

Prof. Dr. A. Can TUNCAY

Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Avrupa Birliği ile Görüşme Sürecinde Türkiye’de Üçlü Sosyal Diyalog

1. Giriş ve Tanım

1.1. Bir ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınması, huzur ve refahı ile o ülkenin çalışma hayatının barış ve istikrar içinde yürümesi arasında çok yakın bir ilişki vardır. Endüstriyel ilişkiler sisteminde işyerlerinde ve toplum içinde barışın yerleşmesi ve özgürlükçü demokrasinin gelişmesi için temel konularda, amaçlarda, işçi-işveren ilişkilerinin düzenlenmesinde sosyal tarafların ihtiyaçları ve imkânları ile kamunun çıkarları birlikte göz önünde bulundurulurken asgari standartların tespiti zorunludur.

Bugün, dünyada endüstriyel ilişkiler sistemleri, toplumla bütünleşme içinde, çıkar ve sorumlulukların bir bütün halinde dikkate alındığı işbirliği sistemlerine doğru yönelmektedir. Bu nedenle de, toplumun tüm kesimleri sorunlarını, kendi çıkar çerçevesini bir yana bırakarak ve ülke insanlarının ortak çıkarları ile uyum sağlanmasına da dikkat ederek tartışmak ve değerlendirmek zorundadırlar.

İdeolojik tabuların yıkıldığı, serbest piyasa ekonomisinin vazgeçilmez tek model haline geldiği günümüz dünyasında, grev başta olmak üzere, baskı yöntemlerinin her türlü giderek azalmaya yüz tutmuş ve yerini üretim ve refahın artırılmasına yönelik ortak çabalara ve uzlaşmaya bırakmıştır.

Bu yeni düzende, dünya serbest piyasa fiyatları üzerinden istenen kalitede üretim yapıp, ihtiyaç

fazlasını ihraç edebilmek artık gelişmişliğin yeni ölçüsü haline gelmiştir.

Bu süreçte klasik ücret mücadelesi sınırlarını aşmış, yeni dünya gerçeğinde geçerli olan tüm uygulamalara kapılarını açan, grev yerine rasyonel yaklaşımlarla uzlaşma çareleri aramaya, eğitime, verimliliğe öncelik veren, üretime yönelik ve ülkenin sosyo-ekonomik gerçekleri ışığında ücret pazarlığı yapan işçi sendikaları ile işçiyi yönetime katılmaya davet eden, yeni dünya düzeninde geçerli çalışma normlarına kapılarını açan, eğitime, verimliliğe önem veren ve ülkenin sosyo-ekonomik gerçekleri ışığında emeğin karşılığını adilce ödemeye hazır ve karşılıklı dayanışma anlayışını benimsemiş, hoşgörülü, lokavt yerine uzlaşma diyen işverenlerin ve çalışma hayatına müdahalesini üreticilik ve belirleyicilikten çok, düzenleyici olarak sınırlı tutan, üretimde verimlilik, kalite ve doğru ücret politikasının birlikte uygulanmasına önem veren bir devletin sağlıklı, bilinçli ve sürekli işbirliğine ihtiyaç vardır.

Özellikle gelişmiş ülkelerde hükümet-işçi-işveren üçlüsü, ülkenin geleceğini ilgilendiren temel sorunların çözümüne ve çalışma yaşamının öncelikli konularına yönelik üçlü anlaşmalara giderek, bunları titizlikle uygulamaktadır. Bu konuda, Hollanda, Almanya, Avusturya, İrlanda, İngiltere, İsveç, Danimarka ve Finlandiya'nın başarılı örnekler

ortaya koydukları bilinmektedir. Söz konusu ülkelerde sosyal diyalog, sorunları aşmada ve sağlanan olumlu koşulların sürdürülebilirliğini sağlamada oldukça etkin olmuştur.

Günümüzde siyasette liberal demokrasi anlayışının yaygınlaşması, ekonomik alanda serbest piyasa ekonomisi kavramının evrensel geçerlilik kazanması, küreselleşme olgusu ve artan uluslararası rekabet, toplumsal diyalog, işbirliği ve uzlaşmanın önemini artırmış ve hükümetlerin, toplumun çeşitli kesimlerinin tepkilerini dikkate alma gereğini doğurmuştur. Bu nedenle, hükümetler ile toplumsal kesimler arasında sağlıklı bir diyalogun kurulması önem taşımaktadır. Bu düşünce "başkası da benim kadar iyi düşünebilir" anlayışına dayanır.

Artık devletin, özellikle ekonomik alanda müdahaleci rolü azalırken, düzenleyici ve denetleyici rolünün ön plana çıkması, devletin küçülerek ada-

çıkır gruplarının da bu sürece katılmaları mümkündür. Sosyal diyalog için standart bir tanım bulmak zor görünüyorsa da, ILO'ya göre bu süreç, ekonomik ve sosyal politika ile ilgili ortak konularda işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin birbiriyle karşılıklı görüşme, danışma veya sadece bilgi alışverişi gibi her türlü işbirliğini ifade eder. Sosyal diyalog işçi ve işveren temsilcileri ya da bunların sendikaları arasında hükümetin müdahalesi dışında gerçekleşebileceği gibi (ikili uyum - bipartite concertation), bu görüşmelere hükümetin ya da resmi bir organın katılması suretiyle de (üçlü uyum - tripartite concertation) ortaya çıkabilir. İkili uyumun (diyalogun) en çok uygulanan yöntemi toplu pazarlıktır. Ekonomik ve sosyal politikayı ilgilendiren konularda düzenleme yapmadan önce hükümetin işçi ve işveren temsilcilerine (ve yerine göre diğer sivil toplum örgütlerine) danışması ise

Sosyal diyalog, AB içinde çok önemli bir araç olup AB sosyal modelinin temel unsurudur.

let ve güvenlik gibi asli görevlerinde yoğunlaşması, adem-i merkezizetçi ve katılıma dayalı yönetim tarzına geçiş söz konusudur.

Devletin kendini yeniden tanımlayabildiği ülkelerde, işçi ve işveren kesimleri ve sivil toplum kuruluşlarının karar alma ve uygulama süreçlerinde etkin bir rol üstlendikleri, ekonomik ve sosyal gelişmeye önemli katkılarda buldukları gözlenmektedir. Dolayısıyla, hükümetlerin diyalog ve işbirliğine açık yapıları, şeffaflık ve etkin bilgi akışı sağlama yetenekleri, sosyal tarafların ve sivil toplum kuruluşlarının gerçek potansiyellerini ortaya koymalarındaki temel etkenlerdir.

Gelişmiş ülkelerde hükümetlerin tek taraflı olarak çalışma hayatına müdahale etmek yerine, gerekli politikaların oluşturulmasında ve uygulanmasında, yasal düzenlemelerin yapılmasında işçi-işveren kesimlerinin görüşlerine başvurduğu ve sosyal tarafların üzerinde anlaşmaya vardıkları hususları esas aldığı gözlenmektedir.

1.2. Sosyal diyalog, sosyal tarafların sorunları dışarıdan herhangi bir müdahale olmadan karşılıklı görüşme yoluyla çözümleyebildiği özgür demokratik rejimlere sahip ülkelerde gelişir. Bununla birlikte yetkili hükümet organlarının ve örgütlenmiş

üçlü danışma (tripartite consultation) şeklinde ortaya çıkar. Diyalog, resmi olabileceği gibi gayri resmi de olabilir ya da bunların ikisinin karışımı şeklinde de ortaya çıkabilir. Ulusal olabileceği gibi sektörel ya da bölgesel de olabilir. Kısacası, sosyal diyalog sosyal tarafların ve bazen çıkar gruplarının da gönüllü olarak bir araya gelip bazı durumlarda hükümet temsilcilerinin de katılımıyla gerçekleştirilen demokratik bir tartışma ve karar alma süreci olarak tanımlanabilir.

2. Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog

2.1. Endüstri ilişkilerinin öteden beri işçi ve işveren kuruluşları arasındaki diyaloga dayandırılmasına özen gösteren Avrupa Birliği (AB)'nde sosyal politikanın bu yolla geliştirilmesinin tercih edildiği bilinmektedir. Gerçekten de sosyal diyalog, AB içinde çok önemli bir araç olup AB sosyal modelinin temel unsurudur. Sosyal diyalog Avrupa'nın yapılandırılma sürecinde ekonomik gelişme ve istihdamın artırılmasında anahtar bir role sahiptir.

Avrupa Toplulukları içinde işçi-işveren arasında sosyal diyalogun geliştirilmesi konusu ilk olarak üstü kapalı biçimde de olsa AET'yi kuran 1957 tarihli Roma Anlaşması'nda yer almıştır (md. 2). Da-

ha sonra Roma Anlaşması'nda önemli değişiklikler yapan ve 1.7.1987 de yürürlüğe giren 17.2.1986 tarihli Avrupa Tek Senedi ile Anlaşmaya eklenen 118 b maddesi, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunması amacıyla, sosyal tarafların arzu etmesi halinde işçi ve işveren arasındaki diyalogun geliştirilmesi amacıyla Komisyon'a gerekli çabayı gösterme görevi yüklemiştir.

Sosyal alandaki gelişmeler 1989 yılından sonra hız kazanmış ve 9.12.1989 tarihli Strasbourg Zirvesi'nde İngiltere haricindeki üye ülkeler tarafından "İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı" kabul edilmiştir. Böylece temel sosyal hakların dayandığı esaslar belirlenmiştir. Bundan çok kısa bir süre önce, Topluluğun o dönem başkanı olan J. Delors, Avrupa Sosyal Politikası'nın supranational düzenlemeler yoluyla belirlenmesi

dam düzeyi sağlayacak şekilde geliştirilmesini teşvik etmekle yükümlüdürler.

Ancak sosyal diyalog esas itibarıyla 2.10.1997 de imzalanıp 1.5.1999 da yürürlüğe giren Amsterdam Anlaşması'yla değişik AB Anlaşması'nda yasal ifadesini bulmuştur. Sosyal diyalog yoluyla sosyal taraflara da hukuk kuralı koyma yetkisi tanınması iki yolla olmaktadır. Nitekim, Anlaşmanın 138. maddesine göre Komisyon, sosyal politikayı ilgilendiren bir yönerge çıkarmadan önce işçi ve işveren kesimlerine danışır ve onların görüş ve tavsiyelerini alır. İkinci yol ise, işçi ve işveren kesimi arzu ederler ve aralarında anlaşılırsa, anlaşma metnini, Komisyon'a iletirler. Komisyon bu anlaşmayı uygun bulursa yürürlüğe koyması için Konsey'e önerir (md. 139). Buna sosyal tarafların AB düzeyinde kural koyma sürecine katılmaları denir.

Avrupa Sosyal Politikası'nın belirlenmesinde sosyal diyalogun rolü

7.2.1992 tarihinde imzalanan Maastricht Anlaşması ile daha da önem kazanmıştır.

yerine, sosyal taraflar ve komisyon arasında yürütülecek sosyal diyalog yoluyla belirlenmesinin önemini vurgulamıştı. Bu öneri, Komisyonun ilgisini çekmiş ve 29.11.1989 tarihinde AT Sosyal Şartı'nın yaşama geçirilmesi yönünde önlemler içeren bir Eylem Planını onaylamıştır. Avrupa Sosyal Politikasının belirlenmesinde sosyal diyalogun rolü 7.2.1992 tarihinde imzalanan Maastricht Anlaşması ile daha da önem kazanmıştır.

2.2. Gerçekten 1 Kasım 1993 tarihinde onaylanarak yürürlüğe giren Maastricht Anlaşması, gerek AB düzeyinde işçi ve işveren kuruluşları arasındaki diyalogun önemini artırarak Birliğin sosyal alandaki yasama faaliyetlerine katılmalarına imkân vermesi, gerek bu alanda Birliğin norm koyma yetkisinin kapsamını genişletmesi bakımından önemli bir dönüm noktası oluşturmuştur. Sosyal diyalogdan açıkça söz eden hükümler Maastricht Anlaşması'na eklenen Sosyal Politikaya ilişkin Anlaşmada bulunmaktadır. İngiltere ve Kuzey İrlanda'nın imzalamadığı Sosyal Politikaya ilişkin Anlaşmanın 1. maddesine göre Topluluk ve üye devletler, istihdam, yaşam ve çalışma koşullarının düzeltilmesini, uygun bir sosyal korumanın sağlanmasını, sosyal diyalogu, işgücü potansiyelinin yüksek bir istih-

2.3. Bu süreçte AB içinde Konsey'in yönerge çıkarırken danıştığı Ekonomik ve Sosyal Komite (ESK) bulunmaktadır (md. 22, 129, 137/2, 251). AB'de sosyal kesimlerin Birlik politikalarının oluşumuna katılımı, Ekonomik ve Sosyal Komite aracılığıyla sağlanmaktadır. Ekonomik ve sosyal hayatın çeşitli kesimlerinin, özellikle üreticiler, çiftçiler, taşımacılar, işçiler, küçük esnaf ve sanatkarlar, serbest meslek sahipleri, kamu yararına çalışan işletmelerin temsilcilerinden oluşan ESK, Komisyon, Konsey ve Parlamento'ya danışmanlık görevi yapmaktadır.

Nitekim Amsterdam Anlaşması'nın 7/2 maddesinde "Konsey ve Komisyon'a danışsal görev icra eden bir Ekonomik ve Sosyal Komite ile bir Bölgeler Komitesi"nin yardımcı olacağı yazılıdır. Danışma organı niteliğindeki bu Komite, üreticiler çiftçiler, taşımacılar, işçiler, tacirler, küçük esnaf ve sanatkarlar, serbest meslek erbabı gibi ekonomik ve sosyal hayatın her kesiminden gelen temsilciler ile tüketiciler, çevreciler ve sivil toplum örgütlerinin temsilcilerinden oluşmaktadır. Amsterdam Anlaşması'nın 257. maddesinde de bu Anlaşma ile bir Ekonomik ve Sosyal Komite kurulacağı, bu Komite'nin danışsal rol üstleneceği, örgütlü sivil toplum çeşitli ekonomik ve sosyal öğelerinin, özellik-

le de üretici, çiftçi, nakliyecisi, işçi, tüccar, esnaf, serbest meslek sahipleri, tüketiciler ve çıkar gruplarının temsilcilerini içine alacağı yazılıdır. Ekleyelim ki, Ekonomik ve Sosyal Komite uygulamada Konsey, Komisyon ve Parlamento'dan gelen talepler üzerine görüş bildirdiği gibi kendiliğinden ele aldığı konular üzerinde de görüş bildirmektedir. Bu görüşlerin AB'nin karar ve yönetim organlarını bağlayıcı bir etkisi yok ise de Konsey, Komisyon ve Parlamento, çalışmalarında ve kararlarında Komitenin kararlarından etkilenmektedir.

AB içindeki Ekonomik ve Sosyal Komite'nin görevlerinden biri de, AB'ye henüz üye olmayan ülkelerden sivil toplum örgütlerinin çalışmalarını desteklemek, bu örgütlerin temsilcileri ile Komite üyeleri arasında diyalogun gelişmesini özendirme ve üçüncü ülkelerde de benzer örgütlerin kurulmasına katkıda bulunmaktır. ESK'nın AB dışındaki ekonomik ve sosyal örgütlerle sürdürdüğü diyalog

AB Komisyonu, sosyal diyalogu, genişleyen AB'nin iyi yönetimini ve şeffaflığı sağlayan, ekonomik ve sosyal reformların güç kaynağını oluşturan kilit noktası olarak görmektedir.

AB'nin görüş ve amaçlarının bu ülkelerde bilinmesine ve benimsenmesine yardımcı olmaktadır. Komite, Akdeniz ülkeleriyle ilişkiler kurmaya da özel bir önem vermekte ve Akdeniz'in çeşitli kentlerinde her yıl bu ülkelerin ESK'larıyla ortaklaşa toplantılar düzenlenmektedir.

Komite, Avrupa'daki sivil toplum örgütleriyle AB'nin organları arasında köprü görevi görmektedir ve Birlik içinde sosyal diyalogun geliştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Ekonomik ve Sosyal Komite, özellikle Birliğin politikaları ve mevzuat düzenlemeleri hakkında görüş bildirerek, sivil toplum örgütlerinin görüşlerinin yansıtılmasını ve böylece uygulanabilir nitelikte olmalarını sağlamaktadır.

Bu çerçevede Avrupa düzeyinde sosyal tarafları temsil eden ve özellikle çalışma hayatı ve sosyal politikalarda görüşlerine başvurulmuş Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) ve Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi (CEEP)'nin "Ailevi Sebeplerle İzin", "Kısmi Çalışma" ve "Belirli Süreli Çalışma" konularında kendi aralarında oluşturdukları çerçeve anlaşmalar, sonradan AB Direktifleri haline gelmiştir.

Ayrıca, AB'de işletilen sosyal diyalog çerçevesinde 1985 yılından bu yana UNICE, ETUC ve CEEP arasında çok sayıda ortak görüş üretilmiş ve ortak bildiri yayınlanmıştır.

AB Komisyonu, sosyal diyalogu, genişleyen AB'nin iyi yönetimini ve şeffaflığı sağlayan, ekonomik ve sosyal reformların güç kaynağını oluşturan kilit noktası olarak görmektedir.

3. ILO Düzenlemelerinde Üçlü Sosyal Diyalog

Sosyal diyalog AB'den önce ILO'nun gündemine girmiş ve ILO'da bir dizi düzenleme yapılmıştır. Bunların içinde en önemlisi 144 sayılı Sözleşme olup, buna ilişkin bir de tavsiye kararı vardır.

ILO'nun 61. Konferansında 21.6.1976 günü 14 maddeden oluşan Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanmasının Geliştirilmesi Hakkında Üçlü Danışma hakkında 144 sayılı Sözleşme kabul edildi.

Bu sözleşme Türkiye Cumhuriyeti tarafından 16 yıllık bir gecikme ile 26.11.1992 tarihinde 3851 sayılı Yasa ile TBMM'de onaylanarak yürürlüğe konulmuştur.

Sözleşmenin amacı, hükümet, işçi ve işveren temsilcileri arasında ILO'nun tespit ettiği uluslararası çalışma standartlarının uygulanmasının temini için etkin görüş alışverişinin sağlanmasıdır (md. 2). İşçi ve işveren temsilcileri taraf ülkedeki en fazla temsil niteliğini haiz işçi ve işveren kuruluşunu ifade eder (md. 1). Bu temsilciler kuruluşlar tarafından serbestçe seçilecekler ve görüşmelerin yapılacağı organlarda eşit sayıda temsil edileceklerdir (md. 3). Hükümetler bu sözleşmede getirilen usullerin geliştirilmesini idari açıdan destekler (md. 4).

Sözleşmenin amacına göre üzerinde danışma yapılacak hususlar şunlardır (md. 5):

- Uluslararası Çalışma Konferansı'nın gündemindeki konulara ilişkin soru formlarına hükümetin verdiği cevaplar ile konferansta tartışılacak öneri metinleri üzerindeki hükümet görüşleri.

- ILO Anayasası'nın 19. maddesi uyarınca sözleşme ve tavsiyeler sunulmasına ilişkin olarak yetkili makamlara yapılacak öneriler.

- Onaylanmamış sözleşmelerle uygulamaya konmamış tavsiyelerin onaylanmalarını ve uygulanmalarını sağlamak üzere alınacak önlemleri uygun aralıklarla gözden geçirme.

- ILO Anayasası'nın 22. maddesi uyarınca sözleşmelere ilişkin olarak verilecek raporlardan ortaya çıkan sonuçlar.

- Onaylanmış sözleşmelerin feshine ilişkin öneriler.

Görülüyor ki bu sözleşme, sosyal taraflar arasındaki diyalogu, ILO sözleşmelerinin çerçevesi ile sınırlı tutmuştur. Bununla birlikte ILO'nun çalışma yaşamının hemen her alanında düzenlemeler yaptığı dikkate alındığında, 144 sayılı Sözleşme kapsamında üçlü danışma mekanizmasının işlerliği geniş bir alanı kapsamaktadır.

Üçlü danışma mekanizmasının nitelik ve biçimi, işçi ve işverenleri temsil eden kuruluşlara danışıl-

tasarılarla ilişkin Hükümetin cevap ve yorumları konusunda görüşler alınarak Uluslararası Çalışma Örgütü'ne bildirilmektedir.

Çalışma hayatını düzenleyen yasalarımızın hazırlanması sırasında gerçekleştirilen işçi, işveren ve hükümet diyalogu ülkemizde son yıllarda sıkça başvurulan bir yöntem haline gelmiştir

Bu konuda Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 10.5.1944 tarihinde Filadelfiya'da gerçekleştirdiği oturumda açıklanan ILO Anayasası'na eklenmiş olan şu bölüm de üçlü danışma ile ilgilidir:

"Muhtaçlıkla savaştan her ulusça yorulmak bilmeyen bir azimle ve ortak refahı sağlamak üzere işçi ve işveren temsilcilerinin hükümet temsilcileri ile eşit koşullar içinde katılmaları ve yapacakları serbest tartışmalara ve verecekleri demokratik kararlara egemen olacak devamlı ve ortak bir uluslararası çaba ile yürütülecektir."

Çalışma hayatını düzenleyen yasalarımızın hazırlanması sırasında gerçekleştirilen işçi, işveren ve hükümet diyalogu ülkemizde son yıllarda sıkça başvurulan bir yöntem haline gelmiştir

dıktan sonra ulusal uygulamalara göre belirlenir. Görüş alışverişi yılda en az bir defa olmak üzere belirli aralıklarla gerçekleştirilir. Yetkili makam, işçi ve işveren temsilcileri ile görüştüğünden sonra mekanizmanın işleyişine dair yıllık bir rapor hazırlar (md. 6).

Sözleşme, üçlü danışma prosedürünün ulusal uygulamaya göre oluşturulmasına imkân vermekle beraber, danışma prosedürü, sırasında bağlayıcı nitelikli bir karar alınmasını gerektiren herhangi bir hüküm ihtiva etmemektedir.

Sözleşmenin 5. maddesinde öngörülen hususlardaki üçlü danışma prosedürü, esasen Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası uyarınca üye ülkelerin yerine getirmeleri gerekli yükümlülükler arasında bulunmaktadır. Bu nedenle Örgüt Anayasası'nın 19. maddesinde öngörülen sözleşme ve tavsiyeleri yasama organının bilgisine sunmak üzere hazırlanan raporlarla 22. madde uyarınca Uluslararası Çalışma Örgütü'ne gönderilen onaylanmış sözleşmelerin uygulama raporlarının birer örneği işçi ve işverenlerin temsili organlarına gönderilmekte, Uluslararası Çalışma Konferansı'nın gündemindeki konularla ilgili soru formları ile müzakere edilecek

Ayrıca 144 sayılı Sözleşme'nin onaylandığı tarihte aynı konuda alınan 152 sayılı bir Tavsiye Kararı ile Konferansın daha önceki bir tarihte (20.6.1960) aldığı Danışma ve İşbirliği hakkında 113 sayılı Tavsiye Kararını da hatırlatmakta yarar vardır. Bu Tavsiye Kararı kamu makamları ile işçi ve işveren örgütleri arasında endüstriyel ve ulusal düzeyde danışma ve işbirliği yapılması hakkındadır.

ILO'nun 26.6.1978 tarihinde akdettiği 150 sayılı Sözleşme ise işgücünün yönetimiyle ilgilidir. Bu çalışma sözleşmesi, sözleşmeyi onaylayan devlete, ülkedeki çalışma politikasının ve işgücünün yönetimi için kamu makamları, işçi ve işveren örgütlerinin danışma ve işbirliği içinde olmalarını sağlama yükümlülüğü getirmektedir. Sözleşmede, işgücü yönetiminin fonksiyonları olarak ulusal çalışma politikasının hazırlanması, yönetimi, koordinasyonu, denetimi, gözden geçirilmesi, ulusal çalışma politikası ile bağlantılı olarak yasa ve yönetmeliklerle görevlerin tespiti ve uygulanması, çalışma koşulları, işçi ve işverenlerle bunların örgütlerine hizmet ve görüş sunulması, uluslararası çalışma sorunlarında devletin temsili gösterilmiştir. T.C., bu sözleşmeyi henüz onaylamamıştır.

4. Üçlü Diyalogun Başarısını Etkileyen Nedenler

Demokrasilerde siyasi barışın sürekliliğinin temini için nasıl siyasi partiler, iktidar ve muhalefet arasında diyalogun sürdürülmesi gerekli oluyorsa, işçi-işveren ilişkilerinde de hükümet işçi ve işveren sendikaları arasında işbirliği ve diyalogun sürmesi, iş barışında sürekliliğin başlıca şartlarından biridir. Toplumsal uzlaşma, sürekli ve kalıcı bir diyalogla sağlanır. Esasen anayasal kurum ve kuruluşların işbirliği, karşılıklı görüşme, hoşgörü ve fedakârlık ancak batılı demokrasilerde bulunur.

Üçlü diyalogun bir ülkede yerleşmesi ve başarılı olması için hem sosyal tarafların hem de hükümetlerin bunun gereğine ve yararına inanmaları gerekir. Üçlü diyalogun şeklen değil özde gerçekleşmesi gerekir. Kanunların hazırlanışından ve yapılışından başlayarak uygulanmasından çıkan sorunlara kadar bütün konuların üçlü işbirliği (görüşme) içinde hükümet - işveren - işçi işbirliği ile çözümlenmesinde toplumun yararı vardır. Bu sürece diğer sivil toplum örgütleri de katılabilirler. Aslında katılmaları da gereklidir. Sosyal tarafların ve hükümetlerin bu fikre inanmaları ve sorunları uzlaşma anlayışı ile çözümlene arzusu içinde bulunmaları şarttır. AB içinde son yıllarda önemi artan üçlü diyalog mekanizması sadece 15'lerde değil, birliğe son katılan 10 ülkede ve hatta 2007'de katılması beklenen Bulgaristan ve Romanya'da da bulunmaktadır. Bu ülkelerin hemen hepsinde (bazısı dar, bazısı geniş bir katılıma sahip olsa da, bazısı değişik adlar altında görev yapsa da) bir Ekonomik ve Sosyal Konsey bulunmaktadır. Bunlardaki ortak özellik yapıları ve görevleri itibarıyla AB'deki ESK'ya benzemeleri ve bir kanunla kurulmuş olamamalarıdır.

Ne var ki, Türkiye'de yakın bir zamana kadar uzun bir süre seyreden yüksek enflasyon, yatırımları sınırlamış, işsizliği arttırmış ve işçi - işveren diyalogunu olumsuz yönde etkilemiş bulunmaktadır. Son yıllarda ekonominin olumlu işaretler vermesi ve enflasyonun düşmesi işçi ve işveren kesimlerinin uzlaşmaya daha olumlu bakmalarına yol açmış, bu da üçlü diyaloga olan güveni arttırmıştır.

Hükümetler, üçlü görüşmeye (diyaloga) daha çok ekonomik ve siyasi kriz zamanlarında ya da savaş sonrasında ihtiyaç duymaktadırlar. Norveç'te 1935'te, İsviçre'de 1937'de, İsveç'te 1938'de, İngil-

Gerçek sosyal diyalog ancak özgür demokratik toplumlarda ve serbest piyasa ekonomisinin egemen olduğu ülkelerde görülür.

tere'de 1974'de imzalanan toplumsal uzlaşmalar bunlara örnek olarak gösterilebilir.

Üçlü diyalogun başarısı sosyal tarafların kendi aralarında da uyumlu olmalarına bağlıdır. Örneğin işçi kesiminin birden fazla bölünmüş üst kuruluşlarda temsil edilmeleri sistemden beklenen yararı azaltır. Sosyal uyum ya da işbirliği, özgür ve eşit düzeydeki taraflar arasında olumlu sonuç verir.

Üçlü diyalogun başarıyı yakalayabilmesi, ülkede siyasi istikrarın sağlanmış olmasına da bağlıdır. Siyasi istikrarsızlığın, iş barışını da tehlikeye düşürebileceği unutulmamalıdır. Baş tarafta söylediğimiz gibi, gerçek sosyal diyalog ancak özgür demokratik toplumlarda ve serbest piyasa ekonomisinin egemen olduğu ülkelerde görülür. Çok önemli bir başka etken de kayıt dışı ekonominin kontrol altına alınması kayıt dışı istihdamın önlenmesidir. Bu önlemlerin zayıf olduğu ülkelerde sosyal diyaloga olan güven de zayıflar.

5. Türkiye'de Üçlü Sosyal Diyalog

5.1. Ülkemizde tarafların serbest iradelerine dayalı ilk sosyal diyalog ve sosyal barış arayışları 17.2. - 4.3.1923 tarihleri arasında yapılan İzmir İktisat Kongresinde gerçekleştirilmiştir. Her kazadan 1 tüccar, 1 sanatkar, 1 işçi, 1 şirket, 1 banka ve 3 çiftçi temsilcisinin katıldığı ve toplam 1135 delegayla toplanan Türkiye'nin ilk önemli kongresinin temel amacı, ulusal bağımsızlığın ekonomik bağımsızlıkla bütünleştirilmesi idi. Başka bir deyişle temel amaç Osmanlı İmparatorluğu'ndan devralınan elverişsiz ekonomik koşulların ortadan kaldırılmasına yönelik etkin çözüm yollarının araştırılması idi. Kongre, çeşitli toplum kesimleri yanında işçi ve işveren kesimlerini de ulusal düzeyde ilk defa bir araya getirerek sorunların karşılıklı görüşme yoluyla ortak çözüme kavuşturma olanağı sağlamıştır. Bir araya gelen kesimler karşılıklı görüş alışverişinde bulunarak, anlaşmaya vardıkları konuları, yazılı metinler halinde Kongre'ye sunmuşlardır. Cumhuriyetin ilanından çok kısa bir süre

ESK'nın Avrupa'daki örnekleri de esasen sırtlarını bir yasaya dayamışlardır.

önce ekonomik ve siyasal koşulların gerekli kılması sonucu gerçekleştirilen İzmir İktisat Kongresi, adeta ülkede değişik kesimler arasında ilk sosyal diyalog arayışına sahne olmuştur.

1924 Anayasası, o dönemin otoriter devlet anlayışı ve sınırlı ekonomik şartları karşısında sosyal politikayı ilgilendiren hiçbir hak ve hüküm içermemekteydi. Esasen 1936 tarihli 3008 sayılı ilk İş Kanunu da grev ve lokavtı yasaklamıştı. Toplu iş sözleşmesi düzeni de 1926 tarihli Borçlar Kanunu'nun 316 ve 317. maddelerinin farklı anlayışı içine hapsedilmiş idi. Türkiye, sendikal haklara ve toplu pazarlık özgürlüğüne 1961 Anayasası ile kavuşmuştur. Bilindiği gibi ülkemizde sendikal hak ve özgürlükler 1964 tarihli ve 274 ve 275 sayılı Kanunlarla tanımlanmış ve gelişmiştir.

5.2. 1968'den sonraki dönem ise Türkiye'de hem siyasi hem de endüstriyel ilişkiler açısından her bakımdan karışık ve sıkıntılı bir dönem olmuştur. İşyerlerinde peş peşe gelen grev ve lokavt uygulamalarının, toplu işçi çıkarmalarının, işyeri işgallerinin sıkça uygulandığı sıkıntılı bu dönemin sonunda Hükümet ile Türk İş arasında 20.7.1978 tarihinde imzalanan ve adına "Toplumsal Anlaşma" denilen bir metinle en azından kamu sektöründeki işyerlerinde süren grevler durdurularak iş barışı sağlanmak istenmiştir. Ancak Anlaşmanın ömrü 14 ay sürmüştür. 8.1.1993 tarihinde ise ILO'nun 144 sayılı Sözleşmesi, T.C. tarafından onaylanmış, 6.3.1995 tarihinde Brüksel'de AB ile T.C. arasında imzalanan Gümrük Birliği Anlaşması uyarınca ülkemizde bir Ekonomik ve Sosyal Konsey oluşturulması gerekmiştir. Ne var ki, bu konsey ilk kez yasayla değil de 17.3.1995 tarihinde bir Başbakanlık Genelgesi ile (1995/5 sayılı) oluşturulmuştur. Çoğunluğu (15'i) hükümeti ve kamuyu temsil eden toplam 22 üyeden oluşan bu konsey, ekonomik ve sosyal yeni bir hükümet kurulmasıyla birlikte yerini, 6.5.1996 gün ve 1996/24 sayılı Başbakanlık Genelgesine bırakmış ve üye adedi bazı sivil toplum örgütlerine de yer verilerek 30'a çıkarılmıştır. ILO'nun 144 sayılı Sözleşmesi dikkate alınarak kaleme alınan bu Genelgede, Konsey'in amaçları "ülke ekonomisini daha istikrarlı ve etkin bir biçimde yö-

netebilmesi ve sosyal hayatın geliştirilmesi için toplumun çeşitli kesimlerinin temsilcilerini bir araya getirerek devlet, işçi ve işveren ilişkilerinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesine katkıda bulunmak, geniş bir diyalog ortamının yaratılarak hak ve çıkarların, ülke çıkarlarını gözetererek, uzlaşmacı bir anlayışla korunmasına olanak sağlamak, ayrıca Türkiye'nin AB ile bütünleşmesi çerçevesinde ekonomik ve sosyal içrikli karar alma sürecinde demokratik katılımı en geniş biçimde sağlamak" olarak belirlenmiştir. Konsey daha ilk toplantısını dahi yapamadan yerini 18.3.1997 gün ve 1997/11 sayılı Genelgeye bırakmış fakat bu Genelge de dört ay sonra 23.7.1997 gün ve 1997/44 sayılı bir başka Genelge ile değiştirilmiştir. Bu Genelge ile 1996/24 sayılı Başbakanlık Genelgesinde belirtilen hemen hemen aynı amaçlar benimsenerek yeni bir Ekonomik ve Sosyal Konsey kurulmuş, fakat üye yapısında hükümet ve kamu temsilcilerinin ağırlığı korunarak üye adedi 21'e düşürülmüştür. Sadece bir kez toplanabilen (26.8.1997) bu Konseyde, eşel mobil sistemi ve emeklilik yaşı görülmüştür.

5.3. Her hükümet değişikliğinde Ekonomik ve Sosyal Konsey'in yeni bir genelgeye bağlanması ve konsey yapısında hükümet - kamu kesimi temsilcisi ağırlığının korunması, siyasi iktidarların izledikleri ekonomik ve sosyal politikayı sosyal taraflara sık sık tasdik ettirme arayışına girme tehlikesini de beraberinde getirme ihtimalinin yüksek oluşu sosyal taraflar arasında ciddi eleştirilere uğramıştır. Gerçekten, Ekonomik ve Sosyal Konsey gibi kalıcı ve istikrarlı olması gereken bir kuruluşun hukuki zemini sık sık değiştirilen Başbakanlık Genelgeleri olmamalı, TBMM den geçirilen bir yasa olmalıydı. ESK'nın Avrupa'daki örnekleri de esasen sırtlarını bir yasaya dayamışlardır. Nitekim 1995 - 1997 tarihleri arasında tam dört Başbakanlık Genelgesine konu olan Ekonomik ve Sosyal Konsey, 11.4.2001 de kabul edilen 21.4.2001 tarihinde yürürlüğe giren 4641 sayılı Kanunla ilk kez yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Onüç maddelik yasaya göre ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında toplumsal uzlaşma ve işbirliğini sağlayacak sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak danışma niteliğinde ortak görüş belirlemek amacıyla kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in üye yapısı bundan öncekilerde olduğu gibi gene üçlü temsile dayandırılmış ise de hükümet - kamu temsilcisi sayısının yine de ağırlıklı olması alışkanlığından

Önemle işaret edelim ki, ESK'da kabul edilecek metinlerin hukuken bağlayıcılığı yoktur.

vazgeçilmemiştir. TİSK, TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ temsilcileri ile TOBB, TZOB ve TESK temsilcileri Konsey'in hükümet dışındaki daimi üyelerini oluşturur. Hükümet temsilcilerinin çoğu ise ilgili bakanlardır. Bununla birlikte 4641 sayılı Kanun'da Türkiye'de tüm sivil toplum örgütleri temsilcilerinin de katılımını öngören bir hükme de yer verilmiştir. Ayrıca sosyal taraflara da ESK'yi toplantıya çağırabilme olanağının tanınması, toplantıların periyodik ve düzenli yapılması gibi gelişmiş batılı ülkelerdeki ESK'larda rastlanan kurumsal yapı ve işleyişe benzer esaslar kabul edilmiştir. Konseye Başbakan, onun katılmadığı durumlarda ise başbakan yardımcısı başkanlık edecektir. Konsey 3 ayda bir olağan, başbakan veya başbakanca belirlenecek olanlar dışında kalan üyelerin 1/3'ünün yazılı talebiyle olağanüstü toplanır. Kanuna göre, Konsey, ihtiyaç duyulan konularda görüş bildirmek üzere geçici ve daimi nitelikli çalışma kurulları oluşturabilecektir.

Önemle işaret edelim ki, ESK'da kabul edilecek metinlerin hukuken bağlayıcılığı yoktur. Bununla birlikte aradan geçen sürede Konsey, bazen Başbakanın bazen sosyal tarafların talebiyle zaman zaman toplanarak belirli konularda ve ortak sorunlarda görüş alışverişlerine sahne olmuş, bazı ilke kararları almıştır. Hatta bazı önemli yasaların çıkarılması üzerinde önemli ilke kararları alınmıştır. Konsey'in çalışma esas ve usulleri ile çalışma gruplarının kuruluş ve çalışma yöntemleri ile ilgili olarak 8.8.2001 tarihinde bir de yönetmelik çıkarılmıştır. Yönetmelikte, ayda en az bir kez toplanacak olan 13 adet çalışma kurulu öngörülmüştür. Ayrıca Konsey tarafından gerekli görülen konularda yeni kurullar da oluşturulabilecektir.

Ekonomik ve Sosyal Konsey'in görev ve yetkileri Yasada (md. 3) şöyle belirlenmiş bulunmaktadır:

1) Toplumdaki ekonomik ve sosyal birimlerin, Hükümetin, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasına katılımlarını sağlamak, Hükümet ile toplumsal kesimler arasında ve toplumsal kesimlerin kendi aralarında uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,

2) Oluşturduğu görüş, öneri ve raporları Hükümet'e, TBMM'ye, Cumhurbaşkanı'na ve kamuoyu-

na sunmak, görüş bildirilirken uzlaşılan ve uzlaşılamayan hususları ayrı ayrı belirtmek.

3) Sürekli ve geçici nitelikte çalışma kurulları kurmak ve üyelerini belirlemek, bu kurulların raporlarını görüşmek,

4) Türkiye - Avrupa Birliği Karma İstişari Komitesi üyelerini Avrupa Birliği Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin yapısı ve özelliklerini dikkate alarak belirlemek ve Komite'nin çalışmalarını izlemek,

5) Amaçları doğrultusunda ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlemek, uygun görülecek toplantılara temsilci göndermek,

6) Ekonomik ve sosyal konularda yayınlar ve araştırmalar yapmak ve yaptırmak,

7) Ayrıca, Konsey, Hükümetin istemi üzerine, ekonomik ve sosyal nitelikli her türlü konuda, ekonomik ve sosyal yaşamı doğrudan etkileyen kanun tasarıları ve kalkınma planı ile yıllık programların hazırlanması sırasında görüş bildirebilir.

Kurulduğu 1995'ten 2005 yılı sonuna kadar geçen 10 yılda 18 kez toplanan ESK'nın bu toplantılarında, ekonomik, mali ve sosyal konular ele alınmıştır. Sosyal güvenlik sistemi, eşel mobil, ekonomik istikrar programları, vergi reformu, enflasyonla mücadele, işsizlik, AB-Türkiye ilişkilerinin değerlendirilmesi görüşülen konulardan önemlileri arasındadır.

ESK'nın görev ve yetkileri arasında "Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi (KİK) üyelerini AB Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin yapısı ve özelliklerini dikkate alarak belirlemek ve Komite'nin çalışmalarını izlemek" de sayılmıştır. Türkiye-AB ilişkilerini düzenleyen Ankara Anlaşması'nın 27. maddesi uyarınca, söz konusu ilişkilerde çaba göstermek üzere 1994 yılında oluşturulmuş bulunan KİK, AB ve Türkiye'nin ekonomik ve sosyal kesimleri arasında diyalog ve işbirliğini sağlamak ve teşvik etmek konusunda önemli bir görev üstlenmiştir.

5.4. Türk çalışma yaşamında sosyal diyalog ile ilgili olarak yaşanan en önemli gelişme ise, 26 Haziran 2001 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile TİSK, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK arasında imzalanan ve oluşturulacak bir Bilim Kurulunca çalışma yaşamımızı düzenleyen yasaların çağdaş gelişim çizgisine uygun biçime getirilmesi ve esneklik hükümlerini içeren bir İş Kanunu'nun hazırlanması amacını taşıyan Protokol'dür. Sosyal tarafların iradesi olarak ortaya çıkan bu Protokol, Türk çalışma yaşamında sosyal diyalogun en güzel örneklerinden birini oluşturmuştur.

Protokol taraflarınca seçilen ve akademisyenlerden oluşturulan bir Bilim Kurulu önce çalışanlara iş güvencesi getiren bir yasa taslağı hazırlamış ve hazırlanan metin 9.8.2002 tarihinde 4773 sayılı ile yasalaşmıştır. Daha sonra aynı Bilim Kurulu'nca hazırlanan yeni bir İş Kanunu Tasarısı, 4773 sayılı Yasa hükümlerini de bünyesine alarak 26 Haziran 2002 tarihinde Bakanlığa sunulmuştur.

Bu tarihten sonra yapılan çalışmalar sonucunda son şeklini alan İş Kanunu Tasarısı, 13 Mart 2003 tarihinde TBMM'de görüşülmeye başlanmış ve uzun bir müzakere sürecinden sonra 22 Mayıs 2003 tarihinde TBMM Genel Kurulu'nda kabul edilmiş ve 10 Haziran 2003 tarihinde de Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

Sosyal diyalogun ülkemizde belki de en güzel ürünü olan 4857 sayılı yeni İş Kanunu, 114. maddesiyle "çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde; çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi amacıyla; Hükümet ile işveren, kamu görevlileri ve iş-

nı düzenleyen Yönetmelik ile Kurulun görevleri şu şekilde belirlenmiştir (md. 5):

- a) Çalışma hayatına ilişkin politikaların oluşumuna katkı vermek,
- b) Taraflar arasında uzlaşma ve işbirliğini güçlendirecek çalışmalar yapmak,
- c) Çalışma hayatıyla ilgili mevzuat çalışmalarını ve uygulamaları izlemek, yeni mevzuat ve yasa değişiklikleri ile ilgili hususlarda görüş oluşturmak,
- d) Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO)'nın konferans ve faaliyetlerine katılımda, taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak,
- e) "Uluslararası Çalışma Normları Uygulamasının Geliştirilmesinde Üçlü Danışma Hakkında 144 sayılı Sözleşme" hükümlerine uygun çalışmalar yapmak,
- f) Ulusal mevzuatın, Avrupa Birliği'nin çalışma hayatına ilişkin müktesebatına uyumu için taraflar arasında etkin bir danışma, bilgilendirme ve iletişimin gerçekleşmesini sağlamak,

Üçlü Danışma Kurulu, hükümet ağırlıklı temsile yer vermesi açısından eleştirilen ESK'ya oranla daha dengeli bir üye yapısına sahiptir denebilir.

çi sendikaları konfederasyonları arasında etkin danışmayı sağlamak üzere, üçlü temsile dayalı istişari mahiyette bir danışma kurulu" oluşturulmasını öngörmektedir. Bu madde ile sosyal diyalog konusunda önemli bir adım daha atılmış olmaktadır.

İş Kanunu'nun 114. madde hükmü ile TBMM tarafından 26.11.1992 tarihinde onaylanan ILO'nun Uluslararası Çalışma Normlarının Uygulanmasının Geliştirilmesinde Üçlü Dayanışma Hakkında 144 sayılı Sözleşmesi'nin yasal dayanağının oluşturulması amaçlanmıştır. Bununla birlikte İş Kanunu md. 114 metninde, Üçlü Danışma Kurulu'na, uluslararası çalışma normlarının kabul ve oluşturulmasının ötesinde "çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi ve çalışma hayatı ile ilgili mevzuat çalışmalarının ve uygulamalarının izlenmesi" ifadelerine yer verilerek 144. sayılı Sözleşme'ye oranla daha geniş görevler verilmiş görünmektedir. Bu tercih genişliği üçlü sosyal diyalogun ülkemizde işlerliği açısından yararlı olacaktır kuşkusuz.

4.4.2004 tarihli RG'de (25423 sayılı) yayımlanan Üçlü Danışma Kurulu'nun çalışma usul ve esasları-

- g) İhtiyaç duyulması halinde komisyonlar kurmak, üyelerini belirlemek, raporları görüşmek,
- h) Ulusal ve uluslararası düzeyde seminer ve toplantılar düzenlenmesini taraflara önermek, uygun görülecek toplantılara temsilci göndermek,
- i) Çalışma barışının ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesi ile ilgili alanlarda araştırmalar yapılmasını taraflara önermek.

Yönetmeliğe göre Üçlü Danışma Kurulu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı veya Müsteşarının başkanlığında gündem konularına göre Bakanlık, bağlı ve ilgili kurumların birim amirlerinden en çok üyeye sahip ilk üç işçi sendikaları konfederasyonundan birer, en çok üyeye sahip işveren konfederasyonundan üçer temsilci ile en çok üyeye sahip ilk üç kamu görevlileri sendikaları konfederasyonlarından birer temsilciden oluşur (md. 4). Bu yapısı itibarıyla Üçlü Danışma Kurulu, hükümet ağırlıklı temsile yer vermesi açısından eleştirilen ESK'ya oranla daha dengeli bir üye yapısına sahiptir denebilir. Yönetmelik'te işçi, işveren ve kamu görevlileri konfederasyonlarından katılacak temsilcilerin üst düzey yönetici olmaları aran-

mıştır ki, kurulda alınacak kararların etkinlik derecesini arttıracığından olumlu bir yaklaşımdır. Ancak işçi kesiminin geçmişte de defalarca tekrarlandığı üzere birden çok üst kuruluşlarca temsil edilmeleri bu kesimin bölünmüşlüğüne yasal bir kanıt olmaktan öteye sosyal diyalogdan beklenen faydayı azaltabilir.

Her yıl Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında olmak üzere yılda üç kez olağan toplanması (md. 7) öngörülen Kurul, görev alanına giren konularda araştırma ve inceleme yapmak, görüş bildirmek ve raporlar hazırlamak ve inceleme yapmak, görüş bildirmek ve raporlar hazırlamak üzere komisyonlar oluşturulabilecektir (md. 9). Ayrıca başkanın veya kurul üyelerinden üçünün yazılı istemiyle kurul olağanüstü de toplanabilir.

Kurul ilk toplantısını 24 Mayıs 2004 tarihinde gerçekleştirerek, sosyal diyalogun güçlendirilmesi, 4957 sayılı yeni İş Kanunu'nun uygulama sonuçları, 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu Değişiklik Taslağı, Kıdem Tazminatı Fon Tasarısı, AB'nin çalışma hayatına ilişkin müktesebatına uyum sağlanması ve kayıt dışı istihdam konularını görüşmüştür. Üçlü Danışma Kurulu ikinci toplantısını 5.5.2005'te yapmış ve 2821 ve 2822 sayılı Kanunlara ilişkin değişiklik tasarıları, kıdem tazminatı fonu ve sosyal güvenlik reformu görüşülmüştür.

Önemle belirtelim ki, 4641 ve 4857 sayılı Yasaların düzenleniş tarzından ESK ile Üçlü Danışma Kurulu'nun aynı anda ve birbirlerini tamamlayıcı nitelikte görev ifa edecekleri sonucu çıkarılabilir.

5.5. Ülkemizde ESK ve ÜDK dışında uzun zamandan beri değişik yasalara göre oluşturulan ve çalışan üçlü temsile dayanan başka sosyal diyalog platformları da vardır. Bunların belli başlılarına bir göz atmak gerekirse şöyle sıralanabilirler:

- Yüksek Hakem Kurulu, Grev ve lokavtın yasaklandığı durum ve işlerde zorunlu tahkim organı olarak görev yapmaktadır (AY 54, 2822 sK. 53)

- Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu (4958 sK. 5, 6)

- Sosyal Sigortalar Kurumu Yüksek Sağlık Kurulu

- Sosyal Güvenlik Kurumu Yüksek Danışma Kurulu (4947 sK. 3)

- Türkiye İş Kurumu Genel Kurul ve Yönetim Kurulu (4904 sK. 6, 7)

- Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları

- Milli Prodüktivite Merkezi Genel Kurulu ve

Prodüktivite Merkezi Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu (580 sK. 4, 7)

- Asgari Ücret Tespit Komisyonu (4857 sK. 39)

- Asgari İşçilik Tespit Komisyonu (4958 sK. 79)

- İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul (4857 sK. 38)

- İl Mesleki Eğitim Kurulları (3308 sK. 6)

- Mesleki Eğitim Kurulları (3308 sK. 4)

- Sakat ve Eski Hükümlü İstihdam Etmeyen İşverenlerden Kesilen Para Cezalarını Değerlendirme Kurulu (4857 sK. 30/son)

- Deniz İş Kanunu uyarınca oluşturulan İaşe Bedeli Tespit Kurulu (854 sK. 35)

- Resmi Arabulucu Seçici Kurulu (Hakeme ve Resmi Arabulucuya Başvurma Tüzüğü md. 24: RG. 16.6.1984, Nr. 18433)

Ayrıca işçi ve işveren sendikalarının aralarında grup toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yaparak yıllardan beri geniş katımlı bir sosyal diyalog türünü gerçekleştirdikleri de unutulmamalıdır.

5.6. Sonuç olarak denebilir ki, AB'ye girmek için büyük çaba gösteren ülkemiz AB'nin ekonomik gelişmesinde ve istihdamın artırılmasında anahtar role sahip görülen ve en etkin gelişme ve uzlaşma yöntemi olarak değerlendirilen sosyal diyalog (özellikle üçlü diyalog) yönteminden en iyi şekilde yararlanmak zorundadır. Bunun için sosyal diyalogun her türüsüne özendirici önlemlerin alınması gerekir. Ülkenin temel sorunlarının çözümünde ve çağdaş yaşam kalitesinin yakalanmasında sosyal diyalog sürecinin önemi unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- T. Centel, Türkiye'de Sosyal Diyalogun Geleceği, MERCEK, Ekim 1997.
- F. Demir, Türkiye'de Sosyal Barış ve Diyalog Arayışları, MERCEK, Ekim 1997.
- T. Dereli, Yeni Bir Sosyal Diyalog Aracı Olarak Üçlü Danışma Kurulu: Genel Bir Değerlendirme, MERCEK, Nisan 2004.
- T. Dereli, The Employee Involvement in Turkey, Employee Involvement in Europe, Kluwer Law International, The Hague 2003.
- E. İren, Avrupa Birliği ve Türk İş Hukukunda Üçlü Diyalog, Ankara 2005.
- R. Nielsen, European Labour Law, Copenhagen 2000.
- S. Odaman, Üçlü Danışma Kurulu, Çimento İşveren, Ocak 2005.
- TİSK, Dünya'da ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, TİSK Yayın No. 1 15, Ankara 1992.
- C. Tuncay, "AB Sosyal Politikasına İlişkin Düzenlemelerin Temel Yapıları", AB'nin Sosyal Politikaları ve Türkiye Semineri, ÇMİS Yayını, Ankara 1997.