

AB SÜRECİNDE TÜRKİYE DE SOSYAL DİYALOG ALANINDAKİ GELİŞMELER

Dr.Necati KAYHAN*

1- SOSYAL DİYALOG VE ÖNEMİ

A- Giriş

Sosyal diyalog, uluslararası çalışma örgütü (ILO) tarafından, hükümet, işçi ve işveren kesimleri temsilcileri arasında, ortak ekonomik ve sosyal konularda her türlü müzakere, istişare ve bilgi değişimi olarak tanımlanmaktadır.

Kuşkusuz sosyal diyalog kavramı ve tanımı ülkeden ülkeye, bölgeden bölgeye değişiklik gösterebilmektedir.

Demokratik siyasal sistemde sosyal taraf olarak nitelenen işçi ve işveren üst örgütlerinin temsilcileriyle toplumsal zemin içerisinde etkin yer tutan diğer organize çıkar gruplarının temsilcilerinin kurumsal birliktelikle ülkenin temel ekonomik ve sosyal politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasına katılmalarına; yani sosyal taraf temsilcileriyle diğer organize çıkar gruplarının temsilcilerinin gönüllülük ilkesiyle bir araya gelerek, demokratik tartışma ve karar alma süreci içerisinde, ülkenin makro düzeyde iktisadi ve sosyal politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasına katılmasını sağlayan mekanizmaya sosyal diyalog diyoruz. (Dereli,1996:156)

Toplumsal ve bireysel huzur ve mutluluğun kesişme noktasında, toplumda karşıtlık çatışma kültürü yerine uzlaşma kültürünün ürünü olan sosyal diyalog bulunmaktadır. Sosyolojik bakış açısıyla, bireyi toplumun çekirdeği olarak kabul edersek, grupların da bu çekirdekten oluşması dolayısıyla, bireysel anlayış ve iletişim başarısı, ciddi ve sonuca ulaştıran bir diyalog, toplumun düzen ve ilerlemesi için gerekli ön koşul haline gelmiştir. Sosyal diyalogun olmadığı yerde anlayış ve karşılıklı güven olmaz. Anlayış ve güven eksikliği ise, çatışma ve sosyal hastalıkların başlangıç noktasıdır.

Toplumumuzda, aile içinden başlayıp, komşuluk ilişkilerine; işçi - işverenden, derneklerden, sendikalardan, siyasal partilere kadar uzanan çizgide "diyalog" beraber yaşamının, birlikte üretip, paylaşmanın, barışın, güzelliğin önkoşuludur.

Diyalog, söylenenleri başkalarına kabul ettirme, düşünüleni tasdik ettirme aracı da değildir. Diyalog, düşündüklerimizi başkalarıyla paylaşma, başkalarının düşüncelerinden yararlanma; katkılarla düşünce platformunu etkinleştirme, zenginleştirme ve çoğaltmadır.

*Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş İş Müfettişi

Sosyal Diyalogun sağlıklı işleme sonucu, sağlanan katılım ve uzlaşma, endüstri ilişkilerinde yabancılaşmayı önleyen, çalışma barışını oluşturan, verimliliği artıran, kalkınmayı sağlayan etkenlerdir.

B- Küreselleşmenin Sosyal Diyaloga Etkileri

21.yy. şartlarında küreselleşmenin ciddi bir realite haline geldiği dünyamızda, hem Türkiye hem dünya için sosyal diyalog her zamankinden daha çok ihtiyaç arz etmektedir. Kesintisiz sağlıklı iletişimin egemen olduğu bir ortamda, birey, işletme, ülke, ulusal ve uluslararası rekabet olumlu olarak etkilenecektir. Günümüzde yaşanan küreselleşme olgusu, tüm ülkeleri etkisi altına almış ve teknolojiye meydana gelen gelişmeler, uluslararası rekabetin giderek yoğunluk kazanması, ülkeler ve işletmeler için hızlı bir değişim ve sorunları da beraberinde getirmiştir. Endüstri toplumundan bilgi toplumuna, emek yoğun teknolojiden yüksek teknolojiye, ulusal ekonomik politikalarından dışa dönük dünya ekonomik politikalarına, merkeziyetçi yönetimlerden yerel yönetimlere, büyük işletmelerden KOBİ'lere, devletin ekonomik hayattaki rolünün azaltılmasına (özelleştirme) ve işletme odaklı politikalara geçiş gibi ekonomideki yaşanan tüm bu yapısal değişim, işletmelerimizi etkisi altına alarak üretim modeli ve ilişkileri yeniden yapılandırılmaya zorlamaktadır. Bugün, küresel dünya, küresel aktörleri, uluslararası kuruluşları ve şirketleri ile kurallarını önceden belirlediği bir oyunu, bu oyunu oynamaya hevesli ve bu ligde yer almak isteyen oyuncular ile oynamayı düşünmektedir. (Işığöç, 1997:37)

Oyunun kuralları hızla değişebilen hayli esnek, kimi zaman önceden öngörülebilir, kimi zaman ise belirsizlikler üzerinde mesafe almayı göz önüne alacak bir süreci temsil ediyor. Bu bağlamda, siyasi iradeye, yöneticilere ve sendikacılara düşen görev, küresel dünyanın parametrelerini iyi analiz edip, kendilerini hedefe taşıyacak uygun yol haritaları üzerinde çalışmaktır. Ancak her ne kadar **dünyadaki hızlı değişim, ekonomiyi ön plana çıkartmışsa da, insan merkezli stratejiler önemini korumakta, sosyal devlet anlayışı gereği politik tercihler, insanın konumunu iyileştirmeye yönelik olarak kullanılmaktadır.** Bu değişim şartlarından bütün dünya özellikle gelişmekte olan ülke halkı olumsuz olarak etkilenmektedir. Geniş kitlelerin Refahını temin için Türkiye gibi gelişen ekonomiler başta işsizlik sorunu olmak üzere, mesleki eğitim, verimlilik, çalışma barışı, ekonomik istikrar, sosyal güvenlik reformu ve ücretlerde düzenleme ve esneklik vb çeşitli sorunlarla başa çıkmaya çalışmaktadır. Bu mücadelede, ülkeler ve işletmeler, uluslararası rekabet ortamı içerisinde rekabette üstünlüğü korumak amacıyla değişik tedbirler almaya başlamışlar ve bu bağlamda sosyal diyalog ve işbirliği çabalarına hız vermişlerdir. Özellikle çalışma hayatında sosyal diyalog ve işbirliğinin önemi daha iyi kavranmış ve bu yönde çalışmalar başlatılmıştır.

Nitekim, Almanya, Danimarka İtalya, İspanya, Portekiz gibi gelişmiş Batı Avrupa Ülkelerinde üçlü, ikili diyalog ve anlaşmaya ilişkin örnek uygulamalara artan

oranda rastlamaktayız. Bugün daha da ileri gidilerek sorunların çözümü ve Avrupa Sosyal Politikası'nın güçlendirilmesi için AB düzeyinde sosyal diyaloga ilişkin düzenlemelere gidildiği gözlenmektedir. (Işık-2006: 12)

Dünyadaki bu sosyal gelişmeler sürecinde Ülkemizde de son yıllarda sosyal diyalog alanında kurumlaşma adına ciddi adımlar atılmış olmakla beraber, sosyal diyalog kültürünün yerleşmesi bakımından daha fazla çabalara ihtiyaç bulunmaktadır. Sosyal adalet, sosyal denge, sosyalleşme ve sosyal barış hedeflerine varılması, rekabet gücünün ülke genelinde ve işletme de artırılması büyük önem arz etmektedir. Küreselleşme olgusunun ortaya koyduğu yeni ekonomik koşullar, işverenleri, işletme yönetimlerini ve çalışanları, uluslararası rekabet ortamında rekabet gücünü artırmaya itmiştir. Bunu gerçekleştirmek ise sosyal ortakların uyuşmazlıkları bir tarafa bırakıp ortak çıkarları ön plana çıkarmak suretiyle işbirliğinde bulunmalarıyla mümkündür. Bugün itibarıyla, sosyal partnerlerin en önemli toplumsal sorumluluğu oyunu evrensel ve yenilikçi kurallara bağlı kalarak oynamak suretiyle Türkiye'nin büyümesini, istihdamını ve rekabet gücünü artırmak olmalıdır. Katılım ve uzlaşma, endüstri ilişkilerinde yabancılaşmayı önleyen, çalışma barışını oluşturan, verimliliği arttıran, kalkınmayı sağlayan en önemli etkenlerdir. Bu çerçevede ekonomik gelişmenin gerçekleştirilmesinin bir zorunluluk olduğuna şüphe yoktur.(Bingöl, 2000:4)

Ancak ekonomik gelişmenin sosyal gelişmeyi de beraberinde getirmesi gerekir. Ekonominin gerekleri ile çalışanların gereksinimleri arasında eşgüdüm sağlanması da bir başka zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır. Bu eşgüdümü sağlamanın ise en etkin ve barışçı aracı da, her düzeydeki sosyal diyalogun geliştirilmesiyle doğru orantılıdır.

2- AB'nde SOSYAL DİYALOGA İLİŞKİN DİREKTİFLER VE UYGULAMALAR

a- AB'nde Sosyal Diyalog

Bütün gelişmiş batı ülkelerinde olduğu gibi Sosyal Diyalog Kültürünün kurumlaştığı Avrupa Birliği (AB)'nde sosyal politikanın, öteden beri işçi ve işveren örgütleri arasındaki diyalog yoluyla geliştirilmesi tercih edilmektedir. Gerçekten sosyal diyalog, AB içinde çok önemli bir araç olup üçlü ve ikili diyalog, AB sosyal modelinin temel unsurudur.

Uluslararası düzeyde sosyal diyalog ve uzlaş; "üçlü işbirliği" adı altında ve ILO (144 sayılı sözleşme) çerçevesinde başta AB olmak üzere birçok ülkede yaygın olarak uygulanmaktadır.(TİSK,1992:15) Gelişmiş ülkelerde hükümet-işçi-işveren üçlüsü ya da işçi-işveren ikilisi arasında ülkenin temel ekonomik ve sosyal politikalarının biçimlendirilmesi, sorunlara ortak çözüm yolları üretilmesi amacıyla anlaşmaların imzalandığı bilinmektedir. Yeni ekonomik şartlar işletme-sektör bazında da S.D. ve işbirliğinin önemini artırmıştır.

Özellikle AB düzeyinde Maastricht Anlaşması ile AB müktesebatının bir parçası haline gelen sosyal diyalog; AB sosyal modelinin temel unsuru, genişleyen AB'de kaliteli yönetimin anahtarı ve ekonomik sosyal reformların itici gücü olarak görülmektedir. AB, iş dünyası ve işçi sendikalarının sosyal politika ve istihdam konularında karar alma sistemine dahil olmalarını sağlamaktadır. ' Nice Anlaşması'nın 138 ve 139. maddeleri, Avrupa Komisyonu'na mevzuat önerilerinin genel yönelimi ve içeriği konusunda, ekonomik ve sosyal kesim örgütlerine danışma zorunluluğu getirmektedir. (İKV,2003:9)

Komisyon, sosyal diyalogu taraflar arasında "dengeli" bir yaklaşımla geliştirmekle yükümlü bulunmaktadır. Bu çerçevede Komisyon, sosyal politika alanında karar alma süreçlerini işletmeye başlamadan ve somut bir öneriyi resmen açıklamadan önce, AB düzeyindeki sosyal ortaklar ile istişarede bulunur. Bu çerçevede Avrupa düzeyinde sosyal tarafları temsil eden ve özellikle çalışma hayatı ve sosyal politikalarda görüşlerine başvurulmuş, Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği (UNICE), Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) ve Avrupa Kamu Teşebbüsleri Merkezi (CEEP)'nin sosyal politika konularında sorunlara ilişkin aralarında oluşturdukları çerçeve anlaşmalar, AB direktifleri haline gelmiştir. (Işık,2006: 4)

Bu anlamda sosyal diyalog çerçevesinde sosyal ortaklar arasında yapılan bu anlaşmalar AB'nin bağlayıcı mevzuatı haline gelebilmektedir. Bugüne kadar sosyal ortaklar aralarında, part-time çalışma, ebeveyn izni, belirli süreli çalışma, tele çalışma, hayat boyu meslek eğitimi alanlarında anlaşmalar imzalamışlardır. Bu anlaşmalar direktif halini almıştır. AB'nde toplumsal kesimlerin Birlik politikalarının oluşumuna katılımı, Ekonomik ve Sosyal Komite aracılığıyla sağlanmaktadır.

Komite, Avrupa'daki STK'larla AB'nin organları arasında köprü görevi görmek- te ve birlik sosyal diyalogu geliştirmektedir.

Öte yandan, AB ülkelerinde Ekonomik ve Sosyal Konseyler, sivil toplum kuruluşlarının ekonomik ve sosyal kararların alınmasına ve oluşturulmasına doğrudan katkıda bulunduğu platformlar olarak, önemli bir işlev görmektedir.

AB'ni 2010 yılına kadar dünyanın en rekabetçi, dinamik ve bilgi ekonomisi haline getirmeyi amaçlayan Lizbon Stratejisi hedeflerinin gerçekleştirilmesi; ekonomi , istihdam ve sosyal politikalar arasında olumlu ve dinamik bir etkileşimi ve hükümetlerin sosyal taraflarla ve sivil toplum kuruluşlarıyla ortak çaba göstermesini gerektirmektedir. AB'ye göre üçlü yapı; ekonomik gelişme, istihdam artışı ve sosyal katılımın sağlanmasında en etkili araçtır.

AB'nin istihdam, sosyal koruma ve sosyal dışlanma ile mücadele konularında üye devletlerin ve Birliğin koordineli politikalar geliştirmeleri amacıyla uygulamaya koyduğu "açık koordinasyon yöntemi" de, sosyal tarafların söz konusu alanlarda poli-

tikaların belirlenmesi, uygulanması ve değerlendirilmesi süreçlerinde aktif katılımını içermektedir.

Diğer taraftan AB'nde sektörel sosyal diyalog komiteleri, ki bunlar halihazırda 31 adettir, (istihdama ilişkin Komite'nin yanısıra deniz balıkçılığı, tarım, madencilik, demiryolları, karayolu taşımacılığı, geçici çalışma, tekstil, giyim, inşaat, ticaret, telekomünikasyon, posta hizmetleri vb. alanlardaki komiteler), Birlik'te sosyal politikaların oluşturulmasına katkı sağlamaktadır.(İren,2003:15)

AB, aday ülkelerin Birliğe katılım sürecinde de sosyal diyaloga büyük önem vermektedir. Bu çerçevede şu hususları sağlamaya çalışmaktadır.

- Sosyal ortakların kapasitelerinin artırılması,
- Sosyal ortakların adaylık sürecine katılımları,
- Sosyal ortakların ortak değerlendirme raporlarının (istihdam, sosyal dışlanma gibi) hazırlanmasına katılımları,
- Sosyal ortakların ulusal kalkınma planlarının hazırlanmasına ve Avrupa Sosyal Fonu'ndan nasıl yararlanılabileceğine katılımları. (TİSK,2006:64)

b. AB'nin Sosyal Diyaloga İlişkin Konsey Direktif ve Tüzükleri

AB nin SD alanındaki dört AB direktifi, 2 AB tüzüğü kısaca ana başlıklarıyla özetlenirse;

1. Avrupa İş Konseylerinin Kurulması ve Çalışanlara Bilgi Verilmesi ve Danışılmasına Dair 22 Eylül 1994 tarih ve 94/45/EC sayılı Konsey Direktifi

Bu direktifin amacı, topluluk içindeki işletmelerde ve topluluk içindeki işletme gruplarında çalışan işçilerin bilgilendirilmesi ve işçilere danışılması hakkının geliştirilmesini sağlamaktır. (TİSK,2006:65)

Direktif, üye devletlerin iş hukukunu bu konuda yaklaştırmayı değil, birlik ölçeğinde faaliyet gösteren işletmelerde bilgilendirme ve danışma işlevlerini doğrudan yerine getirecek organların kurulmasını amaçlamaktadır.

2. Avrupa Şirket Kanununa İlişkin 8 Ekim 2001 tarih ve 2157/2001 sayılı Konsey Tüzüğü

Tüzük, AB Müktesebatına göre kurulan ve yeni bir tür şirket olan Avrupa Şirketi'nin kuruluş usul ve esaslarını belirlemektedir.

3. Avrupa Şirketlerinde Çalışanların Yönetime Katılımına Dair 8 Ekim 2001 tarih ve 2001/86/EC sayılı Konsey Direktifi

Bu direktifte, Avrupa Şirketinde çalışanların katılımı için düzenlemeler yapılmakta ve işçilerin şirket içindeki yeri ve rolü kabul edilmektedir. Direktifin ikinci maddesinde katılım çalışanların bilgilendirilmesi, danışılması yada çalışanların temsilcilerinin işletme bünyesinde alınan kararları etkileyebilecekleri herhangi bir mekanizma olarak açıklanmıştır.

4. İşletmelerde Çalışanların Bilgilendirilmesi ve Danışma Sürecinin İşletilmesine Dair 11 Mart 2002 tarih ve 2002/14/EC sayılı Konsey Direktifi

Bu direktifin amacı, Topluluk içindeki işletmeler veya kuruluşlardaki çalışanların, bilgilendirme ve danışma hakları konusunda uyulması gereken asgari şartları düzenleyen bir genel çerçeve oluşturmaktır.

Bu direktif, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışılması yöntemini belirlemede üye ülkeleri serbest bırakmıştır.

Üye devletlerde faaliyet gösteren ve belirli bir büyüklüğe sahip tüm şirketlerin, yönetim ile çalışanlar arasında sürekli bir diyalog, bilgi akışı ve iletişimi sağlamak üzere bilgilendirme ve danışma mekanizması oluşturulmalarını zorunlu kılmıştır.

5. Avrupa Kooperatif Şirketi Kanunu'na İlişkin 22 Temmuz 2003 tarih ve 1435/2003 sayılı Konsey Tüzüğü

6. Avrupa Kooperatif Şirketi Kanunu'nu Çalışanların Katılımına İlişkin Olarak Tamamlayan 22 Temmuz 2003 tarih ve 2003/72/EC sayılı Konsey Direktifi

Bu direktifler, Avrupa Kooperatif Şirketi çalışanlarının bu şirkete katılmalarına ve bu şirketlerdeki bilgilendirme ve danışma konularına ilişkin prosedürü belirlemektir.

Mevzuatımızda 94/95/EC,2001/86/EC,2002/14/EC ve 20032/72/EC sayılı AB direktifleri ile 2157/2001 ve 1435/2003 sayılı AB Tüzüklerini karşılayan düzenlemeler mevcut değildir.

AB'ne üye ülkelerde, çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma konusunda farklı uygulamalar mevcuttur. Bu amaçla oluşturulan mekanizmalar; iş konseyi, işletme konseyi, işçi komitesi, işletme komitesi gibi isimlerle anılmaktadır. Ancak, mevzuatımızda, bu direktif ve tüzüklerin hükümlerini kapsayan düzenlemeler de bulunmamaktadır.

c) Sosyal Diyaloga İlişkin AB Uygulamalarının Ortak Özellikleri

Batı ülkelerinin SD uygulamaları incelendiğinde genelde farklılıklar bulunmakla beraber bazı ortak özelliklerle de karşılaşmaktayız,

Bunlar:

1- Toplumsal uzlaşma (Sosyal Diyalog) mekanizmalarının süreklilik gösterdiği ülkelerde. Çoğunlukla TİS, Yasal düzenlemelerle kurulmuş, ülke, sektör, işletme, iş-yeri çapında üçlü, ikili, diyalogu öngören uygulamalar bulunmaktadır. Ancak bu "Sosyal diyalog platformları" istek dışı, yasa zoruyla işleyen bir yapılanmadan ziyade sistemdeki esas unsur olarak sosyal tarafların diyaloga istekli katılmaları dikkat çekmektedir. (Işığışık, 1997:162)

2- Batıda SD kurullarına organize olan toplumun bütün kesimlerini kapsayacak üye sayılarına göre oransal bir katılımın sağlanmasına özen gösterilmektedir. Daha acık bir ifadeyle, sadece en çok üyeyi bünyesinde barındıran işçi ve işveren kuruluşları değil, tüm işçi ve işveren, esnaf ve sanatkarların üst kuruluşları, sosyal taraflar ve sivil toplum kuruluşları vs. bu kurullarda güçleri oranında, temsil edilmektedir.

3- Sorunların tartışılmasında, obektiviteye bağlı kalınmasını sağlamak ve bu tartışmalara bilimsel bir boyut kazandırmak için akademik kuruluşlar temsilcilerinin de katılımına özen gösterilmektedir.

4- Söz konusu kurumların en önemli ve değişmeyen ortak özelliği kararların istişari olmasıdır. Ancak, bu özellik, toplumun hemen hemen tüm kesimlerinin sesini yansıtması nedeniyle hükümetlerin kayıtsız kalabilecekleri etkisiz mekanizmalar oldukları anlamını taşımamaktadır.

5- Bu kurullarda özerk bir yapılanma söz konusu olup Devlet sadece tarafların eylemlerine, onların etkin işleyişlerine imkan verecek yasal, kurumsal ve diğer çerçeveleri sağlamak suretiyle destek vermektedir.

6- Bu anlamda Sosyal Diyalogun kurumsallaştığı ülkelerde, hoşgörü, insan haklarına saygının esas olduğu gerçek bir demokratik ortam, işleyebilen serbest piyasa ekonomisi, güçlü sendikacılık, uzlaşma kültürü ve organize bir toplum gibi temel alt yapı şartlardaki uygunluğun göz ardı edilmemesi gerekir. (eesc.europa.eu)

Ayrıca batıdaki S.D. platformların işleyişinde değişim için gerekli olan etkin katılım, liderlik, iletişim, vizyon, misyon vb unsurların gereğinin yerine getirilmesine de riayet edildiği görülmektedir. (İşbirliği Kuralları Mess,2006:117)

3- TÜRKİYE'DE SOSYAL DİYALOG ALANINDAKİ GELİŞMELER :

Ülkemizde son zamanlarda SD ilişkin önemli gelişmeler kaydedilmiş olmasına rağmen ulusal ve sektörel düzeyde kısıtlı bir ikili toplu sözleşme geleneği vardır.

Ulusal düzeyde ikili sosyal sosyal diyalog platformu yoktur. Sektörel düzeyde ikili danışma uygulamaları metal, tekstil, inşaat ve çimento sektörlerindeki işçi ve işveren kuruluşları tarafından esas olarak mesleki eğitim olmak üzere ortak faaliyet şeklinde başlatılmaktadır. Üçlü sosyal diyalog mekanizmaları ise mevzuatta yerini almıştır ancak uygulamada etkin henüz istenilen düzeye getirilememiştir. Özellikle ülkemizde çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma mekanizmasının işletilmesi bakımından AB Müktesabatına uyum çalışmaları yönünden sosyal diyaloga ilişkin direktiflerden 2002/14/EC sayılı işletmelerde çalışanların bilgilendirilmesi ve danışma sürecinin işletilmesine dair çerçeve direktif hükümleri önem kazanmaktadır. Zira, 94/95/EC ve 2001/86/ EC sayılı direktifler, topluluk çapında faaliyet gösteren işletmelerde bilgilendirme ve danışma mekanizmalarını düzenlerken, 2002/14/EC sayılı direktif ise belirli bir büyüğe ulaşmış tüm işletmelerde bilgilendirme ve danışma mekanizmasının oluşturulmasını öngörmektedir.

Bu konulara ilişkin 2821 sayılı sendikalar ve 4857 sayılı İş Kanunu ile ülkemiz iş yaşamında çeşitli düzenlemeler getirilmiş bulunmakla beraber halen AB direktiflerine göre uyumsuzluk giderilememiştir. (Gülmez,2006:46)

Şöyle ki:

2821 sayılı S.K.na göre sendika temsilciliği müessesesi bulunmaktadır. İş Mevzuatında işçi temsilciliği müessesesi prensip olarak bulunmamaktadır. Ancak TİS ile öngörülebilmektedir. Doğal olarak ülkemizde ki bir çok işyerinde TİS düzenlenmediğinden işçi temsilciliği kurullarının yaygın olmadığı, olanlarda da AB direktiflerinin öngördüğü anlamda (S.K. Md.35) işletme yönetimi ile ilgili çalışanı bilgilendirme ve danışmaya yönelik uygulamalar olarak kurumlaşmamıştır.

Ayrıca yine 4857 sayılı İş K.'na göre çalışanların bilgilendirmesine ilişkin AB direktiflerine göre,

İ.K. Md.8 - Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde, hizmet sözleşmesi hakkında bilgilendirme,

İ.K. Md 13 - Kısmi/tam süreli açık işler hakkında bilgilendirme,

İ.K. Md. 22 - Çalışma koşullarında değişikliğin İşçilere bildirim

İ.K. Md 65 - Kısa çalışma ve işyerinde faaliyetin durmasının İş Kur ve taraf sendikaya bildirim,

İ.K. Md.77 - İş Sağlığı ve güvenliği hakkında bilgilendirme, düzenlemeleri bulunmakla beraber,

İ.K.Md. 6 - İşyerinin veya bir bölümünün devri hakkında bilgilendirme (2001/23/EC)

İ.K.Md. 12 - Belirli/belirsiz süreli açık işler hakkında bilgilendirmeye (1999/70/EC) ilişkin düzenlemeler bulunmamaktadır.(Süral,2007: 3)

Bu anlamda AB uyum sürecinde, çalışma barışı, verimlilik için öncelikle 2002/14/EC olmak üzere 94/95/EC ve 2001/86/ EC sayılı direktiflerin gereği olarak işletmelerimizin güçlendirilerek SD ilişkin bilgilendirme ve danışma mekanizmalarının kurulması önem arz etmektedir. (TİSK,2006:76)

Diğer yandan iş mevzuatımızda yer alan, konuya ilişkin bir kısım ilgili madde hükümlerinin incelenmesinden de anlaşılacağı gibi, halen uygulanan danışma ve işbirliği şekillerini, sosyal diyalog olarak nitelenecek mümkün değildir. Genelde, yasal zorunluluklardan ortaya çıkan mevcut işbirliği şekilleri, diyalog için bir araya gelmelerin en belirgin özelliği olan politika kararlarını etkileme, konu, neden, süre ve süreç itibarıyla, belirli esaslara dayalı sistematik bir yaklaşımdan yoksun bulunmaktadır. Arıza bir nitelik taşımaktadırlar. Ülkemiz sosyo-ekonomik sorunların çözümünde Sosyal Diyalogun önemine inanan ve bu alanda gelişim için her türlü projeyi destekleyip yürütmekte olan ilgili tüm resmi ve sivil toplum Kuruluşlarımızın bu anlamda son yıllarda üstün çaba içerisinde oldukları görülmektedir.¹

Bilindiği üzere AB ye katılım sürecinde uzun zamandır ILO ve diğer birlik organları ile işbirliği içerisinde çeşitli çalışmalar sürdüren ülkemiz kendi demokrasi tarihi birikimi itibarıyla SD kültürü yönünden en azından doğu Avrupa ülkelerine göre hayli ileri düzeydedir. (Centel,2004:2)

Bu anlamda yeterince bilinçli olan ülkemizdeki sosyal ortakların çalışma yaşamının yeniden yapılandırılması hedefine ilişkin olarak izlenecek programın özüne dair, SD, katılım, uzlaşma ve demokratikleşme prensiplerini önemseyerek gereğini yapma kapasite ve gayreti içinde olmaları umut vericidir.

Bu çerçevede Hükümetin resmi kurumlarının da çalışma yaşamının dinamikliğine özen göstererek, bu alanda yasaklayıcı bir yaklaşımla, katı kurullarla düzenlemeler getirmemesi gerekmektedir. Bu anlamda ÇSGB da sosyal barış ortamını zedeleyici, uzlaşmayı engelleyici uygulamalardan kaçındığı gözlenmektedir. (Yılmaz,2006:63)

Belirtilen çerçevede son yıllarda sürdürülen çalışmaların sonucu ülkemizde geliştirilen, mevzuatımızca düzenlenen ikili ve üçlü diyalog uygulanan kurum ve kurullar ana başlıklar ile aşağıda şekilde özetlenebilir.

¹ÇSGB Sosyal Diyalog konusundaki sosyal taraflarca öngörülen tüm projeleri desteklemekte olup bunlardan bir tanesinde AB ce finanse edilen ITC-ILO ve DeLeeuw International tarafından yürütülen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının içinde olduğu Türkiye de SD güçlendirme projesidir. Sosyaldiyalog.projectteam.csgeb.htm 8.3.2007

A.İŞLETME DÜZEYİNDE İKİLİ DİYALOG UYGULANAN KURUL VE DÜZENLEMELER

- 1.İş Sağlığı Güvenliği Kurulları
- 2.İzin Kurulları
- 3.Toplu İş Sözleşmeleri
- 4.İşyeri Disiplin Kurulu
- 5.İşyeri Danışma Kurulu
- 6.İşyeri Sendika Temsilciliği
- 7.Toplam Kalite Çemberleri

Bunlardan başka sektör bazında ikili işçi işveren örgütlerinin S.D.na ilişkin, başlıca örnek uygulamalardan olarak; Metal sektörü (MESS- T. Metal Sanayiciler Sendikası), İnşaat sektörü (İNTES -Yol İş Sendikası) Tekstil Sektörü (Tekstil İşverenler sendikası ile Muhatap işçi sendikaları), Çimento Sektöründe (ÇMİS- ÇİMSE İŞ) Cam sektöründe ve ilaç sektörü vb verilebilir.

Bu sektörlerde yaşanan sorunları çözmeye yönelik olmak üzere çalışanların önerileri ve katkıları alınarak gelişmeye yönelik bir çok alanda (Ekonomik kriz ile başa çıkma, OHSAS 18001, İş Değerlendirme ve Ücret vb.) eğitim, değişik yönetim stratejileri, organizasyon ve değişim strateji ve projeleri hayata geçirilmektedir. (Pirler,2006: 35)

Konfederal düzeyde ise son yıllarda TİSK ile TÜRK İş ve Hak İş ile Devletin MEB, ÇSGB Türkiye İş Kurumu vb kurumlarla işbirliği içerisinde İstihdam, Mesleki Eğitim ve Çocuk İşçiliğini önlemeye yönelik AB ye katılım süreci çalışmalarına yönelik örnek işçi işveren sosyal diyalog projelerinin yürütülmekte olduğunu görmekteyiz.²

B- İkili Diyalog Platformuna İlişkin Değerlendirme

Ulusal düzeyde, sadece işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının temsilcilerinin bir araya geldiği resmi bir ikili yapı olmadığı söylenebilir. Tabi ki sosyal ortaklar arasında gayri resmi temaslar olmaktadır, ancak sosyal ortakların sorunları tartışıp ortak görüşlere varabilmek için yılda bir kaç kez bir araya geldiği daha resmi bir platform mevcut değildir.

Aynı durum sendika konfederasyonlarının kendileri için de geçerlidir. Bunların da işçi sendikaları konfederasyonlarının işverenlerle olan diyaloglarında daha güçlü bir tutum sergileyebilmek ve üçlü platformlarda kendilerinin yapabileceği katkıları arttırmak için hazırlık yapmak üzere bir araya gelebilecekleri daha resmi bir yapı bulunma-

²Ülkemizdeki konfederasyon düzeyinde yürütülen ikili projeler :
-TİSK ve TÜRK-İŞ Eğitim ve İstihdamda Etkinlik Artırma Pilot Projesi (20.4.2005-13.42006)

maktadır. Diğer yandan Avrupa Sendikacılığında gözlendiği gibi güçlü sendikacılığı özendirme ve bölünmüşlüğü önlemek için işkolu sayısını azaltmak gerekmektedir. Bu amaçla işkollarını, uluslararası normlara yaklaştırmak çerçevesinde, "Bütün Ekonomik Faaliyetlerin Uluslararası Standart Sınai Tasnifi ve Endeksleri"nden yararlanılmak suretiyle halihazır işkollarının sayısı on sekize düşürülmelidir. Halen yürürlükteki sistemin bu çerçevede düzeltilmesi amacıyla 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 60. Maddesinde işkolları sayısının 18'e indirilmesi çalışmalarının bir an önce sonuçlandırılması çalışma barışının yararına olacaktır. Ayrıca işyerlerinde iş mevzuatımızın öngörmediği işçi temsilciliği boşluğunu doldurmak için çalışma komitelerinin kurularak işçi işveren ilişkilerini kurumsal yapıya kavuşturmak önem arz etmektedir.

C. ÜÇLÜ, ÇOK TARAFLI DİYALOG UYGULANAN KURUM VE KURULLAR

- 1.Asgari İşçilik Tespit Komisyonu
- 2.Asgari Ücret Tespit Komisyonu
- 3.Çalışma Meclisi
- 4.DPT Özel İhtisas Komisyonları
- 5.Ekonomik ve Sosyal Konsey
- 6.Gemi Adamları İşe Bedeli Tespit Kurulu
- 7.ILO-IPEC Projesi Ulusal Yönlendirme Komitesi
- 8.İl Mesleki Eğitim Kurulu
- 9.İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılmasına Dair Komisyon
- 10.İş Gücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu
- 11.İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul
- 12.İşsizlik Sigortası Fon Yönetim Kurulu
- 13.İl İstihdam Kurulları
- 14.İnsan Hakları Danışma Kurulu
- 15.Meslek Standartları Komisyonu
- 16.Meslek Danışma Komisyonu (MEDAK)
- 17.Mesleki Eğitim Kurulu
- 18.Mesleki Bilgi, Rehberlik ve Danışmanlık Hizmetleri İşbirliği Protokolü
- 19.Milli Prodüktivite Merkezi Genel Kurulu
- 20.MPM Yönetim Kurulu
- 21.Özürümler Yüksek Kurulu
- 22.Özürü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyon
- 23.Resmi Arabulucular Seçici Kurulu

-
- TİSK ve TÜRK-İŞ Ulusal Gözlemevi Projesi(ETF Türkiye Destek Hizmetleri Projesi) (9.12.2005 - 4 yıl süreli)
 - TİSK ve TÜRK-İŞ Çocuk İşçiliğine Karşı Toplumsal İşbirliği Projesi (12.12.2005 - 30 Mart 2007)
 - TİSK ve TÜRK-İŞ Yerel Düzeyde İşgücü Piyasasını İzleme ve Yönlendirme Mekanizmalarının Etkinleştirilmesi Projesi (29.11.2006 - 29.9.2007)
 - TİSK ve HAK-İŞ İş Kanununun Etkin Uygulanmasında İkili Sosyal Diyalog Modeli Oluşturma Projesi (29.11.2006 - 29.9.2007)

- 24.Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu
- 25.SSK Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu
- 26.Sosyal Güvenlik Kurumu Danışma Kurulu
- 27.Türkiye İş Kurumu Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu
- 28.Türkiye İş Kurumu İl İstihdam Kurulları
- 29.Türkiye AB Karma İstişare Komitesi
- 30.İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılmasına Dair Komisyon
- 31.Üçlü Danışma Kurulu
- 32.Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi
- 33.Vergi Konseyi
- 34.Yüksek Hakem Kurulu (Koray, Çelik 2007:395), (ÇSGB,2007:15)

D- ÜÇLÜ DİYALOG PLATFORMLARINA İLİŞKİN BİR DEĞERLENDİRME

Yukarıda belirtilen Konsey, Kurul ve Komisyonlardan birkaç istisna dışında büyük çoğunluğu; Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Kurulu, Yönetim Kurulu ve Yüksek Sağlık Kurulu, İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurul, Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmayan İşverenlerden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Komisyon, ILO-IPEC Projesi, Ulusal Yönlendirme Komitesi, Resmi Arabulucu, Sosyal Güvenlik Kurumu Danışma Kurulu, Yüksek Hakem Kurulu vb ÇSGB'nin aktif katılımıyla yürütülmektedir.

Türk çalışma hayatını ilgilendiren konular için oluşturulan üçlü sosyal diyalog mekanizmaları mevzuatlarda yer almaktadır ancak uygulamada bazı eksikliklerle karşılaşmaktadır. Bu mekanizmaların gerçek bir sosyal diyalog sağlama konusunda eksiklikleri vardır. Bunlardan birincisi, hükümet ile sosyal taraflar arasında işbirliği kültürünün yeterince olmaması, uygun şekilde uzlaşmalara varılmasına izin vermemektedir. Diğer bir sorun olarak ise sosyal tarafların zayıflığı gösterilebilir. Bu taraflar, ortak inisiyatif almada zayıftır ve AB mevzuatının sosyal politika ve istihdam alanındaki eğilimlerinin çok fazla farkında değildirler.

Yukarıda sayılan üçlü sosyal diyalog mekanizmaları arasındaki uygulamadan kaynaklanan farklılıklar bu mekanizmalar arasında dengesizlik yaratmaktadır. Şöyle ki, tam katılım konusunda bir kriter olmadığından bazı komisyonlarda üç işçi konfederasyonunun temsili söz konusu iken bazı oluşumlarda sadece en çok üyeye sahip işçi konfederasyonunun katılımı söz konusu olmaktadır.

Türkiyede'ki SD'nin sorun alanlarını tespit için sosyal taraflara yöneltilen 10 soruluk bir SWOT analizi anket sonucuna göre ise ; konuya ilişkim öncelikli ilk iki sorunun 1. Ulusal Düzeyde mevcut SD mekanizmalarının daha işlevsel hale gelmesi, 2. si ise ikili, üçlü ve çok taraflı SD mekanizmalarının daha etkin hale getirmek için tüm sosyal tarafların mutabakatı ile davranış kuralları oluşturulması ve buna devlet dahil tüm sosyal taraflarca riayet edilmesi önerilmektedir. (www.sosyaldiyalog.net) Konunun

uzmanlarınca da ülkemizde SD alanında nitelik yönünden, nicel büyüme oranında fazla mesafe alınmadığı, gelişmenin şekli kaldığı ifade edilmektedir. (Koray, Çelik 2007:396)

4. EKONOMİK VE SOSYAL KONSEY

Sanayileşmiş ülkelerde, ekonominin istikrar içinde ve dengeli bir şekilde gelişmesini sağlamak amacıyla, bu olgunun temel unsurlarını teşkil eden toplumun çeşitli sosyal sınıflarının katıldığı "Ekonomik ve Sosyal Konsey" veya başka adlarla kurullar oluşturmuştur. Avrupa Topluluğu bünyesinde de Roma Antlaşmasının 139. Maddesi uyarınca 1958 yılında "Ekonomik ve Sosyal Komite" kurulmuştur. (Işık,2006:2) Ülkemizde ise son yıllarda dünya ekonomisi ile bütünleşme çabaları ile girdiği uzun ve zorlu AB üyelik süreci, işçi-işveren ve hükümet ilişkilerini farklı bir zemine oturtma ihtiyacını doğurmuştur. (Koç,1999:15)

Bu anlamda ulusal düzeyde kurulan Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) başta çalışma hayatını ilgilendiren konularda olmak üzere işçi-işveren ve hükümet kesimlerinin, diğer bazı kurum temsilcilerinin katıldığı sosyal diyalog mekanizmalarının en önemlilerinden biridir. İlk kez 1995 yılında Başbakanlık Genelgesi'yle düzenlenen Ekonomik ve Sosyal Konsey, yasal çerçeveye 2001 yılında kavuşmuştur. 1995 yılından 2001 yılına kadar ESK toplantılarında kamu kesiminde yaşanan toplu iş sözleşmesi görüşmesi nedeniyle yaşanan grevler, genel ekonomik durum, sosyal güvenlik ve vergi reformu, eşel mobil sistemi, mevsimlik ve geçici işçi istihdamı, enflasyonla mücadele, kayıt dışı sektör gibi konular görüşülmesine rağmen, Konsey ülkenin temel sosyo - ekonomik sorunlarına ortak çözüm üretecek bir platform olma özelliğine kavuşamamıştır. Konseyin çalışma şekli sosyal tarafları bilgilendirmek, monolog olmaktan öteye geçememiştir (Uslu-2006:68). 2001 yılı itibariyle yasal statü kazanan ESK'nın temel amacı, 4641 sayılı ilgili kanunda, ekonomik ve sosyal politikaların oluşturulmasında toplumsal uzlaşma ve işbirliği sağlamak, sürekli ve kalıcı bir ortam yaratarak istişari mahiyette ortak görüş belirlemek olarak ifade edilmiştir. Bu bağlamda Konsey herhangi bir toplum kesiminin çıkarları ve amaçları doğrultusunda çalışan ya da karar alan bir platform değildir. Konseyin temel felsefesi tüm toplumu ilgilendiren ve toplumsal mutabakatın gerekli olduğu ekonomik ve sosyal konuların görüşülerek uzlaşma sağlanmasıdır. ESK'ların kararları bağlayıcı değil tavsiye ve istişari niteliğindedir. (Önal-2003: 10)

A - ESK Konsey Kurulması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı AB Normlarına Göre ESK ' nin Etkinliğinin Değerlendirilmesi

Uluslararası kriterlere göre etkili bir ESK' nın öne çıkan özellikleri özetlenirse:

1.Milli ESK'ların temel kriterleri ne olmalıdır ?

a. ESK'lar ekonomik ve sosyal konularda temsili niteliği haiz kurum ve kuruluş temsilcilerinden oluşur,

b. Toplum global olarak ilgilendiren ekonomik ve sosyal konularda hükümetler için bir danışma organıdır,

c. Bu amaçla kendi inisiyatifleri veya siyasi iradenin taleplerine istinaden hazırlık aşamasındaki kanun tasarıları ve/veya hükümet projeleri için istişari mahiyette görüş beyan ederler,

d. Siyasi otoriteye bağımlı olmayan özerk bir yapıyı haizdirler

e. Sonuç odaklı gerçek bir toplumsal uzlaşmaya zemin hazırlarlar.

2.Milli ESK'lar ne değildir ?

a.ESK'lar birer karar organı değildir,

b. Görüş ve tavsiyeleri hükümetler için bağlayıcı değildir,

c. ESK'ya üye kurum ve kuruluşların hükümetlerle geleneksel ikili ilişkilerini ikame etmez,

d. Mevcut sosyal diyalog (toplu sözleşme vb.) mekanizmalarını ikame etmez.

Belirtilen çerçevede ESK kanun tasarısı taslağı irdelendiğinde, önce Genelgelerle daha sonra 4641 sayılı Kanunla oluşturulan ESK bugüne kadar kendinden beklenen yararları ortaya koyamamıştır. Özellikle Genelgelerle getirilen düzenlemeler konseyin oluşumunda dengesiz dağılıma, yetki ve sorumlulukların belirsiz olmasına sebep olmuştur. 4641 sayılı Kanunla getirilen düzenlemeler, Genelgelerle getirilen düzenlemelere göre daha iyi olmasına rağmen halen konseyde çok sayıda devlet temsilcisi bulunmaktadır. (İren - 2005: 93)

Konseyin ülke sorunlarına ilişkin geleneksel alışkanlıkları ve düne ait sloganları sorgulayarak yeni perspektifler üretmesi, geleceğe ait bir vizyon ortaya koyabilecek yapıda olması beklenmektedir. Diğer yandan, ESK gündelik sorunlarla uğraşan bir kurum değil, sağduyulu yaklaşımlarla Türkiye'nin özlemlerini ve umutlarını artıracak, heyecan uyandıracak bir kurum niteliğinde olmalıdır. Bu çerçevede ESK ya ilişkin mevcut yasanın Türkiye'nin ihtiyaçlarına cevap veremediğini ve bir an önce değiştirilmesi konusunda sosyal taraflarca genelde mutabakat bulunmaktadır. Ancak yeni ESK'nın yapısının ekonomik ve sosyal sorunların gerçek anlamda tartışılıp çözümler üretmesine imkân tanıyacak bir yapı ve anlayışta tasarlanması gerekir. Bu anlamda evrensel kriterlere göre Sivil Toplum Kesimlerinin (STK) inisiyatifinin ortaya çıkabile-

ceği etkin bir ESK modeline ilişkin öngörülen çözümler özetlenirse ; Konseyin yapısı, gündemi ve işleyişi siyasi otoritelerin tasarruflarıyla değil, Konsey üyelerinin birlikte belirleyecekleri esaslara göre düzenlenmelidir. Öncelikle ESK in gündeminin tespiti belirli kurallara bağlanmalı ve sivil toplum kuruluşlarının gündemin tespiti sürecine etkin katılımları sağlanmalıdır. Konsey toplantıları yapılmadan kısa süre önce hükümetçe tek taraflı olarak tespit edilen bir gündemle yapılan çalışmalardan verim alınmamaktadır. Bu nedenle ESK in gündeminin tespiti sosyal tarafların uzlaşma yoluyla alacakları kararla alınmalıdır.

ESK toplantılarının periyodik ve düzenli aralıklarla yapılması gerekir. Bu sayede taraflar arasındaki diyalogun sürekliliği sağlanacaktır.

Avrupa ülkelerindeki modellerde olduğu gibi, ülkenin ekonomik ve sosyal politikalarıyla ilgili düzenlemeler (kanun tasarıları) yapılırken, hükümetin istişari görüş almak için Konseye başvurması zorunlu kılınmalıdır.

Konsey, ekonomik ve sosyal konularda hazırladığı görüşleri, önerileri ve raporları kendi inisiyatifi ile hükümete, Cumhurbaşkanına, Parlamento'ya ve kamuoyuna sunmalıdır. Konsey ihtiyaç duyduğu konularda görüş almak üzere geçici ve daimi nitelikli danışma kurulları ve kurullarda görev alacak çalışma grupları oluşturabilmelidir. Danışma Kurullarında Konseyde yer almayan ilgili toplum kesimlerinin temsilcilerine ve uzman kişilere yer verilmesi, görüş ve önerilerin daha sağlıklı oluşmasını sağlayacak ve kamuoyunda destek kazandıracaktır.

Konsey çalışmalarının süreli yayınlar aracılığıyla kamuoyuna duyurulması, toplumun bilgilendirilmesi açısından son derece yararlı olacaktır. ESK in belirtilen faaliyetleri yerine getirebilecek nitelikte ve nicelikte özerk bir sekreteryaya ya sahip olması gerekir. Konseyde öncelikle tarafların üzerinde anlaşabilecekleri konuların ele alınması tarafların birlikte iş yapabildiklerini göstermesi, Konseyin sonraki çalışmalarına gelenek oluşturması ve moral sağlanması açısından yararlı olacaktır. Belirtilen şekilde ESK in yasal dayanağını oluşturan 4641 sayılı Kanunun değiştirilmesi halen gündemdedir ve bu amaçla "ESK kurulması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı" hazırlanmıştır. Söz konusu Kanun Tasarısı Taslağında, ESK 4641 sayılı Kanuna nazaran çok daha ayrıntılı şekilde düzenlenmiştir. Kanun 13 maddeden ibarettir. ESK Kurulması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı ise 24 maddeden oluşmaktadır. ESK Kurulması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağının yukarıda açıklanan 2, 3 ve 4. maddelerindeki hükümler, Avrupa ülkelerindeki modellerde olduğu gibi, ekonomik ve sosyal konularda yasalar yapılırken, hükümetin istişari görüş almak için Konseye başvurmasını sağlamak ve Konseyin ekonomik ve sosyal konularda hazırladığı görüşleri, önerileri ve raporları kendi inisiyatifi ile hükümete ve Parlamento'ya sunabilmesi imkanı getirmektedir.

Bu bakımdan söz konusu hükümler, Konseyin etkinliğini artıracak nitelikte önemli düzenlemeler içermektedir. Ekonomik ve Sosyal Konsey Kurulması Hakkında

Kanun Tasarısı Taslağına göre, Konseyin 6 organı bulunmaktadır (md.5). Bunlar; Genel Kurul,³ Yürütme Kurulu, Denetim Kurulu, Konsey Başkanlığı, Genel Sekreterlik, Çalışma Komiteleridir. 4641 sayılı Kanuna gereği, ESK de hükümeti temsilen 16 kişi yer almaktaydı. Söz konusu Kanun Tasarısı Taslağına göre ise hükümet kesimini 10 kişi temsil etmektedir. Hükümetin, Konseydeki ağırlığı 4641 sayılı kanuna göre azalmıştır. Ancak Avrupa Birliği ülkelerindeki modellerin çoğunda hükümet kesimi Konseyde ya hiç yer almamakta ya da az sayıda bulunmaktadır. Dolayısıyla uyum açısından hükümet kesimi temsilcilerinin sayısının daha da azaltılmasında yarar vardır. ESK 'in devlet sırrı, askeri sır, ticari sır dışındaki tüm bilgilere erişim hakkı vardır (md.9/3) "Oluşturduğu görüş, öneri ve raporları Hükümete TBMM'ne gerektiğinde Cumhurbaşkanlığı'na ve kamuoyuna sunar (md.9/4)".hükmü de bulunmaktadır. Genel Kurul'un görevine ilişkin yukarıda belirtilen düzenlemeler de Konseyin etkinliğini artırıcı mahiyettedir. 4641 sayılı Kanuna göre Konsey başkanı Başbakandır. Başkanlık Divanının da başkanı Başbakandır. Hazırlanan Kanun Taslağında yer alan Konsey başkanlığı ve Yürütme Kuruluna ilişkin hükümler sivil inisiyatifi ön plana çıkarmaktadır . Taslağa göre, Genel Kurul, Yürütme Kurulu üyeleri arasından ESK Başkanı ile iki Başkan Yardımcısını seçer (md.9/7). Yürütme Kurulunu; Sanayi, Ticaret, Hizmet Kesimi işveren Grubu, Çalışanlar Grubu ve Esnaf ve Sanatkar ve Tarım Kesimi Grubunun seçtiği 9 üye oluşturmaktadır. Hükümet grubu dışındaki her grupta temsili Yürütme Kurulunda kendi seçtiği üç üye ile temsil edilir. Grupların Yürütme Kurulunda temsili kendi içinde üçer yıllık süre için dönüşümlü olarak belirlenir, ESK'in Başkan ve Başkan Yardımcıları Yürütme Kurulu'nun da tabii Başkan ve Başkan yardımcılarıdır. Konsey toplantılarının gündeminin Konsey Başkanlığı tarafından hazırlandığı dikkat alındığında, Konseyin başkanının hükümet grubu dışındaki üyeler arasından seçilmesi toplantı gündemlerinin oluşturulmasında işçi, işveren ve diğer menfaat kesimlerinin etkili olacağını göstermektedir. Bu olumlu bir gelişmedir. Özetle yeni taslakla , sonuç odaklı ESK' nın düzenli periyotta ve geniş katılımlı, ülkenin önemli sorunlarının en üst düzeyde ele alındığı bir platform olması yönünde önemli düzenlemeler getirilmektedir. Temel prensipleri özetlenen sosyal tarafların bir uzlaşma örneği olarak hazırlanan bu yeni ESK Yasa Taslağı önerisi halen yasalasmayı beklemektedir. Yasa Taslağı önerisi sosyal tarafların bir mutabakat ürünü olarak 25 Mart 2005 tarihli ESK toplantısında Sayın Başbakana takdim edilmiştir. Sosyal taraflar ve Türk kamuoyu söz konusu metnin bahsi geçen eksikliklerinin de ikmal edilerek diyalogun kurumsallaşması, etkin ve verimli kullanılması bakımından uzlaşma metni olarak bir an önce yasalasmasını beklemektedir.

³Genel Kurul, üç grubun 12'şer temsilci üyesi ile hükümet grubundan oluşmaktadır (md.6). Birinci grup, Sanayi, Ticaret, Hizmet Kesimi işveren Grubudur. TOBB ve TİSK birinci grupta yer almaktadır, ikinci grup Çalışanlar Grubudur. Çalışanlar Grubunu, TÜRK-İŞ, DİSK, HAK-İŞ, KAMU-SEN, KESK, MEMUR-SEN oluşturmaktadır. Üçüncü Grupta, Esnaf ve Sanatkar ve Tarım Kesimi Grubu ile ilgili Sosyo-Ekonomik kuruluşlar yer almaktadır. Esnaf ve Sanatkar ve Tarım Kesimi Grubunda TESK ve TZOB bulunmaktadır. Dördüncü grup hükümet grubudur. Hükümet grubunda, Başbakan, Bir Başbakan Yardımcısı, Hazine Sorumlu Devlet Bakanı, Maliye Bakanı, Sanayi ve Ticaret Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Tanın ve Köy İşleri Bakanı Başbakanlık Müsteşarı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı, Avrupa Birliği Genel Sekreteri yer almaktadır

5- SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Ülkemiz tarihi boyunca temsili ve katılımcı demokrasinin oluşturulması yönünde önemli çabalara sahne olmuştur. Ancak devletin ekonomik ve sosyal yapıdaki geleneksel ağırlığının sebep olduğu merkezi karar alma anlayış ve alışkanlığı, temsili ve katılımcı demokrasiyi esas alan diyalog, istişare ve karar alma mekanizmalarının ülkemizde oluşturulmasını geciktirmiştir. Özetleyecek olursak, bugün ülkemizde sosyal diyalogun, yukarıda örneğini verdiğimiz bazı sınırlı alanlarda ve özellikle çalışma hayatında kaydettiği gelişim dışında, katılımcı demokrasiye sahip ülkelerdeki yer ve önemine kavuştuğunu öne sürmek mümkün değildir. Bu gecikmeye rağmen ülkemizde sosyal diyalog belli bir aşamaya gelmiştir. Sosyal taraflar arasında menfaat çatışması temeline dayalı geleneksel sistem, sosyal ortaklar arası uzlaşma ve işbirliği esasına dayanan yeni bir yapılanma süreci içine girmiştir. Halen ülkemizde Sosyal diyalog temelinde batıdaki örnekleri aratmayacak güzel uygulamalar imza atılmaktadır. Ancak gerekli gelişim için kurumlaşma noktasında sistemde alt yapı bakımından yetersizlikler bulunmaktadır. Bu nedenle ILO standartları esas alınarak Anayasa başta olmak üzere, çalışma hayatını ilgilendiren mevzuatta değişiklikler yapılması ve toplumda uzlaşma kültürünün geliştirilmesi büyük önem arz etmektedir.

Bu Anlamda Sosyal Diyalog Mekanizmalarının Geliştirilmesine İlişkin Öneriler

- 1- Sosyal diyalog konusunda kültür oluşturma, sosyal diyalogun kurumlaşması için kuralların, hakların ve yetkilerin oluşturulması, SD platformlarına örgütlerin oransal katılımına özen gösterilmesi,
- 2- Güçlü toplumsal örgütlenmenin önünün açılması,
- 3- Güçlü sendikaları özendirme ve bölünmüşlüğü önlemek için işkolu sayısını azaltmak gerekmektedir. Bu amaçla halen yürürlükteki sistemin bu çerçevede düzeltilmesi amacıyla 2821 Sayılı Sendikalar Kanununun 60. Maddesinde işkolları sayısının 18 e indirilmesi çalışmalarının bir an önce sonuçlandırılması,
- 4- Sosyal diyalog konusundaki AB direktiflerini mevzuatımızla uyumlu hale getirmek için çalışmaları biran önce başlatmak,
- 5- Küçük ve orta ölçekli işletmelerin bulunduğu sanayi bölgelerinde ortak iş konseyleri oluşturmaya çalışmak,
- 6- Üçlü sosyal diyalog mekanizmaları içindeki yapısal farklılıkları gidermek yönünde çalışmalar başlatmak,
- 7- İkili, üçlü ve çok taraflı SD mekanizmalarının daha etkin hale getirmek için tüm sosyal tarafların mutabakatı ile davranış kuralları oluşturulması ve buna devlet dahil tüm sosyal taraflarca riayet edilmesi,
- 8- Çalışma Meclisini daha aktif hale getirmek,
- 9- İşçi Temsilciliğini kurumsallaştırmak
- 10- İşyeri Danışma ve Disiplin Kurullarını yaygınlaştırmak
- 11- STK larının sadece kendi çıkarlarını değil aynı zamanda kamu menfaatleri-

ni de göz önünde bulundurma yolundaki faaliyetlerini artırmak,

Sosyal diyalog bir uzlaşma kültürüdür. Toplumların tüm kesimlerini ilgilendirir. Çağdaşlığın ve gelişmişliğinde önemli bir göstergesidir. Batı toplumları diyalogu ikinci dünya savaşından sonra endüstri ilişkileri dediğimiz çalışma hayatına dahil etmişler ve çok yoğun bir şekilde de kullanmaktadırlar. Türk toplumunun da bu konuda deneyimleri vardır ve kullanma zamanı da geçmektedir. Sosyal taraflar, bir an önce iş konseyleri , çalışma komiteleri ve işçi temsilciliği vb çağdaş uzlaşma modellerini hayata geçirmelidirler. Sonuç olarak bir anlamda görüşlerin paylaşımı denilen ve öz kültürümüzde esasen köklü temelleri olan SD kurumlarının şekil ve alt yapı olarak AB normlarına uygun bir şekilde düzenlenerek hayata geçirilmesi büyük önem arz etmektedir. Bu sayede işçi, işveren, sivil toplum kuruluşları ve nihai olarak Türk toplumu yıllardır bedelini ağır ödediği, sık yaşanan yapay, verimsiz kısır çekişme handikaplarından (kriz nöbetlerinden) kurtularak kalkınmanın temel şartı olan barış ve istikrarı yakalayabilecektir.

KISALTMALAR :

AB	: Avrupa Birliği
ÇSGB	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
ESK	: Ekonomik ve Sosyal Konsey
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
MPM	: Milli Prödüktivite Merkezi
SD	: Sosyal Diyalog
STK	: Sivil Toplum Kuruluşları
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi

KAYNAKLAR:

- Aktan Can, Değişim Çağında Devlet, Ankara, 2003
- Bingöl Dursun, Sosyal Taraflar Arasındaki Diyalog ve İşbirliği Kaçınılmaz Bir Olgudur, TİSK, Ankara 2000
- Centel TANKUT, Türkiye nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri,MESS, İstnbul,2004
- Dereli Toker Türkiye Ekonomi ve Sosyal Konsey Modeli nasıl olmalıdır? TİSK No:159, Ankara,1996
- Dünyada ve Türkiye de Sosyal Diyalog, TİSK No:115, Ankara, 1992
- Evans Philip, Wolf Bop , Yüksek Performanslı Kuruluş, İşbirliği Kuralları,MESS 2006
- Gülmez Mesut , Sendikal Notlar, Petrol İş ,Ankara,2006
- İşığışık Özlem, Küreselleşme Sürecinde Sosyal Diyalog,yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa 1997
- İşık Rüçhan AB, ILO ve Türkiye de Sosyal Diyalog, Ankara, 2006
- İşık Alparslan Küresel Saldırı Ulusal Devlet ve Sendikalar, Türk İş, Ankara,2001
- İren Ertan AB ve Türk İş Hukukunda Üçlü Diyalog, Ankara, 2005

- Koç Yıldırım, Türkiye de Ekonomik Sosyal Konsey,Türk İş,1999, Ankara
- Koray Meryem, Çelik Aziz AB ve Türkiye de Sosyal Diyalog,Belediye İş, Ankara, 2007
- Nice Antlaşması, İKV Yayını No.174, İstanbul,2003
- Onal Yurdağül, AT Ekonomik ve Sosyal Komitesi ve Türkiye de Ekonomik ve Pirlar Bülent AB sürecinde Sosyal Diyalog ve Önemi, MESS Mercck, Ekim 2006
- Sosyal Konsey (Yüksek Lisans Tezi), Ankara, 2003
- Sosyal ve İstihdam Başlıklı AB Mükasabatı ve Türkiye, TİSK, Ankara, 2006
- Süral A Nurhan , Sosyal Diyalog Modelleri ve Son Gelişmeler,(Basılmamış Konferans Notları) Ankara,2007
- Uslu Salim, Sivil Toplum, Sosyal Diyalog ve Ekonomik Sosyal Konsey,MESS Mercck,Ocak 2006
- Yılmaz Cafer AB Müzakere Süecinde Sosyal Diyalog ve ÇSGB nın yürüttüğü yenilik ve Değişim için Sosyal Diyalog Projesi MESS Mercck, Nisan 2006
- ÇSGB Çalışma Genel Müdürlüğü proje notları,Ankara, 2007
- DPT İşgücü Piyasası, 8.Beş Yıllık Kalkınma Planı,Ankara,2001
- WWW.sosyaldiyalog.net 24.04.2007
- www.calisma.org 25.04.2007
- www.sendikal.org 26.04.2007
- Sosyaldiyalog.projectteam.çsgb.htm 8.3.2007
- Economic and social comitee /eesc.europa.eu/ 10.04.2007