

**T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**



**SOSYAL DİYALOĞUN EKONOMİK BÜYÜMEYE VE
ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTLENMESİNE ETKİLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Fehmi TOSUN**

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Erhan GÜLCAN**

EKİM- 2023, MERSİN

**T.C.
MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI**

**SOSYAL DİYALOĞUN EKONOMİK BÜYÜMEYE VE
ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTLENMESİNE ETKİLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

**Hazırlayan
Fehmi TOSUN
ORCID No: 0009-0008-8217-8705**

**Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Erhan GÜLCAN
ORCID No: 0000-0002-0182-8163**

EKİM-2023, MERSİN

ÖZET

SOSYAL DİYALOĞUN EKONOMİK BÜYÜMEYE VE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTLENMESİNE ETKİLERİ

Sosyal diyalog çalışma hayatımızın her alanındaki önemi tartışılmaz bir gerçektir. Sosyal diyalogun oluşmasında ve sağlanmasında hiç kuşkusuz örgütlenmenin önemi vardır. Örgütlenme ister işveren düzeyinde yahut işçi düzeyinde olsun temsil gücünün ve demokrasinin en önemli göstergesi arasındadır. Burada sosyal diyalogun ülkelerde nasıl kullanıldığı, hangi ülkede hangi aşamada kullanıldığından bahsedilmektedir. Sosyal diyalogun uygulamalarında ne gibi avantajlar sağladığı ya da uygulanamayan ülkelerde çıkan aksaklıkların neler olduğu ve ülkelerin refah seviyesinde oluşturduğu tahribat incelenmektedir. Günümüzde sosyal diyalog mekanizmalarının neler olduğu, sınır ötesi, yönetim, pandemi sürecinde sosyal diyalogun nelere katkı sağladığı konuları anlatılmaktadır. Sosyal diyalog, ekonomik büyüme ile OECD İncelemelerinde sağlanan istikrarın önemi ve gelir dağılımında ki hedeflere ulaşmada hangi amaç ile kullanıldığı konuları anlatılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Diyalog, Örgütlenme, İstihdam, Çalışan Hakları, Ekonomik Büyüme

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Erhan GÜLCAN, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı, Mersin Üniversitesi, Mersin

ABSTRACT

THE EFFECTS OF SOCIAL DIALOGUE ON ECONOMIC GROWTH AND EMPLOYEE ORGANIZATION

The importance of Social Dialogue in every aspect of our working life is an indisputable fact. There is no doubt that organization plays an important role in the formation and provision of Social Dialogue. Organization, whether at the employer level or at the worker level, is among the most important indicators of representative power and democracy. Here, we talked about how social dialogue is used in countries and at what stage it is used in which country. We have revealed what kind of advantages Social Dialogue provides in its practices, or the damage caused by the disruptions in countries where it is not implemented, to the welfare level of countries. We talked about what Social Dialogue Mechanisms are today, what Social Dialogue contributes to Cross-Border, Governance, and the Pandemic Process. It has been tried to explain the importance of stability provided in Social Dialogue, Economic Growth and OECD Reviews and for what purpose it is used in achieving the targets in income distribution.

Keywords: Social Dialogue, Organization, Employment, Employee Rights, Economic Growth.

Advisor: Dr. Öğr. Üyesi Erhan GÜLCAN, Department of Labor Economics and Industrial Relations, Mersin University, Mersin

TEŞEKKÜR

Çalışmamda bana yol gösteren, destek ve emeklerini esirgemeyen, beni cesaretlendiren ve öğrencisi olmaktan her daim onur ve gurur duyacağım tez danışmanım Sayın Dr. Erhan GÜLCAN'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Bu çalışmaların yürütülmesini desteğini esirgemeyen Prof. Dr. Hasan Ejder TEMİZ'e, yoğun çalışmalarım sırasında sabır gösterdiği ve beni teşvik ettiği için eşim Tuğba TOSUN'a, sürekli beni teşvik eden çok değerli annem Şerife TOSUN ve babam Mehmet TOSUN'a, çalışmamın ilham kaynağı kızım Asel Lina TOSUN'a ve çalışma hayatımda gerekli tüm kolaylıkları gösteren meslek büyüğüm değerli Müdürüm Hacı Ahmet TURGUT'a, değerli dostum üniversite sıra arkadaşım Gümüşhane Üniversitesi Araştırma Görevlisi Mahmut Savaş KÜÇÜK'e ve çalışmalarım sırasında küçük veya büyük yardımını esirgemeyen herkese sonsuz teşekkürlerimi ve saygılarımı sunarım.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	i
ONAY	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLOLAR DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
GRAFİKLER DİZİNİ	xi
KISALTMALAR ve SİMGELER	xii
GİRİŞ	1
1. KAVRAMLAR	2
1.1. Sosyal Diyalog	2
1.1.1. Tanım	2
1.1.2. Unsurları	3
1.1.2.1. Sosyal Tarafların Katılımı	3
1.1.2.2. Sosyal İçerme	5
1.1.2.3. Toplu Pazarlık Hakkı	6
1.1.2.4. Örgütlenmenin Sağlanması	7
1.1.2.5. Çalışma Barışı	9
1.2. Ekonomik Büyüme	9
1.2.1. Tanım	10
1.2.2. Unsurları	11
1.2.2.1. Mal ve Hizmet Miktarında Değişim	11
1.2.2.2. İstihdamda Değişim	11
1.2.2.3. Reel ve Mali GSYH Değişimi	12
1.2.2.4. Teknolojik Gelişme ve AR – GE Faaliyetleri	12
1.3. Örgütlenme	13
1.3.1. Tanımı	14
1.3.2. Unsurları	15
1.3.2.1. Yazgı Birliği	15
1.3.2.2. Demokrasi	16
1.3.2.3. Temsil Gücü veya Toplu Eylem Gücü	17
2. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KAPSAMINDA VE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTLENME SÜRECİNDE SOSYAL DİYALOG	19
2.1. Endüstri İlişkileri ve Sosyal Diyalog	19
2.1.1. Endüstri Devrimi ve Sosyal Tarafların Rolü	20
2.1.2. Ekonomik Yaklaşımlar ve Sosyal Diyalogun Geçirdiği Aşamalar	21
2.1.2.1. Klasik Ekonomik Yaklaşım (1776 – 1929)	22
2.1.2.2. Keynesyen Yaklaşım (1929 – 1980)	24
2.1.2.3. Neoliberal Yaklaşım Dönemi (1980 – Günümüz)	25
2.1.3. Sosyal Diyalog ve İşletme Yönetimi Modeller	26
2.1.3.1. Öz Yönetim	27
2.1.3.2. Sosyal Diyalog ve Endüstriyel Demokrasi	28
2.2. Örgütlenme Süreci ve Sosyal Diyalog	30
3. SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARI	34
3.1. Kamu Otoriterince Yürütülen Uygulamalar	34
3.1.1. Asgari Ücretin Belirlenmesi	34
3.1.2. Ekonomik ve Sosyal Uygulamalar	37
3.1.2.1. Ekonomik ve Sosyal Konsey	37

3.1.2.2. Ekonomik ve Sosyal Komite	40
3.1.2.3. Bölgeler Komitesi	44
3.2. Sosyal Taraflarca Yapılan Uygulamalar	46
3.2.1. Toplu Pazarlık Süreci	46
3.2.1.1. Toplu Pazarlık Sürecinin Uluslararası Kabulü	47
3.2.1.2. Danışma ve Uzlaşma	48
3.2.1.3. Toplu Sözleşmenin Önemi	49
3.2.2. Toplu Pazarlık Sürecinin Dolaylı Yoldan Katılımları	50
3.2.2.1. İşletme ya da İşyeri Düzeyinde Uygulamalar	51
3.2.2.1.1. Çalışma Meclisleri	54
3.2.2.1.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamaları	55
3.2.2.1.3. İşyeri Sendika Temsilciliği	56
3.2.2.1.4. İşveren Sendikası Temsilciliği	57
3.2.2.2. Sektör Düzeyinde Sosyal Diyalog	58
3.2.2.3. İşkolu Düzeyinde Sosyal Diyalog	61
3.2.2.4. Ulusal Düzeyde Uygulamalar	63
3.2.2.5. Uluslararası Düzeyde Uygulamalar ve İnsana Yaraşır İş	65
4. GÜNÜMÜZDE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI	68
4.1. Sosyal Diyalog ve Yönetişim	68
4.2. Uluslararası Sosyal Diyalog Çabaları	70
4.3. Bölgesel Sosyal Diyalog Çabaları	73
4.4. İkili ve Çok Taraflı Anlaşmalarda Sosyal Diyalog	79
4.5. Pandemi Sürecinde Sosyal Diyalog	82
5. SOSYAL DİYALOG VE EKONOMİK BÜYÜME	85
5.1. OECD İncelemesinde Sosyal Diyalog	88
5.2. Ekonomik İstikrar ve Sosyal Diyalog	94
5.2.1. Sosyal Diyaloga Katılım ve Politika Uyumluluğu	94
5.2.2. Sosyal Diyalog ve Ekonomik Performans	96
5.2.3. Sınırlar Arası ve Sivil Diyaloga Karşı Sosyal Diyalog	98
5.3. Gelir Dağılımı, Sürdürülebilir Kalkınma, Ekonomik Büyüme Çerçevesinde Sosyal Diyalog	100
5.3.1. Yoksullaşarak Büyüme	100
5.3.2. Sürdürülebilir Kalkınma	103
SONUÇ	110
KAYNAKLAR	114
BENZERLİK RAPORU ÖZET SAYFASI	122
ÖZGEÇMİŞ	123

TABLÖLAR DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 3.1. G20 Ülkelerinde Yürürlükte Olan Asgari Ücret Belirleme Mekanizmaları	35
Tablo 3.2. Asgari Ücret Belirleme Kapsamı	35
Tablo 3.3. Asgari Ücretin Bulunduğu AB Ülkelerinde ve Türkiye’de Asgari Ücret	36
Tablo 3.4. Bazı Ülkelerin Ekonomik ve Sosyal Konseyleri ve Benzeri Kurumları	45
Tablo 3.5. Sosyal Diyalogun Düzeye Göre İncelenmesi	51
Tablo 5.1. Seçili Ülkelerin Asgari Ücret Belirlenme Düzeyi ve Ekonomik Büyüme Oranları Karşılaştırılması	109

ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 1.1. Sosyal Diyalogun Geometrik Şekil İle Yorumlanması	4
Şekil 3.1. Ekonomik ve Sosyal Konseyin Çok Aktörlü Görünümü	38



GRAFİKLER DİZİNİ

	Sayfa
Grafik 2.1. Türkiye – OECD’ye Üye Gelişmiş Ülkelerde Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranları (2016 – 2017)	32
Grafik 5.1. Ortalama Yıllık Gelirin Değişimi (2006 – 2017)	85
Grafik 5.2. 2020 Yılı Ülkelerin Pazarlık Hakkına Sahip Çalışanların Yüzdesi ile Gini Katsayısının Karşılaştırmalı Analizi	87
Grafik 5.3. Ülkelerin GSYİH, Nominal Değer Büyüme Oranları (2019 – 2020 – 2021 – 2022)	89
Grafik 5.4. Ülkelerin İşsizlik Oranları (2019 – 2020 – 2021 – 2022)	90
Grafik 5.5. Devlet Tahvillerinde Uzun Vadeli Faiz Oranları (2019 – 2020 – 2021 – 2022)	92
Grafik 5.6. Tüketici Fiyat Endeksi Oranları (2019 – 2020 – 2021 – 2022)	92
Grafik 5.7. Seçili Ülkelerin Sermaye ve Emegın Milli Gelirden Aldığı Paylar (2022)	93
Grafik 5.8. Ülkemizde Kişı Başına Gelir ve Dolar Kurunun Dalgalı Seyri (1998-2022 Yılları Arası)	101
Grafik 5.9. Seçili Ülkelerin İşsizlik ve Büyüme Oranlarının Karşılaştırılması (2022 Yılı)	106
Grafik 5.10. Seçili Ülkelerin Ekonomik Büyüme ve Toplu Pazarlığa Katılım İlişkisi (2022 Yılı)	107
Grafik 5.11. Seçili Ülkelerin Ekonomik Büyüme ve Gini Katsayısı (2022)	109

KISALTMALAR ve SİMGELER

Kısaltma/Simg	Tanım
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
ABTD	Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu
ASEAN	Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği
AR-GE	Araştırma ve Geliştirme
b.	Baskı
BUSINESSEUROPE	Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu
CEC	Yönetici Avrupa Konfederasyonu
CEEP	Avrupa Kamu İşletmeleri ve Genel Ekonomik İşletmeleri Merkezi
CoR	Avrupa Bölgeler Komitesi
ÇÜİ	Çokuluslu İşletmeler
DİSK	Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu
DİSK – AR	Türkiye Devrimci İşçi Sendikalar Konfederasyonu Araştırma Dairesi
ECO	Ekonomik ve Parasal Birlik, Ekonomik ve Sosyal Uyum
EESC	Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komite
ETUC	Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu
G20	20 Maliye Bakanı ve Merkez Bankası Başkanı Grubu
GSYH	Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla
HAK – İŞ	Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
IMF	Uluslararası Para Fonu
INT	Tek Pazar, Üretim ve Tüketim
ISBN	Uluslararası Standart Kitap Numarası
ILO	Uluslar Arası Çalışma Örgütü
ITUC	Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu
LO	İsveç İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MERCOSUR	Güney Ortak Pazarı
NAT	Tarım, Kırsal Kalkınma ve Çevre
NFA	Ulusal Çerçeve Sözleşmesi
OAS	Amerikan Devletleri Örgütü
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
REX	Dış İlişkiler
SADC	Güney Afrika Kalkınma Topluluğu
SAF	İsveç İşveren Sendikaları Konfederasyonu
S.E.T.	Son Erişim Tarihi
SOC	İstihdam, Sosyal İşler ve Vatandaşlık
ss.	Sayfa Aralığı
STK	Sivil Toplum Kuruluşları
TCDB	Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı
TEN	Ulaştırma, Enerji, Altyapı ve Bilgi Toplumu
TİS	Toplu İş Sözleşmesi
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜRK – İŞ	Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu
UÇA	Uluslararası Çerçeve Anlaşması
UÇÖ	Uluslar Arası Çalışma Örgütü
UEAPME	Avrupa Sanatkârlar ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği
vb.	Ve Benzeri
vd.	Ve Diğerleri
WHO	Dünya Sağlık Örgütü
€	Euro

GİRİŞ

Sosyal diyalogun ekonomik büyümeye ve çalışanların örgütlenmesine etkileri konusu altında, sosyal diyalogu, örgütlenmeyi ve ekonomik büyümenin tanımlarını yaparak tanımlardan çıkarımda bulunduğumuz unsurları ile konunun kavramsal açıdan değerlendirmesi yapılmıştır. Burada sosyal diyalogun ekonomik büyüme ve örgütlenme arasında ne kadar önemli bir denge sağladığı hususları üzerinde durulmuştur.

Endüstri Devriminin ortaya çıkması ile birlikte işçi ve işveren kavramları oluşmuş, Endüstri Devrimi ile birlikte tarafların ortak payda da buluşması gerekliliği zamanla ortaya çıkmıştır. Sosyal diyalogun sağlanmasında en önemli araç olan sosyal tarafların oluşması sürecinin nasıl ortaya çıktığı ve sürecin gelişen teknolojik şartlar ve hayat koşulları karşısında nasıl bir evrimsel değişim geçirdiğinden bahsedilmiştir. Süreç sonrası sosyal diyalogun gerekliliğın ortaya çıkması ile birlikte ülkeler tarafından yasal zorunluluk sonucu kullanılan ve kamu otoritelerince yürütölen sosyal diyalog uygulamalarından olan asgari ücretin belirlenmesi ve ekonomik ve sosyal düzeyde uygulamaların neler olduğı belirtilmiştir. Ayrıca sosyal tarafların oluşumundan kaynaklı ortaya çıkan toplu pazarlık süreci ve sosyal diyalogun işyeri, işkolu, sektör, ulusal düzeyde kullanımını sağlayan düzeylere değinilmiş, dünya da sosyal diyalogun kullanan veyahut sosyal tarafları bir araya getiren ölkelerin hangi sosyal diyalog düzeylerini nasıl ve ne şekilde kullandıkları ortaya konulmuştur. Sosyal diyalogu yoğun ve aktif şekilde kullanan bu ölkelerin OECD verileri ile ekonomik büyümeleri, işgücüne katılım oranları, bireylerin alım gücü ve toplu iş sözleşmesine katılan çalışanların oranları karşılaştırılarak sosyal diyalogun kullanılmasının ölkelerin ekonomik anlamda da gelişmesinde ne denli önemli olduğı vurgulanmıştır. Ayrıca gelir dağılımındaki adaletsizliğin önüne geçeceğinden gini katsayısının sıfıra yakın olması sosyal diyalogun önemini ve gerekliliğini bir kez daha ortaya çıkarmıştır.

Sonuç olarak sosyal diyalogun gelişen ve değışen hayat şartlarında ne denli önemli ve kullanılması gerekliliğı, henüz yeni etkilerinden çıktığımız ve tüm dünyayı etkisi altına alan pandemi salgını sürecinde aslında sosyal diyalogun hali hazırda aktif kullanan ölkelerin işverenleri ve işçilerinin neredeyse tüm sektörlerin durma noktasına geldiğı bu süreç içerisinde önemini bizlere bir kez daha göstermiştir. Bu çalışma ile sosyal diyalogun iş ve çalışma hayatındaki aktif kullanımının gerekliliğı hem insan haklarının bir gereğı sonucu tarafların uzlaşısının önemi ve ölkelerin sadece işçi ve işveren düzeyinde değil ekonomik anlamda da gelişimi için önemi vurgulanmak istenilmiştir.

1. KAVRAMLAR

Sosyal diyalogun ekonomik büyümeye ve çalışanların örgütlenmesine etkileri konusu altında, sosyal diyalogu, örgütlenmeyi ve ekonomik büyümenin tanımlamaları yapılacaktır. Yapılan tanımlamalardan çıkarılacak unsurlar ile birlikte kavramlar açıklanmaya çalışılacaktır.

1.1. Sosyal Diyalog

Sosyal diyalog kavramı, demokrasinin sağlandığı siyasal bir düzen içerisinde, sosyal taraf olarak belirlenen işçi ve işveren üst örgütlerinin temsilcileriyle, toplumsal zemin üzerinde önemli bir yer tutan ve diğer organize çıkar gruplarının temsilcilerinin kurumsal olarak beraberliklerinin sağlanarak, ülkenin temel ekonomik ve sosyal politikaların tespit edilmesi ve yürürlüğe girmesini olanak tanıyan iletişim şeklidir. Diğer bir tanımlamayla sosyal taraf temsilcileriyle çıkar gruplarının temsilcilerinin gönüllülük amacı altında ortak noktada buluşarak, demokratik bir tartışma ortamı içerisinde alınan kararların, ülkenin iktisadi ve sosyal politikalarında uygulanmasını amaçlayan mekanizmaya verilen ad olarak yorumlanabilir.¹

Sosyal diyalog, ekonomik ve sosyal politika ile ilgili ortak konularda üçlü sacayağı olarak tanımlayacağımız, işçi, işveren ve hükümet temsilcileri arasında kurulan iletişim, müzakere ve fikir danışması olarak tanımlanabilir. Sosyal diyalogun süreci bazen ulusal, bazen bölgesel, bazen meslekler arası veya bunların ortak bir paydada buluşarak farklı şekillerde ortaya çıkabilir.²

1.1.1. Tanım

Diyalog, insanın düşüncelerini ve aklından geçenleri diğer insanlar ile paylaşma, başkalarının düşüncelerinden faydalanma ve katkılarla düşünceyi geliştirme ve zenginleştirme olarak açıklanabilmektedir.³ Sosyal, ekonomik ve siyasi konularda ülkeleri yöneten mevcut siyasal güç ile farklı amaçları taşıyan çıkar gruplarının temsilcilerini ortak noktada buluşturan, aralarında fikir birliğine ulaşmayı ve birlikte ortak noktada karar almayı hedefleyen çok aktörlü yaklaşımdır. Sosyal diyalog, uluslararası anlaşma ve Uluslararası Çalışma Örgütü (UÇÖ) normlarına göre, ortak amacı ve menfaati hedefleyen her türlü ekonomik ve sosyal alanlarda hükümet, işveren ve işçi temsilcileri bir araya gelerek ve belirli bir amaca yönelik olarak her türlü bilgilendirme, fikir alışverişi ve ortak noktada buluşma amacı taşıyan süreçlerin tamamını içermektedir. Sosyal diyalog temel anlamı ile iki koşula dayalıdır. Bunlardan birincisi ve en önemli olanı sosyal taraflarının birbirinden bağımsız olması durumu, ikincisi ise tarafların ortak noktada müzakere koşullarına karşı yaklaşımının olumlu olması durumudur.⁴

¹ Necati Kayhan, "Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye' de Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler", *Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 20/6, (Mayıs-Ağustos 2007):61.

² Sevgi Işık Erol, "Covid-19'un İşletmeler ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Almanya, Amerika ve Belçika'dan Örnekler", *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, 11/2, (2020):215. *Uluslararası Standart Kitap Numarası (ISBN): 2146-1740*.

³ Kayhan, "Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye' de Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler", 61.

⁴ Melahat Güray, "Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog", *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*, 1/1, (Temmuz-Eylül 2013): 146.

Sosyal diyalog düşüncesi ve anlamı, kıtadan kıtaya, ülkeden ülkeye ve hatta ülke içerisinde bulunan bölgeden bölgeye kadar farklı bir şekilde yorumlanabilmektedir. Bu nedenle ortak istişare olarak tanımladığımız, üçlü işbirliği, bölgesel işbirliği, ortak uzlaşa gibi farklı tanımlamalar kullanılabilmektedir. Her toplumda sosyal diyalog, ülkelerin kendi iç dinamiklerinin oluşması sonucu ihtiyacın ne durumda ve nasıl hâsıl olduğu konularına göre ortaya çıkmış ve gelişmiştir. Sosyal diyalogun tarihsel ilerlemesi, Kuzey Batı Avrupa’da iktisadi anlamda ilerlemeye dayanır. Doğu Avrupa’da ya da gelişmekte olan ülke ekonomilerinde ise, sosyal tarafların da sürece dâhil edilerek desteğini almanın önemi ve gerekliliği sonucu ortaya çıkmıştır. Bu neden ile bazı ülkelerde işçi-işveren temsilcileri arasında sürdürülen ikili düzen; bazı ülkelerde ise işçi-işveren ve hükümet temsilcilerinin katılımı ile üçlü yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Yine bazı bölgelerde, kıtalarda ve ülkelerde de üçlü yapıya dışarıdan gözlemci olarak katılan sivil toplum örgütlenmelerinin destekçileri ya da temsilcileri aracılığı ile katılım çok taraflı bir hale dönüşmektedir. Dolayısıyla, genel kabul görmüş evrensel nitelikte bir sosyal diyalog modeli mümkün değildir. Başka bir ifade ile bir kıtadan başka bir kıtaya aktarılabilecek ve dünyanın her ülkesine uygun olan tek bir sosyal diyalog sisteminin olması mümkün değildir. Sosyal diyalog için en önemli unsurlar, örgütlenmede özgürlüğün sağlanması, çalışma ve toplu iş sözleşmesi yapılması, demokratik ortamda seçilen temsilcilerin varlığıdır.⁵

1.1.2. Unsurları

Sosyal diyalog, sosyal tarafları anlamlandırmayı hedeflemektedir. Sosyal tarafları yönetim ve işgücü olarak iki ana unsur etrafından şekillendirmektedir. Ancak sosyal tarafların birbirleri ile kurduğu iletişimde; bilgilendirme ve görüş alışverişi aktarması ile sınırlı kalmaktadır. Sosyal tarafların, bir araya geldiği kanuni bir altyapı ve kurumsal düzenlemelerin alanı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, emek/sermaye arasındaki ilişki, süreç ve tarih yok sayılmaktadır.⁶

1.1.2.1. Sosyal Tarafların Katılımı

Üç taraflı katılım ve sonucunda ortaya çıkan sosyal diyalog kavramı UÇÖ’nün en değerli temel taşlarının başında gelmektedir. Sosyal diyalog kavramı bu süreç içerisinde, işçilerin, işverenlerin ve hükümetin ya da devletin; istihdam ve işyerine ilişkin konularda karar alma süreçlerine katılmasını ve tüm tarafların bu süreç içerisinde doğrudan ya da dolaylı olarak müdahalesini ifade eder. Bu sosyal ortaklar arasında işveren bakımından temsilcileri yani bunların kuruluşları, işçi tarafından işçi sendikaları ve hükümet arasında ortak bir payda da buluşmayı hedefleyen siyasal ve politik süreç stratejisidir. Sosyal diyalog kavramını geometrik eşkenar üçgen olarak yorumlandığında üç aşamadan olduğu çıkarımı yapılabilmektedir. Burada en alt katmanda bilgi alışverişidir. Buradan hareketle aslında sosyal tarafların en fazla birbirleri ile müzakere sürecine geçmeden önce empati kurarak eksik noktaları tamamlamasıdır. Zaten bu süreç içerisinde en fazla alanda bilgi alışverişi süreci içerisinde yer

⁵ Faruk Taşçı, “Uluslararası Sosyal Politika Ders Notları”, Teksir, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, (Şubat 2017): 129.

⁶ Gamze Yücesan Özdemir, “AB Sosyal Politikasının Kavramlarını Yeniden Düşünmek: Güvenceli Esneklik, Sosyal Diyalog ve Sosyal Dışlanma Üzerine Notlar”, Memleket Siyaset Yönetim Dergisi, 3/7, (Temmuz 2008):78.

almaktadır. Orta katmanda yer alan danışma durumu ise tarafların süreç hakkında birbirlerini bilgilendirerek hem sosyal tarafların tüm temsilcileri ile noksansız bir sonuca varılması hedeflenmektedir ve son olarak en üst katmanda ise müzakerenin sağlanması ile sosyal diyalog tam anlamıyla sağlanmış olacaktır. Müzakerenin sağlanması ile sosyal diyalog aracılığı ile tarafların tam anlamıyla iradelerini yansıttığı görülecektir. Buradan hareket ile şekil 1.1’de bahsedilen yorumlanma şekli ile en aşağıdan yukarıya sosyal diyalogun artışı yukarı yönlü ilerleyecektir. Eğer sadece süreç içerisinde bilgi alışverişi ile kalınırsa sosyal taraflar açısından zayıf bir sosyal diyalog süreci geçirildiği şeklinde yorumlanabilmektedir. Ancak yukarıya doğru müzakere süreci ile birlikte tamamlandığında yoğun ve aktif şekilde sosyal diyalogun rol model olarak kullanıldığı sonucuna varılacaktır.⁷



Şekil 1.1. Sosyal Diyalogun Geometrik Şekil İle Yorumlanması (Şenel, “Sektörler Arasında İşyerinde Sosyal Diyalog Bilgi Paylaşımı Çalıştayı” 15.).

Sosyal diyalogun kullanılmasında bazı temel argümanlar bulunmaktadır. Özellikle bunların gerçekleşmesi esnasında en değer verileni üçlü sacayağının tam olarak oluşturduğu üçlü veya çok taraflı sosyal diyalogdur. Resmi danışma kurulları kavramı, işçi örgütü, işveren örgütü ve hükümetinde görüşmelere dâhil olarak sürece katılım gösterdiği üçlü sosyal diyalog sistemidir. Başka bir argüman ise sosyal tarafların aralarında kurdukları diyalog sayesinde pazarlık ile bir sonuca ulaştıkları ikili sosyal diyalog sistemidir. Bu sürecin en güzel örneği ise toplu sözleşmelerdir.⁸ Sosyal diyalogu işlevsel açısından değerli gösteren sonuçlarının sebebi; toplumsal anlaşmalar ve resmi danışma konseyleridir. Bu araçların varlığı ve etkin çalışması sonucu işlevsel hale gelmektedir.⁹

⁷ Tuba Burcu Şenel, “Sektörler Arasında İşyerinde Sosyal Diyalog Bilgi Paylaşımı Çalıştayı”, *Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi*, (Ankara, Haziran 2018): 15.

⁸ Eyüp Bedir ve diğerleri (vd.), “Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve Analizi”, *Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi*, (Ankara, 2018): 18.

⁹ Özlem Işığışok, “Sosyal Diyalog, Temel Nitelikleri ve Türkiye’de Sosyal Diyaloga İlişkin Genel Bir Değerlendirme”, *İş Güç Dergisi*, 1/1, (1999): 18. <http://www.isguc.org/?p=article&id=2&cilt=1&sayi=1&yil=1999>, Son Erişim Tarihi (S.E.T.): 25.04.2020.

1.1.2.2. Sosyal İçerme

Sosyal içerme, bireylerin ve grupların toplumda ve çalışma hayatlarında kendilerine yer bulma ve içerisinde bulunan mevcut koşullarını düzeltme ve iyileştirme kimlikleri temelinde dezavantajlı olanların yeteneklerini, fırsatlarını ve itibarlarını artırma amacı taşımaktadır. Bu süreç içerisinde hemen hemen her ülkede, bazı gruplar siyasi, ekonomik ve sosyal hayata tam olarak katılmalarının önüne geçen engellerle karşılaşmaktadır. Bu gruplar yalnızca yasal sistemler, arazi ve işgücü piyasaları yoluyla değil, aynı zamanda ayrımcı veya ayrıştırıcı tutumlar, inançlar veya algılar yoluyla da dışlanabilir. Dezavantaj genellikle diğer faktörlerin yanı sıra cinsiyet, yaş, konum, meslek, ırk, etnik köken, din, vatandaşlık durumu, engellilik ve cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayanmaktadır. Bu tür bir sosyal dışlanma, bireylerin onurunu, güvenliğini ve daha iyi bir yaşam sürme fırsatını elinden alır ve toplumda kabul görülmesini zorlaştırması kişiyi ya da grupları yalnızlığa sürükler. Ortaya çıkan bu yalnızlık düşüncesi ve olgusu tarafların ortak amaç ile bir araya getirir ve zamanla başkaldırı, isyan vs. gibi ortaya çıktığında geri dönülmez yaralara sebep olabilir. Hedeflenen amaç doğrultusunda kitlenin oluşturduğu vizyonu ve misyonunun destek görmesi halinde geniş katılımcı sayılarına ulaşarak toplumsal etki yaratır. Yapısal dışlanma ve ayrımcılığın temel sebepleri ile ele alınmadıkça, sürdürülebilir kapsayıcı büyümeyi ve ayrıca büyümeyen sürekli gerileyen sonuç olarak ortaya çıkan yoksulluğun da hızla azaltılmasını desteklemek mümkün olmayacaktır.¹⁰

2019 yılı sonunda Dünya'yı etkisi altına alan COVID-19 salgını, oldukça derinden etkileyerek sistemik eşitsizlikleri ortaya çıkarmıştır. COVID-19 dünya genelinde geniş kapsamlı etkilere sahip olmaya devam ederken, pandeminin kadınlar, engelliler, işsiz gençler, cinsel ve cinsiyete dayalı azınlıklar ve yaşlılar dâhil olmak üzere hemen hemen her kesim üzerinde farklılaştırılmış ve yoğunlaştırılmış etkisini anlamak önemlidir. Yine birçok kişinin, COVID-19'un ciddi belirtilerine karşı savunmasız halde bırakan temel sağlık problemleri vardır. Süreç içerisinde yer alan evde kalmaların ve tecritlerin haneler üzerindeki artan stresin bir sonucu olarak kadınlar ve çocuklar artan aile içi şiddet oranlarından etkilenmektedir. Yine bazı durumlarda, etnik veya ırk temelli ayrımcılık nedeniyle sağlık sistemlerine erişimde de geçmiş dönemlerde de görülen ve tarihsel olarak engellerle karşılaşan gruplar, diğer gruplara göre daha yüksek ölüm oranlarına sahip olmuştur. Pandemi sürecinde, adil bakım hakkından yararlanmada ve aşılara erişim konularında birlikte yaşadığımız bu dünya da bulunan her bir birey aynı oranda yararlanamamıştır.¹¹

Sosyal içerme, sosyal diyalog sürecinde mutlaka sürecin aksamaması için gereken bir kavramdır. Aynı zamanda ekonomik açıdan da oldukça mantıklı olarak yorumlanmaktadır. Dezavantajlı grupların toplu halde sosyal dışlanma ile kabul görülmemesinin ekonomik ve sosyal açıdan olumsuz yanları elbette olacaktır. Bu süreç içerisinde dezavantajlı gruplarda bulunan bireylerin kayıpları, en yaygın olarak ölçülen etkiler arasında ücret kaybı, yaşam boyu kazançlar, yetersiz eğitim ve istihdama

¹⁰ The World Bank, <https://www.worldbank.org/en/topic/social-inclusion#1>, S.ET.: 13.11.2022.

¹¹ The World Bank, <https://www.worldbank.org/en/topic/social-inclusion#1>, S.ET.: 13.11.2022.

katılmalarının azalması olarak karşımıza çıkmaktadır. Ulusal düzeyde, sosyal dışlanmanın ekonomik maliyeti, vazgeçilen gayri safi yurtiçi hasıla (GSYİH) ve beşeri sermaye serveti tarafından yakalanabilir. Dışlanma veya dışlanma algısı, hem bireylere hem de grupların ekonomiye yönelik belirli bir maliyeti olan olduğundan, hizmetlerden ve alanlardan vazgeçmesine neden olabilir. Küresel olarak, yalnızca cinsiyet eşitsizliği nedeniyle beşeri sermaye servetindeki kaybın yaklaşık 160 trilyon dolar olduğu tahmin edilmektedir. Gelişmekte olan ülkelerdeki engelli çocukların yüzde 90'ı okula gitmemektedir. Birçok ülkede görülen ve etkisi hissedilen sosyal dışlama, ayrımcılık ve şiddetle mücadele etmek çok zordur. Dışlanma, zamanla sosyal gerilimlere şiddet ve çatışma ortamının oluşmasına katkıda bulunarak uzun vadede önemli sosyal ve ekonomik maliyetlere neden olabilmektedir.¹²

Aslında sosyal içerme kavramından bahsederken, sosyal dışlanma kavramının tam tersi olduğundan; sosyal dışlanma kavramının ne olduğuna değinilir ise tam anlamı ile anlam bütünlüğünün kavramlaştırması sağlanabilir. Sosyal dışlanma; toplumda olan eşitsizlik, güvencesizlik sürecine yönelik genel anlamı ile ortaya çıkan bir kavramdır. Sosyal birleşmenin süreklilik sağlayarak gerçekleşmediğini, toplumsal düzenin kendi içerisinde bazı grupları sistemin dışında kalacak biçimde yapı oluşturduğu görülmektedir. Sonuç olarak sosyal dışlanma topluma katılmanın ya da toplum tarafından kabul edilmişliğin tam zıttı olan bir kavram olan açıklanmaktadır.¹³

Sosyal içerme sonucu ülkelerin ana iki temel hedefe ulaşılması amacı taşımaktadır. Bunlardan ilki aşırı yoksulluğu sona erdirmeye ve ikincisi paylaşılan refahı artırmaktır. Tüm yatırım projesi finansmanı için geçerli olan sosyal içermenin Dünya Bankası'nın tüm kalkınma müdahaleleri ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanması için kritik olduğu vurgulamaktadır. Bu nedenle Dünya Bankası, COVID-19 sürecinden itibaren kapsayıcı bir iyileşme politikası üzerinde durmaktadır. Mevcut kriz, toplumun bir bütün olarak sağlık, iklim, doğal afetler veya sosyal huzursuzluklar gibi gelecekteki şoklara karşı daha dirençli olmasını sağlayan daha kapsayıcı sistemlerin yeniden inşasına odaklanma fırsatı olarak görülmelidir.¹⁴

1.1.2.3. Toplu Pazarlık Hakkı

Sosyal diyalogun bir ülkede tam anlamı ile sosyal yaşantıya uyum sağlanması için örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkı ile mümkün olmaktadır. Toplu sözleşme hakkı kapsamında; işçilerin veya işçi temsilcilerinin, işveren veya işveren temsilcileri arasında herhangi bir kısıtlamaya bağlı kalmaksızın müzakere etmesi durumudur. Toplu sözleşme ile bir işyerinde işverenlerle işçilerin, öncelikle işin hangi şartlar altında ifa edileceğinin konuşulduğu, çalışma durumunu değerlendirdikleri ve son olarak tarafların aralarında müzakere ettikleri gönüllü ve sonucunun olumlu geçmesi beklenen

¹² The World Bank, <https://www.worldbank.org/en/topic/social-inclusion#1> , S.ET.: 13.11.2022.

¹³ Faruk Sapanca, "Avrupa Birliği'nde Sosyal Dışlanma Sorunu Ve Mücadele Yöntemleri", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:3, (2005):53, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2575960> , S.E.T.: 13.06.2023.

¹⁴ The World Bank, <https://www.worldbank.org/en/topic/social-inclusion#1> , S.ET.: 13.11.2022.

bir süreçtir. Bu süreç içerisinde taraflar işverenlerin doğrudan kendileri olabildiği gibi işveren temsilcileri de olabilmektedir. Diğer taraftan işçiler açısından bakıldığında toplu hareket edilmesi sonucu ortaya çıkan sendikalar nezdinde temsil veya bunun sağlanmasının mümkün olmadığı durumda işçiler tarafından kendilerini temsil için görevlendirilmiş temsilciler arasında geçmektedir. İşçilerin temsili ile görevlendirilen sendika ya da temsilcilerinin doğrudan kullanma hakkına sahip oldukları toplu sözleşme yapabilme hakkı mevcuttur. İşçilerin herhangi bir baskıya maruz kalmaksızın, mevcut kanunlara uygun bir şekilde, sendika kurma hakkı ve istedikleri sendikaya üye olma haklarına saygı gösterilmesi, sendikal çalışmalarda bulunulma ve bu alanlarda yürütülen faaliyetlere katılma, iş yerinde mevcut konumundan yükselme, terfi alma, işten çıkarılma veya çifte standart politikalarının engellenmesini yürürlüğe koymak, daha verimli bir toplu sözleşmenin olmasını sağlamak için işçi temsilcilerine yani sendikalara uygun imkânları sağlamak örgütlenme özgürlüğünü ve toplu sözleşme hakkını geliştiren faktörlerdendir.¹⁵

Toplu pazarlık hakkının uluslararası alanda kabul görmesini sağlayan en önemli belgelerden birisi de UÇÖ'nün 18 Haziran 1949 da kabul ettiği, ülkemiz de de 23 Ocak 1952 tarihinde yürürlüğe giren 98 No'lu Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'dir. Bu sözleşmenin ilk maddesinde; işçilerin istihdamları ile ilgili olarak sendika karşıtı ayrımcılık eylemlerine karşı yeterli korumadan yararlanacakları öngörülmüş ve koruma altına alınmıştır. Yine aynı şekilde sözleşmede geçen diğer maddelere değinilecek olur isek; işçinin sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında, işverenin izniyle çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılması nedeniyle işten çıkarılmasına veya başka bir şekilde zarar görmesi engellenmek amaçlanmıştır. Bu sözleşme gereğince devlet idaresinde görev alan kamu görevlilerinin durumunu ele almadığı gibi, hiçbir şekilde haklarına veya statülerine zarar getirecek şekilde yorumlanmasına da müsaade etmemiştir. Bu şekilde toplamda işçilerin sendikal anlamında haklarının korunması amacı ile 16 maddeden oluşturulmuş, onaylayan her devletin sözleşmeye bağlı kalması amaçlanmıştır.¹⁶

1.1.2.4. Örgütlenmenin Sağlanması

İşçi ya da işverenlerin bir araya gelerek toplu olarak fikirlerini savunmaları sonucu sendika özgürlüğü ortaya çıkartmıştır. Ülkelerde örgütlenmenin özgür bir ortam içerisinde sağlanabilmesi için hukuk devletine ve kuvvetler ayrılığına önem veren, tüm vatandaşlarının insan haklarına değer verildiği, işçi ve işveren sendikalarının başkanlarına ve üyelerine karşı herhangi bir zor kullanmanın olmadığı veya tehdit altında kalınmadığı bir ortam gerektirmektedir. UÇÖ'nün "1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde", temel ilkeler ve sendika özgürlüğü, toplu pazarlık haklarından bahsedilmiştir. 1998 Tarihli bildirgede birkaç temel başlık altında incelenmiştir. Bunlardan ilki, işverenlerin ya da işçilerin, önceden herhangi bir onaya bağlı kalınmaksızın, örgüt kurma hakkı veya

¹⁵ Tuba Burcu Şenel, "Sektörler Arasında İşyerinde Sosyal Diyalog Bilgi Paylaşımı Çalıştayı", *Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogün Geliştirilmesi Projesi*, Ankara, (Haziran 2018): 17.

¹⁶ ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098,S.E.T.:13.06.2023

dilediği örgütlere serbest bir şekilde katılma hakkından bahsetmektedir. İkinci olarak, kurmuş ya da üye oldukları örgütlerin yaptığı faaliyetleri serbest bir şekilde ifa etmesi gerekliliğidir. Üçüncü olarak, örgütlenmenin sağlandığı koşullarda kendilerini temsilen seçilecek olan temsilcinin ya da liderin özgür bir hür irade ile seçme hakkına sahip olunmasıdır. Bu seçim esnasında kendi organlarını oluşturarak, denetim mekanizmasının sağlanması da çok önemlidir. Dördüncü olarak, kurulan ve kurulma aşamasını tamamlayan örgütlerin yapacakları etkinliklerin, faaliyetlerin ya da programlarının herhangi bir kısıtla bağlı kalmaksızın belirlemeye sahip olunmasıdır. Yine işverenlerine karşı işçilerin sahip olduğu grev hakkıdır. Beşinci olarak örgütlenmenin sağlanması ile kurulan sendikaların bir araya gelmesi sureti ile federasyon ve/veya konfederasyon kurulması ve uluslararası düzeyde işçi ve işveren sendikalarına üye olma hakkının tanınmasıdır. Bu haklara sahip olunurken herhangi bir şekilde ayrımcılığa veya müdahaleye maruz kalınmayacağıdır. Son olarak işçi ve işveren arasında ya da temsilcileri arasında örgütlenme özgürlüğünün asıl hedeflediği ve ortak payda da buluşmasını sağlayan toplu pazarlık yapma hakkına ortam hazırlanmasıdır.¹⁷

Bahsedilen tüm bu haklar uluslararası düzeyde kabul edilen ve etnik köken, din, cinsiyet, meslek, uyruk ve siyasi görüş ayrımı fark etmeksizin uygulanmaktadır. Kayıt dışı istihdam çalışanları için de dâhil edilerek iş akdinin tüm taraflarına uygulanır. Hükümetin ya da devletin sosyal diyalogun sağlanması için zorlaştırmayan bir ortam yaratması bu süreç içerisinde oldukça önem etmektedir. Ülkelerin yöneticileri ve temsilcileri tarafından sendika özgürlüğünün korunması ve aktif olarak uygulanmasına imkân sağlayan mevzuatlar çıkarması ve bu hakları garanti altına alınması gerekmektedir.¹⁸

Örgütlenmenin sağlanmasının uluslararası düzeyde kabul görmesini sağlayan en önemli belgelerden birisi de UÇÖ'nün 17 Haziran 1948'de kabul ettiği, ülkemiz de ise kabul edildiği tarihten sonra oldukça geç olarak kabul edilerek 12 Temmuz 1993 tarihinde yürürlüğe giren 87 No'lu Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi'dir. Bu sözleşmenin ilk maddelerinde; işçiler ve işverenlerin, hiçbir ayırım gözetmeksizin, önceden izin almaksızın kendi seçtikleri örgütler kurma ve yalnızca ilgili örgütün kurallarına bağlı olarak bunlara katılma hakkına sahip olduklarını deklare etmiştir. Yine işçi ve işveren örgütlerinin, kendi tüzük ve yönetmeliklerini oluşturma, temsilcilerini tam bir serbestlik içinde seçme, seçilme ve yönetim oluşturma ve programlarını düzenleme hakkına sahip olacakları belirtilmiştir. Bu haklardan yararlanılır iken kamu makamları, bu hakları engelleyecek veya yasal olarak kullanılmasının önüne geçecek olan her türlü müdahaleden kaçınacağı belirtilmiştir. Bir başka madde de ise işçi ve işveren örgütlerinin idari makamlarca

¹⁷ ILO, “Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog: Daha İyi Bir Yönetişim Rehberi / Uluslararası Çalışma Bürosu” Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı Birimi, Yönetişim ve Üçlü Yapı Dairesi, Cenevre, (2013):46. ISBN: 978-92-2-830881-5 (Web PDF).

¹⁸ ILO, “Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog: Daha İyi Bir Yönetişim Rehberi / Uluslararası Çalışma Bürosu” Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı Birimi, Yönetişim ve Üçlü Yapı Dairesi, Cenevre, (2013):46. ISBN: 978-92-2-830881-5 (Web PDF).

feshedilemeyeceği veya kapatılamayacağı hüküm altına alınmıştır. İşçi ve işveren örgütlerinin federasyon ve konfederasyon kurma ve bunlara üye olma hakkına sahip olduğu ve bu tür örgüt, federasyon veya konfederasyonların uluslararası işçi ve işveren örgütlerine üye olma hakları verilmiştir. Bu şekilde toplamda işçilerin örgütlenmesinin önünde engel bulunmaması ve haklarının korunması amacı ile 21 Maddeden oluşturulmuş, onaylayan her devletin sözleşmeye bağlı kalması amaçlanmıştır.¹⁹

1.1.2.5. Çalışma Barışı

Çalışma barışı, iş akdinin tarafları olan işçi ve işveren terimlerinin birlikte bir düzen içerisinde çalışması olarak yorumlanmaktadır. Bu düzeni oluşturmakta görevli devlet ya da hükümet temsilcileri koruyucu mevzuatlar çıkartarak; hem işçiyi, hem de işvereni koruma altına almayı hedeflemelidir. Bir ülkenin varlığı; her ne kadar üretime, dolayısıyla işçi ve işverene bağlı olsa da bunların çalışma hayatında kendiliğinden kusursuz bir biçimde ilişkilerini devam ettiremediğini ancak; devletin ya da hükümetin gerektiğinde ve vaktinde müdahale etmesi suretiyle çalışma barışının sağlanacağı görülmektedir.²⁰

İşçi ve işverenlerin yasal mevzuatlar ile kendilerine karşı koruyucu olan örgütlülük düzeyine ulaşmaları koşulu ile bunun iş akdinin tarafları arasında temsiline sağlanması sonucu bir diyalogdan bahsedilirse, sosyal diyalogun taraflar arasında başladığını göstermektedir. Önemli bir diğer husus ise; kamu kaynaklarının sosyal amaçlı kullanımı yerine, devlet bütçesi üzerinde özellikle de devlet harcamaları üzerinde önemli derecede tasarruflarda etki olmaktadır. Sosyal diyalogun temel konuları olan eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, ücret gibi konuların, tarafların anlaşması çerçevesinde çözümlense de bu tasarruflardan bağımsız olarak tarafların ortak noktaya ulaşmaları mümkün olmayacaktır.²¹

1.2. Ekonomik Büyüme

Ülkelerin, gelişmelerini ve gelişmişlik seviyelerini arttırmak için en önemli temel etken ekonomik büyümedir. Ekonomik büyüme, belirli bir dönem içerisinde mal ve hizmet miktarlarındaki artış olarak tanımlanmaktadır. Burada önemli olan husus artışın mal ve hizmetlerin miktarında olması gerekmektedir. Dolayısı ile fiyatlardaki artışın olması ekonomik büyümenin sağlandığı sonucuna ulaştırmaz. Fiyatlarda ki artış basit ve yalın hali ile enflasyon olarak tanımlanan fiyatlar genel seviyesinde ki artış olarak karşımıza çıkmaktadır. Ekonominin büyüme bahsedildiği gibi mal ve hizmet miktarında ki artış ile mümkün olacaktır. Bu artış sayesinde üretim ile birlikte tüketiminde doğru orantıda artması gerekmektedir.²²

¹⁹ ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232, S.E.T.:13.06.2023.

²⁰ Alper Yıldırım, <https://calismabarisi.com/is-ve-sosyal-guvenlik/is-hukuku/calisma-barisi/>, S.E.T.:10.07.2022

²¹ Hakan Tartan, “Küreselleşme Süreci İçinde Uluslararası Sosyal Diyalog Uygulamaları Ve Türkiye”, (Doktora Tezi: Dokuz Eylül Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Anabilim Dalı, İzmir, 2006): 3.

²² Uğur Uygun ve Muhammed Emin Durmuş, “Türkiye’deki Ar-Ge Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Ekonometrik Analizi”, *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 6/2, (Haziran 2020): 32.

Bir ülkenin ekonomik büyümesi, nüfusuna giderek daha çeşitli ekonomik mallar sağlama kapasitesindeki uzun vadeli bir artış olarak tanımlanabilir; bu artan kapasite, gelişen teknolojiye ve talep ettiği kurumsal ve ideolojik düzenlemelere dayalıdır. Tanımın üç bileşeni de önemlidir. Mal arzındaki sürekli artış, tanımlandığı ekonomik büyümenin sonucudur. Bazı küçük ülkeler, daha gelişmiş ülkeler tarafından sömürülebilen ve büyük ve artan bir rant sağlayan bir kaynağa (madenler, konum vb.) sahip oldukları için nüfuslarına artan gelir sağlayabilirler. Ülkeler arasında hem kişi başına çıktı düzeylerinde hem de büyüme oranlarındaki büyük farklılıklar, son zamanlarda makroekonomide önemli araştırmaların odak noktası haline geldi. Bu ilginin çoğu, dinamik bir genel denge çerçevesinden kaynaklanan makroekonomik toplamaları modellemek için farklı ulusal deneyimlerin sonuçlarından kaynaklanmaktadır.²³

1.2.1. Tanım

Ekonomik büyüme, belirli bir zaman diliminde belirlenen üretim ve gelir artışının karşılaştırılması şeklinde yorumlanmaktadır. Reel Gayri Safi Milli Harcama'da artış olarak da tanımlanan büyüme sürecine, klasik, neo-klasik ve modern büyüme teorileri ile başka fikirler ortaya çıkmıştır. Bu teorilerde ücret, faiz, yatırım, bilişim, doğal kaynaklar gibi konular olduğu gibi ayrıca fiziki ve beşeri sermaye alanlarında ad gelişim göstermesi gerekliliği hususlarına değinilmiştir.²⁴

Gelişmiş ülkelerin yanında gelişmekte olan ülkeler içinde ekonomik büyüme ülkelerin gelişimleri açısından oldukça önem taşıyan kavramdır. Ancak gelişmiş ülkeler için Gayri Safi Yurtiçi Hâsıla (GSYH) seneler içerisinde değişimine anlam yüklerken, gelişmekte olan ülkeler için ise ekonomik büyüme kavramı yanında, ekonomik kalkınma kavramının da anlamlaştırılarak sürece dâhil edilmektedir.²⁵

Klasik ekonomik büyüme modelinde; yatırımların veyahut tasarrufların üretim kapasitesi üzerinde ki etkileri ile ilgilenirken, yatırımların gelir üzerinde ki etkisini yok saymaktadır. Keynesyen ekonomik büyüme modelinde ise, yatırımların sadece milli gelir üzerindeki etkilerini önemseyerek kapasite etkisi ile birlikte değerlendirmemektedir. Bu şekilde meydana gelen büyüme sürecinde, piyasadaki ekonomik yönelim ve özellikle de kamu gücünün almış olduğu kararlar etkin şekilde rol almaktadır. Devletin para politikası yerine maliye politikası aracılığı ile ekonomik büyüme hedefine ulaşabilmesi için, vergi politikasını da etkin şekilde işleme sokabilmesi gerekliliğidir. Özellikle tasarruf düzeyi düşük kalmış olan ve genellikle gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerde vergiler, halkın kamu harcamalarına katılımını sağlayan etkili bir mali araç olarak kullanılmaktadır.²⁶

²³ Simon Kuznets, "Modern Economic Growth: Findings and Reflections", *The American Economic Review*, 63/3 (Haziran 1973): 247-258.

²⁴ Mehmet Durkaya ve Servet Ceylan, "Vergi Gelirleri ve Ekonomik Büyüme", *Maliye Dergisi*, 150, (Ocak – Haziran 2006): 80.

²⁵ Hasan Alp Özel, "Ekonomik Büyümenin Teorik Temelleri", *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2/1, (2012): 64.

²⁶ Durkaya ve Ceylan, "Vergi Gelirleri ve Ekonomik Büyüme", 80.

1.2.2. Unsurları

Ekonominin daha etkin ve verimli kullanılması sonucu gerçekleşen araştırma faaliyetleri, sürekliliğin sağlanmasının temel esası, istihdamı arttırması, işsizliği azaltması, rekabet ortamı hazırlaması bakımından ekonominin gelişmişlik düzeyi önem arz etmektedir. Ekonomik büyümeyi belirleyen birçok unsur veya faktör bulunmaktadır. Bu faktörler nüfus, faiz oranı, ücretler, tasarruf ölçütleri, beşeri ve fiziksel sermaye, teknoloji, doğal kaynaklar gibi çeşitlendirilerek arttırılabilir. Bu kapsamda ekonomik büyümenin unsurlarını mal ve hizmet miktarı, istihdam, gayri safi hasıla, teknoloji ve araştırma geliştirme başlıkları altında incelenecektir.²⁷

1.2.2.1. Mal ve Hizmet Miktarında Değişim

Ekonomik büyüme, belirli bir zaman diliminde bir ülkede meydana gelen mal ve hizmet miktarlarındaki artış olarak tanımlanmaktadır. Ekonomik büyüme ile birlikte gelir seviyesinin de artış olan herhangi bir ülke ekonomisinde; iktisadi manada dışa bağımlılık düşmekte; işsizlik rakamları paralel olarak düşme eğilimine girmekte; refah seviyesi artmakta olan kişilerin, daha yüksek bir hayat standardına ulaşmakta ve üretiminde arttığı söylenebilmektedir. İktisadi anlamda gelişen ülkeler dünya ekonomisinde de daha fazla söz almakta ve evrensel bazda alınacak olan kararlarda etkin bir şekilde rol almaktadırlar. Bu sebeplerden dolayı ekonomik büyüme her ülkenin en temel hedefleri arasında yer almaktadır. Bu bakımdan, ekonomik büyümeyi sağlayacak bazı temel unsurlardan söz edilebilir.²⁸

Bunlar; girişimcilik, işgücü, istihdam, emek, sermaye, teknoloji olarak belirlenebilir. Gayri safi milli hâsıla istatistiklerinin orta ve uzun vadede büyüme için anlamlı bir değer oluşturabilmesi için yatırımların, tasarrufların ve tüketimin dönemsel bazlı olarak artış ya da azalış oranlarının belirlenmesi gerekliliğidir. Çünkü sermaye birikimi, gelişen ve yenilenen bilişim düzeni ve işsizlik oranlarının azalması ekonomik büyümenin en temel etkenleri arasındadır. İşsizliğin azalması için yatırımlar ile doğrudan ilişkili olması ve buna bağlı olarak teknolojik gelişme ve sermaye birikimini de büyümenin en önemli faktörleri arasında yer almasını sağlamaktadır.²⁹

1.2.2.2. İstihdamda Değişim

Ülkenin mal ve hizmet üretebilmesi için en temel etken emeğin olmasıdır. İstihdamın en temel unsurlarından biri yurtiçi mal ve hizmet üretimidir. İstihdamı belirleyen bir başka etkenler ise ihracat ve ithalat arasında ki dengedir. Bu değerler ile beraber yorumlandığında; yurtiçinde üretilen mal ve hizmet miktarının üzerine ihracat ithalat arasında oluşan fark da eklendiğinde GSYH sonucuna ulaşılmaktadır. Bu bağlamda işsizlik seviyesinin belirlenmesinde ilk temel faktör GSYH'dir. Ancak üretimde kullanılan farklı etmenlerde göz önünde bulundurulduğunda, işgücünün maliyetleri de işsizlik oranlarının

²⁷ Uygun ve Durmuş, “Türkiye’deki Ar-Ge Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Ekonometrik Analizi”, 32.

²⁸ Sevgi Elverdi ve Hayriye Atik, “Girişimcilik ve Ekonomik Büyüme: Avrupa Ve Kuzey Amerika Ülkeleri Üzerine Bir Uygulama”, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 13/69, (Mart 2020): 1170.

²⁹ İsmail Şiriner ve Yılmaz Doğru, “Türkiye Ekonomisi’nin Büyüme Dinamikleri Üzerine Bir Değerlendirme”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3/2, (2005): 172.

belirleyicisi olan diğer etmenlerdendir. Bir ülkede meydana gelen ve belirli dönemde ortaya çıkartılan bütün mal ve hizmetlerin nakdi ya da ayni olarak karşılığı olan ve büyümeyi sağlayan artışa GSYH'de oluşan artış olarak tanımlanabilir. Bir ülkede sağlanmaya çalışılan ekonomik büyüme işsizlik olgusunun 0'a sabitlendiği durumlarda kullanılan ekonomik kaynakların daha verimli kullanılması ile mümkün olmaktadır. Bunlara örnek olarak, tüketim alanında yapılan harcamalar veya yatırım alanında yapılan harcamalar, stok atışları ve ihracat ithalat arasındaki denge oranları GSYH'yi oluşturan harcamalardandır.³⁰

1.2.2.3. Reel ve Mali GSYH Değişimi

Ekonomik büyümenin kavramı aslında ülkelerin kendi gelir – gider tabloları içerisinde meydana gelen reel artış olarak yorumlanmaktadır. Bu bağlamda geliştirmekte olan ülkelere ve gelişmiş ülkelere ekonomik büyümenin sağlanması ile birlikte toplumun bilinçlenerek sağlıklı bir işkolu ya da sektör bağlamında gerekli tahlillerin yapılması açısından çok önemlidir. Ekonomik büyümenin en temel faktörlerinden olan reel yani gayri safi yurt içi hasıladaki artışı meydana getiren, başka bir ifadeyle ülkenin üretim olanağının ve kapasitesinin genişlemesini ya da daha verimli kullanılmasını sağlayan unsurlardır. Bu bağlamda kalifiyeli işgücü, yeterli oranda sermaye birikimi, üretim sürecinde kullanılmakta olan girdilerin etkinliğini fazlaştıracak olan teknolojik gelişmeler büyümenin en önemli unsurları arasında sayılmaktadır. Bir başka açıdan bir ülkenin sermaye artırımını ve teknolojik unsurlar ile birlikte büyümeye önemli ölçüde katkıda bulunan bu unsurların tümüne büyümenin temel belirleyicileri adı verilmektedir. Bu bakımdan büyüme teorisinde önemi bir kez daha kanıtlanan sermaye birikimi ve teknolojik ilerlemenin seviyesi, büyümenin dolaysız ve müdahalesiz etmenleri olarak tanımlanırken, dolaysız etmenlerin etkisi altına alan coğrafya, ekonomik uyum, kültürel unsurlar ve kuruluşlar gibi faktörler de büyümenin en temel etmenleri olarak karşımıza çıkmaktadır.³¹

1.2.2.4. Teknolojik Gelişme ve AR – GE Faaliyetleri

Ekonomik büyüme kavramı günümüzde, ülkelerin imkânları ölçüsünde sahip olduğu teknoloji seviyesi ile bağlantılı olduğu değerlendirilmektedir. Teknolojinin ilerlemesi veya gerilemesi ekonomide önemli bir ölçüt haline gelmiştir. Teknolojinin ülke iktisadi kaynaklarında ki kullanımı, o ülkede yaşayanların ferah seviyesini ve yaşam kalitesini yükselten bir araç olarak kullanılmaktadır. Diğer bir tanımlamayla teknoloji, var olan malların ve hizmetlerin üretimini ve kalitesini arttırmak, pazarlama tekniğini geliştirmek, yeni mal ve hizmet üretmek için yararlanılan ve kullanılan önemli bir gelişmedir. Statik yapının zıttı olan bir yapıya sahip teknolojik faktörler, ülkelerin sınıflandırılmasında ve değerlendirilmesinde kullanılan bir ölçüt niteliği taşımaktadır. Gelişmiş ülkelere artık sanayileşme ve ekonomi politikaları, teknoloji ile paralel olarak gelişim göstermekte, ona endeksli hareket etmektedir. Ülkelerin hemen hemen hepsinde, ileri teknolojik faaliyetler ile üretimin artması sonucu ekonomik

³⁰ Yusuf Muratoğlu, “Büyüme ve İstihdam Arasındaki İlişki”, *International Conference on Eurasian Economies, Bışkek: Yayınlanmış Bildiri, (12-14 Ekim 2011): 167.*

³¹ Nihat Doğanalp ve Mustafa Kartal, “Ekonomik Büyümenin Temel Belirleyicileri Ekseninde Otomotiv Sektörü: Türkiye Örneği”, *International Journal Of Social Humanities Sciences Research Dergisi, 5/30, (2018): 4123.*

büyüme arasında doğru orantılı bir bağlantı olduğu kabul edilmektedir. Bu bakış açısı ile teknolojik gelişmelerden arındırılmış olarak yorumlanan bir ekonomik büyüme politikalarının eksik olacağı şeklinde yorumlanabilir.³²

Teknolojik gelişmeler, firmalar tarafından yapılan araştırma ve geliştirme (AR-GE) faaliyetleri sonucu ortaya çıkan yeni bir buluş ve bakış açısında oluşan yenilikler şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Teknolojik gelişmeler, iktisadi anlamda makro anlamda ekonomik büyümenin daha da artmasına yol açarken, dar ve mikro anlamda firmaların elde ettiği kârlarını ve söz sahibi olunan pazar paylarının da artmasına neden olmaktadır. Bir başka deyiş ile teknoloji anlamında meydana gelen farklı farklı gelişmeler ve buluşlar için her ülkenin ya da şirketin yaptığı yatırımların sonucu olarak ortaya çıkan değişimler uzun vadede ekonomik büyümeye olumlu olarak yön vermektedir. AR-GE'ye yönelik büyüme modellerinde piyasa yapısı tek el rekabet piyasası olduğu için firmalar fiyat belirlemede etkin rol almaktadır. Bu bakımdan firmalar, ürünlerinin fiyatlarını belirlemede araştırma geliştirme sürecinde yaptığı maliyetleri de ekleyecek şekilde belirtmektedirler. Yeni veya farklılaştırılmış ürünler geliştiren yenilikçi şirketler, pazar gücüne sahiptir ve oligopolistik bir rekabet ortamında marjinal maliyete dayalı fiyatlar belirleyebilirler. Benzer şekilde bir şirketin mevcut bir ürünü satın almaya istekli olan bir tüketici bulmadır. Dolayısı ile firmaların yeni buluş ve yenilik yapma çabaları zamanla azalmamakta ve rekabet ortamının oluşması sağlanmaktadır. Ar-ge çalışmaları ile toplumun nabızı ve yeni ürüne karşı etkisini ölçme daha somut olarak değerlendirilecek ve daha ileri yeniliklerle sonu olmayan bir sürece doğru kendilerini geliştireceklerdir.³³

1.3. Örgütlenme

Örgüt kavramı, belirlenen ortak bir amaç veya hedefleri yerine getirmek için bir ya da daha fazla bireyin uyum ve birliktelik sağlayarak ortak noktada bulunduğu yapı olarak tanımlanabilir. Örgütün sağlanmasında temel gerekçelerden biride, birbirleri ile iletişim halinde bulunan, ortak payda da buluşmak isteyen ve hedefleyen insanlar tarafından gerçekleşmesidir. Bir başka ifade ile örgüt, bilinçli, sistemli bir şekilde birden fazla kişinin düşüncelerini paylaşarak ortak noktada buluşması şeklinde de tanımlanabilir.³⁴

Örgütlenme, kişilerin yalnız hareket ettiklerinde ulaşamayacak amaçlarını, ideallerini ve hedeflerini toplu halde oluşumun sağlanması ile bir arada toplanarak, belli bir güce sahip olunarak orta ve uzun vadede amaca yönelik hedeflerin gerçekleştirilmesi ihtiyacından hâsıl olmuştur.³⁵ Örgütlenme

³² Neşe Algan vd., “Teknolojik Gelişme Göstergeleri ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği”, *International Conference On Eurasian Economies*, (Bishkek Kırgızistan, 7 Ekim 2017): 332. ISBN: 978-9967-15-746-0.

³³ Ayşen Kaya ve Onur Altın, “Türkiye’de Ar-Ge Harcamaları Ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensel İlişkinin Analizi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 9/1, (2009): 252.

³⁴ Süleyman Türkel ve Doğan Nadi Leblebici, “Yönetim Bilimi Açısından Zamanın Anlamı ve Etkili Zaman Yönetiminin Esasları”, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18/1, (2000): 395.

³⁵ Fırat Karçal, “Bir Mücadele Pratiği Olarak Sosyal Hizmet Uzmanlarının Örgütlenme Deneyimleri: İstanbul İli Kapsamında Bir Analiz”, *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, 30/3, (2019): 915.

sonucu, çalışanların ve sendika temsilcilerinin, belirli konularda farkındalık yaratma, eğitim ve öğretim, amaçlanan süreç ile ilgili kampanya yürütme ve sürekli iletişim ağının kurulması ile haklarına ilişkin daha bilinçli olmalarını ve savunmalarını amaçlamaktadır.³⁶

1.3.1. Tanımı

Örgüt, ulaşılmak istenilen hedefin gerçekleşmesini sağlamak amacıyla kurulan toplu hareket şeklidir. Bu hareket içerisinde belirli projeler, planlar ve stratejiler kurularak düzen içinde hedefe yönelik mücadele edilmesi en temel amaçtır. Örgütlenme süreci içerisinde topluluk içerisinde kurulan örgütün şekli, kısımları, aralarındaki ast üst ilişkisinin sağlanması, örgütlenmenin sağlam temellere oluşturulması için en gerekli birimleridir. Kurulumun yapılması ile birlikte örgütün şeklinin ve hedefinin belirlenmesi, örgüt içerisinde bulunan kişilerin nasıl ve ne şekilde yönlendirileceğini belirlemektedir. Bu anlamda örgütün sosyal açıdan istikrarı ve düzeni sağlamaktadır. Örgüt içerisinde görev yapan gönüllü ya da görevlilerin hareketlerini aralarındaki koordinasyonu sağlamaktadır. Örgütlenme, örgütün hedeflerine ilerlemesi için ihtiyaç duyulan unsurların arasında ki birleştiricisidir. Örgütlenme, çalışan ve yönetici arasında ki koordinasyonu oluşturmaktadır. Bu birleştiriciliğin mümkün olması ile birimler, birbirleri ile daha fazla etkileşim kurarak ve yürütülmesi planlanan işler ahenk içerisinde yürütülebilecektir.³⁷

Örgütlenmede özgürlüğü sağlanması, kişilerin kendi çıkarlarını muhafaza altına alabilmek için aralarından çıkarttığı temsilci aracılığı ile ya da kurmuş oldukları örgütlenme yoluyla bir araya gelme durumu olarak açıklanabilir. Örgütlenme özgürlüğü değer kazanan bir diğer başlık ise örgüt kelimesinin anlamlaştırılmasıdır. Bu bağlamda örgüt bireylerin hür düşünceleri sonucu gönüllülük esasına göre ortak bir payda da buluşma amacı güden birden fazla kişi tarafından bir araya gelinerek fikirlerin başkalarının hür iradelerine saygıyı kaybetmeyecek şekilde ifade edilebildiği insan grubu olarak anlamlandırılabilir. Burada önemli olan husus kişilerin hak ve hürriyetleri ifade ederken başkalarının hak ve özgürlüklerine doğrudan ya da dolaylı müdahalenin olmamasıdır. Bir araya gelen topluluk ortak amaç doğrultusunda birlikte hareket ederek, fikirlerini paylaşmak, fikirlerini belirli kesimlere duyurmak ve benimsetmek, benimsenen fikirlerin kalıcı olmasını sağlamak ve bunu savunmak için bir grup ya da insan topluluğu oluşturmaları örgüt olarak sayılmaları için yeterli kabul edilmektedir. Örgütlenme özgürlüğü ile ülkemizde de bulunan anayasal haklar bakımından kurulan siyasi parti kurulması, sendikalaşmanın sağlanması ile işçi ve işveren örgütlenmesinin kurulması, dernek veyahut vakıf gibi karımıza birden fazla örgütlenme çeşitleri çıkmaktadır. Ayrıca bu örgütlenmeler anayasal bir güvence ile koruma altına alınmış haklar arasında yer almaktadır. Bu bağından insan haklarının temeli olarak kabul edilen 1215 Yılında Magna Carta ile birlikte bu hakların insan hakları bakımından ne denli önemli olduğu

³⁶ Oscar Molina ve Igor Guardiancich, “Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanların Örgütlenmesi ve Temsili: Türkiye İçin Çıkarımlar”, *Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogün Geliştirilmesi Projesi*, 13. https://www.csqb.gov.tr/media/53622/calisan_organlenmesi.pdf

³⁷ Halit Buluthan Çetintaş, “Yönetim Yaklaşımlarında Örgütsel İletişim Olgusunun Değerlendirilmesi”, *Gümüşhane Üniversitesi İletişim Fakültesi Elektronik Dergisi*, 4/1, (Mart 2016, s.178.

yadsınamaz bir gerçektir. Örgüt kurulurken siyasi, iktisadi, medeni gibi birçok açıdan farklı örgüt türleri olarak karşımıza çıkmaktadır. Kurulan örgütlerin medeni açıdan kurulmasında bireylerin bir araya gelerek ülkelerin mevcut mevzuatlarına karşı etkin savunmayı hedefler iken, iktisadi anlamda sendikalaşmayla birlikte iş yaşamında kişilerin iktisadi çıkarlarının korunması amaçlanmaktadır. Yine siyasi açıdan, kişilerin devlete veyahut kişi gruplarına karşı çıkarlarının korunması temel hedeftir.³⁸

Örgütlenme kavramı, iş yeri anlamında sendikal anlamda bir araya gelmeyi tanımlamaktadır. Örgütlenme ile birlikte, tüm çalışanları sendikalaşarak süreç içerisine dâhil etme ve olası amaç ve çıkar çatışması hallerinde toplu hareket edilerek gerçekleştirdikleri ya da gerçekleştirecekleri eylemler olarak kendisini gösterecektir.³⁹

1.3.2. Unsurları

Örgütlenmenin unsurları üzerinde farklı görüşler hâkimdir. Birinci olarak klasik teori bakımından, genel yönetim akımı ya da prensipler okulu olarak adlandırılan uluslararası düzeyde kabul görmüş bazı ilke ve unsurların üzerinde durmuştur. Bu akım içerisinde yer alan Henri Fayol 1916 Yılında yazdığı Genel Endüstriyel Yönetim adlı eserinde örgütlenmeyi, komuta etmek, eş güdümlmek ve kontrol etmek olarak tanımlamıştır. Örgütlenmeyi, bir amaca ulaşmak için, insanlar tarafından bir araya getirilen yapı olarak tanımlamıştır. Genel yönetim ilkeleri olarak bazı ilke ve unsurları belirlemiştir. Bunlar; işbölümü, yetki ve sorumluluk, disiplin, komuta birliği, kişisel çıkarların üstünlüğü, ödüllendirme, merkezi veya yerinden yönetim, kademe zinciri, düzen, çalışanlara adil davranma, inisiyatif alma ve grup ruhudur.⁴⁰

Sonraki yıllar, Moneey ve Reiley 1939 yılında örgütlenmenin ilkelerini; eşgüdümleme, hiyerarşi, belirli konularda uzlaşma ve hat ayrımı olarak dört temel kategoride toplamış ve bunlardan en önemlisi olarak eşgüdümleme olduğunu altını çizmişlerdir.⁴¹

1.3.2.1. Yazgı Birliği

Örgütlenme stratejisi, çalışma hayatının oldukça farklılaşarak değiştiği bir sistem içerisinde önemli bir değere haizdir. İş hayatında ki farklı çeşitlilikler, yazgı birliğini geliştirmeyi ve buna bağlı olarak bir araya gelerek hareket etmeyi mümkün olmayacak duruma getirmektedir. Bir iş yerinde farklı farklı örgütlenmelerin oluşması sonucu standart dışı istihdam şekillerini ortaya çıkarmakla birlikte sendikaların iş yerinde çalışan işçileri farklı anlamda kutuplaşmasına da yol açacaktır. Bu bakımdan aralarında çok farklı fikir birliğinin oluşmadığı durumlarda daha fazla temsil gücünü sağlayabilmek

³⁸ Ulaş Karan, *Örgütlenme ve Toplanma Özgürlüğü*, 1.baskı, (Ankara: MRK Baskı ve Tanıtım Tic. Ltd. Şti Yayınevi, Nisan 2018): 3.

³⁹ Molina ve Guardiancich, “Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanların Örgütlenmesi ve Temsili: Türkiye İçin Çıkarımlar”, 13.

⁴⁰ Türkel ve Leblebici, “Yönetim Bilimi Açısından Zamanın Anlamı Ve Etkili Zaman Yönetiminin Esasları”, 396.

⁴¹ Türkel ve Leblebici, “Yönetim Bilimi Açısından Zamanın Anlamı Ve Etkili Zaman Yönetiminin Esasları”, 396.

adına bir arada kalmaya ve grupların ya da örgütün tek çatı altında oluşmasına yani parçalanmaması gerekliliğini ortaya çıkartmaktadır.⁴²

Örgütlenme genellikle, sendikalaşma ile birlikte işçi ya da işverenlere birlikte hareket ederek ortak paydada fikir birliğine varılması gerekliliği yönetim ile temsil edilenler arasında hizmetin sağlanması konusunda örgüt içerisinde söz tanıma, imkânlar sunma, sorumluluk verme gibi paydaşlarda buluşturularak güçlendirmeyi hedeflemektedir.⁴³

Sosyal diyalog, dünya genelinde ülkelerin sosyo-ekonomik kalkınmasında önemli bir dayanak oluşturmaktadır. Ülkelerin özelliklerini yansıtan, evrensel olarak kabul edilmiş bir sosyal diyalog modeli yoktur. Bunun yerine, kullanılan belirli sosyal diyalog mekanizmaları (istişare, bilgi alışverişi, pazarlık ve müzakere) ve oynadıkları rol büyük ölçüde belirli ulusal çalışma ilişkileri bağlamına bağlıdır. Sosyal Diyalog, örgütlenme özgürlüğüne saygıya ve toplu sözleşme hakkının etkili bir şekilde tanınmasına dayanmaktadır. UÇÖ'nün bu kurucu ilkeleri arasında yer alan Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde belirtildiği gibi tüm üye olan ülkeler için geçerlidir. Bu haklar, kamu sektörü, kayıt dışı ekonomi, kırsal ekonomi, ihracat işleme bölgeleri, mikro, küçük ve orta ölçekli işletmeler de dahil olmak üzere her türlü istihdam ilişkisine sahip tüm sektörlerdeki tüm çalışanları kapsamaktadır.⁴⁴

1.3.2.2. Demokrasi

Örgütlenmede demokrasi; örgüt bireylerinin örgütün yönetim kadrosunun oluşturulurken veya seçime belirlenme durumlarında hür iradeleri ile tercih yapma, fikirlerini beyan etme ve tercih edilen ya da seçilen yönetimin eksikliklerini noksanlıklarının tespiti halinde farklı bir yönetim oluşturularak değiştirme gücünü ifade etmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde oluşturulan grup içerisinde bireylerin aktif katılım göstermesi sonucu katılımcı demokrasi sistemini, diğer bakımdan liderin arkasından güven ile desteklenmesi ise temsili demokrasi modeli olarak tanımlanabilir. Örgütlenmenin en önemli örneği sendikaların süreçleri olarak incelenebilir. Bu bakımdan sendikalar iki alt sistem dengesinde aktif ve pasif katılımcılar ile birlikte sendika yönetimi ve görevlileri arasındaki koordinasyonu sağlar. Sendikal örgütlenmenin sağlanması ile birlikte demokrasinin olgunlaşması, kolayca bu örgüt içerisinde çıkma ya da örgüte katılma veya eylemle katılma özgürlüğünün sağlanmış olması gerekir. Bir bakımdan sendika örgütlenmesi içerisinde demokrasinin sağlanması ile birlikte sendika özgürlüğü de sağlanmış olacaktır. Fakat bu özgürlüğün sağlanması ancak örgütten çıkma, örgüte katılma veya eylemlere katılma konularının kanuni mevzuat çerçevesinde güvencesinin oluşması ile

⁴² Molina ve Guardiancich, “Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanların Örgütlenmesi ve Temsili: Türkiye İçin Çıkarımlar”, 15.

⁴³ Molina ve Guardiancich, “Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanların Örgütlenmesi ve Temsili: Türkiye İçin Çıkarımlar”, 14.

⁴⁴ ILO, Damian Grimshaw, Aristeia Koukiadaki, Isabel Tavora, <https://eticasfoundation.org/wp-content/uploads/2019/03/ILO-Social-Dialogue-and-economic-performance.pdf>, (2017): 5. S.E.T.:14.06.2023. ISSN: 2226-8944 ; 2226-8952 (web pdf).

mümkün olacaktır. Bu bağlamda kanuni açıdan güvencenin sağlanmış olması ile birlikte sendika ya da örgüt içi demokrasi sağlanmış olacaktır.⁴⁵

Çağdaş demokrasilerde, partiler genellikle hayati siyasi kurumlar olarak kabul edilir. Bu açıdan bakıldığında, modern demokratik yönetimin örgütlenmesi ve siyasal çoğulculuğun ifadesi ve tezahürü için olmazsa olmazdır. Dolayısıyla bu bakış açısı, partilerin ilk ortaya çıktıkları ve öncelikle genel çıkarlara yönelik potansiyel bir tehdit olarak algılandıkları dönemde hakim olan görüşlerle keskin bir tezat oluşturmaktadır. Yerleşik liberal demokrasilerin çoğunun anayasaları başlangıçta siyasi partiler için bir rol öngörmekten kaçınırken, günümüzde bunların alaka düzeyi anayasal terimlerle de giderek daha fazla tanınmaya başlanmıştır. Federal Almanya Cumhuriyeti ve İtalya, anayasalarında siyasi partilere ayrı bir madde ayıran ilk Batı Avrupa ülkeleri oldu ve bu uygulama o zamandan beri Avrupa Birliği (AB) de dâhil olmak üzere diğer birçok yönetimde anayasa revizyonları izlemiştir. Bununla birlikte, özellikle demokratik prosedürlerin kurulmasının partiler arasında serbest rekabetin kurulmasıyla özdeşleştirildiği yeni demokrasilerde, partilere siyasi çoğulculuğun ifadesinin kilit araçları olarak çok önemli bir rol ve aslında ayrıcalıklı bir konum atfedilmiştir. Bir yanda modern demokrasinin temel kurumları olarak siyasi partilerin önemi, diğer yanda bu partilerin birlikte nasıl örgütlendiklerinin önemi bu çalışmanın temel amacını oluşturmaktadır. Daha spesifik olarak odak noktası, son zamanlarda demokratikleşmiş Avrupa yönetimlerindeki, yani Huntington'ın demokratikleşmenin üçüncü dalgası olarak tanımladığı şeyin bir parçasını oluşturan yönetimlerdeki gelişmedir. Bu sayede onlarca yıllık demokratik olmayan yönetimden sonra kurulan görece kırılğan ve kırılğan yeni demokrasilerde, hangi tonda olursa olsun, partilerin örgütlenme biçimleri yeni demokratik sistemin istikrarına ve meşruiyetine kritik bir katkı sağlayabilir. Sonucunda ise amaçlanan demokrasi ile örgütlenme tam anlamı ile sağlanmış olacaktır.⁴⁶

1.3.2.3. Temsil Gücü veya Toplu Eylem Gücü

İnsan ihtiyaçlarının zaman içerisinde artması ve farklılaşması bu ihtiyaçların karşılanmasını da güçlendirmektedir. Oluşan bu mücadele karşısında ortak payda da buluşmak amacı ile birliklilikler ortaya çıkmaktadır. Bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için çalışmaları, başarıları ya da mücadele ettikleri doğruları savunmaları tek başına yeterli olmamakta, aynı zamanda güçlü olmaları da gerekmektedir. Burada güçlü olmanın koşulu aslında kişilerin ortak amaçlarını ve hedeflerine ulaşmaları için sarf ettikleri enerjilerinin ortak bir payda da buluşturmaları ile mümkün olacaktır. Bu bağlamda tek başına mücadele eden kişi, karşısında oluşan güce karşı güçsüz durumda kalacak haklı olsa bile kendi savunmasını örgütlenmesinin sağlamadığından yetersiz olarak yapacaktır ya da hiç yapmayacaktır. Bireyin yasal mevzuatlar çerçevesinde düşünceleri açıklama ve yayma hürriyetinden, temel hak ve özgürlüklerine, seçme ve seçilebilme özgürlüğüne kadar, fikirlerini hür iradesi ile ifade etmesine kadar

⁴⁵ Betül Urhan, “Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 69, (2015): 37.

⁴⁶ Ingrid van Biezen, *Political Parties in New Democracies Party Organization in Southern and East-Central Europe*, (2003): 1, ISBN: 1-4039-0307-7.

hukuk devleti gerekliliğinin sağlanabilmesi için örgütlenme ihtiyacı ile mümkün olacaktır. Kişilerin yalnızca örgütlenme ile ayakta kalabileceği ve etkili olabileceği, daha da ilerisi kişinin ekonomik düzeyi çok güçlü olsa dahi bir grup içerisinde girme ihtiyacı oluşacaktır. Oluşan grupların hedeflerini gerçekleştirebilmek için örgütlenme çatısı altında toplanması gerekmektedir.⁴⁷

Sosyal diyalog çalışanların, işverenlerin ve devletin üçlü sacayağı ile birlikte hareket etmek sureti ile iş hayatı ile ilgili konularda tüm tarafların karar alma süreci içerisinde aktif katılımını ifade etmektedir. Ekonomik ve sosyal konular da söz konusu üçlü sacayağının her birini temsil edenleri aralarında fikir paylaşımı, iletişim ve müzakere yolları ile diyalogun sağlanması hedeflenmektedir. Sosyal diyalog bu süreçlerin aktif olarak yaşanmasında aracı olması dışında ayrıca temsilcilere aktarılma sürecinde katılanlarında süreç içerisinde fikirleri ifade etmeleri bakımında da bir amaç olarak karşımıza çıkmaktadır.⁴⁸

Sosyal diyalog, UÇÖ tarafından, devlet, işveren ve işçi temsilcileri ya da kendileri aracılığı ile aralarında geçen her türlü iletişim, fikir danışması ve müzakere süreci olarak tanımlanmaktadır. Bu süreç içerisinde devletin yani hükümetin resmi ya da dolaylı yönden taraf olarak süreç içerisinde dahil olduğu üçlü bir yapının olabileceği gibi, hükümetin taraf olmayarak gözlemci olarak bulunduğu ya da hiç bulunmadığı sadece işçi ve işveren temsilcileri aracılığı ile sürecin yürütüldüğü ikili bir yapı şeklinde de sosyal diyalog kendisini gösterebilir. Ulusal düzeyde, bölgesel düzeylerde veya işletme/işyeri düzeylerinde gerçekleşebilir. Sosyal diyalogun en temel hedefi, çalışma hayatındaki tarafların arasında ortak paydayı oluşturmak ve demokratik olarak tarafların sürece katılımı sağlamaktır. Sosyal diyalogun başarıya ulaşabilmesi için taraflar arasında ki sosyal, ekonomik tüm sorunları çözmesi, yönetim ve endüstriyel barışı teşvik etmesi, son olarak istikrarı sağlayabilmesi ile mümkün olacaktır. Sosyal diyalogun işlemesi için devlet, süreçte doğrudan bir aktör olmasa bile pasif olamaz. Özerk işveren ve işçi örgütlerinin misilleme korkusu olmadan özgürce faaliyet göstermesini sağlayan istikrarlı bir siyasi ve sivil iklim yaratmaktan sorumludur. Hakim ilişkilerin resmi olarak iki taraflı olduğu durumlarda bile, Devletin, tarafların etkili bir şekilde ilişki kurmasını sağlayan yasal, kurumsal ve diğer çerçevelerin oluşturulması yoluyla sürece temel desteği sağlama rolü her zaman vardır ve var olacaktır.⁴⁹

⁴⁷ Niyazi Can, “Örgütlenme Gereksinimi ve Önemi”, *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 27/125, (2002): 75.

⁴⁸ Şenel, “Sektörler Arasında İşyerinde Sosyal Diyalog Bilgi Paylaşımı Çalıştayı”, 15.

⁴⁹ Şenel, “Sektörler Arasında İşyerinde Sosyal Diyalog Bilgi Paylaşımı Çalıştayı”, 16.

2. ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ KAPSAMINDA VE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTLENME SÜRECİNDE SOSYAL DİYALOG

Endüstri ilişkileri, işçi işveren ve devlet arasında üçlü sacayağı ile kurulan sosyal diyalog ile yakından ilişkisi olan bir kavramdır. Bu üçlü sacayağı olarak tabir ettiğimiz sürecin tarafları arasında ki iletişim sosyal diyalog ile sağlanmaktadır. Sosyal taraflar arasında, kurulan iletişim sonucu oluşan sosyal diyalog sürecine katılım sağlanmakta ve aralarında anlaşmalar imzalamaktadır. Endüstri ilişkilerinin ele alındığı bölüm, ulusal düzeyde sosyal diyalog çatısı altında geçen sürece daha uygundur. Bu kapsamda ulusal düzeyde ekonomik ve sosyal politikalar belirlenmektedir.⁵⁰

Sosyal diyalog, endüstri ilişkilerinde işçi, işveren ve hükümetin ortak çatı altında karar almasını sağlayan zor ve aşılmaz zamanlarda idare edilmesine imkân tanıyan bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Geçmişe bakıldığında ülkemiz sosyal taraflar arasında kurulan bu diyalog ortamını, AB'ye nazaran daha geç başladığı söylenebilir. Bu geri kalmanın altında yatan en önemli nedenler arasında, sendikal bilinç eksikliği sayılabilir. Bir diğeri ise ülkemizde yer alan sendikal yapılaşmanın uzlaşmacı yapısından daha çok çatışmacı yapısı ve yaklaşımı benimsemesi olmuştur. Bu sorunlar kapsamında sosyal tarafların ortak nokta altında birleşmesi ve tarafların kendi çıkarlarına uygun kararları almasının süreci uzatmış ve geciktirmiştir.⁵¹

Bu başlık altında endüstri ilişkileri çerçevesinde sosyal diyalog değerlendirilmesi yapılarak örgütlenme ve ekonomik büyüme ile ilgili bağı kurmaya çalışacağız. Ayrıca sosyal diyalogun günümüzde ki önemi ve gerekliliği pandemi sürecinde daha da belirgin olarak ihtiyaç duyulan sosyal taraflar arasında ki müzakerenin gerekliliğine değinmiş olacağız.

2.1. Endüstri İlişkileri ve Sosyal Diyalog

Sosyal barışın sağlanması adına kıta Avrupa'sında ortaya çıkan sosyal diyalog kavramı insanların çalışma yaşamlarında ortaya çıkan sorunlara karşı müzakere ve iletişim yolu ile çözmelerini hedefleyen, kararların alım süreci içerisinde sosyal diyalog kavramı rol almaktadır. Sosyal politikanın en temel amacı olan çalışma yaşamında ki barışın sağlanması buna bağlı olarak refahın artması sürecinde sosyal diyalog mekanizmasının işleyişinin önemi tartışılmaz önemli bir konumdur. İşçilerin kendilerini çalışma yaşamlarını ve bağlı olarak sosyal hayatlarını doğrudan ya da dolaylı yoldan ilgilendiren konularda müdahil olmaları çok önemlidir. Bu kapsamda tarafların bir diyalog etrafında toplanması endüstri ilişkilerinin tüm taraflarına pozitif yönde yarar sağlayacağı aşikârdır.⁵²

Sosyal diyalogun Avrupa'da ortaya çıkışı aslında 1.Dünya Savaşı ve 2.Dünya Savaşı arasında yaşanan belirsizlik, ülkelerin bağımsızlık ve kurtuluş mücadeleleri, ülkelerin daha fazla toprak sahibi

⁵⁰ Elifnaz Özkan ve Merve Yeşilbaş Orhan, "AB ve Türkiye'de Sosyal Diyalogun Gelişimi Üzerine Bir Değerlendirme", *Yorum – Yönetim – Yöntem Uluslararası Yönetim – Ekonomi Ve Felsefe Dergisi*, 6/3, (2018):2.

⁵¹ Özkan ve Orhan, "AB ve Türkiye'de Sosyal Diyalogun Gelişimi Üzerine Bir Değerlendirme", 10.

⁵² Mehmet Muharrem Kasapoğlu ve Mehmet Öçal, "Türkiye'de Sosyal Diyalog ve Sosyal Diyalogun Uygulama Mekanizmaları" *Güncel Gelişmeler Işığında Sosyal Politika Tartışmaları*, 1.Baskı, (Ankara: Detay Yayıncılık 2019): 83.

olma gayesi içerisinde olması belirsizlikleri doğurmuştur. Bu dönemde oluşan ekonomik krizler, yaşanan belirsizlikler o günün koşullarında tarafların aralarında iletişim ve ortak görüşmelerin olduğu aslında bu görüşmelerin orta çağdan berridir devam ettiği ifade edilmektedir. Liberal ekonomik politikaların zaman içerisinde artık yetersiz kalması, piyasanın herhangi bir müdahale olmadan serbest işlemesi toplumsal korunma ve müdahalenin gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Bu siyasi belirsizlik ve istikrarsızlık ortamında sosyal taraflar arasında müzakerelerin oluştuğu, sosyal tarafları merkeze alan bir sosyal diyalog sisteminin benimsenmesine yol açmıştır.⁵³

2.1.1. Endüstri Devrimi ve Sosyal Tarafların Rolü

1768 yılında James Watt tarafından bulunan buhar makinesinin kullanılması ile birlikte daha önceden kullanılan emek yoğun üretimin yerine makine yoğun üretimine geçilen sürece endüstri inkılabı olarak tanımlanmaktadır. 1700 ve 1800'lü yıllara bakıldığında tüm dünyayı etkileyen iki önemli hareket meydana gelmiştir. Bunlardan ilki Endüstri Devrimi ve ikincisi ise Fransız Devrimidir. İlk olarak gerçekleşen Endüstri Devrimi, makineleşmenin bulunması ve kullanılması ile daha hızlı ve seri olacak üretimi ortaya çıkarmış, geleneksel düzenden modern düzene geçişi sağlayarak ekonomik anlamda gelişmelere yol açmıştır. İkinci olarak Fransız Devrimi ise ülkelerin yönetim şekillerinde mutlak üstünlüğün hâkim olduğu monarşi yerine demokratik yönetimin ve halkında kendini yönetecekler üzerinde söz sahibi olması yönünden siyasal açıdan büyük etki yaratmıştır. Hem siyasal hem ekonomik açıdan ortaya çıkan bu iki hareketin sonucu olarak çalışma hayatında da yeni bir döneme girilmesine sebep olunmuştur. Endüstri Devrimi ile birlikte tarım anlamında gelişme sağlayan toplumların artık kitlesel bazda üretime geçilmesinde önemli bir rol model olmuştur. Artık tarım alanında kullanılan işgücü yerini sanayileşme ile birlikte işçi – işveren kavramlarının ortaya çıkmasına ve çalışma yaşantısı içerisinde farklı sorun ve ihtiyaçların doğmasına sebep olmuştur. Bu yıllardan önce oldukça öneme sahip olan lonca sistemi değerini kaybederek yeni kavramlar olan işçi ve işveren kavramlarının çalışma hayatına girmesine yol açmıştır. Sanayileşmenin artması ile birlikte bir kişinin baştan sona yaptığı tek bir iş yerine işin parçalara ayrılarak her bir parçanın bir işçi eli ile yürütülmesi çalışanların robot misali işlerine duyarsız kalmasına ve işin diğer bölümleri hakkında bilgi ve fikir sahibi olmaması durumunu ortaya çıkartmıştır. Yine bu dönem öncesi çalışanların çalışma saatleri konusunda bir kalıp içerisinde olmadığı süreç içerisinde belirli bir kalıp ve sürelerin içerine geçerek mesai kavramını ortaya çıkartmıştır. Sanayileşmenin başlaması ile ilerleyen bilişim sektörü gelişmesini katlayarak arttırmış buna bağlı olarak da daha dar olan işyerleri daha büyük yapılara ve daha fazla insan gücüne talep duyarak emeğin değerini sermaye almıştır.⁵⁴

Endüstri Devriminden sonra geçen yıllar içerisinde işçilerin çalışmadaki becerisini ve yüksek verim sağlamak için çeşitli yöntemler içerisine girilmiştir. Bu yöntemler arasında üretim sürecini

⁵³ Kasapoğlu ve Öçal, “Güncel Gelişmeler Işığında Sosyal Politika Tartışmaları”, 86.

⁵⁴ Adnan Mahiroğulları, “Endüstri Devrimi Sonrasında Emeğin İstismarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar”, *Sosyoloji Konferansları*, 32, (2005): 42 – 43.

basitleştirerek, iş bölümünü arttırarak, denetim mekanizmalarını güçlendirerek ve çalışanların üretim sürecine etkileri en aza indirgeyerek çalışanların verimliliğini arttırabilmek hedeflenmiştir. Bu hedefin asıl nedeni ise çalışanların denetiminin sıklığına ve denetlemenin ciddiyetine göre daha fazla emek sarf edeceği ve üretim süreci kararlarına katılmalarının üretimi aksatacağı düşüncesi yer almaktadır. Bu nedenlerden dolayı o dönemlerde kararların çoğu işveren ya da üst düzey kesim tarafından verilmiş, yönetim otoritesi kimseyle paylaşılmaması gerekliliği egemen olmuştur. İşçileri üretim sürecinin basit bir parçası haline getirerek, psikolojik ve sosyal ihtiyaçları göz ardı edilmiştir. Çalışanların tek ve en güçlü kendi motivesini sağlayacak araç olarak ücret görülmüş ücretteki artışların işçilerin iş performansı ile doğru orantılı olarak artacağı ya da azalacağı ön görüşü hâkim olmuştur. Sonuç olarak yüksek ücret alan ancak motivasyonu son derece düşük ve işine yabancılaştırılmış bir işgücü ortaya çıkmıştır.⁵⁵

İlerleyen zaman ile birlikte işletmelerin faaliyet gösterdiği çevresel koşullarda değişiklikler olmuştur. Rekabetin artması, teknolojinin ilerlemesi, üretim sisteminde ki gelişmeler, çalışanların beklentilerinde ki değişimler ile birlikte yeni bir yönetim arayışı içine girilmeye başlanmıştır. Bu yeni yönetim arayışının temel amacı işletmenin değişen dünya ekonomisinde ve gelişen teknolojik değişimler sonrası diğer işletmeler karşısında sağlanabilecek rekabetin artmasıdır. Bunu gerçekleştirmek için kalitenin artışı ve buna bağlı olarak çalışanların iş sürecine kattıkları verimliliğin doğru orantılı olarak artışının sağlanması ancak ters orantılı olarak maliyetlerin ve giderlerin azaltılması temel hedef olarak belirlenmiştir. Değişen koşullar ile birlikte yöneticilerin ve işçilerin artık ortak çıkarlar doğrultusunda hareket etmeleri, birlikte karar almalarının sağlanmasının önünü açmakla birlikte, karşılıklı güven ilişkisinin artmasına aralarında oluşan çatışmanın azalmasına ve güven ortamının oluşmasına zemin hazırlanmıştır. Bu oluşan ortak çıkarlar sonucunda işletmeye ve çalıştığı iş yerine bağlılık artarak sahiplenme duygusunun oluşmasına ve artık çalışma koşullarının belirlenmesinde işçilerin ya da onların temsilcilerine danışarak karar alınmaya başlanmıştır. Bu kapsamda sosyal diyalog kendini bulmuş, gelişen ve değişen dünya düzeni içerisinde ilerleyerek örgütlenmenin daha yoğun şekilde sağlanması olarak ortaya çıkmıştır.⁵⁶

2.1.2. Ekonomik Yaklaşımlar ve Sosyal Diyalogun Geçirdiği Aşamalar

Aslında sosyal diyalogun oluşumu, Enstüstri Devrimi ile başlayan işçi sınıfının hak arayışına girmesi ile ortaya çıkan sosyal politikanın ortaya çıkması ile birebir doğrudan ilişki olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal diyalogun doğduğu zaman diliminden süreç içerisinde geçirdiği aşamalardan ve günümüzde ki öneminden bahsedilerek sürecin daha da anlamlandırılması sağlanacaktır.

Sürecin başlangıcını 1776 Yılında Adam Smith tarafından yayınlanan “Ulusların Zenginliği” adlı kitabın yayınlanması ile başlayan süreç içerisinde, dolaylı da olsa Amerika Bağımsızlık Bildirgesi ile

⁵⁵ Deniz Kağncıoğlu, “Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55/1, (2005): 272.

⁵⁶ Kağncıoğlu, “Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü”, 273.

ilk başta insan haklarına verilen önem ele alınacaktır. İnsanın sadece insan olmasından kaynaklı haklarını artık talep edilmesinin yanı sıra sosyal ve ekonomik alanında da haklarının doğması bu süreçte karşımıza çıkmaktadır. Sonraki dönemlerde gelişen ekonomik ve sosyal şartların 1929 Yılında meydana gelen ve tüm dünya da ki adı ile “Kara Perşembe”, “Büyük Ekonomi Bunalımı” ya da “Büyük Ekonomik Kriz” ile klasik sürecin sonuna gelerek yeni bir ekonomik akım olan Keynesyen Yaklaşım ile dünya farklı bir piyasa dalgalanması süreci içine girmiş olacaktır. Bu süreçlerin içerisinde ilk olarak ortaya çıkan sosyal politika kavramı daha da değerli hale gelecek ve tüm dünya ülkeleri için ileride kullanacakları sosyal diyalogun ortaya çıkması süreci işlenecektir.

2.1.2.1. Klasik Ekonomik Yaklaşım (1776 – 1929)

Adam Smith, Ulusların Zenginliği (1776) adlı eserinde, modern iktisadın temeline ilişkin oldukça etkili bir gündem yaratmıştır. Kitapta, Smith'in iktisat teorisinin dört merkezi alanda yaptığı katkıları açıklamaktadır. Bunlardan ilki fiyat oluşumu teorisi, ikincisi piyasa sonuçları ile kamu yararı arasındaki ilişki, üçüncü olarak devletin ekonomideki rolü ve son olarak ekonomik büyümenin kaynakları olarak sıralanabilir.⁵⁷

Adam Smith'in kitabında ana hatları ile günümüz modern iktisat da dahi hala görülebilen ve etkilerinin devam ettiği bir teori ortaya atmıştır. Bunun özellikle devletin rolü üzerine düşünceleri ve ekonomik büyümenin kaynaklarına ilişkin analizinin fiyat oluşumu üzerindeki etkisi, piyasa ekonomisi ile kamu yararı arasındaki ilişki hakkındaki ortaya çıkan fikirlerinin hala tartışılır olmasıdır.⁵⁸

Makro düzeyde, sosyal diyalogun çoğu biçiminin, belirlenen yeniden dağıtım hedefleri için yaptıkları varsayımlar üzerinden kolektif aktörlerin ekonomik büyümeyi engellediği düşünülmekte, serbest piyasa rekabetinden daha düşük olduğu fikri kabul görülmekteydi. Calmfors ve Driffill (1988), sosyal diyalogun merkezileşme derecesi ile ekonomik performans arasındaki hörgüçlü ilişkinin ünlü modelinde, yalnızca sosyal diyalogun yüksek oranda merkezileşmiş veya yüksek düzeyde merkezi olmayan biçimlerine sahip ülkelerin ücret yoluyla ekonomik performansı maksimize edebileceğini ileri sürmektedir. Sektörel pazarlık gibi ara biçimlerde, kartelleşme, sektördeki işçileri ve firmaları enflasyon veya işsizlik açısından potansiyel dışsallıklardan tamamen etkilenmeden fiyat artışlarına yol açan ücret artışlarına izin vermekte; başka bir deyişle, bu düzeyde ki sendikalar ve işveren örgütleri, değişimi müzakere edecek kadar güçlü olmalı, ancak temsil alanları, eylemlerinin tüm ekonomi üzerindeki etkilerini dikkate alacak kadar kapsayıcı olmamaktadır.⁵⁹

Smith, mal ve hizmetlerin nispi fiyatlarının belirlenmesine ilişkin analizinde, ilkel bir zaman diliminde oluşan ve avcılar tarafından belirlenen bir emek – ücret öyküsüyle başlar. Öykünün amacı,

⁵⁷ Agnar Sandmo, “Adam Smith And Modern Economics”, Institutt For Samfunnsøkonomi Department Of Economics, (Nisan 2014): 3, <http://ssrn.com/abstract=2432936>, S.E.T.:22.04.2023. ISBN: 0804-6824.

⁵⁸ Sandmo, “Adam Smith And Modern Economics”, 4.

⁵⁹ ILO, Damian Grimshaw, Aristeia Koukiadaki, Isabel Tavora, <https://eticasfoundation.org/wp-content/uploads/2019/03/ILO-Social-Dialogue-and-economic-performance.pdf>, (2017): 32. S.E.T.:14.06.2023. ISSN: 2226-8944 ; 2226-8952 (web pdf).

açıkça, çağdaş ekonomik koşullara hemen uygulanabilecek bir teori sunmak değil, okuyucunun daha karmaşık konuları anlamasına yol açacak pedagojik bir durum oluşturmaktır. Bu toplumda avcılar, her ikisi de tüketiciler tarafından arzu edilen hayvanlar olan kunduzları ve geyikleri öldürmeyi amaçlar. Bir kunduzu öldürmek, bir geyiği öldürmekten iki kat daha fazla saat / zaman alıyorsa, Smith'e göre, bir kunduzun fiyatı bir geyiğin fiyatının iki katı olacaktır. Fiyatlar yalnızca avcılarının emek süresi tarafından belirlendiğinden, bu, emek değer teorisi olarak bilinen şeyin açık ve basit bir örneğidir. Smith örneği, maliyetlerin yalnızca emek süresinden daha fazla bileşene sahip olduğu durum için genelleştirildi. Maliyetler ayrıca silahlar için gerekli harcamaları ve arazinin kullanımıyla ilgili olası maliyetleri de içeriyorsa, toplam üretim maliyetlerinin üç üretim faktörüne, emek, sermaye ve toprağa yapılan ödemeyi yansıtan üç bileşeni vardır. Her üç faktör de maliyetini hesapladığımızda söz konusu emtianın doğal fiyatı oluşmuş olur. Bu genişlemeyle birlikte, Smith'in orijinal emek değer teorisi, daha genel bir üretim maliyeti değer teorisi haline gelmektedir. Bununla birlikte, ünlü bir kralın ölmesi durumunda halkın yas tutması örneğinde olduğu gibi, gerçek dünyada gerçek piyasa fiyatı doğal fiyattan sapabilir. Bir kralın ölümü siyah kumaşa olan talebi artırır, ancak kısa dönemde kumaş arzı belirli bir miktar olduğundan, talepteki artışın etkisi fiyatı yükseltir.⁶⁰

Uzun vadede, piyasa fiyatının doğal fiyatın üzerinde olması, kaynaklarına normalden daha fazla kazanç sağlama beklentisiyle piyasaya çekilen ek tedarikçilerin girmesine yol açabilir. Sonucunda, yas dönemi sona erdiğinde talep azalır ve fiyat normal düzeyine geri döner. Bu, serbest piyasanın normal işleyişidir. Bununla birlikte, piyasa fiyatının normal seviyesinin üzerinde kalmasının başka nedenleri de vardır. Bunlardan en önemlisi, hükümetin münhasır üretim hakları ayrıcalığını diğer firmaların giriş yasağı ile birleştirmesi nedeniyle kurulan bir kamu tekelidir. Rekabetçi fiyat; serbest ekonomik sistem içerisinde, satıcıların genellikle almayı göze alabilecekleri ve aynı zamanda işlerine devam edebilecekleri en düşük fiyat iken, tekel fiyatı ise sıkışabilecek en yüksek fiyattır. Alıcılardan ya da vermeye razı olacakları son fiyat olarak varsayılır.⁶¹

Modern iktisat, pozitif ve normatif iktisat olmak üzere iki ana kola ayrılmış olarak düşünülebilir. Birincisi ekonominin nasıl çalıştığının betimsel analiziyle, ikincisi ise performansının değerlendirilmesiyle ilgilenir. Smith'in yukarıda özetlenen teorisi, açıkça pozitif ekonomi dalına aittir. Aynı şekilde, fikirlerinin en ünlüsü olan görünmez el teorisi ise normatif iktisada aittir. Görünmez el teorisi ile, her birey zorunlu olarak toplumun yıllık gelirini elinden geldiğince büyük kılmak için çalışır. Genel olarak, ne kamu çıkarlarını destekleme niyetindedir ne de bunu ne kadar desteklediğini bilir. Yalnızca kendi çıkarını amaçlar ve diğer birçok durumda olduğu gibi, bunda da, niyetinin parçası olmayan bir amaca ulaşmak için görünmez bir el tarafından yönlendirilmektedir. Kendi çıkarının peşinden koşarak, toplumun çıkarını, onu gerçekten geliştirme amacından daha etkili bir şekilde teşvik eder. Aslında amaç yerli yatırımların yanında yabancı yatırımlarında piyasaya girmesini sağlayarak,

⁶⁰ Sandmo, "Adam Smith And Modern Economics", 5.

⁶¹ Sandmo, "Adam Smith And Modern Economics", 5.

ekonomide piyasasının serbest şekilde dengeye ulaşmasını sağlamayı hedeflemektedir. Ulusların Zenginliği adlı eserinde, Smith'in fakirlerin kayıplarının, zenginlerin kazançlarından daha fazla önemli olduğunu savunur. Bu rekabetin toplumun yararına çalıştığı varsayımının makul bir yorumu, uzun vadede herkesin zengin bir toplumda yaşamaktan fayda sağlayacağıdır. Bu yorum, Smith'in görünmez el kavramını desteklediği savunulabilir.⁶²

2.1.2.2. Keynesyen Yaklaşım (1929 – 1980)

1930 yıllarında İktisatçı John Maynard Keynes ortaya atılan bir yaklaşım modelidir. Keynesyen modelin temel hedefi, daha önce ki klasik modelin aksine devletin doğrudan ekonomiye müdahalesi ile ekonominin istikrara kavuşabileceğini ön görmesidir. 1929 yılında ortaya çıkan ekonomik krizin tüm dünyayı etkisi altına alması ile Keynes, hükümet harcamalarının artırılması gerektiğini ve vergilerinde aynı oranda düşürülmesi gerektiğinin tezini ortaya koymuştur. Keynesyen ekonomik model savunucuları, bu şekilde yapılacak olan bir müdahalenin tam istihdamı ve fiyat istikrarını kavuşturacağı düşüncesini savunmuşlardır.⁶³

1930 Yılında Keynes tarafından ele alınan “Economic Possibilities for our Grandchildren” adlı makalesinde 1929 ekonomik krizi ile birlikte ekonomilerin oldukça kötü ve karamsar bir tablo ile karşı karşıya kaldığından bahsetmiştir. Ekonomik ilerlemenin artık ekonomik durgunluk olarak kendini göstereceği, yaşam standartların iyileşmenin yavaşlayacağı, refahta düşüşün gerçeklemeye başlayacağı ve önündeki on yıl boyunca iyileşmenin zor olacağı öngörmüştür. Bunun altında yatan sebep olarak aşırı ve hızlı değişim ve büyümelerin bir ekonomik dönem ile diğer ekonomik dönem arasında yaşanan uyum sorunu istikrarsızlığa sebep olmakta, bu ekonomik anlamda dengelerin bozulmasına yol açmaktadır. Teknik etkinliğin artış göstermesi, insanın emeğin iş gücüne katılımının fabrikalaşma ile daha da artması, yaşam standartlarında olan refah ve iyileşmenin öngörülenden daha hızlı şekilde olumlu yönde artış göstermesi sürece hazırlıksız olan piyasaları olumsuz yönde etkilemiştir. Dünyanın bankacılık ve para sistemi faiz oranlarını dengenin gerektiği hızda düşmesini engellemektedir.⁶⁴

Dünya bunalımında ortaya çıkan işsizliğin artması karamsarlığı daha da yaygın hale gelmesine sebep olmuş, genel kabul gören iki tane birbirine karşıt karamsarlık düşüncesi hâkim olduğunu söylemiştir. İlki her şeyin o kadar kötü olduğunu ve bizi şiddetli değişimden başka hiçbir şeyin kurtaramayacağını düşünen devrimcilerin karamsarlığının düşüncesi ikincisi ile ekonomik ve sosyal hayatımızın dengesini hiçbir şekilde riske atmamamız gerektiğini düşünen gericilerin karamsarlığının düşüncesidir. Keynes’e göre bu iki karamsarlık düşüncesi de içinde bulunulan ekonomik durumdan kaçışın çaresi olmadığı söyler. Keynes, milattan önce ve milattan sonra on sekizinci yüzyılın başına kadar dünyanın medeni merkezlerinde yaşayan ortalama insanın yaşam standardında çok büyük bir

⁶² Sandmo, “Adam Smith And Modern Economics”, 6-7.

⁶³ Viki Velazquez, “Keynesian Economics Theory: Definition and How It's Used”, (Eylül 2021), <https://www.investopedia.com/terms/k/keynesianeconomics.asp>, S.E.T.:22.04.2023.

⁶⁴ John Maynard Keynes, “Economic Possibilities for our Grandchildren” (1930): 2-5. Web: <http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>, S.E.T.:22.04.2023.

değişiklik olmamıştır. Bu süreçte kesinlikle inişler ve çıkışlar olmuştur. Veba hastalığı gibi, kıtlık ve savaş dönemleri gibi. Ancak ileriye doğru ciddi şekilde atılım sağlayan şiddetli bir değişiklik bilindiği gibi olmadı. Bu yavaş ilerleme hızı ya da ilerleme eksikliği iki nedenden kaynaklanmaktadır. Birincisi önemli teknik gelişmelerin kayda değer eksikliğinin var oluşu ikincisi ise sermayenin birikmemesidir.⁶⁵

On altıncı yüzyılda başlayan sermaye birikimiyle birlikte modern çağ açılmış ve ekonomik anlamda temel argümanların oluşmasına yol açmıştır. Başlangıç olarak ise İspanya'nın Yeni Dünya'dan getirdiği altın ve gümüş hazinesinden kaynaklanan kârlardan kaynaklandığına ve fiyatlardaki artışın bunun sonucu olarak ortaya çıktığını düşünmektedir. O zamandan günümüze, nesillerdir uykudaymış gibi görünen bileşik faizle birikim gücü yeniden doğmuş ve gücünü tazelemiştir. Bileşik faizin iki yüz yılı aşan gücü, hayal gücünü hayrete düşürecek kadar fazladır. On altıncı yüzyıldan itibaren, Newton, Darwin, Einstein ve binlerce başka ve kataloglayamayacak kadar ünlü ve tanınmış insanlar ortaya çıkmaya başlamış, on sekizinci yüzyıldan sonra kümülatif bir artışla, on dokuzuncu yüzyılın başından beri kömür, buhar, elektrik, petrol, çelik, kauçuk, pamuk, kimya endüstrileri, otomatik makineler ve seri üretim yöntemleri, kablosuz, matbaa alanlarında meydana gelen teknolojik ilerlemelerle süreç katlanarak büyümeye devam etmiştir. Sonuç olarak, dünya nüfusundaki muazzam artış, ortalama yaşam standardının yükselmesi (yaklaşık dört kat artmıştır) ile birlikte evler ve makinelerle donatmak için gerekli olan sermaye büyümeye başladı. Aynı zamanda, imalat ve nakliyedeki teknik gelişmeler, son on yılda tarihte hiç olmadığı kadar büyük bir hızla ilerlemektedir. Örnek ile açıklamak gerekir ise Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) kişi başına fabrika üretimi 1925'te 1919'dakinden yüzde 40 daha fazla olmuştur. Değişikliklerin çok hızlı olması çözülmesi zor sorunları beraberinde getirmektedir. Gelişmenin öncüsü olmayan ülkeler görece sıkıntı çekmektedir. Gelecek yıllarda adını çokça duyacakları yeni bir hastalıkla, yani teknolojik işsizlikle karşı karşıya kalınacağından bahsetmiştir. Bu emek kullanımını tasarruflu hale getirmenin, emek için yeni kullanımlar bulabileceğimiz yeni yolların keşfi nedeniyle işsizlik anlamına gelir. Tüm bunlar, uzun vadede insanlığın ekonomik sorununu çözebileceği anlamına geliyor. Yüz yıl sonra gelişmiş olan ülkelerdeki yaşam standardının bugünkünden dört ila sekiz kat daha yüksek olacağını tahmin etmiştir. Çok daha büyük ilerleme olasılığını düşünmek de yanıltıcı olmayacağı görüşünü savunmuştur.⁶⁶

2.1.2.3. Neoliberal Yaklaşım Dönemi (1980 – Günümüz)

Son yıllarda, neoliberal düşüncenin geçmişine yönelik yapılan araştırmalar ile birlikte eleştirel ve tarihsel çalışmalarda bir artış oldu. Bu süreçte, neoliberalizm kavramı, genel olarak kapitalizme karşı kullanılan ortaya çıkan ve iddia edilenin aksine, çok daha farklı bir şekilde kullanılmaya başlanmıştır.

⁶⁵ Keynes, "Economic Possibilities for our Grandchildren", 2-5.

⁶⁶ Keynes, "Economic Possibilities for our Grandchildren", 2-5.

Özellikle, neoliberalizmin sadece bırakınız yapsınlar ekonomisiyle ilgili olmadığının kabulü ile daha sosyolojik olarak anlamak ve yorumlamak gerekmektedir.⁶⁷

Neoliberalizm kavramı son yıllarda giderek daha fazla kullanılmaya başlanmaktadır. Esas olarak Washington Konsensüsünün kabulü ile birlikte dünya çapında yayılan bir serbest piyasa ve kabul gören politika ile 1990'lı yıllarda uygulanan bir ekonomik model haline gelmiştir. Dünya Ticaret Örgütü'ne karşı 1999 Seattle protestolarıyla ön plana çıkan küreselleşme karşıtı hareketin ortaya çıkması ile birlikte, ABD hükümeti ve çok taraflı kurumlar tarafından gelişmekte olan ülkelere de kullanılması önerilen, neoliberalizm anlayışını daha da geliştirmiştir. 1970'lerin sonlarında ve 80'lerin başlarında, özellikle Margaret Thatcher ve Ronald Reagan olmak üzere siyasi liderlerin ekonomi anlamında seçim vaatleri arasında da yer almaya başlamıştır. Neoliberal politika, üniversiteler, hane halkı, kamu idareleri ve sendikalar gibi piyasanın dışında kalan kurum ve faaliyetlerini de içine almıştır. Özelleştirmeler yoluyla onları piyasaya sokmak veya onları serbest piyasa pazarına yeniden dâhil etmek için devletin aktif bir güç olması gerekir ve sadece piyasa güçlerinin tekeline bırakılamaz.⁶⁸

1950'lere kadar birçok neoliberal düşünür, sosyalizmin ya da en azından sosyal demokrasinin büyük unsurlarının kaçınılmaz ve gerekli olduğunu varsaymaktadır. Bu nedenle, sosyal güvenlik kurumlarının güçlü ve hukukun üstünlüğünün yanı sıra serbest piyasa için bir alan yaratılması düşüncesi hâkimdir. Serbest piyasada rekabet fikri, siyasi hakların garantörü olarak görülmekte, ancak yalnızca piyasa tarafından korunmamaktadır. Bu nedenle devletin, aktif ve normatif bir şekilde rekabetçi bir düzeni uygulamaya geçirmesi gereklidir. Bu sayede piyasa, güçlü bir sosyal güvenlik ve kamu hizmetleri kurumlarıyla tamamen uyumlu hale gelmekte ve sosyal piyasa ortamı oluşmaktadır. Sosyal piyasa ortamının sağlandığı durumlarda sosyal diyalogun temellerinin kaynağı oluşmuş olmaktadır.⁶⁹

2.1.3. Sosyal Diyalog ve İşletme Yönetimi Modeller

Sosyal diyalogun aktif olarak kullanılması için işçi veya işverenlerin örgütlenme aracılığı ile kendilerini yetkili kişiler tarafından temsili gerekmektedir. Örgütlenme sonucu kendileri tarafından seçilen temsilcilerinde bu süreç içerisinde mutlaka kârı olacaktır. Aslında temsilcilerin olmadığı her işçi veyahut işverenin kendini temsili ile sağlandığı sistem içerisinde ki tüm payı kendilerinin alması şüphesiz ki hedeflenen doğrudan demokratik bir yöntem çeşididir. Günümüzde de giderek yaygınlaşan ve tüm dünyayı etkisi altına alan bu kapitalist sistem içerisinde bu demokratik yöntem bir kıvılcım oluşturabilir. Sovyetler Birliği'nin geçmiş dönemlerde yaşadığı dağılma sürecinde kapitalist sistem ve serbest piyasa sistemine karşı ilk olarak Yugoslavya da kendini gösteren ve ayrıca Küba'da etkisini gösteren sosyalizm fikri sonucu, işçilerin yönetim sürecinde daha fazla rol alması ve alınacak olan kararlarda fikirlerinin değer görülerek uygulamaya konulması çok önemli bir olgudur. Endüstriyel

⁶⁷ William Davies, "Neoliberalism: A Bibliographic Review", *Theory, Culture & Society*, 31/7-8, (Aralık 2014): 31, ISBN: 0263-2764.

⁶⁸ Davies, "Neoliberalism: A Bibliographic Review", 311.

⁶⁹ Davies, "Neoliberalism: A Bibliographic Review", 312.

demokrasi işletme yönetiminde ki etkili modeller ve yönetime katılma biçimlerine kısa olarak bahsedilmiştir. İşçilerin yönetime katılma amaçlarında geçen süreçlerinin önemine değinilmeye çalışılmıştır.⁷⁰

2.1.3.1. Öz Yönetim

Ülke bürokrasisinde birçok farklı alanda kritik görevler alan Yugoslavya'nın çok değerli ekonomistlerinden Rudolf Bicanic, sosyalist özyönetim modelinin dört ana başlık altında etkili olduğunu savunmuştur. Bunlardan ilki; merkeziyetçiliğin ortadan kaldırılması yani yerel yönetimlerin yetkilerinin artırılmasıdır. İkincisi ise devlet aygıtının ortadan kaldırılması yani devlete ait işletmelerin, kısmen kamu sektörü tarafından sahip olunan özel veya karma işletmelere dönüştürülmesi amacıyla süreç, piyasa koşullarını belirlemek ve daha önce devlete ait olan işletmelerin ekonomik etkinliğini arttırılmasıdır. Üçüncü olarak toplum içindeki birimlerin özyönetimi ve bağımsızlığı anlamına gelen demokratikleşmedir. Ülkelerin veya örgütlerin karar vermede demokratik yolları kullanmasını sağlama sürecinin önemine değinilmiştir. Ve son olarak dördüncü ana başlığı ise ekonomik karar alma sürecinde partinin rolünün azaltılmasıdır. Yani bir şeyin veya birinin siyasi bağlantılarının olmamasına neden olma eyleminin sağlanması gerekliliğidir.⁷¹

İktisadi bağlamda özyönetim kavramı üç ana başlık altında incelenmektedir. İlk olarak üretim araçlarının toplumsal mülkiyeti, ikinci olarak âdemi merkeziyetçi öz yönetsel planlama ve son olarak işçi konseyleri olarak incelenmektedir. Son zamanlarda üretim araçlarının özel mülkiyeti ile kapitalizmin yarattığı dengesizlik daha da artmış insanların birbirlerinin üzerinde sömürmesine kadar ve hatta zenginleşmenin sağlayıcısının bu olduğu kanısı oluşmuştur. Bu sayede hükümetin merkezleşmenin önü daha açılmakta zenginlik seviyeleri katlanarak artacaktır. Ancak üretim araçlarının özel mülkiyetinin yerine toplumsal mülkiyeti nezdinde değerlendirmeler yapılırsa bu zenginliğin tek taraflı belirli kesimin ayrıcalığı olmaktan çıkartıp toplum nezdinde karşılık bulmasını sağlamakla mümkün olacaktır.⁷²

Özyönetim, başkalarının motivasyonuna veya gözetimine ihtiyaç duymadan bağımsız çalışma ve işini yapma olarak tanımlanmaktadır. Davranışlarımızı, düşüncelerimizi ve duygularımızı bilinçli ve verimli bir şekilde yönetme yeteneğidir. Çalışanların kendi kendini yönetme yeteneği, bir örgütün etkin işleyişinde çok önemlidir. Çoğu çalışanın görevine, stratejisine veya programa bağlı kalamaması firmalar için çok zorlayıcı olmaktadır. Kuruluş genelinde çalışanları daha yaratıcı, yenilikçi ve becerikli olmaları için güçlendirilmesi amaçlandığında, kendi kendini yönetmeyi savunmak daha da önemli hale

⁷⁰ Najiba, Rafizade, "Küba'da Endüstriyel Demokrasi Kapsamında İşçilerin Yönetime Katılımını Sağlayan Birlikte Karar Verme Hakkı", 11. Uluslararası Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Konferansı, Antalya,(Haziran 2022): 136.

⁷¹ Caner Sancaktar, "Yugoslavya'da Sosyalizmden Kapitalizme Geçiş: Özyönetim Uygulaması", (Doktora Tezi: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı, İstanbul, 2009): 72.

⁷² Sancaktar, "Yugoslavya'da Sosyalizmden Kapitalizme Geçiş: Özyönetim Uygulaması", 109.

gelmektedir. Çalışanlar rollerini, sorumluluklarını ve hedeflerini anladıklarında, bilinçli kararlar alabilir ve firma başarısına ulaşmak için üzerlerine düşeni yapabilirler.⁷³

Özyönetim, çalışanların kendi davranışlarını denetlemesi ve gözden geçirmesi ve yaptıkları seçimleri denetlemesi anlamına gelir. Aynı şekilde, çalışanların, herhangi bir dış kontrol olmaksızın, daha az çekici ya da çok daha çekici olan seçimlerde karar vermelerini sağlar. Özyönetim işyerini düzenlemeye, öz motivasyonu artırmaya ve görevlerin başarılmasına katkıda bulunan uygulamaları teşvik etmeye yardımcı olmaktadır. Öz yönetim sistemleri, öz algılama, öz hedef belirleme, kendi kendini yönlendirme, kendini ödüllendirme ve öz disiplinden oluşmaktadır. Kendi kaderini tayin teorisi, görevleri kendi başlarına tamamlamak için motivasyon, performans, öz-yönetim ve özerkliği bünyesinde barındırır. Dolayısıyla, kendi kaderini tayin teorisi, kendi kendini yönetme ve örgütsel mükemmellik ile ilgili teorinin temelini oluşturmaktadır.⁷⁴

2.1.3.2. Sosyal Diyalog ve Endüstriyel Demokrasi

İletişimin karşılıklı olarak noktada birleşimi ve sonrası sorunun tekrar ortaya çıkmasını engellemek için uzlaşıda birleşilmesi için diyalog kavramının önemi ortaya çıkmaktadır. İnsanoğlu tarafından bilinmezliği ortadan kaldırmak için sonuca ulaşabilmesinde diyalogun gerekliliği haizdir. Hemen hemen yaşıntımızın tümünde var olan diyalog kavramı iş hayatında da karşımıza çıkmaktadır. İş hayatında diyalog karşımıza sosyal diyalog adı altında çıkmaktadır. Sosyal diyalogu tanımlamak ve anlamak için endüstriyel demokrasinin de anlaşılması ve tanımlanması ile mümkün olacaktır. Sosyal diyalog bilindiği üzere bahsedilen sosyal tarafların gönüllük ilkesi çerçevesinde bir araya gelerek demokratik bir tartışma ve bu tartışma sonucu ortaya çıkacak olan yeni karar alma sürecini ifade etmektedir. Burada önemli olan husus, farklı çıkar grubu olarak tanımladığımız işçi ve işveren örgütü ya da temsilcilerinin ortak amaç / ortak çıkar doğrultusunda bir araya gelmeleri ve sonuca ulaşma istekleridir.⁷⁵

Sosyal diyalog daha önce de bahsedildiği gibi uygulanan her ülkede, o ülkenin sahip olduğu kültüre, geride bıraktığı tarihine, içinde bulunduğu ekonomisine ve insan yapısına göre şekillenmektedir. Bu doğrultuda her ülke tarafından genel çerçevesi aynı olmakla birlikte işçi – işveren ve / veya hükümet temsilcilerinin dâhil olduğu ancak o ülkenin dinamiklerine uygun olarak belirlenen bir kavramdır.⁷⁶

Endüstri kelimesinin yabancı anlamlarında ki karşılığı sanayi kelimesine denk gelmektedir. Yani endüstri, insanlık yaşamına sanayi ile birlikte girmekte, çalışma hayatına Endüstri Devrimi ile birlikte

⁷³ Alyssa Navarro, <https://www.peoplemattersglobal.com/article/training-development/the-value-of-self-management-in-the-workplace-34452>, S.E.T.:26.07.2023.

⁷⁴ Batoool Abd All Ghali, Liqaa Miri Habeeb, Khitam Dekhn Hamzah, "Self-Management and its Relation to Organizational Excellence", *International Journal of Engineering & Technology*, (2018): 48.

⁷⁵ Murşit Işık ve Reşit Kolay, *Endüstriyel Demokrasi: Türkiye – Avrupa Birliği Karşılaştırılması*, (Hiper Yayınevi, 2020): 156.

⁷⁶ Işık ve Kolay, "Endüstriyel Demokrasi: Türkiye – Avrupa Birliği Karşılaştırılması", 158.

geçiş yapmıştır. Endüstri kelimesi zamanla gelişen toplum ve hayat şartları ile birlikte ilerleme kaydeden teknoloji sayesinde sürekli olarak güncellenmiş, yeni anlamlar kazanımlar eklemiştir. Bu zaman ki anlamı ile endüstriyel ya da endüstri kavramı dar anlamda işçi – işveren arasındaki ilişkiyi tanımlarken, geniş anlamda devlet – iş hayatı arasındaki kurulan bağı açıklamaktadır. İş yeri düzeyinde işçinin ya da onun temsilcisinin direkt olarak işçinin hayatını bağlayan ve çalışma şartlarını belirleyen, onu doğrudan ya da dolaylı olarak etkileyen sonucunda yönetime katılmasını sağlayan endüstriyel demokrasi kavramı ile birlikte var olmuştur. Zaman içerisinde bu kavram işletme düzeyinde, sektör düzeyinde, ulusal düzeyde yönetime katılarak genişleme imkânı bulmuştur. Endüstriyel demokrasi zaman içerisinde yeni anlamlar kazarak sürekli olarak güncellenmiş, çeşitli tanımlamalar ve sınıflandırmalar kazanmıştır. Bu kapsamda endüstriyel demokrasi kavramını ilk olarak 1987 yılında, Sidney ve Beatrice Webb tarafından kullanılmıştır. Şu anda farklı anlamda kullanılan endüstriyel demokrasi ilk tanımlamalarında; iki farklı bakış açısı ile ele alınmışlardır. İlk olarak içsel anlamda ikinci olarak dışsal anlamda olarak yorumlanmıştır. İçsel anlamda, sendikal demokrasi ile paralel anlam içermektedir. Sendikal anlamda sağlanan örgütlenmelerin temel felsefesi insanların, insanlar tarafından insan için yönetilmesi amacına dayandığını için sendikaların sağladıkları bu örgütlenmenin demokrasi kavramı ile örtüştüğünü belirtmektedirler. İkinci olarak dışsal anlamda ise, asıl amacın toplu pazarlık yolu ile kazanıldığı ve bununla demokrasiyi sağladığını ifade etmektedirler.⁷⁷

Endüstriyel demokrasiyi farklı anlamlarda tanımlayacak olur isek; geniş anlamda ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda, alınan tüm kararlara karşı çalışan kesiminin kendi hür ifadesi ile katılımı şeklinde yorumlanabilir. Dar anlamda ise bir işyerinde çalışan ya da işletmede çalışanların burada yönetime katılması olarak ifade edilebilir. Başka bir tanımlamaya göre, işçilerin fazla olduğu yerlerde ya da sanayi bölgelerinde ve kendi çalıştıkları işletmelerde, demokrasinin temel ilkelerine uygun olarak ekonomik ve idari kararların çalışanların katılımı ile belirlenmesidir. Yani çalışanların kendileri hakkında belirlenen ekonomik, sosyal ve kültürel haklarına karşın alınacak olan tüm kararlar ile ilgili yönetime katılması şeklinde ifade edilmektedir. İşçiler ve işverenler açısından değerlendirildiğinde iki tarafta kendi hayatlarının olağan akışını bozacak ve bulundukları sosyal ekonomik refah seviyesinin altında kalacak olan, kendi çıkarlarının aksine alınacak olan her karara karşı durmaktadır.⁷⁸

İşverenlerin endüstriyel demokrasiyi sahip oldukları işyerlerini daha fazla üretim yapacak yer haline getirmede, fayda maliyet paritesinin artmasında, üretimde yaşanacak verimliliğin yükselmesinde çalışanlarının fikirlerini dikkate alma ve onları değerlendirme olarak tanımlanabilir. İşçilerin ise işyerlerinde işverenleri tarafından alınan görüşlerinin oluşan güven duygusu ile birlikte saygı ve etkinliği arttıran bir uygulama olarak ifade edilmiştir. Bu kavram ile birlikte sosyal diyalogun sağlandığı endüstriyel demokraside işçi ve işveren arasındaki ilişkinin tüm toplumu ilgilendiren bir kavram olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Burada ki temel amaç insanların doğuştan gelen evrensel haklara sahip olması

⁷⁷ Işık ve Kolay, “Endüstriyel Demokrasi: Türkiye – Avrupa Birliği Karşılaştırılması”, 41.

⁷⁸ Işık ve Kolay, “Endüstriyel Demokrasi: Türkiye – Avrupa Birliği Karşılaştırılması”, 42.

yani kendisine gösterilen saygı ve fırsat eşitliğinin sağlanarak başarıya ulaştıkları bir toplum düzeninden bahsedilmesidir. Ayrıca bununla birlikte gelişen dünya düzeni içerisinde daha da fazla girdi – çıktı dengesinin üzerine çıkarak kar amaçlayan firmaların daha da büyümeleri sonucu işletmelerinin ve iş yerlerinin daha genişlemesi, iş yerlerinde oluşan fazla istihdam dolayısı ile oluşacak problemlerin çözümü noktasında demokrasi ve sosyalleşme ortamının oluşması sağlamaktadır. Bu sağlanan ortam ile birlikte işyerinde ya da işletmede ki her birey üretimde ve kendi çıkarları doğrultusunda alınacak kararlarda söz sahibi olmaya başlamış, toplu pazarlık ile sendikaların örgütlenmesini kolaylaştırarak, demokratik zemin içerisinde sosyal diyalogun tarafları ortaya çıkmaya başlamıştır.⁷⁹

2.2. Örgütlenme Süreci ve Sosyal Diyalog

Avrupa sınırlarının ötesinde Avrupa, Amerika ve Çin’de de endüstri ilişkileri ve sosyal diyalogun benzer bazı özellikleri taşımaktadır. Aynı şekilde sosyal diyalog düzeyleri Amerika ve Çin’de Avrupa’ya kıyasla çok daha fazla temsilci örgütlenmelerinden söz edilmektedir. Bunların parçalı ve dağınık olması, bazılarının resmi olmayan yollar ile oluşması daha az kabul görmesine sebep olmaktadır. Genel olarak dünyanın her yerindeki bu örgütlenmeler çalışanlar arasında resmi bir örgütlenmenin sağlanamaması ve örgütlenen az sayıda işçinin olması, yine Avrupa’da olduğu gibi ağırlıklı olarak hizmet sektöründe çalışmasının etkisi büyüktür. Ancak, çalışma koşulları konusunda, çeşitli yollar ile (örneğin sokak eylemleri, sosyal medya bilinçlendirme kampanyaları vb.) yer ve zaman gözetmeksizin nerede olursa olsun günümüzde farkındalık yaratma imkânı sağlamaktadır. Bu sayede örgütlenmenin daha kolay hale geldiği ancak düzenin ve amaçlanan hedefin kaybolabileceği de değerlendirilmektedir.⁸⁰

Dijitalleşme emek dünyasına doğru genişledikçe, bu sosyal diyalog dünyasını da kapsar. Sosyal medya kullanımında meydana gelen artış ve sosyal diyalog sanal dünya da çalışanları birbirine bağlayan bir diğer araç olarak karşımıza çıkartır. Dahası sosyal diyalogu besler ve mevcut sosyal ortaklar arasında başka bir iletişim kanalı sağlayarak amaçlanan hedefe doğru yönelmede yardımcı olmaktadır.⁸¹

Ülkemizde 6356 Sayılı Kanun kapsamında (1-ğ ve 8/1-c Maddeleri) işkolu düzeyinde bir örgütlenme söz konusudur. Bu kapsamda iş kolu düzeyinde yapılan örgütlenmelerde her zaman ve çoğunlukla tek bir işkolunda faaliyet gösteren kişilerin menfaati olduğu şekilde eleştiriler mevcuttur. Ayrıca meslek esasına dayalı kurulacak olan sendikal örgütlenmelerde tek bir meslek ve fakat birden fazla işkolunda çalışan kişilerin menfaatini korumayı hedefleme amacı taşımaktadır.⁸²

Sosyal diyalogun kurumsallaştırılması ve örgütlenmesi amacı içerisinde ortak mutabakata dayalı bir havanın oluşturulması, hiç şüphesiz diyaloga ilişkin yapılan çalışmaların olumlu şekilde ilerlediğini

⁷⁹ Işık ve Kolay, “Endüstriyel Demokrasi: Türkiye – Avrupa Birliği Karşılaştırılması”, 42.

⁸⁰ Miroslav Beblavý vd., “Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy”, Karşılaştırmalı Rapor, (Aralık 2018): 2. https://www.ceps.eu/download/publication/?id=10821&pdf=IRSDACE_Comparative.pdf, S.E.T.:07.02.2021.

⁸¹ Beblavý vd. “Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy”, 3.

⁸² Gaye Baycık, “Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler”, Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, (Ankara, 2019): 19.

ve istenilen seviyede bir gelişim seyretmekte olduğunu göstermiştir.⁸³ Örgütlenme ve toplu pazarlık hakkına dair UÇÖ'nün 98 Sayılı sözleşmesi 1949 Yılında kabul edilmiş, Ülkemizde 1951 yılında meclisimizden geçmiştir. Yine sendikal haklara ilişkin olarak UÇÖ'nün 87 sayılı sözleşmesi 1948 tarihinde kabul edilmiş ülkemizde 1992 yılında kabul edilmiştir. Bu sözleşmeler kapsamında 87 sayılı sözleşmede sendika özgürlüğü ve sendikalaşma hakkının korunması adı altında çalışanların ve işverenlerin herhangi bir ayrıma tabi tutulmadan ve önceden izin almadan istedikleri kuruluşa (belirli şartları taşımaları halinde) üye olma ve kurma hakkı verilmiştir. Bu bağlamda değerlendirilecek olur ise UÇÖ'nün temel felsefesi olan “örgütlenme özgürlüğü ilkesi” bağlamında eşleştiğini görmekteyiz. Örgütlenme de sağlanacak özgürlüğün temel kaynağı sosyal diyalog ile sağlanmaktadır. Bir başka sözleşme olan 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesinde işçilerin sendikalara üye olma haklarının güvence altına alınmasını, işten çıkarılmasının uluslararası standartlarda kabul edilmeyen durumlarda korunmasını sağlaması ve çalışma şartlarının toplu iş sözleşmeleri ile işçi ve işveren örgütleri arasında müzakere yoluyla tedbirler alınmasından bahsedilmiştir.⁸⁴

Bu sayede ikili bir yapının sendikal örgütlenmeyi olumlu etkilemesi ve sosyal diyalogu geliştirmesi amaçlanmaktadır. Yine yetki alanlarının tam belirlenmesi sendika temsilcilerinin yapacağı müzakereler sonucu sendikal örgütlenmeyi ve sosyal diyalogu olumlu etkileyecektir. Ancak, izlenen hedeflerin ötesinde, tarafların örgütlenme özgürlüğünden ve toplu pazarlığa dayalı sosyal diyalog mekanizmalarının işleyişinden taviz verilmemesi gerekmektedir. Çoğulcu ve güçlü sendika örgütlerinin ve toplu pazarlık kurumlarının teşvik edilmesi, sosyal diyalogun gelişmesine katkıda bulunur.⁸⁵

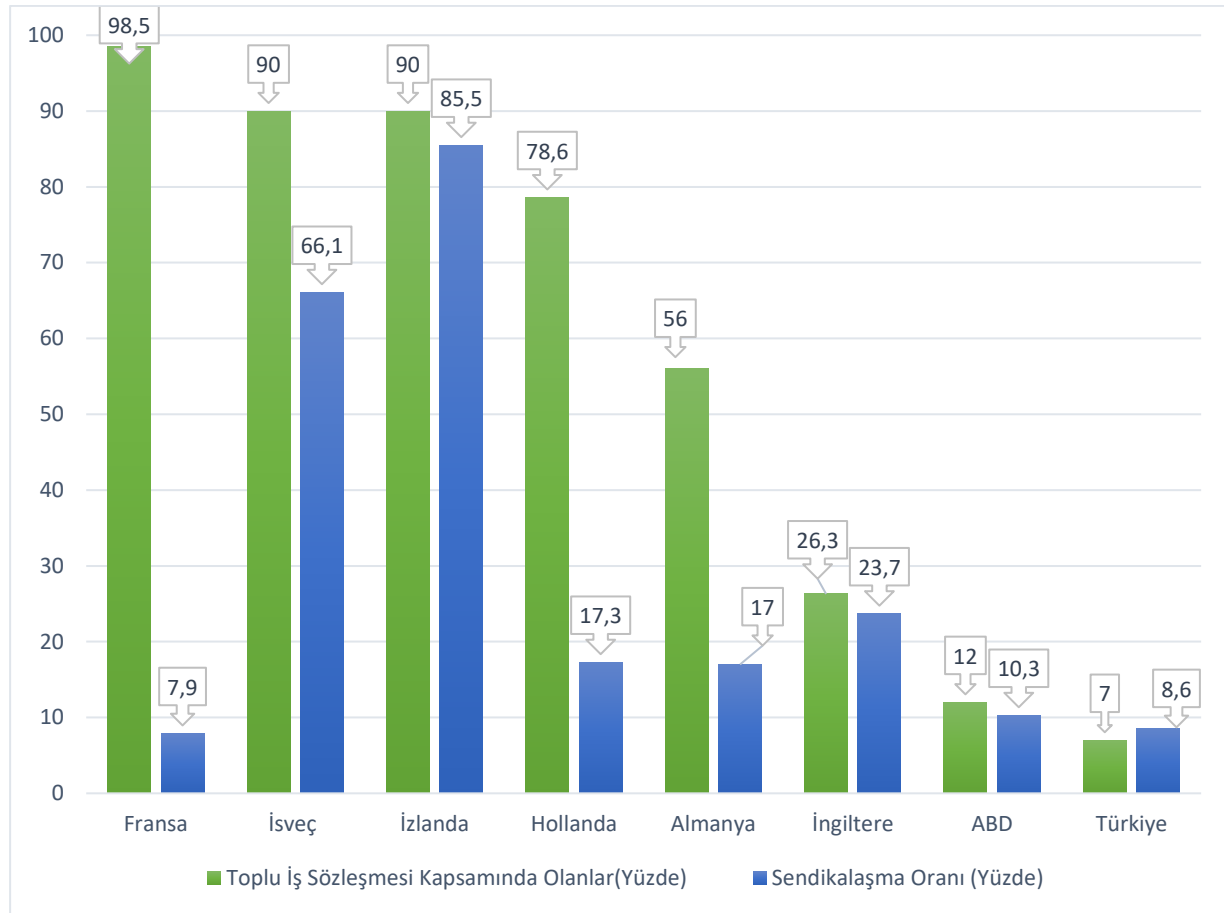
Bir işin dört ana madde altında değerlendirildiğinde ilk olarak istihdam, ikinci olarak sosyal güvenlik, üçüncü olarak çalışan hakları ve son olarak aslında tüm bunların sağlaması için gerekli olan sosyal diyalog olmaktadır. Bu bağlamda çalışanların haklarının örgütlenme yoluyla kazanacağı ancak örgütlenmenin sonucu başarıya ulaşılmasında sosyal diyalogun aracı olarak kullanılacağı da göz ardı edilmemelidir.⁸⁶

⁸³ Bedir vd. “Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve Analizi”, 40.

⁸⁴ ILO, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang-tr/index.htm, S.E.T: 26.06.2020.

⁸⁵ Bedir vd. “Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve Analizi”, 38 – 54.

⁸⁶ Sultan Nazmiye Kılıç ve Cevdet Avcıkurt, “Otel Çalışanlarının ‘Düzenli İş’ Koşullarına Yönelik Algıları ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19/3, (2020): 4.



Grafik 2.1. Türkiye – OECD’ye Üye Gelişmiş Ülkelerde Sendikalaşma ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsama Oranları (2016 – 2017) (OECD, <https://stats.oecd.org/#>, S.E.T. 08.07.2020; Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR), “Sendikalaşma Araştırması Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019)”, 27 Şubat 2019; <https://bianet.org/system/uploads/1/files/attachments/000/002/517/original/Sendikalaşma-Arastirmasi.pdf?1551273657>, S.E.T. 08.07.2020.).

Her ülkenin kendi iç dinamiklerinde farklı şekillerde uyguladıkları endüstri ilişkileri sistemi veya sendikalaşma sistemi mevcuttur. Bu bağlamda OECD verilerine dayanarak yukarıda belirlenen tablo oluşturulmuştur. Hesaplamalar yapılır iken sendikalaşma oranı ülkede bulunan sendikaya üye çalışan sayısının, tüm işgücünde bulunan kişilerin sayısına oranlanması ile bulunmaktadır. Burada çıkan sonucun ya da oranın yükselmesi ya da alçalması durumunda ülkelerin içerisinde bulunduğu sendikalaşma oranlarını göstermekte ve birçok farklı konjektöre sahip ülkelerde bu oranlar farklı şekillerde seyretmektedir. Ülkemiz, dünyada ki birçok ülke ile kıyaslandığında sendikalaşma oranının ve TİS kapsamına girenlerin sayısı bakımından en alt sıralarda bulunmaktadır. Grafik 2.1.’de Ülkemizin 2017 senesi için sendikalaşma yüzdesi %8,6, 2016 senesi kapsamında TİS oranı ise %7’dir. Burada İskandinav ülkelerinde olan İzlanda ve İsveç ülkelerinde görüldüğü üzere sendikalaşma oranı oldukça yüksektir.⁸⁷

⁸⁷ OECD, <https://stats.oecd.org/#>, S.E.T. 08.07.2020; Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR), “Sendikalaşma Araştırması Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler, (2013-2019): 7

Avrupa ülkelerinde ise Hollanda, Almanya, Fransa, İngiltere’de ise sendikalaşma oranları ülkemiz oranlarına göre yüksek ama İskandinav ülkelerine nazaran çok daha alt seviyelerde kaldığı görülmüştür. Sendikaların asıl amaç ve hedeflerinden olan toplu iş sözleşmeleri yolu ile temsil ettikleri işçi veya işveren grubunun haklarını ve menfaatleri korumaya çalışarak, sözleşme ile garanti altına almaktır. Burada önemli olan bir diğer kıstas ise sendikanın masaya oturduğunda toplam üye sayısıdır. Yapılacak olan TİS görüşmelerinde ülkelerin iç dinamikleri de değerlendirildiğinde sadece sendikalı olanlar değil tüm çalışanları kapsayacak tarzda da olabilir. Bu anlamda yukarıda ki grafiğimiz de de görüldüğü üzere TİS’e katılanların oranının sendikalı olanlara oranı karşısında fazla olmasının sebebinde bu hususla açıklanabilmektedir. En güzel örneklerinden biri olan Fransa’da TİS kapsamına girenlerin sayısı yaklaşık yüzde yüze yakın derece %98 oranında konumlanmışken, sendikalaşma oranına bakıldığında yüzde %10’un bile altında seyrettiği gözlenmektedir. AB’ye üye ülkeler de TİS katılım oranının ortalamasının yüzde %50’nin üzerinde olduğu, Amerika Birleşik Devletleri ise hemen hemen yüzde %10 bandında seyrettiği gözlemlenmiştir.⁸⁸

⁸⁸ OECD, <https://stats.oecd.org/#>, S.E.T. 08.07.2020; Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR), “Sendikalaşma Araştırması Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler, (2013-2019): 7

3. SOSYAL DİYALOG UYGULAMALARI

Ülkelerin ekonomik ve sosyal hayatlarında başarıya ulaşmalarının temeli çalışma hayatında sağlanan iletişim ve ilişkilerde istikrara ulaşma, uzlaşmanın sağlanması en önemli faktörlerden biridir. Bu ilişkiler kapsamında taraflarca sağlanacak ve yakalanacak olan uyum ülkenin gelişmesinde ve başarıya ulaşmasında itici bir güce sahip olurken, anlaşmazlıkların ve uyuşmazlıkların oluşması durumunda, ekonomik ve sosyal açıdan refahın geri gitmesine yol açacaktır.⁸⁹

Ekonomik ve sosyal refahın sağlanması açısından en önemli unsur, devlet, işçi ve işveren ya da devlet ile sosyal tarafların bir araya gelerek, tarafların çıkarlarına uygun aynı zamanda ülkelerinin ulusal değerlerine aykırı olmayacak şekilde karşılıklı anlaşma, ortak noktada buluşmasıdır. Oluşan ve kurulan bu ortak noktaya sosyal diyalog süreci olarak tanımlama yapılabilir. Böylelikle bu süreç içerisinde sosyal taraflara olduğu kadar kamu otoritesine yani devlete de büyük ve önemli görevler düşmektedir.⁹⁰

3.1. Kamu Otoriterince Yürütülen Uygulamalar

Bugün endüstri ilişkileri bakımında başarılı olan ülkelerin temel ve ortak özelliklerinden biri sosyal diyalog sürecinin ülkelerin sistemine işlemiş olması ve istikrarlı şekilde yürümesidir. Böylece, sosyal tarafların aralarında kurduğu iletişime bağlı olarak elde edilen ortak paydanın hükümetlerce kabul görmesi ve müdahalenin olmaması ya da düşük olması beklenmektedir. Yani sosyal tarafların sosyal diyalog sürecinde aralarındaki uyuma durumuna göre devletin müdahalesi orasında doğru orantılı bir ilişki söz konusudur. Anlaşmanın sağlanması durumunda devletin müdahalesi de o ölçüde azalmaktadır.⁹¹

Bir diğer husus olarak başarılı olan başta İskandinav ülkeleri, Avrupa, ABD ve İsviçre gibi ülkelerde aynı zamanda demokrasi ile yönetildiklerinden devletin müdahale gücünün hissettirdiği baskı unsurunu azaltmaktadır. Bu kapsamda kamu otoritelerince yürütülen uygulamaları Asgari ücret tespit komisyonu ve ekonomik sosyal uygulamalar başlıkları altında incelemeye çalışacağız.⁹²

3.1.1. Asgari Ücretin Belirlenmesi

UÇÖ'nün 1970 yılında belirlenen 131 numaralı Asgari Ücret Tespit Sözleşmesinde, asgari ücretin belirlenmesinde ve bunun uygulanmasında işçi ve işveren temsilcilerinin yani sendikalarının aracılığı ile taraf olarak masaya oturmaları, örgütlenmesini sağlayamayan tarafın ya da tarafların ise doğrudan kendilerinin katılarak sürece dâhil olunması istenilmiştir. Bu sayede o ülke içinde belirlenecek olan asgari ücret tutarının işçi, işveren ve devletinde müdahil olduğu üçlü bir sosyal diyalogun sağlanması belirlenecek ücretin tespitinde çok önemli bir konumdur. Buna bağlı olarak 3 farklı aşamalı bir süreç uygulanmakta, ülkeler kendi iç dinamikleri ile bu süreçlerden herhangi biri ile asgari ücret tutarını

⁸⁹ Kubilay Atasayar, "Dünyada Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türk Çalışma Hayatı", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 41, (1995): 91.

⁹⁰ Atasayar, "Dünyada Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türk Çalışma Hayatı", 91.

⁹¹ Atasayar, "Dünyada Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türk Çalışma Hayatı", 91.

⁹² Atasayar, "Dünyada Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türk Çalışma Hayatı", 92.

belirlenmektedir. Bunlardan ilki devletin doğrudan müdahalesinin olduğu işçi ve işveren örgütlerine danışması sonrası yine kendisi tarafından belirlemesidir. İkincisinde ise devlet tarafından oluşturulan uzmanlaşmış bir kurumun yetkili olması ile belirlenen asgari ücret sürecidir. Son olarak devletin işçi ve işveren ile müzakere edilerek toplu pazarlık sonucu ortak uzlaşmaya varılmasıdır. Aşağıda belirtilen tablo 3.1 örneğinde olduğu gibi G20 ülkelerinin asgari ücretlerinin belirlenmesin kararlaştırdıkları yöntemler tablo ile gösterilmiştir.⁹³

Tablo 3.1. G20 Ülkelerinde Yürürlükte Olan Asgari Ücret Belirleme Mekanizmaları

Asgari Ücret Belirlemede Hükümetlerin Başvurdukları Yol			Uzmanlaşmış Kurum Tarafından Belirlenen Asgari Ücret	Toplu Pazarlık İle Kararlaştırılmış Asgari Ücret
Danışma Zorunluluğu Yok	Sosyal Ortaklara Doğrudan Danışma	Uzmanlaşmış Kurumun Tavsiye veya Önerisi		
Brezilya Kanada Suudi Arabistan ABD	Çin Rusya	Fransa Almanya Japonya Birleşik Krallık Endonezya	Arjantin Avusturalya Kore Cumhuriyeti Türkiye Meksika	İtalya Güney Afrika

Kaynak: Campbell ve Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, 27

Tablo 3.2. Asgari Ücret Belirleme Kapsamı

Tek Ulusal Asgari Ücret	Bölgesel Asgari Ücret	Sektörel/Mesleki Asgari Ücret
Avusturalya	Arjantin	İtalya
Fransa	Kanada	Meksika
Almanya	Çin	Güney Afrika
Birleşik Krallık	Endonezya	
Türkiye	Japonya	

Kaynak: Campbell ve Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, 28

Tablo 3.2’de ise ülkelerin konum itibari ile büyüklüklerine göre ve ülkenin sahip olduğu topraklarının dağınıklığına göre tek ulusal, bölgesel ve mesleki düzeyde asgari ücretin belirlendiği görülmektedir.

Ülkemizde asgari ücretin saptanmasına ilişkin olarak ilk talep İzmir İktisat Kongresinde, İşçi grubunun iktisat esasları arasında yer almış ve kabul edilmiştir. Asgari ücretin yasalaşması 1936 Tarihli İş kanunu ile mümkün olmuştur. 1950 Yılında İş Kanunda yapılan değişiklik ile Asgari ücret tespit yetkisi mahalli komisyona bırakılmıştır.⁹⁴ 1967 Yılında Kabul edilen İş Kanunu ile birlikte Mahalli komisyonlardan vazgeçilip merkezi bir komisyon kurulmuştur. Bu komisyon asgari ücreti ülke

⁹³ ILO, “Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog: Daha İyi Bir Yönetişim Rehberi / Uluslararası Çalışma Bürosu”, 219.

⁹⁴ Meryem Koray ve Aziz Çelik, *Avrupa Birliği ve Türkiyede Sosyal Diyalog, 1. Baskı (b.)*, Ankara: Belediye-İş Yayınları, (Mayıs 2007): 355.

düzeyinde altı bölgeye ayırmıştır. 1971 yılında ise asgari ücret merkezi bir komisyon tarafından ülke genelinde belirlenmesine başlanmıştır. Asgari ücret tespit komisyonu, Çalışma Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında, Çalışma Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, bünyesinde en çok işçiyi bulunduran beş ve en çok işvereni bulunduran beş temsilciden oluşan toplamda 15 (on beş) üyeden oluşur. 1972 Yılında asgari ücret için dört bölgede belirlenmiş ve 1974 yılında bölge esasından vazgeçilerek ulusal ölçekli tek bir asgari ücret tespit edilmiştir.⁹⁵

2003 Yılında çıkarılan 4857 sayılı İş Kanunu, asgari ücretin kavramını yeniden tanımlanmış ve bu kanun kapsamına giren veyahut girmeyen tüm çalışanları asgari ücret sistemine dâhil etmiştir. Ayrıca, 2004 yılında yapılan yönetmelik ile birlikte tüm ülkeyi kapsayacak şekilde asgari ücretin belirlenmesi yapılmıştır. Böylelikle bölgesel, mahalli ya da iş kolu düzeyinde yapılacak olan asgari ücretler kaldırılmıştır.⁹⁶

Tablo 3.3. Asgari Ücretin Bulunduğu AB Ülkelerinde ve Türkiye’de Asgari Ücret

Ülke	Tarihi	Tespit Metodu	2023 Verileri
Fransa	1899 Tarihli Kararname 1970 Asgari Büyüme Ücreti	Ulusal Toplu Pazarlık Komisyonunun tavsiyesi Alınması şartı ile Hükümet Tarafından belirlenir.	1.747 € (Euro)
Hollanda	1968 tarihli Asgari Ücret ve Asgari Tatil Ödenekleri Yasası	Ekonomik ve Sosyal Konseyin tavsiyesi sonrası Hükümet tarafından belirlenir.	1.995 € (Euro)
İngiltere	1891 Adil Ücret Kararları 1999 Ulusal Asgari Ücret Kanunu	Sosyal tarafların tavsiyelerini müteakip hükümet Tarafından belirlenir.	1.553 € (Euro) 1.330 £ (Sterlin)
İsveç	1938 Yılında Yapılan Anlaşmalar Çerçevesinde Kanun Yok.	Hükümetten bağımsız İşçi ve işveren Sendikaları tarafından belirlenir.	2.255 € (Euro) 23.500 İsveç Kronu
Almanya	1952 Tarihli Yasa 2014 tarihli Asgari Ücretin Belirlenmesine İlişkin Kanun	İşçi ve işveren temsilcileriyle uzmanların yer aldığı Asgari Ücret Komisyonu Tarafından belirlenir.	1.997 € (Euro)
Türkiye	1936 Tarihli İş Kanunu	Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından belirlenir.	473 € (Euro) 13.414 ₺ (Türk Lirası)

Kaynak: Yılmaz ve Terzi, 2006, ss. 121 – 137; Sayın, 2019, ss. 1877 – 1916. ; Eurostat, 2023.

⁹⁵ Koray ve Çelik, *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog*, 362.

⁹⁶ Canan Erdoğan, “Alman Genel Asgari Ücretin Belirlenmesine İlişkin 11.08.2014 Tarihli Kanunun Türkçe Çevirisi”, *Küresel Bakış Dergisi*, 5/17, (Nisan 2015): 98.

3.1.2. Ekonomik ve Sosyal Uygulamalar

Sosyal diyalog geçmişte genellikle ekonomik krize ve durgunluk dönemlerinde bir yanıt olmuştur. Uluslararası düzeyde, özellikle son yirmi yılda sosyal diyaloglar zaman zaman hükümeti, sendikaları ve işverenlerin katılımını içeren resmi anlamda bir sosyal sözleşme olan ve genellikle farklı çıkar grupları arasında kendi çıkarları doğrultusunda taviz ya da değiş tokuşa izin veren geniş çaplı bir yapıya dönüşmüştür.⁹⁷

Ülkeler üzerinde yapılan araştırmalarda, sosyal diyalog ile sağlanan ve anlaşılan sözleşmelerde, hükümetlerin katılımı açısından farklılık göstermektedir. Bazen üçlü paktların, hükümetin müzakerelere, imzalamalara katılımı, sosyal sözleşmelerin başlatılması aşamalarında yer alır. Bazen de ikili anlaşmalar söz konusu olduğunda, taraflar sadece işveren örgütleri ve sendikalardır. Ancak, ayırım her zaman net olmayabilir. Örneğin, hükümet temsilcileri, iki taraflı görüşmeler sürerken anlaşmazlık durumunda müdahale olmaktadır. Bazen de anlaşmalar hükümetten gelen baskı ile ya da hükümetin gerekli uygulamayı taahhüt etmesi durumunda üçlü anlaşmalar ortaya çıkmaktadır. Öncelikli olarak iki taraflı girişimleri ile başlayan süreç daha sonra hükümetin de dâhil olması ile üçlü pakta dönebilir.⁹⁸

3.1.2.1. Ekonomik ve Sosyal Konsey

Kamu politikasının farklı anlamları olmakla birlikte, genel kabul görmüş hali ile demokrasi ile yönetilen ülkelerde halkın doğrudan ya da dolaylı olarak seçtiği kişiler tarafından oluşan hükümetin ya da temsilcilerin almış olduğu karar olarak açıklanabilir. Burada önemli olan husus halkın iradesi sonucu seçilen kişilerin, temsil gücünden de faydalanarak uyguladıkları politikaları diğer kurum ve kuruluşlardan farklı olarak yasal hale getirmesidir. Bu sebeptendir ki, kamu politikalarının uygulanması esnasında diğer kurum ve kuruluşların, doğrudan ya da dolaylı olarak bağlayıcılığı bulunmaktadır. Kamu politikasının oluşturulması sırasında halk tarafından meşru yollar ile seçilen kişilerin yalnız başına karar almaması, toplumu temsil eden diğer kurum ve kuruluşlar ile birlikte fikir alışverişinde bulunulması, ortak çıkarların korunması amacı ile iletişimin sağlanması, oluşturulacak olan politikaların başarı ile doğru orantılı olması sonucu doğurmaktadır. Oluşturulan bu ortak çıkar noktasında devlet, işçi ve işveren üçlü sacayağının oluşması sonucunda, sosyal diyalog kavramı ile karşılaşmış oluruz.⁹⁹

Sosyal diyalog daha öncede bahsedildiği gibi üzerinde durulan ve durulması gereken insanın temsilinin farklı aşaması olması bakımından ülkeler için son derece önemli bir kavram haline gelmiştir. Her ülke yıllar itibari ile sosyal diyalogu geliştirmek ve kullanmak için çeşitli argümanlar geliştirmiştir. Zamanla çalışma hayatları içerisinde bu mekanizmaları kullanmak için uğraş vermişlerdir. Ülkemizde

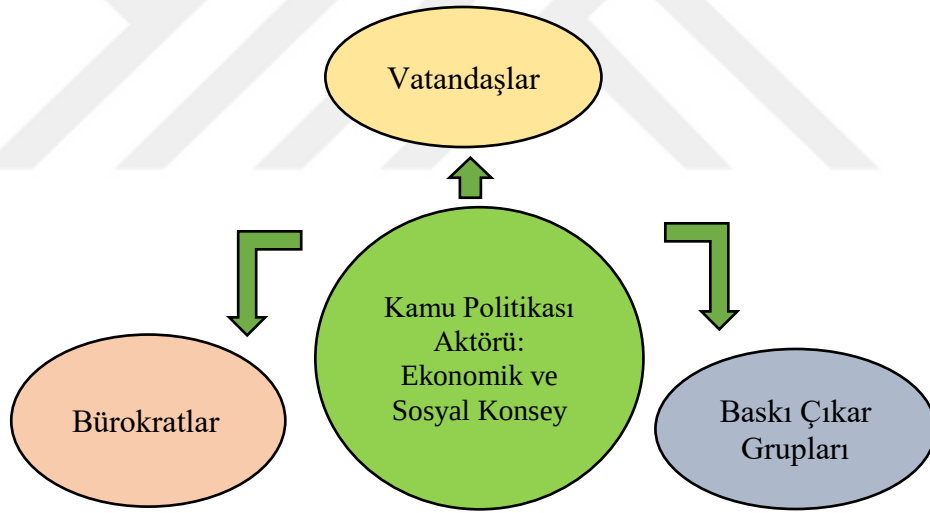
⁹⁷ Richard Hyman, "Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: Innovative practices or business as usual?", *Industrial and Employment Relations Department International Labour Office, Working Paper No. 11*, (Cenevre, Mart 2010): 5.

⁹⁸ Hyman, "Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: Innovative practices or business as usual?", 6.

⁹⁹ Nahide Işıl Çetinkaya İstikbal ve Ersin Kopuz, "Politika Oluşturma Sürecinin Bir Aktörü Olarak Ekonomik Ve Sosyal Konsey", *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11/1, (2020): 327. ISBN: 1309 – 4289.

de sosyal diyalog 1995 yılında kurulan ekonomik ve sosyal konseyinde kuruluş amacı bu doğrultuda hareket etmektir. Ayrıca Avrupa Birliği sürecinde de önemli bir yere sahip olan sosyal diyalogun aktif hale getirilmesi ekonomik ve sosyal konseyin kuruluşunun bir diğer amacı olarak ifade edilebilir. Konseye ilişkin olarak 2001 Yılında yapılan çalışma ile birlikte usul ve esaslarının aktaran kanun tasarısı meclisten başarı ile geçmiş ve kanun çıkarılmıştır. 2010 Yılında ise yapılacak referandum esnasında Anayasamıza eklenmiş ve anayasal bir değer kazanmıştır. Ancak 2010 yılında anayasal bir statüye sahip olan konsey, son olarak 2009 yılında toplanmış yapılacak olan çalışmalar açısından etkin anlamda rol oynamadığı ve işlerlik kazanması gerekliliği fikri günümüzde halen üzerinde durulan bir başka değerlendirme konusudur.¹⁰⁰

Ekonomik ve sosyal konsey, sosyal tarafların aralarındaki iletişim ve ortak payda da buluşarak, ortaya çıkan problemlere karşı sorunun çözülmesinde yer alan üçlü ya da çok taraflı sosyal diyalog şeklinde tanımlanabilir. Konseyin temel amacı bahsedilen kamu politikasının oluşma süreci içerisinde üçlü sacayağı olarak tarif ettiğimiz devlet, işçi ve işvereni bir araya getirerek iletişim ağını sağlamaktır. Bu sayede vatandaşların, baskı çıkar gruplarının ve bürokratların bir arada yer aldığı çok aktörlü bir yapıya görünümü almaktadır.¹⁰¹



Şekil 3.1. Ekonomik ve Sosyal Konseyin Çok Aktörlü Görünümü (İstikbal ve Kopuz, s. 333.).

İşçi, işveren ve devlet tarafları arasında müzakere sürecinin en önemlisi olan ekonomik ve sosyal konsey, sosyal diyalogun aktif rol aldığı bileşendir. Burada işçi veya işveren örgütlerinin ortak bir payda da buluşturulması ile ekonomik ve sosyal konularda müzakere ortamının sağlanarak tarafların çıkarlarını koruma amaçlı uzlaşa ile istikrarın sağlamasıdır. Sosyal devletin gerekliliklerinden olan ve gün geçtikçe daha çok artan yükümlüğünü bu örgütler ile paylaşarak azaltmasıdır. Bir başka önemli olanı ise

¹⁰⁰ Nahide Işıl Çetinkaya İstikbal ve Ersin Kopuz, “Politika Oluşturma Sürecinin Bir Aktörü Olarak Ekonomik Ve Sosyal Konsey”, *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11/1, (2020): 327. ISBN: 1309 – 4289.

¹⁰¹ İstikbal ve Kopuz, “Politika Oluşturma Sürecinin Bir Aktörü Olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey”, 333.

sacayağını oluşturan tarafların istikrara kavuşturulması için tarafları ortak noktada buluşturulması ve devletin artan yükümlüğünü azaltması isteğidir. Ekonomik ve sosyal konsey her ülkede farklı amaçlar ile kullanılmaktadır. Çoğu ülkede danışma amacı olmakta, devletin ya da hükümetin bağlayıcı bir güce sahip olmamaktadır. UÇÖ tarafından 1976 yılında kabul edilen 144 No'lu Üçlü Danışma Sözleşmesi ile süreç daha da önemli bir hal almıştır. Bu sözleşme ile taraflara ortak payda da buluşmaları için örgütlenmelerini sağladıklarında demokrasi yöntemi ile kendileri tarafından seçilmesi ayrıca işçi ve işverenlerin yapılacağı herhangi bir danışma ortamında eşit sayıda temsili sağlanmıştır.¹⁰²

Ülkemizde ekonomik ve sosyal konseyle ilgili olarak; sosyal diyalogun zaman içerisinde ilerlemesinden ve gelişmesinden bağlantılı olarak tanımlanabilir. Bu kapsamda geçmiş dönemlerde ülkemiz açısından önemli yer tutan iktisat kongreleri, çalışma meclisleri, sendikaların oluşumu ve birliğinin sağlanması ile önemli aşamalardan geçerek oluşmaya başlamıştır. 12 Eylül 1980 darbesinden sonra danışma meclisleri kurulmuş ve ülkemizin o dönemde ki ekonomik ve sosyal koşulları, içerisinde bulunduğu koşullar sonucu işçi ve işveren arasında uzlaşmaya ihtiyacın olduğu kanaati oluşmuş ve danışma meclislerine ekonomik ve sosyal anlamda bir yapının kurulması yönelik talep olmuştur. Bu kapsamda ülkemizde sosyal diyalog bağlamında ilk somut aşama 1978'de Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK – İŞ) ile Hükümet arasında toplumsal anlaşma imzalanmıştır. Bu anlaşma dönemin ve ülkemizin içerisinde bulunduğu konjonktür durumlardan dolayı 14 ay süre ile uygulanmıştır. Süre bakımından uzun olmamak ile birlikte ekonomik istikrar, dengeli kalkınma, toplumsal refahı artırma ve demokrasinin güçlenmesine sağladığı katkı ile ülkemizde sosyal diyalogun gelişmesinde ilerleyen dönemlere örnek sağlamış ve ışık tutmuştur.¹⁰³

1980'li yıllardan sonra ülke piyasalarından, dünya piyasalarına geçiş süreci ile birlikte küreselleşme hız kazanmış, ülkelerin ekonomik politikalarını serbestleştirilmesi liberal politikalar uygulaması ülkemizin de geliştirmekte olan dünya piyasasına ve ekonomik görüşüne ayak uydurması ile 1990'lı yıllara geçilmiştir. Bu kapsamda 1994 yılının Temmuz ayında Sosyal Diyalog zirvesi yapılmıştır. Zirveye işçi sendikalarını temsilen TÜRK – İŞ, Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu (HAK – İŞ), Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) katılmış, işveren sendikalarını temsilen ise Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) katılmıştır. 17 Mart 1995 tarihinde mevcut ihtiyaçlar sonucu yayımlanan 1995/5 Sayılı Başbakanlık Genelgesiyle Türkiye'nin ilk ekonomik ve sosyal konseyi kurulmuştur. Kanun ile olmaması, genelge ile kurulması sonucu bazı belirsizlikler, aksaklıklar sonucunu doğurmuştur. Zaman içerisinde bu eksiklerin tamamlanmaya çalışması ve Avrupa Birliğinin sosyal diyalogun üzerine düşmesi bunun sonucu olarak ülkemizin o dönemde AB üyelik süreci içerisinde olması 2001 yılında 4641 Sayılı Kanun ile tam anlamı ile yasal zemine oturtularak çalışma hayatına girmiştir.¹⁰⁴

¹⁰² Bedir, vd., “Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmaların Değerlendirilmesi ve Analizi”, 13.

¹⁰³ İstikbal ve Kopuz, “Politika Oluşturma Sürecinin Bir Aktörü Olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey”, 334.

¹⁰⁴ İstikbal ve Kopuz, “Politika Oluşturma Sürecinin Bir Aktörü Olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey”, 335.

Ülkemizde 2001 yılında kabul edilen “4641 Sayılı Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanunda” belirtilmiştir. Bu kanunun temel amacı, ekonomik ve sosyal konseyin kuruluş, çalışma usul ve esaslarını düzenlemektir. Ekonomik ve sosyal Konsey, ekonominin şekillenmesini garanti altına alan toplumsal uzlaşma ve işbirliğine elverişli sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak istişare yoluyla ortak görüş oluşturmak üzere kurulmuş etkin bir sosyal politika mekanizmasıdır. Konseyin başkanı Cumhurbaşkanındır. Konseyin görevleri; toplumdaki ekonomik ve sosyal birimlerin, hükümetin ekonomik ve sosyal politikalarının oluşturulmasına katılımlarını sağlamak, devlet ile toplumsal kesimler arasında kesimlerin kendi aralarındaki uzlaşmasını sağlayacak çalışmalar yapmaktır.¹⁰⁵

Ekonomik ve sosyal konsey gibi bir başka kuruluş olan üçlü danışma kurulu 4857 sayılı İş Kanunun 114. Maddesi gereğince kurulmuştur. Kurulan bu iki kuruluş ile ülkemizde oluşacak olan temsil ile sosyal diyalogun sağlanması hedeflenmiştir. Bu kurul ihtiyaçlar ve taleplerin güncellenmesi yeni oluşacak ve doğan taleplerin karşılanması için yılda üç kez toplanmaktadır. İlk toplantı tarafların yetkili sendikalarının temsilcileri ile 2004 yılında yapılmıştır. Sendika ve toplu iş sözleşmeleri kanunu kapsamında konular değerlendirilmiştir. 2006 yılına gelindiğinde ise devlet tarafından sosyal diyalogun desteklenmesi amacı ile ilgili bakanlık tarafından “Sosyal Diyalogu Güçlendirme Teknik Destek Projesi” başlatılmıştır. Ülkemizde ekonomik ve sosyal konsey; işçi, işveren, hükümet ve diğer katılımcılardan olan çıkar gruplarının da dâhil olması ile oluşan çok taraflı bir katılım ile temsil olunmaktadır.¹⁰⁶

3.1.2.2. Ekonomik ve Sosyal Komite

Ekonomik ve sosyal komite; hükümetlere ve ülkelerde kurulan ekonomik ve sosyal konseylere yardımcı olunması amacı ile kurulan danışma görevi gören ancak kararları bakımından bağlayıcılığı olmayan bir kurum olarak kurulmuştur. Bu komitede işçi ve işveren temsilcilerinin katıldığı, farklı çıkar gruplarının temsilcilerinin de dâhil olduğu bir yapı biçimindedir. Komitenin bu çok taraflı temsilcileri, beş yıllık süre içinde üye devletler tarafından seçilir ve süre bitimi yeniden uzatılabilir. Komiteye seçilecek üyelerin oranı, ülkelerin iktisadi, sosyal, nüfus ve fiziki büyüklüklerine göre belirlenmektedir. Seçilen bu üyeler ülkelerinden bağımsız şekilde görevlerini ifa ederler. Önemli bir diğer husus ise belirlenecek olan temsilcilerin sosyal yaşantının tüm kesimlerini kapsayacak şekilde olmasıdır. Oluşturulan bu komite farklı farklı alanında uzman gruplara bölünür. Bölünen bu gruplarda kendi alt gruplarını oluşturur. Komite kendi üyeleri içerisinde başkan seçer. Komite içerisinde işçi, işveren, esnaf, tüccar, tarım ve hayvancılık ile uğraşanlar gibi birçok farklı iş kolundan temsilci bulunur.¹⁰⁷

¹⁰⁵Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkında Kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4641.pdf>, S.E.T.: 01.06.2020.

¹⁰⁶ İstikbal ve Kopuz, “Politika Oluşturma Sürecinin Bir Aktörü Olarak Ekonomik ve Sosyal Konsey”, 337.

¹⁰⁷ T.C. Dışişleri Bakanlığı, <https://www.ab.gov.tr/45636.html>, S.E.T. 20.06.2020.

Komite, süreç içerisinde bir takım sorunlarda kendini göstermektedir. Üye ülkelerin komiteye gönderdiği temsilcileri aracılığı ile menfaatlerinin gerçekleşmesini sağlama istekleridir. Ekonomik şartlarda göz önünde bulunduğu koşulları da varsayarsak işveren temsilcileri ya da örgütlerinin istekleri ölçüsünde kendi çıkarları için pozitif ayrımcılığa zorlamalarıdır. Bu sebeptendir ki kurulan ve oluşturulan bu komite, Avrupa düzeyinde örgütlenmiş, çevre, engelliler ve tüketici çıkar grupları gibi sivil çıkar gruplarını sürece tam olarak dâhil edememiştir. Bu süreç içerisinde sosyal diyalogun önemi bir kez daha ortaya çıkmaktadır. Çünkü sağlanamayan sosyal diyalog, koşulları altında tarafların veya örgütlerin kendi çıkarları için iktisadi, sosyal ve kültürel problemlerin çözüme kavuşmasına olanak sağlamayacaktır.¹⁰⁸

Ekonomik ve Sosyal Komite, bir yıl içerisinde 160 ila 190 arası görüş ve bilgi raporu sunmaktadır. Bu görüş ve bilgi raporlarının %70'i Avrupa Komisyonu ya da Avrupa Parlamentosu tarafından istenilen bilgiler olup, yaklaşık %21'i Ekonomik ve Sosyal Komitenin kendi çalışma alanı ile ilgili yorumladığı fikir ve görüşleri, geriye kalan %9'u ise Avrupa Birliği Başkanlığını yürüten ülke tarafından talep edilen görüş ve bilgilerdir.¹⁰⁹ Ekonomik ve Sosyal Komite birçok alanda faaliyet göstermektedir. Bu kapsamda sosyal ilişkilerden, ekonomik ve parasal politikalara, enerji ve sürdürülebilirlikten, tarımsal alanlarda yapılması planlanan kalkınma çalışmalarına, iklim değişikliğinden eğitim ve öğretime kadar hayatın hemen hemen her alanında etkili olmaya çalışmaktadır.¹¹⁰ Hemen hemen tüm konulara ulaşmayı başaran bu konsey Avrupa Birliği vatandaşları ile ilgili somut konularda uzmanlaşmış temel 6 bölüme ayrılmıştır. Bu bölümler;

- Ekonomik ve Parasal Birlik, Ekonomik ve Sosyal Uyum – (ECO)
- Tek Pazar, Üretim ve Tüketim – (INT)
- Ulaştırma, Enerji, Altyapı ve Bilgi Toplumu – (TEN)
- İstihdam, Sosyal İşler ve Vatandaşlık – (SOC)
- Tarım, Kırsal Kalkınma ve Çevre – (NAT)
- Dış İlişkiler – (REX) oluşmaktadır.

Üyeler uzmanlık alanlarına bağlı olarak bu bölümlerden bir ya da daha fazlasına katılabilirler. Ekonomik ve Sosyal Komitenin ayrıca, AB endüstrisinin küreselleşmenin etkisini tahmin etmesine ve buna uyum sağlamasına yardımcı olan bir Endüstriyel Değişim Danışma Komisyonu vardır.¹¹¹

¹⁰⁸ Feza Solak Tuygun, “Karar Alma Süreçlerine Çıkar Gruplarının Erişimi Açısından AB Örneği”, *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 10/2, (2019): 409.

¹⁰⁹ EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work>, S.E.T.:20.12.2020.

¹¹⁰ EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/policies>, S.E.T.:20.12.2020.

¹¹¹ EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies>, S.E.T.:22.12.2020.

ECO, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitenin altı tane olan uzmanlık bölümlerinden biridir. Bu bölümün ana görevi ise Ekonomik ve Sosyal Komite Genel Kuruluna görüşlerini ve önerilerini bildirerek, genel kurul tarafından kabul edilmesini sağlamaktır. Bu görüşlerden ilki, ekonomik ve parasal birlik içerisinde AB'nin etkileneceği olumsuz ekonomik krizler ya da olağan dışı çıkacak ekonomik krizlere karşı ekonomik yönetişimi sağlamaktır. Buradaki temel hedef istikrar, istihdam ve büyümenin sağlanmasıdır. İkinci olarak, AB bütçesinin denetim altında tutularak kullanılması ve kara para aklamayı önlemek için adil ve verimli bir vergi sistemini sağlamaktır. Son olarak, mali ve sermaye piyasalarının istikrarı, işleyişi ve entegrasyonu konularını ele alır. Ayrıca ekonomik, sosyal ve bölgesel eşitsizlikleri azaltmayı, büyüme ve istihdamı teşvik etmeyi amaçlamaktadır.¹¹²

Tek pazar, üretim ve tüketim bölümü, sanayi, rekabet, küçük ve orta ölçekli işletmeler, dijital ekonomi ve benzeri birçok çeşitli politika alanıyla ilgilenir. Ayrıca araştırma yaparak yeniliklerin bulunması, tüketicilerin korunması, ekonomik hareketlilik gibi genel olarak tek pazar politikaları hakkında tartışır ve görüşlerini belirtir. Tek pazar için önem taşıyan konularda hemen hemen tüm sivil toplum kuruluşları ile konferans ve paneller düzenlenmektedir. Ayrıca dijital tek pazardaki gelişmeleri izlemek, takip etmek ve geliştirmek için dijital geçiş ve tek pazar gözlem evi bulunmaktadır.¹¹³

Dijital geçiş ve tek pazar gözlem evi, dijital pazarın nasıl işlediğinin analizini sağlamak için, eksiklikleri belirlemek için ve çözüm üretmek için kurulmuştur. Ayrıca AB dijital tek pazarının geliştirilmesini sağlamak, yapay zekâ ve dijital gündemi değerlendirme faaliyetlerini de kapsamaktadır.¹¹⁴

Ulaştırma, enerji, altyapı ve bilgi toplumu bölümü, Avrupa vatandaşlarının refahını sağlamak, oluşan pazarın hareketliliğinin engellenmemesinin önüne geçmek, uluslararası ağları işleyişini sağlamak, enerjinin ve hizmetlerinin aksamaması gibi birçok önemli konuları kapsamaktadır. Bu bölüm, görüş sunar. Sunulan bu görüşler, yapılan analizler sonucu ortak fikir birliğine bağlanır ve Avrupa sivil toplumunun beklentileri ile uyumlu hale getirilmesine yardımcı olur. İkinci olarak, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Komisyonu, Üye Devletler ve Avrupa Sivil Toplum kuruluşları ile yakın işbirliği içinde olarak proje raporları ve çalışmalar hazırlanır. Bu kapsamda etkinlikler düzenlenerek uzmanların, politikacıların ve genel olarak herkesin katılabileceği toplantılar, konferanslar ve paneller düzenlenir. Avrupa düzeyindeki gelişmeleri izlemek ve bu politika alanlarındaki tartışmalara katkıda bulunmak için genel ilgi alanı olan enerji, ulaşım ve hizmetler üzerine bir tematik çalışma grubu bulunmaktadır.¹¹⁵

¹¹² EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/sections-commission/economic-and-monetary-union-and-economic-and-social-cohesion-eco>, S.E.T.:09.01.2021.

¹¹³ EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/sections-commission/single-market-production-and-consumption-int>, S.E.T.:09.01.2021.

¹¹⁴ EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/observatories/observatory-digital-transition-and-single-market>, S.E.T.:09.01.2021.

¹¹⁵ EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/sections-commission/transport-energy-infrastructure-and-information-society-ten>, S.E.T.:10.01.2021.

Genel Çıkar Hizmetleri Tematik Çalışma Grubunun görevi, AB ve ilgili Devletlerin, sürdürülebilir kalkınma ve sosyal uyum bağlamında hizmetlere erişim hakkını sağlamak ve bu hakkı korumaktır.¹¹⁶

İstihdam, sosyal işler ve vatandaşlık bölümü, istihdam ve çalışma koşulları, eğitim öğretim, temel vatandaşlık hakları, sağlık, sosyal politika, sosyal haklar ve cinsiyet eşitsizliği gibi birçok politika alanında çalışmalar yapmaktadır. Ayrıca göç ve iltica, engellilik sorunlar üzerinde de durur. Bu bölümün ana amacı hukukun üstünlüğü bağlamında temel haklar, önlemler, göç ve iltica gibi konuları kapsamaktadır. Ayrıca bir başka amacı ise ülkemizi ve tüm dünyayı etkisi altına alan yeni bir pandemi süreci olarak tanımlanan COVID – 19 salgınına karşı mücadele etme ve bu salgından kurtulma olarak belirlenmiştir. Son olarak istihdam, sosyal işler ve vatandaşlık bölümü, Avrupa ekonomik ve sosyal komitenin, Avrupa komisyonu ile birlikte düzenlediği Avrupa göç forumunun da sekreterliğini yapmaktadır.¹¹⁷

Tarım, kırsal kalkınma ve çevre bölümü, ortak tarım politikası, gıda sürdürülebilirliği, çevrenin korunması, döngüsel ekonomi, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin uygulanması ve iklim değişikliği gibi birçok çeşitli konulardan sorumludur. Hava kalitesi, biyolojik çeşitlilik, atık yönetimi, balıkçılık, ormancılık, organik tarım, gıda güvenliği, hayvan refahı ve sivil koruma, üzerinde çalışılan konulardan belli başlı olanlarından bazılarıdır. Bölüm, görüşlerinin yanı sıra sivil toplumun görüşlerini toplamak için çok sayıda oturum, panel, sempozyum ve konferans düzenlemektedir. Ve bu oturumlara ekonomik ve sosyal ortaklar, devletlerin temsilcilerin ve sivil toplum kuruluşlarının katılımı ile geniş bir alana hitap etmektedir. Daha iyi bir tarım politikasının geliştirilmesi, çevresel faktörlerin korunmasının sağlanması, Ekonomik büyüme, istihdamın sağlanması gibi konulara ağırlık verilerek, oluşabilecek olan ekonomik kriz döneminde yıkıcı etkinin azaltılması için çalışmalar yapmakta ve çözüm aramaktadır. Üretimin her aşamasından sonra yaklaşık üçte biri, atık olarak tabir ettiğimiz çöpe dönüştüğü için çevremizi korumalı, ormanlara ve kırsal alanlara sahip çıkılması temel felsefesinde hareket etmektedir. Bu sayede çevresel etkenler korunmuş olacaktır. Ayrıca gıda atıklarının azaltılmasının çevresel etkenler üzerinde olumlu sonuç doğuracağı da aşîkârdır.¹¹⁸

Dış ilişkiler bölümünün temel faaliyeti, AB dışındaki ülkelerdeki ve AB'nin özellikle aday ülkelerde ve AB'nin resmi ilişkilerinin olduğu bölgelerdeki sivil toplum kuruluşları ile diyalog yürüterek AB'nin dış faaliyetlerini takip etmektedir. Komşuluk ilişkilerini de takip eden bölüm, AB'nin ticaret ve kalkınma konularını da aktif olarak takip eder. Ekonomik ve Sosyal Komitenin dış ilişkileri, AB'nin üçüncü imzaladığı uluslararası anlaşmalar veya Devlet Başkanı zirvelerinde alınan kararlar kapsamında yürütülmektedir. Bu bölümün iletişim kurduğu ülkeler; Latin Amerika, Karayip ülkeleri, ABD, Kanada,

¹¹⁶ EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/other/thematic-study-group-services-general-interest> , S.E.T. :11.01.2021.

¹¹⁷ EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/sections-commission/section-employment-social-affairs-and-citizenship-soc> , S.E.T.:09.01.2021.

¹¹⁸ EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/sections-commission/agriculture-rural-development-and-environment-nat> , S.E.T.:09.01.2021.

Ukrayna, Gürcistan, Moldova, Balkanlar, Rusya, Çin, Japonya, Kore ve son olarak ülkemiz ile çalışmaktadır.¹¹⁹

Ekonomik ve Sosyal Komite, AB'nin resmi danışma kuruludur. Birden fazla iş kolunun temsilcileri ve bu iş kollarında örgütlenme sağlandı ise onların temsilcilerinden oluşur. Komite; Avrupa Konseyi'ne ve diğer kuruluşlarına danışmanlık görevini üstlenir ve demokratik düzenin sağlanmasını hedefler. Üç taraflı temsilci komitesi vardır. Bunlar ilk olarak, işverenler, ikinci olarak işçiler ve son olarak serbest meslek sahipleri oluşturmaktadır. Ana merkez olarak Belçika ülkesinin başkenti Brüksel olarak belirlenmiştir. Komite kendi içerisinde seçtiği başkanı iki yıllık süre zarfı içerisinde görevlendirir ve komite adına bağımsız temsil hakkı tanınmaktadır. Ekonomik ve Sosyal Komite'nin üç temel sorumluluğu bulunmaktadır. Birincisi danışma amacı olan konseye ve parlamentolara tavsiye niteliğindeki kararlarını açıklamaktır. İkinci olarak daha katılımcı demokratik düzeni sağlamaktır. Ve son olarak üçüncüsü ise üye olmayan ülkeler ile fikir alışverişinde bulunarak kendini geliştirmektir.¹²⁰

3.1.2.3. Bölgeler Komitesi

Bölgeler komitesinin amacı AB üye ülkelerde var olan mevcut problemleri ya da ülke içerisinde oluşan sorunları değerlendirerek ülke içerisindeki sorunun çözümünü sağlamaktır. Bu komitenin aldığı kararlar danışma niteliği taşımaktadır. Yine Avrupa Birliği içerisinde oluşan menfaatlerin eğitim, sağlık, kültürel, işsizlik, ekonomi gibi çıkar durumlarının olduğu durumlarda Ekonomik ve Sosyal Konseye bildirim yükümlülüğü vardır. Bu bildirim esnasında mutlak suretle komite görüş bildirmesi gereklidir. Komite kararlarında üniter veya bölgesel anlamda bütünlüğünü sağlayan ülkelerin menfaatleri doğrultusunda demokratik zemin üzerine bu kararı alır. Komitenin aldığı kararlar bakımından danışma amacı taşıması AB'de karar alınırken dikkate alınmasının önüne geçilmiştir. Bağlayıcılığının olmaması ve bölgesel ya da federal bazda yönetilen ülkelerde devlet başkanlarının ulusal anlamda temsilini sağlasa da bölge bazlı temsilini sağlamadığı düşünülmektedir.¹²¹

Avrupa Bölgeler Komitesi (CoR), AB kanun yapma sürecinin doğrudan müdahale etmektedir. Bu komitenin komisyonları, AB mevzuat teklifleri hakkında görüş taslaklarını hazırlamakta ve üyeler, bu görüşleri sonucunda değerlendirilmesinin sağlanması için oylama ve kabulü için genel kurul toplanmaktadır. Komite aynı zamanda ulusal, bölgesel ve yerel makamlarla yakın işbirliği içinde çalışmaktadır. Sadece Brüksel'de değil, aynı zamanda AB bölgelerinde ve şehirlerinde, birçok çalışmayı takip ve teşvik etmektedir. Siyasi anlamda ise AB içerisinde, ulusal, bölgesel ve yerel düzeyler arasındaki işbirliğinin birlikteliğini sağlamaktır. Sosyal diyalogu teşvik için önerilen görüşlere katkıda bulunabilmeleri için yerel ve bölgesel makamlardan, uzmanlardan ve diğer paydaşlarında fikirleri

¹¹⁹ EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/sections-commission/external-relations-section-rex>, S.E.T.:09.01.2021.

¹²⁰ Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, <https://www.avrupa.info.tr/tr/ekonomik-ve-sosyal-komite-104>, S.E.T.:20.06.2020.

¹²¹ Tuygun, "Karar Alma Süreçlerine Çıkar Gruplarının Erişimi Açısından AB Örneği", 410.

alınarak komite tarafından toplantılar ve seminerler düzenlenmektedir. Bölgeler arası gruplar, yerel/bölgesel düzeyde veya bazen farklı ülkelerdeki sorunları tartışmak için bir araya da gelinmektedir. Bölgelerin ve şehirlerin hem Avrupa düzeyinde hem de ötesinde en iyi işbirliğini sağlamaları için aralarında ki koordineyi sağlamaktadır.¹²²

Komite'nin üç ana amacı vardır. Bunlardan birincisi yetki ikamesidir. Yani AB, alacak olduğu kararları almadan önce demokratik yöntemler ile halktan gücü alan temsilcilerin bu yetkisine haiz olması gerekliliğidir. Sonucunda yapılacak olan yaptırım için komite yerine ülkelerin yerel, bölgesel ya da ulusal kurumları tarafından alınır. İkinci olarak yakınlık ilkesidir. Burada ki amaç ise halkın kendisinin seçmiş olduğu ve doğrudan demokrasi ile sürece dahil olduğu seviyede başa gelen hükümetlerin aldığı kararlardan ve karar alıcıların yetki dağılımından bilgi sahibi olmalarıdır. Son olarak üçüncü amaç ise ortaklık ilkesidir. Burada ise karar alırken ülkelerin aldığı her karar öncesinde, esnasında ve sonrasında AB ile birlikte hareket etmesi gerekliliğidir.¹²³

Tablo 3.4. Bazı Ülkelerin Ekonomik ve Sosyal Konseyleri ve Benzeri Kurumları

Ülkeler	Konsey Adı	Kuruluş Yılı	Temel İşlevi
Almanya	Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi	1957	Danışma / İstişare
İtalya	Ulusal Ekonomi ve Çalışma Konseyi	1957	Danışma / İstişare
Fransa	Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Konsey	1925	Danışma / İstişare
Rusya	Sivil Toplum Meclisi	2005	Danışma
Güney Afrika	Ulusal Ekonomik Kalkınma ve Çalışma Konseyi	1994	Danışma / İstişare
Japonya	Çalışma Politikaları Konseyi	2001	Çalışma Bakanlığı İçin Danışma
Çin	Ekonomik ve Sosyal Konsey	2001	Danışma / İstişare
Brezilya	Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Konseyi	2003	Danışma / İstişare
Türkiye	Ekonomik ve Sosyal Konsey	1995	Danışma / İstişare

Kaynak: Campbell ve Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, 26

Avrupa Bölgeler Komitesi (CoR), AB içindeki ülkelerin ve bölgelerin ortak uzlaşıda hareket ettikleri bir örgüttür. AB yerel ve bölgesel makamlarının temsil eder ve yapılacak olan yeni düzenlemeler üzerinde fikir beyan eder. Yine aldığı kararlar bakımından bağlayıcı niteliğe haiz olmamakla birlikte danışma niteliği taşımaktadır. Komitenin 329 asil ve 329 yedek üyeden oluşan bir meclis biçimindedir. Amacı çıkarılacak olan veya yürürlükte olan tartışmalı kararlar, kanunlar ve mevzuatlar üzerinde tartışarak sonuca ulaşmak ve görüşlerini bildirmektir. Her iki ayda bir Brüksel’de

¹²² The European Committee of the Regions, <https://cor.europa.eu/en/our-work/Pages/default.aspx>, S.E.T.:29.07.2023.

¹²³ Selenge Banu Akşahin, “Avrupa Birliği’nin Bölgesel Politikası, Yapısal Araçların Koordinasyonu ve Türkiye’nin Uyum”, (AB Uzmanlık Tezi, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Ankara: 2008): 65.

toplantı yapılarak alınan kararlar gözden geçirilir ve alınacak olan yeni uyuşmazlıklar hakkında karar verilir.¹²⁴ Üye devletler tarafından gönderilen temsilcilerin görev süreleri beş yıldır ve görev bitimi yeniden seçilme hakkında haizdir.¹²⁵

3.2. Sosyal Taraflarca Yapılan Uygulamalar

Ekonomik kriz dönemlerinde ya da endüstri ilişkilerinin çıkmaza sürüklendiği çalışma hayatında olumsuzlukların başladığı dönemlerde, hükümet, işçi ve işveren üçlüsünün ya da işçi – işveren ikilisi arasında ortak paydada buluşulması için bir diyalog ortamının kurulması gerekliliği doğar. Bu kapsamda oluşan sosyal diyalogun sağlanması, çalışma hayatında ki olumsuzlukların önlenmesi amacı ile anlaşmalar yapılarak barışçıl ortam sağlanmaya çalışılmaktadır. Bazen sosyal taraflarının birinin isteği üzerine, bazen de hükümetin resen müdahalesi ile çeşitli ve farklı konularda bilgi alışverişleri yapılmaktadır. Sonuç olarak oluşan bu olumsuz dönemde tarafların en az hasar ile sonuca ulaşılması temel hedeftir. Bu tür anlaşmalar genellikle hükümet, işçi ve işveren üçlüsü arasında yapılmakta ise de toplumda bulunan diğer sivil toplum kuruluşlarını da kapsayabilmektedir. Bu sayede toplumda geniş bir yelpazeye ulaşılarak, hedeflenen temel ekonomik ve sosyal politikalar belirlenmektedir.¹²⁶

Bahsedildiği üzere sosyal diyalog ülkelere göre farklılık arz edebilmektedir. Bu durum sosyal diyalogun taraflarını ve düzeyini de farklılaştırmaktadır. Yapılacak olan sosyal diyalog analizinin daha net bir şekilde anlaşılabilmesi için söz konusu farklılıklar sonucu ortaya çıkan farklı düzeylerin kısa bir şekilde tanımlanması gerekmektedir. Sosyal taraflar (işçi-işveren) arasındaki diyalog, iki taraflı sosyal diyalog, sosyal taraflarla birlikte hükümetin katılımı ile gerçekleşen sosyal diyalog ise üç taraflı sosyal diyalog olarak kabul görmektedir. Son dönemlerde ise işçi işveren düzeyinden temsilden ziyade diğer çıkar gruplarının da sosyal diyalog içerisinde katılmaya başladığı görülmektedir. Üçlü sosyal diyalog şekilde ifade edilen taraflardan meydana gelirken, ikili sosyal diyalog genel itibari ile toplu iş sözleşmeleri, müzakere veya işbirliklerinde kullanılmakta veya yalnızca iki taraftan meydana gelmektedir. Bu noktada çok taraflı sosyal diyalog konu itibariyle ikili veya üçlü yapıdan daha kapsayıcı olabilmektedir.¹²⁷

3.2.1. Toplu Pazarlık Süreci

Toplu Pazarlık terimi ilk olarak 1891'de Sidney ve Beatrice Webb tarafından kullanılmıştır. Daha sonra ki yıllarda toplu pazarlık birçok ülke de kanunlar ve yasalar ile korunmuş ve teşvik edilmiştir. Sidney ve Beatrice, toplu pazarlığı, istihdam süreci içerisinde bulunan işverenler ve çalışanların temsilcileri aracılığıyla karar verdikleri bir süreç olarak tanımlamaktadırlar. Toplu sözleşme kavramı

¹²⁴ The European Committee Of The Regions, <https://cor.europa.eu/en/about/Pages/default.aspx> , S.E.T.:29.07.2023.

¹²⁵ T.C. Dışişleri Bakanlığı, <https://www.ab.gov.tr/45637.html#:~:text=B%C3%B6lgeler%20Komitesi%2C%20AB%20i%C3%A7indeki%20yerel,nin%20halihaz%C4%B1rda%20329%20%C3%BCyesi%20bulunmaktad%C4%B1r> , S.E.T.:10.01.2020.

¹²⁶ Atasayar, “Dünyada Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türk Çalışma Hayatı”, 92.

¹²⁷ Ahmet Korkmaz ve Gülsüm Korkut, *Güncel Gelişmeler Işığında Sosyal Politika Tartışmaları*, 1. Baskı, (Ankara: Detay Yayıncılık, Aralık 2019): 85. ISBN : 978-605-254-184-5.

yüzyıllar boyunca farklı fikirlerin ve ihtiyaçların ortaya çıkması ve değişen, farklılaşan hayat şartları ile daha da gelişmiştir. Zamanla uluslararası tartışmaların konusu haline gelmiştir. Susan Hayter'in görüşüne göre, toplu pazarlık, bir işverenin (veya işverenlerin) ve işçilerin temsilcileri arasındaki bir müzakere süreci olarak tanımlanmaktadır. Adebayo ve Toyosi ise, endüstriyel demokrasinin bir ürünü olan etkili toplu pazarlığın, bir ulusun büyümesi ve ekonomisi üzerinde çok büyük bir etkiye sahip olduğunu söylemektedir. Gerçekten de, toplu pazarlık hakkının etkili bir şekilde tanınması temel bir ilkedir.¹²⁸

Doğrudan toplu pazarlık sürecinden sonunda ortaya toplu sözleşme adı verilen bir sonuç doğacaktır. Bu herhangi bir başarılı toplu pazarlığın doruk noktası olacaktır. Özellikle bir tarafın ortak çıkarları olan birçok kişi veya kuruluştan oluştuğu durumlarda, birden çok taraf arasındaki bir sözleşmeyi ifade eder. Toplu sözleşmenin temel amacı, işçilerin yaşam standartlarını yükseltmek, onlara güven ve özsaygı kazandırmaktır. Toplu sözleşme, barışçıl bir şekilde çözülmesine yönelik bir girişimin olduğu durumlarda ve toplu pazarlığın amacının bir toplu sözleşme yapmak olduğu koşullar altında mevcut olur. Uluslararası çalışma örgütleri de, herhangi bir müdahale olmaksızın, istihdamın tüm sektörlerinde, daha fazla üretkenlik elde etmek için toplu pazarlık ve toplu sözleşme kullanımının teşvik edilmesini savunmaktadır.¹²⁹

3.2.1.1. Toplu Pazarlık Sürecinin Uluslararası Kabulü

8 Haziran 1949 tarihinde Cenevre'de yapılan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansında, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı ilkelerinin uygulanmasına ilişkin bazı önerilerin kabulüne karar vermiştir. Bu kapsamda ilk olarak işçilerin, istihdamları ile ilgili olarak sendika karşıtı ayrımcılık eylemlerine karşı yeterli korumadan yararlanacakları kararlaştırılmıştır. İşçi ve işveren örgütleri, kuruluş, işleyiş veya yönetimlerinde birbirlerinin veya birbirlerinin temsilcilerinin veya üyelerinin her türlü müdahalesine karşı yeterli korumaya sahip olacaklardır. Bilhassa, işveren veya işveren örgütlerinin egemenliği altında işçi örgütlerinin kurulmasını teşvik etmek veya bu örgütleri kontrol altına almak amacıyla işçi örgütlerini mali veya diğer yollarla desteklemek için tasarlanmış kanunlar ortaya çıkartılacaktır.¹³⁰

Örgütlenme hakkına saygının sağlanması amacıyla, gerektiğinde ulusal koşullara uygun kanunlar ve yasalar ile korunacak ve önemler alınacaktır. İşverenler veya işveren örgütleri ile işçi örgütleri arasında gönüllü müzakerelerin tam olarak geliştirilmesini ve kullanılmasını teşvik etmek temel amaç ve hedef olarak belirlenmesi kararları alınmıştır. Sözleşmeye taraf devletlerin sözleşme kapsamında

¹²⁸ Kemi Akinlade, "Collective Bargaining and Collective Agreement: A Critical Appraisal of the Structural and Practical Dissonance in Collective Relations in Nigeria", (17 Nisan 2023): 1. web: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4407324, S.E.T.:25.04.2023.

¹²⁹ Akinlade, "Collective Bargaining and Collective Agreement: A Critical Appraisal of the Structural and Practical Dissonance in Collective Relations in Nigeria", 2.

¹³⁰ ILO, Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention (1999), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111495.pdf, S.E.T.:25.04.2023

maddelerin uygulamalarında kullanması ve denetimin sağlanması gerektiği bildirmiştir. UÇÖ'nün aldığı bu karar sonrası uluslararası alanda toplu pazarlık sürecinin önünün açılması sağlanmış ve teşvik edilmiştir. Toplu pazarlık sürecinin ortaya çıkmasından önce, iş ilişkilerini yönetmek için görgü kurallarının var olduğu bir süreç içerisinde ortaya çıkmıştır. Sürecin katılımcıları bir yanda işverenler ya da onların örgütleri, diğer yanda genellikle sendikalar olan işçi temsilcileridir. Hükümet bazen üçüncü bir oyuncu olarak dâhil olur.¹³¹

Toplu pazarlık, tek veya tek tip bir kökenden kaynaklanmamıştır. Toplu pazarlığın başlangıç aşamalarında işverenlerin ve onların sendikalarının oynadığı rolü göz ardı etmek haksızlık olsa da, yükün asıl sahibi hiç şüphesiz işçiler ve sendikaları tarafından, özellikle de vasıfsız veya yarı vasıflı işgücünün olduğu sektörlerdedir. Çünkü işverenler, bu sektörlerde olacak olan pazarlık sürecinde kuralların oluşturulmasının avantajların kaybedilmesine yol açtığından, şiddetle karşı çıkmışlardır. Birçok işverenin işçilerle toplu pazarlığa girme konusundaki isteksizliği, felsefi gerekçesi ekonomik liberalizmin ilkelerinde kök salan güçlü bir kamu politikasıyla daha da artmıştır. Bireysel iş sözleşmesinin değişmezliğini korumak için tasarlanan kısıtlayıcı yasalar ve mahkemelerin hukuki açıdan yetersiz olan kanunlardan yararlanamayışı, sendikalar üzerinde, özellikle de meslek kuruluşlarına ait olmayanlar üzerinde zayıflatıcı bir etki yaratmıştır. Bu da toplu pazarlığın gelişimini geciktirmiştir. Yetkililerin sendikalara karşı bir tür hoşgörüye ve dolayısıyla toplu pazarlığa yönelik tutumunda önemli bir değişiklik, on dokuzuncu yüzyılın sonlarında veya bundan kısa bir süre sonra, bazı ülkeler sendikaların örgütlenmesinin önündeki birçok engeli kaldırmak için yasalarını değiştirdiğinde gerçekleşmiştir.¹³²

3.2.1.2. Danışma ve Uzlaşma

Toplu pazarlıkta, bir veya daha fazla sendika ve bir veya daha fazla işveren veya işveren temsilcisi anlaşmaya varmak amacıyla müzakere etmektedir. Burada hedeflenen amaç istihdamın hangi şartlar ve koşullar altında olacağıdır. Tarafların işyeri sorunlarını ortaklaşa nasıl ele alacağını ve aralarında ortaya çıkan anlaşmazlıkları nasıl çözeceğini yöneten kuralların ortaya çıkmasında müzakere veya pazarlık süreci ortak karar alma aracı olarak kullanılmaktadır. Sendikalar ve işverenler amaçlarına ulaşmak için birbirine bağlı hareket etseler de farklı ve kendi yararına olan çıkarlar için mücadele ederler.¹³³

Pazarlığın en değerli yönü, her iki tarafın da kendilerini ilgilendiren sorular üzerinde uzlaşma noktasında hemfikir olmasıdır. Sendikalar ve işverenler (veya onların kuruluşları) söz konusu olduğunda, istihdamın hüküm ve koşullarının kanunla belirlenmediği sürece kabul etmek veya yasal asgari standartları iyileştirmek temel noktadır. Konu ne olursa olsun, pazarlıkta iki taraf da diğerine basitçe “yapacağın şey bu” veya “benimle çalışman karşılığında alacağın bu” gibi ifadelerde karşı

¹³¹ILO, *Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention*.

¹³²ILO, *Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention*.

¹³³ ILO, *Collective Bargaining*, (Kasım 2015), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_436152.pdf, S.E.T.:25.04.2023. ISSN 2227-9334,

tarafı diyaloga giremez. İki taraf da ilişkinin nasıl yürümesi gerektiğine dair önerilerde bulunma tekeline sahip değildir. Bunun yerine, her iki taraf da birbirlerinin istek ve önerileri dinlemelidir. Kendi çıkarları ile pazarlık yapan muhataplarının çıkarları arasında bir denge kurma ve sürdürme açısından makul olup olmadığını değerlendirir. Benzer süreçler gibi görünebilen ancak aslında çok farklı olan pazarlık ve istişare arasında da ayırım yapmak önemlidir.¹³⁴

Pazarlıkta, her iki tarafın da bir teklifi reddetme hakkı vardır. Alternatif olarak, tekliflerini kabul etmeden önce bir karşı teklifte bulunabilirler veya karşı taraftan taviz talep edebilirler. Ortak karar alma sürecidir. Buna karşılık istişare, bir tarafın diğer tarafın görüşlerini yansıtabilecek veya yansıtmayabilecek nihai bir karar vermeden önce diğerini duyduğunda gerçekleşen şeydir. İlk bakışta, pazarlıkçıların muadillerinin tekliflerini reddetme hakkı, işin içinden çıkılmaz bir hal gibi görünebilir. Ancak genellikle süreç bu şekilde ilerlemez. Çünkü pazarlık yapanlar birbirlerine karşılıklı olarak bağımlıdır. Örneğin yatırım üzerine faaliyet gösteren bir işletmede yatırımcılar ve girişimciler olmadan işçi çalıştıran hiçbir işletme olmaz. Ama işçiler de olmadan üretim ve geri dönüş olmaz. Bu nedenle her iki taraf da müzakereleri sürdürmek, değiş tokuş yapmak ve her iki tarafın çıkarlarını uzlaştırmanın bir yolunu bulmak için güçlü bir teşvike sahiptir. Katılımcılar, muhataplarının iddialarını kesin bir dille reddetmenin, iş, ücret ve üretkenlik için sürdürülmesi elzem olan ilişkilerine çok çabuk zarar vereceğini bilmektedirler. Danışma ve uzlaşma süreci ile birlikte aslında taraflar tarafından fark edilmeden sosyal diyalog kurulmuş müzakere ve iletişim yolu ile fikirlerini tartışma imkânı bulunmaktadır.¹³⁵

3.2.1.3. Toplu Sözleşmenin Önemi

İstihdamın hüküm ve koşulları, işverenin ve işçinin istihdam ilişkisinden ne kazanmayı bekleyebileceğinin ve bu ilişkiye ne katkıda bulunabileceğinin bir özeti olarak düşünülebilir. Toplu sözleşme ile taraflar çalışma ve çalışma saatlerini, işin yapılacağı fiziksel koşulları ve ödenecek toplam ücreti tanımlarlar. Ücretler, çalışma süresi ve iş sınıflandırması en önemli unsurlardır. Ayrıca şartlar ve koşullar bağlı olarak hastalık, ebeveynlik ve diğer izinler, eğitim hakkı, kişisel koruyucu ekipman sağlanması, işten çıkarma koşulları vb. içerebilir. Prensip olarak, istihdam hüküm ve koşulları her bir işçi ve işveren arasında kararlaştırılabilir. Uygulamada, her bir işçinin kendi bireysel istihdam ilişkisi hakkında gerçek bir müzakereye girme kapsamı çok sınırlıdır. Ancak, bireysel pazarlık yoluyla kararlaştırılmak yerine, hüküm ve koşulların bir kısmı veya tamamı toplu pazarlık yoluyla kararlaştırılabilir. İşçilerin sendika kurabildikleri veya sendikalara katılabildikleri ve dolayısıyla toplu hareket edebildikleri durumlarda, hüküm ve koşullar, ilgili tüm işçiler adına hareket eden sendika temsilcileri tarafından müzakere edilebilir.¹³⁶

Bir anlaşmaya varıldığında, müzakere sürecinde temsil edilen tüm işçiler, farklı iş türlerini ve kıdem düzeylerini hesaba katmak için uygun değişikliklerle aynı temel hak ve görevlere sahip olacaktır.

¹³⁴ ILO, *Collective Bargaining*,

¹³⁵ ILO, *Collective Bargaining*.

¹³⁶ ILO, *Collective Bargaining*.

Bireyler olarak işçiler, işverenlerin ekonomik gücünden yoksundur. Hiçbir işveren, bir grup olarak işçiler olmadan yapamaz, ancak bir işverenin tek bir işçiye bağımlı olduğu nadiren görülür. Bağımsız bir sendika aracılığıyla işçilerin toplu hareket etme kapasitesine sahip olmalarını sağlamak süreç açısından çok değerli ve önemlidir. Toplu pazarlık, yalnızca ücret ve çalışma süresi gibi önemli istihdam şartlarını ve koşullarını değil, aynı zamanda hem işçileri hem de işverenleri etkileyen belirli kararların alınacağı prosedürleri de belirler. Buna işçiler ve işverenler ile onların örgütleri arasındaki düzenleyici ilişkiler adı verilir. Toplu pazarlık yoluyla, işçiler ve işverenler, şikâyet talepleri veya disiplin cezası gibi bireysel işçileri etkileyen konuların ele alınmasına yönelik prosedürlerin yanı sıra toplu pazarlık ilişkisinin ve ortak istişare gibi diğer sosyal diyalog biçimlerinin yürütülmesi için kurallar belirleyebilirler.¹³⁷

3.2.2. Toplu Pazarlık Sürecinin Dolaylı Yoldan Katılımları

Bu başlık altında Toplu pazarlık sürecinin dolaylı katılım yolları olarak Sosyal Diyalogun İşletme ya da İşyeri Düzeyinde Uygulamaları, Çalışma Meclisleri, İş Sağlığı Güvenliği Uygulamaları, İşyeri Sendika Temsilciliği, İşveren Sendikası Temsilciliği, Sektör Düzeyinde Sosyal Diyalog, İşkolu Düzeyinde Sosyal Diyalog, Ulusal Düzeyde Uygulamalar, Uluslararası Düzeyde Uygulamalarından bahsedilmiştir. Uluslararası uygulamaların ülkemiz ile karşılaştırması yapılarak, Avrupa ülkeleri, Uzakdoğu ülkeleri ve İskandinav Ülkelerinin toplu pazarlık süreçlerinde sosyal diyalogun ne şekilde uyguladıklarından ve bu uygulamaların ülkelerin sosyo kültürel düzeyde geçmişte var olan yaşamışlıkların ülkeler üzerinde ki etkisi anlatılmaya çalışılmıştır.

¹³⁷ ILO, *Collective Bargaining*.

Tablo 3.5. Sosyal Diyalogun Düzeye Göre İncelenmesi

Ülkeler	Ulusal Düzeyde Sosyal Diyalog	Sektör /İşkolu Düzeyde Sosyal Diyalog	İşyeri /İşletme Sosyal Diyalog
<i>Almanya</i>	✓	✓	✓
<i>İtalya</i>		✓	✓
<i>Fransa</i>		✓	✓
<i>Hollanda</i>		✓	✓
<i>Birleşik Krallık</i>			✓
<i>Endonezya</i>	✓		✓
<i>Finlandiya</i>	✓	✓	
<i>Güney Afrika</i>	✓		
<i>Japonya</i>			✓
<i>Kanada</i>			✓
<i>Brezilya</i>		✓	✓
<i>İsveç</i>	✓	✓	✓
<i>Türkiye</i>	✓	✓	✓

Kaynak: Koray ve Çelik, ss. 11 – 490; Carls ve Bridgford, ss. 4 – 90; Baycık ss. 19 – 20; Cam, *Katılımlı Yönetim*, ss. 59 – 80; Campbell ve Egger “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, 43, ss. 3 – 54;

3.2.2.1. İşletme ya da İşyeri Düzeyinde Uygulamalar

İşyerinde sosyal diyalog kavramı; işyeri ya da işletmede, işveren ile işçi arasında sosyal, kültürel ve iktisadi açıdan çıkarlarının ve menfaatlerinin ortak payda da görüşüldüğü sosyal diyalog düzeyidir. Sosyal taraflar karar alma sürecinde örgütlü olarak temsil edilmektedir. Yine mevcut kanunlar ya da toplu iş sözleşmeleri çerçevesinde taraflar kararlarını almaktadır. Ayrıca işyerinde kurulan sendikal çalışmalar için sendika temsilciğinin oluşturulması ya da diğer oluşturulan örgütler işletme düzeyinde sosyal diyalogu sağlamaktadır.¹³⁸

Sosyal diyalog, küresel ekonominin zorluklarıyla başa çıkmak için gerekli olan dinamik ve kilit bir endüstri ilişkileri faktördür. İşletme düzeyinde sosyal diyalogun ana aktörleri, işletmelerdeki yöneticiler, işçiler ve sendikalar (iki taraflılık), ulusal düzeyde ise hükümet, işçi ve işveren temsilcileridir (üçlü yapı). Sosyal diyalog, katılımcıların yeterliliğine, ilgi alanlarına ve ortak uzun

¹³⁸ Erdem Cam, “İşyerinde Sosyal Diyalog ve Katılımlı Yönetim Üzerine Bir İnceleme Öz Gıda-İş Sendikası Endüstri İlişkileri Kurulu Uygulaması: Çatışmadan Uzlaşmaya Giden Yolda Kazanımlar”, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 8/1, (Ocak 2012): 63.

vadeli değerlere dayanmaktadır. İşletme düzeyinde sosyal diyalogun dört temel ilkesi vardır. İlk olarak; işletme düzeyinde yenilikçi iş ve diyalogu geliştirmek; ikinci olarak, politika müdahalelerinin işletmenin büyümesine ve işyerinin iyileştirilmesine yardımcı olabileceği yerleri belirleyerek ulusal düzeyde sosyal diyalogu geliştirmek ve desteklemektir. Üçüncü olarak en iyi uygulamaların ve eğitimin yaygınlaştırılması ve dördüncüsü son olarak kadınların sosyal diyaloga katılımının sağlanmasıdır.¹³⁹

Sosyal diyalog, işçilerin sorunları yönetimle toplu olarak gündeme getirmelerine ve çözümleri müzakere etmelerine olanak tanır. Sonuç olarak, çalışanlar başka iş aramaya ve şirketten ayrılmaya daha az eğilimli oldukları görülmektedir. Daha düşük personel devir hızı, işletmelerin yeniden işe alma ve yeni çalışanları eğitme konusundaki maliyetli yatırımlarından tasarruf etmelerini sağlar. Aynı şekilde, daha istikrarlı bir iş gücü, işletmenin güvenebileceği daha deneyimli çalışanlara sahip olduğu anlamına gelir ve yönetime, artan üretkenlik için kilit bir faktör oluşturan beşeri sermayeye yatırım yapma teşviki sağlamaktadır. İşyeri düzeyinde temsil ile, işletmelerin yeni teknolojiye geçiş yapmasına yardımcı olarak, iş yerinde robotların kullanılmaya başlanmasını ve veri analitiğinin kullanılmasını kolaylaştırmaktadır. Sosyal diyalog, işçilerin yeniden eğitilmesi ve çalışma sürelerinin kısaltılması gibi, işçiler üzerindeki olumsuz etkileri önleyen önlemler karşılığında, işçilerin yeni teknolojinin getirilmesini kabul ettiği anlaşmalar yapma fırsatı sunar. Böylece sosyal diyalog, işçilerin yerini makinelerin alacağı korkusunu hafifletmeye yardımcı olur. İşyeri temsili, çalışma süresi hesaplarının kullanımını teşvik eder. İşçi temsili varlığı ile işçiler, gelecekteki uygulamalarla ilgili olarak ortaya çıkabilecek sorunları ele almak için temsilcilerine güvenebildikleri için, bu tür çalışma süresi pazarlıklarına girme istekliliğini artırır. Bu, işletmelerin geçici bir talep artışına hizmet etmek için yeni çalışanların işe alınması ve eğitilmesi maliyetlerinden tasarruf etmelerini sağlar.¹⁴⁰

Ülkeler nezdinde sosyal diyalogun kullanım düzeyleri farklıdır. Bu kapsamda Kanada ülkesinde sosyal diyalogun sağlanmasında toplu iş sözleşmelerinde işletme ve işyeri düzeyinde sosyal taraflar ortak noktada buluşmaktadır. Pazar sürecinde anlaşmazlık durumu oluştuğunda uzlaştırma yöntemine başvurulmaktadır. Burada da istenilen sonuç olmadığı takdirde hükümet sürece müdahil olarak arabulucu rolü üstlenir, sonuç yine istenilen seviyede anlaşma olmadığı takdirde tahkim kuruluna yani mahkeme aracılığı ile çözümlenmektedir.¹⁴¹ Hükümet tarafından belirlenen bu kurulda bir başkan ve tarafları temsilen üç temsilcisinin de olduğu 7 kişilik bağımsız bir kuruldur.¹⁴² Almanya ülkesinde ise son dönemlerde yaşanan ekonomik krizler ile birlikte iktisadi ve istihdam anlamında bir takım önlemler

¹³⁹ A. Sivananthiran; CS Venkata Ratnam, "Social Dialogue At Enterprise Level", ILO, (2004): 11. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_252_engl.pdf, S.E.T.:29.07.2023. ISBN: 92-2-117365-8.

¹⁴⁰ Global Deal, "A Business Case For Social Dialogue: How Workplace Representation And Collective Bargaining Deliver Better Business Performance", (Haziran 2021), https://www.theglobaldeal.com/resources/The%20Business%20Case%20for%20Social%20Dialogue_FINAL.pdf, S.E.T.:29.07.2023.

¹⁴¹ Duncan Campbell ve Philippe Egger, "Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı", Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, 36.

¹⁴² Campbell ve Egger, "Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı", 37.

alınmıştır. Yine bu önlemlerin alınmasında her taraftan sivil toplum örgütlerinin temsilcileri de dâhil tüm çıkar gruplarının temsilcileri ile ortak payda da buluşmak için fikir alışverişi yapılmıştır. Yapılan istişareler sonucu iş gücü alanında işsizlik yardımları ve kısa süreli çalışma konusunda önemli kararlar alınarak işgücünün kalkınması hedeflenmiştir. Alınan bu kararlar ile işyeri/işletme düzeyinde değerlendirilmeye alınmıştır. Ülke yapısı gereği her bölge kendi içerisinde belirli şartlara sahip olmakla birlikte her işletmede kendi özel kurallarını koymaktadır.¹⁴³

İtalya ülkesinde ise sosyal taraflar arasında genellikle işletme işyeri düzeyinde toplu iş sözleşmeleri yapılmaktadır. Yapılan müzakereler sonucu taraflar işkolu bazlı bir ayırım tabi tutulduğu belirtilmemişse işletme düzeyinde sosyal diyalog üzerinden ortak paydada buluşurlar. Burada önemli olanı ise toplu pazarlığın aktif kullanımı ile üçlü sacayağının tam olarak sağlanmış olmasıdır. Japonya ülkesinde ise kriz dönemlerinde geçici olarak çalışanların çoğunun işten çıkarmaların görece çok fazla olduğu görülmüştür. Bu da kriz dönemlerinde istihdam üzerinde ki istatistiki verilen çok az oynadığını gösterir. Toplu pazarlık yapısı ve basit gelenek yoluyla, sosyal diyalogun krizden toparlanma sürecine katkısı işletme düzeyinde gerçekleşmiştir. Son toplu pazarlıkta işletme düzeyini aktif kullanan ülke olan Endonezya’ da ise yasal mevzuatları gereği sendikal haklara sahip olunmanın tüm aşamaları garanti altına alınmıştır. Ülkede çok fazla işletme düzeyinde sendikalaşma bulunmaktadır. Sebebi ise çok fazla adadan oluşması ve coğrafi şartlarının buna bağlı olarak elverişli olmasıdır. Toplu iş sözleşmeleri genelde işletme düzeyinde kendini göstermektedir.¹⁴⁴

Üçlü sosyal diyalog ile bir araya gelen işveren, işçi ve hükümet temsilcileri, çalıştıkları iş yerleri ile ilgili olarak menfaatleri ölçüsünde diyalogu sürekli sağlarlar. İkili sosyal diyalog ise, toplu iş sözleşmelerinde hükümetin katılmadığı yalnızca işçi ve işveren tarafından doğrudan ya da temsilcileri aracılığı ile yürütüldüğü sosyal diyalog düzeyidir. Sosyal tarafların aralarında yaptıkları müzakere, işbirliği gibi biçimlerde uygulanmaktadır.¹⁴⁵

Sosyal diyalogun kriz anlarında süreç içerisinde ki aktif rolü, mevcut endüstriyel ilişkiler sistemlerinin güçlü ve zayıf yönlerine dayanmaktadır. Kısa süreli ve sık krizlerin yaşandığı sosyal diyalog kurumlarına sahip ülkelerde daha az etkili sonuçlar kaydedilmiştir (Brezilya, Kanada, Endonezya, Kore Cumhuriyeti ve Güney Afrika). Uzun süreli ve derin krizlerin yaşandığı ve güçlü sosyal diyalog kurumlarına sahip ülkelerde daha kapsamlı sonuçlara ulaşılmaktadır. (Almanya, İtalya, Japonya, Hollanda). Sosyal diyalog ile sağlanan anlaşmalar ile işsizlik oranlarının düşmeye devam etmesi ve mesai sürelerinin esnekleştirilmesi konusuna önemli bir rol oynamıştır.¹⁴⁶

¹⁴³ Campbell ve Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, 43.

¹⁴⁴ Campbell ve Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, 38.

¹⁴⁵ ILO, Birlikte Varız, https://www.ilo.org/ankara/projects/WCMS_537299/lang--tr/index.htm, ve <http://sosyaldiialog.org/>, S.E.T.: 25.04.2020.

¹⁴⁶ Duncan Campbell ve Philippe Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınma ve Büyümeye Katkısı”, Üç Taraflı Uluslararası Konferans, (Ankara, 12 Mayıs 2017): 14.

3.2.2.1.1. Çalışma Meclisleri

Çalışma Meclisleri, tek bir işveren ile bir işyerinin çalışanları arasında bilgi ve danışma için yasal haklara sahip kurumsallaşmış temsili iletişim organlarıdır. Ayırt edici özelliği, işyerinde yönetimle işbirliği içinde çalışmanın yasal zorunluluğudur. Örneğin, AB çerçeve sözleşmesinden olan 2002/14 No'lu sözleşme gereği, bilgi ve istişarenin karşılıklı güveni artıracak ve sosyal diyalogu güçlendireceğini belirtmektedir. Yine aynı sözleşmede işveren ve işyeri temsilcilerinin işbirliği ruhu içinde ve karşılıklı hak ve yükümlülüklerine gereken saygıyı göstererek, hem işletme veya kuruluşun hem de çalışanların çıkarlarını dikkate alarak çalışmalarını gerektirmektedir. Bu nedenle, çalışma meclisleri, sosyal diyalogu ve işbirlikçi istihdam ilişkilerini geliştirmeye odaklanmaktadır.¹⁴⁷

Ülkemizde ise Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde bulunan bir danışma kurumu olarak görev yapmaktadır. İş yaşamında karşılaşılan problemlerin çözümü için sosyal tarafları bir araya getirerek ortak noktada buluşmayı sağlayıcı görevini üstlenmiştir. Ülkemiz için iş yaşamında sağlanması hedeflenen işçi işveren ve hükümetin oluşturduğu bu üçlü denklemi çalışma meclisi yolu ile kurulmaya başlanmıştır. Bu sebeptir ki kararları danışma niteliğinde olsa da bağlayıcılığı olmasa da iş hayatının ilerlemesinde ve problemlerin çözümünde önemli bir yere sahiptir.¹⁴⁸

Ülkemizde çalışma meclislerinin yasal konulara üzerinde yaptığı çalışmalar sonucu 4857 Sayılı İş Kanunu, asgari ücretin tespit edilmesi, yıllık izinlerin ücretli hale getirilmesi, mesai saatlerinin belirlenmesi, örgütlenme ve sendika haklarının sağlanması gibi birçok çalışma hayatına katkıları olmuştur. Sosyal Politika anlamında da işçi, işveren ve devletin temsilcilerinin ortak bir uzlaşma sağlama amacı ile müzakere yöntemi ile bir arada toplanması sağlanması ülkemiz çalışma hayatına da farklı açılardan da katkıları olmuştur.¹⁴⁹

Daha kapsamlı olarak sosyal diyalogun aktif rol alınmasını sağlamak, istikrara kavuşturmak, sorunların çözümünde sosyal tarafların sürece doğrudan müdahil olmasına yardımcı olmaktadır. Çalışma Meclisleri ile ilgili ilk yasal düzenleme 1946 yılında kabul edilen Çalışma Bakanlığı'nın Kuruluş ve Görevleri Hakkındaki Kanun ile yapılmıştır. 1985 yılında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun ile eksikler tamamlanarak yeniden düzenlenmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın başkan olarak katılığı Çalışma Meclisinin, sosyal diyalog mekanizmasının bir gereği olarak farklı alanlarda uzmanlaşmış katılımcılarında dâhil olduğu bir yapıyı oluşturmaktadır.¹⁵⁰

¹⁴⁷ Jens Mohrenweiser, "Discussion Paper No. 1103", Global Labor Organization (GLO) (Essen, 2022) <https://www.econstor.eu/handle/10419/259295>, S.E.T.:30.07.2023.

¹⁴⁸ Pir Ali Kaya, "Türk Çalışma Mevzuatının Geliştirilmesinde Çalışma Meclislerinin Katkısı", İş-Güç Endüstri ve İnsan Hakları Dergisi, 1/1, (1999):14. <http://www.isquc.org/?p=makale&id=16&cilt=1&sayi=1&yil=1999>, S.E.T.: 23.04.2020.

¹⁴⁹ Özge Öztürk, "Ulusal ve Uluslararası Belgeler Çerçevesinde Avrupa Birliği Ülkelerinde ve Türkiye'de Üçlü Sosyal Diyalog", (Uzmanlık Tezi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Ankara, 2014): 101.

¹⁵⁰ Bedir vd. "Türkiye'de Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve Analizi", 18.

3.2.2.1.2. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uygulamaları

İş yeri düzeyinde katılım ve danışma mekanizmalarından biri İş Sağlığı ve Güvenliği Kuruludur. Çalışma hayatında işverenler çalışanları için işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği uyarınca yasal mevzuatlara aykırı hareket etmemekle ve güvenliği sağlamak ile görevlidir.¹⁵¹

Ülkemizde ise iş sağlığı ve güvenliği kurulumunun oluşmasında işveren tarafından iş güvenliği ile ilgili görevli bir uzman, iş yerinde görevli sağlık doktoru, personel görevlisi, mali işlerde görevli kişi, sivil savunma uzmanı, ustabaşı ve çalışanların sendika temsilcisi ya da aralarında belirledikleri temsilcisi, olması gerekmektedir. Kurulun başkanı işveren veya işveren vekili, kurulun sekreteri ise iş güvenliği uzmanıdır. Kurulun bileşiminde işçi temsilcileri açısından temsili zayıf konumundadır. Ayrıca kurulun etkin işlemesinin de işyerinde sendikal örgütlülüğe bağlı olduğu açıktır. Sendikal örgütlenmenin bulunmadığı iş yerlerinde tek tek işçilerin temsilci seçerek bu kurulda özgürce ve eşit konumda faaliyet sürdürmeleri son derece zordur.¹⁵²

Endüstri ilişkilerinde en temel konularından biri olan iş sağlığı ve güvenliğinin gelişiminde birçok faktör rol oynamaktadır. İşçi, işveren ve hükümet kesimlerinin bu konuya birlikte sahip çıkmaları ve etkileşim içinde olmaları, iş sağlığı ve güvenliğinde başarının ön koşullarından biridir. İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin çok detaylı ve titiz bir kanun çıkarılsa dahi kâğıt üzerinde kalmaması için uygulanabilir olması gereklidir. Bunun içinde işçi, işveren ve hükümet temsilcilerinin konu üzerinde çalışmaları, katkıda bulunmaları beklenmektedir. Süreç içerisinde sosyal taraflar fikirleri beyan etmeli oluşturulacak olan kanun, yönetmelik ya da tasarılar da sunulan düşüncelerin ortak paydası olarak ortaya çıkması gerekir.¹⁵³

İş sağlığı ve güvenliği alanında kanunlar ve yasal mevzuat ile korunması ve kamu otoriteleri tarafından aktif olarak kullanılması sosyal diyalogun aktif rol alması için önemli bir değer oluşturmaktadır.¹⁵⁴

Çalışma hayatın karşılaşılan sorunların çözümünde sosyal diyalogun kullanılarak sürece dâhil edilmesi AB de de büyük bir önem taşımaktadır. Sosyal diyalog, AB'nin de aktif kullandığı ve en değer verdiği sosyal politika ve danışma araçlarından biridir. İlk olarak 1957 yılında Roma Sözleşmesi ile ortaya çıkmış ve daha sonra sürekli gelişme kaydederek değer kazanmıştır. AB içerisinde önemli bir yere sahip olmuştur. AB yasal düzenlemeler çerçevesinde kabul ettiği ve üye devletlerinin uymak zorunda olduğu kurallar içerisinde sosyal diyalogun gelişimine katkı sağlanması zorunludur.¹⁵⁵

¹⁵¹ Koray ve Çelik, *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog*, 471.

¹⁵² İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete, 18 Ocak 2013, Sayı 28532, <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-3.htm>, S.E.T.: 19.04.2020.

¹⁵³ Yağız Eyüboğlu, “İş Sağlığı Güvenliğinde Sosyal Diyalog İhtiyacı”, *İş ve Hayat Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, 2015, s. 207.

¹⁵⁴ Eyüboğlu, “İş Sağlığı Güvenliğinde Sosyal Diyalog İhtiyacı”, 210.

¹⁵⁵ Vedat Laçiner, “Sosyal Diyalog Perspektifinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konsey”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 112, (2014) 75.

3.2.2.1.3. İşyeri Sendika Temsilciliği

İş yeri sendika temsilciliği kurumu işyeri düzeyindeki en önemli temsil ve diyalog mekanizmasıdır. Ancak iş yeri sendikal temsilcisinin görevi o iş yerinde sendikanın yetkili olmasına bağlı olduğu için son derece sınırlı bir kapsamı vardır. Sendikasız iş yerlerinde işçi temsilciliğinin olmaması nedeni ile bu iş yerlerinde sosyal diyalogdan söz etmek mümkün değildir.¹⁵⁶

Ülkemizde iş yerinde sendika temsilciği Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile yasal mevzuat çerçevesinde hüküm altına alınmıştır. Bahse konu kanunun 27. Maddesinde “Toplu İş Sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. Sendika tüzüğünde işyeri sendika temsilcisinin seçimle belirlenmesine ilişkin hüküm bulunması hâlinde, seçilen üye temsilci olarak atanır. İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi; işyeri ile sınırlı olmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlmek, işçi ve işveren arasındaki iş birliğini, çalışma barışını ve uyumunu sağlamak, işçilerin hak ve çıkarlarını gözetmek ve iş kanunları ile Toplu İş Sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarının uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. İşyeri sendika temsilcileri, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile görevlerini yerine getirir. İşyerlerinde, sendika temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına imkân verecek kolaylıklar sağlanır.” Bu kapsamda iş yeri sendika temsilciliği yasal mevzuatlar çerçevesinde güvence altına alınmıştır.¹⁵⁷

Ülkeler bazında sendikal temsilciliği konusuna değinilecek olur isek; Kanada ülkesinde sendikalar fabrika gibi işyerlerinde yerel anlamda sendikalaşmaktadır. Daha sonra örgütlenmelerini tamamladıklarında eyalet ve ulusal düzeyde temsil olunmaktadırlar. İlk oluşum olan yerel sendikalaşma en alt örgütlenmenin sağlanması ile mümkün olunmaktadır. Örgütlenen çalışanlar kendi aralarında belirledikleri temsilci ile işveren arasında ki menfaat ve çıkar tartışmalarına doğrudan müdahil olurlar. Ülkenin kendi yasal mevzuatları ile sendika kurma ve katılmaya imkân sağlamış ve koruma altına almıştır. Fransa ülkesinde ise sendikaya katılma, örgütlenme için tek oluşum değildir. Yine ülkenin yasal mevzuatları gereği on bir veya daha fazla işçi çalıştırılması durumunda mutlak suret ile bir temsilcilik kurulması gerekir. Kurulan temsilciğin başına aralarında demokratik yöntemler ile bir başkan seçilir. İş yeri ile ilgili menfaat ve çıkar durumlarında ortak uzlaşa sağlanmasında müzakereler sosyal taraflarının tamamının katılımı ile üçlü sosyal diyalog mekanizması ile gerçekleşmektedir.¹⁵⁸

¹⁵⁶ Koray ve Çelik, *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog*, 468.

¹⁵⁷ Remzi Özmen, *İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı*, 26.baskı, (Ankara: Seçkin Yayınevi, 2015): 210.

¹⁵⁸ Campbell ve Egger, “*Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı*”, 37.

Brezilya ülkesinde ise sendikal kuruluşlar ülke yönetim modeline göre konfederasyon, federasyon ve yerel yönetim biçimlerinde örgütlenmelerini sağlamaktadır. Çalışanlar herhangi bir örgüt, temsilci kuruluş veya sendikaya üye olmayı kabul edip etmeme özgürlüğüne sahip olsa da sendika ya da kuruluşlarının çalışanı temsil ve savunma hakkını ret etme hakkına haiz değildir. Bundan dolayı yerel olarak örgütlenen bir sendika tüm çalışanların haklarını gözetir. İşçi sendikaya kayıtlı olup olmadığına bakılmaksızın sendika ücreti tahsil edilir. İtalya ülkesinde ise sendikalaşma parçalı bir biçimde olup, üç temel konfederasyonları bulunmaktadır. Ve en çok üyeye sahip konfederasyon İtalya İşçi Konfederasyonudur. Temsil olarak genelde kamu ve üretim sanayisi başı çekmektedir. İşveren konfederasyonu bakımından en büyük temsil ise İtalyan Sanayi Konfederasyonu gelmektedir. Japonya’da ise işletme düzeyinde sosyal diyalogu aktif kullanarak işkolu veya ülke genelinde toplu iş sözleşmesi yoktur.¹⁵⁹

Hollanda’da sosyal diyalogun uygulanmasında sosyal tarafların tamamı sürece dâhil olmaktadır. İşçi, işveren ve devleti eden her birinden 11 temsilcinin katılımı ile ekonomik ve sosyal konsey kurulmuştur. Bahse konu kurulan bu kurul bağlayıcı kararları olmamak ile birlikte danışma niteliği yetkisine haizdir.¹⁶⁰ 1950 senesinde kanuni olarak kurulumunu sağlamıştır. Kurul, iktisadi ve sosyal politikalar alanında devletin temel danışma organıdır.¹⁶¹

İsveç’te farklı ücretli grupları için üç ayrı konfederasyon bulunmaktadır. Ancak bunlar arasında ideolojik ve siyasal bölünme olmadığı gibi, ücretlilerin çoğunluğu sendika üyesidir. Ayrıca ücretliler ve işverenlerin merkezde güçlü bir konfederasyonun çatısı altında toplandığı ülkede, merkezi örgütlerin üyeleri üzerinde otoriteleri de oldukça geniştir. Grevler konusunda yetkileri olduğu gibi, grev fonları, işsizlik sigortası gibi uygulamalarda merkezi kuruluşların elindedir. Yine bu kuruluşların ulusal ve sektör düzeyinde yapmış oldukları pazarlıkların uygulamada çok geniş bir çalışan kesimi kapsamı nedeni ile sendikaların üyelerini aşan bir güçleri ve etkileri olduğundan bahsedilebilir.¹⁶²

3.2.2.1.4. İşveren Sendikası Temsilciliği

Ülkemizde 1961 Anayasası ile güvence altına alınan, özgürleştiren ve teşvik eden sendikalaşmanın sağlandığı 1960 ila 1980 arası dönem içerisinde işçi sendikaları daha da artmış, işveren sendikalaşması ise İstanbul İşveren Sendikaları Birliği olarak kurulumunu sağlamıştır. Kurulan bu sendika ilerleyen süreçte tüm ülkeyi temsili açısından yetersiz kalması dolayısı ile ulusal temsil düzeyinde sağlanabilmesi için, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu olarak kurulum sağlamıştır. Ülkemizde işveren örgütlenmesi süresince zorunlu olarak üye olunması ve gönüllü olarak üye olunabilmesi açısından iki farklı türde örgütlenme çeşidi vardır. Zorunlu olarak üye olunması gereken Odalar ve Borsalar Birliği, Ziraat Odaları Birliği ve Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonudur.

¹⁵⁹ Campbell ve Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, 44 – 46.

¹⁶⁰ Campbell ve Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, 52.

¹⁶¹ Koray ve Çelik, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog, 106.

¹⁶² Koray ve Çelik, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog, 105.

Sosyal diyalogun sağlanması ve sosyal tarafların temsilinde işçi örgütlenmeleri karşısında işverenleri temsilen yetkili sendika ise TİSK'tir. TİSK kanunlar çerçevesinde kurulan ve işverenlerin temsilini sağlayan bir yapı olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlenmenin sağlanabilmesi için kayıtlı işgücünün olduğu ortamlar ile sağlanabilmektedir.¹⁶³

Ülkemizde kayıtlı olarak çalışanların dışında kayıtsız olarak çalışanlarında olduğu düşünüldüğünde örgütlenmenin sağlanabilmesi için kayıt dışılığın tespiti gerekmektedir. Özellikle tarım alanında kayıt dışılık istihdamın fazla olduğu malumdur. Ancak tarım alanı dışında da işgücünün yaklaşık olarak %30'una yakın olduğu görülmektedir.¹⁶⁴

Sosyal diyalogun aktif olarak rol aldığı koşullarda işverenler açısından oldukça öneme haizdir. Çünkü işverenler işçilere sağladıkları ekonomik ve sosyal koşullar altında iş sürecinin devamlığını sağlanabilmesi içinde ekonomik anlamda yatırım yapması gereklidir.¹⁶⁵ Bu durumda sosyal ortaklar arasında yapılan anlaşmaların işçiler lehine olması kadar da işverenler aleyhine de olmaması ve işverenin rekabeti gücünü koruması gerekmektedir. Rekabet gücünün artması işverenin daha uygun sosyal ve ekonomik koşullar sağlamasına yardımcı olmakta bu durum çalışanlar içinde olumlu sonuç doğuracağı hususu aşîkârdır. Sosyal tarafların tam bir uyum içerisinde birbirlerinin haklarını gözeterek ortak payda da buluşması ve payda da buluşulmaması durumunda yasal olarak tanınan grev ve lokavtların azalması gerekmektedir.¹⁶⁶

3.2.2.2. Sektör Düzeyinde Sosyal Diyalog

1998'de Avrupa Sektörel Sosyal Diyalogunun kurulmasından bu yana, etkinliği bakımından hem siyasi olarak hem de bilimsel olarak ilgi görmüştür. Avrupa Komisyonu, işveren örgütlerinin ve sendikaların Avrupa çapında sektörel anlaşmaları müzakere ederek sosyal diyaloga katkıda bulunacağına dair beklentiler oluşturmuştur. Avrupa Komisyonu, etkili sosyal diyalogun Avrupa sosyal modelinin temel taşı olduğunu vurgulayarak, güçlü bir sonuç odaklı sosyal diyalog geliştirmeye çalışmaktadır. Avrupa'nın sosyal piyasa ekonomisinin işleyişi için bir ön şart olmakla birlikte ve hem rekabet edebilirliği hem de adaleti teşvik etmek çok önemlidir.¹⁶⁷

Sosyal diyalog için hükümetlerin desteği olabilir, ancak önemli olan işyerinde nasıl çalıştığı veya kurumsal düzeyinin elverişliliğinin sağlanması koşuludur. Ancak, bu düzeyde işveren ve işçiler arasında yakın ve ortak çıkarların ortaya konulması söz konusu olmaktadır. Elbette ortak noktaları geçim

¹⁶³ Fikret Adaman vd., "Türkiye'de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları", Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi, (Ankara, 2018): 10.

¹⁶⁴ Fikret Adaman vd., "Türkiye'de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları, 10.

¹⁶⁵ Gürol Özgürce, "Avrupa Birliği'nde İşyeri Düzeyinde Sosyal Diyalog ve Türkiye için Bir Değerlendirme", Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 71, (2016): 39.

¹⁶⁶ Erdem Cam, "Sosyal Taraflar Perspektifinden İşyerinde Sosyal Diyalog", İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 19/4, (2017): 31.

¹⁶⁷ Bengt Larsson vd., "What's the point of European Sectoral Social Dialogue? Effectiveness and polycontextuality in the hospital and metal sectors.", Industrial Relations Journal, 51/5, (Eylül 2020): 410.

kaynaklarının bağlı olduğu girişimin başarısı olarak tanımlanabilir. Özellikle sosyal diyaloga elverişli işletmelerin olması ile mümkündür. Büyüklük ve lokasyonlara bağlı olarak tek veya birden fazla iş yeri olabilir. Yine, işletmenin yalnızca bir işyerini mi temsil ettiği yoksa birkaç işyerini mi temsil ettiğine bakılarak bir bütün olarak yapılmalıdır. Sosyal diyalog politikaları ve yapıları olabildiğince açık olmalı, ancak gereksiz formalite ve bürokrasi içermemelidir. Ayrıca, tüm önemli anlaşmaların ve kayıtların yazılı olması önemlidir.¹⁶⁸

1985 Yılından sonra Avrupa’da sektör düzeyinde sosyal diyalogun gelişmesine verilen önem artmaya başlamıştır. Bunun sonucu olarak bu dönemden sonra bu düzeyde sosyal diyalog daha fazla artış göstermeye başlamıştır. Sektör düzeyinde sosyal diyalog oluşturulan sosyal diyalog komiteleri tarafından sosyal tarafların özerkliği temelinde kurulur. Taraflar sosyal diyalog oluşturmak için Komisyona başvururlar. Sektör Düzeyinde ki sosyal diyalog komiteleri eşit sayıda işçi ve işveren temsilcisinden ve en çok 40 temsilciden oluşur. Komitenin başkanlığı ya sosyal tarafların temsilcilerinden biri tarafından yürütülür ya da tarafların isteği üzerine Komisyon temsilcisi başkanlık yapar. Komisyon her durumda komiteler için sekretarya hizmeti sağlar. Komiteler kendi işleyiş ve çalışma programını oluştururlar. Genel olarak her yıl en az bir hazırlık toplantısı yaparlar ve belirli alanlara yönelik çalışma grupları oluştururlar. Sektör düzeyinde sosyal diyalog çok daha bağımsız ve hızlı biçimde gelişir ve bazı sektörlerde sektörün özelliklerine göre farklı konularda görüşmeler yapılmakta ve ortak metinler ortaya konmaktadır. Bazıları ise her sektör için önem taşıyan ortak konular ile ilgili olmalıdır. Ortak konulardan biri çalışanların eğitimi ve niteliklerinin gelişmesine yönelik olup diğeri ise iş sağlığı ve güvenliği konusudur.¹⁶⁹ Sektör düzeyinde ilk çerçeve antlaşma 24 Temmuz 1997 yılında imzalanmıştır. Tarım sektöründe imzalanan bu antlaşma Tarım İşçileri Sendikaları Avrupa Federasyonu ile Avrupa Tarım Örgütleri Komitesi arasında imzalanan AB ülkesi üyelerde tarım sektöründe ücretli istihdamın geliştirilmesi ve ilgili Tavsiye Çerçeve Antlaşması tarım sektöründe ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde yapılacak toplu görüşmeler için tavsiye niteliği taşımaktadır.¹⁷⁰

Sektör düzeyinde sosyal diyalog en çok AB ülkelerinde kullanılmaktadır. Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İtalya, Hollanda, Portekiz, İspanya ve İsveç ülkelerinde sosyal diyalog, sürekli ve istikrarlı olarak toplu pazarlık biçiminde kullanılmaktadır. Fakat İrlanda, Lüksemburg ve İngiltere’de sektör düzeyinden daha çok sosyal diyalogun kullanım biçimi işyeri işletme düzeyinde yani fabrika, işyeri, işletme düzeyinde gerçekleşmektedir.¹⁷¹

¹⁶⁸ ILO, Dain Bolwell ve Wolfgang Weinz, “Guide For Social Dialogue In The Tourism Industry”, Sectoral Activities Programme, Working Paper, (Cenevre, Ekim, 2008): 45.

¹⁶⁹ Koray ve Çelik, Avrupa Birliği ve Türkiyede Sosyal Diyalog, 198.

¹⁷⁰ Banu Uçkan, “Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog: Danışma Komitelerinden Çerçeve Antlaşmalara”, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55/1, (2005): 263.

¹⁷¹ Kristin Carls ve Jeff Bridgford, Sosyal Diyalog İşçi Sendikası Eğitim El Kitabı, Torino – İtalya: ILO Uluslararası Eğitim Merkezi, (2014): 21, ISBN 978-92-9049-664-9.

2010'lu yıllara gelindiğinde sosyal diyalog sektörel düzeyde 40'a yakın alanda kendini göstermeye başlamıştır. Örnek verilecek olur ise 2002 senesinde kimya enstitüsünde sosyal taraflar tarafından sosyal uzlaşa sağlanması için müzakere ortamı yaratılmış ancak 2004 senesine gelindiğinde resmi olarak sosyal diyalog kullanılmaya başlanmıştır. 2005 senesine gelindiğinde ise iş sağlığı ve güvenliği alanında gelişmeler kaydedilerek sosyal tarafların tam etkin olarak sürece katılması sağlatılmıştır.¹⁷²

Fransa ülkesinde sosyal diyalog sektör düzeyinde ve işyeri işletme düzeyinde ortaya çıkmaktadır. Sektörel düzeyde; kamu harici çalışan özel sektör olarak tanımladığımız çalışanların hemen hemen hepsini içine alacak olan ülkesel bazda ulusal sözleşmelerdir. İkinci olarak iş kolu düzeyinde sosyal diyalog uygulamasıdır. Sektörel düzeyde uygulanan sosyal diyalog mekanizması birden fazla çalışanı ve farklı konular üzerinde çalışanları kapsadığından oldukça geniş bir yelpazeye ulaşmaktadır. Anlaşma öncesi müzakere dönemi devletin ilgili kurumları tarafından başlatılabildiği gibi sosyal ortakların talepleri üzerine de başlayabilir. Ortak uzlaşıda anlaşma sağlanmak istenilen ücretlerin birden çok farklı alanda çalışanlarda hitap ettiğinden ücret düzenlenmesinde dengesizlik durumunu oluşturabilmektedir. Bu da kayıt dışı ve istihdamın düşmesine sebep olabilmektedir.¹⁷³ Brezilya ülkesinde ise öncelikle sosyal diyalogun sağlanmasında sektörel düzeyde olduğu gibi işletme, işyeri meslek düzeyinde de olabilir. Amaç tarafların alacakları ve verecekleri ücretler üzerinde ortak payda da buluşmasıdır. Yerel yönetim olarak yetkili sendika tarafından süreç başlatılır. Ancak yasal olarak çalışanların olduğu yerde yetkili temsilcileri aracılığı ile temsili iş yeri dışında başka yerde gerçekleşmektedir.¹⁷⁴

İsveç' te 1938 yılında yapılan anlaşma ile birlikte İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO) ve İşveren Sendikaları Konfederasyonu (SAF) hükümetten bağımsız şekilde özerk davranmaya başlamışlardır. 1970 yıllarından sonra değişen ekonomik koşullar ile birlikte LO ve SAF arasında tarihsel uzlaşmada anlaşmazlıklar oluşmaya başlamıştır. Bu kapsamda merkezi anlaşmalardan sektör düzeyinde ki anlaşmalara geçilmiş, ayrıca kar paylaşımı, kalite çemberleri gibi uygulamalarla işyeri düzeyinde ki ilişkileri gelişmesi yolunda adımlar atılmıştır. Yine de sendikaların işletme/işyeri düzeyinde güçlü konumda olması ve merkezi anlaşmalar nedeni ile bunların işletmelere uyarlanması ikili pazarlık yapısının varlığı nedeni ile yerel düzeydeki ilişkilerin gelişmesi durumunda da sendikalar etkilerini büyük ölçüde korumuşlardır. İsveç'in Avrupa Birliğine üye oluşu sırasında katılım anlaşmasına, sosyal tarafların özerkliğini güvence altına alan bir madde koymuştur. 1980'lerden sonra pazarlıkların sektör düzeyine kayması ve istihdam koşulları, ücretler açısından daha esnek koşulların devreye girdiği görülmektedir. Ancak İsveç' te ücret pazarlıkları ve çalışma koşulları açısından merkezi bir koordinasyondan vazgeçildiği söylenemez. Sosyal tarafların, hükümetlerden bağımsızlığına önem verilen İsveç'te hükümetler ile sosyal tarafları bir araya getiren üçlü anlaşmalar yerine ikili anlaşmalar

¹⁷² Vedat Laçiner, "Sosyal Diyalog Perspektifinde Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konsey", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 112, (2014): 75.

¹⁷³ Campbell ve Egger, "Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı", 32.

¹⁷⁴ Campbell ve Egger, "Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı", 33.

tercih edilmektedir. Ancak sektör düzeyinde yapılan ücret pazarlıklarında hükümet politikalarının bir yana bırakıldığı söylenemeyeceği gibi, sosyal politika ve çalışma yaşamıyla ilgili yasaların hazırlanmasında sosyal taraflarında katılımı esastır.¹⁷⁵

Sektör düzeyinde sosyal diyalogun uygulamasında bir takım zorluklar ile karşılaşmaktadır. Bunlardan birisi Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde bu yapının düzensiz olarak mevcut olmasıdır. Düzensiz olan bu yapı ortak payda da buluşulmasını engeller, çalışma şartlarında ve ücret düzeyinde daha da gerilemeye neden olmaktadır. İşçi ya da işveren tarafından birinin tam olarak örgütlenmemesinden kaynaklanmaktadır. Tam olarak örgütlenmesini sağlayamayan işçi grubu işveren karşısında müzakereler sonucu menfaatlerini tam olarak karşılayacak kararlar alamamaktadır. Sektörel düzeyde diyalogun sağlanamaması işçi açısından daha zayıf duruma düşmesine neden olmaktadır. Bu da sendikalara olan güven sarsılmakta bağlı olarak örgütlenmenin önü tıkanmaktadır. Aslında birçok ülkede bu parçalı yapı kendini göstermektedir. Çünkü çoğu ülke de belirlenen neo liberal iktisadi yaklaşım ademi merkeziyetçi bir yapıyı ortaya çıkarmakta bu da katılımın etkin şekilde yürütülmesini engellemektedir. Yine ulusal örgütlenmede bu durumun düzelmesi için gerçekçi ve uygulanabilir reformlar yapılarak sosyal taraflar güçlü hale getirilebilir. Daha ziyade işçi örgütlenmesinin daha da güçlenmesinin yegâne sebebi olarak üye sayısının artması örgütlenmenin güven duygusunu kazanması ile mümkün olacaktır. Sektörel düzeyde etkin bir sosyal diyalog için en büyük engellerden biri de küçük ve orta ölçekli işletmeler olmaları ya da sektörel düzeyde pazarlığa istekli olmamalarıdır.¹⁷⁶

3.2.2.3. İşkolu Düzeyinde Sosyal Diyalog

UÇÖ Tarafından yapılan değerlendirmeler sonucu ülkelerde belirlenecek olan işkollarının kendi kurumları tarafından değil oluşturulacak olan konseylerde tarafından belirlenmesi gerekliliğidir. Ülkemizde ise yapılan düzenleme ile “6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 4.Maddesinde işkollarının kanuna ekli cetvelde gösterileceği, ancak bu işkollarının kapsamındaki işlerin Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği” belirtilmiştir. Ülkemizde ilgili mevzuat gereğince yetkili sendikaların belirlenerek, ortak paydada buluşulmasını sağlamak, işkollarını belirlemek amacı ile üçlü sacayağının temsilcilerinin de katılımı ile bir konsey kurulmuştur. Bu konsey hem karar verici, hem danışma rolü üstlenecek hem de uyuşmazlıkların çözümünde müdahil olarak sürecin uzamasının önüne geçilecektir. Hangi işkolunda hangi işlerin yer alacağı ile ilgili kurul tarafından karar alınacak bu sayede sosyal diyalogun gelişimine yarar sağlayarak UÇÖ kararları doğrultusunda hareket edilmiş olacaktır.¹⁷⁷

¹⁷⁵ Koray ve Çelik, *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog*, 118.

¹⁷⁶ Carls ve Bridgford, *Sosyal Diyalog İşçi Sendikası Eğitim El Kitabı*, 22.

¹⁷⁷ Gaye Baycık, “*Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler*”, *Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi*,(Ankara, 2019): 19.

Ülkemiz harici Brezilya, Almanya, İtalya ve Hollanda ülkelerinde de işkolu düzeyinde sosyal diyalog ile ilgili çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Brezilya’da 1998 yılında ki değişikliği ile daha kapsamlı hale gelmiş, işçi hakları (Çalışma Saatleri, Tatiller, İkramiyeler) kanunla güvence altına alınmıştır. Yine sosyal tarafların menfaatleri doğrultusunda bireysel ve toplu olarak hakların korunması bakımından iş mahkemeleri kurulmuştur. Yasal mevzuatlar çerçevesinde sendikalaşma tek elden yürütülmekte tek coğrafi bölgede tek meslek grubunda işçileri bir sendika ile temsil hakkı vardır. Böylece her bölgenin ve o bölgede bulunan her meslek grubunun yetkili bir sendikası olmaktadır. Örnek olarak; şeker kamışı üretiminde çalışan işkolunda üçlü sosyal diyalog ile karar alınmış, sözleşme koşulları gereği çalışma, eğitim gibi konularda çıkar grupları ve özel denetçiler tarafından denetlenmektedir.¹⁷⁸

Almanya’da Toplu pazarlık, işkolu düzeyinde ve bölgesel olarak gerçekleştirilmektedir. Yine toplu pazarlığın kapsadığı alan daralmıştır. Bu daralma geçici ve kısmi süreli çalışan işçileri ve perakende satış gösteren bazı sektörlerde kendini göstermiştir. Yine inşaat ve gıda sektörleri gibi işkollarında çalışanların sayısı yükselmiştir. İşkolu düzeyinde sosyal diyalogun uygulanmasında asgari ücret düzeyine denk gelen saatlik olarak belirlenmesi süreci kabul edilmiş, metal işkolunda çalışanların haklarının korunması için eşit işe eşit ücret mottosu ile çalışmaya girişmiştir. Son olarak üye sayısının artırılması hedeflenmiştir.¹⁷⁹

İtalya’ da örgütlenme ve sosyal diyalog genellikle bahsedildiği gibi işkolu veya sektör düzeyinde sağlanmıştır. Dünyanın hemen hemen tüm ülkelerinde olduğu gibi sendikalara katılım oranı artış hızı azalmakta, katılımlar az da olsa yükselmektedir. Kamu alanında sektörel düzeyde ya da bölgesel düzeyde çoğunlukla belirli meslekleri veya kategorileri yansıtan yaklaşık 300 üzerinde sendika vardır.¹⁸⁰ Uygulama olarak örnek verilecek olursa; İtalya’ da Ulusal Çalışma ve Ekonomi Konseyi 1947 İtalyan Anayasasına dayalı bir uygulamadır. İlk kez 1957 yılında kurulmuş, anayasanın 99. Maddesi gereğince konsey, meclislerin ve hükümetlerin danışma organıdır. Ayrıca konsey ekonomik ve sosyal konular ile ilgili görüşler ortaya koyan, ekonomik ve toplumsal mevzuatın hazırlanmasına yardım eden, parlamentoya yasa taslağı sunma yetkisine sahip bir kuruluştur. Örgütlenmesini sağlayan sendikalar isteklerini sözleşme süresinin uzatılacağı ve yeniden görüşmelerin yapılmadan altı ay öncesinde bilgilendirmeli, işverenler de yirmi gün içinde bu görüşler hakkında fikrini bildirmelidir. Ulusal yapıda işkolu düzeyinde sosyal diyalog kullanılmaya başlamış ve müzakerelerde aktif olarak rol almaktadır.¹⁸¹

Son olarak işkolu düzeyinde sosyal diyalogun kullanıldığı Hollanda’da ara sıra da olsa işletme düzeyinde de sosyal diyalog kullanılmaktadır. Ancak işletme düzeyinde sosyal diyalog genellikle büyük işletmelerin olması durumu veyahut çok uluslu büyük şirketleri olması durumunda kendini

¹⁷⁸ Campbell ve Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, s. 34-35.

¹⁷⁹ Campbell ve Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, s. 44.

¹⁸⁰ Campbell ve Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, s. 44.

¹⁸¹ Campbell ve Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, s. 54.

göstermektedir. Sosyal tarafların ortak payda da buluşması için müzakere koşullarının sağlandığı toplu pazarlığın aktif süreci içerisinde oldukça az düzenleme yapılmıştır. Her yıl ortalama 700 işkolu düzeyinde toplu sözleşme ve 500 işletme düzeyinde toplu sözleşme yapılmaktadır. Taraflar arasında yapılan her sözleşme için ayrı ayrı sosyal taraflar müzakere ederken ücretler ve mesai saatleri konusunda bir koordine mevcuttur. İşçilerin çoğu işletme düzeyi yerine işkolu düzeyinde sosyal diyalog sürecine daha aktif katılım göstermektedir. Sözleşme sonucu tarafların ortak paydada buluşması halinde işçi kendine yüklenen ödev sorumluluğu yerine getirmekle, işveren ise tüm çalışanları arasında yeknesaklığı sağlamak adına kabul edilen çıkar menfaatlerine uymakla yükümlüdür.¹⁸²

3.2.2.4. Ulusal Düzeyde Uygulamalar

Sosyal diyalog düzeylerinden bahsedilirken genelde ülkeler fiziki ve sosyal şartları ölçüsünde ulusal düzeyde gerçekleşmekle birlikte bazen yerel bağlamda işletme düzeyinde sosyal diyalogda kullanılmaktadır.¹⁸³

Üçlü sosyal diyalog aslında olması gereken sosyal politika biçimidir. Alınan kararlar ulusal olmakta bazen fiziki şartların durumlarına göre merkezi ve işletme düzeyinde sosyal diyalog uygulaması kullanılmaktadır. İkili tarafların devletin müdahalesi olmaksızın sosyal diyalog mekanizmasının kurucuları sürecin sekteye uğramaması adına devreye girmektedir.¹⁸⁴

Avrupa Birliği ülkelerinde sosyal diyalog genellikle endüstriler arasında ve sektörel düzeyde kendini göstermektedir. Bu iki düzeyde de müzakere görüşmeleri Avrupa Komisyonu danışmalığında bağımsız olarak tarafların katılımı ile başlamaktadır. Endüstri için yapılacak sosyal diyalog görüşmelerinde temel organ Sosyal Diyalog Komitesidir. Bu komite yılda belirli aralıklar ile üç defa bir araya gelerek konuları inceler, detaylandırır. Bu komiteye işçi ve işveren taraflarından belirli sayıda katılım sağlanmakta başkanlığını ise Avrupa Komisyonu yapmaktadır. İşçilerin temsilcileri olarak Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) olurken, işverenler ise üç farklı örgütlenme ile temsil edilmektedir. Bunlardan ilki Avrupa İş Dünyası Konfederasyonu (BUSINESSEUROPE), ikincisi Avrupa Kamu İşletmeleri ve Genel Ekonomik Yarar İşletmeleri Merkezi (CEEP) ve son olarak üçüncüsü ise Avrupa Sanatkârlar ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği'dir (UEAPME).¹⁸⁵

Yine yönetici sınıfının temsilcisi olarak ise Yönetici Avrupa Konfederasyonu (CEC) tarafından yapılmaktadır. 1973 Yılında kurulan ve işçilerin örgütlenmesinin en önemli temsilcisi olan ETUC, 36 ülkeden bir araya gelen 85 işçi konfederasyonu ve 10 Avrupa işçi federasyonundan oluşan oldukça büyük bir örgüttür. Bu kapsamda ETUC yaklaşık altmış milyon işçinin bir araya geldiği bir örgüttür.

¹⁸² Campbell ve Egger, "Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı", s. 52.

¹⁸³ Cam, "İşyerinde Sosyal Diyalog ve Katılmalı Yönetim Üzerine Bir İnceleme Öz Gıda-İş Sendikası Endüstri İlişkileri Kurulu Uygulaması: Çatışmadan Uzlaşmaya Giden Yolda Kazanımlar", 62.

¹⁸⁴ Toker Dereli, "Sosyal Diyalog: Ekonomik ve Sosyal Konsey Hakkında", *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*, 8/27, (1997):115.

¹⁸⁵ Carls ve Bridgford, *Sosyal Diyalog İşçi Sendikası Eğitim El Kitabı*, 28.

1989 yılında kurulan CEC ise yaklaşık 1,5 (bir buçuk) milyon yöneticiyi, İşveren temsilcisi olarak 1958 yılında kurulan BUSINESSEUROPE, yaklaşık olarak 20 milyon işletmeyi temsil etmektedir. 1961 yılında kurulan CEEP ise kamu alanında görevli işverenler için oluşturulan bir örgüttür. Son olarak UEAPME ise yaklaşık olarak 12 milyon işletmeyi temsil etmektedir.¹⁸⁶

Ulusal düzeyde olan uygulamalar genellikle işyerinde ve işçilerin menfaatleri doğrultusunda çalışma hayatına ilişkin olarak problemlerin çözümü konusunda kullanılmaktadır. Bu aşamada ulusal düzeyde sosyal diyalogun tarafları müzakere süreçlerini 3 üç farklı biçimde katılım sağlayabilirler. Bunlardan birinci olarak devletin hazırladığı yasal mevzuatlar çerçevesinde alınacak olan kararların taraflara sorularak eklemek, değiştirmek ve düzeltmek sureti ile görüşlerini bildirmesi veya tarafların ortak beyanat kararlarını birlikte açıklaması ile sürece katılım sağlayabilirler. İkinci olarak ortak payda da buluşma sürecinin taslağı oluşturulması aşamasında sürece dâhil olarak doğrudan katılarak müdahil olabilirler. Ve üçüncüsü ve son olarak taraflar daha önce anlaşılan ve karar verilen uygulamaların devam etmesini isteyebilirler.¹⁸⁷

Ulusal düzeyde gerçekleşen sosyal diyalog uygulamaları Avrupa Ülkelerinde oldukça önemli bir yapıdadır. Avrupa ülkelerin genelinde üçlü sacayağının tamamının katılım gösterdiği bir sosyal diyalog uygulamaları mevcut iken batı Avrupa İskandinav ülkelerinde hükümetin izleyici olarak katılım gösterdiği çok fazla müdahale etmediği ikili sosyal diyalog düzeyleri ile sağlanmaktadır. Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ulusal düzeyde gerçekleşen sosyal diyalog mekanizması üç tarafında katılım sağladığı bir kurum olan Ekonomik ve Sosyal Konsey'in kurumun oluşması ile sağlanmaktadır. UÇÖ'nünde sosyal diyalogun istenilen amaca ulaşmak için hedeflediği işveren temsilcileri, işçi temsilcileri ve hükümetinde oluşturduğu üçlü sacayaklarının sürece tam katılımı mevcuttur. Ancak bazı ülkeler Bulgaristan, Macaristan ve Romanya ülkelerinde bu durumun tam olarak sağlanamamasının sebebi çıkar gruplarının ya da sivil toplum örgütlerinin de sürece müdahalesinin mümkün olmasıdır. Yine bu ülkelerde sosyal diyalogun tarafları sürece aktif katılım sağlar ancak bağlayıcı olarak kararda etkileri olmamaktadır. Yine ulusal düzeyde sosyal diyalogun kullanıldığı Avrupa ülkeleri İspanya, Belçika, Yunanistan ve Slovenya olarak söylenebilmektedir. Danimarka ve İsveç gibi Batı Avrupa İskandinav ülkelerinde ikili sosyal diyalog ulusal düzeyde temsil edilmektedir. Ancak endüstri ilişkilerinde uygulanan teamüller mevzuatlar çerçevesinden daha çok aralarında uzlaştıkları diyalog sonucuna göre belirlenmektedir.¹⁸⁸

Güney Afrika ülkelerinde ise, Ulusal Çerçeve Sözleşmesi (NFA) ile işyerlerinde çalışanların ve istihdam edilenlerin sayısını korumak ve işten çıkarmaların önüne geçmek amaçlanmıştır. Yine bu işten çıkarılanlar ile ilgili eğitime tabi tutularak kalifiyeli bir birey haline getirmek ve istihdam sürecine dahil

¹⁸⁶ Güray, "Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog", 149.

¹⁸⁷ Kristin Carls ve Jeff Bridgford, *Sosyal Diyalog İşçi Sendikası Eğitim El Kitabı*, 20.

¹⁸⁸ Kristin Carls ve Jeff Bridgford, *Sosyal Diyalog İşçi Sendikası Eğitim El Kitabı*, 21.

olmasında önünü açılmasını sağlamak hedeflenmiştir. Ekonomik daralma döneminde işten çıkarılan işçiler tekrar sürece dâhil olana kadar becerilerini kaybetmemesi hedeflenmiştir.¹⁸⁹

Başka bir ülke olarak Endonezya ülkesinde; 2011 yılında kabul edilen ve ülkede uygulanan Endonezya İş Paktı ile ulusal sosyal diyalog düzeyi sosyal tarafların katılımı ile üçlü olarak uygulamaya konulmuştur. Kurulan bu paktın dört temel amacı vardır. İlki iş imkânlarını artırma ve iş alanı yaratmaktır. İkinci olarak endüstri ilişkilerini düzenlemek, üçüncü olarak çalışan üretime katılan işgücünün verimliliğini arttırmaktır. Son olarak dördüncüsü ise sosyal tarafların haklarını koruma olarak belirlenmiştir. Yine bu paktın kuruluş amaçlarından biri de kısa vadeli sorunları çözmek yerine uzun vadede işgücü piyasasını hareketlendirmek amaçlanmıştır. Uzun vadeli planlamaların başında altyapıların sağlam tutularak yatırımların artırılması ve küçük ve ortak ölçekli işletmelerin gelişmelerinin sağlanması hedeflenmiştir. Son olarak işçilerin haklarını korumaya yönelik olarak alınacak olan tazminatların ve işsizliğin azaltılması ana hedeftir.¹⁹⁰

3.2.2.5. Uluslararası Düzeyde Uygulamalar ve İnsana Yakışır İş

1999 senesinde İsviçre'nin Cenevre kentinde yapılan 87. UÇÖ Genel Konferansı'nda herhangi bir örgütlenmeye sahip olsun veya olmasın, sendika üyesi olsun, olmasın, yaşına, cinsiyetine, ırkına bakılmaksızın tüm dünyada ki insanların insan olmalarından ve insan hakları bağlamında ayrımcılığa maruz bırakılmadan insan onuru ile bağdaşmayacak bir işte çalışmaması kararı alınmıştır. Ve uluslararası literatürde insana yakışır iş kavramı ortaya çıkmıştır. Herhangi bir işi insana yakışır iş kavramı içerisine girebilmesi içinde zorla çalıştırmanın olmadığı, çocuk işçiliğinin olmadığı, çalışma hayatında harcanan emeğin karşılığında alın terinin karşılığını hak edilen maddi ve manevi olarak alabilmesi gerekmektedir. Sadece maddi anlamda kazanç olarak değil insan onuruna yönelik aşağılayıcı tavır ve davranışlar yerine gönül okşayıcı ve teşvik edici tutumlar sergilemek ile mümkün olacaktır. Çalışma yaşamında hükümet, işçi ve işverenin yani sosyal tarafların tam katılımı ile sosyal diyalogun sağlanması hedeflenecek buna yönelik kararlar alması ile olumsuz sürecin oluşmasının önüne geçilmiş olacaktır.¹⁹¹

UÇÖ tarafından uluslararası olarak kabul edilen İnsana Yakışır İş kavramı çalışanların haklarını, çalışma hayatlarına ilişkin süreleri, çalışma yerlerine ilişkin sağlık ve sosyal koşulları, tarafların haklarını savunması amacı ile örgütlenmeyi, sendikalaşmayı hemen hemen insan haklarının temel bütün konularını kapsamaktadır.¹⁹²

İnsan onuruna yakışır işin dört temel amacı mevcuttur. Birinci amaç, çalışma yaşantısındaki temel haklar, ikinci amaç, çalışanların gelir seviyelerinde artış, buna bağlı olarak istihdamın artması ve kadın

¹⁸⁹ Campbell ve Egger, "Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı", 56.

¹⁹⁰ Campbell ve Egger, "Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı", 53.

¹⁹¹ Demet Tüzüncü, "Çalışma Yaşamının Geleceği Kapsamında Yetenek Geliştirme: Turizm Endüstrisi", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (2020): 6.

¹⁹² Özlem Işığışık, "Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş." *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 56, (İstanbul, 2009): 323.

erkek ayrımı gözetilmeksizin bu sürecin sağlanmasıdır. Üçüncü amaç sosyal tarafların, sosyal diyalog yolu ile hak, menfaat ve çıkarlarının korunması yani sosyal korumadır. Dördüncü olarak ise sosyal diyalogun bu süreçte aktif olarak kullanılması, bu sayede tarafların örgütlenmesinin sağlanması ve temsil edilebilirliklerinin artırılmasıdır.¹⁹³

Sosyal diyalogun uluslararası düzeyde uygulanmasına ilişkin alınan UÇÖ kararları ve benzer şekilde diyalogun sağlanmasını hedefleyen birçok başarılı ülke bulunmaktadır. Bu ülkelerden birisi de İtalya'dır. İtalya ülkesinde sosyal diyalogun aktif kullanımı sonucu istihdamı artırıcı yeni iş kolları ortaya çıkartmıştır. Gelişen teknolojik şartlar ile birlikte işletmelerde yeni iş alanları ortaya çıkmış ve bu alanlara yatırımlar yapılmaya başlanmıştır. Benzer şekilde sosyal diyalog uygulamalarının aktif olarak kullanılması sonucu, Avusturya, Danimarka ve Hollanda'da işsizliğin azalması noktasında başarılı sonuçlar elde edilmiştir. İrlanda ülkesinde ise ülkede oluşan ortak paydaşların menfaatleri noktasında bir uzlaşma elde etmeleri sonucu dünyaca bilinen "İrlanda Mucizesi" kavramı ortaya çıkmıştır. Sonucunda ekonomik büyüme ve istihdamın artması ile ülke sosyal ve iktisadi alanda ilerleme kaydetmiştir.¹⁹⁴ Gelişmekte olan ülkelere değinilecek olunur ise; Güney Afrika'da daha önce de bahsedildiği gibi NFA kararları yayımlanmıştır. Burada amaç ekonomik kriz anında bunun yoksullar üzerinde ki etkilerini azaltmak alt yapı çalışmalarını sağlamlaştırarak sürdürebilir hale getirmek hedeflenmiştir.¹⁹⁵ Dünyanın birçok ülkesinde sosyal diyalogun aktif olarak kullanılması hiç şüphesiz insan onuruna yaraşır iş ile doğru orantı kurulacak şekilde sosyal hayatın ve tarafların lehine olan kararların daha da ilerlemesinin önünü açmaktadır. Bu sayede ülkeler bir yandan insanına, yakışır işler için ortamı sağlarken, diğer yandan da çalışma hayatında düzeni ve istikrarı sağlayarak iktisadi ve sosyal ilerlemeyi sağlamaktadır.¹⁹⁶

Ülke ekonomilerinin küreselleşmesi bir taraftan yerel ve ulusal düzeyde sosyal diyalogun gerekliliğini ortaya çıkartırken diğer bir taraftan da, uluslararası düzeyde işbirliğinin ihtiyaç olduğunu ortaya çıkartmaktadır. Dünya çapında uluslararası üçlü işbirliği örneğini yalnızca UÇÖ sağlamaktadır.¹⁹⁷

UÇÖ, kadınların ve erkeklerin; özgürlük, hakkaniyet, güvenlik ve insana yakışır işlere ulaşması konusunda fırsat yaratma, ülkelerde bu ilkelerini gerçekleştirmek için insana yakışır iş ülke programı aracılığı ile ulaşmayı hedeflemektedir. Bu kapsamda oluşturulan program ile insana yakışır iş açığının kapatılmasını sağlamak, yaşam şartlarının daha da artmasını hedefleyerek UÇÖ ve üçlü sacayağında görev alan yapıcı unsurlar ile bu mümkün olacaktır. Bu program ile sacayakları arasında oluşturulan müzakere süreci kapsamında hazırlanmakta ve uygulanmaktadır. Üçlü sacayağının unsurları olan

¹⁹³ Tüzükan, "Çalışma Yaşamının Geleceği Kapsamında Yetenek Geliştirme: Turizm Endüstrisi", 7.

¹⁹⁴ Işığışok, "Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş", 323.

¹⁹⁵ Campbell ve Egger, "Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı", 55.

¹⁹⁶ Işığışok, "Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş", 323.

¹⁹⁷ Dereli, "Sosyal Diyalog: Ekonomik ve Sosyal Konsey Hakkında", 115.

hükümet, işçi ve işveren örgütleri programın ana öğeleri ve kullanıcılarıdır. Uygulama düzeyinde bu üçlü sacayağının aktif katılımı sağlanmalı ve düzenli olarak takip edilmelidir. Bazı ülkelerde, bu süreç ulusal bir üçlü yönlendirme komitesi veya benzeri bir forum aracılığıyla kurumsallaştırılır.¹⁹⁸



¹⁹⁸ ILO, “Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog: Daha İyi Bir Yönetişim Rehberi / Uluslararası Çalışma Bürosu”, 59.

4. GÜNÜMÜZDE SOSYAL DİYALOG MEKANİZMALARI

Günümüzde sosyal diyalogun, uluslararası düzeyde ve endüstri ilişkilerinde daha etkin hale gelmesi beklenmektedir. Kurumların artık ulus ötesi çalışmaları, ekonomik anlamda entegrasyonun sağlanması, küresel anlamda saygınlığın artması önemli göstergelerdir. Bu kapsamda temel işçi hakları için hükümetler, işveren temsilcileri ve işçi temsilcileri zaman zaman uluslararası düzeyde alınan kararlara katılarak ulusal düzeyde de sosyal diyalogun uygulanmasını sağlamaktadır.¹⁹⁹

Bu bölümde uluslar ötesi yapılarda sosyal diyalogun nasıl kullanıldığı ve yönetim ile ilişkisi incelenmektedir. Yine ülkemiz ile birlikte ve tüm dünyayı etkileyen ve hızla yayılım gösteren koronavirüs salgınının ülkelerde sosyal diyalog ile nasıl şekillendiğinin boyutlarına değinilmeye çalışılmıştır.

4.1. Sosyal Diyalog ve Yönetişim

Günümüzde dünya üzerinde neredeyse her alanda farklılaşma ve dönüşüm yaşanmaktadır. Bu farklılaşma ve dönüşüm hayatın her alanında çok yönlü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu süre zarfında sanayi toplumundan bilgi toplumuna, fordist üretimden esnek üretime, millileşmiş ulus devlet olarak tanımlanan dünya düzeninden, küreselleşen dünya düzenine geçiş karşımıza çıkmaktadır. Bu dönüşüm yönetimleri oluşan yeni koşullar karşısında yeni arayışlara yönlendirmektedir. Bu arayış sürecinde karmaşıklaşan taleplere cevap vermek gittikçe zorlaşmaktadır. Buna paralel olarak sistem, artık süreci yönetemeyen ve sorunun ortaya çıkmasına yol açan ana aktör haline gelmektedir. Bu ortamdan çıkış, yönetimde disipline giderek doğru orantılı bir gelişme sağlamak ile mümkün olacaktır. Disiplinde; 1970 yıllarında kamu yönetimi adı altında, 1980 yıllarında kamu politikası ve yönetimi adı altında ve nihayetinde 1990 yıllarına gelindiğinde yönetim kavramı ile birlikte literatürde yerini almıştır. Azalan ulus devlet yapısının yerini alan küreselleşme ile birlikte dünya üzerinde ortaya çıkan fırsat ve sorunlar ekseninde kesişme noktası olan denge noktasında, devletin bu yeni görevlerini etkin şekilde yerine getirmesinin iyi bir yönetim yapısı ile mümkün olduğu ortaya çıkmıştır.²⁰⁰

Yönetişim, toplumsal ve politik sistemlerin tümünde görev alan aktörlerin, ortak paydada birleşmesi sonucu elde edilen bulguların ortaya çıkması ile oluşan yapı ve düzen olarak tanımlanabilir.²⁰¹

Yönetişim kavram olarak Avrupa'nın kuzeyinde kullanılmaya başlanarak oradan dünyaya yayılmıştır. Ancak terimin kökeni 16.yy'a kadar dayandırılmaktadır. Özellikle Fransa'da 17. yüzyıldan itibaren sivil toplum ve hükümeti kaynaştırmaya çalışan yaklaşımdan esinlenildiği ifade edilmektedir. Ancak kavram asıl gelişimini İngiltere'de sağlamıştır. Burada yönetim İngiliz Westminster modeline karşı olarak ortaya çıkmıştır. Bu model parlamento üstünlüğü, güçlü kabine hükümet sistemi ve seçimler

¹⁹⁹ Konstantinos Papadakis, "A short history and future prospects of cross-border social dialogue and global industrial relations agreements", *Decent Work In A Globalized Economy Lessons From Public And Private Initiatives*, ILO, (Cenevre, 2021):133. ISBN: 978-92-2-034033-2 (Web PDF).

²⁰⁰ Mehmet Akif Özer, "Yönetişim Üzerine Notlar", *Sayıştay Dergisi*, 63, (Ekim – Aralık 2006): .59.

²⁰¹ Özer, "Yönetişim Üzerine Notlar", 60.

yoluyla sağlanan sorumluluk sisteminden oluşmaktadır. Sistemin ana unsuru bakanlıklar aracılığıyla üniter devletin idare edilmesidir. Yönetişim ise bu yapıya karşı çıkmakta, sorunun kaynağı olarak bu yapıyı görmektedir. Günümüzde ise kavram 1980’li yıllarda Latin Amerika’daki demokrasi dalgası ve 1990’lı yıllardan sonra Afrika’daki yayılımıyla daha da gelişmiştir. Bu dönemden itibaren neoliberal teorisyenler, daha yapıcı ve politik bir anlayış tercih ederek yönetim kavramı üzerinde durmaya başlamıştır.²⁰²

Halkın demokratik unsurlar çerçevesinde kendi temsilcilerini seçmesi yoluyla sürece katılması alınacak kararların adil ve daha geniş çevrelere ulaşmasına yol açmaktadır. Bunun sağlanması, demokrasinin temel ilkelerinden birisidir. Sosyal diyalogunda temel amaçlarından birisi de bahsedildiği gibi karar alıcıların sürece katılımı, bilgi aktarımı, fikir alma, müzakere ve sonucunda ortak paydada buluşma gibi unsurlar yönetişimin ve demokrasinin temel yapılarındandır. Ortaya konulacak iyi bir yönetim sayesinde, ekonomik ve sosyal anlamda gelişmenin gereklerinden olan istikrar ve aradaki bağlar sağlamlaştırılarak sosyal uyumun artması sağlanacaktır.²⁰³

Sosyal diyalog sürecinde, ele alınacak konuların oluşturulmasında yönetim ayrı bir öneme sahiptir. Farklı alternatifler olsa da yönetişimin sosyal diyalog ile oluşturduğu bağ sonucu üçlü sacayağının oluşturacağı gündemin belirlenmesinde; taraflarca alınacak kararların nasıl olacağı ile ilgili anlaşılabilirliği sağlamaktadır. Bu kapsamda ilk olarak taraflardan birisi istediği konuyu gündeme gelmesini isteyebilir. Bu tarz bir talep, demokratik anlamda bir istek olarak değerlendirilebilir. Ancak ısrar ve baskı ile talebin gerçekleşmesinin istenmesi durumunda gündem taraflar tarafından reddedilip yok sayılabilmektedir. Bir diğeri ise temsil edilen grupların çoğunluğu istenilen konunun tartışılmasını isteyebilmesidir. Ancak bu durumda diğer temsilcilerin konuyu tartışmaya değer bulmaması durumunda konu ve getirilecek gündem istenilen katılımın sağlanmasına yardımcı olmayacaktır. Bu noktada sınırlı katılım olabilmektedir. Son olarak taraflar arasında oluşan müzakere ve diyalog sonucu üçlü sacayağında bulunan temsilcilerle ortak paydada buluşulması gerekliliğidir. En avantajlı ve etkili yöntem olmak ile birlikte kullanılması gereken yöntem de bu olmalıdır. Bu sayede üçlü sacayağının sisteme tam ve istenilen seviyede katılımı, çalışma idaresi açısından yönetişimin bir parçası olarak görülebilir. Çalışma idarelerinin güçlü olması sosyal diyalog ile arasında ki doğru orantı kapsamında sosyal diyalogunda güçlü olması anlamına gelecektir.²⁰⁴

Kurumsal sosyal sorumluluk ve sosyal diyalogdaki dikkate değer eğilimler, davranış kurallarında ve özel gönüllü standartlar sistemlerinde uluslararası çalışma standartlarına artan referansı içermektedir. Ayrıca, kurumsal sosyal sorumluluk kodlarında, denetim ve tedarikçilerin izlenmesinden, yönetim ile

²⁰² Özer, “Yönetişim Üzerine Notlar”, 61.

²⁰³ ILO, “Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog: Daha İyi Bir Yönetişim Rehberi / Uluslararası Çalışma Bürosu”, 59.

²⁰⁴ ILO, “Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog: Daha İyi Bir Yönetişim Rehberi / Uluslararası Çalışma Bürosu”, 89 – 99.

işçiler ve tedarikçiler ile alıcılar arasındaki diyalogu içeren temel neden analizine ve kapasite oluşturmaya doğru bir hareket olmuştur.²⁰⁵

4.2. Uluslararası Sosyal Diyalog Çabaları

Uluslararası sosyal diyalog, insana yakışır işi teşvik etmek ve endüstri ilişkilerinde sistemi sağlamak için hükümet, işçi ve işveren ya da onların temsilcileri arasında geliştirilen diyalogu ifade etmektedir. Ülke içerisinde ya da ülkeler arasında ekonomik, sektörel, işletme, bölge gibi zorluklar karşısında sosyal diyalog, oluşacak olumsuzlukların önlenmesinde fırsat yaratabilmektedir. Bunun sonucunda Küresel Endüstri İlişkileri Anlaşmaları olarak karşımıza çıkmaktadır. Küresel endüstri ilişkileri anlaşmaları, refahın ya da gelirin yeniden dağıtımını ve ekonomik faaliyetlerle ilişkili maliyetlerin paylaşımını amaçlayan ve bir araya getiren toplu sözleşmeler ile sağlanmaktadır. Aksine, küresel endüstri ilişkileri anlaşmalarının tarafları, sosyal olarak sürdürülebilir kalkınmayı güçlendirmek için genellikle, ilgili tarafları birbirlerine karşı işbirliğine dayalı (rekabetçi veya bireysel yerine) eylemleri benimsemeye teşvik ederek, ilgili taraflar arasında uyumlu ilişkileri oluşturmaya çalışmaktadır. Bir başka ifade ile, birbirlerine karşı tutumsal bağlılık işlevini yerine getirmektedirler.²⁰⁶ Tutumsal Bağlılık, işçinin ya da ülkelerin kendi amaçları ve değerleriyle diğer ülkelerin ya da örgütün amaçları ve değerlerini bütüncül bir yapıda düşünebilmesi neticesinde bu amaç ve değerleri gerçekleştirmek için örgütte ya da uluslararası seviyede kalmayı sürdürme niyetine bağlı olarak ortaya çıkmaktadır.²⁰⁷

Uluslararası sosyal diyalog dünya literatürüne yeni girmemiştir. 1919'dan bu yana, sosyal ekonomik sorunlara ilişkin fikir birliğine dayalı çözümler aramak için hükümetlerin, işverenlerin ve işçilerin temsilcilerinin uluslararası düzeyde bir araya gelmesi, UÇÖ'nün kurulmasıyla ortaya çıkan çok taraflı sistemin temel bir özelliği haline gelmiştir. Bugün UÇÖ'nün yürütme organlarında, küresel, sektörel ve bölgesel toplantılarda uluslararası sosyal diyalog yerini almıştır. Bu tür toplantılar ve bunların sonuçları her düzeyde tutum, politika ve düzenlemeleri şekillendirmeye yöneliktir. UÇÖ toplantılarının gündeminin kendisi, uluslararası sosyal diyalogun sonucudur. Uluslararası sosyal diyalog, derinleşen küreselleşme ve bölgesel entegrasyona yanıt olarak geçtiğimiz yüzyılda çoğalmıştır. Uluslararası sosyal diyalog hem kamu hem de özel yönetim alanlarında ortaya çıkmakta ve güçlenmeye devam etmektedir. Çünkü küreselleşme ile birlikte üç büyük sorun ortaya çıkmaya başlamıştır. Bunlardan ilki birçok ülkede küresel tedarik zincirlerine artan katılımın bir sonucu olarak ulusal iş kanunlarının ve düzenlemelerinin etkisiz bir şekilde uygulanması olmuştur. Bu da çalışmanın gelişmesine engel teşkil etmektedir. İkinci olarak özellikle emek – yoğun süreçlerin gelişmiş

²⁰⁵ ILO, 102nd Session Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 56.

²⁰⁶ Papadakis, "A short history and future prospects of cross-border social dialogue and global industrial relations agreements", 134.

²⁰⁷ Kürşat Timuroğlu ve Hacı Gürkan, "Çalışanlarda Tutumsal Bağlılık ile Duygusal Zekânın Özbilinç Altı Boyutu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 5/Ek Sayı, (Aralık 2016): 114.

ekonomilerden daha düşük işgücü maliyetleri olan ülkelere taşınması, sosyal damping korkusunu ortaya çıkarmıştır. Son olarak ise gelir dağılımındaki eşitsizliğinin artması ve birçok ülkenin gayri safi yurtiçi hasılasında ücret payının düşmesidir. Bu da büyük ölçüde toplu pazarlığın erozyonu ve bu ülkelerdeki endüstriyel ilişkilerin kötüleşmesi ile doğrudan ilgilidir.²⁰⁸

Küresel ticaret, üretim sistemleri, ekonomik gelişme, istihdam, gelir yaratma ve teknoloji transferleri bu gelişmede önemli bir rol oynamaktadır. Aynı zamanda, küreselleşme birçok zorluğu da beraberinde getirmektedir. Pek çok ülkede ulusal iş kanunlarının ve yönetmeliklerinin etkin bir şekilde uygulanmaması ya da uygulanamaması, küresel tedarik zincirlerine artan katılımın bir sonucu olarak çalışma koşullarının iyileştirilmesini yavaşlatmakta veya engellemektedir. Ulusal yasaların zayıf uygulanması da ticaret ve yatırımı engelleyebilmektedir. Örneğin, şirketler ve çokuluslu işletmeler belirsizliklerin ve risklerinin fazla olduğu durumlarda, zayıf kurumların olduğu ekonomilerde iş yapmak konusunda giderek daha isteksiz olabilmektedirler. Buna paralel olarak özellikle emek yoğun süreçlerin gelişmiş ekonomilerden daha düşük işgücü maliyetleri olan ülkelere taşınması, sosyal damping kavramını ortaya çıkmaya başlamaktadır.²⁰⁹

Sosyal damping kavramı kısaca; özellikle tarıma dayalı besin sanayi, taşımacılık, inşaat işlerinde, maliyeti hammaddeye daha çok işgücü etmektedir. Bu durumda fiyat işgücü maliyetine göre belirlenmektedir. Buna benzer ürünlerde örneğin ihracatın yoğun olduğu ülkelerde emeğin ücretinin oldukça düşük olması nedeniyle üretilen ürünün fiyatının da oldukça düşmesi neticesinde sosyal damping ortaya çıkmaktadır. Bir diğer tanımı ile sosyal damping, ihracat yapan ülkelerdeki üreticiler lehine uygun sosyal şartların, özellikle çocuk ve kadın işçi gibi dezavantajlı gruplardan işçi çalıştırma ve düşük ücretlerden meydana gelen düşük fiyatlı ithalatın bir alt türüdür. Sosyal damping kavramı, önceleri iş dampingi olarak ifade edilmekteydi. Daha sonra çevresel koşulların etkisi gibi bazı değişkenlerin iş dampingi tanımında yetersiz kalması sonucunda sosyal damping kavramını ortaya çıkmıştır.²¹⁰

Uluslararası düzey dâhil olmak üzere farklı paydaşlar arasındaki sosyal diyalog ve işbirliği, insana yakışır iş zorluklarıyla mücadele ederken küresel ticaret ve yatırımın faydalarının elde edilmesine yardımcı olabilmektedir. Bu arka plana karşı, hükümetleri ve işletmeleri sürdürülebilir ve sosyal açıdan sorumlu politikaları ve düzenleyici çerçeveleri benimsemeye veya güçlendirmeye teşvik etmek için sınır ötesi, bölgesel, ulusal ve işletme düzeylerinde özel uyum girişimleri dâhil bir dizi düzenleme girişimi geliştirilmiştir. Bu girişimler, genellikle daha adil bir küreselleşmeye katkıda bulunmak, giderek daha

²⁰⁸ Papadakis, "A short history and future prospects of cross-border social dialogue and global industrial relations agreements", 136.

²⁰⁹ ILO, Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue, Governance and Tripartism Department, (Geneva, 12 – 15 Şubat 2019):3, S.E.T.: 28.02.2023. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_663780.pdf, ISBN 978-92-2-132831-5 (Web pdf).

²¹⁰ Metin Saraçoğlu ve Erol Bulut, "Uluslararası Ticaret ve Sosyal Damping", İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55/1, (2005): 305.

fazla birbirine bağlı olan ekonomilerde istihdam ve sosyal politika alanındaki düzenlemelerin daha iyi bir koordinasyonu ve uygulanmasına katkıda bulunmak amacıyla sosyal diyalog ve birçok paydaşın ortak çabaları yoluyla geliştirilmiştir.²¹¹

2006'da Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu ile Dünya Emek Konfederasyonu birleşerek küresel anlamda sendikal örgütlenmede sendikaların en büyük organı haline gelen Uluslararası Sendikalar Konfederasyonunu (ITUC) kurmuştur. 2012 yılında Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu, Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçi Sendikaları Federasyonu ile Uluslararası Tekstil, Konfeksiyon ve Deri İşçileri Federasyonu'nun (Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu) birleşmesi ile birlikte sektörel düzeyde konfederasyon kurulmuştur. Üç sektörde küresel düzeyde işçiler temsil edilmektedir. Açık ara en büyük olanı ise "Küresel Sendika Federasyonu" olan yeni oluşum, 140 ülkede 50 milyon işçiyi temsil etmektedir. Küresel düzeyde faaliyet gösteren diğer işçi örgütleri arasında bölgesel sendikalar (Avrupa sanayi federasyonları gibi), farklı ülkelerdeki sendikalar arasındaki ittifaklar ve çokuluslu şirketlerdeki sendikalar yer almaktadır. Uluslararası işçi örgütleri, davranış kuralları gibi genel olarak kurumsal sosyal sorumluluk altında sınıflandırılan, bağlayıcı olmayan, yönetim güdümlü gönüllü girişimlere şüpheyle yaklaşma eğilimindedirler. Tek taraflı ve bağlayıcı olmayan yasaların, işçilerin işyerinde temel haklarını, özellikle de örgütlenme özgürlüğünü kullanma kapasitelerini geliştirmedeki etkisinden ziyade, bu tür girişimlerin hâlihazırda yerleşik işçi haklarını yeniden tanımlamak veya yeniden yorumlamak için kullanılma riskini görülmektedir. Öte yandan, UÇÖ, Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlişkin Üçlü İlkeler Bildirgesi (çokuluslu şirketler Bildirgesi) ve çokuluslu şirketler için OECD İlkeleri ise, çokuluslu şirketlerin küresel operasyonlarında işçi hakları için bir taban sağlama kapasitesine sahip araçlardır.²¹²

Esvatini Kraliyet ülkesi, polisine kendi ülkelerinde sosyal diyalog, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık ilkeleri konusunda eğitim vermiştir ve bunun sonucunda endüstriyel anlaşmazlıklar ve endüstriyel eylem sırasında Polisin ve Sosyal Tarafların Rolüne İlişkin Davranış Kuralları taslağı hazırlanmıştır. Bosna Hersek'te, Ofis tarafından kolaylaştırılan alt bölgesel kapasite geliştirmenin ardından, Sırp Cumhuriyeti Parlamentosu tarafından iş uyuşmazlıklarının barışçıl çözümüne ilişkin bir yasa tasarısı kabul edilmiştir. Buna ek olarak 2010 yılında kurulan İş Uyuşmazlıklarının Barışçıl Çözümü Ajansı ile bilgiyi artırmayı amaçlayan uluslararası çalışma standartları ve arabuluculuk teknikleri hakkında eğitim kurslarından yararlanmıştır. Kapasitenin arttırılmasına ve yönlendirilen

²¹¹ ILO, *Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue, Governance and Tripartism Department*, 4.

²¹² ILO, *Cenevre, 102nd Session Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, (2013):20, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205955.pdf, S.E.T.:18.06.2023, ISBN 978-92-2-126870-3 (Web pdf)

uyuşmazlıkların sayısının iki katına çıkmasına rağmen, başarı oranı 2010'da yüzde 25'ten; 2011'de yüzde 47'ye çıkmıştır.²¹³

4.3. Bölgesel Sosyal Diyalog Çabaları

Çok taraflı kuruluşların ve diğer ulus üstü kuruluşların kurulmasına, sosyo – ekonomik politika konularında demokratik yönetişimi güçlendirmek için yeni sosyal diyalog kurumları ve süreçleri eşlik etmiştir. Sosyal ortakların ve kurumsallaşmış sosyal diyalog mekanizmalarının yeni rolleri, Avrupa Birliği gibi bölgesel entegrasyon girişimlerinde, ikili ve çok taraflı ticaret anlaşmalarında ve aynı zamanda G20 veya G7 gibi etkili hükümetler arası forumlarda da bulunmaktadır. Sektörler arası Avrupa sosyal diyalogu, Avrupa Birliği direktiflerine (ebeveyn izni, yarı zamanlı çalışma ve sabit süreli çalışma) dönüştürülen çerçeve anlaşmalarının yanı sıra sosyal tarafların kendileri tarafından uygulanan çeşitli özerk çerçeve anlaşmaları gibi çok sayıda küresel endüstriyel ilişkiler anlaşmasıyla sonuçlanmıştır. Sektörler arası diyalog, aynı zamanda bir dizi çerçeve eylemin yanı sıra, Avrupa Birliği politikalarını ve eylemlerini etkilemeyi amaçlayan ortak görüş ve bildirimlerle sonuçlanmıştır.²¹⁴

Şirket düzeyinde, sınır ötesi sosyal diyalog, Avrupa Birliği üye devletlerinde faaliyet gösteren çokuluslu işletmelerde bilgi paylaşımı ve danışma amaçlı uluslararası çalışan temsiline yönelik Avrupa Çalışma Konseylerinde gerçekleşmektedir. Avrupa Çalışma Konseylerindeki bilgi ve danışma prosedürlerinin kapsamı, şirketteki durum ve olası istihdam eğilimi, önemli organizasyon değişiklikleri, üretim transferleri, birleşmeler ve toplu işten çıkarmalar gibi ulus ötesi konularla sınırlıdır. Bölgesel düzeyde aktörleri ve sosyal diyalog kurumlarını kurumsallaştıran benzer girişimler, Güney Amerika'daki Güney Ortak Pazarı (MERCOSUR), Batı Afrika Devletleri Ekonomik Topluluğu ve Afrika'daki Güney Afrika Kalkınma Topluluğu kurumlarıdır. Asya'da Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği'nin ticaret, yatırım ve kalifiye işgücünün serbest dolaşımı ile entegrasyon süreci 2015 yılında başlamıştır. Bu düzeyde sınır ötesi sosyal diyalog için, özellikle uluslararası göçle ilgili konularda ortaya çıkan bazı ikili sosyal diyaloglar dışında kurumsallaşmış bir yapı bulunmamaktadır.²¹⁵

Çok taraflı kuruluşların ve diğer sınır ötesi kuruluşların kurulmasına, sosyo-ekonomik politika konularında demokratik yönetişimi güçlendirmek için yeni sosyal diyalog kurumları ve süreçleri eşlik etmiştir. Bölgesel entegrasyon girişimlerinde (Avrupa Birliği, Batı Afrika Devletleri Ekonomik Topluluğu ve Güney Afrika Kalkınma Topluluğu dahil, ikili ve çok taraflı ticaret anlaşmalarında ve diğer hükümetler arası düzenlemelerde) sosyal ortakların ve kurumsallaşmış sosyal diyalog mekanizmalarının yeni rollerinin etkileri bulunmaktadır. Avrupa Birliği'nin uluslararası sosyal diyalog deneyimi, sektörler arası, sektörel ve işletme düzeylerindeki sonuçlarla karşılaştırıldığında açık ara en

²¹³ ILO, 102nd Session Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 70.

²¹⁴ Papadakis, “A short history and future prospects of cross-border social dialogue and global industrial relations agreements”, 139.

²¹⁵ Papadakis, “A short history and future prospects of cross-border social dialogue and global industrial relations agreements”, 139.

detaylı olanıdır. Artan ticaret ve küreselleşme ile sosyal ortaklar, ikili veya üçlü sosyal diyalogun ulusal sınırların ötesinde ve ilerisinde olduğunun farkındadır. Bu nedenle, UÇÖ'nün ötesinde, küresel forumlarda uluslararası mecrada varlıklarını güçlendirmeye ve seslerini duyurmaya ayrıca uluslararası ağ kurma ve sınır ötesi diyaloga girmeye çalışılmaktadır.²¹⁶

AB Çerçeve Sözleşmeleri, işveren örgütleri, CEEP, BUSİNESEUROPE ve ETUC'un yaptığı çerçeve anlaşmalar aynı zamanda AB'nde yönerge olarak değerlendirilmektedir. Komisyon'un önerisi ve konsey kararı ile tarafların vardığı anlaşmalar yürürlüğe konulmaktadır. 1990'lı yıllardan günümüze beş yönerge doğrudan sosyal taraflarca hazırlanarak konsey tarafından mevzuata eklenmiştir. Bunlardan ilki; 1995/ 34; doğum iznine ilişkin çerçeve sözleşmesi (ETUC, UNICE ve CEEP arasında), yarı zamanlı çalışmaya ilişkin ikinci 1997/81 çerçeve sözleşmesi (ETUC ile UNICE CEEP arasında), üçüncüsü ise 1999/63 Gemicilerin çalışma süreleri hakkında çerçeve anlaşması (Avrupa Topluluğu Armatörler Birliği ve Avrupa Taşıma İşçileri Federasyonu arasında), dördüncü olarak 1999/70 Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması (ETUC, UNICE ve CEEP arasında) ve son olarak 2000/79 Sivil Havacılık İşleri Çalışma Süreleri Hakkında Avrupa Anlaşmasıdır. Avrupa Havayolu birliği, Avrupa Taşıma İşçileri Federasyonu, Avrupa Kokpit Derneği, Avrupa Bölgeleri havayolu Birliği ve Uluslararası Hava Taşımacılığı Birliği arasında imzalanmıştır. Bu başlık altında bu çerçeve anlaşmalarının sosyal diyalogun bölge ekonomilerine gelişimine katkısının üzerinde durulmaya çalışılmıştır.²¹⁷

1990'lı yılların son döneminde sosyal tarafların sosyal diyalog yolu ile sosyal ve ekonomik yaşama yön verecek şekilde sürecin içine dâhil olması önemli bir gelişme olmuştur. Karar alma sürecinde artık etkili bir yol olarak sosyal diyalog yolları belirlenmiş, sosyal diyalog firmalar için yeni bir uzlaşma modeli olarak ortaya çıkmış ve değişen şartlar ile süreç farklı bir noktaya evrilmiştir.²¹⁸

Ebeveyn İzni Konusunda çerçeve anlaşması Avrupa sosyal ortakları BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP ve ETUC (ve irtibat komitesi Eurocadres/CEC) arasında imzalanmıştır. Bu anlaşma 14 Aralık 1995'te imzalanan ebeveyn izni çerçeve anlaşmasını revize ederek, ebeveyn iznine ilişkin asgari gereklilikleri ortaya koymuştur. Ayrıca bu anlaşma ile bir profesyonel yardımıyla aile sorumluluklarını uzlaşma içinde paylaşmak ve erkeklerle kadınlar arasında fırsat eşitliğini sağlamak hedeflemektedir.

İlk çerçeve anlaşmayla ilgili olarak, ETUC için çerçeve anlaşmanın öncelikle ve topluluk mevzuatı olarak kabul edilmesine rağmen, sosyal tarafların ebeveyn iznine ilişkin asgari hükümleri uygulamaya yönelik bir taahhüdü olduğu vurgulanmıştır. Bu nedenle, yasa koyucuya boyun eğme söz

²¹⁶ ILO, *Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue, Governance and Tripartism* Department, 7.

²¹⁷ ILO, *Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue, Governance and Tripartism* Department, 7.

²¹⁸ ETUC,

https://www.etuc.org/sites/default/files/Framework_agreement_parental_leave_revised_18062009_1.pdf, S.ET.:21.06.2023

konusu değildir; bunun yerine, yasal araçlar ve toplu pazarlık yoluyla bu asgari hükümleri ülkelerin her birinde uygulamaya yönelik ortak bir istekle desteklenen dinamik bir karar söz konusudur. Avrupa sosyal ortakları, komisyondan bu çerçeve anlaşmayı, AB'ne üye ülkelerde bağlayıcı hale getiren karar için konseye sunmasını talep edilmektedir. Bu anlaşma ile erkekler ve kadınlar için eşit ücret ilkesinin hayata geçirilmesine dair üye olan taraf devletlerin yasalarının yeniden düzenlenmesi hedeflenmiştir. Hamile, yeni doğum yapmış veya emziren çalışanların işyerinde güvenlik ve sağlıkta iyileştirmeleri teşvik edecek tedbirlerin gerçekleştirilmesi ve mesleki sosyal güvenlik programlarında kadın ve erkeklere eşit muamele ilkesinin uygulanmasına yönelik konularında fırsat eşitliğinin sağlanması istenilmiştir. Uzlaşmayı iyileştirmeye yönelik önlemlerin, esnek güvence yaklaşımının bir parçası olarak, işverenlerin ve işçilerin ihtiyaçlarını ele almaya ve uyum sağlamayı ve istihdam edilebilirliği geliştirmeye yönelik daha geniş bir politika hedeflenmektedir. Aile politikaları, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına katkıda bulunmalı ve nüfus yapısındaki değişiklikler, yaşlanan nüfusun etkileri, kuşaklar arası farkın kapatılması, kadınların istihdama katılımını teşvik etme ve bakım sorumluluklarının kadınlar ve erkekler arasında paylaşılması bağlamında ele alınması amaçlanmıştır.²¹⁹

İkincisi ise 1997/81 Kısmi Zamanlı Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması ETUC, UNICE CEEP arasında imzalanmıştır. Bu kapsamda anlaşma, kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın önlenmesi, kısmi süreli çalışmanın niteliğinin artırılması, kısmi süreli çalışmanın gönüllülük esasına dayalı olarak geliştirilmesinin kolaylaştırılması ve çalışma saatlerinin esnek bir şekilde düzenlenmesine katkıda bulunulması amacıyla 1997 yılında yürürlüğe girmiştir. İşverenlerin ve işçilerin ihtiyaçları doğrultusunda, AB, UNICEF, CEEP ve ETUC (Avrupa Konseyi, 1997) tarafından akdedilen yarı zamanlı çalışmaya ilişkin Çerçeve Anlaşmaya ilişkin 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/81/EC sayılı Konsey Direktifi olarak kabul edilmiştir. Anlaşma özünde, yarı zamanlı çalışma için genel ilkeleri ve asgari gereklilikleri belirlemekte ve yarı zamanlı çalışanlara yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve yarı zamanlı çalışma potansiyelinin geliştirilmesine katkıda bulunmak için genel bir çerçeve oluşturmaktadır. Özellikle hedeflenen konular, yarı zamanlı ve tam zamanlı işçiler arasında ayırım yapılmaması ilkesidir. Buna göre, istihdam koşulları hususunda, yarı zamanlı işçilere, karşılaştırılabilir tam zamanlı işçilerden daha az elverişli bir şekilde muamele edilmeyecektir. Yalnızca yarı zamanlı çalıştıkları için, orantılılık ilkesinin uygulanması yani yarı zamanlı çalışanların ücretlerini orantılı olarak tanımlanması gerekliliği hedeflenmiştir. Bunlara ek olarak, bir işçinin tam zamanlı çalışmadan yarı zamanlı çalışmaya veya tersine geçiş yapmayı reddetmesi, kendi başına iş akdinin feshi için geçerli bir sebep oluşturmamalıdır. İşverenlerin yükümlülükleri, işçilerin tam zamanlı çalışmadan yarı zamanlı çalışmaya veya tersine geçiş veya çalışma sürelerini artırma taleplerini dikkate almak; yarı zamanlı ve tam zamanlı pozisyonların mevcudiyeti hakkında zamanında bilgi sağlamak, her seviyede yarı zamanlı çalışmaya erişimi kolaylaştırmak, kariyer fırsatlarını ve mesleki hareketliliği artırmak için yarı zamanlı

²¹⁹ETUC, https://www.etuc.org/sites/default/files/Framework_agreement_parental_leave_revised_18062009_1.pdf, S.ET.:21.06.2023

çalışanların mesleki eğitime erişimini kolaylaştırmak ve işçileri temsil eden mevcut organlara yarı zamanlı çalışma hakkında uygun bilgileri sağlamaktır.²²⁰

Üçüncü olarak 1999/63 gemicilerin çalışma süreleri hakkında çerçeve anlaşmasıdır. Bu anlaşma ile denizcilerin çalışma sürelerinin düzenlenmesine ilişkin Avrupa anlaşmasını yürürlüğe koymak amaçlanmıştır. Çalışma süresinin düzenlenmesine ilişkin Avrupa anlaşması, normal olarak ticari denizcilik faaliyetlerinde bulunan her açık deniz gemisinde bulunan denizciler için geçerlidir. Gemi adamının normal çalışma saatleri standardı, haftada bir gün dinlenme ve resmi tatillerde dinlenme olmak üzere sekiz saatlik bir iş gününe dayanmaktadır. Aksi takdirde, limitler maksimum çalışma saati veya minimum dinlenme saati olarak belirlenebilir. Azami çalışma saatleri; herhangi bir 24 saatlik süre içinde 14 saat; ve herhangi bir yedi günlük süre içinde 72 saati aşmayacak şekilde belirlenmiştir. Yine asgari dinlenme saatleri herhangi bir 24 saatlik süre içinde on saat ve herhangi bir yedi günlük süre içinde 77 saatten az olmamalıdır. Anlaşmaya göre her gemi adamı yıllık ücretli izin hakkına sahiptir. 18 yaşından küçük gemi adamlarının gece çalışması yasaktır. 16 yaşından küçük hiç kimse gemide çalıştırılmayacaktır. Bir gemide yalnızca görevlerini yerine getirmek için tıbbi olarak uygun olduğu onaylanan denizciler çalışabilecektir. Gerekli muayenenin içeriği yetkili makam tarafından belirlenmektedir. Sertifika en fazla iki yıl süreyle geçerlidir. Bu kapsamda sosyal diyalog yolu ile gemicilerin ve deniz ticareti ile ilgili çalışma süreleri düzenlenmiştir.²²¹

Dördüncü olarak 1999/70 Belirli Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşmasıdır. Bu sözleşmenin amacı, sektörler arası genel kuruluşlar (ETUC, UNICE ve CEEP) arasında 18 Mart 1999 tarihinde imzalanan belirli süreli sözleşmelere ilişkin çerçeve anlaşmayı yürürlüğe koymaktır. Üye ülkeler, 10 Temmuz 1999 tarihine kadar gerekli kanunları, yönetmelikleri ve idari hükümleri yürürlüğe koyacak veya en geç bu tarihe kadar yönetim ve çalışanların anlaşma yoluyla gerekli önlemleri almasını sağlayacaklardır. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin istihdam ilişkilerinin genel biçimi olduğunu ve ilgili işçilerin yaşam kalitelerine katkıda bulunduğunu ve performansı iyileştirdiğini göz önünde bulundurarak; belirli süreli iş sözleşmelerinin nesnel nedenlere dayalı olarak kullanılması suiistimali önlemek için kadın ve erkek arasındaki fırsat eşitliğini iyileştirmeye katkıda bulunabilmesi nedeniyle, düzenlemeler yapılmalıdır.²²²

Son olarak ise; 2000/79 Sivil Havacılık İşleri Çalışma Süreleri hakkındaki sözleşmedir. Bu sözleşme ile sivil havacılık sektöründe çalışma süresi için asgari standartlar bir AB sözleşmesi ile belirlenmiştir. İşveren ve çalışan örgütleri arasında Avrupa düzeyinde bir anlaşmayı uygulayan kararlardan bazıları şunlardır. Yıllık maksimum 2000 saatlik çalışma süresi, toplam uçuş süresi 900 saat

²²⁰ILO, Haziran 2020, "Part-time Work" https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_750920.pdf, S.E.T.:21.06.2023.

²²¹https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/copy_of_council-directive-1999-63-ec-working-time-of-seafarers#:~:text=The%20normal%20working%20hours'%20standard,any%2024%20hour%20period%3B%20and,S.E.T.:21.06.2023

²²²<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31999L0070>, S.E.T.:21.06.2023.

ile sınırlı olmak üzere, mümkün olduğu kadar yıl boyunca eşit bir şekilde dağıtılması gerekliliği belirtilmiştir. Yine belirli sayıda gün hizmetten muaf olunması (ayda 7 gün ve yılda en az 96 gün), en az dört haftalık ücretli yıllık izin, çalışanlar atanmadan önce ve ardından düzenli aralıklarla ücretsiz sağlık değerlendirmesi ve işin doğasına uygun sağlık ve güvenlik koruması amaçlanmıştır.²²³

Demiryolu işleri ile ilgili olarak daha iyi bütünleşmiş olan bir AB demiryolu ağı, önemli çevresel faydalar sağlayacaktır. Aynı zamanda, sosyal ortakların katılımı, birlikte çalışabilir demiryolu hizmetlerinde çalışanlar için tatmin edici çalışma koşulları sağlayacaktır. Bu koşullar, Avrupa düzeyinde çeşitli sektörlerdeki sosyal ortaklar arasında bir anlaşmayı uygulayan bir anlaşma (2005/47/EC) tarafından tanımlanmaktadır. Sözleşme, işçilere günde 12 saat kesintisiz dinlenme ve 30 ila 45 dakika ara verme hakkı tanımaktadır. Günlük sürüş süresini gündüz vardiyasında 9 saat ve gece vardiyasında 8 saat ile sınırlamaktadır.²²⁴

2017 yılında yayınlanan, G20 Liderler Bildirgesinde işletmelerin gerekli özeni gösterme, bulguları raporlama ve küresel tedarik zincirlerinde çözümlere erişim sağlama sorumluluğunu vurgulanmıştır. Benzer şekilde, G7 liderleri, küresel tedarik zincirleri ile daha güvenli ve daha sürdürülebilir işyerleri geliştirme ihtiyacını ve bu konuda tüm paydaşların ortak sorumluluğunun önemi vurgulanmıştır.²²⁵

Sosyal tarafların uluslararası düzeyde diyalog oluşturmaya katılımı üç aşamada gerçekleşmektedir. Bu kapsamda ilk olarak bölgesel ekonomik topluluklarda, ikinci olarak ikili ve çok taraflı ticaret anlaşmalarında ve son olarak bölgeler arası düzenlemelerde değişen derecelerde kurumsallaşmıştır.²²⁶

Bu aşamalardan ilki olan bölgesel ekonomik topluluklar kısmını incelenerek Avrupa, Afrika, Asya ve Amerika kıtalarında meydana gelen çalışmaları değerlendirmeye çalışılmıştır.

Avrupa’da sosyal diyalog, AB Üye Devletlerindeki yaygın olarak varlığını hissettirmiş ve AB düzeyinde gelişmiştir. Sosyal diyalog 1970’lerde ortaya çıkmaya başlamış, daha sonra 1980’lerde ve 1990’larda ivme kazanmıştır. İlk amaç, ekonomik durgunluğa yanıt vermek ve Avrupa iç pazarı bağlamında ortaya çıkan sosyal ve ekonomik sorunları ele alan Avrupa düzeyinde anlaşmalara ulaşmak olmuştur. 1991 yılında, AB sosyal ekonomik yönetişimin geliştirilmesinde ilerlemeler kaydedilerek, 1992 yılında imzalanan Maastricht Antlaşması ile AB düzeyinde sosyal diyalog için yasal bir temel ve sosyal ortaklar için kurumsal bir rol sağlanmıştır. Avrupa Birliği’nin İşleyişine İlişkin Antlaşma’nın 154. Maddesi, Avrupa Komisyonu’nun, sosyal politika alanında yasama önerileri sunmadan önce AB

²²³ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31999L0070> , S.E.T.:21.06.2023.

²²⁴ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=206> , S.E.T.:21.06.2023.

²²⁵ ILO, Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue, Governance and Tripartism Department, 24.

²²⁶ ILO, Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue, Governance and Tripartism Department, 19.

düzeyinde işveren ve işçi temsilcilerine danışmasını öngörmektedir. Sosyal ortaklar daha sonra müşterek olarak kendi aralarında bir anlaşmayı müzakere etme imkânı sağlamaktadır. Sektörler arası Avrupa sosyal diyalogu, ebeveyn izni, kısmi süreli çalışma ve sabit süreli çalışma ile çerçeve anlaşmalara dönüştürülen AB politikalarını ve eylemlerini etkilemeye yönelik ortak görüşler ortaya çıkmıştır. Sektörel düzeyde, 43 sosyal diyalog komitesi bulunmaktadır. Kuruluşlar mümkün olduğu kadar tüm AB üye ülkelerini temsil etmekte ve üyeleri ilgili ülkelerdeki sosyal ortaklar olarak tanımlamaktadır. Belirli sektörlerle ilgili 600'den fazla ortak metin, ortak bildiriler, görüşler, politika yönergeleri ve çerçeve anlaşmalar kabul edilmiştir. Bazıları yasama faaliyetinde değerlendirilerek kabul edilmiştir. Örneğin, Avrupa Topluluğu Gemi Sahipleri Birlikleri ve Avrupa Taşımacılık İşçileri Federasyonu arasında imzalanan bir anlaşma, AB hukukuna aktarılmasını şekillendirmiştir. Avrupa sosyal ortakları ayrıca, zorunlu veya isteğe bağlı görüşleri Konseye, Avrupa Komisyonuna ve Avrupa Parlamentosuna yönlendiren resmi bir danışma organı olan Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (EESC) dâhil olmak üzere sosyal ekonomik politika ile ilgilenen birçok AB kurumunda temsil edilmektedir.²²⁷

Afrika'da sosyal diyalog, Güney Afrika Kalkınma Topluluğunun (SADC) İstihdam ve Çalışma Protokolünün 2014 yılında yayınlanan kararı ile birlikte kapsayıcı, katılımcı ve kurumsallaşmış sosyal diyalog yapılarını ortaya koymuştur. İstihdam ve İşgücü Sektörü, İşverenler Grubu ve Güney Afrika Sendikalar Koordinasyon Konseyi başta olmak üzere sosyal ortakların katılımıyla çeşitli komiteleri içermektedir. İstihdam ve Çalışma Protokolü Uygulama Planının etkin koordinasyonu ve izlenmesi için SADC üçlü sosyal diyalog yapılarının daha da güçlendirilmesi gerektiği kabul edilmiştir. Batı Afrika Devletleri Ekonomik Topluluğu, çalışma ve istihdam politikasını ve eylem planını uygulamak amacıyla 2010 yılında üçlü bir sosyal diyalog forumu kurmuştur. Bu kurulan forum 2017'de, bölgedeki işçi göçü ve göçmen işçilerin korunmasına ilişkin politika yapıcılar için bir taslak kılavuzu ve istihdam için göçe ilişkin UÇÖ Sözleşmelerinin onaylanması ve uygulanması çağrısında bulunan Conakry Deklarasyonu'nu kabul etmiştir. Ayrıca bölgedeki iş kanunlarının uyumlaştırılmasına ilişkin bir kanun taslağı da kabul edilmiştir. Batı Afrika Ekonomik ve Parasal Birliği'nin 2010 yılından beri faaliyette olan Çalışma ve Sosyal Diyalog Konseyi sivil toplum temsilini içermektedir. Konsey, bölgede sosyal etkisi olması muhtemel tüm konuları inceleyerek üye ülkelerde üçlü diyalog mekanizmalarını teşvik etmektedir. Bugüne kadarki başarıları arasında üye ülkelerde, hükümetler ve sosyal ortaklar için bir dizi tavsiye içeren sosyal krizler bildirgesinin 2013 yılında kabul edilmesi ve kritik konularda üst düzey görüşlerde yer almasıdır.²²⁸

²²⁷ ILO, *Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue, Governance and Tripartism Department*, 20.

²²⁸ ILO, *Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue, Governance and Tripartism Department*, 21.

Asya’da sosyal diyalog, Güneydoğu Asya Uluslar Birliği (ASEAN) ülkelerinin ticaret, yatırım ve vasıflı işgücünün serbest dolaşımı alanlarındaki süreci ile birlikte 2015 yılında başlamıştır. Üçlü diyalog veya istişare için kurumsal bir mekanizma bulunmamaktadır. Ancak sendikalar, ASEAN Serbest Ticaret Bölgesi’nde gözlemci statüsüne sahip bölgesel bir Sendika Konseyi oluşturmuş ve ASEAN’ın ulusal işveren federasyonlarından altısı, ASEAN İşverenler Konfederasyonu’nu oluşturmuştur. Yaklaşık 9,5 milyon uluslararası göçmenin bulunduğu ASEAN bölgesindeki göçmen işçi akışlarının önemi göz önüne alınarak, 2008 yılında ASEAN Koruma Bildirgesi’nin kabul edilmiş ve üç taraflı ASEAN Göçmen İşçiliği Forumu’ndan oluşturulmuştur. 2016 yılında, ASEAN İşverenler Konfederasyonu ve ASEAN Sendikalar Konseyi ilk ikili bölgesel diyaloglarını gerçekleştirerek, düşük vasıflı işçiler ve göçmenler için sosyal korumayı ortak bir öncelik olarak tanımlayan ortak bir bildiri üzerinde anlaşma sağlanmıştır.²²⁹

Amerika’ da ise bölgesel sosyal diyalog, Amerikan Devletleri Örgütü’nün (OAS) en eski sektörel konferanslarından biri olan Amerikalılar Arası Çalışma Bakanlıkları Konferansı’nda gündeme gelmektedir. İşçi Sendikaları Teknik Danışma Konseyi ve İş Dünyası Çalışma Konuları Teknik Danışma Komitesi daimi danışma organlarıdır. OAS, sosyal diyalogu, işgücü sorunlarının önlenmesi ve çözülmesi ve sosyal taraflar arasında işletme, sektörel ve ulusal düzeylerde anlaşmaya varılması için temel bir mekanizma olarak kabul etmektedir.²³⁰

4.4. İkili ve Çok Taraflı Anlaşmalarda Sosyal Diyalog

Sosyal ortakların rolü, sosyal diyalogun güçlenmesinde çok değerli ve önemli bir konumdadır. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin bir şekilde tanınması önemli bir hak ve demokratik süreç için gereklidir. Sosyal diyalog, demokrasiyi ve insan onurunu işyerine yayarak işçilerin çıkarlarını korumanın ve geliştirmenin değerli bir yoludur. Toplumda fikir birliği ve istikrarı korurken ekonomik anlamda çalışma koşullarını, ücretleri ve birçok durumu kapsayan sorunlara değinilmektedir. İşveren örgütleri, içinde bulundukları çevreyi etkileyerek işletme başarısını artırmaya yardımcı olur.²³¹

İkili ve çok taraflı ticaret anlaşmalarının müzakere edilmesi ve uygulanması, ulusal ve uluslararası diyalog için fırsatlar sağlamaktadır. Özellikle de anlaşmalar iş gücü veya sürdürülebilirlik maddeleri içerdiğinde, giderek artan bir seyir izlemektedir. Ticaret anlaşmalarının yüzde 72’si UÇÖ belgelerine atıfta bulunmakta ve çoğu işyerinde temel ilkelere ve haklara yasal olarak bağlayıcı taahhütleri

²²⁹ ILO, *Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue, Governance and Tripartism* Department, 22.

²³⁰ ILO, *Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue, Governance and Tripartism* Department, 23.

²³¹ ILO, “*Social Dialogue, Finding a common voice*”, *Social Dialogue Sector*, 5, <https://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>, S.E.T.:06.08.2023.

barındırmaktadır. Maddeler, taahhütlerin etkin bir şekilde uygulanmasını ve izlenmesini teşvik etmek için çeşitli biçimlerde sosyal diyalogu gerektiren veya buna izin veren hükümleri içermektedir.²³²

Ticaret anlaşmalarının sosyal diyaloga yaklaşımları farklılık göstermektedir. Kanada ve ABD tarafından imzalanan anlaşmalar, ulusal işveren ve işçi örgütleri de dâhil olmak üzere ilgili herhangi bir kuruluşla, çalışma hükümlerinin uygulanması ve tarafların çalışma taahhütlerini yerine getirmemeleri konusunda istişarelerde bulunulmasını öngörmektedir. AB ticaret anlaşmaları, ekonomik, sosyal ve çevresel konuları tartışmak için sosyal ortakların katılımıyla özel danışma komiteleri kurulmasını amaçlamaktadır. Çalışma hükümlerine uyumu izlerken veya kamuya açık bir başvuruyu incelerken, hükümetler bilgi edinmek, sosyal tarafların görüşlerini almak ve ortak bir çözüme ulaşmak için genellikle sosyal diyaloga başvurumaktadırlar. Bu tür başvurular ve ardından gelen diyalog, iş hukukunun, iş idaresinin ve örgütlenme özgürlüğünün güçlendirilmesini sağlamaktadır. Kanada – Kolombiya İşgücü İşbirliği Anlaşması kapsamında, iki ülkedeki sendikalar arasındaki işbirliğinin bir sonucu olarak 2016 yılında kamuya açık bir başvuru yapılmıştır. Kanada makamları bu başvuruyu incelemiş ve 2017 yılında tavsiyeler içeren bir rapor yayınlamıştır. Bu rapor, Kolombiya'da örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık haklarının güçlendirilmesi için bir Eylem Planı (2018-21) imzalanmasına ve sosyal ortaklar da dahil olmak üzere sivil toplum gruplarıyla toplantılar düzenlenmesini sağlamıştır.²³³

Ticaret anlaşmalarında sosyal diyalogu teşvik edecek mekanizmaların varlığına rağmen, paydaşların katılımını teşvik eden hüküm ve mekanizmaların kullanımının uygulamada hala sınırlı olduğu görülmektedir. Önemli bir diğer sorun ise, karar verme sürecinde tarafların dikkate alınmasını sağlamak ve hesap verebilirliğini artırmaktır. Sınır ötesi işbirliği, bazı ülkelerdeki muadil kurumların kapasitesinin olmaması ve sınır ötesi faaliyetler için ayrılan kaynakların yetersiz olması nedeniyle de bir zorluk olmaya devam etmektedir.²³⁴

Uluslararası firmalar Sosyal Politikaya İlişkin Üçlü İlkeler Bildirgesi'nde (ÇUI Bildirgesi) istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ve endüstri ilişkilerinden oluşan ilkeler ortaya konmuştur. Bu ilkeler uluslararası çalışma sözleşmeleri ve tavsiye kararlarında yer alan ilkelere göre düzenlenmiştir. İnsana yakışır iş hedefine ulaşmak amacıyla evrensel bir niteliğe sahip olan ve 2022 yılında değiştirilen Çalışma Alanında Temel İlkeler ve Haklara ilişkin UÇÖ Bildirgesi (1998) de ortaya konulan ilkelerin temelini oluşturmaktadır. Uluslararası firmaların küresel ticaret içerisinde artan önemi ile birlikte yabancı yatırım, ticaret ve dünya çapında tedarik zincirinin kullanılması hususunda bu bildirge oldukça önemlidir. Taraflar insana yakışır iş hedefini sağlamak ve çokuluslu şirketlerin yönetişiminin olumlu

²³² ILO, *Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue, Governance and Tripartism* Department, 23.

²³³ ILO, *Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue, Governance and Tripartism* Department, 24.

²³⁴ ILO, *Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue, Governance and Tripartism* Department, 24.

sosyal ve işgücü etkilerini daha da geliştirmek için ÇUI Bildirgesi'nin referans olarak kullanabilmektedirler. Ayrıca bu bildirge hükümet ve şirketlerin tek başına üstesinden gelemeyecekleri sorunların çözümü için ortaklıklar oluşturulmasına da imkân sağlamaktadır.²³⁵

Çokuluslu işletmeler, birçok ülkenin ekonomisinde ve uluslararası ekonomik ilişkilerde belirleyici konumdadır. Bu durum, zaman içinde hükümetler, işverenler, işçiler ve ilgili kuruluşları daha fazla etkileyebilmektedir. Bu işletmeler, uluslararası yatırımlar, ticaret ve diğer yollarla, sermaye, teknoloji ve işgücünün daha verimli kullanımına katkı sağlayarak kendi ülkeleri ve üretimin kurulu olduğu ev sahibi ülkeler için önemli faydalar ve imkânlar sağlamaktadır. Hükümetlerin oluşturduğu sürdürülebilir kalkınma politikaları kapsamında, çokuluslu işletmeler ekonomik ve sosyal refahın desteklenmesine, yaşam standartlarının iyileştirilmesine, temel ihtiyaçların giderilmesine, istihdam olanaklarının yaratılmasına ve dünya genelinde insan haklarından yararlanılmasına önemli katkı sağlayabilmektedir. Ancak, çokuluslu işletmelerin karmaşıklığı ve çeşitli yapıları, faaliyetleri ve politikaları bazen üretimin yapıldığı ülkelerin mevcut mevzuat ve konjonktürüne bazen de kendi ülkeleri nezdinde aşılması zor sorunlar ortaya çıkabilmektedir.²³⁶

UÇÖ sosyal güvenlik standartları rehberliğine uygun olarak, mümkün olduğunca çok sayıda insan için daha yüksek sosyal güvenlik düzeylerinin kademeli olarak arttırılmasını hedeflemektedir. Bu politikaların desteklenmesinde sosyal ortakların da önemli bir rol oynayabileceğini ifade etmektedir. Ayrıca, çokuluslu ve diğer işletmelerin de bu süreçte aktif bir şekilde katkı sağlamaları sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayıcı bir rol üstlenmeleri ve kendi işveren destekli programları aracılığıyla da bu sistemlerin gelişimine yardımcı olmaları beklenmektedir.²³⁷

Ücretler, yan haklar ve çalışma koşulları açısından değerlendirildiğinde, çokuluslu işletmelerin sunduğu şartlar, ev sahibi ülkedeki benzer işverenler tarafından sunulanlardan daha kötü olmamalıdır. Eğer eşdeğer işverenler yoksa, mümkün olan en iyi ücretler, yan haklar ve çalışma koşulları sağlanmalıdır. Bu değerlendirmeler yapılırken, ülkedeki genel ücret düzeyleri, yaşam maliyeti, sosyal güvenlik olanakları ve diğer sosyal grupların göreceli yaşam standartları gibi faktörler göz önünde bulundurulmalıdır. Ayrıca, ekonomik kalkınma ihtiyaçları, verimlilik düzeyleri ve yüksek istihdam hedefleri de göz önünde bulundurulmalıdır. Eğer işveren, işçilere konut, tıbbi bakım veya yemek gibi temel olanaklar sunuyorsa, bu olanakların standardı yüksek olmalıdır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, hükümetler, daha düşük seviyedeki gelir gruplarının ve daha az gelişmiş bölgelerin çokuluslu

²³⁵ ILO, "Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy", Cenevre (2022):5 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf, S.E.T.:21.06.2023, ISBN 978-92-2-038588-3 (Web pdf).

²³⁶ ILO, "Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy", 8.

²³⁷ ILO, "Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy", 11.

işletmelerin faaliyetlerinden en iyi şekilde yararlanmasına olanak vermek için gerekli tedbirleri almaya çalışmalıdır.²³⁸

Örgütlenme özgürlüğü ve sendikalaşma noktasında incelendiğinde; çokuluslu firmalarda çalışanlar ile ev sahibi ülkedeki çalışanlar arasında herhangi bir ayrım gözetilmemesi gerekmektedir. Bu noktada önceden izin almaksızın örgüt kurma ve örgütlere katılma hakkına sahip olunmalıdır. Bunun yanında sendikal özgürlüğe aykırı ayrımcı tutumlara karşı da korunma sağlanması gerekmektedir. Uygun şartlar altında çokuluslu şirketler temsilci işveren örgütlerine destek sağlamalıdır. Bu doğrultuda hükümetler de uluslararası mevzuat çerçevesinde çokuluslu işletmelerde örgütlü sendikaların uluslararası örgütlere katılımına izin verilmesi gerektiğini göz önünde bulundurarak hareket etmelidir. Benzer şekilde çokuluslu işletmeler ve yerel işletmeler arasında işçi temsilcilerinin toplantı yapması gibi unsurlarda da engelleyici olunmamalıdır.²³⁹

4.5. Pandemi Sürecinde Sosyal Diyalog

2019 yılının son ayında, Asya kıtasında yer alan Çin Halk Cumhuriyetinde ortaya çıkan salgın önlenemez bir hız ile tüm dünyayı etkisi altına almıştır. 2019 yılı Aralık ayında Çin Halk Cumhuriyeti Hubei eyaletine bağlı Wuhan şehrinde ortaya çıkan virüs ilk olarak 2019-nCoV adını almıştır. Daha sonra 2020 yılı ikinci ayında Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından koronavirüsün yol açmış olduğu hastalığa ise Covid – 19 adı verilmiştir. Sonraları ise tüm dünyayı etkilemesi ve hayatın normal ve olağan akışını bozması neden ile dünya genelinde kabul edilen küresel salgın anlamına gelen pandemi olarak ilan edilmiştir.²⁴⁰

Dünya’da hemen hemen her ülke, içinde bulunan bu pandemi sürecine karşı daha önce eşi benzeri görülmemiş bir takım düzenlemelere ve kısıtlamalara gitmiştir. Sağlık sistemlerinde oluşacak aksaklıkların önlenmesi ve salgının yayılmasını engellemek ve bu sayede ölümleri en asgari sürede tutabilmek için temel hayatın gerekliliği dışında, diğer sosyal faaliyetleri kısıtlayarak enfekte olacak insan sayısının önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Bu süreçte enfekte olan vatandaşlarını diğer vatandaşlarına bulaşmasını engellemek için kısıtlamalar konulmuş, konulan bu kısıtlamalar ülkeleri ekonomik anlamda zor bir süreç ile karşı karşıya bırakmıştır. Bu durum ülkeleri, daha önce sahip oldukları temel altyapılarının yeterliliği ölçüsünde risk almaya itmiş, gelişmiş ülkeler süreci en az hasar ile geçmeye çalışırken, gelişmekte olan ülkeler için ise süreç daha zorlu geçirmiştir. Bu kapsamda gelişmekte olan ülkeler ya sosyal uzaklaştırma sürecini uygulayarak ekonomik dar boğazın riskini almaya, ya da vatandaşlarının enfekte olması ve bu sayede bağışıklığın kazanılarak süreci ülkeleri için

²³⁸ ILO, “Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy”, 14.

²³⁹ ILO, “Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy”, 19.

²⁴⁰ Erol, “Covid-19’un İşletmeler ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Almanya, Amerika ve Belçika’dan Örnekler”, 205.

ekonomik bakımdan en yapıcı halde sonlandırma seçeneklerinden birisini tercih etmek durumunda kalmıştır.²⁴¹

Salgının ilk başladığı yer olan Çin Halk Cumhuriyetinde kısıtlamalar başlamış, akabinde diğer ülkelerde kısıtlamalar koymaya başlamıştır. Bu kapsamda, okulların örgün öğretimleri son bulmuş, ülke içinde ve ülkeler arası seyahatlerin belirli ölçüde azaltılması, sosyal mesafenin sağlanması ve maske gibi temel önlemler alınmaya başlanmıştır. Covid-19 artık dünya çapında genel nüfus ve sağlık çalışanları için ciddi bir tehdit haline gelmiştir.²⁴² Nitekim 31 Temmuz 2023 itibarıyla dünyada vaka sayısı 768.560.727 kişi iken, ölen kişi sayısı 6.952.522 olarak gerçekleşmiştir. Covid-19 şu ana kadar 223 ülkeye ulaşmış durumdadır.²⁴³

Salgın ile birlikte birçok ülkede vatandaşlarını ve ekonomilerini korumak için çalışanlara, işverenlere, esnaflara daha önce hiç yapılmayan bir teşvik ve yardım paketi adı altında nakit akışını ve kişinin zorunlu yaşam ihtiyaçlarını karşılamak için yardımlarda bulunmuştur.²⁴⁴

Hükümetler, işveren temsilcileri kendileri, işçi temsilcileri ve kendileri iş yerlerinde hem salgına karşı yayılımın engellenmesi için çalışmalar yapılmakta hem de işyerlerinde güvenliği sağlayabilmek için büyük bir enerji sarf etmektedirler. Bu noktada işyerlerinde pandeminin olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi sosyal diyalog mekanizması ile mümkün hale gelmiştir.²⁴⁵

Koronavirüs salgını bir sağlık krizi olarak başlamış ancak hızla büyük bir istihdam krizine dönüşmüştür. Örneğin ortalama toplam çalışma saati % 12,2 azalmıştır. Kısa süreli yapılan müdahaleler, pandemi sürecinin acil sorunlarını çözmeye iyileştirmeyi tam olarak başaramamıştır. Mevcut işgücü piyasalarındaki durgunluk düşük ücret alan işgücünün daha da etkileyerek gelir dağılımındaki adaletsizliği daha da artmasına yol açacaktır.²⁴⁶

Eşitsizliğin önüne geçmek, büyüme ve gelişmenin bu süreç içerisinde sosyal diyalog yolu ile sosyal ortaklar arasında uzlaşıların sağlanması ile mümkündür. Toplu pazarlık yolu ile düşük ve orta gelirli işçilerin bu süreç içerisinde çalışmalarında olan azalmanın en asgari seviyede ücret alan işçilerin yarı zamanlı çalışma içerisinde alacakları ücretlerin, yaşam standartlarının devamı ve hane halkında

²⁴¹ Erol, "Covid-19'un İşletmeler ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Almanya, Amerika ve Belçika'dan Örnekler", 205.

²⁴² Erol, "Covid-19'un İşletmeler ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Almanya, Amerika ve Belçika'dan Örnekler", 206.

²⁴³ WHO, Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. (2023), <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/adgroupsurvey=%7badgroupsurvey%7d>, S.E.T.:31.07.2023.

²⁴⁴ Erol, "Covid-19'un İşletmeler ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Almanya, Amerika ve Belçika'dan Örnekler", 206.

²⁴⁵ Erol, "Covid-19'un İşletmeler ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Almanya, Amerika ve Belçika'dan Örnekler", 215.

²⁴⁶ Global Deal, OECD, ILO. Social Dialogue, Skills And Covid-19, The Global Deal For Decent Work And Inclusive Growth Flagship Report, 35 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_758550.pdf. S.E.T.:14.02.2021.

yaşayan ailelerinin de hesaplanarak asgari ücret politikası ile sağlanması gerekmektedir.²⁴⁷ Kısıtlamalar neticesinde hükümetler hem çalışanları hemde işletmeleri korumak maksadıyla sübvans edici ve destek sağlayıcı bir politika hedeflenmiştir. Bu sayede işçilerin iş kaybı yaşamadan çalışmalarına devam etmesi, işletmelerin bu süreç içerisinde kapanmasının önlenmesi temel amaç haline gelmiştir.²⁴⁸

Sonuç olarak, ekonomilerin pandemi krizinden çıkışını sağlamak ve geleceği kurtarmak için izlenen politikalar ve alınan kararlar etkili olacaktır. Yapılacak olan atılımlara karar verirken, karar alıcılar, pandemi krizi ile birlikte daha da kötüleşen işgücü piyasalarında ki aşırı eşitsizlik gibi mevcut zayıflıkları göz önünde bulundurmalıdır. Bu noktada mevcut durum ele alınıp yeniden düzenlenirken daha iyisini yapmak esas amaç olmalı ve sosyal diyalog ile gelir dağılımındaki adalet ve eşitsizliği en asgari seviyeye indirmeye çalışılmalıdır. Bu doğrultuda ekonomik iyileşme ile birlikte daha fazla adalet ve eşitlik sağlanacak daha güçlü bir işgücü piyasası oluşacaktır. Güçlü ekonomilerin olması için ise güçlü sosyal diyalogun sağlanması gerekmektedir.²⁴⁹

2020 yılı başı itibari ile tüm dünya da ortaya çıkan ve etkisi altına alan COVID-19 pandemisinin yarattığı ekonomik ve sosyal kriz, dünya toplumlarının üzerine inşa edildiği sosyal ve ekonomik kurumların dayanıklılığını test etmiştir. Refah devletlerinin öngörülemeyen ve benzeri görülmemiş bir acil durum karşısında, yaşanan karışıklıklara karşı çaresiz kaldıklarını görmüştür. Emek piyasaları, ekonomik faaliyetlerin askıya alınmasıyla nedeni ile tıkanma noktasına gelmiştir. Bu tıkanma sürecinde sosyal koruma önlemleri sayesinde hem işveren ve işçi tarafında korunma çabası içerisine girilmiştir. Ekonomik ve sosyal yeniden yapılanmanın olası temellerinin tartışılması, işgücü piyasalarının yeniden etkinleştirilmesi, salgın sonrası dönemde sosyal ortakların hangi rolü oynaması gerekliliği bir kez daha ispatlanmış ve ortaya çıkmıştır. Sosyal ortakların krize yanıt olarak uygulanacak politikalara ilişkin karar alma süreçlerine katıldığı üç taraflılık, sosyal diyalogun ne denli etkili bir çözüm yolu olduğunu göstermiştir.²⁵⁰

²⁴⁷ *Global Deal, OECD, ILO, 41.*

²⁴⁸ *Erol, "Covid-19'un İşletmeler ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Almanya, Amerika ve Belçika'dan Örnekler", 216.*

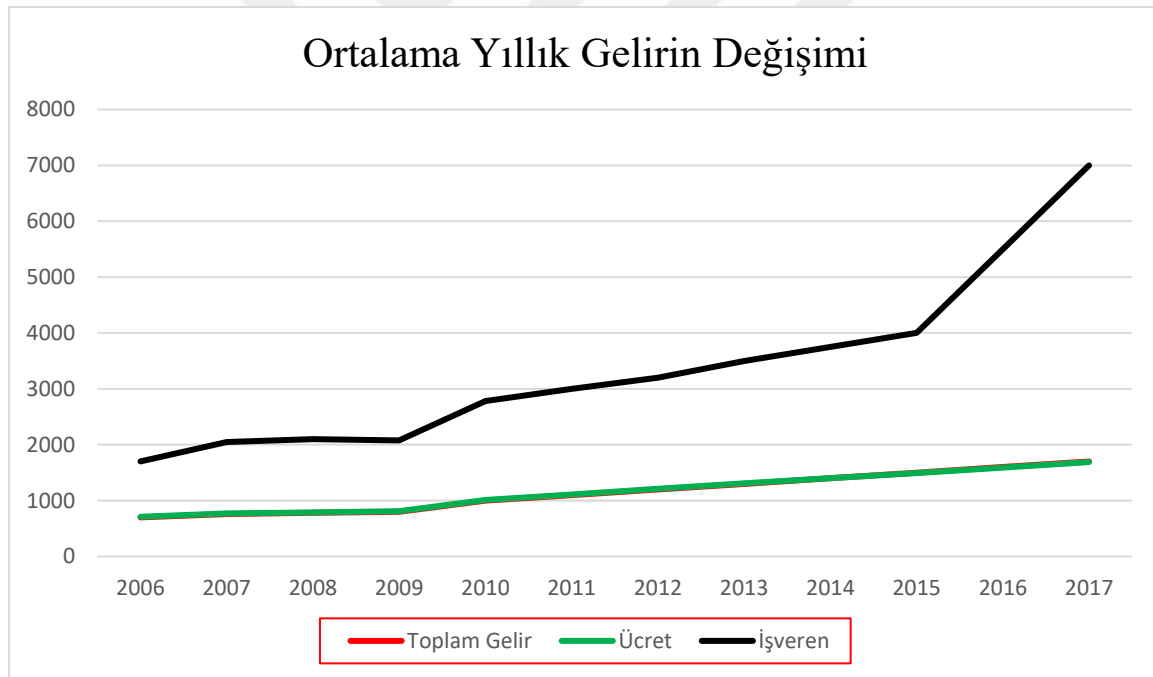
²⁴⁹ *Global Deal, OECD, ILO, 42.*

²⁵⁰ *Sergio Canalda Criado, "Social partner participation in the management of the COVID-19 crisis: Tripartite social dialogue in Italy, Portugal and Spain", International Labour Review, 161/1, (2022): 150.*

5. SOSYAL DİYALOG VE EKONOMİK BÜYÜME

Sosyal diyalog ekonomik büyümeye ve gelişmeye ayrıca kriz dönemlerinde çözümler üretmeye çalışmıştır. Bu bağlamda sosyal diyalog, basit bilgi alışverişinden bağlayıcı toplu iş sözleşmeleri ve ulusal sosyal sözleşmelerin müzakeresine kadar pek çok biçimde var olabilmektedir.²⁵¹

Sosyal diyalog, ekonomik büyümeye ilişkin kriz dönemlerinde daha belirgin yararları olmuştur. İstikrarlı ve önceden mevcut olan kurumlar ve uygulamalar, sosyal diyalog mekanizmalarının krize yönelik ve sonrasında önlemleri daha zamanında ve etkin şekilde alabilmesi ülkeler açısından ekonomik bunalımlarının önüne geçmesini ötelemiş ya da engellemiştir. Diyalog alışkanlığı ve kurumsal kanallara saygı daha da artmıştır. Ekonomik krizin olumsuzluğunu hafifletme amacıyla ve istihdamda gerilemeyi önlemek için sosyal diyalog vasıtası ile kısa çalışma uygulamaları kullanılmaktadır. Birçok ülkede de kabul gören kısa çalışma, çalışılmayan süreler ve eğitimde geçen sürelerde işçilere ücret ödemek için kısmi işsizlik yardımlarını kullanma kolaylığı önemli olmuştur. Ancak bazı ülkelerde ise müzakerenin tarafı olmayan kısmi zamanlı, geçici, özel istihdam bürosu işçileri ve sözleşmeli işçiler işten çıkarılabilmektedir.²⁵²



Grafik 5.1. Ortalama Yıllık Gelirin Değişimi (2006 – 2017) (Duman, 2023 ve TÜİK.).

TÜİK verilerinde ve hanehalkı iş gücü anketlerinde ücretin, toplam gelire oranla bir artış olduğu sonuçlarına ulaşılsa da aslında bu sonucun alt ve üst gelir grupları arasında daha da makasın açılmasına neden olmaktadır. Yukarı da bulunan Grafik 5.1'den de yorumlanacağı gibi toplam gelir, ücret ve işverenin yıllar içerisinde ki aldıkları rakamlar ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışanların ortalama yıllık gelirleri oranlarında ki artış kadar kişilerinde aynı dönemlerde artışları söz konusu olmuştur. Ücret

²⁵¹ Campbell ve Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, vii.

²⁵² Campbell ve Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, xi.

ve toplam gelirin yıllar itibari ile birbirlerine çok yakın gittikleri, ancak işveren gelirlerinin özellikle 2009 yılından sonra yükselerek ivme kazandığı görülmektedir. 2009 sonrası her yıl aradaki fark daha da açılmış, 2015 yılından sonra farkın açılma hızı da artmaya başlamıştır. Aradaki farkın daha da açılması gini katsayısını 1'e yaklaştırmaktadır. Sosyal diyalogun aktif olarak kullanılması gerekliliğini bir kez daha ortaya çıkarmaktadır.²⁵³

Bu kapsamda Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2022 Yılına ait verileri incelendiğinde en yüksek gelir grubunun toplam gelirden aldığı payı %48,0'a çıkmıştır. Bu kapsamda %20'lik grubun toplam gelirden aldığı payın neredeyse yarısına yakın olarak paylaştığını görüyoruz. Bu da bize gini katsayısının yüksekliğini ve gelir dağılımının hanehalkları arasında kum saati örneğine dönüştüğü yorumunu çıkartmaktadır. Yine en düşük gelire sahip %20'lik grubun aldığı pay %6,0 olmuştur. Gini katsayısı bu değerlendirmeler sonrası 0,415 olarak tahmin edilmiştir. Gelir dağılımı eşitsizliğinin belirleyicilerinden biri olan Gini katsayısı sıfır ile bir arası bir değeri ifade etmektedir. Sıfıra doğru ilerledikçe gelir dağılımında adaleti ve eşitliğin sağlandığını göstermekte, bire doğru ilerlemesi ise gelir dağılımında ki dengenin olumsuz anlamda seyrettiğini göstermektedir. Gini katsayısının belirlenmesinde hane halklarının elde ettiği bir yıl içerisinde ki gelirlerin toplamından, gelir dönemi içerisinde ödenen vergilerin ve diğer düzenli transferlerin düşümü sonrası kullanılabilir geliri tanımlamaktadır.²⁵⁴

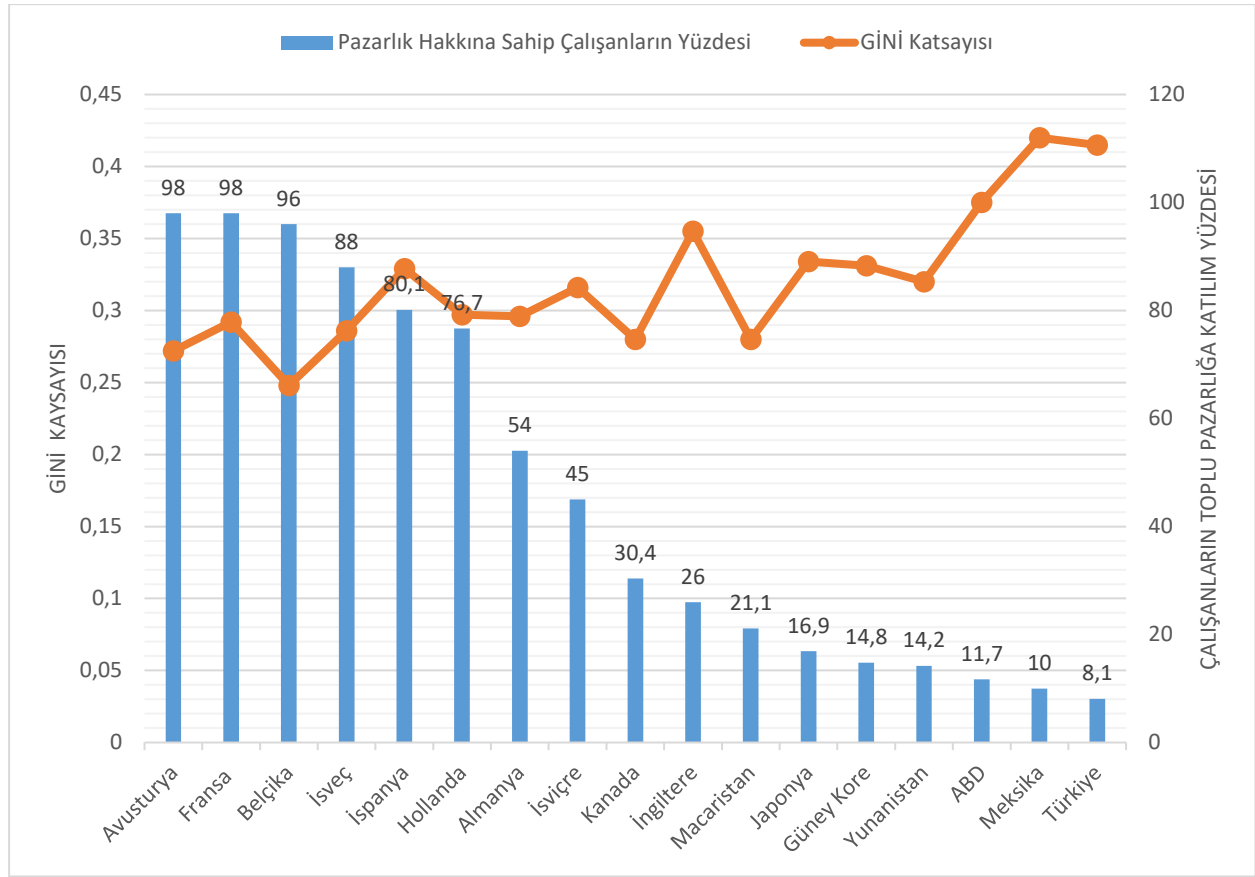
Gelir eşitsizliğinin tanımına değinilecek olur isek, belirli bir yılda ki hanehalkının kullanılabilir geliri olarak tanımlanır. Kazançlar, serbest meslek ve sermaye geliri ile kamu nakit transferlerinden oluşur; hanehalkı tarafından ödenen gelir vergileri ve sosyal güvenlik katkı payları mahsup edilir. Hanehalkının geliri, farklı büyüklükteki hanehalklarının ihtiyaçlarındaki farklılıkları yansıtacak şekilde bir düzeltme yapılarak, hanehalkının her bir üyesine atfedilir. Bireyler arasındaki gelir eşitsizliği burada beş gösterge ile ölçülmektedir. Gini katsayısı, nüfusun kümülatif oranlarının aldıkları kümülatif oranlarla karşılaştırılmasına dayanır ve tam eşitlik durumunda 0 ile tam eşitsizlik durumunda 1 arasında değişir.²⁵⁵

Toplu pazarlık kapsamı ile gini katsayısının 2022 yılı için ülkeler nezdinde karşılaştırılması yapılarak, toplu pazarlığın aktif rol model olduğu ülkelerde gelir dağılımında ki gini katsayısının 0'a yaklaşması arasında ki doğru orantı anlatılmaya çalışılacaktır.

²⁵³ Anıl DUMAN, "Türkiye'de Emegın Değişen Payı ve Gelir Dağılımı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 1, (2019):361, <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1783-ae5f0a53.pdf>, S.E.T.:21.06.2023 ve TÜİK Verileri

²⁵⁴ TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-Dagilimi-Istatistikleri-2022-49745>, S.E.T.:21.06.2023.

²⁵⁵ TÜİK Verileri



Grafik 5.2. 2020 Yılı Ülkelerin Pazarlık Hakkına Sahip Çalışanların Yüzdesi ile Gini Katsayısının Karşılaştırmalı Analizi (OECD, 2023.).

Yukarıda yapılan 2020 yılı için OECD verileri incelemesi ile dünyanın çeşitli kıtlarından belirlenen 17 ülkede yapılan analiz sonucu değerlendirildiğinde; Belçika’da toplu pazarlığa katılımın %96 ile yüksek olduğu paralel olarak gini katsayısının ise 0,248 olarak 0’a yakın düşük kaldığı ve arasında ki ilişkinin ters orantılı olduğu yani toplu pazarlıktan yararlananların oranı arttıkça gini katsayısı da azalmaktadır. Bu bağlamda toplu pazarlıktan yararlananların oranı ile gelirin adil dağılımı arasında doğru bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Benzer şekilde Avusturya’da %98 gini katsayısının 0,272 olduğu paralel şekilde ilerlediği kanısına varılabilir. Ancak Kanada’da toplu pazarlığa katılımın %30,4 olduğu, ancak gini katsayısının 0,28 olarak belirlendiği görülmektedir. Yine Fransa’da ise %98 olan toplu sözleşmeye katılım gini katsayısının da paralel olarak sıfıra yakın yerde konuşlanarak 0,292 seviyesinde olduğu ters orantının bu ülkede de görüldüğü gözlemlenmiştir. Yunanistan’a değinecek olur isek burada toplu pazarlığa katılımın oldukça düşük bir yüzdeye sahip olduğunu ve %14,2’lerde kaldığını ve benzer şekilde gini katsayısının da 0’dan uzaklaşarak 0,32’e ilerlediğini görmekteyiz. Hollanda ve İspanya’da da benzer şekilde gini katsayılarının, toplu sözleşmeye katılım oranları ile paralel ve ters orantılı olacak şekilde hareket ettiği şeklinde yorumlanabilir. Son olarak Meksika’da toplu pazarlığa katılım yüzdesinin %10, gini katsayısının ise buna paralel olarak oldukça yüksek şekilde

0,42 olduğu, ülkemizde ise katılım oranının çok düşük seviyelerde kalarak %8,1 olduğu ve gini katsayımızın ise 0,415 olduğu görülmektedir.²⁵⁶

Buradan çıkarılacak ana ve temel sonucumuzun gelir dağılımında ki oluşan adaletsizliğin yarattığı sebeplerden en önemlilerinden olan sosyal diyalogun aktif ve etkili bir biçimde kullanılmamış olması yatmaktadır. Oldukça etkin kullanılan sosyal diyalogun, ülke içerisinde ekonomik refahın ve kalkınmanın da önünde etkili bir amaç olduğu ortaya çıkacaktır. Burada işgücünün aldığı payın artması ile birlikte sürdürülebilir kalkınmanın sağlanacağı bilmek ve gerçekleşeceğinden şüphe duymamak gerekir. Ekonomik kalkınmayı temel olarak hedefleyen ülkelerde daha önceden de bahsedildiği gibi işçi, işveren ve devletin (hükümetlerin) dolaylı ya da doğrudan uzlaşısı ile sağlanmasında tarafların insan hayatına yakışır şekilde güçlenmesine olanak tanıyacaktır.

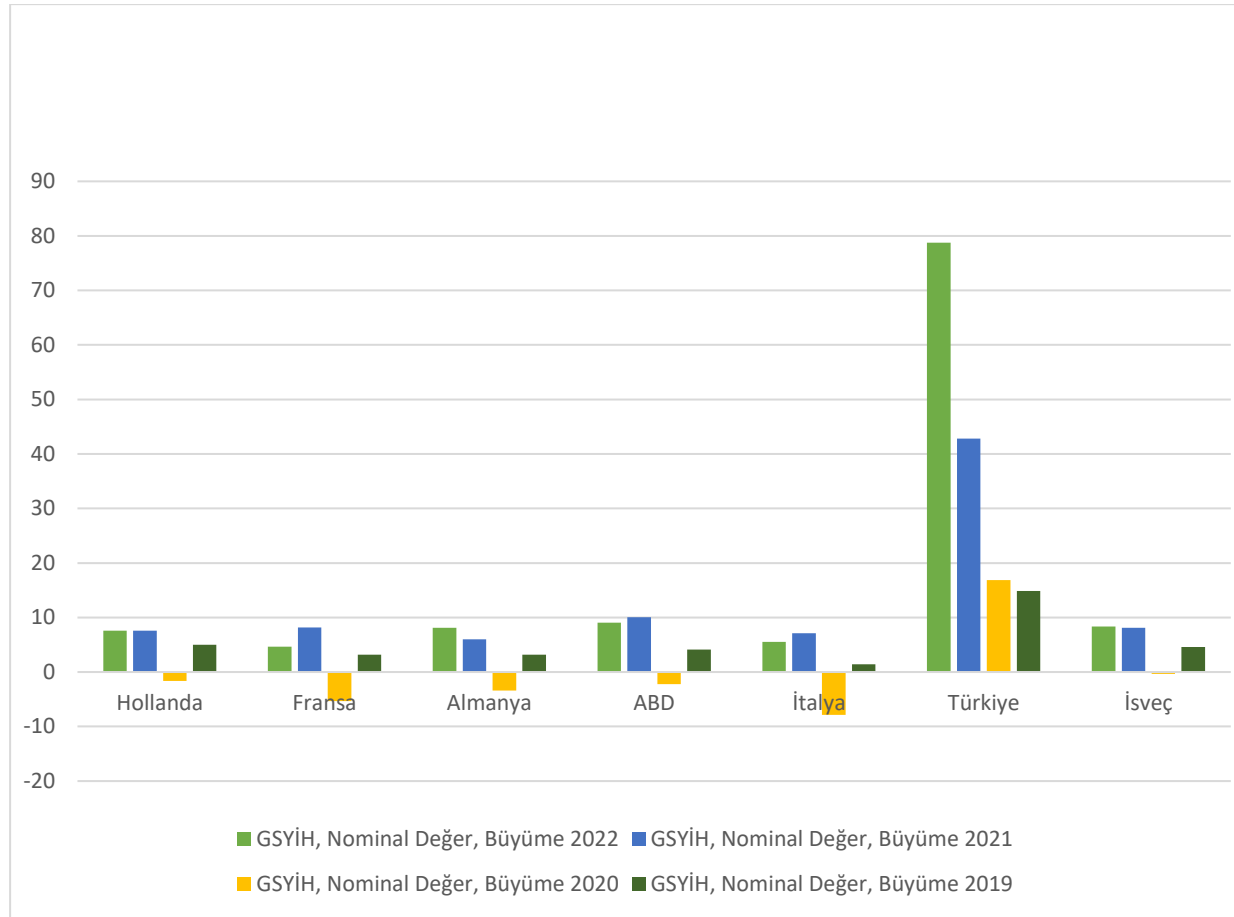
5.1. OECD İncelemesinde Sosyal Diyalog

Sosyal diyalog ekonomik büyüme dönemlerinde olası ekonomik gerileme ya da kriz ile karşılaşılması durumunda işçiler ve işverenlerin sözleşmeler üzerinde müzakere edebilmelerine uygun olarak çeşitli sosyal diyalog önlemleri belirlenmiştir. Bu kapsamda; 2009 Yılı Haziran ayında Uluslararası Çalışma Konferansında kabul edilen Uluslararası Küresel İş Paketi anlaşmasıdır. Sosyal diyalog ve uluslararası çalışma standartlarına işlerin desteklenmesi ve kalitenin güvence altına alınması amaçlanmıştır. Bir diğeri ise 2009 yılı kasım ayında çelik endüstri kapsamında kabul edilen Ulus Ötesi Anlaşmasıdır. Çalışma saatlerinin ayarlanması, işlerin korunması, becerilerin gelişmesi ve niteliklerin uyumlaştırılması hedeflenmiştir.²⁵⁷

Bu çalışmamızda, OECD verilerini GSYİH, İşsizlik Oranları, Devlet Tahvillerinin Uzun Vadeli Faiz Oranları ve Tüketici Fiyat endekslerinin, sosyal diyalog üzerinde yaratmış olduğu etkileri değerlendirmeye çalışacağız.

²⁵⁶ OECD Verileri, <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>, ve https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/collective-bargaining-coverage_923f26fe-en, S.E.T.:21.06.2023.

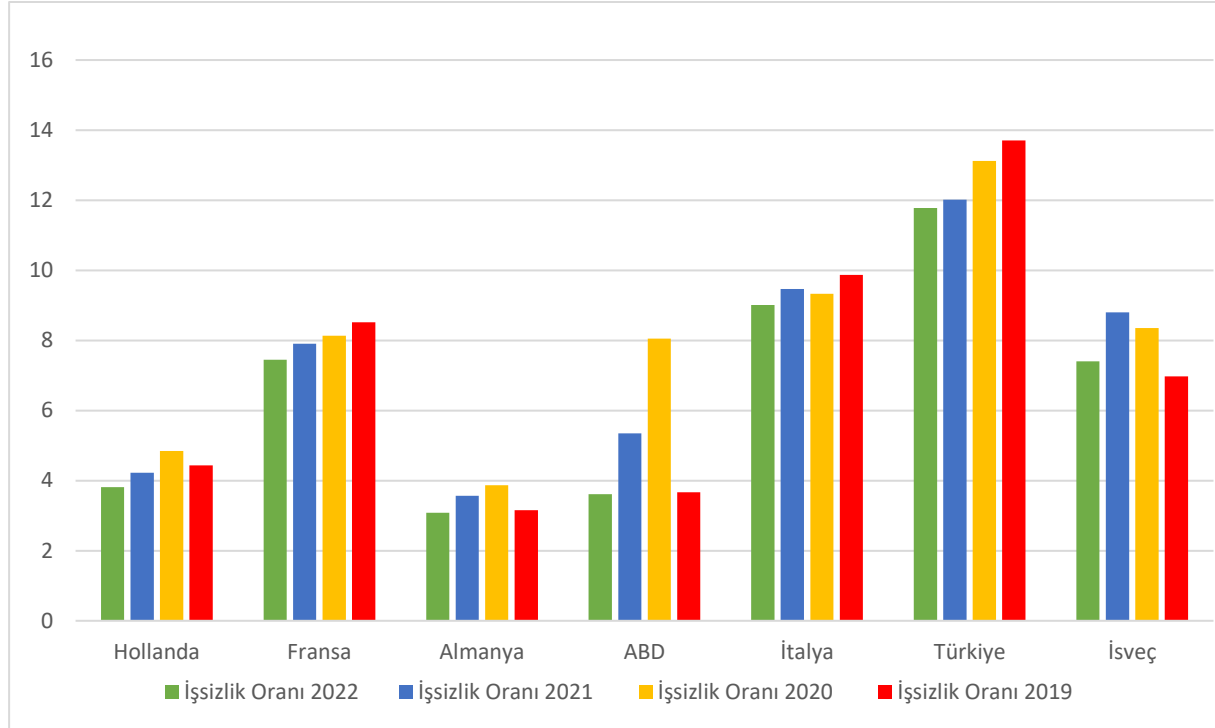
²⁵⁷ Molina ve Guardiancich, “Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanların Örgütlenmesi ve Temsili: Türkiye İçin Çıkarımlar”, 13.



Grafik 5.3. Ülkelerin GSYİH, Nominal Değer Büyüme Oranları (2019 – 2020 – 2021 – 2022)
[\(https://stats.oecd.org/](https://stats.oecd.org/) (111 Sayılı Ekonomik – Haziran 2022, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), S.E.T.: 10.07.2022.).

OECD verilerine göre küresel ekonomik büyüme, 10 yıl önceki finansal krizden bu yana en düşük seviyede olduğu görülmektedir. 2022 yılında yayımlanan Ekonomik Görünüm Raporu tahmini doğrultusunda içinde bulunduğumuz COVID – 19 (Koronavirüs) salgını dolayısı ile ülkelerin yeni bir ekonomik kriz ile karşı karşıya kaldığı görülmektedir. ABD ekonomisinin 2019 yılı yüzde 4,11 büyüdüğü görülmektedir. Ancak 2020 ekonomik anlamda büyüme yerine yüzde eksi 2,24 daralmaya gittiği görülmektedir. Yine yukarı da ki grafikte yer alan ülkeler üzerinde yapılan çalışmalarda ekonomik büyümenin pandemi döneminde eksi yönde olduğu ve büyüme yerine daralmanın olduğu gözlemlenmiştir. Bu süre zarfından en fazla daralmayı Avrupa da COVID – 19’un merkez üssü haline gelen İtalya başı çekmektedir. Nitekim İtalya’da 2019 yılında gerçekleşen yüzde 1,42 büyüme 2020 yılı için yüzde eksi 7,84 daralma şekline dönüşmüştür. Ülkemizde 2019 yılında yüzde 14,87 oranında artış yaşanmış, 2020 yılında ise diğer Avrupa ülkelerinin aksine eksi yönde değil büyüme yönünde yüzde 16,88 seviyelerine çıkmıştır. Burada pandemi süreci içerisinde Avrupa ve Amerika kıtasında ki ülkelere kıyasla ülkemizde ki salgın tehlikesine karşı uygulanan politikalar ve insanların konulan yasaklara karşı sabırlı olması olumlu yönde etkilemiş olabilir. Ancak sadece bu kurallara uygun şekilde hareket edilmesi ekonomik açıdan kanaat oluşturmaz. Bakıldığı zaman ekonomik anlamda büyümenin işsizlik oranlarında da doğru orantı olarak artış yarattığını faiz oranlarında ve tüketici fiyat endekslerinde aynı

yönde artış yapıldığı gözlemlenmiştir. Bu bağlamda sosyal diyalog yolu ile işsizliğin örgütlenme yolu ile artmasının engellenmesi gerekmektedir.²⁵⁸



Grafik 5.4. Ülkelerin İşsizlik Oranları (2019 – 2020 – 2021 – 2022) (<https://stats.oecd.org/> (111 Sayılı Ekonomik – Haziran 2022, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), S.E.T.: 10.07.2022.).

UÇÖ'nün üye olan ülkelerin krizle ilgili değerlendirmeleri neticesinde, hem gelişmiş, hem gelişmekte olan, hem de yükselen ülkeler krize yönelik olarak işgücü piyasası önlemlerini uygulayarak ve ekonomik teşvik paketlerini hayata geçirerek önlem almaya çalışmışlardır. Ancak krizle ilgili politikaların giderek artması ve ülkelerinde bu artışı durdurmak için üçlü saç ayağını tekrar hayata geçirerek sosyal diyalogun oluşmasını sağlayarak tekrar canlandırmak amacı hasıl olmuştur. Bu sayede ülkelerde yetkililer arasında sağlanan sosyal diyalog ile ulusal üçlü anlaşmalar oluşmuş, somut sonuçlara ulaşılmıştır. Bir başka olarak, iş hayatındaki düzenlemelerinde devlet temsilcileri arasında yapılan anlaşmalar gereği teşviklerin, fırsatların ve kamu alt yapı programlarının sübvans edilmesi ile işletmelere destek sağlanmış, sosyal koruma altında istidamin arttırılması hedeflenmiştir. Bazı ülkelerde ise kriz döneminde sosyal diyalogun sağlanamadığı durumlar oluşmuş geçici çözüm bularak kriz dönemi aşılmaya çalışmış ancak hükümet ve sosyal ortaklar arasındaki iş birliğinin bozulması kriz dönemini daha da ülke de yaşayanlar üzerinde ekonomik anlamda hissedilir duruma getirmiştir.²⁵⁹

²⁵⁸ OECD Verileri, <https://stats.oecd.org/> (Ekonomik Projeksiyonlar, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), S.E.T.: 12.07.2022.

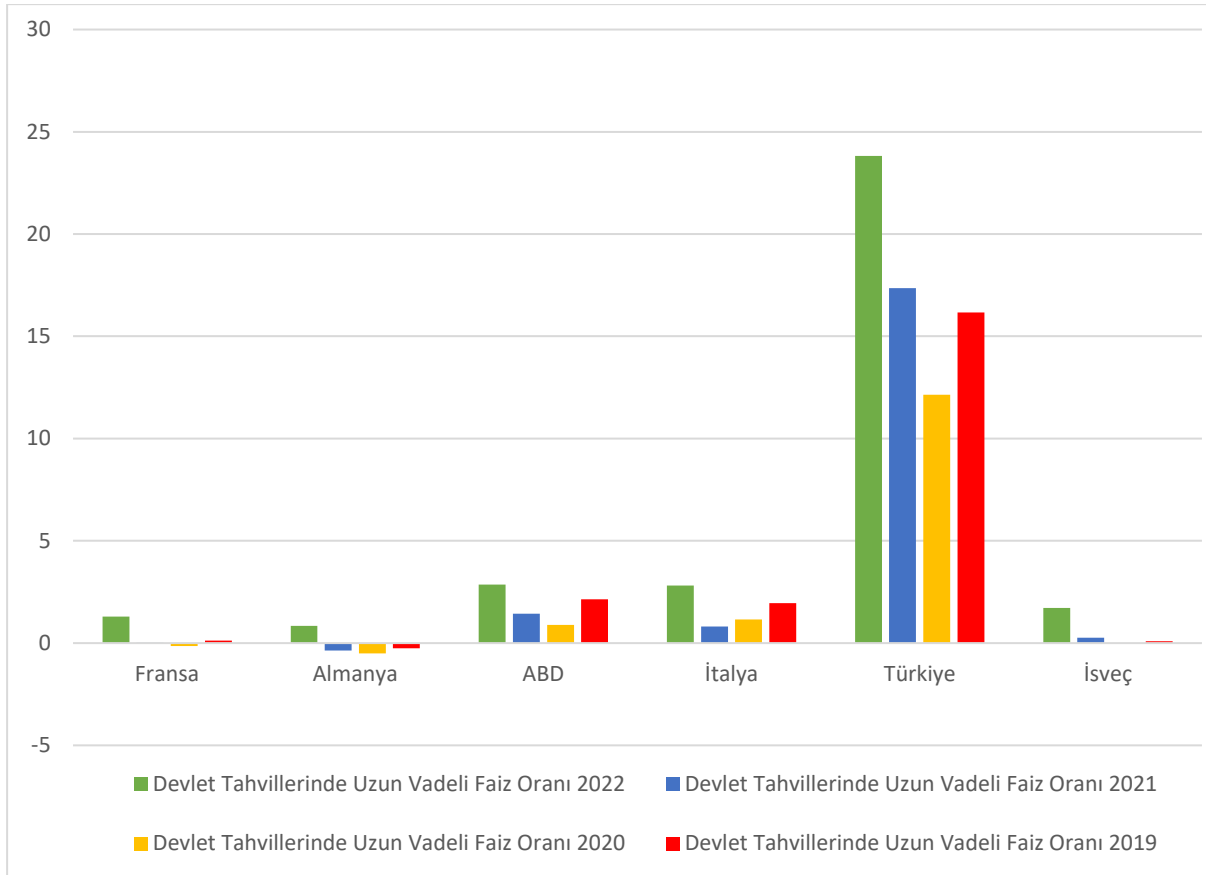
²⁵⁹ ILO, "Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE)", *Recovering from The crisis through social dialogue*, (Cenevre, Ekim 2009):3, http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_158626.pdf, S.E.T.:11.07.2022.

Bu kapsamda pandemi süreci öncesinde, sürecinde ve süreç sonrasında ülkelerin bu krizi OECD verilerinde işsizlik oranlarında ne gibi oranlamaların çıktığını yorumlamaya çalışacağız. 2019 yılı sonunda ortaya çıkan pandemi öncesinde Avrupa ülkelerinde ve Amerika’da işsizlik oranlarının belirli bir seviye de olduğu ancak pandeminin ortaya çıkması ile birlikte pandemiye en ağır geçiren İtalya, Fransa, ülkemiz ve diğer ülkelerde sistemin çarklarının aksadığı ve işsizlik oranının da bir önceki yıla göre artmış olduğunu gözlemlenmiştir. Pandeminin etkisinin azalması ve aşı çalışmaları sonrasında ülkelerde tekrar eden yıllarda işsizlik oranlarında azalmaya başladığı ve insanların tekrardan işgücüne katılması sağlanarak istihdamın artırıldığı söylenebilir. Bu zamanda ülkemizde alınan karar doğrultusunda pandemi sürecinde iş yerlerinin kapalı olması durumu da oluşsa işten çıkarmaların yasaklanması ile devletin aldığı bu karar sonrası ülkemizde bir önceki yıl olan 2019 yılından daha az işsizlik oranı yakalandığı söylenebilir. Bu değerlendirmede Avrupa ülkeleri, İskandinav ülkeleri ve Amerika Birleşik Devletlerinin baz alındığı bu grafik içerisinde ki en başarılı olarak sistemin ve çarkın işlediği ülke Almanya olarak değerlendirilebilir. ²⁶⁰

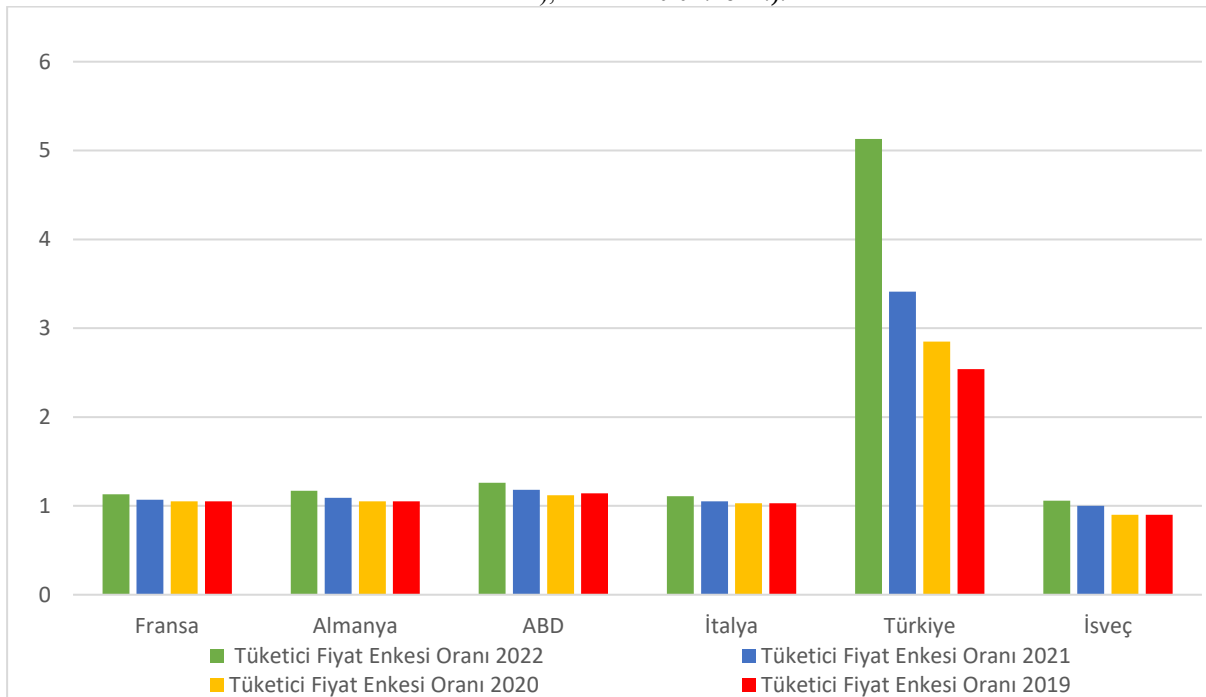
Aşağıda ki iki grafiği incelediğimizde Grafik 5.5 ve Grafik 5.6 Faiz oranları ve tüketici fiyat endeks oranlarını karşılaştırdığımızda, ülkemizde ve dünya da hem faiz oranlarında hem de fiyat endekslerinde artış trendi içerisinde girildiği gözlemlenmektedir. Bu süreç içerisinde ülkemiz, gelişmiş ülkelere nazaran gelişmekte olan ülke olduğundan süreci diğer ülkelere göre biraz daha yüksek verilere ulaşmıştır. Bu veriler doğrultusunda sosyal diyalogun daha etkili ve verimli kullanması sağlanarak, çalışanların ve işletmelerin daha fazla etkilenmemesi adına bazı politikalar uygulanmaktadır. Süreç içerisinde 2022 yılında elde edilen ekonomik veriler göz önünde bulundurulduğunda ülkemiz için işçi, işveren ve devlet olarak sosyal diyalogun sağlanması sonucu oluşan ekonomik etkilerin neticesinde asgari ücret düzeyinde 2022 yılı kapsamında hem ocak ayında hem de temmuz ayında olmak üzere 2 kere yapılmış, temmuz ayında yapılan güncelleme ile birlikte asgari ücret tutarı artırılarak çalışanlar üzerinde ekonomik refahın ve enflasyon üzerinde çalışanların refah seviyesi korunması amaçlanmıştır.²⁶¹

²⁶⁰ OECD Verileri, <https://stats.oecd.org/> (Ekonomik Projeksiyonlar, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), S.E.T.: 12.07.2022.

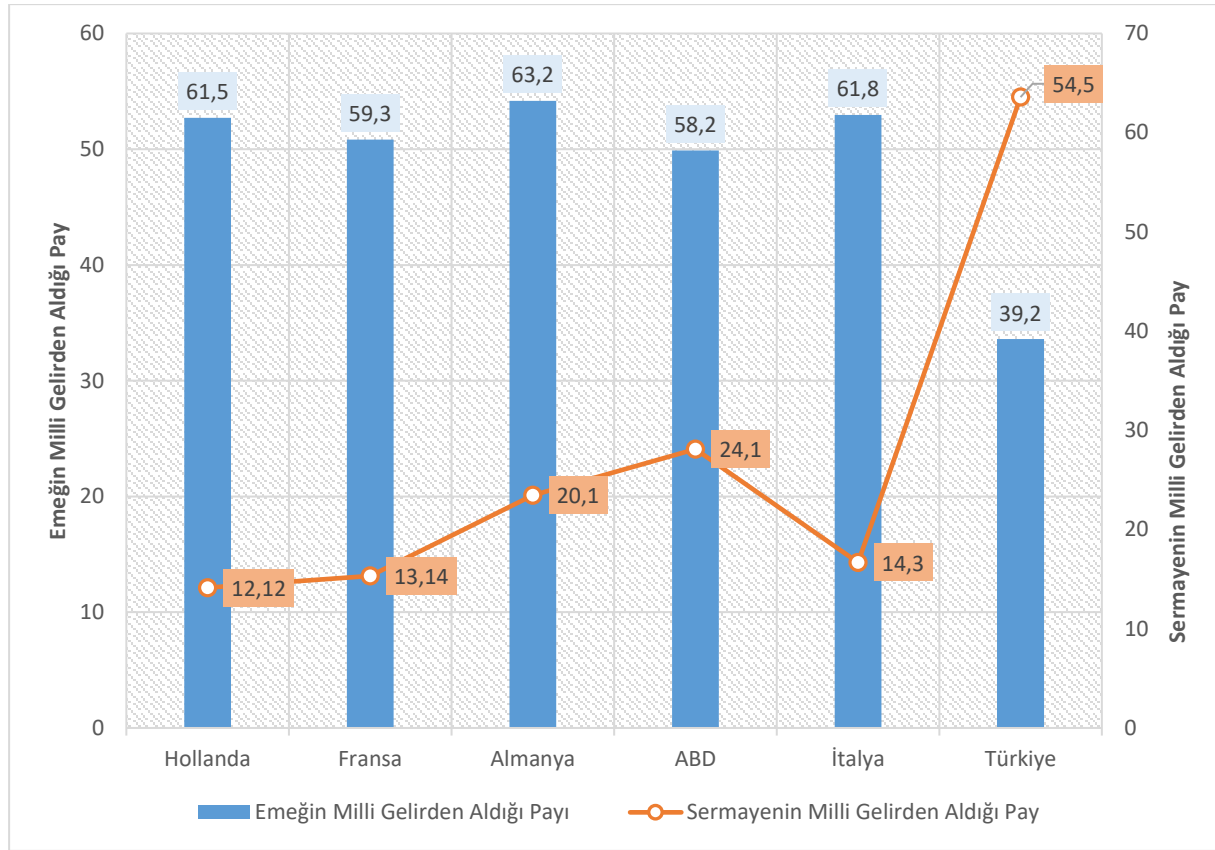
²⁶¹ OECD Verileri, <https://stats.oecd.org/> (Ekonomik Projeksiyonlar, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), S.E.T.: 12.07.2022.



Grafik 5.5. Devlet Tahvillerinde Uzun Vadeli Faiz Oranları (2019 – 2020 – 2021 – 2022) (OECD Verileri, <https://stats.oecd.org/> (111 Sayılı Ekonomik – Haziran 2022, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), S.E.T.: 10.07.2022.).



Grafik 5.6. Tüketici Fiyat Endeksi Oranları (2019 – 2020 – 2021 – 2022) (<https://stats.oecd.org/> (111 Sayılı Ekonomik – Haziran 2022, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), S.E.T.: 10.07.2022.).



Grafik 5.7. Seçili Ülkelerin Sermaye ve Emegın Milli Gelirden Aldığı Payları (2022) (OECD Verileri, <https://stats.oecd.org/> S.E.T.: 20.07.2023., <https://ourworldindata.org/grapher/labor-share-of-gdp?tab=table/> S.E.T.:22.07.2023., <https://w3.unece.org/SDG/en/Indicator?id=30#:~:text=INDICATOR%2010.4.1-Labour%20share%20of%20GDP%2C%20comprising%20wages%20and%20social%20protection%20transfers,a%20measure%20of%20total%20output>, S.E.T.:23.07.2023.).

Yukarı da ki grafik ile emegın milli gelirden aldığı pay ve sermayenin milli gelirden aldığı payın karşılaştırması yapılmaktadır. Avrupa ülkelerinde ve Amerika’da Sermayenin Milli gelirden aldığı payın emegın milli gelirden aldığı payın altında olduğu anlamli şekilde gözlemlenmektedir. Ancak ülkemizde emegın milli gelirden aldığı payın, sermayenin milli gelirden aldığı paya oranla diğer ülkelerin aksine altında kaldığı görülmüştür. Ülkemizde son yıllarda sermayenin milli gelirden aldığı payın daha da arttığı ve emegın aldığı payın daha da düştüğü gözlemlendiğinde ağız açık bir timsah modeli oluşturacak şekilde grafik ile karşılaşılmaktadır.²⁶²

Ülkemizde grafikte de görüldüğü üzere, milli gelirden sermayenin aldığı payın daha da artması sonucu emegın payının düşmesi, işsizlik sorununu ortaya çıkartmaktadır. Bu da diğer etmenleri tetikleyerek, borçlanmanın artmasına sebep olmakta, borçlanmanın artması ile birlikte enflasyonun buna bağlı olarak faizinde artması sonucunu doğurmaktadır. Bu dengesizliğin ülke iç düzenini olumsuz yönde etkilememesi için milli gelir içerisinde emegın aldığı payın artırılması hedeflenerek, işsizliğin borçlanmanın ve buna bağlı olarak ortaya çıkabilecek olan enflasyon ve faizin de artışının önüne geçilmiş olacaktır.²⁶³

²⁶² OECD Verileri, <https://stats.oecd.org/> / S.E.T.: 20.07.2023.

²⁶³ OECD Verileri, <https://stats.oecd.org/> / S.E.T.: 20.07.2023.

5.2. Ekonomik İstikrar ve Sosyal Diyalog

Sosyal diyalog, UÇÖ tarafından ekonomik ve sosyal politika ile ilgili ortak çıkar konularında hükümetlerin, işverenlerin ve işçilerin temsilcileri arasında veya bunlar arasında her türlü müzakere, danışma veya basitçe bilgi alışverişini içerecek şekilde tanımlanmıştır. Diyalogun resmi tarafı olarak hükümetle birlikte üçlü bir süreç olarak var olabilir veya yalnızca işçi ve yönetim (veya sendikalar ve işveren örgütleri) arasındaki ikili ilişkilerden oluşabilir. İşyeri işbirliği, şirket, sektör veya sektörler arası düzeylerde toplu pazarlık ve üçlü danışma süreçleri, sosyal diyalogun yaygın biçimleri olarak karşımıza çıkmaktadır.²⁶⁴

Sosyal diyalog, ekonomik istikrar ve ilerlemenin yanı sıra demokratik yönetim ve katılımı teşvik etme potansiyelini göstermiştir. Ayrıca barışçıl ve yapıcı işyeri ilişkilerini sürdürmek veya teşvik etmek için bir araç olabilir. Sosyal diyalog, ulusal geleneklere ve bağlamlara göre çeşitli biçim ve düzeylerde de meydana gelebilir. Sosyal diyalogu organize etmek ve güçlendirmek için herkese uyan tek bir yaklaşım yoktur. Aynı zamanda, özgür, bağımsız, güçlü ve temsili işveren ve işçi örgütleri, hükümetlerin sosyal ortakların özerkliğine ve sosyal diyalog sonuçlarına güven, bağlılık ve saygı duymasıyla birlikte, etkili sosyal diyalog için kilit koşullardır.²⁶⁵

COVID-19 salgını, çalışma dünyasına benzeri görülmemiş zorlukları da beraberinde getirmiştir. Sosyal ortaklar ve sosyal diyalog, sağlık ve güvenliği korumaya ve ayrıca COVID-19 pandemisinin olumsuz sosyal ve ekonomik sonuçlarını hafifletmeye ve şirketler ile işçiler arasında dayanıklılığı teşvik etmeye yönelik tedbirlerin tasarlanmasına katkıda bulunmada önemli bir rol oynamıştır.²⁶⁶

5.2.1. Sosyal Diyaloga Katılım ve Politika Uyumluluğu

Sosyal diyalog hala milyarlarca çalışana ulaşamamaktadır. Bugün, ekonomik ilerlemeye rağmen, 15 yaş ve üzeri dünya çalışan nüfusunun yüzde 61'inden fazlası kayıt dışı istihdamda olduğu düşünülmektedir. Kayıt dışı istihdamda olanlar, kırsal alanda çalışanlar ve yeni ve gelişmekte olan iş gruplarında bulunanlar, iş kanununun koruması ve sosyal diyalog kapsamı dışında kalmaktadır. Sosyal diyalog için elverişli bir ortamın bulunmadığı ülkelerde güvenilirliğin sağlanması giderek zorlaşmaktadır. Örgütlenme özgürlüğünün sağlanması ve karşılıklı güven ve saygı koşullarında etkileşimde bulunan güçlü, demokratik, bağımsız ve temsili kuruluşların varlığı ile sosyal diyalog tam anlamı ile sağlanmış olacaktır.²⁶⁷

Artan gelir eşitsizliği, yaygın kayıt dışılık, birçok ülkenin GSYH'sinde azalan ücret payı, bazı ülkelerde toplu pazarlığın azalması, sosyal diyalogu engelleyebilecek düzenleyici yasalar, işin ve istihdam ilişkisinin değişen doğası, bazı işçi örgütlerinde azalan üyelikler ve aynı şekilde işverenlerinin

²⁶⁴ ILO, https://www.ilo.org/actemp/areas-of-work/WCMS_731146/lang--en/index.htm, S.E.T.:11.07.2022

²⁶⁵ ILO, https://www.ilo.org/actemp/areas-of-work/WCMS_731146/lang--en/index.htm, S.E.T.:11.07.2022

²⁶⁶ ILO, https://www.ilo.org/actemp/areas-of-work/WCMS_731146/lang--en/index.htm, S.E.T.:11.07.2022

²⁶⁷ Jason Heyes ve Ludek Rycly, "Konstantinos Papadakis, Chapter 3: Social dialogue at the dawn of the ILOs centenary: sorting out challenges, setting priorities for the future", *The Governance Of Labour Administration*, (23 Kasım 2021): 43. ISBN: 9781802203158.

sayısının azalması, ek olarak zayıflayan işgücü piyasası kurumları, sosyal diyalogu zorlayan birbiriyle ilişkili faktörlerdir. Teknolojide, demografide, iklim değişikliğinde ve çevre politikalarında meydana gelen değişiklikler, derinleşen ve hızlanan küreselleşme, sosyal diyalogu daha da zorlaştırmaktadır. Ülkeler de ki savaşlar, iklim değişikliği, yoksulluk ve işsizlik nedeniyle demografiye bağlı zorluklar, göç hareketleri, mülteci krizleri dünya üzerinde bir yük oluşturmaktadır. Ülkelerde yaşanan demografideki değişimler, işçileri elde tutma veya özümseme açısından işgücü piyasası kurumlarına iletişimi azaltarak daha fazla ucuz ve örgütsüz işgücüne doğru götürmektedir.²⁶⁸

Sosyal diyalog, salgının başladığı yıl olan 2020’de önemi daha da ortaya çıktı. Salgının etkilerine yüksek oranda maruz kalan gruplar bu süreçten çok etkilendi. İki ayaklı ya da üçlü ayaklı olarak kurulamayan sosyal diyalog, pandemi sürecinde bahsedilen gruplar ve tüm çalışanları kapsamamıştır. COVID-19 pandemisinin yıkıcı gücünün büyüklüğü ve karantina, online ya da uzaktan çalışma düzenlemelerinin yaygın bir şekilde kullanılmasının yolunu açtı. Hizmetlerin dijitalleştirilmesine ve çevrimiçi ticaretin kullanımına dayalı yeni iş modellerinin yayılmasını hızlandırdı ve endüstrilerde artan otomasyonu hızlandırdı. Bu bağlamda, yeni iş kollarının ortaya çıkması sonucu kapsayıcılık arayışı nedenli kritik ve önemli olduğu ortaya çıktı. Bu bağlamda kapsayıcılığı sağlamak için, devletlerin ya da hükümetlerin yapacağı politikaların önemi ile olacaktır. Bu amaçla üretimde hedeflenen kapasitenin artırılması buna bağlı olarak teşviklerin sağlanması ile mümkün olacaktır. Yine hükümetlerin, verimliliği artırmak, yönetişimde ki boşlukları kapatmak ve büyük ölçüde kapsamlarının dışında kalan gruplar için kapsama boşluklarını kapatmak için sosyal ortaklara daha fazla mali kaynak ayırarak ve bilgi teknolojisini daha iyi kullanmaya teşvik ederek sağlanacaktır. Son olarak sosyal ortakların, işverenler ve işçiler için örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını kullanma ve kayıt dışı ekonomiden kayıtlı ekonomiye geçişte sosyal diyaloga katılma haklarını kullanmaları için elverişli bir ortam yaratılmalıdır. İşveren ve işçi örgütleri, mümkün olduğunca, üyelik ve hizmetleri genişletmelidir. Bu sayede sosyal diyalogu sesi olmayan veya örgütlenmesi zor grupları daha fazla temsil eden hale getirilecektir.²⁶⁹

Politika uyumluluğu, birçok devletin ve uluslararası örgütün uzun yıllardır gündeminin en üstünde yer almaktadır. Uyumluluğu sağlayamamanın asıl nedeni olarak; çağdaş sosyo – ekonomik konuların karmaşıklığı ve birbiriyle bağlantılı olması ve aynı anda faaliyet gösteren aktörlerin çokluğu olarak değerlendirilir. Aynı genel sosyo-ekonomik hedefleri belirleyen politika alanları arasında koordinasyon sağlanması ulusal, bölgesel veya yerel yönetimler içindeki hedeflere ve uluslararası işbirliği içerisinde, sosyal ilerleme kısmen de olsa sağlanabilir. Son yıllarda, ekonomik büyüme ve

²⁶⁸ Jason Heyes ve Ludek Rycly, “Konstantinos Papadakis, Chapter 3: Social dialogue at the dawn of the ILOs centenary: sorting out challenges, setting priorities for the future”, 45.

²⁶⁹ Jason Heyes ve Ludek Rycly, “Konstantinos Papadakis, Chapter 3: Social dialogue at the dawn of the ILOs centenary: sorting out challenges, setting priorities for the future”, 48.

ekonomik kalkınmanın etkileri sayesinde sosyo – ekonomik politika sürecinde sosyal diyalogun ortaya çıkaran ve önemini bir kez daha ortaya çıkaran gelişmeler olmuştur.²⁷⁰

Bu kapsamda ilk olarak uluslararası işbirliğine duyulan ihtiyaç konusunda küresel anlamda fikir birliği oluşmuştur. Bu bağlamda herkes için insana yakışır iş ve sosyal diyalogunda dâhil olacağı katılımcı yönetim ile sağlanması gerekliliğidir. Yani sürdürülebilir kalkınma için ekonomik büyümeyi teşvik etmenin barışçıl olarak herkes için adalet anlayışının tam ve noksansız uygulanmasının, hesap verilebilirliğinin sağlanması ile mümkün olacaktır. İkinci gelişme olarak, serbest piyasa ekonomisinin, gelir eşitsizliğindeki artışın ele alınması gereken önemli bir sorun olduğunun giderek daha fazla kabul görmesi olmuştur. Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu (IMF), Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD) ve G20 ülkeleri, yoksulluk ve eşitsizlikle mücadele konusunda fikir birliğine varmıştır. Ekonomik bir perspektiften bu adaletsizliğin ortadan kaldırması, büyümenin gelir skalasında ki dengeyi sağlayarak paydaşların arasında faydalarını paylaşılarak ve daha fazla sosyal diyalog ve sosyal uyum sağlanacaktır. Üçüncü ve son olarak, COVID-19 pandemisinin ilk aşaması ile birlikte dünya genelinde sosyal diyalogun kapsamlı kullanımının gerekliliği ortaya çıkmıştır. Sağlık kuruluşlarının ve sağlık sektörünün kapasitesini artırmanın gerekliliği, hane halkı gelirini kaybetmesinin önüne geçilmek istenmesi ve büyük ölçekli iflasları önleme amacı, sosyal ortakların (ikili ya da üçlü) gerekliliğini yani her düzeyde sosyal diyalogun önemini ortaya çıkarmıştır. Yine bu kapsamda, örneğin işyerlerinde virüsün yayılmasını önleyen sağlık ve güvenlik protokolleri, işte kalma, ücretlerin korunması ve işçileri desteklemek için çok sayıda anlaşma sosyal tarafların yani sosyal diyalogun gerekliliği sayesinde sağlanmaktadır.²⁷¹

5.2.2. Sosyal Diyalog ve Ekonomik Performans

Neo klasik iktisat yaklaşımı, genellikle sendikaları ve sosyal diyalogu özellikle toplu pazarlık, işgücü piyasalarının serbest işleyişini kısıtlayan ve yetersiz ekonomik durumlarla sonuçlanan, işgücü piyasası bozulmasına neden olan faktörler olarak algılamıştır. Bu bakış açısına dayanan argümanlar genellikle sendikacılığın tekeli sonuçlarını ve işgücü piyasası bölünmesini sağlayan başlıca sorunlar olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, toplu pazarlığın kaldırılması, işsizlik ve/veya işçilerin sendikasız sektöre kaydırılması ve bunun sonucunda düşük ücretli işçilerin gruplarının oluşmasıyla birlikte, piyasayı temizleyen ücretlerin oluşacağına ve arz / talep dengesinin sağlanacağı sonuçlarına yol açtığı iddia edilmektedir. Bu içeriden / dışarıdan teorisi ile, gelişen kayıt dışı ekonominin ardındaki nedeni genellikle sosyal diyalogda görmekte ve ekonomik aktörlerin sosyal diyalog veya istihdamın

²⁷⁰ Jason Heyes ve Ludek Rycly, “Konstantinos Papadakis, Chapter 3: Social dialogue at the dawn of the ILOs centenary: sorting out challenges, setting priorities for the future”, 49.

²⁷¹ Jason Heyes ve Ludek Rycly, “Konstantinos Papadakis, Chapter 3: Social dialogue at the dawn of the ILOs centenary: sorting out challenges, setting priorities for the future”, 50.

korunmasını sağlayan iş kanunlarının ya da kısıtlayıcıların olmaksızın piyasa değişikliklerine daha iyi uyum sağlayabileceklerini iddia etmektedirler.²⁷²

Karşı kutupta Keynesyen ve kurumsal iktisadi teoriler vardır. Bu teoriler, sivil toplumun, özellikle işçi örgütlerinin ve sosyal diyalogun rolünü olumlu görmektedir. Sendikaların sesinin olmasının, bu tür kararları daha bilinçli ve uygulanma olasılığı daha yüksek hale getirerek yönetsel kararların kalitesini iyileştirdiğini savunmaktadırlar. Sosyal diyalog, daha istikrarlı iş ilişkileri, daha düşük ciro ve işyeri uygulamalarında iyileştirmeler yoluyla üretkenliğin artmasına katkıda bulunabilir. Toplu pazarlıkta, piyasanın sunabileceğinin ötesinde ücret artışlarını için birer faktör olarak değerlendirmekte, böylece ücret eşitsizliğini azaltarak, sürdürülebilir işletmeler için gerekli olan ekonomilerdeki toplam talebin artmasını sağlamaktadırlar. Sendikal yoğunluğun GSYH ile ölçülen genel ekonomik performans üzerinde bir etkisi olduğuna veya sosyal diyalogun kayıt dışı ekonominin genişlemesine katkıda bulunduğuna dair bir tez yoktur. Aksine, UÇÖ araştırması toplu pazarlık kapsamı ile eşitsizlik arasında açık bir ters ilişki olduğunu göstermiştir. 2018 UÇÖ Küresel Ücret Raporu, yasal asgari ücret mevzuatı tamamlandığında, toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklarını da kapatmada toplu pazarlığın önemini vurgulamıştır. Sosyal diyalog ve emek korumasına yönelik, neo – klasik ve keynesyen yaklaşımlar, 2008 krizinden bu yana yavaş yavaş fikir birliğinde buluşmakta, çok ihtiyaç duyulan politika tutarlılığının ortaya çıkmasına katkıda bulunacakları ihtimali artmıştır. Örneğin, 2013 yılında UÇÖ, Dünya Bankası'nın kalkınma konusundaki politikalarını güncelleyen “İstihdam” başlıklı Dünya Kalkınma Raporu'nun yayınlanması olumlu etki yaratmıştır. Böylelikle Dünya Bankası, hükümetlerin ve toplumların istenen düzeyde işgücü koruması ve düzenlemelere karar vermeleri için gerekli bir alan olduğunu kabul ederek, sosyal uyumun kalkınmanın en önemli hedeflerinden olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, IMF’inde 2015 Yılında yayımlanan Gözetim Kılavuz Notunda, kamu politikası tartışmalarını canlandırmaya yardımcı olmak amacıyla, siyasi liderler (örneğin parlamenterler) ya da sosyal diyalogun devlet tarafından ki sacayağı ile sendikalar, iş temsilcileri ve sivil toplum örgütleriyle düzenli olarak toplantı yapılması gerekliliğinin önemine vurgu yapılmıştır. Bununla birlikte, takip eden yıllar içerisinde, adalet, kapsayıcılık, sosyal uyum ve istikrarın sağlanması için politika yapımında işçilerin ve işverenlerin rolü hakkında ortak bir anlayışa ulaşmak için daha kat edilmesi gereken uzun bir yol olduğunu bize göstermiştir.²⁷³

Avrupa'daki Uluslararası Finans Kuruluşlarının kamu borç kriziyle bağlantılı yapısal uyum programları vesilesiyle, özellikle Avrupa'nın güneyinde ve İrlanda'da yaptığı saha müdahaleleri, ulusal endüstriyel ilişkiler sistemlerinde ve çalışma idarelerinde değişiklikleri teşvik etmiştir. Bu da genellikle daha fazla değil, daha az kurulacak olan sosyal diyaloga ve kamusal müzakereye neden olmaktadır. Yunanistan örneğinde, UÇÖ denetim organları, kreditorlerin Avrupa Komisyonunun talebi üzerine ülke

²⁷² Jason Heyes ve Ludek Rycly, “Konstantinos Papadakis, Chapter 3: Social dialogue at the dawn of the ILOs centenary: sorting out challenges, setting priorities for the future”, 51.

²⁷³ Jason Heyes ve Ludek Rycly, “Konstantinos Papadakis, Chapter 3: Social dialogue at the dawn of the ILOs centenary: sorting out challenges, setting priorities for the future”, 52.

tarafından kabul edilen kemer sıkma önlemlerinin UÇÖ Sözleşmesi üzerindeki etkisi hakkında birçok çekince dile getirmişlerdir. Romanya'da, UÇÖ ve IMF, işçi koruma mevzuatı, asgari ücretler ve kemer sıkma döneminde sosyal diyalog ve toplu pazarlığın rolü hakkında ortak bir tavsiye platformu üzerinde anlaşamamışlardır. Kuşkusuz, çalışma politikası ve kanun çıkarmak için sosyal diyalogun önemine ilişkin politika rehberliğini, sahada somut eylem düzenlemelerine dönüştürmek için, önümüzdeki yıllar boyunca daha fazla çabaya ihtiyaç duyulacaktır. Bu tür bir eylem, sosyal ortakların, çalışma idarelerinin ve sosyal diyalog organlarının katılımı ve söz sahibi olması ile sağlanabilir. 2020'nin başlarında Pandemi döneminde ortaya çıkan acil müdahalelerin gerekliliğinin meydana geldiği dönemlerde sosyal diyalog alanını genişletmeye yönelik daha iyi çalışmalar yapılarak inşa edilebilir. Covid – 19 ile birlikte, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ekonomilerde ulusal bütçe açıkları, devlet borçlarındaki artış ve eşit büyüklükteki kemer sıkma programlarının riski, özellikle merkez bankaları olarak, önümüzdeki yıllarda sosyal diyalogun önemini bir kez daha test edebileceği görülmektedir.²⁷⁴

5.2.3. Sınırlar Arası ve Sivil Diyaloğa Karşı Sosyal Diyalog

Sosyal diyalog İlginç bir şekilde ulusal düzeyde büyük zorluklarla karşı karşıya kalırken, temel çalışma haklarını ve diğer uluslararası çalışma standartlarını teşvik etmeyi amaçlayan çok sayıda devletlerarası kamu girişimi yoluyla sınırlar ötesine yayılmaktadır. Uluslararası üretimin yeni biçimlerinin oluşması; artan ticaret entegrasyonu ve doğrudan yabancı yatırım; devletlerin ekonomik ve siyasi egemenliğinin bazı yönlerini çok taraflı kuruluşlara devredilmesi ve çokuluslu işletmelerin küresel değer zincirlerinin çoğaltması ve güçlendirilmesi sosyal diyalogun sınırlar ötesine yayılmasında etkili olan faktörler arasında değerlendirilebilir. COVID-19'un ortaya çıkardığı küresel halk sağlığı ve ekonomik kriz, çağdaş zorlukların ulusal sınırları tanımadığının ve hükümetler, işverenler ve işçiler arasındaki sınır ötesi işbirliği ve diyalog ile anlaşmaların sağlam bir sosyo-ekonomik sistemin parçası olduğunun bir başka örneği olmuştur. Bölgesel sınır ötesi sosyal diyalog, özellikle sektörler arası, sektörel ve şirket düzeylerinde sosyal diyalogun AB iç pazar yapısının gelişimine eşlik etmek üzere kurumsallaştırıldığı ve bu sayede sağlam bir şekilde kurulmuştur. Genellikle, bu düzeydeki sosyal diyalog, AB üye devletlerinde yaygın bir uygulamayı yansıtmaktadır, ancak aynı zamanda ekonomik entegrasyon ve sosyal adaletin el ele gitmesi gerektiğini kabul etmektedirler. Avrupa'nın ötesinde, çok sayıda ikili ve çok taraflı ticaret anlaşması ile ulusal işveren ve işçi örgütleriyle, çalışma hükümlerinin uygulanması konusunda istişareler yapılması gerekmektedir. Ayrıca, işçi ve işveren örgütleri de dâhil olmak üzere ilgili herhangi bir kuruluşun, sözleşmelerin taraflarının çalışma taahhütlerini yerine getirmeme konusundaki endişelerini iletmesine bu sayede imkân tanınacaktır. Belirli ülkelerdeki kurumların ve sosyal ortaklarının kapasite eksikliği, ticaret müzakerelerinde sınırlı şeffaflık ve sınır ötesi diyalogu kolaylaştırmak için yetersiz kaynak tahsisi gözlemlenen eksiklikler arasındadır. Şirket düzeyinde, Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar (UÇA), Çokuluslu İşletmeler (ÇUI) içinde sosyal diyalog

²⁷⁴ Jason Heyes ve Ludek Rycly, “Konstantinos Papadakis, Chapter 3: Social dialogue at the dawn of the ILOs centenary: sorting out challenges, setting priorities for the future”, 52.

ve yapıcı çalışma ilişkileri için bir çerçeve sağlamaktadır. Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar, ÇUİ'ler ve Küresel Sendika Federasyonları arasında, örgütlenme özgürlüğünün ve örgütlenme hakkının desteklenmesine odaklanan anlaşmalardır. Artan bir şekilde, iş sağlığı ve güvenliği ve insan kaynakları yönetimi politikalarının desteklenmesine ilişkin hükümler içermektedir.²⁷⁵

Uluslararası Çerçeve Anlaşmaların, sağlıklı takibi ve ortak çalışmaların devamlılığı sosyal diyalog mekanizmaları ile sağlanır. ÇUİ'lerin yalnızca küçük bir azınlığı Uluslararası Çerçeve Anlaşmalar imzalamış olması ve bunların çoğunun merkezi Avrupa ülkelerinde olması, anlaşmaların diğer bölge ve ülkelerdeki işletmeler ve işçiler üzerinde etkileri vardır. UÇA, ilgili işletmelerdeki yönetim ve işçiler arasındaki ilişkileri geliştirmeye ve iş adaleti sistemlerine başvurmadan iş uyuşmazlıklarını önlemeye ve bu süreci yönetmeye yardımcı olmaktadır. Şirketlerin, sınır ötesi işgücü – yönetim işbirliğinin küresel iş genişletme planları ve insan kaynakları yönetimi ile yakından ilişkili olabileceğine ve şirketlerin UÇA'lara katılırken yararlandıkları avantajlara ilişkin artan farkındalığının, bu tür sınır ötesi sosyal diyalogu artırması muhtemeldir. Bununla birlikte, UÇA'lar tedarikçiler, yükleniciler ve alt yüklenicilere ilişkin referansları açısından daha iddialı hale geldikçe yüzlerce hatta bazen binlerce tedarikçi ve alt yükleniciyi izleme ve ÇUİ'ler içindeki diyalog organları daha etkili ve güvenilir hale getirmektedir.²⁷⁶

Pandeminin etkileriyle başa çıkmak için, birden fazla sınır ötesi sosyal diyalog örneği önemli küresel anlaşmalara yol açtı. Örneğin, krizden büyük ölçüde etkilenen küresel bir sektör olan COVID-19: Küresel Giysi Endüstrisinde Eylem konulu ortak bildirisinde, hazır giyim üreticilerini ve işçileri desteklemek için önlemler alınması çağrısında bulunmuştur. Tarafların hazır giyim işçilerinin gelirini, sağlığını ve istihdamını korumak ve işverenleri COVID – 19 krizi sırasında hayatta kalmalarını desteklemek için harekete geçmeye, daha adil ve dirençli bir hazır giyim endüstrisi için sürdürülebilir sosyal koruma sistemleri oluşturmak üzere birlikte çalışmak gerekliliğinden bahsedilmiştir. Sınır ötesi sosyal diyalogun evrimi, büyük ölçüde bölgesel ve küresel kamu kuruluşlarının sınır ötesi sosyal diyalog için yasal çerçeveleri nasıl tanımladıklarına ve ona meşruiyet sağlamalarına bağlıdır. Küresel sosyal ortak kuruluşlarının bu tür kuruluşlardaki kurumsal rolünün güçlendirilmesi, bu bağlamda sınır ötesi sosyal diyalogu daha da ileriye doğru atılmış önemli bir adım olacaktır.²⁷⁷

Genel olarak sivil diyalog, kamu yetkilileri ve çok çeşitli devlet dışı aktörler, özellikle sivil toplum kuruluşları (STK) arasında toplumsal konularda geçici, yapılandırılmamış ve esnek istişareleri ifade eder. Sivil diyalog da amaç politika yapımına birden fazla çıkar grubunun dâhil edilmesini kolaylaştırma ve aslında yönetişimi daha kapsayıcı hale getirme çabası içerisinde olmaktadır. Genellikle üçlü sosyal

²⁷⁵ Jason Heyes ve Ludek Rycly, "Konstantinos Papadakis, Chapter 3: Social dialogue at the dawn of the ILOs centenary: sorting out challenges, setting priorities for the future", 55.

²⁷⁶ Jason Heyes ve Ludek Rycly, "Konstantinos Papadakis, Chapter 3: Social dialogue at the dawn of the ILOs centenary: sorting out challenges, setting priorities for the future", 55.

²⁷⁷ Jason Heyes ve Ludek Rycly, "Konstantinos Papadakis, Chapter 3: Social dialogue at the dawn of the ILOs centenary: sorting out challenges, setting priorities for the future", 55.

diyalog veya ikili sosyal diyalog olarak adlandırılan süreçler içerisinde, geleneksel sosyal ortaklar dışındaki aktörleri de kapsayabilir. Bu gibi durumlarda, sosyal diyalog ile sivil diyalog arasındaki sınırlar bulanıklaşabilir. Örneğin, ekonomik ve sosyal konseyler ve benzeri kurumlar, gençlik derneklerini, kadın örgütlerini, engellileri, toplum temelli örgütlenmeyi, kooperatifleri ve önemli davaları savunan grupları dâhil etmek için sıklıkla emek ve yönetimin ötesine geçen temsili kapsar. STK'ların politika süreçlerine katılımı, insan hakları kaygılarıyla yürütülen bilinçlendirme ve bilgilendirme kampanyaları yoluyla etkili olabilir veya kooperatiflerde olduğu gibi, çeşitli nedenlerle farklı örgütlenme ve temsil biçimlerini seçen işçilere söz hakkı verebilir. Daha da önemlisi, STK'larla çok sayıda ortaklık, etkili işgücü yönetimine katılma avantajına sahip olabilmesine imkân tanımaktadır.²⁷⁸

5.3. Gelir Dağılımı, Sürdürebilir Kalkınma, Ekonomik Büyüme Çerçevesinde Sosyal Diyalog

Bu bölümde gelir dağılımı ile sosyal diyalogu eşleştirerek gelir dağılımında adalete en yakın konumda olan ülkelerin sosyal diyalogun ne ölçüde kullandıklarını ve bu doğrultuda sosyal diyalogun, gelir dağılımında ki adalete yaklaşmasında ki etkilerinden bahsedilecektir.

5.3.1. Yoksullaşarak Büyüme

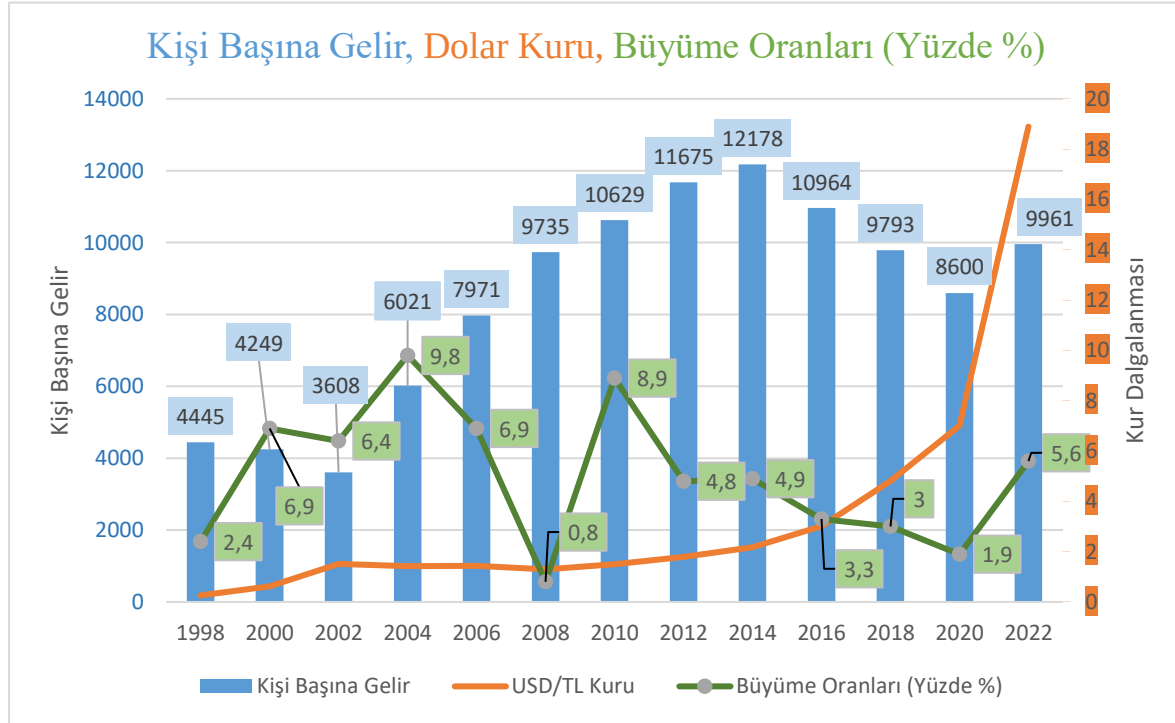
Daha önce insanlar, avladıkları hayvanları, avcılık yaparak topladıkları ile beslenerek ve kabileler olarak bir arada yaşamışlardır. Önce bitkileri, sonra hayvanları evcilleştirmeye ve doğayı taklit ederek tarım yapmaya başladılar. Bu şekilde insanlar tarım toplumu adı verilen bir toplum tipi yaratarak yaşamlarını sürdürmüşlerdir. Tarım ve hayvancılık toplumları, insanoğlunun yeni üretim ilişkileri yaratmaya başlamasının bir sonucu olarak toprağı işlenmesinin önu açılmıştır. İnsanoğlunun üretimle ilgilenmeye başlamasından bu yana ilişkiler, yoksullar ve yoksulluk her zaman gözle görülür şekilde varlığını sürdürmüştür. İnsanların bir arada yaşamaya başladıkları günden beri var olan bir olgu olan yoksulluk, özellikle de gelişmiş ülkelerde çeşitli nedenlerle artan işsizlik ile tartışılmaya başlanmıştır. Özellikle de ekonomik büyüme hızının yavaşlaması, pazar odaklı topluluklar gibi nedenler oluşturmıştır. Kapitalizm öncesinde insanlar geleneksel ve dini yaklaşımlarla yoksul insanlara yardım etmeye çalışmış ve nispeten başarılı olmuşlardır. Ancak makineleşme ve beraberinde şehirlere göç ile doğru orantılı olacak şekilde kentlerde yoksulluk artmaya başlamıştır. Hindistan doğumlu ekonomi alanında çalışmalarda bulunan Jagdish Bhagwati, ender zamanlarda ekonomik anlamda ortaya çıkan olumlu gelişmelerin, ferah seviyesinde gerilemeye neden olabileceğini belirterek farklı bir teori olarak yoksullaşarak büyüme kavramı üzerinde çalışma yapmıştır.²⁷⁹

Bir ülke ihracatını arttırmak için yaptığı üretimin kapasitesini arttırarak, oransal olarak ortaya çıkardığı emeğin karşılığını dış ülkelere satımını arttırmış, ancak aynı zamanda ülke içi dinamiklerin ve

²⁷⁸ Jason Heyes ve Ludek Rycly, "Konstantinos Papadakis, Chapter 3: Social dialogue at the dawn of the ILOs centenary: sorting out challenges, setting priorities for the future", 57.

²⁷⁹ İbrahim Çütçü ve Malik Atış "Overty-Growth And Social Policies: The Analysis Of Immiserizing Growth Hypothesis On Turkey", İbrahim Çütçü, Malik Atış Int.J.Eco.Res, (Temmuz – Ağustos 2016): 45 – 57, ISBN: 2229-6158.

dengeinin değişmesinden kaynaklı ferah seviyesinde oluşan düşme sonrası yaşanan buhranın adına yoksullaşarak büyüme diyebilir. Ülkemizde yoksullaşarak büyüme sürecini grafik yolu ile anlatmaya çalışacağız.²⁸⁰



Grafik 5.8. Ülkemizde Kişi Başına Gelir ve Dolar Kurunun Dalgalı Seyri (1998-2022 Yılları Arası) (<https://www.mahfiegilmez.com/2021/06/once-zenginlestiren-sonra-yoksullastran.html> , ve OECD Verileri. S.E.T.:28.08.2023).

Ülkemizde kişi başına düşen miktar ve Amerikan doları ile Türk liramız arasında ki dalgalanmaları göstermektedir. Dünyayı etkileyen 2001 yılında meydana gelen kriz dönemi öncesinde yaklaşık 4.200 Amerikan Doları üzerinde olan kişi başına düşen gelirimiz, meydana gelen kriz ile 3.500 Amerikan doları seviyelerine inmiştir. Daha sonraki yıllarda tekrardan artışlar meydana gelerek, kriz dönemi yıllarını ve önceki yılları da geride bırakarak yükseliş trendi içerisinde girmiştir. Sonraki yıllarda meydana gelen 2008 Yılında ortaya çıkan kriz ile birlikte artış oranından azalmaya sebep olsa da 2014 yılına kadar artışlar belirli oranlarda ve sürekli yükselerek artan biçimde ilerlemeler kaydetmiştir. Yine 2014 yılında da görüldüğü üzere 12.000 Amerikan doları üzerinde bir rakama ulaşarak belirlenen grafik cetvelinde ülkemizin ulaşabildiği tavan noktası olmuştur. Aynı zaman diliminde de gözlemlendiği üzere Amerikan doları ile ülkemiz para birimi arasında değerlendirme biçimi yıllar itibari ile çok fazla farklılık göstermeyerek yatay seyrinde ilerleme kaydetmiştir. Sonraki yıllarda azalma seyrine geçilmiş aynı zamanda dolar kuru ile ülkemiz para birimi olan Türk Lirası arasında, yatay seyirden, dikey seyrile doğru ve keskin şekilde tırmanma işaretleri ile ilerlediği görülmektedir. Bu sürecin asıl sebeplerinden biriside ülke insanımızın kendi parasına olan güveninin artması ile birlikte beklentilerin olumlu yönde

²⁸⁰ Mahfi Eğilmez, <https://www.mahfiegilmez.com/2021/06/once-zenginlestiren-sonra-yoksullastran.html>, S.E.T.:15.02.2023.

ilerlemesi etkili olmuştur. Daha sonraki yıllarda ülkemizde ekonomik anlamda olumsuz gelişmelerin meydana gelmesi ile birlikte ülkemize girişi yapılan dövizinde piyasadan panik ile çekilmesi sonucu 2014 yılına kadar meydana gelen artışımız azalma yönünde seyretmeye başlamıştır. Bu kapsamda ülkemizde 2002 – 2014 yılları arasında büyüme durumumuzda refah payımızın arttığı ortam meydana gelmiş, 2015 yılı itibari ile büyüme anlamında ki ilerlememiz ise yoksullaşarak büyüme seyrine dönüşmüş olduğu görülmektedir. Yine son 10 yılın büyüme oranları ile ekonomik anlamda büyümemiz gerçekleşmesinin bir başka nedeni olarak sermayenin aldığı payın giderek artması sonucu gelir dağılımında adaletsizliğin oluştuğunu göstermektedir.²⁸¹

Büyüme ve yoksullukla ilgili kanıtlara belki de en iyi şekilde, yoksullukta büyük karşılaştırmalı üstünlüğe sahip olan iki ülkeye, yani Çin ve Hindistan'a ayrıntılı bir şekilde odaklanılarak yaklaşılabılır. Gerçekten de dünyadaki yoksulların büyük bir çoğunluğu Çin ve Hindistan'ın kırsal bölgelerinde yaşıyor. Her iki ülke de hızla büyüdükleri 1980-2000 döneminde yoksullukta önemli azalmalar sağladı. Dünya Bankası verilerine göre, reel GSYİH bu yirmi yılda Çin'de yıllık ortalama %10 ve Hindistan'da %6 oranında büyüdü. Dünyanın hiçbir ülkesi Çin kadar hızlı büyümezken, Hindistan ise büyüme oranında onlara yaklaştı. 1960'ların başındaki Bhagwati hipoteziyle tamamen uyumlu olarak, her iki ülkede de yoksulluğun azaltılması üzerindeki etki dramatikti; büyüme, yoksulluğun azaltılmasının temel itici gücüdür. Böylece, Asya Kalkınma Bankası tahminlerine göre, Çin'de üzerinde anlaşmaya varılan önlemlere göre yoksulluk oranı 1978'de %28'den 1998'de %9'a düştü. Hindistan Hükümeti'nin tahminlerine göre, yoksulluk oranı 1977 – 78'de %51'den 1999 – 2000'de %27'ye düştü. İki dev ekonomi olan Çin ve Hindistan'ın dünya ekonomisiyle daha fazla bütünleşme yoluyla daha hızlı büyüme ve yoksulluğu azaltma deneyimi, bu tür bir bütünleşmeyi bir tehdit yerine bir fırsat olarak ele almaları gerekmektedir. Diğer ekonomiler de benzer deneyimler yaşadı. Yoksulluktaki önemli düşüşler, aynı zamanda ticaret ve doğrudan yatırım boyutlarında dünya ekonomisine daha hızlı entegre olanlar, daha serbest ticareti (ve doğrudan yabancı yatırımı) sağlayarak bir küreselleşmenin daha da hızla yayılmasında önemli rol oynamıştır.²⁸²

Yoksullaşarak büyüme dönemlerinin atipik olduğuna dikkat edilmelidir. Yaklaşık son otuz yılda, veriler, büyümenin ortalama olarak yoksulluğun azalmasına yol açtığını güçlü bir şekilde göstermektedir. Bu bulgu, büyüme ve yoksulluğun azaltılması arasındaki ilişki tartışmasına hakim olma eğiliminde olan büyüme yoksullar için iyidir anlatısında özetlenmiştir. Büyümeyi daha yoksul yanlısı veya kapsayıcı hale getirerek, yoksulluğun büyüme esnekliklerinde temsil edilen, büyümenin yoksulluğu azaltıcı etkisinin nasıl en üst düzeye çıkarılacağına ilişkin yapılan çalışmalarda büyüme ve yoksulluk ölçütlerine bağlı olarak yüzde 35'i olumlu olduğu görülmüştür. Kısıtlayıcı büyümenin bu tür

²⁸¹ Mahfi Eğilmez.

²⁸² Bhagwati ve Srinivasan (Şubat 2002)
https://www.researchgate.net/publication/4726815_Trade_and_Poverty_in_the_Poor_Countries_By_S.E.T.:15.02.2023.

örneklerini açıklayan hususunu iki şekilde yorumlanabilir. İlki, başarısız dahil etme olarak yorumlayabileceğimiz aktif dışlama arasındaki ayrıma dayanmaktadır. İkincisi ise ekonomik ve sosyo – politik perspektifleri karşılaştırır.²⁸³

Yoksullaşarak büyümeye ilişkin bahsedildiği üzere ilk olarak uluslararası ekonomide, Jagdish Bhagwati'nin (1958) çalışmalarıyla ortaya çıkartmıştır. Ticaretten elde edilen üretkenlik kazançlarının, fiyat veya gelir esnekliği olmayan mallar için ticaret hadlerinde keskin bir bozulma ile dengelenebileceğini ve bir ülkeyi daha kötü durumda bırakabileceğini göstermiştir. Daha önce de belirtildiği gibi terim burada farklı bir anlamda, ekonomik büyümenin yoksullara fayda sağlamadığı veya zarar verdiği durumları ifade etmek için kullanılmaktadır. Terimin bu kullanımından kaynaklanan bir dizi tanım sorunu vardır. Birincisi, fayda, zarar ve yoksulluk nasıl tanımlanmalıdır? Bu konu, bir yanda yoksunluğun diğer boyutlarına karşı gelir ya da tüketim yoksulluğu ve diğer yanda yoksulluğa karşı eşitsizliğin kullanımı ile ilgili sorulara bölünmüştür. Büyüme ve yoksulluk arasındaki ilişki üzerine uygulamalı literatürün çoğu, bir miktar gelir veya tüketim yoksulluğu ölçütüne dayanmaktadır. Esas olarak, iki nedenden dolayı bu tanıma bağlı kalınmaktadır. İlk olarak, mutluluk veya sosyal sonuçlar gibi yoksunluğun diğer boyutlarını analize dahil etmek, altta yatan nedensel mekanizmalar farklı olduğundan, diğer açıklayıcı sorunları gündeme getirme eğilimindedir. Ayrıca, yoksullaşarak büyüme için araştırma projesinin temel motivasyonundan, yani gelir artışının neden gelir veya tüketim yoksulluğunun azaltılmasına dönüşmediğini açıklamaktan sapmaktadır. İkincisi, yoksul yanlısı ya da kapsayıcı büyüme literatüründe merkezi olarak yer alan büyüme ve eşitsizlik arasındaki ilişkinin önemli sorusu kavramsal olarak farklıdır. Spesifik olarak, eşitsizliğin büyümeyle birlikte arttığı eşitsiz büyüme örnekleri, yoksullar için çok az fayda veya zararın olduğu yoksullaştırıcı büyüme durumlarıyla aynı değildir.²⁸⁴

5.3.2. Sürdürülebilir Kalkınma

Sosyal diyalogun sürdürülebilir kalkınmaya nasıl katkıda bulunduğunu düşünmek ve değerlendirmek için bir başlangıç çerçevesinde konuyu özetlemek gerekmektedir. UÇÖ ve ITUC'un insana yakışır iş gündeminin temel özelliklerinden biri olan sosyal diyalogun iyi anlaşılmadığı ve sürdürülebilir kalkınmaya katkıda bulunma potansiyeli ve yönetişiminden de yeterince yararlanılmadığı düşünülmektedir. Sosyal diyalog aracının Kalkınma Etkinliği Gündeminin temel ilkelerini gerçekleştirme ve 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemine katkıda bulunma açısından sunacağı çok şey olduğu tartışılmaz bir gerçektir.²⁸⁵ Sosyal diyalogun kendisinin, sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleştirilmesine yönelik belirli avantajlar sağlayan bir yönetişim biçimi olduğunu savunmaktadır.

²⁸³ Paul Shaffer, “Q-Squared Working Paper No. 69” Summer 2018. https://www.trentu.ca/ids/sites/trentu.ca/ids/files/documents/Q2WP69_Shaffer.pdf, S.E.T:21.06.2023.

²⁸⁴ Paul Shaffer, “Q-Squared Working Paper No. 69” Summer 2018. https://www.trentu.ca/ids/sites/trentu.ca/ids/files/documents/Q2WP69_Shaffer.pdf, S.E.T:21.06.2023.

²⁸⁵ Maarten Hermans, Jan Van Ongevalle ve Huib Huyse, “Social Dialogue As A Driver And Governance Instrument For Sustainable Development”, KU Leuven HIVA Research Institute for Work and Society, (2016): 2.

Bu avantajlar, sosyal diyalog sürecinin kapsayıcı doğası ve etkileşimin organize edilme şekli ile bağlantılıdır. Aynı zamanda, sosyal diyalogun sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesi üzerinde olumlu bir etkiye sahip olması için, tarafların diyaloga girme iradesi ve tarafların destekleyici rolü ile karakterize edilen kolaylaştırıcı bir ortam şarttır. Sosyal diyalog, dünya genelinde günlük olarak yoğun bir şekilde uygulanan ve özellikle gelişmiş ekonomilerde giderek artan sayıda çalışmanın konusu olan köklü bir araç olmakla birlikte sosyal diyalogun sürdürülebilir kalkınmaya en iyi şekilde katkıda bulunabileceği birçok yolu daha iyi anlamak için yeni ve iddialı bir araştırma gündemine ihtiyaç vardır. Sosyal diyalog, ürettiği çıktı türleri ve bunları elde etme araçları aracılığıyla diğer çalışma ilişkilerini yönetme yollarından farklıdır. Sosyal diyalog, toplu iş sözleşmeleri ve sosyal sözleşmeler gibi somut çıktılar yaratır. Aynı zamanda politikaların birlikte belirlenmesini veya belirli politika alanlarının (insan kaynaklarının geliştirilmesi, istihdam politikaları) üçlü yönetimini içerebilir. Çıktılar, tipik olarak, hükümet ve sosyal ortaklar (üçlü) veya sosyal ortaklar (ikili) arasında müzakereler veya işbirliği yoluyla elde edilecektir. Sürdürülebilir kalkınma, şimdiki neslin ihtiyaçlarının, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinden ödün vermeden karşılanması gerektiği anlamına gelir. Sürdürülebilir kalkınmanın birbiriyle ilişkili, eşit öneme sahip ve birlikte ele alınması gereken ekonomik, sosyal ve çevresel üç boyutu vardır. UÇÖ, İnsana Yakışır İş Gündeminin dört ayağının – sosyal diyalog, sosyal koruma, işyerinde haklar ve istihdam – sürdürülebilir kalkınmanın vazgeçilmez yapı taşları olduğunu savunur.²⁸⁶

Sosyal diyalogun sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerine katkıda bulunma şekli, Çalışma koşulları, sosyal ortakları ve hükümeti içeren müzakere edilmiş ve şeffaf bir süreç aracılığıyla belirlenip izlendiğinde, aslında aynı anda üç kalkınma etkinliği ilkesi geçerlidir: İlk olarak Yönetişim süreci yani kapsayıcı olması ve toplu eylem sorunlarını ele alması, ikinci olarak rekabetçi yarış; yani sosyal diyalog aktörlerinin sahipliğini yaratması ve üçüncü ve son olarak farklı paydaşlar birbirlerine karşı sorumlu tutulması denebilir. 2008 mali krizinden bu yana, sosyal diyalogun eşitsizliği azaltıcı etkisine ilgi artmıştır. Ağırlıklı olarak OECD ülkelerinde yapılan araştırmalar, sosyal diyalogun ücret belirlemede daha fazla eşitlik getirerek, orta ve düşük gelirli işçiler için daha büyük bir kazanç payı, üst düzey çalışanlarla daha az gelir eşitsizliği ile sonuçlandığı çeşitli yolları göstermektedir. Ücret dağılımı ve ülkelerin GSYİH işgücünden elde edilen gelirin daha yüksek payı aldığı gözlemlenmektedir. Örneğin; Bir işçi kategorisi için daha eşit ücret sonuçları elde etmenin yanı sıra, sosyal diyalog ayrıca belirli dezavantajlı işçi alt grupları için ücret eşitsizliklerinin azaltılmasına da katkıda bulunabilir. Bu şekilde, sosyal diyalogun olumlu etkisi, aksi takdirde normal ücret oluşumu sürecinde ele alınamayacak olan cinsiyetler arası ücret farkı gibi toplumsal eşitsizliklerin ele alınmasına kadar uzanır. Örneğin, kadınlar güvencesiz, düşük ücretli işlerde aşırı temsil edildiğinden ve şirket düzeyindeki toplu pazarlık kapsamı daha düşük olduğundan, bazen piyasa güçlerini düzeltmek için merkezileştirilmiş üçlü sosyal diyalog

²⁸⁶ Hermans, Ongevalle ve Huyse “Social Dialogue As A Driver And Governance Instrument For Sustainable Development”, 3.

araçları – asgari ücretler gibi – kullanılır. Ayrıca, aynı araç, kadınların işgücü piyasasına katılım oranlarını da artırabilir çünkü gelir dağılımının alt ucundaki ücretlerin yükseltilmesi işe girmenin fırsat maliyetini artırır. Toplumsal cinsiyet eşitliği için sosyal diyalogun bu tam potansiyelini gerçekleştirirken, toplu pazarlıkta toplumsal cinsiyet kaygılarına daha fazla dikkat gösterilmesi gerekmektedir.²⁸⁷

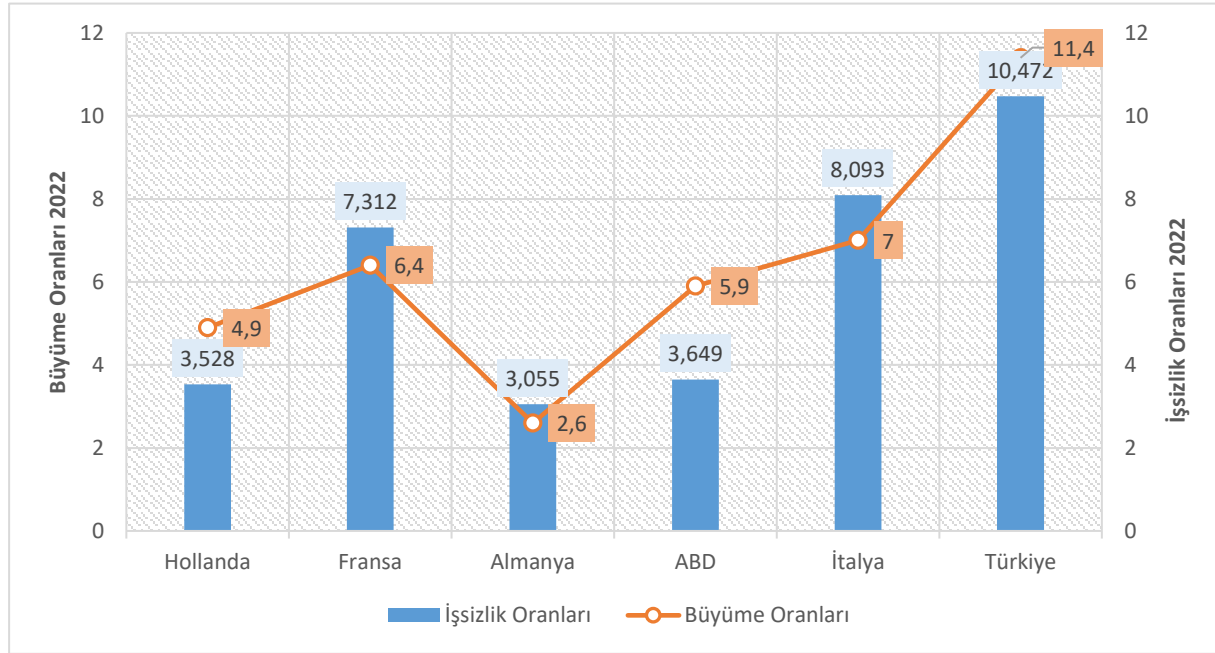
Sosyal diyalog, sosyo-ekonomik politikaların, örneğin sosyal korumaya, daha fazla kapsayıcılık ve düşük gelirli haneler için daha kapsamlı bir kapsama yönelik yönelimini etkilemek ve aynı zamanda gelirin yeniden dağıtımına katkıda bulunmak için kilit bir araçtır. Sosyal diyalogun bu etkisi, çeşitli erişime ilişkin tüm referanslara değinir, sağlık, eğitim, temiz su ve konut gibi alanlarında kamu mallarının sağlanmasıyla güçlü bir şekilde bağlantılıdır. Sosyal diyalogun kamu mallarına erişimin iyileştirilmesine ve yeniden dağıtımına katkısı, çok çeşitli araştırma kaynaklarından ortaya çıkmaktadır. Örneğin araştırmalar, sosyal tarafların sosyal diyalogda işçilerin sosyal koruma programlarına ve diğer sosyal hizmetlere erişimini iyileştirmenin yanı sıra bu alanlardaki kamu harcamalarını artırmada oynadığı olumlu rolü tespit etmiştir. Bu nedenle, kamu hizmetlerini esas olarak maliyet ve verimlilik üzerinden değerlendirmekten, erişim ve eşitlik üzerindeki etkisi gibi kriterler üzerinden değerlendirmeye doğru düşünce değişimini desteklemede etkili olacaktır. Kamu hizmetlerinin (nakit) değeri düşük gelirli hanelerin nispeten daha büyük ve önemli bir bölümünü oluşturduğundan, sosyal diyalog yoluyla kamu hizmetlerinin sağlanmasının güçlendirilmesi, yeniden dağıtım açısından da faydalıdır. Diğer bir deyişle, genel nüfusun vergilendirilmesi yoluyla finanse edilen kamu hizmetleri, önemli bir yeniden dağıtım etkisine sahiptir, çünkü bu hizmetler aksi takdirde gelirin büyük bir bölümünü alacaktır ve hatta daha düşük gelirli haneler için karşılanamaz olacaktır.²⁸⁸

Sosyal diyalogun temel işlevlerinden biri, tam olarak bireysel çalışan-işveren ilişkisinin ötesinde alternatif bir yönetim yapısı sağlamaktır. Bu ilişki içindeki demokratik açığı veya güç dengesizliğini ele alabilir. Örneğin bir toplu pazarlık rejimi, işverenin tek taraflı eylemlerini önleyebilecek bir kontrol ve denge sisteminin oluşturulmasına yardımcı olabilir. Avrupa'daki deneyimler, pazarlık süreçlerinin sonuçlarını kamuya açık hale getiren ve çeşitli pozisyonları (hesap verebilirlik ve kapsayıcılık) açığa çıkaran iyi yapılandırılmış sosyal diyalogun genellikle yol açtığını göstermektedir. Sosyal diyalogun bir diğer özelliği de kriz veya siyasi ve ekonomik geçişler karşısında anlaşmaya varmak için sağladığı avantajlardır. Dikkate değer örnekler, Güney Afrika'nın apartheid'den geçişi sırasında ve Tunus'un 2011'deki devriminden sonraki demokratik geçiş sürecinde ve 2013'te üçlü bir toplumsal sözleşmenin imzalanmasıdır. Üçlü sosyal diyalog, 1988'de Macaristan gibi Avrupa'daki eski Sovyet ülkelerinde ve daha sonra Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti ve Polonya'da komünist yönetimden demokrasiye ekonomik

²⁸⁷ Hermans, Ongevalle ve Huyse “Social Dialogue As A Driver And Governance Instrument For Sustainable Development”, 6.

²⁸⁸ Hermans, Ongevalle ve Huyse “Social Dialogue As A Driver And Governance Instrument For Sustainable Development”, 7.

ve siyasi dönüşümü mümkün kılan bir mekanizma olarak başarıyla kullanıldı. Bu durumlarda sosyal diyalog, çalışma ilişkilerinin aktörleri arasında ve genel olarak toplum içinde işbirliğini güçlendirebilecek bir mekanizma olarak görülmektedir.²⁸⁹

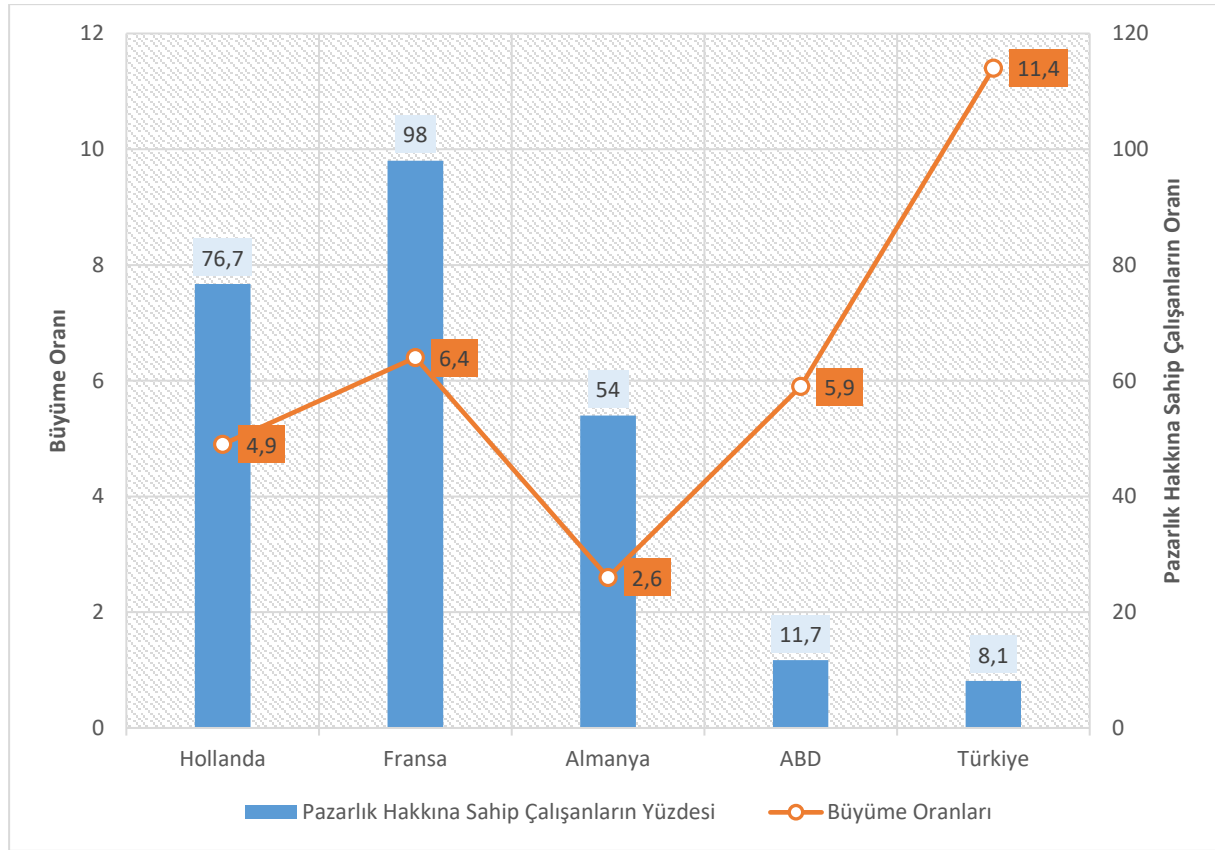


Grafik 5.9. Seçili Ülkelerin İşsizlik ve Büyüme Oranlarının Karşılaştırılması (2022 Yılı) (OECD Verileri, <https://stats.oecd.org/> (113 Sayılı Ekonomik – Haziran 2023, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), OECD Verileri, <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>, ve https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/collective-bargaining-coverage_923f26fe-en, S.E.T.: 11.07.2023.).

Yukarıda ki grafiğimizde ülkelerin İşsizlik ve Büyüme Oranlarının karşılaştırılması yapılmaya çalışılmıştır. Burada hedeflenen sonuç büyüme oranlarına yakın olarak işsizlik oranlarının da hemen hemen aynı seviye de yükselmesi olmuştur. Örnek olarak aldığımız grafikte bulunan altı ülkeden Avrupa’nın temel taşlarından olan Fransa, Almanya ve İtalya’da işsizlik oranları büyüme oranlarının gerisinde kalmıştır. Hollanda, ABD ve Ülkemizde ise büyüme oranlarının işsizlik oranlarının üzerinde seyrettiği görülmektedir. Her ne kadar ülkelerde farklı sonuçlar çıkmış olsa da hemen hemen hepsinde işsizlik ve büyüme oranları arasında artı/eksi 1 veya 2 puanlık farklar oluşmakta, afaki oransal farklılıkların olduğu gözlemlenmemektedir.²⁹⁰

²⁸⁹ Hermans, Ongevalle ve Huyse “Social Dialogue As A Driver And Governance Instrument For Sustainable Development”, 14.

²⁹⁰ OECD Verileri, <https://stats.oecd.org/> (113 Sayılı Ekonomik – Haziran 2023, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), S.E.T.: 13.07.2023.



Grafik 5.10. Seçili Ülkelerin Ekonomik Büyüme ve Toplu Pazarlığa Katılım İlişkisi (2022 Yılı) (OECD Verileri, <https://stats.oecd.org/> (113 Sayılı Ekonomik – Haziran 2023, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), OECD Verileri, <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>, ve https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/collective-bargaining-coverage_923f26fe-en, S.E.T.: 11.07.2023.)

Yine yukarı da ki grafiğimizde ise aynı ülkelerin ekonomik büyüme ve toplu pazarlığa katılım ilişkisi arasında ki bağlantısı yorumlanmak istenilmiştir. Bu bağlamda yine Avrupa ülkelerinin sosyal diyalog yolu ile veya aracısı ile toplu pazarlık hakkına sahip çalışanların yüzdesinin oldukça yüksek olduğu ve büyüme oranlarının ise çalışanların toplu pazarlık hakkına sahip olan ülkelere Fransa örneğinde ki gibi düşük olan ülkelere göre Almanya gibi büyüme oranlarının da yüksek olduğu gözlenmektedir. Bu üç ülke bize oransal anlamda bir anlamlı bir yorum yaptırmaktadır. Ancak ABD ve ülkemizde pazarlık hakkına sahip çalışanların yüzdeleri aşırı oranda düşük olmasına rağmen büyüme oranları yadsımayacak kadar artış yaşamıştır. Ancak bu iki değer arasında yorum yapılabilmesi için gelir dağılımında ki adaletsizliği gösteren gini katsayısı değeri ile birlikte yorumlamak gerekmektedir. Çünkü ülkelerin büyüme oranlarında gerçekten ciddi bir artış olsa da burada önemli olan husus ülke genelinde gelir dağılımının ne kadar adil şekilde dağıtılmasının gerekliliğidir. Ülkelerin ekonomik modellemelerinde alt ve üst grupların olabildiğince az oranda, orta seviye grubun ise oldukça fazla bir oransal yüzdeye sahip olması amaçlanmaktadır. Ancak ülkeler için büyüme oranlarının fazlaşması esnasında alt ve üst grupların oldukça fazla ülke içerisinde oransal anlamda yüksek olması, orta gelir sınıfının ise az bir oransal durumu oluşturması yani kum saati gibi bir şekil oluşturması ülkelerin kendi iç dinamizmi

içerisinde olumsuzlukların yaşandığının ve daha da yaşanabileceğini göstermektedir. Bu bağlamda bu iki veriyi yorumlar iken gelir dağılımının önemi de ortaya çıkmaktadır.²⁹¹

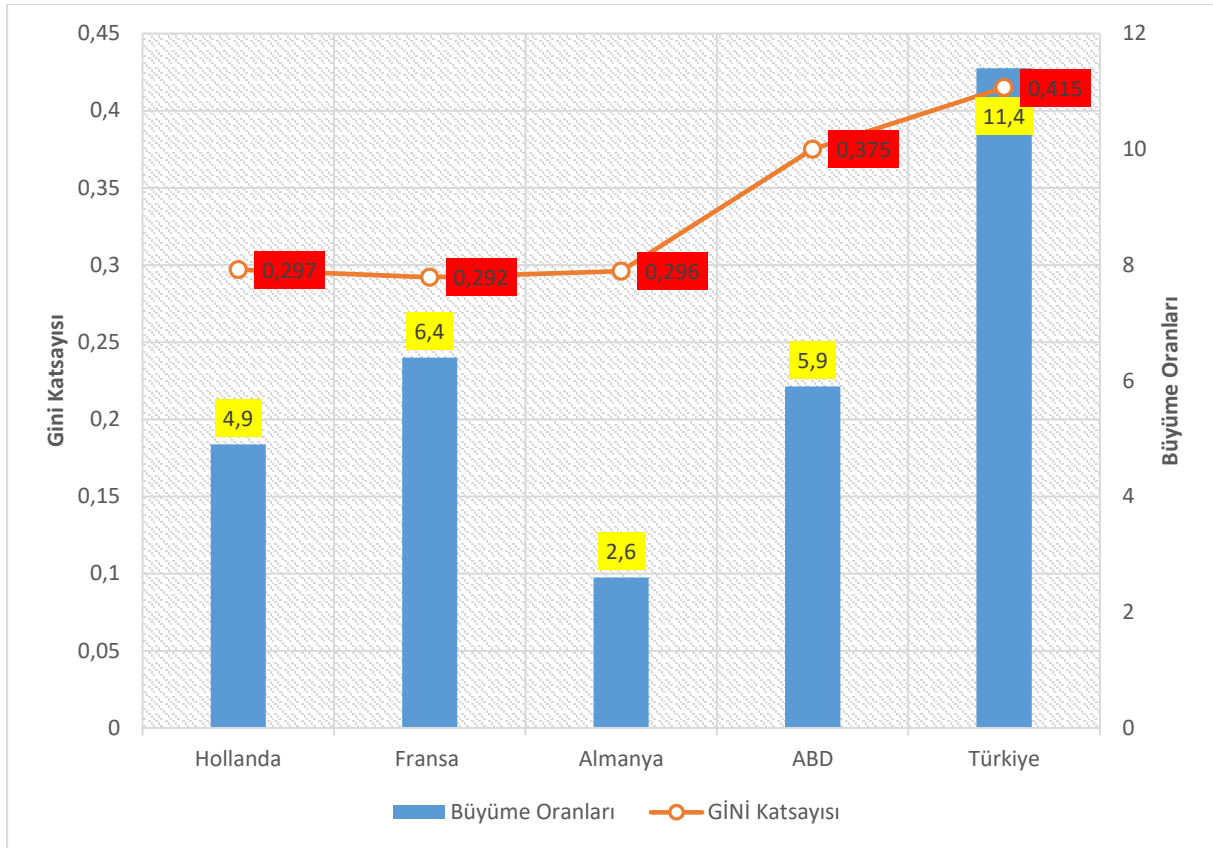
Aşağıda yer alan grafik ile (Grafik 5.11.) yine ülkelerin ekonomik büyüme ve gini katsayısı arasındaki bağlantısını kurarak daha anlamlı bir sonuca ulaşılması hedeflenmiştir. Yukarıda da bahsedildiği gibi Avrupa ülkelerinde dengede bulunan koşullar, gini katsayısı ekseninde de kendini göstermiştir. Yani gini katsayısının bu üç Avrupa ülkesinde de hemen hemen aynı oransal yüzdeye sahip oluşu (0,29) gelir dağılımında ki adaletsizliği düşük seviye de tutulduğunu göstermektedir. Ancak ABD ve ülkemizde hatırı sayılır görülen ekonomik büyümenin altında ülkelerin kendi iç dinamizmine zarar verecek şekilde arttığı ve gini katsayısının ise sıfır noktasından uzaklaşarak (0,37 ve 0,41) oranlarına kadar gerileyerek 1 değerine yaklaştığı görülmektedir.²⁹²

Burada en önemli olan unsur aslında sosyal diyalogun ekonomik büyüme ve gelir dağılımındaki etkisidir. Sosyal diyalogun aktif kullanımı ve tarafların birbirleri ile olan müzakere süreçlerinde ortak noktaların sağlanarak aslında ülkelerin serbest belirlenen bu ekonomi modellerinde kendi iç dengesini oluşturduğudur. Bazen hükümet ya da devletlerin ile bu iç dengeyi bozacak şekilde müdahaleleri olmakta ise de aslında tarafların ortak uzlaşma noktasında başarı olduğu gözlemlenmiştir. Yine de taraflar arasında ilişkinin kopma noktasına gelmemesi açısından bu iç dengeye devlet ya da hükümetlerin belirli koşullar altında müdahalesinin kaçınılmaz olduğu durumlar olacaktır. Önemli olan devlet ya da hükümetlerin sınırsız sorumluluk altında bu dengeye müdahalesi ile taraflar arasında dengenin bozulmasını ve itibar, güven duygusunu sarsmaması gerekliliğidir.²⁹³

²⁹¹ OECD Verileri, <https://stats.oecd.org/> (113 Sayılı Ekonomik – Haziran 2023, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), S.E.T.: 11.07.2023.

²⁹² OECD Verileri, <https://stats.oecd.org/> (113 Sayılı Ekonomik – Haziran 2023, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), S.E.T.: 11.07.2023.

²⁹³ OECD Verileri, <https://stats.oecd.org/> (113 Sayılı Ekonomik – Haziran 2023, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), S.E.T.: 11.07.2023.



Grafik 5.11. Seçili Ülkelerin Ekonomik Büyüme ve Gini Katsayısı (2022) (<https://stats.oecd.org/> (113 Sayılı Ekonomik – Haziran 2023, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), OECD Verileri, <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>, ve https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/collective-bargaining-coverage_923f26fe-en, S.E.T.: 11.07.2023.).

Tablo 5.1. Seçili Ülkelerin Asgari Ücret Belirlenme Düzeyi ve Ekonomik Büyüme Oranları Karşılaştırılması (<https://stats.oecd.org/> (113 Sayılı Ekonomik – Haziran 2023, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), S.E.T.: 11.07.2023., Campbell ve Egger, “Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı”, 28.).

Ülkeler	Asgari Ücret Belirlenme Düzeyi	Ekonomik Büyüme (Son 10 Yılın Ortalaması)
Avusturalya	Tek Ulusal Asgari Ücret = 1. Düzey	2,235
Fransa	Tek Ulusal Asgari Ücret = 1. Düzey	1,155
Almanya	Tek Ulusal Asgari Ücret = 1. Düzey	0,989
Birleşik Krallık	Tek Ulusal Asgari Ücret = 1. Düzey	1,102
Arjantin	Bölgesel Asgari Ücret (2. Düzey)	0,614
Kanada	Bölgesel Asgari Ücret (2. Düzey)	1,650
Çin	Bölgesel Asgari Ücret (2. Düzey)	5,624
Endonezya	Bölgesel Asgari Ücret (2. Düzey)	4,115
Japonya	Bölgesel Asgari Ücret (2. Düzey)	0,436
İtalya	Sektörel/Mesleki Asgari Ücret (3. Düzey)	0,928
Meksika	Sektörel/Mesleki Asgari Ücret (3. Düzey)	1,253
Güney Afrika	Sektörel/Mesleki Asgari Ücret (3. Düzey)	0,617
Türkiye	Tek Ulusal Asgari Ücret = 1. Düzey	4,527

SONUÇ

Sosyal diyalog, bulunduğu toplumun ihtiyaçlarına göre ortaya çıkmış olan, devlet (hükümet), işçi ve işveren temsilcileri arasında sosyal uzlaşarak ortak noktada buluşmayı hedefleyen müzakere süreci olarak tanımlanabilmektedir. Bu amaçla sosyal diyalogun tanımını ortak payda da buluşan paydaşların müzakere süreci olarak tanımlasak da evrensel boyutta bir sosyal diyalog modelinden bahsedebilmek mümkün değildir. Her ülkenin kendi iç dinamiklerinde oluşan değerlerin sonucu olarak ülkelerin kendi tarafından kültürlerini özümseyerek anlamlandırılmış bir model ve süreçtir. Bu süreci geometrik olarak yorumladığımızda eş kenar üçgeni kendi içerisinde üç parçaya eşit olarak böldüğümüzde en altta kalan bilgi alışverişi süreci ile sosyal diyalogun başladığını ve zayıf şekilde ilerlediğini ancak danışma ve müzakere süreçleri ile yoğun şekilde kullanıldığı tanımlaması yapılmaktadır.

Sosyal diyalogun sağlanmasında iki temel unsurdan bahsedilecek olur isek; bunlardan ilki o ülke şartlarında örgütlenme özgürlüğünün gerekliliği ve bunun sonucu olarak toplu pazarlık hakkına sahip olunması gerekliliğidir. Bir ülkede üretilen mal ve hizmet miktarında meydana gelen artış ile ithalat ve ihracat arasındaki farkın sonucunda GSYH'yi oluşturmaktadır. GSYH ise gelişmekte olan ülkelerin ekonomik büyüme oranları üzerinde bizlere fikir vermektedir. Bu bağlamda tam istihdamın sağlandığı koşullarda GSYH artışı daha dengeli olacak ve ekonomik büyüme istenilen oranda artış gösterecektir. Tam istihdamın sağlanmasında en temel etken ise işçi, işveren ve devletin olduğu üçlü sacayağının kurularak sosyal diyalogun sağlanması ile mümkün kılınacaktır. İşçi, işveren ve devletin olduğu ortak paydada buluşma bazen direk kendi temsilleri ile mümkün olur iken, bazen de örgütlenmenin sağlanması ile sendikalar aracılığı ile olmaktadır. Burada örgütlenecek olan grubun amacının ve hedefinin ortak payda da birleşmesi ve diğer taraf ile yapılacak görüşmelerde bu ortak paydada buluşulması konusunda olabildiğince az taviz ile sonuca ulaşması olacaktır. Burada örgütlenmenin sağlanması gerekliliği sürecin temsil ve sonrası bakımından hiç şüphesiz çok önemli bir yere sahiptir. Bir diğer önemli husus ise örgütlenmenin olması sürecinde özgürlüğün tam olarak hukuksal ve mevzuat açısından sağlanmış olması gerekliliğidir. Örgütlenme özgürlüğünün sağlanması ile birlikte sendikalaşmanın ve temsilin önü tam anlamı ile açılmış olunacak, taraflar arasında anlaşmak için ortak uzlaşma noktasında buluşulacaktır.

Sosyal diyalog işçi, işveren temsilcileri ve devlet/hükümet arasında her türlü iletişimin, müzakerenin sağlanarak tarafların ortak noktada birleşmesini amaçlamaktadır. Burada bazen devlet ya da hükümetin doğrudan müdahil olmadığı iki taraflı sosyal diyalog yapısı olduğu gibi bazen de devletin doğrudan müdahil olduğu üçlü yapıda sosyal diyalog modeli karşımıza çıkmaktadır.

1768 Yılında J.Watt'ın buhar makinesini bulması ile Endüstri Devrimi oluşmuş işçi – işveren üretim anlayışında yeni kavramların çıkmasına ve ekonomik anlamda bu zamana kadar olandan farklı yeni sınıfların ortaya çıkmasına yol açmıştır. Yine aynı yüzyıl içerisinde Fransız ihtilalinin gerçekleşmesi ile birlikte ülkelerin yönetim şekillerindeki monarşik düzen sorgulanmaya başlamış

siyasal açıdan devrimlerin ortaya çıkmasına yol açmıştır. Bu iki büyük devrimin sonucu olarak Lonca sisteminde olan usta çırak modelinden yeni kavramların oluşarak işçi ve işveren kavramlarının doğmasına neden olunmuştur. Bu durum karşısında aradaki ortak paydanın oluşması için bir müzakere ortamının yaratılmasına tarafların oluşan bu yeni ekonomik ve sermaye yoğun düzen içerisinde tarafların haklarının korunması için mücadelelere sahne olmuştur.

İletişimin karşılıklı olarak ortak bir noktada birleşimi ve sonrası sorunun tekrar ortaya çıkmasını engellemek için uzlaşıda birleşilmesi için diyalog kavramının önemi ortaya koymaktadır. Sosyal tarafların gönüllük ilkesi çerçevesinde bir araya gelerek demokratik bir tartışma ve bu tartışma sonucu ortaya çıkacak olan yeni karar alma süreci sosyal diyalogun asıl sürecini tanımlamaktadır. Burada önemli olan husus, farklı çıkar grubu olarak tanımladığımız işçi ve işveren örgütü ya da temsilcilerinin ortak amaç / ortak çıkar doğrultusunda bir araya gelmeleri ve sonuca ulaşma istekleridir. Bu durumun sağlanması halinde sosyal diyalog taraflar arasında karşılık bulduğu kanaatine ulaşılabilir.

Asgari ücretlerin tespitinde UÇÖ tarafından işçi işveren taraflarının kendilerinin doğrudan ya da temsilcileri aracılığı ile ortak noktada buluşulması kararlaştırılmıştır. Bu kapsamda asgari ücret düzeyleri tespit edilirken sosyal diyalogun en aktif kullanıldığı alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Asgari ücretin tespitinde ülkeler tarafından uygulanan üç farklı yöntem vardır. Bunlardan ilki doğrudan devletin tespit ederek belirlediği, ikinci olarak taraflara danışarak karar verildiği veya uzmanlaşmış bir komisyon tarafından öneri sunularak karar alındığı ve son olarak tarafların müdahale olmaksızın doğrudan kendileri ile aralarında toplu görüşme sonucu karar verdiği yöntemdir. Son olan yöntem sosyal diyalogun asıl hedeflediği tarafların daha demokratik bir ortamda haklarını özgürce savunduğu bir yöntem olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kamu politikalarının uygulanması ve oluşturulmasında önemli olan husus halk tarafından meşru yollar ile seçilen kişilerin yalnız başına karar almaması, toplumu temsil eden diğer kurum ve kuruluşlar ile birlikte fikir alışverişinde bulunulması, ortak çıkarların korunması amacı ile iletişimin sağlanması oluşturulacak olan politikaların başarı ile doğru orantılı olması sonucu doğurmaktadır. Oluşturulan bu ortak çıkar noktasında devlet, işçi ve işveren üçlü sacayağının oluşması sonucunda, sosyal diyalog kavramı ile karşılaşmış oluruz. Sosyal diyalogun sağlanması için kurulan ve UÇÖ'nün 114 No'lu kararında ekonomik ve sosyal konseylerinin oluşumlarının sağlanarak sosyal diyalogun taraflarına haklar tanımaktadır. Bu haklar ile taraflar eşit sayıda temsil ve temsilcilerinin seçiminde doğrudan müdahale ile demokratik unsurların geliştirilmesi hedeflenmiştir. Yine Avrupa üye ülkelerin katılımı ile ekonomik ve sosyal konseye danışma görevi görmesi amacı ile ekonomik ve sosyal komiteler oluşturulmuştur. Bu komitenin amacı ise konseye ve parlamentoya yardımcı olmak ve üye ülkelerin gönderdiği kişilerin tarafsız olarak süreci işletmesidir. Ancak ülkeler temsilcilerinin tarafsızlığından çok menfaatleri ölçüsünde hareket etmesini istemekte bu da sürecin aksamasına neden olmaktadır. Yine Avrupa Birliği tarafından ulusal, yerel ve bölgesel olarak yönetilen ülkelerinde olan sorunları çözüme kavuşturmak için Bölgeler Komitesi kurulmuştur. Bu komitenin 3 temel ilkesi mevcut olup bu

ilkelerinden ilki yetkinlik ilkesi, ikinci olarak yakınlık ve son olarak ortaklık ilkesidir. Bunlarda ki temel amaç komitenin seçilmiş kişiler tarafından yeteri kadar yetki ikamesine sahip olması, halkın kimin hangi yetkiye sahip olacağı konusunda bilgilendirilmesi ve son olarak da karar alma sürecinde AB ile farklı hareket edilmemesidir.

Toplu pazarlık sürecinin dolaylı katılım yolları olarak sosyal diyalogun işletme ya da işyeri düzeyinde uygulamaları, çalışma meclisleri, iş sağlığı güvenliği uygulamaları, işyeri sendika temsilciliği, işveren sendikası temsilciliği, sektör düzeyinde sosyal diyalog, işkolu düzeyinde sosyal diyalog, ulusal düzeyde uygulamalar, uluslararası düzeyde uygulamaları ile mümkün olmaktadır. İşveren düzeyinde örgütlenme ise 1961 Anayasası ile daha da özgürlükçü bir hale gelmiştir. Bu kapsamda işverenleri temsilen kurulan TİSK yasal olarak işveren temsilcilerinin örgütlü konfederasyonu olmuştur. Sosyal tarafların sosyal diyalogun aşamalarında işçi sendikaları tarafından menfaatlerin yoğun olarak talep edilmesi işveren tarafını da zorlamaktadır. Kaldı ki işverenler işlerinin sürekliliğinin sağlama adına rekabet etme güçlerine yeteri kadar haiz olmalı, rekabet gücünün azalması hem işvereni zor durumda bırakabileceği iş alanında daralması ve işçiler açısından da negatif bir yöne doğru sürecin ilerlemesine neden olmaktadır. Bu kapsamda yapılacak olan sosyal diyalog süreci ile sürenin uzatılmaması ortak noktada buluşmanın daha kolay sağlanması, grev ve lokavt konularının son çare olarak kullanılması hem işveren, hem de işçi lehine olduğu görülmektedir.

Sosyal diyalog ekonomik büyüme sürecinde ortaya çıkışı daha çok kriz zamanlarında kendini göstermektedir. Ekonomik büyüme süreci içerisinde kullanılan sosyal diyalog modelleri aslında kriz dönemlerinde tarafların girdikleri buhranın içinde çıkmak için kullanacağı en etkili ve aktif bir metot olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkelerin sosyal diyalogu kullanırken ne kadar süreç içerisinde etkili olup olmadığının belirlenmesi aslında istihdam oranları, pazarlık hakkına sahip çalışanların oranı, gini katsayısı ve büyüme oranlarının karşılaştırılması ile anlaşılabacaktır. Bu sayede ülkelerde, toplu pazarlığın katılımı ile büyüme oranlarının karşılaştırılarak hedeflenen amaca ekonomik büyümenin sağlanıp sağlanmadığı sonucuna varılabilecektir. Ya da gini katsayısı ile toplu pazarlık hakkına sahip çalışanların oranları karşılaştırıldığında işsizlik oranı ya da işgücüne katılım istihdam oranları hakkında fikir verecektir. Kaldı ki sosyal diyalogun anlamlı bir sonuca ulaşılması hedeflendiğinde bu karşılaştırmalardan ve istatistiki verilerden yararlanılması gerekliliğidir. Bu süreç içerisinde verilen negatif yönde seyri ile karşılaşıldığında yanlış veya noksan bir noktanın olabileceği ön görülmeli süreç baştan irdelenerek eksiğin olduğu yer yama ile değil baştan problemin kaynağına gidilerek kökten çözümü sağlanmalıdır. Sadece istatistiksel açıında veya oransal bazda yorumlama ülkeleri yanlışla sürükleyebilir ancak ülkeler geçmişte yaptıklarının sağlanan sosyal diyalogun etkin ve verimli olup olmadığını kendilerince denetlemeli, yapılan çalışmaların sonucu olarak eksikliklerin üzerine gidilmesi gereklidir. Bu çalışmamızın da son bölümünde oransal bazda bazı ülkelerimizde sosyal diyalogun kullanımı sonrası belirli grafikler ile süreç yorumlanmaktadır.

İşsizlik ve büyüme oranlarındaki grafiği incelediğimizde aslında istenilen sonucun ortaya çıktığı da görülmektedir. İşsizliğin büyüme oranlarının gerisinde kalması konusu önemlidir. Çünkü sosyal diyalog sürecinin aktif kullanımı işsizlik sorununu en asgari seviyeye indirmeyi hedefleyecektir. Yine işten çıkarmalar ya da işgücünde azalmanın önüne geçilecektir. Bu sayede istenilen büyüme rakamlarına ekonomik güven istikrar ortamında tekrar sağlanacaktır. Bir başka grafiğimizde ise gini katsayısı ile toplu pazarlık sürecine katılanların oranı incelendiğinde gelir dağılımında adaletin sağlandığının ölçüsü olan gini katsayısının sıfıra yakın yerde konuşlanması istenilmektedir. Yine sürece katılan sayısının çok olması gini katsayısının sıfıra yakın yerde konuşlanmasına da sebep olmuştur. Bu da gini katsayısının 1'e yaklaştığı ülkelerde aslında pazarlık sürecine katılımın da ne kadar düşük olduğunu bizlerin gözü önüne sermektedir.

Sonuç olarak günümüzde talep edilen çoğu şeyin bireysel mücadele yerine örgütsel mücadelede karşılık bulunduğu görülmektedir. Örneğin ülkemizde veyahut dünyada alınan bir kararın ya da verilen bir sonucun tatminsizlik oluşturduğunda sosyal medya üzerinde bile organize gruplar tarafından örgütlenme sağlanarak bir tepki ortaya koyulmakta ve çoğu zamanda gelen bu tepki sonucu karar alıcılar veyahut karar verici mekanizmaları geri adım atarak toplum yükselen enerjisini tekrar düşürmeye çalışılmaktadır. Bu aslında bizlere örgütlenmenin ne denli önemli bir kavram olduğunu göstermektedir. Bunu çalışma hayatında sağlanması ise sendikalaşma veya sivil toplum örgütlerinin temsili ile mümkün olmaktadır. Yasal mevzuatlara aykırılıkta bulunmamak koşulu ile desteklenmelidir. Çünkü desteklenen her örgüt kendini hür ifade edebileceği bir ortamı bulduğunda sosyal diyalogun tarafları arasında uzlaşılar daha rahat sağlanacak sosyal uzlaşma sayesinde ülkesini ve milletini daha da ileri adımlara taşıyacaktır. Bu anlamda bir ülkenin ekonomik refahının istenilen seviyeye ulaşmasında aslında hür irade ortamında sağlanan örgütlenmenin temelinden gelindiğinin bilinmesi gerekmektedir. Örgütlenmek özgürlüktür. Özgürlük için mücadele eden başta Gazi Mustafa Kemal ATATÜRK ve silah arkadaşlarını saygı ve minnetle yâd ederim.

“Kendiniz için değil, bağlı bulunduğunuz ulus için elbirliği ile çalışınız. Çalışmaların en yükseği budur.” **Mustafa Kemal ATATÜRK**

KAYNAKLAR

- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu (ABTD), <https://www.avrupa.info.tr/tr/ekonomik-ve-sosyal-komite-104>, S.E.T.:20.05.2020.
- ADAMAN, Fikret. Birelma, Alpkan. Buğra, Ayşe. Çelik, Aziz. Yılmaz, Volkan. Özcan, Begüm. İnal İrem. ve Işık, Çağlayan. (2018). ‘‘Türkiye’de Sosyal Diyalog Algısı: Kamuoyunun, Çalışanların ve İlgili Aktörlerin Bakış Açıları’’. *Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi*. Ankara, Sayfa Aralığı (ss). 10 – 70.
- AKİNLADE, Kemi. (2023) ‘‘Collective Bargaining and Collective Agreement: A Critical Appraisal of the Structural and Practical Dissonance in Collective Relations in Nigeria’’, 17 Nisan 2023, s.1. web: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4407324, S.E.T.:25.04.2023.
- AKŞAHİN, S. Banu. (2008), ‘‘Avrupa Birliği’nin Bölgesel Politikası, Yapısal Araçların Koordinasyonu Ve Türkiye’nin Uyumu’’. (AB Uzmanlık Tezi, Tarım Ve Köy İşleri Bakanlığı Dış İlişkiler ve Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı). Ankara: ss. 62 – 68.
- ALGAN, Neşe. Manga, Müge. ve TEKEOĞLU, Muammer. (2017) ‘‘Teknolojik Gelişme Göstergeleri ile Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensellik İlişkisi: Türkiye Örneği’’, *International Conference On Eurasian Economies*, Bishkek Kyrgyzstan. ss. 332 – 338. Uluslararası Standart Kitap Numarası (ISBN): 978-9967-15-746-0.
- ATASAYAR, Kubilay. (1995) ‘‘Dünyada Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türk Çalışma Hayatı’’. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. Sayı 41, ss. 91 – 104.
- BAYCIK, Gaye. (2019) ‘‘Sosyal Diyalog, Örgütlenme Özgürlüğü ve Toplu Sözleşme Hakkına İlişkin ILO ve AB Standartlarına Uyum Değerlendirmesi ve Öneriler’’. *Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi*. Ankara. ss. 19 – 20.
- BEBLAVÝ, Miroslav. AKGÜÇ, Mehtap. CİRULE, Elina. KİLHOFFER, Zachary. (2018) ‘‘Industrial Relations and Social Dialogue in the Age of Collaborative Economy’’. *Karşılaştırmalı Rapor*. Aralık. ss. 1 – 33. https://www.ceps.eu/download/publication/?id=10821&pdf=IRSDACE_Comparative.pdf, S.E.T.:07.02.2021.
- BEDİR, Eyüp. Uyanık, Yücel. Demirci, Sertaç. Ve Karaman, Nursel. (2018) ‘‘Türkiye’de Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Değerlendirilmesi ve Analizi’’. *Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi*. Ankara. ss. 1 – 65.
- BOLWELL, Dain. ve Weinz, Wolfgang. (2008) ‘‘Guide For Social Dialogue İn The Tourism İndustry’’, *Sectoral Activities Programme, Working Paper*. ILO. Cenevre. Ekim. ss. 1 – 86.
- BİEZEN, Ingrid Van. (2003) *Political Parties in New Democracies Party Organization in Southern and East-Central Europe*, ISBN 1–4039–0307–7, ss. 1-2.
- CAM, Erdem. (2012) ‘‘İşyerinde Sosyal Diyalog ve Katımlı Yönetim Üzerine Bir İnceleme ‘Öz Gıda-İş Sendikası Endüstri İlişkileri Kurulu’ Uygulaması: Çatışmadan Uzlaşmaya Giden Yolda Kazanımlar’’. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji Ve Politika Dergisi*. Cilt 8. Sayı 1. ss. 59 – 80.
- CAM, Erdem. (2017) ‘‘Sosyal Taraflar Perspektifinden İşyerinde Sosyal Diyalog’’. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. Cilt 19, Sayı 4, s. 30 – 35.
- CAMPBELL, Duncan ve Philippe, Egger. ‘‘Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınmaya ve Büyümeye Katkısı’’. *Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi*. ss. 3 – 54.
- CAMPBELL, Duncan ve Philippe, Egger. (2017) ‘‘Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınma ve Büyümeye Katkısı’’. *Üç Taraflı Uluslararası Konferansı*. Ankara. ss. 1 – 17.
- CAN, Niyazi. (2002) ‘‘Örgütlenme Gereksinimi ve Önemi’’, *Eğitim ve Bilim Dergisi*. Cilt 27. Sayı 125. ss. 75 – 78.
- CARLS, Kristin. ve Bridgford, Jeff, (2014) *Sosyal Diyalog İşçi Sendikası Eğitim El Kitabı*, Torino – İtalya: ILO Uluslararası Eğitim Merkezi, ISBN 978-92-9049-664-9. ss. 4 – 90

- CRIADO, Sergio C., (2022) “Social partner participation in the management of the COVID-19 crisis: Tripartite social dialogue in Italy, Portugal and Spain”. *International Labour Review*. Cilt:161, No:1, ss. 149 – 155.
- ÇÜTÇÜ, İbrahim ve Atış, Malik. (2016) “Overtly-Growth And Social Policies: The Analysis Of Immiserizing Growth Hypothesis On Turkey”, İbrahim Çütcü, Malik Atış Int.J.Eco.Res, 2016, v7i4, 45 – 57, Temmuz – Ağustos, ISBN: 2229-6158, ss. 45-57.
- DAVIES, William. (2014) “Neoliberalism: A Bibliographic Review”. *Theory, Culture & Society*. Cilt:31, Sayı:7-8, Aralık, ISBN: 0263-2764. ss.307 – 312.
- DERELİ, Toker (1997). “Sosyal Diyalog: Ekonomik ve Sosyal Konsey Hakkında”. *Ekonomik Yaklaşım Dergisi*. Cilt 8. Sayı 27. ss.113-130.
- DİSK-AR (2019), “*Sendikalaşma Araştırması Türkiye’de Sendikalaşma, Toplu İş Sözleşmesi Kapsamı ve Grevler (2013-2019)*”, 27 Şubat 2019. <https://bianet.org/system/uploads/1/files/attachments/000/002/517/original/Sendikalaşma-Arastirmasi.pdf?1551273657>, S.E.T. 08.07.2020.
- DOĞANALP, Nihat ve Kartal, Mustafa. (2018) “Ekonomik Büyümenin Temel Belirleyicileri Ekseninde Otomotiv Sektörü: Türkiye Örneği”, *International Journal Of Social Humanities Sciences Research Dergisi*, Cilt 5, Sayı 30, ss.4122 – 4126.
- DURKAYA, Mehmet ve Servet, Ceylan. (2006) “Vergi Gelirleri ve Ekonomik Büyüme”, *Maliye Dergisi*, Sayı 150. ss. 79 – 90.
- DUMAN, Anıl, (2019)“Türkiye’de Emegin Değişen Payı ve Gelir Dağılımı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:1, s.361, <https://www.calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1783-ae5f0a53.pdf>, S.E.T.:21.06.2023.
- Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komite (EESC) <https://www.eesc.europa.eu/en/policies>, S.E.T.:20.12.2020.
- EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work>, S.E.T.:20.12.2020.
- EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies>, S.E.T.: 20.12.2020.
- EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/sections-commission/economic-and-monetary-union-and-economic-and-social-cohesion-eco>, S.E.T.:09.01.2021.
- EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/sections-commission/single-market-production-and-consumption-int>, S.E.T.:09.01.2021.
- EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/observatories/observatory-digital-transition-and-single-market>, S.E.T.:09.01.2021.
- EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/sections-commission/transport-energy-infrastructure-and-information-society-ten>, S.E.T.:09.01.2021.
- EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/other/thematic-study-group-services-general-interest>, S.E.T. :09.01.2021.
- EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/sections-commission/section-employment-social-affairs-and-citizenship-soc>, S.E.T.:09.01.2021.
- EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/sections-commission/agriculture-rural-development-and-environment-nat>, S.E.T.:09.01.2021.
- EESC, <https://www.eesc.europa.eu/en/sections-other-bodies/sections-commission/external-relations-section-rex>, S.E.T.:09.01.2021.
- Ekonomik Ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas Ve Yöntemleri Hakkında Kanun, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.4641.pdf>, S.E.T.:01.06.2020.

- ELVERDİ, Sevgi. ve Hayriye, Atik. (2020) “Girişimcilik Ve Ekonomik Büyüme: Avrupa Ve Kuzey Amerika Ülkeleri Üzerine Bir Uygulama”. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. Cilt 13. Sayı 69. ss. 1170 – 1179.
- ERDOĞAN, Canan. (2015) “Alman Genel Asgari Ücretin Belirlenmesine İlişkin 11.08.2014 Tarihli Kanunun Türkçe Çevirisi”. *Küresel Bakış Dergisi*. Cilt 5. Sayı 17. ss. 97 – 110.
- EROL, Sevgi Işık. (2020) “Covid-19’un İşletmeler Ve Çalışanlar Üzerindeki Etkisi: Almanya, Amerika Ve Belçika’dan Örnekler”, *Akademik Yaklaşımlar Dergisi*, Cilt 11, Sayı 2, ss.204 – 223. ISBN: 2146-1740.
- EUROSTAT,
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/EARN_MW_CUR/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=d05d73c3-70cb-4135-bc87-7a351ee38718
- EYÜBOĞLU, Yağız. (2015) “İş Sağlığı Güvenliğinde Sosyal Diyalog İhtiyacı”. *İş ve Hayat Dergisi*. Cilt 1. Sayı 2. ss. 207 – 210.
- GHALI, Batool Abd All, vd. (2018) “Self-Management and its Relation to Organizational Excellence”, *International Journal of Engineering & Technology*, ss. 47 – 50.
- GLOBAL DEAL, OECD, ILO. (2020). Social Dialogue, Skills And Covid-19, *The Global Deal For Decent Work And Inclusive Growth Flagship Report*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/-publ/documents/publication/wcms_758550.pdf. S.E.T.:14.02.2021.
- GLOBAL DEAL, “A Business Case For Social Dialogue: How Workplace Representation And Collective Bargaining Deliver Better Business Performance”, Haziran 2021, https://www.theglobaldeal.com/resources/The%20Business%20Case%20for%20Social%20Dialogue_FINAL.pdf, S.E.T.:29.07.2023.
- GÜRAY, Melahat. (2013) “Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog”. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Dünyası Dergisi*. Cilt 1. Sayı 1. ss. 144 – 156.
- HYMAN, Richard. (2010) “Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: Innovative practices or business as usual?”. *Industrial and Employment Relations Department International Labour Office, Working Paper No 11*. Cenevre, Mart, ss. 1 – 24.
- HERMANS, Maarten, Jan Van Ongevalle ve Huib Huyse, (2016) “Social Dialogue As A Driver And Governance Instrument For Sustainable Development”, *KU Leuven HIVA Research Institute for Work and Society*, 2016, ss. 2 – 24.
- HEYES, Jason. ve Rycly, Ludek. (2021) “Konstantinos Papadakis, Chapter 3: Social dialogue at the dawn of the ILOs centenary: sorting out challenges, setting priorities for the future”. *The Governance Of Labour Administration*. ss. 43 – 67. ISBN: 9781802203158.
- İŞİĞİÇOK, Özlem. (2009) “Küreselleşme Sürecinde İnsana Yakışır İş.” *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 56. İstanbul, ss. 307 – 331.
- ILO, (2017) Damian Grimshaw, Aristeia Koukiadaki, Isabel Tavora, <https://eticasfoundation.org/wp-content/uploads/2019/03/ILO-Social-Dialogue-and-economic-performance.pdf>, S.E.T.:14.06.2023. ISSN: 2226-8944 ; 2226-8952 (web pdf). s.5.
- ILO, (2020) https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377261/lang-tr/index.htm, S.E.T.:26.05.2020.
- ILO, (2013) “Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog: Daha İyi Bir Yönetişim Rehberi / Uluslararası Çalışma Bürosu” *Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı Birimi, Yönetişim ve Üçlü Yapı Dairesi*, Cenevre, 2013, ISBN: 978-92-2-830881-5 (Web PDF), ss. 11 – 259. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/genericdocument/wcms_616099.pdf. S.E.T. : 26.10.2020.

- ILO, (2009) “Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE)”, *Recovering from The crisis through social dialogue*, Geneva, November 2009., http://www.oit.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_158626.pdf, ss. 3 – 4. S.E.T.:11.07.2022.
- ILO, (2022) https://www.ilo.org/actemp/areas-of-work/WCMS_731146/lang--en/index.htm. S.E.T.:11.07.2022
- ILO, (2013) 102nd Session Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Cenevre, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_205955.pdf, ISBN 978-92-2-126870-3 (Web pdf), ss.20 – 70. S.E.T.:18.06.2023.
- ILO, (1949) https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098, S.E.T: 13.06.2023.
- ILO, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312232, S.E.T.:13.06.2023.
- ILO, (1999) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_111495.pdf S.E.T.:25.04.2023
- ILO, (2015), ISSN 2227-9334, web: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_436152.pdf, S.E.T.:25.04.2023.
- ILO, (2019) Report for discussion at the Meeting of Experts on Cross-border Social Dialogue. Governance and Tripartism Department. *Cross-border social dialogue*. Geneva. 12 – 15 February 2019. ISBN 978-92-2-132831-5 (Web pdf). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/meetingdocument/wcms_663780.pdf, S.E.T.:28.03.2021. ss. 3 – 57.
- ILO, (2022) “Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy”, Cenevre 2022, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf, S.E.T.:21.06.2023. ISBN 978-92-2-038588-3 (Web pdf). ss. 5 – 23.
- ILO, (2020), “Part-time Work” https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/genericdocument/wcms_750920.pdf, S.E.T.:21.06.2023.
- ILO, “Social Dialogue, Finding a common voice”, Social Dialogue Sector, s.5., <https://www.ilo.org/public/english/dialogue/download/brochure.pdf>, S.E.T.:06.08.2023.
- İŞİĞİÇOK, Özlem. (1999) “Sosyal Diyalog, Temel Nitelikleri ve Türkiye’de Sosyal Diyaloga İlişkin Genel Bir Değerlendirme”. *İş Güç Dergisi*. Cilt 1. Sayı 1. <http://www.isguc.org/?p=article&id=2&cilt=1&sayi=1&yil=1999>, S.E.T.: 25.04.2020.
- İŞİK, Murşit. ve Kolay, Reşit. (2020) *Endüstriyel Demokrasi: Türkiye – Avrupa Birliği Karşılaştırılması*, Hiper Yayınevi, ss. 10 – 200.
- İSTİKBAL, Nahide, Işıl. ve Kopuz, Ersin. (2020) “Politika Oluşturma Sürecinin Bir Aktörü Olarak Ekonomik Ve Sosyal Konsey”. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt 11. Sayı Ek Sayı 1. ss. 325 – 343. ISBN: 1309 – 4289.
- KAGNİCİOĞLU, Deniz. (2005) “Avrupa Sosyal Modelini Oluşturma Sürecinde Bir Endüstriyel Demokrasi Aracı Olan Yönetime Katılmanın Rolü” . *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. Cilt 55. Sayı 1. ss. 272 – 295.
- KARAN, Ulaş, (2018) *Örgütlenme Ve Toplanma Özgürlüğü, 1.baskı*, Ankara: MRK Baskı Ve Tanıtım Tic. Ltd. Şti Yayınevi, ss. 3 – 120.

- KARÇAL, Fırat. (2019) “Bir Mücadele Pratiği Olarak Sosyal Hizmet Uzmanlarının Örgütlenme Deneyimleri: İstanbul İli Kapsamında Bir Analiz” *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, Cilt 30, Sayı 3, ss. 909-935.
- KASAPOĞLU, Mehmet, Muharrem. ve Öçal, Mehmet. (2019) “Türkiye’de Sosyal Diyalog Ve Sosyal Diyalogun Uygulama Mekanizmaları”. *İçinde Güncel Gelişmeler Işığında Sosyal Politika Tartışmaları. 1.Baskı*. Ankara: Detay Yayıncılık, ss. 83 – 105.
- KAYA, Pir, Ali. (1999) “Türk Çalışma Mevzuatının Geliştirilmesinde Çalışma Meclislerinin Katkısı”. *İş-Güç Endüstri ve İnsan Hakları Dergisi*. Cilt 1. Sayı 1. ss. 13 – 16. <http://www.isguc.org/?p=makale&id=16&cilt=1&sayi=1&yil=1999> , S.E.T.: 23.04.2020.
- KAYA, Ayşen. ve Altın, Onur. (2009) “Türkiye’de Ar-Ge Harcamaları Ve Ekonomik Büyüme Arasındaki Nedensel İlişkinin Analizi”, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, ss. 251 – 258.
- KAYHAN, Necati. (2007) “Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye’ de Sosyal Diyalog Alanındaki Gelişmeler”. *Türk Ağır Sanayii Ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. Cilt 20. Sayı 6. ss. 61 – 79.
- KEYNES, John Maynard. (1930) “Economic Possibilities for our Grandchildren”, s. 1-5. Web: <http://www.econ.yale.edu/smith/econ116a/keynes1.pdf>, S.E.T.:22.04.2023.
- KILIÇ, S. Nazmiye. ve Cevdet Avcıkurt. (2020) “Otel Çalışanlarının “Düzgün İş” Koşullarına Yönelik Algıları ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi”. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt 19. Sayı 3. ss. 4 – 23.
- KORAY, Meryem ve Aziz, Çelik. (2007) *Avrupa Birliği ve Türkiyede Sosyal Diyalog. 1. b.* Ankara: Belediye-İş Yayınları. ss. 11 – 490.
- KORKMAZ, Ahmet. ve Korkut, Gülsüm. (2019) *Güncel Gelişmeler Işığında Sosyal Politika Tartışmaları. 1. Baskı*, Ankara: Detay Yayıncılık. Aralık. ss. 85 – 96. ISBN : 978-605-254-184-5.
- KUZNETS, Simon. (1973) “Modern Economic Growth: Findings and Reflections”, *The American Economic Review* , Haziran, Cilt 63, Sayı 3, ss. 247-258.
- LAÇİNER, Vedat. (2014) “Sosyal Diyalog Perspektifinde Ulusal İş Sağlığı Ve Güvenliği Konsey”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı 112, ss. 75 – 80.
- LARSSON, Bengt. Galetto, Manuela. Weber, Sabrina. Bechter, Barbara. ve Prosser, Thomas. (2020) “What’s the point of European Sectoral Social Dialogue? Effectiveness and polycontextuality in the hospital and metal sectors.”. *Industrial Relations Journal*. Cilt 51. Sayı 5. Eylül. ss.410 – 426.
- NAVARRO, Alyssa. <https://www.peoplesmattersglobal.com/article/training-development/the-value-of-self-management-in-the-workplace-34452>, S.E.T.:26.07.2023.
- MAHİROĞULLARI, Adnan. (2005) “Endüstri Devrimi Sonrasında Emegın İstismarını Belgeleyen İki Eser: Germinal ve Dokumacılar”. *Sosyoloji Konferansları*. Cilt 0. Sayı 32. ss. 42 – 53.
- MOHRENWEİSER, Jens. (2022). “Discussion Paper No. 1103”, Global Labor Organization (GLO) Essen, <https://www.econstor.eu/handle/10419/259295>, S.E.T.:30.07.2023.
- MOLİNA, Oscar ve Igor, Guardiancich. “Örgütlenmesinde Güçlük Çekilen Çalışanların Örgütlenmesi ve Temsili: Türkiye İçin Çıkarımlar” , *Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi*, ss. 6 – 47.
- MURATOĞLU, Yusuf. (2011) “Büyüme ve İstihdam Arasındaki İlişki”. *International Conference on Eurasian Economies, Bışkek: Yayınlanmış Bildiri*. 12-14 Ekim, ss.167 – 173.
- OECD, <https://stats.oecd.org/#>, S.E.T. :10.07.2022.
- OECD, <https://stats.oecd.org/#>, S.E.T. :20.07.2023.

- OECD, <https://stats.oecd.org/> (113 Sayılı Ekonomik – Haziran 2023, OECD Ekonomik Görünümü, Ekonomik Görünüm), S.E.T.: 28.08.2023.
- OECD Verileri, <https://data.oecd.org/inequality/income-inequality.htm>, ve https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/collective-bargaining-coverage_923f26fe-en, S.E.T.:21.06.2023.
- ÖZDEMİR, Gamze, Yücesan. (2008) “AB Sosyal Politikasının Kavramlarını Yeniden Düşünmek: Güvenceli Esneklik, Sosyal Diyalog ve Sosyal Dışlanma Üzerine Notlar”. *Memleket Siyaset Yönetim Dergisi*. Cilt 3. Sayı 7. ss. 61 – 85.
- ÖZEL, H. Alp. (2012) “Ekonomik Büyümenin Teorik Temelleri”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, ss.64 – 72.
- ÖZER, Mehmet, Akif. (2006) “Yönetişim Üzerine Notlar”. *Sayıştay Dergisi*. Sayı 63. Ekim – Aralık. ss. 59 – 89.
- ÖZGÜRCE, Gürol. (2016) “Avrupa Birliği’nde İşyeri Düzeyinde Sosyal Diyalog ve Türkiye için Bir Değerlendirme”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. Sayı 71, ss. 39 – 40.
- ÖZMEN, Remzi. (2015) *İş ve Sosyal Güvenlik Mevzuatı*, 26.baskı, Ankara: Seçkin Yayınevi, ss.200 – 210.
- ÖZKAN, Elifnaz. ve ORHAN, Merve Yeşilbaş. (2018) “AB ve Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi Üzerine Bir Değerlendirme”. *Yorum – Yönetim – Yöntem Uluslararası Yönetim – Ekonomi Ve Felsefe Dergisi*, Cilt 6. Sayı 3. ss. 1 – 12.
- ÖZTÜRK, Özge. (2014) “Ulusal Ve Uluslararası Belgeler Çerçevesinde Avrupa Birliği Ülkelerinde Ve Türkiye’de Üçlü Sosyal Diyalog”. Uzmanlık Tezi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Ankara. ss. 52 – 121.
- PAPADAKİS, Konstantinos. (2021) “A short history and future prospects of cross-border social dialogue and global industrial relations agreements”. *Decent Work In A Globalized Economy Lessons From Public And Private Initiatives*. ILO, Cenevre, Uluslararası Standart Kitap Numarası (ISBN): 978-92-2-034033-2 (Web PDF), ss. 133 – 162.
- PROJE. Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi. *Birlikte Varız*. <http://sosyaldiyalog.org/>, S.E.T.: 25.04.2020.
- RAFİZADE, Najiba. (2022) “Küba’da Endüstriyel Demokrasi Kapsamında İşçilerin Yönetime Katılımını Sağlayan Birlikte Karar Verme Hakkı”, 11. Uluslararası Sosyal Araştırmalar Ve Davranış Bilimleri Konferansı, Haziran 2022, Antalya, s.136.
- SANDMO, Agnarç (2014) “Adam Smith And Modern Economics”, *Institutt For Samfunnsøkonomi Department Of Economics*, Nisan, s. 7, ISBN: 0804-6824, web: <http://ssrn.com/abstract=2432936>, S.E.T.:22.04.2023.
- SARAÇOĞLU, Metin. ve Bulut, Erol. (2005) “Uluslararası Ticaret ve Sosyal Damping”. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*. Cilt 55, Sayı 1, ss. 305 – 310.
- SANCAKTAR, Caner. (2009) “Yugoslavya’da Sosyalizmden Kapitalizme Geçiş:Özyönetim Uygulaması”, (Doktora Tezi: İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı, İstanbul, 2009), ss. 72 – 110.
- SAPANCALI, Faruk. (2005) “Avrupa Birliği’nde Sosyal Dışlanma Sorunu Ve Mücadele Yöntemleri”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Sayı:3, 2005, <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2575960>, S.E.T.: 13.06.2023., ss. 54 – 60
- SAYIN, Ali Kemal. (2019) “ILO Normları Bakış Açısı ile Dünyada ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamaları”. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Sayı 62. Temmuz, ss. 1877 – 1916.
- SHAFFER, Paul. (2018) Q-Squared Working Paper No. 69 Summer. https://www.trentu.ca/ids/sites/trentu.ca.ids/files/documents/Q2WP69_Shaffer.pdf, S.E.T: 21.06.2023. ss. 1 – 5.

- ŞENEL, T. Burcu. (2018) “Sektörler Arasında İşyerinde Sosyal Diyalog Bilgi Paylaşımı Çalıştayı”, *Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi*, Ankara, s.1 – 20.
- ŞİRİNER, İsmail. ve Yılmaz, Doğru. (2005) “Türkiye Ekonomisinin Büyüme Dinamikleri Üzerine Bir Değerlendirme”. *Yönetim Bilimleri Dergisi*. Cilt 3. Sayı 2. ss. 163 – 182.
- SİVANANTHİRAN, A. ve CS Venkata Ratnam. (2004) “Social Dialogue At Enterprise Level”, *ILO*. ss.11 – 15. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2005/105B09_252_engl.pdf, ISBN: 92-2-117365-8. S.E.T.:29.07.2023.
- TARTAN, Hakan. (2006) “Küreselleşme Süreci İçinde Uluslararası Sosyal Diyalog Uygulamaları Ve Türkiye”. (Doktora Tezi: Dokuz Eylül Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Anabilim Dalı, İzmir). ss. 1 – 385.
- TAŞÇI, Faruk. (2017) “Uluslararası Sosyal Politika Ders Notları”. (Teksir, İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi). ss. 101 – 149.
- Türkiye Cumhuriyeti Dışişleri Bakanlığı (TCDB), <https://www.ab.gov.tr/45636.html>, S.E.T.:20.05.2020.
- TCDB,https://www.ab.gov.tr/_45637.html#:~:text=B%C3%B6lgeler%20Komitesi%2C%20AB%20i%C3%A7indeki%20yerel,nin%20halihaz%C4%B1rda%20329%20%C3%BCyesi%20bulunma%20ktda%C4%B1r, S.E.T.:10.01.2020.
- THE WORLD BANK, <https://www.worldbank.org/en/topic/social-inclusion#1>, S.E.T.: 13.11.2022.
- THE EUROPEAN COMMITTEE OF THE REGIONS, <https://cor.europa.eu/en/about/Pages/default.aspx>, S.E.T.:29.07.2023.
- TİMUROĞLU, Kürşat. ve Gürkan, Hacı. (2016) “Çalışanlarda Tutumsal Bağlılık ile Duygusal Zekânın Özbilinç Alt Boyutu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi”. *Bitlis Eren Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. Cilt 5. Ek Sayı. Aralık. ss. 113 – 144.
- TUYGUN, F. Solak. (2019) “Karar Alma Süreçlerine Çıkar Gruplarının Erişimi Açısından AB Örneği”. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*. Cilt 10. Sayı 2. ss. 404 – 413.
- TÜİK, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-Dagilimi-Istatistikleri-2022-49745>, S.E.T.:21.06.2023.
- TÜRKEL, Süleyman. ve Leblebici, Doğan Nadi. (2000) “Yönetim Bilimi Açısından Zamanın Anlamı Ve Etkili Zaman Yönetiminin Esasları”. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 18. Sayı 1. ss. 393-413.
- TÜZÜNKAN, Demet. (2020) “Çalışma Yaşamının Geleceği Kapsamında Yetenek Geliştirme: Turizm Endüstrisi”. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. ss. 1 – 24.
- UÇKAN, Banu. (2005) “Avrupa Birliğinde Sosyal Diyalog: Danışma Komitelerinden Çerçeve Antlaşmalara”, *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, Cilt 55, Sayı 1, ss. 263 – 270.
- URHAN, Betül. (2015) “Sendika İçi Demokrasi ve Sendika İçi Kadın Örgütlenmesi”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. Sayı 69. ss. 29 – 58.
- UYĞUN, Uğur. ve DURMUŞ, Muhammed, Emin. (2020) “Türkiye’deki Ar-Ge Harcamaları ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Ekonometrik Analizi”. *Uluslararası Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. Cilt 6. Sayı 2. Haziran. ss. 31 – 41.
- VELAZQUEZ, Viki. (2021) “Keynesian Economics Theory: Definition and How It's Used”, Eylül, web: <https://www.investopedia.com/terms/k/keynesianeconomics.asp>, S.E.T.:22.04.2023
- YILDIRIM, Alper. <https://calismabaris.com/is-ve-sosyal-guvenlik/is-hukuku/calisma-barisi/>, S.E.T.:10.07.2022

YILMAZ, Burçin ve Harun, Terzi. (2006) “Türkiye Ve Avrupa Birliği (AB) Ülkelerinde Asgari Ücretin Karşılaştırmalı Bir Analizi”. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt 20. Sayı 2. Eylül. ss. 121 – 137.

YÖNETMELİK. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik. *Resmi Gazete*. 18 Ocak 2013. Sayı 28532. <https://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2013/01/20130118-3.htm>. S.E.T. : 19.06.2020.

WHO Coronavirus disease (COVID-19) pandemic. (2023), <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/adgroupsurvey=%7badgroupsurvey%7d> , S.E.T.:31.07.2023.

https://www.researchgate.net/publication/4726815_Trade_and_Poverty_in_the_Poor_Countries_By, Şubat 2002, S.E.T.:15.02.2023.

<https://www.mahfiiegilmez.com/2021/06/once-zenginlestiren-sonra-yoksullastran.html>, S.E.T.:15.02.2023.

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=celex%3A31999L0070>, S.E.T.:21.06.2023.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=206>, S.E.T.:21.06.2023.

https://osha.europa.eu/en/legislation/directives/copy_of_council-directive-1999-63-ec-working-time-of-seafarers#:~:text=The%20normal%20working%20hours'%20standard,any%2024%20hour%20period%3B%20and, S.E.T.:21.06.2023

<https://ourworldindata.org/grapher/labor-share-of-gdp?tab=table/>, S.E.T.:22.07.2023.

<https://w3.unece.org/SDG/en/Indicator?id=30#:~:text=INDICATOR%2010.4.1-,Labour%20share%20of%20GDP%2C%20comprising%20wages%20and%20social%20protection%20transfers,a%20measure%20of%20total%20output>, S.E.T.:23.07.2023.

BENZERLİK RAPORU ÖZET SAYFASI

SOSYAL DİYALOĞUN EKONOMİK BÜYÜMEYE VE ÇALIŞANLARIN ÖRGÜTLENMESİNE ETKİLERİ

ORJİNALLIK RAPORU

% 18	% 16	% 7	% 11
BENZERLİK ENDEKSİ	İNTERNET KAYNAKLARI	YAYINLAR	ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ

BİRİNCİL KAYNAKLAR

1	Submitted to Mersin Üniversitesi Öğrenci Ödevi	% 2
2	dergipark.org.tr İnternet Kaynağı	% 2
3	www.ilo.org İnternet Kaynağı	% 1
4	acikbilim.yok.gov.tr İnternet Kaynağı	% 1
5	www.calismatoplum.org İnternet Kaynağı	% 1
6	ilo.org İnternet Kaynağı	<% 1
7	docplayer.biz.tr İnternet Kaynağı	<% 1
8	archive.org İnternet Kaynağı	<% 1
9	pdffox.com İnternet Kaynağı	<% 1

ÖZGEÇMİŞ

