

## Türkiye’deki Ulusal Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve İzlenmesine Yönelik Bir Model Önerisi

Neşe YILDIZ\*

Geliş Tarihi (Received): 05.01.2022 – Kabul Tarihi (Accepted): 21.02.2022

### Öz

Çalışma hayatının temel kavramlarından biri sosyal diyalogdur. Sosyal diyalog, hükümet, işçi ve işveren temsilcileri arasındaki ya da sadece işçi ve işveren temsilcileri arasındaki, çalışma hayatını, sosyal ve ekonomik politikaları etkileyen her türlü bilgi paylaşımını, danışmayı veya müzakereyi bünyesinde barındırmaktadır. Sosyal diyalog, ekonomik ve sosyal sorunların çözümlenebilmesi, toplumun farklı kesimleri arasında uyumsuzlukların azaltılması, çalışma hayatında, ekonomik ve sosyal hayatta barışın, huzurun ve uyumun sağlanması için yöntemler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Sosyal diyalog, gerek işletme ve sektörel düzeyde gerekse, ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerde uygulanma zemini bulmaktadır. Türkiye’de sosyal diyalog önemli bir yere sahip olup, ulusal düzeyde diyalog kurumları oluşturulmuş, çeşitli diyalog mekanizmaları geliştirilmiş ve bu konuda yasal düzenlemeler yapılmıştır. Ancak, sosyal diyaloga ilişkin yasal dayanaklara, oluşturulan kurumlara rağmen, sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliği tartışılmaktadır. Bu çalışmada, yöntem olarak sosyal diyalog ile ilgili literatür çalışması ve mevzuat incelemesi yapılmıştır. Bu bağlamda çalışma, sosyal diyalog kavramının tanımına yer vermekte, Türkiye’de ulusal düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarının işleyişinde ortaya çıkan sorunları analiz etmektedir. Çalışma, ayrıca, bu kapsamda bir öneri geliştirirken, mevcut mekanizmaların eksiklikleri giderecek şekilde iyileştirilmesi ve etkin sosyal diyalogun sağlanması için izleme mekanizmalarının oluşturulmasının gerekliliğine işaret etmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Türkiye’de sosyal diyalog, Türkiye’deki sosyal diyalog kurumları, sosyal diyalogun izlenmesi.

### Evaluation of National Social Dialogue Mechanisms in Turkey and a Model Proposal for the Monitoring of It

#### Abstract

Social dialogue, which is one of the basic concepts of working life; It includes all kinds of information sharing, consultation or negotiations that affect working life, economic and social policies between government, workers and employer representatives or it can be between employer and worker representatives. Social dialogue aims to develop methods for resolving economic and social problems, reducing discrepancy between different segments of society, and ensuring peace, tranquility and harmony between working life, economic life and social life. Social dialogue finds a basis for implementation both at the business and sectoral level, as well as at national, regional and international levels. Social dialogue has an important role in Turkey, institutions related to dialogue have been established at the national level, various mechanisms have been developed and legal arrangements in this field have been made in Turkey. However, despite the legal bases and institutions established for social dialogue, effectiveness of social dialogue mechanisms is still ben discussed. In this study, a literature study and legislation review related to social dialogue were carried out as a method. In this context, the study includes the definition of the concept of social dialogue, it analyzes the problems that arise in the functioning of the social dialogue mechanisms at the national level in Turkey. The study also points out the necessity of establishing monitoring mechanisms in order to improve the existing mechanisms so as to eliminate the deficiencies and to ensure effective social dialogue while developing a proposal within this scope.

**Keywords:** social dialogue in Turkey, social dialogue institutions in Turkey, monitoring of social dialogue.

---

\* Dr. Öğr. Üyesi, Karabük Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Uluslararası Ticaret Bölümü  
[neseyildiz@karabuk.edu.tr](mailto:neseyildiz@karabuk.edu.tr) ORDIC ID: <https://orcid.org/0000-0002-4247-8163>

## Giriş

Sosyal diyalog, çalışma hayatının temel kavramlarından biridir. Sosyal diyalog, sosyal taraflar arasında, çalışma hayatını, ekonomik ve sosyal politikaları etkileyen her türlü bilgi paylaşımını, danışmayı veya müzakereyi bünyesinde barındırmaktadır.

Sosyal diyalog, ekonomik ve sosyal sorunların giderilmesi, toplumun farklı kesimleri arasında çıkar çatışmalarının azaltılması, çalışma hayatında, sosyal ve ekonomik hayatta barışın, huzurun ve uyumun sağlanması için yöntemler geliştirmeyi amaçlamaktadır. Sosyal diyalog, gerek işletme ve sektörel düzeyde gerekse, ulusal, bölgesel ve uluslararası düzeylerde uygulanma zemini bulmaktadır.

Türkiye’de sosyal diyalog anlayışı ve mekanizmaları bulunmaktadır. Ancak, ulusal düzeyde sosyal diyalog kuruluşlarının güçlendirilmesi, etkinliğini artırması, kurumsallık ve fonksiyonellik kazanması için bir dizi çalışma yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda, ulusal sosyal diyalog göstergeleri hazırlanması ile, sosyal diyalog kurumlarının performansları değerlendirilmelidir. Böylece çalışma hayatında barışın ve huzurun sağlanması, uzlaşma ve diyalog zeminlerinin oluşturulmasına katkı sağlanmış olacaktır.

Bu çalışmada, Türkiye’deki öne çıkan sosyal diyalog kurumları incelenecek, mevcut duruma ilişkin bir değerlendirme yapılacaktır. Bu bağlamda, sosyal diyalog mekanizmalarının işleyişinin izlenmesi odak noktası olacaktır. Bunun üzerine, daha etkin bir sosyal diyalog işleyişi için bir model önerisi geliştirilmeye çalışılacak, bunun için gerekli olduğu düşünülen unsurlar ortaya konulacaktır.

### 1. Sosyal Diyalog Kavramı

Çalışma hayatındaki sorunların çözümüne yönelik bir yöntem olarak karşımıza çıkan sosyal diyalog kavramının birçok tanımı bulunmaktadır. Sosyal diyaloga ilişkin tanımlarda, ağırlıklı olarak, sosyal diyalogun iki taraflı ve üç taraflı yapısı üzerinde değerlendirmeler yapılmakta ve diyalog süreçlerinde tarafların gerçekleştirdikleri eylemler üzerinde durulmaktadır.

Dereli (1997, s. 113) sosyal diyalogun dar anlamda ve geniş anlamda tanımını yapmaktadır. Kavramın, dar anlamda; işçi ve işverenler veya bunların örgütleri arasında uzlaşmaya yönelik ikili etkileşim ve işbirliği; geniş anlamda ise; devlet, çalışanlar ve işverenler arasında ekonomik ve sosyal politikaların kararlaştırılması ve uygulanması amacıyla yapılan her türlü işbirliği ve uzlaşma girişimini ifade ettiğini vurgulamaktadır. Işığışık (1999, s.17) sosyal diyalogun; demokratik siyasi rejime sahip ülkelerde

uygulandığına dikkat çekerek, işçi ve işveren üst örgütü temsilcilerinin sosyal tarafı oluşturduğunu belirtmekte ve kavramın sosyal tarafların, diğer örgütlü çıkar grubu temsilcileri ile beraber temel sosyal ve ekonomik politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları olarak tanımlandığına işaret ederek, bu yönüyle yegâne mekanizma olduğunu vurgulamaktadır. Koray ve Çelik (2007, s. 7,8), sosyal diyalogun hem ikili hem üç taraflı yapısını vurgulamakta ve daha çok emek ve sermaye arasında veya emek, sermayeye ve hükümet arasında geliştirdikleri danışma, bilgi alışverişi ve karar verme süreçlerinin bütününe kapsayan kurumsallaşmış ilişkiler; farklı çıkarlar arasında, uzlaşma sağlamaya yönelik ve karşılıklı alışverişe dayalı geniş kapsamlı bir görüşme ve pazarlık süreci olarak tanımlamaktadır. Peters vd, (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 amacı üzerinde durmakta ve sosyal diyalogun, toplumsal gerilimleri ve sıkıntıları azaltırken, ekonomik ve sosyal sorunlara karşı farklı toplum kesimleri ile diyalog temelinde çözümler üretmeyi amaçladığını belirtmektedir.

Sosyal diyalogun bu tanımları üzerine, bu çalışmada, sosyal diyalog kavramı, işçi ve işveren kesimi arasında veya işçi, işveren ve hükümetler arasında çalışma hayatına yönelik sorunların çözümüne yönelik gerçekleştirilen görüşmeler, işbirlikleri, bir araya gelişler, sosyal tarafların birbirini dinleme, anlama çabası ve sorunları sağduyulu bir şekilde ele alarak ortak çözüm bulma gayreti süreci olarak ifade edilmektedir.

## **2. Türkiye’de Ulusal Düzeyde Sosyal Diyalog Mekanizmaları**

Türkiye’de, ulusal düzeyde farklı zamanlarda oluşturulmuş, gerek işçi-işveren-hükümet temsilcilerinden oluşan üçlü ve gerekse işçi-işveren-hükümet temsilcilerine ilaveten toplumun diğer çıkar gruplarından oluşan genişletilmiş sosyal diyalog mekanizmaları yer almaktadır. Üçlü ve genişletilmiş sosyal diyalog mekanizmaları arasında, temel olarak, Çalışma Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK), Asgari Ücret Tespit Komisyonu ve Üçlü Danışma Kurulu (ÜDK) yer almaktadır. Bunların yanı sıra, Sosyal Güvenlik Kurumu, Mesleki Yeterlilik Kurumu, Kamu Görevlileri Hakem Kurulu, Engelliler Yüksek Kurulu ve Tüketici Konseyi gibi pek çok kamu kurum ve kuruluşunda, sosyal diyaloga yer veren yapılanmalar mevcuttur.

Bu çalışmada ise, Çalışma Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Asgari Ücret Tespit Komisyonu ile Üçlü Danışma Kurulu'nun yapısı, amacı ve işleyişine yer verilmektedir.

## **2.1. Çalışma Meclisi**

Çalışma Meclisi, kökleri 1946 yılına dayanan, Türkiye'de ulusal düzeyde ilk kez oluşturulan sosyal diyalog mekanizmasıdır. Çalışma Meclisi ile endüstriyel ilişkiler sisteminin paydaşları bir araya gelmektedir. Çalışma Meclisi, çalışma hayatına ilişkin sorunların çözümlenmesi için, çalışma hayatının aktörlerini aynı masa etrafında bir araya getirerek, farklı bakış açısı ve perspektif ile bilgi alışverişi, danışma ve müzakerelerin gerçekleştirilmesini amaçlamaktadır.

Henüz Türkiye'de işçi ve işveren sendikaları kurulmadan önce çalışma hayatına giren Çalışma Meclisi'ne yönelik olarak aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi farklı dönemlerde yasal düzenlemeler yapılarak, Meclis'in yapısında 1946, 1983, 1985, 2000, 2003, 2018 ve 2021 yıllarında değişiklikler yapılmıştır.

**Tablo: 1 Kuruluşundan Günümüze Çalışma Meclisi'nin Yapısı (1946-2021)**

<b>İLGİLİ YASAL DÜZENLEME</b>	<b>1946</b> 4841 sayılı Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun	<b>1983</b> 184 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname	<b>1985</b> 3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Yasa (Madde 26)	<b>2000</b> 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararname sonrası 3146 sayılı Kanun ( Madde 26)	<b>2003</b> 4947 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumu Teşkilatı Kanunu	<b>2018</b> 703 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 3146 sayılı Kanunun Çalışma Meclisi'ne ilişkin 26. maddesinin yürürlükten kaldırılması	<b>2021</b> Cumhurbaşkanlığı 73 Sayılı Kararnamesi
<b>Sosyal Taraflar</b>							
<b>- KAMU KESİMİ</b>	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
<b>- İŞÇİ KESİMİ</b>	✓						
TÜRK-İŞ		✓	✓	✓	✓		✓
HAK-İŞ					✓		✓
DİSK	✓						✓
Memur Konfederasyonları	✓				✓		✓
<b>- İŞVEREN KESİMİ</b>	✓						
TİSK		✓	✓	✓	✓		✓
TESK	✓				✓		✓
TOBB	✓				✓		✓
<b>-KAMU VE ÖZEL KURUM/ STK/ MESLEK ODASI TEMSLCİLERİ</b>					✓		✓
<b>-ÜNİVERSİTELER</b>	✓	✓	✓	✓	✓		✓

Çalışma hayatında, tarihsel süreç içerisinde meydana gelen gelişmelere bağlı olarak Çalışma Meclisi'nin yapısında değişiklikler dikkat çekmektedir. Özellikle 2003 yılında değişiklik, Çalışma Meclisi'nin yapısının demokratikleşmesine katkı sağlamıştır. Hem işçi, hem işveren temsilcilerinin, hem de ilgili kamu ve özel kuruluşları ve STK'ların Meclis'e katılımının sağlanması noktasında önemli adımlar atılmıştır. 2003 yılına kadar Meclis'in toplanma periyodu ile ilgili bir düzenleme yokken, 2003 yılında yapılan değişiklik ile Çalışma Meclisi'nin yılda en az bir defa toplanmasını öngörülmüştür. Bu kapsamda, Meclis, Bakanlığın belirlediği gün ve gündem doğrultusunda, inceleme ve görüşmelerde bulunarak düşüncelerini bildirmekle görevlidir. Meclis kararları, hükümeti bağlayıcı nitelikte değildir,

Aşağıda yer alan tabloda, Çalışma Meclisi'nin toplantı tarihlerine ve ele alınan konulara yer verilmektedir:

**Tablo 2: Çalışma Meclisi Toplantıları**

Toplantılar	Toplantı Tarihi	Toplantı Konusu
1	25-30 Nisan 1947	<ul style="list-style-type: none"><li>- İş kanununun uygulanması ile ilgili sorunlar</li><li>- İş Kanunu değişikliği tasarısı</li><li>- Asgari ücretin tespiti</li><li>- İş mahkemelerinin kurulması</li><li>- İşçi ücretlerinde alınan vergiler</li><li>- Ücretli yıllık izin hakkının tanınması</li><li>- Tüm işyerlerinde sağlık muayenesinin ve tedavinin sağlanması,</li><li>- İşyerlerinde çalışma şartları</li><li>- İşyerleri civarında konut yapılması</li><li>- Bütün işyerlerinde işçilere sıcak yemek verilmesi</li><li>- Yaşlılık sigortası kanunu tasarısının esasları</li></ul>
2	15-19 Şubat 1954	<ul style="list-style-type: none"><li>- İş sözleşmesinin feshi</li><li>- Toplu sözleşmeler</li><li>- Asgari ücret ve asgari ücretin tespitine ilişkin esaslar</li><li>- İş Kanunu'nun kapsamına ilişkin sorunlar</li><li>- Tarım iş kanunu'na yönelik hazırlıklar</li><li>- Sendikalar kanunu'na yönelik sorunlar</li><li>- Bazı işkollarındaki çalışma süreleri</li><li>- İş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik düzenlemeler</li><li>- Yıllık ücretli izinler</li></ul>
3	22-29 Ocak 1962	<ul style="list-style-type: none"><li>- İş Kanunu'nun kapsamı</li><li>- Ücret alacaklarının garanti altına alınmasına yönelik düzenlemeler</li><li>- Sendikal hak ve özgürlükler, grev lokavtın istisnaları, grev oylaması</li><li>- İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri</li><li>- İşyerlerinde İş Güvenliği Komitesi kurulması</li><li>- Hastalık sigortasının eş ve çocuklara teşmili</li><li>- İşçi meskenleri</li><li>- Hastalık sigortasına ilişkin kapsam genişlemesi</li><li>- İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun finansmanı</li><li>- Engelli çalıştırılması</li><li>- Verimliliğin artırılması için alınacak tedbirler</li></ul>

		- İşsizlik Sigortası
4	25-27 Ocak 1965	- 274 ve 275 sayılı yasaların uygulanmasından doğan sorunlar
5	24-26 Kasım 1971	- İstihdam
6	7 Mart 1977	- Ücret politikası
7	16, 26, 27 Temmuz 1984	- Kıdem tazminatı fonu
8	27, 28 Nisan 1992	- İşsizlik sigortası
9	15-16 Eylül 2004	- İstihdamın artırılması ve kayıt dışı işçiliğin önlenmesi - Kıdem tazminatı fonu
10	26, 27 Eylül 2013	- Kıdem tazminatı - Alt işverenlik - Özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi
11	23 Aralık 2015	- İstihdam politikaları
12	23 Mayıs 2019	- Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak

Kaynak: Koray, Çelik, 2007: 353-354, s. 360-361; Baydere, t.y.212-214; Engin, 2018, s. 19-20; ÇSGB, 1962, 1992, 2005, 2015, 2019.



Görüldüğü gibi, ülkemizde ulusal düzeyde en köklü tarihe sahip olan, çalışma hayatına ilişkin sorunların çözümlenmesine katkı vermek üzere oluşturulan ve mevzuata göre her yıl toplanması gereken Çalışma Meclisi, çok uzun aralıklarla ve düzensiz olarak toplantılar gerçekleştirmektedir. Çalışma Meclisi, yukarıdaki tablodan görüleceği gibi, 1947, 1954, 1962, 1965, 1971, 1977, 1984, 1992, 2004, 2013, 2015 ve 2019 yıllarında olmak üzere toplam 12 kez toplanmıştır.

Çalışma Meclisi, ilk üç toplantısını Komisyonlar halinde gerçekleştirirken, son üç Çalışma Meclisi ise çalışmalarını açılış konuşmalarının ardından paneller şeklinde gerçekleştirmiştir.

Tablo 2'den görüleceği üzere, Çalışma Meclisi toplantılarının gündem maddeleri, zamanın güncel konularından oluşmaktadır. Çalışma Meclisi toplantılarında gündeme gelen başlıkların, özellikle ilk toplantı dönemlerinde ele alınan konuların, Türk çalışma mevzuatının gelişip olgunlaşmasına ve çalışma barışının güçlendirilmesine katkı verdiği görülmektedir (Baydere, t.y, s. 222). İş kanununun oluşturulması, asgari ücretin belirlenmesi, sosyal sigortalar sisteminin kurulması, hizmet akdinin feshi, çalışma süreleri, yıllık ücretli izin hakkı, işçi ücretlerinin ödenmesini garanti altına alan tedbirler, sendikal örgütlenme hakkı, 274 ve 275 sayılı yasaların yapılması, kıdem tazminatı, sakatların istihdamı, işçi sağlığı ve iş güvenliği konuları Çalışma Meclisleri'nin çalışma yaşamına yönelik katkıları arasında yer almaktadır (Kaya, 1999, s. 15,16). Bu kapsamda, örneğin, ilk ve ikinci Çalışma Meclisi toplantıları 6 gün, üçüncü Çalışma Meclisi toplantıları 8 gün sürmüştür.

Mevzuatta belirtilen çalışma takvimine uygun toplanamayan Çalışma Meclisi'nin, bundan sonraki süreçte, düzenli olarak toplantılarını gerçekleştirmesi, hem görevlerini yerine getirmesine, hem sosyal diyalog kültürünün ve sosyal taraflar arasında iletişimin yaygınlaştırılmasına ve sağduyu anlayışının gelişmesine katkı sağlayacaktır.

## **2.2. Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK)**

Sosyal taraflar arasında diyalog ve işbirliği sağlamak ve politika önerileri sağlamak üzere oluşturulan Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK), Anayasal niteliği bulunan sosyal diyalog mekanizmaları arasında yer almaktadır.

Ekonomik ve Sosyal Konsey'e ilişkin, ilki 1995 yılında olmak üzere 6 ayrı genelge, bir yasa, bir Anayasa düzenlemesi ve bir kanun revizesi yapılmıştır. 1995 tarihinde yayımlanan ilk Başbakanlık Genelgesinde, ESK'nın; Avrupa Birliği ile olan entegrasyon çabaları ve ILO'nun 144 Sayılı Sözleşmesi'ne uyum ihtiyacı kapsamında, ekonominin istikrarını ve gelişimini sağlamak ve çalışma hayatında sosyal taraflarla ve diğer meslek kuruluşlarıyla uzlaşma ortamının sağlanmasına katkı verecek istişari nitelikte bir kurum olacağı üzerinde durulmuştur (Koç, 1999).

Kurulduğu zaman 22 üyeden oluşan ilk ESK'da, 7 sosyal taraf temsilcisi yer alırken, 15 hükümet temsilcisi yer almıştır. Sonraki Genelgelerde de ESK'nın yapısında bazı değişiklikler yapılmış, 2001 yılında ESK Kanunu ile 15 hükümet, 12 işçi ve 12 işveren kuruluşlarından oluşan toplam 39 üyeli bir yapı oluşturulmuştur. ESK Kanunu'nda ESK'nın, ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde, toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlayarak, sürekli ve kalıcı bir ortam oluşturarak, istişari özellikte, ortak görüş ortaya koymak üzere oluşturulduğu belirtilmiştir. Toplam 39 üyeden oluşan bu ESK'da 24 üye sosyal tarafları temsilen, 15 üye ise hükümeti temsilen yer almıştır.

Aşağıda yer alan Tablo 3 ESK'nın geçmişten günümüze değişen yapısını yansıtmaktadır.

**Tablo 3: Kuruluşundan Günümüze Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Yapısı (1995-2021)**

Katılan Taraflar	1995/5 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	1996/24 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	1997/11 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	1997/ 44 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	1999/ 19 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	1999/40 Sayılı Başbakanlık Genelgesi	2001 /4641 Sayılı Yasa	2018/ 4641 Sayılı Yasada Yapılan 703 No'lu KHK Düzenlemesi
<b>Hükümet Temsilcileri</b>	<b>13</b>	<b>13</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>9</b>	<b>11</b>	<b>15</b>	Konseyin üyeleri Cumhurbaşkanınca belirlenir.
<b>Çalışan Temsilcileri</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	
- 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	
<b>İşveren Temsilcileri</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	
- 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					
<b>Diğer</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>					
- Bankalar Birliği			1					
- YÖK	2	2	1					
- Tüketici Derneği		1	1					
- Sakatlar Konfederasyonu			1					
<b>TOPLAM</b>	<b>22</b>	<b>30</b>	<b>24</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>39</b>	

Kaynak: HAK-İŞ, 1999, s.224-225, Koray, Çelik ,2007, s. 409, 73 No'lu KHK

2010 yılında Anayasada yapılan değişiklikle, Ekonomik ve Sosyal Konsey, anayasal bir kuruma dönüştürülmüştür. Anayasa’da, ESK’nın, ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde Cumhurbaşkanına istişarî boyutta görüş bildirmek amacıyla kurulacağı belirtilmektedir (Anayasa Md. 166).

4641 Sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey’e İlişkin Kanuna göre; Cumhurbaşkanı, ESK Başkanı’dır. Cumhurbaşkanının katılamaması durumunda Cumhurbaşkanı Yardımcısı veya Bakan toplantılara başkanlık eder. Konseyin üyeleri Cumhurbaşkanınca belirlenir (Md. 2). 4641 Sayılı Kanun’a göre, Konsey’in; ekonomik ve sosyal tarafların, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasına katılımlarını sağlamak, devlet ile toplumsal kesimler arasında ve toplumsal kesimlerin kendi aralarındaki uzlaşmayı ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak; ortaya koyduğu görüş, öneri ve raporları ilgili mercilere sunmak; içerisinde, sürekli ve geçici olarak çalışma kurulları oluşturmak; Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişari Komitesi üyelerini belirleyerek Komitenin çalışmalarını izlemek, hedefleri doğrultusunda, ulusal ve uluslararası etkinlikler düzenlemek şeklinde görev ve yetkileri bulunmaktadır (Md. 3).

2018 yılındaki değişiklikten önce Konsey’in “Ekonomik ve sosyal konularda yayınlar ve araştırmalar yapmak ve yaptırmak” şeklinde bir görev alanı daha tanımlanırken, yeni düzenlemede böyle bir görev alanı yer almamaktadır. Diğer bir ifadeyle ESK’nın sorumluluk alanında, yayınlar ortaya koyma noktasında bir daralma söz konusu olmuştur.

Konsey, Cumhurbaşkanının istemine binaen, ekonomik ve sosyal nitelikli her türlü konuda, ekonomik ve sosyal hayatı doğrudan ilgilendiren mevzuat ve kalkınma planı ile yıllık programlar hazırlanması sırasında görüş ortaya koyabilir (ESK Kan. Md. 3). ESK’ya istişari bir organ olarak sorumluluk verildiği görülmektedir.

2018 yılında yapılan değişiklikten önce, Konsey’in Başbakan başkanlığında, üç ayda bir toplanacağı belirtilmiştir. 2018 yılında ise 703 No’lu KHK’nın 109. Maddesi ile Ekonomik ve Sosyal Konsey Kanunu’nda köklü değişiklik yapılmıştır. Bu kapsamda, Konseyin çalışma usul ve esaslarının Cumhurbaşkanınca belirleneceğine yer verilmiş, Konsey üyelerinin kimler olduğu, toplantı zamanlarının ne zaman olacağı konusuna ilişkin düzenlemeler ortadan kaldırılarak, Konseyin Cumhurbaşkanı tarafından çalışma usul ve esaslarının kararlaştırılacağı hükmüne yer verilmiştir. Daha açık bir ifadeyle, şu anda ESK üyelerinin kimlerden oluştuğu konusu belli değildir. Tablo 4’ten görüleceği üzere, zaten son 12 yıldır henüz toplanamayan bir ESK söz konusudur.

**Tablo 4: Ekonomik ve Sosyal Konsey Toplantıları**

<b>4641 Sayılı Kanun ESK Kanunu Öncesi Yapılan Toplantılar</b>		
<b>Toplantılar</b>	<b>Toplantı Tarihi</b>	<b>Toplantı Gündemi</b>
1	11 Ekim 1995	- Ekonomik ve sosyal gelişmeler - Kamu kesimi toplu sözleşme görüşmeleri
2	25 Mart 1997	- Türkiye'nin ekonomik durumu ve öncelikleri
3	25 Ağustos 1997	- Makroekonomik durum - Sosyal güvenlik kuruluşlarının sorunları ve çözüm önerileri - Eşel-mobil sistem uygulaması - Mevsimlik ve geçici işçi istihdamı - Ekonomik ve sosyal konseyin çalışma usul ve esasları iç genelgesinin hazırlanması
4	13 Ekim 1997	- 1998 mali yılı bütçesi ve ekonomik büyüklükler
5	1 Aralık 1997	- Vergi reformu
6	12 Aralık 1997	- Vergi reformu
7	6 Şubat 1998	- Vergi reformu
8	16 Haziran 1998	- Enflasyonla mücadele programı ve gerçekleştirmeler - Kayıtdışı ekonomi ve kayıtdışı ekonomiyi kontrol altına almak için yapılan düzenlemeler
9	8 Şubat 1999	- Ekonomide yapısal reformları da kapsayan politikalar - 1999 yılında alınacak ekonomik önlemler - Enflasyonla mücadelenin korunması ve ekonomik büyümenin sağlanması - Küresel krizin istihdam üzerindeki etkileri, ekonominin rekabet gücünün sağlanması ve işsizliğin önlenmesi için alınabilecek önlemler - Küresel krizden olumsuz yönde etkilenen sektörlerin analizi ve krize karşı alınacak tedbirler
10	1 Temmuz 1999	- Sosyal Güvenlik Reformu
11	27 Haziran 2000	- Makroekonomik Program (2000-2002) ve beş aylık uygulama sonuçları
12	31 Mart 2001	- Genel ekonomik durum değerlendirmesi
<b>4641 Sayılı Kanun ESK Kanunu Sonrası Yapılan Toplantılar</b>		
	<b>Toplantı Tarihi</b>	<b>Toplantı Gündemi</b>
1	25 Aralık 2002	- Ekonomik ve sosyal politikalar ve ESK'nın kurumlaştırılması
2	16 Nisan 2003	- Konsey çalışmalarının etkinliğinin artırılması - Yatırım ortamının iyileşmesine yönelik çalışmaların değerlendirilmesi

		- İşsizliğin önlenmesi ve istihdamın artırılması
3	10 Temmuz 2003	- Türkiye'nin AB'ye üyelik sürecine ilişkin genel değerlendirme
4	7 Kasım 2003	- Türkiye-Avrupa Birliği Karma İstişare Komitesi üyelerinin belirlenmesi - Cumhuriyetin 80. Yılı Bildirgesi
5	25 Mart 2005	- ESK'nın Yeniden Yapılandırılması - AB ile müzakere sürecinde sivil toplum kuruluşlarının oynayacağı rol konusunda sosyal tarafarın görüşlerinin alınması - 2004 Yılı İlerleme Raporu'nun 13. Başlığı altında yer alan "sosyal politika ve istihdam" konularının değerlendirilmesi
6	1 Kasım 2005	- Sosyal Güvenlik Reformu
7	3 Ocak 2008	- Sosyal Güvenlik Kanunu - Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi üyelerinin tespiti
8	5 Şubat 2009	- Küresel finansal krizin etkileri ve alınacak tedbirler

Kaynak: HAK-İŞ, 1999, 224-225; Koç, 1999; Çelik, 2014: 34, 35.

ESK'nın, mevzuatta belirtildiği ölçüde çalışmalarını etkin yürütemediği, toplantılarını düzenli olarak yapmadığı, 2001 yılından sonra yalnızca 8 kere toplandığı, bütün toplantıların 2010 öncesi dönemde, diğer bir ifadeyle Anayasal bir kuruma dönüşmeden önce gerçekleştiği görülmektedir. ESK'nın anayasal bir kuruma dönüştürülmesinin ESK'ya ne kazandırdığı net olarak anlaşılamamaktadır.

ESK toplantılarının düzenli aralıklarla yapılmaması, makro düzeyde sosyal diyalogun sağlanmasında en büyük handikapı oluşturmaktadır. ESK'nın toplanamaması nedeniyle, sosyal tarafların müzakere yapmak bir yana, bir araya gelmesi, aynı masa etrafında toplanması bile mümkün olamamaktadır. Yıldız (2015, s. 230)'a göre ESK, kuruluşundan itibaren önemli bir mesafe alamamış ve atıl bir görüntü ortaya koymaktadır.

ESK, makro düzeyde genişletilmiş sosyal diyalog mekanizmaları arasında yer almaktadır. ESK, toplandığı dönemlerde, geniş katılımlı yapısı nedeniyle, paydaşlar arasında diyalog, işbirliği ve istişare anlayışının gelişimine ve ekonomik ve sosyal sorunların giderilmesinde, farklı bakış açılarıyla geniş bir toplumsal mutabakat oluşumuna zemin hazırlamıştır. Ancak, ESK'nın düzenli toplanamaması bu imkanın sürdürülmesini engellemektedir.

ESK'nın etkinliğinin artırılması için; görev ve yetkilerinin yeniden ele alınması ve tanımlanması, faaliyetlerini yürütürken çalışma grupları oluşturulması ve bu kapsamda raporlar hazırlanması, istişari boyutundan çıkarılarak, yaptırım gücünün artırılması yönünde öneriler gündeme getirilmektedir. Bunların yanısıra temsil noktasında, yapısında güncellemelerin yapılması, temsilde eşitliğe dayalı bir yapının oluşturulması ve bu çerçevede kamunun ağırlığını azaltmak amacıyla seçim süreciyle Konsey başkanının belirlenmesi ve bağımsız bir nitelik taşıması şeklinde öneriler üzerinde durulmaktadır (Bedir vd., 2018, s. 33).

### **2.3. Asgari Ücret Tespit Komisyonu**

Türkiye'de çalışmalarını üçlü yapı içerisinde yürüten sosyal diyalog kurumlarından biri de, Asgari Ücret Tespit Komisyonu'dur. Türkiye'de asgari ücretin tespiti konusu, ilk olarak İzmir İktisat Kongresinde ele alınmış ve sonrasında farklı boyutlarda çalışmalar ortaya konulmuştur (Bedir vd., 2018, s. 22).

Asgari Ücretle ilişkili ilk düzenleme 1936 yılında çıkarılan 3008 Sayılı İş Kanunu'nun 32. Maddesinde yer almaktadır. Buna göre asgari ücret, nizanname ile tespit edilir. 1950 yılında İş Kanununda yapılan değişikliğe göre, asgari ücret, "mahalli

komisyonlar” tarafından belirlenir. Bu Komisyonlar, o mahaldeki yetkili çalışma teşkilatına mensup memurun başkanlığı altında toplanacak ve yapısında bir işçi ve işveren temsilcisi ile mahalli ticaret ve sanayii, varsa ziraat odalarının kendi aralarında seçecekleri bir temsilci ve belediye encümeninden gönderilecek bir üye ve mahalli hükümet doktoru ile sendikadan gönderilecek bir üyeden teşekkül edecektir (Korkmaz, Avsallı, 2012, s. 153). 1951 yılında ise, uygulamanın esaslarını ortaya koymak üzere hazırlanan yönetmelik yürürlüğe girmiştir.

1967’de yürürlüğe giren 931 Sayılı İş Kanunu ise, asgari ücretin belirlenmesinde mahalli komisyonlar yerine merkezi bir Komisyonun görev alacağını belirtmektedir. Bu kapsamda, asgari ücretin hizmet akdi ile çalışan bütün işçilere uygulanması, en geç iki yılda bir yeniden belirlenmesi konularına yer verilmiştir. Kanunda, Merkezi komisyon’un yapısına da yer verilerek, bünyesinde en çok işçi ve işvereni temsil eden en üst derecedeki işçi ve işveren kuruluşlarının değişik iş kollarından seçecekleri beşer temsilciden ve kamu kesimini temsilen de beşer temsilciden oluşturulacağı belirtilmiştir (931 Sayılı İş K. Md. 33). 1971 yılında yürürlüğe giren 1475 Sayılı İş Kanununda da benzer düzenlemelere yer verilmiştir (Korkmaz, Avsallı, 2012, s. 154, 155).

Günümüzde, Asgari Ücret Tespit Komisyonuna ilişkin mevzuat, 4857 sayılı İş Kanununda ve Asgari Ücret Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. İş Kanunu’na göre, ücretlerin asgari sınırları, Komisyonu aracılığı ile en geç iki yılda bir belirlenir. Komisyon kararları kesindir. (4857 Sayılı İş. K. Md. 39). Komisyon; Bakanlığın tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında, daha önceki düzenlemede olduğu gibi hükümet-işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan beşer temsilciden olmak üzere 15 üyeden oluşmaktadır (Asg. Ücr. Yön. Md. 8).

Yönetmelik, Komisyon’un karar verme süreçlerine ilişkin düzenlemelere ve asgari ücretin belirlenme kriterlerine yer vermektedir. Buna göre, Komisyon, ücreti belirlerken, konu ile ilgili bütün kamu kurum ve kuruluşları ve üniversiteler ile işbirliği yapabilir, işçi ve işveren kuruluşlarının öneri ve görüşlerini alabilir, gerektiğinde uzman kişilerin bilgisine de başvurabilir (Asg. Ücr. Yön. Md. 9). Asgari ücret, bütün işkollarını kapsayacak şekilde, ülkenin sosyal ve ekonomik durum ve geçim şartları dikkate alınarak Komisyonca belirlenir (Asg. Ücr. Yön. Md. 6,7).

Asgari Ücret Tespit Komisyonu’nun en olumlu tarafını düzenli toplanması oluşturmaktadır. Komisyon ile uzun yıllardır sosyal taraflar ve hükümet arasında bir temas oluşarak, taraflara görüşlerini ifade etme fırsatı tanınmıştır. Komisyon, ilgili aktörlerle biraraya gelerek, sosyal tarafların tüm beklentilerini tam olarak karşılamasa



da bütün çalışanları ilgilendiren bir sonuç ortaya koymakta ve alınan kararlar çalışma hayatında uygulanmaktadır.

Komisyon'a, işçi, işveren ve kamu kesiminden eşit sayıda temsilciden oluşmakla beraber, kamu kesiminin kararların alınmasında belirleyici bir rol üstlenmesi ve özellikle Komisyonun temsil yapısı boyutunda eleştiriler söz konusu olmaktadır (Bedir vd., 2018, s. 35). Milyonlarca çalışanı ilgilendiren kararların alındığı Asgari Ücret Tespit Komisyonunda, çalışanları temsilen sadece bir tek işçi sendikası Konfederasyonundan temsilciler yer almaktadır. Komisyonun daha demokratik, katılımcılığa yer verecek şekilde, temsil kabiliyetine ve gücüne sahip sendika temsilcilerine de yer verecek şekilde genişletilmesi yararlı olacaktır. Bu şekilde, toplumun geniş kesimlerini ilgilendiren asgari ücretin belirlenmesi şeffaflık temelinde, daha etkin, daha katılımcı ve diyalog temelinde müzakerelerle yerine getirilmiş olur. Son yıllarda, Komisyonda yer alan işçi sendika konfederasyonu, temsil gücü yüksek diğer işçi sendikası konfederasyonlarıyla da temas kurarak, asgari ücrete ilişkin ortak bir tavır geliştirme çabası içerisinde bulunmaktadır. Bu konfederasyonların Komisyon'a resmi katılımıyla, sesini Komisyon bünyesinde duyurması daha adil, katılımcı, demokratik ve yararlı olacaktır.

#### **2.4. Üçlü Danışma Kurulu**

Ülkemizde, makro düzeyde üçlü sosyal diyalog mekanizmalarından birini hükümet ile işçi- işveren kuruluşu temsilcilerinden oluşan "Üçlü Danışma Kurulu" (ÜDK) oluşturmaktadır. "Üçlü Danışma Kurulu" nun yasal dayanağını, 2003 yılında çıkarılan 4857 Sayılı İş Kanunu oluşturmaktadır. 2004 yılında ise kanuna paralel "Üçlü Danışma Kurulu"nu düzenleyen bir Yönetmelik" düzenlenmiştir.

"Üçlü Danışma Kurulu"na ilişkin düzenlemenin, Türkiye tarafından 1993 yılında onaylanan ILO'nun "144 sayılı Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında Sözleşme" hükümleri çerçevesinde gerçekleştirildiği üzerinde durulmakta bu konuda yasal bir düzenlemenin bulunmaması nedeniyle Türkiye'nin sürekli olarak ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) tarafından eleştiriler getirildiği vurgulanmaktadır (TİSK, 2009, s. 141). ÜDK ile uluslararası kuruluşlar tarafından yapılan eleştirilerin engellenmesinin de amaçlandığı anlaşılmaktadır.

4857 Sayılı İş Kanunu'na göre, çalışma barışı ve endüstri ilişkileri geliştirilirken, çalışma hayatına yönelik mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi için; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu oluşturulur (Md.114).

Üçlü Danışma Kurulu'na İlişkin Yönetmelik'te ise, Kurulun ilave görevleri şu şekildedir: mevzuat değişikliği konularında görüş ortaya koymak, ILO'nun faaliyetlerinde ve AB çalışma hayatına müktesebatına uyumda sosyal tarafların etkileşimini sağlamak, gerekli hallerde komisyonlar oluşturmak, sosyal taraflara, ulusal ve uluslararası düzeyde etkinlikler düzenlenmesini ve çalışma hayatında barışın ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesine yönelik araştırmalar yapılmasını önermek (Md. 5). Kurul, hem ulusal hem uluslararası düzeyde, özellikle ILO ve AB ile ilişkiler sürecindeki gelişmeler, çalışmalar ve düzenlemeler noktasında da sorumluluklar üstlenmektedir.

ÜDK'nın başkanlığını, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya Bakan Yardımcısı yapmaktadır. Toplantılara, gündeme göre, kamu kurumları temsilcileri ile en fazla üyeye sahip ilk üç işçi sendikaları konfederasyonlarından ve ilk üç kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer ve en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonundan üç temsilci katılmaktadır. Kurul'un toplantıları, Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında toplanmıştır. Yönetmelikte, sosyal taraf temsilcilerin görev pozisyonlarına da yer verilerek, üst düzey yönetici olmasının esas olduğu belirtilmiştir (Md. 4).

Üçlü Danışma Kurulu'nun, hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan yapısı ve çalışma hayatıyla ilgili konuları gündemine alan görev tanımının bulunması, Kurul'un düzenli toplantılar gerçekleştirdiği dönemde Kurul'un etkinliğini olumlu yönde etkilemiştir.

Üçlü Danışma Kurulu yasal olarak oluşturulmadan önce, Çalışma Bakanlığı'nın öncülüğünde, sosyal tarafların katılımıyla gerçekleştirilen üç taraflı toplantılar sonucunda, diyalog yoluyla 4857 Sayılı İş Kanunu'nun hazırlık süreci aktif bir şekilde yürütülmüştür. Bu olumlu havanın sürdürülmesine yönelik, ÜDK ile sosyal tarafların biraya gelmesine yönelik bir platform oluşturularak, diyalogun kurumsallaştırılması yönünde önemli bir adım atılmıştır.

Üçlü Danışma Kurulu, hayata geçtikten sonra etkin toplandığı dönemlerde, çalışma hayatına yönelik önemli ve somut çıktılar üretmiştir. Üçlü Danışma Kurulu oluşturulduktan sonra, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Kanunu' ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun hazırlık süreçlerinde Üçlü Danışma Kurulu aktif ve etkin çalışmalar ortaya koyarak önemli rol oynamıştır. Görüldüğü gibi "Üçlü Danışma Kurulu", düzenli toplandığı, sosyal diyalog mekanizmalarına yer verildiği, sosyal tarafların görüş ve önerilerinin

dikkate alındığı ve çalışma hayatını ilgilendiren konuları odağına aldığı zaman mevzuatın hazırlanması sürecine katkı vermek şeklinde etkin sonuçlar ortaya koymuştur.

2004 yılından itibaren toplantılar gerçekleştiren Üçlü Danışma Kurulu'nun bazı dönemler düzenli olarak toplandığı, hatta yasal olarak 3 kez toplanması zorunlu iken, bazı yıllar bu sayının da aşıldığı, 6 kere hatta 8 kere toplandığı, bazı yıllar ise art arda hiç toplanamadığı görülmektedir. Üçlü Danışma Kurulu, 2018 yılından itibaren toplanamamıştır. Hükümeti temsil eden her Bakan, kendi bakış açısına ve algısına göre Üçlü Danışma Kurulunun toplanmasına ilgi göstermiş ve katkı sunmuştur.

ÜDK gibi üçlü diyalog mekanizmalarının zamanında toplantılarını gerçekleştirememesi; diyalog, işbirliği, bilgilendirme, danışma, sosyal taraflarla iletişim fırsatlarının terkedilmesine ve sosyal diyalog mekanizmalarının zedelenmesine yol açmaktadır. Çalışma hayatını ilgilendiren birçok gelişmenin yaşandığı, özellikle pandemi koşullarının çalışma hayatını kuşattığı günümüzde üç taraflı sosyal diyalog mekanizmaların etkin olarak çalıştırılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

**Tablo 5: Üçlü Danışma Toplantıları**

Toplantılar	Yıllar	Toplantı Sayısı	Toplantı Gündemi
1	2004	1	<ul style="list-style-type: none"><li>- 4857 sayılı İş Kanunu'nun uygulanmasında karşılaşılan sorunlar</li><li>- Sosyal güvenlik sistemine standart birliği sağlamaya ilişkin taslaklar</li><li>- 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara ilişkin değişiklik taslakları</li><li>- Kıdem Tazminatı Fonu taslağı</li><li>- Kayıt dışı istihdam</li></ul>
2	2005	1	<ul style="list-style-type: none"><li>- 2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda yapılacak değişiklikler</li><li>- "Sosyal Güvenlik Reformuna" ilişkin değerlendirmeler</li></ul>
3	2006	1	<ul style="list-style-type: none"><li>- 2006 yılı ILO Genel Kurulu'nun değerlendirilmesi</li><li>- Bilim Kurulu'na hazırlanan 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Tasarı Taslaklarının nihai durumunun değerlendirilmesi</li><li>- 4857 sayılı İş Kanunu'nun üç yıllık uygulama ve performansının gözden geçirilmesi</li><li>- Uluslararası normlar ve mevcut personel rejimi çerçevesinde 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun değerlendirilmesi</li><li>- Sosyal Güvenlik Reformunda yaşanan son gelişmeler</li></ul>
4-6	2007	3	<ul style="list-style-type: none"><li>- 2007 yılı ILO Genel kurulu öncesi durum değerlendirilmesi ve 2006 yılı çalışma hayatına yönelik faaliyetlerin değerlendirilmesi</li><li>- Sosyal Güvenlik Reformunun değerlendirilmesi</li><li>- Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Tasarı Taslaklarının nihai durumunun değerlendirilmesi,</li><li>- Toplanması planlanan "İstihdam Şurası"nın değerlendirilmesi,</li><li>- Kamu Görevlileri Sendikaları Konfederasyonları ile de Sosyal Güvenlik Reformunun değerlendirilmesi</li><li>- Uluslararası normlar ve mevcut personel rejimi çerçevesinde 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nun değerlendirilmesi</li><li>- Sosyal Güvenlik Reformunun değerlendirilmesi</li></ul>
7-8	2008	2	<ul style="list-style-type: none"><li>- 2821 Sayılı Sendikalar Kanunu Tasarı Taslağı, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun bazı maddelerinde değişiklik yapılması hakkında kanun tasarı taslağının değerlendirilmesi</li><li>- 4688 Sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu'nda değişiklik yapılmasına dair kanun tasarısının değerlendirilmesi</li></ul>

9-16	2009	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Küresel ekonomik gelişmeler karşısında çalışma hayatının durumu</li> <li>- Özel istihdam bürolarının işlevleri ve uygulamaları, özel istihdam bürolarının mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi kurabilmesi</li> <li>- Kıdem tazminatı ve iş güvencesi</li> <li>- Asıl işveren-alt işveren uygulamaları, alt işverenlik yönetmeliği</li> <li>- 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yapılması öngörülen değişiklikler</li> <li>- 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu üzerinde bir değişiklik taslağı ve bunların ILO kararları karşısındaki durumu</li> </ul>
17-19	2010	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu teklif ve tasarı taslakları,</li> <li>- İşkolu tespitleri ve işkolu işçi sayısı ile sendika üye sayısı istatistikleri, iş sağlığı ve güvenliği, çalışma hayatı ile ilgili Anayasa değişiklikleri, işkolu istatistikleri ve yetki tespiti otomasyon projesinin sunumu</li> </ul>
20-25	2011	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Çalışma hayatındaki son gelişmeler ve önümüzdeki dönemde uygulanacak politikalar ile ilgili Anayasa değişikliklerinin değerlendirilmesi</li> <li>- 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununda yapılması düşünülen değişikliklerin değerlendirilmesi,</li> <li>- Asıl işveren-alt işveren uygulamalarının değerlendirilmesi</li> <li>- Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Taslağının 'Teknik Komite' çalışmaları sonucunda mutabakata varılamayan maddelerinin görüşülmesi</li> <li>- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağı ve geçici iş ilişkisi</li> </ul>
26	2012	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ulusal İstihdam Stratejisi Taslağı'nın değerlendirilmesi</li> </ul>
27-30	2013	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alt işveren uygulamasında karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerileri</li> <li>- Taşeron işçilerin sorunları ve esnek çalışma</li> </ul>
31	2014	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 19 Nolu AB Sosyal Politika ve İstihdam Fası'nın açılış kriterlerinin değerlendirilmesi</li> </ul>
32-34	2016	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Güvenceli esneklik ve özel istihdam büroları</li> <li>- İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı</li> <li>- İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı Taslağı, arabuluculuk</li> </ul>
35-37	2017	3	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kıdem tazminatı reformu</li> </ul>
38	2018	1	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Çalışma hayatı</li> </ul>

Kaynak: ÇSGB, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 Yılı Faaliyet Raporu, hakis.org; turkis.org

## **2.5 Çalışma Meclisi, ESK, Asgari Ücret Tespit Komisyonu ve Üçlü Danışma Kurulu Toplantılarına Toplu Bir Bakış**

Bu çalışmada analiz edilen, 4 kuruluştan geçmişi en eski olan kuruluş, 1946 yılında kurulan Çalışma Meclisi'dir. Diğer bir ifadeyle, sosyal diyalog kurumlarının Türkiye'de 76 yıllık bir geçmişi bulunmaktadır. Çalışma Meclisi'nin ardından, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Ekonomik ve Sosyal Konsey ve son olarak Üçlü Danışma Kurulu oluşturulmuştur.

Aşağıdaki Tablo, 4 sosyal diyalog kurumunun toplantılarını toplu bir şekilde ele almaktadır. Tablo 6'da görüldüğü üzere, Türkiye'deki sosyal diyalog kurumlarının en büyük eksikliğini, mevzuatta belirtildiği şekliyle toplanamaması oluşturmaktadır. 1946 yılında kurulan Çalışma Meclisi, ancak 12 kez toplanabilmiştir. 1995 yılında oluşturulan, 2001 yılında yasal düzenlemeye 2010 yılında Anayasal bir kuruma dönüştürülen Ekonomik ve Sosyal Konsey 2001 yılından itibaren yılda 4 kez toplam 80 kez toplanması gerekirken, ancak 8 kez toplanabilmiştir. Üstelik Anayasal bir kuruma dönüştürüldükten sonra bir kez bile toplanamamış, ileriye yönelik herhangi bir hamle yapamamıştır.

Üçlü Danışma Kurulu'nun, kurulduğu 2004 yılından günümüze kadar 51 kez toplanması gerekirken, 38 kez toplanarak, Çalışma Meclisi ve ESK'ya göre daha etkin bir performans ortaya koyduğunu söylemek mümkündür. Ancak toplantı sıklığında bir standart yer almamakta, bazen yılda 6 kez, bazen yılda 8 kez toplanmıştır. Burada, Bakanlık görevini icra eden kişilerin sosyal diyaloga bakış açılarının belirleyici olduğu söylenebilir. Ancak Üçlü Danışma Kurulu'nun son 3 yıldır bir kez bile toplanamaması isabetli olmamıştır.

Milyonlarca çalışana ilgilendiren Asgari Ücret Tespit Komisyonu ise, mevzuatta belirtildiği şekilde toplantılarını düzenli olarak gerçekleştirmekte, asgari ücret düzeyi belirlenene kadar müzakere içerisinde çalışmalarını yürütmektedir.

**Tablo 6: Çalışma Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Asgari Ücret Tespit Komisyonu ve Üçlü Danışma Kurulu'nun Toplantılarına Toplu Bir Bakış**

- Ulusal Sosyal Diyalog Kurumunun Adı	- Kuruluş Yılı- İlgili Mevzuat	- Yapılması Gereken Toplantı Sayısı	- Gerçekleşen Toplantı Sayısı	- Toplam
- Çalışma Meclisi	- 1946- 4841 Sayılı Kanun - 1983- 3146 Sayılı Kanun - 2000- 3146 Sayılı Kanunda Değişiklik - 2003- 4947 Kanun - 2018- 703 Sayılı KHK - 2021- 73 Sayılı KHK	- <b>18</b> (2003-2021) - 2003 yılında yapılan düzenlemeye göre yılda en az 1 kez	- <b>12</b> (1946-2003 arası dönemde 8 toplantı, 2003- 2021 arası dönemde 4 toplantı)	
- Ekonomik ve Sosyal Konsey	- 1995- Başbakanlık Genelgesi - 2001- Ekonomik ve Sosyal Konsey Kanunu - 2010-Anayasal Kuruma dönüşmesi	- <b>80</b> (2001-2021) - Yılda 4 Kez	- <b>20</b> (1995-2001 arası dönemde 12 toplantı 2001- 2021 arası dönemde 8 toplantı)	
- Üçlü Danışma Kurulu	- 2003- İş Kanunu - 2004-Yönetmelik	- <b>51</b> (2004-2021) - Yılda 3 Kez	- <b>38</b>	
- Asgari Ücret Tespit Komisyonu	- 1936- İş Kanununda Yönetmelik çıkarılacağına ilişkin düzenleme - 1950- Asgari Ücretin Mahalli Komisyon Tarafından belirlenmesi - 1951- Yönetmelik - 1967- Asgari Ücretin Merkezi Komisyon tarafından belirlenmesi - 1971-İş Kanunu - 2003- İş Kanunu ve Yönetmelik	- Yılda 4 Kez	- Düzenli olarak toplanmaktadır.	

### 3. Ulusal Sosyal Diyalogda İzleme Mekanizmalarının Oluşturulması

Sosyal diyalog, işyeri düzeyinde ikili yapıda, ulusal düzeyde ise ikili, üçlü ve çok taraflı yapıda gerçekleşebilmektedir. Sosyal diyalog kurumlarının etkinliğini değerlendirmede birçok kriter kullanılmaktadır.

İkili düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliğini ölçmede kullanılan birçok gösterge bulunmaktadır. Bunlar, örgütlenme-sendikalaşma özgürlüğü, sendikalaşma oranı, toplu sözleşmelerin varlığı- kapsamı ve sayısı, grev ve lokavt hakkına yer verilmesi, ülkelerin sendikal örgütlenme ile toplu pazarlık hakkına ilişkin imzaladığı uluslararası sözleşmeler, gerçekleşen grev ve lokavt sayısı, endüstriyel uyuşmazlıklar hakkındaki veriler, işyeri düzeyinde ikili sosyal diyalog mekanizmalarının varlığı ile sektörel ve sektörler arası diyalog mekanizmaları şeklinde özetlenebilir (Kuruvilla, 2006).

İkili sosyal diyalog mekanizmalarının izlenmesine yönelik birçok kriter olmasına rağmen, üçlü ve çok taraflı sosyal diyalog kurumlarının izlenmesine yönelik literatürde üzerinde uzlaşılan göstergeler bulunmamaktadır. Kuşkusuz ikili diyalog mekanizmalarına yönelik kriterler üçlü sosyal diyalogun da temel dayanaklarını oluşturmaktadır. Örneğin, sendikal hak ve özgürlüklerin kısıtlandığı, sendikalaşmanın ve toplu sözleşme kapsamının çok sınırlı olduğu durumlarda etkin üçlü ve çok taraflı sosyal diyalogdan bahsetmek mümkün olmayacaktır.

Çalışmanın bu kısmında Türkiye’de üçlü ve çok taraflı sosyal diyalog mekanizmalarını etkinliğinin ölçülmesine yönelik bazı değerlendirmeler yapılacaktır.

Türkiye’de 1946 yılında kurulan “Çalışma Meclisi” ile ulusal düzeyde sosyal diyalog kurumları oluşturulmaya başlanmıştır. Süreç içerisinde “Asgari Ücret Tespit Komisyonu”, 1995 yılında “Ekonomik ve Sosyal Konsey” ve 2004 yılında “Üçlü Danışma Kurulu” oluşturularak makro düzeyde sosyal diyalog kurumlarının sayısı artırılmıştır. Özellikle 1990’lı yıllarla beraber AB ile olan ilişkilerin seyri, ILO’nun 144 Sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi’nin imzalanması ve dönemin koşulları ve sosyal tarafların ekonomik ve sosyal sorunların çözümündeki rolü nedeniyle sosyal diyalog kurumlarına artan şekilde yer vermeye başlanmıştır.

Süreç içerisinde çok sayıda kamu kurum ve kuruluşu içerisinde, sosyal tarafların yönetime katılımına yer verecek şekilde düzenlemeler yapılarak sosyal diyalog şeklinde çalışmalarını yürüten kuruluşların sayısı artırılmıştır. Günümüzde 100’ün üzerinde kamu kurum ve kuruluşunun, çalışmalarını, sosyal taraflara yer vererek yürüttüğü görülmektedir. Diğer bir deyişle esasında Türkiye’de oluşturulan sosyal diyalog kurumları ile bir fırsat yakalanmış durumdadır.



Ülkemizde halihazırda bulunan sosyal diyalog kurumlarının kurumsallaşmasına ve fonksiyonlarının etkinleştirilmesine ihtiyaç bulunmaktadır. Bu kapsamda, ulusal düzeyde sosyal diyalog içinde faaliyetlerini yürüten kurumların etkinliklerini ve ortaya koyduğu performansı ölçmek için ulusal sosyal diyalog göstergelerinin oluşturulması gerekmektedir. Sosyal diyalogun etkin olması, çalışma hayatına olumlu yansımalarının olması için izlenmesi gerekir. Sosyal diyalog, istatistiklerde ortaya konularak, somut kriterlerle izlenmelidir. Bu amaçla Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan izlem raporlarında, her yıl en az bir kere ulusal düzeyde sosyal diyalog kurumlarının performansının değerlendirilmesi, yol gösterici, teşvik edici, disipline edici olma açısından gerekli ve yararlı olacaktır.

İzleme raporlarında, muhtemel ulusal 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,
- Sosyal tarafların toplantıya katılım düzeyi,
- Toplantıya katılan sosyal tarafların varsa sunmuş oldukları raporların isimleri
- Toplantı çıktıları (deklarasyon, bildirge, rapor adı vb.),
- Daha önceki toplantılarda ele alınan konuların mevzuata, uygulamaya yansımaları gibi unsurlara yer verilmesi yararlı olacaktır.

Bu çalışmada ve diğer pek çok çalışmada üzerinde durulan ve sosyal diyalog kurumlarına yönelik eleştiriler yönelten, gerek sosyal tarafların gerekse uluslararası kuruluşların en önemli argümanlarından birini sosyal diyalog kurumlarının toplantılarını düzenli olarak yapamaması oluşturmaktadır. Sosyal diyalog göstergeleri oluşturularak mevzuattaki çalışma takvimi ile gerçekleşen uygulama ortaya konulmuş ve kıyaslanmış olacaktır.

Göstergeler arasında yer alan, toplantıya katılan sosyal taraflar ve sosyal tarafların katılım düzeyleri de oldukça önemlidir. Bu noktada sosyal tarafların toplantıya katılım sorumluluğunu yerine getirip getirmediği ölçülebilir. Sosyal tarafların toplantıya hangi düzeyde katılım gösterdiği (yönetici, uzman, müşavir, danışman vb.) konusu da sosyal tarafların, toplantılara hangi ölçüde ilgi gösterdiğini yansıtması bakımından bir hayli önemlidir.

Sosyal diyalog göstergeleri arasında sosyal tarafların, varsa toplantılarda sunmuş oldukları raporlar ve önerilerin isimlerine yer verilebilir. Bu gösterge, sosyal tarafların sorumlu davranarak toplantıya hazırlıklı gelmelerine, konuyla ilgili raporlar hazırlamasına, öneriler geliştirmesine imkan sağlayacak ve toplantıların kalitesinin artmasına katkı sağlayacaktır. Aynı zamanda, toplantıya hazırlıklı gelen sosyal taraflar, kamuoyunda takdir toplarken, toplantılara hazırlıksız gelen tarafların imajı kamuoyunda zedelenmiş olacaktır. Bu anlamda, sosyal diyalog mekanizmaları, tarafların kendilerini geliştirmeleri, gündemle ilgili politikalarını gözden geçirmeleri ve hazırlıklı olmaları için oldukça önemlidir.

Kamuoyunda bazen, verilere dayanmayan, sadece propaganda dilini kullanarak “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 mekanizmaları, sorunların giderilmesine katkı verme kapasitesi olmayan, sadece sloganlardan beslenen aktörlere karşı etkin ve sorumluluk sahibi aktörlerin net bir şekilde ortaya çıkmasına vesile olacaktır. Ulusal sosyal diyalog göstergeleri nedeniyle, sosyal tarafların, sosyal diyalog mekanizmalarında sunduğu raporlar ve özellikle ortaya koyduğu öneriler yoluyla kamuoyunda değerlendirilmesi objektif olarak mümkün olacaktır.

Sosyal diyalog göstergeleri arasında, toplantı çıktılarına yer verilerek, varsa toplantı sonrası yayınlanan, bildirme, öncelik, öneri ve rapor gibi belgelerle, 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.

Sosyal diyalog göstergeleri arasında, bir önceki dönem sosyal diyalog mekanizmalarında ele alınan konuların mevzuatta ve uygulamada yer bulup bulmadığına da yer verilmelidir. Böylece, sosyal diyalog çıktılarının çalışma hayatına somut bir şekilde ne ölçüde yansıdığı ortaya konulmuş olacaktır.

Sosyal diyalog mekanizmalarının etkinliğini ölçmek için oluşturulan bu göstergeler, sosyal tarafların aynı masa etrafında düzenli olarak bir araya gelmesine, birbirini dinlemesine, sorunların tartışılmasına, diyalog, işbirliği ve iletişim kültürünün ve ikliminin oluşmasına, farklı çıkar ve beklentileri bulunan sosyal tarafların asgari

mutabakatlar etrafında buluşmasına, farklı bakış açılarının ortaya konularak ortak aklın ortaya çıkmasına ciddi anlamda katkı sağlayacaktır.

Türkiye'nin vakit kaybetmeden çalışma hayatında huzurun ve barışın sağlanmasına ciddi katkı sağlaması beklenen bu göstergeleri bir an gündemine alması yararlı olacaktır. Sosyal diyalog göstergelerinin kullanılmaya başlanması, gerek sosyal diyalog mekanizmalarının kurumsallaşmasına gerekse sosyal diyalog hafızasının oluşumuna katkı sağlayacaktır. Burada önerilen göstergelerin yanı sıra, yine sosyal diyalog mekanizmaları yoluyla, süreç içerisinde sosyal tarafların önerileriyle yeni göstergelerin ilavesiyle de bu göstergeler zenginleştirilmelidir.

### **Sonuç**

Çalışma hayatında, barışın, huzurun istikrarın sağlanması için sosyal diyalog mekanizmaları yoluyla sosyal tarafların bir araya gelmesi, bilgilenmesi, danışma ve müzakere süreci içerisinde bulunması bir hayli önemlidir.

Türkiye'de ulusal düzeyde, 1946 yılında Çalışma Meclisi ile başlayan, sonrasında Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Ekonomik ve Sosyal Konsey ve Üçlü Danışma Kurulu ile devam eden üçlü ve çok taraflı sosyal diyalog kurumları söz konusudur. Bunların yanı sıra birçok kamu kurum ve kuruluşunun yapısında sosyal tarafların katılımına yer veren düzenlemeler mevcuttur.

Bu çalışmada incelenen kuruluşlardan, asgari ücretin belirlenme sürecinde "Asgari Ücret Tespit Komisyonu" nun kararları bağlayıcı olmaktadır. ESK, Üçlü Danışma ve Çalışma Meclisi istişari mahiyette sosyal diyalog kurumları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye'nin oluşturduğu ulusal sosyal diyalog mekanizmaları ile bir birikim elde ettiği, deneyim kazandığı, kurumsallaşma yolunda adımlar attığı görülmektedir. Bu deneyim, sosyal diyalog mekanizmaları etkin işletildiği zaman güçlü müzakerelerin gerçekleşmesi, olumlu çıktılar üretilmesi, sosyal diyalog mekanizmaları etkin olarak işletilmediği zaman, çalışma hayatında iletişim eksikliği ve daha fazla gerginliklerin olması şeklindedir.

Türkiye'de çalışma hayatında sosyal diyalog mekanizmaların işletilmesinde siyasal iktidarların tutumları, hatta ilgili Bakanların konuyu ele biçimlerinin belirleyici olduğu görülmektedir. Bu noktada, sosyal diyalog mekanizmalarının işletilmesinde, siyasal iktidarın olumsuz inisiyatifine yer vermeyen, en azından mevzuatta yer verilen şekilde düzenli toplantılar yapılmasına yer verilen, sistem temelli bir yaklaşım ortaya konulmalıdır.

Sosyal diyalog mekanizmaları etkin olarak işletildiği zaman, sosyal tarafların önerileri ve katkılarıyla gerçekleştirilen çalışma hayatına yönelik mevzuat çalışmaları,

sosyal taraflar tarafından daha fazla benimsenmekte, mutabakata dayalı düzenlemeler ortaya çıkmaktadır. Son dönemlerde çalışma hayatını önemli ölçüde etkileyen birçok yasal düzenleme, sosyal diyalog kurumları işletilmeden gerçekleşmiştir. Taşeron düzenlemesi bunlardan birini oluşturmaktadır. Covid 19 Pandemisinin çalışma hayatına etkilerini gidermeye yönelik, kısa çalışma, dönüşümlü çalışma, evden çalışma, online çalışma şeklinde birçok düzenleme uygulanmaya konulmuştur. Bu düzenlemeler yapılırken, zaman zaman kamu makamları ve örgütlü kesim arasında münferit görüşmeler gerçekleşmiş, ancak sosyal diyalog kurumları kanalıyla çalışmalar yürütülmemiştir. Çalışma hayatını çok yakından ilgilendiren konularda her zaman sosyal diyaloga ihtiyaç bulunduğu unutulmamalıdır.

Türkiye’de ulusal düzeyde sosyal diyalog kurumlarının en büyük eksikliğini, düzenli aralıklarla toplanamaması oluşturmaktadır. Bu çalışmada ele alınan 4 sosyal diyalog kurumu içerisinde, Asgari Ücret Tespit Komisyon hariç, gerek Çalışma Meclisi, gerek Ekonomik ve Sosyal Konsey ve gerekse Üçlü Danışma Kurulu mevzuatta belirtildiği takvim içerisinde toplanamamaktadır.

1946 yılında kurulan Çalışma Meclisi, bugüne kadar ancak, 12 kez toplanabilmiştir. 1995 yılında oluşturulan, 2001 yılında yasal düzenlemeye, 2010 yılında Anayasal bir kuruma dönüştürülen Ekonomik ve Sosyal Konsey, yılda 4 defa toplam 80 kez toplanması gerekirken, toplam 20 toplantı gerçekleştirmiştir. Bu toplantıların 12’si 1995-2001 arası dönemde, 8’i ise ESK Knunu’nun çıkarılmasından sonra gerçekleşmiştir. Üstelik Anayasal bir kuruma dönüştürüldükten sonra hiçbir toplantı gerçekleştirememiştir. Üçlü Danışma Kurulu ise, kurulduğu 2004 yılından günümüze kadar 51 kez toplanması gerekirken, 38 kez toplanarak, Çalışma Meclisi ve ESK’ya göre oldukça iyi bir performans ortaya koymuştur. Milyonlarca çalışanı ilgilendiren Asgari Ücret Tespit Komisyonu ise, mevzuatta belirtildiği şekilde toplantılarını düzenli olarak gerçekleştirmekte, asgari ücret düzeyi belirlenene kadar müzakere içerisinde çalışmalarını yürütmektedir. Zaman zaman sosyal tarafların muhalefet şerhine rağmen sonuç elde ettiği görülmektedir.

Sosyal diyalog kurumlarının düzenli toplandığı dönemlerde somut sonuçlar etmesi, Üçlü Danışma Kurulu örneğinden somut olarak izlenmektedir. Üçlü Danışma Kurulu, toplantılarını yoğun olarak gerçekleştirdiği dönemlerde, sosyal tarafların da katkılarıyla başarılı sonuçlar elde etmiştir. Bu kapsamda, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşme Kanunu’ nun hazırlık süreçlerinde Üçlü Danışma Kurulu önemli rol üstlenmiştir. Üçlü Danışma Kurulu

kurulmadan önceki dönemde Çalışma Bakanlığı işçi ve işveren kesimini bir araya gelerek toplantılar gerçekleştirmiş ve bu toplantılardaki istişareler sonucunda 4857 Sayılı İş Kanunu'nun çıkarılmasına katkı verilmiştir. Diğer bir ifadeyle sosyal tarafların bir araya gelmesinin olumlu sonuçları çalışma hayatına müspet yönde yansımaktadır.

ESK, Çalışma Meclisi ve Üçlü Danışma Kurulu gibi sosyal diyalog mekanizmalarının sonunda önerilerin ya da sonuç bildirelerinin yer aldığı bir rapor ortaya konularak, buralardan çıkacak önerilerin bir sosyal politika önerisi haline getirilip, karar verme mekanizmalarında dikkate alınması sağlanmalıdır.

Türkiye'de ulusal düzeyde sosyal diyalog kuruluşlarının kurumsallık ve fonksiyonellik kazanması için bir dizi çalışma yapılması gerekmektedir. Bu kapsamda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından ulusal sosyal diyalog göstergeleri hazırlanmalı, sosyal diyalog kurumlarının performans değerlemesi yapılmalıdır.

Ulusal sosyal diyalog performans kriterleri arasında, ulusal düzeydeki sosyal diyalog kurumlarının mevzuatta yılda kaç kez toplanması gerektiği, gerçekleşen toplantı sayısı, toplantı gündemi, toplantıda ele alınan konular, toplantıya katılan sosyal taraflar, sosyal tarafların toplantıya katılım düzeyi, toplantıya katılan sosyal tarafların varsa sunmuş oldukları raporların isimleri ve toplantı çıktıları (deklarasyon, bildirge, rapor adı vb.), toplantıda ele alınan konuların mevzuata, uygulamaya yansımaları gibi unsurlara yer verilmesi yararlı olacaktır. Süreç içerisinde yeni ihtiyaçlar doğrultusunda sosyal tarafların önerileriyle yeni göstergeler eklenerek süreç etkin bir şekilde takip edilmelidir.

### Kaynakça

- Asgari Ücret Yönetmeliği, Erişim Tarihi: 15.06.2021.  
<https://www.mevzuat.gov.tr/File/GeneratePdf?mevzuatNo=5454&mevzuatTur=KurumVeKurulusYonetmeli&mevzuatTertip=5>
- Baydere, F. (t.y), İş Mevzuatına Tesirleri Bakımından Çalışma Meclisleri, 212-222 Erişim Tarihi: 15.06.2021. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/9409>.
- Bedir, E. vd. (2018), *Türkiye'de Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve Analizi*, Ankara. ILO.
- Çelik, A., (2014). Türkiye'de Sosyal Diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konsey: Bir Başarısızlık Öyküsü. 15. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi* (pp.16-48), Ankara: Türk-İş Yayınları. Erişim Tarihi: 21.07.2021.  
[https://www.researchgate.net/publication/336349673\\_Turkiye'de\\_Sosyal\\_Diyalog\\_ve\\_Ekonomik\\_ve\\_Sosyal\\_Konsey\\_Bir\\_Basarisizlik\\_Oykusu](https://www.researchgate.net/publication/336349673_Turkiye'de_Sosyal_Diyalog_ve_Ekonomik_ve_Sosyal_Konsey_Bir_Basarisizlik_Oykusu)

- ÇSGB, 3. Çalışma Meclisi, Ankara 1962. Erişim Tarihi: 11.05.2021.  
<https://www.cs.gb.gov.tr/media/1309/3calismameclisi.pdf>
- ÇSGB, 8. Çalışma Meclisi, Ankara 1992. Erişim Tarihi: 11.05.2021.  
<https://www.cs.gb.gov.tr/media/1312/8calismameclisi.pdf>
- ÇSGB, 9. Çalışma Meclisi, Ankara 2005 Yayın No: 120. Erişim Tarihi: 11.05.2021.  
<https://www.cs.gb.gov.tr/media/1313/9calismameclisi.pdf>
- ÇSGB, 11. Çalışma Meclisi, 23 Aralık 2015 Erişim Tarihi: 11.05.2021.  
[https://ailevecalisma.gov.tr/media/34035/11calisma\\_meclisi.pdf](https://ailevecalisma.gov.tr/media/34035/11calisma_meclisi.pdf)
- ÇSGB (2019), 12. Çalışma Meclisi, *Daha Parlak Bir Gelecek İçin Çalışmak*. Ankara. Erişim Tarihi: 11.05.2021. [https://ailevecalisma.gov.tr/media/34036/12calisma\\_meclisi.pdf](https://ailevecalisma.gov.tr/media/34036/12calisma_meclisi.pdf)
- ÇSGB (2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014) Faaliyet Raporu, Strateji Geliştirme Başkanlığı, Erişim Tarihi: 11.05.2021. <http://www.cs.gb.gov.tr/>
- Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 04.04.2004 Erişim Tarihi: 20.05.2021.  
<https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/04/20040404.htm>
- Dereli, T. (1997) Sosyal Diyalog: Ekonomik ve Sosyal Konsey Hakkında, *Ekonomik Yaklaşım*, Cilt 8, Sayı: 27, 113-130. Erişim Tarihi: 29.05.2021.  
<https://www.bibliomed.org/mnsfulltext/94/94-1395509931.pdf?1621760114>
- Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun, Erişim Tarihi: 20.05.2021. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4641.pdf>
- Engin, M. (2018), *AB Ülkelerindeki, İkili, Üçlü, Genişletilmiş Sosyal Diyalog Mekanizmaları ve İyi Uygulama Örnekleri*. Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi. Ankara, ILO, CFTU, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. Erişim Tarihi: 03.07.2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms\\_666541.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_666541.pdf)
- Görmüş, A. (2007), Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 14(3): 115-140 Erişim Tarihi: 11.07.2021.  
[https://www.researchgate.net/publication/309672323\\_Turkiye'de\\_Sosyal\\_Diyalogun\\_Gelisimi](https://www.researchgate.net/publication/309672323_Turkiye'de_Sosyal_Diyalogun_Gelisimi)
- hakis.org
- HAK-İŞ (1999), 9. Olağan Genel Kurul Faaliyet Raporu 2, Ankara.
- ILO, Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog (2013), *Daha İyi Bir Yönetişim İçin ILO Rehberi*. Ankara. Erişim Tarihi: 10.07.2021. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms\\_615605.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_615605.pdf)

- Işığışık, Ö. (1999) Sosyal Diyalog, Temel Nitelikleri Ve Türkiye’de Sosyal Diyaloga İlişkin Genel Bir Değerlendirme, “İş, Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. Cilt: 1, Sayı: 1. Erişim Tarihi: 11.05.2021. [www.isgucdergi.org] (22.04.2011)
- Kaya, P. A. (1999), Türk Çalışma Mevzuatının Geliştirilmesinde Çalışma Meclislerinin Katkısı, “İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Haziran/June 1999, Cilt/Vol: 1, Sayı/Num: 1, Page: 13-16 ISSN: 1303-2860
- Koç, Y. (1999), Türkiye’de Ekonomik ve Sosyal Konsey, Ankara, Türk-İş Eğitim Yay.No: 21.
- Koray M., Çelik A. (2007), Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog, AB’ye Sosyal Uyum Dizisi. Ankara, Belediye-İş Sendikası.
- Korkmaz a., Avsallı H. (2012), Türkiye’de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Yıl:2012, C:4, S:2, s. 151-162
- Kuruvilla, S. (2006). Social Dialogue for Decent Work. In Ghai, D. (Ed.), Decent work: Objectives and Strategies (pp. 175-215). Geneva: International Institute for Labour Studies. Erişim Tarihi: 30.05.2021. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/167/>
- Peters vd.( Pascale Peters, Beatrice Van der Heijden, Daniel Spurk, Ans de Vos and Renate Klaassen) (2017) *Social Dialogue as a Sustainable Career Development Practice to Combat (Meta) Stereotyping, Shaping Inclusive Workplaces Through Social Dialogue*, Ed: Alicia Arenas Donatella Di Marco Lourdes Munduate Martin C. Euwema Editors. Springer, 209- 220.
- T.C. Anayasası Erişim Tarihi: 05.11.2021 <https://www.mevzuat.gov.tr/>
- TİSK (2009), *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi*, 4.Baskı, Yayın No: 29315, Ankara, Erişim Tarih: 20.07.2021: <https://silo.tips/download/4857-sayili-kanunu-ve-gerekes-turkis.org>
- Yıldız, Osman, Dünyada Endüstri İlişkileri, *Klasikten Küresele Endüstri İlişkiler*, Ed: Edinç Yazıcı. Orion Kitabevi, ISBN: 078-605-5145-50-7, Ankara, 215-238
- 4857 Sayılı İş Kanunu
- 4641 Sayılı Ekonomik ve Sosyal Konsey’e İlişkin Kanun Erişim Tarihi: 10.07.2021. <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4641.pdf>
- 3008 Sayılı İş Kanunu. Erişim Tarihi: 10.07.2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/3330.pdf>
- -931 Sayılı İş Kanunu. Erişim Tarihi: 10.07.2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12672.pdf>
- 73 No’lu Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi. Erişim Tarihi: 09.06.2021. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2021/04/20210421-5.pdf>