

2001-2020 YILLARI ARASI TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARI

SOCIAL DIALOGUE PRACTICES IN TURKEY BETWEEN 2001-2020

Kenan ÖREN* Sara Gülşah ÇEVİK**

* Prof. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, kenanoren@sdu.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7937-3915

** Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, saragulsahc@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3209-2654

ÖZ

Çalışmanın amacı, Sosyal Diyalog kavramının tanımını ve Türkiye'deki çıkış noktasını bir bütün halinde incelerken bu çerçevede yapılan faaliyetlerin ve uygulamaların neler olduğunu kronolojik derleme yöntemi ile ele almaktır. Bu kapsamda, Türkiye'nin ve Dünya'nın içinde bulunduğu ve mevcut sosyal diyalog uygulamalarında yapılan düzenlemeler ve yeni oluşumlar gerektiren bazı dönemlerin derlenmiş halinin literatürdeki eksikliği araştırmanın gerekliliğini öne çıkarmaktadır. 2001 yılı, Türkiye'de devlet, işçi ve işveren taraflarını oluşturan ve makalede "Üçlü Diyalog" olarak da adlandırılacak olan kavramın tarihsel gelişiminde sosyoekonomik pek çok iyileştirme ve oluşumla öne çıkan ilk yıllar olması sebebiyle taban yıl olarak ele alınmaktadır. 2001 ve 2020'li yıllar arasında taraflar arasındaki sosyal diyalog gelişimi önceki dönemlerden farklı olarak modernize edilen kurumlar aracılığıyla yürütülürken, bahsi geçen kurumlara diyalogun hangi kısmında yer aldıkları hususunda da yüklenen görev ve sorumluluklar incelenmektedir. Sonuç ve Değerlendirme bölümünde, sosyal diyalog olgusunun kanunlarla oluşturulan kurum ve kuruluşlar aracılığıyla çalışma hayatına ve sosyal hayata tümleşik olmasının, olgunun sürdürülebilirliği açısından oldukça önemli olduğu vurgulanmak istenmektedir. Bahsi geçen yasal düzenlemelerin Türkiye'deki varlığının ve bu varlığın geliştirilerek devam etmesinin diyalogun sistematik bir şekilde yürütülebilmesinde etkili normlardan biri olduğu kabul edilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Diyalog, İşçi, İşveren, Devlet

Jel Kodları: J01, J08, J41, J51

ABSTRACT

The aim of the study is to examine the definition of the concept of Social Dialogue and the point of departure in Turkey as a whole, as well as to consider what activities and practices are carried out within this framework using the chronological compilation method. In this context, the lack of a compiled version of some periods in the literature in which Turkey and the World are located and which require arrangements and new formations made in the current social dialogue practices suggests the need for research. In 2001, the state, the employer and employee sides and article constitute the "Triologue" in the historical development of the concept which will be called the first year because it is featured with many healing and socioeconomic formation is taken as the base year. Between 2001 and 2020 in the previous periods of the development of social dialogue between the parties, unlike when upgraded is carried out through the institutions, the institutions on which they are located uploaded dialogue on the issue of the aforementioned duties and responsibilities are examined. Conclusion and evaluation section, the phenomenon of social dialogue institutions and organizations working life and social life through the laws that created the phenomenon to be integrated into the sustainability of that is quite important to emphasize asked. It is accepted that

the existence of these legal regulations in Turkey and the development and continuation of this entity is one of the effective norms for the systematic conduct of dialogue.

Keywords: *Social Dialogue, Employee, Employer, State.*

Jel Codes: *J01, J08, J41, J51*

1. GİRİŞ

“Üçlü Sosyal Diyalog” olarak da ifade edilen Sosyal Diyalog kavramı, küreselleşme ile birlikte artan bilgi toplumu olmanın beraberinde getirdiği bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal Diyalog dar anlamıyla; işçi, işveren ve devlet arasında ekonomik ve sosyal politikalar geliştirerek, bu politikaların uygulanmasını sağlayan yapıdır. Sosyal Diyalog ’un en geniş tanımı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılan tanım olarak kabul edilir. Bu tanıma göre Sosyal Diyalog; devlet, işçi temsilcileri ve işveren ya da sadece işveren ve işçi temsilcileri arasında ekonomik ve sosyal politika ile alakalı ortak problemlere ilişkin tartışma, iş birliği ve bilgi paylaşımının geniş ölçekteki süreçlerini ve uygulamalarını yansıtmaktadır. Sosyal diyalog yapısına devlet, işçi ve işveren taraflarından başka çıkar taraflarının da katılması “çok taraflı sosyal diyalog” olarak adlandırılmaktadır. (Öztürk, 2014: 2). Türkiye’de de geçmişten günümüze uygulanmış ve halen varlığını sürdürmekte olan sosyal diyalog uygulamaları bulunmaktadır. Kanunlar ile düzenlenerek hayata geçirilen bu uygulamaların diyalog taraflarının hak ve kayıplarını koruyucu etkisi, kavramın tanımı ile birlikte bütünsel olarak incelenmektedir. Bir olgunun somut normlara dayanan temellerinin olması diğerlerine göre onu daha güvenilir kılmaktadır. Bu itibarla yasal mevzuatta kendine geniş bir uygulama alanı bulan sosyal diyalog, derleme çalışması için hem çalışma hayatı hem de endüstri ilişkileri açısından gerekli bir araştırma konusu olarak kabul edilmiştir.

2. SOSYAL DİYALOG KAVRAMI

Sosyal Diyalog, tarafların ekonomik ve sosyal politikalara ilişkin ortak ilgi ve çıkarları doğrultusunda bir araya gelerek yaptıkları her türlü müzakere, görüş alışverişi veya karşılıklı bilgi aktarımını ifade eden üçlü yapıdır. Bu üçlü yapının sosyal faktörleri işçi, işveren ve hükümettir. Yapı, “Üçlü İş Birliği” olarak da adlandırılmaktadır. (Ekin, 1997: 14). Sosyal diyalogun gerçekleşmesini sağlayacak bazı temel koşullar vardır. Bunlar; “Sosyal diyalog için gerekli bilgilere erişebilen ve bu bilgileri değerlendirme kapasitesi olan güçlü ve bağımsız işveren ve işçi kuruluşlarının varlığı”, “Tarafların sosyal diyaloga yönelik bir kararlılık ve sahiplenme içinde olmaları”, “Sendikalaşma ve toplu sözleşme alanlarındaki temel özgürlüklere saygı”, “Uygun kurumsal yapılaşma yoluyla destek” olmak üzere çeşitli maddeler halinde düzenlenmiştir. (İşte Sağlık, 2008). Geneli itibariyle sosyal diyalog kavramının toplumlarda meydana gelen uyuşmazlıkları çözüme kavuşturmak ve bunu yaparken de daha ılımlı ve ara bulucu bir uygulama süreci izlenebilmesi için gerekli olduğu belirtilmektedir. (TİSK, 1992: 9-10). Sosyal diyalog taraflarının her birinin makro ve mikro düzeyde haklarını savunacak birer temsilcilerinin olması ve söz konusu çıkarlar doğrultusunda sosyoekonomik politikaların belirlenmesi için gerekli bir mekanizma olarak görülmesi de yine son derece elzem bir ifadedir. (Işığışık, 1999: 17).

2.1. Sosyal Diyalog ve Amaçları

Sosyal diyalog taraflarından olan ve diyalogun sosyal tarafını oluşturan işçi ve işverenlerin aralarındaki başta ekonomik olmak üzere sosyal ve kültürel ilişki uyuşmazlıklarını çözüme kavuşturmak ve taraflar arasındaki bu ilişkileri düzenlerken çalışma ekonomisi ve endüstri

ilişkilerinin daha güvenli ve düzenli bir sistem ile yürütülmesini sağlamak sosyal diyalogun temel amaçlarından biridir. Taraf olan çıkar gruplarının çalışma hayatına yönelik alınan her bir sosyal ve ekonomik karar mekanizmalarına katılımlarının sağlanması da bahsi geçen grup üyelerinin karşılıklı güven içinde bir endüstri ilişkileri yürütmesine de imkân vermektedir. (Işığın, 1999: 18). Bu güveni sağlamak amacıyla, Avrupa ülkelerinde sosyal diyalog taraflarına endüstri ilişkilerinde demokratik bir ortam yaratmak için çalışma dünyasında karşılaşabilecekleri bir sorun karşısında bilgi edinmek hakkı başta olmak üzere, danışma ve istişare hakkı verilmiştir. Tüm bu haklar, tarafların sosyal diyaloga katılımlarını arttırmakta ve taraflar, hak konusunda güçlenirken kendi menfaat ve çıkarları doğrultusunda da yeni haklar talep edebilme özgüveni yakalayabilmektedir. (Yorgun, 1995: 38).

2.2. Sosyal Diyalog ve Kapsamı

Günümüzde küreselleşmeyle birlikte faaliyet alanı ve kapsamı gittikçe genişleyen sosyal diyalog, 18. ve 19. Yüzyıllardan beri gelişmekte olan bir olgudur. Sosyal diyalogun parçalarından olan ve çalışma dünyasının temel taşı niteliğindeki grev, lokavt ve sendikal faaliyetlerin bilinen en kapsamlı ve bürokratik adımı ise 1899 yılında imzalanan Eylül Antlaşması'dır. Antlaşma ile işçi ve işveren sendikalarının görev ve yetkileri düzenlenirken, taraflara grev ve lokavt ilanından önce uzlaşmaya gidilmesinin önemi geniş kapsamda aktarılmaya çalışılmıştır. Takip eden yüzyıllar içerisinde çeşitli savaşlar ya da ekonomik buhranlar sebebiyle de çalışma ilişkilerini düzenlemeye ve iyileştirmeye giden toplumsal anlaşmaların sayısı artmıştır. Ücret düzenlemeleri, emek piyasalarında esneklik uygulanması ve iş gücü ile istihdam politikalarının mevcut şartlara göre çeşitlendirilmesi gibi başlıklar da sayısı gittikçe artan anlaşmaların konu başlıklarından olmuştur. 1993 tarihinde İtalya'da imzalanan Ulusal Çalışma Anlaşması ve 1996 yılında Almanya'da uygulamaya koyulan İstihdam ve Ulusal Sanayi Koruma Anlaşması sosyal diyalogun gelişimine katkısı olan önemli toplumsal anlaşmalara örnek verilebilir. (Işığın, 1999: 19).

3. TÜRKİYE'DE ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG GELİŞİMİ

Tüm dünyayı olduğu gibi Türkiye'yi de derinden sarsan 2001 yılı ekonomik krizi sebebiyle başta işçi ve emekçi kesimi olmak üzere geniş kitleleri kapsayan ve toplumu oluşturan kesimler ile bu kesimlerin temsilcileri, hükümete karşı kaybettikleri güveni tekrar kazanmak amacıyla sosyal diyalog faaliyetlerinin ilk adımlarını atmaya başlamışlardır. Bahsi geçen bu ilk adım, 2001 yılının ve beraberinde getirdiği ekonomik buhranın önüne geçebilmek ve meydana gelen maddi ve manevi hasarı tespit edebilmek amacıyla 31 Mart 2001 tarihinde düzenlenen ve dönemin başbakanının da katıldığı bir genel toplantı olarak kayıtlara geçmiştir. (Görmüş, 2007: 128). Dönüm noktası sayılabilecek 2001 krizi ve geçmişten bu yana değişen ve gelişen sosyoekonomik durumların ışığında, tüm dünya ülkeleri gibi Türkiye için de sosyal diyalog uygulamasının daha iş birliğine yatkın ve çözüm odaklı uygulanması gerekliliği doğmuştur. (Engin, 2000: 2). 2001 krizi başta olmak üzere çeşitli sebeplerle daha modernize edilmesi ve yenilikler getirilmesi gereken Türkiye'deki sosyal diyalog mekanizmasının önceki dönemlerdeki işleyişine ve temeline de değinmek, tarihsel döngüyü anlamak ve yorumlamak açısından yerinde olacaktır.

3.1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Pek çok kaynakta Türkiye ile sosyal diyalog arasındaki gelişmelerin Cumhuriyet Dönemi ile birlikte başladığını görülmektedir. Tarihsel olarak incelediğinde Cumhuriyet öncesi dönemde bazı girişimlerde bulunulmuş ve ilk sosyal diyalog uygulaması, II. Meşrutiyet yıllarında İttihat ve Terakki tarafından İktisadiyat Meclisi isimli bir "Danışma Meclisi" oluşturulması ile hayata geçirilmek istenmiştir. (Görmüş, 2007: 119). Daha sonra 1917

yılında bu kurum, I. Dünya Savaşı sonrası ekonomi politikalarını belirlemek amacıyla kurulmuştur. (Akın ve Bayraktar: 2).

Ek olarak, Meşrutiyet Dönemi öncesinde de çalışma yaşamını işçi ve işveren kanadında loncaların düzenlediği bilinmektedir. (Berber,2010:16)

3.2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

Cumhuriyet sonrasındaki dönemde sosyal diyalogun temelini sağlamlaşmasını sağlayan başlıca unsur 1982 Anayasası olarak gösterilmektedir. Bu anayasada, işçi ve işveren bazında sendikal hak ve özgürlüklere detaylı yer verilmiş ve 274 ve 275 sayılı kanunların, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu ile değiştirilerek yürürlüğe girmiş olması en önemli sosyal diyalog adımları olarak kabul edilmektedir. (Öztürk,2014: 91).

Cumhuriyet sonrası dönemi kapsayan 1990'lı yıllar ise Türkiye ve Avrupa Birliği arasındaki ilişkilerin geliştirilmesi ile sosyal diyalog kavramının Türkiye literatürüne girmesine zemin hazırlamıştır. Bu itibarla, Türkiye ve Avrupa Birliği arasında Gümrük Birliği Antlaşması imzalanmıştır. Dönemi takiben, 144 Sayılı ILO Sözleşmesi'nin de Türkiye tarafından onaylanması sosyal diyalogun gelişim sürecini daha hızlandırmıştır. (Görmüş, 2007: 134).

3.3. 2001-2020 Yılları Arası Dönem

2020'li yıllara gelindiğinde ise sosyal diyalog kapsamında çeşitli yasa ve kanunlar ile kurularak faaliyetlerine devam eden yaklaşık 30 adet organizmanın varlığı bulunmaktadır. (Koray ve Çelik, 2007: 369). Bunlar;

- Asgari İşçilik Tespit Komisyonu
- Asgari Ücret Tespit Komisyonu
- Çalışma Meclisi
- Devlet Planlama Teşkilatı Özel İhtisas Komisyonları
- Ekonomik ve Sosyal Konsey
- Gemi Adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu
- İl Mesleki Eğitim Kurulları
- İnsan Hakları Danışma Kurulu
- İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paralar Kullanmaya Yetkili Kurul
- İş Gücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu
- Meslek Danışma Komisyonu
- Meslek Standartları Komisyonu
- Mesleki Eğitim Kurulu
- Milli Prodüktivite Merkezi Genel Kurulu
- Milli Prodüktivite Merkez Yönetim Kurulu
- Özürlüler Yüksek Kurulu
- Resmî Ara Bulucu Seçici Kurulu
- Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu
- Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu
- Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu
- Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu

- Tüketici Konseyi
- Türkiye İş Kurumu Genel Kurul
- Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu
- Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları
- Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi
- Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi
- Üçlü Danışma Kurulu
- Vergi Konseyi
- Yüksek Hakem Kurulu'dur.

Mevcut organizmalara ek olarak, 2019 yılı itibariyle hayata geçirilmiş bir sosyal diyalog projesi mevcuttur.

Faaliyetlerine devam eden bu üç taraflı sosyal diyalog uygulamalarının yürüttükleri amaç ve görevleri birbirinden farklılık göstermektedir

3.3.1. Ekonomik ve Sosyal Konsey

11 Nisan 2001 tarihinde kabul edilip aynı yıl 4641 Sayılı Kanun ile 21 Nisan'da Resmî Gazete 'de yayınlanarak faaliyetlerine başlayan konseyin amacı, sürekli ve aynı zamanda kalıcı sosyoekonomik politikalar oluşturmada tarafların hemfikir olmasını sağlamaktır. Bu konsey üç ayda bir toplanır. Konseyin gündemini Başkanlık Divanı oluşturur. Divan; Konsey Başkanı, 3 Konsey Başkan Yardımcısı ve Konsey Sekreteriyasından sorumlu Müsteşardan oluşur. (T.C. Resmî Gazete, 2001: md. 1.6.7). Türkiye'nin 2001 yılı ekonomik krizinin olumsuz etkilerinden masada kurtulmak için yeni bir oluşumun içine girmesinin temeli olarak da kabul edilen Konsey, bir diyalog kurma kürsüsü göreviyle oluşmuştur. Günümüzde sadece çalışma dünyasında karşılaşılan tüm sosyoekonomik sorunların çözülmesinde danışma organı olma görevini üstlenmektedir. (Tartan, 2006: 293). Daha sonraları Ekonomik ve Sosyal Konsey ile ilgili TÜSİAD, İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Dekanlığı ve TİSK gibi oluşumlar, ülke değerlerinin daha kontrollü ve sağlıklı kullanılarak sektörlere kazandırılması ve bu kazanımlar ile sosyal diyalog taraflarının arasındaki iş birliklerinin devamlı hale getirilmesi açısından oldukça önemli görülür hale gelmiştir. Oluşumların, Başbakanlık ve Cumhurbaşkanlığı gibi çeşitli kurumlara sosyoekonomik kararlar alınırken yol gösterici olma gibi bir sıfatı da taşıyabilecek donanıma sahip olması ve sadece işçi ve işveren değil, diğer tüm alanlardaki üretici ve tüketici konumunda olanların da konsey bünyesinde birer temsilci bulundurmasının gerekliliği de ileri sürülen görüşler arasındadır (Görmüş, 2007: 124).

3.3.2. İnsan Hakları Danışma Kurulu

İnsan Hakları Danışma Kurulu, 15 Ağustos 2001 tarihinde 24494 sayılı Resmî Gazete 'de yayınlanarak yürürlüğe giren bir sosyal diyalog oluşumudur. Bünyesinde faaliyet göstermek üzere 23 Kasım 2003 tarihli "İnsan Hakları İl ve İlçe Danışma Masalarının Oluşturulması Yönetmeliği" yayınlanmıştır. Bu yönetmelikle amaçlanan devlet başta olmak üzere diğer uygulayıcı tarafları insan hakları konusunda bilinçlendirmek ve bu konuda yetkili kişi ya da kişilerce verilen görevleri yerine getirmektir. İl ve İlçe Kurullarının görevi, insan haklarını ihlal ettiği iddia edilen durumları incelemek, araştırmak ve önlenmesine yönelik ilgili mercilere haber vererek kitle iletişim araçları vasıtasıyla insan haklarına yönelik ihlallerin ihbarına olanak sağlamaktır. Sivil toplum kuruluşları ile iş birlikleri yapan sosyal diyalog uygulaması, insan hakları konusunda yapılan çalışmalarını destekleme faaliyetlerini yerine getirmektedir. (Başbakanlık, 2003: md. 1,9, 10).

3.3.3. Asgari Ücret Tespit Komisyonu

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 39. Maddesi kapsamında 22 Mayıs 2003 tarihinde 1 Sayılı Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kurulmuştur. Bu komisyonun amacı, iş akdi ile çalışıp İş Kanunu kapsamında olan ya da olmayan tüm işçilerin ödenmesi zorunlu en az ücret olan asgari ücretini belirlemektir. Tüm işçilerin yanı sıra aynı zamanda tüm işkollarını da kapsayan faaliyetler yürüten Komisyon, asgari ücreti haftalık, aylık, saat başı ya da parça başı olarak bir gün üzerinden hesaplamaktadır. (AÇSHB, 2003: md.2,6). İlgili komisyon, işçi kanadı açısından emek karşılığının yasal bir oluşum ile belirlenmesi sebebiyle oldukça önemli bir sosyal diyalog uygulaması haline gelmektedir.

3.3.4. Türkiye İş Kurumu Yönetim Kurulu

Bir diğer sosyal diyalog uygulaması olan Türkiye İş Kurumu Kanunu, 25 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Türkiye İş Kurumu Kanunu'nun amacı, istihdam seviyesini korumak, geliştirmek ve işçinin işyerinde çalışmaktayken bizzat kendi isteği veya kusurunun dışında işini kaybetmesi sonucu oluşabilecek kazanç kaybını tazmin etmek için kurulan İşsizlik Sigortası faaliyetlerini devam ettirmektir. Kurum, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlıdır. Yönetim Kurulu ise bu kurulun bir organıdır ve İl İstihdam Kurulları ile koordineli hareket ederek, İşsizlik Sigortası fonunun kaynaklarını mevcut piyasa koşullarına göre güncelleme görevini yerine getirmektedir. (TBMM,2003:md.1,6).

3.3.5. Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları

Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları, 2003 yılında kurulan ve Türkiye İş Kurumu'na bağlı bir diğer organdır. İllerin istihdam politikalarının oluşturulmasına yardımcı olmak ve il bazında işsizliği önleyici tedbirler alarak istihdamı korucuyu düzenlemeler yapmak kurulun ana görevlerindedir. (TBMM, 2003: md. 13).

3.3.6. Türkiye İş Kurumu Genel Kurul

Türkiye İş Kurumu Genel Kurul'u, 2003 tarihinde faaliyetlerine başlamış bir sosyal diyalog organizması olan Türkiye İş Kurumu'nun diğer önemli organıdır. Genel Kurul'un görevleri, devletin belirlediği sosyal ve ekonomik politikalara paralel olan ulusal istihdam planları oluştururken işsizliğin önlenmesi yönündeki yapılan çalışmaları incelemek ve fikirler sunmaktır. (TBMM, 2003: md. 5).

3.3.7. İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul

5 Mart 2004 tarihinde Resmî Gazete 'de yayınlanan bir yönetmelikle birlikte faaliyetlerine başlayan İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul'un kuruluş ve kurul çalışma esasları aynı yönetmelik ile belirlenmiştir. Ceza olarak işçi ücretlerinden kesilen paraların nerelere ve ne kadar verileceğinin belirlenmesi yetkisine sahip olan kuruluş, işçi kanadını ele alan sosyal diyalog uygulamalarındandır. (Türk Tabipleri Birliği, 2004: md. 2).

3.3.8. Üçlü Danışma Kurulu

4 Nisan 2004 tarihli bir karar ile Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulu'nun teşekkülleri ile görev ve sorumluluklarına dair usul ve esaslarını düzenleyen bir yönetmelik yayınlanmıştır. Yayınlanan bu yönetmelik ile sosyal diyalog faaliyetlerini yerine getirmeye başlayan Üçlü Danışma Kurulu, ilk toplantısını aynı yıl TİSK, DİSK, Hak-İş ve Türk-İş ile bir araya gelerek gerçekleştirmiştir. Grev, lokavt ve sendika başlıkları, kanunlarıyla birlikte kıdem tazminatı ve kayıt dışı çalışma konuları toplantının ele alınan ilk konularından olmuştur. (Görmüş, 2007: 134). Üçlü Danışma Kurulu'nun görevleri, çalışma hayatıyla ilgili çalışmaları izlemek ve uygulanan politikalara destek vermektir. Sosyal diyalogu oluşturan taraflar olan devlet, işveren, kamu çalışanları ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında

uzlaşmayı arttırıcı çalışmalar yapmak hem ulusal hem uluslararası düzeyde faaliyetler yapılmasını bu taraflara önermek ve endüstri ilişkilerini geliştirici düzenlemeler yapmak ise sosyal diyalog rolünü gerçekleştirdiği diğer görevlerindedir. (ÇSGB, 2004: md. 1,5).

3.3.9. Meslek Danışma Komisyonu

26 Ekim 2004 tarihinde İŞKUR tarafından yayınlanan “Meslekî Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İş Birliği Protokolü” ile Meslek Danışma Komisyonlarına yönelik bilgiler verilmiştir. Meslek Danışma Komisyonlarının yürütülmesinde Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı görev ve sorumluluk almaktadır. Komisyonun amacı, tüm ülke vatandaşlarına kişisel özellikleri ve tercihleri doğrultusunda mesleki bilgi ve danışma hizmeti vermektir. (İŞKUR, 2004: md. 8, 8/1., 8.1.1).

3.3.10. Sosyal Güvenlik Kurumu

Son derece önemli olan bir diğer sosyal diyalog uygulaması, 16 Mayıs 2006 tarihinde 26173 Sayılı Resmî Gazete 'de yayınlanarak kurulan Sosyal Güvenlik Kurumu'dur. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun görevleri, sosyal güvenlik alanındaki uluslararası gelişmeleri takip etmek ve kamu organları, Avrupa Birliği ve uluslararası diğer kuruluşlarla iş birlikleri yapmaktır. Sosyal güvenlik hizmeti sunulan gerçek ve gerçek olmayan kişileri, hakları ve yükümlülükleri konusunda bilgilendirirken bu hak ve yükümlülüklerin uygulanmasını kolaylaştırmaya yardımcı olmak ve ulusal kalkınmaya yönelik belirlenmiş politikaları dikkate alarak sosyal güvenlik politikalarının yürütülmesini sağlamak gibi diyalog içerisindeki konumunu vurgulayan önemli görevleri de bulunmaktadır. (T.C. Resmî Gazete, 2006: md. 3).

3.3.11. Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulu

Sosyal Güvenlik Kurumunun en önemli organlarından biri Genel Kurul'dur. Sosyal Güvenlik Kurumu'na bağlı bu kurulun görevleri, uygulanan sosyal güvenlik politikaları ile ilgili geri dönüşler vermekle birlikte Sosyal Güvenlik Kurumu'nun hedefleri ile o dönem aldığı sonuçları karşılaştırarak bir sonraki dönem için hazırlık yapmaktır. Orta ve uzun vadede gelir ile gider arasında denge sağlayarak sigorta kolları bazında edinilen nihai sonuçları finanse etmek ise diğer görevleri arasındadır. (T.C. Resmî Gazete, 2006: md. 5).

3.3.12. Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu

25 Eylül 2008 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumu'na bağlı bir organ olan Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu'nun çalışma şekil ve esaslarını düzenleyen bir yönetmelik yayınlanmıştır. Bu yönetmeliğe göre Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu'nun sosyal diyalog hiyerarşisi içerisindeki görevi, mevcut sosyal güvenlik politikaları ve uygulamalarına yönelik geri bildirimler vermek olarak belirlenmiştir. (ÇSGB, 2008: md. 5).

3.3.13 Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu

Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bir diğer önemli organı Yönetim Kurulu'dur. 7 Kasım 2018 tarihinde Resmî Gazete 'de yayınlanan yönetmelik ile Sosyal Güvenlik Kurumu Yönetim Kurulu'nun tüm usul ve esasları düzenlenmiştir. (AÇSHB, 2018). Yönetim Kurulu, en yüksek yetkili karar organıdır. Yönetim Kurulu'nun görevleri, kurumun gelir-gider tablosunun analizlerini yapmak, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından çıkarılacak yönetmelikleri karara bağlamak ve kurum personeline ödenecek ücretleri usulüne göre belirlemektir. (T.C. Resmî Gazete, 2006: md. 6,7).

3.3.14. Mesleki Yeterlilik Kurumu

Mesleki Yeterlilik Kurumu, 7 Ekim 2006 tarihinde 5544 Sayılı “Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu” ile oluşturulmuş bir diğer 2001 sonrası sosyal diyalog uygulamasıdır. Kurumun

amacı, ulusal ve uluslararası meslek ölçütlerini tespit ederek teknik ve mesleki alanlara yönelik ölçme ve değerlendirme çalışmalarını yürütmektir. Mesleki Yeterlilik Kurumu'nun görevleri, ülke içi mesleki yeterlilik sistemi ile yıl tabanlı planlar hazırlamak ve yeterlilik standartları belirlenecek olan meslekleri tespit etmektir. Kurum, mesleki ve teknik eğitim veren kurumların mesleki standartlara uygun eğitim verebilmesi için Millî Eğitim Bakanlığı ile beraber koordinasyon çalışmaları yürütürken, çalışma izni isteyen yabancı vatandaşlar için de mesleki yeterliliklerin yer aldığı belgelerin doğruluğunu tespit etmekle yükümlüdür. Ülke içi mesleki yeterlilik standartlarını hem dünyadaki hem de teknolojiadaki gelişmeleri yakından takip ederek geliştirmek, hayat boyu eğitim faaliyetlerini desteklemek ve bu çalışmalara kişi ve kurumları teşvik edici çalışmalar yapmak gibi sorumlulukları da bulunmaktadır. (T.C. Resmî Gazete, 2006: md. 1,4).

3.3.15. İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları

21 Ekim 2008 tarihinde “İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik” 27031 Sayılı Resmî Gazete 'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Bu sosyal diyalog organizmasının ana görevi, mevcut ilin meslek ve istihdam politikalarını saptayarak il bazında istihdam seviyesini koruyucu ve işsizliği önleyici tedbirleri belirlemektir. Mevcut ilin sektör ve iş kolu bazında ihtiyaç duyduğu iş gücünü belirlerken, mevcut iş gücü piyasasına dair analizler yapacak uzmanlardan oluşan komisyonlar oluşturma görevini de üstlenmektedir. Mesleki ve teknik alanda eğitim seviyesinin yükselmesi için tam gün, tam yıl eğitim uygulamasına geri bildirimler veren Kurul, bahsi geçen ilin iş gücü ihtiyacına göre ildeki tüm mesleki ve teknik eğitim veren okullarda ya da kurumlarda gerekli alan ve dalların belirlenmesini sağlamakta yetkin bir şekilde faaliyet göstermektedir. Çıraklık eğitimi ve mesleki eğitimler haricinde çocuk işçiliğini önlemeye yönelik çalışmalar yapmak ile Millî Eğitim Bakanlığı tarafından gönderilen çerçeve eğitim programlarını ilin iş gücü ihtiyacına yönelik olarak düzenlemek de diğer önemli görevleri arasındadır. (T.C. Resmî Gazete, 2008: md. 6).

3.3.16. Askeri İşçilik Tespit Komisyonu

Askeri İşçilik Tespit Komisyonu, 27 Eylül 2008 tarihinde 27010 Sayılı Resmî Gazete 'de yayınlanan “Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile yürürlüğe girmiştir. Komisyon'un görevleri, asgari işçilik miktarının belirlenmesi, Sosyal Güvenlik Kurumu'na yeterli işçiliğin bildirip, bildirilmediğinin tespitinin yapılmasında dikkate alınacak asgari işçilik miktarının tespit edilmesi ve bu tespitlere yapılacak olası itirazların incelenmesidir. (T.C. Resmî Gazete, 2008: md. 1).

3.3.17. Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 21. Maddesine dayanarak 5 Şubat 2013 tarihli Resmî Gazete ile yürürlüğe girmiş bir sosyal diyalog uygulamasıdır. Konseyin oluşum amacı, Türkiye'de iş sağlığı ve güvenliği alanında politikaların belirlenmesine katkılarda bulunmaktır. Görevleri ise ulusal alanda belirlenen iş sağlığı ve güvenliği politikalarının kurumlarca uygulanmasını taraflara önermek, iş sağlığı ve güvenliği kapsamında belirlenen öncelik ve ihtiyaçları gözetmektir. Aynı zamanda Konsey, hedef ve planların uygulanması için tavsiyelerde bulunarak tüm çalışanlar ve işverenlerin iş sağlığı ve güvenliği alanında bilgi sahibi olmaları ve kurum/kuruluş içinde iş sağlığı ve güvenliği değerlerinin oluşması için çalışmalar yapmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği konularının geliştirilmesi için proje fikirleri beyan etmek ve ülkede yapılacak iş sağlığı ve güvenliği alanındaki seminer, konferans gibi faaliyetleri yıl bazında organize edip, yine iş sağlığı ve güvenliği alanında sosyal diyalog tarafları ve ilgili Bakanlıklar arasında iletişimi de sağlamaktadır. (T.C. Resmî Gazete, 2013: md. 4,6). Tüm bu hizmet ve eğitim değerlerinin sosyal diyalog taraflarına aktarılmasının esas amacı ise eski yıllarda kurulan ve adı İş Sağlığı

ve Güvenliği Kurulu olan birimde olduğu gibi iş yaşamında son derece önemli olan iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının devlet destekli olarak işçi ve işveren katkıları ile beraber yürütülmesine dayanmaktadır. (Gerek, 1999: 1461).

3.3.18. İş Gücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu

İş gücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu, 7 Haziran 2013 tarihinde 28670 Sayılı Resmî Gazete 'de yayınlanan "Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İş gücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" ile kurulmuştur. Bu kurulun kuruluş amacı, işgücü piyasası ile ilgili diyalog tarafları olan kurum ve kuruluşlar arasında standart bilgi birliğinin ve diyalogun sağlanmasıdır. İş gücü Piyasası

Bilgi Danışma Kurulu, iş gücü piyasasına dair ulusal ve uluslararası alanlarda oluşan tüm norm ve bilgilerin birliğinin sağlanması için sosyal diyalog taraflarına tavsiyelerde bulunmak ve iş gücü piyasasındaki ihtiyaçlar doğrultusunda alandaki tüm verilerin toplanması ve dağıtılması noktasında veri üreticilerine tavsiyelerde bulunmak göreviyle de öne çıkmaktadır. Kurum ve kuruluşların kendi özellikleri ve amaçlarına göre oluşturacakları iş gücü piyasası verilerini inceleyerek bu kuruluşlara tavsiyelerde bulunmak, ülkenin istihdam ve eğitim alanındaki önceliklerini etkileyecek uzun dönem piyasa gelişmeleri konusunda program ve proje geliştirmeleri için kuruluşlara tavsiyelerde bulunmak diğer sosyal diyalog kimliğini yansıtan görevlerindedir. (T.C. Resmî Gazete, 2013: md. 1,6).

3.3.19. Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu

Bir diğer sosyal diyalog oluşumu Sosyal Güvenlik Kurumu'na bağlı organlardan biri olan Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'dur. Kurul, 2 Temmuz 2013 tarihli ve 28695 Sayılı Resmî Gazete ile "Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun Görev, Yetki, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" isimli kararın yayınlanması ile oluşturulmuştur. Kurulun esas görevi, Sağlık Kurulu tarafından verilen kararlara gelen itirazları inceleyerek karara bağlamaktır. Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'nde öngörülen hastalıklar dışında oluşan bir hastalığın meslek hastalığı ya da dışında bir şey olup, olmayacağını tespit etme yetkisi de bulunmaktadır. Ek olarak, bir hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için belirlenen süre olan 3 yıllık çalışma süresinin indirilip, indirilemeyeceğine karar verme yetkisine sahiptir. Yurt dışında tedavisi yapılacak olan meslek hastalığının sevki için gayesine uygun olarak düzenlenmiş gerekli sağlık kurulu raporları ve diğer belgeleri ile birlikte gelen itirazları da karara bağlamaktadır. (SGK, 2013: md. 7).

3.3.20. Tüketici Konseyi

Tüketici Konseyi, 5 Temmuz 2014 tarihinde Gümrük ve Ticaret Bakanlığı tarafından Tüketici Konseyi Yönetmeliği'nin yayınlanması ile oluşmuş bir sosyal diyalog organizmasıdır. Tüketici Konseyi'nin amacı, tüketicilerin ihtiyaç ve problemlerini belirleyerek haklarını korumak için çalışmalar yapmak ve bu çalışmalarını ilgili mercilere iletmektir. Tüketici Konseyi'nin görevleri, tüketicinin korunmasına yönelik tebliğler, kanun teklifleri ve yönetmelikler ile ilgili geri dönüş vermek ve tavsiyelerde bulunmaktır. Tüketicinin korunmasına yönelik gelişmeleri takip ederek tüketiciye hakları konusunda bilgi edindirmek için yazılı veya görsel çalışmaların hazırlanmasında da tavsiyeler vererek sosyal diyalogun "bilgi alışverişinde bulunma" kısmında etkin görev almaktadır. (Gümrük ve Ticaret Bakanlığı, 2014: md. 4,7).

3.3.21. Gemi Adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu

4 Mart 2016 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın "Gemi Adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu Kararı" tebliği yayınlanmıştır. Bu tebliğe göre 2015 tarihli "Gemi Adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu Kararı" ile gemi adamlarına ödenecek iaşe bedeli

miktarının 2016 itibariyle artan zamlar sonrası yeniden gözden geçirilmesi gerekmektedir. (ÇSGB, 2016).

3.3.22. Vergi Konseyi

Mali konular ile ilgilenen bir sosyal diyalog uygulaması olan Vergi Konseyi, 12 Kasım 2019 tarihinde 30946 Sayılı Resmî Gazete’ de yayınlanan “Vergi Konseyi Yönetmeliği” ile oluşturulmuştur. Konseyin kuruluş amacı, vergi politikalarının oluşturulması ve uygulanması sürecinden sonra Bakanlığa geri dönüşler vermektir. Konseyin görevlerinden bazıları, vergi ve diğer mali konularla ilgili bilgileri toplumun çeşitli kesimleri ve vergi politikalarını yürüten ilgili kurumlarla paylaşmaktır. Türk Vergi Sistemi’nin geliştirilmesini desteklerken, ortaya çıkabilecek aksaklıklar söz konusu olduğunda toplumun taleplerini dikkate alarak çözüm önerilerinde bulunmak ile çağdaş ve uluslararası gelişmelere ayak uydurarak vergi sisteminin amaçlarına uygun bir şekilde gelişmesine katkıda bulunmak da bir diğer önemli kuruluş amaçlarındandır. Tüm bu çalışmaların sonuçlarını değerlendirerek kamuoyu ile paylaşmak gibi sosyal diyaloga hizmet eden bir görevi üstlenmektedir. (T.C. Resmî Gazete, 2019:md. 1,6).

3.3.23. Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi

1 Eylül 2016 ve 31 Ocak 2019 tarihleri arasında toplam 24 ay yürütülen Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, ILO tarafından organize edilen ve Ankara Ofisi Çalışma Genel Müdürlüğü’nün koordinatörlüğünü yaptığı bir oluşumdur. Proje, sosyal diyalog uygulamalarının ulusal ve uluslararası olarak tüm alanlarda uygulanabilirliği ve sürdürülebilirliğinin desteklenmesi amacıyla oluşturulmuştur. Bunun yanında, sosyal diyalog taraflarından olan işçi, işveren ve memur kesiminin sosyal diyalog konusunda bilinçlendirilmesi ve farkındalık kazanmaları hususunda gerekli tüm finansal desteğin proje süresince finanse edilmesi öngörülmüştür. Sosyal Diyalog taraflarının en temel itibariyle işçi, işveren ve devlet olarak bilinmesinin aksine akademisyen, öğretmen, hâkim, savcı, işletmeler, İç İşleri ve Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı personelleri ve hatta öğrenciler de projenin ulaşmayı hedeflediği kitle arasındadır. Bahsi geçen tüm kolların örgütlenme özgürlükleri, sendikal faaliyetlere katılım, iş sözleşmesi yapma ve toplu pazarlık hakları konusunda alt yapılarının oluşturulması projenin hedeflediği çıktılar olmuştur. (ILO, 2019).

4. KÜRESELLEŞME VE SOSYAL DİYALOG

2020 yılı geldiğinde bu sürece dek gelişen ve değişen iş dünyasındaki dengeler sebebiyle bundan sonraki süreç için sosyal diyalog uygulamalarına yapılacak yatırımların küreselleşme gibi bir kavramdan uzak olarak yapılmaması gerekmektedir. (TİSK, 1994: 10). Küreselleşme olgusu, “dijitalleşen dünya” kavramını da hayatlarımıza dâhil etmiştir. Tüm bunlar, bilhassa çalışma dünyasındaki ekonomik olguların ülke ve mesafe farklılıkları gibi nicel niteliklerinin yitirilmesine sebep olmaktadır. Süreç, ülke ekonomilerinin uluslararası pazara açılması ve yeni teknolojilerin çağa uygun üretim ve yönetim tekniklerinin geliştirilmesini de zaruri kılmaktadır. (Ekin, 1994: 52). “Sosyal Diyalog” olgusunun varlığını koruyabilmesi de ancak yeniliklere ve gelişmelere ayak uydurabilen ve taraf olacak kişilerin de bu konuda sürekli bir öğrenim süreci içinde olması ile mümkün olabilecektir.

5. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Çalışma hayatı ve endüstri ilişkilerinin kurulmasında “Üçlü İş birliği” olarak da adlandırılan hükümet, işçi temsilcileri ile işverenin taraflarını oluşturduğu sosyal diyalog kavramının, Türkiye’de de diğer devletlerde olduğu gibi geçmiş yıllardan bu günlere var olduğunu ve sürekli bir gelişim içinde olduğunu görmekteyiz. Bu kavramın Türkiye’deki varlığı,

gelişmekte olan bir ülke olmanın sonucu sayılabileceği gibi hem siyasi ve kültürel hem de toplumsal ve ekonomik yönden de ülke değerlerini daima ileriye taşıyacak bir kavram olabilmektedir. Aynı zamanda sosyal diyalog, Avrupa Birliği'nin üzerine pek çok çalışma yaptığı ve üyelerinden de aynı ilgiyi göstermelerini istediği bir olgudur. Türkiye'de sosyal diyalogun kanuni olarak düzenlenen mevcudiyeti ve gelişiminin pek çok kaynakta Avrupa Birliği ile olan görüşmelerin resmen başlamasına dayandırıldığı ifade edilmektedir. (Görmüş, 2007: 116). Bir ülkenin hemen her alanda gelişebilmesi için gerekli kanatlar olan devlet, işçi ve işverenin yine her alanda desteklenmesi, bu gelişim evresi için önem teşkil etmektedir. Bu alanda yapılacak çok daha fazla faaliyet, emekçi olanların aynı zamanda haklarının korunduğunu bilerek moral ve isteklendirilmesinin gelişimine de yardımcı olacaktır. 2001 sonrası dönemden 2020 yılı itibarıyla günümüze kadar yapılan tüm sosyal diyalog çalışmaları, önümüzdeki yıllarda da hız kesmeden devam etmeli ve bu sürekli üretim ve ekonomik kazanç getireceği gibi toplumsal refahın da sağlanması açısından son derece gerekli görülmektedir. Sosyal Diyalog faaliyetlerini yerine getirecek kurumların neler olduğu ve ne gibi görev ve sorumluluklara haiz olacaklarının yasal dayanaklar ile belirlenmesi, bahsi geçen faaliyetlerin 2020'li yıllardan sonra da gerektiği gibi devam edebileceğine birer kanıt niteliği taşımaktadır. Diyaloğa taraf kişilerin, çalışma hayatında karşılaşabilecekleri hak kaybı, sosyal yardım eksikliği ve ekonomik kayıplar gibi risklere karşın kanunlarla desteklenen ve yetkilerini de yine kanunlara dayandırarak somut olarak uygulayan kurum ve kuruluşlar aracılığıyla savunma mekanizması geliştiriyor olması sağlıklı bir diyalog için oldukça önem arz etmektedir. Müzakere ve görüş alışverişini de kapsayan diyalogun tüm süreçlerinde birbirleri ile iletişim halinde olacak olan taraflar, mevcut yasal düzenlemelerden güç alarak düzenlemelerin gelişimi ve yetkin bir şekilde devam edebilmesi için de öneriler geliştirebilme yetkinliğine sahip öncelikli değerler konumunda olacaktır. Tarafların bu yetkinliğe sahip olabilmeleri ise ilgili kurum ve kuruluşlarca verilecek eğitimler ve direktiflerle ile mümkündür. Bu itibarla, sadece sosyal diyalog faaliyetlerini yürüten kurum ve kuruluşların yasal bir dayanağının olması değil, niteliğinin artması için verilecek ilgili eğitim ve direktif çalışmalarının da yasal bir temele dayandırılması konuya ilişkin getirilebilecek elzem önerilerdendir.

KAYNAKÇA

1. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2003). Asgari Ücret Tespit Komisyonu Kararı, <https://Resmîgazete.gov.tr/eskiler/2018/12/20181227-10.pdf>, 04.04.2020.
2. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2018). Sosyal Güvenlik Kurumu Genel Kurulunun Toplanması, Çalışması, Temsilcilerin Görevlendirilmesi ve Yönetim Kurulunun Seçilmesine İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, <https://resmîgazete.gov.tr/eskiler/2018/11/20181107-1.htm>, 04.05.2020.
3. AKIN, F. ve Bayraktar, S.(2011). Erken Cumhuriyetin İktisadi Kurumlarından Biri: Âli İktisat Meclisi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (29), 116.
4. Başbakanlık. (2003). İl ve İlçe İnsan Hakları Kurullarının Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, <https://www.Resmîgazete.gov.tr/eskiler/2003/11/20031123.htm#2>, 04.04.2020.
5. BAYDERE, F. (1966). İş Mevzuatına Tesirleri Bakımından Çalışma Meclisleri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, (17), 212-214.
6. BERBER, E. (2010). İkinci Meşrutiyet Döneminde Domino Etkisi Yapan Bir Eylem: İzmir Liman İşçileri, European Journal of Turkish Studies, 16.

7. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2004). Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, <https://Resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040404.htm>, 07.04.2020.
8. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2008). Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, <https://Resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/09/20080925-2.htm>, 04.04.2020.
9. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. (2016). Gemi Adamları İaşe Bedeli Tespit Kurulu Kararı, <https://Resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/03/20160304-5.htm>, 05.04.2020.
10. EKİN, N. (1994). 1995'te Çalışma Yaşamı. İşçi, İşveren, Hükümet İlişkileri ve 1996 Beklentileri. Basisen Dergisi, 52.
11. EKİN, N. (1997). Diyalog Çağı, Mercek Dergisi, (8), 14.
12. ENGIN, Y. (2000). Sosyal Diyalog ve Türkiye Deneyi. Öz İplik-İş ve Tekstil'in Düzenlediği Sosyal Diyalog Semineri Konuşma Metni. EURATEKS, FSE/THC, TEKSİF.
13. GEREK, N. (1999). İş Güvenliği Hukuku, Seçkin Yayıncılık, Eskişehir.
14. GÖRMÜŞ, A. (2007). Türkiye'de Sosyal Diyalogun Gelişimi, Çalışma ve Toplum Birleşik Metal İş Ekonomi ve Hukuku Dergisi, (14), 116-134.
15. Gümrük ve Ticaret Bakanlığı. (2014). Tüketici Konseyi Yönetmeliği, <http://www.sdo.org.tr/?pnun=123&pt=T%C3%BCketici%20Konseyi%20Y%C3%B6netmeli%C4%9Fi>, 07.04.2020.
16. ILO. (2019). ILO Türkiye Ofisi Programlar ve Projeler Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_537299/lang--tr/index.htm, 09.06.2021.
17. İŞİĞİÇOK, Ö. (1999). Sosyal Diyalog -Temel Nitelikleri Ve Türkiye'de Sosyal Diyaloga İlişkin Genel Bir Değerlendirme. "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 1(1), 17-19.
18. İŞKUR. (2004). Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İş Birliği Protokolü, <https://media.iskur.gov.tr/13531/protokol-meb.pdf>, 09.04.2020.
19. İşte Sağlık. (2008). Sosyal Diyalog, <http://www.istesaglikdergisi.com.tr/index.php/mayis-2008/92-sosyal-diyalog>, 27.03.2020.
20. KORAY, M. ve Çelik, A. (2007). Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Belediye-İş Sendikası Yayınları, Ankara.
21. ÖZTÜRK, Ö. (2014). Ulusal ve Uluslararası Belgeler Çerçevesinde Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye'de Üçlü Sosyal Diyalog, Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara.
22. Sosyal Güvenlik Kurumu. (2013). Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun Görev, Yetki, Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, <https://Resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/07/20130702-4.htm>, 05.04.2020.
23. TARTAN, H. (2006). Küreselleşme Süreci İçinde Uluslararası Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türkiye, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, İzmir.

24. T.C. Resmî Gazete. (2001). Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma ve Yöntemleri Hakkında Kanun, <https://mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4641-20010411.pdf>, 03.04.2020.
25. T.C. Resmî Gazete. (2006). Mesleki Yeterlilik Kurumu Kanunu, <https://Resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/10/20061007-1.htm>, 07.04.2020.
26. T.C. Resmî Gazete. (2006). Sosyal Güvenlik Kurumu Kanunu, <https://Resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/05/20060520-2.htm>, 09.04.2020.
27. T.C. Resmî Gazete. (2008). İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları Çalışma Usul Ve Esasları Hakkında Yönetmelik, <https://mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.12542&MevzuatIliski=0&sourceXmlSea>, 11.04.2020.
28. T.C. Resmî Gazete. (2008). Sosyal Güvenlik Kurumu Asgari İşçilik Tespit Komisyonunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, <https://mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.12462&MevzuatIliski=0&sourceXmlSea>, 15.04.2020.
29. T.C. Resmî Gazete. (2013). Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, <https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspx?MevzuatKod=7.5.18453&MevzuatIliski=0&sourceXmlSearch>, 13.04.2020.
30. T.C. Resmî Gazete. (2013). Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Yönetmeliği, <https://dosya.isvesosyalguvenlik.com/mevzuat/m298.pdf>, 05.04.2020.
31. T.C. Resmî Gazete. (2019). Vergi Konseyi Yönetmeliği, <https://Resmigazete.gov.tr/eskiler/2019/11/20191112.pdf>, 06.04.2020.
32. TBMM. (2003). Türkiye İş Kurumu Kanunu, <https://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k4904.html>, 04.04.2020.
33. TİSK. (1992). Dünya'da ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyon Yayınları, Yayın No: 115, İstanbul.
34. TİSK. (1994). Çalışma Hayatında Esneklik, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyon Yayınları, Ankara.
35. Türk Tabipleri Birliği. (2004). İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik, https://ttb.org.tr/mevzuat/index.php?option=com_content&view=article&id=286:-retlerden-ceza-olarak-kesen-paralari-kullanmaya-yetk-kurulun-tekkve-calia-es&catid=2:ymelik&Itemid=33, 02.04.2020.
36. YORGUN, S. (1995). Türkiye'de Sosyal Diyalog ve Çalışma Barışı, Toleyis Eğitim Yayınları, İstanbul.