

AB ve TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOĞUN GELİŞİMİ ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME

Elifnaz ÖZKAN

Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, elifnazozkann@gmail.com

Merve YEŞİLBAŞ ORHAN

Yüksek Lisans Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, merveyesilbas@hotmail.com

ÖZ

Sosyal Diyalog, kavram olarak çok geniş bir yapıya sahip olmakla birlikte içinde bir ulusun tarihinden, sosyo-ekonomik koşullarından ya da belirli bir döneminin siyasal durumundan izler taşıyabilir. Bu bakımdan Sosyal Diyalog kavramı için uluslararası alanda pek çok farklı açıklama yapılmaktadır. Sosyal diyalog anlayışının milletler açısından değişiklik göstermesi, bu kavramın her ülke ya da toplulukta farklı seviyede gelişmesine neden olmuştur.

Yapılan bu çalışmada AB ile Türkiye'de sosyal diyalog kavramının tarihsel süreç içerisinde gelişimine yer verilmiş ve sosyal diyaloga bakış açıları değerlendirilmiştir. Bu değerlendirme ile AB ve Türkiye'de sosyal diyalog gelişim süreçlerinin karşılaştırılması amaçlanmıştır. Sosyal diyalog mekanizmalarının etkin kullanımının sendikalaşma oranlarını olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Bu nedenle AB ile Türkiye'deki sendikalaşma oranları incelenmiştir. Elde edilen verilerle AB ile Türkiye'deki sosyal diyalog sürecinin karşılaştırması yapılmış ve kavram üzerinden teorik bir değerlendirme sunulmuştur. Araştırma sonucunda, AB ve Türkiye'de sendikal hareket etkinliğinin azaldığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Diyalog, Sendikalar, AB'de Sosyal Diyalog, Türkiye'de Sosyal Diyalog

AN EVALUATION ON THE DEVELOPMENT OF SOCIAL DIALOGUE IN THE EU AND TURKEY

ABSTRACT

Social Dialogue has a very broad structure as a concept, but it can carry traces of a nation's history, its socio-economic conditions or the political situation of a certain period. In this respect, many different explanations are made internationally for the concept of Social Dialogue. The fact that the concept of social dialogue has changed in terms of nations has led to the development of this concept at different levels in every country or community.

In this paper, the development of the concept of social dialogue in Turkey with the EU has been discussed in the historical process and the perspectives of social dialogue have been evaluated. The aim of this study is compare the social dialogue development processes in the EU and Turkey. It is thought that effective use of social dialogue mechanisms will positively affect the rates of unionization. For this reason, the rates of unionization in Turkey and the EU have been examined. The data obtained was compared with the social dialogue process in Turkey with the EU and a theoretical evaluation was presented on the concept. As a result of the research, it was observed that trade union activity in the EU and Turkey has decreased.

Keywords: Social Dialogue, Trade Union, Social Dialogue in EU, Social Dialogue in Turkey

Giriş

Endüstri ilişkileri işçi, işveren ve devlet arasındaki ilişkileri içeren bir kavramdır. İşçi, işveren ve devlet ilişkileri ise sosyal diyalog süreciyle şekillenmektedir. Günümüzde sosyal taraflar sosyal diyalog sürecine aktif olarak katılmakta ve anlaşmalar imzalamaktadır.

Avrupa Birliği (AB) ve Türkiye'nin sosyal diyalog tarihsel süreçlerinin incelenmesi, Türkiye'de sosyal diyalog mekanizmalarının gelişimini görebilmek ve AB ile karşılaştırma imkanı sunması açısından önemlidir. Bu ihtiyaçtan dolayı çalışmada, Avrupa Birliği ve Türkiye'de sosyal diyalogun tarihsel süreci incelenmiştir. Bu kapsamda çalışmada, AB ve Türkiye'de sosyal diyalogun gelişimi ve sürecin geldiği son noktayı değerlendirmek amaçlanmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde, sosyal diyalog kavramı, sosyal diyalog biçimleri ve sosyal diyalog türlerine yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, AB'de sosyal diyalogun tarihsel süreci, süreç içinde ortaya çıkan sosyal diyalog komitelerine ve sosyal taraflara yer verilmiştir. Sosyal diyalog komiteleri ve kurullar sosyal diyalog sürecinde etkin rol oynamaları bakımından önemlidir.

Türkiye'de sosyal diyalogun gelişiminde işçi oluşumları, sosyal diyalog kurul ve komiteleri sosyal diyalog sürecinin gelişiminde önemli bir noktada yer almaktadır. Bu nedenle, çalışmanın üçüncü bölümünde, Türkiye'de sosyal diyalogun tarihsel sürecine ve bu tarihsel süreci şekillendiren işçi oluşumlarına ve sosyal diyalog mekanizmalarına yer verilmiştir.

Çalışmanın son bölümünde ise, AB ve Türkiye'de sendikalaşma oranları incelenerek, sendikal oranların değişimi ve bu değişimin nedenlerine dair değerlendirmeler yer almaktadır.

1. Sosyal Diyalog Kavramı

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ya göre sosyal diyalog; ekonomi ve sosyal politika alanlarında hükümet, işveren ve işçi temsilcilerinin her türlü görüşme/müzakere, danışma ya da bilgi alışverişini kapsayıcı bir süreçtir (www.ilo.org). Sosyal diyalog, sosyal tarafların etkileşimi bakımından dar anlamda ya da geniş anlamda ele alınmaktadır.

Dar anlamıyla sosyal diyalog; sosyal taraflar -işçi ve işveren ve örgütleri- arasında uzlaşmayı içeren ikili işbirliği ve etkileşime dayanmaktadır. Zamanla bu kavram devleti de içine alarak genişlemiştir (Dereli, 1997: 113).

Sosyal tarafların işçi ve işverenden oluştuğu sosyal diyalog iki taraflı (bi-partite) olarak adlandırılırken; işçi, işveren ve hükümet birlikteliğinin olduğu sosyal diyalog üç taraflı (tri-partite) olarak adlandırılmaktadır.

Günümüzde çok taraflı (multi-partite) sosyal diyalog karşımıza çıkmaktadır. İşçi, işveren ve hükümet birlikteliğine diğer örgütlü toplum kesimlerinin de eklenmesiyle oluşan çok taraflı sosyal diyalog, sürece toplumdaki diğer aktörlerin de aktif katılımını sağlamaktadır. Çok taraflı sosyal diyalogta; işçi, işveren, hükümet temsilcileri ve sivil toplum örgütlerinin temsilcileri de yer almaktadır (Ersöz, 2008: 24).

Sosyal diyalog düzeyleri ülkeler ve bölgeler arasında farklılık göstermektedir. Bu farklılık, ulusal, bölgesel ve işyeri düzeyinde sosyal diyalog düzeyleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ulusal düzeyde sosyal diyalog, endüstri ilişkileri ve çalışma ilişkilerinin ele alındığı bir süreçtir. Bu süreçte ulusal düzeyde ekonomik ve sosyal politikalar belirlenmektedir. Sosyal taraflar diyaloga üç farklı şekilde katılabilmektedir. Hükümetlerin hazırladığı taslak mevzuatlara tavsiye ve görüş oluşturma; hükümet politikalarıyla ilgili anlaşmalara katılma; sosyal tarafların yerleşik mevzuat ve sözleşmelerin uygulanması süreçlerini yönetme ve denetleme gibi sosyal diyaloga katılım şekilleri bulunmaktadır (ILO, 2014: 20).

Ülkenin idari yapısına, bölgesel ve kültürel farklılıklarının olması, ulusal düzeyden daha alt düzeylerde de sosyal diyalog mekanizmaları oluşturma ihtiyacını doğurmuştur. Bölgesel düzeyde sosyal diyalog, bu oluşumlardan birisidir. Bölgesel düzeyde işbirlikleri aracılığıyla sosyal diyalog süreçleri

yürütülmektedir. Bunlardan birisi AB düzeyinde kurulan Ekonomik ve Sosyal Komite (ESK)'dir (Tokol, 2000: 525-526).

İşyeri düzeyinde sosyal diyalog ele alınırken şirket konseyleri karşımıza çıkmaktadır. Şirket konseyleri, şirket hakkında çalışanların temsilcilerine bilgi verilmesi ve danışılması amacıyla kurulmaktadır. İşveren çalışanları bilgilendirmekte ve alacağı kararlar hakkında danışmaktadır. Fakat çalışanlara danışma, çalışanların tavsiye sunması niteliğindedir, bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Şirket konseyleri Avrupa İşkolu Komiteleri tarafından kurulmuştur. Bu sayede şirket çalışanlarını örgütleyen sendikalar ve işveren temsilcileri bir araya gelmiştir (Ünal, 2005: 2).

Sosyal diyalog ulusal, işyeri ve bölgesel düzeyde gerçekleşebileceği gibi; sadece bir sektörde, sektörler arasında ya da her ikisini kapsayan biçimlerde gerçekleştirilmektedir.

2. Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalogun Tarihsel Gelişimi

AB'de sosyal diyalog, Avrupa Toplum Modeli'nin temel unsurlarından biridir. Sosyal taraflar arasındaki uzlaşma, ülke yönetimlerinin başarılarını yansıtmaktadır. Bu nedenle AB'de siyasal ve toplumsal uzlaşmayı sağlayıcı çok taraflı mekanizmalar bulunmaktadır (Koray, 2001: 25). AB'de bütünleşmenin artması, sosyal diyalogun da önemini artırmıştır (Koray ve Çelik, 2007: 154).

AB'de sosyal diyalogu üç dönem içinde incelemek mümkündür. 1951-1974 arasında sosyal politika başlığı altında yer alan düzenlemeler bulunmaktadır. 1957 Roma Antlaşması ile başlayan 1985'e kadar devam eden dönemde sosyal diyalogun temelleri atılmıştır. 1985 Val Duchesse Görüşmeleri ile birlikte sosyal taraflar arasındaki sosyal diyalog kurumsallaşmıştır. 1992 Maastricht Antlaşmasıyla birlikte ise; sosyal taraflar AB düzeyinde çerçeve sözleşmeler imzalayarak, topluluk müktesebatının oluşumuna doğrudan katılma hakkına sahip olmuşlardır (Uçkan, 2005: 251).

1951 Avrupa Kömür Çelik Topluluğu (AKÇT)'yi kuran Paris Antlaşması'nda kömür ve çelik sektörü için geçerli olan "sektörel düzeydeki" antlaşmada sosyal politikaya dair bazı düzenlemeler yer almaktadır (2, 3/e, 46, 55, 56, 68 ve 69. maddeler) (Tokol, 2013: 144).

1957 tarihli Roma Antlaşması'nda; topluluğun ekonomik entegrasyonu ön planda olduğundan sosyal politikaya dair düzenlemeler az sayıdadır. Bunlar, Sosyal Politika başlığı altında, 117 ile 128. maddeler arasında düzenlenmiştir. Maddelerin içeriğinde Komisyon'a ortak sosyal politika belirleme ve ülkelerin sosyal politikalarını koordine etme görevi verilmiştir (Uçkan, 2005: 252; Tokol, 2013: 148). Komisyon 1985'e kadar, sosyal tarafların topluluğun karar alma süreçlerine dolaylı yoldan katılımını sağlayan danışma komiteleri ve kurumlar aracılığıyla sosyal diyalogu sağlamaya çalışmıştır (Uçkan, 2005: 252).

ESK, 1957 Roma Antlaşması'nın 193.-198. maddeleri uyarınca kurulan bir danışma organıdır. ESK'de işçi, işveren ve çiftçiler, taşıyıcılar, küçük esnaf, serbest meslek sahibi, kamu temsilcileri gibi üç farklı grubu temsil etmektedir. İşçi grubu, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) üyesi olan ulusal işçi konfederasyonlarının temsilcilerinden meydana gelmektedir. İşveren grubu ise özel sektör ve kamu sektörü işverenlerinin temsilcilerinden oluşmaktadır (Avrupa İşverenler Konfederasyonu (UNICE - şimdiki adıyla BUSINESSEUROPE- ve Kamu Katımlı İşletmeler ve Genel Ekonomik Fayda Sağlayan İşletmeler Avrupa Merkezi (CEEP))¹. Diğer grupta ise, kar gütmeyen kuruluş, tüketici ve çevre örgütleri gibi farklı kuruluş temsilcileri yer almaktadır (Koray ve Çelik, 2007: 189). Her ülke nüfusuyla doğru orantılı sayıda üye bulundurmaktadır. 222 üye ile başlayan ESK, genişleme ile birlikte 344 üyeye ulaşmıştır. Şuanda ise 350 üyesi bulunmaktadır (www.eesc.europa.eu, 2018).

¹ ESK'da işçi tarafını temsil eden ETUC, 38 ülkede 90 ulusal sendika konfederasyonu ve 10 Avrupa sendika federasyonunu örgütlemektedir. Türkiye'den TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve KESK, ETUC üyesidir. İşveren tarafını temsil eden BUSINESSEUROPE ise, 34 Avrupa ülkesinde örgütlenmektedir. Türkiye'den TİSK ve TÜSİAD, BUSINESSEUROPE üyesidir. Kamu çalışanlarını temsil eden CEEP ise, birçok Avrupa ülkesinde örgütlenmektedir. Türkiye'den Türk Kamu İşletmeleri Birliği, CEEP üyesidir (www.busesseurope.eu, www.etuc.org, www.ceep.eu).

ESK üyelerinin 5 yıl görev süresi bulunmaktadır. Üyeler, üye devletler tarafından gösterilen adaylar arasından, Konsey tarafından atanmakta ve görev süreleri yenilenebilmektedir (www.ab.gov.tr, 2018). En son görevlendirme Ekim 2015'te, 2015-2020 dönemi için yapılmıştır (www.eesc.europa.eu, 2018).

ESK üyeleri, AB üyesi ülkelerin gösterdiği adaylar arasından Bakanlar Konseyi tarafından seçilmektedir. Bu nedenle, üyeler bağlı oldukları ulusal ya da bölgesel örgütleri değil; ülkelerin sosyal taraflarını temsil etmektedir. Özetle; ESK ulusal çıkarlardan çok, AB'nin ekonomik bütünleşme sürecindeki hedeflerin gerçekleştirilmesinde sosyal tarafların çıkarlarını temsil etmekte ve taraflar arasında diyalog ve uyumu sağlamada etkin bir role sahiptir (Uçkan, 2005: 252).

ESK bu doğrultuda; AB'nin temel kurumlarına (Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon) tavsiyelerde bulunmak, AB üyesi olmayan ülkelerde sivil toplum örgütlerinin rollerini güçlendirmek için çalışmak, AB'nin üç temel kurumunun talebi üzerine görüş bildirmek, yorumlayıcı ve açıklayıcı görüş bildirmek gibi faaliyetlerde bulunmaktadır (Koray ve Çelik, 2007: 188).

ESK'nin dışında sosyal politikalarla ilgili konularda tavsiyelerde bulunmaları amacıyla, farklı çıkar gruplarının temsilcilerinin yer aldığı Danışma Komiteleri oluşturulmuştur. Danışma Komiteleri, Komisyon'a görüş hazırlayıp sunma görevine rağmen; istenen süre içinde görüş hazırlayıp sunamamaktadır. Bu nedenle Danışma Komiteleri sosyal diyalog sürecinde etkili bir mekanizma olarak görülmemektedir (Uçkan, 2005: 253-254).

1974 tarihli Sosyal Eylem Planı'nda sosyal politika alanında yaklaşık yirmi tane amaç belirlenmiştir. Bu amaçlar; toplulukta tam istihdam ve daha iyi istihdamın yaratılması, çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi, sosyal tarafların topluluğun ekonomik ve sosyal kararlarına, işçilerin işletme yönetimine artan oranda katılımının sağlanması eksenlerinde belirlenmiştir (Tokol, 2013: 152). Fakat dünya ekonomisindeki yavaşlamalar, Britanya Hükümeti'nin vetosu gibi nedenlerle Sosyal Eylem Planı amacına ulaşamamıştır (Çelik, 2004: 3-4).

1985 yılında Jacques Delors'un Komisyon başkanlığına gelmesiyle birlikte, sosyal diyalog yeni bir döneme girmiştir. Delors, ekonomik başarının ancak sosyal reformlarla gerçekleşebileceğine inanmaktadır; bu nedenle topluluk düzeyinde sosyal diyalogun geliştirilmesi amacıyla yeni bir girişim başlatmıştır. Komisyon, 31 Ocak 1985 tarihinde Belçika Val Duchesse'de üst düzey görüşmelere başlamıştır. Görüşmelerde işçi ve işveren tarafları (ETUC, UNICE, CEEP) arasında sosyal diyalogu güçlendirmek amaçlanmıştır. 1986'da imzalanan Avrupa Tek Senedi ile Roma Antlaşması'na eklenen 118(b) maddesi gereği, sosyal taraflara topluluk düzeyinde sosyal politika oluşturma imkanı verilmiştir. Bu sayede topluluk düzeyinde toplu pazarlık mekanizmasının hukuki dayanakları oluşmaya başlamış, sosyal diyalog süreci kurumsallaşmıştır. Taraflar sosyal politika konularında "ortak görüş" geliştirme fikrini benimsemiş ve çeşitli konularda ortak görüşler yayınlamışlardır (Uçkan, 2005: 256; Parlak, 2007: 6). Sosyal taraflar artık sosyal ortak konumuna gelmişlerdir.

Özetle, Val Duchesse görüşmeleri sosyal ortaklar arasında gönüllü olarak ortak hareket etme ve ortak görüş bildirme süreçlerini geliştirmiştir (Uçkan, 2005: 257).

1993'te Maastricht Antlaşması ile bu antlaşmanın eki olan Sosyal Politika Protokolü 11 ülke tarafından imzalanmıştır. Sosyal Politika Protokolü üç açıdan oldukça önemlidir; ilk olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği, işçilerin danışılma, bilgilendirilme ve katılım hakları, çalışma hayatında kadın erkek eşitliği gibi önemli konularda tedbirlerin alınmasında nitelikli oy çokluğuyla yönergeler kabul etme imkanı tanınmıştır. İkinci olarak; toplu iş hukukundan çok bireysel haklara odaklanan bir protokoldür. Ücret ödeme sorunları, grev hakkı ve lokavt hakkı AB yasama yetkisi dışında bırakılmıştır. Son olarak; topluluk iş hukukunun oluşturulmasında sosyal ortaklara önemli roller verilmiştir. Sosyal ortakların AB düzeyinde sosyal diyalog süreci resmi ve kurumsal bir yapıya kavuşmuştur. Komisyon sosyal politika yönergeleri hazırlarken, ilke ve içerik açısından sosyal ortaklara danışma yükümlülüğündedir. Bu sayede sosyal ortaklar yasama sürecini durdurma ve AB düzeyinde çerçeve anlaşma yapma hakkına sahip olmuşlardır (Parlak, 2007: 7).

1992’de UNICE, ETUC ve CEEP’den oluşan, sosyal politika, makroekonomik konular ve istihdam konusunda danışmanlık görevini yerine getiren Sosyal Diyalog Komitesi kurulmuştur. 1998’de Komisyon, AB düzeyinde sektörel sosyal diyalogun gelişmesi için komiteler kurmaya karar vermiştir. Sektörel Sosyal Diyalog Komiteleri, belli bir sektörde işçi ve işveren temsilcilerinden oluşmaktadır (Güray, 2013: 149; Uçkan, 2005: 261).

2000 tarihli Nice Zirvesi’nde; sosyal ortakların yılda bir defa bahar toplantısından önce bir araya gelmesi kararlaştırılmıştır. Toplantıların ilki 2001’de Stockholm’de; ikincisi 2001’de Leaken’de; üçüncüsü ise 2002’de Barselona’da gerçekleşmiştir. Komisyon ve ESK gündemindeki ekonomik ve sosyal sorunları müzakere etmek üzere ESK ve sosyal ortakları bir araya getiren “Üçlü Sosyal Zirve” 2003’te kurumsallaşmıştır. Bu durum AB düzeyinde üçlü sosyal diyalog yapısı için yeni bir çerçeve oluşturmuştur (Parlak, 2007: 11).

2000 tarihli Lizbon Avrupa Zirvesi’nde, sürdürülebilir ekonomik büyüme ve daha fazla ve daha iyi işler ortaya çıkarmak için çeşitli ekonomik, sosyal ve çevresel politika alanlarında bütüncül bir yaklaşım ortak görüş olarak belirlenmiştir. Bütüncül yaklaşımın başarılı bir biçimde uygulanabilmesi için de sosyal tarafların aktif katılımının gerekliliği vurgusu yapılmıştır (Ersöz, 2008: 63). Zirve’de belirlenen Lizbon Stratejisi, AB’nin istihdamını güçlendirme ve bilgi üzerine kurulu bir ekonomi ışığında, ekonomik reform ve sosyal uyumu gerçekleştirme amaçları taşımaktadır. Bu amaçlar doğrultusunda sosyal diyalog, Avrupa’nın rekabet gücünün artırılmasında ve dayanışmanın sağlanmasında önemli roller üstlenmektedir (Uçkan, 2005: 264).

3. Türkiye’de Sosyal Diyalogun Tarihsel Gelişimi

Türkiye’de sosyal diyalog uygulamalarının temeli Osmanlı dönemindeki uygulamalara dayanmaktadır.

1909 Tatil-i Eşgal Kanunu’yla kurulan “Heyet-i İtilafiyeh” (uzlaşma kurulu) ilk sosyal uzlaşma ve sosyal diyalog mekanizması olarak kabul edilmektedir (Koray ve Çelik, 2007: 340). 1917’de İttihat ve Terakki tarafından kurulan İktisadiyat Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK)’nin öncülü olarak karşımıza çıkmaktadır (Koray ve Çelik, 2007: 343). 1921’de Ereğli Kömür Havzası Yasağı, “ilk gerçek iş yasası” olarak sosyal diyalogta önemli bir yere sahiptir. Yasaya göre maden ocaklarında çalışan işçilerin asgari ücreti 3 kişiden oluşan komisyon tarafından belirlenecektir. Komisyonunda işveren, Amele Birliği ve İktisat Vekaleti temsilcileri yer almaktadır.

Cumhuriyet Dönemi uygulamalarına baktığımızda, 1923’te İzmir İktisat Kongresi ulusal düzeyde farklı toplum kesimlerinin ilk kez bir araya geldikleri bir kongredir. Kongrede farklı toplum kesimlerinin uzlaşma ve karar alma zemini oluşturulmuştur. Bu nedenle sosyal diyalog ve uzlaşmanın öncülerinden kabul edilmektedir (Koray ve Çelik, 2007: 344-345).

1946’da kurulan Çalışma Meclisi, İşçi Sigortaları Kurumu, İş ve İşçi Bulma Kurumu Danışma Kurulu; 1951’de kurulan Asgari Ücret Tespit Komisyonu; 1965’te kurulan Milli Prodüktivite Merkezi de sosyal diyaloga örnek teşkil edecek kurul ve kurumlar olarak kabul edilmektedir (Parlak, 2007: 19).

1967’de 274 ve 275 sayılı kanunların değiştirilmesi amacıyla, TÜRK-İŞ ve TİSK arasında Kızılcahamam Görüşmeleri düzenlenmiştir. Görüşmeler sonunda öngörülen yasa değişiklikleri kısmen gerçekleştirilebilmiştir. Görüşmelerin önemi; TÜRK-İŞ ve TİSK’in iyi niyetli yaklaşımları ve çözüm üretme çabası olarak belirtilmektedir (Atasayar, 1998: 94-95).

Türk endüstri ilişkileri tarihinde sosyal diyaloga dair ilk gerçekçi adım, 1978’de TÜRK-İŞ ile dönemin Ecevit hükümeti arasında imzalanan Toplumsal Anlaşma’dır (Görmüş, 2007: 122). Toplumsal Anlaşma, ekonomi ve demokrasiye güç kazandırmak, dengeli ve sağlıklı bir biçimde kalkınmayı hızlandırmak, refahı tüm toplum kesimlerine dağıtmak, demokratik çalışma yaşamı ve adil bir düzenin oluşturulması amacıyla imzalanmıştır (Talas, 1982: 16).

Hükümet ile TÜRK-İŞ işbirliğiyle, ekonomik büyüme ile birlikte yeni istihdam alanlarıyla işsizlik oranlarının düşürülmesi, gelir ve fiyatlar arasında refah artışında bir denge sağlamak gibi ekonomik

sorunların çözümünde uzlaşma yoluna gidilmiştir. Ayrıca, ekonomik ve sosyal konularda alınacak önlemlerin, işçi haklarını kısıtlamayacak ve askıya almayacak biçimde düzenleneceği kararlaştırılmıştır (Görmüş, 2007: 122).

DİSK, Toplumsal Anlaşma'ya katılmamış ve anlaşmayı şiddetle eleştirmiştir. DİSK'e göre Toplumsal Anlaşma, işçinin ücretlerini dondurmamayı ve bunalımın yükünü işçi ve emekçiye yıkmayı amaçlayan bir belgedir (Koray ve Çelik, 2007: 370).

Toplumsal Anlaşma 14 ay yürürlükte kalmıştır ve başarısızlıkla sonuçlanmıştır. Anlaşma'nın başarısız olmasında, Anlaşma'ya taraf olan hükümetin kısa süreli olması ve Türk sendikal hareketinde bölünmüş bir yapının olmasıdır. Toplumsal Anlaşma başarısızlıkla sonuçlansa da, ülkemizde sosyal diyalog sürecinde ilk ve tek somut anlaşma olarak Türk endüstri ilişkileri için önemli bir kilometre taşıdır (Görmüş, 2007: 123).

1990'lı yıllarla birlikte küreselleşme ve neoliberal politikaların etkileri artmaya başlamıştır. AB'ye adaylık süreci, artan grev ve endüstriyel eylemler nedeniyle sosyal diyalog Türk çalışma hayatında önem kazanmaya başlamıştır. Sosyal diyaloga yönelik ilk talepler işveren kesiminden gelmeye başlamış, 5 Nisan kararlarından hemen sonra, TİSK'in davetiyle bir Sosyal Diyalog Zirvesi gerçekleştirilmiştir. Temmuz 1994'te düzenlenen zirvede, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK ve TİSK yöneticileri yer almıştır. Zirvenin sonuç bildirgesinde hükümetin çalışma hayatıyla ilgili konularda, sosyal taraflara danışma ve işbirliği içinde olma çağrısında bulunulmuştur. Ağustos 1994'te düzenlenen bir diğer zirvede ise; sosyal taraflar, sosyal güvenlik ve ücretlilerin vergi yüküyle ilgili görüş birliğine varmıştır. Yapılan ortak açıklamada vergi yükünün adaletsiz dağıldığı vurgulanmış, sosyal güvenliğin devlet politikası haline getirilmesi talep edilmiştir (Parlak, 2007: 19).

Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK), ülkemizde sosyal diyalog uygulamaları açısından üzerinde en çok tartışılan yapılardandır. Üçlü bir sürekli konsey fikri 60 ve 70'li yıllara dayanmaktadır (Çelik, 2014: 24). 1980-1990'lı yıllar boyunca işveren çevreleri, hükümetler ve akademik çevreler toplumsal uzlaşma üzerine odaklanmış ve bunu sağlayacak bir ESK fikrini dile getirmişlerdir (Akkaya ve Çetik, 1999: 219).

Bu talep ve fikirler doğrultusunda, 17 Mart 1995'te 1995/5 sayılı Başbakanlık Genelgesi'yle, Ankara Anlaşması'nın 27. Maddesi uyarınca AB'ye entegrasyon çalışmaları çerçevesinde, Türkiye'nin ilk ESK'si kurulmuştur (Akkaya ve Çetik, 1999: 220; Parlak, 2007: 20).

ESK'nin kuruluş amacı; ekonomik ve sosyal politikaların oluşumunda toplumsal uzlaşma ve işbirliği sağlamak, sürekli ve kalıcı bir ortamda danışma niteliğinde ortak görüş bildirmek olarak belirtilmiştir (Ersöz, 2008: 124).

ESK, -ilk yılında- 22 üyeden oluşmaktadır ve dört sosyal taraf ve sivil toplum örgütü (TOBB, TİSK, TÜRK-İŞ, TZOB ve TESK) 7 üye ile temsil edilmektedir. Geri kalan 15 üye ise hükümet temsilcilerinden oluşmaktadır (Parlak, 2007: 20).

AB'deki ESK yapısında hükümet temsili söz konusu değilken, Türkiye'de hükümet ağırlıklı bir temsil söz konusudur (Çelik, 2014: 27). ESK, Başbakan veya Başbakan'ın belirlediği bir bakan eşliğinde toplanmaktadır (Parlak, 2007: 20).

ESK, ilk toplantısını kurulduktan 7 ay sonra yapmıştır. Bu dönemde kamu kesiminde bir uyuşmazlık ve grev dalgaları bulunmaktadır. Toplantının bu döneme denk gelmesi, hükümetin ESK'yi kendi amacı doğrultusunda kullandığı konusunda eleştirilmesine neden olmuştur. ESK toplantısına çağırılmasına rağmen işçi temsilcisi olan Türk-İş toplantıya katılmamıştır. Toplantıya katılmama nedenleri ise, toplu sözleşme görüşmelerinin uzatıldığının ve kamuoyunda işçilerin aleyhine bir hava yaratma amacının olduğu düşünülmektedir (Görmüş, 2007: 127). Toplantıların ekonomik ve politik programı benimsetme amaçlı kullanılması ESK'nin kesintiye uğramasına ve diyalogun zayıflamasına neden olmuştur.

ESK, 1995'ten beri genelgelere düzenlenmesi ve her defasında farklı bir yapıyla yeniden oluşturulması gibi nedenlerle, üstlenilen önemli misyonlarını gerçekleştirecek yasal düzenlemelerden

yoksun kalmıştır. Bu gelişmeler doğrultusunda, 2001'de 4641 sayılı "Ekonomik ve Sosyal Konsey'in Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanunu"nu ile ESK yasal bir statü kazanmıştır.

2010'da 5982 sayılı yasayla ESK'nin adı "Planlama; Ekonomik ve Sosyal Konsey" olarak değiştirilmiştir. ESK üyelerinin sayısı önceki genelgelere göre artırılarak 40'a çıkarılmıştır. ESK'nin yeni yapısında, 16 üyeye çıkarılan hükümet temsilcileri 13 bakan ve 3 bürokrattan oluşmuştur. Sivil toplum örgütlerini temsil eden üyeler ise; 12'si sendika temsilcisi; 6'sı esnaf ve çiftçi çıkar örgütü temsilcisi ve 6'sı işveren temsilcisidir. Başbakanın belirleyeceği diğer hükümet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşları temsilcileri de Konseyde yer alabilmektedir. ESK; işçi, bürokrat, işveren, hükümet, çiftçi, memur ve esnaf temsilcilerinden oluşan çok taraflı bir Konsey özelliği gösteriyorken; AB ülkelerinde ESK'lar işçi-işveren, işçi-işveren-çıkarcı grupları, işçi işveren-uzmanlar ya da hükümet-işçi-işveren-çıkarcı grupları şeklinde yapılanmaktadır (Görmüş, 2007: 128-129).

ESK kuruluş tarihinden itibaren planlanan sürelerde toplanamamıştır. 1995 yılından 2008'e kadar 19 kez toplanan ESK, 2001 yılında çıkarılan yasanın ardından ancak 7 kez toplanabilmiştir. ESK toplantıları düzenli bir takvime bağlanamamış ve ilk toplantısı kanun yürürlüğe girdikten 20 ay sonra, 3 Ocak 2008 tarihli toplantısı yine aylar sonra yapılmıştır. Oysa yasada, toplantıların 3 aylık aralıklarla yapılması ve hatta Başkanın daveti veya Başbakanca belirlenen kişiler dışındaki temsilcilerin üçte birinin yazılı isteğiyle olağanüstü toplanılabileceği belirtilmiştir (Ersöz, 2008: 130). ESK'nin son toplantısı ise 2009'da yapılmıştır.

ESK'nin başkanının Başbakan olması, konseyin hükümet tekelinde bulunması, bağımsız ve demokratik olmaktan uzak ve keyfi müdahalelere açık olması anlamına gelmektedir. AB'deki konsey yapılarında, başkanlar üyeler tarafından seçilmekte ya da dönerli başkanlık sistemi uygulanmaktadır (Parlak, 2007: 21).

ESK'nin sekreteryaya hizmetlerinin DPT Müsteşarlığı tarafından yürütülmesi öngörülmüştür. ESK'nin özel bir bütçesi bulunmamaktadır. DPT bütçesine yeterli ödenek koyularak konsey bütçesi yönetilmektedir. Bu durum ESK'nin özerk yapısıyla bağdaşmamaktadır. ESK'nin hizmetlerini yürütebilmesi için bir bürosu, yayını ve web sitesi bulunmamaktadır. Yasada ESK'nin işleyişi, gündeme dair kararların alınış şekli, oylamanın yapılma şekli, üye olabilmek şartı, üyelikten çekilme şekli gibi konularda düzenlemelerin olmadığı görülmektedir. Tüm bu eksiklikler, ESK'nin ILO ve AB hükümlerini yerine getirmek amacıyla, formaliteden kurulmuş bir konsey olduğu izlenimi vermektedir (Çelik, 2014: 41; Görmüş, 2007: 132).

Krizin derinleşen etkileri, işçi sınıfını olumsuz etkilemiş, bu gelişmeler, Türkiye'deki işçi ve memur örgütlerinin bir araya gelmesi gerekliliğini ortaya koymuştur. Bu gelişmeler sonucunda, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, KESK, Türkiye KAMU-SEN ve MEMUR-SEN Genel Başkanları Ocak 1999'ta Ankara'da HAK-İŞ Genel Merkezinde ilk kez Emek Platformu adı altında toplanarak, işçilerin, sözleşmeli personelin ve memurların sorunlarını görüşmüştür. Örgütler, kendi görüşlerinin yer aldığı metinleri toplantıda sunmuştur. Uzun tartışmalar sonucu ortak görüşlerin yer aldığı bir açıklama yayınlanmıştır.

Açıklama metni, çalışanların ortak sorunlarının çözüm taleplerinde birlikte hareket etmeyi ve bunun gerçekçi bir biçimde, kararlılıkla yapılması; Anayasada yer alan ve çalışanları ilgilendiren konularda ILO Sözleşmeleri ile uyum sağlanması; ESK'nin demokratik bir yapıya kavuşturulması ve hükümetten bağımsız hale getirilmesi; iş güvencesi yasasının ILO sözleşmelerine uyumlu biçimde çıkarılması ve işsizlik sigortasının kurulması gibi talepleri içermektedir. Metnin yayınlanmasından sonra somut bir işbirliği gelişmesine de, KESK ve Türkiye Kamu-Sen genel başkanlarının ortak bir metine imza atmaları açısından önemli bir gelişme olarak görülmektedir. Ortak metinlerin oluşturulması, taraflar açısından yeterli bir adım olarak görülmektedir (Koç, 2000: 198, 199).

Emek Platformu ilerleyen yıllarda da etkinlikler ve eylemler düzenlemiştir. 1999'daki Sosyal Güvenlik Reformu ile ilgili kapsamlı eylemler yapılsa da, 2006 Reformu döneminde yetersiz kaldığı gözlemlenmiştir (Koray ve Çelik, 2007: 394).

4641 sayılı ESK Kanunu'ndan sonra ILO'nun 144 sayılı sözleşmesindeki sosyal diyalog kavramına uygun biçimde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 114. maddesinde "Üçlü Danışma Kurulu" (ÜDK) düzenlenmiştir. İş Kanunu'nda belirtilen Kurul'un çalışma usul ve esasları ise 4 Nisan 2004'te çıkarılan Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulu Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikle düzenlenmiştir. ÜDK, hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve işçi sendikaları konfederasyonları arasında etkin bir danışmanın gerçekleştirilmesi, çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi ve çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi amacıyla oluşturulmuştur. ÜDK'de; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya Müsteşarı, İşçi sendikaları konfederasyonlarından ve Kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer ve en fazla üyeye sahip işveren konfederasyonundan üç temsilci yer almaktadır. Ayrıca gündem konularına göre bakanlık, bağlı ve ilgili kurumların birim amirleri de ÜDK'ye katılabilmektedir. (Görmüş, 2007: 132, 133). ÜDK'nin, ESK ile benzer görevlere sahip bir sosyal diyalog mekanizması olduğu söylenebilir.

ÜDK'nin toplantı takvimi, yılda 3 kez olmak üzere Mayıs, Eylül ve Ocak ayları olarak belirlenmiştir. Ayrıca, başkan veya kurul üyelerinin üçünün yazılı talebi olması durumunda olağanüstü toplantı da söz konusudur. ÜDK'nin ilk toplantısı Çalışma Bakanlığı başkanlığında, TİSK, Türk-İş, Hak-İş ve DİSK temsilcilerinin katılımıyla 2004'te yapılmıştır. Toplantıda; 2821 sayılı Sendikalar Yasası, 2822 sayılı Toplu Sözleşme Grev ve Lokavt Yasası'na ilişkin değişiklikler, Kıdem Tazminatı Fon Taslağı, sosyal güvenlik sisteminde norm ve standart birliğinin sağlanması gibi konular üzerinde görüşmeler yapılmıştır. ÜDK'nin ikinci toplantısı 2005'te yapılmış ve 2821 ve 2822 sayılı yasalarda yapılacak değişiklikler ile Sosyal Güvenlik Reformu'na dair değerlendirmeler yapılmıştır. Toplantıda bir uzlaşma sağlanamamış, işçi tarafının karşı çıkmasına rağmen Sosyal Güvenlik Reformu'nun yasalaşması üzerine DİSK sosyal diyalog yapılarından çekilmiştir. ÜDK'nin 2007'deki toplantısında 2821 ve 2822 sayılı yasalar ve İşgücü ve İstihdam Paketi ele alınmıştır (Görmüş, 2007: 134; Parlak, 2007: 24). ÜDK'nin son toplantısı Ekim ayında gerçekleştirilmiştir. Toplantıda asgari ücret zammı, Kamu İktisadi Teşebbüslerindeki taşeron işçilerin kadroya alınması ve işsizlik maaşının artırılması gibi konular gündeme alınmıştır.

Türkiye'de sosyal diyalogun tarihsel süreci, AB'deki gelişmeler doğrultusunda ilerlemesine rağmen, sosyal diyalog mekanizmaları etkin kullanılamamış, hedeflenen toplantılar planlanan süreçlerde gerçekleştirilememiştir. Bu durum Türkiye'de sosyal diyalog süreçlerinin etkinliğini zayıflatmıştır.

4. Avrupa Birliği ve Türkiye'de Sendikalaşma Oranları

Sosyal Diyaloga dair en önemli unsur ortaklık yaklaşımının benimseniyor olmasıdır. Bu yaklaşımın ortaya çıkışı, işçi ve işveren sendikalarının ortak sorunlar yaşadıklarını kabul etmeleri ve bunun üstesinden gelmek için birlikte çalışma kararlılığına sahip oldukları varsayımdır. Bu nedenle, sosyal diyalog uzlaşma amaçlı kullanılan bir araçtır. Bunun dışında üç taraflı sosyal diyalog, sosyal taraflara, devletin karar alma süreçlerini etkilemek ve siyasi düzeyde kendi yararlarına lobicilik faaliyeti yapmak için bir araç sunmaktadır.

Sosyal diyalog mekanizmalarının karar alma sürecinde işçiler ve sendikalar etkin rol oynamaktadır. Bu bakımdan işçilerin sendikalaşma ve örgütlenme düzeyleri sosyal diyalog içerisinde büyük öneme sahiptir. Sendikalaşma oranlarındaki artış, işçilerin sosyal diyalog mekanizması içerisinde daha etkin rol oynamalarını sağlayacaktır. Sendikal gücün sosyal diyalog sürecinde önemli olması nedeniyle, seçilmiş AB ülkelerinde ve Türkiye'de sendikalaşma oranları incelenmiştir. Küreselleşmenin ve neoliberal politikaların hız kazandığı 1980 ve sonrasında, sendikalaşma oranları ise şu şekildedir:

Tablo 1: AB ülkeleri ve Türkiye’de Sendikalaşma Oranları

	1980	1990	2000	2010	2013	2016
Almanya	35	31	25	18.9	18	17
Fransa	18	10	10	8	8.1	-
İtalya	50	39	35	35.5	36.8	34.4
Belçika	54	54	56	53.8	55.1	-
Hollanda	35	25	23	19.3	18.2	17.3
Lüksemburg	52	50	34	35.1	-	32
İngiltere	51	39	31	26.6	25.6	23.5
Danimarka	79	75	74	69.2	69.3	67.2
İrlanda	57	51	38	32.5	29.5	24.4
Yunanistan	39	32	27	22.2	23	18.6
İspanya	7	11	15	17.2	16.8	-
İsveç	80	80	79	68.2	67.7	-
Finlandiya	69	72	76	68.3	66.3	64.6
Avusturya	57	47	37	28.9	27.8	26.9
Letonya	-	-	24.4	15	12.8	-
Litvanya	-	-	18.4	10.1	8.4	7.7
Slovenya	-	-	41.6	-	26.5	26.9
Slovakya	-	57	36	15.2	13.3	-
Çek Cumhuriyeti	-	46	27	16.1	13.6	10.5
Hırvatistan	-	-	37.2	-	29.4	25.8
Türkiye	-	-	-	5.9	6.3	8.2

Kaynak: ILOSTAT ve OECD Employment Outlook 2004

Tüm ülkeler için geçerli olmasa da küresel düzeyde bir örgütlenme krizi mevcuttur ve AB’de sendikal hareket ekonomik, sosyal ve siyasal değişim dinamiklerinin de etkisiyle güç ve etkinlik kaybına uğramaktadır. Avrupa ülkelerinde sendikalaşma oranları 1970’li yıllardan itibaren düşmektedir (Koç, 2006: 10; Sapancalı, 2007: 13).

Sendikaların yaşadığı bu güç kaybı; özellikle üye sayısının ve sendikalaşma oranının azalması, 1980’li yıllardan itibaren “sendikaların günümüzdeki işlevleri ve geleceği” gibi konularda önemli tartışmalara yol açmıştır (Çelik, 2005: 56). 1970 ve 1980’lerde yaşanan bu gelişmeler sendikalaşma oranlarına da yansımıştır. Tabloda görüldüğü üzere sendikalaşma oranlarında genel bir düşüş olduğu göze çarpmaktadır.

Artan uluslararası rekabet, uzun süreli işsizlik, düşük büyüme, özelleştirmeler ile kamu istihdamındaki küçülme, esnek çalışma sözleşmelerinin kullanımındaki artış, hizmet sektöründe artan istihdam enflasyonun kontrol altına alınması amacıyla uygulanan sıkı para politikaları sendikal güce baskı yapmaktadır. Bu baskı sendikaların temsil gücünü kaybetmesi olarak geri dönmektedir. Sendikalar, ulusal ve uluslararası kurumsal yapıda etkinliklerini kaybetmektedir (Sapancalı, 2007: 13; Selamoğlu, 2005: 83).

1990’lar ve 2000’ler boyunca uygulanmaya devam eden neoliberal politikalar, yarı zamanlı çalışma başta olmak üzere birçok esnek çalışma biçimini ortaya çıkarmıştır. Yarı zamanlı ve diğer esnek çalışma biçimlerinin artması, çalışanların örgütsüz ve güvencesiz hale gelmesine neden olmakta; bir yandan da firmaların hem emek süreçleri hem de ücretlerin belirlenmesi süreçlerinde etkinliğini artırmaktaydı (Akçay, 2014: 30). Çalışanların örgütsüz hale gelmesinde etkili olan bir diğer neden, 1980 sonrasında gelişen İnsan Kaynakları Stratejileri ve bireysellik vurgusunun ön plana çıkmasıdır. Bu durum bireysel sözleşmeler ve bireysel hakların önem kazanmasına, kolektif yapıların önem kaybetmesine neden olmuştur.

Dünya sendikal hareketi de tüm bu nedenlerden dolayı eylem ve grevler yapmıştır. ETUC krizi “kumarhane kapitalizminin krizi” olarak nitelendirmekte ve büyük sermayelerin denetim altına alınması gerektiğini belirtmektedir (DİSK, 2012: 66).

Türkiye’de sosyal diyalog yapılarının etkin işleyememesi ve demokrasi kültürünün içselleştirilememesi önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle sosyal taraflar ve hükümet arasındaki güven bağının kurulamadığı görülmektedir. Hükümetin paternalist ve himayeci tutumu; sosyal tarafların, sosyal sorunların çözümünde yetersiz kalmasına neden olmaktadır. Paternalist ve himayeci tutumlar ESK ve ÜDK’nin demokratik konseyler olmasını engellemiştir. Bu nedenle sosyal taraflar ve sosyal diyalog yapıları “güçsüz yapılar” olarak nitelendirilmektedir. Sosyal tarafların kendi aralarında ve konseyde temsilinde dengeli olması önemlidir. Tüm bunlara ek olarak, sosyal diyalog kurumlarının özel bütçesi, sekreteryası ve binasının olmaması, kurumların özerk olmalarını engellemektedir. Hükümetlerin sosyal diyalog yapılarını, kendi politikalarının topluma benimsetmede bir araç olarak görmekten vazgeçmeleri ve sosyal diyalog misyonuna uygun hareket etmeleri gerektiği düşünülmektedir (Parlak, 2007: 25-26). Sosyal diyalog mekanizmalarının gerekli ön koşullarının zayıf olması ve hükümetlerin konseyleri işlevsizleştirilmesi, Türkiye’de sosyal diyalog sürecini başarısızlık öyküsüne çevirmiştir (Çelik, 2014: 46).

SONUÇ

Sosyal diyalog, endüstri ilişkilerinde sosyal tarafların birlikte karar almasını sağlayan önemli süreçlerin yönetilmesini sağlamaktadır. Sosyal diyalogun tarihsel süreçleri ele alındığında, Türkiye’de sosyal diyalog sürecinin AB’ye göre daha geç başladığı görülmektedir. Bunun en önemli sebeplerinden birisi, ülkemizdeki çalışanların sendikal bilinç eksikliğidir. Diğer ise; Türkiye’de yer alan sendikal yapıların birbirleriyle uzlaşmacılıktan daha çok çatışmacı bir yaklaşımı benimsemeleridir. Sendikal bilinç eksikliği ve çatışmacı yaklaşımlar, sosyal tarafların uzlaşma amacıyla bir araya gelerek çalışma hayatındaki sorunlara çözüm üretmesini geciktirmiştir.

AB, sosyal diyalog mekanizmalarını kuran, geliştiren ve daha etkin bir şekilde kullanan bir yapıya sahiptir. Bunun ilk sebebi, erken sanayileşen Avrupa ülkelerinde, çalışma hayatında sorunların daha önce ortaya çıkması ve buna yönelik çözümlerin ülkemize göre daha önceki yıllarda üretilmeye başlamasıdır. Diğer sebebi ise, sosyal diyalogun Avrupa Toplum Modeli’ne uygun biçimde tasarlanmasıdır. Toplum yapısına uygun çözümler üretmek, sosyal tarafların daha kolay bir araya gelmesini sağlamıştır. Bir araya gelen sosyal taraflar birlikte çözüm üretirken zamanla sosyal ortak konumuna gelmiştir. Sosyal tarafların, sosyal ortak haline gelmesi, sosyal diyalog sürecinde tarafların önemini ve etkinliğini artırmıştır. Bu durum sonucunda, AB’de sosyal diyalog süreçleri tarafların eşit katılımına imkân veren bir yapıya kavuşmuştur. Yine de, AB’de sosyal diyalogun birliğin tamamında kusursuz işlediğini söylemek zordur. AB’de sosyal diyalogun birlik düzeyinde kurumsallaşmasına dair bazı sorunlar bulunmaktadır.

Ülkemizde ise, sosyal diyalog mekanizmaları olan ESK ve ÜDK, AB’ye uyum sürecinde kurulmuştur. Fakat kurulan bu kurumların toplantıları planlanan periyotlarla yapılamamış, kurullar gereken öneme ve özerkliğe sahip olmamıştır. Üstelik bu yapılarda sosyal diyalog taraflarından işçi temsilcilerinin değil de hükümet temsilcilerinin ağırlıklı olduğu yapılar göze çarpmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de sosyal diyalog mekanizmalarının etkin bir şekilde kullanılmadığı, süreçlerin hükümet isteklerine göre yürütüldüğü düşünülmektedir. Bu sorunlar göz önünde bulundurulduğunda, Türkiye’de sosyal diyalog kültürünün yerleşmediğini söylemek mümkündür. Sosyal diyalog kültürünün oluşturulması için, sosyal tarafların bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi önemlidir. Bilgilenen ve bilinçlenen sosyal tarafların, süreçleri yönetmede daha adil davranılacağı düşünülmektedir. Süreçlerin adil olması, işçi kazanımlarını da artıracaktır.

Sosyal diyalogun etkinliğine dair bakış açısı sunan sendikalaşma oranları dikkate alındığında ise, AB ve Türkiye’de oranların genel bir düşüş eğiliminde olduğu görülmektedir. Bu durumun birçok nedeni olmakla birlikte, neoliberal politikaların uygulanması ve ardından yeni ve esnek çalışma biçimlerinin yaygınlaşması, bireysel sözleşme ve bireysel iş ilişkilerinin önem kazanmasının temel nedenler arasında yer aldığı düşünülmektedir. Tüm bu nedenler, fordist dönemde önemi artan sendikaların yeni gelişmelerle birlikte önemini kaybettiğini ortaya koymaktadır.

Yeni ve esnek çalışma biçimleri, işçilerin toplu olarak bir arada daha az çalışmasına ve kolektif bilincin giderek azalmasına neden olmaktadır. Bireysel sözleşme ve bireysel iş ilişkilerinin gelişmesi de bu

durumun diğer bir sonucudur. Tüm bu gelişmeler sonucunda, AB'de sosyal diyalog mekanizmaları etkin kullanılmasına rağmen sendikal güç etkisini kaybetmektedir. Bu soruna çözüm olarak, dünya genelinde Küresel Sendikacılık gibi yeni oluşumlara uyum için çabalanmakta, sendikal hareketin güçlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Sendikalar işçi haklarının korunmasında ve geliştirilmesinde önemli bir noktada yer almaktadır. Sendikalaşma oranlarındaki düşüşlerin önlenmesi ve sendikal bilincin artırılması ve sendikal hareketin güç kazanması için sosyal diyalog mekanizmalarının etkin, bağımsız ve tamamen kurumsallaşmış yapılar olarak dönüşüme uğraması büyük öneme sahiptir. Sosyal diyalog mekanizmalarının adil ve etkin kullanılması ve özerk yapılar olarak dönüşüme uğraması, sosyal diyalog süreçlerinde işçi ağırlıklı -ya da en azından eşit- bir yapının oluşturulması, sosyal tarafların sosyal ortak olarak görülmesi, sosyal diyalog kültürünün tüm taraflara yerleştirilmesi, süreçlerin rasyonel ve planlı yürütülmesi Türkiye'de sosyal diyaloga işlerlik kazandıracaktır.

KAYNAKLAR

About The Committee. (2018). <http://www.eesc.europa.eu/?i=portal.en.about-the-committee> (03.10.18).

Akkaya, Y. ve M. Çetik. (1999). Türkiye'de Endüstri İlişkileri. İstanbul: Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.

Akçay, Ü. (2014). Avrupa'nın Krizi ve Türkiye. DİSKAR Bülteni. 28-33.

Atasayar, K. (1998). Dünya'da Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türk Çalışma Hayatı. Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi. 41-42.1, 91-104.

CEEP National Sections. (2018). <https://www.ceep.eu/ceep-national-sections/> (04.10.18).

Çelik, A. (2004). Avrupa Birliği Sosyal Politikası: Gelişimi, Kapsamı ve Türkiye'nin Uyum Süreci-1. Sendikal Notlar. 24. 1-22.

Çelik, A. (2005). Avrupa Sendikalarının Yükselişi ve Düşüşü Üzerine. Birikim Dergisi. 200. 56-66.

Çelik, A. (2014). Türkiye'de Sosyal Diyalog ve Ekonomik ve Sosyal Konsey: Bir Başarısızlık Öyküsü. 15. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Kongresi. Ankara: TÜRK-İŞ. 16-48.

Dereli, T. (1997). Sosyal Diyalog: Ekonomik ve Sosyal Konsey Hakkında. Ekonomik Yaklaşım. 8.27, 113-130.

DİSK. (2012). Çalışma Raporu. ITUC Sendikal Hak İhlalleri Yıllık Raporları. İstanbul.

Ekonomik ve Sosyal Komite. (2018). <http://www.ab.gov.tr/index.php?p=45636&l=1> (03.10.18).

Ersöz, Y. H. (2008). AB ve Türkiye'de Sosyal Diyalogun Gelişimi. İstanbul: İTO Yayınları.

Görmüş, A. (2007). Türkiye'de Sosyal Diyalogun Gelişimi. Çalışma ve Toplum. 3.14, 115-140.

Güray, M. (2013). Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog. ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi. 1.1, 144-158.

ILO. (2014). Sosyal Diyalog Sendika Eğitim El Kitabı. İtalya: ILO Uluslararası Eğitim Merkezi Yayınları.

Koç, Y. (2006). Avrupa Sendikacılığı Enternasyonalizm mi Çağdaş Misyonerlik Mi? İstanbul: Kaynak Yayınları.

Koç, Y. (2000). Türkiye'de İşçiler ve Sendikalar (Tarihten Sayfalar). Ankara: Türkiye Yol-İş Sendikası Yayınları.

Koray, M. (2001). Küreselleşen Dünyada Avrupa Modeli'nin Sınırları ve Sorunları: Refah Devleti Nereye?. Marmara Avrupa Araştırmaları Dergisi. 9.2, 9-43.

Koray, M. ve A. Çelik. (2007). Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog. Ankara: Belediye İş Yayınları AB'ye Sosyal Uyum Dizisi.

Members. (2018). <https://www.businessseurope.eu/members> (04.10.18).

Organisation and People. (2018). <https://www.etuc.org/en/organisation-and-people> (05.10.18).

Parlak, Z. (2007). Avrupa Birliği’nde ve Türkiye’de Sosyal Diyalog. yerelsen.org.tr/_resimler_/haberler/ZekiParlak.doc (05.10.18).

Sapançalı, F. (2007). Avrupa Birliği’ne Üye Ülkelerde Sendikal Örgütlenme, Sorunlar ve Yeni Stratejiler. Çimento İşveren Dergisi. 4-23.

Selamoğlu, A. (2005). Avrupa Birliği ve Avrupa İşçi Sendikaları. İktisat Fakültesi Mecmuası. 55.1, 62-86.

Talas, C. (1982). Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu: Toplumsal Anlaşma. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.

Tokol, A. (2000). “Çeşitli Boyutları ile Sosyal Diyalog”. Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan içinde. Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını. 525-536.

Tokol, A. (2013). Uluslararası Sosyal Politika. Bursa: Dora Basım-Yayın

Uçkan, B. (2005). Avrupa Birliği’nde Sosyal Diyalog: Danışma Komitelerinden Çerçeve Antlaşmalara. İktisat Fakültesi Mecmuası. 55.1, 250-270.

Ünal, A. (2005). AB Düzeyinde Sosyal Diyalogun Bir Ayağı-Avrupa İş Konseyleri ve Bu Konudaki Yeni Gelişmeler. Kamu-İş Dergisi. 2005/3.

What is Social Dialogue? (2018). <http://www.ilo.org/ifpdial/areas-of-work/social-dialogue/lang--en/index.htm> (02.10.18).