yeni biçim ve içerik kazanmıştır. Nihayet ESK Kanunu'nun kabulüyle son bulan süreç günümüzde de ESK'nın yeniden yapılandırılması yönündeki çalışmalar ve bu konuda bir tasarı hazırlanarak TBMM sunulması nedeniyle yine gündemdedir. Üstelik bu kez tasarı DPT'nca hazırlananın yanı sıra sekiz sivil toplum örgütünün ortak görüş ve mutabakatı ile şekillenmiştir. Ancak henüz teknik değerlendirme sonuçlanmamıştır. ESK'ye hükümet ağırlığının sona erdirileceği yeni bir biçin verilmesi düşünülmektedir. Bununla birlikte, ESK gibi kurumlarda devlet ile sosyal tarafların eşit güce sahip olması, güçlü bir devlet geleneğine sahip ülkemizde kolay kabullenilecek bir durum gibi gözükmemektedir. Bu nedenle ülkemizde sosyal diyaloğun öncelikle sivil girişim olarak öne çıkması gerektiği savunulmaktadır.[145] Ancak günümüzde sosyal diyalog açısından gelinen nokta; Türk Endüstri ilişkiler Sistemi bakımından irdelendiğinde; varılan noktanın oldukça gecikmiş, yetersiz ve eksik olduğu söylenebilir. Buna karşılık, gerek sosyal tarafların bu yönde talep ve faaliyetleri, gerekse küreselleşme olgusu ve AB ile tam üyelik süreci girişimleri, sosyal diyaloğun kurumsallaştırılması yönünde temel ve destekleyici koşullar bakımından birtakım aksaklıkların süregelmesine rağmen, taraflararası iyi niyet ve uyumla başarılı sonuçlar verebileceğini göstermektedir.

[145] Şuayyip ÇALIŞ-Engin YILDIRIM, a.g.m., (2003), s.112.

SONUÇ VE GENEL DEĞERLENDİRME

21. yüzyılı yaşadığımız şu günlerde kuşkusuz en çok tartışılan ve ileride de tartışılacağına kesin gözüyle bakılan konulardan birini küreselleşme olgusu oluşturmaktadır. Bilindiği gibi; bu olgu dünya gündeminin dikkatini, 1980'li yıllardan itibaren çekmeye başlamıştır. Bu yıllar ile birlikte müthiş bir ivme kazanan teknolojik gelişmeler ile artan uluslararası rekabetin dünya ekonomisi üzerinde meydana getirdiği çeşitli yapısal değişmeler küreselleşme olarak adlandırılan bu sürecin ortaya çıkışında rol oynayan temel faktörler olmuştur. Sürecin beraberinde getirdiği köklü değişimin dünya ölçeğinde hızla yayılarak, tüm alanları etkisi altına alması ise; konuya olan ilginin gün geçtikçe artmasına yol açmıştır. Nitekim, sürecin ortaya çıktığı yıllardan itibaren her araştırmacı, kendi alanı doğrultusunda konuya açıklık getirmeye yönelmiştir. Bununla birlikte; son derece karmaşık faktörün karışıklı etkileşimiyle ortaya çıkan küreselleşme süreci halen her alanda gelişimini büyük bir hızla sürdürmektedir. Bu nedenle, her alanda, bu süreci analiz etmeye yönelik çalışmalar ve geleceği tahmine ilişkin senaryolarda sürmektedir.

Ulusal ekonomilerin artan ölçüde birbirine bağımlılığı olarak tanımlanan küreselleşme sürecinin yarattığı köklü değişim, tüm alanları olduğu gibi, her ülkenin en can alıcı ve dinamik alanını oluşturan endüstri ilişkileri sistemini de derinden etkilemektedir. Bu nedenle, sürecin endüstri ilişkiler sistemi üzerinde yarattığı etkinin analiz edilmesine yönelik araştırmalarda büyük bir hızla devam etmektedir. Bu alanda da çalışan kişiler halen sözkonusu etkinin boyutlarını her yönüyle incelenmektedirler.

Nitekim, sendikaların üye sayılarında meydana gelen azalma ile belirginlik kazanan sendikal güç kaybı, toplu pazarlığın giderek merkezden uzaklaşarak işyeri/işletme düzeyine kayması, işçi ve işveren örgütlerinin ülke hükümetleriyle birlikte temel ekonomik ve sosyal politikaların oluşumuna katılımı olarak nitelendirilen korporatist yapıların giderek çözülerek zayıflaması, buna karşılık işçi ve işveren örgütleri arasındaki etkin görüş alışverişi ve işbirliğine dayalı sosyal diyaloğun giderek önem kazanması günümüzde küreselleşme sürecinin endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yarattığı etkileri inceleyen tüm araştırmacıların üzerinde yoğunlaştıkları en çarpıcı tartışma ve araştırma konularını oluşturmaktadır.

Diğer konular bir tarafa bırakılarak çalışmanın temel konusunu oluşturan sosyal diyalog açısından konuya yaklaşıldığında; kökeni uzun bir tarihsel geçmişe dayanan sosyal diyalogun küreselleşme süreci ile birlikte belirginleşerek yeni bir anlam ve önem kazandığı görülmektedir. Her ülkenin kendi özgü ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel ve hatta tarihsel faktörlerine göre farklı biçimde şekillenen endüstri ilişkileri, sistemi kuşkusuz küreselleşme süreci gibi bir dış faktöre farklı biçimde tepki göstermektedir. Bununla birlikte, gelişmiş ülkelerin bir ürünü olduğu. bilinen küreselleşme süreci karşısında, sözkonusu ülkelerin endüstri ilişkileri sistemlerinde bazı uygulama ve eğilimler, ortak özellikler sergilemektedir. Sosyal diyalog yönündeki talep ve somut girişimlerde görülen belirgin artışlarda bunun en önemli kanıtını oluşturmaktadır. Bir başka deyişle; günümüzde gelişmiş ülkelerin yanında gelişmekte olan ülkelerde de sosyal diyalog, küreselleşme sürecinin endüstri ilişkileri sistemleri üzerinde yarattığı değişimin bir boyutu olarak giderek önem kazanmaktadır.

Tarihsel süreç açısından kökeni, neokorporatist endüstri ilişkileri modeline dayanan sosyal diyalog, günümüzde bu modele hakim olan bazı özellikleri sürdürmekle birlikte, modelden büyük ölçüde farklı bir yapıya kavuşmuştur. Günümüzün gelişmiş batılı ülkelerinde ilk uygulandığı 1920'li yılların ardından yoğun bir şekilde uygulandığı II. Dünya Savaşı sonrası yıllar ile 1970'li yıllarda neokorporatist model, modelin temel niteliklerini oluşturan işçi-işveren-hükümet üçlüsü ya da işçi-işveren ikilisi arasında imzalanan ulusal düzeydeki toplumsal anlaşmalar ya da başvurulan ücretler ve gelirler politikaları ile yasal düzenlemeler yoluyla kurumsallaştırılmış üçlü veya ikili danışma kurumları aracılığıyla yürütülmekteydi. Bir başka deyişle, toplumsal anlaşmalar, ücret ve gelirler politikası ile ikili veya üçlü danışma kurumları ayrı ayrı yada birlikte neokorporatist modelin temel niteliklerini oluşturmaktaydı. Bazı ülkelerde sadece toplumsal anlaşmalar ya da ücretler gelirler politikalarına başvurulurken, bazı ülkelerde sadece ikili. veya üçlü danışma kurumları aracılığıyla model işletilmekte, diğer bazı ülkelerde ise hem toplumsal anlaşmalara hem de kurumsal danışma organlarına yer verilmekteydi. Toplumsal anlaşmalar ile ücret ve gelirler politikalarının imzalanmasında ya da danışma kurumlarının toplanmasında hükümetlerin girişimi belirgin bir rol oynamaktaydı. Ancak 1970'li yılların sonlarına doğru petrol fiyatlarında meydana gelen artışlardan kaynaklanan bunalımların yaygınlık kazanmasıyla birlikte, uygulanan politikalarda da değişmeler ortaya çıkmıştır. Böylece II. Dünya Savaşı sonrasında hakim olan neokorporatist endüstri ilişkileri modeli 1980'li yıllarla birlikte giderek eski önemini yitirmeye başlamıştır.

Bununla birlikte; günümüzde özellikle küreselleşme süreci ile birlikte giderek belirginlik kazanan sosyal diyaloğun, doğal olarak, neokorporatist endüstri ilişkileri modeline özgü olan bir takım özellikleri halen sürdüregelmektedir.

İki, üç ya da çok taraflı toplumsal anlaşmalar ile iki, üç ya da çok taraflı yasal danışma kurumları aracılığıyla taraflararası somut işbirliği ve uzlaşma faaliyetlerine günümüzde de başvurulmaktadır. Ancak bu tür faaliyetlerde hükümetlerin belirgin ağırlığı giderek azalmaktadır. Buna karşılık bilinçli bir baskı grubu olan işçi ve işveren örgütleri ile diğer sivil toplum örgütlerinin sosyal diyaloğa tüm kurum ve kurulları ile işlerlik kazandırılarak, barışçıl ve istikrarlı bir endüstri ilişkileri yaratılarak, yoğun uluslararası rekabetin yaşandığı uluslararası arenada ülke kalkınmasının sağlanması yönündeki talep ve girişimleri giderek artmaktadır. Diğer taraftan yine bu konuda karşılaşılan ve neokorporatist modelden ayrılan bir diğer nokta ise sosyal diyaloğun ulusal düzeyin yanında işyeri/işletme ve sektörlerarası düzeylerde de giderek önem kazanmasıdır. Bir başka deyişle sosyal diyalog günümüzde sadece ulusal düzeyde değil, aynı zamanda işyeri fişletme ve sektör düzeyinde de giderek önemli bir araç olarak kullanılmaktadır. Ancak çalışmanın temel amacı ulusal düzeyde sosyal diyalog uygulamaları ile sınırlandırıldığından, bu uygulamalarda son derece önemli olmakla birlikte, herbiri farklı bir çalışmaya konu oluşturacak düzeyde geniş kapsamlı olmaları nedeniyle çalışmanın kapsamı dışında bırakılması uygun görülmüştür.

Sosyal diyaloğun günümüzde kazandığı önem, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Avrupa Birliği (AB) belgeleri açısından ele alındığında da belirgin bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Gerçekten ILO, bir taraftan kurulduğu tarihten itibaren gerek üye yapısı, karar alma süreci, gerekse yayımlamış olduğu çeşitli sözleşme ve tavsiye kararları aracılığıyla sosyal diyaloğu kendi bünyesinde etkin bir şekilde işletirken, aynı zamanda üye ülkelere de bu yönde önemli bir örnek oluşturmaktadır. Nitekim, ILO'nun direkt sosyal diyalog ile ilgili 144 ve 150 Sayılı iki temel sözleşmesi yanında 113 ve 152 Numaralı iki Tavsiye Kararı bulunmaktadır. Bunlara ek olarak, çalışma yaşamına ilişkin farklı konuları düzenlemek amacıyla kabul edilen pek çok sözleşme ve tavsiye kararında da üçlü diyalog ve işbirliğinin önemli bir araç olarak önerilmesi, ILO'nun bu konuya büyük bir önem atfettiğinin en belirgin örneklerini oluşturmaktadır. Ancak burada ILO açısından dikkat çekici bir özelliğin önemle vurgulanması yararlı olacaktır. Bu özellik ise; kendisini ILO'nun sosyal diyalogla ilgili sözleşme ve tavsiye kararlarında göstermektedir. Nitekim, sözkonusu sözleşme ve tavsiye kararları ayrıntılı bir şekilde incelendiğinde, ILO'nun ulusal düzeyde sosyal diyaloğu kurumsal bir temele oturacak mekanizmaların nitelik, biçim ve işleyişine ilişkin hükümlere yer vermediği ve bunun ulusal uygulamalara göre şekillenmesini beklediği görülmektedir. Bir başka deyişle, bu konuda yol göstermekte ancak ülkeleri bu yöndeki faaliyetlerinde özgür bırakmaktadır.

Günümüzde ekonomik ve sosyal bütünleşmenin yanında siyasal bütünleşmenin de hedeflendiği Avrupa Birliği'nde sosyal diyalog büyük bir önem taşımakta ve bu önem gün geçtikçe artmaktadır. Gerçekten Birlik açısından bu

diyaloğun kökenleri, Birliği'nin kurucu Anlaşmaları'ndan birini oluşturan Roma Antlaşması'na dek uzanmaktadır. Bir başka deyişle, AB'de sosyal diyalog uzun bir tarihsel geçmişe sahiptir. Halen gelişen bir süreç izleyen sosyal diyalog, Birlik'te ekonomik politikalarla uyumlu sosyal politikaların yaratılmasında hem ulusal düzeyde Birliğe üye ülkelerde, hem de Birlik düzeyinde etkin bir araç olarak kullanılmaktadır. Bu durumda küreselleşme süreciyle yeni bir içerik kazanan sosyal diyaloğun, AB açısından taşıdığı önemin en belirgin göstergesini oluşturmaktadır.

Diğer taraftan günümüzde hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde uygulanan sosyal diyalog, ülke uygulamaları bakımından genel olarak değerlendirildiğinde, temelde aynı amaçla başvurulmakla birlikte, her ülkenin kendine özgü ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel özelliklerine göre farklı bir biçimde uygulandığını göstermektedir. Bir başka deyişle, günümüzde küreselleşme sürecinin yarattığı yeni koşullar altında hemen hemen her ülkede sosyal diyaloğa, ekonomik ve sosyal istikrarlı bir kalkınmanın sağlanmasında birincil derecede önemli olan barışçıl ve uzlaşmacı bir endüstri ilişkileri sisteminin yaratılabilmesi amacıyla başvurulmaktadır. Bununla birlikte, her ülkenin kendine özgü olan endüstri ilişkiler sisteminden kaynaklanan özellikleri, sosyal diyaloğun kurulması ve işletilmesinde de ön plana çıkmakta ve bunun doğal bir sonucu olarak, her ülkede oluşturulan yapı bir diğerinden farklı olmaktadır. Nitekim, bu durum sosyal diyaloğun temel araçlarını oluşturan toplumsal anlaşmalar, ücret ve gelirler politikası ya da ikili, üçlü veya çok taraflı oluşturulan danışma kurumlarının çeşitliliğin de ve farklılığında da belirgin bir şekilde görülmektedir.

Sosyal diyaloğun gelişmiş ülkelerde olduğu kadar gelişmekte olan ülkelerde de giderek yaygınlaşması çok önemli bir gelişmedir. Hatta, 1990'11 yıllardan itibaren büyük ekonomik ve sosyal değişim yaşanan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde de bu köklü değişimin ardından hızla sosyal diyaloğa işlerlik kazandıracak üçlü kurumlar oluşturulmaya başlanmıştır. Ancak doğal olarak, gelişmekte olan ülkelere hakim olan sorunlar, endüstri ilişkileri sistemlerini de etkilemektedir. Bu ülkelerde genel olarak sendikalaşma oranı, (günümüzde değişen şartlarla gelişmiş ülkelerde de azalmakla birlikte) diğer gelişmiş ülkelere göre nispeten daha düşük, sendikal yapı daha parçalı ve zayıftır. Bir başka deyişle sosyal diyaloğun temel ve destekleyici koşulları bakımından daha yetersiz bir yapı sergilemektedirler. Ancak mevcut sorunların varlığına rağmen, endüstri ilişkilerinde sosyal diyalog sürecine yer vermeleri önemli bir gelişme olarak değerlendirilebilir.

Konuya ülkemiz açısından yaklaşıldığında ise, Türk Endüstri İlişkileri Sistemi'nin sosyal diyalog yönündeki uygulamalar bakımından çok kısa bir tarihsel geçmişe sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu durum; özel-

likle, günümüzün gelişmiş batılı ülkelerindeki uygulamalarla karşılaştırıldığında daha açık ve net bir biçimde görülebilmektedir. Nitekim, ülkemizde sosyal diyalog yönünde bilinen ilk somut girişimin tarihsel geçmişi, 1978 yılına dayanmaktadır. Bilindiği gibi, bu tarihte imzalanan Toplumsal Anlaşma, ülkemizde sosyal diyalog bakımından gerçekleştirilen ilk somut adımı oluşturmaktadır. Pek çok olumsuz faktörün etkisi ile kısa bir süre yürürlükte kalan sözkonusu Anlaşma, genel olarak, Türk Endüstri ilişkileri Tarihi'nde başarısız bir deneyim olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, ülkemizdeki sosyal diyalog uygulamaları açısından tarihsel bir başlangıcı ifade etmesi bakımından önemli bir belge özelliği taşımaktadır.

Sosyal diyalog uygulamaları açısından oldukça gecikmiş bir başlangıca sahip olan Türk Endüstri ilişkileri Sistemi, bünyesinde barındırdığı pek çok karmaşık sorun yumağının etkisiyle halen bu yönde arzulanan gelişmeyi gösterememiştir. Nitekim, 1978 yılında yaşanan başarısız deneyimin ardından, hükümet ile Türk-iş arasında gerçekleştirilen ikili zirveler dışında uzun bir süre gündeme gelmeyen sosyal diyalog; 1990 yılına gelindiğinde tekrar tartışılmaya başlanmıştır. Bu yıllardan itibaren uluslararası arenada yaşanan ve büyük teknolojik yarışın giderek körüklediği rekabet ile değişen küresel koşullar da hızla tüm ülkeleri etkisi altına almaya başlamıştır. işte bir taraftan her alanda yaşanan köklü değişimden kaynaklanan dış faktörlerin etkisi diğer taraftan acil çözüm bekleyen ve dış faktörlerle giderek büyüyen ülke sorunlarının yarattığı iç faktörler ülkemizde sosyal diyaloğa duyulan ihtiyacı hızla arttırmıştır.

Diğer taraftan, ülkemizde en önemli sosyal tarafları oluşturan Türk-İş, DİSK, Hak-iş ve TİSK Konfederasyonları da geçmişteki çatışmacı uzlaşma yanlısı olmayan tutumlarını bir tarafa bırakarak her fırsatta diyalog ve işbirliğine olan taleplerini dile getirmeye başlamışlardır. Diğer bir deyişle, 1990'lı yılların ortalarına doğru, işçi ve işveren örgütleri çeşitli sivil toplum örgütleri ile kamuoyunun da desteğini alarak sosyal diyaloğun ülkemizde de kurumlaştırılması yönündeki taleplerini sık sık gündeme getirmişlerdir. Bu durum, Türk Endüstri ilişkileri Sistemi içindeki bir takım sorunların (ki bu sorunlar, içerisinde özellikle yetersiz sanayileşme ve bunun doğal bir sonucu olan düşük sendikalaşma oranı, sendikal hareketin parçalı ve dağınık görünümünden kurtulamayışı ve bu sorunların yasal mevzuatın yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerle giderek büyümesi sayılabilir) varlığına rağmen, ortak görüş alışverişi, işbirliği ve mutabakat esasıyla çözülebileceği inancını yansıtması bakımından büyük bir önem taşımaktadır. Nitekim, 1995 yılına gelindiğinde, ülkemizin bir taraftan AB ile Gümrük Birliği sürecine girmiş olması nedeniyle yerine getirmekle yükümlü olduğu bazı yükümlülükler, diğer taraftan işçi ve özellikle işveren örgütlerinden gelen baskılar sonucu, 17 Mart 1995 tarihinde 1995/5 sayılı Genelge ile ülkemizde de Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulmuştur.

Bununla birlikte; başta sosyal taraflar olmak üzere pek çok kesim tarafından yoğun eleştirilere maruz kalan Konsey, kurulduğu tarihten sonra sadece bir kez toplanabilmiştir. Ancak Konsey gerek kuruluş şekli gerekse yapısı ve toplantı düzeniyle, ne ülkede hissedilen sosyal diyalog ihtiyacına ne de sosyal taraflar ile kamuoyunun düşünce ve beklentilerine umulan cevabı verememiştir. Nitekim, 6.5.1996 tarihinde, 1996/24 sayılı yeni bir Genelge'nin kabulüyle; 1995/5 sayılı Genelge yürürlükten kaldırılarak Ekonomik ve Sosyal Konsey'e yeni bir biçim ve içerik getirilmiştir. Ancak Portekiz dışında çalışma kapsamına alınan tüm ülkelerde olduğu gibi kanunla kurulması beklenen ciddi bir kurumun yeni bir genelge ile düzenlenmesi; başta sosyal taraflar olmak üzere tüm toplum kesimlerinde tam anlamıyla bir düş kırıklığı yaratmıştır. 1996/24 sayılı ESK'ye ilişkin Başbakanlık Genelgesi'ni, 1997/11, 1997/44, 1999/19 ve 1999/40 sayılı farklı tarihlerde kabul edilmiş yeni Başbakanlık Genelgeleri izlemiştir. ESK sağlıklı bir işleyişe kavuşmadan üzerinde biçim ve içerik yönünden sürekli değişiklik yapılan bir kuruma dönüşmüştür. Bu durum 11 Nisan 2001 tarihinde kabul edilen, 21 Nisan 2001 tarihinde yürürlüğe giren Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında 4641 sayılı Kanun'a kadar sürmüştür. 4641 sayılı Kanun'un kabulü ve ESK'in kanunla kurulması Türk Endüstri İlişkileri Sistemi açısından, batılı ülkelerle karşılaştırıldığında oldukça gecikmiş ancak son derece önemli bir adımdır. Günümüzde ise ESK'in işlevselliğini arttırmak amacıyla, sekiz sivil toplum örgütünün ortak çabası ile hazırlanan yeni bir ESK kanun tasarısına ilişkin teknik değerlendirmeler sürmektedir. Bir başka deyişle, ESK'ye daha etkin ve sağlıklı işlevsellik kazandıracak ve 4641 sayılı Kanun'u yürürlükten kaldıracak yeni bir tasarı üzerinde çalışılmaktadır.

Bilindiği gibi, Türk Endüstri ilişkileri Sistemi'nde sosyal diyaloğa duyulan ihtiyaç, gün geçtikçe artmaktadır. Küreselleşme sürecinin yarattığı değişimin ülkemize olan yansımaları da bu ihtiyacın şiddetini giderek arttırmaktadır. Diğer taraftan, ülkemizin mevcut ve çözüm bekleyen başta işsizlik, olmak üzere pek çok sorunu bulunmaktadır.

İç ve dış faktörlerden kaynaklanan tüm sorunlarının çözümünde ise diğer çözüm yollarının yanı sıra sosyal diyalog etkin bir araç olacaktır. Ancak tüm araçlar gibi sosyal diyalog yönündeki girişimlerinde başarılı sonuçlar verebilmesi için bir takım koşulların yerine getirilmesi gerekmektedir. Kuşkusuz bunların başında sosyal diyaloğa işlerlik kazandıracak hukuksal altyapının sağlanması gelmektedir. Bunun için de acilen Ekonomik ve Sosyal Konsey'e işlevsel ve sağlıklı bir yapıya dönüştürülmelidir. Kanımızca, sosyal diyalogdan beklenen ve arzulanan başarının sağlanabilmesi için gerekli temel ve destekleyici koşullar bakımından zemin, sendikalaşma oranının nispeten düşük, sendikal yapının parçalı ve dağınık olmasına rağmen yeterli görünmektedir. Bir başka deyişle, Türk

Endüstri ilişkileri Sistemi'nde bazı sorunlar geçmişten beri süregelmektedir. Ancak bunların varlığı sağlıklı bir diyalog sürecinin sürdürülmesine engel oluşturmamaktadır. Ayrıca ülkemizde sosyal taraflarda yani gerek işçi gerekse işveren örgütleri sağlıklı bir sosyal diyaloğun kurumsal bir temele dayalı olarak hayata geçirilmesi yönündeki taleplerini her fırsatta dile getirerek bu konuyu tüm içtenlikleriyle desteklemektedir. Sosyal tarafların sosyal diyaloğa olan bu talep, destek ve inançları ise sağlıklı bir sosyal diyalog süreci için kuşkusuz en önemli itici gücü oluşturmaktadır.

O halde, bu konuda yürütme olarak en büyük görevini hükümete düşeceğini söyleyebiliriz. Bu durum ESK'ye ilişkin hazırlanmış tasarının yasallaşması ve ESK'ye arzulanan işlevselliğin kazandırılması bakımından da çok önemlidir. Ancak hükümetin bu alanda atacağı her türlü adımın da sosyal taraflar ve toplumun diğer sivil toplum kesimleri tarafından desteklenmesi gerekeceği açıktır. Bir başka deyişle, sosyal diyaloğun özünce yatan diyalog, işbirliği ve ortak eylem bu sürece ilişkin her türlü adımda hayata geçirilmelidir. Bu yapılırken de devletin ağırlıklı olduğu yapıdan uzaklaşılarak eşitlikçi bir yapı benimsenmelidir.

Sözü edilen koşulların gerçekleştirilmesi halinde kurumsallaşacak sosyal diyalog kuşkusuz ülkemizde de başarılı sonuçlar verecektir. Ancak bunun için endüstri ilişkileri sistemimizi çevreleyen hukuksal çerçevede de çağın gereklerine uygun düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Kuşkusuz bu düzenlemelerin başında da ulusal düzeyde sosyal diyaloğu destekleyecek, uzlaşma kültürü ve bilincini, işletme ve iş kolu düzeylerinde yönetime katılma mekanizmalarına ilişkin yasal düzenlemeler gelmektedir. Söz konusu düzenlemelerin gerçekleştirilmesinde de Ekonomik ve Sosyal Konsey'in çok büyük katkılar sağlayabileceğini söyleyebiliriz. Konsey'in görüşleri doğrultusunda hayata geçirilecek her türlü girişimin uygulamada da başarılı sonuçlar vereceği açıktır.

EK I

AVRUPA BİRLİĞİ'NİN ORGANLARI

Avrupa Birliği'nin Organları:

1- Avrupa Birliği Konseyi (Avrupa Zirvesi)

2- Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi

3- Avrupa Birliği Komisyonu,

4- Avrupa Parlamentosu

5- Adalet Divanı

6- Sayıştay

7 - Danışma Organları;

a) AKÇT Danışma Komitesi

b) Ekonomik ve Sosyal Komite

c) Bölgeler Komitesi'nden oluşmakta ve Birliğin organları temel olarak iki gruba ayrılmaktadır. Bunları[1];

1- Birinci gruba giren organlar, Birliğin temel yapısını oluşturan ve işleyişini sağlayan Avrupa Birliği Konseyi (Avrupa Zirvesi), Avrupa Birliği Bakanlar Konseyi, Avrupa Birliği Komisyonu, Avrupa Parlamentosu ile Avrupa Birliği Adalet Divanı'ndan oluşmaktadır.

2- İkinci gruba giren. organlar ise; bu temel yapı içinde yer almamakla birlikte, birinci grupta yeralan organlara yardımcı faaliyette bulunan Sayıştay ile Birliği'n danışma organları olan AKÇT Danışma Komitesi, Ekonomik ve Sosyal Komite ve Bölgeler Komitesi'nden oluşmaktadır.

Bu organların yapı ve işlevlerinin ayrı ayrı incelenmesi, çalışmanın kapsamını aşacağından konu sadece Birliğin sosyal diyalog organları olarak nitelendirilen Ekonomik ve Sosyal Komite, Daimi istihdam Komitesi ile Eşit Taraflı Sektörel Komite'nin incelenmesi ile sınırlandırılmıştır.

---

[1] Ayrıntılı bilgi için bkz. KARLUK (1995), a.g.e., s.45-69, Füsun ÖĞÜŞ, "Topluluk Orgnaları ve Toplulukta Karar Alma Mekanizması", *AT Konusunda Tebliğler,* T.C. Başbakanlık Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı 1989-1990 Dönemi Hizmetiçi Eğitim Çalışmaları, Ankara 1990, s.5, Füsun Arsava, "Avrupa Birliği'nin Kurumsal Yapısı ve Karar Alma Süreci". *Avrupa Birliği El Kitabı,* Ankara 1995, s.53.

AB'NİN SOSYAL ORGANLARI VE YAPISI

AB'de sosyal diyalog; sosyal tarafların Birlik organları nezdinde yeralan on kadar komite, karma komisyon ve özel çalışma grupları gibi kuruluşlara katılması şeklinde, Birliği'n kendine özgü yöntemleriyle işletilmektedir[2]. Üçlü Konferans, Ekonomik ve Sosyal Komite, Daimi istihdam Komitesi, Avrupa Sosyal Fonu Komitesi, Mesleki Eğitim ile ilgili Danışma Komitesi, işçilerin Serbest Dolaşımı ile ilgili Danışma Komitesi, Misafir işçilerin Sosyal Güvenliği ile ilgili Danışma Komitesi, işyerinde Sağlık, Temizlik ve Güvenlik ile ilgili Danışma Komitesi, Maden Ocağı Güvenliği ve Temizlik Komitesi, Tüketicilerin Danışma Komitesi gibi AB düzeyinde sosyal sorunların çözümüne yönelik faaliyet gösteren belli başlı komiteleri oluşturmaktadır. Sosyal taraflar da bu söz konusu komitelere katılarak ya da danışmanlık yaparak sosyal alanda karşılaşılan sorunları çözüme kavuşturmaya yönelik faaliyet göstermektedirler. Öte yandan bu komiteler içerisinde sayılan Ekonomik ve Sosyal Komite, Daimi istihdam Komitesi ve Eşit Taraflı Sektörel Komiteler AB'nin en önemli sosyal diyalog organları olarak nitelendirilmektedir. Bu nedenle konuya ışık tutmaları açısından bu organların yapı ve işlevlerine kısaca değinmekte yarar görülmektedir.

1- Ekonomik ve Sosyal Komite

AB'nin bir danışma organı olan Ekonomik ve Sosyal Komite, 1972 yılından beri AB'ne ilişkin her konuda görüş hazırlamakta ve bu görüşlerini AB Resmi Gazetesinde yayımlanmaktadır. Ekonomik ve sosyal hayatın çeşitli kesimlerinden temsilcilerin katılımı ile oluşan Komite'nin kuruluşu, Roma Antlaşmasının 4. maddesinde hükme bağlanmıştır. Komite, Birliğe üye ülkelerdeki çeşitli sosyo-ekonomik çıkar gruplarının Birliğin bütünleşme sürecine katılımlarını sağlamak amacıyla kurulmuştur.

Komitenin yapısı üreticiler, çiftçiler, taşımacılar, işçiler, küçük esnaf ve sanatkarlar serbest meslek sahipleri, kamu yararına çalışan küçük ve orta ölçekli işletme temsilcileri ile tüketiciler, çevreciler ve dernek temsilcilerinin oluşturduğu toplam 189 üyeden oluşmaktadır (AT Antlaşması madde 193-194) komitenin üyeleri olan ülke temsilcilerinin sayısı yine AET Antlaşmasınca belirlenmiş olup, Fransa, Almanya, İtalya ve İngiltere 24, ispanya 21, Belçika, Hollanda Yunanistan ve Portekiz 12, Danimarka ve İrlanda 9, Lüksemburg ise 6 üyeyle temsile dilmektedir. Komite üyeleri, üye devlet hükümetlerinin önerilerini üzerine AB Bakanlar Konseyi tarafından oybirliği ile 4 yıl süreyle atanmaktadır.

Komite'nin Birliğin bir danışa organı olması sıfatıyla, çalışma düzeni de görüş bildirmekle sınırlı kalmaktadır. Komite oyçokluğu esasına göre 10 günlük süre zarfında Birliği'n Konsey veya Komisyonuna' görüş bildirmektedir. Ayrıca. Roma Antlaşmasınca belirlenen bazı hallerde komiteye danışılması zorunluluğu da geti-

[2] Zeki ERDUT, *Avrupa Topluluğu'na Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi, Kamu-İş*, Ankara 1992, s.41-42, Fevzi DEMİR ve Zeki ERDUT (1993), a.gm., s.14.

rilmiştir. Komite tarafından iletilen görüşler daha sonra AB'nin Resmi Gazetesinde yayımlanmaktadır. bunlara ilaveten Komite'nin AB Komisyonu ile olduğu gibi Uluslararası Çalışma Örgütü ve üye ülkelerde ulusal düzeyde kurulmuş, sosyal diyalog organları ile de sürekli iletişimi mevcuttur[3].

2- Daimi İstihdam Komitesi

Daimi istihdam komitesi 14 Aralık 1970 tarihinde kurulmuştur. Birliğin bir danışma organıdır. Sosyal tarafların, Ekonomik ve Sosyal Komitesinin yapısı ve işlevlerinin yetersizliği konusundaki eleştirileri ile özellikle istihdam alanında sosyal tarafların etkin katılımlarının sağlanması düşüncesi bu organın kuruluşunda büyük rol oynamıştır.

Komite; bileşimi ve işlevleri bakımından diğer komitelerden ayrılmaktadır. Gerçekten, Komite; AB Bakanlar Konseyi, AB Komisyonu, işçi ve işveren örgütleri temsilcileri olmak üzere dört taraflı bir yapı arzetmektedir. Komite'nin kuruluş kararından konsey ve komisyonun temsilci sayısı belirletilmezken, sosyal tarafların 18'er üyeyle temsil edilmeleri öngörülmektedir.

Komite'nin işlevi; Birliğe üye ülke hükümetlerinin istihdam politikaları arasında eşgüdümün sağlanması amacıyla, sosyal taraflar arasında olduğu gibi Komisyon ve Konsey arasında da etkin bir görüş alışverişinin sağlanmasıdır. dolayısıyla işsizlik, gençlerin istihdamı, yeni teknolojilerin sosyal etkileri, göçmen işçiler, çalışma sürelerinin düzenlenmesi gibi konular komite'nin belli başlı çalışma alanlarını oluşturmaktadır[4].

3- Eşit Taraflı Sektörel Komiteler

Eşit Taraflı Sektörel Komiteler; AB Komisyonu tarafından çeşitli tarihlerde kurulmuş danışma organlarıdır. Ancak bu organları diğer danışma organlarından ayıran en belirgin özellik, yapılarının ikili taraflı olmasıdır. Bu komiteler, sadece sosyal tarafların temsilcilerinden oluşmaktadır. Tarımda ücretli çalışanların sosyal sorunlarına ilişkin eşit taraflı komite, tarımda kendi hesabına çalışanlar ve aile bireyleri ile ilgili sosyal sorunlara ilişkin danışma komitesi, demir çelik sanayinde güvenlik ve sağlık genel komisyonu karayolu taşımacılığında sosyal sorunlara ilişkin eşi,t taraflı danışma komitesi, tüketiciler danışma komitesi vb. gibi komiteler, eşit taraflı sektörel komitelere örnek olarak gösterilebilir.

Eşit Taraflı sektörel komiteler, birlik düzeyinde örgütlü mesleki grupların önerisi üzerine komisyon tarafından eşit temsil esasına göre atanan 38 ile 50 kişi arasında değişen üyeden oluşmaktadır.

Sektörel düzeyde sosyal diyaloğa olanak sağlayan bu komiteler salt kendi sektörlerinin sorunlarına yönelik çalışmadıkları, aynı zamanda geniş kapsamlı pek çok sorunla uğraştıkları bilinmektedir[5].

---

[3] KARLUK (1995); a.g.e., s.68, DEMİR ve ERDUT (1993); a.g.m., s.14, ERDUT (1992); a.g.e.. s.42.
[4] DEMİR ve ERDUT (1993); a.g.m., s.15; ERDUT (1992); a.g.e., s.43.
[5] ERDUT (1992); a.g.e., s.43-44; DEMİR ve ERDUT (1993); a.g.m., s.15.

EK II GENELGE 1996/24

İlgi: 17.3.1995 gün ve B.02.0.PPG.O.12.383-3592(1995/5) sayılı genelge

Ülkemizin bugün içerisinde bulunduğu ekonomik siyasal sosyal şartlarda ulusal bilincin ülke menfaatleri doğrultusunda oluşması, ülke sorunlarını kalıcı, toplumun bütün kesimleri için adil ve dengeli bir biçimde çözüme kavuşturulabilmesinin hükümet, memur, işçi, işveren, meslek kuruluşları ve toplumun diğer kesimlerinin arasında oluşacak diyalog ve toplumsal uzlaşma yoluyla mümkün olabileceği açıktır.

Ülkenin kalkınmasını ve halkın yaşam standardını yakından ilgilendiren konuların bu konularla ilgili tüm toplumsal kesimlerin katılımıyla demokratik bir ortamda tartışılması yoluyla ortaya çıkacak görüşler ülkenin yönetiminde ciddi bir rehber olacaktır.

Başta Avrupa Birliği olmak üzere Uluslararası platformda Uluslararası Kuruluşlarla ilişkilerin belirlenmesi ve politikaların saptanmasında toplumun ilgili kesimlerinin demokratik katılımıyla oluşacak görüşler hükümete önemli bir yol gösterici olacaktır.

Bu saptamalar ışığında

Ülke ekonomisinin daha istikrarlı ve etkin bir biçimde yönetilebilmesi ve sosyal hayatın geliştirilebilmesi için toplumun çeşitli kesimlerinin temsilcilerinin biraraya getirerek devlet işçi ve işveren ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesine katkıda bulunmak geniş bir diyalog ortamının yaratılarak hak ve menfaatlerin ülke menfaatlerini gözeten uzlaşmacı bir anlayışla korunmasına olanak sağlamak ve ayrıca Türkiye'nin Avrupa Birliği ile bütünleşmesi çerçevesinde ekonomik ve sosyal içerikli karar alma sürecinde demokratik katılım en geniş biçimde temin etmek amacıyla ILO'nun 144 sayılı Sözleşmesi de dikkate alınarak bir "Ekonomik ve Sosyal Konsey" kurulmuştur.

Ekonomik ve Sosyal Konsey'in

Başbakan veya Başbakan'ın uygun göreceği bir Bakan'ın başkanlığında

- Maliye Bakanı
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı
- Başbakanın görevlendireceği iki bakan
- Başbakanlık Müsteşarı
- Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı
- Hazine Müsteşarı

- Dış Ticaret Müsteşarı
- Maliye Bakanlığı Müsteşarı
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı
- Devlet istatistik Enstitüsü Başkanı
- Merkez Bankası Başkanı
- Üniversiteleri temsilen iki üye (YÖK tarafından seçilir)
- Türkiye Ticaret, Sanayi, Deniz Ticaret Odalar ve Ticaret
- Borsaları Birliğini temsilen iki üye
- Türkiye Sanayici, ve işadamları Derneğini temsilen bir üye
- Türkiye Ziraat Odaları Birliğini temsilen bir üye
- Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonun temsilcin bir üye
- Türkiye ihracatçılar Meclisini temsilen bir üye
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliğini temsilen bir üye
- Türkiye işveren Sendikalar Konfederasyonu temsilen iki üye
- Türk-iş'i temsilen bir üye
- Hak-iş temsilen bir üye
- DİSK'i temsilen bir üye
- Kamu Çalışanlarını temsilen bir üye
- En çok üyeye sahip tüketici derneğini temsilen bir üye den teşekkül ettirilmesine,

Konsey Başkanının gerekli görmesi halinde konularıyla ilgili olarak bakanlar, meslek kuruluşları, vakıflar ve diğer sivil toplum örgütlerinin temsilcilerinin de konsey çalışmalarına davet edilmelerine,

Konseyin gerekli gördüğü konularda kapsamlı çalışmalar yapılması için konsey üyeleri tarafından Çalışma Grupları oluşturulmasına

Konseyin üç ayda bir toplanarak Çalışma Gruplarınca oluşturulan görüşleri değerlendirilmesine,

Konsey Başkanları gerekli gördüğü zamanlarda Konseyi periyodik toplantılarının dışında da toplantıya çağrılabilmesine,

Konseyin toplantı tarih ve yerinin Konsey Başkanı tarafından tespit edilmesine,

Konseyin çalışma usûl ve esaslarının Konsey tarafından bir iç genelge ile düzenlenmesine,

Konseyin sekreterya hizmetlerinin Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı tarafından yerine getirilmesine karar verilmiştir ilgi genelge yürürlükten kaldırılmıştır.

Bilgilerini ve gereğinin buna göre ifasını ilan ederim.

Mesut YILMAZ

Başbakan

EK III

Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun

Amaç Ve Kapsam

MADDE 1.- Bu Kanunun amacı, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlayacak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak, istişari mahiyette ortak görüş belirlemek için oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kuruluşunu, çalışma esas ve yöntemlerini düzenlemektir.

Kuruluş

MADDE 2.- Ekonomik ve Sosyal Konsey;

Başbakanın başkanlığında, Başbakan yardımcıları, Devlet Planlama Teşkilâtından sorumlu Devlet Bakanı, Hazineden sorumlu Devlet Bakanı, Dış Ticaret Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanı, Devlet Personel Başkanlığından sorumlu Devlet Bakanı, Maliye Bakanı, Tarım ve Köyişleri Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Sanayi ve Ticaret Bakanı, Enerji ve Tabiî Kaynaklar Bakanı, Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarı, Gümrük Müsteşarı, Devlet Personel Başkanı ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu temsil eden üçer temsilciden ve Başbakan tarafından belirlenecek diğer Hükümet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri ile kamu görevlilerinden oluşur.

Konseyin Görev Ve Yetkileri

MADDE 3.- Konsey'in görev ve yetkileri şunlardır:

a) Toplumdaki ekonomik ve sosyal birimlerin, Hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarının oluşturulmasına katılımlarını sağlamak, Hükümet ile toplumsal kesimler arasında ve toplumsal kesimlerin kendi aralarındaki uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,

b) Oluşturduğu görüş, öneri ve raporları Hükümete, Türkiye Büyük Millet Meclisine, Cumhurbaşkanına ve kamuoyuna sunmak, görüş bildirilirken uzlaşılan ve uzlaşılamayan hususları ayrı ayrı belirtmek,

c) Sürekli ve geçici nitelikte çalışma kurulları kurmak ve üyelerini belirlemek, bu kurulların raporlarını görüşmek,

d) Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişari Komitesi üyelerini Avrupa Birliği Ekonomik ve Sosyal Komitesinin yapısı ve özelliklerini dikkate alarak belirlemek ve Komitenin çalışmalarını izlemek,

e) Amaçları doğrultusunda ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlemek, uygun görülecek toplantılara temsilci göndermek,

f) Ekonomik ve sosyal konularda yayınlar ve araştırmalar yapmak ve yaptırmak.

Ayrıca, Konsey, Hükümetin istemi üzerine, ekonomik ve sosyal nitelikli her türlü konuda, ekonomik ve sosyal yaşamı doğrudan etkileyen kanun tasarıları ve kalkınma planı ile yıllık programların hazırlanması sırasında görüş bildirebilir.

Konsey Başkanı

MADDE 4.- Konsey Başkanı, Başbakandır. Başbakanın toplantılara katılamaması halinde görevlendireceği Başbakan Yardımcısı toplantılara başkanlık eder.

Konsey Başkan Yardımcıları

MADDE 5.- Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından bir, Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu ile Türkiye Ziraat Odaları Birliği tarafından bir, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından bir kişi olmak üzere üç Başkan yardımcısı belirlenir.

Başkan yardımcıları bir yıl süreyle ve dönüşümlü olarak görev yaparlar.

Başkanlık Divanı

MADDE 6.- Başkanlık Divanı; Konsey Başkanı , üç Konsey Başkan Yardımcısı ve Konsey Sekreteryasından sorumlu Müsteşardan oluşur.

Toplantılar

MADDE 7.- Konsey, üç ayda bir Başkanın daveti ile olağan, Başkanın daveti veya Başbakanca belirlenecek olanlar dışında kalan temsilcilerin üçte birinin yazılı istemleri üzerine olağanüstü toplanabilir. Toplantı yeter sayısı, Başbakanca belirlenecek olanlar dışında kalan temcilerin salt çoğunluğudur.

Konsey toplantılarının gündemine ilişkin hazırlıklar, Konseyi oluşturan kuruluşlardan birer temsilcinin katılımı ile sekretarya tarafından yapılır ve toplantı gündemi Başkanlık Divanı tarafından belirlenir, sekretarya tarafından temsilcilerine duyurulur.

Toplantılara ilişkin diğer esas ve yöntemler yönetmelikle düzenlenir.

Çalışma Kurulları

MADDE 8.- Konsey, ihtiyaç duyulan konularda görüş bildirmek üzere geçici ve daimî nitelikli çalışma kurulları oluşturabilir.

Çalışma kurulları, gerektiğinde geçici nitelikli çalışma grupları oluşturabilirler.

Çalışma kurulları ile çalışma grupları, çalışmalarına ve toplantılarına, bilgi ve veri sağlamak ve görüş oluşturulmasına katkıda bulunmak amacıyla, Başbakanlık, ilgili Bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcilerini davet edebilir. Kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri, toplantılara katılmak ve Devlet sırrı dışındaki tüm bilgi ve verileri sağlamakla yükümlüdür.

Çalışma kurulları, gündemi ile ilgili konularda meslek örgütlerini, diğer sivil toplum örgütlerini ve konuyla ilgili uzmanları toplantıya çağırabilir.

Çalışma kurulları ile çalışma gruplarının kuruluş, çalışma esas ve yöntemleri yönetmelikle düzenlenir.

Sekretarya Hizmetleri

MADDE 9.- Konseyin sekretarya hizmetleri, Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarlığı tarafından yerine getirilir.

Sekretarya, Konseyin tüm büro hizmetlerini yürütmekle görevlidir.

Konsey toplantıları ile çalışma kurulları ve çalışma grupları toplantıları Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarlığı tarafından düzenlenir. Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarı bu hizmetlerin yürütülmesinden sorumludur.

Malî Hükümler

MADDE 10.- Konseyin giderleri için her yıl Devlet Planlama Teşkilâtı bütçesine yeterli ödenek konulur.

Yönetmelikler

MADDE 11.- Bu Kanunda öngörülen yönetmelikler, Konseye katılanların görüşleri alınarak, Başbakanlık tarafından çıkarılır.

GEÇİCİ MADDE 1.- Bu Kanunda çıkarılması öngörülen yönetmelikler Kanunun yayımı tarihinden itibaren 3 ay içerisinde çıkarılır.

Yürürlük

MADDE 12.- Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 13.- Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Kabul Tarihi: 11 Nisan 2001 Resmi Gazete: 21 Nisan 2001 / 24380...

Ekonomik ve Sosyal Konseyin Teşekkülü İle Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Amaç ve Kapsam

Madde 1 — Bu Yönetmeliğin amacı, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlayacak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak, istişari mahiyette ortak görüş belirlemek amacıyla oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konseyin teşekkülü, görev ve yetkileri, organları, toplanması, çalışma esas ve usulleri ile, Konsey bünyesinde oluşturulacak daimi veya geçici nitelikteki Çalışma Kurulları ve geçici nitelikli Çalışma Gruplarının kuruluşu ile çalışma esas ve usullerini düzenlemektir.

Dayanak

Madde 2 — Bu Yönetmelik, 11/4/2001 tarihli ve 4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanunun 7, 8 ve 11 inci maddelerine dayanılarak hazırlanmıştır.

Tanımlar

Madde 3 — Bu Yönetmelikte geçen deyimlerden:

a) Konsey: Ekonomik ve Sosyal Konseyi,

b) Başkan: Başbakanı veya Konsey toplantılarına başkanlık etmek üzere Başbakanın görevlendireceği Başbakan Yardımcısını,

c) Temsilci: 4641 sayılı Kanunun 2 nci maddesine göre Ekonomik ve Sosyal Konseyi oluşturan Bakanlık, kamu kuruluşu ya da sivil toplum kuruluşları temsilcilerini,

d) Divan: Konsey Başkanının Başkanlığında üç Konsey Başkan Yardımcısı ile Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarından oluşan Konsey Başkanlık Divanını,

e) Çalışma Kurulu: Konseyin ihtiyaç duyduğu konularda çalışmalar yapmak üzere oluşturulan dâimi veya geçici nitelikteki kurulları,

f) Çalışma Grubu: Çalışma Kurullarının ihtiyaç duyduğu alanlarda çalışmalar yapmak amacıyla oluşturulan geçici nitelikteki grupları,

g) Sekretarya: Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığını,

ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Konseyin Teşekkülü, Görevleri ve Organları

Konseyin Teşekkülü

Madde 4 — Ekonomik ve Sosyal Konsey; Başbakanın başkanlığında, Başbakan yardımcıları, Devlet Planlama Teşkilâtından sorumlu Devlet Bakanı, Hazineden sorumlu Devlet Bakanı, Dış Ticaret Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanı, Devlet Personel Başkanlığından sorumlu Devlet Bakanı, Maliye Bakanı, Tarım ve Köyişleri Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Sanayi ve Ticaret Bakanı, Enerji ve Tabiî Kaynaklar Bakanı, Devlet Planlama Teşkilâtı Müsteşarı, Gümrük Müsteşarı, Devlet Personel Başkanı ile Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, kamu görevlileri adına en çok üyeye sahip Konfederasyon, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonunu temsil eden üçer temsilciden ve Başbakan tarafından belirlenecek diğer Hükümet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri ile kamu görevlilerinden oluşur.

Konseyin Görev ve Yetkileri

Madde 5 — Konseyin görev ve yetkileri şunlardır:

a) Toplumdaki ekonomik ve sosyal birimlerin, Hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarının oluşturulmasına katılımlarını sağlamak, Hükümet ile toplumsal kesimler arasında ve toplumsal kesimlerin kendi aralarındaki uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,

b) Oluşturduğu görüş, öneri ve raporları Hükümete, Türkiye Büyük Millet Meclisine, Cumhurbaşkanına ve kamuoyuna sunmak, görüş bildirilirken uzlaşılan ve uzlaşılamayan hususları ayrı ayrı belirtmek,

c) Sürekli ve geçici nitelikte çalışma kurulları kurmak ve üyelerini belirlemek, bu kurulların raporlarını görüşmek,

d) Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişari Komitesi üyelerini Avrupa Birliği Ekonomik ve Sosyal Komitesinin yapısı ve özelliklerini dikkate alarak belirlemek ve Komitenin çalışmalarını izlemek,

e) Amaçları doğrultusunda ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlemek, uygun görülecek toplantılara temsilci göndermek,

f) Ekonomik ve sosyal konularda yayınlar ve araştırmalar yapmak ve yaptırmak.

Ayrıca Konsey, Hükümetin istemi üzerine, ekonomik ve sosyal nitelikli her türlü konuda, ekonomik ve sosyal yaşamı doğrudan etkileyen kanun tasarıları ve kalkınma planı ile yıllık programların hazırlanması sırasında görüş bildirebilir.

Konsey Başkanı

Madde 6 — Konsey Başkanı, Başbakandır. Başbakan, Konseyin belli bir toplantısına başkanlık etmek üzere bir Başbakan Yardımcısını görevlendirebilir.

Konsey Başkanlık Divanı ve Konsey Başkan Yardımcıları

Madde 7 — Konsey Başkanlık Divanı, Konsey Başkanı, üç Konsey Başkan yardımcısı ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarından oluşur.

Başkanlık Divanı üyesi üç Konsey Başkan Yardımcısından biri Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği ile Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu tarafından, biri Türkiye Esnaf ve Sanatkârlar Konfederasyonu ile Türkiye Ziraat Odaları Birliği tarafından, biri ise Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu tarafından belirlenir.

Başkan yardımcılarının görev süresi bir yıl olup, bu maddenin ikinci fıkrasında belirtilen kuruluşlar Başkanlık Divanında görevlendirilecek temsilcilerini aralarında dönüşümlü olarak tespit ederler.

Konsey Sekretaryası

Madde 8 — Konseyin Sekretarya hizmetleri Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı tarafından yürütülür. Konsey toplantıları ile Çalışma Kurulları ve Çalışma Gruplarının toplantıları, Sekretarya tarafından düzenlenir.

Konsey Sekretaryasından sorumlu olan Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı, Konsey ve Konsey Başkanlık Divanı ile Çalışma Kurulları arasındaki eşgüdümü sağlar.

Sekretarya hizmetlerinin etkili ve verimli bir şekilde yürütülebilmesi için, bu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilen birimin personel, demirbaş ve diğer ihtiyaçları öncelikle karşılanır. Konsey için DPT Bütçesine konulan ödenekten bu amaçla harcama yapılabilir.

Çalışma Kurulları

Madde 9 — Konseyin görev ve yetki alanına giren konularda araştırma ve inceleme yapmak, görüş bildirmek ve raporlar hazırlamak üzere, aşağıda belirtilen Çalışma Kurulları oluşturulmuştur.

a) Çalışma Hayatı Kurulu,

b) Makroekonomik Politikalar Kurulu,

c) Avrupa Birliği ve Dış Ekonomik İlişkiler Kurulu,

d) Tarım, Orman ve Köyişleri Kurulu,

e) Sanayi, Teknoloji ve Verimlilik Kurulu,

f) Enerji Kurulu,

g) Ticaret Kurulu,

h) Esnaf ve Sanatkârlar ve KOBİ'ler Kurulu,

i) Tüketici Kurulu,

j) Çevre Kurulu,

k) Bölgesel Gelişme Kurulu,

l) İnsan Kaynakları Kurulu,

m) Bilgi Toplumuna Geçiş Kurulu.

Konsey, gerekli gördüğü konularda yeni Çalışma Kurulları oluşturabileceği gibi, yukarıda belirtilen Çalışma Kurullarını değiştirebilir veya kaldırabilir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Konsey Toplantıları ve Kararları

Konsey Toplantıları

Madde 10 — Konsey, üç ayda bir Başkanın daveti ile olağan olarak toplanır. Ayrıca, Başkanın daveti veya Başbakanca belirlenecek olanlar dışında kalan temsilcilerin üçte birinin yazılı istemleri üzerine olağanüstü toplanabilir.

Toplantı yeter sayısı, Başbakan tarafından belirlenecek olanlar hariç olmak üzere, bu Yönetmeliğin 4 üncü maddesinde belirtilen temsilcilerin salt çoğunluğudur.

Toplantı Gündemi ve Yönetimi

Madde 11 — Konsey toplantılarının gündemine ilişkin hazırlıklar, Konseyi oluşturan kuruluşlardan birer temsilcinin katılımı ile Sekretarya tarafından yapılır ve toplantı gündemi Başkanlık Divanı tarafından belirlenir.

Divan tarafından belirlenen toplantı gündemi, toplantının yapılacağı yer ve günü ile birlikte Sekretarya tarafından Konsey temsilcilerine duyurulur. Ayrıca, Sekretarya toplantı gündemi ile ilgili Çalışma Kurulu raporları ile diğer belgeleri de temsilcilere intikal ettirir.

Konsey toplantıları Başbakan veya görevlendireceği Başbakan Yardımcısı tarafından yönetilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çalışma Kurullarının İşleyiş ve Çalışma Esasları

Çalışma Kurullarının Oluşumu

Madde 12 — Çalışma Kurulları, Başkanlık Divanı tarafından Konsey üyeleri veya ismen gösterecekleri temsilcileri arasından belirlenen, Kurul Başkanı dahil, en az 5 en çok 7 üyeden oluşur. Çalışma Kurulu üyelerinden en az bir tanesi Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığınca mensupları arasından belirlenir. Kurul Üyeleri, yerlerine yenisi belirleninceye kadar görev yaparlar.

Çalışma Kurulu, kendi üyeleri arasından bir başkan ve bir de raportör seçer.

Çalışma Kurullarının İşleyişi

Madde 13 — Çalışma Kurulları kendi görev alanıyla ilgili konulardaki araştırma ve incelemelerini Konseye raporlar halinde sunar.

Çalışma Kurulları ihtiyaç duyulan konularda çalışmalar yapmak üzere geçici nitelikli Çalışma Grupları oluşturabilir.

Çalışma Kurulları en az ayda bir kez toplanır. Kurul çalışmaları sırasında üzerinde görüşbirliği sağlanamayan hususlar ortaya çıkması halinde, farklı görüşlere sonuç raporunda yer verilebilir.

Çalışma Gruplarının Oluşumu ve İşleyişi

Madde 14 — Çalışma Grubu üyeleri esas olarak Konsey üyesi kamu ve sivil toplum kuruluşları mensupları arasından Çalışma Kurullarınca belirlenir. Ancak, Çalışma Kurulları gerekli gördükleri durumlarda Çalışma Gruplarına Konsey dışından konusunda uzman kişilerin ya da kuruluşların temsilcilerinin de katılmasına karar verebilir.

Çalışma Kurulu tarafından görevlendirilen Çalışma Grupları görüşlerini Ara Rapor haline getirerek Çalışma Kurulu toplantısında görüşülmek üzere Kurula sunar.

Çalışma Grupları, yaptıkları çalışmayı, görevlendirme süresi sonunda Ara Rapor ile ilgili olarak Çalışma Kurulunca yapılan değerlendirmeleri de dikkate alarak, Sonuç Raporu şeklinde ilgili Çalışma Kuruluna sunar.

Çalışma Kurulu ve Gruplarına Yardım ve Destek Yükümlülüğü

Madde 15 — Çalışma Kurulları ile Çalışma Grupları, çalışmalarına ve toplantılarına, bilgi ve veri sağlamak ve görüş oluşturulmasına katkıda bulunmak amacıyla, Başbakanlık, ilgili Bakanlık veya diğer kamu kurum ve kuruluşlarının

temsilcilerini davet edebilir. Kamu kurum ve kuruluşlarının temsilcileri, toplantılara katılmak ve devlet sırrı dışındaki tüm bilgi ve verileri sağlamakla yükümlüdür.

Çalışma Kurulları ve Çalışma Grupları, gündemi ile ilgili konularda meslek örgütlerini, diğer sivil toplum kuruluşlarını ve konuyla ilgili uzmanları toplantılarına çağırabilir. Ayrıca, çalışma alanıyla ilgili olarak özel sektördeki gerçek ve tüzel kişilerin görüş ve bilgisine baş vurabilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Mali Hükümler

Madde 16 — Konsey giderleri için her yıl Devlet Planlama Teşkilatı bütçesine yeterli ödenek konulur. Konsey, Çalışma Kurulları ve Çalışma Grupları tarafından yürütülen her türlü çalışmanın finansmanı bu bütçeden karşılanır.

Konsey, Çalışma Kurulları ve Çalışma Gruplarının toplantıları ve diğer çalışmalarına katkıda bulunmak üzere daimi veya geçici olarak çağrılan ya da görevlendirilenlerden kamu görevlisi sıfatını taşımayanlara 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre harcırah ödenebilir.

Konsey tarafından gerçek veya tüzel kişilere yaptırılan araştırma ve incelemeler ile diğer yayınlar için ödenecek telif ücretleri konusunda, 1/12/1995 tarihli ve 95/7621 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla yürürlüğe konulan Kamu Kurum ve Kuruluşlarınca Ödenecek Telif ve İşlenme Ücretleri Hakkında Yönetmelik hükümleri uygulanır.

Yayınlar

Madde 17 — Çalışma Kurulu ve Çalışma Grubu raporları ile bu raporlara esas olan çalışmaların basılarak yayımlanması Konsey Başkanlık Divanının iznine bağlıdır.

Konsey ayrıca kişilere ya da kuruluşlara hazırlattığı araştırma ve benzeri çalışmaları yayımlatabilir.

Yürürlük

Madde 18 — Bu Yönetmelik yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 19 — Bu Yönetmelik hükümlerini Başbakan yürütür.

Resmi Gazete: 08.08.2001 / 24487

KAYNAKÇA

KİTAPLAR

AFETİNAN, A., *İzmir İktisat Kongresi 17-Şubat- 4 Mart* 1923, Türk Tarih Kurumu Basımevi, Ankara 1982.

AKÇAYLI Nurhan, *Yönetime Katılma ve Özyönetim,* Ezgi Kitabevi, Şubat 1995.

ALPER Yusuf ve KAYA Pir Ali, 75. *Kuruluş Yıldönümünde Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Çalışma Standartları,* Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları 1995.

BAŞKAYA Fikret, *Sömürgecilik, Emperyalizm, Küreselleşme,* Ankara 1996.

BORATAV Korkut, *Türkiye İktisat Tarihi 1908-1985,* 2. Baskı, İstanbul 1989.

BOZKURT Veysel, *Avrupa Birliği,* Bursa 1993.

DEMİRCİOĞLU Murat A ve CENTEL Tankut, *İş Hukuku,* İstanbul, 1995.

DERELİ Toker, *Aydınlar, Sendika Hareketi ve Endüstriyel İlişkiler Sistemi,* İstanbul, 1975.

EKİN Nusret, *Endüstri İlişkileri,* 6. Baskı, İstanbul 1994.

EKİN Nusret, *Küreselleşme ve Gümrük Birliği,* İstanbul Ticaret Odası, Yayın No: 1996-32: İstanbul, 1996.

EKİN Nusret, *Milli Seviyede İşçi-İşveren İşbirliği,* TİSK Yayınları, No:27, Ankara, 1973.

ERDUT Zeki, *Avrupa Topluluğu'na Tam Üyelik Bakımından Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Değerlendirilmesi,* Kamu-İş Ankara 1992.

ESİN Pars, *Türkiye'de İşveren Sendikacılığı,* Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, No.373, Ankara, 1974.

FORSABACK Lennart, *Industrial Relations and Employment in Sweden,* Almavist and Wiksell, Uppsala Sweden 1980.

FRACHON Martine, *The Economic and Social Council, The Social Partners in theCommon European Market,* France, 1990.

GALBARAITH J. Kenneth ve diğerleri; (Çev: Kadir ÇAĞLAYAN), *Yeni Dünya Düzeni,* Alternatif Üniversite: İstanbul, 1993.

GENÇ Mehmet, *Avrupa Topluluklarının Kurumsal ve Hukuksal Yapısı,* Uludağ Üniversitesi Basımevi, Bursa 1993.

GÜLMEZ Mesut, *Türkiye'de Çalışma İlişkileri,* (1936 *Öncesi),* 2. Baskı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara, 1991.

GÜNUĞUR Haluk, "Avrupa Birliği Bütünleşme'sinin Tarihsel Gelişimi (Dünü, Bugünü, Yarını)", *Avrupa Birliği El Kitabı,* TC. Merkez Bankası, Ankara 1995.

HORDİJK A., *Trends and Development Labour Relations in the Netherlands,* 1987.

IŞIKLI Alpaslan, *Küreselleşme ve Demokratikleşme,* Mülkiyeliler Birliği Vakfı Yayınları: 14, Ankara 1995.

IŞIKLI Alpaslan, *Sendikacılık ve Siyaset,* Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları No. 334, Sevinç Matbaası, Ankara 1972.

KARLUK Rıdvan, *Avrupa Birliği ve Türkiye,* 3. Baskı, Eskişehir 1995.

KOÇ Yıldırım, *Türkiye'de Sendikacılık Tarihi,* Bilar Eğitim yayınları No.8, Ankara, Temmuz 1992.

KORAY Meryem ve TOPÇUOĞLU Alper, *Sosyal Politika,* Geliştirilmiş 3 b Bursa Ezgi Kitabevi Yayınları, 1995.

KORAY Meryem, *Değişen Koşullarda Sendikacılık,* Türkiye Sosyal Ekonomik Siyasal Araştırmalar Vakfı; İstanbul 1994.

KORAY Meryem, Avrupa Toplum Modeli, İmge Kitabevi, 2. Baskı, Haziran 2005.

KORAY Meryem- ÇELİK Aziz, AB'de ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Belediye İş Sendikası, Mayıs 2007.

KURTULMUŞ Numan, *Sanayi Ötesi Dönüşüm,* İstanbul, 1995.

KUTAL Gülten ve BÜYÜKUSLU Ali, *Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi Teori ve Uygulama;* Der Yayınları; 190, İstanbul 1996.

KUYUCUKLU Nazif, *Türkiye İktisadı,* 2.Baskı, Eylül 1986.

ÖZ Yavuz, *Tarihi ve Hukuki Gelişimi Açısından Türkiye'de İşçi Sendikalarının Üst Örgütlenmesi,* Öz İplik-İş Sendikası, Ankara 1994.

SCHUSTER D., *The German Trade Union Movement,* DGB, Göttingen, 1985.

SELAMOĞLU Ahmet, *İşçi Sendikacılığının Gücündeki Değişim,* Ankara 1995.

SÜLKER Kemal, *Yüz Soruda Türkiye'de İşçi Hareketleri,* 3. Baskı, Gerçek Yayınevi, İstanbul, 1976.

TALAS Cahit, *Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu Toplumsal Anlaşma,* Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, yayın no. 488, Ankara, 1982.

TALAS Cahit, *Sosyal Ekonomi,* 6. Baskı, Sevinç Matbaası, Ankara, 1983.

TALAS Cahit, *Toplumsal Politikaya Giriş,* Ankara: İmge Kitabevi Yayınları: 14, Ankara 1990.

TALAS Cahit, *Türkiye'nin Açıklamalı Sosyal Politika Tarihi,* Bilgi Yayınevi, Ankara 1992.

TOKOL Aysen, *Avrupa Topluluğu'na Üye Ülkelerde Sendikal Hareket,* Uludağ Üniversitesi Basımevi, 1993.

TOKOL Aysen, *Türkiye'de Sendikal Hareket,* Ezgi Kitabevi, Bursa, 1994.

TOKOL Aysen, *Uluslararası Sosyal Politika,* Bursa 1995.

TREBILCOCK Anne, *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making,* International Labour Office, Geneva, 1994.

TUNCAY A. Can, Çalışma Süreleri ve İstihdam Türlerinde Esnekleştirme, *Çalışma Hayatında Yeni Gelişmeler (Esneklik),* Çimento Müstahsilleri İşverenleri Sendikası; Ankara 1995.

VALTICOS N., *International Labour Law,* Kluwer, Deventer Netherlands; 1979.

YAVUZ Arif, *Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkisi,* Filiz Kitabevi, İstanbul 1995.

İYİBOZKURT Erol, *Türkiye-A T Gümrük Birliği,* Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa, 1994.

ŞAYLAN Gencay, *Değişim, Küreselleşme ve Devletin Yeni İşlevi,* İmge Kitabevi Yayınları: 109, Ocak 1995.

....., 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı (1996-2000), Devlet Planlama Teşkilatı Yayın ve Temsil Dairesi Başkanlığı, Yayın ve Basım Şube Müdürlüğü, Ankara, 1995.

....., Avrupa Birliği'ne Gümrük Birliği İle Katılım, Friedrich Ebert Vakfı, İstanbul 1994.

....., Avrupa Topluluğu Nedir? AT Yayınları, Ankara Ağustos 1975.

....., Avrupa Topluluğu ve Türkiye, TC. Başbakanlık Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı, Ankara 1991.

....., *Avrupa" Topluluğu ve Türkiye,* TODAİE, Ankara Nisan 1987.

....., *Avrupa Toplulukları Konusunda Tebliğler,* TC. Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı, Ankara Eylül, 1990.

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

....., *Economic and Social Partnership in Austria* ÖGB Wien, ------Auflage, July 1990.

....., European Trade Union Institute; *The Role of Economic and Social Councils in Western Europe,* Brussels, April 1990.

....., *Gümrük Birliğinin Sosyo-Ekonomik Etkileri ve Türk Çalışma Hayatı,* TİSK İnceleme Yayınları 13, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No. 143, Ankara, 1996.

....., *International Standarts and Guiding Principles on Labour Law and Labour Relations,* Labour-Management Relations Series No : 74, International Labour Office, Geneva 1989.

....., ILO, *Tripartite Consultation (International Labour Standards) General Survey By The Committee of Experls On The Application of Conventions and Recommendations,* International Labour Conference, 68th Session ILO; Geneva 1982.

....., *International Standards and Guiding Principles on Labour Law and Labour Relations,* Labour-Management Relations Series, No . 74, International Labour Office, Geneva 1989.

....., *Joint Opinions,* European Social Dialogue Documentary Series, Commission of the European Communities, Directorate - General For Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Brussel, 1993.

....., Labour Relations in Finland, *Ministry of Labour, 1990.*

....., Protocol On Social Policy, Working Documents The European Dimensions of Collective Bargining after Maastricht, ETUI, Brussels, 1992.

....., *Sanayileşmede Yönetim ve Toplumsal Uzlaşma,* Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği, Yayın No: Tüsiad-T/92, 4-150 İstanbul, Nisan 1992.

....., The Ministry of Labour, *The Danish Employers Confederation,* The Danish Confederation of Trade Unions, Labour Relations in Denmark The Self-Regulatory System, Copenhagen, 1991.

....., TİSK, *AB ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Ekonomik ve Sosyal Konseyler Semineri,* Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayını No: 159, Ankara, 1996.

....., TİSK, *Sosyal Yönleriyle Avrupa Topluluğu,* Ankara 1989.

....., *Üçlü Anlaşmalar Ekonomik ve Sosyal Konseyler, (Gelişmiş Ülke Uygulamaları ve Türkiye),TİSK* İnceleme yayınları: 17, TİSK Yayın No: 158, Ankara 1996.

....., *Yorumlarıyla Gümrük Birliği, AISEC,* Bursa 1996.

MAKALE VE DİĞER YAYINLAR

ADAMS Roy J., "Globalization and The Transformation of Industrial Relations Systems", (Çev:Toker DERELİ), TEİD IV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi; İstanbul; 1995.

AKKAYA Yüksel, Neo-Korporatizm ve Türkiye'de Sendikacılık; *(Yayımlanmamış Doktora Tezi).* İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü; İstanbul; 1996.

AKSU Ömer Alpaslan, "Toplumsal Anlaşma çerçevesinde Gelirler Politikası", *Sebahattin Zaim'e Armağan,* İktisat Fakültesi Mecmuası, 1994/B-3, C .14, İstanbul 1996.

ALBEDA W., "The Netherlands", *Towards Social Dialogue : Tripartite Cooperaton in National Economic and Social Policy-Making, 1994.*

ALTUNYALDIZ Ziya, "Globalleşen Dünyada Bölgesel Organizasyonların Önemi ve Asya Pasifik Ekonomik İşbirliği (APEC)", *Dış Ticaret Dergisi,* S.1, Nisan 1996.

AMARK Klas, "Sweden", *European Labour Unions,* (Edited by Joan CAMPBELL), Toronto 1993.

ANSAL Hacer, "Teknolojik Gelişmelerin İşgücü Niteliğine Etkileri", *İnsan, Toplum, Bilim,* 4. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi Bildiriler, 1995, Derleyen : Kuvvet LORDOĞLU, Eylül 1996.

ATASAYAR Kubilay, "Gümrük Birliği Sosyal Mevzuat Değişikliğini Zorunlu Kılar mı?", TİSK, *İşveren Dergisi,* Cilt.33, Sayı:7, Nisan 1995.

BALTA Orhan, "Türkiye'de Sosyal Diyalog ve Öneriler, Türk Endüstri İlişkilerinde Yeni Arayışlar, Türk Endüstri İlişkileri Derneği, *II. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi,* 20-22 Kasım 1991, İstanbul.

BAMBER Greg L and SNAPE Edward l, "Industrial Relations in Britain", *International and Comparative Industrial Relations,* (Edited by Greg J.

BAMBER and Russell D. LANSBURY), 1993.

BAŞTAYMAZ Tahir, "Gelişmekte Olan Ülkelerde Ekonomik Yapının İstihdam Açısından Yeni Görünümleri: Düalist Yapı" *Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi,* Cilt : VI, Sayı 2, Kasım 1985.

BEUPAINN Theresse, "Belgium", *Towards Social Dialogue : Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making,* International Office, Geneva, 1994.

BOZKURT Ömer, "Maastricht Antlaşması ve Avrupa Birliği'nin Geleceği", *Avrupa Birliği El Kitabı,* TC, Merkez Bankası, Ankara 1995.

BOZKUR Ömer, Avrupa Topluluğu ve Türkiye, *TODAİE,* ANKARA, 1987.

BRAAK J.M. Van den, "Hollanda Ekonomik ve Sosyal Konseyi", *Mess İşveren Gazetesi,* Yıl:33, Sayı:679, Haziran 1996.

CAMPELL Duncan, "Foreign Investment, Labour Immobility and The Quality of Employment", *International Labour Review,* Vol: 133, No.2, 1994.

ÇAVDAR Tevfik, "Devralınan İktisadı Miras", Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, 4. Cilt, İletişim Yayınları.

CAİRE Guy, "France", *Towards Social Dialogue : Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making,* International Office, Geneva, 1994.

CELLA G. and TRUE T., "National Trade Union Movements", *Comparative Labour Lawand Industrial Relations in Industrialized Market Economies,* (Editors:R. BLAINPAIN and C.ENGELS), Kluwer Lawand Taxation Publishers, 5th edition, Boston 1993.

CİZRE Ümit, "Korporatizm ve Türk Sendikacılığı I" *Birikim;* Sayı: 41, Eylül 1992.

DEMİR Fevzi ve ERDUT Zeki, "Uluslararası Sosyal Hukuk çerçevesinde Sosyal Diyaloğun Temelleri", *İş Hukuku ve İktisat,* Cilt : 2, Sayı: 11-14, Mart Aralık 1993.

DERELİ Toker, "Batıda ve Türkiye'de Ekonomik çevre ve Endüstri İlişkileri", *Prof. Dr. Orhan Tuna'ya Armağan,* İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi, İşletme İktisatı Enstitüsü, İstanbul, 1990.

DERELİ Toker, "Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Kurumsal Yapısı ve İşlevleri Üçlü Gelişmede Yeni Gelişmeler", *Türk Endüstri İlişkilerinde Beklenen Bazı Gelişmeler Semineri;* Aralık 1993.

DRAHAM Ghai, "Yapısal Uyum, Küresel Bütünleşme ve Sosyal Demokrasi", *Piyasa Güçleri ve Küresel Kalkınma,* (Çev: İdil ESER), Yapı Kredi Yayınları: İstanbul, Mayıs, 1995.

EKİN Nusret, "Globalleşen Dünyada Sosyal Politika ve Toplu Sözleşme Düzeninde Yeni Arayışlar", *2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış,* MESS, Ekim 1994.

EKİN Nusret, "Küreselleşme ve Endüstri İlişkilerinde Yeni Boyutlar", *Mercek,* Ocak 1996.

EKİN Nusret, "Türkiye' de 1980 Öncesi Endüstri İlişkilerinin Genel Görünümü" *Sosyal Siyaset Konferansları,* Cilt XXXI, İstanbul, 1982.

EKİN Nusret, "Dönüşen Çağ Değişen Endüstri İlişkileri", Mess Mercek Dergisi, Ocak 2000.

ERDOĞAN Meral, Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog, *(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi),* İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bilim Dalı İstanbul, 1995.

FURMAN Beyza Oba, "Yeni Yönetim Paradigmaları", *Mercek,* Temmuz 1996.

GODBOUT Todd M., "Employment Change and Sectoral Distribution in 10 Countries, 1970-90", *Monthly Labour Review,* October 1993.

GOETSCHY Jonine and JOBERT Anette, "Industrial Relations in France", International and Comparative..., INDUSTRIAL RELATIONS, 1993.

GOODMAN John, "United Kingdom", *Towards Social Dialogue : Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making,* International Office, Geneva, 1994.

GUERY Gabriel, "European Collective Bargaining and The Maastricht Treaty" *International Labour Review,* Volume 131, No.6, 1992.

GÜLERMAN Adnan, "Ekonomik ve Sosyal Politikaların Belirlenmesinde İşbirliği", *İşveren Dergisi,* Cilt: 11, Sayı: 12, Eylül, 1983.

GÜNUĞUR Haluk, "Avrupa Birliği Bütünleşme'sinin Tarihsel Gelişimi (Dünü, Bugünü, Yarını)", *Avrupa Birliği El Kitabı,* TC. Merkez Bankası, Ankara 1995.

GÜZEL Ali, "Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı", *Çimento İşveren Dergisi,* Mayıs 1992.

GÜZEL Mehmet Şehmus, "Cumhuriyet Türkiye'sinde işçi Hareketleri", Cumhuriyet dönemi Türkiye Ansiklopedisi, C.7.

HAMMARSTROM Olle, "Industrial Relations in Sweden", *International and Comparative Industrial Relations, A Study of Industrialised Market Economies,* Edited By Greg 1. Bamber and. Russel D. Lansbury, Second Edition, London 1993.

HETHY L., "From Centrally Planned to Free Market Economies : Industrial Relations Implications", *Comparative Labour Lawand Industrial Relations in Industrialized Market Economies,* (Edited by R. BLAINPAIN and C. ENGELS), 5. Edition, Boston 1993.

HETHY L., "Industrial Relations in Eastern Europe: Recent Developments and Trends", *Comparative Industrial Relations,* (Edited by Roy 1.ADAMS), London 1991.

IŞIĞIÇOK (ZEYBEK) Özlem, Çalışma sürelerinin Kısaltılması ve Alternatif Çalışma Süresi Düzenleme Şekilleri; *(Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi),* Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa, 1990.

IŞIKLI Alpaslan, "Cumhuriyet Döneminde Türk Sendikacılığı", Cumhuriyet Dönemi, Türkiye Ansiklopedisi, 7. Cilt.

JACOLA Y Sanford M., "Union-Management Cooperation in The United States: Lessons From The 1920s"; *Industrial and Labour Relations Review,* Vol.37, No.1 October 1983.

JECCHINS Chris, "Greece", *European Labour Unions,* (Edited by Joan CAMPBELL), 1993.

JOHRI C.K., "India", *Towards Social Dialogue : Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making,* İnternational Office, Geneva, 1994.

KARAKOYUNLU Erdoğan, "Değişim ve Değişim Karşısında Sendikacılık (Sendikacılıkta Yeni Arayışlar)", *Mercek,* Nisan 1996.

KARLHOFER Ferdinand and PELINKA Anton, "Austria", *European Labour Unions,* 1993.

KARLI Salih, "Yeni Yönetim Tekniklerinin Endüstri İlişkilerine Etkisi", *Mercek,* Temmuz 1996.

KEPENEK Yakup, "Türkiye'nin Sanayileşme Süreci", Cumhuriyet dönemi Türkiye Ansiklopedisi, 7. Cilt, İletişim Yayınları.

KETENCİ Şükran, "Ekonomik ve Sosyal Konsey", Cumhuriyet Gazetesi 9 Mart 1993.

KUL Emin, "Mevcut Ekonomik ve Sosyal Konseyi Yeterli Bulmuyoruz", TİSK, *İşveren Dergisi,* Cilt: 34, Sayı: 6, Mart 1996.

KURTULMUŞ. Numan, "Post-Endüstriyel Dönüşüm Sürecinde Geleneksel Endüstri İlişkilerinde Kriz ve Yeni Arayışlar", *çimento-İşveren Dergisi,* C.9,S.6,Kasım 1995.

KUTAL Metin ve DERELİ Toker, "Ekonomik Kriz ve Dünyada Sendika Hareketi" Petrol-İş 1993-1994 Yıllığı, Yayın No:36.

KUTAL Metin, "Toplumsal Anlaşma Üzerine Bazı Düşünceler", *İktisat ve Maliye Dergisi,* Cilt XXV, Sayı: 5, Ağustos 1978.

LEE Eddy, "Overview", *International Labour Review,* Vol. 134, No.4-5, 1995.

LEHMBRUCH Gerhard, "Interest Intermedition in Capitalist and Socialist Systems", *International Political Science Review,* Vol.4, 1983.

LIEMT Gijsbert Van, "Economic Globalization : Labour Options and High Business Strategies in High Labour Cost Countmes", *International Labour Review,* Vol: 131, *NoA-5, 1992.*

LOCKE Richard, KOCHAN Thomas and PIORE Michael, "Reconceptualizing Comparative Industrial Relations : Lessons From International Research", *International Labour Review,* Vol. 134; No:2, 1994.

LÖNNRATH Juhani, "Global Employment Issues in the Year 2000", *Monthly Labour Review,* September, 1994.

LORDOĞLU Kuvvet, "Gümrük Birliği'nin İşçiler ve Sendikalara Etkisi Üzerine Söyleşi", *Petrol-İş,* Ocak 1996.

MARİN Manuel, "Social Dialogue : Key Factor in Bringing About A Community Social Pattern", Social and Labour Bulletin, 1/88.

MOSLEY Hugh G., "The Social Dimension of European Integration", *International Labour Review,* 1990/2.

ÖNİŞ Ziya, "Globelleşmenin Fırsatlarını Kullanalım", *Milliyet Gazetesi,* 19 Haziran 1996.

ÖZSEVER Atilla, "Küresel Yoksulluk Alarm Veriyor", *Milliyet Gazetesi,* 10 Haziran 1996.

PAPALEXOPOULOS Theodore, "Yunanistan Katılım Modeli", Ulusal Katılım ve Uzlaşma Sempozyumu, Tüsiad Yayın No : TÜSİAD-T/92, 10-155, İstanbul, Ekim 1992.

PELLEGRİNİ Cladudio, *Industrial and Comparative Industrial Relations,* Edited by Greg 1. BAMBER and Russel D. LANSBURY, 1993.

RABY D.L., "Portugal", European Labour Unions (Edited by Joan CAMPBELL), 1993.

ROSNER Hans Jürgen, "Avrupa Birliği Ülkelerinde Sosyal Diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konseyler", Avrupa Birliği'nde ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Ekonomik ve Sosyal Konseyler Semineri, 14-15 Mayıs 1996, Ankara dan aktaran *Mess İşveren Gazetesi,* Yıl:33, Sayı 679, Haziran-1996.

SCHMITTER Philippe c., "Corporatizm is Dead! Long Live Corporatism!", *Government and Opposition;* Vol.24, 1989.

SIGNH Ajit, "Global Economic Changes, Skills and International Competitiveness", *International Labour Review,* Vol.33, No.2, 1994.

SIMPSON William R., "Değişen Dünyada Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Üçlü Yapı", İV. Ulusal Endüstri İlişkileri Kongresi Tebliği, Kamu-İş, Ankara 1995.

SOIKKANEN Hannu, "Finland", *European Labour Unions, 1993.*

SPYROPOULOS Georges, "Labour Lawand Labour Relations in Tomorrow's Social Europe", *International Labour Review,* Vol.120, No.6, 1990.

TÖRE Nahit, "Gümrük Birliği ve Ötesi, TİSK, İşveren Dergisi, Cilt: 34, Sayı: 3, 3 Aralık 1995.

TREBILCOCK Anne, *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making,* International Labour Office, Geneva, 1994.

TRUE Tiziano, "Italy", *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making,* International Labour Office, Geneva, 1994.

TUNCAY A. Can, "Uluslararası Çalışma Normlarının Geliştirilmesinde Sosyal Diyaloğun Rolü", *İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları,* Kamu~İş, Ankara 1993.

TUNÇAY Mete, "Siyasal Gelişmenin Evreleri", Cumhuriyet Dönemi Türkiye Ansiklopedisi, 7. Cilt.

TURAN Kamil, "Globalleşen Dünyada Sosyal Politika ve Toplu Sözleşme Düzeninde Yeni Arayışlar", *2000' li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış,* MESS, Ekim 1994.

TURAN Kamil, "Küreselleşen Çağımız ve Çalışma Hayatı", *Kamu-İş,* Ocak, 1994.

VOORDEN W.V., "The Netherlands", *European Labour Union,* (Edited By Joan Campbell), Toronto, 1993.

YORGUN Sayım, "Türkiye'de Sosyal Diyalog ve Ekonomik Sosyal Konsey", Türk-iş, Temmuz-Ağustos, 1992.

ŞAHİNALP Bülent, "Doğu Asya Ülkeleri Nasıl Başardılar?", *Dış Ticaret Dergisi,* s.1, Nisan 1996.

ŞİDE M. Sadık, "Çalışma Hayatında Diyalog ihtiyacı", *Sosyal Siyaset Dergisi,* Ocak 1992.

ZINGANE Gaetano, "Avrupa Topluluğu'nda Kesimlerarası Diyaloğun Gelişimi ve Geleceği", Piyasa Ekonomisine Sahip Sanayileşmiş Ülkelerde Toplu Pazarlık Sempozyumu, 2-6 Kasım 1987'den derleyen Ferhat İLTER, *İşveren,* Cilt XXVI, S.5, Şubat 1988.

....., "Sendikalar ve Küresel Pazar (I), TÜBA, *İş-İşçi Çalışma Bülteni:* 1019-1020,22 Mayıs 1995.

....., "Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Yeniden Yapılanma İhtiyacı" *Mess,* işveren Gazetesi, Yıl: 32, Sayı: 665, Nisan-1995.

....., "Unice Sosyal İşler Komitesinde Sosyal Diyalog Ön Planda", *Mess İşveren Gazetesi,* Yıl 33, S.683, Ekim 1996.

....., "Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun Ekonomik ve Sosyal Konsey Hakkındaki Görüşleridir". TİSK Dokümanı, Ankara, 1993.

....., 06.05.1996 tarihli, B.02.0.PPG.0.12.383-7412, 1996/24 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey Genelgesi T. C. Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü, Ankara, 1996.

....., T.C. Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü, B.02.0.PPG.O.12.383-3592(1995/5) Sayılı 17.3.1995 tarihli Genelgesi.

....., Ana Britannica Temel Eğitim ve Kültür Ansiklopedisi, C.II, İstanbul 1992.

....., *Bakış,* BUSIAD, S.48, Eylül 1994.

....., Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, *Çalışma Hayatı İstatistikleri,* Yayın No.54, Ankara, Kasım 1983.

....., *Devlet İstatistik Enstitüsü, İstatistik Yıllığı* 1982, Ankara 1983.

....., *EC, Nineteenth General Report,* 1986, p.74, *Sociall and Labour Bulletin, 1/88.*

....., *Economic and Social Partnership in Austria* ÖGB Wien Auflage, July 1990.

....., European Trade Union Institute; The Trade Union Movement in France, *Info 20,* Brussels 1987.

....., *European Industrial Relations Review,* 220, Mayıs 1992.

....., *European Industrial Relations Review,* 250, Kasım 1994.

....., *European Industrial Relations Review,* Issue 276, January, 1997.

....., *European Industrial Relations Review,* Vol. 229, February 1993.

....., *European Industrial Relations Review,* Issue, 265, February 1996.

....., *European Industrial Relations Review,* Issue, 267, April 1996.

....., European Trade Union Institute, The Trade Movement in Finland, *Info 27.*

....., European Trade Union Institute, The Trade Union Movement in Italy CGIL-CISL-UIL, *Info 11,* Brussel, 1985.

....., European Trade Union Institute, The Trade Union Movement in Portugal, *Info* 23, Brussels, 1988.

....., European Trade Union Institute; *The Trade Union Movement in Austria,* The ÖGB, *Info* 22, Brussels, 1985.

....., European Trade Union Institute; The Trade Union Movement in Belgium, *Info* 18, Brussels 1987.

.....European Trade Union Institute. *The Trade Union Movement in Denmark,* Info 22, Brussels, 1987.

....., *Hak-İş Dergisi,* Sayı: 28, Nisan 1994.

....., Hürriyet Gazetesi, 28.3.1995.

....., II. Endüstri İlişkileri Kongresi, Ülkeler İtibariyle Toplumsal Anlaşma Uygulamaları (Tebliğ), Kasım 1991.

....., *International Encyclopedia of The Social Science,* Vol. 13-14, The MacMillian Company and The Free Press, Collier-McMillian Publishers, London, Reprint Edition, 1972.

....., *International Labour Conventions and Recommendations 1919-1991,* Vol. I-II (1963-1991), International Labour Office, Geneva 1992.

....., Meydan Larousse, Cilt 3, İstanbul 1970.

....., Milliyet Gazetesi, 30.3.1985.

....., OECD, Employment Outlook, July 1991.

....., Perspectives; *International Labour Review,* Vol. 134, No.3, 1995.

....., Petrol-İş, *Petrol- İş Yıllığı* 1986, İstanbul 1987.

....., *Social and Labour Bulletin,* 1/91, ILO, Geneva, 1991.

....., *Social and Labour Bulletin, 2/86.*

....., *Social and Labour Bulletin, 2/87.*

....., *Social and Labour Bulletin,* Vol.88.

....., Temel Britannica Temel Eğitim ve Kültür Ansiklopedisi, C.4, İstanbul 1992.

....., Temel Britannica Temel Eğitim ve Kültür Ansiklopedisi C.12, İstanbul 1992.

....., Temel Britannica, Temel Eğitim ve Kültür Ansiklopedisi, C.8, İstanbul 1992.

....., *Toplumsal Uzlaşma Semineri,* İzmir Mart 1990.

....., *Trade Union Information Bulletin, 4/86.*

....., *Türk-İş,* "Ekonomik ve Sosyal Konsey", Türk-İş Dokümanı, Ankara, 1991.

....., *Türk-İş,* "Ekonomik ve Sosyal Konsey Konusundaki Görüşlerimiz", Türk-İş Dokümanı, Ankara, Şubat 1993.

....., TİSK İşveren, Cilt: 33, Sayı: 9 Haziran 1995.

....., TİSK, *İşveren Dergisi,* Cilt: 34, Sayı: 10 Temmuz 1996.

....., TİSK, *İşveren Dergisi,* Cilt: 34, Sayı: 6, Mart 1996.

....., Yeni Yüzyıl Gazetesi, 12 Ekim 1995.

....., Yeni Yüzyıl Gazetesi, 3 0.3. 1995.

....., *İstanbul Sanayi Odası Dergisi,* Nisan 1996, Sayı: 361.