

YASA SENDİKAL HAKLAR ÜÇLÜSÜ GREV HAKKI UZLAŞMA YETKİ SENDİKAL HAKLAR ILO 87 KGHK SENDİKA DAYANIŞMA AIDATI İLO GÜVENCE TARAFILAR

SOSYAL DİYALOG

HAKEM HEYETİ İLO 98 İŞYERİ TEMSİLCİSİ EMEK KAZANIM HAKEM KURULU 4688 AİHS UÇÖ HAK MASA TOPLU SÖZLEŞME İLO 151 EŞİTLİK ÖZGÜRLÜK UZLAŞMAZLIK SİYASET ADALET SOSYAL DİYALOG

SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARININ
KAMU YÖNETİMİNDEKİ YERİ VE
KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ

SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARINDAKİ ROLÜNÜN GÜÇLENDİRİLMESİ

SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARININ
KAMU YÖNETİMİNDEKİ YERİ VE
KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ

**SOSYAL DİYALOG
MEKANİZMALARINDAKİ
ROLÜNÜN GÜÇLENDİRİLMESİ**

Dr. Neşe Yıldız



Memur-Sen Akademi: 12

Memur-Sen Adına Sahibi Genel Başkan

Ali YALÇIN

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Ramazan ÇAKIRCI

Yayın Kurulu

Mahmut Faruk DOĞAN

Levent USLU

Hüseyin ÖZTÜRK

Hacı Bayram TONBUL

Soner Can TUFANOĞLU

Ali YILDIZ

Hamza ÖKSÜZ

Ahmet GÖK

Hazırlık

Memur-Sen Akademi

Koordinatör

Av. Serdar Bülent YILMAZ

Yazar

Dr. Neşe Yıldız

Grafik Tasarım

Mustafa Fehmi ÖZDEMİR

Yönetim Merkezi

Zübeyde Hanım Mah. Sebze Bahçeleri Cad. No:86 Altındağ - Ankara / TÜRKİYE

Tel: 0 312 230 48 98 - Faks: 0 312 230 39 89

İÇİNDEKİLER

TABLolar LİSTESİ	7
KISALTMALAR	8
TAKDİM	11
ÖNSÖZ	13
YÖNETİCİ ÖZETİ	17
GİRİŞ	21
BİRİNCİ BÖLÜM	
SOSYAL DİYALOG KAVRAMINA İLİŞKİN TEORİK ÇERÇEVE	25
1. SOSYAL DİYALOG KAVRAMINA İLİŞKİN TEORİK ÇERÇEVE	25
1.1. Sosyal Diyalog Kavramı	25
1.2. Sosyal Diyalog Türleri	27
A. İkili Sosyal Diyalog	27
B. Üçlü Yapı - Üçlü Sosyal Diyalog	27
C. Genişletilmiş - Çok Taraflı Sosyal Diyalog	28
1.3. SOSYAL DİYALOG İÇİN GEREKLİ UNSURLAR	28
1.4. SOSYAL DİYALOĞUN SAĞLADIĞI YARARLAR	29
İKİNCİ BÖLÜM	
ULUSLARARASI ÇALIŞMA STANDARTLARINDA SOSYAL DİYALOG	33
2. ILO'DA SOSYAL DİYALOG	33
A. ILO'nun Yapısı ve Sosyal Diyalog	33
B. ILO Normlarında Sosyal Diyalog	33
a. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi	34
b. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi	35

c. 135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi	35
d. 144 Sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi	36
e. 151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi	37
f. 154 Sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi	38
g. 113 Sayılı (İşkolu ve Ulusal Düzeyde) Danışmaya İlişkin ILO Tavsiye Kararı	39
h. Üçlü Yapı ve Sosyal Diyalog Hakkında Karar	40
i. ILO Çok Uluslu Şirketlere İlişkin Üçlü İlkeler Bildirgesi	40
2.2. AB'DE SOSYAL DİYALOG	41
A. AB Antlaşmalarında Sosyal Diyalog	41
B. AB Direktiflerinde Sosyal Diyalog	43
C. AB Sosyal Diyalog Mekanizmaları	44
a. Üçlü Sosyal Zirve	44
b. AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi	45
b.a. EESC'nin Yapısı ve Görevleri	45
b.b. AB Mevzuat Geliştirme ve Karar Verme Süreçlerinde EESC'nin Rolü	46
c. Sektörel ve Sektörlerarası Diyalog Komiteleri	48
d. Şirket Düzeyinde Sosyal Diyalog - Avrupa İş Konseyleri	49
e. AB Komiteleri ve AB Kurumlarında Sosyal Diyalog	51
D. Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalogun Sonuçları	51
2.3. AVRUPA KONSEYİ NORMLARINDA SOSYAL DİYALOG	55
A. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Sosyal Diyalog	55
B. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında Sosyal Diyalog	55
a. Avrupa Sosyal Şartında Sosyal Diyalog	55
b. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	56
c. Avrupa Sosyal Haklar Şartı'nın Denetiminde Sosyal Diyalog	58
2.4. OECD NORMLARINDA SOSYAL DİYALOG	58
A. TUAC ve BIAC	59
B. OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi	59

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BAZI OECD ÜLKERİNDE SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARI 63

3. BAZI OECD ÜLKERİNDE SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARI 63

3.1. FRANSA 63

A. İşyeri Düzeyinde Sosyal Diyalog 64

B. Ulusal Düzeyde Sosyal Diyalog 65

C. Bölgesel Sosyal Diyalog 65

3.2. ALMANYA 67

A. İş Konseyleri 68

B. Sosyal Ortakların Mesleki Eğitim Konularına Katılımı 68

a. Ulusal seviye 68

b. Federal Eyalet seviyesi 69

c. Bölgesel/Yerel Seviye 69

C. Eğitim Düzenlemelerinin Geliştirilmesi 69

D. Asgari Ücret Komisyonu 69

3.3. İSVEÇ 70

A. İşyeri Düzeyinde Sosyal Diyalog ve Yönetime Katılma 70

B. İş Güvenliği Konseyleri 71

3.4. POLONYA 73

A. Bölgesel Düzeyde Sosyal Diyalog 73

B. Ulusal Sosyal Diyalog 73

3.5. GÜNEY KORE 75

A. Ekonomik, Sosyal ve Çalışma Konseyi 75

B. Bölgesel Dörtlü Ortaklık 76

3.6. KANADA 76

A. Kanada Endüstriyel İlişkiler Kurulu 76

B. Kanada İstihdam Sigortası Komisyonu 77

C. İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesi 77

D. Toplu İş Sözleşmeleri 77

3.7. MEKSİKA 78

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TÜRKİYEDE SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARI 81

4. TÜRKİYEDE SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARI	81
4.1. ULUSAL DÜZEYDE OLUŞTURULAN SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI	81
A. Ekonomik ve Sosyal Konsey	81
B. Çalışma Meclisi	84
C. Asgari Ücret Tespit Komisyonu	87
D. Üçlü Danışma Kurulu	89
E. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi	91
F. Kamu Görevlileri Sendikaları / Konfederasyonları ile Kamu İdareleri Arasında Münhasıran Oluşturulan Sosyal Diyalog Mekanizmaları	92
a. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu	92
b. Kamu Personeli Danışma Kurulu	94
c. Kurum İdari Kurulu	97
4.2. YAPISINDA SOSYAL DİYALOĞA YER VEREN KAMU KURUM VE KURULUŞLARI	99
4.3. İŞYERİ DÜZEYİNDE OLUŞTURULAN SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI	103
A. Toplu Sözleşmeler	103
B. Toplu Sözleşme Dışı Yöntemler	103

BEŞİNCİ BÖLÜM

KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ SOSYAL DİYALOG SÜRECİNDEKİ ve MEKANİZMALARDAKİ ROLÜNÜN ARTIRILMASINA YÖNELİK BİR MODEL ÖNERİSİ 109

5. KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ SOSYAL DİYALOG SÜRECİNDEKİ ve MEKANİZMALARDAKİ ROLÜNÜN ARTIRILMASINA YÖNELİK BİR MODEL ÖNERİSİ	109
5.1. SOSYAL DİYALOG KRİTERLERİ GELİŞTİRİLMESİ VE SOSYAL DİYALOĞUN İZLENMESİ	109
5.2. SOSYAL DİYALOĞA YER VEREN YAPIDAKİ KURUM VE KURULUŞLARA KATILIMIN YENİDEN YAPILANDIRILMASI	112
5.3. SEKTÖREL SOSYAL DİYALOG KOMİTELERİNİN OLUŞTURULMASI	113
5.4. KURUMSAL KAPASİTENİN GÜÇLENDİRİLMESİ	115
5.5. SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARININ ETKİ GÜCÜNÜN ARTIRILMASI	115

SONUÇ 119

KAYNAKÇA 122

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. ILO’nun Sosyal Diyaloga Yönelik Doğrudan ve Dolaylı Olarak Geliştirdiği Normlar	34
Tablo 2. AB’de Sosyal Diyaloga Yer Veren Yasal Düzenlemeler	44
Tablo 3. Avrupa Sosyal Diyalog Metinleri Tipolojisi	52
Tablo 4. Avrupa Birliği’nde Sosyal Taraflar Arasında İmzalanan Anlaşmalar ve Sonuçları	53
Tablo 5. Kuruluşundan Günümüze ESK’de Yer Alan Sosyal Taraflar	83
Tablo 6. Kuruluşundan Günümüze Çalışma Meclisi’nin Yapısı (1946-2024)	86
Tablo 7. KPDK Toplantılarının Yıllara Göre Gerçekleşme Durumu (2012-2023)	96
Tablo 8. İşçi ve Kamu Görevlileri Sendikalarının Sosyal Diyalog Kapsamında Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlardaki Temsil Durumu	100

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABİHA	: Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma
AEA	: Avrupa Hava Yolları Birliği
AİK	: Avrupa İş Konseyleri
ASŞ	: Avrupa Sosyal Şartı
AÜTK	: Asgari Ücret Tespit Komisyonu
BetrVG	: İşletme Temel Kanunu
BIAC	: İş ve Sanayi Dünyası Danışma Komitesi
BusinessEurope	: Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu
CEC	: Avrupa Yöneticiler Konfederasyonu
CEEP	: Avrupa Kamu Hizmetleri Sağlayan İşverenler ve İşletmeler Merkezi
CEIC	: Kanada İstihdam Sigortası Komisyonu
CER	: Avrupa Demiryolları Topluluğu
Cogeca	: Avrupa Birliği Tarım Kooperatifleri Genel Konfederasyonu
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ÇÜİ	: Çok Uluslu İşletmeler
ÇUŞ	: Çok Uluslu Şirketler
EC	: Konsey Tüzüğü
EI	: İstihdam Sigortası
EBU	: Avrupa Mavna Birliği
EESC	: Ekonomik ve Sosyal Komite
EPSU	: Avrupa Kamu Hizmetleri Sendikaları Federasyonu
ERA	: Havayolu Birliği
ESDC	: İstihdam ve Sosyal Gelişim Kanada
ESEC	: Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Konsey
ESK	: Ekonomik ve Sosyal Konsey
ESO	: Avrupa Kaptanlar Örgütü
ETF	: Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu
ETUC	: Avrupa Sendikalar Konfederasyonu

Europêche	: Avrupa Birliği'ndeki Ulusal Balıkçılık İşletmeleri Örgütleri Birliği
GGASŞ	: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
HOSPEEM	: Avrupa Hastane ve Sağlık İşverenleri Birliği
IACA	: Uluslararası Hava Taşıyıcı Birliği
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
KGHK	: Kamu Görevlileri Hakem Kurulu
KİK	: Kurum İdari Kurulu
KPDK	: Kamu Personeli Danışma Kurulu
MNE	: Çok Uluslu Şirketlere İlişkin Üçlü İlkeler Bildirgesi
MYK	: Mesleki Yeterlilikler Kurumu
OECD	: Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
RESEC	: Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Konseyler
SE	: Avrupa Şirketi Statüsü
SCE	: Avrupa Kooperatif Topluluğu Statüsü
SGI Europe	: Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
SMEunited	: Avrupa El Sanatları ve KOBİ'ler Birliği/Teşkilatı
STK	: Sivil Toplum Kuruluşu
TUAC	: Sendika Danışma Komitesi
TVG	: Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
ÜDK	: Üçlü Danışma Kurulu
UEAPME	: Avrupa Zanaatkarlar, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği
UNICE	: Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği
UTN	: Ulusal Temas Noktaları
YOİKK	: Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu
WKDS	: Bölgesel Sosyal Diyalog Komisyonları

Takdim

Ali YALÇIN
Memur-Sen
Genel Başkanı

Türkiye’de işçi sendikacılığına nispeten oldukça genç sayılan kamu görevlileri sendikacılığı, maalesef devletin kamu görevlileri üzerindeki gücünü koruma refleksiyle, mütereddit ve aşırı ihtiyatlı bir yaklaşımın ürünü olarak ortaya çıkmış, sendikal sistem düzenlenirken örgütlenme ve toplu sözleşme başta olmak üzere birçok temel konuda zayıf bir sendikal yapı hedeflenmiştir.

Sendikal sistemdeki her eksiklik sendikal mücadeleyi zayıflatmakta, kamu görevlilerinin örgütlü hak mücadelesinde zaafılar ve sıkıntılar oluşturmakta, örgütlülüğü zayıflatma, hakların geliştirilmesinde engel teşkil etmektedir.

Sendikal örgütlülüğün, toplu pazarlık ediminin, sendikal özgürlük alanlarının güçlendirilmesi için iç hukuktaki eksiklik ve sorunların ILO normları ile diğer uluslararası ilkeler ve kriterler dikkate alınarak giderilmesi, bütün bir sendikal alanın ILO normlarıyla uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.

2004 yılında 5170 sayılı Kanun ile Anayasa’nın 90’ıncı maddesine eklenen fıkra gereğince; usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınmak durumundadır.

4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nun uluslararası normlara uygun hale getirilmesi uzun zamandır sendika olarak üzerinde önemle durduğumuz konuların başında gelmektedir. 7. Dönem Toplu Sözleşme’de gayretlerimiz sonucunda 4688 sayılı Kanun’un sosyal paydaşlarla birlikte çalışılmasını hükme bağladık ve bu noktada çok önemli ve somut bir adım atmış olduk.

Bu bağlamda ele alınması gereken konulardan birisi de kuşkusuz kamu işvereniyle kamu görevlileri sendikalarının bir araya gelerek toplu sözleşme yapmak dâhil her türlü konuyu konuştukları sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi ve etkisinin artırılmasıdır.

Uluslararası hukuk metinlerinde önemle vurgulanan “insan onuru”na yaraşır iş ve çalışma ortamı ile şartlarının oluşturulabilmesi için güçlü sosyal diyalog mekanizmalarına ihtiyaç olduğu açıktır.

Toplu Sözleşme, KPDK, KİK gibi doğrudan kamu görevlilerinin sorunlarının çözümü, taleplerinin değerlendirilmesi noktasında oldukça önemli işleve sahip olan sosyal diyalog mekanizmalarının etkisini azaltan, etkinliğini düşüren, sorun çözme kapasitesini küçülten sorun ve eksikliklerden arındırılması gerekmektedir.

Politika yapım süreçlerine sosyal paydaşların dâhil edilmesiyle, kanuni düzenlemelerin sosyal ve siyasal maliyet doğurması engellenecek ve toplumsal kabulü artıracak, sürekli sil baştan çalışmalarla ülkenin enerjisinin boşa harcanmasının önüne geçilecektir.

Dr. Neşe Yıldız’ın hazırladığı “Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Kamu Yönetimindeki Yeri ve Kamu Görevlileri Sendikalarının Sosyal Diyalog Mekanizmalarındaki Rolünün Güçlendirilmesi” adlı analiz raporumuz da diğer çalışmalarımızla birlikte önemli bir boşluğu dolduracak, atılacak adımlar için yol gösterici bir misyon görecektir.

Raporumuzun, sosyal diyalog mekanizmalarının güçlendirilmesi konusunda yapılacak çalışmalara çok önemli katkı sağlayacağına inanıyorum ve hayırlara vesile olmasını diliyorum. Yönetim Kurulu üyelerimize, raporu kaleme alan Sayın Dr. Neşe Yıldız’a, rapor seti çalışmamızı organize eden Memur-Sen Akademi ekibimize ve emeği geçen herkese teşekkür ediyorum.

Önsöz

Ali YILDIZ
Memur-Sen
Genel Başkan
Yardımcısı

Memur-Sen olarak, çalışma hayatının, insan yaşamına yaraşır bir standarda kavuşması için örgütlü gücümüzle mücadele ediyoruz. Bu noktada çok yönlü çalışmalar yapıyor, kongre, sempozyum, panel, şura ve çalıştaylar yanında raporlar, odak analizler, saha araştırmalarıyla da yaptığımız çalışmalara nitelik ve akademik bir kimlik kazandırıyoruz.

Bu bağlamda üzerinde en çok durduğumuz konulardan birisi kuşkusuz sendikal faaliyet alanımızı belirleyen temel olgu olan 4688 sayılı Kanun'un sorunlu ve eksik taraflarının giderilmesidir.

Daha etkili, sorun çözme kapasitesi daha yüksek, daha adil bir toplu pazarlık sistemi sunan, yetkiye itibar kazandıran ve rekabetçi bir sendikal zemini güçlendiren bir Kanun için çalışmalarımızı kararlılıkla ve her geçen gün büyüterek sürdürüyoruz.

4688 sayılı Kanun'a dair itiraz ve önerilerimizi çeşitli vesilelerle kamuoyu ve ilgililerle paylaştık, paylaşıyoruz. Bu bağlamda çabalarımızı bir adım ileri taşıyarak, 7. Dönem Toplu Sözleşme'de 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun sosyal paydaşlarla çalışılmasına dair bir hükmün yer almasını ve bu konuda en somut adımın atılmasını sağlamış olduk.

Bu noktada Kanun'da kapsamlı bir değişikliği öneren Memur-Sen olarak sadece şikayet etmeyen, itiraz ettiği her konuda çözümü de araştırıp ortaya koyan bir anlayışla hareket ediyoruz. Bunun sonucu olarak da yapılacak değişikliklere rehber niteliğinde olan, alanında uzman kişilerle çalışarak hazırladığımız akademik nitelikli bir analiz setini ilgili ve yetkili herkesin istifadesine kazandırdık.

"Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Kamu Yönetimindeki Yeri ve Kamu Görevlileri Sendikalarının Sosyal Diyalog Mekanizmalarındaki Rolünün Güçlendirilmesi" başlıklı raporumuzda, kamu görevlileriyle kamu işverenini buluşturan ve dünya uygulamalarında sorunların çözümünde önemli bir işleve sahip sosyal diyalog mekanizmaları ele alınarak, daha etkili bir sosyal diyalog paradigması için bir öneri seti üretilmiş oldu.

Dr. Neşe Yıldız tarafından hazırlanan elinizdeki çalışmayla kamu görevlileri sendikal mevzuatı itibariyle sorunlu alanlar işaretlenerek ILO ve diğer uluslararası sözleşmelerde öne çıkan norm ve ilkeler ile dünya uygulamaları bağlamında karşılaştırmalı bir analiz ortaya konuldu.

Memur-Sen olarak, başta Genel Başkanımız ve Yönetim Kurulumuza, analizi hazırlayan Sayın Dr. Neşe Yıldız'a, Memur-Sen Akademi ekibimize ve bu çalışmanın ortaya çıkmasında emeği geçen herkese teşekkür ediyor, çalışmamızın güçlü memur güçlü Türkiye hedefinde önemli bir katkı sunacağına inançla hayırlara vesile olmasını diliyoruz.

Sosyal Diyalog Mekanizmalarının
Kamu Yönetimindeki Yeri ve Kamu Görevlileri Sendikalarının
Sosyal Diyalog Mekanizmalarındaki Rolünün Güçlendirilmesi

YÖNETİCİ ÖZETİ

Yönetici Özeti

Bu çalışmada, Türkiye'deki sosyal diyalog mekanizmalarının kamu yönetimindeki yeri, yetki ve sınırları konusu ele alınmakta ve kurumsal açıdan bir inceleme yapılmaktadır. Çalışma, kamu görevlileri sendikacılığının kamu politikalarında etkin bir rol oynamasına odaklanarak bir model geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu kapsamda, bu çalışmada sosyal diyalog kavramı ve önemi üzerinde durularak Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD), Avrupa Birliği (AB) ve Avrupa Konseyi (AK)'nin sosyal diyalog alanındaki norm, standart ve uygulamaları analiz edilmekte, bazı ülkelerdeki sosyal diyalog uygulamalarından bahsedilmekte, Türkiye'deki sosyal diyalog mekanizmalarına yer verilerek durum analizi yapılmakta ve kamu yönetiminin daha etkin işleyişi için kamu görevlileri sendikalarının sosyal diyalog süreçlerinde nasıl güçlendirilebileceği üzerinde durulmaktadır.

Sosyal diyalog, çalışma hayatının temel kavramlarından birisidir. Bünyesinde bilgi alışverişini, istişareyi ve müzakereyi barındırmakta, ikili ve/veya üçlü ve/veya geniş katılımlı olarak gerçekleşmektedir. İkili sosyal diyalog ile, bir ya da birden fazla işveren ve/veya bir ya da birden fazla işveren örgütü ile bir ya da birden fazla çalışan örgütü hükümetin müdahalesi söz konusu olmaksızın bir araya gelmektedir.

Üçlü yapı veya üçlü sosyal diyalog, hükümetin, işverenlerin ve çalışanların (temsilcileri aracılığıyla) çalışma hayatında karşılaşılan ortak sorunlara ortak çözümler bulmak amacıyla bir araya geldikleri, güçlü iletişim kurdukları, bilgi alışverişinde bulundukları, iş birlikleri geliştirdiği, müzakereler yürüttükleri bir süreci ifade etmektedir. Genişletilmiş - çok taraflı sosyal diyalog ise, çalışan, işveren ve hükümet temsilcilerinin yanı sıra toplumda örgütlü STK'lar gibi diğer sosyal tarafların katılımına yer vermektedir.

Sosyal diyalog, sosyal ortakları ilgilendiren hemen her konunun tartışılmasına, kamu politikalarının, yasal düzenlemelerin oluşturulmasında sosyal tarafların katılımına ve iş birliğine imkân vermektedir. Her bir sosyal taraf, sorumlulukları çerçevesinde mutabakat temelinde sorunların çözümüne katkı sağlama imkânı yakalamaktadır.

Sosyal diyalogun etkin bir şekilde yürütülmesi için bazı ön koşullara ihtiyaç bulunmaktadır. Bu temel ön koşullar, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının tanındığı yasal bir dayanağın olması, bağımsız çalışan ve işveren örgütleri, sosyal tarafların kurumsal kapasitesinin uygunluğu, sosyal tarafların birbirine güveni ve sosyal diyaloga girme konusunda gönüllü iradesi şeklinde özetlenebilir.

Türkiye’de ulusal düzeyde sosyal diyalogun 80 yıla yaklaşan bir geçmişi bulunmaktadır. Çalışma Meclisi ile başlayan süreç daha sonra Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Üçlü Danışma Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ile devam ederek sosyal diyalog kurumlarının sayısı önemli oranda artırılmıştır.

Şu anda Türkiye’de Sosyal Güvenlik Kurumu’ndan Türkiye İş Kurumu’na, Mesleki Yeterlilikler Kurumu’ndan, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu’na, Psikolojik Şiddetle Mücadele Kurulundan Türkiye İnsan Hakları Kurumu’na kadar pek çok kamu kurum ve kuruluşu içerisinde, farklı sosyal tarafların yönetime ve oluşturulan mekanizmalara katılımına yer verecek şekilde düzenlemeler ve uygulamalar bulunmaktadır.

Ancak bu kurumların toplantılarını düzenli olarak yapamaması, başta sendikalar tarafından olmak üzere kamuoyunda sıklıkla eleştiriyi uğramaktadır.

Bu çalışmada bazı OECD ülkelerindeki sosyal diyalog uygulamalarına yer verilmiş, incelenen ülkelerde standart bir modelin olmadığı, her ülkenin kendi endüstriyel ilişkilerdeki gelişimlerine bağlı olarak, kendine özgü yapısının olduğu anlaşılmaktadır. İsveç ve Almanya’da ulusal sosyal diyalog mekanizmalarından ziyade konu ve sektör odaklı sosyal diyalog modelleri öne çıkmaktadır. Almanya’da sosyal tarafların eğitim sektöründe ve özellikle mesleki eğitimde önemli roller üstlenmektedir. İsveç’te sosyal taraflar, işsizlerin istihdama yönlendirilmesinde mesleki danışmanlık boyutunda önemli roller üstlenmektedir. Kanada’da

sosyal diyalog hem ulusal düzeyde hem de işyeri düzeyinde yürütülmektedir. Ulusal düzeyde en önemli sosyal diyalog kurumlarından biri Endüstriyel İlişkiler Kurulu’dur. Kanada Endüstriyel İlişkiler Kurulu, bağımsız bir idari mahkemedir. Bu, Kurul’un bir mahkeme gibi işlediği, ancak prosedürlerinin daha az resmi olduğu, ortaya çıkan işyeri anlaşmazlıklarını ve belirli itirazları çözmekle görevlidir. Sosyal taraflar İstihdam Sigortası programında ve İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesi’nde rol oynamaktadır. Polonya’da sosyal diyalog hem işyeri hem bölgesel hem de ulusal düzeyde gerçekleşmektedir. Bölgesel sosyal diyalog kuruluşları ile birçok bölgedeki çatışmalar çözülsün de diyalog kültürü her kültürde yeterince etken değildir. Güney Kore’de ise üçlü yapıda ve bölgesel düzeyde yapılar öne çıkmaktadır. Meksika’da ise kurumsallaşmış sosyal diyalog çoğunlukla bölgesel ekonomik ve sosyal konseyler aracılığıyla gerçekleşmektedir.

Türkiye’de sosyal diyaloga ilişkin mevcut durum dikkate alınarak, sorunların üstesinden gelinebilmesi, kamu görevlileri sendikalarının süreçteki rolünün güçlendirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu amaçla, sosyal diyalog kriterleri geliştirilmesi ve izlenmesi, mevcut sosyal diyalog mekanizmalarının yeniden organize edilmesi, sektörel sosyal diyalog komitelerinin oluşturulması ve sendikaların kurumsal kapasitelerinin güçlendirilmesi gerekmektedir.

Sosyal diyalog mekanizmalarını etkinleştirmenin en önemli yollarından biri bu mekanizmalardaki çalışmaların etkin bir şekilde izlenmesidir. Temelde bu izlemenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

ğı (ÇSGB) tarafından takibinin yapılması gerekmektedir. Diğer taraftan ÇSGB'nin yapıp yapmadığına bakmaksızın, kamu görevlileri konfederasyonları her yıl, bazı kriterler etrafında sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliğini ortaya koyup izleme raporu yayınlarsa yararlı olacaktır. Bu kriterler arasında, sosyal diyalog kurumlarının mevzuatta yılda kaç kez toplanması gerektiği, gerçekleşen toplantı sayısı, toplantı gündemi, toplantıda ele alınan konular, toplantıya katılan sosyal taraflar, kamu görevlileri sendikalarının ve diğer sosyal tarafların toplantıya katılım düzeyi, toplantıya katılan kamu görevlileri sendikalarının ve diğer sosyal tarafların öncelikleri, önerileri, varsa sunmuş oldukları raporların isimleri, toplantıda alınan kararlar- toplantı çıktıları (deklarasyon, bildirge, politika belgesi, eylem planı, rapor adı vb.), daha önceki toplantılarda ele alınan konuların mevzuata, uygulamaya yansımaları gibi konulara yer verilebilir.

Yapısında sosyal diyaloga yer veren kurumların gözden geçirilmesi, birçok kuruma işçi sendikaları ile kamu görevlileri sendikalarının daha fazla katkı vermesinin sağlanması gerekmektedir. Göç Kurulu, Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu, Radyo Televizyon Üst Kurulu gibi birçok kurum ve yapı içerisinde oluşturulacak mekanizmalar ile kamu görevlileri sendikaları yer alabilir.

Kamu görevlileri sendikalarının sosyal diyalog mekanizmasındaki rolünü güçlendirmekte bir diğer yöntem sektörel ve sektörler arası diyalog komitelerinin kurulmasıdır. Türkiye'de farklı kanunlar-

da, farklı kurumlarda sektörlerin sayısı ve isimleri konusunda dahi bir uzlaşa bulunmamaktadır. Bunun için öncelikle sektörlerin ortaya konulması, tanımlanması ve her bir sektörün sosyal taraflarının neler olduğunu belirlemeye ihtiyaç vardır. Sektör komiteler, ihtiyaç duyduğu zaman kendi içerisinde alt sektör komiteleri ile de çalışmalarını yürütebilir. Sektör komitelerinde bütün tarafların mutabakatıyla, sektöre özgü ortak kararlar veya ortak anlaşmalar imzalandığı zaman kamu otoritesinin elinde hazır bir metin yer alacak; o konuda yasal bir düzenleme yapılacağı zaman, sosyal tarafların önerilerinin göz önünde bulundurulması ve toplumsal uzlaşmayı dikkate alarak bu metinden yararlanması mümkün olacaktır.

Kamu görevlileri sendikalarının sosyal diyalog süreçlerinde etkin olması ve özellikle müzakere süreçlerini başarılı bir şekilde yönetebilmesi için sendikaların kurumsal kapasitelerini güçlendirmeleri çok yararlı olacaktır. Bu amaçla kamu görevlileri sendikalarının, düzenli olarak teşkilat eğitimleri düzenlemeleri gerekmekte; bu eğitimlerle teşkilatta görev alan üyelerin bir sendikal vizyona sahip olmasının ve sendikal aidiyetin güçlendirilmesinin hedeflenmesine, teşkilatın bilgi açıklarını kapatmalarına ve temsil yetkinlikleriyle beraber müzakere tekniklerini öğrenmelerine ihtiyaç bulunmaktadır. Kamu görevlileri sendikaları / sendikacılığı kapasitesini geliştirerek sosyal diyalogun vazgeçilmezi ve olmazsa olmazı olduğu iddiasını ortaya koymalı ve buna göre hazırlanmalı, kamu yönetimi süreçlerinde daha fazla yer bulmalıdır.

Sosyal Diyalog Mekanizmalarının
Kamu Yönetimindeki Yeri ve Kamu Görevlileri Sendikalarının
Sosyal Diyalog Mekanizmalarındaki Rolünün Güçlendirilmesi

Giriş

Giriş

Bu çalışma, Türkiye'deki sosyal diyalog mekanizmalarının kamu yönetimindeki yerini, yetkilerini ve sınırlarını ele almakta ve kurumsal açıdan bir inceleme ile, kamu görevlileri sendikacılığının kamu politikalarında etkin bir rol oynamasına odaklanarak bir model geliştirmeyi hedeflemektedir.

Türkiye'de ulusal düzeyde sosyal diyalogun 1946 yılında "Çalışma Meclisi"nin kurulması ile 80 yıla yaklaşan bir geçmişi bulunmaktadır. 1967 yılında ulusal düzeyde "Asgari Ücret Tespit Komisyonu" sosyal diyaloga yer verecek şekilde kurulmuştur. 1990'lı yıllar ise AB ile ilişkilerde yaşanan gelişmeler ve 144 Sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi'nin imzalanması sonrası yeni bir sosyal diyalog kurumu olarak "Ekonomik ve Sosyal Konsey"nin doğuşuna tanıklık yapmıştır. 2001 yılında ise kamu görevlileri sendikalarına ilişkin yasal düzenleme ile kamu görevlileri sendikaları ile hükümet arasında sosyal diyalogu geliştirmek üzere yeni sosyal diyalog kurumlarına yer verilmiş, 2003 yılında "Üçlü Danışma Kurulu" oluşturularak makro düzeyde sosyal diyalog kurumlarının sayısı artırılmıştır. 2012 yılında ise kamu görevlileri ile sosyal diyalogu güçlendirmek üzere "Kamu Personeli Danışma Kurulu" kurulmuştur.

Şu anda Türkiye'de Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan Türkiye İş Kurumu'na, Mesleki Yeterlilikler Kurumu'ndan, Tüketici Konseyi'ne, Kent Konseyi'nden, Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na kadar pek çok kamu kurum ve kuruluşu içerisinde, sosyal tarafların yönetime ve oluşturulan mekanizmalara katılımına yer verecek şekilde düzenlemeler bulunmaktadır. Bu kuruluşlar çalışmalarını, sosyal taraflara yer vererek yürütmektedir.

Ancak bu kuruluşların işleyişinde pek çok durumda sıkıntılar yaşanmakta, bu kuruluşların etkinliği ve kamu politikalarının belirlenmesindeki rolü sıklıkla kamuoyunda eleştirilere uğramaktadır. Bu kapsamda bu çalışma, kamu görevlileri sendikacılığının kamu politikalarında etkin bir rol oynamasına odaklanarak bir model geliştirmeyi hedeflemektedir.

Bu amacın gerçekleştirilmesi için çalışma, öncelikle sosyal diyalog kavramı üzerinde durarak, sosyal diyalog türlerini, sosyal diyalog için gerekli unsurları ve sosyal diyalogun sağladığı yararları ele almaktadır. İkinci olarak, uluslararası çalışma standartlarında ve normlarında sosyal diyalog konusuna yer verilerek, bu alandaki ILO Sözleşme, Tavsiye Kararı ve diğer ILO kararları, AB Antlaşmalarında, Direktiflerinde ve AB mekanizmalarında uygulamalar, Avrupa Konseyi

(AK) Sözleşmelerinde sosyal diyalog ve OECD standartlarında sosyal diyalog konularından bahsedilmektedir. Üçüncü olarak bazı OECD ülkelerinde sosyal diyalog uygulamaları kapsamında Fransa, Almanya, İsveç, Polonya, Kanada, Güney Kore ve Meksika ülkeleri ele alınmaktadır. Beşinci olarak Türkiye'deki sosyal diyalog mekanizmaları incelenmektedir. Bu çerçevede ulusal diyalog meka-

nizmaları, bazı kurum ve kuruluşlardaki sosyal diyalog mekanizmaları ile ikili sosyal diyalog üzerinde durulmaktadır. Son olarak ise mevcut veriler ve gelişmeler ışığında, Türkiye'de kamu görevlileri sendikalarının kamu politikalarının belirlenmesinde daha etkin bir rol oynamasına yönelik olarak bir öneride bulunulmaktadır.

Sosyal Diyalog Mekanizmalarının
Kamu Yönetimindeki Yeri ve Kamu Görevlileri Sendikalarının
Sosyal Diyalog Mekanizmalarındaki Rolünün Güçlendirilmesi

BİRİNCİ BÖLÜM

Sosyal Diyalog Kavramına
İlişkin Teorik Çerçeve

1. Sosyal Diyalog Kavramına İlişkin Teorik Çerçeve

1.1. Sosyal Diyalog Kavramı

Sosyal diyalog, çalışma hayatında karşılaşılan sosyal, ekonomik, hukuki vb. her türlü sorunun çözülmesi ve karar mekanizmalarının şeffaf ve etkin işleyişine yönelik bir yöntem olarak görülmekte ve kavram üzerine birçok tanım yapılmaktadır. Bu tanımlarda, kavramı dar ve geniş anlamda ele alınmakta, sosyal diyalogun iki taraflı ve üç taraflı yapısı üzerinde durulmakta ve diyalog süreçlerinde tarafların rol ve sorumluluklarına dikkat çekilmektedir.

Dereli (1997, s.113) sosyal diyalogun dar ve geniş anlamda tanımına vurgu yapmaktadır. Dar anlamda sosyal diyalogu; işçi ve işverenler veya bunların örgütleri arasında uzlaşmaya yönelik ikili etkileşim ve iş birliği; geniş anlamda; devlet, çalışanlar ve işverenler arasında ekonomik ve sosyal politikaların kararlaştırılması ve uygulanması amacıyla yapılan her türlü işbirliği ve uzlaşma girişimi olarak tanımlamaktadır. Işığışık (1999, s.17), sosyal diyalogun hangi ülkelerde uygulandığına ve sosyal tarafların kimler olduğuna dikkat çekerek, demokratik siyasal rejime sahip ülkelerde uygulandığını işçi ve işveren üst örgüt temsilcilerinin sosyal tarafı oluşturduğunu ifade ederek, kavramın sosyal tarafların, diğer örgütlü

çıkar grubu temsilcileri ile temel sosyal ve ekonomik politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları olarak tanımlandığının altını çizmektedir. Bu yönüyle sosyal diyalogun yegâne mekanizma olduğunu hatırlatmaktadır. Chang'a (2020, s.305) göre sosyal diyalog, iş gücü, yönetim ve hükümet arasında ortaklığa dayalı bir politika danışma biçimidir ve ulusal, bölgesel veya endüstriyel düzeyler gibi çeşitli düzeylerde uygulanmaktadır. Korumay ve Çelik (2007, s.7-8) ise sosyal diyalogun ikili ve üçlü yapısını öne çıkarılmaktadır. İkili sosyal diyalogun, emek ve sermaye arasında, üçlü sosyal diyalogun emek, sermayeye ve hükümet arasında gerçekleştirildiğine dikkat çekmekte. Bu kapsamda sosyal diyalogu; ikili veya üçlü olarak gerçekleştirilen danışma, bilgi alışverişi ve karar verme süreçlerinin bütünü kapsayan kurumsallaşmış ilişkiler; farklı çıkarlar arasında, uzlaşma sağlamaya yönelik ve karşılıklı alışverişe dayalı geniş kapsamlı bir görüşme ve pazarlık süreci olarak tanımlamaktadır. Kulualp (1998), çalışma ilişkileri sistemine vurgu yaparak kavramın, çalışma ilişkilerinin dönüşüm sürecinde ortaya çıktığını, ortak çıkarlar ve sorunların çözümünde devlet ile sosyal tarafların bir görüşme masası etrafında toplanarak, konulara yapıcı, millî menfaatlere uygun düşen, karşılıklı fe-

dakârlık içeren yaklaşımları ifade ettiğini vurgulamaktadır. Peters, Van der Heijden, Spurk, de Vos, & Klaassen, (2017, s.211), sosyal diyalogu, “sektörün iki tarafını (işçi ve işveren) temsil eden kuruluşları içeren tartışmalar, istişareler, müzakereler ve ortak eylemler” anlamında kullanmakta ve “bilgi alışverişi yoluyla ilgili tarafların istihdamla ilgili farklılıklarını çözüme kavuşturmaya çalıştığı bir süreç” olarak tanımlamaktadır. Görmüş (2007, s.117) ise sosyal diyalogun amacına odaklanarak sosyal diyalogun, toplumsal gerilimleri ve sıkıntıları azaltmayı, ekonomik ve sosyal sorunlara karşı farklı toplum kesimleri ile diyalog temelinde çözümler üretmeyi amaçladığına dikkat çekmektedir.

ILO ise, sosyal diyalogun kapsamı üzerinde durmaktadır. ILO’ya göre sosyal diyalog: hükümetler, işveren ve işçi örgütleri arasında müzakere, istişare ve bilgi alışverişi; İşveren/işveren örgütleri ile çalışan örgütleri arasında toplu pazarlık; anlaşmazlık önleme ve çözme; ve işyeri işbirliği, uluslararası çerçeve anlaşmalar ve bölgesel ekonomik topluluklar bağlamında sosyal diyalog şeklindeki diğer yaklaşımları içermektedir (ILOa, t.y.).

ILO sosyal diyalogun, bilgi alışverişi, istişare ve müzakere şeklinde gerçekleştiğinin altını çizmektedir. Genellikle sosyal diyalogun temel amaçlarından biri taraflar arasında **bilgi paylaşımı veya alışveriştir**. Bunun işleyebilmesi için taraflar arasında belli düzeyde bir güven olmalıdır. Bu aşama, gerçek bir tartışmayı veya eylemi içermese de sürecin vazgeçilmez

bir unsuru, önemli bir parçasıdır, kararları etkileyebilir, güveni ve anlayışı teşvik edebilir. Esaslı tartışmalar ve görüşmeler için iyi bir başlangıç noktasını oluşturur. Bilgi paylaşımı, sonrasında resmi danışma süreci ya da müzakere ile devam ettirilmeden de tek başına yapılabilir. **İstışare (danışma)**, ulusal sosyal diyalogun en yaygın uygulama biçimi olarak, “daha derinlemesine bir diyaloga yol açabilecek görüş alışverişi yoluyla katılım” anlamına gelir (ILO, 2003, s.3). İstışare, politika yapıcılara sahadaki deneyimleri daha iyi anlamalarına imkân vermekte, bu yönüyle politika geliştirmeye katkı sağlamaktadır. Sosyal taraflar da kamu politikaları konusunda hem bilgi sahibi olmakta hem de kendi bakış açısını ortaya koyma imkânı yakalamaktadır. İstışare, kararlar alınmadan önce veya bir kararın uygulanması aşamasında yapılabilir. İstışare sürecinin amacı anlaşmaya varmak olmasa da ortak anlayış ya da bildiri veya ortak beyanat, görüş yahut rapor ile sonuçlanabilir. **Müzakere**, birbirinden farklı veya birbiriyle çelişen çıkarları olan tarafların, bir anlaşmaya varmak amacıyla görüşmeler yürütmesidir. Müzakere, sosyal diyalogun en resmi ve bağlayıcı biçimi ve en kurumsal olanıdır. Üçlü müzakerelerin amacı, hükümet ve sosyal ortaklar arasında bir sözleşmeye varmaktır. Bu da taviz vermeyi gerekli kılmaktadır (ILO, 2013, s.24, 26, 30). Müzakere süreci, tüm taraflarca kabul edilebilir bir karara varıncaya kadar devam etmektedir. Çalışanlarla işverenler arasında işyeri düzeyinde, işkolu düze-

yinde, bölgesel ve ulusal düzeyde ve hatta çok uluslu düzeyde gerçekleştirilebilir. En yaygın müzakere biçimlerinden biri, gelirlerin artmasına, istihdam koşullarının iyileştirilmesine, çatışmaların yönetilmesine ve işyerinde yeniliğin teşvik edilmesine yardımcı olabilecek toplu pazarlıktır (OECD, ILO, 2018, s.31). Toplu pazarlık süreci sonunda bir anlaşma olursa, toplu iş sözleşmesi imzalanmakta ve müzakere süreci ortak karar verme ile sonuçlanmaktadır.

1.2. Sosyal Diyalog Türleri

Sosyal diyalog, tarafların katılım düzeyine göre, farklı şekillerde gerçekleşmektedir. İşçi ve işveren kuruluşları arasında **iki taraflı-ikili**, işçi-işveren örgütleri ve hükümet arasında **üç taraflı-üçlü (tripartizm)** veya üçlü yapıya ilave olarak toplumda örgütlü bulunan çıkar gruplarının katılımıyla **genişletilmiş - çok taraflı** biçimde hayat bulmaktadır.

A. İkili Sosyal Diyalog

İkili sosyal diyalog, bir ya da birden fazla işverenin ve/veya bir ya da birden fazla işveren örgütünün ve bir ya da birden fazla işçi örgütünün - hükümetin müdahalesi söz konusu olmaksızın, bilgi alışverişinde bulunmasını, karşılıklı istişare ve pazarlık - müzakere süreçlerini içermektedir.

İkili sosyal diyalog, çalışanlar ile işveren kuruluşları arasında, çalışma yaşamındaki sorunların çözülmesine yönelik konularda gerçekleşmektedir. Bu sorunlar ücretler, çalışma ortamının, çalışma saatlerinin düzenlemesi, vardiyaların ayarlanması veya iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda olabilir. Ülkemizde işçi sendikalarının içerisinde bulunduğu ikili yapı içerisinde, hükümet, doğrudan sürecin bir parçası değildir. Ancak toplu pazarlık sürecinde uyuşmazlıklar, tıkanmalar ve ihtilaflar olması durumunda, kamu otoritesi mevzuat çerçevesinde uzlaşma ve aracılık hizmetleri sunabilir. Kamu görevlileri sendikalarının içerisinde bulunduğu yapı içerisinde ise kamu işveren sendikaları işverenleri temsil etmekte, toplu pazarlık sürecinde uyuşmazlık söz konusu olursa yine kamu otoritesi uzlaşma sürecinde görev almaktadır.

Sosyal taraflar arasında gerçekleştirilen toplu pazarlık süreci, taraflar arasında, bilgi alışverişinin gerçekleşmesine, iletişimin yaşanmasına, tarafların birbirini dinlemesine ve anlamasına, istişare, müzakere ve diyalog kültürü oluşmasına katkı sağlamaktadır.

B. Üçlü Yapı - Üçlü Sosyal Diyalog

Üçlü yapı veya üçlü sosyal diyalog (tripartizm), hükümetin, işverenlerin ve çalışanların (temsilcileri aracılığıyla) çalışma hayatında karşılaşılan ortak sorunlara ortak çözümler bulmak amacıyla bir ara-

ya geldikleri, güçlü iletişim kurdukları, bilgi alışverişinde bulundukları, iş birlikleri geliştirdiği, müzakereler yürüttükleri bir süreci ifade etmektedir.

Üçlü yapı, sosyal ortakları ilgilendiren hemen her konunun tartışılmasına, kamu politikalarının, yasal düzenlemelerin ve kararların tartışılmasına imkân vermektedir. Her bir sosyal taraf, sorumlulukları çerçevesinde mutabakat temelinde sorunların çözümüne katkı sağlama imkânı yakalamaktadır.

Üçlü sosyal diyalog birçok biçimde olabilir. Hükümetler, sosyal ortakları sosyal diyaloga özgü oluşturulan kurumlarda (dedicated institutions) veya geçici (ad hoc) istişareler/müzakereler yoluyla politika oluşturma süreçlerine dahil edebilir. Pek çok ülkede, ulusal üçlü sosyal diyalog kurumları olarak inşa edilen ekonomik ve sosyal konseyler ve benzer kurumlar veya üçlü çalışma konseyleri üst sendikal kuruluşlar ve işveren örgütleri ile devlet arasındaki sosyal diyalogu kolaylaştırmaktadır. Bu yapılar, nispeten dar konularda diyalog ve istişareyi mümkün kılmakta veya geniş bir yelpazedeki sosyal ve ekonomik politikalar hakkında istişare ve/veya müzakere için bir forum sağlamaktadır (OECD, ILO, 2018, s.37)

C. Genişletilmiş - Çok Taraflı Sosyal Diyalog

Genişletilmiş-çok taraflı sosyal diyalog kavramı, çalışan, işveren ve hükümet

temsilcilerinin yanı sıra toplumda örgütlü STK'lar gibi diğer sosyal tarafların katılımına yer vermektedir. Bu yapılar içerisinde sadece çalışma hayatının sorunları değil özellikle ekonomik ve sosyal sorunlar daha geniş bir perspektiften ele alınmakta, toplumun hemen her kesimi uzlaş ortamının oluşmasına katkı sağlamaktadır.

1.3. SOSYAL DİYALOG İÇİN GEREKLİ UNSURLAR

Sosyal diyalogun en önemli özelliği, adından anlaşılacağı üzere bünyesinde sosyal taraflara yer veren yapısıdır.

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)'na göre, sağlam sosyal diyalog için ön koşullara ihtiyaç bulunmaktadır. ILO bu koşulları aşağıdaki şekilde ortaya koymaktadır (ILOa (t.y.)):

- Sosyal diyaloga katılmak için teknik kapasiteye sahip ve ilgili bilgilere erişimi olan güçlü, bağımsız ve temsilci çalışan ve işveren örgütleri;
- Tüm tarafların sosyal diyaloga girme konusunda siyasi iradesi, güveni ve bağlılığı;
- Örgütlenme özgürlüğü temel haklarına saygı gösterilmesi ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması;
- Kolaylaştırıcı bir yasal ve kurumsal çerçeve.
- ILO'nun üzerinde durduğu üzere, sos-

yal diyalogun etkin yürütülmesi için koşullar çok önemlidir. Öncelikle sendikal hak ve özgürlüklerin korunduğu, toplu sözleşmeye yer veren yasal bir koruma gerekmektedir. Sosyal tarafların hak ve özgürlüklerini koruyan, sosyal diyalogu güçlendirmeyi amaçlayan uluslararası sözleşmelerin imzalanmış ve onaylanmış olması ülkelerin bu alandaki siyasi kararlılığını göstermesi bakımından bir hayli önemlidir. Kasapoğlu ve Öçal (2019, s.85)'a göre, devletin sosyal diyalog ortamını oluşturabilmesi için çeşitli norm ve kuralları hayata geçirmiş olması gerekmektedir.

Hem çalışanlar hem işverenler için örgütlenme düzeyi, sosyal tarafların gücünü etkilemektedir. Örgütlenme oranının yüksekliği, temsil gücünü olumlu yönde etkilemektedir. İşçi - kamu görevlileri çalışan sendikalarının ve işveren kuruluşlarının ve sendikalarının bağımsızlığı ve sorumluluk bilinci de sosyal diyalogun etkin işlemesine katkı sağlamaktadır.

ILO (2013, s.34)'ya göre sosyal diyalog, gönüllü katılımı gerektirmekte, herhangi bir zorlayıcı unsur olması halinde, sosyal diyalogun başarı şansı ortadan kalkmaktadır. Katılımcı tarafların güçlü müzakere becerileri, teknik yetkinlik ve sorumluluk bilinçleri, etkili bir sosyal diyalog ile dengeli ve sürdürülebilir sözleşmelerin anahtarıdır. Kasapoğlu ve Öçal (2019, s.85)'da sosyal diyalogun temel aktörleri olduğu için sosyal tarafların, sosyal diyaloga gönüllü olmalarına dikkat çekmektedir.

1.4. SOSYAL DİYALOĞUN SAĞLADIĞI YARARLAR

Sosyal diyalogun şeffaflığının artırılması, yeni politikalara güven ve bağlılığın oluşturulması, eşitsizliklerin azaltılmasına katkı sunması, birçok faydası bulunmaktadır.

Sosyal diyalog, sosyal tarafların talepleri ve bilgileri ile daha iyi politikaların geliştirilmesine katkı sunmakta, kamu politikalarının şeffaflık ile oluşturulmasına ve geliştirilmesine neden olmakta, yeni politikalara güven ve bağlılık oluşturmaktadır. Sosyal taraflarla istişare ile alınan kararların uygulanması kolaylaşmakta, kararların meşruiyeti noktasında itirazlar büyük ölçüde bertaraf edilmektedir. Diğer taraftan sosyal diyalog, geniş bir yelpazedeki sesleri girdi sağlamaya davet ederek politika oluşturma sürecini demokratikleştirmektedir.

Etkin bir sosyal diyalog, hem sosyal taraflar arasına devam eden gerginliklerin üstesinden gelinmesine hem de toplumdaki sosyal çatışmaların azaltılmasına yardımcı olmakta, güvene ve iş birliğine dayalı ilişkilerin kurulmasına katkı sunmaktadır.

İkili, üçlü veya çoklu yapıdaki sosyal diyalog, ilgili sosyal tarafların ekonomik ve sosyal hedef, talep ve beklentilerinin ortaya konulmasına, çıkarlarını ifade etmelerine fırsat sağlamaktadır. Her bir sosyal taraf, toplumun bir kesiminin temsilcisi olduğu için, sosyal diyalog, toplumsal hedeflerin gerçekleştirilmesine aracılık yapmaktadır.

Sosyal taraflar arasında, sosyal diyalog çerçevesinde oluşturulan politikalar, ortak bir kanaatin, ortak bir aklın, ortak bir iradenin göstergesi olmaktadır. Sosyal diyalog ile geliştirilen politikalar, birçok durumda sosyal tarafların ön onayını aldığı için, daha etkin bir şekilde uygulanmaktadır.

Sosyal diyalog mekanizmaları, etkin bir şekilde işletilir, çalışma hayatının kurumsallaşmış bir kurumuna dönüşürse kamuoyunun, toplumun farklı kesimlerinin bu mekanizmalara olan güveni sağlanmış olur. Bu yönüyle güven veren bir sosyal diyalog, aynı zamanda ülkelerin karşılaştıkları sosyal taraflar arasındaki çatışmaların azaltılmasında, ekonomik ve sosyal sorunların atlatılmasında ve istikrarın yeniden sağlanmasında önemli rol oynamaktadır. Sosyal tarafların bir araya gelmesi, sorunların sağduyu ile ele alınmasını sağlamakta, krizlerin etkisinin hafifletilmesine katkı sağlamaktadır.

Sosyal diyalog, içeriğinde yer alan bilgi alışverişi, istişare, müzakere ve ortak karar verme ile yapısına şeffaflığı ve hesap verebilirliği katmaktadır. Bu

süreçte sosyal taraflar, geri bildirimlerle birbirini beslemekte, hükümetlerin yürüttüğü politikaların bu yapılarda izlenmesi, analizinin yapılması ve politika etlerinin değerlendirilmesi mümkün olmaktadır. Paydaşlarla beraber yürütülen katılımcı ve kapsayıcı diyalog süreci, iyi yönetişimi de beraberinde getirmekte, ekonomik ve sosyal politikaların alınma sürecini demokratikleştirmektedir. Sosyal diyalog süreçlerinde, tarafların katılımıyla anılan kararlara sosyal tarafların sahiplenmesi mümkün olmakta, toplumda oluşabilecek muhtemel eleştiriler bir ölçüde bertaraf edilebilmektedir.

ILO, sosyal diyalogun çalışma hayatı açısından taşıdığı öneme dikkat çekmektedir. ILO'ya göre, hükümetler, işveren ve işçi örgütleri arasındaki etkili sosyal diyalog ve sağlam endüstriyel ilişkiler, sosyal adaleti, kapsayıcı ekonomik büyümeyi, iyileştirilmiş ücretleri ve çalışma koşullarını ve sürdürülebilir işletmeleri teşvik etmenin araçlarıdır. Yerelden küresele kadar her düzeyde iyi yönetim araçları olarak, herkes için insana yakışır işlerin gerçekleştirilmesi için elverişli bir ortamı teşvik ederler (ILOa, (t.y)).

Sosyal Diyalog Mekanizmalarının
Kamu Yönetimindeki Yeri ve Kamu Görevlileri Sendikalarının
Sosyal Diyalog Mekanizmalarındaki Rolünün Güçlendirilmesi

İKİNCİ BÖLÜM

Uluslararası Çalışma
Standartlarında Sosyal Diyalog

2. Uluslararası Çalışma Standartlarında Sosyal Diyalog

Sosyal diyalog konusu birçok uluslararası kuruluşun gündeminde yer almakta, bu konuda norm ve standartlar geliştirmektedir. Bu kapsamda özellikle ILO, OECD, Avrupa Konseyi ve AB öncü kuruluşlar olarak öne çıkmaktadır.

2.1. ILO'DA SOSYAL DİYALOG

ILO, dünyada sosyal diyalog kavramının hem kullanımına hem uygulanmasına öncülük yapmaktadır. Bu kapsamda, bir taraftan kavramı tanımlayıp kapsamını ortaya koyarken diğer taraftan yapısında sosyal diyaloga yer vererek uygulamasını gerçekleştirmektedir. Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), yapısında, organlarında, işleyişinde, karar verme süreçlerinde üçlü yapıya veren tek uluslararası kuruluştur. ILO'nun en temel özelliğini oluşturan üçlü yapı, ILO'yu diğer uluslararası kuruluşlardan ayırmaktadır.

ILO, Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları'nın kabul edilmesi ve denetlenmesini üçlü yapı içerisinde gerçekleştirmekte, üçlü yapının ulusal düzeyde uygulanması konusunda taraflara model olmaktadır.

A. ILO'nun Yapısı ve Sosyal Diyalog

ILO organları arasında yer alan Yönetim Kurulu ve Uluslararası Çalışma Konfe-

ransı üçlü yapı ile çalışmalarını yürütmekte, uluslararası çalışma standartlarını oluşturan ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları yine üçlü yapı ile karara bağlanmakta, ILO Sözleşmelerinin denetlenmesi de üçlü yapı ile gerçekleşmektedir. Hatta her yıl düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'na katılım konusunda delegelerin belirlenmesi sürecinde üçlü yapı rol oynamaktadır.

Üçlü yapı ile kendini tamamen kuşatan, sosyal diyalogu odağına yerleştiren ILO, ortaya koyduğu sözleşme ve tavsiye kararlarında ve bildirgelerde sosyal diyaloga yönelik düzenlemeler ortaya koymaktadır.

B. ILO Normlarında Sosyal Diyalog

Etkin bir sosyal diyalogun gerçekleşmesi için öncelikle örgütlenme özgürlüğüne, çalışan (işçi-memur) sendikalarının işveren veya işveren sendikalarıyla toplu pazarlık yapabilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı konusunda ILO'nun özellikle sözleşme ve tavsiye kararları ile normlar oluşturduğu görülmektedir. Bu kapsamda, ILO'nun 1948 tarihli ve 87 sayılı Örgütlenme Hakkı ve Sendikalaşma Özgürlüğünün Korunması Sözleşmesi, 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi, 1978

tarihli ve 151 sayılı Çalışma İlişkileri Sözleşmesi, 1981 tarihli ve 154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1971 tarihli ve 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 1971 tarihli ve 143 sayılı İşçi Temsilcileri Tavsiye Kararı, 1952 tarihli ve 94 sayılı Taahhüt Tavsiyesi Düzeyinde İşbirliği Tavsiye Kararı yer almaktadır. Doğrudan sosyal diyaloga yönelik olarak ise 1976 tarihli ve 144 sayılı Üçlü Danışma Sözleşmesi ile 1960 tarihli ve 113 sayılı İşkolu Düzeyinde ve Ulusal Düzeyde Danışmaya Dair Tavsiye Kararı yer almaktadır. Bir de 2002 tarihli Üçlü Yapı ve Sosyal Diyalog Hakkında karar mevcuttur.

Tablo 1: ILO'nun Sosyal Diyaloga Yönelik Doğrudan ve Dolaylı Olarak Geliştirdiği Normlar

1948 Tarihli ve 87 Sayılı Örgütlenme Hakkı ve Sendikalaşma Özgürlüğünün Korunması Sözleşmesi
1949 Tarihli ve 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi
1971 Tarihli ve 135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi
1976 Tarihli ve 144 Sayılı Üçlü Danışma Sözleşmesi
1978 Tarihli ve 151 Sayılı Çalışma İlişkileri Sözleşmesi
1981 Tarihli ve 154 Sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi
1952 Tarihli ve 94 Sayılı Taahhüt Tavsiyesi Düzeyinde İşbirliği Tavsiye Kararı
1960 Tarihli ve 113 Sayılı İşkolu Düzeyinde ve Ulusal Düzeyde Danışmaya Dair Tavsiye Kararı
1971 Tarihli ve 143 Sayılı İşçi Temsilcileri Tavsiye Kararı
2002 Tarihli Üçlü Yapı ve Sosyal Diyalog Hakkında Karar
2017 Tarihli Çok Uluslu Şirketlere İlişkin Üçlü İlkeler Bildirgesi

Kaynak: Kasapoğlu, Öçal, 2019, s.89

Çalışmanın bu kısmında sosyal diyaloga yönelik 87, 98, 135, 151 ve 154 Sayılı ILO Sözleşmeleri, 113 sayılı tavsiye kararı ve 2002 tarihli ILO Kararı ele alınmaktadır.

a. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi

87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi, sosyal diyalogun en önemli aktörleri arasında yer alan çalışanların ve işverenlerin örgütlenme hakkını düzenlemektedir.

1948 tarihli 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesine göre, çalışanlar ve işverenler herhangi bir ayırım yapılmaksızın önceden izin almadan istedikleri kuruluşları kurabilirler. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri, kendi usullerini ve çalışma mekanizmasını oluşturma hakkına sahiptir. Sözleşmede, kamu makamlarına, bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasa-ya uygun şekilde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmaları yükümlülüğü verilmektedir. Çalışanların ve işverenlerin örgütleri federasyon ve konfederasyon şeklinde üst örgütlenmeler kurabilir, her örgüt, federasyon veya konfederasyon, uluslararası çalışanlar ve işverenler örgütlerine katılma haklarına sahiptirler. Sözleşme, çalışan kesimler arasında bir istisna getirerek, sözleşmede öngörülen güvence-

lerin silahlı kuvvetlere ve polis mensuplarına ne ölçüde uygulanacağını ulusal mevzuatla belirleneceğine yer vermektedir (87 No'lu Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi 1948).

Görüldüğü gibi 87 sayılı Sözleşme, çalışanların ve işverenlerin serbestçe örgütlenmesini, kendi çalışmalarını bağımsız bir şekilde yürütmesini ve üst kuruluşlara katılım hakkına yer vererek sosyal tarafların serbestçe hareket etmesini garanti altına almaktadır.

Türkiye 87 sayılı Sözleşmeyi 1992 yılında imzalayıp 1993 yılında onaylamıştır.

b. 98 Sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi

ILO'ya göre, örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakkı, sosyal diyalogun temelini oluşturmaktadır. Buna göre, işçiler ve çalışan örgütleri, sosyal diyalog içinde hayati bir role sahiptir.

1949'da kabul edilen 98 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi, örgütlenme hakkına ve toplu pazarlık hakkına yer vererek sosyal diyalogun en temel bileşenleri arasına da yer alan sosyal tarafları güçlendirmektedir.

Sözleşme bir işçinin çalıştırılmasını, bir sendikaya girmemesi veya bir sendikadan çıkması şartına tabi kılmak; bir sendikaya üye olması yahut çalışma saatleri dışında veya işverenin muvafakati ile

çalışma saatlerinde sendika faaliyetlerine iştirak etmesinden dolayı bir işçiyi işinden çıkarmak veya başka suretle onu izrar etmek; şeklindeki sendika hürriyetine zarar verici hareketlere karşı çalışanların korunmasını öngörmektedir.

Sözleşme, işçi ve işveren kuruluşlarının, birbirlerinin işleyişleri ve idarelerinin müdahalede bulunmalarına korunmasına, çalışma şartlarının çalışan - işveren/ işveren sendikaları toplu sözleşmelerle düzenlenmesine yer vermektedir.

Ayrıca Sözleşme, buradaki düzenlemelerin Devlet memurlarının durumları ile alakalı olmadığını ve hiçbir surette, onların haklarına veya statülerine halel getirmediğini ifade etmektedir (98 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1949).

Türkiye 98 sayılı Sözleşmeyi 1951 yılında imzalayıp onaylamıştır.

c. 135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi

1971 tarihli İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, işçi temsilcileri kavramını açıklamakta ve işletmelerdeki işçi temsilcilerinin korunmasını düzenlemektedir.

Buna göre, işçi temsilcileri kavramı, sendika temsilcilerini ve seçimle gelen temsilcileri ifade etmektedir. 'Sendika temsilcileri', 'sendikalarca veya bu tür kuruluşların üyelerince seçilen veya atanan temsilciler'; seçimle gelen temsilciler ise 'ulusal mevzuat veya toplu

sözleşme hükümlerine göre işletmenin işçileri tarafından serbestçe seçilen ve ilgili ülkede, sendikalara tanınan özel ayrıcalıklı faaliyetleri içermeyen görevlere sahip temsilciler'i ifade etmektedir.

Sözleşme, işçi temsilcilerinin korunması bakımından:

İşçi temsilcileri, kanunlara toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi sıfatını taşımalarından veya bu sıfatla faaliyetlerde bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika faaliyetlerine katılmalarından ileri gelecek her nevi işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar. (135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi 1971) hükmüne yer vermektedir.

Sözleşme, işçi temsilcilerinin görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek uygun kolaylıklar sağlanmasına yer vermektedir.

Sözleşme aynı işletmede hem sendika temsilcilerinin hem de seçilmiş temsilcilerin olması durumuna yönelik düzenleme yapmakta ve böyle bir durumda, '...eğer gerekiyorsa, seçilmiş temsilcilerin bulunmasının ilgili sendikaların veya temsilcilerinin durumunu zayıflatacak şekilde kullanılmaması ve ilgili bütün konularda seçilmiş temsilcilerle, ilgili sendikalar ve onların temsilcileri arasında işbirliğini teşvik için önlemler' alınacağı-

nı hükme bağlamaktadır. (135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi, 1971)

135 sayılı Sözleşme, işyerinde çalışan temsilcilerini koruyarak sendikal örgütlenmenin sürdürülmesine katkı sağlamaktadır.

Türkiye 135 sayılı Sözleşmeyi 1992 yılında imzalamış, 1993 yılında onaylamıştır.

d. 144 Sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi

ILO, 1976 tarihinde 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi'ni kabul etmiştir. Türkiye tarafından 1992 yılında onaylanan Sözleşme, 1993 yılında yürürlüğe girmiştir.

Sözleşmenin 2 nci maddesi, Sözleşmenin içeriğini ortaya koyarak; hükümet, işveren ve çalışan temsilcileri arasında etkin danışmayı gerçekleştirmeyi sağlayacak usulleri işletmeyi taahhüt etmektedir.

Sözleşmenin 1 inci maddesi, temsilci kuruluşların kimler olduğunu ortaya koymakta ve "teşkilatlanma özgürlüğü haklarından yararlanan en fazla temsil niteliğine haiz çalışan (worker) ve işveren kuruluşları" temsilci kuruluşlar olarak sayılmaktadır.

Sözleşmenin 3 üncü maddesi, işçi ve işveren temsilcilerinin, temsile yetkili

kuruluşların mevcut olmaları halinde, bunlar tarafından serbestçe seçileceğini düzenlemekte, işçi ve işverenlerin, danışmaların yapılacağı herhangi bir organda eşit sayıda temsil edileceğine yer vermektedir.

Sözleşmenin 4 üncü maddesi, hükümetlere, Sözleşme 'de getirilen usullerin idari yönden desteklenmesi sorumluluğunu vermekte ve temsile yetkili kuruluşlar arasında, bu usuller konusunda gerekebilecek eğitimin finansmanı için düzenlenmeler yapılacağını hükme bağlamak tadır.

Sözleşmenin 5 inci maddesine göre tarafların üzerinde danışma yapacağı hususlar şunlardır:

- Uluslararası Çalışma Konferansı gündeminde yer alan konulara ilişkin salnamelere verilen hükümet cevapları ile konferansta tartışılacak öneri metinleri üzerindeki hükümet görüşleri,
- Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasasının Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları Konferans Kararları hakkında düzenlemelerin yer aldığı 19 'uncu maddesine göre, Sözleşme ve Tavsiyeler sunulmasına ilişkin olarak yetkili makam veya makamlara yapılacak teklifler,
- Onaylanmamış Sözleşmeler uygulanmaya geçirilmemiş tavsiyelerin, yerine göre uygulanmalarını, onaylamalarını hızlandırabilecek tedbirleri değerlendirmek üzere, uygun aralıklarla gözden geçirmeleri,

- Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasasının Onaylanmış Sözleşmeler hakkındaki Yıllık Raporlar hakkında düzenlemelerin yer aldığı 22'nci maddesine göre Uluslararası Çalışma Bürosuna verilen raporlardan çıkan sorunlar,
- Onaylanmış Sözleşmelerin feshine ilişkin öneriler.

Bu konuların yeterli ölçüde değerlendirilebilmelerini sağlamak açısından, danışmalar, anlaşma ile tespit edilmiş uygun aralıklarla, ancak yılda bir kereden az olmamak üzere yapılacaktır.

Sözleşmenin 6 ncı maddesi ise temsile yetkili kuruluşlarla istişare sonucunda uygun görüldüğü takdirde, yetkili makama, bu Sözleşme ile getirilen hususların işleyişi konusunda yıllık bir rapor hazırlama sorumluluğu vermektedir.

Görüldüğü gibi 144 sayılı Sözleşme doğrudan sosyal diyalogu hedeflemekte, sosyal tarafları ortaya koymakta, sosyal diyalogun işleyişini ele almaktadır.

Türkiye 144 sayılı Sözleşmeyi, 1992 yılında imzalamış, 1993 yılında onaylamıştır.

e. 151 Sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi

ILO tarafından 1978 yılında Kabul edilen 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi, kamu hizmetinde çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi-

ne yönelik hükümlere yer vermektedir. Sözleşmenin 1 inci maddesi göre, “Bu Sözleşme, diğer uluslararası çalışma sözleşmelerinde bu kesime uygulanabilecek daha elverişli hükümler bulunmadığı durumlarda kamu makamlarınca çalıştırılan herkese uygulanır.” hükmüne yer vermektedir.

151 sayılı Sözleşmenin 7 nci maddesi, çalışma koşullarının belirlenmesi yöntemleri başlığını taşımakta ve “Kamu görevlileri ve kamu makamları arasında çalışma koşullarının müzakeresine olanak veren yöntemlerin ve kamu görevlileri temsilcilerinin anılan koşulların belirlenmesine katılmalarını sağlayan başka her türlü yöntemin en geniş biçimde geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik için gerektiğinde ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır.” hükmüne yer vermektedir. Diğer bir ifadeyle 7 nci madde ikili sosyal diyalogu düzenlemekte, kamu görevlileri ve kamu makamları görüşmelerin tarafı olarak adlandırılmakta, bu görüşmelerde çalışma koşullarının iyileştirilmesinin hedeflendiği vurgulanmaktadır. Buradaki görüşmelerden ilk anlaşılan toplu pazarlık süreçleri olmakla beraber Sözleşmenin, tarafların katılımını sağlayan her türlü yöntemle açık olduğu net olarak anlaşılmaktadır. Kamuda çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik her tür diyaloga yer verilmektedir.

Sözleşmenin 8 inci maddesi ise, taraflar arasındaki uyuşmazlıkların çözümünü düzenlemekte ve “Çalışma koşullarının belirlenmesiyle ilgili olarak ortaya çıkan uyuşmazlıkların çözü-

mü ulusal koşullara uygun olarak taraflar arasında görüşme yoluyla veya ilgili tarafların güvenini sağlayacak şekilde kurulan arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim gibi bağımsız ve tarafsız mekanizmalardan yararlanılarak araştırılacaktır.” şeklinde bir hükme yer vermektedir (151 No’lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi, 1978).

Görüldüğü gibi 151 sayılı Sözleşme, kamu görevlileri ile kamu makamları arasındaki çalışma koşullarına ilişkin müzakere sürecini ele almakta, uyuşmazlık durumunda uyuşmazlığın çözümü için görüşme, arabuluculuk, uzlaştırma veya tahkim imkanlarına yer vermektedir.

Türkiye 151 sayılı Sözleşmeyi 1992 yılında imzalamış, 1993 yılında onaylamıştır.

f. 154 Sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi

ILO’nun 1981 tarihli 154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi, sosyal taraflar arasında gerçekleştirilen ikili sosyal diyalog sürecinden, diğer bir ifadeyle **toplu pazarlık** müzakerelerinden bahsetmektedir.

154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi toplu pazarlığın kapsamını ortaya koymaktadır. Buna göre toplu pazarlık terimi;

“Bir yanda bir işveren, bir grup işveren veya bir veya daha fazla işveren örgütü ile diğer yanda bir veya daha fazla ça-

lişan örgütü arasında gerçekleşen tüm müzakereleri kapsar”. Bu müzakereler aşağıdaki konulara yönelik olarak gerçekleştirilmektedir:

- Çalışma koşullarının ve istihdam şartlarının belirlenmesi ve / veya
- İşverenler ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi ve / veya
- İşverenler veya örgütleri ile bir çalışan örgütü veya çalışan örgütleri arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi (C154 - Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)).

Görüldüğü gibi, 154 sayılı Sözleşme, toplu pazarlık kavramı üzerinde durmakta, sosyal diyalog kavramını doğrudan kullanmasa da toplu pazarlığın taraflarını belirterek ikili sosyal diyalogu ortaya koymakta ve toplu pazarlıktaki müzakere sürecinin çalışma şartlarının belirlenmesi, iş ilişkilerinin düzenlenmesi ve sosyal taraflar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesinden oluştuğunu ortaya koymaktadır.

Türkiye, 154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesini imzalamamıştır.

g. 113 Sayılı (İşkolu ve Ulusal Düzeyde) Danışmaya İlişkin ILO Tavsiye Kararı

1960 tarihli ve 113 sayılı (İşkolu ve Ulusal Düzeyde) Danışmaya İlişkin ILO Tavsiye Kararı, hükûmet ve sosyal ortaklar

arasında geniş kapsamlı bir danışma sürecini teşvik etmektedir. Bu Tavsiye Kararı'na göre danışma ve işbirliği özellikle şu amaçlara yönelik olmalıdır:

- a. Ortak konuların işveren ve işçi örgütleri tarafından müşterek bir şekilde ele alınmasını ve mümkün olduğu ölçüde tüm taraflarca kabul edilen çözümler üzerinde bir anlaşmaya varılmasını sağlamak,
- b. Yetkili kamu makamlarının, işveren ve işçi örgütlerinden aşağıda sayılan konularda uygun bir şekilde görüş, tavsiye ve katkı istemesi;

i. *bu örgütlerin menfaatlerini ilgilendiren mevzuatın hazırlanması ve uygulanması,*

ii. *istihdamın düzenlenmesi, mesleki eğitim ve uyum eğitimleri, işçilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliği, verimlilik, sosyal güvenlik ve refah gibi konulardan sorumlu ulusal organların kurulması ve işleyişi,*

iii. *ekonomik ve sosyal kalkınma planlarının hazırlanması ve uygulanması (ILO, 2013, s.80).*

113 sayılı Tavsiye Kararı, geniş kapsamlı bir diyalog sürecini desteklemekte, mevzuatın hazırlanmasından istihdam düzenlemesine, mesleki eğitimden ekonomik ve sosyal kalkınma planlarının hazırlanmasına kadar geniş bir yelpazede sosyal tarafların rolünü vurgulamaktadır.

h. Üçlü Yapı ve Sosyal Diyalog Hakkında Karar

ILO 2002 yılındaki 90. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda 'Üçlü Yapı ve Sosyal Diyalog Hakkında Karar' kabul etmiştir. Kararda, ILO'nun üçlü yapısının önemine vurgu yapılmakta, stratejik hedefleri arasında üçlü yapının ve sosyal diyalogun güçlendirilmesinin yer aldığı vurgulanmaktadır. Bu kapsamda ILO;

- Hükümetleri, temel ilkelere, örgütlenme özgürlüğüne ve toplu sözleşme hakkına saygı, sağlam bir endüstriyel ilişkiler ortamı ve sosyal ortakların rolüne saygı dahil olmak üzere sosyal diyalog için gerekli ön koşulların mevcut olmasını sağlamaya davet eder ve hükümetlerin yanı sıra işçi ve işveren örgütlerini, özellikle üçlü yapının ve sosyal diyalogun bulunmadığı veya neredeyse hiç bulunmadığı sektörlerde, üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu teşvik etmeye ve geliştirmeye davet etmektedir,
- İşçi örgütlerini, haklarını kullanmalarını ve çıkarlarını savunmalarını sağlamak amacıyla temsilin düşük olduğu sektörlerdeki işçileri güçlendirmeye devam etmeye davet etmektedir,
- İşveren örgütlerini, üç taraflılığın ve sosyal diyalogun gelişebileceği bir iş ortamının geliştirilmesini desteklemek amacıyla temsil düzeylerinin düşük olduğu sektörlerle ulaşmaya davet etmektedir.

Kararda, ILO Genel Direktörüne üçlü

diyalog ile ilgili sorumlulukları hatırlatılarak, Genel merkezde ve sahada, ILO'nun üçlü yapısının güçlendirilmesi hatırlatılmaktadır (ILO, 2002).

i. ILO Çok Uluslu Şirketlere İlişkin Üçlü İlkeler Bildirgesi

ILO Çok Uluslu Şirketlere İlişkin Üçlü İlkeler Bildirgesi (MNE Bildirgesi), sosyal politika ve kapsayıcı, sorumlu, sürdürülebilir işyeri uygulamaları hakkında işletmelere (çokuluslu ve ulusal) doğrudan rehberlik sağlayan yegâne ILO belgesidir. Alanında tek küresel belge olduğu gibi, dünyanın her köşesinden hükümetler, işverenler ve çalışanlar tarafından birlikte kaleme alınan ve benimsenen tek belgedir. İlk olarak 1977 yıl önce kabul edilmiş, birkaç kez değişikliğe uğramış, bugün geçerli olan hali de Mart 2017'de yapılan değişikliklerle benimsenen versiyondur. İstihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları, endüstriyel ilişkiler ve genel politikalar hakkında koyduğu ilkeler, çokuluslu ve ulusal işletmeler, ana ülke ve ev sahibi ülkelerin hükümetleri, işveren ve işçi örgütlerine hitap etmektedir. Sağladığı rehberlik, büyük ölçüde uluslararası çalışma standartlarında yer alan ilkelere dayanmaktadır. İlkelerin tüm taraflarca benimsenmesi ve uygulanmasını desteklemek amacıyla ILO Yönetim Kurulu birtakım operasyonel araçlar benimsemiştir.

ILO MNE Bildirgesi, ÇÜİ'lerin sosyo-e-

ekonomik ilerlemeye ve insana yakışır işlere olumlu katkısını teşvik eden kapsamlı sosyal politika yönergeleri sağlamak ve iş operasyonlarının potansiyel olumsuz etkilerini en aza indirmeyi veya çözmeyi hedeflemektedir. Bildirge, istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları, endüstriyel ilişkiler ve genel politikalar gibi tematik alanlarda (çok uluslu ve yerli) şirketlerin yanı sıra hükümetlere, işveren ve çalışan örgütlerine doğrudan hitap etmektedir.

Sosyal diyalog, MNE Bildirgesi'nin merkezinde yer almakta ve hedeflerine ulaşmanın temel aracı olarak kabul edilmektedir. Ticari faaliyetlerden kaynaklanan potansiyel olumsuz insan hakları etkilerini (ve dolaylı olarak itibar kaybı risklerini) önlemek veya azaltmak için, ÇUI'lerin genel politikalarından etkilenen gruplarla, diğer ilgili paydaşlarla ve sosyal ortaklarla anlamlı istişarelerde bulunmaları teşvik edilmektedir. ÇUI'ler ile ev sahibi ülkelerdeki ulusal aktörler arasında bir 'kazan-kazan' ilişkisini teşvik etmeyi amaçlayan MNE Bildirgesi, iş operasyonlarını, özellikle istihdam ve mesleki eğitim konularında, ulusal kalkınma öncelikleriyle daha iyi uyumlu hale getirmek için tarafları çok taraflı ulusal üçlü sosyal diyaloga girmeye teşvik etmektedir.

MNE Bildirgesi'nin 'Endüstriyel İlişkiler' bölümü, işletmelere örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkı, toplu pazarlık, işyerinde danışma, çözüme erişim ve şikayetlerin incelenmesi ve çözüme erişim

gibi temel haklara saygı duymaları ve bunları hayata geçirmeleri konusunda kapsamlı rehberlik sağlar (ILO Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi 2017).

2.2. AB'DE SOSYAL DİYALOG

Sosyal diyalog, Avrupa sosyal modelinin temel bileşenlerinden biridir. AB, sosyal tarafların (yönetim ve emek temsilcileri) anlaşmalar da dahil olmak üzere Avrupa sosyal ve istihdam politikasının tasarımına aktif olarak katkıda bulunmalarını desteklemektedir. Sosyal Diyalogun, Roma Antlaşması'yla beraber temellerinin atıldığı, özellikle 90'lı yıllardan sonra daha yaygın uygulama alanı bulduğu ve mevzuatın üretilmesi sürecinde sosyal diyalogdan yararlanılmaya başlandığı görülmektedir.

AB'de sosyal diyalog, hem ikili, üçlü, genişletilmiş yapıda hem de işyeri, sektör ve sektörler arası ve AB düzeyinde yaşam alanı bulmaktadır. Sosyal tarafların rolü, AB'de iştişari boyuttan mevzuat oluşturmaya uzanabilmektedir.

A. AB Antlaşmalarında Sosyal Diyalog

AB mevzuatında sosyal diyalog ile ilgili birçok hüküm bulunmaktadır. Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma (ABİHA)'nın Sosyal Politika başlığı altında yer alan 151-156 ncı maddeleri te-

mel olarak sosyal diyalog ile düzenlemelere yer vermektedir.

151 inci maddeye göre; Birlik ve üye devletlerin amaçlarından biri sosyal diyalogu gerçekleştirmektir.

152 nci maddeye göre; AB, Birlik düzeyinde faaliyet gösteren sosyal tarafların rolünü tanıır ve teşvik eder, özerkliklerine saygı göstererek sosyal taraflar arasındaki diyalogu kolaylaştırır.

153 üncü maddeye göre; Birlik, sosyal diyalogun geliştirilmesi dahil sosyal politika amaçlarının gerçekleşmesi için, üye devletlerin aşağıdaki alanlardaki faaliyetlerini destekler ve tamamlar:

- a. İşçilerin sağlık ve güvenliğini korumak üzere, özellikle çalışma ortamının iyileştirilmesi,
- b. Çalışma koşulları,
- c. İşçilerin sosyal güvenliği ve sosyal korunması,
- d. İş akdinin feshedilmesi durumunda işçilerin korunması,
- e. İşçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması,
- f. ... işçilerin yönetime katılımı dahil, işçilerin ve işverenlerin çıkarlarının temsil edilmesi ve toplu şekilde korunması,
- g. Birlik topraklarında yasalara uygun olarak ikamet eden üçüncü ülke uyruklarının istihdam koşulları,
- h.... işgücü piyasasından dışlanmış kişilerin yeniden entegrasyonu,

i. İşgücü piyasasındaki fırsatlar ve işyerindeki muamele bakımından kadın ve erkek arasında eşitlik,

j. Sosyal dışlanma ile mücadele,

k.... sosyal koruma sistemlerinin modernizasyonu.

154 üncü maddeye göre; AB Komisyonu, sosyal taraflara danışma sürecinden sorumlu tutulmaktadır: “1. Komisyon, sosyal tarafların Birlik düzeyinde birbirine danışmasını geliştirmekle görevlidir ve taraflara dengeli bir destek verilmesini gözeterek aralarındaki diyalogu kolaylaştırmak için gereken her türlü tedbiri alır. 2. Bu amaçla Komisyon, sosyal politika alanında öneriler sunmadan önce, sosyal taraflara Birlik eyleminin muhtemel istikameti hakkında danışır. 3. Komisyon, bu danışma sonrasında, Birlik eyleminin tavsiye edilebilir nitelikte olduğu görüşünde ise, öngörülen önerinin içeriği hakkında sosyal taraflara danışır. Sosyal taraflar, Komisyon’a görüş veya gerektiğinde tavsiye iletir.”

ABİHA'nın 155 inci maddesi, sosyal taraflar arasındaki diyalog sürecinin AB müktesebatına dönüşebileceğini düzenlemektedir. Buna göre, “Sosyal tarafların talep etmesi halinde, aralarında Birlik düzeyinde oluşturdukları diyalog, anlaşmalar da dahil, akdi ilişkilere dönüşebilir”. Bu düzenleme AB’de sosyal diyalogun ne denli önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

ABİHA'nın 156 ncı maddesine göre; “AB Komisyonu, Antlaşmanın Sosyal Politika Bölümünde yer alan bütün sosyal politika alan-

larında, özellikle aşağıdaki konularda, üye devletler arasında işbirliğini teşvik eder ve eylemlerinin koordinasyonunu kolaylaştırır:

- istihdam,
- iş hukuku ve çalışma koşulları,
- temel ve ileri düzeyde mesleki eğitim,
- sosyal güvenlik,
- iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi,
- iş sağlığı,
- sendikal haklar ile işverenler ve işçiler arasında toplu pazarlık.

Komisyon, bu maddede belirtilen görüşleri bildirmeden önce Ekonomik ve Sosyal Komite'ye danışır”.

B. AB Direktiflerinde Sosyal Diyalog

AB Direktiflerinde ve kararlarında sosyal diyalog konusunda düzenlemeler genel olarak Avrupa İş Konseyleri, Avrupa şirket statüsü, çalışanların yönetime katılımı, işletmelerde çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma sürecinin işletilmesi, Avrupa Kooperatif Topluluğu, sektörel diyalog komitelerinin kurulması ve asgari ücret konularına yönelik konularda yer almaktadır.

Bu kapsamda, Avrupa İş Konseyleri konusunda, Avrupa İş Konseylerinin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair 1994 Tarihli ve 94/45/EC Sayılı Konsey Direktifi ve

Çalışanları bilgilendirmek ve danışmak amacıyla Topluluk Ölçekli Teşebbüslerde ve Topluluk Ölçekli Teşebbüs Gruplarında Bir Avrupa İş Konseyi veya Prosedürünün Kurulmasına İlişkin 2009/38/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (yeniden yapılanma) mevcuttur.

Avrupa Şirket Statüsü konusunda, Avrupa Şirketi Statüsüne (SE) İlişkin 2001 Tarihli 2157/2001 sayılı Konsey Tüzüğü (Regulation) yer almaktadır.

Çalışanların yönetime katılımı konusunda, 'Çalışanların Katılımı ile İlgili Olarak Bir Avrupa Şirketi Statüsü'nü Tamamlayan 2001 Tarihli 2001/86/EC sayılı Konsey Direktifi', '**Çalışanların Katılımı ile İlgili** 2003 Tarihli 2003/72/EC sayılı **Avrupa Kooperatif Topluluğu Statüsü'nü Tamamlayan Konsey Direktifi**' bulunmaktadır.

İşletmelerde çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma sürecinin işletilmesi konusunda Avrupa Topluluğu'ndaki çalışanları bilgilendirmek ve danışmak için genel bir çerçeve oluşturan 2002 tarihli 2002/14/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi - Çalışan temsili hakkında Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon ortak deklarasyonu bulunmaktadır.

Avrupa Kooperatif Topluluğu Statüsü konusunda Avrupa Kooperatif Topluluğu Statüsü (SCE) ile ilgili 2003 tarihli ve 1435/2003 sayılı Konsey Tüzüğü (EC)) bulunmaktadır.

Sektör komitelerinin kurulması konusunda Avrupa Düzeyinde Sosyal Ortaklar Arasındaki Diyalogu Teşvik Eden Sektörel Diyalog Komitelerinin Kurulmasına İlişkin 1998 Tarihli 98/500/EC sayılı Komisyon Kararı söz konusudur.

Asgari ücret konusunda Avrupa Birliği'nde yeterli asgari ücrete ilişkin 2002 Tarihli 2022/2041 sayılı Parlamento ve Konsey Direktif mevcuttur.

Tablo 2: AB'de Sosyal Diyaloga Yer Veren Yasal Düzenlemeler

Sosyal Diyalog Konuları	İlgili Yasal Düzenleme
Avrupa İş Konseyleri	- Avrupa İş Konseylerinin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair 1994 Tarihli ve 94/45/EC Sayılı Konsey Direktifi - Çalışanları bilgilendirmek ve danışmak amacıyla Topluluk Ölçekli Teşebbüslerde ve Topluluk Ölçekli Teşebbüs Gruplarında Bir Avrupa İş Konseyi veya Prosedürünün Kurulmasına İlişkin 2009/38/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi (Yeniden yapılanma)
Avrupa Şirket Statüsü	- Avrupa Şirketi Statüsüne (SE) İlişkin 2001 Tarihli 2157/2001 sayılı Konsey Tüzüğü (Regulation)
Çalışanların yönetime katılması	- Çalışanların Katılımı ile İlgili Olarak Avrupa Şirketi Statüsü 'nü Tamamlayan 2001 Tarihli 2001/86/EC Sayılı Konsey Direktifi - Çalışanların Katılımı ile İlgili 2003 Tarihli 2003/72/EC Sayılı Avrupa Kooperatif Topluluğu Statüsü' nü Tamamlayan Konsey Direktifi'
İşletmelerde çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma sürecinin işletilmesi	- Avrupa Topluluğu'ndaki çalışanları bilgilendirmek ve danışmak için genel bir çerçeve oluşturan 2002 tarihli 2002/14/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konseyi Direktifi- Çalışan temsili hakkında Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon ortak deklarasyonu
Toplu İşten Çıkarma	- Üye Devletlerin toplu işten çıkarmalarla ilgili yasalarının yakınlaştırılmasına ilişkin 20 Temmuz 1998 tarihli 98/59/EC sayılı Konsey Direktifi
İşyerinin devri	- Üye Devletlerin teşebbüslerin, işletmelerin veya teşebbüslerin veya işletmelerin bölümlerinin devri durumunda çalışanların haklarının korunmasına ilişkin yasalarının yakınlaştırılmasına ilişkin 12 Mart 2001 tarih ve 2001/23/EC sayılı Konsey Direktifi
Avrupa Kooperatif Topluluğu Statüsü	- Avrupa Kooperatif Topluluğu Statüsü (SCE) ile ilgili 2003 tarihli ve 1435/2003 sayılı Konsey Tüzüğü (EC))
Sektör komitelerinin kurulması	- Avrupa Düzeyinde Sosyal Ortaklar Arasındaki Diyalogu Teşvik Eden Sektörel Diyalog Komitelerinin Kurulmasına İlişkin 1998 Tarihli 98/500/EC Sayılı Komisyon Kararı
Asgari ücret	- Avrupa Birliği'nde yeterli asgari ücrete ilişkin 2002 Tarihli 2022/2041 Sayılı Parlamento ve Konsey Direktif

Kaynak: Yazar tarafından geliştirilmiştir.

C. AB Sosyal Diyalog Mekanizmaları

AB genelinde, üçlü düzeyde, ikili düzeyde, sektörler ve sektörler arası düzeyde ve şirket düzeyinde sosyal diyalog mekanizmaları yer almaktadır.

a. Üçlü Sosyal Zirve

ABİHA'nın 152 nci maddesi, Üçlü Sosyal Zirve'den bahsetmekte, AB'nin Büyüme ve İstihdam Konusunda Üçlü Sosyal Zirve (kısaca Üçlü Sosyal Zirve)'nin sosyal diyaloga katkıda bulunacağını belirtmektedir. Üçlü Sosyal Zirve, Başkanlık düzeyindeki AB kurumları ile üst yönetim düzeyindeki Avrupa sosyal ortakları arasında diyalog için bir forumdur. Zirveye Avrupa Konseyi Başkanı ve Avrupa Komisyonu Başkanı ortak başkanlık yapmaktadır.

2003 yılından bu yana Üçlü Sosyal Zirve, ilkbahar ve sonbahar Avrupa Konseyi zirvelerinden önce yılda en az iki kez toplanır. AB kurumlarının başkanları dışında, Zirve'ye katılan katılan Avrupa düzeyindeki sosyal ortaklar şunları içerir:

- BusinessEurope (Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu),
- ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederasyonu),
- SGI Europe (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi),
- SMEunited (Avrupa El Sanatları ve KOBİ'ler Birliği/Teşkilatı),

- CEC (Avrupa Yöneticiler Konfederasyonu).

b. AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi

Avrupa Birliği Antlaşmasının 13/4 üncü maddesi, AB kurumlarını belirtmekte ve istişari nitelikte faaliyet gösteren Ekonomik ve Sosyal Komite (EESC)'nin Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon'a yardımcı olacağını düzenlemektedir. ABİHA'nın 300/1 inci maddesi de benzer bir düzenlemeye sahiptir.

b.a. EESC'nin Yapısı ve Görevleri

1957 Roma Antlaşması'yla kurulmuş olan Ekonomik ve Sosyal Komite, ABİHA'nın 300/2 nci maddesine göre, EESC, işveren ve çalışan örgütlerinin temsilcileriyle, özellikle sosyo-ekonomik, yurttaşlıkla ilgili, mesleki ve kültürel alanlardaki diğer sivil toplum temsilcilerinden oluşur. 300/4'e göre, EESC hiçbir talimatla bağlı değildir. Üyeler, görevlerini Birliğin genel çıkarları doğrultusunda bağımsızlık içinde yürütürler. Komitenin merkezi Brüksel'dedir.

301 inci madde EESC'nin üye sayısını 350 ile sınırlandırmakta, Konsey'in, Komisyon'un önerisi üzerine, oybirliğiyle Komite'nin oluşumunu belirleyen bir kararı ve Komite üyelerinin ödeneklerini belirleyeceğine yer vermektedir.

302 nci madde ise Komite üyelerinin 5 yıllık süre ile atanacağını, Konsey'in, her bir üye devletin önerisine uygun olarak hazırlanan üye listesini kabul edeceğine ve görev sürelerinin yenilenebileceğine yer vermektedir. Komite üyeleri, üye hükümetler tarafından nüfus oranlarına göre seçilirler. Konsey bu görevini yerine getirirken, öncelikle Komisyon'a danışmakta, Birlik faaliyetleriyle ilgilenen ve çeşitli ekonomik ve sosyal sektörleri veya sivil toplumu temsil eden Avrupa kuruluşlarının görüşünü alabilir.

303 üncü maddeye göre, Komite, kendi üyeleri arasından iki buçuk yıllık bir süre için, başkanını ve başkanlık divanını seçer, iç tüzüğünü kabul eder. Komite, Avrupa Parlamentosu, Konsey veya Komisyon'un talebi üzerine başkanı tarafından toplantıya çağrılır, kendi inisiyatifiyle de toplanabilir.

ABİHA'nın 304 üncü maddesi ise Komite'nin AB kurumları ile olan ilişkisine ve Komitenin sorumluluklarına yer vermektedir. Buna göre, Avrupa Parlamentosu, Konsey veya Komisyon, Antlaşmalar'da öngörülen durumlarda ve gerekli gördükleri her durumda Komite'ye danışır. Komite, gerekli gördüğü hallerde kendi inisiyatifiyle görüş bildirebilir.

Komite, temelde 3 gruptan oluşmaktadır: işveren kuruluşları, çalışan sendikaları ve diğer çeşitli sivil toplum kuruluşları. Bu kapsamda, çalışan ve işveren kuruluşlarının yanısıra çiftçi kuruluşları, esnaf ve zanaatkar birlikleri, kadın ku-

ruluşları, tüketici örgütleri ve birçok sivil toplum örgütü temsil eden 329 üyeden oluşmaktadır.

Ekonomik ve Sosyal Komite'nin 3 ana görevi şekildedir:

- Konsey, Komisyon ve Parlamento'ya tavsiyelerde bulunmak;
- Sivil toplumun Avrupa birleşmesine daha katılımcı ve daha demokratik bir toplum anlamında katkısını sağlamak;
- Üye olmayan ülkelerdeki sivil toplum kurumlarıyla da ilişkiye girecek bir danışma mekanizmasını oluşturmak (European Economic and Social Committee, t.y.).

b.b. AB Mevzuat Geliştirme ve Karar Verme Süreçlerinde EESC'nin Rolü

ABİHA, Avrupa Parlamentosu ve Konsey'in, özel olarak belirtilen bazı alanlarda, mevzuat çalışmalarını ortaya koyarken EESC'ye danıştıktan sonra **Tüzük veya Direktifler** çıkarabileceğini hükme bağlamaktadır. Bu alanlar:

- İşçilerin serbest dolaşımı (Madde 45, 46),
- İş kurma serbestisi (Madde 50),
- Belirli bir hizmetin serbestleştirilmesi (Madde 59),
- İç pazarın (Madde 115),

- Avrupa Sosyal Fonu (Madde 164),
- Yapısal Fonlar (Madde 177),
- Avrupa Bölgesel Kalkınma Fonu (Madde 178) şeklindedir.

Avrupa Parlamentosu ve Konsey, Ekonomik ve Sosyal Komiteye danıştıktan sonra aşağıdaki alanlarda **hükümler belirlemekte ve tedbirler almaktadır**. Bu alanlar:

- Ortak tarım ve ortak balıkçılık politikası hedeflerinin takibi (Madde 43),
- Ortak taşımacılık politikası (Madde 90, 91),
- Deniz ve hava taşımacılığı için gerekli hükümler (Madde 100),
- İç Pazar (Madde 114),
- Yenilikçi yaklaşımlarla istihdamın desteklenmesi (Madde 149),
- Sosyal politika (Madde 151, 153),
- Erkekler ve kadınlara eşit fırsatlar ve eşit muamele (Madde 157),
- Eğitim (Madde 165),
- Mesleki eğitim (Madde 166),
- İnsan sağlığı, sağlık sorunları, tütün ve aşırı alkol kullanımından korunma (Madde 168),
- Tüketicinin korunması (Madde 169),
- Trans-Avrupa Ağları (Madde 172),
- Sanayi (Madde 173),
- Çerçeve programlar (182, 183, 184, 185, 188),
- Birlik, araştırma, teknolojik gelişme ve tanıtım programları (Madde 187),
- Çevre (Madde 191, 192),
- Enerji politikaları (Madde 194),

Komisyon, bütün sosyal politika alanlarında, özellikle aşağıdaki konularda **görüş bildirmeden önce** Ekonomik ve Sosyal Komite'ye danışır (Madde 156);

- İstihdam,
- İş hukuku ve çalışma koşulları,
- Temel ve ileri düzeyde mesleki eğitim,
- Sosyal güvenlik,
- İş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi,
- İş sağlığı,
- Sendikal haklar ile işverenler ve çalışanlar arasında toplu pazarlık.

Konsey, Komisyon'un önerisi üzerine Avrupa Parlamentosu'na ve Ekonomik ve Sosyal Komite 'ye danıştıktan sonra, taşımacılıkta ayrımcılığın yasaklanmasına yönelik hükümlerin uygulanmasına yönelik **kuralları** belirler (Madde 95), dolaylı vergilere ilişkin mevzuatın uyumlaştırılması (Madde 113) konusunda **hükümler** kabul eder, çevre, şehir ve bölge planlaması, enerji arzı ve talebi alanlarında **tedbirler** alır (Madde 192).

EESC, AB istihdam politikasının belirlenmesinde yönlendirici ilkelerin hazırlanmasında da katkılar sunmaktadır. Bu kapsamda Konsey, Avrupa Birliği Zirvesi'nin sonuçları temelinde, Komisyon'un önerisi üzerine ve Avrupa Parlamentosu, Ekonomik ve Sosyal Komite ile Bölgeler Komitesi'ne danıştıktan sonra, her yıl, üye devletlerin istihdam politikalarının belirlenmesinde dikkate alacakları **yönlendirici ilkeleri** hazırlar (Madde 148). Görüldüğü gibi, EESC, sosyal politika-dan tarım politikasına, enerjiden eğitim politikalarına kadar pek çok konuda AB kurumları ile aktif iletişim ve diyalog halinde bulunmaktadır.

ABİHA'ya göre, bazı durumlarda, Avrupa Komisyonu'nun Ekonomik ve Sosyal Komite 'ye rapor sunma zorunluluğu bulunmaktadır.

159 uncu maddeye göre, AB Komisyonu, her yıl, Birliğin demografik durumu, 151 inci maddede yer alan sosyal diyalogun sağlanması amacı da dahil olmak üzere öngörülen amaçların gerçekleştirilmesinde kaydedilen gelişmelerle ilgili bir **rapor hazırlar**, bu raporu Avrupa Parlamentosu'na, Konsey'e ve EESC 'ye iletir.

Benzer şekilde Komisyon'un, Avrupa Birliği Antlaşmasının "ayrımcılık yapma ve birlik vatandaşlığı" Kısımında yer alan hükümlerin uygulanmasına ilişkin olarak, Avrupa Parlamentosu'na, Konsey'e ve Ekonomik ve Sosyal Komite 'ye **rapor verme yükümlülüğü** (Madde 25) yer almaktadır.

Komisyon, ekonomik, sosyal ve yersel uyumun gerçekleştirilmesi yönünde kaydedilen ilerleme ile Yapısal Fonlar, Avrupa Yatırım Bankası ve diğer mali araçların buna nasıl katkı sağladığı konusunda, her üç yılda bir Avrupa Parlamentosu, Konsey, Ekonomik ve Sosyal Komite ve Bölgeler Komitesi'ne bir **rapor** (Madde 175) sunar.

Bu raporlar sayesinde AB kurumları ile EESC arasında sosyal diyalog süreci güçlenmekte, EESC rapor konusu alan-daki gelişmeleri yakından takip etme imkanı yakalamaktadır.

EESC, AB kurumlarının zorunlu danışma sürecindeki görüşleri dışında, kendi inisiyatifleriyle, ABİHA'nın 304 üncü maddesine göre gerekli gördüğü hallerde de görüşler ortaya koymaktadır.

c. Sektörel ve Sektörlerarası Diyalog Komiteleri

Avrupa Birliği'nin sosyal diyalog alanındaki en önemli özelliği sektör düzeyinde sosyal diyaloga yer vermiş olmasıdır.

AB, 1998 yılında 98/500/EC Sayılı Direktif ile Avrupa düzeyinde sektörlerdeki sosyal ortaklar arasındaki diyalogu teşvik eden sektörel diyalog komitelerinin kurulmasına karar vermiştir. Buna göre, sektörel komite üyesi çalışan ve işveren temsilcileri, belirli sektörlerde Avrupa düzeyinde örgütlenmiş olan, üye devletlerin sosyal ortak yapılarının ayrılmaz ve tanınmış bir parçası olan ve anlaşmaları

müzakere etme kapasitesine sahip olan ve birçok üye devleti temsil eden kuruluşlardan oluşacaktır. Bu kuruluşların, komitelerin çalışmalarına etkin katılımlarını sağlayacak yeterli yapılar sahip olmaları gerekmektedir. Her komiteye, kurulduğu sektörde topluluk düzeyinde sosyal sonuçları olan gelişmeler konusunda danışılacaktır. Her komite, sektörel düzeyde sosyal diyalogu geliştirecek ve teşvik edecektir. Her komitenin toplantılarına katılan sektörün iki tarafının temsilcilerinin sayısı toplamda en fazla 66 olacak ve işveren ve çalışan delegasyonlarının eşit sayıda temsilcisi bulunacaktır (98/500/EC: Commission Decision).

Her Sektörel Diyalog Komitesi, Komisyonla birlikte kendi usul kurallarını belirler. Komitelere işveren veya çalışan heyetlerinin bir temsilcisi veya onların ortak talebi üzerine Komisyonun bir temsilcisi başkanlık edecektir. Komiteler yılda en az bir kez toplanır. Komisyon, sosyal ortaklara danışarak, Sektörel Komitenin işleyişini ve farklı sektörlerdeki faaliyetlerinin takibini düzenli olarak gözden geçirecektir. Komisyonun, tartışılan bir konunun gizli nitelikteki bir konu ile ilgili olduğunu komiteye bildirmiş olması halinde, komite üyeleri, komite veya sekreteryası toplantılarında elde edilen hiçbir bilgiyi açıklamamakla yükümlüdürler (98/500/EC: Commission Decision).

Şu anda AB düzeyinde tarımdan bankacılığa, merkezi hükümet yönetimlerinden kimyasal endüstriye, yerel ve böl-

gesel yönetimlerden, metal endüstrisine kadar uzanan toplam 43 sektör komitesi bulunmaktadır.

Sektörler arası sosyal diyalog komiteleri ise, 1992 yılında kurulmuş olup, Avrupa düzeyinde iki taraflı (sendikalar ve işverenler arasında) sosyal diyalogun ana organıdır. İstihdam ve sosyal konulardaki işveren/çalışan görüşlerini tartışmak, her iki tarafça müzakere edilen metinleri benimsemek ve gelecekteki girişimleri planlamak için yılda 3-4 kez toplanır. İşveren ve çalışan temsilciliği örgütleri arasında eşit olarak bölünmüş ve sektörler arası sosyal ortakların AB Sekreterliklerini ve her iki taraftaki ulusal üye örgütlerin temsilcilerini içeren en fazla 66 sosyal ortak temsilcisinden oluşur

Sektörler arası komiteler, işgücü piyasası zorlukları, çalışma ve aile hayatının uzlaştırılması vb. gibi çeşitli konuları tartışmak için **teknik çalışma grupları** kurabilir, işverenler ve çalışan temsilci organları arasındaki **müzakerelerin** sonuçlarını kabul eder ve takip eder. Bu komiteler, Komisyon başkanının başkanlık ettiği üst düzey toplantılarda **sosyal diyalog zirvelerine** katılır (European Commission, (t.y.)).

Endüstriler arası düzeyde, iki taraflı Avrupa sosyal diyalogu aşağıdaki kuruluşlar arasında gerçekleşir:

- BusinessEurope (Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu),
- ETUC (Avrupa Sendikalar Konfederas-

yonu),

- SGI Europe (Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi),
- SMEunited (Avrupa El Sanatları ve KOBİ'ler Birliği/Teşkilatı),
- ETUC heyetinin bir parçası olarak Eurocadres (Avrupa Profesyonel ve İdari Personel Konseyi) ve CEC (Avrupa Yöneticiler Konfederasyonu) yer almaktadır (European Commission, t.y.).

d. Şirket Düzeyinde Sosyal Diyalog - Avrupa İş Konseyleri

Avrupa düzeyinde çalışanların şirket yönetimine katılımını desteklemek üzere farklı sendikalarla işverenlerin bir araya gelmelerine yönelik sosyal diyalog mekanizmaları oluşturulmuştur ve direktifler çıkarılmıştır. Bu kapsamda, Avrupa İş Konseyleri'ne, çalışanlara bilgi vermeye danışmaya, toplu işten çıkarmalara, işyerinin devrine, iş sağlığı ve güvenliğine ve Avrupa Şirketi statüsüne yönelik direktifler bulunmaktadır.

Avrupa İş Konseyleri (AİK), bir şirketin Avrupalı çalışanları temsil eden organlardır. AİK aracılığıyla, çalışanlar, işletmenin ilerlemesi ve istihdam veya çalışma koşullarını etkileyebilecek Avrupa düzeyindeki önemli kararlar hakkında yönetim tarafından bilgilendirilir ve danışılır. AİK'ler, ulus ötesi konulara odaklanarak çalışanların bilgilendirilmesi ve istişare edilmesini kolaylaştıran daimî organlar-

dır. AİK'ler, çalışanların çıkarlarını şirket düzeyinde temsil eden Avrupa düzeyindeki ilk organlardır. AİK ile ilgili 1994 yılında 94/45/EC sayılı ilk AB direktifi, 2009 yılında 2009/38/EC sayılı ikinci direktif çıkarılmıştır.

AİK, topluluk ölçeğinde teşebbüs ve topluluk ölçeğinde teşebbüs grubu içerisinde kurulmaktadır. "Topluluk ölçeğinde teşebbüs", üye devletlerde en az 1000 çalışanı ve en az iki üye devletin her birinde en az 150 çalışanı olan herhangi bir teşebbüs anlamına gelir. "Topluluk ölçeğinde teşebbüs grubu" ise, üye devletlerde en az 1000 çalışanı, farklı üye devletlerde en az 2 grup teşebbüsü ve en az iki üye devlette, en az 150 çalışanı olan teşebbüsü kapsar (Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council) 2009 yılında kabul edilen yeni direktif ile kısmi süreyle çalışanlar da verilen rakamlara dâhil edilmeye başlanmıştır.

İki ülkeden 100 çalışanın talebi veya işverenin bir girişimi, yeni bir Avrupa İş Konseyi oluşturma sürecini başlatmaktadır. Her bir Avrupa İş Konseyi'nin bileşimi ve işleyişi, ilgili farklı ülkelerin yönetim ve işçi temsilcileri arasında imzalanan bir anlaşma ile şirketin özel durumuna uyarlanır.

AİK'ler aracılığıyla şirket yönetimi tarafından çalışanlar, işin ilerleyişi ve istihdamlarını veya çalışma koşullarını etkileyebilecek herhangi bir önemli karar hakkında bilgilendirilir

ve çalışanlara danışılır. Bu bilgilendirme özellikle Topluluk düzeyinde teşebbüs veya teşebbüs gruplarının üretim ve satışları, muhtemel gelişmeleri, yapısı, ekonomik ve mali durumuyla ilgilidir. Bu kapsamda bilgilendirme ve danışma özellikle istihdam durumu ve muhtemel eğilimi, yatırımlar ve kuruluşa ilişkin önemli değişiklikler, yeni çalışma yöntemleri veya üretim süreçleri, üretimin yer değiştirmesi, işletmelerin, kuruluşların veya onların önemli birimlerinin birleşmesi, daralması veya kapanması ve toplu işten çıkarma ile ilgilidir. Danışma, çalışan temsilcilerinin - sendikaların işletme yönetimi ile bir araya gelebileceği, görüşlerini paylaşabileceği, fikir alışverişinin yapılabilmesi ve bilgilendirilebileceği şekilde yapılır.

2020 yılında, yaklaşık 1.200 AİK bulunmakta ve 17 milyondan fazla çalışanı kapsamaktadır. AİK sayısı 1994 yılında 62, 1998 yılında 636'tır (European Commission, 2023).

Sendikalar ve işverenler Avrupa İş Konseyi kanalıyla ikili sosyal diyalog gerçekleştirmekte, çalışanlara danışılmakta ve çalışanlar bilgilendirilmektedir.

2002 yılında çalışanlara bilgi verilmesine ve danışılmasına yönelik 2002/14/EC sayılı Avrupa Topluluğunda Çalışanlara Bilgi Verme ve Danışmaya yönelik Genel Bir Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktif çıkarılmıştır. Direktif ile en az 20 işçisi bulunan iş yerleriyle, 50 çalışanı bulunan işletmelerin yönetimleri, çalış-

şanların temsilcilerine mevcut istihdam durumu, istihdamla ilgili muhtemel gelişmeler ve iş organizasyonundaki değişimler hakkında bilgi vermek ve danışmakla yükümlü tutulmuşlardır. Böylece bilgilendirilme ve danışılmanın asgari gereklilikleri ortaya konulmuştur.

AB'de şirket düzeyinde sosyal diyaloga yönelik olarak ve çalışanların yönetime katılması konusunda toplu işten çıkarmalara ilişkin, işyerinin devrine ilişkin, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin direktifler de yer almaktadır.

Şirket düzeyinde sosyal diyalog ve çalışanların yönetime katılması yollarından biri de "Avrupa Şirketi" uygulamalarıyla gerçekleştirilmektedir. Bir AİK, 2001/86/EC Direktifi uyarınca bir Avrupa Şirket Tüzüğüne dayalı bir şirket içinde faaliyet gösteriyorsa, çalışanlar da şirket organlarına katılım sağlayabilmektedir.

e. AB Komiteleri ve AB Kurumlarında Sosyal Diyalog

Sosyal taraflar, Üçlü Sosyal Zirve dışında AB politikasının belirlenmesine ve desteklenmesine katkı veren, üye ülkelerden temsilciler ve sosyal tarafların yer aldığı üçlü yapıdaki komitelerde, fonlarda, Avrupa ajanslarında ve merkezi olmayan kuruluşlarda faaliyet göstermektedir. Bu kapsamda, örneğin, İstihdam Komitesi, Avrupa Sosyal Fonu Komitesi, İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesi, İşçilerin Serbest Dolaşımına İlişkin Danışma Komitesi

tesisi, Sosyal Güvenlik Sistemleri Koordinasyon Danışma Kurulu, Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı, İş Sağlığı ve Güvenliği Avrupa Ajan-sı, Mesleki Eğitim Danışma Komitesi, Mesleki Eğitimin Geliştirilmesi Avrupa Merkezi, Avrupa Çalışma Otoritesi ve Sosyal Koruma Komitesi sosyal tarafların faaliyet gösterdiği başlıca üçlü sosyal yapıları oluşturmaktadır.

D. Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalogun Sonuçları

Bünyesinde farklı düzeylerde “sosyal diyalog” mekanizmalarına yer veren Avrupa Bir-liği'nde, bu çabaların mevzuata yansımaları gözlemleme mümkündür. Sosyal diyalog, Avrupa Birliği'ndeki çalışma standartlarının iyileştirilmesi ve işgücü piyasalarının mo-dernizasyonuna katkıda bulunmak için önemli bir araçtır. Kurumsallaşmış yapısıyla sektörel ve sektörler arası diyalog, sosyal tarafları düzenli olarak bir araya getirmek-te, sosyal taraflar aralarında çerçeve anlaşmalar, özerk anlaşmalar, eylem çerçeveleri, rehber ilkeler ve davranış kuralları, politika yönelimleri, ortak görüşler, bildirimler ve araçlar hazırlamaktadır. Aşağıdaki tablo sosyal diyalog metinlerinin neler olduğunu, ne anlama geldiğini, bağlayıcılık durumunu ve işlevini ortaya koymaktadır.

Tablo 3: Avrupa Sosyal Diyalog Metinleri Tipolojisi

Metin Türü	Adı	İçeriği	İşlevi
Bağlayıcı Standartlar Kuran Anlaşmalar	Çerçeve Anlaşmalar	İşgücü standartlarına dair AB genelinde bağlayıcılığı olan ve AB direktifleriyle uygulanan genel ilkeler koyar.	Uygulamanın olmasını sağlar
	Özerk Anlaşmalar	İmzacı taraflar üzerinde bağlayıcı olan ve ulusal düzeyde çeşitli işgücü ilişkisi sistemlerine göre uygulanan işgücü standartlarının genel ilkelerini ortaya koyar.	
Standartlar ve ilkelere ilişkin Tavsiyeler (Bağlayıcı olmayan süreç odaklı metinler)	Eylem çerçeveleri	Politika önceliklerini belirler.	Sosyal tarafların ulusal düzeyde, hedeflere ulaşma açısından durum değerlendirmesi de yaparak uygulamayı takip etmelerini sağlar.
	Rehber ilkeler ve davranış kuralları	Ulusal standart belirlemede tavsiyeler sunar.	
	Politika yönelimleri	Belirli politikaları destekler.	
Bilgi alışverişi (Gönüllü)	Ortak Görüşler	AB kurumları veya ulusal kamu kurumlarına girdi sağlar, lobicilik işlevi görür.	Bilginin yayılmasını amaçlar.
	Bildirimler	Gelecekteki çalışmalar için kararlılık ifade eder, sosyal tarafların kendilerine yöneliktir.	
	Araçlar	Çalışanlara ve firmalara bilgi vermek, örn. kılavuzlar veya el kitapları şeklinde.	

Kaynak: European Commission, (2012), s.52; Carls K., Bridgford, J, (2014), s.32

Tablodan görüldüğü gibi, sosyal taraflar aralarındaki uzlaşmayı farklı şekillerde gerçekleştirmektedir. Bu noktada özellikle çerçeve anlaşmaların AB mevzuat geliştirme sürecine doğrudan katkı verdiği görülmektedir. Bugüne kadar Avrupa sosyal ortakları, Avrupa Birliği'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın (ABİHA) 154 ve 155 inci maddeleri kapsamında farklı çerçeve anlaşmaları imzalamışlardır.

Tablo 4: Avrupa Birliği'nde Sosyal Taraflar Arasında İmzalanan Anlaşmalar ve Sonuçları

Sektörler Arası Düzeyde Anlaşmalar				
Tarih	Düzenleme	Aktörler	Konu	Direktif
1995	Çerçeve Anlaşma	UNICE, CEEP ve ETUC	Ebeveyn İzni	96/ 34/ EC Sayılı Konsey direktifi
1997	Çerçeve Anlaşma	UNICE, CEEP ve ETUC	Kısmi Süreli (Part-Time) Çalışma	97/ 81/ EC Sayılı Konsey Direktifi
1999	Çerçeve Anlaşma	UNICE, CEEP ve ETUC	Belirli Süreli Çalışma	99/ 70/ EC Sayılı Konsey Direktifi
2002	Çerçeve Anlaşma	UNICE, UEAPME, CEEP ve ETUC	Tele Çalışma	
2002	Çerçeve Eylem Belgesi	UNICE, UEAPME, CEEP ve ETUC	Hayatboyu Öğrenme, Mesleki Yeterlilikler	
2003				
2004	Çerçeve Anlaşma	UNICE, UEAPME, CEEP ve ETUC	İşyerinde stres	
2005	Çerçeve Eylem Belgesi	UNICE, UEAPME, CEEP ve ETUC	Cinsiyet Eşitliği	
2007	Çerçeve Anlaşma	BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC	İş Yaşamında Taciz ve Şiddet	
2010	Çerçeve Anlaşma	BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC	Kapsayıcı İşgücü Piyasaları	
2010	Çerçeve Anlaşma	BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC	Ebeveyn izni-Revize	2010/18/ EU Sayılı Konsey Direktifi
2013	Çerçeve Eylem Belgesi	BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC	Genç İstihdamı	
2017	Çerçeve Anlaşma	ETUC, BusinessEurope, SMEunited (Eski Adıyla UEAPME adıyla) ve CEEP	Aktif Yaşlanma ve Nesillerarası Yaklaşım	
2020	Çerçeve Anlaşma	ETUC, BusinessEurope, SMEunited (Eski adıyla UEAPME) ve CEEP	Dijitalleşme	

Sektörler Arası Düzeyde Anlaşmalar				
1998	Anlaşma	Avrupa Topluluğu Armatörler Birliği ve ITF	Denizcilerin çalışma sürelerinin düzenlenmesi	1999/63/EC sayılı Direktif (2009/13/ EC ve EU 2018/ 131 ile yapılan değişiklik yapılması)
2000	Anlaşma	AEA, ETF, ECA, ERA ve IACA	Sivil Havacılıkta Mobil İşçilerin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi	2000/79/EC Sayılı Konsey Direktifi
2006	Anlaşma	Çok sektörlü (çalışan sendikası, işveren kuruluşu)	Kristal Silika ve Onu İçeren Ürünlerin İyi Kullanılması ve Kullanılması Yoluyla İşçi Sağlığının Korunması	
2005	Anlaşma	CER ve ETF	Demiryolu sektöründe sınır ötesi hizmetlerde görev alan gezici çalışanların çalışma koşullarının bazı yönleri	2005/47/EC
2009	Çerçeve Anlaşma	HOSPEEM ve EPSU	Hastane ve sağlık sektöründe keskin yaralanmaların önlenmesi	2010/32/EU Konsey Direktifi
2012	Anlaşma	Cogeca, ETF ve Europêche	Deniz balıkçılığı	2017 / 159 / EU Sayılı Konsey Direktifi
2014	Anlaşması	EBU, ESO ve ETF	İç su yolu taşımacılığında çalışma süresinin organizasyonunun belirli yönleri	2014/112/EU Konsey Direktifi

Kaynak: European Commission (2011),
s.12 çerçevesinde yazar tarafından
geliştirilmiştir.

Yukarıdaki tablodan görüleceği üzere
sosyal taraflara danışılması zorunlulu-
ğunun, sektörler arası düzeyde sosyal
tarafların aralarında anlaştıkları ebeveyn
izni, kısmi-sürelili çalışma, belirli süreli
çalışma konularının direktife dönüştüğü
görülmektedir. Benzer şekilde sektörel

düzeyde sosyal taraflara danışılarak, de-
nizcilerin ve sivil havacılıkta mobil işçi-
lerin çalışma süreleri, işçi sağlığının ko-
runması, demiryolu sektöründe çalışma
koşulları, sağlık sektöründe keskin yara-
lanmaların önlenmesi, deniz balıkçılığı, iç
su yolu taşımacılığı konularında direktife
dönüşmesi bir hayli önemlidir.

2.3. AVRUPA KONSEYİ NORMLARINDA SOSYAL DİYALOG

Avrupa Konseyi'nin sosyal diyalogu teşvik eden düzenlemeleri bulunmaktadır. Bu kapsamda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı en önemli düzenlemeler arasındadır.

A. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinde Sosyal Diyalog

1950 yılında imzalanan Avrupa Konseyi 'Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi', temel insan hakları alanında önemli haklara yer vermektedir. Bu kapsamda, 11 inci madde dernek kurma ve toplantı özgürlüğü başlığını taşımakta ve sendika kurma ve sendikalara katılma özgürlüğüne yer vermektedir. Buna göre herkesin asayışı bozmadan, başkalarıyla birlikte **sendikalar kurmak ve sendikalara katılmak** haklarına sahip olduğu üzerinde durulmakta, bu hakların kullanılmasının sınırlarından bahsedilmektedir. Buna göre bu hakların, demokratik bir toplumda zorunlu tedbirler niteliğinde olarak, ulusal güvenliğinin, kamu emniyetinin korunması, kamu düzeninin sağlanması ve suç işlenmesinin önlenmesi, sağlığın veya ahlakın veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması amaçlarıyla ve ancak yasayla sınırlanabileceği vurgulanmaktadır. Bu düzenlemenin, belirtilen hakların kullanılmasında silahlı kuvvetler, kolluk

mensupları veya devletin idare mekanizmasında görevli olanlar hakkında meşru sınırlamalar konmasına engel olmadığı ifade edilmektedir (Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 1950, 11. Protokol ile değiştirilen metin).

Avrupa Sosyal Şartı sosyal diyalogun önemli bir parçası olan sendika kurma ve sendikaya katılma hakkı üzerinde durarak, hakkın sınırlarını ortaya koymaktadır. Doğrudan sosyal diyalog kavramından ve toplu pazarlık hakkından bahsedilmese de sendika hakkına yer vermesi bakımından oldukça önemlidir.

B. Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında Sosyal Diyalog

Avrupa Konseyi'nin sosyal politika alanındaki en önemli politika belgesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ni tamamlamak üzere 1961'de imzalanan Avrupa Sosyal Şartı ve 1996'de yenilenerek tekrar imzalanan 'Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'dır.

a. Avrupa Sosyal Şartında Sosyal Diyalog

1961'de imzalana Avrupa Sosyal Şartı, sosyal diyalogda yer alan sosyal tarafların örgütlenme hakkı ile toplu pazarlık hakkına yer vermektedir. Buna göre, tüm çalışanlar ve çalıştıranlar ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla

ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptir. Tüm çalışanlar ve çalışanlar toplu pazarlık hakkına sahiptir.

Avrupa Sosyal Şartı'nın 5 inci maddesi örgütlenme hakkına yer vermektedir. Buna göre;

Akit taraflar, çalışanların ve çalışanların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma veya bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler.

Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri için hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla veya düzenlemelerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar veya düzenlemelerle saptanır (Avrupa Sosyal Şartı, 1961).

Avrupa Sosyal Şartı'nın 6 ncı maddesi toplu pazarlık hakkına yer vermektedir. Buna göre;

Akit taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Çalışanlar ve çalışanlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi,
2. Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının

düzenlenmesi amacıyla çalışanların veya çalışan örgütlerinin çalışanların örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi,

3. İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakem sisteminin kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi taahhüt ederler ve
4. Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalışanların, bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dahil, ortak hareket hakkını tanır (Avrupa Sosyal Şartı, 1961).

b. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

1996'da revize edilen Avrupa Sosyal Şartı, sosyal tarafların örgütlenme hakkı (Madde 5) ile toplu pazarlık hakkı (Madde 6) konularına ilişkin düzenlemeleri aynen muhafaza etmektedir. Buna ilave olarak sosyal tarafların bilgilendirilme ve danışılma hakkı, çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı, çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma hakkı, çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkı şeklinde yeni düzenlemelere yer vermektedir. GGASŞ'nin 21 inci maddesi **Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkını** düzenlemektedir. Buna göre:

Akit taraflar, çalışanların işletmede bilgilendirilme ve danışılma hakkının etkili bir

biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama çerçevesinde çalışanların ya da temsilcilerinin;

a. işletmeye zarar verebilecek bazı bilgilerin açıklanmasının reddedilebilmesi ya da gizliliğe tabi olabileceği koşulluyla, kendilerini çalıştıkları işletmenin ekonomik ve mali durumu hakkında düzenli olarak ya da uygun zamanlarda ve anlaşılabilir bir biçimde bilgilendirilmelerine,

b. esas itibarıyla çalışanların çıkarlarını etkileyebilecek, özellikle de işletmenin istihdam durumunda önemli bir etkiye sahip olacak nitelikteki, alınması düşünülen kararlar hakkında bunlara zamanında danışılmasına olanak veren önlemleri almayı ya da bunu özendirmeyi taahhüt ederler (Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1996).

22 nci madde ise **Çalışma Koşullarının ve Çalışma Ortamının Düzenlenmesine ve İyileştirilmesine Katılma Hakkı** konusunu ele almaktadır. Buna göre:

Akit taraflar, çalışanların işletmede çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla, ulusal mevzuat ve uygulama uyarınca çalışanların ya da temsilcilerinin;

a. çalışma koşullarının, işin örgütlenmesinin ve çalışma ortamının düzenlenmesi ve iyileştirilmesine,

b. işletmede sağlığın ve güvenliğin korunmasına,

c. işletmede sosyal ve sosyo-kültürel hizmetlerin ve olanakların örgütlenmesine,

d. bu konulardaki düzenlemelere ilişkin uyumun denetimine katılma olanağı veren önlemler almayı ya da bunları özendirmeyi (Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1996) taahhüt ederler.

28 inci madde **Çalışanların Temsilcilerinin İşletmede Korunma ve Kolaylıklardan Yararlanma Hakkına** yer vermektedir. Buna göre:

Akit taraflar, çalışanların temsilcilerinin görevlerini yerine getirme haklarını etkili bir biçimde kullanmalarını sağlamak amacıyla işletmede;

a. işletmedeki çalışanların temsilcisi olarak etkinlikleri ya da statüleri nedeniyle kovulmalarını da içermek üzere kendilerine yönelik zarar verici eylemlere karşı etkili bir korumadan yararlanmalarını,

b. ilgili işletmenin gereksinimleri, büyüklüğü ve kapasitesi ve ülkenin endüstriyel ilişkiler sistemi göz önünde tutularak, görevlerini derhal ve etkili bir biçimde yerine getirmelerini mümkün kılmak için uygun olabilecek olanaklar tanınmasını (Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1996) taahhüt ederler.

29 uncu madde ise **Çalışanların Toplu İşten Çıkarma Sürecinde Bilgilendirilme ve Danışılma Hakkı** konusunu düzenlemektedir. Buna göre:

Akit taraflar, çalışanların toplu işten

çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma hakkını etkili bir biçimde kullanabilmelerini sağlamak amacıyla, toplu işten çıkarmaları önlemenin ya da bunların ortaya çıkışını sınırlamanın ve örneğin özellikle ilgili çalışanların yeniden eğitime ya da yeniden yerleştirilmesine yardım amaçlı sosyal önlemlere katılmak yoluyla sonuçlarını azaltmanın araç ve yolları hakkında bu tür toplu işten çıkarmalardan belli bir süre önce işverenlerin, çalışanların temsilcilerine zamanında danışmasını ve bilgi vermesini sağlamayı (Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 1996) taahhüt ederler.

Görüldüğü gibi, Avrupa Sosyal Şartı'nda sosyal diyalog temelde işeri düzeyinde ele alınmaktadır. GGASŞ, sadece örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakkı konusu ile yetinmemiş bunun yerine, çalışanların bilgilendirilme ve danışılma, çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma, çalışanların temsilcilerinin işletmede korunma ve kolaylıklardan yararlanma, çalışanların toplu işten çıkarma sürecinde bilgilendirilme ve danışılma konularında ilave düzenlemelere gittiği görülmektedir. Böylece sosyal diyalog süreci toplu pazarlık ile kısıtlanmamış, işyerinde sürekli bir sosyal diyalogun önü açılmış olmaktadır."

c. Avrupa Sosyal Haklar Şartı'nın Denetiminde Sosyal Diyalog

Sosyal taraflar, Avrupa Sosyal Şartı

(ASŞ)'nin denetim sürecinde önemli roller oynamaktadır. ASŞ'nin denetiminde 2 usul bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, "ulusal raporlar üzerinden yapılan denetim", ikincisi "toplular şikâyeteye dayalı denetim"dır. Her iki denetim sisteminde sosyal tarafların görevleri ve rolleri bulunmaktadır.

Sosyal taraflar, ulusal raporlara dayalı denetimde, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi ve Hükümetler Komitesi çalışmalarını ortaya koyarken, denetim süreci ile ilgili bilgilendirilmekte ve akit taraflarının raporlarına yönelik Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne doğrudan görüş, yorum ve bilgi sunma, eleştiride bulunma ve itiraz etme imkânına sahip bulunmaktadır.

Sosyal taraflar, "toplular şikâyeteye dayalı denetim"de de roller üstlenmektedir. Bu kapsamda, Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne, Şart'ın hükümlerinin ihlal edildiği iddiaları ile başvuru yapma yetkisi olan kuruluşlar arasında çalışan ve işveren kuruluşlar da yer almaktadır.

2.4. OECD NORMLARINDA SOSYAL DİYALOG

OECD'nin hem bünyesinde sosyal diyalog mekanizmaları oluşturduğu hem de geliştirdiği rehber ilkelerde sosyal diyaloga yer verdiği gözlenmektedir. Bu kapsamda, OECD çatısı altında sosyal tarafların yer aldığı Sendika Danışma Komitesi (TUAC) ve İş ve Sanayi Dünyası Danışma Komitesi (Business at OECD-

kısaca BIAC) yer almaktadır. OECD bünyesinde geliştirdiği Çok Uluslu Şirketler Rehberi ile de sosyal diyalog ile ilgili normlar oluşturmaktadır.

A. TUAC ve BIAC

OECD bünyesinde, sosyal tarafları temsil eden iki yapı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, OECD Sendika Danışma Komitesi (TUAC)'dir. OECD üyesi ülkelerden üst sendikal kuruluşlar, belirli koşulları sağlamaları durumunda TUAC üyesi olmaktadır. Çeşitli OECD komiteleriyle düzenli istişareler yoluyla sendikal hareketin görüşlerini koordine edip ve temsil etmektedir.

OECD bünyesinde sosyal tarafları temsil eden ikinci yapı OECD İş ve Sanayi Danışma Komitesi (BIAC)'dir. OECD üyesi ülkelerden üst işveren kuruluşları BIAC'ye üye olabilir. BIAC, politika yapıcılara çok çeşitli konularda tavsiyelerde bulunarak iş dünyasının çıkarlarını OECD'de temsil etmektedir.

BIAC ve TUAC, OECD zirvelerine, komitelere, çalışma gruplarına, küresel forumlara ve istişarelere katılım sağlayarak OECD'nin sosyal diyalog boyutunu güçlendirmektedir.

B. OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi

OECD tarafından 1976 yılında çok

uluslu şirketlere yönelik yapılan tavsiyelerden oluşan Çok Uluslu Şirketler (ÇUŞ) Rehberi geliştirilmiş, 2011 yılında Rehber güncellenmiştir. TUAC ve BIAC Rehberin güçlendirmesine yönelik çalışmalara katkı vermiştir.

Rehber, hükümetlerin sorumlu ticari davranış konusundaki beklentilerini ortaya koymakta ve çok uluslu şirketlerin eylemlerine yönelik devlet destekli bir şikâyet mekanizmasına sahip olmasını öngörmektedir. Rehber, çok uluslu şirketlerin faaliyetlerinin hükümet politikalarıyla uyumlu olmasının sağlanmasını, şirketlerin faaliyette bulundukları toplum ile şirketler arasındaki karşılıklı güvenin sağlanmasını, yabancı yatırımlar için uygun ortamın geliştirilerek çok uluslu şirketlerin sürdürülebilir kalkınmaya katkısının artırılmasını amaçlamaktadır. Bu kapsamda OECD bünyesinde Uluslararası Yatırımlar ve Çok Uluslu Şirketler Komitesi oluşturulmuştur. Komite, OECD istişare organları olarak BIAC ve TUAC'ı da Rehber tarafından kapsanan konularda görüşlerini ifade etmek üzere düzenli bir şekilde davet etmektedir. Buna ilaveten, talep edildiği takdirde, bu sorunlar üzerinde bahsi geçen kuruluşlarla görüş alışverişi yapılabilir (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (t.y.), s.2, 84).

OECD Çok Uluslu Şirketler Rehberi'nde sosyal diyaloga yönelik pek çok düzenlemeye yer verilmektedir. Bu kapsamda toplu pazarlık haklarına saygı gösterilmesi, Rehber kapsamındaki konular-

la ilgili OECD Komiteleri ile TUAC ve BIAC arasında görüş alışverişi yapılması, oluşturulacak olan Ulusal Temas Noktaları (UTN) yapısında sendikaların ve iş dünyasının bulunabilmesi, UTN'ler tarafından sunulan imkanlar konusunda sendikaların ve iş dünyasının bilgilendirilmesi şeklinde sosyal diyalog uygulamaları üzerinde durulmaktadır.

Rehberde **İstihdam ve Sanayi İlişkileri başlığı altında**, ÇUŞ'ların, çalışanların kendi seçecekleri sendika ve temsilci kuruluşlara katılma veya sendika/temsilci kuruluş kurma haklarına ve toplu pazarlık haklarına saygı göstereceği üzerinde durulmaktadır (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (t.y.), s.38)

Uluslararası Yatırımlar ve Çokuluslu Şirketler Komitesi başlığı altında OECD bünyesinde oluşturulan bu Komite'nin düzenli olarak veya katılımcı bir ülkenin talep etmesi durumunda, Rehber'in kapsamındaki konular ve uygulamalardan kazanılan tecrübeler üzerinde görüş alışverişi yapılmasını sağlayacağı belirtilmektedir. Komite'nin, istişare organları olarak BIAC ve TUAC Rehber tarafından kapsanan konularda görüşlerini ifade etmek üzere düzenli bir şekilde davet edeceği, talep edildiği takdirde, bu sorunlar üzerinde bahsi geçen kuruluşlarla görüş alışverişi yapılabileceği vurgulanmaktadır (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (t.y.), s.84). Diğer bir ifadeyle OECD'nin ilgili komitesi ile TUAC ile BIAC arasında görüş alışverişi şeklinde sosyal diyalog üzerinde durulmaktadır.

Rehberde **Uygulama Esasları** başlığı altında Rehberin etkinliğini artırmak üzere Ulusal Temas noktalarının oluşturulacağı ve iş dünyası, sendikalar, diğer hükûmet dışı kuruluşlar ve ilgili diğer taraflar dahil olmak üzere, sosyal ortakların aktif desteğini alarak kendi UTN'lerini organize etmek esnekliğine sahip olacağının altı çizilmektedir. Ulusal Temas Noktalarının yapısında kamu temsilcilerinin yansıra sendikaların ve iş dünyasının dahil olabileceği üzerinde durulmaktadır. Rehber ve Rehber'in uygulama esasları hakkında, gerekirse iş dünyası, sendikalar, diğer hükûmet dışı kuruluşlar ile ilgili kamu kesimi ile iş birliği yaparak, farkındalık yaratacaktır. UTN'ler spesifik durumlarda, iş dünyası temsilcilerinin ve sendikaların görüşlerine başvuracaktır. UTN'lerce sunulan imkanların varlığı hakkında sivil toplum kuruluşları dahil olmak üzere, iş dünyasını, işçi sendikalarını ve ilgili diğer tarafları bilgilendirmeyi kabul etmektedir. Hükûmetlerden, kendi UTN'leri hakkında bilgi yayınlamaları ve Rehber hakkında seminer ve toplantı düzenlemeleri beklenmekte, bu etkinliklerin, iş ve işçi dünyası, sivil toplum örgütleri ile ilgili diğer taraflarla iş birliği halinde düzenlenmesi önerilmektedir (T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı, (t.y.), s.86, 89, 98).

Görüldüğü gibi, Rehber'in uygulanmasında sosyal taraflar olarak sendikaların ve işverenlerin bilgilendirilme, görüş alışverişinde bulunma, iş birliği yapma şeklinde sosyal diyaloga dahil edilmesi ne önem verilmektedir.

Sosyal Diyalog Mekanizmalarının
Kamu Yönetimindeki Yeri ve Kamu Görevlileri Sendikalarının
Sosyal Diyalog Mekanizmalarındaki Rolünün Güçlendirilmesi

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Bazı OECD Ülkelerinde
Sosyal Diyalog Uygulamaları

3. Bazı OECD Ülkelerinde Sosyal Diyalog Uygulamaları

Sosyal diyalog ile, çalışan-işveren kuruluşları; çalışan-işveren kuruluşları-sivil toplum, çalışan-işveren kuruluşları-kamu otoritesi, çalışan-işveren kuruluşları-kamu otoritesi-sivil toplum kuruluşları arasında bilgi alışverişleri, istişareler ve müzakereler şeklinde birçok farklı etkileşim yaşanmaktadır. Sosyal diyalog uygulamaları ülkeden ülkeye bazı farklılıklarla uygulanma alanı bulmakta, bazı ülkelerde sosyal diyalog sistemin yürütülmesinde can damarı iken bazı ülkelerde daha az etki alanına sahip görünümde yer almaktadır. Bu bölümde Fransa, Almanya, Polonya, İsveç, Güney Kore, Kanada ve Meksika'da yer alan sosyal diyalog mekanizmalarının temel özellikleri ve işleyişi üzerinde durulmaktadır. Burada yer alan ülkelerdeki sosyal diyalog yapıları, o ülkelerde yer alan tüm sosyal diyalog mekanizmalarını oluşturmamakta, sadece örnek olarak yer almaktadır.

3.1. FRANSA

Fransız sosyal diyalog kurumları, şirket seviyesinden sektörel ve ulusal seviyeye kadar çeşitli düzeylerde yer almakta, yerel düzeyde de (belirli bir bölge için) organize edilebilmektedir. Fransa'da kurumsallaşmış sosyal diyalog ulusal, sek-

törler arası, bölgesel veya yerel, sektörel ve firma düzeylerinde tartışma ve pazarlık yapma şeklinde temelde sendikalara ve işveren örgütlerine dayanmaktadır. Bununla birlikte, sosyal diyalog, firmalar içerisinde, danışma ve bilgilendirme rolüne sahip olan, aynı zamanda bazı durumlarda müzakere etme kapasitesine sahip olan, çalışanları temsil eden diğer seçilmiş aktörleri de içermektedir (Erhel, 2021, s.189).

Sosyal ortaklar önemli haklardan ve korumalardan yararlanmaktadır. Sosyal tarafların genel çıkara olan katkıları, sosyal korumadan eğitim ve iş mahkemelerine kadar işçi haklarının yönetimine katılımları yoluyla kabul edilmektedir. Bununla beraber devlet de Fransız endüstriyel ilişkilerinde önemli bir rol oynamaya devam etmektedir. Asgari ücreti hükümet belirlemekte, önemli haklar ve düzenlemeler-şirket düzeyinde pazarlık için bazı zorunlu konular gibi- kanunlarla belirlenmekte ve Çalışma Bakanlığı neredeyse tüm sektörel anlaşmaları genişletmektedir. ILOb (t.y.), verilerine göre, Fransa 2018 yılında %8.9 sendikalaşma oranına sahiptir. Toplu sözleşmelerin kapsayıcılığı ise %98'dir.

Sosyal ortaklar, Fransız sosyal modelinin

kilit bileşenleri olarak sosyal sigorta sisteminin (Sosyal Güvenlik ve İşsizlik Yardımı sistemleri) idaresi ve yönetimiyle ilgilenmektedir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan 2008 yılına kadar Fransız endüstriyel ilişkiler sistemi temsiliyet varsayımına tabi olmuştur. Temsil yetkisine sahip sendikalar, devlet tarafından siyasi değerler, özerklik, mali şeffaflık, nüfuz ve sayı bir dizi kriterlere dayalı olarak belirlenmiştir. İşveren örgütleri için temsiliyet, federasyonlar arasındaki karşılıklı tanınmadan kaynaklanmıştır. 2008'den bu yana, sosyal ortakların meşruiyetini güçlendirmek ve dolayısıyla temsiliyetlerini objektif kriterler kullanarak değerlendirmek için sendika seçimleri ve işveren örgütlerine üyelik şeklinde kriterlere göre temsiliyet belirlenmiştir. Buna göre, sendikaların temsilci sayılabilmesi için seçimler yapmakta ve bir sendikanın şirket düzeyinde en az yüzde 10 oy alması, sektörel ya da ulusal çok sektörlü düzeyde yüzde 8 oy alması gerekmektedir. Bu seçimlere katılım örneğin 2017'de %41,6 olarak gerçekleşmiştir ve 5 sendika konfederasyonu temsil edilme hakkı kazanmıştır. Kamu sektöründe temsiliyette ise 5 sendikaya ilaveten 3 sendika daha yer almaktadır. 2017'de yürürlüğe giren işveren federasyonlarına ilişkin düzenlemeye göre ise, bir federasyon, şirketlerin en az yüzde 8'ini veya çalışanların yüzde 8'ini kapsıyorsa temsilcidir. Uygulamada üç işveren federasyonu bu kriteri karşılamaktadır (Erhel, 2021, s.189, 190).

A. İşyeri Düzeyinde Sosyal Diyalog

Fransa'da sendikalaşma oranı 2016'da ortalama yüzde 10,8 civarında yer almakta, sendikalaşma geleneksel olarak kamu sektöründe özellikle eğitim ve poliste (2016'da yüzde 18,7) özel sektöre (yüzde 8,4) göre daha yüksektir. Fransa'da sendika üyeliği sendika gücünün iyi bir ölçüsü olarak görülemez; ancak toplu sözleşmeler, üye olmayanlar için geçerli olduğundan ve sektörel sözleşmeler genellikle sektördeki tüm firmaları ve işçileri kapsayacak şekilde genişletildiğinden, toplu sözleşmelerin kapsama oranı %95'in üzerinde gerçekleşmektedir. Ayrıca, çalışan sendikaları ve işveren örgütleri sosyal ve eğitim politikalarının (işsizlik sigortası, emeklilik, eğitim) tanımlanmasına ve yönetilmesine katılmakta ve bu rol karşılığında bir miktar kamu finansmanı almaktadır (Erhel, 2021, s.190-192).

Firma düzeyinde, çalışan temsili ikili bir niteliktedir: hem seçilmiş personel temsilcilerini hem de sendikalar tarafından atanan sendika delegelerini içermektedir. Seçilmiş personel temsilcileri bilgilendirilme ve danışılma haklarına sahipken, sendika delegeleri firma düzeyinde toplu pazarlığa katılma hakkına sahiptir. 2019 yılından bu yana, 11'den fazla çalışanı olan tüm firmalar için seçilmiş personel temsilcileri için tek bir kurum, sosyal ve ekonomik komite (Comité Social et Economique, CSE) bulunmaktadır. 2017'de çalışanların %86'sı en az bir çalışan temsilcisi tarafından ve %64'ü en

az bir sendika delegesi tarafından kap-
sanmıştır (Erhel, 2021, s.192).

Sendika delegesi bulunmayan firmalarda toplu pazarlığın geliştirilmesi amacıyla seçilmiş çalışan delegeleri veya sendika tarafından yetkilendirilen çalışanlarla sözleşme imzalama olanağı bulunmaktadır. Delegelerin yokluğunda referandum yoluyla anlaşmanın, çalışanların çoğunluğu tarafından onaylanması gerekmektedir. 50 veya daha fazla çalışanı olan firmalar için işverenler yalnızca sendika tarafından görevlendirilen bir çalışanla pazarlık yapabilir. Küçük firmalarda (11'den az çalışan veya personel seçimlerinde aday yoksa 11 ila 20 çalışan arasında), 2017 yönetmelikleri aynı zamanda işverenlerin referandum yoluyla doğrudan çalışanlara bir anlaşma sunma olasılığını da açmıştır. Bunun çalışanların üçte ikisi tarafından doğrulanması gerekmektedir. Uygulamada, şirket ve sektör düzeyinde pazarlık faaliyeti önemlidir. 2018 yılında sektörel düzeyde toplam 1.288 anlaşma, firma düzeyinde, 75.600 civarında sözleşme imzalandı. Bunların %51,7'si sendikalar, %13'ü diğer personel temsilcileri tarafından imzalanmış ve %21'i doğrudan çalışanlar tarafından onaylanmıştır (Erhel, 2021, s.194).

B. Ulusal Düzeyde Sosyal Diyalog

Kökleri 'Ulusal Ekonomik Konsey' olarak 1925'e uzanan, 1936'da yasal temelini güçlendiren, 1946'da Anayasal bir kuruma dönüşen Fransız Ekonomik ve Sosyal

Konseyi dünyanın ilk Ekonomik ve Sosyal Konseyi'dir. Konsey günümüzde bir anayasal danışma kurumu olarak Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Konsey (ESEC) adıyla çalışmalarını yürütmektedir. Farklı sosyo-profesyonel çıkar grupları (different socio-professional interest groups) arasındaki iş birliğini teşvik ederek ve kamu politikasını şekillendirme ve gözden geçirme sürecinin bir parçası olmalarını sağlayarak temel ekonomik, sosyal ve çevresel alanları temsil etmektedir.

Konseyin beş ana rolü şunları içerir (The ESEC, (t.y.)):

- Hükümete ve parlamentoya tavsiyelerde bulunmak ve ekonomik, sosyal ve çevresel politikaların geliştirilmesine katılmak,
- Kamu yararına teklifleri şekillendirmek için bir araya gelen özellikle farklı endişelere sahip sosyo-profesyonel gruplar arasındaki diyalogu teşvik etmek için yapısını kullanmak,
- Ekonomik, sosyal ve çevresel konularda kamu politikasının gözden geçirilmesine katkı sağlamak,
- Yerel yönetimler bünyesinde oluşturulan danışma organları ve bunların AB ve diğer ülkelerdeki muadilleriyle yapıcı diyalogu ve iş birliğini teşvik etmek,
- Vatandaşları bilgilendirmeye yardımcı olmak.

ESEC'in, her biri beş yıllık bir dönem için atanan 18 temsilci grubundan olu-

şan 233 üyesi vardır. 233 üye aşağıdaki farklı kesimleri temsil etmektedir.

Aşağıdakiler de dahil olmak üzere **ekonomik konular ve sosyal diyalog için 140 üye**:

- Çalışanlar için 69 temsilcisi,
- Özel sanayi, ticaret ve hizmetler için 27 temsilci,
- Çiftçiler ve tarımsal faaliyetler için 20 temsilci,
- El sanatları endüstrisi için 10 temsilci,
- Serbest meslekler için 4 temsilci,
- 2'si kamu şirketlerinden, 1'i yurtdışındaki Fransız ekonomik çıkarlarının bir temsilcisi dahil olmak üzere, ekonomideki deneyimleri için seçilen 10 nitelikli kişi.

Aşağıdakiler dahil olmak üzere **sosyal ve bölgesel uyum ve toplum yaşamı için 60 üye**:

- Karşılıklılık, iş birliği ve dayanışmaya dayalı olarak ekonominin tarım dışı alanları için 8 temsilci,
- Mütেকabil şirket (mutual organisation) ve tarımsal üretim ve işleme kooperatifleri (processing cooperatives) için 4 temsilci,
- Aile dernekleri için 10 temsilci,
- Diğer dernek ve vakıflar için 8 temsilci,
- Denizaşırı topluluklar ve Yeni Kale-

donya da dahil olmak üzere Fransız denizaşırı departmanlarında ve bölgelerinde ekonomik ve sosyal faaliyetler için 11 temsilci,

- Gençler ve öğrenciler için 4 temsilci,
- Sosyal, kültürel, spor ve bilimsel alanlarda, sosyal konutlarda veya engelli vatandaşların ve emeklilerin çıkarlarını teşvik etmedeki deneyimleri nedeniyle seçilen 15 nitelikli birey.

Çevre ve doğa koruma için 33 üye:

- Çevre ve doğa koruma, avcılık ve balıkçılık alanında faaliyet gösteren dernek ve vakıfların 18 temsilcisi,
- Bu alanlarda oldukça aktif olan şirketlerden en az üç iş lideri de dahil olmak üzere, sürdürülebilir kalkınma ve çevre konusundaki uzmanlıkları için seçilen 15 nitelikli birey,
- Sürdürülebilir kalkınma ve çevre alanlarında oldukça aktif şirketlerden en az üç iş lideri de dahil olmak üzere, bu konulardaki uzmanlıkları nedeniyle seçilmiş 15 nitelikli kişi.

18 grubun üyeleri 12 çalışma grubunu meydana getirmektedir. Bu kapsamda ESEC raporlarının hazırlanmasından sorumlu bölümler, delegasyonlar ve geçici komisyonlar bulunmaktadır: Sosyal işler ve sağlık, emek ve istihdam, ekonomi ve finans, bölgelerin sürdürülebilir yönetimi, Avrupa ve uluslararası ilişkiler, tarım, balıkçılık ve gıda, çevre, ekonomik aktiviteler, eğitim, kültür ve iletişim şeklinde

bölümler yer almakta; kamu politikalarını uzun vadeli planlama ve değerlendirme, yurtdışı, kadın hakları ve fırsat eşitliği şeklinde delegasyonlar yer almaktadır. Fransız hükümeti, ilgili becerilerine göre seçilen kamuoyunda tanınmış kişileri (72 kişi) belirli bir süre ve görev için ESEC bölümlerinden birine katılmasını talep edebilir. Bu geçici üyeler, ilgili çalışma gruplarının çabalarını geliştirmek için ek uzmanlık sunmaktadır (The ESEC, (t.y.)).

ESEC'in çalışması şu şekildedir: Büro, çalışma grubuna belirli bir konuyu ele almak üzere görevlendirir; tartışmaları organize etmek ve yönetmekle görevli bir veya daha fazla sözcüyü seçer. Uzmanlar, özel oturumlarda sırasında kendi bakış açılarını ESEC üyelerine sunabilirler. Tüm oturumların ardından çalışma grubu metni hazırlar, varsa değişiklikleri tartışır ve oylamaya sunar. Daha sonra sözcüler, metni genel kurul oturumunda sunarlar, daha sonra Meclisin 233 üyesinin oylamasına sunulur. Genel kurul toplantıları ayda 4 kez yapılır. ESEC yılda 25 ila 30 rapor hazırlamaktadır (The ESEC, (t.y.)).

C. Bölgesel Sosyal Diyalog

Fransa'da ulusal düzeyde yer alan ESEC dışında 31 tane bölgesel düzeyde Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Konseyler (RESEC) yer almaktadır. Bu Konseylerde, şirketler ve serbest meslek sahibi profesyonelleri, sendikalar, dernekler

ve bölgedeki topluluk yaşamına katılan diğer kuruluşlar ile nitelikli bireyler şeklinde 4 grup temsil edilmektedir. Üyeler her altı yılda bir valilik kararnamesi ile atanır ve her yeni görev süresine uygun olarak kararname ile yeniden toplanır.

Her RESEC kendi bölgesindeki temel ekonomik ve sosyal çıkar gruplarını ve aracı organları yansıtır, ortaklığı teşvik eder, bölge genelinde dengeli büyüme-ye katkıda bulunur ve sosyal inovasyon, önleme ve düzenleme kaynağı olarak birlik ve dayanışmayı teşvik eder. Her biri geleceğe yönelik öngörülerde bulunmakta ve uzun vadeli bir yaklaşım izlemektedir.

Bölgesel konseyin başkanı, belirli bir konu hakkında oluşturulan görüş veya raporları RESEC'ye havale edebilir. Bunun dışında RESEC, bölgesel çıkarları ilgilendiren herhangi bir konuda kendi kararıyla görüş bildirebilir veya bölge valisi tarafından bölgedeki hükümet girişimlerini analiz etmek için çalışmalar yürütebilir (The ESEC, (t.y.)).

3.2. ALMANYA

Almanya'da sosyal ortaklar arasında ulusal bir sosyal diyalog mekanizması bulunmamaktadır. Ancak birçok kurumun işleyişi, sosyal diyaloga dayanmaktadır. ILOb (t.y.) verilerine göre, Almanya 2019 yılında %16.3 sendikalaşma oranına sahiptir. Toplu sözleşmelerin kapsayıcılığı ise %51.8'dir.

Almanya'da endüstriyel ilişkiler ve sosyal ortaklık temel olarak Temel Kanun, İşletme Temel Kanunu (Betriebsverfassungsgesetz, BetrVG) ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda (Tarifvertragsgesetz, TVG) belirtilen yasal hak ve yükümlülüklerle dayanmaktadır. Almanya'nın Temel Kanunu ve bu kanunla ilgili diğer düzenlemeler, işveren örgütlerinin ve sendikaların örgütlenme özgürlüğünü şart koşturmaktadır. İşletme düzeyinde yönetim ve çalışan temsilcileri arasındaki etkileşim, İşletme Temel Kanunu ile düzenlenmektedir. En az beş çalışanı olan tüm işyerlerinde iş konseyleri kurulabilir. İş konseyi üyelerinin sendika üyesi olması gerekmeseydi de çoğu zaman sendikaları işyerlerinde bu kural geçerlidir (Lesch, Vogel, Hellmich, 2017, s.13).

A. İş Konseyleri

İş konseyleri, örneğin çalışma süresi sorunları, işletme birimlerin birleşmesini veya bölünmesini etkileyen yeniden yapılandırma önlemleri ve daha fazla bilgi ve danışma haklarıyla ilgili konularda ortak karar alma haklarına sahiptir. Yönetim ve iş konseyleri, toplu pazarlığın kapsamına girmeyen tüm konularda kuruluş düzeyinde gönüllü çalışma anlaşmaları imzalayabilir (toplu sözleşme ile iş konseyleri için pazarlık seçeneği açmadığı sürece). İş sözleşmeleri ve toplu sözleşmeler işverenler ve çalışan temsilcileri arasında görüşülmekte ve müzakerede edilmektedir. Sendikalar, tek veya çok

işverenli toplu sözleşmeler yapmak için ya işletme düzeyindeki yönetimle ya da sektörel işveren örgütleriyle, özellikle de bölgesel düzeyde müzakere yapar.

B. Sosyal Ortakların Mesleki Eğitim Konularına Katılımı

Almanya'da üçlü sosyal diyalog çoğunlukla resmi yapılar olmadan işlemektedir. Örneğin, Almanya'nın yasal sosyal güvenlik sigortalarının yönetim kurullarında hükümetin temsilcilerinin yanı sıra sanayinin her iki tarafının temsilcileri de yer almaktadır. Almanya'nın savaş sonrası tarihinde üçlü koordinasyonun sosyal ve ekonomik politika yapımında rol oynadığı diğer örnekler arasında aşağıdakiler yer almaktadır:

Almanya'da iş ve ticaret örgütleri, sosyal taraflar ve devlet **mutabakat ilkesi** temelinde iş birliği yapmaktadır. Mesleki Eğitim Yasası, sosyal tarafların mesleki eğitimde ulusal, eyalet ve bölgesel/yerel düzeyde karar alma süreçlerine dahil olduğuna yer vermektedir (BIBB, (t.y.)).

a. Ulusal seviye

Ulusal düzeyde tüm paydaşların-işverenler, sendikalar, Almanya Federal Devletleri ve Federal Hükümet-temsilcileri Yönetim Kurul'unda birlikte çalışır ve her grup eşit oy hakkına sahiptir. Kurul, Federal Mesleki Eğitim ve Öğretim Enstitüsü'nün yürütme organı ve aynı zaman-

da Alman hükümetinin mesleki eğitim ve öğretime ilişkin temel konularda yasal danışma organıdır. Eğitim yönetmeliği ve çerçeve müfredat taslakları hakkında yorum yapmaktadır. Ayrıca, Mesleki Eğitim Kanunu'nun tek tip uygulanmasına yönelik tavsiyelerde bulunur (örneğin, eğitim düzenlemelerinin yapısı ve tasarımı, sınav gereklilikleri, yeterliliğe dayalı yaklaşım vb. hakkında) (The BIBB, (t.y.)).

b. Federal Eyalet seviyesi

Federal Devletler düzeyinde, sosyal tarafların temsilcileri ve yüksek federal eyalet yetkilileri, Federal Devletler'in hükümetlerine mesleki eğitim ve öğretim konularında tavsiyelerde bulunan **Federal Eyalet Kurulları'nı** oluşturur (The BIBB, (t.y.)).

c. Bölgesel/Yerel Seviye

Bölgesel/yerel düzeyde, yetkili kurumlar sendikalardan, işverenlerden ve meslek okullarındaki öğretmenlerden altışar temsilcinin yer aldığı Mesleki Eğitim ve Öğretim Komiteleri kurmaktadır. Bu komitelerin mesleki eğitim ve öğretimle ilgili tüm önemli konularda bilgilendirilmesi ve dinlenilmesi gerekmektedir. Yetkili kurumlardaki sınav komitelerini işveren ve çalışan temsilcileri ile meslek öğretmenleri de oluşturur (The BIBB, (t.y.)).

C. Eğitim Düzenlemelerinin Geliştirilmesi

İşverenler ve sendikalar, deneyimi eğitimden iyi kullanıma dönüştürmek ve eğitim veren işletmelerde yeni eğitim düzenlemelerinin kabulünü artırmak için Federal Mesleki Eğitim ve Öğretim Enstitüsü ile birlikte **eğitim düzenlemelerinin geliştirilmesine** yoğun bir şekilde katılmaktadır. Bu yoğun iş birliği tüm süreç için geçerlidir (The BIBB, (t.y.)).

D. Asgari Ücret Komisyonu

Almanya'da asgari ücretin belirlenmesine ilişkin kanun 2014 yılında kabul edilmiştir. Buna göre asgari ücret 'Asgari Ücret Komisyonu' tarafından 2 yılda belirlenmektedir. Asgari Ücret Komisyonu üyeleri her beş yılda yeniden atanır. Komisyon, bir başkan, oy hakkı olan altı daimî üye (çalışan ve işveren konfederasyonları) ve oy hakkı olmayan bilim çevresinden iki üyeden (danışma üyeleri) oluşur. Komisyon, sosyal taraflardan oluşmakta, bu kapsamda işçi ve işveren sendika temsilcileri Komisyonda yer almaktadır. Federal Hükümet, işçi ve işveren konfederasyonlarının önerisi ile sendika ve işveren kuruluşlarından oy hakkı olan üçer üyeyi atamaktadır. Konfederasyonlardan, çalışan veya işveren tarafından, üçten fazla kişi önerilmesi durumunda, çalışan ve işveren menfaatlerinin federal alandaki iş yaşamında temsili için ilgili konfederasyonun önemi ile orantılı olarak öneriler

arasında seçim yapılmaktadır. Federal Hükümet, Komisyon başkanını çalışan ve işveren konfederasyonlarının ortak önerisi üzerine atamakta, Konfederasyonlar ortak bir öneride bulunmazsa, Federal Hükümet çalışan ve işveren konfederasyonlarının önerisi üzerine her birinden birer başkan atamaktadır. Başkanlık, başkanlar arasında, verilecek her bir karara göre değişmektedir (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns, 2014-Genel bir asgari ücreti düzenleyen yasa).

Federal Hükümet, çalışan ve işveren konfederasyonunun önerisi üzerine bilim çevresinden birer danışma üyesi atamaktadır. Asgari Ücret Komisyonu, çalışan ve işveren konfederasyonlarını, işveren kuruluşları ve sendikaları, kamu hukukuna tabi dini toplulukları, hayır kurumlarını, ekonomik ve sosyal menfaatleri organize eden toplulukları ve asgari ücretin uyarlanmasından etkilenen diğerlerini asgari ücret miktarına ilişkin kararı vermeden önce dinleyebilir. Komisyon, harici organlardan bilgi ve teknik değerlendirme alabilir (Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns, 2014-Genel bir asgari ücreti düzenleyen yasa).

3.3. İSVEÇ

İsveç'te hükümet/kamu otoriteleri ve sosyal ortaklar arasındaki istişareleri düzenleyen herhangi bir yasal yükümlülük

bulunmamaktadır. Bununla birlikte, üçlü görüşmeler veya istişareler uzun bir geleneğe sahiptir, köklüdür ve hükümetin istihdam ve sosyal politikalarında kilit bir unsurdur. ILOb (t.y.) verilerine göre, İsveç 2019 yılı rakamlarına göre dünyada sendikalaşma oranının %67 ile en yüksek olduğu ülkelerden biridir. Toplu sözleşmelerin kapsayıcılığı ise %90'dır. Sosyal ortaklar genellikle istihdam, eğitim veya öğretim ve sosyal politikaların hazırlanmasından sorumlu parlamento ve hükümet komitelerinde temsil edilir veya onlara danışılır. Dolayısıyla sosyal ortakların işgücü piyasası mevzuatının içeriği üzerinde önemli bir etkisi vardır. Bununla beraber, İsveç'te endüstriyel ilişkilerin ve sosyal diyalogun doğası esasen iki taraflı olmaya devam etmektedir. Devlet ise merkezi ve yerel yönetim düzeyinde ise işveren sıfatıyla sosyal diyaloga katılmaktadır (Onxo, 2021, s.468).

İsveç'te üçlü müzakereler nadirdir, çünkü sosyal ortaklar hükümetin veya herhangi bir başka tarafın toplu pazarlığa müdahalesini hoş karşılamazlar. Sosyal ortakların toplu pazarlık yoluyla kendi kendini düzenlemesi fikri İsveç'te güçlüdür (ILO, 2009, s.7).

A. İşyeri Düzeyinde Sosyal Diyalog ve Yönetime Katılma

İşyeri düzeyinde, işverenler "faaliyetlerinde önemli değişikliklerle ilgili herhangi bir karar" veya "çalışma veya istihdam ko-

şullarındaki önemli değişikliklerle ilgili” bir karar almadan önce sendika ile müzakereleri başlatmakla yükümlüdür. Sendika, işverenin “önemli” olarak görmediği ancak üyelerini etkileyen bir değişikliği müzakere etmek isterse, bunu yapabilir.

Uygulamada, işyerlerinde birkaç sendikadan temsilcinin olması olasıdır. Bedensel çalışma yapanlar, bedensel çalışma yapmayan çalışanlar ve lisansüstü çalışanlar için ayrı sendika konfederasyonlarının yanı sıra üç konfederasyon dışında önemli bir yönetici sendikası ile İsveç sendikalarının yatay olarak ayrılmış yapısı, daha büyük işverenlerin üç veya muhtemelen dört sendika ile ayrı toplu sözleşmelere sahip olacağı anlamına gelir. Bunların her biri müzakere ve temsil haklarına sahip olmaktadır. Ancak bunlar istisnadır. Çoğu durumda, işveren, işyerindeki değişiklikleri yalnızca endüstri düzeyinde toplu iş sözleşmesini imzalayan sendikalarla müzakere edecektir. Genel olarak, çalışanların %88’i toplu sözleşme kapsamındadır (worker-participation.eu, (t.y.)).

Çalışanlar, sendikalar kanalıyla şirket yönetim kurullarında temsil edilme hakkına sahiptir. Buna göre, En az 25 çalışanı olan özel sektör şirketlerinde, yönetim kurulunda iki çalışan temsilcisi ve aynı sayıda yedek temsilcisi olabilir. Yönetim Kurullarında temsil edilen çalışanlar, sendika tarafından seçilirler ve genel olarak işveren-sendika arasındaki bir dizi ilişkilerinde önemli figürlerdir. Farklı sektörlerde faaliyet gösteren ve en az

1.000 çalışanı olan şirketlerde, yönetim kurulunda üç çalışan temsilcisi vardır ve yine üç yedek vardır. Ancak çalışan temsilcileri asla çoğunlukta olamazlar (worker-participation.eu, (t.y.)).

Bu noktada uygulamaya bakıldığında, şirket yönetim kurullarında çalışan temsilcilerinin bulunması olasılığı olabildiğince yaygın olarak kullanılmadığı görülmektedir. Örneğin 2018 yılında çalışanların yönetim kurulu düzeyinde temsilciler atama hakkına sahip olduğu yaklaşık 15.500 limited şirketten ancak yaklaşık 1.800 şirkette Yönetim Kurullarında çalışanlar temsil edilmektedir (worker-participation.eu, (t.y.)).

İşyerinde sosyal diyalog, iş sağlığı ve güvenliği alanında da söz konusudur. Normalde sendika tarafından atanan güvenlik temsilcileri, İsveç’te en az beş çalışanı olan tüm işyerlerinde hazır bulunmalıdır. Sağlığa yönelik acil ve ciddi bir tehdit olması durumunda işi durdurma yetkilerine sahipler. Daha büyük işyerlerinde ortak bir güvenlik komitesi kurulmalıdır ve İsveç sistemi ayrıca güvenlik komitesinin olmadığı yerlerde müdahale edebilecek, genellikle sendika yetkilileri olan bölgesel güvenlik temsilcilerinden oluşan bir ağ sağlamaktadır (worker-participation.eu, (t.y.)).

B. İş Güvenliği Konseyleri

İsveç’te ‘İş Güvenliği Konseyleri’ sendikalar ve işverenler arasındaki önemli

sosyal diyalog mekanizmalarından birini oluşturmaktadır. İş güvenliği konseylerinin (İsveççe: tryggettsrådet) temeli, işveren örgütleri ile sendikalar arasında sektörel veya sektörler arası düzeyde imzalanan geçişe ilişkin toplu sözleşmelerdir (İsveççe: omställningsavtal). Konseyler, ekonomik veya organizasyonel nedenlerden dolayı işten çıkarılan çalışanlara, ekonomik tazminat ve yeni bir iş bulmalarına veya kendi işlerini kurmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Ayrıca, işten çıkarılan çalışanlara geçiş hizmetleri ve rehberlik sağlarlar; buna işgücü piyasası ve eğitim piyasası bilgileri, eğitim, iş kurma desteği dahildir. Çoğu durumda, destek faaliyetleri, kişinin özelliklerini ve olasılıklarını ve ayrıca hangi fırsat ve zorlukların olduğunu belirlemek için bir tür danışmanlık, rehberlik toplantısı veya danışma semineri ile başlatılır. Bu ilk faaliyetleri genellikle eğitim veya öğretim, kişisel gelişim faaliyetleri, çalışma veya yeni bir iş kurmada destek şeklinde daha fazla önlem takip eder (Eurofound, (t.y.)).

Geçişe ilişkin toplu sözleşmeler ilk kez 1970'lerde beyaz yakalı işçiler için ortaya çıkmıştır. 1990'larda yeni kategorilere ve son on yılda neredeyse tüm işgücü piyasasına yayılarak, giderek daha yaygın hale gelmiştir. İş güvenliği konseylerinin en yaygın olarak kullanılan hukuki şekli toplu sözleşme vakıflarıdır. İş güvenliği konseyleri, ilgili geçiş sözleşmesi kapsamındaki tüm işverenlerin katkılarıyla finanse edilir. Katkı payları işverenin

ödediği maaş toplamının yüzdesi olarak hesaplanır. Katkı miktarı toplu sözleşmeler ile belirlenmektedir. Ayrıca katkı paylarını işverenler ödese de bunu iş güvenliği konseylerinin yalnızca işverenler tarafından finanse edilmesi şeklinde tanımlamak doğru değildir. Konseylerin finansmanı için ayrılan yüzdenin en azından bir kısmı ücret artışları için ayrılan ekonomik alandan geldiğinden, konseylerin işveren ve çalışanlar tarafından ortaklaşa finanse edildiği söylenebilir (Engblom, 2017, s.3-4).

Konseyler, asgari bir süre (normalde bir yıldan fazla) kalıcı bir sözleşmeyle istihdam edilmiş ve işten çıkarılmayla karşı karşıya olan çalışanları kapsamaktadır.

İş güvenliği konseyinin çalışmaları normalde işten çıkarmalar gerçekleşmeden başlar. Konsey, toplu sözleşme vakfı (Kollektivavtalsstiftelse) olarak bilinen ayrı bir tüzel kişiliktir. Toplu iş sözleşmesine dahil olan farklı ortaklardan bir temsilciler kurulundan oluşur ve koltuklar işveren temsilcileri ve çalışan temsilcileri arasında eşit olarak bölünür. Kurul, verilecek desteğin kapsamı ve içeriğine karar verme görevine sahiptir. Sistem bir sigorta sistemi gibi çalışır ve her bir şirket tarafından ödenen primler sektörler ve meslek grupları arasında değişir (sendikalar tarafından tanımlandığı şekilde). Ücret faturasının yaklaşık %0,3'ü her bağlı şirket tarafından ödenir.

İş güvenliği konseyinde çalışan danışmanlar, etkilenen her çalışan için birey-

selleştirilmiş destek hazırlamada yüksek derecede özgürlüğe sahiptir. Sağlanan önlemler esnek ve destek faaliyetleri, nitelikleri, mesleki çıkarları ve kişisel tercihleri ve endişeleri dikkate alınarak her bireyin ihtiyaçlarına göre uyarlanır. Bazı anlaşmalarda, destek faaliyetleri en fazla beş yıl veya çalışan yeni bir iş bulana veya konseyle ilişkisini kesmeyi seçene kadar sürer. Ancak genellikle altı ila sekiz aylık bir süre için destek sağlanır (Eurofound, (t.y.)).

3.4. POLONYA

Polonya'da sosyal diyalog hem işyeri hem bölgesel hem de ulusal düzeyde gerçekleşmektedir. Burada bölgesel ve ulusal sosyal diyalog üzerinde durulacaktır.

A. Bölgesel Düzeyde Sosyal Diyalog

Polonya'da bölgesel sosyal diyalog, Temmuz 2001'de "Sosyal ve Ekonomik İşler Üçlü Komisyonu ve Voyvodalık Sosyal Diyalog Komisyonları Hakkında Kanun" ile kurumsallaştırılmıştır. Bu kanun, en fazla temsil gücüne sahip işçi ve işveren örgütlerinin bölgesel yapılarının temsilcilerini, bölgesel hükümeti (Marshall Ofisi) ve voyvodalıktaki merkezi hükümet temsilcisini bünyesinde bulunduran bölgesel sosyal diyalog komisyonlarını (WKDS) kurmuştur. Bölge genelindeki

ilçe ve belediyelerin temsilcileri de bölgesel komisyon toplantılarına katılmaya davet edilmektedir. WKDS oturumları en az üç ayda bir yapılmaktadır. ILOb (t.y.) verilerine göre, Polonya 2017 yılında %12.7 sendikalaşma oranına sahiptir. Toplu sözleşmelerin kapsayıcılığı ise %17.2'dir.

WKDS'ye, bölgedeki devlet idaresi ve yerel yönetim yetkisine dahil olduğu sürece, çalışan ve işveren örgütlerinin alanına giren tüm konularda görüş oluşturma hakkı tanınmıştır. Buna göre, WKDS'nin tartışabileceği potansiyel konular, bölgesel kalkınmayla bağlantılı tüm ekonomik ve sosyal konularla (örneğin istihdam ve iş teşviki, sosyal yardım, alt-yapı ve benzeri) ilgili, geniş ve çeşitlidir. Uygulamada, bölgesel ve yerel gelişmelere ilişkin politikalar ve araçlar, devlet idaresi ve bölgesel hükümet tarafından kabul edilmeden önce WKDS'ye danışılmaktadır. Buna, AB yapısal fonları tarafından finanse edilen kalkınma programları da dahildir (ILO, 2013, s.178).

WKDS, bölgesel kamu yetkilileri tarafından sunulan politika ve araçlara ilişkin değerlendirmelerini sunarken, işverenlerin, çalışanların sosyal ve ekonomik çıkarları ile kamu yararını uzlaştırmayı amaçlamaktadır. Bu nedenle, uyumlu bir bölgesel kalkınmanın önkoşulu olan bölgesel ve yerel düzeylerde barışı ve sosyal uyumu teşvik etme temel sorumluluğunu taşırlar. WKDS bugüne kadar birçok bölgedeki çatışmaları çözmeyi başarsa

da sosyal diyalog kültürü Polonya'daki her voyvodalıkta hâlâ yeterince kök salmış değildir. WKDS, ulus-altı düzeylerde katılım kültürünün ve politika uyumunun teşvik edilmesindeki rollerinin yanı sıra yolsuzlukla mücadeleye de katkıda bulunmuş, dolayısıyla bölgesel ve yerel düzeylerde kamu işlerinin yönetiminde şeffaflığı artırmıştır. 16 komisyonun rolü resmi olarak danışma niteliğindedir. Çalışmaları sosyal ortaklar ve bölgesel yetkililer tarafından büyük saygı görmektedir (ILO, 2013, s.178-179).

B. Ulusal Sosyal Diyalog

Polonya'da ulusal düzeyde sosyal diyalog kurumu olarak 2005 yılında kurulan 'Sosyal Diyalog Konseyi' yer almaktadır. Konsey, çalışanların, işverenlerin ve hükümetin iş birliği ile bir araya geldiği merkezi bir üçlü diyalog kurumudur. Konsey, 1994 yılında kurulan bir kurum olan Sosyal ve Ekonomik İşler Üçlü Komisyonu'nun yerine kurulmuştur. Sosyal Diyalog Konseyi üyeleri hükümet, sendikalar ve işveren örgütlerini temsil eden delegeleridir. Konseyin hedefleri, hakları ve görevleri şu şekildedir (Employers of Poland, (t.y.)):

Konseyin hedefleri:

- Sosyal ve ekonomik büyümeye elverişli koşulları sağlamak, Polonya ekonomisinin rekabet gücünü artırmak ve sosyal uyumu teşvik etmek,

- Çalışma ilişkilerinde katılım ve sosyal dayanışma ilkelerini gerçekleştirmek,
- Sosyo-ekonomik politika ve stratejilerin formülasyonunu ve uygulanmasını iyileştirmeye yönelik çalışmanın yanı sıra çalışanlar, işverenler ve hükümet arasında şeffaf ve esaslı diyalog yürüterek etraflarında sosyal anlaşma inşa etmek,
- Yerel yönetimin tüm seviyelerinde sosyal diyalogu kolaylaştırmak.
- Sosyal Diyalog Konseyi'nin hakları:
 - Bakanlar Kurulu'nun onlarla ilgilenmekle yükümlü olduğu yasal işlemlerin taslaklarını hazırlamak,
 - Bir yasal düzenlemenin çıkarılması veya değiştirilmesi için ilgili bakana önerilerde bulunmak,
 - Normatif bir kanun taslağının kamuya açık olarak dinlenmesi için Bakanlar Konseyine başvurmak,
 - 30 gün içinde yanıtlanmak üzere soruları ilgili bakanlara iletmek,
 - Yargıtay ve genel mahkemelerin yorumlarında tutarsızlıklar olması durumunda, hukuki belirsizliğin giderilmesi için Yargıtay'a öneride bulunmak.
- Konseyin görevleri:
 - Yasal işlem taslakları hakkında yorum yapmak,
 - Bütçe taslağının temeli olarak kullanılan makroekonomik değerler için ilk

tahmin hakkında yorum yapmak ve bütçe sektörü de dahil olmak üzere ulusal ekonomide ücretlerin artırılması, asgari ücretin ve Sosyal Sigortalar Fonu'ndan emekli maaşlarının artırılmasına ilişkin öneriler sunmak;

- Bütçe yönergeleri taslağı hakkında yorum yapmak,
- Bakanlar kurulu, üyeleri ve diğer devlet kurumları tarafından öne sürülen konular hakkında yorum yapmak,
- Sosyal diyalog konseyi'nin yetki ve görevleriyle ilgili, Voyvodalık sosyal konseylerine sunulan önergelerle ilgilenmek.

3.5. GÜNEY KORE

Kore'de sosyal diyalogun temel aktörleri işçiler, işverenler, kamu yararına çalışan temsilciler ve hükümettir. Hükümet, 1990'lı yıllardan bu yana tasarımcı, yönetici ve kilit aktör olarak sosyal diyaloga öncülük etmektedir (Chang, 2018, s.311). ILOb (t.y.) verilerine göre, Güney Kore 2020 yılında %12.4 sendikalaşma oranına sahiptir. Toplu sözleşmelerin kapsayıcılığı ise %15.6'dır.

Güney Kore'de sosyal diyalogun tarihi 1990'ların ilk yıllarına dayanmaktadır. Nisan 1990'da, Kore Sendikalar Federasyonu'nun önerisine dayanarak, Ulusal Ekonomik ve Sosyal Konsey, işverenlerin, işçilerin ve kamu çıkarlarının temsilcilerinden oluşan bir üçlü organı olarak

faaliyete başlamıştır. 1993 ve 1994 yılında sosyal diyalog ile Kore sendikaları ve işveren sendikaları asgari ücret konusunda anlaşma sağlamıştır.

Daha sonra hükümet, sürekli büyüyen küreselleşmenin şokunu hafifletmek ve OECDveILO tarafından listelenen küresel standartları karşılamak amacıyla, üç taraf (işverenler, çalışanlar ve kamu yararına çalışan üyeler) arasındaki sosyal diyaloglar çerçevesinde çalışma ilişkileri reformunu başlatmış, bu girişimlerin sonunda Çalışma İlişkileri Yasası'nın temelleri atılmıştır. 1997 finansal krizini aşmak için, 1998'de 'Üçlü Komisyon' kurulmuştur. Komisyon, özellikle finansman, kamu sektörü, şirketler ve işgücü olmak üzere dört alanda yapısal reformlar için Ekonomik Krizin Üstesinden Gelmek için Sosyal Anlaşma'yı imzalayarak ülkenin ekonomik toparlanmasına önemli bir katkıda bulunmuştur (Chang, 2020, s.305).

A. Ekonomik, Sosyal ve Çalışma Konseyi

Şu anda üçlü düzeyde, Ekonomik, Sosyal ve Çalışma Konseyi yer almaktadır. Ekonomik, Sosyal ve Çalışma Konseyi, hükümetin ve işçi ve işverenler gibi sosyal ve ekonomik kesimlerin güven ve iş birliği ruhuna dayalı bir araya geldiği bir yapıdır. Ekonomik, Sosyal ve Çalışma Konseyi Kanununa göre, Konsey'de istihdam ve emek politikaları ve ilgili ekonomik ve sosyal politikalar tartışılmakta,

sosyal kutuplaşmaların çözülmesi, sosyal entegrasyonu teşvik edilmesi ve ulusal ekonominin dengeli gelişimine katkıda bulunulması hedeflenmektedir. Başbakan'a bağlı olarak faaliyet yürüten Konsey'in yapısında bir Başkan, bir Başkan Yardımcısı, çalışanları temsil eden beş üye, işverenleri temsil eden beş üye, hükümeti temsil eden iki üye, Kamu çıkarlarını temsil eden dört üye yer almaktadır. Başkan, Konsey'in çalışmaları için gerekirse, kamu görevlilerinin veya personelinin Konsey'e görevlendirilmesi veya Konsey'de ek bir görevde bulunması için ilgili kurum veya kuruluş başkanlarına danışabilir. Konsey gerekirse yerel yönetimlerle il bölgedeki çalışanlar ve işveren kuruluşları arasında sosyal diyalogun teşvik edilmesini desteklemektedir (Act on the Establishment and Operation of the Economic, Social and Labor Council).

Konsey, ekonomik krizlerin üstesinden gelmeye, çalışma ilişkileri sistemlerinin iyileştirilmesine ve sosyal çatışmaların çözülmesine önemli katkılarda bulunan çok sayıda sözleşme imzalamıştır. Kore'de ulusal düzeyde sosyal diyalog aracılığıyla ekonomik krizin üstesinden gelinmesi, yeniden yapılanma, endüstri ilişkileri, işgücü piyasaları ve istihdam sağlama, ücretler ve azalan çalışma saatleri, mesleki güvenlik, endüstri kazaları sigortası, sosyal güvenlik ve vergi reformu gibi pek çok alanda anlaşmalar yapılmış ve tavsiye kararları alınmıştır (Chang, 2018, s.316, 317).

B. Bölgesel Dörtlülük Ortaklık

Ulusal düzeyde sosyal diyalog için ayrıca hükümetin, işverenlerin, çalışanların ve vatandaşların yerel düzeyde sosyal diyaloglara sahip olduğu dört yönlü ortaklık organları (Bölgesel Dörtlülük Ortaklık) vardır. Bölgesel Dörtlülük Ortaklık, yerel ekonominin büyümesini teşvik etmek ve ulusal ekonominin dengeli bir kalkınmasına katkıda bulunmak nihai hedefi için, yerel aktörlerin, bölgenin kamu yararı temsilcileriyle birlikte, yerel düzeyde işgücü veya ekonomik sorunları tartışmak ve ele almak için birlikte çalıştıkları yerel tabanlı bir sosyal diyalog sistemidir. Şu anda, Bölgesel Dörtlülük Ortaklık organları 101 yerel alanda faaliyet göstermektedir.

3.6. KANADA

Kanada'da sosyal diyalog hem ulusal düzeyde hem de işyeri düzeyinde yürütülmektedir. ILOb (t.y.) verilerine göre, Kanada 2020 yılında %29.4 sendikalaşma oranına sahiptir. Toplu sözleşmelerin kapsayıcılığı ise %31.3 'dür. Ulusal düzeyde en önemli sosyal diyalog kurumlarından biri **Endüstriyel İlişkiler Kurulu**'dur.

A. Kanada Endüstriyel İlişkiler Kurulu

Kanada Endüstriyel İlişkiler Kurulu, bağımsız bir idari mahkemedir. Bu, Ku-

rul'un bir mahkeme gibi işlediği, ancak prosedürlerinin daha az resmi olduğu anlamına gelir. Endüstriyel İlişkiler Kurulu'nda çalışanlar (sendikalar) ve işverenler de kamu otoritesinin yanında temsil edilmektedir. Kurul'un görevi, Kanada İş Kanunu, Sanatçının Statüsü Yasası ve Ücretlileri Koruma Programı Yasası kapsamında ortaya çıkan işyeri anlaşmazlıklarını ve belirli itirazları çözmektir.

Kanada İş Kanunu, çalışma ilişkilerini, sağlık ve güvenliği, istihdam standartlarını ve idari para cezalarını düzenlemektedir.

Sanatçının Statüsü Yasası, sanatçılar ve yapımcılar arasındaki profesyonel ilişkileri düzenlemektedir. Bu yasa federal olarak düzenlenmiş işyerleri için geçerlidir.

Ücretlileri Koruma Programı Yasası, bir işveren iflas ilan ettiğinde veya ödeme aczine düştüğünde ücretlilerin korunmasıyla ilgilenir. Eyalet düzeyinde düzenlenen ve federal düzeyde düzenlenen işyerleri için geçerlidir. Kurul, Kanada'daki herhangi bir işverenin ister eyalet düzeyinde ister federal düzeyde düzenlenmiş olsun, iflas etmesi veya ödeme aczine düşmesi ve çalışanlarına ücret borcu olması durumunda, Ücretlileri Koruma Programı Yasası kapsamındaki kararlara ilişkin itirazları inceler.

Kurul çalışmalarını şikayet üzerine başlatmakta, Kurulun Endüstriyel İlişkiler

Görevlileri soruşturma yürütmekte ve arabuluculuk yapmakta, devam eden bir şikâyeti tartışmak için taraflar ve Kurul arasında bir toplantı yapılmakta; Kurul üyeleri ile duruşma gerçekleşmekte, duruşmada alınan karara itiraz edilirse tarafların mahkemeye gitme hakkı bulunmaktadır (Canada Industrial Relations Board, (t.y.)).

Endüstriyel ilişkiler kurulunun yönetiminde sosyal taraflar önemli roller üstlenmekte, uyuşmazlıkların çözümüne katkı sağlamaktadır.

B. Kanada İstihdam Sigortası Komisyonu

Diğer bir sosyal diyalog yapısı, **Kanada İstihdam Sigortası Komisyonu** (CEIC)'dur. CEIC, İstihdam Sigortası (EI) programını denetlemede İstihdam ve Sosyal Gelişim Kanada (ESDC) ile liderlik rolü oynamaktadır. 75 yılı aşkın bir süredir, çalışanlardan, işverenlerden ve Kanada Hükümeti'nden temsilcileri bünyesinde bulundurmaktadır. Komisyon, bakan yardımcısının başkanlığında bir çalışan, bir işveren ve bir kamu temsilcisinden oluşmaktadır (Government of Canada 1, (t.y.)).

Komisyon, EI programını yıllık olarak izlemek ve değerlendirmek için yasal yetkiye sahiptir. Bu bağlamda, CEIC temel olarak aşağıdakilerden sorumludur:

- İstihdam yardımlarının ve destek ön-

lemlerinin etkisi ve etkinliği de dahil olmak üzere yıllık El İzleme ve Değerlendirme Raporu için bir araştırma gündemini denetlemek,

- Mali yıl sonuna kadar Parlamentoda ele alınmak üzere raporu Bakan'a teslim etmek.

C. İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesi

İş Sağlığı ve Güvenliği Danışma Komitesi, sosyal diyalogun olduğu diğer bir Komitedir. Komite, işyerinde yaralanmaların, hastalıkların ve kazaların önlenmesine yönelik stratejik tavsiye ve tavsiyeler sağlar. Yapısında çalışan sendikaları ve işverenler de yer almaktadır (Government of Canada 2 (t.y.)).

D. Toplu İş Sözleşmeleri

Sosyal diyalogun önemli yansımalarından biri **toplu iş sözleşmeleri** ile gerçekleşmektedir. Sendikalar işletme, fabrika, işyeri düzeyinde yerel bir sendika şeklinde örgütlenmekte, sonrasında da eyalet düzeyinde ve/veya ulusal düzeyde temsil edilmektedir. Yerel sendika belirli bir işletme veya fabrikada oluşturulan örgütlenmenin temel birimidir. Üyeler, görevlilerin seçilmesi, finansal ve diğer iş konuları ile kendi örgütleri ve işveren arasındaki ilişki gibi yerel sendikalarının işlerine doğrudan katılırlar ve aidatlarını yerel sendikaya öderler.

Toplu iş sözleşmeleri, yalnızca işletme veya işyeri düzeyinde müzakere edilerek imzalanmaktadır. Doğrudan pazarlık başarısız olduğunda herhangi bir tarafın talebi üzerine uzlaştırma usulü uygulanmaktadır. Eğer bu da başarısız olursa, Hükûmet veya Üçlü Endüstri İlişkileri Kurulu tarafından arabuluculuk denemektedir. Eğer arabuluculuk başarısız olursa, konu tahkime ve son olarak mahkemeye gitmektedir.

3.7. MEKSİKA

Meksika Anayasasının 25 inci maddesi, ulusal ekonomik kalkınmanın kamu sektörü, özel sektör ve sosyal sektörün birlikte çalışarak ortak katkılarıyla gerçekleştirilebileceğine yer vermekte, 26 ncı maddesi ise sosyal sektörün bileşenlerinden birinin sendikalar olduğunu belirtmektedir (The Political Constitution of The Mexican United States).

ILOb (t.y.) verilerine göre, Meksika 2020 yılında %13.2 sendikalaşma oranına sahiptir. Toplu sözleşmelerin kapsayıcılığı ise %10.4'dür.

Meksika'da kurumsallaşmış sosyal diyalog çoğunlukla bölgesel ekonomik ve sosyal konseyler aracılığıyla gerçekleşmektedir.

Mexico City Ekonomik ve Sosyal Konseyi en tanınmış sosyal diyalog kurumu olarak öne çıkmaktadır. Konsey, Mexico City'nin üretim, emek, kültür, turizm,

akademik ve sivil sektörünün temsili organıdır. Konsey, şehrin ekonomik ve sosyal politikasını analiz eder, gözden geçirir ve önerilerde bulunur. Kamu, özel, sosyal ve akademik sektörlerden altmış iki temsilciden oluşur. Konseyin kararları bağlayıcıdır. Konsey, 2019 yılında “çevre” boyutunu ismine dahil ederek yetki alanını bu tür konuları da kapsayacak şekilde genişletmiştir. Çeşitli girişimler yeşil ve adil geçiş politikası gündemiyle ilgili unsurları bünyesinde barındırmaktadır. Bunlar arasında Ulusal Kalkınma Planı (2019-24) veya 2030 Gündeminin

Uygulanmasına İlişkin Ulusal Strateji yer almaktadır. Ancak bu programların hiçbirinde sosyal diyalog ne tasarımı ne de uygulamasında belirgin bir rol oynamamıştır. Dolayısıyla sosyal ortakların adil geçiş politikalarına ve gündemlerine katılımının arttırılmasına ihtiyaç bulunmaktadır (Molina Romo, 2022, s.13).

Türkiye’de çok sayıda sosyal diyalog mekanizması geliştirilmiştir. Bu mekanizmaların bir kısmı ulusal düzeyde, ikili üçlü ve çok taraflı yapıda, bir kısmı işyeri düzeyinde çalışanlar ile işverenler arasında oluşturulmuş durumdadır.

Sosyal Diyalog Mekanizmalarının
Kamu Yönetimindeki Yeri ve Kamu Görevlileri Sendikalarının
Sosyal Diyalog Mekanizmalarındaki Rolünün Güçlendirilmesi

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Türkiyede Sosyal Diyalog
Uygulamaları

4. Türkiyede Sosyal Diyalog Uygulamaları

4.1. ULUSAL DÜZEYDE OLUŞTURULAN SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI

Türkiye’de ulusal düzeyde çok sayıda sosyal diyalog mekanizması bulunmaktadır. Bu mekanizmalardan bir kısmı, Anayasal düzeyde, bir kısmı yasa, tüzük, yönetmelik ve genelgeler ile oluşturulmuştur. Bu mekanizmaların bir kısmı üçlü ve genişletilmiş düzeyde iken, bir kısmı işçi-kamu görevlileri sendikaları ile işveren sendikaları/kuruluşları arasında veya kamu görevlileri sendikaları ile kamu otoriteleri arasında ikili bir yapıda bulunmaktadır. Bu kapsamda, aşağıda yer alan ulusal düzeydeki sosyal diyalog mekanizmaları detaylı olarak ele alınacaktır:

- Ekonomik ve Sosyal Konsey-ESK,
- Üçlü Danışma Kurulu,
- Çalışma Meclisi,
- Asgari Ücret Tespit Komisyonu,
- Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi-KİK.

Bunların yanısıra münhasıran kamu görevlileri sendikaları ile kamu otoritesinin diyaloguna dayalı olarak oluşturulan mekanizmalar ise:

- Kamu Görevlileri Hakem Kurulu,
- Kamu Personeli Danışma Kurulu-KPDK,

- İdare Kurulları

şeklinde. Bu mekanizmalarda detaylı olarak ele alınacaktır.

A. Ekonomik ve Sosyal Konsey

Türkiye’de ulusal düzeyde geniş katılımlı sosyal diyalog mekanizmalarından biri Anayasal bir kurum olan Ekonomik ve Sosyal Konsey’dir.

Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ESK), gerek AB ile Gümrük Birliği Anlaşması’nın imzalanması sonrası entegrasyon çalışmalarını çerçevesinde, sosyal tarafların girişimleri ve artan iş birliği talepleri sonucunda 1995/5 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile 1995 yılında kurulmuştur. Genelge’de ESK’nin kurulması gerekçeleri şu şekilde açıklanmaktadır:

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

gibi konularda Hükûmete istişari nitelikte görüş vermek, konuyla ilgili mevzuatı hazırlamak, bu konuda Avrupa Birliği ile entegrasyonu ve çalışmaları yönünde özel kurum ve kuruluşlar ile gerekli koordinasyonu, ihtiyaç halinde Bakanların ve uzmanlık gerektiren konularda da meslek kuruluşları ile kamu kurum ve kuruluşlarının desteğini sağlamak üzere, Uluslararası Çalışma Normlarının Uygulanmasının Geliştirilmesi İçin Üçlü Danışmalar Hakkında ILO'nun 144 sayılı Sözleşmesinin de bir gereği olarak, Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulmuştur (1995/5 sayılı Başbakanlık Genelgesi)."

ESK'nin yapısı kurulduğundan günümüze sürekli olarak değişiklik arz etmektedir. Kurulduğu zaman 22 üyeden oluşan ilk ESK'de 7 sosyal taraf, 15 hükümet temsilcisi yer almıştır. 2001 yılına kadar ESK'nin yapısında da bazı değişiklikler söz konusu olmuş, 2001 yılında ESK Kanunu çıkmadan önce 15 hükümet, 12 işçi, 12 işveren kuruluşlarından oluşan toplam 39 üyeli bir yapı oluşturulmuştur.

2001 yılında ise Ekonomik ve Sosyal Konsey Kanunu çıkarılarak, ESK'nin neden kurulduğu izah edilmiştir. Buna göre, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında, toplumsal uzlaşma ve iş birliğini sağlayacak, sürekli ve kalıcı bir ortam oluşturarak, istişari mahiyette ortak görüş belirlemek için ESK kurulmuştur. Toplam 40 üyeden oluşan bu ESK'de 24 üye sosyal tarafları temsilen, 16 üye ise hükümeti temsilen yer almıştır.

2010 yılında, Anayasada yapılan değişik-

likle, 166 ncı maddeye eklenen ek fıkra ile Ekonomik ve Sosyal Konsey anayasal bir kuruma dönüştürülmüştür. Buna göre, "ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında Cumhurbaşkanına **istişarî nitelikte görüş bildirmek** amacıyla Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurulur. Ekonomik ve Sosyal Konseyin kuruluş ve işleyişi kanunla düzenlenir" (T.C. Anayasası).

ESK Kanunu'nun 2 nci maddesine göre, Ekonomik ve Sosyal Konseyin Başkanı Cumhurbaşkanı'dır. Cumhurbaşkanı'nın katılamaması halinde görevlendireceği Cumhurbaşkanı Yardımcısı veya Bakan toplantılara başkanlık eder. Konseyin üyeleri Cumhurbaşkanınca belirlenir (4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun).

Konseyin görev ve yetkileri ise ESK Kanunu'nun 3 üncü maddesine göre şu şekildedir:

- Toplumdaki ekonomik ve sosyal birimlerin, Hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarının oluşturulmasına katılımlarını sağlamak, Devlet ile toplumsal kesimler arasında ve toplumsal kesimlerin kendi aralarındaki uzlaşma ve iş birliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,
- Oluşturduğu görüş, öneri ve raporları ilgili mercilere sunmak,
- Sürekli ve geçici nitelikte çalışma kurulları kurmak ve üyelerini belirlemek, bu kurulların raporlarını görüşmek,
- Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişari Komitesi üyelerini Avrupa Birliği Eko-

nomik 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.

Ayrıca, Konsey, Cumhurbaşkanı'nın istemi üzerine, ekonomik ve sosyal nitelikli her türlü konuda, ekonomik ve sosyal yaşamı doğrudan etkileyen mevzuatın ve kalkınma planı ile yıllık programların hazırlanması sırasında görüş bildirebilir (4641 sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun).

Aşağıda yer alan Tablo 5 ESK'nin kuruluşundan günümüze kadarki yapısına yer vermektedir.

Katılan Taraflar	1995/5 Sayılı Başkanlık Genelgesi	1996/24 Sayılı Başkanlık Genelgesi	1997/11 Sayılı Başkanlık Genelgesi	1997/44 Sayılı Başkanlık Genelgesi	1999/19 Sayılı Başkanlık Genelgesi	1999/40 Sayılı Başkanlık Genelgesi	2001 /4641 Sayılı Yasa ve ESK Yönetmeliği	2018/ 4641 Sayılı Yasa-da Yapılan 703 No'lu KHK Düzenlemesi
Hükümet Temsilcileri	13	13	10	11	9	11	16	Konseyin üyeleri Cumhurbaşkanınca belirlenir.
Çalışan Temsilcileri	2	6	5	4	4	4	12	
- TÜRK-İŞ	2	2	1 (2)	2	2	2	3	
- HAK-İŞ		1	1	1	1	1	3	
- DİSK		1	1	1	1	1	3	
- Kamu Çalışanları		1	1				3	
İşveren Temsilcileri	5	8	5	6	6	6	12	
- TİSK	1	2	1	1	1	1	3	
- TOBB	2	2	1	2	2	2	3	
- TZOB	1	1	1	1	2	1	3	
- TESK	1	1	1	2	1	2	3	
- TUSİAD		1						
- TİM		1	1					
Diğer	2	3	4					
- Bankalar Birliği			1					
- YÖK	2	2	1					
- Tüketici Derneği		1	1					
- Sakatlar Konfederasyonu			1					
TOPLAM	22	30	24	21	19	21	40	

Kaynak: HAK-İŞ, 1999, s.224-225, Korum, Çelik, 2007, s.409, 703 No'lu KHK; 4641 sayılı Kanun, Ekonomik ve Sosyal Konseyin Teşekkülü ile Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik

ESK yapısına bakıldığında sürekli bir değişim izlenmektedir. 22 üye ile çalışmalarına başlayan ESK üye sayısı inişli çıkışlı bir seyir izlemiş, 2001 ESK Kanunu ile 40'a ulaşmıştır. ESK Yönetmeliği ile kurum isimleri ESK üyesi olarak tek tek sayılmıştır. Başlangıçta hükümet temsilcilerinin ağırlıklı bir yapısı mevcutken, kanunda sosyal tarafları temsil eden çalışan ve işveren temsilcilerine ağırlık verilmiştir. Mevcut durumda ise Konsey'in üyelerinin Cumhurbaşkanınca belirleneceği hükmüne yer verilmiş olup, mevcut yapının nasıl olacağı henüz net değildir.

2018 yılında ise 703 No'lu KHK'nın 109 uncu maddesi ile Ekonomik ve Sosyal Konsey Kanunu'nda değişiklik yapılmış, Konseyin çalışma usul ve esaslarının Cumhurbaşkanınca belirleneceğine yer verilmiştir. 2018 yılında yapılan değişiklikten önce, Konsey'in üç ayda bir Başkan'ın daveti ile olağan toplanacağı belirtilmiştir. Mevcut durumda ise toplantı sıklığına ve takvimine ilişkin bir düzenleme yer almamaktadır.

ESK toplantılarına bakıldığı zaman, yılda 4 kez toplanması gereken ESK'nin düzenli olarak toplanamaması dikkat çekmektedir. Bir Genelge ile kurulan ESK'nin, ESK Kanunu'nun çıktığı 2001 yılına kadar 12 kez toplandığı, ESK Ka-

nunundan sonra 2001- 2010 arası dönemde 9 kere toplandığı, toplam 21 toplantı gerçekleştirdiği görülmektedir. Ancak 2010 yılında Anayasal bir kurum dönüşükten sonra, sosyal diyalogu kurumsallaştırmaya katkı sunacağı düşünülen ESK'nin henüz bir toplantı bile gerçekleştirememiş olması üzücüdür (Yıldız, 2022, s.220).

B. Çalışma Meclisi

Çalışma Meclisi, ulusal düzeyde sosyal diyalog mekanizmasının işlerlik kazanması ve toplumsal sorunların uzlaşa, iş birliği ve denge içerisinde çözülmesi için oluşturulmuş mekanizmalardan biridir.

Çalışma Meclisi'ne ilişkin ilk düzenleme, 1946 tarihinde yürürlüğe giren 4841 sayılı "Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun"dur. Daha sonra 1985 yılında yürürlüğe giren 3146 sayılı "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun" ile yeniden düzenlenmiştir. Çalışma Meclisi düzenlemesi, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının 2008 yılında birleştirilmesi ile 1 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesinin 96/E Maddesinde yer almış, daha sonra iki bakanlığın ayrılması sonrasında 2021 yılında 73 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile 37 nci maddede düzenlenmiştir.

Çalışma Meclisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın kurulları arasında

yer almakta, Meclisin bileşimi ve çalışma esasları Kararnamede ifade edilmektedir.

Çalışma Meclisi, geniş katılımlı çok taraflı bir sosyal diyalog mekanizmasını oluşturmaktadır. 37 nci maddeye göre Meclis,

- Bakan veya bakan yardımcısının başkanlığında bakanlıkça belirlenecek bakanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından iştirak edecek birer temsilciden,
- Üniversitelerin iş hukuku, sosyal ekonomi, çalışma ekonomisi, sosyal siyaset, iş fizyolojisi, iş sağlığı ve güvenliği ve gündemindeki konularla ilgili dallardan yükseköğretim kurulunca seçilecek beş öğretim üyesinden,
- İşveren sendikaları konfederasyonlarından üç, en fazla üyeye sahip işçi sendikaları konfederasyonundan üç, diğer işçi ve kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer, Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonundan üç, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliğinden üç temsilci ile gündemindeki konularla ilgili olarak çağrılan kamu ve özel kurum ve kuruluşları ile meslek odaları ve sivil toplum örgütleri temsilcilerinden oluşmaktadır (73 No'lu Cumhurbaş-

kanlığı Kararnamesi).

Görüldüğü gibi, Meclisin yapısında çeşitli düzeylerde kamu temsilcileri, üniversitelerin ilgili dallarından akademisyenler, çalışma hayatını temsilen işçi, kamu görevlileri temsilcileri, işveren, esnaf ve sanatkâr ile odalar ve borsalar birliği temsilcileri ile meclis gündemine göre çağrılı olarak katılacak olan meslek odaları ve sivil toplum örgütleri yer almaktadır.

Mevzuata göre yılda en az bir defa toplanması planlanan Meclis, Bakanlıkça tespit edilen gün ve gündeme göre toplanıp, gündemdeki konular hakkında inceleme ve görüşmelerde bulunarak düşüncelerini bildirmekle görevlidir (73. No'lu C. Kararnamesi, md. 37).

Çalışma Meclisi'nin aldığı kararların, kamu otoritesini bağlayıcı değil, yol gösterici ve kanaatlerin sunulması boyutu olduğu anlaşılmaktadır.

1946 yılında kurulan Çalışma Meclisi kurulduğu tarihten itibaren bugüne kadarki 78 yıllık süreç içerisinde, uzun aralıklarla ve düzensiz olarak toplanmıştır. 1947, 1954, 1962, 1965, 1971, 1977, 1984, 1992, 2004, 2013, 2015 ve 2019 yıllarında toplam 12 kez toplanmıştır (Yıldız, 2022, s.220). Her yıl toplanması öngörülen Meclis'in en son toplantısının üzerinden 5 yıl geçmiştir.

Tablo 6: Kuruluşundan Günümüze Çalışma Meclisi'nin Yapısı (1946-2024)

	1946	1983	1985	2000	2003	2018	2021
İLGİLİ YASAL DÜZENLEME	1946 4841 sayılı Çalışma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun (md. 17)	184 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (md. 27)	3146 Sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Yasa (M 26)	618 sayılı Kanun Hükmünde Kararname Sonrası 3146 Sayılı Kanun (md. 26)	4947 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatı Kanunu (md.22) Sonrası 3146 sayılı Kanun (md. 26)	Cumhurbaşkanlığı başkanı 1 No'lu Kararnamesi (md.89)	Cumhurbaşkanlığı 73 No'lu Kararnamesi (md. 37) Sonrası 1 No'lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi (md. 96/E)
- KAMU KESİMİ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
- ÇALIŞAN KESİM							
En Fazla Üyeye Sahip İşçi Sendikası Konfederasyonu		✓ Her iş kolundan seçilecek işçi	✓ Her iş kolundan seçilecek işçi	✓ 3	✓ 2	✓ 2	✓ 2
Diğer İşçi Sendikası Konfederasyonları					✓ 1'er	✓ 1'er	✓ 1'er
Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonları					✓ 1'er	✓ 1'er	✓ 1'er
- İŞVEREN KESİMİ	4792 sayılı Kanunun 12 nci maddesinde (Türli işlerin işverenleri arasında en az on beş kişi olmak üzere ticaret ve sanayi odaları tarafından seçilecek üyeler) gösterilen işveren temsilcileri						
İşveren Sendikası Konfederasyonu		✓ Her iş kolundan seçilecek işveren	✓ Her iş kolundan seçilecek işveren	✓ 3	✓ 3	✓ 3	✓ 3
TESK					✓ 3	✓ 3	✓ 3
TOBB					✓ 3	✓ 3	✓ 3
- Gündeme Göre Kamu ve Özel Kurum/STK/Meslek Odası Temsilcileri					✓	✓	✓
-Üniversiteler		✓ 5	✓ 5	✓ 5	✓ 5	✓ 5	✓ 5

Kaynak: 4792 sayılı Kanun; 4841 sayılı Kanun; 184 sayılı Kanun Hükmünde Kararname; 3146 sayılı Kanun; 4947 sayılı Kanun; Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi No:1; Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi No:73

Tablo 6'dan görüleceği üzere Türkiye'de Çalışma Meclisi'nin yapısında hem kamu temsilcileri hem işçi ve kamu görevlileri sendikaları hem işveren sendikaları ve üst işveren kuruluşları hem üniversiteler hem de gündeme göre davet edilen kamu, özel kurumlar, STK temsilcileri ve meslek odaları temsilcileri yer almaktadır. Çalışan kesim 2003 yılındaki yasal değişikliğe kadar işçi sendikaları tarafından, hatta en fazla üyeye sahip işçi sendikası konfederasyonu tarafından temsil edilirken, ancak 2003 yılındaki değişiklikte diğer işçi sendikalarının Meclis'e katılımı söz konusu olmuştur. Kamu görevlilerinin sendika adı altında örgütlenmeleri ancak 2001 yılında başlamış ve kamu görevlileri sendikaları 2003 yılından itibaren Çalışma Meclisi'ne dahil olmuştur. Ancak mevcut yapıda en fazla üyeye sahip işçi sendikası konfederasyonunun halen 2 kişiyle temsil edilirken, diğer işçi sendikaları konfederasyonlarının ve kamu görevlileri konfederasyonlarının 1 kişiyle temsil edilmesi adaletli görünmemektedir. Bu yapının değişmesi, sendikalar arasındaki bu dengesizliğin ortadan kaldırılması gereklidir.

Çalışma Meclisi'nin 2003 yılında mevzuatta yapılan değişiklik sonrası yılda en az bir kez toplanması öngörülmektedir. Daha önceki düzenlemelerde, Çalışma Meclisi'nin, Bakanlıkça tesbit edilen gün ve gündeme göre toplanacağı belirtilmiş olup, hangi sıklıkla toplanacağına yer verilmemiştir. Bu dönem zarfında, diğer bir deyişle 1946- 2002 arası 54

yıllık dönemde Meclis 8 kez toplanmış, yıllık toplantıların zorunlu olduğu 2003-2023 arası 21 yıllık dönemde ise Meclis toplamda ancak 4 kez toplanabilmiştir. Diğer bir ifadeyle en eski ulusal sosyal diyalog kurumu olan 78 yıllık geçmişine bulunan Çalışma Meclisi toplamda ancak 12 kez toplanabilmiştir.

C. Asgari Ücret Tespit Komisyonu

Ulusal düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarından bir diğeri, Asgari Ücret Tespit Komisyonu (AÜTK)'dur. Komisyona ilişkin düzenleme 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesinde ve Asgari Ücret Yönetmeliğince belirlenmiştir. Buna göre, ücretlerin asgari sınırları, iş sözleşmesi ile çalışan ve her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Komisyon tarafından en geç iki yılda bir belirlenir. Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girer. AÜTK'nin sekreteryaya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yürütülmektedir.

Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 6 ncı maddesine göre, Komisyon, asgari ücreti bütün işkollarını kapsayacak şekilde belirler. 7 nci madde ücretin belirlenmesindeki esasları ortaya koymaktadır. Buna göre, "Komisyon, ücretin belirlenmesinde; ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumu, ücretliler geçinme indekslerini, bu indeksler yoksa geçinme

indekslerini, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumunu ve geçim şartlarını göz önünde bulundurulur” (Asgari Ücret Yönetmeliği).

Yönetmeliğin 8 inci maddesine göre:

Komisyon; Bakanlığın tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında;

- Bakanlık Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı,
- Bakanlık İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı,
- Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı (İşgücü, Hizmetler, Fiyat İstatistikleri ve İndeksler Dairesi Başkanlığı),
- Hazine Müsteşarlığı temsilcisi,
- Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevli,
- Bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilci,
- Bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşunun değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden (Asgari Ücret Yönetmeliği)

oluşmaktadır.

Görüldüğü gibi Komisyon, üçlü sosyal diyalog kapsamında devlet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşmaktadır. Komisyonda Bakanlığın tespit edeceği

üyelerden birinin başkanlığında 15 üye (hükümet-işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan beşer temsilciden) yer almaktadır.

Yönetmeliğin 9 uncu maddesine göre, ücretin belirlenmesine ilişkin Komisyon’un almış olduğu kararlar kesin olmakla birlikte Komisyon, ücretin belirlenmesi hususunda konu ile ilgili bütün kamu kurum ve kuruluşları ve üniversiteler ile iş birliği yapabilir, işçi ve işveren kuruluşlarının bu konudaki öneri ve görüşlerini alabilir. Ayrıca Komisyon, gerektiğinde uzman kişilerin bilgisine de başvurabilir (Asgari Ücret Yönetmeliği).

Asgari ücret Tespit Komisyonu, kuruluşundan itibaren düzenli toplantılar gerçekleştirmekte, Komisyon’da yer alan bileşenler toplantılara katılım sağlamaktadır. Zaman zaman Komisyon’da yer alan sendika konfederasyonunun muhalefet şerhi olsa da asgari ücret tespit edilmiş ve tespit edilen rakam çalışma hayatında uygulanmıştır. Ekonomik koşullar ve yüksek enflasyon nedeniyle 2022 ve 2023 yıllarında asgari ücret, Ocak ve Temmuz ayında olmak üzere iki kez tespit edilmiştir.

Asgari ücretin tespitinde çalışanları temsilen sadece tek bir işçi konfederasyonunun yer alması eleştiri konusunu oluşturmaktadır. Komisyon’un daha demokratik, daha şeffaf yapıda olması, temsil kabiliyeti ve gücü bulunan diğer konfederasyonların da sürece dahil olması yararlı olacaktır. Son yıllarda, Komisyon’da yer alan işçi sendika konfe-

derasyonu, temsil gücü yüksek diğer işçi sendikası konfederasyonlarıyla temas kurarak, asgari ücrete ilişkin ortak bir tavır geliştirme çabası içerisine girmeye başlamış, asgari ücretin belirlenmesinde sorumluluğu paylaşma arayışına girmiştir. Asgari ücret sadece asgari ücretle çalışanları değil, neredeyse tüm çalışanları ilgilendirmekte ve tüm çalışanlar için referans bir ücreti oluşturmaktadır.

D. Üçlü Danışma Kurulu

Üçlü sosyal diyalog mekanizmalarından birini “Üçlü Danışma Kurulu” (ÜDK) oluşturmaktadır. ÜDK, 2003 yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu’nun 114 üncü maddesi ile oluşturulmuş; 114 üncü maddeye dayanarak 2004 yılında “Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulu’nun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” çıkarılmıştır. Böylece işçi-memur işveren kuruluşu temsilcileri ile hükümet temsilcilerinden oluşan “Üçlü Danışma Kurulu” çalışma hayatındaki sosyal diyalog mekanizmaları arasındaki yerini almıştır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 114 üncü maddesi’ne göre;

Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak

üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur (Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik).

Yönetmeliğin 5 inci maddesi Kurulun görevlerini düzenlemektedir. Buna göre Kurul’un görevleri:

- a. Çalışma hayatına ilişkin politikaların oluşumuna katkı vermek,
- b. Taraflar arasında uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,
- c. Çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarını ve uygulamalarını izlemek, yeni mevzuat ve yasa değişiklikleri ile ilgili hususlarda görüş oluşturmak,
- d. Uluslararası Çalışma Örgütü’nün konferans ve faaliyetlerine katılmada, taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak,
- e. “Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında 144 sayılı Sözleşme” hükümlerine uygun çalışmalar yapmak,
- f. Ulusal mevzuatın, Avrupa Birliği’nin çalışma hayatına ilişkin müktesebatına uyumu için taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak,
- g. İhtiyaç duyulması halinde komisyonlar kurmak, üyelerini belirlemek, raporları görüşmek,

- h. Ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlenmesini taraflara önermek, uygun görülecek toplantılara temsilci göndermek,
- i. Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi ile ilgili alanlarda araştırmalar yapılmasını taraflara önermek (Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik)

şeklindedir.

Kurul'un ulusal düzeyde çalışma hayatına ilişkin politikalar geliştirilmesi, araştırmalar yapılması mevzuata ilişkin çalışmalar ortaya konulmasının yanısıra aynı zamanda, ILO ve AB müktesebatına uyumun sağlanması gibi uluslararası düzeyde de sorumluluklar üstlendiği görülmektedir.

Yönetmeliğin 9 uncu maddesi, Kurul'un görev alanına giren konularda araştırma ve inceleme yapmak, görüş bildirmek ve raporlar hazırlamak üzere komisyonlar oluşturabileceğine yer vermektedir.

ÜDK Yönetmeliğinin 4 üncü maddesi ÜDK'nin yapısına yer vermektedir. Buna göre ÜDK:

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya Müsteşarı başkanlığında,

- a. Gündem konularına göre Bakanlık, bağlı ve ilgili kurumların birim amirlerinden,
- b. İşçi sendikaları konfederasyonların-

dan birer ve en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonundan üç temsilciden,

- c. Kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer temsilciden, oluşur.

İşveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonlarından katılacak temsilcilerin üst düzey yönetici olması esastır. Kurul, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları ile kamu görevlileri sendikaları konfederasyonları temsilcilerinin birlikte katılımı ile toplanabileceği gibi, gündem konularına göre ayrı ayrı da toplanabilir (Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik).

Aynı maddeye göre, ÜDK'ya katılım sağlayacak olan işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonlarından katılacak temsilciler, üst düzey yönetici olmalıdır. Kurul, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonları ile kamu görevlileri sendikaları konfederasyonları temsilcilerinin birlikte katılımı ile toplanabileceği gibi, gündem konularına göre ayrı ayrı da toplanabilir. Yönetmeliğin 7 nci maddesine göre, ÜDK her yıl Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında olmak üzere yılda üç kez toplanacaktır. Bunun dışında başkanın veya kurul üyelerinden üçünün yazılı istemde bulunması halinde olağanüstü de toplanabilir (Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik).

Üçlü Danışma Kurulu'nun üçlü yapısı ve çalışma hayatıyla ilgili konuları gündemi- ne alan sınırlı görev tanımının bulunması Kurul'un en önemli özelliklerden birini oluşturmaktadır. ÜDK resmi olarak oluş- turulmadan önce de Çalışma Bakanlığ- ının önderliğinde sosyal tarafların katılı- mıyla üçlü toplantılar gerçekleştirilmiş, sosyal diyalog yoluyla 4857 sayılı İş Ka- nunu'nun hazırlanmasına yönelik önemli hazırlıklar yapılmıştır.

ÜDK, resmen faaliyete başlamasıyla be- raber, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Kanunu' ile 6331 sayılı İş Sağ- lığı ve Güvenliği Kanunu'nun hazırlık sü- reçlerinde ÜDK etkin olarak rol oynamış, mevzuatın geliştirilmesi sürecine önemli katkılar sunmuştur.

Kurulduğu 2004 yılından itibaren top- lantılar gerçekleştiren ÜDK'nin kimi zaman uzun yıllar toplanmadığı, kimi zaman yasal toplanma sayısında olduğu gibi yılda 3 kez düzenli toplandığı, kimi zaman yasal toplanma sayısının üzerine çıktığı, 6 kere hatta 8 kere toplandığı görülmektedir. Yılda en az 3 kez toplan- ması gereken ÜDK, 2003-2023 arası dönemde toplamda en az 57 kez top- lanması gerekirken 39 toplantı gerçek- leştirmiştir (Yıldız, 2022, s.220). ÜDK en son toplantısını 5 yıllık bir aranın ardın- dan işçi-işveren sendikaları ve hükümet temsilcilerinin katılımıyla 2023 yılında gerçekleştirmiştir.

ÜDK Yönetmeliği, işçi sendikaları ile kamu görevlileri sendika konfederasyonlarının

birlikte toplanmasına fırsat vermesine rağmen bugüne kadar toplantılar çoğu kez işçi sendikalarının katılımıyla hep ayrı ayrı gerçekleştirilmiştir. Bilindiği üzere, Kamu Personeli Danışma Kurulu (KPKD), kamu görevlileri ile kamu otoritesi arasın- daki iş birliğini ve iletişimi sağlamaya yö- nelik kurulan sosyal diyalog kurumudur. KPKD'nin kamu görevlileri ile gerçekleşt- irilmesi gereken sosyal diyalog ihtiya- cını karşıladığı düşüncesi genellikle ileri sürülmekte ve ÜDK kamu görevlileri için öncelikli olarak görülmemektedir. Ancak genel çalışma hayatına, işin geleceğine, bu noktada yapılacak düzenlemelere ve üretilecek politikalara işçi-memur birlikte katılarak yön verilmesi çok daha yararlı olacak, bu anlamda ÜDK, iyi bir zemin oluşturacaktır. O halde ÜDK'nin düzenli toplanması ve öngörüldüğü üzere kamu görevlileri sendikalarının da içinde yer al- ması önemlidir.

E. Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi

Sosyal Diyalog alanında AB-Türkiye ara- sında Karma-İstişare Komitesi (KİK) bu- lunmaktadır. KİK, Ankara Anlaşması'nın, Avrupa Topluluğu ile Türkiye arasında ekonomik ve sosyal alandaki iş birliğinin ve temasların kolaylaştırılmasını öngö- ren 27 nci maddesi uyarınca kurulmuş- tur. Ankara Anlaşması'nın 27 nci madde- sine göre:

“Ortaklık Konseyi, bir yandan Avrupa

Parlamentar Asamblesi, Topluluğun Ekonomik ve Sosyal Komitesi ve öteki organları ile, öte yandan, Türkiye Büyük Millet Meclisi ve Türkiye'nin yukarıdaki maddeleri karşılayan organları arasında işbirliğini ve temasları kolaylaştırmak için her türlü yararlı tedbiri alır..." (Ankara Anlaşması)

Komite, AB'nin Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin 18 üyesi ile Türkiye'den çeşitli ekonomik ve toplumsal çıkar gruplarını temsil eden 18 üyeyi bir araya getirmektedir. Bu kapsamda gerek işçi ve kamu sendikaları gerekse işveren sendikaları ve işveren örgütleri yılda 2 kez toplanmaktadır. KİK, taraflar arasındaki iş birliğinin güçlendirilmesi ve sosyal-ekonomik diyalogun kurumsallaşmasını amaçlamaktadır (İktisadi Kalkınma Vakfı, (t.y.))

Karma İstişare Komitesi, iki yıllık süreler ile seçilen, AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nden ve Türkiye'nin çeşitli ekonomik ve toplumsal çıkar gruplarını temsil eden eşit sayıda üyeden oluşur. KİK toplantıları düzenli olarak gerçekleşmemektedir.

F. Kamu Görevlileri Sendikaları / Konfederasyonları ile Kamu İdareleri Arasında Münhasıran Oluşturulan Sosyal Diyalog Mekanizmaları

Kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile kamu idareleri arasında sosyal diyalog mekanizmaları 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu

Sözleşme Kanunu ile "Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik"te yer almaktadır. Bu kapsamda Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullar yer almaktadır.

a. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu (KGHK), toplu sözleşme görüşmelerinde uyumazlık olması durumunda görev alan bir sosyal diyalog mekanizmasıdır.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na ilişkin düzenleme, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanununun 34 üncü maddesi ve ilgili Yönetmeliğin 9-11 inci maddeleri arasında yer almaktadır.

Yönetmeliğin 9 uncu maddesi, KGHK'ye başvurma prosedürünü ele almaktadır. Buna göre,

(1) Toplu sözleşme görüşmeleri sonunda toplantı tutanağı imzalanmasından veya tespit tutanağı düzenlenmesinden itibaren üç işgünü içerisinde toplu sözleşme görüşmelerinin ilgili bölümüne ilişkin tutanağı imzalamaya yetkili olanlar, taraf oldukları bölüm için Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'na başvurabilir,

(2) Toplantı tutanağı, başvuru sırasında Kurul'a sunulur,

(3) Tespit tutanağı düzenlenmiş uyuşmazlıkla ilgili olarak Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurulması halinde ise tespit tutanağı Devlet Personel Başkanlığınca Kurul'a sunulur,

(4) Toplu sözleşme görüşmelerinin uyuşmazlıkla sonuçlanmasına rağmen tarafların Kamu Görevlileri Hakem Kuruluna başvurmaması halinde, kamu görevlilerine takip eden iki mali yıl boyunca uygulanacak mali ve sosyal haklar, genel hükümlere göre belirlenir (4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik).

4688 sayılı Kanun'un 34 üncü maddesi ve Yönetmeliğin 10 uncu maddesi ise, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun her toplu sözleşme dönemi için oluşturulan yapısına yer vermektedir. Buna göre:

- a. Yargıtay, Danıştay ve Sayıştay Başkanı, Başkanvekili, Başkan Yardımcısı veya Daire Başkanları arasından Cumhurbaşkanınca Başkan olarak seçilecek bir üye,
- b. Cumhurbaşkanınca belirlenen başkanlıklar ile kamu kurum ve kuruluşlarından dört üye,
- c. Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından belirlenecek iki, bağlı sen-

dikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlardan birer üye,

- d. Üniversitelerin kamu yönetimi, iş hukuku, kamu maliyesi, çalışma ekonomisi, iktisat ve işletme bilim dallarından en az Doçent unvanını taşıyanlar arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye,
- e. Bağlı sendikaların üye sayısı itibarıyla en fazla üyeye sahip konfederasyon tarafından üç, bağlı sendikaların üye sayısı açısından ikinci ve üçüncü sırada bulunan konfederasyonlar tarafından ikiyeşer olmak üzere (d) bendinde belirtilen bilim dallarından en az Doçent unvanını taşımak kaydıyla, önerilecek toplam yedi öğretim üyesi arasından Cumhurbaşkanınca seçilecek bir üye (4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik)

olmak üzere onbir üyeden oluşur.

4688 sayılı Kanununun 34 üncü maddesi ve ilgili Yönetmeliğin 11 inci maddesine göre:

"... Kamu Görevlileri Hakem Kurulu'nun Başkan ve diğer üyeleri, toplu sözleşme görüşmeleri başlamadan önce belirlenir. Kamu Görevlileri Ha-

kem Kurulu Başkanı ve her bir üyesi için aynı usul ve esaslar çerçevesinde birer yedek üye görevlendirilir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Başkanın çağrısı üzerine Başkan dahil en az sekiz üyenin katılımı ile toplanır. ... Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, tarafların başvuru tarihinden itibaren beş gün içinde kararını verir.

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, toplantıya katılanların çoğunluğu ile karar alır. Kurul üyeleri çekimser oy kullanamazlar. Oyların eşitliği halinde Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Kurul kararları kesindir ve toplu sözleşme hükmündedir.

Kurul kararları taraflara üç gün içerisinde yazılı olarak bildirilir ve Resmî Gazete’de yayımlanır.

.....

Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nun sekreteryaya hizmetleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür (4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkilî, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik).”

Görüldüğü üzere KGHK’nın yapısında, 11 üye yer almakta ve 11 üyenin 7’si Cumhurbaşkanı tarafından belirlen-

mektedir. Bu yapının demokratikliği, bağımsızlığı ve tarafsızlığı konusunda ve Kurul’un 5 günlük süreçte karar verme zorunluluğu bulunmasının süre bakımından yetersizliği konusunda eleştiriler bulunmaktadır. Bu yapının yeniden gözden geçirilmesi yerinde olacaktır.

b. Kamu Personeli Danışma Kurulu

Kamu Personeli Danışma Kurulu (KPDK), 2012 yılında oluşturulan, kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile kamu idareleri arasında ikili yapıdaki sosyal diyalog kurumlarından biridir. KPDK’ya ilişkin düzenleme 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda ve Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkilî, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik’te yer almaktadır.

4688 sayılı kanunun 21 inci maddesi ve Yönetmeliğin 12/1 Maddesi Kamu Personeli Danışma Kurulu’nun amacını ve yapısını ortaya koymaktadır. Buna göre KPDK, sosyal diyalogun geliştirilmesi, kamu personel mevzuatının ve kamu yönetimi uygulamalarının değerlendirilmesi, yönetimin daha iyi işleyen bir yapıya kavuşturulması için ortak çalışmalar yürütülmesi, kamu görevlilerinin yönetime katılımının sağlanması ve kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlara çözümler önerilmesi amacıyla oluşturulmuştur.

Kanunun 21, Yönetmeliğin 12/1 ve 2 nci maddesine göre, KPDK, Cumhurbaşkanının görevlendireceği Cumhurbaşkan yardımcısı veya bakanın başkanlığında, en çok üyeye sahip üç konfederasyonun genel başkanı ile her bir hizmet kolunda en çok üyeye sahip kamu görevlileri sendikasının başkanı ve Devlet Personel Başkanından oluşmaktadır. KPDK'ya gündemde yer alan konuya bağlı kalarak diğer kamu kurum ve kuruluşlarının yetkilileri de davet edilebilir.

Kanun'un 21, Yönetmeliğin 12/3 üncü maddesi ise, KPDK'nin toplantı zamanına yer vermekte ve her yıl mart ve kasım aylarında Kurul Başkanının belirleyeceği yerde toplanacağını düzenlemektedir. Kurul'un sekreteryaya hizmetleri Devlet Personel Başkanlığınca yürütülür.

Kanun'un 21, Yönetmeliğin 12/4 üncü maddesi ise, KPDK'nin gündemini ele almaktadır. Buna göre, toplu sözleşme kapsamındaki konuların ve kurumsal konuların dışında kalan kamu yönetimini ve kamu personel sistemini ilgilendiren genel nitelikli konular, Danışma Kurulu'nda ele alınmaktadır.

Kamu Personeli Danışma Kurulu'nun görevleri ise ilgili Yönetmeliğin 13 üncü maddesinde ele alınmaktadır. Buna göre KPDK'nin görevleri:

- a. Kamu personel sistemine ilişkin politikaların oluşumuna katkıda bulunmak,
- b. Kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile kamu yönetimi ara-

sında uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,

- c. Kamu personel sistemi ve kamu yönetimi teşkilatlanması ile ilgili mevzuat çalışmalarını ve uygulamalarını izlemek, görüş oluşturmak,
- d. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün konferans ve faaliyetlerine katılımda, kamu personel sisteminin gelişimi konusunda taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleştirilmesini sağlamak,
- e. Modern kamu yönetimi ilkelerine ve yönetime katılma anlayışına uygun çalışmalar yapmak,
- f. İhtiyaç duyulması halinde belli konularda çalışmalar yapmak üzere komisyonlar kurmak, komisyon çalışmaları sonrasında ortaya çıkacak raporları değerlendirmek,
- g. Ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlenmesini önermek (Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik).

Görüldüğü gibi, KPDK'nin görevi hem ulusal hem de uluslararası düzeyde kamu personel politikaları konuları ile ilgilidir.

KPDK, kamu idareleri ile kamu görevlileri arasındaki toplu sözleşme dışındaki en kapsamlı ve düzenli sosyal diyalog mekanizmasını oluşturmaktadır.

KPDK toplantıları, ESK, Çalışma Meclisi ve ÜDK ile kıyaslandığında nispeten düzenli olarak gerçekleşmekte, sosyal diyalogun, kamu görevlilerinin yönetime katılımının sağlanması ve kamu yönetiminin karşılaştığı sorunlara çözümler önerilmesi için kurulan KPDK'nin işleyişinde bazı sorunlar bulunmaktadır.

Aşağıda yer alan Tablo 7, mevzuata göre Mart ve Kasım aylarında yılda 2 kez toplanması gereken KPDK toplantılarının gerçekleştirilme durumunu ortaya koymaktadır.

Tablo 7: KPDK Toplantılarının Yıllara Göre Gerçekleşme Durumu (2012-2023)

YILLAR	1. KPDK Toplantısı (Mart)	2. KPDK Toplantısı (Kasım)
2012		
2013	+	+
2014	+	+
2015	+	+
2016	+	+
2017	+	+
2018	+	+
2019	+ (Aralık)	
2020	+ (Eylül)	
2021	+	+
2022		
2023	+ (Kasım)	

Kaynak: Yazar tarafından geliştirilmiştir.

Tabloya göre, KPDK toplantılarının daha önce bahsedilen ESK, Çalışma Meclisi ve ÜDK ile kıyaslandığında daha düzenli olarak toplandığı ancak son yıllarda toplantılarda bazı aksaklıklar yaşandığı görülmektedir. Bilindiği ile kamu idareleri ile kamu görevlileri arasında iki yılda bir yüklü gündemle toplu sözleşme müzakereleri yürütülmekte, zaman sınırı nedeniyle birçok başlık müzakere masasında yer bulamamaktadır. Esasında KPDK toplantıları, toplu sözleşme süreçlerindeki yoğunluğu azaltmak için bir fırsattır. Ancak bu aşamada bazı sorunlar öne çıkmaktadır. Örneğin, Kurul'un çoğu zaman herhangi bir gündem maddesi olmaksızın toplanması sorunlardan biridir. Gündem maddesi olmaksızın toplanma, tarafların yeterince hazırlık yapmadan gelmesine, hedefe yönelik çalışmaların yapılamamasına, kamu görevlileri sendikalarının taleplerinin karşılık bulamamasına neden olmaktadır. KPDK'de bütün hizmet kollarından sendikalar yer almakta, her işkolunun kendine özgü sorunları, sorunların daha ayrıntılı olarak ele alınmasını gerektirmektedir. Bu anlamda alt komisyonlarla çalışmaların daha detaylı olarak ele alınması, komisyonlarda sonuç odaklı net politika belgelerinin üretilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

KPDK'de alınan kararlar bağlayıcı olmadığı için alınan birçok karar hayata geçmemektedir. Örneğin KPDK toplantılarında, görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının 3 yılı aşmamak

üzere gerçekleştirilmesi konusunda adımlar atılmış, ancak süreç henüz bir düzenlemeye yapılmamıştır. Bu noktada kamu görevlileri sendikalarının süreci izlemesi, konunun sürekli kamuoyu gündeminde olmasına katkı sağlayacaktır.

KPDK'de, MEMUR-SEN tarafından gündeme getirilen bazı taleplerin ise hayata geçirildiği görülmektedir. Örneğin, 2018 yılında geçici personel istihdamının kaldırılmasıyla bu personelin sözleşmeli personel pozisyonuna geçişi, 2023 yılında 4/C'den 4/B'ye geçen personel dahil toplamda 460 bin sözleşmeli personelin kadroya geçişi 2023 yılı içerisinde gerçekleşmiştir.

2023 yılı Aralık ayında yapılan en son KPDK toplantılarında, MEMUR-SEN Konfederasyonu, 4688 sayılı Kanun'un revize edilmesi, yardımcı hizmetler sınıfının kaldırılması, sosyal güvenlik sisteminde yeni düzenleme yapılması, kamuya alımlarda mülakatın kaldırılması, şeffaflığın sağlanması, deprem bölgesindeki kamu görevlileri lehine düzenlemeler yapılması, harcırah tutarları ve fazla çalışma ücretlerinin günün koşullarına uygun hale getirilmesi, özelleştirmeden geçen sözleşmeli personelin zorunlu emekliliğinin kaldırılması, üniversite idari personeline yer değişikliği sağlanması, tüm kamu görevlilerine ilave bir derece verilmesi ve disiplin cezalarının affı, İş-rail boykotunun desteklenmesi için ma-aş-kredi kartları ödeme sisteminin yerli "Troy Kart" ile değiştirilmesi gibi birçok

talep ortaya koymuştur.

KPDK'de gündeme getirilen bu taleplerin düzenlemelere ve uygulamalara yansımaları için, bu taleplerin gündemde tutulması, her platformda ifade edilmesi ve izleme mekanizmaları ile takibinin yapılması gerekmektedir. Böylece KPDK'nin sonuç odaklı bir kuruma dönüşmesi, işlevini ve kabiliyetlerini artırması mümkün olabilir.

c. Kurum İdari Kurulu

Kurum İdari Kurulu (KİK), kamu görevlileri sendikaları ve konfederasyonları ile kamu idareleri arasında ikili yapıdaki sosyal diyalog kurumlarından birini oluşturmaktadır. Bu konudaki düzenleme 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nda ve Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik'te yer almaktadır.

4688 sayılı Kanun'un 22 nci maddesine göre;

"Kurum düzeyinde kamu görevlilerinin çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında görüş bildirmek üzere, eşit sayıda kamu işveren vekili ile en çok üyeye sahip sendikaca, üyeleri arasından belirlenen temsilcilerin ka-

tıldığı kurum idarî kurulları oluşturulur. Bu kurullar yılda iki kez toplanır (4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu)."

İlgili Yönetmeliğin 14 üncü maddesi Kurum İdari Kurulları'nın yapısı, toplantı tarihleri, çalışma yöntemleri ve kararların niteliği üzerinde durmaktadır. Buna göre:

(1) Kurum İdari Kurulu, her kurum bünyesinde üst yöneticinin görevlendireceği bir yardımcısının veya insan kaynakları birim yöneticisinin başkanlığında iki birim yöneticisi ile kurumda en çok üyeye sahip sendikanın üç temsilcisinden oluşur.

(2) Kurum İdari Kurulu toplantıları her yıl nisan ve ekim aylarında Kurul Başkanının belirleyeceği tarihte yapılır.

(3) Kurum İdari Kurulu, kurum düzeyinde kamu görevlilerinin işyeri çalışma koşulları ve kanunların kamu görevlilerine eşit uygulanması konularında üst yönetime görüş bildirir.

(4) Kurum İdari Kurulları'nda kurumsal nitelik taşımayan, kurum içi karar ve uygulamalarla çözülme imkânı bulunmayan sorun ve konularla ilgili olarak ancak tavsiye niteliğinde kararlar alınabilir.

(5) Kurum İdari Kurulları'nda alınan kararlar kurum içi uygun araçlarla personele duyurulur.

(6) Temsilcileri Kurum İdari Kurulu'na

katılacak sendikanın belirlenmesinde, 4688 sayılı Kanun'un 30 uncu maddesi uyarınca o kurumda 15 Mayıs tarihi itibarıyla yapılan sendika üye sayılarının belirlenmesine ilişkin tespit esas alınır. Bu tespite göre o kurumda en çok üyeye sahip sendikanın temsilcileri takip eden ekim ve nisan ayı Kurum İdari Kurulu toplantısına katılır. Yıl içerisinde sendika üye sayılarında meydana gelen değişiklikler dikkate alınmaz.

(7) Sendikalar, Kurul'a katılacak temsilci sayısı kadar yedek temsilci belirler. Asıl üyenin katılmadığı toplantılara yedek üye iştirak eder (Toplu Sözleşme Görüşmelerinin Yapılma Usul ve Esasları ile Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu ve Kurum İdari Kurullarının Teşkili, Çalışma Usul ve Esaslarına İlişkin Yönetmelik)

KİK, kamu görevlileri ile kamu otoriteleri arasında sosyal ve özlük haklarının iyileştirilmesine yönelik yılda iki kere bir araya geldiği yapılardır. Kurulların etkin işletilmesiyle birçok kamu görevlilerinin çalışma hayatı koşullarının iyileştirilmesine yönelik önemli kararlar alınabilmektedir. Bu kapsamda MEMUR-SEN'e bağlı sendikalar ile ilgili kamu otoriteleri ile yapılan toplantılarda birçok önemli kazanımlar elde edilmiştir. Örneğin eğitim, öğretim ve bilim hizmet işkolunda, engelli çocuğu bulunan kadın öğretmenlerin tercihlerine göre haftalık ders programlarının

belirlenebilmesi, açık bulunan şube müdürlüğü kadroları için görevde yükselme sınavının yapılmasını proje çalışmalarına ek ders ücreti ödenmesi, özel öğretim kurumlarında uzman öğreticilikte geçirilen sürelerin hizmet puanının hesabında değerlendirilmesi, depremden etkilenen il ve ilçelerdeki eğitim kurumlarının hizmet puanlarının artırılmasını sözleşmeli öğretmenlerin eğitim kurumlarına yönetici olarak görevlendirilebilmesi, boş dersleri dolduran nöbetçi öğretmenlere ek ders ücreti ödenmesi, engelli personele il içi yer değişikliği hakkı sağlanması gibi kazanımlar elde edilmiştir. Sağlık sektöründe örneğin, üç yılını doldurup devlet memurluğu kadrosuna geçenlerin yıllık izin sürelerinin devredilmesi, sağlık çalışanlarının yakınlarının tedavisi için mazeret kullanabilmesi, sağlık çalışanlarının çocukları için kreş açılması hususunda bakanlık tarafından talimat yazılması, 112 çalışanlarına geçici görev yolluğu verilmesi, Sağlık Bakanlığı bünyesinde çalışan eşlerin nöbetlerinin düzenlenmesini, malpraktis davalarının mesleki sorumluluk kurulu oluşturularak değerlendirilmesi, boşanma durumuna bağlı tayin hakkı verilmesi ve daha birçok konuda birçok Kurum İdari Kurulu kararları ile kamu görevlileri kazanımlar

elde etmiştir (MEMUR-SEN, 2023).

Görüldüğü gibi Kurum İdari Kurulları, hizmet işkollarına yönelik kamu sendikaları ile kamu otoritelerinin bir araya gelmesine fırsat sunmakta, kamu görevlileri toplu sözleşmeye ek olarak sosyal ve özlük haklarında birçok kazanımı KİK yoluyla elde edilmektedir. Bu anlamda düzenli toplantılar çok önemli rol oynamaktadır.

4.2. YAPISINDA SOSYAL DİYALOĞA YER VEREN KAMU KURUM VE KURULUŞLARI

Türk çalışma hayatında, faaliyetlerini sosyal diyalog mekanizmaları içerisinde sürdüren kuruluşlar sadece yukarıda anılan, ESK, Çalışma Meclisi, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Üçlü Danışma Kurulu, KPDK, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu değildir. Bunların yanı sıra birçok kurum ve kuruluş çalışmalarını üçlü ve çok taraflı yapıda yürütmekte, sosyal diyalog kültürünün oluşumuna katkı sağlamaktadır. Bu kuruluşların isimleri ve yapısında işçi-kamu görevlileri sendika temsilcilerine yer veren yapısı aşağıda yer almaktadır.

Tablo 8: İşçi ve Kamu Görevlileri Sendikalarının Sosyal Diyalog Kapsamında Bazı Kamu Kurum ve Kuruluşlardaki Temsil Durumu

		İşçi Sendikaları	Kamu Görevlileri Sendikaları
1	Asgari Ücret Tespit Komisyonu	+	-
2	Çalışan Çocuklar Ulusal Yönlendirme Komitesi	+	
3	Çalışma Meclisi	+	+
4	Ekonomik ve Sosyal Konsey	+	+
5	Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Tahsil Edilen İdari Para Cezalarını Kullanmaya Yetkili Komisyon	+	-
6	Gemi Adamları İşe Bedeli Tespit Kurulu	+	-
7	İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul	+	-
8	İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim Komisyonu	+	-
9	İŞKUR- Genel Kurul	+	-
10	İŞKUR- Yönetim Kurulu	+	-
11	İŞKUR- İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları	+	-
12	İŞKUR- İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu	+	+
13	İŞKUR- İşsizlik Sigortası Fon Yönetimi	+	
14	İşyerlerinde İşin Durdurulmasına veya İşyerlerinin Kapatılmasına Karar Vermeye Yetkili Komisyon	+	-
15	Kadına Yönelik Şiddetle Mücadele Koordinasyon Kurulu	+	
16	Kamu Görevlileri Hakem Kurulu	-	+
17	Kamu Personeli Danışma Kurulu	-	+
18	Kadın İstihdamı Ulusal İzleme ve Koordinasyon Kurulu	+	+
19	Kent Konseyi	+	-
20	Kurum İdari Kurulu	-	+
21	Mesleki Eğitim Kurulu- İl Mesleki Eğitim Kurulu	+	-
22	MYK - Genel Kurul	+	-
23	MYK- Yönetim Kurulu	+	-
24	MYK- Sektör Komiteleri	+	-
25	MYK-Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Kurulu	+	+

26	Psikolojik Tacizle Mücadele Kurulu	+	+
27	Resmi Arabulucular Seçici Kurulu	+	-
28	SGK- Genel Kurulu	+	+
29	SGK-Yönetim Kurulu	+	+
30	SGK- Asgari İşçilik Tespit Komisyonu	+	-
31	SGK-Yüksek Danışma Kurulu	+	-
32	Tozla Mücadele Komisyonu	+	-
33	Tüketici Konseyi	+	+
34	Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi	+	+
35	Türkiye İnsan Hakları Kurumu-İstişare Komisyonu	+	+
36	Türk Patent ve Marka Kurumu-Danışma Kurulu	+	-
37	Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi	+	+
38	Üçlü Danışma Kurulu	+	+
39	Vergi Konseyi	+	+
40	Yunus Emre Vakfı Danışma Kurulu	+	-
41	Yüksek Hakem Kurulu	+	-
42	Yüksek Hakem Kurulu Arabuluculuk Sistemi-Seçici Kurulu	+	-

Kaynak: Yazar tarafından geliştirilmiştir.

Türkiye’de işçi ve kamu görevlileri sendikaları pek çok kurumun yönetiminde veya bünyesinde oluşturulan kurul, konsey ve komisyon şeklindeki yapılarda görev almaktadır. Yukarıdaki tablo bu yapılardan 42 tanesine yer vermektedir. Tabloya bakıldığı zaman işçi sendikalarının kamu görevlileri sendikalarından daha fazla kurumda temsiliyetinin olduğu görülmektedir. İşçi sendikaları burada belirtilen 42 yapının 39’unda, kamu görevlileri sendikaları ise 17’sinde yer almaktadır. İşçi ve kamu görevlileri

sendikaları 14 tane sosyal diyaloga yer veren yapıda beraber bulunmakta ancak işçi sendikalarının temsil edilmediği, sadece kamu görevlileri sendikalarının temsil edildiği yapılar bulunmaktadır. Bu kapsamda, kamu görevlileri sendikaları, işçi sendikalarının hiç temsil edilmediği, kamu görevlilerine özgü kurulan Kamu Personeli Danışma Kurulu, Kurum İdari Kurulu ve Kamu Görevlileri Hakem Kurulu’nda temsil edilmektedir.

Yönetim organları olarak bakıldığı zaman, işçi ve kamu görevlileri konfederasyonlarının SGK ve İŞKUR’un Yönetim

Kurulu'nda ve Genel Kurul'unda yer aldığı, işçi konfederasyonlarının ise MYK'nın yönetiminde yer aldığı görülmektedir. Bu kurumlar dışında sendikaların birçok kamu kurum ve kuruluşu bünyesinde yer alan komisyonlarda, kurullarda ve danışma kurullarında istişari statüde yer aldığı görülmektedir.

İşçi ve kamu görevlileri konfederasyonlarının temsilinde, ilgili kurumun faaliyet alanı ile alakalı bir durumun söz konusu olduğu anlaşılmaktadır. Örneğin Asgari Ücret Tespit komisyonu ve MYK hizmet akdi ile çalışanlara yönelik standartlar ve yeterlilikler geliştirmektedir. Kamu Personeli Danışma Kurulu ise doğrudan kamu görevlileri ile ilgilidir. Ancak her bir yapının detaylı olarak incelenmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Örneğin Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda bünyesinde en fazla sendikalı çalışanın yer aldığı işçi konfederasyonu ve işveren konfederasyonu yer almaktadır. ÇSGB istatistiklerine 2023 yılı Temmuz ayında göre, yaklaşık 16.5 Milyon işçi, 2.5 milyon sendikalı çalışan (%14.7) bulunmaktadır. Çalışanların %85'inden fazlası sendikalı değildir. En büyük işçi konfederasyonu, toplam çalışanların %7.8'ini temsil etmektedir. Sendikalı çalışanların ücretleri, asgari ücretin üzerinde yer almaktadır. Diğer bir tabirle, sendikalar asgari ücretin doğrudan muhatabı değildir. AÜTK'de yer alan işveren konfederasyonu çalışanların örgütlü olduğu sektörlerdedir, işveren sendikalarının faaliyette bulunduğu işyerlerinde de

zaten asgari ücretin üzerinde ödemeler söz konudur. Ancak AÜTK içerisinde hem en fazla üyesi bulunan işçi sendikası konfederasyonu ve işveren konfederasyonu bulunmaktadır.

Diğer taraftan, asgari ücretin tüm çalışanları ilgilendiren bir yönü mevcuttur. Örneğin en düşük memur maaşı, asgari ücretin altında kalmamakta, dolayısıyla asgari ücret aslında kamu görevlileri maaşlarını da etkilemektedir. Diğer bir deyişle, AÜTK'de kamu görevlilerininse sinin çıkmasına da ihtiyaç vardır.

Mesleki Yeterlilikler Kurumu da sendika temsiliyeti bakımından incelenebilir. MYK, hizmet akdi ile çalışanlara yönelik standartlar ve yeterlilikler geliştirmekte, Yönetim Kurulunda, Genel Kurulunda ve Sektör Komitelerinde sadece işçi sendikaları temsil edilmektedir. Kamu görevlileri sadece, Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Kurulunda temsil alanı bulmaktadır. Öte yandan MYK'den yetki alarak sınav merkezi kurran bir işçi sendikası konfederasyonu bir de kamu görevlileri konfederasyonuna bağlı bir sendika bulunmaktadır. Diğer bir deyişle kamu görevlileri sendikaları da MYK'nin işleyişine önemli katkı sağlamaktadır.

Yukarıdaki tablo işçi ve kamu görevlileri sendikalarının temsil edildiği bazı kurum ve kuruluşları göstermektedir. Çalışan sendikalarının temsil edilmediği ancak işveren kuruluşlarının yer aldığı kamu kurum ve kuruluşları da bulunmaktadır.

dır. Sendikalar bu yapılarda da yer alırsa daha etkin bir sosyal diyalog ortamı sağlanmış olacaktır.

Türkiye’de sosyal tarafların daha fazla kurumda temsil edilmesi, çalışanların hassasiyetlerinin, beklentilerinin dikkate alınması bakımından bir hayli önemlidir.

4.3. İŞYERİ DÜZEYİNDE OLUŞTURULAN SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI

4857 sayılı İş Kanunu ve bu kapsamda çıkarılan, tüzük, yönetmelik ve genelge gibi düzenlemeler, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu işyeri düzeyinde çalışan-işveren arasındaki sosyal diyaloga yer vermektedir. Bu kapsamda ki en önemli düzenleme kuşkusuz toplu pazarlık ve sonrasında imzalanan toplu sözleşmelerdir. Toplu sözleşme dışında da ikili mekanizmalar yer almaktadır.

A. Toplu Sözleşmeler

Türkiye’de işyeri düzeyinde ikili sosyal diyalogun en önemli göstergesi, çalışan temsilcileri ile işveren veya işveren temsilcileri arasında toplu pazarlık sonucu gerçekleştirilen toplu sözleşmelerdir. 4857 sayılı İş Kanunu’na tabi çalışan işçiler, toplu pazarlık müzakerelerinde uzlaşamazlarsa greve gidebilmektedir. Kamu görevlisi olarak çalışanların ise

toplu sözleşme hakları bulunmakla beraber, grev hakkı bulunmamaktadır.

2023 yılı Temmuz ayı istatistiklerine göre, işçi sendikalarında örgütlenme düzeyi, yaklaşık 2.5 milyon sendikalı işçi ile %14.7, kamu görevlileri sendikalarında örgütlenme düzeyi yaklaşık 2.2 milyon işçi ile %74.5’tir. İşçi sendikalarında düşük örgütlenme oranına rağmen, kamu görevlileri sendikalarındaki yüksek örgütlülük düzeyi göze çarpmaktadır. MEMUR-SEN Konfederasyonu bünyesinde yer alan 1 Milyonu aşkın üyesiyle kamu görevlileri sendikalarında örgütlenmenin neredeyse yarısını oluşturarak, kamu toplu görüşme ve müzakere sürecine öncülük yapmaktadır.

B. Toplu Sözleşme Dışı Yöntemler

Toplu pazarlık süreci ve toplu iş sözleşmeleri/toplu sözleşmeler sosyal diyalogun en önemli göstergesi olmakla beraber, bunun dışındaki ikili diyalog mekanizmalarına ya da çalışanların katılımına yönelik olarak, gerek 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu’nda gerekse 4857 Sayılı İş Kanunu ve ona bağlı olarak çıkarılan tüzük ve yönetmeliklerde düzenlemeler bulunmaktadır.

Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu, toplu sözleşme dışında diyaloga imkân veren düzenlemelere yer vermektedir. Bunların en önemlisi, Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu

Sözleşme Kanununun 23 üncü maddesinde yer alan **işyeri sendika temsilciliği** ve **sendika işyeri temsilciliği**dir. 23 üncü maddeye göre, işyerlerinde en çok üye kaydetmiş sendika, işyeri sendika temsilcisi seçmeye yetkilidir. Sendika temsilcisi sayısı işyerlerindeki kamu görevlileri sayısı ile ilişkilendirilerek belirlenmektedir. Buna göre, işyerindeki kamu görevlisi sayısı 200'e kadar ise bir, 201-600 arasında ise en çok iki, 601-1000 arasında ise en çok üç, 1001-2000 arasında ise en çok dört, 2000'den fazla ise en çok beş işyeri sendika temsilcisi seçilebilir. Bu temsilcilerden biri ilgili sendika tarafından baş temsilci olarak görevlendirilebilir. İşyeri sendika temsilcilerinin işyerlerinde kamu görevlilerinin işveren veya işyeri ile ilgili sorunlarını dinlemek, ilgili yerlere iletmek ve kamu görevlileri ile işveren arasında iletişim sağlamak şeklinde görevleri bulunmaktadır.

4688 sayılı Kanun'da 23 üncü madde, sendika işyeri temsilciliğine de yer vermektedir. Buna göre, bir işyerinde en çok üye kaydetmiş sendikanın dışında faaliyette bulunan sendikalar da, sendikal faaliyetlerin yürütülmesi açısından koordinasyon görevini yürütmek üzere o işyerinden sendika işyeri temsilcisi belirleyebilirler.

Kamu görevlileri sendikalarında ikili düzeyde oluşturulan en önemli yapılanmalardan biri 'Kurum İdare Kurulları'dır. Bu kurullar ile ilgili değerlendirmeler önceki kısımda yapıldığı için burada bu kadar bilgi ile yetinilmektedir.

Kamu görevlileri sendikalarının yer aldığı toplu sözleşme dışı mekanizmalardan birisi **Disiplin Kurulları**'dır. Devlet memurları disiplin yönetmeliğine göre, sendikalar disiplin kurullarının üyesi olarak görev almaktadır. Bu kapsamda, sendikalar, merkez teşkilatı disiplin kurullarında, il disiplin kurulunda, il milli eğitim disiplin kurulunda, taşra teşkilatının bölge disiplin kurulunda, il özel idare disiplin kurulunda, belediye disiplin kurulunda ve mahalli idarelerin birlik disiplin kurulunda sorumluluk üstlenmekte, kamu idareleri ile bir araya gelmektedir. 14 üncü maddeye göre disiplin kurulları, "kademe ilerlemesinin durdurulması cezası teklifini değerlendirmeye, uyarı, kınama ve aylıktan kesme cezalarına karşı yapılan itirazları değerlendirmeye, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasının özlük dosyasından çıkarılması talepleri hakkında mütalaa vermeye yetkilidir. Disiplin kurullarının ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur, cezayı kabul veya reddeder." Kamu idarelerinin merkez teşkilatlarında ise yüksek disiplin kurulu kurulur. Memurunun üyesi olduğu sendikanın temsilcisi yüksek disiplin kurullarının üyesidir. İlgili Yönetmeliğin 18 inci maddesine göre, "Yüksek disiplin kurulları, amirlerin bu yoldaki isteği üzerine devlet memurluğundan çıkarma cezasını vermeye, kademe ilerlemesinin durdurulması cezasına karşı yapılan itirazları değerlendirmeye yetkilidir. Yüksek disiplin kurullarının ayrı bir ceza tayinine yetkisi yoktur cezayı kabul veya reddeder" (Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği).

Görüldüğü gibi kamu görevlileri sendikaları, disiplin kurullarında yer almakta, kademe ilerlemesinin durdurulmasından kınama cezasına, kamu görevlilerinin cezalandırılmasından devlet memurluğundan çıkarılmaya kadar uzanan disiplin süreçlerinde kamu otoriteleri ile aynı masa etrafında yer almakta, karar verme süreçlerine katılım sağlamaktadır. Bununla birlikte belli kurumların buna direndiği de görülmektedir. YÖK ve bazı üniversitelerde disiplin kurullarına sendika temsilcisinin katılımına yönelik toplu sözleşme kararı uygulanmamakta veya sendika temsilcisinin oylamaya katılması engellenmektedir. Bu konuda Eğitim Bir-Sen'nin açtığı dava derdesttir.

Kamu görevlileri sendikaları, yönetmelikte yer alan disiplin kurullarında sendika temsilcilerinin olması düzenlemesini, birçok durumda, toplu sözleşmelere de taşımakta ve sendikaların bu kurullarda yer almasının ne denli önemli olduğunun altını çizmektedir.

Bunun dışında kamu görevlileri sendikaları başka komisyonlarda da yer almaktadır. 2007/21 sayılı Başbakanlık Genelgesi'ne göre;

"Aylık ve ücretlerin hangi banka aracılığı ile ödeneceği, oluşturulacak üç kişilik bir **komisyon** tarafından istekli bankalardan teklif alınmak suretiyle tespit edilecektir. Komisyon, kamu kurum ve kuruluşlarının ilgili biriminin harcama yetkilisinin başkanlığında söz konusu birimde görev yapan toplam personelin en az %10'unun sendikalı olması halin-

de yetkili sendikadan bir üye ile merkez teşkilatında üst yönetici; taşra teşkilatında ise o birimin bağlı bulunduğu bir üst amir tarafından ilgili birimde görev yapanlar arasından seçilecek bir üyeden oluşacaktır... Birden fazla birimin aylık ve ücretlerinin birlikte ödenmesi talebinde bulunmaları halinde merkezde üst yönetici, taşrada ise söz konusu birimlerin bağlı bulunduğu bir üst amir tarafından görevlendirilecek ilgili harcama yetkililerinden birinin başkanlığında oluşturulacak üç kişilik bir komisyon tarafından aylık ve ücretlerin ödeneceği banka yurtdışıdaki esaslara göre tespit edilecektir. Bu şekilde oluşturulacak komisyona ilgili birimlerdeki yetkili sendikalardan bu birimlerin tamamı itibarıyla en fazla üyeye sahip olan sendikadan üye alınacaktır" (2007/21 sayılı Başbakanlık Genelgesi).

Dolayısıyla kamu görevlileri sendikaları aylık ve ücretlerin hangi banka kanalıyla ödeneceği ve buna bağlı olarak banka promosyon miktarlarının belirlenmesi sürecine katılım sağlamaktadır.

İş Kanunu kapsamındaki çalışanlar da toplu iş sözleşmesi dışında işyeri düzeyinde ikili sosyal diyalog imkanlarına sahiptir. Bu kapsamdaki düzenlemeler, İş Kanunu ve bağlı mevzuatta yer almakta ve bu düzenlemelerin bir kısmı aşağıda yer almaktadır:

- İşyerinin veya bir bölümünün devri hakkında bilgilendirme (İK. md. 6),
- Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde hizmet sözleşmesi hakkında bilgilendirme (İK md. 8),

- Kısmi/tam zamanlı açık işler hakkında bilgilendirme (İK. md.13),
- Uzaktan çalışmada, işçinin yaptığı işin niteliğinin dikkate alınarak iş sağlığı ve güvenliği konusunda bilgilendirilmesi (İK. md. 14),
- Çalışma koşullarında değişikliğin işçilere bildirimi (İK. md. 22),
- İzin Kurulları'nda izin çizelgeleri hazırlama ve işverenin onayına sunma, işçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikayetlerini inceleyerek sonucunu işverene ve işçiye bildirme, yıllık ücretli izinlerin daha yararlı geçirilmesi için programlar düzenlemek, tedbirler almak ve işverene tekliflerde bulunma (Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği md. 15-16),
- Kısa çalışma durumunun taraf sendikaya bildirimi (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik md. 4),
- Kısa çalışmanın erken sona ermesi durumunun varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına ve işçilere bildirilmesi (Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik md. 11),
- İş Sağlığı ve güvenliği hakkında görevlendirdiği veya hizmet aldığı ortak

sağlık ve güvenlik biriminde çalışanlar hakkında çalışan temsilcileri ve çalışanların bilgilendirilmesi (İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği md. 6).

Ayrıca, mevzuat kapsamında İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ve Yıllık Ücretli İzin Kurulu şeklinde ikili diyaloga yer veren yapılanmalar söz konusudur. Bunların dışında birçok işyerinde, toplu iş sözleşmelerinin içeriğine bağlı olarak, disiplin kurulu, verimlilik kurulu, endüstriyel ilişkiler kurulları, uyuşmazlık çözüm kurulları, hasar tespit kurulu gibi yapılanmalara yer verilerek ikili sosyal diyalogun önü açılmaktadır. Diğer bir deyişle, bir işyerinde sendikal örgütlenmenin olması, sosyal diyaloga zemin oluşturmaktadır.

Türkiye'de **işyeri düzeyinde sosyal diyalogun sağlanmasında işyeri sendika temsilciliği** müessesesinin önemi de vurgulanmalıdır. 6356 sayılı Kanun'un 27 nci maddesine göre, sendika temsilcileri, çalışanların taleplerinin dinlenmesi, şikayetlerin çözülmesi, işçi-işveren arasındaki iş birliğinin sağlanması, yasal ve toplu sözleşme ile öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmaktadır. Bu yönüyle işyeri sendika temsilciliği, sosyal diyalogu ve yönetime katılımı sağlayan önemli bir mekanizmadır.

Sosyal Diyalog Mekanizmalarının
Kamu Yönetimindeki Yeri ve Kamu Görevlileri Sendikalarının
Sosyal Diyalog Mekanizmalarındaki Rolünün Güçlendirilmesi

BEŞİNCİ BÖLÜM

Kamu Görevlileri Sendikalarının
Sosyal Diyalog Sürecindeki ve
Mekanizmalardaki Rolünün
Artırılmasına Yönelik Bir Model
Önerisi

5. Kamu Görevlileri Sendikalarının Sosyal Diyalog Sürecindeki ve Mekanizmalardaki Rolünün Artırılmasına Yönelik Bir Model Önerisi

Türkiye’de sosyal diyaloga ilişkin mevcut durum dikkate alınarak, sorunların nasıl üstesinden gelinebileceği, kamu görevlileri sendikalarının süreçteki rolünün nasıl güçlendirilebileceği, diyalog mekanizmalarının politikalara ve karar verme süreçlerine etkisini artırma imkanları ile ilgili aşağıda bir model önerisi yer almaktadır. Bu modelin temel unsurları; sosyal diyalog kriterleri geliştirilmesi ve izlenmesi, mevcut sosyal diyalog mekanizmalarını yeniden organize edilmesi, sektörel sosyal diyalog komitelerinin oluşturulması ve sendikaların kurumsal kapasitelerinin güçlendirilmesi şeklindedir.

5.1. SOSYAL DİYALOG KRİTERLERİ GELİŞTİRİLMESİ VE SOSYAL DİYALOĞUN İZLENMESİ

Ülkemizde mevcut durumda yer alan ulusal sosyal diyalog kurumları özellikle etkinliği ve toplanma sıklığı bakımından eleştirilmektedir. Sosyal diyalog kurumlarının fonksiyonlarının etkinleştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Sosyal diyalog mekanizmalarını etkinleştirmenin en önemli yollarından biri bu mekanizmalardaki çalışmaların etkin bir şekilde izlenmesidir. Temelde bu izlemenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından takibinin yapılması gerekmektedir. İzleme süreci, ÇSGB ve sendikaların birlikte oluşturacakları bir komisyon ile sosyal diyalog içerisinde de gerçekleştirilebilir. Bu amaçla, sosyal diyalog performans kriterlerinin geliştirilmesi, izlemenin periyodik olarak yapılması gerekmektedir. Sosyal diyalog, gerçek veriler üzerinden, istatistiklerde ortaya konularak, somut kriterlerle izlenmelidir.

Bakanlık veya ortak komisyon üzerinden izleme çalışmaları oluşturulmаса da, Çalışma Meclisi, ESK gibi sosyal diyalog mekanizmaları için kamu görevlileri konfederasyonlarının içerisinde yer aldığı sosyal tarafların kendi izleme kriterlerini oluşturması, bu amaçla sosyal diyalog iç performans kriterlerini geliştirmesi çok yararlı olacaktır. KPDK gibi yapılarını etkinliğini ölçmek için ise, kamu görevlileri konfederasyonları her yıl, aşağıdaki kriterler etrafında sosyal diyalog mekaniz-

malarının etkinliğini ortaya koyup izleme raporu yayınlarsa yararlı olacaktır.

İzleme raporlarında, muhtemel sosyal diyalog performans kriterleri arasında;

- Ulusal düzeydeki sosyal diyalog kurumlarının adı,
- Mevzuatta yılda kaç kez toplanması gerektiği,
- Gerçekleşen toplantı sayısı,
- Toplantı gündemi,
- Toplantıda ele alınan konular,
- Toplantıya katılan sosyal taraflar,
- Kamu görevlileri sendikalarının ve diğer sosyal tarafların toplantıya katılım düzeyi,
- Toplantıya katılan kamu görevlileri sendikalarının ve diğer sosyal tarafların öncelikleri, önerileri, varsa sunmuş oldukları raporların isimleri,
- Toplantıda alınan kararlar-toplantı çıktıları (deklarasyon, bildirme, rapor adı vb.),
- Daha önceki toplantılarda ele alınan konuların mevzuata, uygulamaya yansımaları (Yıldız, 2022, s.223),

başlıklarına yer verilebilir.

Sendikalar bu kriterler etrafında yıllık izleme raporları yayınlayıp bunları kamuoyuyla paylaşmalıdır.

Sosyal diyalog kurumlarının düzenli ola-

rak toplanamaması en önemli eleştirili konularından birisidir. Sosyal diyalog göstergelerinde yer alan “mevzuatta yılda kaç kez toplanması gerektiği ve gerçekleşen toplantı sayısı” kriteri ile çalışma takvimi ile gerçekleşen uygulama ortaya konulmuş ve kıyaslanmış olacaktır.

Göstergeler arasında yer alan, toplantıya katılan sosyal taraflar ile sosyal tarafların toplantıya katılım sorumluluğunu yerine getirip getirmediği ölçülebilir. Sosyal tarafların katılım düzeyleri kriteri ile yönetici, uzman, müşavir, danışman vb. sosyal tarafların, toplantılara hangi ölçüde ilgi gösterdiğini yansıtacaktır.

Sosyal diyalog göstergeleri arasında, sosyal tarafların, toplantılarda sunmuş oldukları çalışmalar, raporlar ve önerilere kısaca yer verilebilir. Bu gösterge, sosyal tarafların sorumluluğunu, hassasiyetini ve farkındalığını ortaya koyarak, toplantılara planlı ve hazırlıklı gelmelerine, konuyla ilgili ön çalışma yapmalarına, araştırmalar yapmalarına, raporlar hazırlamasına, öneriler geliştirmesine imkân sağlayacak ve toplantıların kalitesinin artmasına katkı sağlayacaktır. Bu kapsamda, ön hazırlığını yaparak toplantıya katılan taraflar takdir toplarken, toplantılara hazırlıksız gelen tarafların imajı kamuoyunda olumsuz olarak etkilenecektir. Böylece, sosyal diyalog süreçlerine katılım, tarafların kendilerini iyileştirmelerine, yenilemelerine, güçlendirmelerine, gündemle ilgili politikalarını gözden geçirmelerine katkı sağlayacaktır (Yıldız, 2022, s.224).

Sosyal diyalog kriterleri sosyal tarafların kamuoyundaki algı ve değerlendirilmesini de etkileyecek potansiyeldedir. Kamuoyunda kimi zaman verilere dayanmayan, sadece propaganda dili kullanılarak “sosyal medya” kanalıyla itiraz söylemi ve sloganı geliştiren, her şeye her durumda karşı çıkan, sadece muhalif söylemler üreten, yeterince sorumluluk taşımayan, sendikal ve mesleki nezaketten uzak, herhangi bir öneri ve çözüm geliştirme noktasında adım atmayan kuruluşların sesi duyulmaktadır. Sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliğine yönelik geliştirilen bu kriterler ile sorunların giderilmesine katkı verme kapasitesi olmayan, sadece sloganlardan beslenen sosyal taraflar ortaya çıkacak, görevini iyi yapan, dersini iyi çalışan sosyal taraflar kendini net bir şekilde göstermiş olacaktır. Sosyal diyalog göstergeleri nedeniyle, sosyal tarafların, sosyal diyalog mekanizmalarında sunduğu raporlar ve özellikle ortaya koyduğu öneriler yoluyla kamuoyunda objektif olarak değerlendirilmesi mümkün olacaktır (Yıldız, 2022, s.224).

Sosyal diyalog göstergeleri arasında, toplantı sonuçlarına yer verilerek, varsa toplantı sonrası yayınlanan, bildirge, öncelik, politika belgesi, öneri ve rapor gibi çıktılarla, sosyal tarafların üzerinde mutabakat sağladığı konular kamuoyuyla paylaşılarak şeffaflık sağlanmış olacaktır. Daha sonraki süreçte, özellikle ortak akıl ile üzerinde uzlaşa sağlanan konularla ilgili politika geliştirme, mevzuat oluşturma

ve uluslararası kuruluşlarla ilişkilerin yürütülmesi noktasında bu belgeler çok önemli referanslar oluşturacaktır (Yıldız, 2022, s.224).

Kamu görevlileri sendikalarının, geliştirdikleri sosyal diyalog göstergeleri ile önceki dönem sosyal diyalog mekanizmalarında ele alınan konuların ilgili mevzuata ve uygulamalara ne ölçüde aktarıldığına ve yansıdığına yer vermeleri, sosyal diyalog süreçlerinin çalışma hayatına somut yansımalarını net olarak ortaya koyacaktır.

MEMUR-SEN Konfederasyonu Genel Başkanı Ali Yalçın (2023) daha önce yapmış olduğu açıklamalarda özellikle KPDK'ye odaklanarak KPDK'nin ifasının ve kararlarının icrasının komisyon kurularak takip edilmesi ve uygulamaya dönüşmesinin elzem olduğunu vurgulamaktadır. Diğer bir deyişle MEMUR-SEN, sosyal diyalog kurumlarının takibini destekleyen bir anlayış içerisinde. Ancak bu talebin kamu yönetiminde karşılık bulmaması halinde de MEMUR-SEN takibi kendi içerisinde geliştirebilir ve sonuçlarını kamuoyuyla paylaşabilir.

MEMUR-SEN Konfederasyonu esasında bu tür bir çalışma yapmaya hazır bir yapıda bulunmaktadır. Kamu görevlileri toplu sözleşme süreci ve sonuçlarını düzenli olarak ortaya koymakta, emek mücadelesindeki kazanımlarını düzenli olarak yayınlamaktadır. Son olarak “Emek Mücadelemizde 1007 Kazanım” adlı çalışma ile hizmet kollarındaki top-

lu sözleşme kazanımlarını, Kurum İdari Kurulu kazanımlarını, kurumsal kazanımlarını ve hukuki kazanımlarını ortaya koyarak hem kendi performansını ölçmüş hem de sonuçları üyeleri ve kamuoyuyla paylaşmıştır.

MEMUR-SEN Konfederasyonu bu alandaki bilgisini, birikimini ve tecrübesini sosyal diyalog performansının oluşturulmasına aktarabilir ve etkin bir izleme sürecinin oluşumuna ciddi anlamda katkı sağlayabilir. Bu yaklaşım aynı zamanda sosyal diyalog mekanizmalarının kurumsallaşmasına destek olacaktır. Süreç içerisinde burada önerilen göstergelere ihtiyaç oldukça yeni göstergeler ilave edilebilir.

Ortaya konulan sosyal diyalog kriterleri, hem ESK, Çalışma Meclisi, Üçlü Danışma Kurulu, Kamu Personeli Danışma Kurulu gibi ulusal düzeydeki sosyal diyalog kurumları için, hem de MEMUR-SEN'in içerisinde yer aldığı kamu kurum ve kuruluşlarındaki yapılara yönelik olarak izlenmelidir.

5.2. SOSYAL DİYALOĞA YER VEREN YAPIDAKİ KURUM VE KURULUŞLARA KATILIMIN YENİDEN YAPILANDIRILMASI

Sendikaların kamu kurum ve kuruluşlarındaki temsiliyeti noktasında işçi sendikaları arasında ağırlıklı olarak üye sayısı en fazla olan sendikaya koltuk verilmesi yönünde bir eğilim olduğu görülmek-

tedir. Halbuki daha çoğulcu bir yapının benimsenmesi, sendikal rekabete de yol açarak, çalışanları temsil eden sendikaların daha etkin olma yönünde gayret göstermesine yol açabilir.

Sendikalar, üçlü yapı içerisinde çalışmalarını yürüten kamu kurum ve kuruluşlarında görev almaktadır. Türkiye'de sendikaların daha fazla kurumda temsil edilmesi, çalışanların hassasiyetlerinin, beklentilerinin dikkate alınması bakımından bir hayli önemlidir.

Daha önce üzerinde durulan Tablo 8'e bakıldığında sendikaların temsiliyetinde ilk aklı gelen durum işçi sendikalarının hizmet akdine dayalı çalışanları ilgilendiren yapılarda olduğu, kamu görevlileri sendikalarının ise kamu görevlilerini ilgilendiren yapılarda temsil edildiği şeklindedir. Ancak her bir yapının detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir.

Örneğin Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nun bünyesinde en fazla sendikalı çalışanın yer aldığı işçi konfederasyonu ve işveren konfederasyonu yer almaktadır. Bilindiği üzere asgari ücret hizmet akdine dayalı olarak çalışanları ilgilendirmekte, ÇSGB istatistiklerine 2023 yılı Temmuz ayında göre, yaklaşık 16.5 Milyon işçi bulunmaktadır. Sendikalı çalışan sayısı ise yaklaşık 2.5 milyon kişi, oran olarak %14.7'dir. Diğer bir tabirle çalışanların %85'inden fazlası zaten sendikalı değildir. En büyük işçi konfederasyonunun üye sayısı ise 1.3 milyon üzerindedir. Diğer bir tabirle, toplam ça-

İşçilerin %7.8'ini temsil eden işçi konfederasyonu tüm işçileri temsilen AÜTK çalışmalarına katılmaktadır. Öte yandan, sendikalı çalışanların ücretlerinin zaten asgari ücretin üzerinde yer aldığı da hatırlanmalıdır. AÜTK'de yer alan işveren konfederasyonu da doğrudan asgari ücretin muhatabı değildir. Konfederasyon bünyesindeki işveren sendikaları zaten çalışanların örgütlü olduğu sektörlerdedir, işveren sendikalarının faaliyetinde bulunduğu işyerlerinde de zaten asgari ücretin üzerinde ödemeler söz konusudur. Ancak AÜTK içerisinde hem en fazla üyesi bulunan işçi sendikası konfederasyonu ve işveren konfederasyonu bulunmaktadır.

Diğer bir örnek olarak Mesleki Yeterlilik Kurumu örnek verilebilir. Bilindiği üzere MYK, hizmet akdi ile çalışanlara yönelik standartlar ve yeterlilikler geliştirmektedir. MYK'nın Yönetim Kurulunda, Genel Kurulunda ve Sektör Komitelerinde sadece işçi sendikaları görev almakta, kamu görevlileri sendikaları sadece MYK'nın Türkiye Yeterlilikler Çerçevesi Kurulu'nda yer almaktadır. Diğer taraftan standartları sağlayarak, MYK'dan yetki alarak sınav merkezi kuran 2 sendikal kuruluş bulunmaktadır. Bunlardan biri MYK Yönetiminde bulunan HAK-İŞ konfederasyonu, diğeri MEMUR-SEN Konfederasyonu sendikalarından Bayındır Memur Sen'dir. Diğer bir deyişle MEMUR-SEN, MYK çalışmalarına katkı vererek daha öncü bir rol üstlenmektedir.

İşçi ve kamu görevlileri sendikalarının bu kurum ve kuruluşların yanı sıra işveren kuruluşlarının yer aldığı kamu kurum ve kuruluşlarında da temsil edilmesi önemlidir. Bu kapsamda, örneğin, işveren kuruluşlarının içerisinde yer aldığı 'Yatırım Ortamının İyileştirilmesi Koordinasyon Kurulu (YOİKK) İstihdam Teknik Komitesi' gibi yapılarda kamu görevlileri sendikalarının da olması ve katkı vermesi çok yararlı olabilir.

Göç Kurulu, Kamu Görevlileri Etik Kurulu, Bağımlılıkla Mücadele Kurulu, Radyo Televizyon Üst Kurulu, İl Afet ve Acil Durum Koordinasyon Kurulu vb. çok sayıda kamu kurum ve kuruluşunda işçi kuruluşları ve kamu görevlileri konfederasyonu olarak kamu görevlileri yetkili konfederasyonu pekâlâ rol üstlenebilir.

5.3. SEKTÖREL SOSYAL DİYALOG KOMİTELERİNİN OLUŞTURULMASI

Türkiye'de hem işyeri düzeyinde hem de ulusal düzeyde etkinliği tartışılmalı da sosyal diyalog mekanizmaları oluşturulmuş durumdadır. Fakat AB de olduğu gibi, sektörel düzeyde sosyal diyalog mekanizmaları yer almamakta, bu noktada bir ihtiyaç bulunmaktadır. Her şeyden önce Türkiye'de sektörlerin ortaya konulması gerekir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na göre, Türkiye'de 20 tane işkolu, 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleş-

me Kanunu'na göre 11 tane hizmet kolu, Ticaret Bakanlığı'na göre, 28 tane sanayi ve hizmet sektörü, 10 tane de tarım ve gıda sektörü, Mesleki Yeterlilikler Kurumu'nda 27 tane sektör komitesi, Türkiye İhracatçılar Meclisi'nde MYK'dekinden farklı isimlerde ve içerikte 27 tane sektör konseyi, TOBB'da 65 tane Sektör Meclisi yer almaktadır. Görüldüğü gibi, farklı kanunlarda, farklı kurumlarda sektörlerin sayısı ve isimleri konusunda dahi bir uzlaşma bulunmamaktadır (Yıldız, 2015, s.236).

AB'nin sosyal diyalogda en önemli farkı bilindiği gibi, sektörel ve sektörler arası sosyal diyalog komitelerine bünyesinde yer verip, öncelikle sektörleri belirlemesi, sosyal tarafları tanımlaması ve sosyal tarafları düzenli olarak bir araya getirmesidir. Türkiye'de daha sektörler net olarak tanımlanmış değildir. Sektörlerin net bir şekilde tanımlanması ve her bir sektörün sosyal taraflarının neler olduğunu belirlemeye ihtiyaç vardır (Yıldız, 2015, s.236). Örneğin sağlık sektöründe, hem kamu görevlileri hem işçi sendikaları örgütlenmiş durumdadır. Toplu sözleşme yetkisi bulunan kamu görevlileri ve işçi sendikaları ile özel-kamu işveren sendikaları sağlık sektöründe sosyal taraf olarak ortaya konulmalıdır. Bunun gibi, tüm diğer sektörlerde sosyal taraflar açık bir şekilde ortaya konulmalı, periyodik olarak ve/veya sektöre özgü ani gelişmeler söz konusu olduğu zaman sektör diyalog komiteleri toplanmalı çözüm önerilerini ortaya koymalıdır. Sektör komiteleri ih-

tiyaç duyduğu zaman kendi içerisinde alt sektör komiteleri ile de çalışmalarını yürütebilir.

Memur-Sen Konfederasyonu, toplu sözleşme süreci öncesinde her işkolu için taleplerini ortaya koymakta ve bu taleplerini müzakere etmektedir. Örneğin, Memur-Sen tarafından eğitim hizmet kolunda ek ders ücretlerine ilişkin gösterge rakamlarının yükseltilmesi, eğitim-öğretim tazminatı oranlarının artırılması, ek ders ücretlerinin yüksek lisans-doktora yapanlara artırımlı ödenmesi, öğretmenlerin aylık karşılığı ders yükünün yeniden belirlenmesi, birim fazla çalışma ücretinin artırılması, öğretmenleri ve akşam sanat okullarında görev alan yöneticilere, nöbet görevi için ek ders ücreti verilmesi, taşıma merkezinde çalışan yönetici ve öğretmenlerin taşıma hizmetlerinden yararlandırılması, yurt dışında geçici görevlendirilen yönetici ve öğretmenlerin, bu sürelerde üzerlerinde bulunan ders görevlerinin yapılmış sayılması gibi onlarca talep ile müzakere masasına gelmektedir. Her sektör için ayrıca onlarca talep söz konusu olmaktadır. Bu taleplerin bir kısmı masada karşılık bulmakta, bir kısmı gündeme dahi gelememektedir.

Toplu sözleşme müzakere süreci bilindiği gibi sınırlı bir zaman diliminde yürütülmektedir. Her sektöre ait sorunlar, zaman kısıtı olmaksızın kamu idaresinin ve kamu görevlilerinin talepleri, öncelikleri sektörel diyalog komitelerinde tartışılabilir, analiz edilebilir, müzakere edilebilir

ve ortak konularda uzlaşılabilir, sorunların çözümü için önemli ölçüde mesafe alınabilir. Böylece toplu sözleşme süreçlerinin ilerlemesine de önemli katkı sağlanmış olur. Bu yönüyle, sosyal diyalog süreçlerinin esasında sadece katkı değil aynı zamanda bir zorunluluk olduğu anlaşılmalıdır.

Sektör komitelerinin yanı sıra sektörler arası düzeyde de diyalog komiteleri oluşturulmalı, burada kamu görevlileri-işçi sendika konfederasyonları ile kamu-özel üst işveren kuruluşları/sendika konfederasyonları periyodik olarak bir araya gelmelidir. Sektör komitelerinde bütün tarafların mutabakatıyla, sektöre özgü ortak kararlar veya ortak anlaşmalar imzalandığı zaman kamu otoritesinin elinde hazır bir metin yer alacak, o konuda yasal bir düzenleme yapılacağı zaman, sosyal tarafların önerilerini dikkate alması, toplumsal uzlaşmayı dikkate alarak bu metinden yararlanması mümkün olacaktır.

5.4. KURUMSAL KAPASİTENİN GÜÇLENDİRİLMESİ

Sosyal diyalog süreci, bilgi alışverişini-iletişmeyi ve müzakereyi kapsamaktadır. Bu anlamda sosyal tarafların diyalog süreçlerinde etkin olması ve özellikle müzakere süreçlerini başarılı bir şekilde yönetebilmesi için sendikaların kurumsal kapasitelerini güçlendirmeleri çok yararlı olacaktır. Bu amaçla kamu görevlileri sendikalarının, düzenli ola-

rak teşkilat eğitimleri düzenlemeleri, bu eğitimlerle teşkilatta görev alan üyelerin bir sendikal vizyona sahip olmasının ve sendikal aidiyetin güçlendirilmesinin hedeflenmesine, teşkilatın bilgi açıklarını kapatmalarına ve temsil yetkinlikleriyle beraber müzakere tekniklerini öğrenmelerine ihtiyaç bulunmaktadır.

Teşkilat eğitimlerinde öncelikle temel sendikacılık konularının ele alınması, sendikacılığın gelişiminden kamu görevlileri sendikacılığına, sendikal hak ve özgürlüklerin uluslararası boyutundan ulusal mevzuata, sosyal diyalogdan işgücü piyasalarına kadar bir dizi konuya yer verilmesi gerekmektedir.

Temel sendikacılık bilgilerine sahip teşkilat mensuplarına, sosyal diyalog süreçlerini daha yakından tanıması için ileri eğitimler sunulmalıdır. Bu kapsamda temsil becerilerinin geliştirilmesi, müzakere sürecinin yönetimi, kamu görevlileri sendikası müzakere heyetinin aynı dili kullanması, müzakereye katılan tarafların güçlü ve zayıf taraflarının ortaya konulması, etkili iletişim sağlanması, etkili dinlemenin yapılması, müzakerelerde üslup, sendikal nezaket, beden dilini kullanmayı öğrenme, öfke kontrolü, stres yönetimi, sabır ve tahammül geliştirme, ani krizlerle başa çıkma, geri bildirimlerde bulunma, zor katılımcılarla başa çıkma teknikleri, uyuşmazlık durumunda doğru iletişim ortaya koyma, diksiyon eğitimi ile dili etkili kullanma, zaman yönetimi gibi konularda eğitimler gerçekleştirilebilir.

5.5. SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARININ ETKİ GÜCÜNÜN ARTIRILMASI

Sosyal diyalog mekanizmaları, sosyal tarafları bir araya getiren yapıyla, tarafların hassasiyetlerini dile getirdikleri bir ortam sunmasıyla dikkat çekmektedir. Bu mekanizmalardan en büyük beklentilerden biri politika yapım sürecine etkide bulunmasıdır.

Bilindiği üzere, müzakere sonucu tarafların ortak iradesiyle imzalanan toplu sözleşmeler taraflar için bağlayıcıdır. Kamu Görevlileri Hakem Kurulu gibi sosyal diyaloga yer veren bazı mekanizmalar ise sendikaların itirazları olsa da bağlayıcıdır. Asgari Ücret Tespit Komisyonu'nda birçok durumda komisyonda temsil yetkisi olan işçi sendikası temsilcisinin itirazlarına ve muhalefet şerhine rağmen alınan kararlar bağlayıcıdır. Alınan kararların bağlayıcı olması, her zaman bütün sosyal tarafların kararlardan hoşnut olacağı anlamına gelmemektedir.

Sosyal diyalog mekanizmaları, kanun yapıcı bir mekanizma değildir ancak diyalog mekanizmaları, sosyal taraflara kanun yapım sürecine maksimum etki etme gücü ve imkânı sağlamaktadır. Diğer taraftan sosyal diyalog mekanizmalarının sosyal tarafların erkine zarar verecek düzenleme ve uygulamalara da yer vermesi söz konusu olamaz.

Sosyal diyalog mekanizmalarının etki gücünün artırılması için bu mekanizmaların düzenli olarak toplanması, sosyal tarafların gündeme ilişkin görüşlerinin alınması, bu şekilde sorun çözme kapasitesinin artırılması, aldığı kararların takibinin yapılması ve alınan kararların etkin olarak uygulanması çok önemlidir. Bu kapsamda sosyal diyalog mekanizmasının toplanma takvimine uyumu, alınan kararlar, katılımcılık durumu ve sonuçları gibi temel hususları içeren izleme raporlarının düzenli yayınlanması, kurulların ve sosyal tarafların karar verme süreçlerindeki etkinliğini artıracaktır.

Sosyal Diyalog Mekanizmalarının
Kamu Yönetimindeki Yeri ve Kamu Görevlileri Sendikalarının
Sosyal Diyalog Mekanizmalarındaki Rolünün Güçlendirilmesi

Sonuç

Sonuç

Bu çalışmada, Türkiye'deki sosyal diyalog mekanizmalarının kamu yönetimindeki yeri, yetki ve sınırları konusu ele alınarak, kurumsal açıdan bir inceleme yapılmış ve kamu görevlilerinin sosyal diyalog sürecinde nasıl daha etkin hale geleceği konusu analiz edilmiştir. Bu kapsamda, bu çalışmada sosyal diyalog kavramı ve önemi üzerinde durularak ILO, OECD, AB ve AK'nin sosyal diyalog alanındaki norm, standart ve uygulamaları analiz edilmiş, bazı ülkelerdeki sosyal diyalog uygulamalarından bahsedilmiş, Türkiye'deki sosyal diyalog mekanizmalarına yer verilerek durum analizi yapılmış ve kamu yönetiminin daha etkin işleyişi için kamu görevlileri sendikalarının sosyal diyalog süreçlerinde güçlendirilmesi için bir model geliştirmeye çalışılmıştır.

Türkiye'de sosyal diyalogun uzun sayılabilecek bir geçmişi bulunmaktadır. Ulusal düzeyde, 78 yıl önce Çalışma Meclisi ile başlayan, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Üçlü Danışma Meclisi, Kamu Personeli Danışma Kurulu vb. ile ulusal düzeyde devam eden sosyal diyalog kurumları bulunmaktadır. Diğer taraftan birçok kamu kurum ve kuruluşunun yönetiminde, genel kurulunda ve diğer yapılarında sosyal tarafların katılımına dayalı yapılanmalar mevcuttur. İşyeri düzeyinde memur-işçi çalışanlar/sendikalar ve işverenler arasında toplu sözleşme yolu ile, kurum idari kurulları ile diyalog imkanları bulunmaktadır.

Ulusal düzeyde sosyal diyalog alanında esasında birçok düzenlemenin bulunduğu, temel sosyal diyalog mekanizmalarının oluşturulduğu görülmektedir. Bu konuda ILO standartlarına uygun birçok üçlü diyalog kurumu mevcuttur. Ancak çoğu üçlü kurumun fonksiyonlarını yerine getirmesi konusunda, özellikle düzenli toplanması konusunda sıkıntılar mevcuttur. Örneğin 2010 yılında Anayasal bir kuruma dönüştürülen Ekonomik ve Sosyal Konsey, bu tarihten sonra hiç toplanmamış, hatta yapısına bile karar verilememiştir. Düzenli toplanan kurumlarda da alınan kararların etkinliği, bu kurumların kamu politikalarının geliştirilmesine katkısı ve uygulanması noktasında sorunlar bulunmaktadır. Örneğin nispeten düzenli toplanan Kamu Personeli Danışma Kurulu, kamu görevlileri ile kamu otoritesi arasındaki en kapsamlı sosyal diyalog kurumu olarak öne çıkmaktadır. Ancak birçok durumda KPDK toplantıları, gündem maddesi olmadan gerçekleşmekte, toplantıda verilen sözler bir sonraki toplantıya kadar unutulmaktadır. Etkin olması durumunda toplu sözleşme sürecinin birçok yükünü alması beklenen Kurul, hedeflenen performansın altında kalmaktadır.

Diğer taraftan pek çok kamu kurum ve kuruluşunun yapısında sosyal diyaloga yer veren yapılar mevcuttur. Sosyal taraflar ve kamu görevlileri sendikaları örneğin Sosyal Güvenlik Kurumu'nun yö-

netiminde kamu otoritesi ve diğer sosyal taraflarla beraber kamu politikalarının geliştirilmesinde sorumluluk üstlenmekte, karar verici bir pozisyonda bulunmaktadır. Sosyal tarafların performansını artırmak adına, tüm sosyal tarafların bu radaki etkinliğinin de değerlendirilmesi yararlı olabilir. Kamu görevlisi sendikalarının daha fazla kurumda temsil edilmesine ihtiyaç bulunmaktadır.

Bu çalışmada bazı OECD ülkelerindeki sosyal diyalog uygulamalarına yer verilmiş, incelenen ülkelerde standart bir modelin olmadığı, her ülkenin kendi endüstriyel ilişkiler sistemine uygun bir yapısının olduğu görülmüştür. Birçok ülkede ulusal sosyal diyalog kurumlarının yanısıra bölgesel sosyal diyalog kurumlarına da yer verilmektedir. İncelenen hemen her ülkede işyeri düzeyinde toplu sözleşmeler ve çalışanların katılımı sosyal diyalog sisteminin can damarını oluşturmaktadır. Bazı ülkelerde, eğitim politikalarında, iş sağlığı ve güvenliği politikalarının belirlenmesinde, bazılarında sosyal güvenlik sisteminde, kimisinde iş bulma faaliyetleri noktasında, kimi ülkelerde çalışma hayatındaki uyuşmazlıkların çözümünde rol ve sorumluluk üstlenen sosyal diyalog modelleri yer almaktadır. Özellikle Avrupa ülkelerinde, işyeri düzeyinde sosyal partnerlik üzerine kurulu, kararları bağlayıcı değil yönlendirici olan 'Endüstriyel İlişkiler Kurulları' adı altında işyerindeki uyuşmazlıkların çözümünde rol oynayan yapılar mevcuttur. Kanada'da ise daha ileri bir uygulama ve hukuki bir düzenleme olarak 'Endüstriyel İlişkiler Kurulu' adı altında çalışanların ve işveren sendika-

larının da içerisinde yer aldığı, çalışma hayatındaki mevzuatın uygulanmasındaki anlaşmazlıkların çözümünde rol alan, daha az prosedürün olduğu idari mahkemeler söz konusudur.

Türkiye'de çalışma hayatındaki sorunların çözümünde Kanada'daki gibi bir yapının uygulanabilirliği ya da mevzuatın ve imzalanan toplu sözleşmelerin uygulanmasında sosyal tarafların içerisinde yer aldığı arabulucuk gibi yapılara ihtiyaç olup olmadığı sorusu akla gelebilir. Türkiye'de arabuluculuk tarzı yaklaşımlar son yıllarda bazı durumlarda iş uyuşmazlıklarında, kira uyuşmazlıklarında, ticari uyuşmazlıklarda, tüketici uyuşmazlıklarında vb. mevzuatta düzenlenmeye başlanmıştır. Sosyal tarafların içerisinde bulunduğu, anlaşmazlıkların çözümünde görev alacak yapıların oluşturulması için öncelikle konunun tüm boyutlarının ortaya konulmasına, bunun için kapsamlı bir hazırlık yapılmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Ancak oluşturulacak yapıların, KGHK gibi bir yapıya dönüşmesi, sendikaların yetkisini engelleme riski de dikkate alınmalıdır. Özellikle kamu görevlileri sendikacılığında, devletle işveren aynı aktör olduğu için, böyle yapıları işletmenin çok zor olacağı hatırlanmalıdır. Eğer böyle bir düzenlemeye gidilecekse, çok iyi planlama ile konunun tüm boyutları ve bürokratik süreçlerin zorluğu dikkate alınarak düzenleme yapılması yararlı olacaktır.

Türkiye'de sosyal diyaloga ilişkin mevcut durum dikkate alınarak, sorunların üstesinden gelinebilmesi, kamu görevlileri sendikalarının süreçteki rolünün güçlen-

dirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu amaçla, sosyal diyalog kriterleri geliştirilmesi ve izlenmesi, mevcut sosyal diyalog mekanizmalarını yeniden organize edilmesi, sektörel sosyal diyalog komitelerinin oluşturulması ve sendikaların kurumsal kapasitelerinin güçlendirilmesi gerekmektedir.

Sosyal diyalog mekanizmalarını etkinleştirmenin en önemli yollarından biri bu mekanizmalardaki çalışmaların etkin bir şekilde izlenmesi ve bu izlemenin temelde ÇSGB tarafından veya ÇSGB ile sendikalar arasında oluşturulacak bir komisyon tarafından sosyal diyalog temelli olarak yapılmasıdır. Ancak bunun gerçekleşmemesi durumunda da kamu görevlileri konfederasyonları da her yıl, bazı kriterler etrafında sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliğini ortaya koyup izleme raporu yayınarlarsa yararlı olacaktır. Bu kriterler sosyal diyalog kurumlarının mevzuatta yılda kaç kez toplanması gerektiği, gerçekleşen toplantı sayısı, toplantı gündemi, toplantıda ele alınan konular, toplantıya katılan sosyal taraflar, kamu görevlileri sendikalarının ve diğer sosyal tarafların toplantıya katılım düzeyi, toplantıya katılan kamu görevlileri sendikalarının ve diğer sosyal tarafların öncelikleri, önerileri, varsa sunmuş oldukları raporların isimleri, toplantıda alınan kararlar-toplantı çıktıları, daha önceki toplantılarda ele alınan konuların mevzuata, uygulamaya yansımaları gibi başlıklar şeklinde olabilir ve süreç içerisinde daha fazla geliştirilebilir. Sosyal diyalog kriterleri oluşturularak ve izleme süreci gerçekleştirilerek, toplantıların ve sosyal diyalog mekanizmalarının

etki analizleri düzenli olarak ortaya konulmuş olacaktır.

Yapısında sosyal diyaloga yer veren ve vermeyen kurumların gözden geçirilerek, katılımcılık ekseninde, birçok kurumun yapısına işçi sendikaları ile kamu görevlileri sendikalarının daha fazla katkı vermesinin sağlanması gerekmektedir. Göç Kurulu, Türkiye Radyo ve Televizyon Kurumu, Radyo Televizyon Üst Kurulu gibi pek çok kurumun yapısında oluşturulacak mekanizmalarda kamu görevlileri sendikaları yer alabilir.

Kamu görevlileri sendikalarının sosyal diyalog mekanizmasındaki rolünü güçlendirmekte bir diğer yöntem sektörel ve sektörler arası diyalog komitelerinin kurulmasıdır. Türkiye’de farklı kanunlarda, farklı kurumlarda sektörlerin sayısı ve isimleri konusunda dahi farklılıklar mevcuttur. Öncelikle sektörlerin ortaya konulması, tanımlanması ve her bir sektörün sosyal taraflarının neler olduğu belirlenmelidir. Sektör komitelerinde bütün tarafların mutabakatıyla, sektöre özgü uzlaşılar ortaya çıktığı zaman kamu otoritesinin, kanun yapma sürecinde bu durumu dikkate alması kolaylaşacaktır.

Kamu görevlileri sendikalarının sosyal diyalog süreçlerinde etkin olması ve özellikle müzakere süreçlerini başarılı bir şekilde yönetebilmesi için sendikaların kurumsal kapasitelerini güçlendirmeleri çok yararlı olacaktır. Bu amaçla kamu görevlileri sendikalarının, düzenli olarak teşkilat eğitimi düzenlemesi, teşkilatının sosyal diyalog ve iletişim becerilerini güçlü tutarak temsil kabiliyeti kazandırmasına katkı sunacaktır. Kamu

görevlileri sendikaları/sendikacılığı kapasitesini geliştirerek sosyal diyalogun vazgeçilmezi olduğunu kapasitesi ile de

ortaya koymalı ve kamu politikalarının belirlenmesi süreçlerinde daha fazla yer bulmalıdır.

Kaynakça

- Canada Industrial Relations Board. (t.y.). About appeals, applications and complaints. <https://www.cirb-ccri.gc.ca/en>
- Carls K., & Bridgford, J. (2014). Sosyal diyalog – Sendika eğitim el kitabı.
- Chang, H.-G. (2018). Social dialogue at a crossroads. Young-Myon, L., & Bruce, E. K. (Ed), The Evolution of Korean Industrial and Employment Relations 305–322. <https://doi.org/10.4337/9781788113830.00026>
- Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik. <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=6250&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>
- Dereli, T. (1997). Sosyal diyalog: Ekonomik ve sosyal konsey hakkında. Ekonomik Yaklaşım, Cilt 8, Sayı: 27, 113-130.
- Devlet Memurları Disiplin Yönetmeliği. <https://www.mevzuat.gov.tr/Mevzuat-Metin/21.5.3935.pdf>
- Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı. Ankara Anlaşması. https://www.ab.gov.tr/_117.html
- Dışişleri Bakanlığı Avrupa Birliği Başkanlığı. Avrupa Birliği Anlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma (ABİHA). <https://www.ab.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf>
- Directive 2009/38/EC of the European Parliament and of the Council of 6 May 2009 on the establishment of a European Works Council or a procedure in Community-scale undertakings and Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees (Recast) (Text with EEA relevance) <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj>
- Ekonomik ve Sosyal Konseyin Teşekkülü ile Çalışma Esas ve Usulleri Hakkında Yönetmelik. <https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=4119&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeligi&mevzuatTertip=5>
- Employers of Poland. (t.y), Social dialog. <https://en.pracodawcyrp.pl/social-dialog>
- Engblom, S. (2017). Employment protection, collective bargaining and labour market resilience- The Swedish transition agreements. <https://tuac.org/wp-content/uploads/2018/06/Swedish-Job-Security-mimeo-Samuel-Engblom-1.pdf>
- Erhel, C. (2021). Reforms and new challenges for work and employment in France: Social dialogue under pressure. Daniel V.W., Youcef G., Rafael M. de B

(Ed.), The new world of work: Challenges and opportunities for social partners and labour institutions (pp.188-215). Edward Edgar Publishing.

ESLC. Act on the Establishment and Operation of the Economic, Social and Labor Council. https://english.eslc.go.kr/ibuilder.do?menu_idx=2346

Eurofound. (t.y.). Job security councils Trygghetsråden. https://static.eurofound.europa.eu/covid19db/cases/SE-1974-43_2484.html

Europe Commission. (2011). Consulting European social partners: Understanding how it works. https://www.ab.gov.tr/files/ardb/evt/1_avrupa_birligi/1_9_politikalar/1_9_7_sosyal_politika/consulting_european_social_partners.pdf

European Commission. (2012). Social Dialogue. s.52.

European Commission. (2023). Strengthening social dialogue: Second-stage consultation of social partners on European Works Councils Directive. https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_23_3922

European Commission. (t.y.). Cross-industry social dialogue. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=479&langId=en>

European Economic and Social Committee, (t.y.), <https://www.eesc.europa.eu/en/about>

European Union. (1998). 98/500/EC: Commission Decision of 20 May 1998 on the establishment of Sectoral Dialogue Committees promoting the Dialogue between the social partners at European level (notified under document number C(1998) 2334) (Text with EEA relevance). <http://data.europa.eu/eli/dec/1998/500/oj>

Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns 2014. <https://www.gesetze-im-internet.de/mlolg/>

Government of Canada 1. (t.y.). Corporate information. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/corporate.html#h2.01>

Government of Canada 2. (t.y.). The occupational health and safety advisory committee. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/workplace-health-safety/advisory-committee.html>

Görmüş, A. (2007). Türkiye'de Sosyal Diyalogun Gelişimi. Çalışma ve Toplum Dergisi, 14(3): 115-140, https://www.researchgate.net/publication/309672323_Turkiye'de_Sosyal_Diyalogun_Gelisimi

HAK-İŞ. (1999). 9. olağan genel kurul faaliyet raporu.

https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377291/lang--tr/index.htm

ILO. (2002). Resolutions adopted by the

International Labour Conference at its 90th Session (2002): Resolution concerning tripartism and social dialogue.

ILO. (2009). Sweden: Industrial Relations Profile. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/2596/>

ILO. (2013). National tripartite social dialogue: an ILO guide for improved governance. Governance and Tripartism Department.

ILO. (2013). Ulusal üçlü sosyal diyalog, daha iyi bir yönetim için ILO rehberi. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_615605.pdf

ILO. (2017). Çokuluslu işletmeler ve sosyal politikaya ilişkin ilkeler üçlü bildirgesi. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_849065.pdf

ILO. 135 Sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377285/lang--tr/index.htm

ILO. 144 Sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377289/lang--tr/index.htm

ILO. 151 No'lu Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi. <https://www.ilo.org/ankara/conventions-rati->

[fied-by-turkey/WCMS_377291/lang--tr/index.htm](https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377291/lang--tr/index.htm)

ILO. 154 Sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312299:NO

ILO. 87 Sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang--

ILO. 98 Sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377267/lang--tr/index.htm

ILO. The new world of work, challenges and opportunities for social partners and labour institutions. Daniel V.W., Youcef G., Rafael M. de B (Ed.). Llorente. <http://dx.doi.org/10.4337/9781800888050>

ILOa. (t.y.). Social dialogue and tripartism. <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm>

ILOb. (t.y.). Statistics on social dialogue. <https://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/lang--en/index.htm>

İşgüç, Ö. (1999). Sosyal diyalog, temel nitelikleri ve Türkiye'de sosyal diyaloga ilişkin genel bir değerlendirme. "İş, Güç"

Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, (17-22).

İçişleri Bakanlığı Göç İdaresi Başkanlığı. (1950). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi 11. Protokol ile değiştirilen metin. <https://www.goc.gov.tr/kurumlar/goc.gov.tr/yonetmelikler/Sozlesmeler/Avrupa-Insan-Haklari-Sozlesmesi.pdf>

İktisadi Kalkınma Vakfı. (t.y.). Ortaklık kurumları. https://www.ikv.org.tr/ikv.asp?ust_id=4&id=37

Kasapoğlu, M., & Öçal, M. (2019). Türkiye'de sosyal diyalog ve sosyal diyalogun uygulama mekanizmaları. A. Korkmaz, & G. Korkut (Ed.), Güncel gelişmeler ışığında sosyal politika tartışmaları. https://www.researchgate.net/profile/Mehmet-Oecal-3/publication/338688789_Turkiye'de_Sosyal_Diyalog_ve_Sosyal_Diyalogun_Uygulama_Mekanizmalari/links/5e2541c692851caf3931eb4/Tuerkiyede-Sosyal-Diyalog-ve-Sosyal-Diyalogun-Uygulama-Mekanizmalari.pdf

Koray, M., & Çelik, A. (2007). Avrupa Birliği ve Türkiye'de sosyal diyalog. Belediye-İş Sendikası.

Kulualp, S. (1998). Türkiye'de sosyal diyalog ve ekonomik ve sosyal konsey. [Yayımlanmamış Master Tezi]. Sakarya Üniversitesi.

Lesch, H., Vogel, S., & Hellmich, P. (2017). The state and social partners working together: Germany's respon-

se to the global financial and economic crisis. International Labour Office. https://www.researchgate.net/publication/319546643_The_State_and_social_partners_working_together_Germany's_response_to_the_global_financial_and_economic_crisis

MEMUR-SEN. (2023), Emek Mücadelemizde 1007 Kazanım. <https://memur-sen.org.tr/yayinlar/kitaplar/1007kazanim.pdf>

MEMUR-SEN. (2023), Emek Mücadelemizde 1007 Kazanım. <https://memur-sen.org.tr/yayinlar/kitaplar/1007kazanim.pdf>

Molina Romo, O. (2022). The role of tripartite social dialogue in facilitating a just transition: Experiences from selected countries (ILO working paper 76).

OECD, ILO. (2018). Building trust in a changing world of work: The global deal for decent work and inclusive growth flagship report 2018. Global Deal.

Peters, P., Van der Heijden, B., Spurk, D., de Vos, A., & Klaassen, R. (2017). Social dialogue as a sustainable career development practice to combat (meta) stereotyping. A. Arenas, D. Di Marco, L. Munduate, & M. C. Euwema (Ed.), Shaping inclusive workplaces through social dialogue (209–220). Springer International Publishing/Springer Nature. https://doi.org/10.1007/978-3-319-66393-7_14

Resmi Gazete. (1945). 4792 Sayılı İşçi Sigortaları Kurumu Kanunu. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6058.pdf>

Resmi Gazete. (1946). 4841 Sayılı Ça-

İşma Bakanlığının Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6219.pdf>

Resmi Gazete. (1961). Avrupa Sosyal Şartı. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20312.pdf>

Resmi Gazete. (1965). Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında 13/12/1983 Tarihli ve 185 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin Bazı Hükümlerinin Değıştirilmesine Dair Kanun Hükmünde Kararnemenin Değıştirilerek Kabulüne Dair Kanun. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18639.pdf>

Resmi Gazete. (1983). Bakanlıkların Kuruluş ve Görev Esasları Hakkında Kanun Hükmünde Kararname. https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18251_1.pdf

Resmi Gazete. (2001). 4641 Sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4641.pdf>

Resmi Gazete. (2001). 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=4688&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Resmi Gazete. (2003). 4857 Sayılı İş Kanunu. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.4857.pdf>

Resmi Gazete. (2003). 4947 Sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilâtı Kanunu. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/07/20030724.htm#2>

Resmi Gazete. (2004). Asgari Ücret Yönetmeliğİ. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=5454&MevzuatTur=7&MevzuatTertip=5>

Resmi Gazete. (2007). Genelge: Bakan promosyonları. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/07/20070720-13.htm>

Resmi Gazete. (2007). Milletler Arası Antlaşma: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Strazburg, 3 Mayıs 1996. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409-1.htm>

Resmi Gazete. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Kurulması İle Kamu Personel İşlemlerinin Yürütülmesine İlişkin Bazı Cumhurbaşkanlığı Kararnamelerinde Değışiklik Yapılmasına Dair Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/04/20210421-5.pdf>

Resmi Gazete. Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/07/20180710-1.pdf>

Resmi Gazete. Genel Kadro ve Usulü Hakkında Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/19.5.2.pdf>

T.C. Anayasası. <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf>

T.C. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı Teşvik Uygulama ve Yabancı Sermaye Genel Müdürlüğü. (t.y.). OECD çok uluslu şirketler rehberi. <https://www.sanayi.gov.tr/assets/pdf/anlasmalar/UTNRehber1.pdf>

The BIBB (t.y.), Involvement of social partners in Germany. <https://www.bibb.de/en/146423.php>

The ESEC, (t.y.), the French Economic, Social and Environmental Council <https://www.lecese.fr/images/DPCE-SEV31052016.pdf>

The Political Constitution of The Mexican United States. [\[nales/docs/CPM_INGLES.pdf\]\(https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuatmetin/1.5.2709.pdf\)](https://www.senado.gob.mx/comisiones/puntos_constituci-</p></div><div data-bbox=)

worker-participation.eu. (t.y.). Sweden. <https://www.worker-participation.eu/national-industrial-relations/countries/sweden>

Yalçın, A. [@_aliyalcin_]. (2023, Kasım 9). Twitter. https://twitter.com/_aliyalcin_/status/1722589372401213734

Yıldız, N. (2022). Türkiye'deki ulusal sosyal diyalog mekanizmalarının değerlendirilmesi ve izlenmesine yönelik bir model önerisi. Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(1), 199-229.

Yıldız, O. (2016). Dünyada endüstri ilişkileri. E. Yazıcı (Ed.), Klasikten küresele endüstri ilişkileri. Orion Kitabevi.

SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARININ KAMU YÖNETİMİNDEKİ YERİ VE KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKALARININ

SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARINDAKİ ROLÜNÜN GÜÇLENDİRİLMESİ

Türkiye’de sosyal diyaloga ilişkin mevcut durum dikkate alınarak, sorunların üstesinden gelinebilmesi ve kamu görevlileri sendikalarının süreçteki rolünün güçlendirilmesi için sosyal diyalog kriterleri geliştirilmesi ve izlenmesi, mevcut sosyal diyalog mekanizmalarının yeniden organize edilmesi, sektörel sosyal diyalog komitelerinin oluşturulması ve sendikaların kurumsal kapasitelerinin güçlendirilmesi gerekmektedir.



+90 312 230 48 98
+90 312 230 09 72-73



MemurSenKonf



www.memursen.org.tr
info@memursen.org.tr



Zübeyde Hanım Mh. Sebze Bahçeleri Cd.
No:86 Altındağ/Ankara