



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir
This project is co-financed by the European Union and the Republic of Turkey



International
Labour
Organization

ULUSAL ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG

Daha iyi bir yönetim için ILO Rehberi



Bu kitap ‘Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Projesi’ kapsamında Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından çevrilerek Türkçeye kazandırılmıştır. Kitabın içeriğinden Avrupa Birliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Türkiye Cumhuriyeti sorumlu tutulamaz.

ULUSAL ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG

Daha iyi bir yönetim için ILO Rehberi

Telif Hakkı © Uluslararası Çalışma Örgütü 2013
İlk basım tarihi 2013

Uluslararası Çalışma Bürosu yayınları, Evrensel Telif Hakları Sözleşmesi 2. Protokolü kapsamında telif hakkı koruması altındadır. Ancak, kaynağın belirtilmesi koşuluyla, izin gerekmeksizin bu yayınlardan kısa alıntılar çoğaltılabilir. Çoğaltma veya tercüme hakları için başvuru: ILO Publications (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland adresine yapılmalı, veya pubdroit@ilo.org email adresi üzerinden iletilmelidir. Uluslararası Çalışma Bürosu bu tür başvuruları almaktan memnuniyet duyar.

Çoğaltma hakkı örgütlerine kayıtlı kütüphaneler, kurumlar veya diğer kullanıcılar, kendilerine bu amaç için verilmiş ruhsata uygun olarak, çoğaltım yapabilir. Ülkenizdeki çoğaltım hakkı kuruluşunu öğrenmek için, www.ifrro.org adresini ziyaret edebilirsiniz.

Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog: daha iyi bir yönetim için ILO rehberi / Uluslararası Çalışma Bürosu Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı Birimi, Yönetişim ve Üçlü Yapı Dairesi - Cenevre: ILO, 2013

ISBN: 978-92-2-830880-8 (Matbu)
978-92-2-830881-5 (Web PDF)

Uluslararası Çalışma Bürosu ; Yönetişim ve Üçlü Yapı Dairesi

Sosyal diyalog/ üçlü yapı / yönetim

13.06.1

Bu rehber şu dillerde de mevcuttur. Fransızca: "Le dialogue social tripartite au niveau national : Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance", ISBN: 978-92-2-227996-8 (Matbu), 978-92-2-227997-5 (Web PDF), 978-92-2-227998-2 (CD-ROM), Cenevre, 2013; İspanyolca: "El diálogo social tripartito de nivel nacional: Guía para una mejor gobernanza", ISBN: 978-92-2-327996-7 (Matbu), 978-92-2-327997-4 (Web PDF), 978-92-2-327998-1 (CD-ROM), Cenevre, 2013; Rusça: ISBN: 978-92-2-427996-6 (Matbu), 978-92-2-427997-3 (Web PDF), 978-92-2-427998-0 (CDROM), Cenevre, 2013; Portekizce: ISBN: 978-92-2-827996-2 (Matbu), 978-92-2-827997-9 (web PDF), 978-92-2-827998-6 (CD-ROM), Cenevre, 2013; ve Arapça: ISBN: 978-92-2-627996-4 (Matbu), 978-92-2-627997-1 (Web PDF), 978-92-2-627998-8 (CD-ROM), Cenevre, 2013.

ILO Katalog Verileri

ILO yayınlarında, Birleşmiş Milletler uygulamasına uygun olarak kullanılan isimler ve sunulan materyaller, Uluslararası Çalışma Bürosu'nun herhangi bir ülke, bölge, toprak veya bu ülkelerin makamları veya sınırları ile ilgili herhangi bir fikir beyanı teşkil etmez.

İmzalı makaleler, incelemeler ve diğer yazılarda ifade edilen görüşlerle ilgili sorumluluk sadece bu yazarların yazılarına aittir ve bunların yayınlanması, bunların içinde ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından onaylandığı anlamına gelmez.

Firma, ticari ürün ve süreç isimlerine atıf yapılması, bunların Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından onaylandığını veya belli bir firma, ticari ürün veya süreç isminin zikredilmemesi ise bunların onaylanmadığını göstermez. ILO yayınları ve elektronik ürünleri büyük kitapçılardan veya bir çok ülkede yer alan ILO yerel temsilciliklerinden ya da doğrudan ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland adresinden temin edilebilir. Yeni yayınların katalogları veya listeleri ücretsiz olarak yukarıdaki adresten veya pubvente@ilo.org email adresinden temin edilebilir.

Web sitemizi ziyaret edebilirsiniz: www.ilo.org/publns

İçindekiler

Kısaltmalar Listesi	x
Önsöz	xii
Giriş	1
Rehberin Amacı ve Hedef Kitlesi	3
A. Rehberin amacı	4
B. Rehberin hedef kitlesi	5
C. Bu rehber nasıl kullanılabilir?	7

I. BÖLÜM

I. KISIM

Tanımlar.....11

A. Sosyal diyalog	12
B. Üçlü yapı	13
C. “Üçlü yapının” diğer anlamları	15
D. Üçlü yapı “artı sivil toplum”	15
E. İkili yapı ve toplu pazarlık	17
F. Özel durum: Kamu sektörü- Devletin işveren olması	19

II. KISIM

Ulusal üçlü sosyal diyalogun görev alanı ve olası sonuçları.....23

- A. Giriş.....24
- B. Bilgi paylaşımı.....26
- C. Danışma.....26
- D. Müzakerelerin sözleşme ile sonuçlanması30
 - 1. Kararlar nasıl alınır?.....34
 - 2. Sözleşmelerin uygulanması ve izlenmesi37
 - 3. Anlaşmazlığın kabulü39

III. KISIM

Ulusal üçlü sosyal diyalogun başarılı olmasının ön koşulları43

- A. Demokratik dayanaklar ve sendika özgürlüğü44
- B. Güçlü, bağımsız ve temsil kabiliyetine sahip sosyal ortaklar47
- C. Sosyal diyalog konusunda siyasi irade ve kararlılık49
- D. Uygun kurumsal destek.....52

IV. KISIM

Ulusal üçlü sosyal diyalogun faydaları.57

- A. Demokrasi, insana yakışır iş ve ulusal kalkınma.....59
- B. Kamu politikalarının meşruiyeti ve sahiplenilmesi62
- C. Kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanmasının niteliği.....62
- D. İhtilafların önlenmesi ve sosyal barış63
- E. İşçiler ve işverenlere özgü faydalar.....65

V. KISIM

Ulusal üçlü sosyal diyaloga yöneltilebilecek olası itirazlar71

- A. Eylem özgürlüğünün kısıtlanması72
- B. Parlamentonun işlevinin zayıflaması73
- C. Hükümette iç gerilimlerin yaşanması74
- D. Sürecin iş yükünü artırması ve uzun zaman alması75
- E. İşçi ve işveren örgütlerinin temsil kabiliyetinin azalması...76

VI.KISIM

Üçlü sosyal diyalog konuları ve iş planlama süreci79

- A. Üçlü sosyal diyalog konuları kontrol listesi83
 - 1. Ulusal düzeyde üçlü görüşmede ele alınabilecek konular83
 - 2. Bölgesel ya da sektörel mahiyette konular88
- B. Gündemin belirlenmesi89
- C. Sosyal diyalog döngüsü91

VII. KISIM

Ulusal üçlü sosyal diyalog katılımcıları95

- A. Hükümet96
 - 1. Temel sorumluluklar96
 - 2. Hangi bakanlık hükümeti temsil etmelidir?98
- B. Sosyal ortaklar: İşçi ve işveren örgütleri103
 - 1. Temsil kabiliyeti kriteri103
 - 2. Meşruiyet ve “eşit düzeyde katılım”106
- C. Diğer uzmanlar108
- D. Örgütleri kimler temsil etmeli?109
- E. Toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması110

F. Ek: İşçi ve işveren örgütleri	112
1. İşçi örgütlerinin yapıları	112
2. İşveren örgütlerinin yapıları	115

VIII. KISIM

Üçlü sosyal diyalogun yasal ve kurumsal çerçevesi119

A. Üçlü kurumların kurucu belgeleri	120
1. Ulusal anayasa ve mevzuat	120
2. Yönetmelik/kararname	121
3. Taraflar arasında akdedilen anlaşma	121
B. Üçlü kurumların misyonları ve görev alanı	123
1. Ana yetkiler	123
2. Genel yetkili organ mı ihtisas kurumu mu?	124
C. Hükümetle ilişkiler	134
D. Yapının bileşenleri	135
1. Kurucu unsur grupları	136
2. Başkan	138
3. Yönetim ofisi	140
4. Konferans, genel kurul ya da muadilleri	140
5. İhtisas daireleri veya komisyonları	141
6. Sekreteryaya	142
E. Toplantı sıklığı	143
F. Üçlü yapının finansmanı	144
G. Büyüklük	145
H. İletişim ve gizlilik	146
1. İletişim	146
2. Gizlilik	147

IX. KISIM

Uluslararası çalışma standartları ve sosyal diyalog151

- A. Belli başlı ILO düzenlemelerinde üçlü danışmanın teşviki152
- B. 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, 1976.....156
 - 1. 144 sayılı ILO Sözleşmesi'ne giriş156
 - 2. Üçlü danışma nasıl yürütülür?158
 - 3. Gerekli danışma prosedürleri nelerdir?.....158

X. KISIM

Uluslararası Çalışma Bürosu nasıl yardımcı olabilir?163

- A. ILO, üçlü yapı ve sosyal diyalog164
- B. Teknik destek, kapasite geliştirme ve eğitim faaliyetleri ..165
- C. 144 sayılı ILO Sözleşmesi konusunda teknik destek169

EK

Bölgesel düzeyde üçlü sosyal diyalog177

- A. Ulus-altı düzey (eyalet, federal ve yerel düzeyler)178
 - 1. Polonya178
 - 2. Peru179
 - 3. Hindistan182
- B. Uluslararası düzey184
 - 1. Avrupa Birliği184
 - 2. Latin Amerika ve Karayipler187
 - 3. Afrika188
 - 4. Diğer bölgeler: Üçlü yapının yükseliş trendi.....190

II. BÖLÜM

I. KISIM

Ekonomik kriz dönemlerinde sosyal diyalog işlevi195

1. ILO Düzenlemeleri 196
2. Geçmiş tecrübelerden çıkarılan dersler 198
3. Politika tercihleri 199

II. KISIM

Sosyal diyalog ve siyasi geçiş203

1. "Geçiş" tanımı 204
2. Orta ve Doğu Avrupa'da üçlü yapının inşası 204
3. Latin Amerika: Sosyal diyalog ve sosyal ortakların demokrasiye geçişte tarihi rolü (1980'lerin sonu ve 1990'lar) 205
4. Afrika 206
5. Arap Coğrafyası 208

III. KISIM

Sosyal diyalog ve istihdam politikaları209

IV. KISIM

Sosyal diyalog ve ücretler217

1. Asgari ücretin üçlü yapı tarafından belirlenmesi 219
2. Ücretle ilgili üçlü yapı kılavuz ilkeleri ve tavsiyeler 222

V. KISIM

Sosyal diyalog ve sosyal güvenlik225

1. ILO düzenlemeleri 226
2. Sosyal güvenliğin üçlü yönetişimi 228
3. Sosyal diyalog ve sosyal güvenlik reformları 230

VI. KISIM

Sosyal diyalog ve kayıtdışı ekonomi233

VII. KISIM

**Sosyal diyalog ve toplumsal
cinsiyet eşitliği239**

1. ILO yapılarına kadın katılımı242
2. Geleceğe yönelik adımlar244

VIII.KISIM

**Sosyal diyalog ve çalışma yaşamında temel
haklar.245**

IX. KISIM

Sosyal diyalog ve yeşil ekonomiye geçiş. . .253

X. KISIM

Sosyal diyalog ve iş hukuku259

EK

EK I

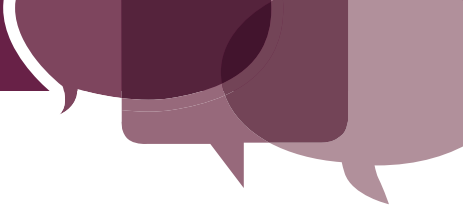
**Üçlü yapının oluşturulması: Önerilen usul
kuralları273**

EK II

**144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma
Standartları) Sözleşmesi, 1976278**

Kısaltmalar Listesi

AB	Avrupa Birliği
ACTRAV	ILO İşçi Faaliyetleri Bürosu
ACT/EMP	ILO İşveren Faaliyetleri Bürosu
AICESIS	Uluslararası Ekonomik ve Sosyal Konseyler ve Benzer Kurumlar Birliği
ASEAN	Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği
CEACR	Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi
CEMAC	Orta Afrika Ekonomik ve Parasal Birliği
ÇYTIH	Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar
ECOSOC	Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi
ECOWAS	Batı Afrika Devletleri Ekonomik Topluluğu
EESC	Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi
ESCWA	Batı Asya Ekonomik ve Sosyal Komisyonu
ESK	Ekonomik ve Sosyal Konsey
GJP	Küresel İş Pakti
GUF	Küresel Sendika Federasyonları
ILC	Uluslararası Çalışma Konferansı
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
IOE	Uluslararası İşverenler Örgütü
IPEC	Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Uluslararası Programı
ITUC	Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu
İYİ-ÜP	İnsana Yakışır İş Ülke Programı
KOBİ	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler



LGBT	Lezbiyen, gey, biseksüel, transseksüel
MDG1	Binyıl Kalkınma Hedefleri
MENA	Orta Doğu ve Kuzey Afrika
MERCOSUR	Güney Ortak Pazarı
ODA	Orta Doğu ve Kuzey Avrupa
SADC	Güney Afrika Kalkınma Topluluğu
SCE	Daimi İstihdam Komitesi (AB)
UÇS	Uluslararası Çalışma Standartları
UEMOA	Batı Afrika Ekonomik ve Parasal Birliği
UEP	Ulusal Eylem Planı
UIP	Ulusal İstihdam Politikası
UÜSD	Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog
ZBP	Zamana Bağlı Program

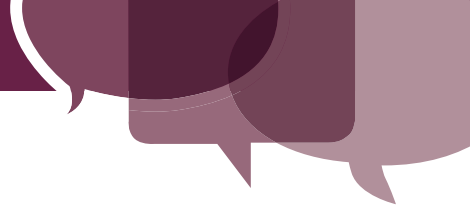
Önsöz

Kamu makamları ve sosyal ortaklar arasındaki sosyal diyalog ve üçlü işbirliği gerek ILO üyesi ülkelerin gerekse endüstri ilişkileri ve siyasal ekonomi uzmanlarının daha fazla dikkatini çekmeye başlamıştır. Ekonomik ve istihdam krizlerinin süregeldiği, değişimlerin ve reformların hızlandığı bu ortamda, sosyal diyalog ve üçlü işbirliği; işgücü piyasasında iyi yönetişimi sağlayabilecek, krizden çıkış ile değişime adaptasyonun kolaylaştırılmasına imkân verecek etkili araçlar olarak görülmektedir.

Son yıllarda, ILO kurucu unsurlarının, politika belirlenmesi düzeyinde üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının kurulması ve güçlendirilmesi konusunda, ILO'ya yönelik teknik destek talebinde artış yaşanmıştır. ILO "2012-2013 Dönemi Programı ve Bütçesi" kapsamında, çok sayıda ülke "üçlü yapının ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi" konusunu bir öncelik olarak belirlemiş ve bu konuda ILO'dan tavsiye ve destek talebinde bulunmuştur. İşbu rehber, Üye Ülkelerin söz konusu taleplerinin karşılanması ve dolayısıyla sosyal diyalog kurumlarının ve mekanizmalarının, uluslararası çalışma standartları ile karşılaştırılabilir iyi uygulamalar doğrultusunda güçlendirilmesi amacıyla, ILO tarafından yürütülen çalışmalar kapsamına alınmıştır.

Ülkelerin geleneklerine bağlı olarak farklılık gösteren ulusal üçlü sosyal diyalog değişik şekillerde, örneğin; ekonomik ve sosyal konseyler, çalışma danışma konseyleri ya da politika seviyesinde işbirliğini güçlendirmeye yönelik diğer benzer kurumlar biçiminde hayata geçebilmektedir. Sosyal diyalog kurumlarının sayısı artmakla birlikte, görünürlükleri zayıf kalmaktadır. Çoğu halihazırda zayıf olan bu kurumlar, politikaların belirlenmesinde çok ufak bir rol oynamaktadırlar. Bu kurumların görev alanları ve yetkileri genellikle iyi tanımlanmamıştır ve faaliyetleri için yeterli kaynaklarla donatılmamıştır. İşte bu rehber; 'ulusal üçlü sosyal diyalog mekanizması kurmak veya güçlendirmek isteyen 'üçlü yapı' taraflarına yol göstermek amacıyla hazırlanmıştır.

Bu rehber; Yönetişim ve Üçlü Yapı (GOVERNANCE) Dairesi'nin Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı (DIALOGUE) Birimi tarafından ve ILO bünyesinde yürütülen ekip çalışması neticesinde hazırlanmıştır.



Bu rehberin ilk taslağını hazırlayan Stirling Smith'e teşekkür ederiz. Aynı zamanda Nancy Varela, Sarah Doyle ve Paul Middelkoop'un yardımıyla, projenin koordinasyonunu gerçekleştiren Youcef Ghellab ve Valérie Van Goethem'e de teşekkür ederiz.

ILO bünyesindeki, özellikle de ACTRAV ve ACT/EMP dairesindeki meslektaşlarımız yorumlarını ve tavsiyelerini esirgemeyerek, bu rehberin hazırlanmasında değişik aşamalarda katkıda bulunmuşlardır. Bunun dışında şu departmanların da katkılarından yararlanmış bulunmaktayız: Italo Cardona (DWT/CO-Lima); Adolfo Ciudad (DWT/CO-San José); Karen Curtis (NORMES); Minawa Ebisui (GOVERNANCE); Natan Elkin (NORMES); Kamran Fannizadeh (GOVERNANCE); Claire Harasty (EMPLOYMENT); Susan Hayter (WORKQUALITY); Jane Hodges (WORKQUALITY); Jorge Illingworth (RO-Latin America and the Caribbean); Mélanie Jeanroy (GOVERNANCE); Limpho Mandoro (DWT/CO-Pretoria); Cristina Mihes (DWT/CO Budapest); Angelika Muller (GOVERNANCE); Konstantinos Papadakis (GOVERNANCE); Rainer Pritzer (DWT/CO Port-of-Spain); Alvaro Ramirez (DWT/CO San Jose); John Ritchotte (DWT Bangkok); Jules Oni (DWT/CO Dakar); Simon Steyne (GOVERNANCE); Manuela Tomei (WORKQUALITY) ve; Humberto Villasmil (GOVERNANCE).

ILO Yönetim Kuruluna, özellikle de Sn. Gilles de Robien (ILO Yönetim Kurulu Başkanı); Sn. Eulogia Familia (İşçi Grubu); Sn. Loes van Embden Andres (İşveren Grubu); ve Sn. Hamadou Siddo'ya (Hükümet grubu), katkıları için müteşekkirimiz.

Bu rehberin yayıma hazırlanmasında destek olan Anne Sullivan, Yuka Okumura ve Rita Natola (GOVERNANCE) ile Fabienne Stassen'e de teşekkürlerimizi sunarız. Ayrıca, taslak rehber hakkında değerli yorumlarını paylaşan Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Vakfı'ndan (EUROFOUND) Christian Welz'e de teşekkürü borç biliriz.

ILO'nun Torino'daki Uluslararası Eğitim Merkezi (ITC-ILO) ve özellikle de Bente Sorensen, Fernando Fonseca ve Sylvain Baffi, taslak rehber ve doğrulama çalıştaylarının düzenlenmesi, tercüme ve yayın taslağı

konusunda önemli görüşler ve yardımlar sunarak, bu rehberin hazırlanmasına katkıda bulunmuşlardır. DWT/CO Budapeşte’de, rehberin basılmasında mali destek sunmuştur.

Bu rehber ILO’nun Torino’daki Uluslararası Eğitim Merkezinde (ITC-ILO) düzenlenen iki çalıştay esnasında gözden geçirilmiş ve kontrolü yapılmıştır. İlk çalıştay Kasım 2010’da düzenlenmiştir ve bu çalıştayda Ermenistan’dan işveren temsilcisi Gagik Makaryan, Morityus’dan sendika temsilcisi Tulsyraj Benydin; Romanya’dan hükümet temsilcisi Valentin/Mocanu taslak rehberi gözden geçirmişlerdir. Aralık 2011’de, rehberin ikinci taslak versiyonu Arnavutluk, Bosna-Hersek, Moldova Cumhuriyeti, Karadağ, Sırbistan, Makedonya Cumhuriyeti ve Kosova-UNMIK’ten (Kosova Birleşmiş Milletler Misyonu’ndan) gelen üç taraflı delegeler tarafından, “Batı Balkanlar’da ve Moldova’da Üçlü Sosyal Diyalog Kurumlarının Güçlendirilmesi” adı altında düzenlenen bir çalıştayda gözden geçirilmiştir.

Rehberin son versiyonu; Kuzey ve Sahra Altı Afrika, Doğu Avrupa ve Kafkaslar/Orta Asya ülkelerini temsil eden üç taraflı delegelerin katılımıyla, Kasım ve Aralık 2013’te, üçlü yapı kurumlarının inşası ve güçlendirilmesi konulu iki çalıştayda tanıtılmıştır.

Moussa OUMAROU

Direktor

*Yönetişim ve Üçlü Yapı Dairesi
Uluslararası Çalışma Bürosu*

Cenevre

Eylül 2013

Giriş

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), üçlü yapı prensibi; yani uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesinde ve uygulanmasında, hükümetlerin, işveren ve işçi örgütlerinin diyalogu ve işbirliği üzerine inşa edilmiştir. ILO, benzer şekilde ulusal seviyede de ulusal ekonomik, sosyal politika ve istihdam politikalarının belirlenmesinde ve uygulanmasında üçlü işbirliğini teşvik etmektedir. ILO'nun değişik Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları üçlü danışmayı geliştirmeyi amaçlamakta ve bu amaçla etkin ulusal üçlü sosyal diyalog çerçevesini tanımlamaktadır.

Ulusal üçlü sosyal diyalog; sosyal ortakları ilgilendiren kamu politikalarının, yasal düzenlemelerin ve kararların tartışılması amacıyla; hükümeti, işçi ve işveren örgütlerini bir araya getirmektedir. Üçlü danışma mekanizması, üçlü yapı ortakları arasında daha iyi bir işbirliği kurulmasını temin edebilmekte ve söz konusu ulusal politikalar konusunda bir mutabakata varılmasına imkân verebilmektedir. Sosyal diyalog; insana yakışır işin, kapsayıcı kalkınmanın ve sosyal uyumun geliştirilmesinde ve hayata geçirilmesinde önemli bir araç işlevi görmektedir ve iyi yönetişimi teşvik etmektedir.

Üçlü sosyal diyalog; sosyal güvenlik yönetişimi, uluslararası çalışma standartlarının yaygınlaştırılması, standart dışı istihdam şekilleri, toplumsal cinsiyet eşitliği ve düşük karbonlu ekonomilere adil geçiş konularında önemli bir rol oynamaktadır. Bunların yanında, sosyal diyalog, siyasi ve ekonomik geçiş süreçlerinin daha rahat atlatılmasına ve krizlerin etkilerinin hafifletilmesine de yardımcı olmaktadır. Sosyal diyalogun bu hususlardaki rolü bu rehberin ilerleyen kısımlarında daha detaylı ele alınmıştır.

Bu rehber 'sosyal diyalog stratejik hedefi' konusunda süregelen tartışmalar neticesinde ortaya konulan ve 2013 yılında düzenlenen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen sonuçlar çerçevesinde, ILO kurucu unsurları tarafından ifade edilen ihtiyaçların Uluslararası Çalışma Bürosu tarafından karşılanmasına yardımcı olacaktır. Zira; ILO kurucu unsurları Büro'dan, ulusal düzeyde ekonomi, istihdam ve sosyal koruma politika-

larının belirlenmesi, yönetişimi ve uygulanmasında sosyal diyalogun ve sosyal ortakların rolünün teşvik edilmesi talebinde bulunmuştur.

ILO'nun kurucu unsurları, buna ilaveten, bazı ÷lkelerde sosyal diyalog kurumlarının kurulması, diğler birtakım ÷lkelerde de bu kurumların etkinliğinin artırılması konusunda, Büro'dan, daha fazla kanıta dayalı politika tavsiyeleri sunmasını talep etmiştir. Ulusal üçlü sosyal diyalog konusunu ele alan bu rehber, ILO'nun sosyal diyaloga ilişkin stratejik hedefi doğrultusunda, söz konusu taleplere cevaben hazırlanmıştır. Rehber, üçlü mekanizmaların ve kurumların inşası veya güçlendirilmesi konusunda küresel araç niteliğindedir. Nihayetinde; sosyal diyalog kurumlarının güçlenmesi, üçlü yapı kurucu unsurlarının tüm politika belirleme seviyelerinde etkili bir diyalog, danışma ve yürütme kapasitesini de güçlendirecektir.

Rehberin amacı ve hedef kitlesi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), üçlü yapıdaki kurucu unsurlarına; yani hükümetlere, işveren örgütlerine ve işçi örgütlerine hizmet etmek için vardır. ILO, refah için sosyal barışın esas olduğu düşüncesine dayalı temel misyonunu sürdürmek amacıyla; sosyal barışın, evrensel kabul gören insan haklarının ve iş yaşamındaki temel hakların geliştirilmesine adanmış bir örgüttür. ILO, günlük faaliyetlerinde sadece üçlü sosyal diyalogdan faydalanmamaktadır. ILO'nun üye devletlerde üçlü yapıyı ve sosyal diyalogu geliştirme görevi Anayasası'ndan ve ILO'nun Amaçları ve Hedeflerine ilişkin (ILC tarafından 1944 yılında kabul edilen) Philadelphia (Filadelfiya) Bildirgesi'nden kaynaklanmaktadır.

Kurucu unsurlar, üye devletlerin ulusal seviyede üçlü sosyal diyalogu geliştirmelerine imkân sağlayabilecek bir çerçevenin kurulması konusunda ILO'dan yardım talep etmişlerdir. Bu konudaki genel tablo karma bir görüntü arz etmektedir. Bazı ülkelerde hâlihazırda ulusal üçlü sosyal diyalog (UÜSD) konusunda herhangi bir çerçeve mevcut değildir. Diğer bazı ülkelerde ise, bir takım usuller ve yapılar mevcut olmakla beraber, bunların gözden geçirilmesi veya güçlendirilmesi gerekmektedir. Her hâlükârda, kurucu unsurlar tarafından ekonomik ve sosyal konularda danışma faaliyetlerinin ve müzakerelerin yapılabilmesi için, uygun bir UÜSD çerçevesi gerekmektedir. Bu rehberde etraflıca açıklandığı üzere, özellikle karar alma süreçlerinin demokratikleştirilmesi, sosyal barış ve istikrar ile ihtilafların önlenmesi bakımından, UÜSD önemli faydalar sağlayabilecektir.

A. Rehberin amacı

ILO kurucu unsurlarının taleplerine bir cevap niteliğinde olan bu rehber, UÜSD mekanizmasının kurulması veya mevcut sistemin güçlendirilmesi için takip edilebilecek bir dizi seçenek sunmaktadır. Ancak, bu rehber normatif bir belge olma amacı taşımamaktadır. Bu rehberde, uluslararası çalışma standartları ile dünyanın tüm bölgelerinde sosyal diyalogun geliştirilmesi ve politika tavsiyesi sunulması, kapasite geliştirme ve üçlü yapıdaki kurucu unsurlara pratik yönlendirme sağlanması konularında ILO'nun yıllar içerisinde edindiği tecrübeler ve çıkarılan dersler esas alınmıştır.

Sosyal diyalog çok sayıda ülke için önem arz eden bir konudur. Uluslararası Çalışma Bürosu, her yıl etkili bir UÜSD çerçevesi tesis edilmesi amacıyla, uluslararası çalışma standartları ve uluslararası iyi uygulamalara uygun bir şekilde, sosyal diyalog kurumlarının ve mekanizmalarının güçlendirilmesi konusunda üye devletlerden çok sayıda tavsiye talebi almaktadır.

Bu rehberde ele alınan sorular?

Bu rehber ILO'ya sıklıkla yöneltilen sorulara cevap vermeye çalışmaktadır. Bu sorular şunlardır:

1. Ulusal seviyede üçlü sosyal diyalog kurumlarına neden ihtiyaç vardır?
2. Gerçek anlamda bir UÜSD için gerekli ön koşullar nelerdir?
3. Bu kurumlar hâlihazırda mevcut ise, bunların faaliyetleri nasıl düzenlenebilir? Seçeneklerin avantajları ve dezavantajları nelerdir?
4. Bu kurumlara olası görev alanları nelerdir?
5. Bu kurumların ideal yapısı ve büyüklüğü nasıl olmalıdır?
6. Bu kurumlar hükümetten bağımsız mı olmalı yoksa hükümet yapısının bir parçası mı olmalıdır? Nasıl finanse edilebilirler?
7. Ulusal seviyede üçlü sosyal diyaloga kimler iştirak etmelidir?

8. Nasıl bir karar alma süreci takip edilebilir?
9. Bu kurumlarda hangi konular görüşülebilir?
10. Bu kurumlar gizlilik içerisinde mi yoksa kamuya açık olarak mı faaliyet göstermelidir?
11. Bu kurumların çalışmaları nasıl organize edilebilir ve gerekli lojistik destekler nelerdir?
12. Bu konudaki ILO standartları nelerdir ve bu standartlar hangi koşulları şart koşturmaktadır?
13. Mevcut kurumların kapasitesi nasıl güçlendirilebilir?

B. Rehberin hedef kitleleri

Biçimi ne olursa olsun, kamu makamları ve sosyal ortaklar arasında danışma ve işbirliği, ILO üyesi devletlerin çoğu tarafından gerekli ve asli görülmektedir. Sosyal diyalog, gerek devletin tek taraflılığıyla gerekse “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” politikalarıyla kıyaslandığında, giderek daha güvenilir ve sağlam bir alternatif olarak görülmektedir.

Danışma ve işbirliği deneyimi, bazı ülkelerde uzun bir geçmişe sahipken, bazılarında ise gelişme ya da yeni ortaya çıkma aşamasındadır. Bazı ülkelerde ise, UÜSD tehdit altında veya gerileme halindedir.

Bu rehber hem sosyal diyalogla yeni tanışmış olanlara, hem de mevcut ulusal konseylerde veya diğer üçlü mekanizmalarda yer alarak bunların işleyişini gözden geçirmek ve karar alma süreçlerindeki etkisini artırmak isteyenlere hitap etmektedir.

Bu rehberi kimler kullanabilir?

- Üçlü yapıdaki kurucu unsurlar: işçi ve işveren örgütlerinin üyeleri/ personeli ile kamu makamlarının personeli (bilhassa, çalışma ve istihdam bakanlıkları);
- Mevcut üçlü ulusal organların üyeleri ve personeli ile diğer sosyal diyalog kurumları;
- Sosyal diyalogun geliştirilmesinde rol alan kurumların ve kuruluşların (örneğin akademik kuruluşlar, araştırma kurumları ve sivil toplum örgütlerinin) üyeleri ve personeli;
- Bölgesel ya da alt bölgesel ekonomik gruplar (örneğin Batı Afrika Ülkeleri Ekonomik Birliği (ECOWAS), MERCOSUR, Güney Afrika Kalkınma Topluluğu (SADC)) bünyesindeki ilgili taraflar;
- Uluslararası Ekonomik ve Sosyal Konseyler ve Benzer Kurumlar Birliği (AICESIS) üyeleri;
- Parlamenterler, topluluk liderleri, sivil toplum ve toplumdaki diğer paydaşlar (örneğin kalkınma bankaları, uluslararası finans kuruluşları);
- ILO personeli.

Bu rehber **ulusal üçlü sosyal diyalog** konusunu ele almaktadır. Sosyal diyalogun diğer seviyeleri veya (yakında yayınlanacak olan) “Toplu pazarlık nasıl geliştirilir?: Uygulayıcılar için el kitapçığı” gibi diğer rehberler kapsamına giren, toplu pazarlık konusu bu rehbere dahil edilmemiştir.

Ancak, bu rehberin I. Bölümü’nün sonunda (bkz. Ek), bölgesel düzeyde üçlü sosyal diyalog konusu kısaca irdelenmiştir. Zira bu konu ulusal seviyedeki görüşmelerle ilişkili olabilmekte ve çok sayıda hükümet sosyo-ekonomik konuları ve çalışma hayatına ilişkin mevzuları bölge ve eyalet hükümetlerine devretmektedir.

C. Bu rehber nasıl kullanılabilir?

Bu rehber, UÜSD çerçevesi kurulurken veya gözden geçirilirken kullanılabilir. Bu konudaki tartışma hükümet tarafından veya sosyal ortaklar tarafından başlatılabilir. Bu rehber bir bütün olarak okunabileceği gibi, kapasite geliştirme ile ilgili konu seçilerek de okunabilir. İki bölümden oluşan bu rehber, bağımsız olarak okunması mümkün başlıklar şeklinde oluşturulmuştur.

Birinci bölüm, UÜSD sürecini ve kurumsal çerçevesini ele almaktadır. İkinci bölüm ise üçlü yapı temelinde tartışılması mümkün olan belli başlı konulara odaklanmaktadır. İkinci bölümün amacı bu konuların tamamını teferuatlı bir şekilde irdelemek değil, her bir konunun öne çıkan yönlerine dair genel bir bakış açısı sunmaktır. Metin kutucuklarında ülke örnekleri, başvuru kaynakları ve okunabilecek ek kaynak bağlantıları yer almaktadır.

Tüm karmaşık süreçlerde olduğu gibi, sosyal diyalog farklı şekiller alabilir. Tüm yapılar için geçerli olabilecek tek bir yaklaşım veya bir ülkeden başka bir ülkeye kolaylıkla aktarılacak bir süreç söz konusu değildir. Bu nedenle, ülke koşullarına ve ihtiyaçlarına uygun bir UÜSD çerçevesinin geliştirilmesi, sürecin sahiplenilmesi açısından çok önemlidir.

Bu rehberin amacı, etkili bir ulusal üçlü sosyal diyalog geliştirilmesi konusunda, üçlü yapı kurucu unsurlarının kendi yolunu çizmesine yardımcı olmaktır.

1. BÖLÜM

Ulusal üçlü sosyal diyalog: Süreçler ve kurumlar

I.	Tanımlar.....	11
II.	Ulusal üçlü sosyal diyalogun görev alanı ve olası sonuçları	23
III.	Ulusal üçlü sosyal diyalogun başarılı olmasının ön koşulları	43
IV.	Ulusal üçlü sosyal diyalogun faydaları.....	57
V.	Ulusal üçlü sosyal diyaloga yöneltilebilecek olası itirazlar	71
VI.	Üçlü sosyal diyalog konuları ve iş planlama süreci	79
VII.	Ulusal üçlü sosyal diyalog katılımcıları	95
VIII.	Üçlü sosyal diyalogun yasal ve kurumsal çerçevesi	119
IX.	Uluslararası çalışma standartları ve sosyal diyalog	151
X.	Uluslararası Çalışma Bürosu nasıl yardımcı olabilir?	163
Ek.	Bölgesel düzeyde üçlü sosyal diyalog	177

I. KISIM

Tanımlar

Bu kısım ulusal üçlü sosyal diyalogun (ÜUSD) ne anlama geldiğini açıklamaktadır. Değişik tanımlar sunulmuş ve irdelenmiştir.

A. Sosyal diyalog.....	12
B. Üçlü yapı	13
C. “Üçlü yapının” diğer anlamlar	15
D. Üçlü yapı “artı sivil toplum”	15
E. İkili yapı ve toplu pazarlık	17
F. Özel durum: Kamu sektörü- Devletin işveren olması	19



A. Sosyal diyalog

Evrensel kabul gören bir sosyal diyalog tanımı bulunmamaktadır. Sosyal diyalog, ülkelerin şartlarına göre, farklı seviyelerde ve şekillerde gerçekleşebilmektedir.

ILO tarafından kullanılan ve dünyanın değişik yerlerinde karşılaşılan süreçlerin ve uygulamaların çeşitliliğini yansıtan geniş tanıma göre; *sosyal diyalog hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında veya sadece işveren ve işçi temsilcileri arasında, ekonomik ve sosyal politikayı ilgilendiren ortak konularda yürütülen her türlü müzakere, danışma veya bilgi paylaşımını kapsar.*

Sosyal diyalog, insanların toplumsal hayatta ve iş hayatında seslerini duyurmasına ve çıkarlarını ortaya koymasına imkân verdiğinden, hem sosyal ve ekonomik hedefleri gerçekleştirmenin bir aracı hem de başlı başına bir amaçtır. İşçiler ve işverenler arasında iki taraflı (ILO'nun deyimiyle "sosyal ortaklar") olabileceği gibi, hükümeti de dâhil ederek üçlü de olabilmektedir.

Sosyal diyalog; politikaların belirlenmesini iyileştirebilir, bu politikaların etkili bir şekilde uygulanmasına katkı sağlayabilir ve uygulama sonuçlarının kalitesini artırabilir.

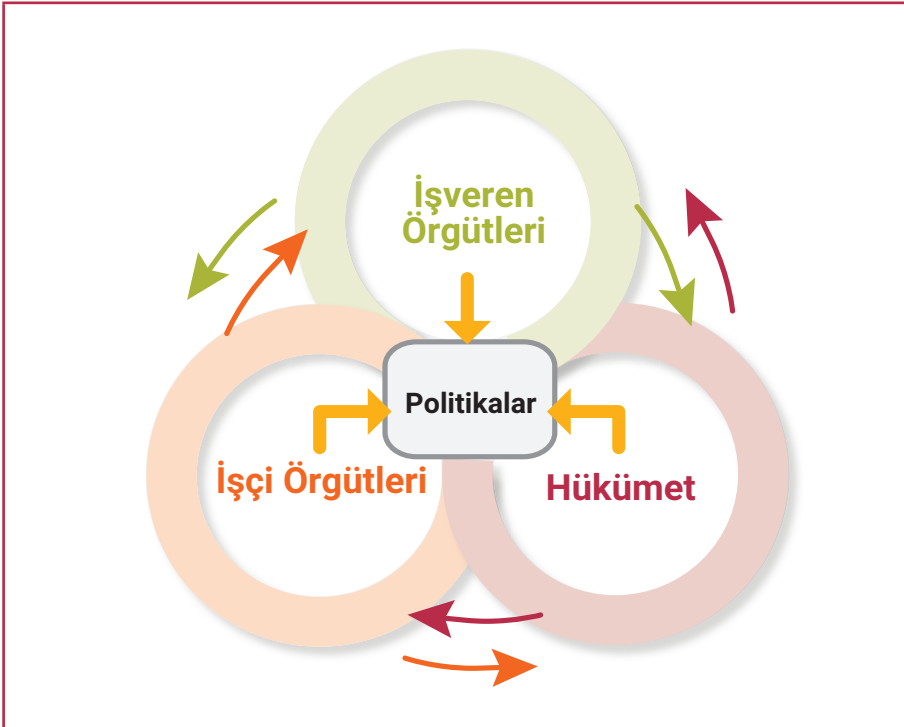
B. Üçlü yapı

Üçlü yapı, sosyal diyalogun başlıca biçimlerinden birisidir. Üçlü yapı, ILO'nun çalışmalarının merkezinde yer alan kurucu bir ilke ve temel bir değerdir.

Üçlü yapı, "hükümetin, işverenlerin ve işçilerin (temsilcileri aracılığıyla) ortak sorunlara çözüm bulmak amacıyla, eşitlik ve tam bir bağımsızlık temelinde, kendilerini ifade etmesine imkân sağlayan bir diyalog" olarak tanımlanabilir (ILO Kavramlar Dizini).

Diğer bir deyişle, üçlü yapı işveren ve işçi örgütlerinin hükümetle birlikte, karar alma süreçlerine, eşitlik temelinde dâhil olması anlamına gelir.

Bu durum, işveren örgütlerinin, işçi örgütlerinin ve hükümetin sistematik olarak eşit sayıda temsilci bulundurması anlamına gelmemekte, ancak her bir tarafın görüşlerinin eşit şekilde dikkate alınmasını gerektirmektedir. Dahası; sosyal diyalog, üç tarafın aynı sorumluluklara sahip olması anlamına da gelmemektedir. Taraflardan her birinin açıkça tanımlanmış bir rolü ve işlevi vardır.



Üçlü yapı – ILO’nun üç anahtarı



1919 yılında ILO’nun kurulması, çalışma mevzuatının ve standartlarının dünya çapında iyileştirilmesi için, hükümetler, işçiler ve işverenler arasında üçlü işbirliğinin kapısını aralamıştır. Mimarlar, ILO’nun Cenevre’deki yeni bürosunun ana giriş kapısı için üç kilit ve üç anahtar yaptırmıştır. Bu üç anahtar, o dönemden bu yana, örgütün sembolü olarak kalmıştır.

Kaynak: ILO. 2003. "Tripartism in the 21st century: Building on bedrock".

Singapur - Üçlü yapı: "Önemli bir rekabet avantajı"

"Üçlü yapı Singapur’un ekonomik rekabet gücünün, uyumlu işçi-işveren ilişkilerinin ve ülke olarak genel ilerlemesinin temelinde yer alması hasebiyle, ülke için önemli bir rekabet avantajı teşkil etmektedir."

Kaynak: Singapore Tripartism Forum <http://www.tripartism.sg/>.

Filipinler - Üçlü yapı: "Bir devlet politikası"

Filipinler’in (2011 yılında konsolide edilen) 1974 tarihli İş Kanunu’nun 275. maddesi hükmü:

1. "İş ilişkilerinde üçlü yapı, Devlet politikası olarak ilan olunmuştur. Bu amaçla; işçiler ve işverenler hükümetin karar alma ve politika belirleme organlarında, mümkün olduğu ölçüde, temsil edilir.
2. Çalışma ve İstihdam Bakanı veya yetkili temsilcisi, ihtiyaca göre, sosyal adalet temelinde endüstriyel barışı geliştirmeye veya çalışma ilişkilerini ekonomik ve sosyal kalkınma öncelikleriyle uyumlaştırmaya dönük gönüllü standart prensiplerinin görüşülmesi ve kabul edilmesi maksadıyla, hükümet, işçi ve işveren temsilcilerinin katılımıyla ulusal, bölgesel veya sektörel üçlü konferans çağrısında bulunabilir. (...)"

C. “Üçlü yapının” diğer anlamları

ILO’ya göre üçlü yapı danışma/müzakere süreçlerinin üç ortağından biri olarak hükümeti tam olarak işin içine katmaktadır. Üçlü yapı, bu bakımdan, üç ortak arasında gerçekleşen ve genellikle “sivil diyalog” olarak adlandırılan diğer bir diyalog türüyle karıştırılmamalıdır.

Sivil diyalog; işçi ve işveren örgütlerinin (hükümetle değil de) belli sivil ve toplumsal çıkar gruplarıyla bir araya gelmesidir. Bu tür bir model ulusal düzeyde pek çok ülkede mevcuttur. Avrupa Birliği (AB)’nin danışma organlarından biri olan Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi (EESC) bunun iyi bir örneğidir. EESC üç üye gruptan oluşmaktadır:

- işverenler
- işçiler
- “değişik çıkar grupları” (örneğin; aileyi, kadın ve toplumsal cinsiyet eşitliği konularını, gençleri, azınlıkları ve dezavantajlı grupları, engellileri temsil eden dernekler, ziraat örgütleri, küçük işletmeler, zanaatkârlar, tüketici örgütleri ve çevre örgütleri)

Bu rehberde kullanılan üçlü yapı kavramı, sadece ILO tarafından tanımlandığı biçimiyle kullanılmıştır.

D. Üçlü yapı “artı sivil toplum”

Daha önce de belirtildiği üzere; UÜSD’nin geleneksel üç temel aktörü sosyal ortaklar ve hükümettir, zira sosyal diyalogun kökeni, “çalışma hayatı” ile ilgili konulara dayanmaktadır.

Böyle olmakla birlikte, “üçlü yapı artı sivil toplum” terimi, geleneksel üçlü yapı ortaklarının, daha geniş bir perspektife sahip olmak ve çalışma hayatının da ötesine geçen meseleler (örneğin; çevrenin korunması ya da belirli veya özel politika gerektiren grupların ihtiyaçları) üzerinde bir uzlaşma elde etmek üzere, diyalogu diğer sivil toplum gruplarına açmayı tercih ettiği durumlarda, gittikçe popülerlik kazanmaktadır.

Üçlü yapı ve sosyal diyalog konusunda ILO’nun 2002 tarihli Kararı, sivil toplumla işbirliği potansiyelini şu şekilde ele almıştır:

Sosyal ortakların diyaloga açık olduğu ve kendileriyle aynı değerler ile hedefleri paylaşan ve yapıcı olarak uygulamaya çalışan STK'larla sahada çalıştığı için altını çizerek; üçlü yapıdaki kurucu unsurlarıyla uygun istişarelerden sonra, Uluslararası Çalışma Bürosu'nun sivil toplumla işbirliği yapma potansiyelini kabul ederek (...).

Dahası, bazı ILO düzenlemeleri, sosyal ortakların da ötesinde bir takım sivil toplum gruplarının da dâhil edilmesi talebinde bulunmaktadır. Örneğin; Engelli Bireylerin Mesleki Rehabilitasyonu ve İstihdamına dair 1983 tarihli ve 159 sayılı Sözleşme, HIV ve AIDS konusundaki 2010 tarihli ve 200 sayılı Tavsiye Kararı bunun örnekleri arasında yer almaktadır.

Böyle olmakla beraber, işveren ve işçi örgütleri "reel ekonomi" aktörlerini temsil ettiklerinden ve meşruiyetlerini üyelerinden aldıklarından, diğer sivil toplum gruplarından ayırt edilmelidir.

Dolayısıyla, diğer "savunuculuk gruplarının" sosyal diyaloga dâhil edilmesinin amacı, üçlü yapıyı zayıflatmak veya hafifletmek değil, güçlendirmektir.

Genel Direktör'ün 2013 Uluslararası Çalışma Konferansı'na Sunduğu Rapor

(...) ILO bünyesindeki üçlü yönetim süreçlerinin iyileştirilmiş olması sayesinde, üçlü yapıdaki kurucu unsurların dışındaki aktörlerin de, açık bir biçimde ortaya konulmuş avantajlar ve iyi belirlenmiş roller temelinde, örgüt çalışmalarına uygun bir şekilde dâhil edilmeleri mümkün olabilir. Bu aktörler, uzmanlık ve bilgileriyle katma değer sağlayabilir ve bu katkıyı reddetmenin ya da görmezden gelmenin bir anlamı yoktur. (...) Böyle olmakla birlikte, ILO'nun kapasite geliştirme sorumlulukları sadece üçlü yapı kurucu unsurlarına hizmet etmeye yöneliktir.

Kaynak: ILO. 2013. *Towards the ILO centenary: Realities, renewal and tripartite commitment*, paras 98 and 99.

E. İkili yapı ve toplu pazarlık

İkili sosyal diyalog, iki tarafın – bir ya da birden fazla işverenin ve/veya bir ya da birden fazla işveren örgütünün ve bir ya da birden fazla işçi örgütünün – hükümetin müdahalesi söz konusu olmaksızın, bilgi paylaşımında bulunması, karşılıklı danışma veya müzakere gerçekleştirmesidir. Bu sosyal diyalog türü, örneğin, ücretler, çalışma koşulları veya iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olabileceği gibi daha genel politika konularını da ele alınabilir.

Hükümet ikili yapı sürecinin bir parçası olmamakla beraber, ikili müzakere yapan sosyal ortaklara yardımcı olabilir. Hükümet ayrıca sosyal ortaklar arasında bir ihtilaf olması halinde, uzlaşma ve aracılık hizmetleri sunabilir. Hükümetin ikili sürece nasıl ve hangi seviyede dâhil olacağı mevcut endüstriyel ilişkiler sistemine göre belirlenir. Hükümetin sağlayabileceği bu katkı nedeniyle, üçlü ve ikili sosyal diyalog arasındaki sınırların net olarak çizilmesi bazen zor olabilir.

Toplu pazarlık ikili sosyal diyalogun özel bir türüdür. ILO'nun 1981 tarihli ve 154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi, toplu pazarlığı aşağıdaki gibi tanımlamaktadır:

Bir yanda bir işveren, işveren grubu veya bir ya da birden fazla işveren örgütü ile diğer yanda bir ya da birden fazla işçi örgütü arasında, aşağıda sayılan amaçlardan biri ya da birkaçı için yürütülen tüm müzakereler:

1. *çalışma koşullarının ve istihdam şartlarının belirlenmesi*
2. *işveren ve işçiler arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi*
3. *işverenler veya işveren örgütleri ile bir işçi örgütü veya işçi örgütleri arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi.*

Toplu pazarlık, sendikalar ve işverenler ve/veya işveren örgütleri arasında diyalog kültürü oluşmasına imkân verir. Sosyal ortaklar arasında, istihdam koşulları ve çalışma ilişkileri konusunda oluşacak diyalog kültürü, ulusal düzeyde üçlü sosyal diyalogun da temelini atacaktır.



Belçika - Hükümetin ikili sosyal diyaloga yardımcı olması

Sosyal ortakların özerkliği ve ikili yapı; Belçika'da ulusal (meslekler arası), sektörel ve işyeri düzeyindeki sosyal diyalogun belirleyici özelliğidir. Hükümet de belli bir rol oynasa da, çalışma ilişkileri büyük ölçüde toplu iş sözleşmeleri yoluyla belirlenmektedir. Belçika'da ikili sosyal diyalog, özellikle aşağıda sayılan tedbirler yoluyla, kamu makamları tarafından desteklenmektedir:

- *Tutarlı düzenleyici çerçeve:* Sosyal diyalogun yasal çerçevesi ve sosyal diyalog organlarının oluşturulması, temsil gücünü haiz işçi ve işveren örgütlerine danışıldıktan ve onayları alındıktan sonra kararlaştırılır.
- *Pazarlık özgürlüğü ve girişim hakkı:* Sosyal ortaklar, her seviyede, serbest bir şekilde müzakere yapabilir; ve sosyal mevzuat, toplu iş sözleşmeleri yoluyla uygulama tedbirlerinin alınmasına ya da bunlarda düzenlemeye gidilmesine imkân vermektedir.
- *Teşvik ve destek – seçili örnekler:* Meslekler arası ve sektör seviyesinde sosyal diyaloga hükümet aracılık etmektedir. Bu kapsamda, ücretsiz bir gönüllü sosyal uzlaştırma sistemi uygulanır; sektörel toplu iş sözleşmelerinin %90'ından fazlası zorunluluk kazanır (dolayısıyla bu sözleşmelerin ihlali suç teşkil edebilir) ve sektörel danışma sürecine lojistik destek sağlanır (sekretarya işleri, toplantı odaları vs.).
- *İzleme:* İdare yoğun bir şekilde yürütülen sektörel diyalog sonuçlarını (yılda 1.000'den fazla sözleşmeyi) takip ve analiz eder ve Ulusal Çalışma Konseyi ve Merkezi Ekonomik Konsey'de temsil edilen ülke çapındaki sosyal ortaklara rapor sunar.

Kaynak: Belgian Federal Public Service Employment, Labour and Social Dialogue, <http://www.emploi.belgique.be>.

Diğer bir deyişle, üçlü yapı sağlam ve etkili işçi-işveren ilişkileri üzerine inşa edilmektedir ve karşılıklı olarak birbirini güçlendiren bu iki süreç aynı madalyonun iki yüzü olarak görülebilir. İkili müzakereler üçlü mekanizmayı etkileyebilir, üçlü mekanizma da ikili müzakerelere etki edebilir.

F. *Özel durum: Kamu sektörü - Devletin işveren olması*

Diğer özel durumlardan birisi de hükümetin sosyal diyaloga işveren sıfatıyla katılmasıdır. Kamu sektöründe böyle bir durum söz konusudur. ILO'nun 1978 tarihli ve 151 sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi'nin 7'nci maddesi, kamu hizmetlerinde toplu pazarlığı ve diğer sosyal diyalog türlerini teşvik etmektedir.

Hükümetin kamu sektöründe çalışma koşulları görüşmelerinde yer alması, üçlü yapının bir türü olarak değerlendirilmemelidir. Bu durumda; hükümet, sadece işveren sıfatıyla hareket etmektedir.



Detaylı bilgi için ek kaynaklar

- ▶ ILO. 1960. *Observations regarding consultation and cooperation between public authorities and employers' and workers' organizations at the industrial and national levels*, International Labour Conference, 44th Session, Geneva, 1960 .
- ▶ ILO. 1996. *Tripartite consultation at the national level on economic and social policy, Report VI*, International Labour Conference, 83rd Session, Geneva, 1996 .
- ▶ ILO. 2000. *General survey concerning the Tripartite Consultation (International Labour Standards) Convention, 1976 (No. 144), and the Tripartite Consultation (Activities of the International Labour Organization) Recommendation, 1976 (No. 152)*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 88th Session, Geneva, 2000.
- ▶ ILO. 2003. "Tripartism in the 21st century: Building on bedrock", in *World of Work, The magazine of the ILO*, No. 46, March 2003 (Geneva).
- ▶ ILO. 2011. *Promoting Collective Bargaining Convention No. 154*.
- ▶ ILO. 2013. *Towards the ILO centenary: Realities, renewal and tripartite commitment*, Report of the DirectorGeneral to the International Labour Conference, 102nd Session (Geneva).
- ▶ ILO. 2013. *Recurrent discussion on the strategic objective of social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.
- ▶ ILO. Forthcoming. *How to promote collective bargaining: A handbook for practitioners* (Geneva).
- ▶ Hayter, S. (ed.). 2011. *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for Social Justice* (Cheltenham and Geneva, Edward Elgar Publishing and ILO).
- ▶ Trebilcock, A. 1994. *Towards social dialogue: Tripartite cooperation in national economic and social policy making* (Geneva, ILO).

Notlar

II. KISIM

Ulusal üçlü sosyal diyaloğun görev alanı ve olası sonuçları

Bu kısımda UÜSD'nin mahiyeti, görev alanı ve olası sonuçları; müzakere, danışma ve/veya bilgi paylaşımı süreci olarak sınıflandırılan üç seçenek temelinde irdelenmiştir.

A. Giriş.....	24
B. Bilgi paylaşımı.....	26
C. Danışma.....	26
D. Müzakerelerin sözleşme ile sonuçlanması.....	30
1. Kararlar nasıl alınır?.....	34
2. Sözleşmelerin uygulanması ve izlenmesi.....	37
3. Anlaşmazlığın kabulü	39



A. Giriş

Hükümet, işçi örgütleri ve işveren örgütleri için, UÜSD kurumunun görev alanının ve UÜSD sürecinin hedefinin değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu diyalog danışma amacıyla mı yoksa müzakere amacıyla mı yapılacaktır? Bu diyalogun çıktılarına nasıl bir statü verilecektir?

Hükümet, işçi örgütleri ve işveren örgütleri - ve diğer olası paydaşlar - UÜSD çerçevesini şekillendirirken üç seçeneğe sahiptir:

- ▶ **Bilgi paylaşım forumu**, sosyal diyalogun en basit biçimidir. Bunun işleyebilmesi için taraflar arasında belli düzeyde bir güven olmalıdır;
- ▶ **Danışma forumu**, bir önerinin tartışılması veya bir politika seçeneğinin test edilmesi amacıyla görüş alışverişinde bulunulmasını içermektedir. Bu süreç, taraflardan birinin pozisyonunu gözden geçirmesiyle sonuçlanabilir. Danışma, karşı tarafa fikirlerini sorup, cevap verme imkânı tanımaktır ve ifade edilen görüşlerin özenli bir şekilde dikkate alınmasını gerektirmektedir.
- ▶ **Müzakere forumu**, birbirinden farklı veya birbiriyle çelişen çıkarları olan tarafların, bir anlaşmaya varmak amacıyla görüşmeler yürütmesidir. Müzakere, sosyal diyalogun en resmi ve bağlayıcı biçimi ve en kurumsal olanıdır.

Ulusal koşullar; ülkelerin endüstri ilişkileri alanındaki geleneklerini ve uygulamalarını; mevcut idari kaynakları ve uzmanlık seviyesini; ülkenin gelişmişlik seviyesini; işveren ve işçi örgütlerinin kendine has güçlü yönlerini kapsar.

Bu sosyal diyalog şekilleri gayr-ı resmi ve geçici olabileceği gibi, resmi ve kurumsallaşmış da olabilir. Her ülke için, şu ya da bu yaklaşımın uygun olduğu söylenemez. Uygun yaklaşım ya da yaklaşımlar her ülkenin koşuluna göre belirlenir. Uygun süreç seçimi konuya, aciliyet seviyesine ve diğer ulusal koşullara göre değişmektedir.

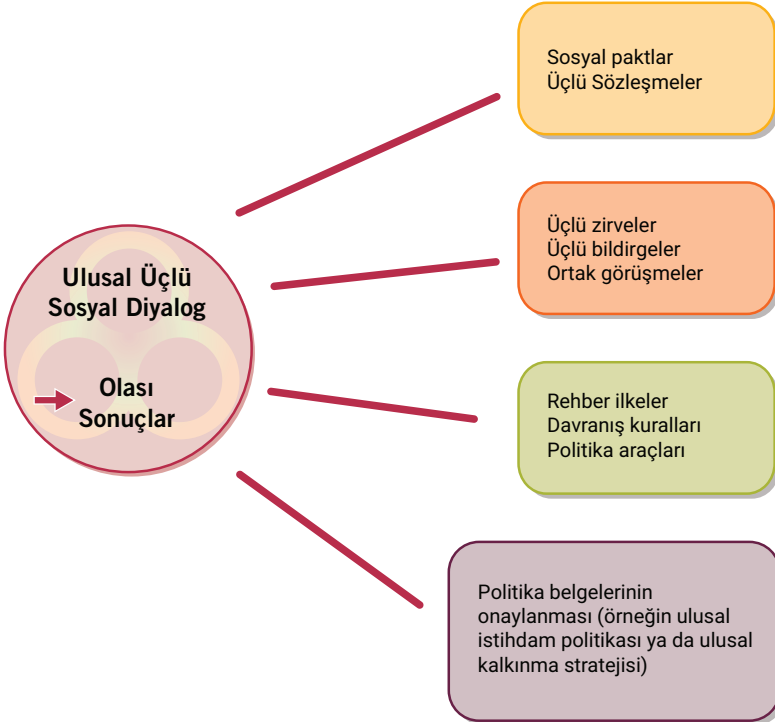
Gayr-ı resmi süreçler genellikle resmi süreçler kadar önemlidir.

UÜSD süreci, farklı zamanlarda, bu üç sürecin tümünü içerebilir. Ancak, bir süreç belli bir seviyede - örneğin danışma seviyesinde - başlarsa, tüm tarafların mutabakatı alınmadan, başka bir seviyeye - örneğin müzakere seviyesine - geçmemelidir.

Bu husus önemli bir ilkeyi ortaya çıkarmaktadır: üçlü yapı ve sosyal diyalog gönüllü süreçlerdir ve hiç bir zaman dayatılamazlar.

İşçileri, işverenleri ve bunların örgütlerini sürece dâhil etmenin farklı yolları mevcuttur. Ülkenin geleneklerine veya uygulamalarına uygun olarak, danışma ve işbirliği; işveren ve işçi örgütlerinin gönüllü eylemi yoluyla, kamu makamlarının teşvik edici eylemi yoluyla, kanunlar ve düzenlemeler yoluyla ya da bu yöntemlerin ortak kullanımı yoluyla gerçekleştirilebilir (bkz. İşkolu Düzeyinde ve Ulusal Düzeyde Danışmaya Dair 1960 tarihli ve 113 sayılı Tavsiye Kararı, 3. Paragraf).

Ulusal üçlü sosyal diyalog - olası sonuçlar



B. Bilgi paylaşımı



Bilgi paylaşımı en temel sosyal diyalog sürecidir. Söz konusu mesele hakkında gerçek bir tartışma ya da eylem içermez, ancak daha esaslı tartışmalar ve görüşmeler için çok önemli bir başlangıç noktası teşkil eder.

Diğer sosyal diyalog biçimleri kadar değerli olmadığı zaman zaman iddia edilse de, bilgi paylaşımı yararlı bir sürecin kapısını aralayabilir. Rahat bir ortamda yapılan bilgi paylaşımı sayesinde, taraflar başka grupların karar alırken nasıl bir mantık izlediğini anlayabilir ve bu da gayr-ı resmi danışma süreçlerinin kapısını açabilir.

Ancak, bilgi paylaşımı, sonrasında resmi danışma süreci ya da müzakere ile devam ettirilmeden de tek başına yapılabilir.

C. Danışma



Danışma ulusal sosyal diyalogun en yaygın uygulama biçimidir. Burada, sosyal ortaklar sadece bilgi paylaşmakla kalmaz, aynı zamanda masaya yatırılan konular hakkında daha detaylı bir diyalog da gerçekleştirirler. Danışma, kendi başına, karar yetkisi içermese de, daha geniş bir süreç çerçevesinde de gerçekleşebilir.

Danışma tarafların görüşlerinin sorulmasını ve söz konusu meseleleri açıkça tartışmaya davet edilmelerini içermektedir.

Danışma, hükümetin karar alma yetkisinden vazgeçmeksizin, taslak kamu politikası tedbirlerine veya taslak mevzuata verilebilecek olası sosyal tepkiler hakkında bilgi sahibi olmasına imkân vermektedir. Danışma süreci aynı zamanda sosyal ortakların hükümetin planları konusunda birinci elden bilgilenmesine ve hükümet politikalarının sorumluluğunu paylaşmaksızın kendi pozisyonlarını ifade etmesine imkân verir.

Danışma sürecinin amacı anlaşmaya varmak olmasa da ortak anlayış ya da bildiri veya ortak beyanat, görüş yahut rapor ile sonuçlanabilir.

Her hâlükârda, hükümet alınan tedbirlerin takibi konusunda işçi ve işveren örgütlerini bilgilendirmelidir. Zira danışma süreci sadece basit bir “konuşma uygulaması” olarak görülür ve hükümet tarafından ciddi bir taahhüt ortaya konulmazsa, süreç güvenilirliğini ve en sonunda da sosyal ortakların desteğini yitirecektir.

Hükümet sosyal ortaklarca ifade edilen görüşlere yanıt vermekle yükümlü müdür?

Bazı ülkelerde, hükümetin sosyal ortaklarca ifade edilen görüşlere yanıt verme yükümlülüğü vardır. Bazı ülkelerde ise öngörülen politika tedbirleri konusunda üçlü yapı kurumunun ifade ettiği görüşler hakkında hükümetin parlamentoya bilgi sunma yükümlülüğü bulunmaktadır. Bu tür yükümlülükler bir takım avantajlara sahiptir:

- ▶ İşçilere, işverenlere ve sivil topluma pozitif bir işaret vermesi;
- ▶ Sosyal ortakların kendilerinin ve yaptıkları katkıların ciddiye alındığı hissini güçlendirmesi, sosyal ortakların danışma süreçlerine katılma isteğini ve motivasyonunu artırması;
- ▶ Tartışılan konularla ilgili farklı bakış açılarının hükümet tarafından dikkate alınmasını temin etmesi;
- ▶ Şeffaflığı artırması.



© ILO/Maillard J.



Yanıt verme yükümlülüğü olmalı mı? – Makedonya Cumhuriyeti örneği

Makedonya Cumhuriyeti'nde, ILO'nun desteğiyle Ağustos 2010'da yapılan üçlü bir anlaşma ile Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) kurulmuştur. UÜSD bakımından önemli bir ilerleme niteliğindeki bu anlaşma, üçlü Konsey'e karar alma konusunda daha büyük bir özerklik tanımıştır.

Artık çalışma ilişkileri, istihdam, emeklilik ve malullük sigortası, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kanunlar hakkında, ESK 'nin görüşünü değerlendirmek zorunlu hale gelmiştir. Ayrıca bakanlıkların, ESK tarafından ifade edilen görüşler, tavsiyeler ve öneriler hakkında, geri bildirim sağlaması zorunludur. Ekim 2011'de, sosyal ortaklar arasında uzun yıllar süren görüşmelerin nihayetinde, ESK Makedonya'nın ilk asgari ücreti konusunda anlaşmaya varmıştır. Daha sonra, Asgari Ücret Kanunu, Parlamento tarafından kabul edilmiştir.

Kaynaklar:

- ♦ ILO. 2010. "New Economic and Social Council in the former Yugoslav Republic of Macedonia, 25 August 2010 press release.
- ♦ Federation of Trade Unions of Macedonia, *Amount of Minimum Wage Determined*: <http://www.ssm.org.mk>.



Yanıt verme yükümlülüğü olmalı mı? – Hollanda örneği

Hollanda'da, hükümet tüm önemli ekonomik ve sosyal konularda, Ekonomik ve Sosyal Konsey'den tavsiye istemek mecburiyetinde değildir. Bu mecburiyet 1995 yılında feshedilmiştir. Ancak buna rağmen, Konsey'in aldığı talep sayısında hiçbir düşüş yaşanmamıştır. Konsey'in önemli gördüğü bir konuda, hükümet görüş talep etmezse, Konsey kendi inisiyatifiyle bir tavsiye raporu yayınlama kararı alabilir. Kural olarak, konsey tavsiyesinin tüm üyelerinden oybirliğiyle destek alacağına kanaat getirdiğinde bu yola başvurmaktadır.

Hükümet, Ekonomik ve Sosyal Konsey'in tavsiyesine uyup uymamakta serbesttir. Ancak, bir tavsiye raporu Konsey'in tamamından oybirliğiyle destek alırsa, hükümete açık bir mesaj iletilmiş olacaktır. İstisari Yönetim Organlarıyla ilgili 1997 tarihli Çerçeve Kanunu uyarınca, görüşün yayınlandığı tarihten itibaren üç ay içinde, Hükümet Konsey'in bu tavsiyesine yanıt vermek durumundadır. Anlaşmaya göre; Hükümet Konsey'in tavsiyesine uymazsa, bunun nedenini açıklamak zorundadır.

Kaynak: Economic and Social Council of the Netherlands: <http://www.ser.nl>.

D. Müzakerelerin sözleşme ile sonuçlanması



Müzakere sosyal diyalogun en resmi ve bağlayıcı biçimidir ayrıca, bununla birlikte çoğunlukla kurumsal bir çerçeveye sahiptir.

Üçlü müzakerelerin amacı, hükümet ve sosyal ortaklar arasında bir sözleşmeye varmaktır. Bu da taviz vermeyi gerekli kılmaktadır.

Ulusal düzeyde üçlü müzakereler genellikle ülkenin önemli ekonomik ve sosyal politika meselelerini ele alır. Bu müzakereler ihtiyaç oldukça veya sözleşmelerin belirli bir geçerlilik süresi olması durumunda düzenli olarak yapılabilir. Başarılı UÜSD sonuçları bazen “sosyal pakt” olarak da adlandırılan ulusal üçlü sözleşmelere dönüşebilmektedir.



Latin Amerika ve Karayipler – Üçlü diyalogun yeni örnekleri

Uruguay	Sosyal Güvenlik Sistemi Reformu Hakkında Üçlü Anlaşma (2008)
Şili	İnsana Yakışır İş için Ulusal Programa Dair Üçlü Anlaşma (2008)
Dominik Cumhuriyeti	Örgütlenme Özgürlüğü Hakkında Üçlü Bildirge (2009)
Kosta Rika	İş Anlaşmazlıkları Çözümü Usul Kanunu Taslak Reformunda değişiklikler (2010)
Honduras	Asgari ücreti belirlemek için yeni mekanizma (2011)

Sosyal paktlar

Sosyal paktlar, başarılı bir UÜSD'nin en görünür sonuçlarından birisidir.

Dar anlamıyla, sosyal paktlar; istihdam ve ücretler, işgücü piyasası veya ekonomik ve sosyal politika alanlarında hükümet ile sosyal ortaklar arasında varılan ve çok geniş bir şekilde duyurusu yapılan üçlü anlaşmalardır. Bu paktlar, sosyal diyalog yoluyla hayata geçirilecek politika tedbirlerinin ve eylemlerin detaylı bir listesini sunarlar (tarafardan her birinin taahhütleri, somut hedefler, bunların uygulanmasına dair açık detaylar vs.). Sosyal paktlar genellikle ulusal ekonomilerin rekabet gücü kaybı ya da ekonomik/parasal entegrasyon gibi dış şoklara, uyumunu kolaylaştırmayı amaçlamaktadır.

Bu tür bir anlaşmaya varıldıktan sonra, ilgili tarafların belirlenmiş hedeflere ulaşmak için gerekli adımları atması gerekmektedir.

Geniş anlamıyla ise sosyal paktlar, ulusal düzeyde kabul edilen ve çalışma hayatına dair bir takım temel hakları ve ilkeleri (örneğin sendika özgürlüğü, toplu pazarlık hakkı) ve taahhütleri örneğin ekonomik kalkınma ve sosyal ilerleme taleplerinin uzlaştırılmasının bir aracı olarak sosyal diyalogun geliştirilmesinin önemini hatırlatmaya dönük daha genel mahiyetli üçlü bildirgeleri de kapsayabilmektedir.

Çoğu Avrupa ülkesinde sosyal paktlar; (dar anlamıyla) küreselleşmenin, ekonomik yeniden yapılanmanın ve parasal bütünleşmenin doğurduğu ekonomik ve sosyal güçlüklerle başa çıkmanın önemli bir aracı olmuştur. Ayrıca, politik danışma geleneği olmayan ülkeler de, ulusal sosyal diyalog sonucunda, (bazen sivil toplumu da dâhil ederek) üçlü yapı paydaşları arasında bir uzlaşma sağlayarak, sosyal paktlar üzerinde anlaşmaya varabilmişlerdir.

Aslına bakılacak olursa; siyasi olarak istikrarsız ülkelerde ya da geçiş süreci ülkelerinde, sosyal ortakların ve hükümetin, sosyal uzlaşma amacıyla aynı masa etrafında toplanması, bir niyet beyanının ötesine geçmese bile kendi başına bir başarı olarak görülmektedir.

Kaynaklar:

- ♦ Avdagic, S.; Rhodes, M.; Visser, J. (eds): *Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalisation* (Oxford: Oxford University Press).
- ♦ Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO).
- ♦ Pochet, P. et al. (eds). 2010. *After the euro and enlargement: social pacts in the EU* (Brussels, European Trade Union Institute).



İspanya – Sosyal paktlar ve siyasi geçiş

Franco rejimi sona erdikten sonra, Ekim 1977'de, sosyal ortaklar demokrasiye geçişi hızlandırmak ve ekonomide reform yapmak için birçok anlaşmalar imzalamışlardır. "Pactos de la Moncloa" olarak anılan bu anlaşmalar, 1978 yılında yeni bir Anayasa'nın kabul edilmesini kolaylaştırmıştır. Bu yeni Anayasa'nın 37 (1). maddesi yoluyla, işçi ve işveren temsilcileri arasında toplu pazarlık yapma hakkı yasal güvenceye kavuşturulmuş ve sözleşmelerin bağlayıcılığı da sağlanmıştır. Dolayısıyla 1978 Anayasası'nda işçi ve işveren örgütlerinin rolü kabul edilmiştir.

1981 yılında, sosyal ortaklar siyasi anlamda bir geriye gidişten korktukları için ekonomik güvenin tesis edilmesinin aciliyeti üzerinde mutabık kalmışlardır. Hükümetin başlattığı müzakereler; işveren örgütü Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) ve iki sendika konfederasyonu, Unión General de Trabajadores (UGT) ile Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CC. OO.) tarafından imzalanan Ulusal İstihdam Politikası Sözleşmesi (ANE) ile sonuçlanmıştır. Militanlığın azaltılması (CC. OO.), ücretlerin ılımlaştırılması ve ulusal politikaların meşruiyet kazanması konusunda (her iki sendika tarafından) ortaya konulan çekinceler, sosyal ortakların muhtelif düzenleyici organlar bünyesindeki rolünü kurumsallaştıran ve sendikaların işbirliği yapması için mali teşvikler sağlayan paralel anlaşmaların imzalanması ile giderilmiştir. 1984 yılında, demokratik kurumsallaşma ve derin ekonomik bir krizin yaşandığı dönemde, Ekonomik ve Sosyal Sözleşme (El Acuerdo Económico y Social- AES) imzalanmıştır. Bu pakt; ücret ılımlaştırma, mali konsolidasyon ve geçici sözleşme kullanılabilmesini güvenceye almıştır.

Bu gelişmelerin sonrasında, 1997 yılına kadar başka bir sosyal pakt müzakeresi yapılmamıştır. Ancak, süregelen düşük katma değer ve ekonominin düşük üretkenlik seviyesi konusunda paylaşılan ortak kaygılar, yeni işbirliği çabalarını doğurmuştur. En önemlisi, taraflar pazarlık gücünün arttığı kanaatine sahip olmuş ve bu da kaygıları gidermiştir. Müzakereler yedi farklı masa etrafında gerçekleşmiş; toplu müzakere ve işgücü piyasası reformları konusunda görüş alışverişi yapılmasını sağlamıştır. Yapılan yeniliklerden bir diğeri de, ikili müzakere tarzının getirilmesi olmuş, bunun sonuçları daha sonra hükümet tarafından yeni bir kanun çıkarmak için kullanılmıştır. Bu süreç, 2000-2004 yılları arasında sosyalist hükümetin talebi üzerine tekrarlanmıştır. Hükümet sosyal ortaklarla çalışmaya devam etmiş ancak uzlaşma sağlanamadığında tek taraflı hareket etme imkânını da korumuştur.

Takip eden on yılda, 2011 tarihli İkili Gelir Politikası Anlaşmaları'nın ve 2002 tarihli Toplu Müzakere Anlaşması'nın (ANC) kurumsallaşması sayesinde, İspanyol sosyal paktları 'geçici yeniden dağıtım politikası' statüsünden, 'ulusal seviyede müzakere edilen pakt' seviyesine yükselmiştir. Yeni paktlar, sektörel ve bölgesel bir çeşitlilik arz eden bu ülkede, yerel seviyedeki müzakerelerin usullerini ve içeriğini ortaya koymuştur. Ancak 2009 yılından bu yana, krizin işgücü piyasası üzerindeki etkisini hafifletmek için alınan uyum tedbirleri nedeniyle, sosyal diyalog zora girmiş durumdadır.

Kaynak: Molina, O.; Rhodes, M. 2011. "Spain: From Tripartite to Bipartite Pacts", in S. Avdagic, M. Rhodes and J. Visser (eds): Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalisation (Oxford: Oxford University Press), pp. 174–202.



Tunus – 2013 Üçlü Sosyal Sözleşme

Tunus'ta 14 Ocak 2013 tarihinde, üçlü bir "Sosyal Sözleşme" yapılmıştır. ILO'dan da büyük bir destek alan bu sözleşme, Tunus'ta başlayıp bölgeye yayılan ve Arap Baharı ayaklanmalarına yol açan olayların ikinci yıldönümünde imzalanmıştır.

Bu Sosyal Sözleşme, en fazla temsil kabiliyeti olan işçi ve işveren örgütleri ile hükümet arasında yürütülen uzun soluklu ve zorlu müzakerelerin bir sonucudur. Tunus'ta siyasi geçiş bağlamında, bu Sosyal Sözleşme; çalışma mevzuatı ve endüstri ilişkileri, istihdam politikaları, sosyal koruma ve mesleki eğitimin yanı sıra, dengeli bir bölgesel kalkınma gibi alanlarda iyileşme sağlamayı amaçlamaktadır. Sözleşme'nin uygulanmasını temin etmek üzere, bir Ulusal Sosyal Diyalog Konseyi'nin kurulması çağrısı da Sözleşme'de yer almıştır.

ILO Genel Direktörü Tunus'ta bu Sözleşme'nin kabul edilmesini memnuniyetle karşılamış ve Sözleşme'yi etkileri ülke sınırlarını da aşacak "büyük ve tarihi bir yönetim girişi" olarak nitelemiştir. Ancak, Sözleşme'nin imzalanmasının kendi başına bir amaç olmadığını, yeni bir sürecin başlangıcı olduğunu, ve Sözleşme'nin başarısının sendika özgürlüğünü ve medeni özgürlükleri güvence altına alacak; hukukun üstünlüğü de dâhil olmak üzere, sosyal diyalogun sürdürülmesi gibi bir takım önemli koşulların güçlendirilmesine bağlı olacağını belirtmiştir.

Son yıllarda, bölgedeki diğer ülkeler de üçlü sözleşmeler yapmıştır. Bunlar arasında **Cezayir** (2006 Sosyal Paketi), **Mali** (2001 Dayanışma Paketi), **Senegal** (2002 Sosyal Diyalog Sözleşmesi), **Güney Afrika** (2009 Çerçeve Anlaşması) ve **Togo** (2006 Mutabakat Protokolü) yer almaktadır.

1. Kararlar nasıl alınır?

Üçlü müzakerelerin sözleşme ile sonuçlanması için tarafların bir takım tercihler yapması ve tavizler vermesi gerekmektedir. Buradaki altın kural uzlaşma arayışıdır. Taviz verilmesi ve bir kazan-kazan anlaşması yapılmasına uygun bir atmosferin yaratılması gerekmektedir. Her iki tarafın da taviz vermeye hazır olması gereklidir.

Uzlaşma yoluyla alınan bir karar, sürece katılan **tüm tarafların ortak iradesinin** bir ifadesidir. Danışma görüşmeleri ve müzakereler, herkes için kabul edilebilir bir karara varılana kadar devam eder. Dolayısıyla; ilke olarak, oylama yöntemine başvurulmamalıdır.

Sosyal diyalog, tabiatı dolayısıyla, gönüllü katılım gerektirir. Herhangi bir zorlayıcı unsur olması halinde, sosyal diyalogun başarı şansı ortadan kalkar.

Bu bakımdan, üçlü sözleşmeler şarta bağlı kurumsal oluşumlardır. Bu sözleşmeler; ülkenin siyasi ve sosyal durumuna, ekonomik durumuna, sosyal ortaklar ve hükümet arasındaki yetki paylaşımına ve her bir tarafın değişik çıkarlarına ve müzakere stratejilerine bağlıdır. Aynı şekilde; paylaşılan bilgilerin güvenilirliği, doğruluğu, bilgi paylaşımının etkinliği, tarafların birbirine güveni ve ortak hedefler de gerekli koşullar arasında yer almaktadır.

Dolayısıyla, tüm katılımcı tarafların güçlü müzakere becerileri, teknik yetkinlik ve sorumluluk bilinçleri, etkili bir sosyal diyalog ile dengeli ve sürdürülebilir sözleşmelerin anahtarıdır.

Müzakere süreci

Hazırlan

Herhangi bir müzakere yapılmadan önce, toplantının ne zaman ve nerede gerçekleşeceği ile katılımcıların kimler olacağı konusunda bir karar alınması gerekmektedir. Belirli bir takvim ortaya konulması, anlaşmazlıkların gereksiz yere uzamasını engelleyecektir.

Konuları tartış

Tartışmalar esnasında, diğer tarafların endişelerinin ne olduğunu anlamak önem arz etmektedir. Bu, yapıcı çözümlerin önerilmesi ve dengeli bir müzakere için gerekli koşulları yaratmanın şartıdır.

Hedefleri netleştir

Tartışmalardan sonra, tarafların amaçları ve çıkarları netleştirilmelidir. Öncelikli noktaların listesini çıkarmak faydalı olabilir. Bu şekilde yapılacak bir netleştirme, çoğu durumda bir anlaşma zemini kurulmasını sağlar.

Sözleşmeyi müzakere et

Tüm tarafların pozitif bir kazanım elde ettiklerini ve bakış açılarının dikkate alındığını düşünmelerini sağlayacak bir sonuca varılması önem arz etmektedir. Ancak bu her zaman mümkün olmadığı için, alternatif stratejilerin ve tavizlerin de değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bir eylem planı uygula

Varılan sözleşmeden yola çıkılarak, kararın uygulamaya geçilmesini sağlayacak bir eylem planı uygulanmalıdır. Eğer müzakere süreci tıkanır ve bir anlaşmaya varılamazsa, yeni bir toplantı planlanması gerekecektir. Bu, tarafların hararetli tartışmalara ya da polemiğe girmelerini engelleyecektir.

Kaynak BIT/PRODIAF. 2007. Processus et techniques de médiation: manuel de formation à l'intention des partenaires sociaux d'Afrique francophone (Dakar).

Müzakere becerileri	Teknik yetkinlik
• Planlama • Baskı altındayken net düşünebilme • Pratik zekâ • Sözlü ifade yeteneği • Kişisel dürüstlük • Yetki alabilme ve kullanabilme becerisi • Güvenilirlik • Dinleme becerisi • İnisiyatif alabilme • Sebat • Ekip liderliği • Açık fikirlilik	Teknik uzmanlığa sahip olma (kurum içinde ya da dışarıdan temin yoluyla) ve sosyal diyalog gündeminde yer alan karmaşık konuları (örneğin; emeklilik, ücret ve gelir politikaları, istihdam politikaları) anlama ve analiz etme kapasitesi, istatistikleri analiz etme ve kullanma, diğer tarafların pozisyonunu ve önceliklerini analiz etme kapasitesi ve son olarak anlaşmaya varabilmek için gerekli göreve ve yetkiye sahip olmak, üçlü görüşmelere ve müzakerelere etkin bir şekilde katılabilmek için gereken nitelikler arasında yer almaktadır.
<i>Detaylı bilgi:</i> Training courses on negotiation skills are provided regularly by the International Training Centre of the ILO (ITC/ILO): http://www.itcilo.org.	

Oylama usulüne başvurulmayacağı kabul edilirse, müzakereye giden yol daha kolay olabilmektedir. Bu durum, oylamaya hiç yer verilmemesi gerektiği anlamına gelmemektedir. Bazı özel durumlarda, örneğin; bir anlaşmaya varılamadığı ve bir kararın alınması gerektiği durumlarda, oylamaya gitmek gerekli olursa, söz konusu oylamanın koşullarının ve amaçlarının herkes tarafından anlaşılması ve kabul edilmesi önem arz etmektedir.

2. Sözleşmelerin uygulanması ve izlenmesi

Üçlü müzakerelerde taraflar bir taahhüt altına girdiğinde, bunu “uygulayabileceklerinden” emin olmalıdırlar.

Taahhütleri uygulayabilme ve bunlara uyabilme, taraflar arasında hâkim olması gereken güvenin esas öğeleridir ve aynı zamanda üçlü yapının başarısı ve sürdürülebilirliği için temel ön koşullardır.

Sosyal diyalog, düzgün uygulanmaması halinde, somut bir sonuç doğurmayan basit bir “konuşma alıştırması” olarak algılanabilir. Uygulamanın kendisi de izlenmeli ve değerlendirilmelidir. Bu değerlendirmeler, takip eden müzakere turunu beslemeli ve önceki sözleşmelerden çıkarılan dersler daha sonraki müzakere turlarında dikkate alınmalıdır.

Çoğu ülkede, sözleşmeleri uygulama sorumluluğu ilgili bakanlıklara aittir. Bu nedenle, ülkenin sözleşmeleri somut politikalara ve eylem programlarına dönüştürebilmesi ve uygulamayı izleyebilmesi için gereken kapasiteyi geliştirmesi önem arz etmektedir. Ancak, müzakerelerin kolaylaştırılması ve sözleşmelerin uygulanmasına dair genel sorumluluk hükümete ait olsa da sözleşmelerin uygun bir biçimde uygulanması konusunda sosyal ortaklara da görev düşmektedir.

Filipinler’de, Çalışma ve İstihdam Bakanlığı nezdinde ana danışma mekanizması olan Üçlü Sosyal Barış Konseyi’nin (TIPC) görevlerinden birisi de; tüm üçlü düzenlemelerin, özellikle de uluslararası sözleşmelerin, davranış kurallarının ve sosyal sözleşmelerin, ilgili sektörlerde **“eksiksiz bir şekilde uygulanmasını ve hükümlerine uyulmasını takip etmektir”**.



İrlanda- Sözleşmelerin izlenmesinde kullanılan değişik sistemler

1987-90 Ulusal Ekonomik Toparlanma Programı'nın (PNR) uygulanmasını izlemek ve gözden geçirmek için üçlü bir organ olan Merkezi İnceleme Komitesi (CRC) kurulmuştur. PNR; hem özel sektörde hem de kamu sektöründeki ücret seviyeleri konusunda işverenler, sendikalar, çiftçi örgütleri ve hükümet arasında, üç yıllığına yapılmış bir anlaşmayı içermektedir. CRC, kendine verilen görev doğrultusunda, verilen taahhütlerin yerine getirilmesini ve tüm tarafların sözleşme hükümlerine uymasını temin etmiştir. CRC'nin görevlerinin kritik bir bölümü de, ekonomik ve sosyal politikanın önemli öğeleri konusunda hükümet ve sosyal ortaklar arasında, kesintisiz bir diyalogun sürmesini sağlamak ve gerekli gördüğünde tavsiye sunmaktır. CRC, aşağıda belirtilen sözleşmeler kapsamında da faaliyetlerini sürdürmüştür.

- Ekonomik ve Sosyal Gelişme Programı (PESP), 1991-94
- İş ve Rekabetçilik Programı (PCW), 1994-96
- 2000 Ortaklığı, 1997-2000 (2000 Ortaklığı İzleme Komitesi, CRC'nin yerini almıştır.)

Daha sonraki dönemde, Refah ve Hakkaniyet Programı (PPF) ve İlerlemenin Sürdürülmesi Programı kapsamında (2003-05), Hükümet tüm sosyal ortakların temsil edildiği, üç ayda bir toplanan Yönlendirme Komitesi toplantısının yanısıra çeşitli çalışma grupları da kurmuştur. Çalışma grupları kurulması fikri, bir dizi karmaşık ekonomik ve sosyal sorunla başa çıkma iradesini yansıtmaktadır. Ancak bu çalışma grupları beklenen başarıyı yakalayamamıştır.

Towards 2016 (T16) (2006-2016) ile Towards 2016: Gözden Geçirme ve Geçiş (2008-2009) Anlaşmaları kapsamında, bir 'Yönlendirme Grubu' oluşturulmuş, bu şekilde; hükümet ve sosyal ortaklar çerçeve anlaşmanın yönetilmesi ve uygulanması konusunda tüm sorumlulukları üstlenmiştir. Ancak, 2009 yılındaki yeni pakt müzakeresinin başarısızlığa uğramasının ardından, bu 'sosyal ortaklık sistemi' askıya alınmıştır. Sonuç olarak; şu an itibarıyla bu mekanizmalardan hiçbiri mevcut değildir. Ancak "Avrupa 2020" Stratejisi çerçevesinde, Hükümet ulusal reform programını hazırlamak için tüm sosyal ortaklara danışmak durumundadır.

Kaynak: O'Donnel, R.; Thomas, D. 2002. "Ireland in the 1990s: Policy Concertation Triumphant" in S. Berger and H. Compston (eds): Policy Concertation and Social Partnership in Western Europe: Lessons for the 21st Century (New York, Berghahn Books), pp. 167-186.

3. Anlaşmazlığın kabulü

Müzakere yürütmenin amacı, bir sözleşmeye varmak olsa da bu bazen mümkün olmayabilir. Tarafların görüşleri arasında çok büyük çelişkiler olabilir. Bu tür durumlarda; en azından masaya yatırılan meseleleri, farklı tarafların bakış açısını, anlaşma zeminlerini ve sözleşmeye varılmasına engel olan fikir ayrılıklarını belirten bir bildirinin kabul edilmesi faydalı olabilir.

Diğer bir deyişle, taraflar “anlaşmazlıkta anlaşma” kararı alabilir. Bu da müzakerelere daha sonra tekrar başlama imkânının kapısını açık bırakmış olur.

Bazı ülkelerde, sosyal ortaklar müzakere süreciyle ilgili bazı konularda anlaşmazlığa düştüğünde, daha sonraki süreçte yeniden değerlendirilmek üzere, bir “Anlaşmazlık Mutabakatı” kabul etme kararı alabilmektedir.



Detaylı bilgi için ek kaynaklar

- ▶ ILO. 1960. Record of Proceedings, International Labour Conference, 44th Session, Geneva, 1960 [see discussions related to the adoption of the Consultation (Industrial and National Levels) Recommendation, 1960 (No. 113)].
- ▶ ILO. 2010. *Social dialogue in Africa: practices and experiences* (Dakar).
- ▶ Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO).

Bazı ülkelerde, sosyal diyalog sürecinde üçlü yapı aktörlerinin nasıl hareket etmesi gerektiği konusunda yol gösterici kurallar kabul edilmiştir.



II

Senegal – Sosyal ortakların her biri için davranış kuralları

Ulusal Sosyal Diyalog Sözleşmesi, 2002
C Bölümü, Sosyal diyalog davranış kuralları
 (alıntı)

7. Madde

İşverenler için Davranış Kuralları

- sosyal diyalog için kurumsal çerçeve oluşturmayı taahhüt etmek;
- ekonomik, finansal ve sosyal bilgi paylaşımını teşvik etmek;
- işçiler için sosyal korumayı geliştirmek;
- işçiler için bir eğitim politikası uygulamak;
- sağlığı ve güvenliği tehlikeye atan kararlar almamayı taahhüt etmek;
- ücret düzenlemelerine uymak;
- her türlü ayrımcılığı yasaklamak;
- plan ve eğitim bütçesi geliştirirken, sendika temsilcilerine ve/veya personel temsilcilerine danışmayı taahhüt etmek;
- ücretleri, çalışma sürelerini, çalışma süresi düzenlemelerini ve meslek sınıflandırmalarını, önceden belirlenmiş dönemlerde, müzakere etmeyi taahhüt etmek.

8. Madde

Hükümet için Davranış Kuralları

- kullanıcılara hizmet sunumunda aşağıdaki gerekleri yerine getirmek: hizmetlerin yakınlığı ve erişilebilirliği, katılım, danışma ve arabuluculuk, kalite ve verimlilik, hizmetlerin değerlendirilmesi, şeffaflık ve bilgilendirme, bilgi sunumunda hız, güvenilirlik ve gizlilik;
- sosyal adalet politikası geliştirmeyi ve grev hakkına müdahale etmemeyi taahhüt etmek;
- sosyal güvenlik ve çalışma mevzuatını uygulamaya yönelik gerekli tüm kanunları ve yönetmelikleri, makul bir süre içerisinde çıkarmayı taahhüt etmek;
- 144 sayılı ILO Sözleşmesi kapsamında düzenli danışma faaliyetlerini yürütmek.

9. Madde

İşçiler ve işçi örgütleri için Davranış Kuralları

- grevler konusunda kanunda, yönetmeliklerde ve sözleşmelerde belirtilen usullere uymak, şiddete ve saldırıya başvurmak;
- çalışma ortamını, çalışma koşullarını ve sosyal ortamı geliştirmeye katkı sağlamak;
- ağır ve yakın tehlikeler ve olaylar hakkında bilgi sahibi olduklarında, işvereni haberdar etmek;
- işyerinin iyi işlemesine engel olan; devamsızlık, gevşeklik, düşük verimlilik ve mesleki yetersizlik gibi sıkıntıların önüne geçmek için gerekli çözümlerin bulunmasına katkı sağlamak;
- cironun azalmasına, kusurlu ya da kötü sunulan ürün nedeniyle müşteri kaybına, makine arızasına, malzeme tedarikinde sorunlara, devamsızlığa ve kazalara, yetersiz temizlik ve hijyen koşullarına neden olabilecek tüm zafiyetlerin ortadan kaldırılmasına katkı sağlamak.

Notlar

III. KISIM

Ulusal üçlü sosyal diyaloğun başarılı olmasının ön koşulları

Bu kısımda UÜSD'nin başarılı olması için gereken faktörler ve başarısına engel olabilecek faktörler irdelenmiştir.

- A. Demokratik dayanaklar ve sendika özgürlüğü 44
- B. Güçlü, bağımsız ve temsil kabiliyetine sahip
sosyal ortaklar 47
- C. Sosyal diyalog konusunda siyasi irade ve kararlılık 49
- D. Uygun kurumsal destek 52



UÜSD'nin etkili olması için gerekli şartlar nelerdir? Aşağıdaki faktörler önem arz etmektedir:

- ▶ Demokratik dayanaklar ve sendika özgürlüğü;
- ▶ İşçi ve işveren örgütlerinin gücü, meşruiyeti, bağımsızlığı ve temsil kabiliyeti;
- ▶ Siyasi irade, sorumluluk bilinci ve tüm tarafların sosyal diyaloga dâhil olma taahhüdü;
- ▶ Uygun kurumsal destek;
- ▶ Uygulama ve tecrübe.

“Hakiki anlamda bir danışma uygulamasına ve işbirliğine giden yol uzun olabilir. O noktaya varmak için çok fazla **sabır, incelik, sebat** ve **ikna** gerekebilir.”

(Observations regarding consultation and cooperation, ILC, 44th session, Geneva, 1960, p. 673)

A. Demokratik dayanaklar ve sendika özgürlüğü

UÜSD, demokratik temellerden yoksun bir ülkede etkin bir şekilde işleyemez. Temel haklara ve özgürlüklere riayet esastır. En önemlisi, sosyal diyalog sendika özgürlüğüne riayet ve bu özgürlüğün hayata geçirilmesi üzerine inşa edilir. İşçi ve işveren örgütü üyelerine yönelik hiçbir şiddet, baskı veya tehdidin olmadığı bir ortam şarttır. Eğer işçiler ve işverenler serbest bir şekilde örgütlenemiyorsa, özgür bir şekilde görüşmelere katılmaları da mümkün olmayacaktır.

Sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı çoğu ILO üyesi ülkenin ulusal anayasasında zikredilmektedir. Çıkarların temsili için temelini oluşturan

bu özgürlükler ve haklar sosyal ortaklar için hayati öneme sahiptir. Bu ilkeler sosyal ortakların aynı zamanda, çalışma koşullarıyla ilgili kuralları belirlemelerine, daha genel talepleri ortaya koymalarına ve sürdürülebilir ekonomik ve sosyal kalkınma için çıkarlarını uyumlaştırmalarına imkân verecektir.

Uygulamada, sendika özgürlüğü; hukuk devletine ve güçler ayrılığına riayet edilen, tüm yurttaşların insan haklarının korunduğu, işçi ve işveren örgütlerinin liderlerine ve üyelerine karşı hiçbir tarafın şiddet, baskı veya tehdit yöneltmediği bir ortam gerektirmektedir.

Sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının fiiliyatta kabul edilmesi, ILO'nun 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde, temel ilkeler ve haklar olarak kabul edilmektedir.

Sendika özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı aşağıdaki hususları içermektedir:

- ▶ İşçilerin ve işverenlerin, önceden izin almadan, örgüt kurma ve kendi seçtikleri örgütlere katılma hakkı;
- ▶ Bu örgütlerin serbest bir şekilde faaliyet göstermesi;
- ▶ Temsilcilerini tamamen özgür bir biçimde seçme hakkı;
- ▶ Örgütlerin kendi iç idarelerini organize etme hakkı;
- ▶ Örgütlerin faaliyetlerini serbest bir şekilde organize etme ve programlarını serbest bir şekilde belirleme hakkı;
- ▶ Grev hakkı;
- ▶ Federasyon ve konfederasyon kurma ve uluslararası işçi ve işveren örgütlerine üye olma hakkı;
- ▶ Sendikal ayrımcılığa maruz kalmama güvencesi;
- ▶ Müdahaleye maruz kalmama güvencesi;
- ▶ Toplu pazarlık yapma hakkı.

Bu haklar evrenseldir ve etnik köken, din, cinsiyet, meslek, uyruk ve siyasi görüş ayrımı gözetilmeksizin uygulanır. Kayıtdışı ekonomi çalışanları da dâhil olmak üzere tüm işçilere ve işverenlere uygulanır.

Hükümetin sosyal diyalog için kolaylaştırıcı bir ortam sağlaması çok büyük bir önem arz etmektedir. Kamu makamları sendika özgürlüğünün korunması ve uygulamaya geçirilmesine imkân sağlayan kanunlar ve yönetmelikler çıkarmakla sorumludur.

Dolayısıyla, bu alandaki iki temel ILO düzenlemesinin onaylanması ve uygulanması tüm Üye Ülkelerin temel hedefi olmalıdır. Bu düzenlemeler: 1948 tarihli ve 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi ile 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'dir.

Bunlara ilaveten, üçlü sosyal diyalogun kurulması demokrasinin güçlendirilmesine katkı sağlayabilir (bkz. UÜSD'nin faydaları hakkında IV. Kısım).



Detaylı bilgi için ek kaynaklar

- ILO. 1998. *ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* (Geneva).
- ILO 2006. *Freedom of association – Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Fifth (revised) edition (Geneva).
- ILO. 2008. *Freedom of association in practice: Lessons learned*, Report of the Director-General – Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 97th Session, Geneva, 2008; and Record of Proceedings.
- ILO. 2012. *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008*, International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012; and Record of Proceedings.
- Tajgman, D.; Curtis, K. 2000. *Freedom of association: A user's guide – Standards, principles and procedures of the International Labour Organization* (Geneva, ILO).

B. Güçlü, bağımız ve temsil kabiliyetine sahip sosyal ortaklar

İşçi ve işveren örgütleri temsil kabiliyetine sahip olmalı ve üyelerinin çıkarlarını temsil etmelidir. Zayıf ve temsil özelliği olmayan örgütlerle diyalog yapılması etkili olmayacaktır. Hükümetten ve hükümet politikalarından bağımsız olmayan sosyal ortak örgütler de diyalogu zayıflatma potansiyeline sahiptir.

Ulusal sosyal diyaloga yapıcı bir şekilde katılabilmek için sosyal ortaklar hükümetle eşit temelde müzakere edebilecek ve akdedilen anlaşmaları uygulayabilecek teknik kapasiteye sahip olmalıdır. Etkili bir danışma ve işbirliğine en çok zarar veren şey, yeterli hazırlığı olmayan veya masaya yatırılacak konuları tartışmak için yeterli otoriteye sahip olmayan tarafların ulusal sosyal diyaloga katılımıdır.

Bu nedenle, sosyal ortakların teknik kaynaklarına özellikle de yönetim tekniği uzmanlarının, iktisatçılar, istatistikçiler ve hukukçuların bulunmasına önem verilmelidir. Gerekiyorsa, kapasite geliştirme eğitimleri verilmelidir.

Bu örgütlerin üyelerinin ve tüm kesimlerinin dinlenmesi gerekmektedir. Sendikalarda gerek kadınların katılımına gerekse kendilerini üye örgütlerin dışında bulan grupların, örneğin; kayıtdışı çalışan işçilerin, gençlerin, kırsal ve göçmen işçilerin, HIV pozitif kişilerin, engelli işçilerin, lezbiyen, gey, biseksüel ve transseksüel (LGBT) işçiler ile etnik azınlık mensubu işçilerin katılımına özel önem verilmelidir. İşsizlerin sendikalara katılımına da önem verilmelidir.

Nihai olarak, bu rehberin ilerleyen bölümlerinde açıklandığı üzere, ulusal sosyal diyaloga hangi örgütlerin katılma hakkı olduğunu netleştirmek amacıyla işçi ve işveren örgütlerinin temsil özelliğinin tespiti için önceden belirlenmiş net ve objektif kriterlere ihtiyaç vardır.

Müdahaleye maruz kalmama güvencesi – ILO denetim organlarının görüşleri

ILO denetim organlarına göre; işçi ve işveren örgütlerinin iç işlerinde müdahaleye maruz kalmama güvencesi özellikle aşağıdaki hususları kapsar:

- İşçi ve işveren örgütlerinin yönetim organlarının üyeleri ve yöneticileri kamu makamları tarafından belirlenemez;
- Bu örgütler tarafından alınan kararların örneğinin kamu makamlarına iletilmesi ya da tüm önemli kararların kamu makamlarının bilgisine sunulması istenmemelidir;
- Örgütlerin iç anlaşmazlıkları ya da üyelikle ilgili konular gibi iç işleyişleri sadece işçi ve işveren örgütlerini ilgilendirir;
- Bu örgütler; binaları/tesisleri, yazışmaları ve iletişimleri bakımından dokunulmazlığa sahiptir. Polis araması sadece yetkili yargı makamlarının çıkardığı emirle mümkündür;
- Kamu makamları, toplantı/örgütlenme özgürlüğünü kısıtlayacak ya da kamu düzenine ciddi ve yakın bir tehdit oluşturmadıkça bu özgürlüğün kanuni olarak icrasını engelleyecek her türlü müdahaleden kaçınmalıdır.

C. Sosyal diyalog konusunda siyasi irade ve kararlılık

Hükümet ile işçi ve işveren örgütleri, sosyal diyaloga girerken bu diyalogun amacı hakkında ortak bir anlayışa sahip olmalıdır. Tarafların belli düzeyde karşılıklı güven ve sürece katılım konusunda “siyasi irade” göstermeleri gerekmektedir.

Sosyal ortaklar, fikir ayrılıkları olsa da öncelikleri ve ortak hedefleri tespit etmeye çalışmalıdır. Müzakereyle görevlendirilmiş farklı temsilciler birbirlerini ‘eşit ortaklar’ olarak tanımalıdır.

Zorla taahhüt olmaz.



© ILO/Crozet M.

Uzun vadeli taahhüt

Ulusal düzeyde üçlü sosyal diyalog uzun soluklu bir süreçtir. Bazı meselelerde yıllarca sürmesi olasıdır. Dolayısıyla; özellikle hükümet kanadının, uzun vadeli taahhüt ve sabır sergilemesi gerekmektedir.

Sosyal diyalog, ekonomik ve sosyal gerilimleri hafifletmenin etkili bir yolu olabilir. Ancak; ülke ağır ekonomik uyum safhasından çıktıktan sonra kriz döneminde alınan olumlu sonuçların sürdürülebilirliğini temin etmek amacıyla sosyal ortakların ve hükümetin sosyal diyalogu sürdürme gayretleri sürdürülmelidir.

Sosyal diyalog özellikle; beceri gelişimi, üretkenlik, göç, iş sağlığı ve güvenliği, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla ya da bir ülkede onaylanmış uluslararası çalışma standartlarının uygulanması ile ilgili konularda ekonomik ve sosyal değişimler meydana gelmeden önce bir anlaşmaya varılmasına yardımcı olabilecek eşsiz bir araçtır.

Sosyal diyalogun bir anlaşmayla sonuçlanmadığı ülkelerde üçlü yapı aktörleri diyalogu kesmemeli, tekrar güven inşa etmek için birbirleriyle konuşmaya devam etmelidirler. Değişik ülke örneklerinin gösterdiği üzere sosyal diyalog yerine kullanılabilecek güvenilir ve sürdürülebilir bir alternatif mevcut değildir.

Ancak tüm tarafların müzakerelere tam olarak katılamadığı durumlarda, daha sınırlı bir sosyal diyalog biçimi keşfetmek mümkündür. Zira bilgi paylaşımı ya da gayr-ı resmi temas süreci başlatmak bile başlı başına güven inşa etmeye ve sosyal diyalogu ilerletmeye yardımcı olabilir.

İsveç'te, 1990-2000'de Emeklilik Reformunun sonuçlanması neredeyse 10 yıl almış ve uzlaşmaya varılması zor olmuştur. Anlaşma sağlanması için üçlü yapı ortaklarının, uzun vadeli taahhüt ve güçlü bir irade sergilemesi gerekmiştir.

Güven İnşası

Sosyal ortaklar ve hükümet karşılıklı güven ilişkisi oluşturmali ve sürdürmelidir. Ancak; önceden yaşanmış anlaşmazlık, şüphe ve güvensizlik durumları nedeniyle bu kolay olmayabilir.

Taraflar kendi pozisyonlarının doğruluğundan ne kadar emin olursa olsun, hakların beraberinde yükümlülük getirdiğini de kabul etmeye hazır olmalı ve karşı tarafın bakış açısını da anlamak için çaba sarf etmelidir.

Güven inşası tedbirleri - Örnekler

- ▶ Üçlü sürecin önerilen usulü, kısıtlamaları ve sonuçları hakkında hükümet ve sosyal ortaklar arasında iletişimin ve bilgi paylaşımının iyileştirilmesi;
- ▶ Sürece en üst düzeyde bağlılığın/taahhüdün temin edilmesi ve taraflardan her birinin en üst düzeydeki temsilcileriyle ön toplantılar yapılması;
- ▶ UÜSD için süreç, sonuçlar ve tarafların bağımsızlığı hakkında net kurallar ve teminatlar barındıran güçlü bir kurumsal temel oluşturulması (taraflardan bazıları görüşmelerin özel yapılmasını isteyebileceğinden, görüşmelerin gizliliği hakkında önceden bir anlaşmaya ulaşılması gerekli olabilir);
- ▶ Tüm tarafların saygı duyduğu bağımsız bir kişinin; tarafsız ve hakkaniyetli bir 'başkan' olarak görev yapmasının sağlanması;
- ▶ Bağımsız bir sekreteryaya oluşturulması;
- ▶ UÜSD hakkında akademik inceleme, araştırma ve tartışma yapılmasının ve de iyi uygulamaların paylaşılmasının teşvik edilmesi;
- ▶ Tarafların birbirini daha iyi tanıması için düzenli toplantı yapılmasının temin edilmesi. Sadece bir araya gelmek bile daha kişisel ve yakın bağların kurulmasını sağlayabilir. İşveren ve işçi örgütleri danışma süreci tecrübeleri sayesinde daha iyi iletişim kurabilir, üyelerinin görüşlerini savunabilir ve hükümetle işbirliği yapabilir.
- ▶ Alınan kararların (örneğin sözleşmelerin) izlenmesinin ve etkin bir şekilde uygulanmasının temin edilmesi.

D. Uygun kurumsal destek

Üçlü danışma süreçlerinin gayr-ı resmi ve geçici olması mümkün olsa da (örneğin; Almanya'da olduğu gibi), UÜSD kurumlarının oluşturulması sosyal diyalogun bir ülkenin karar alma sürecinde sağlam bir yere oturması için çoğunlukla faydalı olabilmektedir. Bu durumda hükümet; sosyal ortaklarla işbirliği halinde oluşturulan kurumların etkin, uygun kaynaklarla donatılmış ve sürdürülebilir olmasını temin etmelidir.

Uygun kaynaklarla donatılmış bir kurumsal çerçeve, uzun vadeli bir taahhüttür.

ILO üyesi ülkelerin çoğunda (%80) UÜSD bir şekilde kurumsallaştırılmıştır. Ancak, bir kurumun mevcut olması kendi başına üçlü sosyal diyalogun etkin bir şekilde işlemesinin garantisi değildir. UÜSD'nin yasal ve kurumsal çerçevesinin güçlendirilmesi ve karar alma sürecindeki etkisinin artırılması birçok ülkede önemli bir ihtiyaç olma özelliğini korumaktadır.

Uygun kurumsal desteğin temel şartlarından birisi de; ulusal düzeyde üçlü sosyal diyalogun hayata geçirilmesi için güçlü bir temel oluşturacak sağlam bir yasal çerçevenin inşa edilmesidir. Bu yapılmazsa, UÜSD siyasi tutum değişiklikleri karşısında savunmasız kalacaktır. Mevzuat, gerekli teminatları ve güvenceyi sağlamalı ayrıca gerek sosyal ortaklar arasındaki işbirliği yöntemlerini gerekse üçlü yapı organlarının ilkelerini, usullerini ve işlevlerini tanımlamalıdır.

Bunlara ilaveten sosyal diyalogun kurumsal çerçevesi şu hususları öngörebilir: i) güçlü ve etkin bir çalışma idaresinin desteği; ii) iş uyuşmazlığını önleme ve çözüm mekanizmaları; iii) toplu pazarlığı kolaylaştıran kurumlar; ve iv) istatistikleri ve diğer gerekli bilgileri üreten kurumlar.

Çoğu ülkede **sosyal diyalog yasal bir temele** hatta bazen anayasal bir temele sahiptir.

Ulusal anayasalarda sosyal diyalog

Bazı ülkelerin anayasaları sosyal diyaloga, üçlü yapıya ya da üçlü yapı organlarına açıkça atıfta bulunmaktadır*:

Angola Anayasası (2010)

Madde 49 (1). "Tüm serbest ve bağımsız meslek mensupları, haklarını ve çıkarlarını savunup, meslek etiğini düzenlemek amacıyla, sendika özgürlüğünden yararlanırlar."

Madde 50 (2). "Sendikalar, işçilerin haklarını ve çıkarlarını savunabilir, bireylerin ve toplulukların temel haklarını ve ekonominin reel kapasitesini gözeterek kanun tarafından öngörülmüş koşullar çerçevesinde sosyal diyalog hakkını icra eder."

Kolombiya Anayasası (1991)

Madde 56. " (...) Hükümet ile işçi ve işveren temsilcilerinden oluşan daimi bir komisyon; iyi çalışma ilişkilerinin sürdürülmesini gözetmekle, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne katkı sağlamakla, ayrıca ücret ve istihdam politikalarını koordine etmekle görevlidir. Bu komisyonun oluşumu ve işleyişi kanunla belirlenir."

Meksika Anayasası (1917)

Madde 123. "Genel asgari ücret; işçi temsilcileri, işveren temsilcileri ve hükümetin katılımıyla oluşan 'Ulusal Komisyon' tarafından tespit edilir. Bu ulusal komisyon, görevini daha etkin bir şekilde yerine getirmek için gerekli sayıda alt komisyon kurma yetkisine haizdir."

Karadağ Anayasası (2007)

Madde 65. "Çalışanların sosyal durumu 'Sosyal Konsey' tarafından düzenlenir. Sosyal Konsey; sendika, işveren ve Hükümet temsilcilerinden oluşur."

Polonya Anayasası (1997)

Giriş

"Anayurdun varlığını ve istikbalini düşünen (...) biz, Polonya Ulusu – Cumhuriyeti'n tüm yurttaşları (...); özgürlük ve adalet, makamlar arasında işbirliği, yurttaşların ve toplulukların haklarını güçlendiren sosyal diyalog ve yetki ikamesi ilkesi üzerine inşa edilmiş Devlet'in temel yasası olarak işbu Polonya Cumhuriyeti Anayasası'nı ihdas ederiz."

Madde 20. "Ekonomik teşebbüs hürriyeti, özel mülkiyet ve dayanışma, sosyal ortaklar arasında diyalog ve işbirliği üzerine inşa edilmiş sosyal pazar ekonomisi, Polonya Cumhuriyeti'nin ekonomik sisteminin temelini teşkil eder."

Tayland Anayasası (2007)

Madde 84. "Devlet, ekonomi politikalarını aşağıda belirtildiği şekilde uygulamaya koyar:

(...)(7) Çalışma yaşındaki kişiler için istihdam fırsatlarını geliştirmek, çocuk ve kadın işçiliğini korumak, çalışma ilişkilerini ve ayrıca işçilerin kendi temsilcilerini seçmesine ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin sosyal korumadan, ücret eşitliğinden, diğer ek sosyal haklardan ve ödeneklerden istifade etmesine kadar imkân veren üçlü sistemi geliştirmek maksadıyla; (...)."

Filipinler Anayasası (1987)

Madde 3. "Devlet (...) tüm işçilerin sendikalar bünyesinde örgütlenme, toplu pazarlık ve barışçıl danışma faaliyetlerine katılma hakkını bilhassa kanuna uygun bir şekilde grev hakkını kullanmalarını teminat altına alır. (...) İşçilerin aynı zamanda, kanunla öngörülen koşullarda, kendi haklarını ve ücretlerini ilgilendiren kararları ve kanunları belirleme sürecine katılabilmeleri temin edilir.

Devlet işçiler ve işverenler arasında sorumluluk paylaşımı ilkesini, uzlaştırma da dâhil olmak üzere gönüllü uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin tercihi kullanımını teşvik eder ve endüstriyel barışı geliştirmek amacıyla bu ilkelere karşılıklı olarak uyulmasını temin eder (...)."

*Alt çizgiler rapor yazarları tarafından eklenmiştir.

Notlar

IV. KISIM

Ulusal üçlü sosyal diyalogun faydaları

Bu kısımda sosyal diyalog süreci ve sonuçları ile bağlantılı UÜSD'nin olası faydaları irdelenmiştir.

- A. Demokrasi, insana yakışır iş ve ulusal kalkınma 59
- B. Kamu politikalarının meşruiyeti ve sahiplenilmesi 62
- C. Kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanmasının niteliği..... 62
- D. İhtilafların önlenmesi ve sosyal barış 63
- E. İşçiler ve işverenlere özgü faydalar 65





UÜSD'yi teşvik ederken cevaplandırılması gereken en basit soru: **'Bu diyalog neden gerekli?'** dir.

İşlem maliyetleri çok yüksek görülebilir. Bu süreç, karar alma mekanizması ve piyasanın düzgün işlemesinin önünde bir engel olarak algılanıyor olabilir.

Bu soru, hükümetin, işçi ve işveren örgütlerinin sürekli karşısına çıkan bir sorudur.

Aslında sosyal diyalogun riski yok değildir (UÜSD'ye yöneltilebilecek olası itirazlar bkz. V. Kısım).

IV

Üçlü sosyal diyalog neden gerekiyor sorusuna verilebilecek iki cevap

1. **İşe yarar** – Birçok ülkede, 'sosyal diyalog' refah ve sosyal barışa katkıda bulunmuş ve gerek toplum gerekse bireyler için önemli faydalar sağlamıştır. Her ne kadar hükümet, işçi ve işveren örgütleri fikir ayrılığı içinde olsa da 'ulusal üçlü sosyal diyalog', gerek işletmelerin gerekse işgücü piyasasındaki işçilerin refahının ortak bir paydası olduğunun kabulünü sağlar.

Sosyal diyalogu gerekli kılan üç neden vardır: i) karar alıcılara etkili politikalar oluşturmak için gereken bilgileri sağlar; ii) bu politikaların sahiplenilmesini ve dolayısıyla etkili bir şekilde uygulanması olasılığını artırır; iii) bu politikaların en kırılgan gruplar üzerinde yaratabileceği olumsuz etkileri hafifleterek, politikaların dengesini oluşturma olasılığını artırır.

2. **Alternatifler verimsizdir** – Küreselleşmiş bir ekonomide, endüstriyel ilişkilerin çatışma içerisinde bulunmasının, uzun vadede ekonomik ve sosyal faydaların elde edilmesine engel olduğu kanıtlanmıştır. Sosyal diyalog eksikliği, hükümet politikalarının dayanaktan yoksun kalma ve uygulanma aşamasında bir dirençle karşılaşma riskini doğurmaktadır.

Bu durum sosyal diyalogun her şeye çözüm olduğu anlamına gelmez. Sosyal diyalog; yeni güçlüklerin, fikir ayrılıklarının ve anlaşmazlıkların üstesinden gelmek ve çözüm bulmak için kullanılabilecek bir politika aracıdır ancak kendi başına başarılı sonuçların alınmasını teminat altına almamaktadır. Dahası, sosyal diyalogun, ulusal ekonomik ve sosyal güçlüklerle sürdürülebilir çözümler getiren sağlam kamu politikaları ile paralel bir şekilde yürümesi gerekmektedir.

A. Demokrasi, insana yakışır iş ve ulusal kalkınma

Halkın katılımı; hükümet politikalarının ve programlarının adil ve kapsayıcı olmasını ayrıca yararlanıcıların ihtiyaçlarını karşılamasını sağlaması açısından demokrasinin temel ilkeleri arasında yer almaktadır. Bununla birlikte üçlü yapı ve sosyal diyalog, karar alma süreçlerinin kapsayıcı ve demokratik olmasına katkı sağlayabilir.

Sosyal diyalogun temel fonksiyonlarının kökeni katılımcı mekanizmalara dayanmaktadır; bilgi paylaşımı, danışma, müzakere ve ortak karar alma, iyi yönetişimin ve demokrasinin önemli öğeleridir. İyi yönetişim, ekonomik ve sosyal kalkınma için gerekli olan istikrar ve sosyal uyumu güçlendirmektedir.

Kapsayıcı karar almanın amacı sadece sosyo-ekonomik politikalar konusunda mutabakata varmayı kolaylaştırmak değil aynı zamanda bu politikaların hakkaniyetli ve dengeli olmasını temin etmektir.

ILO, üye ülkelerin ve sosyal ortakların hedeflerine ulaşmalarını desteklemek amacıyla 'İnsana Yakışır İş Gündemini' uygulamaya koymuştur. Bu gündem, karşılıklı olarak birbirini destekleyen dört bağlantılı hedeften oluşmaktadır. Bunlar; istihdam yaratmak, çalışma hayatındaki hakları teminat altına almak, sosyal korumayı genişletmek ve sosyal diyalogu güçlendirmektir.

ILO Genel Direktörü'nün 2003 Uluslararası Çalışma Konferansı'na sunduğu rapor

"Katılım ve güçlendirme, yoksulluğun azaltılması bakımından gittikçe daha hayati öğeler olarak kabul edilmektedir. İnsana yakışır iş fırsatlarının arttığı ve bu fırsatların sosyal içermeyi ve yaşam kalitesini güçlendirdiği bir ortamın yaratılmasında, sendikalar, işveren örgütleri, hükümet birimleri, kamu kurumları ve yerel makamlar ve örgütlere büyük görevler düşmektedir. (...)

ILO üçlü yapı kurucu unsurlarının güçlü bir taahhüt sergilemesi, yoksulluktan kurtulmak için mücadele eden insanların gözünde çok önemli bir fark yaratacaktır."

İnsana yakışır iş, uluslararası camianın kalkınma modelini oluşturan Binyıl Kalkınma Hedefleri'nin (MDG1) de parçası olarak kabul edilmektedir.

Sosyal diyalogun güçlendirilmesi, İnsana Yakışır İş hedefine ulaşılmasını sağlayabilecek bir araç olması bakımından iyi yönetişime, kapsayıcı büyümeye ve sürdürülebilir kalkınmaya katkı sağlayabilir.



© ILO/Dey A.



Kenya – Kalkınma stratejilerinin geliştirilmesinde sosyal diyalogun katkısı

Ulusal Ekonomik ve Sosyal Konsey (NESC), 7699 sayılı ve Eylül 2004 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Cumhurbaşkanlığı Kararı ile oluşturulmuştur. Bu Konsey, ülkenin ekonomik ve sosyal kalkınmasını hızlandırmaya yönelik politikalar konusunda çalışmakla görevlendirilmiş ve bu konularda hükümetin ana danışma organı olmuştur. NESC; ilgili bakanlık birimlerini, işveren ve işçi örgütlerini, sivil toplumu temsil eden uzmanlardan ve üyelerden oluşmaktadır. ‘İnsana Yakışır İş’ gündeminin bazı öğeleri, örneğin; sürdürülebilir ekonomik kalkınmanın güçlendirilmesi, istihdam yaratılması, hakkaniyet ve sosyal koruma NESC’nin görev alanında yer almaktadır; bu öğeler yoksulluğun azaltılması ve her türlü eşitsizliğin ortadan kaldırılması amacının gerçekleşmesi için atılan adımlar bakımından temel teşkil etmektedir.

Örneğin; NESC, bütüncül bir istihdam politikası konusunda hükümete tavsiyede bulunmuş ve bunun sonucunda Genç Girişimciliği Kalkınma Fonu, Kadın Gelişim Fonu ve Kazi Kwa Vijana (Gençler İçin İstihdam) Programı oluşturulmuştur. Bu program, Mart 2009 yılında başlatılmıştır ve gençler için gelir getirici fırsatları desteklemektedir.

Çalışma Bakanlığı verilerine göre; 2011 yılında, 298.999 genç Kazi Kwa Vijana girişiminden yararlanmıştır. NESC’nin hükümete tavsiyede bulunduğu diğer alanlar arasında tarım, tekstil, sağlık, altyapı ve para politikası da yer almaktadır. Bunun dışında, NESC tarafından önemli incelemeler yapılmıştır. Bunların arasında yakın zaman önce çıkan Kenya’da Büyüme, Yoksulluk ve Gelir Eşitsizliği: Alternatif Politika Tavsiyeleri (Growth, Poverty and Income Inequality in Kenya: Suggested Policy Options) başlıklı inceleme, Kenya’nın yoksulluk durumunu ve gelir eşitsizliklerini, ayrıca yoksulluğu azaltma stratejilerini ve girişimlerini incelemektedir.

Kaynaklar:

- ◆ NESC internet sitesi: <http://www.nesc.go.ke/>
- ◆ Fashoyin, T. 2010. Collective bargaining and employment relations in Kenya, Working Paper No. 13 (Geneva, ILO).
- ◆ Ministry of Labour of Kenya: <http://www.labour.go.ke>.
- ◆ Economic and social council of Kenya: <http://www.nesc.go.ke>.
- ◆ Omolo, J. 2010. The Dynamics and Trends of Employment in Kenya, Institute of Economic Affairs – Kenya. IEA Research Paper, Series No.1/2010 (Nairobi).

B. Kamu politikalarının meşruiyeti ve sahiplenilmesi

Demokratik toplumlarda devletin tek taraflı eylemi grev, protesto, boykot veya dayatılan tedbirlere karşı anayasaya uygunluk incelemesi başvurusunu içeren direnişlerle karşılaşabilir.

Dolayısıyla kamu makamlarının işveren ve işçi örgütlerinin görüşlerini alma konusunda samimi olduğu kanaatinin bu örgütler arasında yerleşmesi önemlidir. İşçi ve işveren temsilcilerini dinlemek ve onlarla diyalog kurmak, hükümetin kararlarından etkilenen tarafların ihtiyaçlarını dikkate almak istediğini ortaya koyacaktır. Böylece işçiler ve işverenler siyasi süreçte kendilerini daha güçlü hissedecektir. Bu da söz konusu tedbirlerin ve politikaların gerek hükümet tarafından gerekse sosyal ortaklar tarafından sahiplenilmesi ve etkili bir şekilde uygulanması olasılığını artıracaktır.

IV

C. Kamu politikalarının oluşturulması ve uygulanmasının niteliği

UÜSD, üç tarafın münferit olarak gözden kaçırdığı meselelere birlikte çözüm bulunmasına yardımcı olabilir. Hükümet, sosyal ortakları karar alma sürecine dâhil ederek daha fazla bilgi ve politika seçeneğine sahip olacaktır. Ayrıca işçi ve işveren örgütlerinin ihtiyaçları ve çıkarlarıyla politika kararlarının olası etkisi hakkında daha fazla farkındalık kazanacak ve bunları karar sürecine yansıtma olasılığı da artacaktır.

İşveren ve işçi örgütleri, “reel ekonominin aktörleri” sıfatıyla, çalışma ilişkileri ve işgücü piyasası bağlamındaki günlük uygulamalardan kazandıkları tecrübeyi müzakere masasına taşıyabileceklerdir.

D. İhtilafların önlenmesi ve sosyal barış

Başarılı sosyal diyalog süreçleri, önemli ekonomik ve sosyal meseleleri çözme, sosyal ve endüstriyel barış ve istikrarı geliştirme potansiyeline sahiptir. Sosyal diyalog yoluyla, taraflar arasındaki yanlış anlaşılımlar en aza indirilebilir ve gerilimlerin yönetilmesi daha kolay olabilir. Sosyal diyalog, sosyal çatışmalara arabuluculuk yapılmasında ve ayrışan ekonomik ve sosyal çıkarlar arasında bir uzlaşma bulunmasında önemli bir rol üstlenebilir.



Üçlü yapının sosyal barışa katkısı - 1990'larda Macaristan

Macaristan, Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri içinde ulusal düzeyde üçlü organları kuran ilk ülkelerden biridir. Özellikle; 1 Ağustos 1990 tarihinde kurulan Çıkar Uzlaştırma Konseyi bunun önemli bir örneğidir. Bu Konsey, Macaristan'ın tamamını felce uğratan taksici ve kamyoncuların bir günlük yol kapama eyleminde, Macar Devlet Televizyonu tarafından da canlı yayınlanan müzakerede çözüme ulaşarak halkın dikkatini üstüne çekmiştir.

Kaynak: Lajos, H. 2001. "Social dialogue in Hungary: its rise and decline", in South-East Europe Review for Labour and Social Affairs, 01 special/2001.



1990'larda Bulgaristan

1989, Bulgaristan'da sosyalizmin çöktüğü yıldır. Siyasi geçişin ilk yıllarında Bulgaristan büyük sosyal ve ekonomik sıkıntılarla karşı karşıya kalmıştır. Üretim ve sosyal koruma sistemlerinin çöküşü, fiyatların serbestleşmesi ve özelleştirme ile bir araya gelerek (komünist rejimde hiç karşılaşmamış olan) işsizliğin ve yoksulluğun trajik seviyelere çıkmasına, ayrıca efektif ücretlerde ve gelirlerde büyük bir düşüş yaşanmasına yol açmıştır. Sonuçta, çalışma ve yaşam koşullarının kötüleşmesini ve özelleştirmeleri protesto eden işçilerin grevleri ve eylemleri tüm ülkeyi felce uğratmıştır. Hükümet, ülkenin bu güçlüklerin üstesinden gelmesinin tek yolunun kapsayıcı bir sosyal diyalog olduğuna kanaat getirmiştir.

IV

Geçiş dönemi olması nedeniyle ve ortaya çıkan yeni aktörlerin meşruiyetinin sağlanması ve eski aktörler üzerinde reform yapılması ihtiyacının bir sonucu olarak ülkede korporatist tipte çok sayıda üçlü yapı kurumu ortaya çıkmıştır. Temsil konusunda belirli kriterler belirlenmemiş olduğundan, paydaşların çoğu üçlü yapı forumlarına erişebilmiştir. Böyle erken bir noktada sosyal ortaklar arasında yapılan bir seçimin, bu örgütlerin yeniden yapılanmasını, gelişimini ve güçlenmesini sekteye uğratacağı düşünülmüştür. Ayrıca siyasi ve ekonomik geçiş yükünün tüm sosyal ortaklarla paylaşılması, sosyal barışın muhafaza şansını artırmıştır. Daha sonra, üçlü yapı organlarında temsil kriterleri sosyal ortaklar tarafından ortaklaşa kabul edilmiştir. Yapılan sözleşmeler neticesinde özellikle ulaşım sektöründe ve diğer bazı sektörlerde yaşanan grevler sona ermiştir.

Kaynak: Markova, P. 2012. "The case of Bulgaria", in I. Guardiancich (ed.): Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia, Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (Budapest, ILO).



Gana – Sosyal barışın sağlanmasında Ulusal Üçlü Komitenin rolü

651 sayılı, 2003 tarihli Çalışma Kanunu (XXIII. Madde) ile kurulan 'Ulusal Üçlü Komite' (NTC), Gana'da işçiler, işveren temsilcileri ve hükümet arasında üçlü bir işbirliği forumu işlevi gören, makro düzeyde bir ulusal diyalog kurumudur. Kurul 15 üyeden oluşmaktadır. Çalışma, Gençlik ve İstihdam Bakanlığı (MMYE) kurula başkanlık yapmaktadır. NTC, üçlü yapı ortaklarının müzakereleri ile ekonomik, sosyal, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin kanun tasarılarının yanı sıra bu konuların özünde yer alan politikalar ve öncelikler konusunda ulusal uzlaşi için kurumsal bir çerçeve işlevi görmektedir. NTC'nin en önemli görevlerinden birisi de "istihdamı geliştirmek ve çalışma hayatında barış" güçlendirmektir.

2011 yılında NORAD raporunda vurgulandığı üzere, “1981–1996 arasındaki askeri rejim döneminden sonra, demokratik hukuk devlet düzeninin yeniden kurulmasıyla Gana, Afrika’nın en demokratik ülkelerinden biri olmuş ve diğer Afrika ülkelerine kıyasla nispeten daha az siyasi çalkantı yaşamıştır. (...) Gana, mevcut sendikalar, işveren örgütleri ve sorumlu bir hükümet üzerine inşa edilen ve yaklaşık 20 yıl boyunca üst düzeyli bir Ulusal Üçlü Komite’nin desteğini alan bir sosyal diyalog süreci yürütebilmiştir. (...) Gana’nın başarılı sosyal diyalog modeli özellikle de kayıtdışı sektörün sosyal diyalog sürecine dâhil edilmesi konusunda diğer Afrika ülkeleri için örnek olabilecek niteliktedir.”

Kaynak: Norwegian Agency for Development Cooperation (NORAD). 2011. Social Dialogue in Developing Countries –A Desk Study prepared for Norad (Oslo).



Detaylı bilgi için ek kaynaklar

- ILO. 2011. *Freedom of Association and Development (Guidebook)* (Geneva).
- Fashoyin, T. 2004. “Tripartite cooperation, social dialogue and national development”, in *International Labour Review*, Vol. 143, No. 4.
- Fraile, L. (ed.). 2010. *Blunting neoliberalism: Tripartism and economic reforms in the developing world* (Basingstoke and Geneva, Palgrave Macmillan and ILO).

E. İşçiler ve işverenlere özgü faydalar

UÜSD sayesinde işveren ve işçi örgütleri normalde temin edemeyecekleri bilgilere erişebilirler. Bu bilgiler, örgütlerin politikalarının şekillendirilmesinde faydalı olabilir ve alacakları tavırlar konusunda ve günlük işlerinin idaresinde yol gösterici olabilirler.

İşçi ve işveren örgütleri kamu politikalarının belirlenmesine, uygulanmasına ve mevzuata katkı sağlayarak üyelerinin ihtiyaçlarına ve endişelerine dikkat çekmiş olur. Ayrıca hükümetin görüşleri ve planları hakkında daha iyi ve daha düzenli bilgilendirilmiş olurlar.

Tüm bu hususlar, söz konusu örgütlerin kamuoyu nezdindeki itibarını yükseltip, sonuçta güçlerini ve meşruiyetlerini sağlamlaştırabilir.

ILO YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG KONUSUNDA GÖRÜŞLERİ

(2012 yılında derlenmiştir)

İşçi Grubu

Eulogia FAMILIA (Dominik Cumhuriyeti)

Vice-Presidenta, Enc. De Depto. Equidad de Genero

Ulusal Sendika Birliği Konfederasyonu (CNUS) Yönetim Kurulu Üyesi

Ulusal üçlü sosyal diyalogun başlıca avantajları

1. UÜSD, süregelen ya da arızı çatışma durumlarının çözülmesini sağlayabilecek bir siyasi çerçeve sağlar. Diyalog; yönetişimi, barışı, sağlam ve proaktif çalışma ilişkilerinin yanı sıra toplu pazarlığı da kolaylaştırır. Yasal düzenlemeler mevcut ya da yeterli değilse sözleşmelerin uygulanması, hakların icra edilmesi için uygun ortamın temelini oluşturur. Bence üçlü sosyal diyalog iş kanunlarındaki boşlukların giderilmesi için bir araçtır.
2. Sosyal diyalog ortaklar arasında hoşgörü ve anlayışı teşvik eder ve de güçlendirir. Temsil özelliği bulunan ve değişik kararlardan sorumlu olan sendikalara, işverenlere ve hükümetlere sorumluluk verir ayrıca üretim içinde yer alan aktörler olmasına binaen, ulusal kalkınmada öncü olmalarına olanak sağlar.
3. Hükümet bu süreçte başkan, kolaylaştırıcı ya da icracı olarak yer aldığı diyalogun sonuçları ortaklığın güçlendirilmesi ve ihtiyaçların karşılanması açısından temsil edilen tarafların fiillerine yön veren kamu politikalarına dönüşür. Sektörler arası birlik, sosyal bütünleşme ile kurumsal ve demokratik güçlenme ivme kazanır.
4. Sektörler için kapasite geliştirme platformu oluşturur ve bu da aktörlerin temsil kabiliyetini güçlendirir. İyi niyet, ortakların çıkarlarının önüne geçer ve tarafların taahhütleri uyum kültürünün güçlenmesini güvenceye alır.

Çıkarılan başlıca dersler

1. Diyalogun etkili sonuçlar vermesi için üçlü ortaklar, ilk başta hükümet, gerekli bilgi donanımına sahip olmalı ve teknik kapasitelerini artırmalıdır. Uygulama sürecinde güvenilirliğin ön planda olması için üçlü kararlarda yer alan aktörleri tanımak ve bu aktörlere saygı duymak önem arz etmektedir.
2. Diyalog sürecinde, öğrendiğimiz kadarıyla, sonuçlar ortakların iç kapasitesi ve güçlüklerle baş etme iradesine bağlı olarak, ortaklardan her biri için faydalı olabilir ya da olmayabilir. Sektörlerden biri kendi iradesini diğer sektörler dayatmamalı özellikle de sözleşmeler sadece bir ihtilaf olduğunda değil sürecin tamamında izlenmelidir.

Olası riskler ve dezavantajlar

Kanaatimce üçlü diyalog sürecinde ortaya çıkabilecek riskler ve dezavantajlar şunlardır:

1. Ortaklardan birinin temsil ettiği işkolunda yeterli meşruiyete sahip olmaması ve dolayısıyla politik konulara ilişkin öneri sunabilecek bir pozisyonda olmaması.
2. Diyalogdan çıkan sonuç muhakkak bir kanun çıkarılmasıyla neticelenmek zorunda değildir. Ancak ortakların niyeti, iradesi ve ortak hedefleri sayesinde diyalog sonuçları zorunlu olarak uyulması gereken ilkelere dönüşür ve güçlüklerin üstesinden gelmek için bir mekanizma olarak kullanılır. Ancak, ortakların buna riayet etmemesi hukuku zayıflatabilir, sosyal diyalog mekanizmasının güvenilirliğini zedeler ve katılımcı çözümleri itibarsızlaştırarak demokrasinin temeline zarar verir.

İşveren grubu

Loes VAN EMBDEN ANDRES (Hollanda)
Hollanda Sanayiciler ve İşverenler Konfederasyonu (VNO-NCW)

Sosyal diyalog son yüzyılda Hollanda'da önemli bir rol oynamıştır. Sosyal diyalog rekabetçi bir ekonomi, refah ve nispeten uyumlu bir toplum ile sonuçlanan dengeli bir sosyal ve ekonomik kalkınmayı gerçekleştirmemize yardımcı olmuştur.

Küreselleşme, ekonomileri birbirine daha bağımlı hale getirmiştir. Dünyanın diğer kısımlarında meydana gelen olumlu ve olumsuz gelişmeler, kendi ülkelerinizdeki gelişmeleri de genellikle hemen etkilemektedir. Bu da belirsizliği artırmakta, hızlı ve etkili çözümler bulunmasını gerekli kılmaktadır. Bu nedenle, sosyal diyalog kanaatimce günümüzde eskiye kıyasla daha önemli bir hal almıştır ve gelecekte daha da önem kazanacaktır.

Ulusal üçlü sosyal diyalogun başlıca avantajları

1. Büyük reformlar bir sonraki dönemde tekrar seçilmek için hareket eden siyasilerin perspektifinden daha uzun vadeli bir perspektif gerektirir. Sosyal ortaklarca akdedilen sözleşmeler bu sorunu çözebilir.
2. Üçlü sosyal diyalog uzun vadede genelde daha iyi sonuçlar vermektedir, zira bu diyalog uç noktalarda pozisyon alınmasını engeller ve reformların olası mağdurlarının sürekli akılda bulundurulmasını sağlar.
3. Sosyal ortaklarla yapılan sözleşmeler halk desteği olarak daha etkili ve daha hızlı bir uygulamaya imkân verebilir. Genellikle çok sayıdaki danışma toplantısı nedeniyle karar alma sürecinde kaybedilen vakit uygulama aşamasında kolaylıkla telafi edilmektedir.

Ulusal üçlü sosyal diyalogün dezavantajları da olabilir ancak ön koşullar iyi bir şekilde belirlenmişse bu dezavantajlar engellenebilir.

1. Kararların alınması daha fazla vakit alır ama yukarıda bahsedildiği gibi bu süre uygulama aşamasında telafi edilir. Ancak bazı durumlarda işin aciliyeti derhal bir karar alınmasını gerektirir ve de danışma ve anlaşmaya varmak için gerekli vakit olmayabilir.
2. Bir anlaşmaya varılması pozisyonların zayıflamasına yol açar. Dolayısıyla bir anlaşmaya varılabilmesi için müzakereyle görevlendirilmiş temsilcilere makul ve esaslı açıklamaların verilmesi gerekmektedir.

Üçlü sosyal diyalog her zaman başarı demek değildir. Aşağıda sayılan **ön koşullar** olumlu sonuç alınmasını sağlayacaktır:

- Aktörler arasında iyi kişisel ilişkiler ve karşılıklı güven;
- Tüm taraflar diğer tarafların bakış açısına açık olmalı ve taviz vermeye hazırlıklı olmalıdır;
- Karar alma sürecini hızlandırmak için uyum kabiliyeti ve yapılar ile usulleri değiştirme iradesi.

Notlar

V. KISIM

Ulusal üçlü sosyal diyaloga yöneltebilecek olası itirazlar

Bu kısımda UÜSD'ye yöneltebilecek itirazlar ve bu itirazlara verilebilecek cevaplar irdelenmektedir.

- A. Eylem özgürlüğünün kısıtlanması 72
- B. Parlamentonun işlevinin zayıflaması 73
- C. Hükümette iç gerilimler yaşanması 74
- D. Sürecin iş yükünü artırması ve uzun zaman alması 75
- E. İşçi ve işveren örgütlerinin temsil kabiliyetinin azalması 76



A. Eylem özgürlüğünün kısıtlanması

İtiraz	Cevap
Üçlü yapı, hükümetin ve diğer aktörlerin hareket özgürlüğünü kısıtlayan bir süreç olarak algılanabilir ya da ülkenin veya temsil ettikleri üyelerin menfaati için en iyisini yapabilmek kapasitelerini sekteye uğrattığı düşünülebilir. İşçi ve işveren örgütleri; ücret kısıtlaması, sosyal barışı gözetme yükümlülüğü veya yeni vergiler gibi kabul edilmesi zor olabilecek UÜSD sonuçlarının üyelerince kabul edilmesini istemek gibi zor bir görevle karşı karşıya kalabilir. Bu örgütler, ayrıca sosyal diyalog sürecine dâhil edilmemiş olan küçük grupların eleştirisine maruz kalabilir.	Üçlü yapı, taraflardan herhangi birinin eylem serbestisini kaybetmesi anlamına gelmez. Söz konusu olan sürece dâhil tarafların farklı ihtiyaçlarının anlaşılmasını sağlayan bir diyalog forumudur. Bu diyalog süreci müşterek kararlar ve politikaların oluşturulması için gereken bilgileri ortaya çıkarır bu da tarafların kendi alanlarında eşgüdümlü hareket etmesini sağlar. Hükümetlerle işçi ve işveren örgütleri kendi karar alma yetkilerini muhafaza eder ve bunlardan feragat etmez. Sosyal diyalog gönüllü bir süreçtir. Sosyal diyaloga katılmak, aynı zamanda, karar alma sürecini daha çok etkileyebilmek için pragmatik ve stratejik bir karardır. Hiçbir örgüt katılmaya zorlanmamalıdır. İç eleştirileri azaltmak için işçi ve işveren örgütleri üyeleriyle yakın işbirliği ve irtibat içinde olmalı ve de onları sürecin gidişatı hakkında düzenli olarak bilgilendirmelidir. Aynı zamanda, sosyal diyaloga katılmamanın ve uzlaşma arayışına girmemenin maliyeti de açıklanmalıdır.

B. Parlamentonun işlevinin zayıflaması

İtiraz	Cevap
Bazı çevreler üçlü yapının demokrasiyi sınırlandırıdığını çünkü bazı kararların alınma işlevini üyeleri halk tarafından seçilen parlamento ile aynı sorumluluğu üstlenmeyen işveren ve işçi örgütlerinin eline bıraktığını düşünüyor olabilir. Milletvekilleri ise eylem planlarını tartışma yerinin parlamento olması gerektiğini söyleyerek sürece itiraz edebilir.	Uzak geçmişte bu argüman çok yaygın kabul görmüştür ancak bu fikrin taraftarları artık önemli ölçüde azalmıştır. Günümüzde, işçi ve işveren örgütlerinin meşruiyetini geniş tabanlı üyelik yapılarına dayanan görevlerinden almakta olduğu yaygın kabul görmektedir. Parlamento, UÜSD süreci hakkında bilgilendirilmelidir. Bu amaçla aşağıdaki yollara başvurulabilir: • Üçlü yapı organının parlamento düzenli raporlar sunması; bazı ülkelerde, hükümet tarafından parlamento sunulan politika belgeleri ve kanun önerilerine, ESK ya da üçlü yapı organlarının görüşleri eşlik etmektedir; • Üçlü yapı kurumunun bir temsilcisinin, parlamento komisyonlarına (örneğin; Çalışma İşleri Komisyonuna) sözlü raporlar sunması; • Bazı milletvekillerinin (örneğin; ilgili meclis komisyonu başkanlarının) üçlü yapı organının faaliyetlerine katılımının sağlanması; • Ortak toplantılar yapılması.

C. Hükümette iç gerilimler yaşanması

İtiraz	Cevap
Özellikle güçlü görülen üçlü yapılar iktidarın iç yapılarını etkileyebilir. Süreçte yer alan kabine mensuplarının ve kuruluşların, örneğin; Çalışma Bakanlığı'nın güç kazandığı bunun da diğer bakanlıkların aleyhine olduğu düşünülüyor olabilir.	Bu itirazın açıkça yapılma olasılığı düşüktür. Ancak, düzgün işleyen bir UÜSD sürecinde hükümetin yapacağı katkılar koordine edilir ve ilgili tüm bakanlıklar sürece dâhil edilir.

D. Sürecin iş yükünü artırması ve uzun zaman alması

İtiraz	Cevap
Üçlü sosyal diyalog bazen çok fazla çaba ve zaman gerektiren bir süreç olarak görülebilir. Her ne kadar katkılarının çoğu üçlü yapı sekretaryası ve hükümetten gelse de sosyal ortakların da özellikle kriz durumlarında görüşlerini paylaşması ve sürece katılması gerekir ve bu da iş yükünü artırabilir.	İşte bu nedenlerle UÜSD yapıları ve süreci, gerekli finansal kaynaklarla ve insan kaynaklarıyla donatılmalı (ve kaynaklar iyi kullanılmalı) özellikle de iyi işleyen bir sekretarya desteği sağlanmalıdır. Sosyal diyalog eksikliği makro-ekonomik dengeyi yeniden tesis etmek için gereken politika düzenlemelerinde maliyetli gecikmelere neden olabilir. Sosyal diyalog, yapılması gereken reformlarla ilgili geniş bir sosyal ve siyasi destek sağladığında ve de itirazları azalttığında bu sürece harcanan zaman iyi bir yatırım olarak görülebilir. Reformların süratli ve düzgün bir şekilde uygulanması ciddi ekonomik ve rekabet avantajı sağlar. Bkz. . Ghellab, Y. et al. 2011. "Social dialogue and social security governance: A topical ILO perspective", in International Social Security Review, Vol. 64, No. 4, p. 55.

E. İşçi ve işveren örgütlerinin temsil kabiliyetinin azalması

İtiraz	Cevap
Sendika üyeliği son yirmi yılda bazı ülkelerde azalmıştır. Buna paralel olarak kayıtdışı ekonomi dünya çapında yükselmektedir. Oranı gittikçe artan kayıtdışı çalışanlar ve diğer işçi kategorileri (örneğin; kadınlar, uzaktan çalışanlar/evden çalışanlar, işsizler vs.) sosyal diyalog kurumlarından ve süreçlerinden dışlanmakta ya da buralarda yeterince temsil edilememektedir. Bazı ülkelerde işveren örgütlerinin temsil özelliğinde bir düşüş yaşanmıştır. Bazı ülkelerde sendikalaşma oranındaki azalma ve geleneksel sosyal diyalog şekillerinin kimi işçi kategorilerini sürece dahil edememiş olması nedeniyle sosyal diyalogun önemini kaybettiği ve çalışma hayatının gerçek aktörlerine ulaşma etkinliğini yitirdiği iddia edilmiştir.	Bu meseleler; hükümetler, sosyal ortaklar ve toplumun tamamı için ciddi bir zorluk teşkil etmektedir. Ancak, UÜSD'ye yatırım yapmak "faydalı bir döngü" yaratarak sosyal ortakların çalışmalarının kamuoyu nezdinde kabul görmesini, görünürlüklerinin ve sosyal karar alma sürecindeki etkilerinin artmasını sağlayabilir. Bu da üyeliği daha cazip hale getirerek üye sayısının ve temsil kabiliyetinin artmasına imkân verebilir. Her halükarda bu zorlukların aşılması için yenilikçi ve etkili bir yasal çerçeve ve yönetim çerçevesi gereklidir. Hükümetler, örneğin; mevcut ulusal üçlü yapı organlarının kapsamını genişleterek kayıtdışı ekonomide sosyal diyalogu destekleme konusunda önemli bir rol oynayabilir. Sendikalar ve işveren örgütleri de kayıtdışı ekonomi menfaatlerini daha iyi organize etmek ve temsil etmek için kendi yapılarını, politikalarını ve stratejilerini gözden geçirebilir. Bkz. ILO. 2002. <i>Decent work and the informal economy</i>, Report VI, International Labour Conference, 90th Session, Geneva, 2002.

Notlar

VI. KISIM

Üçlü sosyal diyalog konuları ve iş planlama süreci

Bu kısımda UÜSD kapsamına alınabilecek konular ve gündemi belirleme yöntemi irdelenmektedir.

A. Üçlü sosyal diyalog konuları kontrol listesi	83
1. Ulusal düzeyde üçlü görüşmede ele alınabilecek konular	83
2. Bölgesel ya da sektörel mahiyette konular.	88
B. Gündemin belirlenmesi	89
C. Sosyal diyalog döngüsü	91



Geleneksel olarak üçlü danışmanın çerçevesi, çalışma ilişkileri ve sosyal politika konuları olsa da üçlü sosyal diyalogun hedefi 1990'lı yılların başından bu yana önemli ölçüde genişlemiştir.

Sayısı giderek artan ülkelerde üçlü sosyal diyalog kurumları, çalışma ilişkilerinden sosyal ve ekonomik politikalara ve de daha geniş ölçekte makroekonomik konulara (örneğin; mali ve parasal politikalar ile ticaret ve sanayi gibi) kadar uzanan çok değişik başlıkları ele almaya başlamıştır. Bu durum, danışma kapsamının geniş tutulmasını teşvik eden 1960 tarihli ve 113 sayılı (İşkolu ve Ulusal Düzeyde) Danışmaya İlişkin ILO Tavsiye Kararı hükümleriyle uyumludur.

1960 tarihli ve 113 sayılı (İşkolu ve Ulusal Düzeyde) Danışmaya İlişkin ILO Tavsiye Kararı

1960 tarihli ve 113 sayılı (İşkolu ve Ulusal Düzeyde) Danışmaya İlişkin ILO Tavsiye Kararı, hükümet ve sosyal ortaklar arasında geniş kapsamlı bir danışma sürecini teşvik etmektedir. Bu Tavsiye Kararı'na göre danışma ve işbirliği özellikle şu amaçlara yönelik olmalıdır:

- a) Ortak konuların işveren ve işçi örgütleri tarafından müşterek bir şekilde ele alınmasını ve mümkün olduğu ölçüde tüm taraflarca kabul edilen çözümler üzerinde bir anlaşmaya varılmasını sağlamak;
- b) Yetkili kamu makamlarının, işveren ve işçi örgütlerinden aşağıda sayılan konularda uygun bir şekilde görüş, tavsiye ve katkı istemesi:
 - i) *bu örgütlerin menfaatlerini ilgilendiren mevzuatın hazırlanması ve uygulanması;*
 - ii) *istihdamın düzenlenmesi, mesleki eğitim ve uyum eğitimleri, işçilerin korunması, iş sağlığı ve güvenliği, verimlilik, sosyal güvenlik ve refah gibi konulardan sorumlu ulusal organların kurulması ve işleyişi;*
 - iii) *ekonomik ve sosyal kalkınma planlarının hazırlanması ve uygulanması.*

Uygulamada, üçlü görüşmeler çerçevesinde ele alınacak konuların kapsamı; toplumun ihtiyaçlarına, sosyal ortaklar ve hükümet arasındaki güç dengesine, uluslararası ortama, ülkenin sosyal durumuna, sosyal diyalog kültürüne vs. göre değişecektir.

İş sağlığı ve güvenliği gibi bir takım belirli konular ayrı ihtisas organlarınca ele alınabilir. Örneğin:

Türkiye: Çalışma Hayatına İlişkin Üçlü Danışma Kurulu'nun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında 2004 tarihli Yönetmelik

Uruguay: İş Sağlığı ve Güvenliği Üçlü Ulusal Konseyi'ni kuran 1996 tarihli ve 83/96 sayılı Kararname



© ILO/Lord R.



Kolombiya, – Ücret ve Çalışma Politikaları Üçlü Komisyonunun geniş yetki alanı

Üçlü yapı kurumlarının görev alanı geniş tutulabilir. Örneğin; Kolombiya’da, 1996 tarihli ve 278 sayılı Kanun, Ücret ve Çalışma Politikaları Daimi Komisyonu’na şu konularda çalışma yetkisi vermektedir; Ekonomik eşgüdüm ve sosyal denge çerçevesinde iyi çalışma ilişkilerini geliştirmek, iş uyuşmazlıklarının çözümüne katkı sağlamak, gerekli taraflara danışarak, değişik hususlarda (örneğin; işçiler için sosyal koruma, asgari ücret, istihdam yaratılması, işçilerin işyeri yönetimine katılması gibi konularda) ücret ve çalışma politikalarını hazırlamak ve uygulamak.

Bu komisyon aynı zamanda, kabul edilen tedbirlerin ve politikaların uygulanmasını takip etme ve yetki alanına giren konularda – Hükümet tarafından Kongre’ye iletilmek üzere - kanun tasarısı hazırlama yetkisine de sahiptir. Komisyon bunun dışında 144 sayılı ILO Sözleşmesi bağlamında hükümet tarafından iletilen her türlü sorunu ele alabilir.

Kaynak: Ley núm. 278, por la cual se reglamenta la composición y el funcionamiento de la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, creada por el art. 56 de la Constitución Política Nacional.



A. Üçlü sosyal diyalog konuları kontrol listesi

1. Ulusal düzeyde üçlü görüşmede ele alınabilecek konular

Aşağıdaki kontrol listesi eksiksiz olmamakla beraber, ulusal düzeyde üçlü sosyal diyalogda ele alınması uygun olabilecek konulara örnek niteliğindedir.



i) ***İş ve istihdam ilişkileri***

- ▶ çalışma mevzuatı ve mevzuata uyum
- ▶ asgari ücret dahil ücret tespiti
- ▶ ulusal öneme sahip iş uyuşmazlıklarının çözümü
- ▶ sendika özgürlüğü
- ▶ toplu pazarlık usulleri



ii) ***Ekonomi politikası konuları***

- ▶ makroekonomik politika çerçevesi ve ekonomik büyüme
- ▶ yapısal değişiklikler ve ekonomik dönüşüm
- ▶ para politikası
- ▶ verimlilik ve ekonomik rekabet
- ▶ vergilendirme ve maliye politikası
- ▶ piyasa ekonomisine geçiş
- ▶ bölgesel bütünleşme
- ▶ yapısal uyum programları
- ▶ yoksulluk azaltma stratejileri
- ▶ ticaret politikası

İstihdam dostu bir büyüme stratejisinin tespit edilebilmesi ve uygulanabilmesi için reel ekonomi aktörlerinin ekonomik ve sosyal politika konularında sosyal diyaloga katılması önem arz etmektedir.

Kaynak: ILO. 2013. Jobs, growth and social justice - Report of the Director General, 9th European Regional Meeting, (Oslo, April 2013).



iii) **İstihdam yaratılması**

- ▶ işgücü piyasası politikası (daha geniş sosyo-ekonomik politika konularının da ayrılmaz bir parçasıdır)
- ▶ küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam yaratılması
- ▶ işletmelerin sürdürülebilirliği
- ▶ istihdam politikası
- ▶ eğitim ve mesleki eğitim politikası
- ▶ göç politikası



iv) **Toplumsal cinsiyet eşitliği**

- ▶ istihdamda cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması (cinsiyete dayalı ücret ayrımı dahil)
- ▶ işyerinde cinsel taciz ve cinsiyete dayalı şiddet



v) **Sosyal güvenlik ve sosyal koruma**

- ▶ çalışma hayatında HIV ve AIDS
- ▶ sosyal refah ve emeklilik reformu
- ▶ sosyal koruma
- ▶ anneliğin korunması



vi) Çalışma koşulları

- ▶ iş sağlığı ve güvenliği
- ▶ çalışma saatleri
- ▶ çalışma süresi
- ▶ iş ve aile yaşamı dengesi
- ▶ ebeveyn izni



vii) Uluslararası çalışma standartları ve ILO programları

Uluslararası çalışma standartlarının (UÇS) alanına giren tüm hususlar UÜSD konusu olmaya uygundur.

ILO'nun 1976 tarihli ve 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi'ni onaylamış olan ülkelerde (Mayıs 2013 itibariyle 133 üye ülke) UÇS ile ilgili konuları tartışabilmek için gerekli usullerin oluşturulmuş olması gerekmektedir (bkz; Uluslararası Çalışma Standartları ve Sosyal Diyalog konusunda IX. Kısım).

İlk başta, İnsana Yakışır İş Ülke Programları (İYİ-ÜP) – yani ILO'nun ülke seviyesindeki çalışma ve işbirliği programları – üçlü sosyal diyalog için uygun bir konudur. İYİ-ÜP'ler; hazırlanma, uygulanma ve değerlendirmeyi kapsayan tüm aşamalarda ulusal üçlü görüşmelerin konusu olmalıdır. İYİ-ÜP'ler kabul edildikten sonra ülkelerin üçlü sosyal diyalog süreçlerini ve yapılarını kurmak ya da güçlendirmek için teknik işbirliğinden faydalanmasına imkân verebilecektir.



Japonya – 2009 İş istikrarı ve istihdam üçlü sözleşmesi

2009 yılında küresel ekonomi ve istihdam krizi kapsamında sosyal ortaklar ve hükümet istihdamda istikrarı sağlamak amacıyla üçlü danışma süreci başlatmıştır. İş paylaşımı ile küçük ve orta ölçekli işletmelere destek verilmesi bu amacı gerçekleştirmenin temel yolları olarak kabul edilmiştir.

İş paylaşımı uygulamasının kapsamı ve tanımı konusunda işveren ve işçi örgütleri arasında hatta işçi örgütlerinin kendi içinde bile fikir ayrılıkları olması nedeniyle yaşanan hararetli tartışmalardan sonra üçlü yapı ortakları Mart 2009'da İş İstikrarı ve İstihdam Yaratma Sözleşmesi akdetmiştir. Bu sözleşmenin amacı; hükümet desteği ile işletme seviyesinde işverenler ve işçiler arasındaki danışma görüşmeleri esas alınarak uygulanacak olan iş paylaşımı düzenlemeleri aracılığıyla istihdam seviyesini korumaktır. Alınacak tedbirler arasında: (a) işten çıkarma yerine geçici işsizlik, (b) çalışma saatlerinin azaltılması, (c) eğitim ve mesleki eğitim, (d) şirketler arasında geçici işçi transferi yer almaktadır.

Kaynak: Ghellab, Y. 2009. Recovering from the crisis through social dialogue, Dialogue in Brief No. 1 (Geneva, ILO).

ILO İnsana Yakışır İş Ülke Programları

ILO, kadınların ve erkeklerin; özgürlük, hakkaniyet, güvenlik ve insan onuru koşullarında insana yakışır ve verimli işlere erişme fırsatlarını artırmaya kararlıdır. Ülke seviyesinde; ILO, bu ilkeleri İnsana Yakışır İş Ülke Programları (İYİ-ÜP) aracılığıyla iletmeyi amaçlamaktadır.

İYİ-ÜP'ler insana yakışır iş açığının giderilip, politikaların ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi konusunda ILO ve üçlü yapı kurucu unsurları tarafından neler yapılabileceğini ortaya koymak için mükemmel bir platform teşkil etmektedir. Bu programlar üçlü yapı kurucu unsurlarıyla yürütölen danışma süreci kapsamında hazırlanmakta ve uygulanmaktadır. Hükümetler, işveren ve işçi örgütleri İYİ-ÜP programlarının ana ortakları ve yararlanıcılarıdır. Bunların her birine düşen roller net bir şekilde tanımlanmalı, görüşleri program belgesine yansıtılmalıdır.

Uygulama düzeyinde üçlü yapı kurucu unsurlarının aktif katılımı da teşvik edilmelidir. Üçlü yapı kurucu unsurları ilerlemeyi düzenli olarak izleme ve takip etme taahhüdü göstermelidir. Bazı ölkelerde bu süreç ulusal üçlü yürütme komiteleri ya da benzer forumlar aracılığıyla kurumsallaştırılmıştır. Zayıflık olması halinde uygun kapasite geliştirme tedbirleri belirlenebilir.

Önemli strateji öğelerinden biri de üçlü yapı kurucu unsurlarının İYİ-ÜP hazırlayabilmesi ve uygulayabilmesi için kurumsal kapasite geliştirme faaliyetidir. Bunun yapılması ile kurucu unsurların ulusal kalkınma planlamasına daha geniş bir şekilde katılmasına ve de ulusal ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesinde daha etkin bir rol oynamalarına yardımcı olabilir.

Kaynak: ILO. 2011. ILO Decent Work Country Programmes – A Guidebook, Version No. 3 (Geneva, ILO).

2. Bölgesel ya da sektörel mahiyette konular

UÜSD kapsamında ele alınmayacak konuların tespit edilmesi de aynı derecede önem arz etmektedir. Her ne kadar ilke olarak sadece bölgesel ya da sektörel mahiyetteki konuların bölgesel veya sektörel üçlü yapı organları tarafından ele alınması gerekse bile bazı durumlarda ulusal üçlü sosyal diyalog ciddi sorunlar yaşayan bölgelere, illere veya sektörlerle yardımcı olabilmektedir. Dahası, bölgesel, yerel ya da sektörel bir sorun ülkenin tamamına etki ediyorsa bu sorunun ulusal bir organda tartışılması gerekmektedir.

Bölgesel düzeyde üçlü sosyal diyalog konusu bu rehberin birinci bölümünün sonunda (ek dokümanda) daha etraflıca ele alınmaktadır.

Sektörel düzeyde, yılda birkaç kere, hükümet temsilcileriyle, değişik ülkelerin ve bölgelerin işveren ve işçi örgütlerinin temsilcileri, Cenevre ILO'da bir araya gelerek, üçlü sektörel uluslararası toplantılara ve küresel diyalog forumlarına katılmaktadır. Bu toplantılarda varılan uzlaşmalar; sektörel politikalar ve eylemler konusunda tavsiye kararlarına dönüştürülmektedir. Örneğin; 2013 yılında, 2007 tarihli ve 188 sayılı Balıkçılık Sektöründe Çalışmaya İlişkin Sözleşme ve ekonomik krizin sivil havacılık sektörüne etkileri toplantıları yapılmıştır.

VI



Avrupa Birliği – Yetki ikamesi ilkesi

Belli bir alanda en uygun karar alma düzeyinin hangisi olduğunu belirlemek için Avrupa Birliği'nde yetki ikamesi ilkesi kullanılmaktadır. Bu ilke; özel olarak üçlü görüşmeler için değil genel olarak AB'nin işleyişi için uygulanmaktadır. Ancak, yine de bu ilke üçlü yapı kurucu unsurlarına yol gösterebilir. Avrupa Birliği Antlaşması'nın 5 inci maddesine göre:

(...) Katmanlı yetki ilkesi gereğince, Birlik, münhasır yetkisine girmeyen alanlarda, sadece, öngörülen eylemin amaçlarının Üye Devletler tarafından merkezi düzeyde veya bölgesel ve yerel düzeyde yeterli biçimde gerçekleştirilemeyeceği ve fakat söz konusu eylemin boyutu ya da etkileri itibarıyla Birlik düzeyinde daha iyi gerçekleştirilebileceği durumlarda harekete geçer.

Diğer bir deyişle eğer bir iş daha küçük ve basit kuruluşlar tarafından iyi bir şekilde gerçekleştirilebiliyorsa o iş daha büyük ve karmaşık kuruluşlar tarafından yapılmamalıdır.

B. Gündemin belirlenmesi



Sosyal diyalog gündeminin belirlenmesi, üçlü süreç yönetiminde önemli bir yer tutmaktadır.

Bu konuda da değişik alternatifler mevcuttur.

En yaygın alternatifler aşağıda listelenmiştir. Hangi çözüm tercih edilirse edilsin gündem konularının nasıl belirlendiği tüm taraflarca çok iyi anlaşılmalıdır.

- a. Herhangi bir taraf** – Herhangi bir taraf bir konunun gündeme alınmasını talep edebilir. Bu yaklaşım “demokratik” olarak algılanabilir. Ancak, aşırı yükleme nedeniyle, gündemi etkisiz hale getirebilir.
- b. Çoğunluk kuralı** – Üçlü organda, temsil edilen grupların çoğunluğu, bir konunun gündeme alınmasını talep edebilir. Ancak, bir konu gruplardan birinin istememesine rağmen tartışılırsa söz konusu grubun katılımı çok sınırlı kalabilir.
- c. Uzlaşma** – Gündem hükümet ve sosyal ortaklar tarafından ortaklaşa kararlaştırılır. Bu yöntem daha etkili olacaktır. Kullanılması tercih edilen yöntem budur.

Gündemin belirlenmesi önceliklerin tespit edilmesi demektir. Sosyal diyalog politika önceliklerinin belirlenmesinde esas alınmalıdır.

Tercihen UÜSD gündemi belli bir süreyi kapsayacak şekilde belirlenmelidir. Bu şekilde hükümet ve sosyal ortaklar gerekli ön araştırmaları yapıp, birbirlerinin görüşlerini öğrenmek için yeterli vakte sahip olacaktır. Önceden belirlenmiş bir gündem daha istikrarlı ve daha sistematik bir çalışma zemini sağlar.

Ancak kısa süre önceden de acil konuları ele alma esnekliği olmalıdır. Ayrıca, gündem belirlendikten sonra devamlılığı sağlamak için tüm katılımcılara dağıtılmalı ya da yayınlanmalıdır.

Üçlü yapı kurumu söz konusu olduğunda gündemi belirleme ve genel kurulun onayına sunma görevi sekreteryaya ile yakın işbirliği içinde çalışan yönetim kuruluna aittir.

Gündemin belirlenmesi - pratik tavsiyeler

Planlanan bir toplantı için uygun gündemin belirlenmesinde üçlü kurum sekreteryası aşağıdaki öğeleri toplamalıdır:

- üçlü yapının görüşünün alınmasını gerektiren, hazırlık aşamasındaki taslak kanunlar (dolayısıyla sosyal işlerden sorumlu bakanlıklarla ve Başbakanlık'la sürekli irtibat halinde olunması gerekmektedir);
- özellikle ulusal çalışma politikası ve çalışma idaresi konularında hükümet öncelikleri;
- sosyal ortakların öncelikleri (ortak ya da ayrı ayrı);
- çalışma hayatı ve sosyo-ekonomik alandaki diğer önemli sorunlar ve trendler.

Bu bilgiler göz önünde bulundurularak gerçekçi bir program belirlenebilecek ve yıllık olarak oturumlar için bir gündem projeksiyonu yapılabilir.

Bu program, ele alınacak konuların vakitlice hazırlanmasını ve gerekli kaynakların planlanmasını kolaylaştıracaktır. İşte tam bu noktada; üçlü yapı kurumunun sekreteryası proaktif bir rol alarak üçlü yapı görüşmelerine ve genel olarak sosyal diyaloga ivme kazandırabilir.

Kaynak: Lecuyer, N. 2003. Guide for Secretariats of National Tripartite Consultation Bodies in English-speaking African Countries (R. Pritzer ed.), InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, African Regional Labour Administration Centre (Harare, ILO).

C. Sosyal diyalog döngüsü

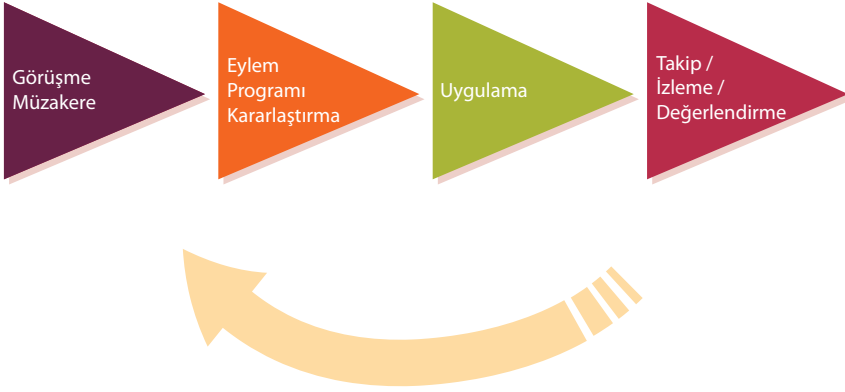
Sosyal diyalog devam eden bir süreçtir.

Üçlü yapı toplantılarının gündemi belirlenirken önceki üçlü yapı görüşmelerinde veya müzakerelerinde hangi hususların tartışıldığı da dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla ulusal sosyal diyalogun sürdürülebilir olması için uygun bir sosyal diyalog döngüsü kurulmalıdır. Bu döngü değişik aşamaları içeren bir mekanizmadan oluşmalıdır. Bu safhalar: i) düzenli danışma; ii) karar alma ve sözleşme; iii) sözleşmelerin uygulanması ve iv) izleme/değerlendirmedir.

Sosyal ortaklar tüm bu safhalarda aktif bir şekilde yer almalıdır.

Müzakerelerin detaylı tutanaklarının tutulması ve sonuç zaptının tüm üyelere temin edilmesi sonradan ortaya çıkabilecek yanlış anlamaları/ anlaşmazlıkları engelleyebilecektir.

Sosyal diyalog döngüsü



Bir sonraki sosyal diyalog turuna geri besleme

Kaynak: Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO).

Ulusal düzeyde üçlü sosyal diyalog - Olası yoğunluk göstergeleri

1. Seviye <i>En yoğun</i>	Sosyal ortaklar arasında düzenli üçlü toplantılar ve işbirliğine dair kanıtların olması, ayrıca makroekonomik kararlara katılımı ilgili net ve belgelendirilmiş kanıtlar olması: → Üçlü toplantıların düzenli yapıldığına dair verilerin mevcut olması → Üçlü yapı tarafından (bu, ücretleri de içerebilir) ulusal kararlar alındığına dair somut örneklerin mevcut olması
2. Seviye	Sosyal ortaklar arasında düzenli etkileşim olmaması, ancak şartlar gerektirdiğinde bir araya gelmeleri: → Üçlü yapı görüşmelerinden ulusal ekonomik ve sosyal meselelerle ilgili kararların çıkması
3. Seviye	Sosyal ortaklar arasında, özellikle bilgi paylaşımı ve danışma amacıyla, zaman zaman toplantılar olması: → Sosyal ortaklar tavsiye sunabilir, ancak bu tavsiyelerin hükümet tarafından kabul edilip edilmeyeceği belli olmamaktadır
4. Seviye	Ortaklar bir araya gelir, ancak önemli konuları görüşmezler (sözde üçlü yapı)
5. Seviye	Ulusal seviyede hiçbir konuda katılım olmaması
<i>Kaynak: Kuruville, S. 2006. "Social dialogue for decent work", in D. Ghai (ed.): Decent Work: Objectives and Strategies, (Geneva, ILS-ILO).</i>	

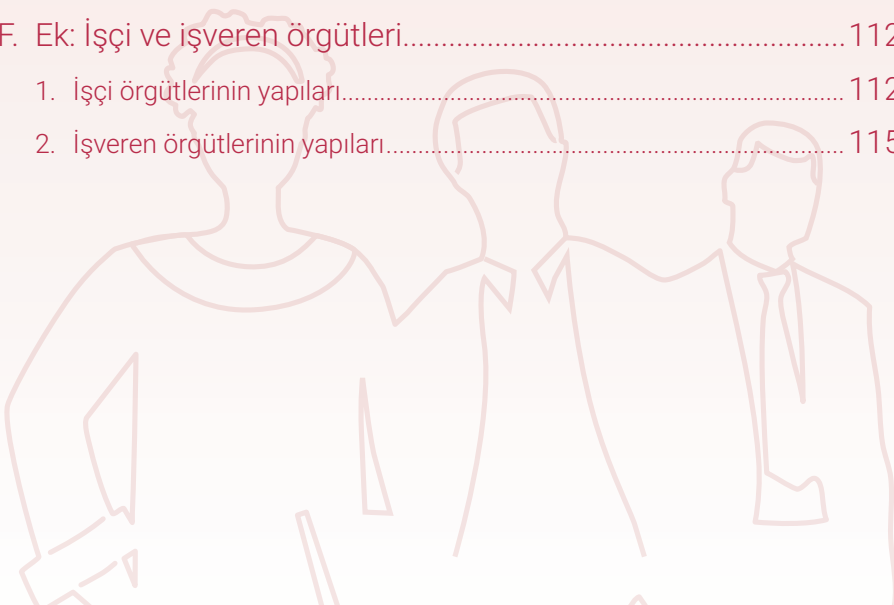
Notlar

VII. KISIM

Ulusal üçlü sosyal diyalog katılımcıları

Bu kısımda UÜSD'ye hangi örgütlerin ve bakanlıkların katılması gerektiği ve bunların nasıl seçilmesi gerektiği irdelenmiştir.

A. Hükümet.....	96
1. Temel sorumluluklar	96
2. Hangi bakanlık hükümeti temsil etmelidir?.....	98
B. Sosyal ortaklar: İşçi ve işveren örgütleri.....	103
1. Temsil kabiliyeti kriteri	103
2. Meşrutiyet ve "eşit düzeyde katılım"	106
C. Diğer uzmanlar.....	108
D. Örgütleri kimler temsil etmeli?	109
E. Toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması	110
F. Ek: İşçi ve işveren örgütleri.....	112
1. İşçi örgütlerinin yapıları.....	112
2. İşveren örgütlerinin yapıları.....	115



S: Üçlü sosyal diyaloga kimler katılmalı?

C: Çalışma yaşamında doğrudan yer alan taraflar.

A. Hükümet

Hükümet UÜSD'nin geliştirilmesinde kritik bir rol oynamaktadır. Hükümet, işçi ve işveren örgütlerini karar alma sürecine değerli katkılar sağlayan meşru ortaklar olarak kabul etme iradesini sergilediği zaman, ve sürece kesintisiz olarak bağlı olduğunu gösterdiğinde, sosyal diyalogdan daha başarılı sonuçlar çıkması muhtemeldir.

1. Temel sorumluluklar

UÜSD bakımından hükümetin dört ana sorumluluğu vardır:

- a. Destek sağlamak** – Hükümet, UÜSD için uygun kurumsal ve yasal çerçeveleri oluşturmalı özellikle de hukukun üstünlüğüne riayeti, sendika özgürlüğünü ve toplu pazarlık hakkını temin etmelidir;
- b. Teşvik** – ILO uluslararası çalışma standartlarına göre; hükümet sosyal ortaklarla düzenli ve etkili bir danışma süreci yürütmek için uygun tedbirleri alarak, UÜSD'nin teşvik edilmesinden sorumludur (bkz. Uluslararası Çalışma Standartları ve Sosyal Diyalog hakkında IX. Başlık);
- c. Katılım** – Sürecin üç ortağından biri olan hükümet uzlaşmaya dayalı kararlara varmak amacıyla sosyal ortaklarla eşit temelde aktif danışma ve müzakere gerçekleştirmelidir; bilgi paylaşımını teşvik etmeli ve politikalarına destek aramalıdır; ayrıca bazı karar alma süreçlerini toplumdaki önemli paydaşlarla paylaşmak gibi zor bir görevi de yerine getirmeye açık olmalıdır;

- d. Uygulama** – Hükümet, gerektiğinde, UÜSD sonuçlarının somut kamu politikalarına ve programlarına dönüştürülmesini temin etmelidir. Bu amaçla hükümet söz konusu sözleşmelere uyumu sağlamaya yönelik uygun izleme mekanizmalarını kurmalıdır.



UÜSD sürecinde hükümetin daha kısıtlı ve dolaylı rolü - Örnekler

Hollanda	Hükümet, Ekonomik ve Sosyal Konsey'de (SER) bağımsız uzmanlarca temsil edilmektedir. Bu uzmanlar Kral tarafından atanmaktadır ama hükümeti temsil etmemektedirler. Bunlar, hükümete danışmak ya da hükümetin talimatlarına uymak zorunda değildirler. Kraliyet üyeleri arasında Hollanda Merkez Bankası ve CPB Ekonomik Politika Analizi Hollanda Bürosu Temsilcileri yer almaktadır. Kraliyet üyelerinden birisi, aynı zamanda, başkanlık görevini de yürütmektedir. Bu uzmanların amacı; kamu menfaatine hizmet etmek ayrıca işverenler ve işçiler uzlaşmaya varamadığında uzlaşma sağlamaya çalışmaktır.
Japonya	Japonya'da akademik uzmanların ve/veya uygulayıcıların (kamu menfaatlerinin temsilcileri sıfatıyla) ve de işçi ve işveren temsilcilerinin katılımıyla oluşan üçlü bir Çalışma Politikası Konseyi aracılığıyla çalışma hayatı ve istihdamla ilgili değişik politika alanlarında yerleşik bir üçlü danışma uygulaması mevcuttur. Sağlık, Çalışma ve Sosyal Koruma Bakanlığı sekretarya hizmetlerini yürütmektedir.

2. Hangi bakanlık hükümeti temsil etmelidir?

i) Giriş

Çoğu durumda, Çalışma Bakanlığı UÜSD süreçlerinin teşvik edilmesi ve yürütülmesinde liderlik rolünü üstlenmekte, gerektiğinde diğer bakanlıkları da sürece dâhil etmektedir.

Daha nadir durumlarda ise bu rol *Cumhurbaşkanlığı ya da Başbakanlığa* tevdi edilmektedir.

Hangi seçenek tercih edilirse edilsin, lider bakanlık, ilke olarak UÜSD sürecinin desteklenmesi için toplantı ve sekretarya masrafları gibi gerekli kaynakların temin edilmesinden sorumlu olmalıdır.

Her halükarda üçlü görüşmelerin gündeminde birden fazla bakanlığı ilgilendiren konular yer alıyorsa hükümet kanadının müzakere grubu ilgili bakanlıkların temsilcilerini de sürece dâhil etmeli ve bu bakanlıklar da pozisyonlarını koordine etmelidir.



VII

UÜSD kurumlarına bakanlıkların katılımına örnekler

Kosta Rika	Consejo Superior de Trabajo (Yüksek Çalışma Konseyi) bünyesindeki hükümet temsilcileri arasında Ekonomi Bakanlığı ve Adalet Bakanlığı da yer almaktadır. Böylece görüşmelerde hukuki ya da ekonomik konular gündeme geldiğinde hükümet delegasyonu Çalışma Bakanlığı'nın görevinin dışına çıkan konularda fikir beyan edebilmekte ve uzlaşmaya varabilmektedir.
Arnavutluk	Hükümet Ulusal Çalışma Konseyi'nde, Çalışma, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Bakanlığı (MLSAEO); Eğitim ve Bilim Bakanlığı; Ekonomi ve Enerji Bakanlığı; Adalet Bakanlığı; Sağlık Bakanlığı; Bayındırlık ve Telekomünikasyon Bakanlığı ile Maliye Bakanlığı olmak üzere yedi bakanlık tarafından temsil edilmektedir. Bakanlar, Ulusal Çalışma Konseyi toplantılarına nadiren katılmakta ancak vekilleri her zaman hazır bulunmaktadır. MLSAEO Konsey'e başkanlık yapmakta ve hükümet üyelerinin pozisyonunu koordine etmektedir.

ii) Çalışma Bakanlığının UÜSD sürecinde liderlik rolünü üstlenmesi

Çalışma bakanlıklarının UÜSD sürecinde liderlik rolünü üstlenmesinin avantajı, bu bakanlığın personelinin sosyal ortaklarla ilişki kurma ve uzlaşma sağlama konusunda genellikle tecrübe sahibi olmasıdır.

Özellikle UÜSD; istihdam politikası, endüstri ilişkileri çerçevesi, çalışma mevzuatı reformları, mesleki eğitim gibi doğrudan çalışma hayatıyla bağlantılı konuları ele alıyorsa en uygun çözüm bu olacaktır.

Üçlü yapının teşvik edilmesi çalışma idaresinin kilit işlevlerinden birisidir. Aynı zamanda dünyanın değişik yerlerindeki birçok çalışma idaresinin, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerini kendi yapılarına ve yönetim sistemlerine dâhil etmektedir. Dolayısıyla üçlü yapının birçok ülkede çalışma idaresi yönetişiminin bir parçası olduğu söylenebilir.

Bu nedenle, çalışma idarelerinin güçlü olması etkili sosyal diyalog için hayati öneme sahiptir. Bazı ülkelerde çalışma bakanlıkları ve iş teftiş kurulları, hükümet içinde görünürlük eksikliğinden ya da işlevlerini etkili bir şekilde yapmalarını engelleyen yönetim sorunlarından (örneğin; kapasite eksikliği, yetersiz finansal kaynak, verimsiz insan kaynakları yönetimi) muzdariptir. Bu alanda kapasite geliştirmek esastır.

Vietnam’da, Çalışma, Gaziler ve Sosyal İşler Bakanlığı’nın liderlik rolü 145/2004/ND-CP sayılı, 14 Temmuz 2004 tarihli Kararname’de açıklanmaktadır. Bu Kararname; işçi ve işveren örgütlerinin politika belirleme sürecine, yasal konulara ve çalışma hayatına ilişkin danışma süreçlerine katılımı hususunda, çalışma mevzuatında yer alan maddelerin uygulanmasının ayrıntılarını açıklamakta ve bu konuda yol göstermektedir.



UÜSD kurumlarında Cumhurbaşkanlığı'nın veya Başbakanlığın rolü – Örnekler

Nijer	Ulusal Sosyal Diyalog Komisyonu, Başbakanlığa bağlıdır. Başbakanlık kurumun işleyişi için bütçe temin etmekte, kurumun daimi sekretarya işlevi ise sekreteri (üst düzeyli bir devlet görevlisi) ve destek personelini temin eden Çalışma Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Komisyonun Başkanı ve Başkan Yardımcısı; Komisyon Üyeleri tarafından önerilen adaylar arasından Başbakan tarafından tayin edilmektedir.
İrlanda	Taoiseach Departmanı (Başbakanlık), ulusal sosyal diyalogun en yaygın yöntemi olan müzakere sürecinin genelinden ve sosyal ortaklık sözleşmelerinin uygulanmasını kolaylaştırmaktan sorumludur.
Ukrayna	Cumhurbaşkanlığı, Ulusal Üçlü Sosyal ve Ekonomik Konsey'in işleyişi konusunda doğrudan görevlidir. Cumhurbaşkanlığı sekretaryayı kurmakta ve Konsey üyelerine danıştıktan sonra, konsey Başkanı atamaktadır. Sosyal diyalog sürecinin yürütülmesi de yine Cumhurbaşkanlığı'nın görevidir.

VII



Detaylı bilgi için ek kaynaklar

- Rychly, L. 2013. *Ministries of Labour: Comparative Overview – Database, Organograms*, ILO Action, LAB/ADMIN . Working Document No. 27 (Geneva, ILO).

İLO YÖNETİM KURULU ÜYELERİNİN ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG KONUSUNDA GÖRÜŞLERİ

(2012 yılında derlenmiştir)

Hükümet Grubu

Gilles DE ROBIEN (Fransa)

ILO Yönetim Kurulu Başkanı

ILO'nun sosyal diyalog anlayışı, işyeri içinde ve ötesinde gerçekleşen diyalogu kapsamaktadır. Bu diyalog; sosyal ortakların yerel, ulusal ve uluslararası düzeylerde ekonomik ve sosyal konulara ilişkin karar alma süreçlerine gerçek anlamda katılmasını ifade etmektedir.

Aslında en iyi sosyal diyalog uygulamasına sahip ülkeler genellikle en iyi ekonomik çıktılara sahip olan ülkelerken, çoğu durumda bunun tersi de geçerlidir. Politikalar güçlü bir üçlü uzlaşya dayandığında, yani herkese söz hakkı verildiğinde, ekonomik ve endüstriyel başarı şansı, sosyal diyalog olmayan bir ortama kıyasla çok daha fazladır.

Bu uygulamaların başarısının anahtarı, sosyal diyalog mekanizmalarının eksiksiz ya da bağlayıcı olmasından çok bu mekanizmaların ve aktörlerin güvenilirliğinde yatmaktadır.

Fransa'da sosyal diyalogu fiili anlamda uygulayan iki sektör olan Ulaştırma ve Eğitim Bakanlığı görevim esnasında bir önkoşulun her zaman bilincinde olmuşumdur. Bu önkoşul, devletin hem sosyal diyalogu kolaylaştırması hem de akdedilen sözleşmelerin garantörlüğü rolünü eksiksiz bir şekilde yerine getirmesi gereğidir. Bunu yapabilmek için de devletin eylemlerinin ekonomik ve sosyal etkilerinin iyi düzeyde anlaşılmasına ilaveten açıklık, saygı ve iyi niyetin yanı sıra iş teftiş hizmetleri de dâhil olmakla beraber güçlü bir çalışma idaresinin desteği gerekmektedir.

Ayrıca sosyal diyalog hem işletmeyle hem de işletmedeki işçilerle eşit derecede ilgilenmelidir. Zira biri olmadan diğeri olmaz. Bu size çok basit gelebilir ama uygulamada her zaman böyle olmamıştır.

En önemlisi de belirleyici faktörün güven olduğudur. Hakiki sosyal uzlaşya zamana yayılmalıdır. Bu da genellikle zorlu ve riskli bir süreç olabilmektedir. Her halükarda sosyal diyalog söz konusu ülkenin kültürü, sendika gelenekleri, endüstriyel ve sosyal dokusuna göre uygun ve elverişli bir zeminde kök salmalıdır. Herkese uyan bir sosyal diyalog biçimi bulunmamaktadır.

Sosyal diyalog sürekli iyileştirilmesi ve yeniden icat edilmesi gereken bir uygulamadır. Her şeyden önce insanların yürüttüğü canlı bir süreç söz konusudur.

İkincisi, sosyal diyalog gündemdeki konulara ve sorunlara göre farklı şekillere bürünen, farklı sonuçlar veren ve evrilen yani ihtiyaca göre şekillenen bir süreçtir. Aynı şekilde sosyal diyalogun içeriği evrilmiştir ve evrilmeye devam etmelidir. Sosyal diyalog tüm ekonomik ve sosyal meseleleri kapsamalı ve sadece işçilerin refahını değil aynı zamanda genel anlamda kalkınmayı ve rekabet gücünü de desteklemelidir. Son olarak; sosyal diyalog meslek hayatının, ekonomik kalkınmanın, teknolojik değişimin ve nihayetinde değişen çalışma hayatının bir parçasıdır.

Hükümet Grubu

Hamadou SIDDO (Nijer)

Çalışma ve Kamu Hizmeti Bakanlığı, Genel Sekreter

Ulusal üçlü sosyal diyalogun başlıca avantajları

1. Çalışma hayatındaki aktörler arasında iletişimin iyileşmesi ve bunun sonucunda bu aktörlerin ilişkileriyle ilgili kararların daha iyi anlaşılması.
2. Standartların işverenler ve işçiler tarafından daha iyi uygulanması.
3. İşçilerin işletmenin değerlerine ve hedeflerine yönelik desteğinin artması ve bunun sonucunda üretkenliğin yükselmesi.
4. İşyeri seviyesinden ulusal seviyeye kadar, daha iyi ekonomik ve sosyal ilerlemeye zemin oluşturacak ve işçilerin ailelerine de olumlu etki edecek bir sosyal barışın teminatı olması.

Çıkarılan başlıca dersler

1. İletişim, sosyal diyalogun başarısı için önemli bir ögedir. Taraflar hem uygulanan sözleşmeler konusunda hem de uygulamada karşılaşılan zorluklar konusunda bilgilendirilmelidir.
2. Güven sosyal diyalogun başarısının temelidir. Sosyal diyalog ile ilgili tüm projelerde taraflar arasında güven inşa etmek için gerekli çabaların sarf edilmesi gerekmektedir.

B. Sosyal ortaklar: İşçi ve işveren örgütleri



İşçi ve işveren örgütleri, işgücü piyasasının yönetiminde ve endüstri ilişkilerinin geliştirilmesinde kilit aktörlerdir. Bu iki husus; istikrarı, sosyal adaleti ve barışı geliştirmektedir.

Eğer tek bir ulusal işçi sendikası konfederasyonu ve tek bir ulusal işveren konfederasyonu olsaydı UÜSD sürecine katılacak örgütlerin seçilmesi kolay olurdu.

Ancak çoğu durumda örgüt sayısı birden fazladır. Bu örgütler bazen birbiriyle çelişen taleplerde bulunabilmektedir. Bazı durumlarda ise bu örgütler birlikte çalışıp, üçlü diyaloga bir arada katılmaları gerektiği konusunda anlaşmaya varabilmektedir.

1. Temsil kabiliyeti kriteri

Sosyal diyalogun ana güçlüklerinden birisi de danışma veya müzakere sürecine katılacak işçi ve işveren örgütlerinin tespitidir. Bu seçim, işçi ve işveren örgütlerinin “temsil kabiliyeti” konusunu gündeme getirmektedir.

ILO’nun denetim organlarına göre üçlü danışma süreçlerine ve toplu pazarlığa katılım amacıyla “en fazla temsil kabiliyetine sahip örgütlerin” tespitinde taraflılık ve suistimal olasılığını engellemek amacıyla açık, objektif ve önceden belirlenmiş kriterler esas alınmalıdır. Temsil kabiliyeti kriterlerinin belirlenmesi için açık bir usulün olmaması politik taraflılık riskini doğuracaktır.

Diğer bir deyişle, bu tespit hükümetlerin takdirine bırakılmamalıdır. Çoğu durumda ilgili işçi ve işveren örgütlerine danışılarak kanun yoluyla belirlenmektedir. Ancak bazı (daha sınırlı) durumlarda (örneğin; Çek Cumhuriyeti’nde olduğu gibi) bu kriterler üçlü sözleşme yoluyla belirlenmektedir.

İşçi ve işveren örgütlerinin temsil kabiliyetini tespit etmek için kullanılan açık ve objektif kriterlerin önceden belirlenmesi sosyal ortakların nasıl bir çerçevede hareket edeceğini netleştirmeye ve yapılan sözleşmelerle üçlü ortaklar tarafından alınan kararların meşruiyeti ile ilgili anlaşmazlıkları önlemeye yardımcı olabilmektedir.

Son olarak, sosyal ortakların temsil kabiliyeti konusunda sosyal diyalog sürecini bozabilecek bir ihtilaf olması halinde tarafsız ve bağımsız bir organ tarafından bir çözüm bulunmalıdır.



Belçika – Temsil kabiliyeti kriterinin ulusal üçlü kurum kanununda yer alması

Sanayi, hizmetler, tarım, ticaret, zanaat sektörlerinde ve kâr amacı gütmeyen sektörlerde en fazla temsil kabiliyetine sahip işveren örgütlerini temsil eden üyeler, bu örgütler tarafından sunulan çifte aday listesi esas alınarak seçilmektedir. Bu listede küçük ve orta ölçekli işletmelerle aile işletmelerini temsilen belli sayıda adayın olması da şarttır. En fazla temsil kabiliyetine sahip işveren örgütleri için 13 yetkilinin dağılımı şu şekilde yapılmaktadır:

- Ulusal seviyede faaliyet gösteren ve sanayi, ticaret ve hizmetler sektörlerinde mutlak çoğunluğa sahip işverenleri temsil eden – ve işçilerin çoğunluğunun da temsil edilmesi şartını taşıyan - en fazla temsil kabiliyetine sahip işveren örgütlerine sekiz yetkili;
- Serbest meslek sahipleri ve de küçük ve orta ölçekli işletmeler için Yüksek Konsey'e yapılan teklif üzerine üç yetkili;
- Tarım sektörü işverenlerini temsilen en fazla temsil kabiliyetine sahip işveren örgütü için bir yetkili;
- Ulusal seviyede faaliyet gösteren ve kâr amacı gütmeyen sektör işverenlerini temsilen, en fazla temsil kabiliyetine sahip işveren örgütü için bir yetkili.

En fazla temsil kabiliyetine sahip işçi örgütlerini temsil edecek üyeler, bu örgütler tarafından sunulan çifte aday listesi üzerinden seçilmektedir. En fazla temsil kabiliyetine sahip işçi örgütü olarak kabul edilmek için aşağıdaki kriterlerin tümünü yerine getirmeleri gerekmektedir:

1. Ulusal seviyede kurulu bulunması ve meslekler arası faaliyet göstermesi;

2. İşçilerin çoğunun temsil edilmesi şartıyla, özel ve kamu sektöründeki çalışan kategorilerinin ve sektörlerin mutlak çoğunluğunu temsil etmesi;
3. [Temsilci] tayininden önceki dört yıllık dönemde, bağlı veya ortak örgütler de dâhil olmak üzere ortalama en az 125,000 aidat ödeyen üyeye sahip olması;
4. İşçilerin çıkarlarının gözetilmesi amacının tüzükte yer alması.

Kaynak: Law of 29 May 1952 on the National Labour Council (Article 2, paras 3 and 4 (excerpts)) as modified notably by the Law of 30 December 2009. (30 Aralık 2009 tarihli kanunla değiştirilen Ulusal Çalışma Konseyi ile ilgili 29 Mayıs 1952 tarihli Kanun (2. madde, 3 ve 4. Fıkra (alıntı)).



Detaylı bilgi için ek kaynaklar

- ILO. 2002. *La représentativité des organisations de travailleurs et d'employeurs en Afrique francophone dans un contexte comparatif* (Dakar).
- Casale, G. 1996. *Union Representativeness in a Comparative Perspective*, ILO-CEET Working Paper No. 1 (Geneva, ILO).

Ulusal üçlü sosyal diyaloga katılacak işçi ve işveren örgütlerinin seçilmesi için değişik ülkelerde kullanılan temsil kabiliyeti kriterleri (Seçili örnekler)



VII

2. Meşruiyet ve “eşit düzeyde katılım”

Temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren örgütleri UÜSD süreçlerine “eşit düzeyde” katılmalıdır. Eşit sayıda temsilci olması en sık kullanılan seçenek olsa da her zaman gerekli değildir ancak asıl gerekli olan her iki tarafın görüşlerinin eşit derecede dikkate alınmasıdır.

İşçi ve işveren örgütleri danışma süreçlerinde kendi temsilcilerini serbestçe seçebilmelidir. İşçi sendikaları işverenlerin üçlü toplantıya

göndereceği bir delegeyi veto edemeyeceği gibi bunun tersi de geçerlidir. Hükümet; bu temsilcileri seçemez, belli bir işveren veya işçinin kendi örgütü adına konuşmasını ya da konuşmamasını talep edemez.

Ayrıca, üçlü yapının etkinliği sosyal ortakların meşruiyetine dayanmaktadır. Yani, işçi ve işveren örgütlerinin yönetim kadrosu güvenilir olmalıdır. Yöneticiler üyelerle bilgi paylaşmalıdır. Üyeler de kaygılarını dile getirebilmeli, üyelerin çıkarları temsil edilmelidir. Kadınların yanı sıra kayıtdışı ekonomide çalışan işçiler, gençler, kırsal ve göçmen işçiler, HIV pozitif bireyler, engelli işçiler, LGBT işçiler ve etnik azınlık mensubu işçiler gibi belli grupların temsiline de özel önem verilmelidir.

Azınlık örgütlerinin hakları – ILO denetim organlarının pozisyonu

ILO denetim organlarına göre en fazla temsil kabiliyetine sahip örgütler ile diğer örgütler arasındaki ayrım; toplu pazarlık, makamların bu örgütlere danışması veya uluslararası örgütlere delege tayini gibi bir takım imtiyazlı hakların tanınması ile sınırlı olmalıdır.

Diğer bir deyişle, bu ayrım en fazla temsil kabiliyetine sahip örgütler arasında olduğu kabul edilmeyen sendika örgütlerinin (azınlık örgütlerinin), 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nde öngörüldüğü üzere; üyelerinin mesleki menfaatlerini savunmak, idarelerini ve faaliyetlerini organize etmek, programlarını oluşturmak için esas olan yöntemlerden mahrum bırakılması sonucunu doğurmamalıdır.

Kaynaklar:

- ♦ ILO. 2006. *Freedom of association – Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO* (Geneva), paras 346–359.
- ♦ ILO. 2012. *Giving Globalization a Human Face: General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, 2008*, International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012, paras 96–98.

C. Diğer uzmanlar

Danışma ve müzakere süreçleri bazen kamu makamlarının temsilcileri ve sosyal ortaklar dışındaki kişilerin katılımını da gerektirebilir.

Üçlü süreçlerde ele alınan konuların çoğunun özellikle de işin içinde teknik ve hukuki konular olması halinde, karmaşık olduğu düşünülecek olursa, uzmanların katkıları ve kanıta dayalı araştırmalarının, bilgiye dayalı bir sosyal diyalog ve sağlam sonuçlar için kilit önemde olduğu anlaşılabilecektir. Bağımsız uzmanlar veya akademisyenler tarafından dışardan uzman yardımı sunulması, bilgiye dayalı daha sağlam kararların alınmasına ve üçlü yapı ortaklarının ele aldığı sorunlara etkili yanıtlar bulunmasına yardımcı olabilecektir.

Üçlü yapı kurumları kurum içi ve kurum dışı uzmanlardan nasıl faydalanır?– Seçili örnekler

İrlanda

İrlanda Ulusal Ekonomik ve Sosyal Konsey (NESC) üyeleri; işveren örgütü temsilcileri, işçi sendikaları, tarım örgütleri, toplum örgütleri ve gönüllü örgütler, ve çevre örgütlerinin yanı sıra hükümetin daire başkanlarından oluşmaktadır. Konseyde bağımsız uzmanlar da bulunmaktadır.

NESC çalışmaları esasen küçük bir teknik Sekreteryası tarafından yürütülmektedir. Sekreteryası, sürekli olarak ekonomi, sosyal politika ve çevre alanlarında teknik uzmanlık bilgisine sahip olan sekiz bağımsız Konsey üyesi ile irtibat kurmaktadır. Bu uzmanlar, kendilerinin de içinde yer aldıkları geniş ağların araştırma sonuçlarını ve uzmanlık bilgilerini Konsey'in kullanımına sunmaktadır. Bu uzmanlar özellikle Sekreteryası tarafından hazırlanan çalışmaların, tartışılacak konularla ilgili araştırmalardan ve uzmanlık bilgisinden istifade etmesini temin etmektedir. Konsey geçmişte örneğin; konut politikası konusunda dışardan danışmanlık hizmeti de almıştır. Ancak NESC içinde sözleşmeli araştırma yaptırma yönteminin kullanımı sınırlı kalmıştır. <http://www.nesc.ie>.

Hollanda

Hollanda Sosyal ve Ekonomik Konseyi'nde (SER) hükümet en önemli siyasi hareketleri ve ilgili teknik veya bilimsel disiplinleri temsil eden kişiler arasından seçilen bağımsız uzmanlarca temsil edilmektedir. Bu uzmanlar kurum tarafından istihdam edilmemekte genellikle bir üniversitede görev yapmaktadır. Bu uzmanların üçlü yapı kurumu için çalışma süreleri kişiye göre büyük değişiklik gösterebilmekte ayrıca farklı dönemlerde de değişebilmektedir. Ortalama olarak haftada dört saat gibi bir çalışma süresi söz konusu olmaktadır. <http://www.ser.nl>.

Şili

Çalışma ve Sosyal Adalet Başkanlık Konseyi (El Consejo Asesor Presidencial para el Trabajo y la Equidad Social), Devlet Başkanı Bachelet Hükümeti döneminde sosyal adaleti geliştirmeye dönük politika tavsiyeleri geliştirmek amacıyla geçici olarak kurulmuştur. Bu komisyonun başkanlığını bir akademisyen yürütmüş ve üyelerinin çoğu değişik teknik alanlardaki uzmanlardan, bir kısmı da siyasetçiler ve sosyal ortaklar arasından Hükümet tarafından tayin edilmiştir.

Bu komisyon bir süre (yaklaşık bir yıl) çalışmış, üzerinde belli bir uzlaşmaya varılan alanlarda bir takım tavsiye kararları ortaya koymuş, üzerinde uzlaşmaya varılamayan konuları ise bir kenara bırakmıştır. Komisyon, daha sonra feshedilmiştir.

D. Örgütleri kimler temsil etmeli?



Sosyal diyalogun etkili olması için sosyal ortaklar ve hükümetin, uygun becerilere ve örgütleri adına konuşma kabiliyetine sahip kişileri, danışma veya müzakere süreçlerinin delegeleri olarak tayin etmesi gerekmektedir.

Bazı durumlarda en üst düzeydeki kişinin, örneğin; Bakanın, Başkanın ya da Genel Sekreterin özellikle açılış ve kapanış oturumlarında veya görüşmeler tıkanıldığında hazır olması gerekmektedir.

Örgütler, meslek uzmanı personel tarafından temsil edildiğinde söz konusu personel kabul edilebilir görünen bir uzlaşmaya varmaya çalışabilir ancak demokratik olarak seçilmiş bir liderin kabul edemeyeceği çok önemli bir noktayı gözden kaçırabilir.

Bu nedenle tüm kurucu unsurların kendilerini temsil edecek ekibi dikkatle seçmesi önem arz etmektedir. Bu ekip içinde hem otorite sahibi üst düzey temsilciler hem de teknik ve meslek uzmanı personel yer almalıdır. Ekibin tüm üyeleri yetkilendirildikleri konulara hâkim olmalıdır.

Ekip düzenli bir şekilde bir araya gelerek, dağınıklığı veya irticalen fikir beyanlarını önlemek amacıyla gündemde yer alan konulardan her biri ile ilgili görüşmelere önceden hazırlanmalıdır. Ayrıca sosyal diyalogun sonuçlarını da gözden geçirmelidir.

E. Toplumsal cinsiyet dengesinin sağlanması



Kadınlar genellikle sosyal diyalogun tüm seviyelerinde yeterince temsil edilmemektedir. Bu durum kadınların yönetim birimlerinde, işçi sendikalarında ve işveren örgütlerinde yeterince temsil edilmemelerinin doğrudan sonucudur.

UÜSD ve toplu pazarlık, çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilerletilmesi için esas politika araçları olabilmektedir. Ancak gerek ulusal sosyal diyalog konseylerinde gerekse sektör ve işyeri seviyelerindeki toplu sözleşmelerde toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili anlamlı tartışmalar ve girişimler halen eksiktir.

Bu nedenle, UÜSD kurumları kurulurken, hükümet ve sosyal ortaklar genel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılık yasağı konusunda bir politika düşünmelidir. Örgütler, kendi üye yapıları bakımından daha iyi bir toplumsal cinsiyet dengesi sağlamaya davet edilmelidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi ve iyi işleyen bir sosyal diyalog sıkı bir şekilde birbirine bağlıdır ve birbirini olumlu etkilemektedir. Bu konu Rehberin II. Bölümünde etraflıca ele alınmaktadır.

VII



Birleşik Tanzanya Cumhuriyeti (Zanzibar) – 2012 Çalışma Hayatı Danışma Kurulu Yönetmeliği

4. Madde: "Bakan ve yerine göre işveren örgütleri ile işçi sendikaları, Kurul'a üye tayin ederken gerek toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama şartını gerekse engelli bireylerin Kurul'da temsil edilmesi şartını dikkate alır."

**Alt çizgi rapor yazarları tarafından eklenmiştir.*



Nepal - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sosyal Diyalog

Nepal'de ülkenin üç ulusal sendika konfederasyonu; olan Nepal Sendikalar Genel Federasyonu (GEFONT), Nepal Sendika Kongresi (NTUC) ve Nepal Demokratik Sendikalar Konfederasyonu (DECONT)'nun kadın şubeleri için ortak bir forum işlevi görmek üzere Aralık 2000 tarihinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Geliştirme Sendika Komitesi (TUC-GEP) kurulmuştur.

Örgütler birbirine danıştıktan sonra sendikalar çalışma hayatı bağlamında toplumsal cinsiyet ile ilgili olmak üzere on adet ortak öncelikli konu üzerinde uzlaşmaya varmış ve de 'toplumsal cinsiyet politikaları ve stratejilerinde' bu konuları esas almayı kabul etmişlerdir. Belirlenen öncelikler Nepal Ticaret ve Sanayi Odaları'na (FNCCI) sunulmuş ve tartışılmıştır. Bu konulardan üçü (cinsel taciz, analık ödenekleri ile HIV ve AIDS) başlatılan diyalog sürecinin temelini oluşturmuş ve daha sonra Çalışma ve Ulaştırma Yönetimi Bakanlığı'nın olurlarını almıştır.

Aralık 2002 tarihinde üç sosyal ortak Müşterek bir Bildiri imzalayarak, Nepal'de toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmek amacıyla sosyal diyalog yürütme taahhüdünü beyan etmiştir.

Source: ILO. 2005. *Gender Equality and Decent Work: Good Practices at the Workplace*, Bureau for Gender Equality (Geneva).

İşveren ve İşçilerin Temsili - KONTROL LİSTESİ

İşverenlerin ve işçilerin etkili bir şekilde temsil edilmesi için gerekenler

- ☒ Kadınların ve tüm işçi kategorilerinin özellikle işçi sendikaları bağlamında; kayıtdışı sektör işçileri, gençler, kırsal ve göçmen işçiler, HIV pozitif bireyler, engelli işçiler, LGBT işçiler, etnik azınlık mensubu işçiler ve kamu sektörü işçileri gibi grupların katılımını sağlayan, temsil kabiliyetine sahip ve meşru örgütler;
- ☒ Bağımsız, güçlü ve istikrarlı örgütler;
- ☒ Mümkünse, tek bir ses. Çok sayıda örgüt olması halinde bu örgütler işbirliği yapmaya ve mümkünse kendi aralarında anlaşmaya teşvik edilmelidir;
- ☒ İyi eğitilmiş, uygun araştırma imkânları ile desteklenen, teknik yetkinliğe sahip temsilciler;
- ☒ Tüm tarafların haklarına ve görüşlerine saygı duymak;
- ☒ Uzlaşmaya varmaya hazır olmak.

F. Ek: İşçi ve işveren örgütleri

1. İşçi örgütlerinin yapıları



İşçi örgütleri dünya çapında uzun zamandır var olan örgütlerdir. Bu örgütler, Sanayi Devrimi döneminde gelişmiştir.

İşçiler nerede ve ne zaman bir araya gelirse gelsin ister madenlerde, fabrikalarda, bürolarda ve pazarlarda isterse gemilerde çalışanlar, çıkarlarını korumak için örgütler kurmaya çalışmışlardır.

İşçi örgütleri değişik meslek dallarında çalışan kişilerin üyeliğine dayanan ve ana amacı; üyelerini işyerinde ve genel olarak toplum içinde temsil etmek olan örgütler şeklinde tanımlanabilir. Bu örgütler özellikle kural koyma ve toplu pazarlık süreciyle çıkarlarını gözetmektedir.

İşçiler tek başlarına işverenle eşit temelde müzakere edemeyeceklerinden örgütler bünyesinde bir araya gelmektedir. İşçi örgütleri içinde bulunan döneme ve bölgeye göre; büyüklük, üyelik yapısı, amaç, kapsam vs. bakımından büyük farklılıklar göstermektedir. Bazı sendikaların üye sayısı milyonlarla ifade edilirken bazılarının üye sayısı 100'den azdır.

i. Şube ve işyeri seviyesi

İşçi örgütlerinin temel yapı taşı şube veya işyeri birimidir. Şubeler üyelerin yaşadığı veya çalıştığı yeri baz almaktadır. Şube veya işyeri birimi kendi işlerini idare eder, kendi liderlerine sahiptir ve bir işverenle veya işveren örgütüyle müzakere edebilir. Bu birimler; işyeri sağlığı ve güvenliği ile işçilerin işyeri ve ev arasındaki ulaşımı gibi konular üzerinde çalışabilir.

İşyeri veya yerel şube seviyesindeki örgütleri, işçilerin kendileri idare etmektedirler. Üyeler; "işyeri temsilcisi", "sendika temsilcisi" veya "şube sekreteri" gibi değişik pozisyonlarda görev alabilmektedirler. Buradaki kilit nokta; üyelerin bu pozisyonlara işçi örgütü üyeleri tarafından seçilmeleri ve de işverenler, hükümet ve değişik kuruluşlarla görüşmelerde üyelerini temsil etmeleridir.

ii. Ulusal düzey

Ulusal sendikalar bir ya da birden fazla işkolunu kapsayabilmektedir. Örneğin; bir maden sendikası tüm madencileri kapsamaktadır. Bir ulaşım sektörü sendikası değişik ulaşım türlerinde çalışan ulaştırma işçilerini kapsayabilir veya liman işçileri, demiryolu işçileri ve karayolu taşımacılığı işçileri için ayrı sendikalar olabilmektedir.

Bir sendika genellikle kendi ülkesindeki “ulusal sendika merkezine (üst kuruluşuna)” üye olmaktadır, bu ulusal merkez de Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC) gibi bir uluslararası kuruluşa üye olmaktadır. Aynı sendika, üyelerinin faaliyet gösterdiği işkolundaki Küresel İşçi Sendikası Federasyonu’na da üye olabilir.

iii. Ulusal konfederasyon

Sendikalar bir araya gelerek “ulusal üst kuruluş” (ulusal konfederasyon) kurmaktadır. Bazen bir ülkede bunlardan sadece bir tane olmaktadır. Bazı durumlarda ise birden fazla ulusal üst kuruluş olabilmektedir. Ulusal üst kuruluşlar; sendikalı veya sendikasız, kayıtlı ve kayıtdışı ekonomide çalışan tüm işçiler adına çok geniş bir yelpazeyi kapsayan ekonomik ve sosyal politika meselelerini hükümetin veya işverenin dikkatine sunmak için önemli olmaktadır.

iv. Uluslararası örgütler

Uluslararası işçi sendikası örgütleri; ulusal üst kuruluşları bir araya getiren örgütler ve işkolu esaslı sendikaları bir araya getiren örgütler olmak üzere iki türdür.

Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC)	Küresel Sendika Federasyonları (GUFs)
Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC) dünyanın en büyük işçi sendikası federasyonudur. 2006 yılında Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Dünya Emek Konfederasyonu'nun birleşmesi ile kurulmuştur. ITUC; 153 ülke ve bölgedeki 308 üye örgüt aracılığıyla toplam 175 milyon işçiyi temsil etmektedir (2012 yılı itibarıyla). ITUC'un ana misyonu, büyük küresel kurumlar özellikle de ILO nezdinde; işçi sendikaları arasında uluslararası işbirliği, küresel kampanyalar ve savunuculuk yoluyla işçi haklarını ve çıkarlarını geliştirmek ve de korumaktır. ITUC üyesi bir örgüt, normal koşullarda, doğrudan ulusal üçlü sosyal diyaloga davet edilmektedir.	Küresel Sendika Federasyonları (GUFs) ulusal seviyede belli bir meslek veya işkolu mensubu işçi sendikalarını uluslararası seviyede birbirine bağlamaktadır. Bunlardan bazıları, birden fazla sektörü bir araya getirerek geniş bir kapsama sahip olabilmektedir. Çok farklı işkollarında üyesi olan sendikalar genellikle birden fazla GUF'a üye olmaktadır. GUF örnekleri: BWI: İnşaat ve Ağaç İşçileri Enternasyonal EI: Öğretmenler ve Eğitim Emekçileri Küresel Sendikası IAEA: Uluslararası Sanat ve Sahne Çalışanları Birliği IFJ: Uluslararası Gazeteciler Federasyonu IndustriALL: Maden, Enerji ve İmalat Sektörleri ITF: Uluslararası Taşımacılık İşçileri Federasyonu IUF: Uluslararası Gıda, Tarım, Turizm, Tütün ve Bağlı İşçi Sendikaları Federasyonu PSI: Kamu Hizmetleri Enternasyonal UNI Global Union: Hizmet Sektörü İşçileri
Kaynak: http://www.ituc-csi.org .	



Detaylı bilgi için ek kaynaklar

- ILO. 2001. "Approaches to Trade Union Administration", in *Tools for the High Road*, PROMALCO, ILO Decent Work Team and Office for the Caribbean.
- ILO Bureau for Workers' Activities (ACTRAV). 2010. *ACTRAV Presentation: Mission, Goals, Team, Actions* (Geneva, ILO): <http://www.ilo.org/actrav>.

2. İşveren örgütlerinin yapıları



İşveren örgütleri, tüm sektörlerdeki ve tüm büyüklük kategorilerindeki işletmelerin toplu çıkarlarını savunan kuruluşlardır. Bu toplu çıkarların kapsamı ve genişliği ülkeden ülkeye değiştiği için işveren örgütlerinin yapısı, üye tabanı ve işlevleri ülkeler arasında büyük farklılıklar göstermektedir.

Sendika özgürlüğü ilkeleri doğrultusunda işletmelerin ve örgütlerin işveren birliklerine üyeliği gönüllü olmalıdır.

İşçi örgütlerinin ana faaliyet alanı; işletme kurmaya ve geliştirmeye elverişli bir ekonomik ortamı temin edecek politika ve düzenleyici değişikliklerin yapılması için iş dünyası adına savunuculuk yapmaktır.

İşletmelerin sürdürülebilirliği için elverişli bir ortamın geliştirilmesine ihtiyacı olan ülkelerde, reformların gerçekleştirilmesi için gereken itici güç ulusal aktörlerin katılımını gerektiren ulusal politika süreçleri kanalıyla hayata geçtiğinden bu rol gittikçe önem kazanmaktadır. Söz konusu aktörler ulusal temsil kabiliyetine sahip işveren örgütleridir.

İşverenler genellikle coğrafi bölge veya sektör bazında örgütlenmektedir. Örneğin; federal veya eyalet işveren örgütleri ya da ulusal mühendislik işverenleri veya tekstil işverenleri federasyonu veyahut sektörler arası ulusal konfederasyonlar olabilmektedir.

Ulusal seviyedeki işveren örgütleri normalde sektörel ve yerel işveren birliklerini bir araya getiren federasyon yapılarıdır ancak bunlardan bazıları büyük şirketleri doğrudan üye olarak alabilmektedir. Ulusal seviyedeki işveren örgütleri; işverenlerin sosyal güvenlik prim ödemeleri, vergi veya çalışma mevzuatı gibi üyeleri etkileyen çok çeşitli ekonomik ve sosyal politika konularında hükümet nezdinde lobi yapmaya odaklanmaktadır. Dolayısıyla bu örgütler kamu politikalarını ve hükümet planlarını etkilemek amacıyla UÜSD sürecine katılmaktadır.

Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE)

Uluslararası düzeyde tek bir işveren örgütü bulunmaktadır. 1920 yılında kurulmasından bu yana Uluslararası İşverenler Örgütü (IOE); iş ve sosyal politika alanlarında işletmelerin çıkarlarını temsil eden uluslararası düzeydeki tek örgüt olarak kabul edilmektedir. Dünyanın dört bir köşesinden, 144 ülkede kurulu 151 ulusal işveren örgütünden oluşmaktadır (2012 yılı itibarıyla).

IOE'nin misyonu; uluslararası forumlarda, özellikle de ILO nezdinde, işverenlerin çıkarlarını geliştirmek ve savunmaktır. Bu amaçla IOE uluslararası çalışma politikasının ve sosyal politikanın; işletmelerin sürdürülebilirliğini, işletmelerin gelişmesi ve istihdam yaratılması için elverişli bir ortam yaratmasını temin etmeye çalışmaktadır.

IOE üyesi olan bir örgüt, normal koşullarda, işverenleri en çok temsil eden örgüt sıfatıyla ulusal düzeyde üçlü sosyal diyaloga doğrudan davet edilmektedir.

Kaynak: <http://www.ioe-emp.org>.

VII



Detaylı bilgi için ek kaynaklar

- ▶ ILO Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP): <http://www.ilo.org/actemp>.
- ▶ ILO. 2010. *The role of employers' organizations in growth and sustainable enterprise promotion*, Working Paper No. 4, ACT/EMP (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Services by Employers' Organizations – A strategic approach to service development: Developing, agreeing and delivering a sustainable service strategy*, ACT/EMP (Geneva).

Notlar

VIII. KISIM

Üçlü sosyal diyalogun yasal ve kurumsal çerçevesi

Bu kısımda UÜSD kurumları için değişik seçenekler ele alınmaktadır. Her ülke kendi hukuki sistemini ve ulusal koşullarını dikkate alarak kendi düzenlemelerini yapabilir. Ancak bu konularda yapılacak tartışmalara tüm kurucu unsurların dâhil edilmesi gerektiğinin altı çizilmelidir. Hükümet nihai kararı almak durumunda olabilir ancak yine de işçi ve işveren örgütlerine danışmalıdır.

A. Üçlü kurumların kurucu belgeleri.....	120
1. Ulusal anayasa ve mevzuat.....	120
2. Yönetmelik/kararname.....	121
3. Taraflar arasında akdedilen anlaşma.....	121
B. Üçlü kurumların misyonları ve görev alanı.....	123
1. Ana yetkiler.....	123
2. Genel yetkili organ mı ihtisas kurumu mu?.....	124
C. Hükümetle ilişkiler.....	134
D. Yapının bileşenleri.....	135
1. Kurucu unsur grupları.....	136
2. Başkan.....	138
3. Yönetim ofisi.....	140
4. Konferans, genel kurul ya da muadilleri.....	140
5. İhtisas daireleri veya komisyonları.....	141
6. Sekreteryaya.....	142
E. Toplantı sıklığı.....	143
F. Üçlü yapının finansmanı.....	144
G. Büyüklük.....	145
H. İletişim ve gizlilik.....	146
1. İletişim.....	146
2. Gizlilik.....	147

A. Üçlü kurumların kurucu belgeleri



Ulusal sosyal diyalogun bir ülkenin işgücü piyasası yönetişiminin sürdürülebilir bir özelliği olması için sağlam bir temele sahip olması ve geniş bir uzlaşi zemini üzerine kurulması gerekmektedir.

Ancak takip edilmesi gereken tek bir model mevcut değildir. Bu noktada değişik seçenekler mevcuttur. Tek esas nokta, kurumla ilgili faktörler özellikle de kurumun görev ve yetki alanı, kompozisyonu ve finansmanı konusunda taraflar arasında bir anlaşma olmasıdır. Bunun ardından, üçlü yapı organı kendi kurallarını ve tüzüğünü belirlemelidir.

1. Ulusal anayasa ve mevzuat

Birçok ülkede UÜSD kurumlarının hukuki bir dayanağı vardır. Bazen ulusal anayasalarda da üçlü yapı organlarına atıf yapılmaktadır.

Örneğin, **Karadağ** Anayasası (2007) hükmü şu şekildedir: “Çalışanların sosyal durumu Sosyal Konsey tarafından düzenlenir. Sosyal Konsey; sendika, işveren ve Hükümet temsilcilerinden oluşur” (65. Madde).

Bir kanun veya uygun bir yönetmelik çıkarmak zaman alabilir ancak UÜSD’nin karar alma sürecinde önemli bir öge olmasının yolunu açarak nihayetinde büyük faydalar sağlayacaktır. Ayrıca üçlü yapının sağlam bir yasal dayanağı olması, herhangi bir zorluk durumunda, örneğin ekonomik kriz dönemlerinde kısa vadeli bir tepki olarak bu yapının feshedilmemesini temin edecektir.

Ancak kurumların mevzuat yoluyla oluşturulması ulusal sosyal diyalogun başarılı olmasının garantisi değildir. Taahhüt, sorumluluk bilinci ve güven de esastır.

2. Yönetmelik/kararname

Diğer bir seçenek de hükümetin sosyal ortaklara danıştıktan sonra üçlü yapı kurumunu hükümet ya da bakanlar kurulu düzenlemesi (örneğin; kararname) yoluyla kurmasıdır.

Hükümet düzenlemesinin avantajı kurumun hızlı bir şekilde kurulmasını sağlamasıdır.

3. Taraflar arasında akdedilen anlaşma

UÜSD'nin temeli taraflar arasında akdedilen bir anlaşma da olabilir.

Çek Cumhuriyeti'nde Ekonomik ve Sosyal Uzlaşma Konseyi ortak üçlü müzakereler yapmak üzere işçi sendikaları, işveren ve hükümet temsilcilerinden oluşan gönüllü bir organdır. Bu Konsey, Parlamento tarafından çıkarılan yasal bir düzenleme üzerine değil müzakere yoluyla varılmış üçlü bir anlaşma üzerine (1990) kurulmuştur.

Sosyal diyalog kurumları - Kurucu belge örnekleri

Ülke/Kurum	Kurucu belge
Antigua ve Barbuda – Ulusal Ekonomik ve Sosyal Konsey	18 sayılı, 2004 tarihli Kanun
Brezilya – Sosyal ve Ekonomik Kalkınma Konseyi	10.683 sayılı, 28 Mayıs 2003 tarihli Kanun
Güney Afrika – Ulusal Ekonomik, Kalkınma ve Çalışma Konseyi	35 sayılı, 1994 tarihli NEDLAC Kanunu
Dominik Cumhuriyeti – Çalışma Hayatı Danışma Konseyi (Consejos Consultivos de Trabajo)	47-99 sayılı, 17 Şubat 1999 tarihli Kararname
Nijer – Ulusal Sosyal Diyalog Komisyonu	2000/159 sayılı 23 Mayıs 2000 tarihli Kararname
Uruguay – Üçlü Danışma Komisyonu	558/008 sayılı 21 Kasım 2008 tarihli Kararname
Çek Cumhuriyeti – Ekonomik ve Sosyal Uzlaşma Konseyi	1990 tarihli Üçlü Anlaşma
Makedonya - Ekonomik ve Sosyal Konsey	25 Ağustos 2010 tarihli üçlü yapı kuruluş anlaşması
Senegal - Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog Komitesi (NTSDC)	Üçlü anlaşma: NTSDC, 22 Kasım 2002 tarihinde kabul edilen Ulusal Sosyal Diyalog Sözleşmesi ile kurulmuştur.
Singapur - Muhtelif üçlü yapı komisyonları	Muhtelif anlaşmalar - Mevzuata dayanmamaktadır.

B. Üçlü kurumların misyonları ve görev alanı

1. Ana yetkiler



UÜSD kurumlarının misyonları ve görev alanları büyük değişiklikler göstermektedir. Ülkenin ekonomik ve sosyal durumuna, endüstri ilişkileri tarihine, kültürüne ve türüne bağlı olarak, üçlü yapı kurumları farklı işlevler üstlenebilmektedir.

UÜSD kurumlarının tüzüğü gerek kurumun resen gerçekleştirebileceği görevleri gerekse sadece talep edilmesi halinde yapılması gereken görevleri belirtmelidir.

Çoğu durumda üçlü yapı kurumlarının görev alanı aşağıda belirtilenlerin bir kısmını ya da tümünü kapsamaktadır:

- ▶ politika konularında hükümete tavsiye sunmak;
 - *taslak politikaların analizi ve geliştirilmesi*
 - *politika belirleme ve uygulama konusunda danışma*
 - *ekonomik, sosyal ve çalışma hayatıyla ilgili konularda tavsiyeler sunmak*
- ▶ mevcut kanunları ve programları analiz etmek ve görüşmek;
- ▶ üçlü anlaşmaları müzakere etmek ve bunların uygulanmasını takip etmek;
- ▶ belirlenmiş politikaları yürütmek;
- ▶ kamuoyunu bilgilendirmek.

2. Genel yetkili organ mı ihtisas kurumu mu?

Bazı ülkelerde hem ihtisas kurumu şeklinde çalışan hem de genel UÜSD olarak görev yapan kurumlar vardır. Bazı ülkelerde ise sadece tek bir tür mevcuttur. Bu karar ülkelerin kendisine aittir.

Her ne kadar bu ayırım uygulamada karşılaşılabilecek tüm özellikleri yansıtmasa da, basit anlaşılması açısından, üçlü yapı kurumları üç tür altında toplanabilir. Bunlar: i) ekonomik ve sosyal konseyler (ESK); ii) üçlü çalışma danışma konseyleri ile iii) ulusal üçlü sosyal diyalog komisyonları. Ancak bazı durumlarda bu organ türlerinin görevleri ve yetkileri belli ölçüde örtüşebilmektedir.

Çoğu durumda ESK'lar veya UÜSD kurumları zorlu ekonomik kriz dönemlerinin veya siyasal ve demokratik geçiş dönemlerinin sonucunda ortaya çıkmıştır. Günümüzde, çoğu ülkede ESK veya başka türden bir ulusal üçlü yapı kurumu mevcuttur.



Brezilya'da Üçlü Yapı

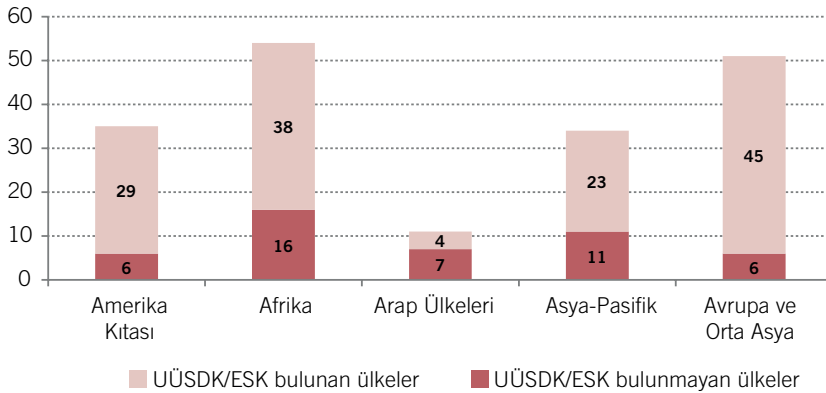
Brezilya'daki üçlü yapı (ve üçlü yapı artı sivil toplum) kurumları şunları içermektedir.

- Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Konseyi (CDES)
- Uluslararası İlişkiler Üçlü Komisyonu (CTRI)
- Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Ulusal Komisyonu (CONAETI) – dörtlü yapı
- İşyerinde Fırsat Eşitliği ile Toplumsal Cinsiyet ve Etnik Köken Bakımından Eşit Muamele Üçlü Komisyonu (CTIO)
- Asgari Ücretin Güçlendirilmesi Dörtlü Yapı Komisyonu
- Daimi ve Eşit Temsil Üçlü Komisyonu (Sağlık ve Güvenlik)
- Ulusal Göç Konseyi (CNIG)
- Ulusal Sosyal Güvenlik Konseyi
- Ulusal ve Daimi Limanlar Konseyi (CNPP)
- Zorla Çalıştırmanın Ortadan Kaldırılması Ulusal Komisyonu (CONATRAE)

Ayrıca, İşçi Destek Fonu Danışma Konseyi (CODEFAT) kararı ile kurulmuş ve tanınmış olan (üçlü yapıda ve eşit temsil esasına göre kurulmuş) Eyalet, Bölge ve Belediye İstihdam Komisyonları da bulunmaktadır.

Kaynak: ILO. 2009. *Decent Work Country Profile: Brazil* (Geneva and Brasilia).

Ulusal üçlü sosyal diyalog kurumu (UÜSDK) ve/veya ekonomik ve sosyal konseyi (ESK) olan ILO Üye Ülkeleri (2012 itibarıyla)



Kaynak: ILO database, Governance and Tripartism Department.

i. Ekonomik ve Sosyal Konseyler

1990'lı yılların ortasından bu yana sivil toplum gruplarının, özellikle de sosyal ortakların kamu işlerinin yönetişimine demokratik katılımının bir aracı olarak, ekonomik ve sosyal konseylerin rolüne yönelik ilgisi gittikçe artmaktadır.

Her zaman hükümete bağlı olmak zorunda olmayan bu ESK yapıları çok geniş bir kesimin meşru çıkarlarını temsil eden üst düzey danışma kurulları olarak kurulmuştur. Genellikle iki ana sorumlulukları vardır:

1. ESK'lar, hükümetin veya parlamentonun talebi üzerine, ekonomik ve sosyal politikalar, kanun tasarıları ve taslak ulusal kalkınma stratejileri hakkında görüş, tavsiye veya öneri sunmaktadır.
2. ESK'lar, resen, yetki alanlarına giren ekonomik ve sosyal konularda görüş bildirmekte ve politika belirleyicilerin dikkatini çok önemli politika meselelerine çekmektedir.

ESK'lar büyüklük ve üyelik kompozisyonu bakımından değişiklik göstermektedir. Kurumun büyüklüğü, ESK'ların işleyiş tarzını etkilemektedir. Kurum ne kadar büyük olursa usulleri de o kadar resmi olma eğilimindedir.

Ancak ESK'lar üçlü yapıyı her zaman ILO'nun tanımladığı biçimiyle yani üç ana temsilci grubundan biri olarak "hükümet grubunun" da yer aldığı yapı biçimiyle yansıtmamaktadır. Bazen hükümet kurumda temsil edilmemekte veya hükümetin rolü sadece toplantılara başkanlık etmekle veya sekreteryaya desteği sunmakla sınırlı kalmaktadır. Birçok ESK kamu makamlarının temsilcilerine yer vermemekte, iş dünyasından ve işçi sendikalarından gelen paydaşları "diğer çıkar gruplarıyla" (yani tüketiciler, gençler, kooperatifler, çiftçiler, engelli örgütleri vs. gibi sosyal ortaklar dışındaki sivil toplum örgütleriyle) bir araya getirmektedir. Bu biçimiyle söz konusu kurumlar hükümetlerin temsil edilmediği Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi'nin kompozisyonunu yansıtmaktadır.

Bu kurumlar çoğu durumda "üçlü yapı artı sivil toplum" biçimindedir (bkz. Tanımlar ile ilgili I. Kısım).

ESK'ların müdahil olduğu alan kapsamı genellikle oldukça geniştir. Öne çıkan konular arasında sosyal güvenlik, sağlık hizmetleri ve emeklilik aylıkları; ücretler, fiyatlar ve vergiler; endüstri ilişkileri; toplu pazarlık ile çalışma ilişkileri yer almaktadır. Son yıllarda işgücü piyasası ile finansal ve ekonomik krizin sosyal sonuçları ile ilgili konular da ESK'ların çalışma alanına dâhil edilmiştir. Ayrıca, birçok ülkede, ESK'lar görüşmelerinde insana yakışır iş kavramını temel almaktadır.

ESK tavsiye kararları hükümet için genellikle bağlayıcı olmamakla beraber çoğunlukla önemli bir ahlaki otorite statüsüne sahip olmaktadır. Çok geniş bir yelpazeye ait çıkarlar ve gruplar arasında geniş tabanlı danışma ve anlaşmanın bir yansıması olan bu tavsiye kararları, hükümet politikasını, parlamentoyu ve kamuoyunu etkileyebilmektedir.

İrlanda'da, Ulusal Ekonomik ve Sosyal Konsey tarafından çıkarılan raporlar ve stratejiler, Başbakanlık içinde yer alan Sosyal Politika Birimi üzerinde doğrudan etki yaratmaktadır.

Hollanda'da, Sosyal ve Ekonomik Konseyi'nin yayınladığı raporlar, Parlamento'nun Hükümetle müzakerelerinde ve değişik sosyal konuları ilgilendiren mevzuat hazırlıklarında sıklıkla kullanılmaktadır.

AICESIS - Ekonomik ve Sosyal Konseyler ile Benzer Kurumlar Uluslararası Birliği

Ekonomik ve Sosyal Konseyler ile Benzer Kurumlar Uluslararası Birliği (AICESIS), 1999 yılında Morityus'ta kurulmuştur. Şu anda (2013 itibarıyla), 71 üyesi bulunan AICESIS aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmektedir:

- üyeleri arasında, ayrıca dünyanın değişik yerlerindeki sosyal ortaklar arasında, diyalogu ve iyi uygulama paylaşımını teşvik etmek ve geliştirmek;
- katılımcı demokrasinin ve sosyal ortaklarla sivil toplumun rolünün gelişmesine yardımcı olmak;
- danışma organı işlevlerinden doğan katma değerin kitleselleşmesi yoluyla ESK'ların kurulmasını teşvik etmek;
- daimi gözlemci statüsüyle yer aldığı Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ECOSOC) ile ILO gibi uluslararası örgütlere üyelerinin yapacağı katkıları organize etmek.

AICESIS, bu amaçlara ulaşılmasını desteklemek için üyelerinin katkılarını organize ederek ve üyelerini bu uluslararası örgütlerde temsil ederek, küresel arenada da aktif şekilde faaliyet göstermektedir. AICESIS, ECOSOC nezdinde daimi gözlemci statüsüne sahiptir. 2012 yılında, ILO ve AICESIS, sosyal diyalogun ve katılımcı demokrasinin geliştirilmesi ortak hedefine ulaşmak için bölgesel seviyede ve alt bölgelerde ortak konferanslar ile ESK üyelerinin eğitimi yoluyla işbirliği yapacaklarını beyan eden bir işbirliği anlaşması imzalamıştır.

AICESIS'in gelecek planları ve faaliyetleri yılda iki kere toplanan Yönetim Kurulu tarafından kararlaştırılmaktadır. Yönetim Kurulu dört kıtayı temsil eden ve Genel Kurul tarafından atanan 15–18 üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu Başkanlığını iki yıllığına göreve gelen AICESIS Başkanı yürütmektedir. Coğrafi bölgeyi esas alan dönem başkanlığı sistemi uygulanmaktadır.

Kaynak: <http://www.aicesis.org>.

ii. Üçlü çalışma danışma konseyleri/kurulları

Çalışma danışma konseyleri/kurulları daha ziyade hükümeti temsilen çalışma idaresi ile işçi ve işveren örgütleri arasında, ulusal çalışma ve istihdam politikası konularında (örneğin; çalışma koşulları, istihdam, mesleki rehberlik ve eğitim, sosyal sigorta ve koruma, serbest ve gönüllü toplu pazarlığı teşvik etmeye ve kolaylaştırmaya dönük tedbirler, asgari ücret, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda) danışma süreci yürütülmesini sağlamak amacıyla kurulmaktadır. Bu kurullar çoğu durumda çalışma/istihdam bakanlıkları bünyesinde kurulmakta ve bu bakanlığa bağlı olmaktadır.



Sri Lanka – Ulusal Çalışma Danışma Konseyi

Ulusal Çalışma Danışma Konseyi (NLAC); sosyal politika ve çalışma politikaları ile uluslararası çalışma standartları konusunda hükümet ile işçi ve işveren örgütleri arasında ulusal seviyede danışma ve işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla kurulan ulusal üçlü danışma mekanizmasıdır.

NLAC'ın hedefleri şunlardır:

- sosyal konularda ve çalışma hayatı ile ilgili konularda hükümet ile işçi ve işveren örgütleri arasında sosyal diyalogu teşvik etmek;
- sosyal politikalar ve çalışma hayatı ile ilgili politikalar, çalışma mevzuatı, uluslararası çalışma standartlarının onaylanması ve uygulanmasına dair konularda, hükümetin işçi ve işveren örgütlerinin görüşlerine, tavsiyesine ve yardımına başvurmasını sağlayacak bir forum işlevi görmek;
- ekonomiyi geliştirmek, çalışma koşullarını iyileştirmek ve yaşam standartlarını yükseltmek amacıyla hükümet ile işçi ve işveren örgütleri arasında karşılıklı anlayış, iyi ilişki ve daha yakın işbirliğini teşvik etmek.

Kompozisyon

NLAC başkanlığını Çalışma ve Çalışma İlişkileri Bakanı yürütmektedir. NLAC bünyesinde yer alacak kurum ve örgütler, ekonominin farklı sektörlerindeki "en fazla temsil kabiliyetine sahip" işveren ve işçi örgütleri arasından Bakan tarafından seçilmektedir.

Gerektiğinde uzman yardımı alarak araştırmalar yapıp sonuçları NLAC'a rapor halinde sunmak amacıyla belli konuları görüşecek üçlü endüstri komiteleri ve geçici komiteler de oluşturulabilmektedir.

Kaynak: Sri Lanka Ministry of Labour and Labour Relations. *National Labour Advisory Council*. Available at: http://www.labourmin.gov.lk/web/index.php?option=com_content&view=article&id=173&Itemid=176&lang=en



Latin Amerika ve Karayipler'de üçlü kurumlar

Latin Amerika ve Karayipler'deki çoğu ülkede üçlü danışma konseyleri ve/veya çalışma danışma konseyleri bulunmaktadır. **Kolombiya** (Comisión Permanente de Concertación de Políticas Salariales y Laborales), **Kosta Rika** (Consejo Superior de Trabajo), **Dominik Cumhuriyeti** (Consejo Consultivo de Trabajo), **El Salvador** (Consejo Superior del Trabajo), **Guatemala** (Comisión Tripartita sobre Asuntos Internacionales de Trabajo and Consejo Económico y Social), **Honduras** (Consejo Económico Social), **Nikaragua** (Consejo Nacional del Trabajo) ve **Peru** (Consejo Nacional del Trabajo y Promoción del Empleo) bu ülkelerden bazılarıdır.

Sosyal diyalog kurumlarında işçi ve işverenler dışındaki aktörlerin çıkarlarının nasıl temsil edileceği konusu bölgesel seviyede tartışılmıştır. Kooperatifler ve küçük – mikro işletmelerdeki işçiler ile serbest meslek sahiplerine özel önem verilmiştir.

Bölge seviyesinde, bu soruna iki yanıt verilmiştir:

Öncelikle, işçi ve işveren örgütleri söz konusu sosyal kesimlerin temsil edilmesini sağlamak amacıyla üyelik yapılarında bu gruplar bakımından daha kapsayıcı olmayı kararlaştırmıştır. İkincisi, özellikle ekonomik ve sosyal konseyler biçiminde (örneğin; **El Salvador, Dominik Cumhuriyeti ve Guatemala'da**) başka sosyal diyalog organları ortaya çıkmıştır. Bu konseyler tüm paydaş çıkarlarını yansıtacak şekilde daha geniş tabanlı organlar olarak kurulmuştur. Burada, **Honduras**'taki Ekonomik ve Sosyal Konsey'in, bölgedeki diğer ESK'lardan farkı olarak üçlü danışma konseyi biçiminde faaliyet gösterdiği belirtilmelidir.

En ideal çözüm, her iki türdeki sosyal diyalog kurumlarının alanına girecek politika konularını, birbirini tamamlayacak biçimde, sosyal ortaklara ve sosyal aktörlere danışarak belirlemektir.

Örneğin; **Dominik Cumhuriyeti**'nde (2005 yılında kurulan) Ekonomik, Sosyal ve Kurumsal Konsey ulusal düzeydeki konuları ele alırken, (1999 yılında kurulan) Çalışma Danışma Konseyi sadece sermaye – emek ilişkilerini ele almaktadır. **El Salvador**'da bu iki kurum arasında birbirini tamamlayan bir ilişki söz konusudur. Zira ESK sosyal konularda ve çalışma hayatı ile ilgili konularda kamu politikasının genel çerçevesini çizerken, Yüksek Çalışma Konseyi ise bu faaliyetleri uygulamakta ve geliştirmektedir.

Daha detaylı bilgi için, bkz. ILO Latin Amerika ve Karayipler Bölge Temsilciliği (the ILO Regional Office for Latin America and the Caribbean) web sitesi : <http://www.ilo.org/americas>.

iii. Ulusal üçlü sosyal diyalog komisyonları/konseyleri

Ulusal sosyal diyalog komisyonları/konseyleri, üçlü yapı kurumlarının bazı ülkelerde karşılaşılan başka bir türüdür. Bu komisyonlar gerek hükümet ve sosyal ortaklar arasında etkili ve gerçek sosyal diyalogu teşvik etmek gerekse ulusal öneme sahip toplu iş uyuşmazlıklarını önlemek/çözmek veya belli düzenlemelerin/sözleşmelerin uygulanmasını izlemek amacıyla kurulmaktadır.

Bu yapıların ayırt edici özelliklerinden birisi de ulusal seviyedeki farklı bakanlıkların (örneğin; çalışma, maliye ve ekonomi bakanlıklarının) katılımıyla, hükümetin geniş bir biçimde temsil edilmesidir.

Bu kurumlar, ESK'lara kıyasla genelde daha küçüktür ve sadece üçlü bir kompozisyona sahiptir.



© ILO/pool photo ILC.



UÜSD Komisyonları veya Konseyleri - Örnekler

Bulgaristan	Ulusal düzeyde sosyal diyalogun gözetiminden sorumlu ana organ <i>Ulusal Üçlü İşbirliği Konseyi'dir</i> (NCTC). 1993 yılında kurulmuş olan Konsey çalışma hayatı, sosyal güvenlik ve yaşam standartları konularında işbirliğini ve danışmayı teşvik etmektedir. Değişik konularda çalışan daimi komisyonları bulunmaktadır.
Polonya	<i>Sosyo-Ekonomik İşler Üçlü Komisyonu</i> 2001 yılında kurulmuştur. Komisyon sadece iki alanda yetki sahibidir. Bu alanlardan birincisi şirketlerde ve kamu bütçeli kurumlarda ücret artışı göstergelerinin tespitidir. Bu tespit, genel kamu sektöründeki ücretler üzerinde de doğrudan etki yaratmaktadır. İkinci yetkisi ise devlet bütçesinin hazırlanmasının ilk aşamasına katılmaktır. Komisyon ayrıca ekonomik ve sosyal öneme sahip herhangi bir meselenin çözümünün sosyal barışın korunması bakımından önemli olduğu kanaatine vardığında, söz konusu mesele hakkında fikir beyan etme hakkına da sahiptir. Konsey bünyesinde toplam on adet tematik ekip faaliyet göstermektedir. Kaynak: EUROnline.
Senegal	<i>Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog Komitesi</i> ; Hükümet ve sosyal ortaklar tarafından, sosyal diyalogun izlenmesini ve iyi yönetilmesini teminat altına almak amacıyla 2002 Ulusal Sosyal Diyalog Sözleşmesi ile kurulmuştur. Bu sözleşmenin yasal olarak kabul edilmesi ve Komite faaliyetlerinin ortak etkisi hükümet süreçlerini etkilemiş ve ulusal politikalara dair bir uygulama aracı olarak Sosyal İstikrar ve Ekonomik Büyüme Paktı'nın hazırlanmasına yol açmıştır.
Tunus	2013 Üçlü Sosyal Sözleşme; Tunus'ta etkili ve daimi bir UÜSD sürecini teminat altına almak amacıyla Ulusal Sosyal Diyalog Konseyi'nin kurulması çağrısında bulunmuştur. Konseyin üçlü bir kompozisyonun olması ve ayrıca mali ve idari özerkliğe sahip olması planlanmıştır. Bu Konsey'e özellikle sosyal ve ekonomik mevzuat tasarıları konusunda danışılması öngörülmektedir.

iv. Üçlü ihtisas komiteleri

Bazen çalışma hayatı ve diğer birtakım konuları (iş sağlığı ve güvenliği, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi, ücretler ve asgari ücret gibi) incelemek üzere üçlü ihtisas komiteleri kurulmaktadır.

Üçlü ihtisas komiteleri bağımsız organlar olabileceği gibi ana ulusal üçlü kurumun alt birimleri de olabilir. Bu komiteler geçici bir süre için veya daha uzun vadeli bir amaç için kurulabilmektedir.



Singapur - Üçlü ihtisas organları (seçili örnekler)

Singapur'daki mekanizmaları kurumsallaştıracak yasal bir dayanak bulunmamakla beraber üçlü yapı hem çeşitli meselelerin ele alınması hem de hedeflere gerçekten ulaşılması bakımından pratik, işlevsel ve kendine has bir şekilde işlemektedir. Yıllar içinde çok sayıda çeşitli üçlü komiteler kurulmuştur. Bu organların bazıları halen mevcutken bazıları da feshedilmiştir. Herhangi bir konuda tavsiye, rehber ilke veya üçlü ortakların iradesini eyleme dönüştürecek başka bir yolla uzlaşmaya varılması durumunda, taraflardan her biri alınan kararların fiilen uygulanmasını sağlamakla sorumludur.

1972	Ulusal Ücret Konseyi – <i>devam ediyor</i>
1981	Verimlilik Komitesi – <i>feshedildi</i>
1983	Çalışma Hayatı Yönetiminde İşbirliği Yönlendirme Komitesi – <i>feshedildi</i>
1986	Ücret Reformu İçin Üçlü UÜK Alt Komitesi – <i>feshedildi</i>
1993	Esnek Ücret Sistemi Üçlü İnceleme Komitesi – <i>feshedildi</i>
1994	İstihdam Kanunu Üçlü İnceleme Komitesi – <i>feshedildi</i>
1997	(Singapur Rekabetçilik Komitesi bünyesinde) İşgücü & Verimlilik Alt Komitesi – <i>feshedildi</i>
1998	İşten Çıkarılan İşçiler için Üçlü Panel – <i>feshedildi</i>
2000	İş- Hayat Stratejisi Üçlü Komitesi – <i>devam ediyor</i>
2001	Ekonomik Yeniden Yapılanmanın Etkisini İnceleyen Alt Komite; Ücret Çalışma Grubu (Ekonomik İnceleme Komitesi bünyesinde) – <i>feshedildi</i>
2004	İstihdam Kanununun Şirketlerin Yeniden Yapılanması ile ilgili 18A maddesi konusunda Üçlü İnceleme Ekibi – <i>feshedildi</i>
2004	Esnek Çalışma Programları Üçlü Çalışma Grubu – <i>feshedildi</i>
2004	Kurumsal Sosyal Sorumluluk Ulusal Üçlü Girişimi – <i>feshedildi</i>

2005	Yaşlı İşçilerin İstihdam Edilebilirliği Üçlü Komitesi – <i>devam ediyor</i>
2006	İşyerlerinde Toplum Katılımı Üçlü Paneli – <i>devam ediyor</i>
2006	Adil İstihdam Uygulamaları Üçlü İttifakı – <i>devam ediyor</i>
2007	Düşük Ücretli İşçiler için Ek Ödenekler ve Merkezi Yardım Sandığı Üçlü Komitesi – <i>2010 yılında Düşük Ücretli İşçiler ve Kapsayıcı Büyüme İçin Üçlü Komiteye dönüştürüldü</i>
2007	Kadınlar için İstihdam Seçeneklerinin Artırılması Üçlü Çalışma Grubu – <i>feshedildi</i>
2008	İstihdam Kanunu Revizyonu Üçlü Çalışma Grubu – <i>feshedildi</i>
2008	Ekonomik Gerileme Yönetimi Üçlü Görev Gücü – <i>feshedildi</i>
2009	Grip Salgını Hazırlığı Üçlü Çalışma Grubu – <i>feshedildi</i>
2009	Ekonomik Toparlanma Üçlü Strateji Ekipleri (TRUST Ekipleri) – <i>feshedildi</i>
2010	Ulusal Verimlilik ve Sürekli Eğitim Konseyi – <i>devam ediyor</i>
2010	Bilgi İletişim Teknolojileri Tabanlı Evden Çalışma Üçlü Çalışma Grubu – <i>feshedildi</i>
2010	Düşük Ücretli İşçiler ve Kapsayıcı Büyüme Üçlü Komitesi – <i>devam ediyor</i>
2012	İstihdam Kanunu Revizyonu Üçlü Çalışma Grubu – <i>devam ediyor</i>
2013	Sis Üçlü Görev Gücü – <i>devam ediyor</i>

Sources:

- ♦ ILO. 2010. *ILO Study Mission on Singapore's Tripartism Framework* (Geneva).
- ♦ Fashoyin T. 2010. *Tripartite cooperation, labour market reform and economic upturn in Singapore*, DIALOGUE Working Paper No. 20 (Geneva, ILO): <http://www.ilo.org>.

C. Hükümetle ilişkiler

UÜSD kurumları, kilit bir ortak olan hükümetle yakın irtibat kurmadan etkin bir şekilde faaliyet gösteremezler. Diğer yandan, sosyal ortakların gerçek anlamda katkı yapabilmesi için görüşlerini beyan ederken bağımsız olmaları gerekmektedir.

Üçlü kurumlar bir bakanlığa bağlı olabilir veya bağımsız bir organ olarak faaliyet gösterebilirler. Ancak bir kurum idari açıdan bir bakanlığa bağlı olsa da program veya çalışma bakımından kamu makamlarının yersiz müdahalesi olmadan da faaliyet gösterebilir. Diğer bir deyişle bağımsızlık aslen uygulama ve fiiliyat ile ilgilidir.

Böyle olmakla beraber bağımsız üçlü bir kurumun yapısal göstergelerinden bazıları şu şekilde sıralanabilir:

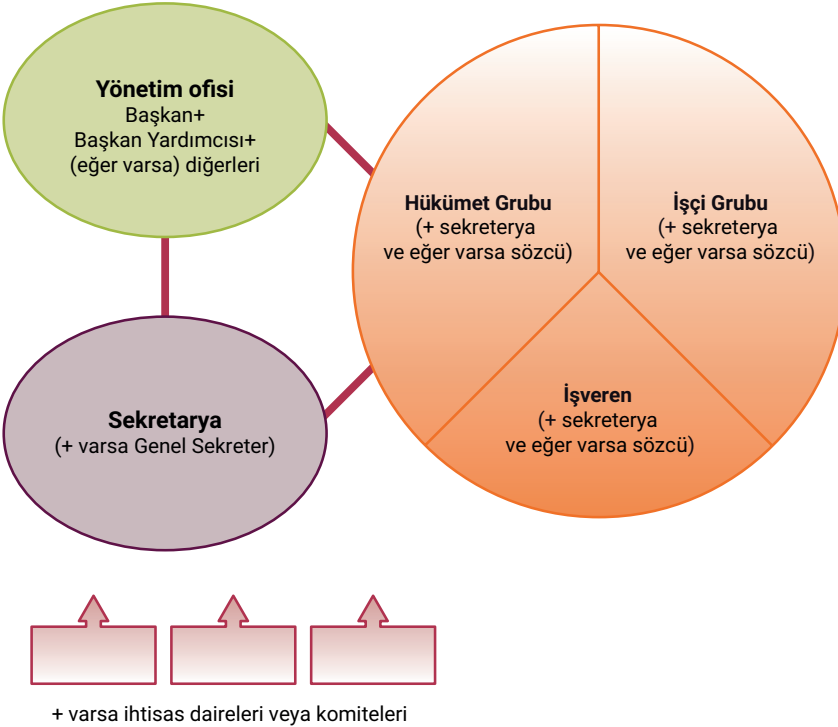
- ▶ kurumun, çalışma idare sistemindeki veya başka bir bakanlıktaki bütçe tahsisatlarından bağımsız ve kendine özgü bir bütçeye sahip olması;
- ▶ yönetim kurulunun ve sekreteryasının devlet idaresinin parçası olmaması.

D. Yapının bileşenleri

ÜÜSD kurumu, işlevlerine ve operasyonel ihtiyaçlarına bağlı olarak düzgün işlemlerini temin eden bir yapıya sahip olmalıdır. Bünyesindeki tüm parçaların işleyişini kolaylaştırmak için dinamik ve proaktif bir şekilde yönetilmelidir. Her duruma uyan genel geçer bir model bulunmamaktadır. Ancak, çoğu ülkede, ÜÜSD kurumu aşağıda sayılan bileşenler etrafında yapılandırılmaktadır:

- ▶ **Gruplar** (yani kurucu unsurlar: hükümet ile işçi ve işveren örgütleri)
- ▶ **Başkan** (ve eğer gerekiyorsa başkan yardımcıları)
- ▶ **Yönetim ofisi**
- ▶ **Genel kurul** (ya da genel konferans veya genel meclis)
- ▶ **İhtisas komisyonları veya daireleri**
- ▶ **Sekretarya**

Üçlü sosyal diyalog kurumunun yapısı - Olası temel bileşenlere genel bakış



1. Kurucu unsur grupları

UÜSD işleyişinin önemli bir mekanizması da kurum içinde bağımsız grupların yani hükümetin, işçi örgütlerinin ve işveren örgütlerinin yer almasıdır.

Eğer üçlü organ içerisinde başka ekonomik ve sosyal güçler de temsil edilecekse bunların da bir grup ya da gruplar şeklinde oluşturulması gerekmektedir.

Grupların ortak çıkar temelinde, ortak bir platformda çalışması ve kendi sözcülerinin olması beklenmektedir. Günlük dilde “tek ses” sistemi olarak adlandırılan bu yaklaşım zamandan tasarruf sağlamak ve müzakereler başlamadan önce müzakere gruplarının görüş ayrılıklarını aşmaya yardımcı olmaktadır. Özellikle de işçi ve işverenlerin farklı yaklaşımlara sahip birden fazla örgüt tarafından temsil edildiği durumlarda bu yaklaşım oldukça önemli olmaktadır.

Grupların her biri, toplantılardan önce ve sonra gündemi görüşmek, öneri sunmak ve takip edeceği yol haritasını kararlaştırmak için bağımsız olarak bir araya gelme kapasitesine sahip olmalıdır. Gruplar belli bir mesele konusundaki pozisyonlarını ortaklaşa bir şekilde tespit etmek veya diğer gruplardan biriyle daha doğrudan ve özel bir görüşme yapmak amacıyla görüşmelere ara verilmesini talep edebilir.

Gruplar normalde kendi başkanını ya da sözcüsünü ve sekreterini seçer. Başkan ve sekreterler, gerek diğer gruplardaki muadilleriyle gerekse üçlü yapının sekreteryası ile iletişim kurabilir.

Ekonomik ve Sosyal Konseylerde “Gruplar” – Örnekler

Lübnan

2012 sayılı Ağustos 2000 tarihli Kararname

Ekonomik ve Sosyal Konsey yedi gruba ayrılmış 65 üyeden oluşmaktadır:

1. İşletme temsilcileri
2. Serbest meslekler
3. İşçi sendikaları
4. Kooperatifler
5. Sosyal kurumlar
6. Aydınlar ve uzmanlar
7. Yurtdışı Lübnanlıları

Görüleceği üzere ayrı bir hükümet grubu bulunmamaktadır.

Kaynak: <http://www.ces.gov.lb>.

Karadağ

Karadağ Sosyal Konseyi, ulusal düzeyde üçlü forum olarak 33 temsilciyi bir araya getirmektedir. Bu temsilcilerin dağılımı şu şekildedir:

1. Hükümetten 11 temsilci
2. İşveren örgütlerinden 11 temsilci
3. İşçi sendikası konfederasyonlarından 11 temsilci

Konsey Başkanlığını Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı yürütmektedir.

Kaynak: <http://www.eurofound.europa.eu>.

Fas

Ekonomik, Sosyal ve Çevre Konseyi'nde beş gruba ayrılmış 99 üye (artı başkan) yer almaktadır. Bu gruplar:

1. **Uzmanlar** (sosyal kalkınma, eğitim, kültür, istihdam, çevre, sürdürülebilir kalkınma, ekonomik ve sosyal alanlar, yerel ve bölgesel kalkınma ve dijital ekonomi alanlarında)
2. **En çok temsil kabiliyetine sahip işçi sendikaları** (kamu ve özel sektör)
3. **Meslek örgütleri** (değişik sektörlerdeki işletmeleri ve işverenleri temsilen)
4. **Sivil toplum kuruluşları** (sosyal ekonomi, çevrenin korunması, yoksullukla mücadele, beşeri kalkınma vs. alanlarında)
5. **Seçilmiş ulusal kurumların üst düzey temsilcileri** (Wali Bank Al Maghrib, Planlama Yüksek Komiserliği, Yüksek Öğrenim Kurulu, İnsan Hakları Danışma Kurulu, Yurtdışı Fas Camiası Konseyi, Fas bankaları, Meslek Grubu, Ulusal Sosyal Güvenlik Sandığı, Fas Emeklilik Sandığı, Fas Mesleklerarası Emeklilik Sandığı, Ulusal Sağlık Sigorta Kurumu ve Beşeri Kalkınma Ulusal Gözlemevi).

Kaynak: <http://www.ces.ma>.

2. Başkan

Başkanlık konusunda da değişik seçenekler mevcuttur. Eğer bir başkan olması gerekiyorsa bu başkanın tüm tarafların saygı duyduğu bir kişinin olması gerekmektedir. Her halükarda üçlü kurum salt başkanın iradesine göre yönetilmemeli, tüm üyelerin çıkarlarını yansıtmalıdır. Ayrıca, başkan destek personele ihtiyaç duyabilir.

Başkanlıkla ilgili seçenekler şunlardır:

i. Daimi başkan

- ▶ *Hükümet mensubu* – Üçlü kurumun başkanı, kurumun statüsüne göre, hükümet tarafından yetkilendirilen bir kabine mensubu (başbakan, bakan, devlet bakanı vs.) olabilir. Başkanlık süresi hükümetin görevde kalma süresiyle aynı olabilir.
- ▶ *Bağımsız başkan* – Bağımsız, siyasi tarafsızlığa sahip bir kişi (örneğin akademik bir uzman), prosedür kurallarına bağlı olarak, üçlü yapı organ üyeleri tarafından seçilebilir, devlet başkanı veya başbakan tarafından atanabilir ya da parlamento tarafından (eğer parlamento üçlü yapının kurulması sürecinde yer alıyorsa) seçilebilir.

Eğer bağımsız bir başkan tercih edilirse; seçilen kişinin bağımsızlığı sabit bir görev süresiyle teminat altına alınmalı, bu görev süresinin vaktinden önce sonlanması sadece çok istisnai durumlarda mümkün olmalıdır.

ii. Başkan ve başkan yardımcıları

Başkanın kurumdaki grupların birinden seçildiği durumlarda başkan yardımcılarının diğer gruplardan seçilmesi yaygın bir uygulamadır.

iii. Eş başkanlık

Bu sistemde eşit haklara sahip eş başkanlar bulunur ve her biri işveren ve işçi örgütlerini temsil eder.

iv. Dönem başkanlığı

Bu durumda, başkanlık her x ayda bir üyelerden birine geçmektedir. Başkanlar kurumdaki gruplar tarafından kısa süreliğine (genellikle en fazla bir yıllığına) tayin edilmektedir. Bunlar genellikle grupların başkanlarıdır.

v. Daimi başkan olmaması

Daimi başkan tayin edilmediği durumlarda bir oturuma başkanlık yapacak kişi, üç grubun mutabakatıyla geçici olarak seçilebilir veya tayin edilebilir.

vi. Görevli başkan

Başkan veya başkan yardımcısının her toplantıya başkanlık yapması şart değildir. Oturuma katılanlar kendi görevli başkanını seçebilir. Üyeler arasından, düzenli aralıklarla, görevli başkanlar heyeti seçilebilir.

Üçlü yapı organı dışından bir kişi de, örneğin iş uzlaşma ve arabuluculuk biriminin müdürü, görevli başkan işlevini görebilir.

Moldova Cumhuriyeti'ndeki Ulusal Toplu Danışma ve Müzakere Komisyonu; 2006 tarihli ve 245 sayılı Kanunla kurulmuş üçlü bir organdır. Komisyon başkanlığını Birinci Başbakan Vekili yürütmekte ve sekreteryaya desteği Devlet Kançılıryası (Bakanlar Kurulu İdare Ofisi) tarafından sağlanmaktadır.

3. Yönetim ofisi

Üçlü yapı organının, yasal yetkisine uygun biçimde işleminin sağlanmasında yönetim ofisi faydalı olmaktadır. Bu ofis sekreteryaya emir de verebilir. Yönetim ofisinin kilit işlevlerinden birisi yıllık iş programını onaya hazırlamak ve uygulanmasını izlemektir. Gündeme alınacak konuları da kararlaştırabilir.

Yönetim ofisi, üç grubun başkanlarından ve sekreterlerinden oluşabilir. Bazı durumlarda bu sayı yeterli olmayacağından ek üye gerekebilir. Böyle olması halinde üç grup yine eşit oranda temsil edilmelidir. Kararlar normalde uzlaşma yoluyla alınır. Bunun mümkün olmadığı durumlarda kararlar oylama yöntemiyle de alınabilir.

İhtisas komisyonlarının kurulmuş olduğu durumlarda, bu komisyonların görevlileri de yönetim ofisi üyesi olabilir.

4. Konferans, genel kurul ya da muadilleri

Üçlü kurumun çalışmalarının çoğu sekreteryaya veya daha küçük komisyonlar eliyle yürütülebilir.

Ancak tüm kurucu unsurların yer aldığı konferans ya da genel kurulların olması esastır. Son olarak, hükümet ile işçi ve işveren örgütlerinin temel ve hayati çıkarlarını ilgilendiren konulara dair tartışmalar, kurucu unsurlara yakın olan ve bunların çalışmaları hakkında pratik ve derin tecrübesi olan kişilerce, uygun bir şekilde değerlendirilmelidir.

Genel kurullar, sözleşmelerin veya bildirgelerin resmi imzaya sunulacak nihai metninin resmen kararlaştırılmasını sağlamaktadır.

Ancak konferans veya genel kurul toplantıları, grupların her biri içinde ve muhtemelen üçlü yapı alt grupları içinde kapsamlı hazırlıklar yapıldıktan sonra gerçekleştirilmelidir. Genel kurul toplantılarının başkanlığını, grupların eş başkanları da dahil başkan yürütebilir.

5. İhtisas daireleri veya komisyonları

Daha gelişmiş üçlü yapılar içinde, belli bir konunun genel kurul veya oturumda tartışılmasını hazırlamak üzere, daimi veya geçici ihtisas daireleri veya komisyonlar yer alabilir. Bu komisyonlar, işveren ve işçi çıkarlarıyla hükümeti temsil eden eşit sayıda üyeden oluşmalıdır. Bu komisyonların görüşleri ve kararları, nihai kararı almak üzere, yönetim kuruluna sunulmalıdır.

İhtisas komisyonları veya dairelerin olması, uzman görüşü sağlanması amacıyla, temel organ üyesi olmayan kişilerin yer aldığı çalışma grupları kurulması konusunda daha fazla esneklik sağlayacaktır. Bu komisyonlar, konuların değerlendirilmesi ve bilgiye dayalı karar/sonuç çıkarılması için daha fazla zaman ayrılmasını sağlayacaktır.



Güney Afrika – NEDLAC daireleri

Güney Afrika Ulusal Ekonomik Kalkınma ve Çalışma Konseyi'nde (NEDLAC) müzakereler, iş akışlarına göre oluşturulmuş dört daire içinde yürütülmektedir. Bu daireler şunlardır:

1. *Kamu Finansmanı ve Para Politikası Dairesi*
2. *Ticaret ve Sanayi Dairesi*
3. *İşgücü Piyasası Dairesi*
4. *Kalkınma Dairesi*

Tematik alanlara göre önüne bir konu dosyası gelen Daire, bu konuyu değerlendirmek için bir süreç ve takvim kararlaştırır. Örneğin; özel bir müzakere komitesi kurulabilir veya Daire konuyu kendisi değerlendirebilir. Daire, ilk önce, söz konusu meselenin danışma amaçlı mı, müzakere amaçlı mı yoksa her iki amaç için birden mi önüne getirildiğini kararlaştırmak durumundadır. Daire sorumluları, her bir konu üzerinde ne tür bir çalışma gerektiğini açıklığa kavuşturmalıdır.

Bir konunun birden fazla Dairenin görev tanımına girmesi durumunda ortak müzakere komitesi veya Görev Gücü kurulabilir. İlgili Bakan(lar)ın müdahil olmasını gerektiren durumlar olabilir. Bu durumda, Hükümet Sorumlusu, söz konusu Bakan'ın katılımına aracılık etme sorumluluğunu üstlenir.

Daire veya Görev Gücü bazı konularda teknik desteğe ihtiyaç duyabilir. Bu durumda, Üyeler müzakere ekibi süreçlerine uzmanların katılımını sağlayabilir.

Politika görüşme/müzakere süreci tamamlandıktan sonra ilgili NEDLAC yapılarının onayına sunulmak üzere bir NEDLAC raporu hazırlanır.

Hükümet, söz konusu politikanın hayata geçirilmesi için bir mevzuat çıkarılması gerektiğini belirtirse, kanun tasarısını, değerlendirilmek üzere NEDLAC'a sunabilir. Kanun tasarısı hakkındaki görüşmeler bittikten sonra ilgili yapıların imzasına sunulmak üzere bir NEDLAC raporu hazırlanır. İlgili NEDLAC yapıları tarafından imzalanan NEDLAC raporu, Çalışma Bakanı'na ve ilgili Bakan'a sunulur. Bunun üzerine, bu Bakanlar Kanun Taslağını Meclise sunar.

Kaynak: <http://www.nedlac.org.za>.

6. Sekretarya

Gerek sürdürülebilirliği gerekse UÜSD kurumlarının verimli ve etkili işlemlerini sağlamak üzere daimi sekretaryalar kurulmaktadır.

Sekretarya, kurumun işleyişinde idari destek sunar. Bu kapsamda, resmi temaslara aracılık eder, gayr-ı resmi irtibatları teşvik eder ve ilgili tüm bilgiler için irtibat noktası işlevini yürütür. Üçlü organdan sorumlu makamın (başkanın veya genel sekreterin) talebi üzerine; sekretarya toplantı organizasyonlarını ve hazırlıklarını yapar, toplanma çağrısında bulunur, tutanakları ve alınan diğer kararların kayıtlarını tutar ve kararların takibini gerçekleştirir.

Sekretarya organizasyonu, üçlü yapının yasal statüsüne göre değişiklik göstermektedir.

Sekretarya, çoğu durumda, çalışma idaresinden sorumlu bakanlığın idari biriminin parçasıdır ve sekretarya personeli çoğunlukla devlet memurudur. Ancak bazı durumlarda, üçlü yapı kurumu daha özerktir ve bağımsız bir sekretaryaya sahiptir.

E. Toplantı sıklığı



Bu konuda da değişik seçenekler mevcuttur.

UÜSD kurumu tarafından organize edilen toplantıların ve danışma faaliyetlerinin sıklığı, ulusal koşullara bağlı olarak, ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir. Standart bir kural bulunmamaktadır.

Hangi çözüm seçilirse seçilsin; sosyal ortakların önerilen politikalar ve programları düzgün bir biçimde anlaması ve takip edebilmesi, böylece toplantılarda esasa ilişkin gündem konularının tartışılması ve reform sürecine katma değer sağlanması amacıyla toplantıların yeterli sıklıkta düzenlenmesi, önem arz etmektedir. Ayrıca üçlü toplantıların düzenli yapılması doğal olarak sosyal ortakların ve hükümet temsilcilerinin birbirini daha iyi tanımasını sağlayacaktır. Sadece bir araya gelmek bile daha yakın kişisel irtibatların kurulması, güven inşa edilmesi ve daha yapıcı çalışmaların kapısının açılması için zemin sağlayabilir.

Örneğin; 1976 tarihli ve 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, kapsadığı konular bakımından “danışma, yılda bir kereden az olmamak üzere, anlaşma ile tespit edilmiş uygun aralıklarla yapılacaktır” hükmünü getirmektedir.

Toplantıların sıklığı yıl içinde ortaya çıkan konulara bağlıdır. Çoğu durumda, daha sık (yılda bir kereden fazla) toplantı yapılması tavsiye edilmektedir. Acil konuları, kısa sürede ele alabilecek esneklik de olmalıdır.

F. Üçlü yapının finansmanı

Sosyal diyalog genelde hükümetin ve devletin işleyişi ile ilgili bir kamu faaliyeti olarak görüldüğünden üçlü yapının finansmanı çoğunlukla devlet bütçesinden sağlanmaktadır. Üçlü yapı kurumlarının cari giderleri (toplantı yeri, sekretarya gibi) genellikle bu kurumların işbirliği yaptığı ilgili bakanlıkların bütçesinden karşılanmaktadır. Örneğin; üçlü yapının Çalışma Bakanlığı'na bağlı olduğu durumlarda, bütçe Bakanlık kaynakları tarafından finanse edilebilir.

Genellikle üçlü yapı kurumuna belli bir istikrar ve özerklik kazandırmak için bu kuruma başlı başına ayrı bir bütçe tahsis edilmesi arzu edilmektedir.

Bazı durumlarda, işçi ve işverenlerin katılım masrafları kısmen ya da tamamen katılımcıların kendi örgütleri tarafından karşılanmaktadır.

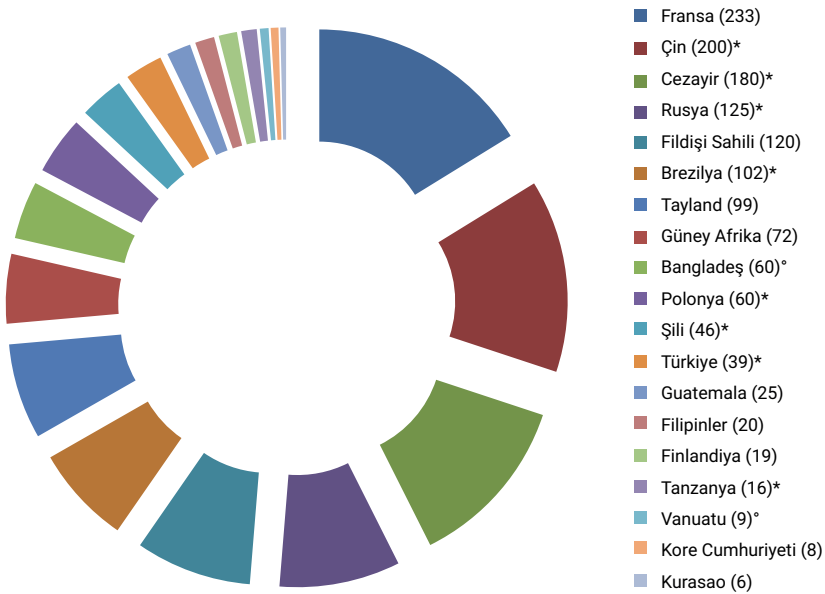
Anayasal bir dayanağa sahip olan **Fas** Ekonomik, Sosyal ve Çevre Konseyi, Kuruluş Kanunu'nda (Madde 32) öngörüldüğü üzere, genel Devlet bütçesi içinde, ayrı bir bütçe kalemine sahiptir.

G. Büyüklük

Üçlü yapı kurumları için ideal bir büyüklük yoktur.

Mevcut ulusal sosyal diyalog kurumları bu bakımdan farklılık göstermektedir. Aşağıdaki metin kutusu bazı örnekler sunmaktadır:

ESK – SK’ların büyüklüğü (seçili örnekler)



Kaynaklar:

- ♦ ESC-Sİs'nin internet siteleri
- ♦ AICESIS-UNDESA AICESIS-UNDESA Guide, 2011 (* işaretili ülkeler)
- ♦ ILO (* işaretili ülkeler)

H. İletişim ve gizlilik

1. İletişim

Dış iletişim ve medyada yer alma, ulusal sosyal diyalog mesajının topluma iletilmesine yardımcı olduğu için, tüm katılımcıları için önemlidir. Belgelerin kamuya açık olması, herkes için faydalıdır. Üçlü yapı kurumu resmi bir sözcü tayin etmeyi düşünebilir.

Medya ve kamuoyuyla paylaşılabilecek bilgilerden bazıları şunlardır:

- ▶ Üçlü yapı kurumunun anayasası ve tüzüğü;
- ▶ Üyeler;
- ▶ Toplantıların gündemi ve tutanakları;
- ▶ Kamuya açık oturumlar hakkında bilgi ve halkın nasıl katılabileceği;
- ▶ Kabul edilen sözleşmelerin, tavsiye kararlarının ve sonuçların metni;
- ▶ Sekreteryaya ile nasıl irtibat kurulabileceği.

Hassas araştırma ve arka plan belgeleri (örneğin devam eden müzakereler hakkında bilgi) paylaşılmamalıdır.

Üçlü yapı kurumunun yıllık faaliyet raporu ve denetlenen hesapları genellikle her yılın bitiminde hükümete ve parlamentoya da sunulmaktadır.

Örneğin; **Sırbistan** Ekonomik ve Sosyal Konseyi, İngilizceye de tercüme edilen kapsamlı yıllık faaliyet raporları yayınlamaktadır (bkz. <http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/en/>).

İnternet bu bilgileri paylaşmanın iyi bir yoludur. Sayılan tüm bilgi ve belgeler, bu amaca özel hazırlanacak bir web sitesinde paylaşılabilir. Üçlü yapı kurumunun çalışmaları hakkındaki bilgiler, işçi ve işveren örgütlerinin ağları kanalıyla da dağıtılmalıdır.



Singapur - Singapur Üçlü Yapı Forumu İnternet Sitesi



2. Gizlilik

Sosyal diyalog katılımcıları görüşlerini ve taviz “tekliflerini” gizli tutmayı tercih edebileceklerinden, açıklık, müzakerelerin ve hatta danışma süreçlerinin başarısına engel olabilmektedir.

Bu nedenle, bazı toplantılar için gizlilik ilkesinin uygulanması gerekebilir. En uygun yaklaşım; hangi toplantıların açık, hangilerinin kapalı olacağına ve hangilerinde gizlilik ilkesinin uygulanabileceğine dair kurallar koymaktır.

Hem kamuya açık hem de kapalı faaliyetlere ihtiyaç olabilir. Olası seçeneklerden bazıları şunlardır:

- ▶ Halka ve basına açık resmi oturumlar;
- ▶ Kapalı oturumlar (özellikle müzakereler yürütülürken önemlidir) ve akabinde ortak basın açıklaması veya ortak bildiri yoluyla sonuçların kamuoyuyla paylaşılması.



Detaylı bilgi için ek kaynaklar:

- ▶ ILO. 2011. *Challenges and Solutions for Economic and Social Councils in the Western Balkans and Moldova at a time of crisis: Report on the Sub-Regional Tripartite Conference on the Role of Economic and Social Councils in the Western Balkans and Moldova at a Time of Crisis*, ILO Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe (Budapest).
- ▶ ILO Governance and Tripartism Department. *Comparative table on Economic and Social Councils and Tripartite Institutions* (work in progress).
- ▶ Economic and Social Commission for Western Asia (ESCWA). 2008. *Economic and Social Councils – Information Kit*.
- ▶ Lecuyer, N. 2003. *Guide for Secretariats of National Tripartite Consultation Bodies in English-speaking African Countries* (R. Pritzer ed.), InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, African Regional Labour Administration Centre (Harare, ILO).

Notlar

IX. KISIM

Uluslararası çalışma standartları ve sosyal diyalog

Bu kısımda, üçlü danışma ve sosyal diyalogla ilgili başlıca uluslararası çalışma standartları kısaca sunulmaktadır. 1976 tarihli ve 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi'ne özel önem verilmiştir.

A. Belli başlı ILO düzenlemelerinde üçlü danışmanın teşviki	152
B. 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, 1976	156
1. 144 sayılı ILO Sözleşmesi'ne Giriş	156
2. Üçlü danışma nasıl yürütülür?	158
3. Gerekli danışma prosedürleri nelerdir?	158



A. Belli başlı ILO düzenlemelerinde üçlü danışmanın teşviki



Sosyal diyalog ve üçlü yapı ILO'nun temel değerlerindendir. Neredeyse tüm ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları, değişik meselelerin ele alınmasının bir yolu olarak sosyal diyalog mekanizmasını teşvik etmektedir.

ILO düzenlemelerinin çoğu hükümlerinin düzgün bir biçimde uygulanabilmesi için en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren örgütlerine danışılması açıkça zikretmektedir.

Öncelikle, etkili üçlü danışma ancak işçi ve işveren örgütlerinin örgütlenme özgürlüğüne sahip olduğu bir ortamda mümkündür. Sosyal diyalogun ana öğeleri ve şartları; 1948 tarihli ve 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi'nde, 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nde, 1978 tarihli ve 151 sayılı Çalışma İlişkileri (Kamu Hizmeti) Sözleşmesi'nde, 1981 tarihli ve 154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi'nde ve 1971 tarihli ve 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'nde açıklanmaktadır.

1960 tarihli ve 113 sayılı İşkolu Düzeyinde ve Ulusal Düzeyde Danışmaya Dair Tavsiye Kararı'nda, 1971 tarihli ve 143 sayılı İşçi Temsilcileri Tavsiye Kararı'nda, 2002 tarihli Üçlü Yapı ve Sosyal Diyalog Hakkında Karar'da ek tavsiyeler sunulmaktadır.



Kolombiya – ILO'ya Sevk Edilen Anlaşmazlıkların Çözülmesi için Özel Üçlü Komitesi (CETCOIT)

2000 yılında kurulan CETCOIT, Kolombiya'da örgütlenme özgürlüğü hakları ile ilgili iş uyuşmazlıklarını incelemekle sorumlu üçlü bir organdır. 2008 yılında, ILO CETCOIT'in operasyonel kapasitesini geliştirmek amacıyla işbirliği başlatmıştır. CETCOIT'in kurumsal kapasitesini değerlendirerek işe başlayan Büro, daha sonra CETCOIT'in işleyişini ve etkisini iyileştirmeye dönük pratik tedbirlerin kabul edilmesi için üçlü sözleşmelere aracılık yapmıştır.

Bu tedbirlerin olumlu etkisi kısa sürede görülmüş, bu sayede önemli ve uzun süredir devam eden üç anlaşmazlık bir aydan daha kısa sürede çözüme kavuşturulmuştur. 2012 yılında, projeye ilgili bağımsız değerlendirmede, CETCOIT'e verilen desteğin ülkede güven inşası ve üçlü diyalogun geliştirilmesi konusunda kilit bir başarı sağlamış olduğu tespit edilmiştir. Kasım 2012'de, ILO Yönetim Kurulu, Kolombiya'da Örgütlenme Özgürlüğü ve Demokrasi Üçlü Anlaşması'nın uygulanması kapsamında proje sonuçlarının altını çizmiştir.

Kaynak: ILO. 2013. Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013, box 3.1.

Ayrıca, sağlam ve iyi işleyen bir sosyal diyalog için elverişli ortamın yaratılmasında çalışma idaresiyle ilgili düzenlemeler de kilit bir rol oynamaktadır. 1978 tarihli ve 150 sayılı Çalışma İdaresi Sözleşmesi bu bakımdan, "Sözleşmeyi onaylayan Üye Devletlerin her biri çalışma idaresi sistemi içinde, kamu makamları ve en fazla temsil kabiliyetine sahip işveren ve işçi örgütleri veya – yerine göre – işveren ve işçi temsilcileri arasında danışma, işbirliği ve müzakereyi temin etmek için ulusal koşullara uygun düzenlemeler yapar" hükmünü getirmiştir. Devamında; "ulusal kanunlara, yönetmeliklere ve ulusal uygulamaya uygun olduğu ölçüde" bu düzenlemelerin özellikle ulusal seviyede yapılması gerektiği hüküm altına alınmaktadır.

Diğer ILO düzenlemeleri belli alanlarda üçlü sosyal diyaloga atıfta bulunmaktadır. Bu düzenlemeler, belli alanlarda, işveren ve işçi temsilcilerine danışılması gerektiğini belirtmektedir:

- ▶ istihdam politikalarının belirlenmesi ve uygulanması (1964 tarihli ve 122 sayılı *İstihdam Politikası Sözleşmesi*);
- ▶ varsa; asgari ücret tespiti ve revizyonu (1970 tarihli ve 131 sayılı *Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi*);
- ▶ mesleki rehberlik ve mesleki eğitim politikalarının ve programlarının belirlenmesi ve uygulanması (1975 tarihli ve 142 sayılı *İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi*);
- ▶ ILO Uluslararası Çalışma Konferansı'nın (ILC) gündemindeki konular ile uluslararası çalışma standartlarının kabulü, onaylanması, gözetimi ve feshi ile ilgili konular (1976 tarihli ve 144 sayılı *Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları Sözleşmesi)*);
- ▶ İş sağlığı, iş güvenliği ve çalışma ortamı ile ilgili ulusal politikaların belirlenmesi, uygulanması ve gözden geçirilmesi (1981 tarihli ve 155 sayılı *İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi*);
- ▶ Ailevi sorumlulukları olan ve hâlihazırda istihdamda olan veya istihdama girmek isteyen kişilerin bu hakkını ayrımcılığa maruz kalmadan ve mümkün olduğu ölçüde iş sorumlulukları ve ailevi sorumluluklar arasında çatışma yaratmadan kullanabilmesine dönük tedbirlerin belirlenmesi ve uygulanması (1981 tarihli ve 156 sayılı *Ailevi Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi*);
- ▶ Sürdürülebilir sosyal güvenlik sistemlerinin geliştirilmesi, ulusal sosyal güvenlik yaygınlaştırma stratejilerinin belirlenmesi ve uygulanması (2012 tarihli ve 202 sayılı *Sosyal Koruma Tabanlarına İlişkin Tavsiye Kararı*).

Üye Devletlerin onayladıkları Sözleşmelerin uygulanması konusunda ILO'ya düzenli rapor sunması ve bu raporlarda ulusal kanunların söz konusu Sözleşmeye uygun olup olmadığına dair bilgilerin yanı sıra, Sözleşmenin uygulama düzeyinde etki oluşturmasını temin etmek için neler yapıldığına dair bilgilerin de ILO'ya iletilmesi gerekmektedir.



Detaylı bilgi için ek kaynaklar

- ▶ ILO. 2009. *Rules of the Game: A brief introduction to International Labour Standards* (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations* (Geneva).
- ▶ ILO. 2013. *Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013; *Report of the Committee for the Recurrent Discussion on Social Dialogue*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.
- ▶ Casale, G.; Sivananthiran, A. 2011. *The fundamentals of labour administration*, Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN) (Geneva, ILO).

Ek bilgi

- ▶ ILO Helpdesk for Business on International Labour Standards: <http://www.ilo.org/business>.
- ▶ ILO Information System on International Labour Standards (NORMLEX): <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.
- ▶ ILO Labour Administration and Inspection Programme (LAB/ADMIN): <http://www.ilo.org/labadmin/lang--en/index.htm>

B. 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, 1976

1. 144 sayılı ILO Sözleşmesi'ne Giriş

1976 tarihli ve 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi (2008) ile tanımlandığı şekliyle ILO'nun dört "yönetişim sözleşmelerinden" biridir. Bu Sözleşme ulusal seviyede üçlü yapının teşvik edilmesi için kilit bir düzenlemedir. 144 sayılı Sözleşme, 1976 tarihli ve 152 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Örgütünün Faaliyetleri) Tavsiye Kararı ile beraber yorumlanmalıdır.

144 sayılı Sözleşme uyarınca; ILO'nun standartlarıyla ilgili faaliyetlerinin her aşamasında, ulusal seviyede, hükümet ile temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren örgütleri arasında etkili danışma yapılması gerekmektedir. İşçi ve işveren örgütleriyle yapılacak danışmanın özellikle ILO'nun standartlarıyla ilgili faaliyetlerinin her bir aşamasına denk gelen beş konu üzerinde yapılması gereklidir. Bu konular şunlardır:

- 1. ILO Konferansı gündemindeki konular.** Hükümetlerin standart belirleme gündemindeki konularla ilgili anketlere verdiği yanıtlar ve taslak düzenleme metinleri konusundaki yorumları içermektedir. Bu yanıtların ve yorumların nihai içeriği hükümetlerin sorumluluğundadır.
- 2. Yeni kabul edilen ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının ulusal parlamentolara sunularak; resmi onay, mevzuat çıkarma veya başka adımların atılması için değerlendirilmesi.** Bu çalışma ILO Anayasası'nın bir şartıdır ve de işçi ve işveren örgütlerine danışılarak yapılmalıdır.
- 3. Onaylanmamış Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının, onaylanması ve uygulanması bakımından yeniden incelenmesi.** Bu yeniden inceleme, ulusal uygulamaya göre belirlenecek "uygun aralıklarla" yapılmalıdır. Bu değerlendirme, onaylama ve uygulama için şartların oluşup oluşmadığını değerlendirmeye imkân vermektedir.
- 4. Onaylanmış Sözleşmeler Konusunda ILO'ya Rapor Sunulması.** Bir Sözleşme onaylandıktan sonra, üye devletler bu sözleşmenin hukuki

ve fiili uygulanması hakkında düzenli raporlar sunmalıdır. Onaylanmış Sözleşmeler ile ilgili raporların her biri nihai hale getirilmeden ve ILO'ya gönderilmeden önce, işveren ve işçi örgütlerine danışılmalıdır.

5. Onaylanmış Sözleşmelerden çıkma teklifi. (Bir üye devletin Sözleşme kapsamındaki yükümlülüklerine son vermek amacıyla) onaylanmış bir sözleşmeden çıkmasının düşünüldüğü durumlarda, Hükümet son kararını vermeden önce temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren örgütlerine danışılmalıdır.

152 sayılı Tavsiye Kararı, yukarıda sayılan konulara ilaveten, ilgili diğer konularda da, örneğin; ILO teknik işbirliği faaliyetleri; ILO Konferanslarının ve toplantılarının sonuçları ve tavsiyeleri; ILO faaliyetleri konusunda daha iyi bilgilendirmenin teşvik edilmesi gibi konularda da danışma yapılmasını tavsiye etmektedir.

144 sayılı Sözleşme

144 sayılı Sözleşme'nin kapsamı ilk başta nispeten sınırlı görülse de **bu düzenleme** birçok ülkede **Sözleşme'de belirtilen konuların da ötesinde başarılı bir sosyal diyalogu tetiklemiş** ve ulusal seviyede sosyal diyalogu güçlendirme potansiyeli olduğunu göstermiştir.

2. Üçlü danışma nasıl yürütülür?

144 sayılı Sözleşme'nin amacı; hükümet tarafından kararlar alınmadan önce ilgili tarafların yani işçi ve işveren örgütlerinin görüşlerinin dikkate alınmasını sağlamaktır.

144 sayılı Sözleşme, danışma faaliyetlerinin "temsil kabiliyetine sahip" örgütlerle yapılması gerektiğini belirtmektedir. Danışılacak örgütleri seçmek için kullanılan kriterler önceden belirlenmiş, açık ve objektif olmalıdır. İşçi ve işveren örgütleri temsilcilerini serbestçe seçebilmelidir. Ayrıca işverenler ve işçiler her türlü yetkili organda eşit temelde temsil edilmelidir.

Danışma, yılda bir defadan az olmamak üzere, kararlaştırılmış aralıklarla yapılmalıdır. Gerekğinde, yetkili makamlar danışma faaliyetleri hakkında yıllık raporlar yayınlamalıdır.

Danışma sonrasında, uzlaşmaya varılamaması halinde hükümet son kararı verecektir. İşçi ve işveren örgütleri, hükümetin son kararını ya da pozisyonunu desteklemek zorunda değildir ve de görüş ve yorumlarını ILO'ya doğrudan iletebilir.

3. Gerekli danışma prosedürleri nelerdir?

Bu tercih ülkelere bırakılmıştır. 144 sayılı Sözleşme, en uygun danışma yöntemlerinin tespitinde hükümetlere geniş bir hareket alanı vermektedir. Belli tipte bir kurumsal düzenlemenin yapılması şart değildir. Bu usullerin mahiyeti, temsil kabiliyetine sahip işveren ve işçi örgütlerine danışıldıktan sonra ulusal uygulamaya uygun bir şekilde belirlenecektir. Bazı ülkeler Sözleşme'nin uygulanmasını kolaylaştırmak amacıyla ILO'dan tavsiye ve eğitim desteği talep etmiştir.

Uygulamada, çoğu ülke 144 sayılı Sözleşme kapsamına giren konuları ele alacak resmi komiteler kurmuştur. Bu komiteler genellikle ILO konuları bakımından belli bir yetki verilmiş organlardır. Diğer bir seçenek de, ILO faaliyetlerinin ve uluslararası çalışma standartlarının ekonomik, sosyal alanda veya çalışma alanında daha geniş yetkili bir organ içinde tartışılmasıdır.

Üçlü danışma süreçlerinin sonucunda uzlaşma çıkması şart mıdır? – ILO denetim organlarının örnek bir durumda beyan ettiği görüş

2003 yılında, ILO Anayasası'nın 24. maddesi kapsamında iki işçi sendikası, Guatemala'nın 1976 tarihli ve 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi'ne uymadığı iddiasıyla bir başvuruda bulunmuş bunun üzerine ILO denetim organları, üçlü danışma sürecinin amacının muhakkak bir uzlaşmaya varmak olup olmadığını değerlendirmiştir. Her ne kadar bu durum 144 sayılı Sözleşme'nin yorumlanması ile ilgili konuları gündeme getirse de, bu iddiayı değerlendirmek üzere ILO Yönetim Kurulu tarafından tayin edilen Komite'nin vardığı sonuçlar diğer üçlü süreçlere de uygulanabilir.

Komite yaptığı değerlendirmede; danışma sürecinin anlamlı olması için sadece şekilsel bir uygulama olmaması gerektiğini, bu sürecin yetkili makam tarafından ciddi bir şekilde değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Kamu makamlarının iyi niyetle danışma sürecini yürütmesi şart olsa da ifade edilen görüşler onlar için bağlayıcı değildir ve son kararın sorumluluğu tamamen kamu makamlarına aittir. Komite değerlendirmesinin devamında, mutlak uzlaşma şartının, Sözleşme'de şart koşulan danışmanın etkinliğini azaltabileceğini belirtmiştir. Komite bu bakımdan, Sözleşme'de danışmanın amacının muhakkak bir anlaşmaya varmak olduğuna dair bir şart olmadığını; danışmanın asıl amacının, karar alınmasında yetkili makama yardımcı olmak olduğunu belirtmiştir.

Kaynak: ILO NORMLEX: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.



Trinidad ve Tobago – ILO 144 Üçlü Danışma Komitesi

1996 yılında, Trinidad ve Tobago Hükümeti "ILO 144 Üçlü Danışma Komitesi" ni kurmuştur. Komite; ekonomik, sosyal ve çalışma konularında uzman üyelerden oluşmaktadır.

Düzenli aylık ve alt komite toplantılarında bu Komite; onaylanması düşünülen Sözleşmeler ışığında, ulusal kanunları ve uygulamaları detaylı teknik incelemekten geçirmektedir. Örneğin çocuk işçiliği konusunda, 138 ve 182 sayılı Sözleşmeler bu kapsamda ele alınmıştır. Yakın bir zaman önce Komite, 1964 tarihli ve 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi'nin ve 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi'nin onaylanmasını tavsiye etme kararı almıştır.

Komite görüşmelerinde sözleşmelerin onaylanması ve uygulanması konusunda ilgili paydaşlara danışarak onların görüşlerini almaktadır. Komite ayrıca görüşme konularıyla ilgili uzmanlarla ve kaynak kişilerle irtibat kurmaktadır.

Bkz ILO. 2011. *Direct Request (CEACR)*, adopted 2010, International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.



Norveç – Üçlü ILO Komitesi

Norveç Üçlü ILO Komitesi, 144 sayılı ILO Sözleşmesi'nin bir sonucu olarak 1947 yılında kurulmuştur. Komite yılda beş kere özellikle de ILO Yönetim Kurulu toplantılarından önce bir araya gelmekte ve gündemi önceden değerlendirip, görüşleri karşılaştırmaktadır. Komite, ayrıca her yıl, ILO Uluslararası Çalışma Konferansı'ndan (ILC) önce ve sonra toplanarak üyelerden her birinin rolü ve gündem konularıyla ilgili görüşlerin içeriğini belirlemektedir. Komite daha sonra ILC'de belirlenen Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının onaylanmasını takip etmektedir.

Komite ayrıca İnsana Yakışır İş Ulusal Çalışma Gündemi sürecinden geçmekte ve Norveç'in ILO'ya katkısını görüşmektedir. ILO ile ilgili tüm hususlar bu forumda tartışılmaktadır.



Detaylı bilgi için ek kaynak

- ILO. 2009. *Towards widespread ratification and effective implementation of the governance Conventions – Plan of action (2010–2016)* adopted by the Governing Body of the International Labour Organization, 306th Session, Geneva, 2009.
- ILO. 2011. *Promote tripartite consultation: Ratify and apply Convention No. 144*, Industrial and Employment Relations Department (DIALOGUE) and International Labour Standards Department (NORMES) (Geneva).

Notlar

X. KISIM

Uluslararası Çalışma Bürosu nasıl yardımcı olabilir?

Bu kısımda, Uluslararası Çalışma Bürosu'nun ulusal düzeyde üçlü sosyal diyalogun desteklenmesindeki rolü açıklanmaktadır.

- A. ILO, üçlü yapı ve sosyal diyalog164
- B. Teknik destek, kapasite geliştirme ve eğitim faaliyetleri165
- C. 144 sayılı ILO Sözleşmesi konusunda teknik destek169



A. ILO, üçlü yapı ve sosyal diyalog

ILO'nun 1919 yılında kurulmasından bu yana üçlü sosyal diyalog örgütün kurucu ilkelerinden biri olagelmıştır. Örgütün temel yapısı ve işlevleri üçlü yapı üzerinde kurulmuştur. ILO Birleşmiş Milletler'in "üçlü yapıya" sahip tek kuruluşudur. Sosyal diyalogun en gelişmiş ve kurumsallaşmış küresel forumu olan ILO, hükümetler ile işçi ve işveren örgütlerinin temsilcileri arasında üçlü işbirliği için eşsiz bir platform sunmaktadır.

Sosyal diyalogun ve üçlü yapının ILO için önemi 1944 Philadelphia (Filadelfiya) Bildirgesi'nde ortaya konulmuştur. Bu ilke daha sonra değişik vesilelerle özellikle de üçlü yapı ve sosyal diyalogla ilgili 2002 tarihli Kararı, 2008 tarihli Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi ve 2009 tarihli Küresel İş Pakti'nde yinelenmiştir.

Üçlü yapı ve sosyal diyalog ilkesi ILO'nun aşağıda belirtilen dört stratejik hedefinin bir parçasıdır:

- ▶ Çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklarla standartların teşvik edilmesi ve uygulanması;
- ▶ Hem kadınlar hem de erkeklerin insana yakışır istihdama ve gelire kavuşma fırsatlarının artırılması;
- ▶ Herkes için sosyal korumanın kapsamının ve etkinliğinin artırılması;
- ▶ Üçlü yapının ve sosyal diyalogun güçlendirilmesi.

Bu dört hedef birbirini takviye etmekte ve ILO'nun İnsana Yakışır İş paradigmasının temelini oluşturmaktadır.

ILO yapısında ve işleyişinde üçlü yapı

Hem Uluslararası Çalışma Konferansı hem de ILO Yönetim Kurulu'nun üçlü yapı kompozisyonuna sahip olduğu ancak Uluslararası Çalışma Bürosu'nun bu yapıya sahip olmadığı belirtilmelidir. ILO personeli, hükümetlerinden ve diğer kurucu unsurlardan bağımsız uluslararası kamu görevlileridir.

Ancak Büro içinde İşçi Örgütleri (ACTRAV) ve İşveren Örgütleri (ACT/EMP) Bürosu olmak üzere iki ayrı Büro vardır. Bu büroların personelleri ağırlıklı olarak işçi ve işveren örgütlerinin uzmanlarıdır. ACT/EMP ve ACTRAV'ın rolü, üçlü yapı ve sosyal diyalog çerçevesinde 2002 sayılı Kararı'nda yinelenmiş ve Büro'dan "İşçi ve İşveren Faaliyetleri Bürolarının, Uluslararası Çalışma Bürosu bünyesindeki kendine has işlevlerini ve rollerini tanıması, bunların işçi ve işveren örgütlerine hizmet sunma kapasitesini güçlendirmesi" istenmiştir.

B. Teknik destek, kapasite geliştirme ve eğitim faaliyetleri



Sosyal diyalog ve üçlü danışma; anlaşmazlıkların çözümü, etkili politika geliştirme ve reformların sürdürülebilirliği bakımından etkisi kanıtlanmış yöntemlerdir. Kurucu unsurların ve üçlü yapının ulusal, bölgesel ve küresel tartışmaları etkileme kapasitesinin güçlendirilmesi, ILO'nun yetki alanının geçerliliğini sürdürmesi bakımından kilit önemdedir.

ILO özellikle kapasite geliştirme ve standart belirleme faaliyetleri, teknik işbirliği ve politika tavsiyesinin yanı sıra UÜSD ile ilgili çıkarılan derslerin ve başarılı uygulama örneklerinin derlenmesi ve paylaşılması yoluyla, hükümetlerle işçi ve işveren örgütlerinin UÜSD süreci başlatmasını ve geliştirmesini destekleyebilir.

Bu alandaki teknik destek, güçlü ve işlevsel sosyal diyalog kurumlarının ve süreçlerinin inşa edilmesine ayrıca işçi ve işveren örgütlerinin kapasitesinin artırılmasına odaklanmaktadır.

Diğer teknik işbirliği bileşenleri özellikle ulusal düzeyde sosyal diyalogun ve üçlü yapının kurulması ve güçlendirilmesi bakımından önem arz etmektedir:

- ▶ **Uluslararası çalışma standartlarının** onaylanmasının ve uygulanmasının teşvik edilmesi;
- ▶ Çalışma bakanlıklarının ve ilgili diğer hükümet kuruluşlarının sosyal diyalogu daha fazla kolaylaştırabilmesi ve sosyal diyaloga katılabilmesi için **çalışma idarelerinin** desteklenmesi;
- ▶ **Çalışma mevzuatının** modernleştirilmesinin ve reformunun desteklenmesi.

Afganistan, Namibya, Güney Afrika ve Sri Lanka gibi bazı ülkelerde ILO ulusal üçlü organlar, bunların ihtisas alt komiteleri, özel amaçlı iş teftişleri veya ulusal ya da yerel üçlü sağlık ve güvenlik organları yoluyla, uluslararası çalışma standartlarının uygulanması bakımından, üçlü diyalogun en iyi nasıl kurumsallaştırılacağı konusunda görüşmelerin başlamasına yardımcı olmuştur.

Kaynak: Rychly, L. 2013. Ministries of Labour: Comparative Overview – Database, Organograms, ILO Action, LAB/ADMIN Working Document No. 27 (Geneva, ILO).

Ulusal ve uluslararası kalkınma hedeflerinin belirlenmesi ve gerçekleştirilmesinin bir aracı olarak UÜSD'nin geliştirilmesi, ILO Yönetişim ve Üçlü Yapı Dairesi için bir önceliktir. ACTRAV ve ACT/EMP'in işçi ve işveren örgütlerinin kapasitesini geliştirmeye dönük işbirliği programları yoluyla oynadığı rol, bu hedeflerin gerçekleştirilmesi bakımından büyük öneme sahiptir.

PRODIAF

TILO PRODIAF programı (*Programme de Promotion du Dialogue Social en Afrique–Afrika’da Sosyal Diyaloğun Geliştirilmesi*) 1998-2010 yılları arasında yürütülmüştür. Belçika ve Fransız hükümetleri tarafından finanse edilen program 22 ülkenin yanı sıra Batı Afrika (UEMOA), Orta Afrika (CEMAC) ve Büyük Göller ülkelerindeki alt bölgesel kurumları da kapsamıştır.

PRODIAF’ın ana amacı Fransızca konuşan Afrika ülkelerinin ulusal ve bölge altı düzeydeki üçlü işbirliği yapılarını güçlendirmelerine destek olmaktır. Program ayrıca hükümetlerin ve sosyal ortakların sosyal diyalog ve üçlü işbirliği sistemlerini değerlendirmelerine ve gerektiğinde bu sistemlerin iyileştirilmesi, değiştirilmesi ve güçlendirilmesi için ortak analizler yapmalarına imkân vermiştir.

PRODIAF’tan çıkarılan dersler:

1. Sosyal diyaloğun ve geliştirilmesinin asıl zorluğu teknik değil insan faktörüyle ilgilidir.
2. Sosyal diyaloğun desteklenmesi için temel meselelerde siyasi liderleri için içine katabilecek siyasi liderlik gerekmektedir.
3. Sosyal diyaloğun geliştirilmesi ve dolayısıyla programlanması, yönetilmesi ve değerlendirilmesi; açık, net ve ortak bir teorik ve kavramsal çerçeve ile desteklenmelidir.
4. İyi işleyen sosyal diyalog kurumlarının sürdürülebilirliğinin gerekli koşulu eğitim ve sürekli öğrenmedir.
5. Herkese uyan tek bir sosyal diyalog modeli yoktur.
6. Sosyal diyalog kendi başına bir amaç değil üçlü yapıyı geliştirmenin, yönetişimi iyileştirmenin ve sosyo-ekonomik kalkınmanın bir aracıdır.

Kaynaklar:

- ILO. 2010. *Promotion of a social dialogue programme in Africa (PRODIAF III) (Final Evaluation Summary)* (Geneva).
- ILO. 2011. *Compilation of African experiences on social dialogue*, DIALOGUE (Geneva).

ILO İnsana Yakışır İş Ülke Programları
Sosyal diyalog ve üçlü yapı konusunda seçili hedefler
(2010 – 2015 dönemi)

Africa	Botsvana	Etkili bir ulusal sosyal diyalog kurumunun tesisi ve sosyal ortakların sosyal-ekonomik politikaları etkileme kapasitelerinin geliştirilmesi.
	Güney Africa	Sosyal diyalog ve işgücü piyasası kurumlarının uluslararası çalışma standartlarına (UÇS) uygun bir şekilde işlemesini sağlayacak biçimde güçlendirilmesi.
	Moritanya İslam Cumhuriyeti	Ulusal bir üçlü forumun kurulması; sosyal ortaklar arasında diyalogun artırılması yoluyla iş uyuşmazlığı sayısının 2014 yılına kadar %10 oranında azaltılması ve toplu sözleşme sayısının artırılması.
Americas	Bahamalar	Politika belirleme bakımından sektörel ve ulusal seviyelerde üçlü diyalogun kurumsallaşmasının sağlanması; işgücü piyasasının değişik ihtiyaçlarına yanıt verebilen eğitim programlarının uygulanması; ekonomik ve sosyal kalkınma konularında, üçlü yapı kurucu ortaklarının da katılımıyla, sektörler arası ve çok paydaşlı politika diyalogunun temin edilmesi.
	Belize	Sosyal diyalog ve üçlü yapı kavramları ve de uygulamaları alanında kilit personel için eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesi; mümkün olan en geniş kitleye ulaşmak için insana yakışır iş ve sosyal diyalog konulu kamuoyu bilgilendirme kampanyalarının geliştirilmesi.
	Guyana Kooperatif Cumhuriyeti	Üçlü yapı kurucu unsurları için öncelikli konularda eğitim çalıştayları düzenlenmesi (iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliği, HIV ve AIDS, endüstri ilişkileri, güven inşası, ulusal mevzuat ve uluslararası çalışma standartları konularında).
Arab States	Umman Sultanlığı	'Ulusal üçlü danışma komitesi' kurulması ve işletme seviyesinde bağımsız sendikaların oluşturulması.
Asia and the Pacific	Afganistan	En az % 20 kadın katılımıyla ulusal üçlü komisyon kurulması, Komisyonun 2015 yılına kadar en az üç kere toplanması.
	Kamboçya	Etkili toplu pazarlık konusunda Çalışma Bakanlığı (MOLVT) görevlileri için eğitim hazırlanması, Üçlü Danışma Komitesi'nin görevini etkili bir şekilde yerine getirebilmesi için kapasitesinin geliştirilmesi.
	Pakistan	Toplumsal cinsiyete duyarlı bir bilgi tabanının geliştirilmesi ile işveren örgütlerinin ve temsil kabiliyetine sahip örgütlerin kapasitelerinin geliştirilmesi amacıyla araştırma, teşvik ve savunuculuk çalışmaları yapılması; hem erkek hem de kadın işverenlerin sosyal diyalog kapasitesinin geliştirilmesi.

Europe and Central Asia	Moldova Cumhuriyeti	Etkili toplu pazarlık mekanizmalarının geliştirilmesi amacıyla üçlü yapı politika belirleyicilerinin kapasitesinin geliştirilmesi yoluyla sosyal diyalogun işlemesine elverişli bir yasal ve kurumsal çevrenin güçlendirilmesi.
	Ukrayna	Ulusal ve yerel sosyal diyalog kurumları arasında bölgesel sosyal diyalogun ve eşgüdümün güçlendirilmesi.
	Bosna Hersek	Eyalet düzeyinde işleyen bir ekonomik ve sosyal konseyin kurulması yoluyla sosyal diyalogun güçlendirilmesi.

C. 144 sayılı ILO Sözleşmesi konusunda teknik destek

ILO, 1976 tarihli ve 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi'nin onaylanmasını ve uygulanmasını düşünen kurucu unsurlara değişik yollarla yardım edebilir. ILO özellikle şunları yapabilir:

- ▶ İşveren ve işçi örgütleriyle hükümetlerin 144 sayılı Sözleşme'nin özünü daha iyi anlamasına yardımcı olmak için seminer ve tartışmalarda moderatörlük yapabilir ve tanıtım materyalleri temin edebilir;
- ▶ 144 sayılı Sözleşme'nin onaylanması amacıyla hükümet görevlilerine teknik destek verebilir;
- ▶ Danışma mekanizmasının kurulmasında teknik destek sağlayabilir;
- ▶ Hükümetin ILO Anayasası kapsamındaki rapor sunma şartını yerine getirmesine yardımcı olabilir;
- ▶ İşveren ve işçi örgütleriyle hükümet görevlilerinin üçlü danışma sürecine tam olarak katılabilmesini sağlayacak eğitimlerin sunulmasında yardımcı olabilir;
- ▶ Üçlü yapı mekanizmalarının ve süreçlerinin toplumsal cinsiyet duyarlılığının artırılması konusunda bilgi ve eğitim sunabilir;
- ▶ 144 sayılı Sözleşme'nin uygulanması konusunda ILO'nun uluslararası tecrübesini üye devletlerle paylaşabilir.

144 sayılı ILO Sözleşmesi'nin Etkisi

Dünyanın birçok bölgesinde, örneğin; yakın zaman önce **Bangladeş, Kolombiya, Ürdün, Kenya** ve **Kuveyt**'te, üçlü danışmayı sağlamaya yönelik yeni organlar kurulmuştur.

Bu organlar, ILO standartlarıyla ilgili konuları görüşmenin yanı sıra asgari ücret ve çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklara dair konuları da ele almıştır. Üçlü organların mevcut olduğu ülkelerde, 144 sayılı Sözleşme sosyal diyalog usullerinin iyileşmesine, sosyal ortakları ILO raporları hakkında yorum yapmaya davet ederek (örneğin; **Ermenistan**'da ve **Çek Cumhuriyeti**'nde); sosyal ortakların temsilcilerinin karar alma sürecine ilk aşamalarından itibaren katılımını sağlayarak (**Güney Afrika**); uluslararası çalışma standartları konusunda üçlü danışmaya hazırlık yapmak amacıyla çalışma bakanlıkları bünyesinde yeni birimlerin ve komitelerin oluşturulması sürecini başlatarak (**Togo**); veya asgari ücret ve küresel krize verilecek yanıt gibi, ulusal işgücü piyasalarını ilgilendiren belli konuları tartışarak (**Hindistan, Endonezya, Peru** ve **Türkiye**) destek olmuştur.

Üçlü danışma sonucunda **Arnavutluk, Benin, Slovakya** ve **Amerika Birleşik Devletleri** gibi bazı ülkeler, ek ILO Sözleşmeleri'ni kayıt altına alabilmiş, onaylayabilmiş veya yeni sözleşmelerin onaylanmasının zeminini hazırlayabilmiştir.

Kaynak: ILO. 2013. Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.



KONTROL LİSTESİ



BAŞARILI BİR ÜÇLÜ YAPI İÇİN STRATEJİLER

- ▶ Örgütlenme özgürlüğünün ve toplu pazarlık hakkının fiili olarak tanınması (87 ve 98 sayılı ILO Sözleşmeleri'nin onaylanması ve uygulanması dâhil);
- ▶ İşçi ve işveren örgütleri siyasi baskının hâkimiyeti altında olmamalı ve kamu makamlarının yersiz müdahalelerine maruz kalmamalı;
- ▶ Üçlü yapı kurumları tarafından yapılan tavsiyeler ve anlaşmalar gözetilmeli ve uygulanmalı;
- ▶ İşçi ve işveren örgütleri mümkün oldukça temsil kabiliyetine sahip olmalı (örneğin; işveren organları, küçük işletmeleri ve kooperatifleri de içermeli; işçi sendikaları kayıtdışı çalışan işçileri, etnik azınlık mensubu işçileri ve gençleri de kapsamaya gayret etmeli ve toplumsal cinsiyet dengesi dikkate alınmalı);
- ▶ Hükümetin, işçi ve işveren temsilcilerinin teknik ve örgütsel yetkinliği, uygun eğitimlerle ve kapasite geliştirme programlarıyla geliştirilmeli;
- ▶ Sosyal ortaklarla sık etkileşim yoluyla ortak güven inşa edilmeli;
- ▶ UÜSD için araştırma kapasitesi de dâhil olmak üzere verimli bir destek yapısı uygun bir biçimde kurulmalı;
- ▶ Her toplantıda, ortaklardan her birinin temsilcilerinin en az yarısı kadar toplantı yeter sayısı olmalı;
- ▶ Oylamadan kaçınılmalı ve uzlaşma aranmalı;
- ▶ Gerektiğinde ILO'dan yardım ve tavsiye istenmeli.



BAŞARILI BİR ÜÇLÜ YAPIYI NELER ENGELLEYEBİLİR?

Genel

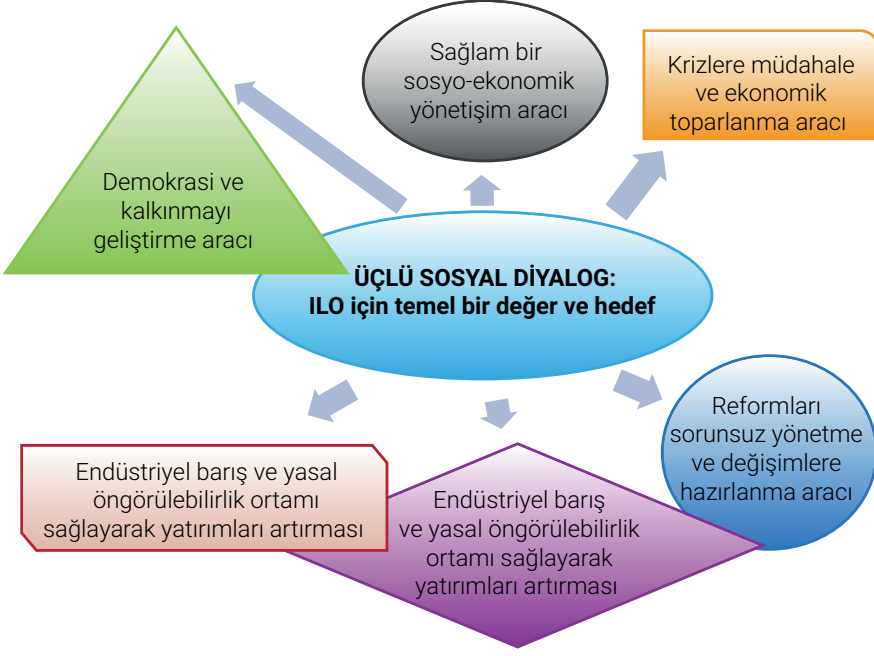
- ▶ Örgütlenme özgürlüğünün ve toplu pazarlık hakkının ihlali;
- ▶ Anlaşma da dâhil olmak üzere sosyal diyalogun ne anlama geldiğinin yeterince anlaşılabilmesi;
- ▶ Eşgüdüm eksikliği ve bunun sonucunda ulusal düzeyde alınan kararların daha alt düzeylerde (fabrika/işyeri, bölgesel veya sektörel düzeyde) düzgün uygulanabilmesi;
- ▶ Sosyal diyalog sürecinde yer alan değişik bakanlıklar arasında, hükümet içinde eşgüdüm eksikliği olması;
- ▶ Zayıf ve temsil kabiliyetine sahip olmayan işçi ve işveren örgütleri;
- ▶ UÜSD kurumu için yeterli finansmana sahip, personeli meslek uzmanlarının oluşturduğu bir destek yapısının olmaması;
- ▶ UÜSD kurumunun görevleri, yetkisi ve parametreleri hakkında açık bir çerçevesinin olmaması;
- ▶ Engelleyici kanunlar;
- ▶ Çok kısa süre önceden bildirilen toplantılar;
- ▶ Müzakere sürecinde yaşanan hükümet veya komite değişiklikleri ve bunun süreci sekteye uğratması;
- ▶ Ülkenin ekonomik ve sosyal durumu ile ilgili önemli değişkenler hakkında güvenilir veri, istatistik ve hazırlık eksikliği;
- ▶ Çok hızlı bir anlaşma çıkarmaya çalışılması veya fikir birliği konusunda fazla ısrarcı olunması ve bunların sonucunda ortaya çıkabilecek tıkanmalar;
- ▶ Gerçek değil "yüzeysel" uzlaşya dayalı anlaşmalar;
- ▶ Yeterli düzeyde anlamlı danışma yapılmaması, danışma ve müzakere kararına uyulmaması;
- ▶ Ulusal üçlü mekanizmaların yasal tanınma ve yetki eksikliği;
- ▶ Varılan anlaşmaları uygulama ve izleme kapasitesi bakımından eksiklik.



İŞÇİ VE İŞVEREN TEMSİLCİLERİ BAKIMINDAN

- ▶ Taraflardan biri ya da birkaçının taahhüt eksikliği, ilgili konularda eğitim veya bilgi eksikliği;
- ▶ Sosyal ortaklar arasında güven ve saygı eksikliği;
- ▶ Sosyal ortakların birlikte sorunları tanımlama ve çözme arayışından çok kendi avantajlarını ve imtiyazlarını sürdürme çabası;
- ▶ Temsilcilerin kendi işkolları veya şirketleri çerçevesinde akıl yürütmesi ve büyük resmi görememesi;
- ▶ Temsilcilerin üçlü organa yeterince önem veremeyecek kadar iş yoğunluğu ve diğer faaliyet yoğunluğunun olması nedeniyle üçlü yapının işleyişiyle ilgili eğitim eksikliği;
- ▶ Küçük ölçekli işverenlerin ve işletmelerin ve de kayıtdışı sektör temsilcilerinin katılım eksikliği;
- ▶ Örgütlerin finansman (yetersiz araştırma imkânları da dâhil) ve teknik destek eksikliği.

ÖZET - ÜÇLÜ SOSYAL DİYALOG NEDİR?



Notlar

Bölgesel düzeyde üçlü sosyal diyalog

Sosyal diyalog ulusal düzey dışındaki düzeylerde örneğin; bölgesel düzeyde de gerçekleşebilir. Bölgesel düzey, büyük ölçüde özerkliğin bulunduğu federal sistemlerde olduğu gibi, ulus altı düzeyi ifade edebileceği gibi uluslararası düzeyi de ifade edebilmektedir.

Bu rehberin asıl konusu ulusal üçlü sosyal diyalog olsa da bölgesel düzeydeki sosyal diyalog ulusal düzeydeki üçlü danışma ve müzakere süreçlerini etkileyebileceğinden ve bunun tersi de söz konusu olabileceğinden bu konuya da aşağıda kısaca yer verilmiştir.

A. Ulus-altı düzey (eyalet, federal ve yerel düzeyler)	178
1. Polonya	178
2. Peru	179
3. Hindistan	182
B. Uluslararası düzey	184
1. Avrupa Birliği	184
2. Latin Amerika ve Karayipler	187
3. Afrika	188
4. Diğer bölgeler: Üçlü yapının yükseliş trendi	190

A. Ulus-altı düzey (eyalet, federal ve yerel düzeyler)

Ulus-altı/bölgesel düzeyde üçlü sosyal diyalog dünyanın değişik yerlerinde mevcuttur. Ulusal mevzuat, devletin anayasal örgütlenmesi ile merkezi otorite ve bölgeler arasındaki yetki paylaşımına göre bölgesel düzeyde üçlü sosyal diyalog farklı şekiller alabilmektedir.

1. Polonya¹

Polonya'da bölgesel sosyal diyalog 2001 Temmuz'da "Sosyal-Ekonomik İşler Üçlü Komisyonu ve Voyvodalık Sosyal Diyalog Komisyonları Kanunu" ile kurumsallaştırılmıştır.² Bu Kanun, içinde en fazla temsil kabiliyetine sahip işçi ve işveren örgütlerinin bölgesel şubeleri, bölgesel hükümet (Marşal Ofisi) ile merkezi hükümetin voyvodalıktaki (yani bölgedeki) temsilcisinin yer aldığı bölgesel sosyal diyalog komisyonlarını (Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego, WKDS) kurmuştur. 22 Şubat 2002 tarihli Kabine talimatnamesi uyarınca bölgede yer alan alt bölge ve belediye temsilcileri de bölgesel komisyon toplantılarına davet edilmektedir. Bu talimatnameye göre WKDS toplantıları en az üç ayda bir yapılmalıdır.

Mevzuat ile WKDS'ye devlet idaresinin ve bölgedeki yerel hükümetin yetki alanına girmesi şartıyla işçi ve işveren örgütlerinin faaliyet alanına giren tüm konularda görüş beyan etme hakkı verilmiştir. Dolayısıyla WKDS tarafından görüşülebilecek konular bölgesel kalkınmayla bağlantılı tüm ekonomik ve sosyal meseleler gibi geniş bir alanı (istihdam ve işletmelerin desteklenmesi, sosyal yardımlar, alt yapı ve benzeri konuları) kapsamaktadır. Uygulamada bölgesel ve yerel kalkınma ile ilgili politikalar ve düzenlemeler Devlet idaresi ve bölge hükümeti tarafından kabul edilmeden önce WKDS'ye danışılmaktadır. AB yapısal fonları tarafından finanse edilen kalkınma programları da bu kapsamda yer almaktadır.

¹ Bu metin büyük ölçüde şu iki kaynaktan yararlanılarak hazırlanmıştır: Sroka, J. 2005. Rules on regional social dialogue amended, EIROnline; and Gardawski, J. 2003. Regional social dialogue develops, EIROnline: <http://www.eurofound.europa.eu..>

² Journal of Law No. 100, item 1080, as amended.

2003 yılından itibaren WKDS'nin endüstri ilişkileri alanındaki yetkilerinin kapsamı genişlemiştir. Artık, şirket finansal durumunun kötü olması gerekçesiyle, kanuna istisna bir uygulama olarak, (işçi sendikası olmayan durumlarda) işveren ve işçi temsilcisi arasında işletme düzeyinde yapılan sözleşmelerin izlenmesi de bu komisyonların görev alanı içinde yer almaktadır.

WKDS, bölgesel kamu idareleri tarafından sunulan politikaları ve düzenlemeleri değerlendirirken işverenlerin, işçilerin ve kamunun sosyo-ekonomik çıkarlarını uzlaştırmaya çalışmaktadır. Böylelikle bu komisyonlar, uyumlu bir bölgesel kalkınmanın ön koşulu olan bölgesel ve yerel seviyede barışı ve sosyal uyumu geliştirmek gibi temel bir sorumluluğu taşımaktadır. WKDS bugüne kadar birçok bölgede anlaşmazlıkları çözebilmiştir. Ancak yine de sosyal diyalog kültürü henüz Polonya'nın tüm voyvodalıklarında yerleşik bir uygulamaya dönüşmemiştir.

WKDS komisyonları, ulus altı seviyede katılım ve politika konusunda danışma kültürünü geliştirme rolüne ilaveten, yolsuzlukla mücadeleye de katkı sağlayarak, bölgesel ve yerel düzeylerde kamu işlerinin yönetiminde şeffaflığı artırmıştır. Bu 16 komisyonun resmi olarak danışma işlevi vardır. Komisyon çalışmaları, sosyal ortaklar ve bölgesel makamlar tarafından büyük takdir görmektedir.

2. Peru

Peru'da, Çalışma ve İstihdam Geliştirme Bakanlığı ulusal ve bölgesel üçlü yapı ve sosyal diyalogu geliştirmeye çalışmaktadır. Bakanlığın organlarından biri olan Ulusal Çalışma ve İstihdam Geliştirme Konseyi (Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del Empleo), ulusal düzeyde uygulanan modeli örnek alarak, ülkenin her bölgesinde üçlü sosyal diyalogu teşvik etmek ve güçlendirmekle sorumludur.

Son on yılda, bölgesel seviyede sosyal diyalogun kurumsallaştırılması önemli sonuçlar vermiş, 16 adet Bölgesel Üçlü Çalışma ve İstihdam Geliştirme Konseyi kurulmuştur. Çoğu durumda bu bölgesel konseyler; hükümet, işçi ve işveren örgütleri dışında "diğer çıkar gruplarını" da (akademisyenleri, sivil toplum örgütleri vs.) bir araya getirmektedir.

2005 yılından beri yaşanan bu gelişmeler, Sosyal Aktörlerin Sürekli Eğitimi ve Güçlendirilmesi Planı (Plan de Capacitación Continua y Fortalecimiento de los Actores Sociales) çerçevesinde meydana gelmektedir. Bu Planın amacı; demokratik yönetim ve istikrarın temeli olarak verimli ve zamanında diyalog kültürünü yerleştirme ihtiyacı üzerinde düşünülmesini teşvik etmektir.

Peru Çalışma Bakanlığı; Ulusal Çalışma ve İstihdam Geliştirme Konseyi ile bu Konsey'in 16 bölgesel muadili arasında sinerji yaratmanın ve eşgüdümlü hareket edilmesini sağlamanın yollarını aramaktadır. Bu amaçla her bir bölgede değişen sayıda program ve faaliyet uygulanmış, bu programlarda özellikle şu konular ele alınmıştır:

- ▶ bölgesel düzeyde çalışma hayatı ile ilgili sorunların giderilmesinde üçlü sosyal diyalogun merkezi rolü konusunda sosyal ortakların farkındalığını artırmak;
- ▶ bölgede bir 'sosyal diyalog forumu' nun kurulması ile ilgili hukuki ve teknik konuları ele almak;
- ▶ bölgesel düzeyde sosyal diyalogun gelişmesini engelleyebilecek sebepleri belirlemek;
- ▶ Sosyal aktörleri; sosyal diyalog yöntemi ve stratejileri konusunda güçlendirmek;
- ▶ Eğitim ihtiyaçlarını belirlemek;
- ▶ Ulusal Çalışma ve İstihdam Geliştirme Konseyi'nin teknik sekreteryası ile bölgesel makamlar arasında eşgüdüm kurmak.

Bölgesel sosyal ortaklar, bölgesel konseylerin çalışmalarını Ulusal Çalışma ve İstihdam Geliştirme Konseyi ile daha iyi koordine etmeye yardımcı olabilecek bazı mekanizmalar belirlemiştir:

- ▶ sosyal diyalogun değişik düzeyleri için danışma koordinasyon komitesi kurulması;

- Ulusal Konsey çalışmalarına katılmak üzere üç bölgesel temsilci seçilmesi;
- sektörel çalışma komitelerinin kurulması;
- kurumlar arasında düzenli raporlama yapılması;
- video-konferans yoluyla bölgesel temsilcilerin Ulusal Konsey oturumlarına katılması.



Ucayali Bölgesi (Peru) – Çalışma ve İstihdam Geliştirme Bölgesel Üçlü Konseyi

2001 yılında Ucayali bölgesinde kurulan Çalışma ve İstihdam Geliştirme Bölgesel Üçlü Konseyi, Peru'da bölgesel düzeyde 'üçlü sosyal diyalog' amaçlı ilk forumdur. Konsey'de *çalışma, istihdam, mesleki eğitim, sosyal güvenlik, düzenleyici politikalar ve ormancılık sektöründe zorla çalıştırma konularında altı teknik komite bulunmaktadır.*

Bölgesel Konsey şu konuları ele almaktadır: ormancılık ve liman sektörlerinde yaşanan sorunlar; ormancılık sektöründe zorla çalıştırma; inşaat mühendisliği sisteminde ücret düzenlemelerine uyulmaması; iş sağlığı ve güvenliği; çocuk işçiliği konuları; tarım ve ulaşım sektörlerinde çalışma haklarının ihlali; kayıtdışı ekonomi; bölgedeki değişik ekonomik faaliyetlerde düşük verimlilik seviyesi; eğitim fırsatlarının bölgedeki üretim ihtiyaçlarıyla daha iyi koordine edilmesi; farklılaştırılmış asgari ücret vs.



Kaynaklar ve detaylı bilgi

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2010. *Diálogo socio laboral a nivel regional (2001–09)*, Peru (Lima).
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. 2011. *Institucionalización del diálogo socio laboral regional (2008–2010)*, Peru (Lima).

3. Hindistan

Hindistan, ILO modeline uygun bir biçimde şekillendirilmiş uzun bir üçlü sosyal diyalog geçmişine sahiptir. İstihdam, çalışma, endüstri ilişkileri ve mevzuat konusunda önemli kararlar, değişik forumlarda düzenlenen üçlü müzakerelerden sonra alınmaktadır. 2013 itibariyle Hindistan'da; Hindistan Çalışma Konferansı, Daimi Çalışma Komitesi, 1991 yılında yapısal reformlar konusunda danışma yapmak amacıyla kurulmuş olan Özel Üçlü Komite, Endüstri Komiteleri ve Sosyal Refah Fonları Danışma Komitesi gibi ulusal düzeyde 44 tane üçlü organ/komite bulunmaktadır.

Eyalet düzeyinde Eyalet İş Danışma Kurulu (SLAB) ve Asgari Ücret Üçlü Komisyonları bulunmaktadır. Kerala gibi bazı eyaletlerde, büyük öneme sahip işkollarına bakan Üçlü Komiteler faaliyet göstermektedir. Maharashtra ve Tamil Nadu eyaletlerinde istihdam, ücret ve çalışma koşulları komitelerinin yanı sıra bazı işkolları, örneğin yükleme işçileri (mathadi – kafaları üstünde yük taşıyıp yükleme yapan işçiler) ile ilgili komiteler de vardır.

Batı Bengal eyaletindeki ana üçlü organ olan SLAB diğer forumlarda çözümü bulunamayan konuları ele almakta ve çözüm önerileri getirmektedir. Bu organ, uzun yıllar önce endüstri barışını ve uyumu sağlamak özellikle de *“Çalışma Bakanı tarafından çalışma hayatı konusunda eyalet hükûmetine arz edilen tüm konularda eyalet hükûmetine tavsiye sunmak”* amacıyla kurulmuştur. Üçlü organın Başkanlık görevini yürüten Çalışma Bakanı da dâhil olmak üzere 35 üyesi vardır. Uygulamada, bu organın asıl işlevi değişik endüstri işletmeleri tarafından ödenmesi gereken ikramiyeler konusunda rehber ilkelerin belirleneceği yıllık toplantıları yapmaktır. İkramiye zorunlu olmakla beraber, işverenler sadece yıllık ücretin %8,33'ü oranında belirlenen asgari tutarı kabul etme eğiliminde olmaktadır. Kanunun izin verdiği azami oran ise %20'dir. Bu noktada, Hükümet işverenlere “bir önceki yıl ödedikleri tutardan daha az ödememeyi” ve ödemenin belli bir zaman dilimi içinde yapılmasını telkin etmektedir.

Eyalet Hükümeti'ne göre uyuşmazlık çözümlerine hükümetin yaptığı tüm müdahaleler üçlü yapı kapsamına girmektedir ve bu da mühendislik ve çay sektöründe olduğu gibi münferit işkolu sözleşmelerini de

kapsamaktadır. Bunun dışında, değişik Ticaret Odaları tarafından yasal olarak zorunlu olmayan diyalog girişimleri yapılmakta, bu kapsamda zaman zaman ticaret odaları ile Hükümet ve sendika temsilcileri arasında değişik konularda görüşmeler ve etkileşimler organize edilmektedir. Çalışma hayatı konusunda yapılan bu tür görüşmelerin listesi hem endişe duyulan konuları hem de yeni gelişmelere verilen desteği ortaya koymaktadır.



Kaynaklar ve detaylı bilgi şekil dikkat

- Sen, R. 2010. *Industrial Relations: Text and Cases*, MacMillan India;
- Sen, R. 2009. *The Evolution of Industrial Relations in West Bengal*, ILO Asia-Pacific Working Paper Series, South Asia Office (New Delhi, ILO);
- Venkata Ratnam, C. S. 2006. *Industrial Relations* (Delhi, Oxford University Press).



© ILO/Dey A.

B. Uluslararası düzey

1. Avrupa Birliği

Sosyal diyalog Avrupa Sosyal Modeli'nin ayrılmaz bir parçası ve AB "iyi yönetişiminin" önemli bir bileşenidir. Bu ilke aynı zamanda 'Avrupa Birliği'nin İşleyişine dair Antlaşma'da (151–155. maddelerde) zikredilmekte, AB politikası ve eylemlerinin birçok alanında yer almaktadır.

AB bağlamında sosyal diyalog; işverenleri ve işçileri temsil eden Avrupa düzeyindeki örgütlerin tartışma ve müzakere yaptığı, değişik ortak çalışmalar yürüttüğü, AB karar alma ve politika belirleme sürecine ortaklaşa katıldığı bir dizi süreci ve düzenlemeyi içermektedir. AB düzeyinde sosyal diyalog iki temel biçimde ve iki temel düzeyde gerçekleşmektedir. Sosyal diyalog biçimi şunlardan biri olabilir:

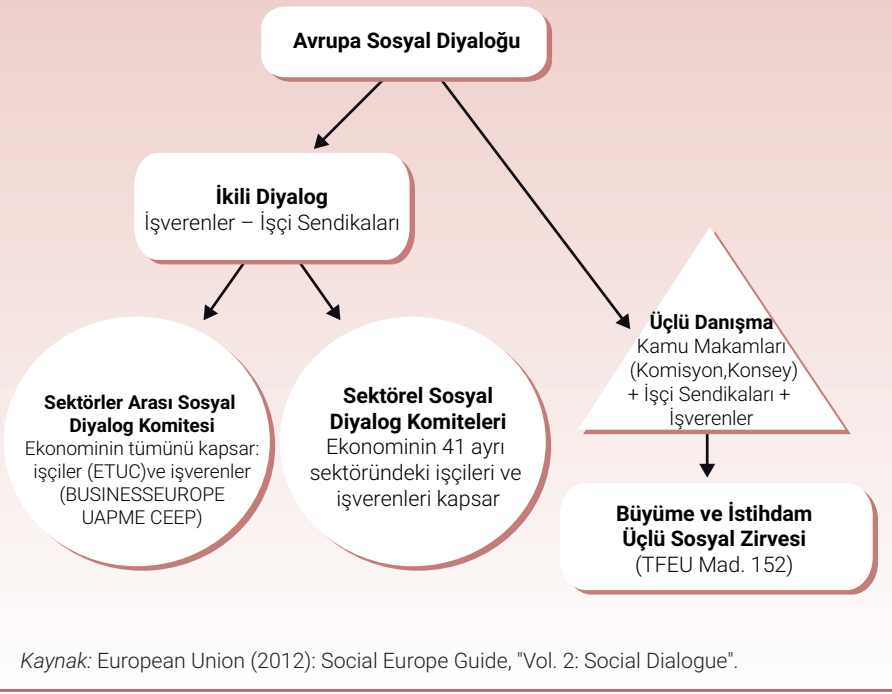
- ▶ **İkili**, yani sadece sosyal ortaklarla (işveren ve işçi örgütleriyle); veya
- ▶ **Üçlü**, yani hem sosyal ortaklar hem de AB makamlarıyla (AB Konseyi, AB Komisyonu) olabilir.

Avrupa Birliği'nde ikili sosyal diyalogun iki temel düzeyi şunlardır:

- ▶ **Sektörler arası**, yani tüm AB ekonomisiyle işgücü piyasasını ve tüm sektörleri kapsayan diyalog türü;
- ▶ **Sektörel**, yani AB düzeyinde belli bir sektörü kapsayan diyalog türü



Avrupa Birliği – Avrupa sosyal diyalogunun türleri



Üçlü Diyalog

Sosyal ortaklar ve AB makamları arasında üçlü diyalog (ya da danışma) önemli bir rol oynamaktadır. 1970 yılında sosyal ortakların talebi üzerine; AB makamları, ulusal hükümetler ve sosyal ortaklar arasında sürekli diyalog, ortak eylem ve danışma sağlamak amacıyla Konsey tarafından Daimi İstihdam Komitesi (SCE) kurulmuştur. SCE, 2000'li yılların başına kadar üçlü diyalog forumu işlevi görmüş, 1999 yılındaki reformdan ve modernizasyondan sonra Avrupa İstihdam Stratejisi ile bütünleştirilmiştir.

Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma'nın 152 inci maddesinde, "Birlik, ulusal sistemlerdeki farklılıkları göz önünde bulundurarak Birlik düzeyinde faaliyet gösteren sosyal tarafların rolünü tanıır ve teşvik eder. Birlik, özerkliklerine saygı göstererek sosyal taraflar arasındaki diyalogu kolaylaştırır. Büyüme ve İstihdam için Üçlü Sosyal Zirve sosyal diyaloga katkıda bulunur" hükmüyle, Üçlü Sosyal Zirve'nin önemini güçlendirmiştir.³

³ Bkz. <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/tripartitesocialsummit.htm>.

Ancak bu reformlar anlamlı bir iyileşme ile sonuçlanmadığından, 2001 yılında SCE (uygulamada da zaten uygulanmakta olan) Lizbon Büyüme ve İş Stratejisi konusunda bir üçlü danışma komitesi ile değiştirilmiştir. 2003 Konsey Kararı'yla, Birliğin ekonomik ve sosyal stratejisi konusunda Konsey, Komisyon ve sosyal ortaklar arasında sürekli diyalog sağlamakla görevli (ve SCE'nin yerine geçen) Üçlü Sosyal Zirve resmen kurulmuştur.

AB politikasının belirli alanlarında üçlü diyalog 1990'ların ortasında başlamıştır. Artık sektörler arası ortaklar değişik konularda, gerek politik gerekse teknik düzeyde, AB makamları ve ulusal hükümetlerle yapılandırılmış tartışmalara ve danışma süreçlerine dâhil edilmektedir. Bu kapsamda görüşülen konular arasında makroekonomik işler, istihdam politikası, sosyal koruma ve eğitim yer almaktadır. 2011 yılında, Komisyon "Yeni Beceriler ve İşler Gündemi" girişimine ve genel olarak Avrupa 2020 stratejisi'nin bütününe dair konuların tartışılması amacıyla ilk üçlü sosyal forumu'nu organize etmiştir.



Kaynaklar ve detaylı bilgi

- ▶ Eurofound, *European Industrial Relations Dictionary*: <http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary>.
- ▶ European Commission. 2002. *The European social dialogue: A force for innovation and change*, COM(2002) 341 final (Brussels).
- ▶ European Commission. 2012. *Social Europe guide (Vol. 2) – Social Dialogue*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion (Luxembourg).

2. Latin Amerika ve Karayipler

Latin Amerika ve Karayipler'deki bölgesel entegrasyon taahhüdü, ticaretin serbestleştirilmesinin ötesine geçerek finans, makroekonomi ile sosyal ve siyasi entegrasyonu da kapsayacak şekilde genişlemiştir. Güney Ortak Pazarı (MERCOSUR) düzeyinde sosyal diyalog önemli bir rol oynamaktadır.

MERCOSUR'un kurulmasından bu yana sosyal konular değişik organların özellikle de Çalışma Hayatı, İstihdam ve Sosyal Güvenlik Konuları ile ilgili 10 nolu Çalışma Alt Grubu'nun (SGT10) gündemine alınmıştır. 1990'ların sonlarında, MERCOSUR üyesi ülkeler SGT10 düzeyinde, bölgedeki işçiler için asgari haklar çerçevesinin benimsenmesine ve çalışma politikaları konusunda tecrübe paylaşımı amaçlı bir veri tabanının oluşturulmasına öncelik vermeyi kararlaştırmışlardır. Bunun sonucunda bütünleşmenin sosyal boyutuna ait en önemli gelişmeler olarak kabul edilmesi gereken iki düzenleme benimsenmiştir. Bu düzenlemeler; 1998 MERCOSUR Sosyal Konular ve Çalışma Bildirgesi ile İşgücü Piyasası Gözlem Merkezi'dir. Bu Bildirge, dört kurucu üye devletin uygun danışma mekanizmalarını da içerecek şekilde ulusal ve bölgesel düzeyde sosyal diyalogu teşvik etme taahhüdünü ortaya koymuştur.

Bu Bildirge sonucunda; Sosyal Konular ve Çalışma Komisyonu ile Ekonomik ve Sosyal Danışma Forumu adı altında iki sosyal diyalog mekanizması oluşturulmuştur.

Sosyal Konular ve Çalışma Komisyonu; ulusal ve bölgesel organlara sahip MERCOSUR'un Ortak Pazar Grubu'nun yardımcı üçlü bir organdır. Bu Komisyona, MERCOSUR Sosyal Konular ve Çalışma Bildirgesi'nin uygulanmasını teşvik etme ve destekleme görevi verilmiştir. Bölgesel Sosyal Konular ve Çalışma Komisyonu'nun görevlerinden birisi de özellikle Bildirge'de yer alan hakların her biri ile ilgili gelişmeler hakkında raporlar hazırlamaktır. MERCOSUR'un takip ettiği usul, ILO'nun uluslararası çalışma standartlarına uyumu kontrol etmek için kullandığı izleme sistemini örnek almıştır.

Ekonomik ve Sosyal Danışma Forumu; MERCOSUR üye devletlerinin ekonomik ve sosyal sektörlerini temsil eden organdır. Ekonomik ve Sosyal Danışma Forumu, SGT10 ve Sosyal Konular ve Çalışma Komisyonu'ndan farklı olarak hükümet temsilcilerini içermemektedir. Bu Forum esasen iş

dünyası ve işçi sendikası temsilcilerinin yanı sıra sivil toplum kuruluşları, araştırma merkezleri ve diğer sosyal örgütlerle beraber çalışmaktadır. Örneğin; 1997 tarihli Çok Taraflı Sosyal Güvenlik Anlaşması'nın yazımı esnasında, Forum'a danışılmıştır. Ayrıca, MERCOSUR çerçevesinde sivil toplumun katılımına ivme kazandırmak amacıyla düzenli olarak "Sosyal Zirveler" de yapılmaktadır



MERCOSUR Sosyal Konular ve Çalışma Bildirgesi

20. madde

"Taraflar Devletler işbu Bildirge'de zikredilen temel haklara riayet etmeyi, ulusal kanunlar ve uygulamalar, toplu sözleşmeler ile uzlaşmalar doğrultusunda bu hakların uygulanmasını teşvik etmeyi taahhüt eder. Bu amaçla, işbu Bildirge'nin ayrılmaz bir parçası olarak, Ortak Pazar Grubu bünyesinde yardımcı bir üçlü organ olarak Sosyal Konular ve Çalışma Komisyonu'nun kurulması tavsiye edilmektedir. Bu Komisyon, yaptırım uygulamaktan ziyade teşvik edici bir rol üstlenecek, bu düzenlemenin uygulanmasını teşvik ve takip etmek amacıyla ulusal ve bölgesel merkezler eliyle çalışacaktır. Bölgesel Sosyal Konular ve Çalışma Komisyonu üç sektör arasında uzlaşma esasına göre çalışacak, aşağıda sayılan görevleri ve sorumlulukları yerine getirecektir (...)."

Kaynaklar: <http://www.mercosur.int>; <http://www.iniciativamercosur.org>.

3. Afrika

Afrika'da, bölgesel ekonomik entegrasyon gerek sosyal barış ve istikrar gerekse küresel ekonomiye daha etkin katılımın önemli bir yolu olarak görülmektedir. Afrika liderleri 2001 yılında Afrika Birliği'nin kurulmasıyla bu sürece bağlılıklarını açıkça ortaya koymuşlardır. Pan-Afrika İşverenler Konfederasyonu ve Afrika İşçi Sendikaları'nın talebi üzerine, Afrika Birliği Örgütü 1992 yılında çalışma komisyonunu üçlü bir organa dönüştürmüştür. Üçlü Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu işçilerin, işverenlerin ve hükümetlerin etkileşim kurarak ortak zemin araması için eşsiz bir forum teşkil etmektedir. Komisyon 2013 Nisan'da, Addis Ababa'da dokuzuncu Genel Kurulu'nu düzenlemiş ve Afrika'nın insan kaynakları ve maddi kaynaklarını en iyi şekilde değerlendirerek, bütünleşmiş, müreffeh ve barış dolu bir Afrika kurma misyonunu yinelemiştir.

2009 yılında Batı Afrika Devletleri Ekonomik Topluluğu (ECOWAS), sosyal diyalog odaklı bir Çalışma ve İstihdam Politikası benimsemiştir. Bu amaçla, Üçlü Sosyal Diyalog Forumu kurmuş ve 2010 yılında *Sosyal Diyalog Sözleşmesi*'ni benimsemiştir. 2011 yılında faal hale gelen bu Forum, ECOWAS resmi makamları ile sosyal ortaklar arasında alt bölge düzeyinde çalışma, istihdam ve sosyal güvenlikle ilgili konularda danışma platformu işlevi görmektedir. Görevleri arasında göç, sosyal güvenlik ve işgücü piyasalarının entegrasyonu alanlarında üye devletler tarafından benimsenmiş olan farklı politikaların daha iyi uygulanmasına dönük yöntemler geliştirmek de yer almaktadır.

Ayrıca, bölgesel entegrasyonu güçlendirmenin bir yolu olarak, Güney Afrika Kalkınma Topluluğu (SADC) *Üçlü Sosyal Diyalog Daimi Komitesi*'ni kurmuş, bu Komite özellikle kimyasalların güvenli kullanımı, temel sosyal haklar, sosyal güvenlik, HIV, AIDS ve çocuk işçiliği konularında bir dizi Davranış Kuralları hazırlamıştır. Bu üçlü yapı hükümet ve sosyal ortakların temsilcilerinden (SADC İşverenler Grubu ile Güney Afrika İşçi Sendikaları Koordinasyon Konseyi'nden) oluşmaktadır.

Son olarak; Batı Afrika Ekonomik ve Parasal Birliği (UEMOA) 2009 yılında ekonomik ve parasal entegrasyonu derinleştirmek ve reform tedbirlerinin uygulanmasında karşılaşılan zorlukları yenmek amacıyla *Çalışma ve Sosyal Diyalog Üçlü Konseyi*'ni kurmuştur. Bu üst düzey UEMOA Kurumu bugün alt bölge danışma çerçevelerinin kurulumunda önemli bir dönüm noktası ve üye devletlerin sosyal diyalog yapılarını güçlendirme iradesinin yeni bir kanıtı olarak görülmektedir.



Kaynaklar ve detaylı bilgi

- ILO. 2010. *Social dialogue in Africa: practices and experiences* (Dakar).
- ILO. 2011. *Compilation of African experiences on social dialogue, DIALOGUE* (Geneva).

4. Diğer bölgeler: Üçlü yapının yükseliş trendi

i) Asya

Asya'da bölgesel entegrasyon ticari ve ekonomik işbirliği, barış ve güvenlik konularına odaklanma eğilimi göstermektedir. Bölgesel düzeyde, örneğin Güneydoğu Asya Ülkeleri Birliği (ASEAN) düzeyinde, herhangi bir üçlü sosyal diyalog yapısı olmamakla beraber sağlıklı endüstri ilişkileri, çalışma ilişkilerinde uyum, verimliliğin artırılması ve insana yakışır iş teşvik edilmekte ve bu hususlar ileriye dönük stratejiler olarak değerlendirilmektedir.

ASEAN, “üçlü ortaklık ve sosyal diyalog” konusuna öncelik veren 2010 ASEAN Endüstri İlişkilerinde İyi Uygulama Rehberleri’ni kabul etmiştir. Bu rehberlerde “Hükümetleri, işverenleri ve işçileri bir araya getiren üçlü yapı ve sosyal diyalog; ekonomik rekabet gücü, uyumlu endüstri ilişkileri ve genel ulusal ilerleme temelinde kilit bir rekabet avantajı sağlayabilir” ifadesine yer verilmektedir”⁴.

ii) Arap Ülkeleri

Arap Ülkeleri karşılaştıkları ekonomik, sosyal, siyasi ve demografik güçlükler karşısında (örneğin; etkin kurumsal çerçeve eksikliği, yüksek işsizlik oranları, düşük verimlilik, siyasi istikrarsızlık vs.) ortak eylem için bölgesel bir gündem benimsemiştir. 2009 Ekim’de, 22 Arap ülkesinin hükümetleri ve sosyal ortakları ilk Arap İstihdam Forumu’nda bir araya gelerek, İstihdam İçin Arap Eylem Planı’nı kabul etmiştir. Eylem Planı’nda, ulusal ve bölgesel sosyal diyalogun geliştirilmesi öncelikli bir eylem alanı olarak tespit edilmiştir. Eylem Planı ayrıca Arap ülkelerinin ekonomik ve sosyal konseyler kurmalarını, hükümetlerin sosyal diyalogla ilgili ILO sözleşmelerini onaylamalarını ve uygulamalarını teşvik etmiş ve etkin sosyal diyalogun tüm kamusal özgürlükler özellikle de ifade özgürlüğü ile ilgili olduğunu teyit etmiştir.

⁴ Association of Southeast Asian Nations (ASEAN). 2012. ASEAN Guidelines on Good Industrial Relations Practices, ASEAN Secretariat (Jakarta).



Kaynaklar ve detaylı bilgi

- ILO. 2011. *Building a sustainable future with decent work in Asia and the Pacific*, 15th Asia and the Pacific Regional Meeting, Report of the Director-General, Kyoto, Japan, April, 2011.
- ILO/UNDP. 2012. *Rethinking Economic Growth: Towards Productive and Inclusive Arab Societies* (Beirut).

2. BÖLÜM

Ulusal üçlü sosyal diyalog: Tematik konular

I.	Ekonomik kriz dönemlerinde sosyal diyalog işlevi	195
II.	Sosyal diyalog ve siyasi geçiş	203
III.	Sosyal diyalog ve istihdam politikaları.....	209
IV.	Sosyal diyalog ve ücretler	217
V.	Sosyal diyalog ve sosyal güvenlik.....	225
VI.	Sosyal diyalog ve kayıtdışı ekonomi.....	233
VII.	Sosyal diyalog ve toplumsal cinsiyet eşitliği	239
VIII.	Sosyal diyalog ve çalışma yaşamında temel haklar	245
IX.	Sosyal diyalog ve yeşil ekonomiye geçiş	253
X.	Sosyal diyalog ve iş hukuku	259

I. KISIM

Ekonomik kriz dönemlerinde sosyal diyalog işlevi

Ekonomik ve mali krizler tekrarlayan olaylardır. Krizler dünyanın her yerinde hükümetler ve sosyal ortaklar için ciddi bir güçlük teşkil eder. Bunların ekonomik ve sosyal sonuçları hem işverenler hem de işçiler için büyük boyutlara ulaşabilir ve toplumların sosyal bütünlüğünü tehdit edebilir. Bu sorunlar salt kamu makamlarının tek taraflı kararlarıyla çözülemez aksine üçlü ortaklar arasında gerçek işbirliğine dayalı toplu bir yanıt gerektirir.

Sosyal ortakların, krizle mücadele tedbirlerinin ve reformların tasarlanmasına ve uygulanmasına katılımı bir yanda makroekonomik denge ile diğer yanda istihdam artışı ile toplumun en kırılgan kesimlerinin korunması arasında kurulması gereken dengenin sağlanmasında kritik öneme sahiptir. Diyalog, kritik ekonomik şok ve zorluk dönemlerinde dengeli kriz yönetimi ve değişimle ilgili kilit bir yönetim aracı olarak alternatifsiz bir işleve sahiptir. Zira diyalog, kriz döneminde gerekli uyum ve reformların yapılmasını ve de bunların adil ve hakkaniyetli bir biçimde gerçekleştirilmesini kolaylaştırır.

1. ILO Düzenlemeleri..... 196
2. Geçmiş tecrübelerden çıkarılan dersler..... 198
3. Politika tercihleri..... 199

1. ILO Düzenlemeleri

2008 yılında baş gösteren küresel mali ve ekonomik krize cevaben, ILC 2009 Haziran'da Cenevre'de düzenlenen 100. Oturumu'nda **Küresel İş Paktı (GJP)**'ni benimsemiştir. GJP, krizin sosyal ve istihdam üzerindeki etkisini gidermeye yönelik bir küresel politika aracıdır.

Üçlü tartışma ve görüşme sonrasında oybirliğiyle kabul edilen GJP, ILO üye ülkelere insana yakışır iş fırsatlarını krize yönelik müdahalelerin merkezine koyma çağrısında bulunmakta, ülkelerin ulusal ihtiyaçlarına uygun olarak istihdam odaklı politikalar benimsemesini önermektedir. Pakt *"özellikle yüksek sosyal gerilim dönemlerinde, tüm düzeylerde sosyal diyalog önemli ve gereklidir"* ifadesine vurgu yapmakta ve *"sosyal diyalog işverenlerin ve işçilerin hükümetlerle beraber krizi aşmak ve sürdürülebilir bir ekonomik toparlanma sağlamak için gerekli ortak hareket taahhüdünü inşa etmek için sağlam bir temel oluşturmaktadır"* cümlesinin altını çizmektedir. GJP, uluslararası kurumlar özellikle de ECOSOC tarafından desteklenmiştir.

BM Ekonomik ve Sosyal Konseyi (ECOSOC), 2009 Üst Düzey Esas Oturumu'nda E/2009/L.24 sayılı BM Kararı'nı benimseyerek ve üye devletlere kriz sonrası planlarda Küresel İş Paktı'ndan tam olarak yararlanma çağrısında bulunarak Paktı desteklemiştir. 2009 Kasım'da ABD Pittsburgh'da düzenlenen G20 Zirvesi'nde, dünya liderleri bu Paktı "geleceğe dönük ekonomik büyüme için istihdam odaklı bir çerçeve" olarak niteleyip memnuniyetle karşılamışlardır.

Ulusal düzeyde, değişik üye ülkelerin hükümetleri ve sosyal ortakları, (aşağıda sunulan) Bulgaristan örneğinde olduğu gibi krizin işverenler ve işçiler üzerindeki sonuçlarını hafifletmek ve ekonomik toparlanmayı desteklemek için gerekli tedbirler konusunda bir anlaşmaya varmak için müzakere süreci başlatmıştır.



Bulgaristan – Ulusal İş Paktı

2010 Şubat'ta Bulgaristan Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı, işveren ve işçi örgütleri ile ILO, Küresel İş Paktı'nın devamı çerçevesinde, ekonomik krizin istihdam üzerindeki sonuçlarıyla başa çıkmak için işbirliği yapmayı kararlaştırmıştır.

Kısa vadede ILO; Bulgar 'üçlü yapı kurucu unsurları'nın krize müdahalelerini ve toparlanma tedbirlerini, Pakt'ta belirtilen ilkeler ve politikalar temelinde gözden geçirmesini desteklemiştir. Uzun vadede ise ILO teknik destek ekibi şu alanlara odaklanmıştır: mesleki eğitim politikaları ve tedbirleri; emeklilik politikası ve reformu; kayıtdışı ekonomi, kayıtdışı ve geçici çalışma; uzaktan çalışma; sektörel ve yerel düzeyde üçlü işbirliği; Bulgaristan tarafından onaylanmış sözleşmelerin uygulanması ile Hükümet ve sosyal ortaklar tarafından tespit edilen diğer konular.

30 Mart 2010'da, Ulusal Üçlü İşbirliği Konseyi'nde 59 tedbirden oluşan krizle mücadele paketi üzerinde üçlü bir anlaşmaya varılmıştır. Tedbir paketinde; istihdamı ve işletmelerin sürdürülebilirliğini desteklemeye, hane halkı gelirini desteklemeye, giderlerin azaltılması ve yeni gelirlerin elde edilmesi yoluyla devlet bütçesinin konsolide edilmesine dönük tedbirler yer almıştır.

Kaynak: ILO. 2011. Global Jobs Pact Country Scan: Bulgaria.

Ülkelerin 2008-2009 küresel krize yönelik müdahaleleri konusunda ILO tarafından yapılan değerlendirmeye göre yerleşik sosyal diyalog gelenekleri ve üçlü kurumları olan ülkeler zorlu koşullar karşısında dikkate değer bir direnç göstermiş, ekonomik ve mali badireleri oldukça başarılı bir şekilde atlatabilmişlerdir. Diğer yandan, etkin üçlü sosyal diyalog uygulamalarına sahip olmayan ülkeler ise krize hızlı ve etkili bir biçimde yanıt verilmesinde sosyal ortakları ve diğer paydaşları seferber etme konusunda sıkıntı çekmiştir.

2. Geçmiş tecrübelerden çıkarılan dersler

Geçmiş tecrübeler, hükümetlerin tek taraflı eylemlerle ne krizin sebepleri ve sonuçlarıyla başa çıkabileceğini ne de sosyal istikrarı ve ekonomik toparlanmayı sağlayabileceğini göstermektedir. Ekonomik krize sürdürülebilir çözümler bulmak ve toparlanmayı hızlandırmak için krizle mücadele tedbirlerinin hem mahiyeti hem de odak noktası konusunda üçlü uzlaşması gerekmektedir. Sosyal diyalog mekanizmaları, üye devletlerin işgücü piyasası dengesizlikleri ve sosyal koruma açıkları gibi zorlu ekonomik ve sosyal güçlükleri daha yumuşak ve daha yapıcı bir biçimde gidermesine yardımcı olma noktasında katma değer yaratmıştır.

Değişik ülke tecrübeleri, ekonomik zorluk dönemlerinde sosyal diyalogun değerini ve üçlü yapı ortaklarının karşılaştıkları güçlükleri gidermek için ortak hareket etmesini kolaylaştırma bakımından çok büyük bir potansiyeli olduğunu kanıtlamaktadır.



Kriz dönemlerinde sosyal diyalogun katkısı – Örnekler

1970'ler ve 1980'lerde sanayileşmiş ekonomiler	Sanayileşmiş ülkelerde ekonomik durgunlukla mücadele
1997–98 Asya	Asya'da mali krizle başa çıkma
1970'ler ve 1980'ler Latin Amerika	Latin Amerika ülkelerinin ekonomik krizle başa çıkmasına destek olma
1990'ların başı Orta Avrupa	Merkezi planlamalı ekonomiden piyasa ekonomisine geçişin kolaylaştırılması
2008 küresel mali kriz	Krizin etkisinin hafifletilmesi ve ekonomik toparlanmanın hızlandırılması

Kaynak: Rychly, L. 2009. *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions* (Geneva, ILO).

2008 Küresel ekonomik kriz

2008 Küresel Ekonomik Krizi, krizden çıkış stratejilerinin kilit bir bileşeni olarak hem istihdamın korunması hem de işletmelerin sürdürülebilirliğinin geliştirilmesinin zorluğu karşısında atılabilecek adımlar konusunda, hükümetler ile işçi ve işveren örgütleri arasındaki üçlü sosyal diyalogun rolünü bir kez daha ortaya koymuştur.

Çoğu ülkede, krizle başa çıkmanın yolları ve yöntemleri konusunda yapılan üçlü danışmalar sonucunda ulusal üçlü sözleşmeler ve diğer toplu sözleşmeler yapılmıştır. Bu sözleşmeler ve düzenlemelere dayanılarak uygulanan tedbirler, ilgili ülkelerin hem krizin sonuçlarını hafifletmesine hem de toparlanmayı hızlandırmasına yardımcı olmuştur. Yaratıcı toplu sözleşmeler, sosyal ortaklar tarafından istihdamın ve işçilerin gelirlerinin korunmasını sağlamış ve aynı zamanda işletmelerin sürdürülebilirliğini de desteklemiştir.

Bazı ülkelerde sosyal diyalog, üçlü yapı ortakları arasındaki farklılıkların azaltılması konusunda sıkıntılarla karşılaşmaktadır. Ancak siyasi irade ve kararlılığın olduğu durumlarda üçlü yapı ortakları fikir ayrılıklarını aşmayı ve diyalogo ilerletmeyi başarmıştır.

Kaynak: ILO. 2010. Employment and social protection policies from crisis to recovery and beyond: A review of experience, and Statement of the Director-General at the ninth European Regional Meeting in Oslo, Norway, 8-11 April 2013.

3. Politika tercihleri

Geçmişte, istihdamın ve işçilerin gelirlerinin korunması ve aynı zamanda işletmelerin sürdürülebilirliğinin güvenceye alınması krizle mücadele tedbirlerinin merkezinde yer almıştır. Krizle mücadele tedbir paketlerinin; tutarlılığı, etkinliği ve sürdürülebilirliği sağlayacak dengeli politikalardan oluşan bir bütün olması önem arz etmektedir. Krizle mücadele paketlerinde yer alan tedbirlerden bazıları şunlardır:

- ▶ Ulusal ekonomik teşvik tedbirleri;
- ▶ İş paylaşımı düzenlemelerinin teşvik edilmesi;
- ▶ Eğitim fırsatları;

- ▶ Sosyal korumanın geliştirilmesi;
- ▶ Sosyal güvenlik ağlarının genişletilmesi;
- ▶ Standart dışı istihdam ilişkileri içinde bulunan işçilerin korunması;
- ▶ İşletme sürdürülebilirlik ve beceri geliştirme programlarına mali destek;
- ▶ Altyapı programları.

İşgücü piyasasında krizle ilgili gelişmelerin ve bunların sosyal etkilerinin izlenmesi için üçlü yapıya sahip etkin mekanizmaların kurulması hayati öneme sahiptir. Bu tür izleme mekanizmaları, politikaların öngörüldüğü şekilde uygulanmasını sağlamak ve tedbirlerin etkinliğini düzenli olarak değerlendirmek için esastır. Ekonomik ve sosyal konseyler ile çalışma danışma konseyleri gibi ulusal üçlü kurumlar, hem kriz karşısında uygulanması gereken ulusal politikaları tespit etmek için hem de bu tür politikaların uygulanmasını takip etmek için kullanılabilir. Bu kurumlar, aşağıda sunulan Kore örneğinde olduğu gibi geçmiş krizlerden ders çıkarmak amacıyla ve tüm aktörlerin gelecek krizlere daha iyi hazırlanmasını ve böylece bu krizleri daha iyi atlatmasını sağlayacak önleyici tedbirlerin alınması amacıyla kullanılabilir.



Kore Cumhuriyeti – Çifte Kriz

1997'deki Asya Mali Krizi'nin ağır sonuçları ve IMF ile yapılan Stand-by Anlaşması'nın gereklilikleri karşısında, sosyal ortaklar ve hükümet karşılaştıkları sorunlara özellikle de finansal sistemin çökmesi ile bağlantılı artan işsizlik sorununa çözüm bulmak amacıyla uzun ve zorlu müzakereler başlatmıştır. Hükümet, 1998 yılında Cumhurbaşkanlığı bünyesinde bir danışma kuruluğu olarak Kore Üçlü Komisyonu'nu resmen kurmuştur (Komisyon şu anda Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Komisyonu (ESDC) olarak bilinmektedir).

Komisyonun en çok bilinen başarısı, Şubat 1998'de açıklanan ve 90 maddeden oluşan "Ekonomik Krizi Aşmaya Yönelik Sosyal Sözleşme" başlıklı sosyal pakttir. Müzakereler, IMF programı konusunda taviz verilmesiyle sonuçlanmış böylece sosyal huzursuzluk ve ülkenin ekonomik durumunun daha fazla kötüleşmesi engellenmiştir.

1998 Sosyal Paktı çalışma hayatı, sosyal ve ekonomik meselelerle ilgili çok çeşitli konuları kapsamıştır. Bunların arasında işçi örgütleri tarafından ücret kesintilerinin kabul edilmesi ve istihdam ilişkisi konusundaki kuralların gevşetilmesi de yer almıştır.

İşverenler de istihdamın korunması ve işçi haklarının tanınması konusunda çaba serf etmiştir. Sosyal pakt geniş kapsamlıdır, ulusal reform gündeminin tamamını ve kriz yönetimi eylem programlarını içermiştir. Derin ekonomik krizin tam ortasında verilen bu taviz, ülkenin ekonomik toparlanmasına giden yolda dönüm noktası olmuştur. Ulusal üçlü diyalog gerek Asya kriziyle başa çıkmaya dönük bir dizi ekonomik ve sosyal tedbirin benimsenmesini gerekse ağır ekonomik resesyon ortamında sosyal istikrarın korunmasını kolaylaştırmıştır.

Kore Cumhuriyeti'nin tecrübesinden önemli bir ders çıkarılabilir. Üçlü sosyal diyalog kurumu kriz döneminde kurulmuştur ve belli bir başarı elde etmiştir. Ancak daha sonra sosyal ortaklar arasındaki ilişkiler daha gergin bir hal almış ve üçlü kurumun rolünün önemi azalmıştır. O noktada, bu girişimin bir başarısızlık olarak kabul edilme olasılığı vardı. Ancak yeni bir kriz ortamı baş gösterdiğinde, sosyal ortaklar geçmiş tecrübelerinden yararlanmış ve feshedilmeyen bu kurumu bir sosyal diyalog forumu olarak kullanmışlardır.

Kaynak: Korean Labor Foundation: <http://www.koilaf.net/KFeng/engMain/main.php>.



Şili – Üçlü kriz müdahalesi

Küresel ekonomik kriz karşısında Hükümet, Üretim ve Ticaret Konfederasyonu, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konfederasyonu ile İşçi Konfederasyonu (CUT) 2009 Mayıs'ta istihdam, eğitim ve çalışma konusunda ulusal üçlü bir sözleşme yapmıştır. Bu sözleşme, 12 aylık bir sürede uygulanacak değişik tedbirlerden oluşmuş ve aşağıdaki amaçları gerçekleştirmeye çalışmıştır:

- İşçilerin işletmelerde istihdamının sürmesini kolaylaştırmak;
- İşçilerin becerilerini geliştirmek;
- İşsizleri korumak ve işgücü piyasasında yeni iş bulmalarına yardımcı olmak;
- Kamu altyapı harcamalarını artırmak;

- İşletmeleri (özellikle de küçük ve orta ölçekli işletmeleri) vergi indirimi, kredi ve garantiye erişim yoluyla desteklemek.

Bu sözleşme ayrıca kadınlar için hibe programı uygulamıştır. Bu tedbirlerin süratli bir biçimde benimsenmesi ve uygulanması, küresel ekonomik krizin etkisinin hafifletilmesinin yolları ve yöntemleri konusunda Şili Hükümeti, işçiler ve işverenler arasında varılan hızlı uzlaşıyla açıklanmaktadır.

İşçilerin ve işletmelerin Üçlü Pakt kapsamındaki farklı programlara katılımı

	Katılan işçi	İşletme
Eğitim izni	944	31
İşte kalma	2 659	210
Sözleşme öncesi eğitim	8 440	325
Ev reisi kadınlar için burs	19 001 plan onaylandı	G/D
Genç istihdamı sübvansiyonu	160 267	4 506

Kaynaklar:

- ILO. 2010. *Employment and social protection policies from crisis to recovery and beyond: A review of experience*, Report to the G20 Labour and Employment Ministers Meeting, Washington, DC, April 2010, p. 58.
- Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Dialogue in Brief No. 1 (Geneva, ILO).



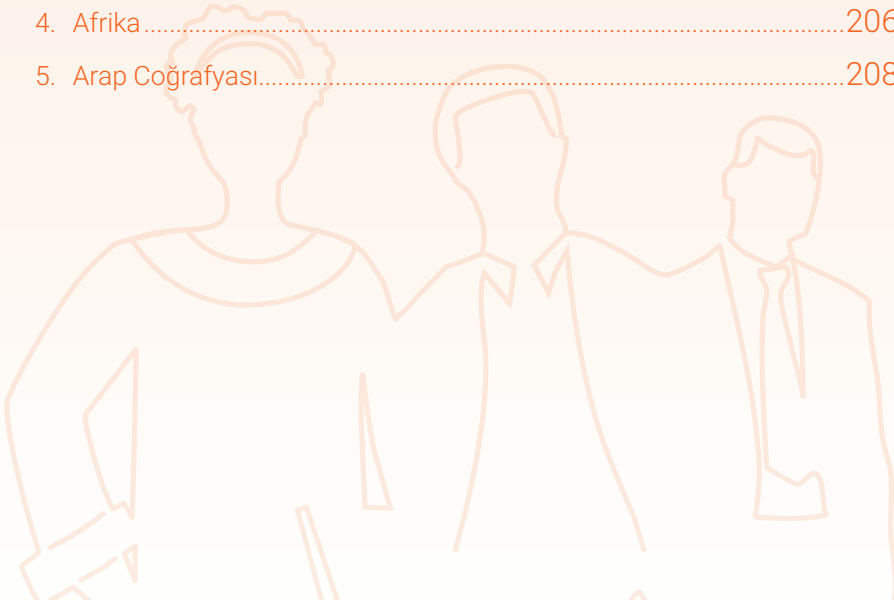
Detaylı bilgi için ek kaynak

- ▶ Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Dialogue in Brief No. 1 (Geneva, ILO).
- ▶ Ghellab, Y.; Papadakis, K. 2011. "The politics of economic adjustment in Europe: State unilateralism or social dialogue", in *The Global Crisis: Causes, responses and challenges* (Geneva, ILO).
- ▶ Rychly, L. 2009. *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, Working Paper No.1, Industrial and Employment Relations Department (Geneva, ILO).

Sosyal diyalog ve siyasi geçiş

Siyasi geçiş, yeni kurumların inşasından derin sosyo-ekonomik ve siyasi reformlara değişik çıkar gruplarının çok sayıda ve genellikle birbiriyle çelişen talepleriyle başa çıkmaya kadar uzanan çok yönlü değişimleri ifade eder. Bazı lkeler değişime direnmiş olsa da sosyal diyalogun ve üçlü yapının, kritik dönüşüm döneminde ye devletlerin çeşitli sosyal, ekonomik ve siyasi güçlüklerle başa çıkmasına böylece demokrasiye ve kural esaslı piyasa ekonomisine barışıl bir biçimde geçiş yapmasına yardımcı olduğunu gösteren değişik örnekler de mevcuttur.

1. "Geçiş" tanımı	204
2. Orta ve Doğu Avrupa'da l yapının inşası.....	204
3. Latin Amerika: Sosyal diyalog ve sosyal ortakların demokrasiye geçişte tarihi rolü (1980'lerin sonu ve 1990'lar).....	205
4. Afrika	206
5. Arap Coğrafyası.....	208



1. “Geçiş” tanımı

“Geçiş ekonomisi” terimi genellikle sosyalist ekonomik sistemden serbest piyasa sistemine geçiş yapmakta olan ekonomilerdeki değişim sürecini tanımlamak için kullanılmaktadır. Ancak, geçiş, askeri yönetim de dâhil olmak üzere otoriter rejimlerden siyasi çoğulculuk ve kural esaslı piyasa sistemine geçişi de ifade etmektedir.

1990’larda, şu anda Avrupa Birliği üyesi olan Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri, ‘geçiş ülkeleri’ olarak sınıflandırılmıştır. Benzer biçimde, Latin Amerika’da, 1980’lerin sonu ve 1990’lar boyunca Arjantin, Şili, Panama ve Uruguay gibi ülkeler askeri rejimden demokratik sistemlere geçiş yapmıştır.

Siyasi geçiş, yeni kurumların inşasından derin sosyo-ekonomik ve siyasi reformlara, değişik çıkar gruplarının çok sayıda ve genellikle birbiriyle çelişen talepleriyle başa çıkmaya kadar uzanan çok boyutlu değişimleri ifade eder. Bazı ülkeler değişime direnmiş olsa da sosyal diyalogun ve üçlü yapının, kritik dönüşüm döneminde üye devletlerin değişik sosyal, ekonomik ve siyasi güçlüklerle başa çıkmasına, böylece demokrasiye ve kural esaslı piyasa ekonomisine barışçıl bir biçimde geçiş yapmasına yardımcı olduğunu gösteren değişik örnekler de mevcuttur.

2. Orta ve Doğu Avrupa’da üçlü yapının inşası

Orta ve Doğu Avrupa’daki (ODA) on ülke, merkezi planlı ekonomiden ilk önce demokrasiye ve piyasa ekonomisine daha sonra da Avrupa Birliği üyeliğine çok az çatışmayla genel olarak başarılı bir geçiş yapmıştır. Bu ülkelerde, Komünist sistemin çöküşünün ardından üçlü organlar kurulmuş, bu organlar Komünist dönemde tanınmamış olan ayrışan çıkarları uyumlaştırmaya çalışmıştır. Bu organlar; üretim sisteminin ve sosyal koruma yapılarının çöktüğü, işsizlikte çok büyük bir artış yaşandığı, reel gelirin ve ücretlerin sert biçimde düştüğü ve en nihayetinde yoksulluğun yaygınlaştığı zorlu bir ekonomik ortamda istikrar sağlayıcı bir rol oynamıştır. Bunlar aynı zamanda, yeni ortaya çıkan işçi ve işveren örgütlerinin reform sürecini etkilemelerini sağlamış böylece bu örgütlerin sosyal ortak olarak meşruiyetini ve görünürlüğünü artırmıştır. Genel itibariyle oldukça faydalı bir yönetim aracı işlevi görmüşlerdir.⁵

⁵ Neumann, L. 2012. Social dialogue and political transitions in Central and Eastern Europe, Report submitted to the ILO, unpublished (Geneva).

Daha sonra, AB genişleme süreci döneminde, üçlü sosyal diyalog kurumları yönetim için de yararlı bir işlev görmüştür. Bu kurumlar, sosyal ortakların ilk önce AB katılım sürecinin şekillendirilmesine daha sonra da Ekonomik ve Parasal Birliğ'e katılmak için yakınlaşma programının hazırlanmasına katılmalarını sağlamıştır. ⁶

ILO, ODA ülkelerine işgücü piyasası ve sosyal reformlar konusunda tavsiye vererek kilit bir rol oynamış, işçi ve işveren örgütlerinin kurulmasına yardımcı olmuş, çalışma idarelerinin kapasitesini geliştirmiş ve üçlü sosyal diyalog kurumları kurmuştur. Avrupa Birliği esasen daha fazla finansal kaynağa sahip olması nedeniyle ODA ülkelerinin istihdam ve sosyal politikalarını şekillendirmesinde daha da büyük bir rol oynamıştır. Bu husus bölgedeki sosyal ortaklar tarafından vurgulanmaktadır. ⁷

3. Latin Amerika: Sosyal diyalog ve sosyal ortakların demokrasiye geçişte tarihi rolü (1980'lerin sonu ve 1990'lar)

Bu bölgede, yapısal uyum politikaları ve diktatörlükten demokrasiye geçiş nedeniyle sosyal bütünlüğün gerildiği bir dönemde üçlü yapı yeni ekonomik koşullara uyum sağlamak için temel bir araç olmuştur. ⁸

Şili'de, 1990 Nisan'da askeri rejimin sona ermesinin hemen ardından, yeni demokratik Hükümet ile merkezi işveren ve işçi örgütleri arasında, "Şili, tarihi bir fırsat" (Chile, una oportunidad histórica) başlıklı bir üçlü çerçeve anlaşması yapılmıştır. Otokrat yönetimden politik çoğulculuğa geçişin çalışma idaresi tarafından desteklenmesi anlamına gelen bu anlaşma hiç şüphesiz muazzam bir siyasi öneme sahiptir. Bunun sonucunda, 1990 ve 1995 arasında iş uyuşmazlığı ve grev olayları az yaşanmıştır.⁹ Kapsamlı bir içeriğe sahip bu çerçeve anlaşması, demokratik ve hakkaniyetli bir perspektife sahip ekonomik kalkınma ihtiyacının ortak kabul gördüğünü ve ilgili üçlü yapı taraflarının tümünün sosyal diyaloga olan bağlılığını ifade etmiştir.

⁶ a.g.e.

⁷ ILO. 2005. Independent Evaluation of the InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration (IFP/DIALOGUE) (Geneva).

⁸ LO. Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention, Labour Education 1999/1-2 (Nos. 114-115), (Geneva), p. 22.

⁹ a.g.e

Panama'da, ulusal sosyal diyalog mekanizmaları 1990'larda siyasi değişimlerle birlikte ortaya çıkmış, Bambitos ve Coronados olarak bilinen iki kilit sosyal diyalog sürecini doğurmuştur. Bambito süreci olarak bilinen Ulusal Birlik ve Kalkınma Toplantıları'nda, 1994 yılındaki ilk demokratik seçimlere giden süreçte, 1993 yılındasosyal ve siyasi aktörler arasında danışma süreci başlatılmıştır. Bu süreç; siyasi parti mensupları, sosyal ortaklar ve sivil toplum temsilcileri gibi geniş bir yelpazeye ait sosyal aktörlerin ortak endişelerini tartışmasını sağlamıştır. Bu tartışmalar, Panama'nın demokrasiye geçiş sürecinde karşılaştığı ekonomik ve sosyal güçlüklerle kurumsal reformlara odaklanmıştır. Birbirini takip eden toplantılarda, paydaşlar demokratik sistemin pekiştirilmesi ve gelişmesi ile ilgili tartışmaları sürdürmüştür. Coronado toplantılarında ise temel olarak farklı paydaşların Panama Kanalı'nın yönetiminde nasıl bir işbirliği yapabileceği tartışılmıştır. Bir dizi toplantı sonunda, kanalın kullanımına dair Taslak Kanun üzerinde mutabakata varılmıştır. Bu toplantılar sosyal ortaklar, diğer sosyal aktörler ve Hükümet arasında diyalogu kolaylaştıran etkili bir mekanizma işlevi görmüş, demokratikleşme süreci için olumlu bir ortam oluşturmuş ve bu sürece güven duyulmasını sağlamıştır.¹⁰

4. Afrika

Sahra Altı Afrika'da, geçiş sürecinde, uzlaşa inşası ve katılımcı yönetim araçları olarak sosyal diyaloga ve üçlü yapıya başvurulmuştur. Örneğin; **Güney Afrika** 1990'ların başında, büyük ve temel bir siyasi değişim yaşamıştır. Sosyal diyalog, toplu pazarlık ve üçlü yapı ülkenin yeniden inşasında ve demokrasiye barışçıl geçişte kritik bir rol oynamıştır. Ülkenin demokratik geçişi, güçlü bir sendika varlığı ile sağlam sosyal diyalog temelleri tarafından desteklenmiştir. 1994 yılında, Üçlü Ekonomik Kalkınma ve Çalışma Konseyi'nin (NEDLAC) kurulması bunun kanıtıdır.¹¹ Sosyal ortaklar, NEDLAC bünyesinde yatırımın teşviki, insana yakışır iş ve yoksulluğun azaltılmasını da içeren esasa ilişkin konularda Hükümet'le uzlaşmaya varmayı taahhüt etmiştir. Ayrıca "Laboria Minute" gibi geçici paktlar, tüm yurttaşların katılımı yönünde ülkenin ilerleme kaydetmesinde kilit adımlar olmuştur.¹²

¹⁰ Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO).

¹¹ ILO. *Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention, Labour Education* 1999/1-2 (Nos. 114-115), (Geneva), p. 22.

¹² Trebilcock, A. 1994. "Tripartite Consultation and Cooperation in National-Level Economic and Social Policy Making: An Overview" in *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and*

Nijer'de, Ulusal Sosyal Diyalog Komitesi'nin kurulması yoluyla sosyal diyalogun kurumsallaşması, kamu politikalarının belirlenmesinde özellikle de yasal çerçevenin geliştirilmesi ve kamu işleri yönetimi bakımından, demokrasinin ilerlemesine katkı sağlamıştır. Politika belgeleri; sistematik denilebilecek bir biçimde, belli bir noktada genellikle ilgili paydaşları (hükümet, işveren örgütleri, işçi sendikaları, sivil toplum örgütlerini) işin içine katan bir sürecin sonucu olarak hazırlanmakta ve benimsenmektedir. Bu katılımcı yaklaşım, Yoksullukla Mücadele Strateji Politikaları, Eğitim Kalkınma Programı ve On Yıllık Sağlık Kalkınma Programı'nı da içeren kilit belgelerin hazırlanmasında fiili olarak uygulanmıştır (bu süreçte materyaller, tüm tarafların temsil edildiği komiteler tarafından geliştirilmiş, doğrulanmış ve benimsenmiştir).¹³



© ILO/Crozet M.

Social Policy-Making (Geneva, ILO), .p. 26.

¹³ PRODIAF, 2010. Cited in DIALOGUE (March 2011): Compilation of African experiences on social dialogue; pp. 8–10 (Geneva).

5. Arap Coğrafyası

2011 Ocak ayında Arap Baharı'nın başlamasından sonra Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölgesindeki (MENA) değişik ülkeler, örneğin; Mısır ve Tunus demokrasiye geçiş sürecine girmiştir. Bu ülkeler hem eski otoriter rejimlerin yerine demokratik yönetimin temelini inşa etmek hem de büyük boyutlara varan ekonomik ve sosyal güçlüklerle başa çıkmak gibi ürkütücü zorluklarla mücadele etmektedir. Sosyal diyalog ve üçlü yapı bu konuda yardımcı olabilir.

Örneğin; Tunus'ta, hükümet ve sosyal ortaklar, 14 Ocak 2013 tarihinde bir sosyal sözleşme akdetmiştir. Bu sözleşmeyle üçlü ortaklar Ulusal Sosyal Diyalog Konseyi'ni kurmayı ve 2011 Devrimi'nin daha fazla sosyal adalet ve kapsayıcı ekonomik kalkınma hedeflerine ulaşmak için bir dizi ekonomik ve sosyal reform gerçekleştirmeyi taahhüt etmişlerdir.



Kaynaklar ve detaylı bilgi

- ▶ ILO. *Collective bargaining: A fundamental principle, a right, a Convention*, Labour Education 1999/1–2 (Nos. 114–115) (Geneva).
- ▶ Casale, G. (ed.). 1999. *Social Dialogue in Central and Eastern Europe* (Geneva, ILO).
- ▶ Ishikawa, J. 2003. *Key Features of National Social Dialogue: a Social Dialogue Resource Book* (Geneva, ILO).
- ▶ Trebilcock, A. 1994. *Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making*, (Geneva, ILO).

III. KISIM

Sosyal diyalog ve istihdam politikaları

Mevcut tecrübelerin gösterdiği üzere, istihdam, çok sayıda politika aktörünün dâhil olduğu bir politika alanı olduğundan, etkili bir 'ulusal istihdam politikası' geliştirmek için devamlı ortak eylem, geniş tabanlı katılım ve sosyal diyalog koşullarının mevcut olması gerekmektedir.



Mevcut tecrübelerin gösterdiği üzere, istihdam, çok sayıda politika aktörünün dâhil olduğu bir politika alanı olduğundan, etkili bir ‘ulusal istihdam politikası’ (UIP) geliştirmek için devamlı ortak eylem, geniş tabanlı katılım ve sosyal diyalog koşullarının mevcut olması gerekmektedir.

1964 tarihli ve 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi’nin 3üncü maddesi “Bu sözleşmenin uygulanmasında, istihdam konusundaki tecrübe ve görüşlerinin noksansız olarak göz önünde tutulabilmesi, bu politikaların tayininde tam bir işbirliği yapılabilmesi ve bu politikalara dayanaklar bulunmasına yardımcı olunabilmesi için alınacak tedbirlerle ilgili çevrelerin temsilcilerine ve özellikle işveren ve işçi temsilcilerine danışılacaktır” şeklindedir. 2006 ILO Küresel İstihdam Gündemi bu bakımdan “sosyal diyalog; her düzeyde güvenilir ve etkili istihdam politikası hazırlanmasının ve uygulanmasının temel taşıdır” hükmüne yer vermektedir.

Bu tür danışmaların kapsamı dar anlamda istihdam politikası tedbirleri ile sınırlı olmamalı, istihdamı etkileyen ekonomi politikasının her alanını kapsamalıdır. Bu nedenle, gerek işgücü piyasası ve beceri eğitimi programları gerekse istihdamın gelişmesine etki eden daha genel ekonomik politika ve mevzuat çerçevesinin hazırlanması konusunda sosyal ortaklara danışılmalıdır. Bu danışma süreci ayrıca, benimsenen politikanın uygulanmasından etkilenen kişilerin desteğini almaya dönük bir mekanizma olarak kullanılmalıdır.

Bu konularda danışma süreci, merkezi üçlü işbirliği organları yoluyla (örneğin; ESK’lar, çalışma danışma konseyleri); istihdamla ilgili konulara bakan ihtisas organları (örneğin istihdam konseyleri); geçici mekanizmalar veya değişik kanalların ortak kullanımı yoluyla yapılabilir. Bazı durumlarda, bu organlar danışma işlevinin de ötesinde UIP sürecinin yönlendirilmesi ve yürütülmesinde belirleyici bir rol oynamaktadır.

Her halükarda, gerek politika belirlenmesinin ilk aşamalarında gerekse uygulama sürecinde sosyal ortaklara danışılması esastır ve hükümetlerin bu ortakların tecrübesini ve görüşlerini noksansız olarak göz önünde tutabilmesini sağlamaktadır.

1964 tarihli ve 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi de kamu ve özel sektörlerdeki işverenler ve işçilerin ayrıca bunların örgütlerinin “tam, verimli ve özgürce seçilen istihdamın başarılması ve sürdürülmesine yönelik mümkün olan tüm tedbirleri almasını” öngörmektedir. Bu tür eylemlere ait girişimler hükümetlerden ziyade doğrudan işveren ve işçilere aittir.

Ulusal istihdam politikasını geliştirme süreci, başarılı bir uygulamayı sağlamak için geniş tabanlı diyalog gerektirmektedir. Sosyal diyalog, politika tercihleriyle sonuçlanan durum analizinden, politika uygulamasının doğrulanmasına ve değerlendirilmesine kadar uzanan her adımda gerçekleştirilmelidir.

Üçlü beceri konseyleri ve diğer sosyal diyalog kurumlarının, eğitimlerin işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla eşleştirilmesinde ve verimlilik artışı faydalarının adil dağıtımının sağlanmasında etkili olduğu kanıtlanmıştır.

Sosyal diyalog, karar alma sürecinin her düzeyinde yer almalıdır. Ulusal yapı, bölgesel/yerel düzeylerdeki komiteler ile takviye edilmelidir. Bu tür komiteler, gerek kilit aktörlerle koordinasyon sağlanmasında gerekse yerel düzeyde UIP'lerin yürütülmesi, uygulanması ve izlenmesinde kilit bir rol oynayabilir.

Sosyal ortakların **UIP'lerin uygulama aşamasına** dâhil edilmesi özellikle önemlidir.

Örneğin **Avusturya**'da, sosyal ortaklar iki ana kanalla sürece dâhil edilmektedir. Bunlar: i) UIP'nin uygulanmasından sorumlu ana organ olarak istihdam hizmeti birimi (AMS); AMS'nin çalışması, üçlü kurullar tarafından belirlenen yönetim usullerini esas almakta, bu da istihdam politikasının uygulanmasında sosyal ortaklara güçlü kurumsallaştırılmış bir rol vermektedir; ii) bölgesel ve yerel düzeylerde imzalanan bölgesel istihdam paktları.

Çoğu ülkenin ve ILO'nun gerçek önceliklerinden birisi de işveren ve işçi örgütlerinin, kapasitelerinin ve teknik uzmanlığının geliştirilerek, ulusal istihdam politikasının tasarlanmasında ve uygulanmasında etkin bir rol almalarının sağlanmasıdır. Kurucu yapı unsurlarının, uluslararası çalışma standartlarında ve diğer ILO düzenlemelerinde yer alan politika tavsiyelerini kendi koşullarına uyarlama kapasitesinin güçlendirilmesi amacıyla politika özetlerinin ve tavsiye notlarının yayınlanması da bu kapsama girmektedir.

Diyalog düzeyi	Kim	Ne	Nasıl
Ulusal/ Sektörel	İstihdamdan sorumlu bakanlık ile aşağıda sayılanlar arasında: • sosyal ortaklar (işveren örgütleri ve işçi sendikaları); • diğer bakanlıklar özellikle de hükümetin ekonomi ekipleri ve sektörel bakanlıklar; • kadın ya da gençlik dernekleri gibi sivil toplum grupları.	Ana güçlüklerin tespiti, politika seçenekleri, seçilen önceliklerin ve bunları uygulama yollarının doğrulanması.	Çalışma grupları, üçlü çalıştaylar ve üçlü konferanslar.
Bölgesel	İstihdamdan sorumlu bakanlık ile aşağıda sayılanlar arasında: • bakanlığın taşra birimleri; • bölgesel sosyal ortaklar; • diğer yerel kamu kuruluşları; • kadın veya gençlik dernekleri gibi bölgesel sivil toplum grupları.	Ana güçlüklerin tespiti, seçilen önceliklerin ve bunları uygulama yollarının doğrulanması.	Çalıştaylar ve odak grup tartışmaları.
Yerel	İstihdamdan sorumlu bakanlığın taşra birimleri moderatörlüğünde, yerel topluluklar; yerel düzeyde faaliyet gösteren STK'lar; istihdam ve nihai yararlanıcılar (insanlar) üzerinde etki yaratan belli projeleri de içerecek biçimde.	Ana güçlüklerin tespiti, seçilen önceliklerin ve bunları uygulama yollarının doğrulanması.	Köy/taşra toplantıları, odak grup tartışmaları, görüşmeler.
Kaynak: ILO. 2012. <i>Guide for the formulation of national employment policies</i> , Employment Policy Department (Geneva).			



Seçili ülke örnekleri

Filipinler	Filipinler'in 2011-2016 Çalışma ve İstihdam Planı geliştirilirken Çalışma ve İstihdam Bakanlığı öncülüğünde ülke çapında üçlü danışma süreci uygulanmıştır.
Moğolistan	Ulusal istihdam politikasının (UİP) yazımı esnasında tüm yerel düzeylerde geniş tabanlı danışma yapılmıştır. Bu danışma sürecinin sonunda Ekim 2010'da Ulusal İstihdam Forumu düzenlenmiş, bu Forumda danışma sonuçları tartışılmıştır. Sonuç olarak; 2011 İstihdam Yılı olarak ilan edilmiş söz konusu yılda Hükümet, bölgesel danışmaların ve Forumun çıktılarını kullanarak UİP hazırlamaya başlamıştır.
Uruguay	Çalışma Bakanlığı, işverenleri ve işçi sendikası konfederasyonunu bir araya getirerek, 2011 Mart-Ekim döneminde, istihdam politikaları hakkında ulusal diyalog gerçekleştirmiştir. Hükümet, Çalışma Bakanlığı tarafından, ama aynı zamanda tartışılan konuya göre, diğer yapılar tarafından (örneğin; Sosyal Kalkınma Bakanlığı, Ekonomi Bakanlığı, Sanayi Bakanlığı, Gençlik Enstitüsü vs. tarafından) temsil edilmiştir.

İstihdam ve sosyal diyalog - Kilit mesajlar

- ▶ İstihdam politikası konusunda yürütülecek sosyal diyalogun organizasyonu için tek bir model yoktur: seçilecek model içeriğe özgü olmalıdır;
- ▶ İyi kurulmuş bir sosyal diyalog çerçevesi, etkili diyalog ve bilgiye dayalı istihdam politikası için kilit bir faktördür. Sosyal diyalog kurumları gerekli kaynaklarla donatılmalı, yasal dayanaklara sahip olmalı, politika belirlemede etkin bir biçimde kullanılmalı ve sadece bir görüntüden ibaret olmamalıdır;
- ▶ ÜİP'nin hazırlık aşamasından, izleme ve değerlendirme aşamalarına kadar uzanan süreçte sosyal ortakların katılımının sağlanmasında, hükümet kanadının siyasi iradesi büyük öneme sahiptir. Ancak sosyal ortakların katılımı ÜİP sürecinin tüm aşamalarında gerçekleştirilmeli sadece politika belirleme aşamasıyla sınırlı kalmamalıdır;
- ▶ Tüm düzeylerde (yani işyeri düzeyinde; yerel, sektör ve ulusal düzeyde) güçlü, yetkin ve girişimci sosyal ortakların olması çok önemli bir faktördür. Sosyal ortaklar da üyelik tabanlarını genişletmeye, işgücü piyasasıyla ilgili konularda teknik ve analitik kapasitelerini geliştirmeye gayret etmelidir;
- ▶ İstihdam politikası konusunda etkili bir sosyal diyalogun diğer önemli belirleyicilerinden biri de aktif ve gerekli kaynaklarla donatılmış bir çalışma idaresidir.



Kaynaklar ve detaylı bilgi

- ▶ ILO. 2006. *Implementing the Global Employment Agenda: Employment strategies in support of decent work – “Vision” document* (Geneva).
- ▶ ILO. 2010. *Employment policies for social justice and a fair globalization – Recurrent item report on employment*, International Labour Conference, 99th Session, Geneva, 2010.
- ▶ ILO. 2010. *General Survey concerning employment instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 99th Session, Geneva, 2010.
- ▶ ILO. 2011. *Social partners and their engagement in National Development Plans* (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Guide for the formulation of national employment policies*, Employment Policy Department (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Towards more inclusive employment-policy making*, Employment Sector Working Paper No. 137 (Geneva).



© ILO/Crozet M.



ILO Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması Uzmanlar Komitesi (CEACR)

1964 tarihli ve 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi'nin uygulanmasıyla ilgili konularda sosyal diyalogun nasıl geliştirilebileceğine dair görüşler (seçili örnekler)



KAMBOÇYA

İstihdam politikalarının belirlenmesi ve uygulanmasına sosyal ortakların katılımı konusunda, CEACR "Hükümetin bir sonraki raporunda bu konuyu ele alarak, işveren ve işçi temsilcilerinin tecrübesinin ve görüşlerinin dikkate alınması amacıyla nasıl bir danışma yaptığını ortaya koymaya davet eder".

101. ILC Oturumu'nda yayınlanmıştır, 2012.



ÇİN

Sendikaların çeşitli düzeylerde mesleki eğitim kurumları kurmuş olmasıyla ilgili yorumunda, CEACR Hükümetten "eğitim politikalarının ve programlarının tasarlanmasına ve uygulanmasına yerel organların ve sosyal ortakların nasıl katıldığı" konusunda bilgi sunmasını istemiştir.

100. ILC Oturumu'nda yayınlanmıştır, 2011.



EL SALVADOR

CEACR hükümetten "küresel krizin etkisinin aşılmasını sağlayan aktif bir istihdam politikasının yazımı ve uygulanması için yapılan danışma faaliyetleri" ile "ekonomik olarak aktif nüfusun diğer kesimlerinden, alınacak tedbirlerden etkilenecek olanların temsilcileriyle yapılan danışma faaliyetleri" hakkında bilgi paylaşmasını talep etmektedir.

100. ILC Oturumu'nda yayınlanmıştır, 2011.



HİNDİSTAN

Komite, üçlü danışma konusunda hükümet tarafından paylaşılan şu bilgiyi ilgiyle not eder, (...) Hindistan Çalışma Konferansı'nın 44. Oturumu'nda, kadınların işgücü katılımının nasıl artırılacağı, gençler için beceri gelişimi, asgari ücretler, sosyal güvenlik, istihdam edilebilirlik ve istihdam konusunda görüşme yapılmıştır ve yoksul kırsal kesimleri güçlendirmek ve hak odaklı süreçler yoluyla geleneksel hiyerarşi ilişkilerini dönüştürmek amacıyla Mahatma Gandhi Ulusal Kırsal İstihdam Garanti Yasası'nın (MGNREGA) uygulanmasını güçlendirmek için Kırsal Kalkınma Bakanlığı tarafından değişik girişimler gerçekleştirilmiştir.

101. ILC Oturumu'nda yayınlanmıştır, 2012.



MOĞOLİSTAN

CEACR "Hükümetten, Ulusal İstihdam Konseyi'nin ve diğer üçlü organların istihdam politikaları konusundaki faaliyetleri ve istihdam politikalarının hazırlanması ve bu politikalara destek verilmesinin sağlanması amacıyla (kırsal sektör ve kayıtdışı ekonomi de dâhil olmak üzere) sosyal ortakların temsilcilerinin görüşlerinin noksansız bir biçimde alınmasını amaçlayan çalışmalar konusunda rapor sunmasını talep eder".

101. ILC Oturumu'nda yayınlanmıştır, 2012.



KIRGIZİSTAN

İstihdamın geliştirilmesi konusunda üçlü bir komitenin oluşturulmuş olduğunu not eden CEACR "yukarıda bahsedilen üçlü komitenin faaliyetleri hakkında, ayrıca Ulusal İstihdam Planı'nın hazırlanması ve uygulanmasına sosyal ortakların katılımı konusunda Hükümet'in somut bilgi sunmasını rica eder. CEACR, danışma sürecine diğer aktörleri de dâhil etmek için atılmış olan veya planlanan tedbirler hakkında da bilgi talep eder".

101. ILC Oturumu'nda yayınlanmıştır, 2012.

IV. KISIM

Sosyal diyalog ve ücretler

Sosyal diyalog, bir yandan işçilerin ve ailelerinin insana yakışır bir yaşam sürmek için duydukları ihtiyaçları dengeleyen diğer yandan işverenlerin rekabet gücünü geliştirmeye imkân veren bir ücret politikası geliştirmek için en etkili araçtır. Çoğu ülkede ücretler; istihdamın geliştirilmesi, sosyal güvenliğin genişletilmesi ve rekabet gücünün artırılması gibi işgücü piyasası ile ilgili diğer konularla beraber, üçlü sosyal diyalog gündeminde de önemli bir yere sahiptir. Sosyal diyalogun üç aktörü, yani hükümet ile işveren ve işçi örgütleri, bu sosyal ve ekonomik değişkene büyük önem vermektedir.

1. Asgari ücretin üçlü yapı tarafından belirlenmesi219
2. Ücretle ilgili üçlü yapı kılavuz ilkeleri ve tavsiyeler222



Sosyal diyalog, bir yandan işçilerin ve ailelerinin insana yakışır bir yaşam sürmek için duydukları ihtiyaçları dengeleyen diğer yandan işverenlerin rekabet gücünü geliştirmeye imkân veren bir ücret politikası geliştirmek için en etkili araçtır. Sosyal diyalog özellikle emek ve sermaye arasında verimlilik kazançlarının adil dağılımını sağlamak ve toplumsal cinsiyete dayalı ücret farkı da dâhil olmak üzere ücret eşitsizliklerini azaltmak için önem arz etmektedir.¹⁴ Ayrıca ekonomik kriz ve istihdam krizi dönemlerinde, Küresel İş Pakti'nda da belirtildiği üzere sosyal diyalog deflasyonist ücret sarmalının önlenmesinde önemli bir araçtır.

Çoğu ülkede, ücretler; istihdamın geliştirilmesi, sosyal güvenliğin genişletilmesi ve rekabet gücünün artırılması gibi işgücü piyasası ile ilgili diğer konularla beraber, üçlü sosyal diyalog gündeminde de önemli bir yere sahiptir. Sosyal diyalogun üç aktörü de, yani hükümet ile işveren ve işçi örgütleri, bu sosyal ve ekonomik değişkene büyük önem vermektedir. İşçiler için ücretler çoğunlukla başlıca veya tek gelir kaynağıdır; ayrıca işten ayrıldıktan sonra yaşlılık döneminde alınacak emeklilik aylığının düzeyinin de büyük ölçüde belirleyicisidir. İşverenler için ücret konusu gerek üretim maliyetinin kilit bir bileşeni gerekse nitelikli işçileri çekmek için bir politika aracıdır. Son olarak; Devlet için ise ücretler, diğer faktörlerin yanı sıra fiyat oluşumu, yerel talep, ulusal rekabet gücü ve istihdam düzeyleri gibi ekonomik hususları etkileyen bir faktördür.¹⁵

Uluslararası tecrübeler, ulusal üçlü sosyal diyalog kurumlarının genellikle ücret politikasının düzenlenmesinde yer aldığını göstermektedir. Bu katılım, asgari ücretin üçlü yapı tarafından belirlenmesi veya daha alt düzeydeki müzakereleri yönlendirmek ve ücret pazarlığında belli düzeyde bir koordinasyon sağlamak için üçlü yapı tarafından ücret tavsiyeleri sunulması şeklinde gerçekleşmektedir.

¹⁴ ILO. 2008. Global Wage Report 2008/09: Minimum wages and collective bargaining, Towards policy coherence (Geneva).

¹⁵ ILO. 2012. Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth (Geneva).

1. Asgari ücretin üçlü yapı tarafından belirlenmesi

ILO'nun 1970 tarihli ve 131 sayılı Asgari Ücret Tespit Sözleşmesi, asgari ücret sisteminin hem kurulmasında hem de işletilmesinde işverenleri ve işçileri temsil eden örgütlerin, bu örgütlerin bulunmadığı durumlarda ise ilgili işveren ve işçi temsilcilerinin doğrudan katılımını talep etmektedir. Buna uygun olarak ulusal asgari ücretin bulunduğu çok sayıdaki ülkede, üçlü sosyal diyalog, ülke tercihlerine göre farklı biçimlerde gerçekleşse de asgari ücretin tespitinde kilit bir rol oynamaktadır.

Bu noktada üç temel yaklaşım bulunmaktadır. İlk yaklaşımda, hükümet veya başka bir siyasi otorite, işveren ve işçileri temsil eden örgütlere **doğrudan danıştıktan** sonra asgari ücret düzeyini tespit etmektedir. Cezayir, Benin, Fransa, Madagaskar ve İspanya gibi ülkeler bu yaklaşımı takip etmektedir.



Cezayir - Ulusal Güvenceli Asgari Ücret

Cezayir'de, Ulusal Güvenceli Asgari Ücret, mevcut üçlü yapı kurumu (La Tripartite) çerçevesinde en fazla temsil kabiliyetine sahip olan işveren ve işçi sendikalarına danışıldıktan sonra Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile tespit edilmektedir. Üçlü yapı çerçevesi; hükümet temsilcilerini, Cezayir İşçi Sendikaları Genel Konfederasyonu'nu ve işverenleri temsil eden beş konfederasyonu bir araya getirmektedir. Başkanlığını Başbakan yürütmektedir.

Asgari ücretin tespitinde şu öğeler dikkate alınmaktadır: kaydedilen ortalama ulusal verimlilik, tüketici fiyat endeksi ve genel ekonomik durum.

Kaynak: Labour Relations Act, para. 87, ILO database on Minimum Wage.

İkinci yaklaşımda; hükümet Birleşik Krallık'taki Düşük Ücret Komisyonu ve Kore Cumhuriyeti'ndeki Asgari Ücret Konseyi gibi **üçlü bir ihtisas organı** tarafından sunulan tavsiyeleri esas alarak asgari ücreti tespit eder.



Birleşik Krallık - Düşük Ücret Komisyonu

Düşük Ücret Komisyonu (LPC) Hükümete ulusal asgari ücret konusunda tavsiyede bulunmak üzere 1998 tarihli Ulusal Asgari Ücret Kanunu kapsamında kurulan bağımsız bir organdır. Bu danışma organı; işçi sendikası, işveren ve akademisyen geçmişi olan bireysel sıfatla görev yapan dokuz üyeden oluşmaktadır.

Her yıl Şubat ayında, LPC yeni asgari ücret düzeyi ve ilgili konularda Hükümete tavsiyeler sunar. Komisyon tavsiyelerini hazırlarken, kapsamlı araştırmaları ve analizleri esas alır ve de anketler, işletme ziyaretleri, sosyal ortaklara danışma ve uzman görüşü gibi tüm bilgi kaynaklarını kullanır. Hükümet, çoğu durumda LPC tarafından sunulan tavsiyelere uyar.

Kaynak: UK Government. 2006. *Low Pay Commission Report 2006: National Minimum Wage*: <http://www.lowpay.gov.uk>.

IV

Üçüncü yaklaşımda; Arjantin örneğinde olduğu gibi asgari ücret, hükümet ve sosyal ortaklar arasında doğrudan **üçlü müzakere** yoluyla tespit edilmektedir. Bu üçlü müzakere yöntemi İrlanda ve Slovenya'da da kullanılmaktadır.¹⁶

¹⁶ Eyraud, F.; Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing* (Geneva, ILO).



Arjantin - İstihdam, Verimlilik ve Ayarlanabilir Asgari Geçim Ücreti Ulusal Konseyi

İstihdam, Verimlilik ve Ayarlanabilir Asgari Geçim Ücreti Ulusal Konseyi (Ulusal Konsey); hükümetin ve sosyal ortakların katıldığı daimi bir üçlü sosyal diyalog kurumudur. Konsey; eşit sayıda hükümet, işçi ve işveren temsilcisinden oluşan toplam 48 üyenin en az üçte iki çoğunluğunun onayıyla, ayarlanabilir asgari ücreti düzenli aralıklarla tespit eder. Ulusal Konsey, asgari ücret oranlarını tespit ederken ülkenin sosyo-ekonomik durumunu göz önünde bulundurmaktadır.

Ulusal Konsey, ayarlanabilir asgari geçim ücretinin düzenli aralıklarla gözden geçirilmesine ilaveten işsizlik tazminatının asgari ve azami tutarının gözden geçirilmesi, politika, istihdam programları ve meslek eğitimi konusunda tavsiyeler sunulması, üretim ve verimliliği artırmaya dönük tedbirlerin önerilmesi gibi başka işlevler de yerine getirmektedir.

Kaynak: Argentina – Minimum Wages – 2011, TRAVAIL legal database; Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – República Argentina: Consejo del Salario: <http://www.trabajo.gov.ar/consejodelsalario>.



© ILO/Falisse T.

2. Ücretle ilgili üçlü yapı kılavuz ilkeleri ve tavsiyeler

Bazı ülkelerde, üçlü sosyal diyalog kurumları, alt düzeylerdeki müzakereler için yol gösterici ücret tavsiyeleri sunmak ve ücret pazarlığında belli bir koordinasyon sağlamak için kullanılmaktadır. Örneğin Singapur'da böyle bir durum mevcuttur.



Singapur - Ulusal Ücret Konseyi

Ulusal Ücret Konseyi (NWC) 1972 yılında kurulmuştur ve de işveren ve işçi sendikası gruplarıyla Hükümeti temsil eden 35 üyeden oluşan üçlü bir yapıya sahiptir. Başkanlığını ise bağımsız (tarafsız) bir kişi yapmaktadır.

NWC; ücret yapısının ayarlanması da dâhil olmak üzere ücret politikası konusunda genel kılavuz ilkeler belirlemekte, verimliliği ve üretkenliği artırmaya dönük teşvik sistemleri konusunda tavsiyeler sunmaktadır. Üçlü görüşmeler gizli yapılmakta, kararlar uzlaşma esasına göre alınmaktadır. Şirketler için belli bir esneklik sağlanması, GSYİH artışı, enflasyon, verimlilik ve istihdam gibi temel ekonomi ve işgücü piyasası göstergelerinin dikkate alınabilmesi bakımından yayınlanan kılavuz ilkeler bağlayıcı değildir.

NWC kılavuz ilkeleri; işverenlerin, işçilerin ve Hükümet temsilcilerinin yer aldığı üçlü danışma ve uzlaşma yoluyla benimsenmiş bu da söz konusu kılavuz ilkelerinin kabul görmesini ve uygulanmasını kolaylaştırmıştır. Dolayısıyla, üçlü yapı ortakları, kılavuz ilkelerin uygulanması konusunda güçlü bir taahhüt sergilemektedir. Bu durum, NWC'nin başarısında belirleyici bir unsur olmaktadır.

Şirket düzeyinde toplu pazarlık, NWC kılavuz ilkelerinin yayınlanmasından sonra başlamaktadır. Sendikalaşmamış şirketler de aynı şekilde NWC kılavuz ilkelerini, çalışanlarının ücret artışını tespit etmek için referans almaktadır.



Slovenya - Ücretle ilgili konular/sosyal pakt politikaları

Slovenya; 1990'ların ortalarından beri gelir ve ücret seviyeleri üzerinde güçlü bir etki yaratmış olan ulusal üçlü anlaşmaları veya sosyal paktları yapmak için üçlü Ekonomik ve Sosyal Konseyi'ni sistematik olarak seferber etmesi bakımından iyi bir örnek teşkil etmektedir. Bu anlaşmalar ve paktlar, Slovenya'nın uluslararası piyasalardaki rekabet gücünü artırmanın¹⁷, enflasyonu düşürmenin ve ücret ayrışmasını azaltmanın bir yolu olarak kamu harcamalarının sınırlandırılması konusunda sosyal ortaklar arasındaki uzlaşmayı yansıtmaktadır.¹⁸

Slovenya:	1994	1995	1996	1997-1998	1999-2001	2001-2003	2003-2005	2007-2009
Ücretlerle ilgili konular/politikalar Sosyal paktlar								
Gelir politikaları	X	X	X	(X)	X	X	X	X
Asgari ücretler		X	X	(X)	X	X	X	X
Fiyatlar		X	X					
İstihdam		X	X					
Mesleki ve profesyonel eğitim								
İş sağlığı ve güvenliği								
Kamu finansmanı		X	X					
Sosyal güvenlik		X	X					
Emeklilik sigortası		X	X	Emeklilik Reformu				
Sağlık sigortası								
Ekonominin küreselleşmesi (AB ile bütünleşme); teknolojik gelişim; rekabet gücü			X					
Sosyal diyalog ve ESK	X	X	X					

Kaynak: Stanojević M. 2010. "Stabilisation and the beginning of economic recovery: the early chain of social pacts", in P. Pochet et al. (eds): *After the euro and enlargement: social pacts in the EU*, p. 325.

¹⁷ Stanojević, M. 2010. "Social Pacts in Slovenia", in P. Pochet et al. (eds): *After the euro and enlargement: social pacts in the EU* (Brussels, European Trade Union Institute).

¹⁸ ILO. 2013. Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.

Yukardaki örnekler ücret politikasının özellikle de asgari ücretin düzenlenmesinde üçlü sosyal diyalogun rolünü göstermektedir. Zira üçlü danışma ve üçlü pazarlığın koordinasyonu, işgücü piyasasında daha iyi performans (daha düşük ücret eşitsizliği ve işsizlik), ücretlerin ulusal gelirdeki payının daha istikrarlı olması ve ekonomik şoklara daha hızlı müdahale ile bağıntılıdır.



Kaynaklar ve detaylı bilgi

- ▶ Eyraud, F.; Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing* (Geneva, ILO).
- ▶ ILO. *Global Wage Report* 2008/09; 2010/11; 2012/13.
- ▶ ILO. Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131).
- ▶ ILO. Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135). Asgari Ücret Tespit Tavsiye Kararı, 1970 (No. 135) .

Sosyal diyalog ve sosyal güvenlik

İnsana Yakışır İş Gündemi'nin iki ayağını oluşturan sosyal güvenlik ve sosyal diyalog birbiriyle bağlantılıdır ayrıca sosyal adalet ve adil küreselleşme hedefine ulaşılmasında karşılıklı olarak birbirini desteklemektedir. Etkin ve sürdürülebilir sosyal güvenlik sistemleri; sağlam üçlü yönetişime, noksansız hesap verebilirliğe, işçi ve işveren örgütlerinin katılımına dayanmaktadır. Katılım, sosyal ortakların gerek sosyal güvenlik politikalarının ve reformlarının tasarlanmasına gerekse sosyal güvenlik sistemlerinin yönetimine dâhil edilmesini içermektedir.

1. ILO düzenlemeleri226
2. Sosyal güvenliğin üçlü yönetişimi.....228
3. Sosyal diyalog ve sosyal güvenlik reformları.....230



İnsana Yakışır İş Gündemi'nin iki ayağını oluşturan sosyal güvenlik ve sosyal diyalog, birbiriyle bağlantılıdır, ayrıca sosyal adalet ve adil küreselleşme hedefine ulaşılmasında karşılıklı olarak birbirini desteklemektedir. Etkin ve sürdürülebilir sosyal güvenlik sistemleri; sağlam üçlü yönetişime, noksansız hesap verebilirliğe, işçi ve işveren örgütlerinin katılımına dayanmaktadır. Katılım, sosyal ortakların gerek sosyal güvenlik politikalarının ve reformlarının tasarlanmasına gerekse sosyal güvenlik sistemlerinin yönetimine dâhil edilmesini içermektedir.

1. ILO düzenlemeleri

Sosyal güvenlik sistemlerinin yönetiminde ve idaresinde işçilerin ve işverenlerin temsili, ILO'nun sosyal güvenlik ilkelerinde ve standartlarında yansıtılmaktadır. 1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi, sosyal güvenlik sistemlerinin üçlü temelde; hükümetler, işverenler ve işçiler arasında sosyal diyalogu teminat altına alacak ve güçlendirecek biçimde idare edilmesini öngörmektedir. 102 sayılı Sözleşme dışında, aşağıda belirtilen ILO düzenlemeleri de sosyal güvenlikte üçü yapıyı teşvik etmektedir:

- ▶ 1988 tarihli ve 168 sayılı İstihdamın Geliştirilmesi ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi;
- ▶ 1960 tarihli ve 113 sayılı Danışma (İşkolu ve Ulusal Düzey) Tavsiye Kararı;
- ▶ Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet ILO Bildirgesi (2008);
- ▶ Küresel İş Paketi (2009);
- ▶ Sosyal Koruma Tabanlarına ilişkin 2012 tarihli ve 202 sayılı Tavsiye Kararı.



Nijerya - Nijerya Sosyal Güvenlik Sandığı

Nijerya Sosyal Güvenlik Sandığı (NSITF) 1994 yılında, 73 sayılı Kararname ile kurulmuştur. Görevi aşağıdaki ödenekleri sağlamaktır: (a) emeklilik maaşı; (b) emeklilik ikramiyesi; (c) dul/yetim aylığı; (d) cenaze yardımı; (e) maluliyet tazminatı ve (f) iş göremezlik yardımı. NSITF üçlü Yönetim Kuruluna sahiptir ve 11 üyesi vardır. Üyeler:

- Başkan tarafından atanan Yönetim Kurulu Başkanı;
- Nijerya Çalışma Kongresi tarafından tayin edilen iki işçi sendikası temsilcisi;
- Nijerya İşveren Danışma Örgütü tarafından tayin edilen iki işveren temsilcisi;
- Federal İstihdam, Çalışma ve Verimlilik Bakanlığı'ndan bir temsilci;
- Nijerya Merkez Bankası'ndan bir temsilci;
- Bakan'ın önerisi üzerine, Başkan tarafından atanan üç icra direktörü;
- Bakan'ın teklifi üzerine, Başkan tarafından atanan bir sorumlu müdür;

Yönetim Kurulunun sorumlulukları:

- Sandığın idaresi ve Sandık fonlarının değerlendirilmesi;
- Hak sahibi kişilere çeşitli ödemelerin yapılması;
- NSITF'nin genel idaresi ve düzenlemeleri.

Kaynak: Nigeria Social Insurance Trust Fund Act, Chapter N88.

2. Sosyal güvenliğin üçlü yönetişimi

Etkili yönetişimin ön koşulu

Sosyal güvenli sistemlerinin yönetişiminde etkinliğin esas önkoşullarından birisi desosyal diyalog, sosyal ortaklar ve paydaşların katılımı ile Devletin genel sorumluluğuna dair **yeterli kurumsal çerçevelerin** bulunmasıdır.

Devletin rolü

Devlet uygun politika tespitinden yasal ve düzenleyici çerçevelerin kurulmasından ve sosyal güvenli politikalarının tutarlılığını güvence altına alan denetimi yapmaktan sorumludur. Buna etkin politika tasarımı ve uygulaması ile etkin izleme mekanizmaları da dâhildir:

- ▶ Temel politika meselelerini tespit etmek;
- ▶ Sağlam finansal ve yasal çerçeveler kurmak;
- ▶ Genel denetim;
- ▶ Sosyal güvenli politikalarının uygulanmasını izlemek;
- ▶ Danışma organları kurmak.

Sosyal ortakların rolü

Hak sahiplerinin ve işverenlerin temsilcileri olarak sosyal ortakların sosyal güvenli kurumlarının yönetim kurullarına katkısı ve katılımı, sosyal güvenli sistemlerinin yönetimine şeffaflık getirebilir. Bununla birlikte, sosyal ortakların katılımıyla politikaların sistemi finanse edenlerin ve prim ödeyerek sistemden yararlananların ihtiyaçlarını karşılaması ayrıca verimli istihdam ve ekonomik büyümeye elverişli bir ortam sağlaması temin edilir.

Sosyal ortakların etkin katılımının **yeterli teknik bilgi, beceri ve kapasite** gerektirdiği not edilmelidir:

- ▶ Sistemin uygulanmasının denetimi;
- ▶ Politika meselelerini tespit etmek;
- ▶ Reform ve kalkınma konusunda öneri geliştirmek;
- ▶ İşçilerin, işverenlerin ve diğer yararlanıcıların çıkarlarını temsil etmek

Etkin sosyal diyalog

Öncelikli politika hedeflerini tespit etmek ve tanımlamak için esas olan sosyal diyalog sosyal güvenlik sistemlerinin finansal sürdürülebilirliğinin, sosyal yeterliliğinin, sistem yönetiminin ve idaresinin etkinliğinin ve verimliliğinin izlenmesine katkı sağlamak için önemli bir araçtır. Sosyal diyalog ayrıca aşağıda sayılan sosyal güvenlik politikaları konusunda ulusal uzlaşma sağlamaya da yardımcı olmaktadır:

- ▶ Uygun ödenek/hak sahipliği sistemlerinin tasarlanmasına katkı sağlamak;
- ▶ Ekonomik ve sosyal politikaların tutarlılığını temin etmek;
- ▶ İş gücü piyasalarının ve sosyal güvenliğin güçlü yönetişimini temin etmek;
- ▶ Kriz dönemlerinde etkin müdahale mekanizmaları belirlemek ve uygulamak;
- ▶ Büyük reformların hazırlanmasına ve uygulanmasına katkı sağlamak.

2012 tarihli ve 202 sayılı Sosyal Koruma Tabanlarına Dair Tavsiye Kararı'nın 13. maddesinin 1. fıkrası uyarınca *üyeler etkin sosyal diyalog ve sosyal katılım yoluyla yapılan ulusal danışma faaliyetlerine dayalı olarak ulusal sosyal güvenlik geliştirme stratejileri tespit etmeli ve uygulamalıdır.*

3. Sosyal diyalog ve sosyal güvenlik reformları

Demografik değişimler bağlamında, sosyal güvenlik sistemlerinin karşılanabilirliği ve sürdürülebilirliği, küresel olarak yaygın bir şekilde tartışılmaktadır. Nüfusun yaşlanması, önümüzdeki bir kaç on yıl boyunca emekli aylığı, sağlık ve uzun süreli bakım harcamalarını artıracaktır. Ancak eldeki kanıtlar, etkili sosyal diyalog yoluyla, bu zorluğun daha kolay yönetilebileceğine işaret etmektedir. Gerekli reformlar konusunda yürütülen sosyal diyalog gerek sosyal ihtiyaçları gerekse finansal ve mali gereklilikleri yansıtabilir. Diyalog ayrıca kaçınılmaz farklılıkları çözmeye, ihtiyaç duyulan reformların uygulanmasında gecikmelere neden olabilecek çıkar çatışmalarını önlemeye yardımcı olabilir.



© ILO/Crozet M.



Uruguay - Sosyal güvenlik ulusal diyalogu (DNSS)

2007 yılında Uruguay'da, Sosyal Güvenlik Ulusal Diyalogu (El Diálogo Nacional sobre Seguridad Social, DNSS) kurulmuştur. DNSS mevcut kurumsal yapıların ötesine geçmekte ve de işçilerin, işverenlerin, sivil toplumun ve Devletin öneri geliştirmek için bir araya gelmesini sağlamaktadır. Hedefi; sosyal güvenlik sisteminin mevcut durumunu değerlendirmek, ileride yapılabilecek reformlar için bilgi temeli oluşturmak ve demokratik yönetişimi güçlendirmektir. DNSS on tematik çalışma grubu etrafında yapılandırılmıştır ve sosyal güvenliğin değişik öğelerini (örneğin; emeklilik programları, sistem kapsamı, demografi ve finansman konularını) ele almaktadır.

Reform

2008 yılında sosyal diyalog sürecinin ilk aşamasının tamamlanmasıyla sosyal diyalog süreci on temel anlaşmayı ortaya çıkarmıştır. Bu anlaşmalardan bazıları reformlara zemin hazırlamıştır. Bunlardan en önemli ikisi emeklilik ve işsizlik ödeneği kuralları ile ilgilidir. Emekli aylığı reformu kapsamında emekli aylığına hak kazanmak için gereken asgari prim yılı sayısının azaltılması, kesintili kayıtlı istihdam geçmişi olan işçiler için sosyal güvenceyi kolaylaştıran tedbirler, kadınların yetiştirdiği her bir çocuk başına bir yıllık sigortalılık süresi sayılmasını sağlayan teşvik primi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesi yer almıştır. İşsizlik ödeneği reform programı kapsamında diğer sosyal güvenlik programları ve aktif işgücü piyasası politikaları ile koordinasyonun geliştirilmesi, ileri yaşlardaki işsizler için ödenek süresinin uzatılması, ödenek düzeylerinin zaman içinde azaldığı kademeli bir ödenek formülünün getirilmesi, ekonomik durgunluk dönemlerinde ödenek süresinin otomatik olarak iki ay uzatılması yer almıştır.

Kaynaklar:

- ♦ *Diálogo Nacional sobre Seguridad Social:* <http://www.dialogoseguridadsocial.org/que-es>.
- ♦ ILO. 2011. *Social security for social justice and a fair globalization: Recurrent discussion on social protection (social security) under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Report VI, International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.



Kaynaklar ve detaylı bilgi

- ▶ ILO. 2011. *Conclusions concerning the recurrent discussion on social protection (social security)* (Geneva).
- ▶ ILO. 2011. *Social security and the rule of law, General Survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.
- ▶ ILO. 2011. *Social security for social justice and a fair globalization: Recurrent discussion on social protection (social security) under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Report VI, International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 2011.
- ▶ ITC/ILO. 2010. *Governance of Social Security Systems: a Guide for Board Members in Africa*, (Geneva): http://socialprotection.itcilo.org/pdf-and-pics/library/governance_Guide_EN.
- ▶ Sarfati, H.; Ghellab, Y. 2012. *The political economy of pension reforms in times of global crisis: State unilateralism or social dialogue?* Working Paper No. 37 (Geneva, ILO).

VI. KISIM

Sosyal diyalog ve kayıtdışı ekonomi

Günümüzde küresel işgücünün önemli bir oranı geçimini, hukuken ya da fiilen, tam ya da kısmi olarak resmi düzenlemelerin kapsamı dışında kalan ekonomik faaliyetlerden kazanmaktadır. İnsana yakışır iş için kayıtdışı ekonomide, eksikliklerin özellikle şu dört temel alanda giderilmesi acil bir ihtiyaçtır: istihdam, haklar, sosyal koruma ve temsil. Sosyal diyalog, gerek demokratik yönetim gerekse kayıtlı ekonomiye geçişi desteklemeye dönük politikaların uygulanması için gerekli bir araçtır. Ancak, kayıtdışı işçilerin temsili bir sorun olmaya devam etmektedir.



“Kayıtdışı ekonomi” terimi işçilerin ve ekonomik birimlerin, hukuken ya da fiilen, tam ya da kısmi olarak resmi düzenleme kapsamı dışında kalan ekonomik faaliyetlerini ifade etmek için kullanılmaktadır. Günümüzde küresel işgücünün önemli bir bölümü geçimini bu şekilde kazanmaktadır. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde kayıtdışı ekonomi toplam istihdamın %35 ila %90’ını oluşturmakta, çok sayıda kırsal ve göçmen işçiyi de içermektedir.

Kayıtdışı ekonomi işçileri daha iyi çalışma koşulları, daha iyi istihdam fırsatları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal hak talebinde bulunmalarına imkân verecek söz hakkına ve temsil kabiliyetine sahip olmadıklarından, özellikle kırılgan durumdadır.

2002 yılında insana yakışır iş ve kayıtdışı ekonomi konusunda ILC tarafından benimsenen Karar, tüm ILO üye devletlerinin hükümet temsilcilerinden, işveren ve işçi örgütlerinden oluşan kapsamlı bir üçlü eylem platformu kurulması önerisi getirmiştir. Bu öneri, kayıtdışı ekonomideki insana yakışır iş eksikliklerini şu dört temel alanda giderme çağrısında bulunmuştur: istihdam, haklar, sosyal koruma ve temsil. Bu Karar, ILO’nun 2008 tarihli Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi’yle desteklenmiştir. Söz konusu Bildirge, İnsana Yakışır İşin bu dört ayağının “ayrılmaz, bağlantılı ve birbirini destekler mahiyette” olduğunu ifade etmektedir.¹⁹

2009 Küresel İş Pakti

2009’da ILC kayıtdışı ekonomi işçilerinin kriz karşısında özellikle savunmasız kaldığını beyan eden, krizin etkisini hafifletmek ve toparlanmayı hızlandırmak için bir takım politika tedbirleri öneren Küresel İş Pakti’ni benimsemiştir. Önerilen politika tedbirleri arasında garantili istihdam programlarının uygulanması, hedef odaklı istihdam programları, toplum yararına çalışma, mikro ve küçük işletmelere destek ile sosyal koruma tabanının geliştirilmesi yer almaktadır.

Kaynak: ILO. 2009. Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009.

¹⁹ Yakın zaman önce, ILC kararları kayıtdışı ekonomi ile ilgili somut tavsiyeler getirmiştir. Bunlar: sürdürülebilir işletmelerin desteklenmesi (2007), yoksulluğun azaltılması için kırsal istihdam (2008), beceri geliştirme (2008), toplumsal cinsiyet eşitliği (2009) ve istihdam konusunda süregelen tartışmanın sonuçları (2010) ile ilgili tavsiyelerdir.

Sosyal diyalog, gerek demokratik yönetim gerekse kayıtlı ekonomiye geçişi desteklemeye dönük politikaların uygulanması için gerekli bir araçtır. Ancak bu diyalogun etkinliği özellikle katılımcı işveren ve işçi örgütlerinin gücüne bağlıdır. Kayıtdışı işçilerin temsili, bir sorun olmaya devam etmektedir.

Uygun temsil olmadığı sürece bu işçiler çalışma yaşamındaki bir takım temel haklara erişemeyecektir. Bazı ülkelerde (örneğin; **Macaristan** ve **İrlanda**'da) sosyal ortaklar kayıtdışı ekonominin değişik boyutları, örneğin; kayıtdışı çalışma sorununun giderilmesi konusunda ulusal politika görüşmelerinde yer almıştır.

- ▶ **Güney Afrika**'da, kayıtdışı ekonomi temsilcileriyle düzenli diyalog ve kayıtdışı ekonomi örgütlerinin kapasitesinin geliştirilmesi de dâhil olmak üzere, kayıtdışı işçileri desteklemeye yönelik politikalar kabul edilmiştir.
- ▶ **Gana**'da, yerel hükümet, seçilmiş meclis görevlileri, küçük ve orta ölçekli işletmeler (KOBİ'ler) ile sivil toplum arasında sosyal diyalog gerçekleştirmek amacıyla iki ilçede yerel kurumlar kurulmuştur. Proje, KOBİ'ler için krediye erişimi artırmış, sosyal korumayı genişletmiş ve kayıtdışı işçileri de emeklilik sandığı kapsamına almıştır.
- ▶ **Hindistan**'da, Mahatma Gandhi Ulusal Kırsal İstihdam Garanti Kanunu (MGNREGA) istihdam politikalarını kayıtdışı sektörlere yayan ilk kanundur. İddialı bir program niteliğindeki bu kanun kapsamında; kalkınmaya hak temelli bir yaklaşım, teminatlı ücretli istihdam yoluyla kırsal hanelere gelir güvencesi, kırdan kente ekonomik göç üzerinde belli bir kontrol ve uzun ömürlü varlık oluşturma yer almaktadır.²⁰
- ▶ **Türkiye**'de, 2004-2007 döneminde, AB-ILO projesi tarafından desteklenen üçlü görüşmeler, medya yoluyla kayıtdışı ekonominin riskleri hakkında farkındalık yaratmaya çalışmış, işletmeler için kayıt kılavuzları geliştirilmesi ve belediye düzenlemelerine bağlantılar yoluyla kayıt altına alma teşvikleri sağlamıştır.²¹

²⁰ MGNREGA. 2010. *A review of decent work and green jobs in Kaimur District in Bihar* (New Delhi, ILO).

²¹ Hayes, J. 2007. *Tackling unregistered work through social dialogue: The Turkish and European experience* (Geneva, ILO). Cited in *Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.

Sosyal ortaklar, kayıtdışı ekonominin boyutunun azaltılmasına katkı sağlamak için işgücü piyasasının göçmen işçi arz-talebi üzerinde etki yaratan işgücü ve beceri açıklarının tespit edilmesinde kilit bir rol oynayabilir. Sosyal diyalog yoluyla göç ve istihdam politikaları arasındaki bağlantılar konusunda uzlaşa sağlanması ve işgücü piyasasında arz ve talebin eşleştirilmesine dönük uzun vadeli stratejiler geliştirilmesi yoluyla işverenler ve işçilerin geliştirilen politikalara uyum sağlama olasılığı muhtemelen daha fazla olacaktır zira söz konusu politikalar çoğunlukla işyerinde uygulanmaktadır.

Sosyal diyalog aşağıdaki örnekte de görüldüğü üzere yüksek kayıtdışılık oranlarına sahip belli sektörlerle örneğin ev işi ile ilişkili olabilir.



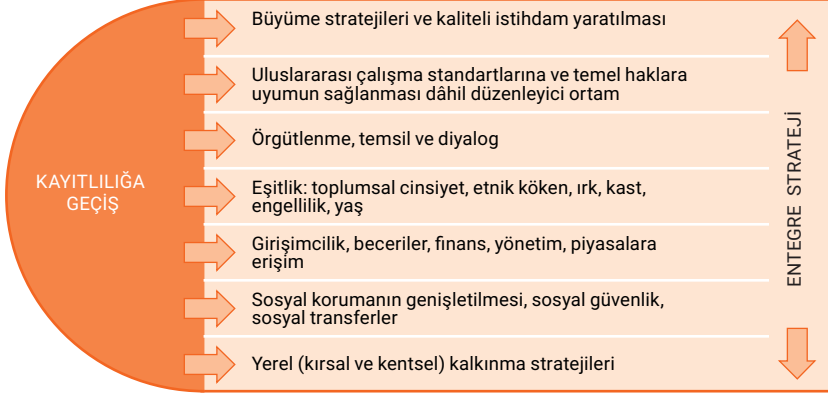
Kayıtdışı ekonomide sosyal diyalog için kurumsal çerçeveler Filipinler

Filipinler, ev işleri konusunda sosyal diyalog için toplu örgütlenmeyi ve temsili teşvik eden kurumsal çerçeveler kurmuş, uzlaşma yoluyla kayıtdışı ekonomideki işlerin düzenlenmesinde somut sonuçlar elde etmiştir.

Hükümet, işçi sendikaları, ev işçilerini temsil eden örgütler ve işveren örgütleri ev işleri konusunda teknik çalışma grubu kurmuştur. Bu grup ülke içindeki ve dışındaki ev işçilerinin çalışma koşullarını iyileştirmeye dönük tedbirleri tartışmakta ve teşvik etmektedir. Gerekli mevzuat değişikliklerini tartışmak için de bir forum işlevi gören bu grup, ev işleri konusunda bir kanun tasarısı yazılmasına da yardımcı olmuştur. Bu tasarı şu anda Kongre onay sürecinin ileri bir aşamasında bulunmaktadır.

2012 yılında Filipinler, ILO'nun 2011 tarihli ve 189 sayılı Ev İşçileri Sözleşmesi'ni ilk onaylayan ülkelerden biri olmuştur.

Kayıtdışılık süreçlerinin ve belirleyicilerinin analizi için ILO durum tespit çerçevesi – Yedi kilit politika alanı



Kaynak: ILO. 2010. *Employment Policies for social justice and a fair globalization; Recurrent item report on Employment*, Report VI, International Labour Conference, 99th Session, Geneva, 2010.



Kaynaklar ve detaylı bilgi

- ▶ ILO. 2012. *Employment for Social Justice and a Fair Globalization: Overview of ILO Programmes* (Geneva, ILO).
- ▶ ILO. 2013. *Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013; *Report of the Committee for the Recurrent Discussion on Social Dialogue*, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.
- ▶ ILO. 2013. *The Informal Economy and Decent Work: A Policy Resource Guide Supporting Transitions to Formality* (Geneva, ILO).

VII. KISIM

Sosyal diyalog ve toplumsal cinsiyet eşitliği

Sosyal diyalog ve üçlü yapı, çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için önemli politika araçlarıdır. Sosyal diyalog daha istikrarlı ve hakkaniyetli bir toplum yaratılmasına katkı sağlayabilir. Sosyal ortaklar bu eşitliğin geliştirilmesinde kilit aktörlerdir. Ancak dünya çapında kadınların sosyal diyalog organlarının çoğuna katılımı görece düşük seyretmeye devam etmektedir.

1. ILO yapılarına kadın katılımı 242
2. Geleceğe yönelik adımlar 244



Toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal diyalog, Uluslararası Çalışma Örgütü için temel değerlerdir ve kesişen konulardır. Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nin (1998) benimsenmesinden bu yana eşitlik ve ayrımcılık yasağı ILO çalışmalarının özünde yer almıştır.

Adil Bir Küreselleşme için Sosyal Adalet Bildirgesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini ILO'nun dört stratejik hedefi olan çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar, istihdam, sosyal koruma ile sosyal diyalog ve üçlü yapı ile kesişen bir konu olarak konumlandırmıştır.

Takip eden süreçte, ILC 2009 yılında yapılan "İnsana yakışır işin merkezinde toplumsal cinsiyet eşitliği" tartışmasını sonuçlandırırken, sosyal diyalogun ve üçlü yapının çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmek için esas politika araçları olduğunu beyan etmiştir. ILO özellikle toplu pazarlıkta ve ILO toplantılarında olmak üzere sosyal diyalog içinde yer alan hükümetler, işveren ve işçi örgütlerindeki liderlik pozisyonlarında kadınların daha fazla temsil edilmesi çağrısında bulunmuştur.

Uluslararası çalışma standartları

Uluslararası çalışma standartları, hem kadınların hem de erkeklerin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi ayrıca işyerinde tüm işçiler için eşitliğin geliştirilmesi konusunda ILO'nun başlıca eylem aracıdır. Bu ilkeleri geliştirmek için kullanılan dört kilit eşitlik Sözleşmesi şunlardır:

- 1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi;
- 1951 tarihli ve 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi;
- 1981 tarihli ve 156 sayılı Ailevi Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi;
- 2000 tarihli ve 183 sayılı Anneliğin Korunması Sözleşmesi.

Ayrıca, 2010 tarihli ve 200 sayılı HIV ve AIDS Tavsiye Kararı, işyerinde ya da işyeri kanalıyla toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların güçlendirilmesini sağlayan tedbirlerin alınmasını talep etmektedir (paragraf no 14 (b)).

Sosyal diyalog daha istikrarlı ve hakkaniyetli bir toplum yaratılmasına katkı sağlayabilir. Sosyal ortaklar bu eşitliğin geliştirilmesinde kilit aktörlerdir. Ancak toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmek için iki konunun değerlendirilmesi gerekmektedir:

- ▶ Birincisi; üçlü organlar, hükümet grupları ile işçi ve işveren örgütleri içindeki karar alma pozisyonları da dâhil olmak üzere kadınların katılımının artırılması ve statüsünün güçlendirilmesi;
- ▶ İkincisi; işgücü piyasalarının değişen mahiyetini ve çalışma yaşamındaki örüntüleri yansıtmak için toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili konuları toplu pazarlık ve sosyal diyalog gündemine almak. Bunu yapabilmek için temsilcilerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda eğitilmesi ve kadın müzakereci sayısının artırılması gerekecektir.

Dünya çapında sosyal diyalog organlarının çoğunda kadın katılımı görece düşük kalmaktadır. Bu kurumlardaki kadın katılımı konusunda ILO tarafından yapılan bir çalışmada, dünyanın tüm bölgelerindeki 48 kurumdan veri toplanmıştır.²² Çalışma sonucunda, kadın oranının toplam üye sayısının %15'inin altında olduğu bulunmuştur. Bu oran, karar alma ve politika belirleme organlarındaki kadın sayısını artırmak için 1990'da Birleşmiş Milletler tarafından belirlenmiş %30 hedefinin çok altındadır.

En yüksek kadın katılım oranları %19 ile hükümetlerde görülmekte, bunu %13 ile işçi örgütleri ve %10 ile işveren örgütleri takip etmektedir. Hükümet gruplarında görece yüksek oranların olmasının nedeni kadınların iş-aile yaşamı dengesini kurmasında kamu idarelerinin daha elverişli bir ortam sunması ve yönetim pozisyonlarındaki kadın oranını artırmak için mesleki ilerlemede açık kriterlerin bulunması olabilir.

Bölge bazında, en yüksek kadın katılım oranı %16,76 ile Avrupa'dadır. Bunu %14,16 ile Latin Amerika ve Karayipler, %12,34 ile Afrika, %11,21 ile Asya izlemektedir.

²² Breneman-Pennas, T.; Rueda Catry, M. 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Paper No. 16 (Geneva, ILO).



İstihdamda Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Üçlü Komisyonu

ILO-ITC'nin Kadın İşçilerin Hakları projesi çerçevesinde, **Arjantin, Brezilya, Şili, Paraguay ve Uruguay**'da İstihdamda Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Üçlü Komisyonları (CTIOTE) kurulmuştur. Bu Komisyonların kurulması, Kadın Bürosu ile işbirliği içinde hareket eden Çalışma Bakanlıkları vasıtasıyla, işverenlerin ve işçilerin eşitlik girişimleri başlatması çağrısında bulunan hükümetlerin girişimleri sonucunda gerçekleşmiştir.

Komisyonlar, hükümet (Çalışma Bakanlığı ve Kadın İşleri Bakanlığı) ile işveren ve işçi örgütlerinden oluşmaktadır. Bunların göze çarpan başarıları arasında yakın zaman önce (2006'da) Uruguay'da ev işçilerine dair kanunun çıkarılması, Paraguay'da ise Üçlü Komisyon öncülüğünde 2007 yılında ILO'nun 1981 tarihli ve 156 sayılı Ailevi Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi'nin onaylanması sayılabilir.

Kaynak: ILO, 2009. *Social Dialogue at work: Voices and choices for women and men*, Bureau for Gender Equality (Geneva).

1. ILO yapılarına kadın katılımı

ILO, kadınların ve erkeklerin ILC oturumlarına katılımını sürekli takip etmiştir. 1991 yılında, ILC 78. Oturumu'nda kabul ettiği Karar ile hükümetlerin, işçi ve işveren örgütlerinin heyetlerinde daha fazla kadına yer vermesi çağrısında bulunmuştur. 2009 yılında, ILO Genel Direktörü üye devletleri 2011 yılına kadar, %35 kadın delege oranına ulaşmaya davet etmiştir. Bu hedefe ulaşamamıştır; 2012 ILC Konferansı'nda akredite delegelerin, yedek delegelerin ve danışmanların sadece %26,9'u kadın delegedir.

Avrupa'nın kadın katılım oranı %35,8 olarak gerçekleşmiş, bunu %32,3 ile Amerika kıtası takip etmiştir. En düşük kadın katılım oranı %11,7 ile Arap Ülkeleri arasında kaydedilmiştir. Bu yetersiz ilerleme nedeniyle Büro durumu analiz etmek ve iyileştirmeye dönük olası stratejiler ortaya koymak için 2011 itibarıyla heyetlerinde en az %50 kadın oranı olan 22 ülke hükümeti ile irtibat kurarak, bu başarının ardındaki faktörleri tespit etmeye çalışmıştır. Sonuçların özeti aşağıdadır:

- ▶ Başarılı ülkelerin çoğunda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir hükümet politikası veya eylem planı mevcuttur;
- ▶ Cevap veren ülkelerin yarısında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda görevli üst düzey bir danışman veya bakanlık mevcuttur;
- ▶ Ülkelerden bazıları, heyet görevlendirmelerinde cinsiyet eşitliğini sağlama noktasında gayr-ı resmi bir taahhüt ortaya koymuş, çoğu ILO'nun teşviklerinden ve Konferans esnasında yaptığı bilgilendirmeden faydalanmıştır.

Sosyal Diyalog Gündeminde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Son bir kaç on yılda, kadınların sosyal diyaloga katılımı yükselme eğilimindedir. Bunun sonucunda kadınlar toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili konuları gündemin ön sıralarına taşımak için daha aktif çalışmaya başlamışlardır.

Bu gidişatı sürdürmek için toplumsal cinsiyet konularının bu kurumların gündeminin ilk sıralarında yer alması önemlidir.

Örneğin **Yunanistan**'da, üçlü Sosyal ve Ekonomik Konsey, eşit muamele ve ayrımcılık yasağı ilkelerinin gözetilmesi konusunda hükümete ve sosyal ortaklara tavsiyeler sunmakta, temsil kabiliyetine sahip örgütlerle diyalogu teşvik etmektedir.

İspanya'da, üçlü Sosyal ve Ekonomik Konsey (El Consejo Económico y Social, CES), toplu sözleşmelerdeki eşitlik hükümlerinin uygulanması konusunda çalışmıştır. Bu tür organlar "toplus sözleşmelerdeki fırsat eşitliği hükümlerini teşvik etmek ve izlemekten ziyade, politika ve mevzuat konusunda danışma organı işlevi görmek için(...)" genellikle hükümetler tarafından kurulmaktadır.

Kaynak: <http://www.eurofound.europa.eu>.

2. Geleceğe yönelik adımlar

Kadın katılımı ve toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal diyalog süreçlerinde, değişik yollarla geliştirilebilir. Örneğin:

- ▶ Ülkeler toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu ele alan kilit ILO Sözleşmelerini; özellikle de 100 ve 111 sayılı Sözleşmeleri onaylamalı ve etkin biçimde uygulamalıdır;
- ▶ Ulusal sosyal diyalog kurumlarında, işçi sendikalarında ve işveren örgütlerinde kadın temsiliyi artırmak için kota sistemi ve eşitlik görevlileri atanması gibi mekanizmalar kurulmalıdır;
- ▶ Kadınların sosyal diyaloga etkin bir biçimde katılımını sağlayacak beceri donanımı, eğitimler yoluyla geliştirilmelidir;
- ▶ Sosyal ortakların ve temsilcilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyeti ana akımlaştırma konusunda kapasiteleri geliştirilmelidir;
- ▶ Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve ayrımcılık yasağının avantajları, eğitimler ve medya kampanyaları yoluyla savunulmalıdır.

VII



Kaynaklar ve Detaylı bilgi

- ▶ ILO. 2009. *Gender equality at the heart of decent work*, Report VI, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009.
- ▶ ILO. 2009. *Social Dialogue at work: Voices and choices for women and men*, Bureau for Gender Equality (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Gender Equality and Social Dialogue: An Annotated Bibliography*, Social Dialogue Sector (Geneva).
- ▶ Breneman-Pennas, T.; Rueda Catry, M. 2008. *Women's participation in social dialogue institutions at the national level*, Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration Branch, Paper No. 16, DIALOGUE (Geneva, ILO).
- ▶ Briskin, L.; Muller, A. 2011. *Promoting gender equality through social dialogue: Global trends and persistent obstacles*, DIALOGUE (Geneva, ILO).

VIII. KISIM

Sosyal diyalog ve çalışma yaşamında temel haklar

Sosyal diyalog ve üçlü yapı, alışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar (YTİH)'ın işyerinde teşvik edilmesi ve fiili olarak hayata geçirilmesi bakımından önemli yöntemlerdir. İstihdam imkânlarının bulunduğu, sosyal korumanın ve sosyal diyaloğun gerçeğe dönüştüğü durumlarında, YTİH'lerin uygulanma olasılığı daha da kuvvetlenmektedir. YTİH'lerin teşvik edilmesi, başarılı sosyal diyaloğun altında yatan faktörlerden biridir. Diğer yandan, gerek standart belirleme gerekse denetim süreçleri ve standartların daha iyi uygulanmasına dönük faaliyetlerde, işçi ve işveren örgütlerinin katılımlarının sağlanması ve bu örgütlere danışılması dünyanın tüm bölgelerinde YTİH'lerin gerçekleşmesinde kilit öneme sahiptir.



Çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar (ÇYTİH) ILO Anayasası'ndan kaynaklanmakta ve Örgüt'ün sekiz temel sözleşmesinde zikredilmektedir. Bu sözleşmeler, 1948 tarihli ve 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi; 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi; 1930 tarihli ve 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi; 1957 tarihli ve 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi; 1973 tarihli ve 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi; 1999 tarihli ve 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliği Sözleşmesi; 1951 tarihli ve 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi ile 1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi.

ILO'nun 1998 tarihli Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar (ÇYTİH) Bildirgesi ve devamındaki düzenlemeler, ilgili Sözleşmeler onaylanmamış olsa bile, üye devletlerin ÇYTİH'ye riayet etmekle ve bunları geliştirmekle yükümlü olduğunu hatırlatmaktadır. Bu ilkelerin ve hakların önemi, "çalışma yaşamında temel ilkelere ve haklara riayet edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin geliştirilmesi, söz hakkının teşvik edilmesi, katılım ve sosyal diyalog, ekonomik toparlanma ve kalkınma bakımından kritik öneme sahiptir" ifadesine vurgu yapan Küresel İş Pakti'nda yeni bir kabul görmüştür. Ayrıca sosyal diyalogun geliştirilmesi ve çalışma yaşamındaki hakların güvence altına alınması, ILO'nun İnsana Yakışır İş Gündeminin temelinde yer alan dört stratejik hedefinden ikisidir.

Sosyal diyalog ve üçlü yapı, ÇYTİH'lerin işyerinde teşvik edilmesi ve fiili olarak hayata geçirilmesi bakımından önemli yöntemlerdir. İstihdam imkânlarının bulunduğu, sosyal korumanın ve sosyal diyalogun gerçeğe dönüştüğü durumlarda ÇYTİH'lerin uygulanma olasılığı daha da kuvvetlenmektedir. ÇYTİH'lerin teşvik edilmesi, başarılı sosyal diyalogun altında yatan faktörlerden biridir. Diğer yandan gerek standart belirleme gerekse denetim süreçleri ve standartların daha iyi uygulanmasına dönük faaliyetlerde, işçi ve işveren örgütlerinin katılımının sağlanması ve bu örgütlere danışılması dünyanın tüm bölgelerinde ÇYTİH'lerin gerçekleşmesinde kilit öneme sahiptir.

Örgütlenme özgürlüğü – Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının fiili olarak tanınması, sosyal diyalog ve insana yakışır iş gündeminin ilerlemesi bakımından çok önemli ön koşullardır. Bu hakkın tanınması, işçilerin ve işverenlerin örgütlenmesini ve kendi seçtikleri örgütlere katılmasını, sosyal diyalog platformunda hükümetin yanında bağımsız

ve meşru aktörler olarak hareket etmesini sağlaması nedeniyle hayatidir. Bağımsız taraflar arasında anlamlı sosyal diyalogun olması, sağlam ekonomik ve sosyal politikaların özellikle de istihdam ve sosyal koruma politikalarının geliştirilmesine, bu politikalar geliştirilirken ekonomideki tüm aktörlerin çıkarlarının ve ihtiyaçlarının göz önünde bulundurulmasına önemli bir katkı sağlamaktadır (bkz. Bu rehberin I. Bölümü, III. Kısmı).



Sri Lanka serbest üretim bölgelerinde sosyal diyalog ve işçi hakları

2009'da ILO, Sri Lanka'da çalışma yaşamında temel ilkelerin ve hakların geliştirilmesi konusunda bir teknik işbirliği projesi başlatmıştır. Bu proje, üçlü yapı kurucu unsurlarının serbest üretim bölgelerinde (SÜB) çalışma mevzuatına daha fazla uyulması yönünde önemli ilerleme kaydetmesine yardımcı olmuştur.

İlk adımda, proje 4.200 SÜB yöneticisi ve işçisini çalışma yaşamında temel haklar konusunda eğitmiş, işveren örgütlerinin bir yıldan daha kısa süre içinde 400 üyeye ulaşan bir İnsan Kaynakları Ağı kurmasını desteklemiştir. Projenin teknik desteğiyle, üçlü yapı kurucu unsurları çalışma yaşamında temel hakların özellikle de sendikalaşma haklarının uygulanması için bir dizi yasal ve fiili tedbir uygulamaya koymuştur. Bunun sonucunda SÜB'lerde işçilerin ve temsilcilerinin bir araya gelip faaliyetlerini yürütebileceği sendika kolaylaştırma merkezleri kurulmuştur.

Bu merkezler, Sri Lanka'nın çoğunluğu genç kadınlardan oluşan işgücünün % 61'inin yoğunlaştığı en büyük üç serbest bölgesinde yer almaktadır. Haksız çalışma uygulamalarına karşı uygulanan para cezalarını artırma konusunda üçlü bir anlaşmaya varılmış ve Çalışma Bakanlığı referandum kanununun daha iyi uygulanmasını sağlamak için bir genelge yayınlamıştır. Proje ayrıca Bakanlığın iş teftiş ve uyum kontrol hizmetlerini güçlendirmeye yönelik çabalarını da desteklemiştir.

Kaynak: ILO. 2013. Recurrent discussion on social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013, para. 331.

Ayrımcılıkla mücadele – Sosyal diyalog ve üçlü yapı, iş ve meslek yaşamında her türlü ayrımcılıkla mücadele bakımından büyük potansiyel taşıyan araçlardır. Sosyal ortaklar, istihdam ve sosyal politikaların geliştirilmesine katılmak suretiyle herkesin (cinsiyet, etnik köken, uyruk, engellilik durumu ve diğer özelliklerine bakılmaksızın) işyerinde başarılı olma konusunda eşit fırsatlara sahip olmasının yollarını bulmaya yardımcı olabilir.

Özellikle çalışma yaşamında ücret farkının giderilmesi için hükümet tarafından aktif işgücü piyasası tedbirlerinin uygulanması, sosyal ortakların çalışmalar yapması ayrıca cinsiyet temelli ücret farkının değişik boyutlarda var olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir. Ancak çoğu ülkede, fırsat eşitliği ve eşit muamele konusunda ilerleme kaydetmek için halen kurumsal mekanizmaların özellikle de üçlü sosyal diyalog süreçlerinin kurulması ya da güçlendirilmesi gerekmektedir. Kadınların karar alma pozisyonlarına katılımının teşvik edilmesi gerek işçi ve işveren örgütlerinin yapısında gerekse sosyal diyalog kurumlarında çeşitlilik sağlanması, eşitlik hedefinin ilerlemesine katkı sağlayacaktır.

Zorla çalıştırmanın kaldırılması – Zorla çalıştırma dünyanın birçok ülkesini etkileyen küresel bir sorundur. Zorla çalıştırma büyük ölçüde gelişmekte olan ülkelerde, sıklıkla da kayıtdışı ekonomide, alt yapının, iş teftişinin ve yasal yaptırımların yetersiz olduğu münferit bölgelerde görülmektedir. Zorla çalıştırmanın ortadan kaldırılması, farklı çözümler gerektiren farklı soruları gündeme getirmektedir. Çözüm ancak yasal yaptırımları, önleme ve koruma tedbirleriyle bir arada kullanan, zorla çalıştırılma riski altında olanları kendi haklarını savunabilecek şekilde güçlendiren entegre politikalar ve programlar yoluyla mümkün olabilir.

Çok sayıda ülke tecrübesinin göstermiş olduğu üzere sosyal diyalog ve üçlü danışma bu alanlarda somut ve kalıcı sonuçlar verebilmektedir. Üçlü katılım, zorla çalıştırmanın modern biçimlerinin önlenmesinin ve çözülmesinin yollarına dair varılması gereken uzlaşmayı sağlayabilir. Buradaki asıl zorluk, ulusal eylem planları veya diğer uygulama mekanizmaları yoluyla üçlü yapı gruplarını bir araya getirecek, zorla çalıştırma uygulamalarının altında yatan nedenleri incelemelerini ve de uygun izleme mekanizmalarıyla birlikte kural ve düzenleme ihtiyacını değerlendirmelerini sağlayacak uygun yöntemlerin bulunmasıdır.

Bu alanlarda diyalogu geliştirmeye dönük girişimler küresel düzeyde de gerçekleşmektedir. Örneğin 2008 Kasım ayında, Union Network International (Küresel Sendika Ağı) ve Özel İstihdam Büroları Konfederasyonu kurumsal üyeleri özellikle hilekâr büroların neden olduğu haksız rekabeti önlemek ve insan ticaretiyle mücadele etmek için geçici istihdam büroları sektöründe adil koşulların sağlanmasına yönelik küresel bir sosyal diyalog başlatmıştır. Her iki taraf da sektör için uygun düzenleyici bir çerçevenin kurulmasını desteklediklerini ifade

etmiştir. Zorla çalıştırmayla bağlantılı karmaşık konularda ILO'nun üçlü yapı kurucu unsurları daha fazla ortak çaba sarf etmelidir.



Peru – Zorla çalıştırılmaya karşı daimi üçlü kurum

2004 yılında ILO ve Peru Çalışma ve İstihdam Bakanlığı tarafından yapılan bir inceleme, tropik Amazon bölgesinde, yasa dışı ormancılık sektöründe zorla çalıştırmanın görüldüğünü teyit etmiştir. Çoğu yerli olmak üzere, tahmini 33,000 mağdurun olduğu tahmin edilmiştir. Kısa süre sonra, ILO'nun desteğiyle, Hükümet, Çalışma ve İstihdam Bakanlığı'nın öncülüğünde, çok sayıda kamu sektörü ve sivil toplum kurumunun ve uzmanının da katılımını sağlayarak zorla çalıştırmayla mücadele ulusal eylem planı hazırlamaya başlamıştır.

2007 Ocak ayında, ulusal ve bölgesel düzeylerde politikaları ve eylemleri koordine etmek için, Zorla Çalıştırmayla Mücadele Daimi Ulusal Üçlü Komisyonu kurulmuştur. Zorla Çalıştırmayla Mücadele Ulusal Eylem Planı 1 Mayıs 2007 tarihinde Cumhurbaşkanı García tarafından resmen başlatılmıştır.

Ülke düzeyinde yapılan çalışmalar sonucunda, Emniyet Teşkilatı içinde insan ticaretiyle mücadele biriminin oluşturulması, zorla çalıştırılma konusunun Eğitim Bakanlığı müfredatına dâhil edilmesi, yasa dışı ağaç kesmeye karşı sert yaptırımların getirilmesi, zorla çalıştırmayla ilgili bir iletişim stratejisi hazırlanması, kamu görevlilerinin ve diğer kilit paydaşların kapsamlı eğitimi gibi başarılar söz konusu olmuştur.

ILO desteğiyle Zorla Çalıştırmayla Mücadele Ulusal Üçlü Komisyonu, Amazon'da odun işleme, kayıtdışı madencilik ve ev işçiliği sektörlerine daha fazla eğilen 2013-2017 Ulusal Planı'nı onaylamıştır.

Kaynak: ILO. 2009. The cost of coercion, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report of the Director-General, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009, para. 189.

Çocuk işçiliğiyle mücadele – Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasında asıl yükümlülük üye devletlere aittir ve ILO'nun Çocuk İşçiliğinin Ortadan Kaldırılması Uluslararası Programı (IPEC), başlangıcından bu yana, bu konunun ulusal üçlü yapı tarafından sahiplenilmesini ve sürdürülebilirliği sağlamaya odaklanmıştır. İşveren ve işçi örgütleri, çocuk işçiliğinin

yasaklanmasını ve ortadan kaldırılmasını da içeren uluslararası çalışma standartlarının teşvik edilmesinde tarihsel öncüler olmuştur. Ancak sosyal diyalogun çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına katkı sağlaması için Devlet sadece politika geliştirme yoluyla değil aynı zamanda işyeri çalışmaları ve toplu pazarlık yoluyla da işverenler ve işçi sendikaları arasında yapıcı ikili ilişkileri teşvik edebilir ve etmelidir.²³

Hükümet, bağımsız işveren ve işçi sendikalarının müdahaleye veya misilleme korkusuna maruz kalmaksızın, serbestçe faaliyet göstermeleri sağlayan istikrarlı bir politik ve sivil ortam (ayrıca yasal bir çerçeve) oluşturmakla sorumludur. Diğer taraftan hükümetler, çocuk işçiliğinin dünya çapında sürdürülebilir ve kalıcı olarak ortadan kaldırılmasına katkı sağlamak için (özellikle de çocuk işçiliği eylem planları ve 18 yaşının altındaki çocuklar için yasaklanacak tehlikeli çalışma biçimlerinin ulusal düzeyde tespiti konusunda) üçlü danışma organize etmelidirler. Sosyal diyalogun ve çalışma ilişkileri konusunda daha sağlam bir anlayışın çocuk işçiliği konusundaki politikalar ve faaliyetler ile bütünleştirilmesi ILO'nun temel hedeflerinden biridir.

Bu amaca ulaşmak için sosyal ortakları desteklemek amacıyla küresel, ulusal, sektörel ve yerel düzeylerde çok boyutlu bir yaklaşım gerekmektedir. Ulusal düzeyde, hükümetler ile ulusal işçi sendikası ve işveren konfederasyonları ulusal üçlü politika diyalogu başlatabilir ve çocuk işçiliği ulusal yürütme komitelerinin kurulması, işleyişi ve de sosyal ortaklarca ikili bildirgelerin geliştirilmesi için, yerine göre de bunların yerel yapıları için desteğe ihtiyaç duyabilirler. IPEC, 64 ülkede ulusal eylem planlarının (UEP), çalışma bakanlıkları bünyesinde çocuk işçiliği birimlerinin, ACTRAV ve de ACT/EMP ile işbirliği içinde ulusal üçlü yürütme komitelerinin kurulmasını desteklemiştir. IPEC ayrıca Amerika ve Asya kıtasındaki neredeyse tüm merkezler dâhil olmak üzere, ulusal sendika üst kuruluşları bünyesinde 217 çocuk işçiliği irtibat görevlisini eğitmiştir (Haziran 2013 itibarıyla).

2001 yılında 182 sayılı ILO Sözleşmesi'nde de talep edildiği üzere Zamana Bağlı Program (ZBP) yaklaşımının getirilmesi ulusal sahiplenme ilkesini daha da ön plana çıkarmıştır. ZBP'lerde açıkça ifade edildiği gibi çocuk işçiliğine karşı kapsamlı eylem için çoklu plan ve program

²³ See ILO Convention No. 98, Art 4.

müdahalesi ile çocuk işçiliği konularının üye devletlerce makro düzeyli sosyo-ekonomik politika geliştirme sürecinde ana akımlaştırılması gerekmektedir. Bu noktada; çocuk işçiliği konularının, çalışma bakanlıkları dışındaki bakanlıkların özellikle de planlama, eğitim, sağlık, sosyal refah bakanlıklarının gündemine ayrıca ilgili programlara ve bütçelere dâhil edilmesi ve ana akımlaştırılması için kurumsal kapasitelerin güçlendirilmesi ve de ulusal düzeyde üçlü yapının konuyu daha fazla sahiplenmesi gerekli olmuştur.

Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması konusunda 2006 ILO Küresel Eylem Planı, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin ortadan kaldırılmasına dönük zamana bağlı uygun tedbirlerin 2008 yılına kadar tasarlanması ve uygulamaya konulması yönünde açık bir politik taahhüt ortaya konulmasını gerektirmiştir. Bazı durumlarda, örneğin 2012 yılında Benin ve Senegal’de, UEP süreci üçlü yapı ortakları öncülüğünde ilerlemiş; Burkina Faso’da ise, IPEC projeleri sona erdikten sonra kilit aktörler UEP’nin benimsenmesi için baskı uygulamıştır. Lahey Küresel Çocuk İşçiliği Konferansı’nda benimsenen Yol Haritasını da derç eden 2010 Küresel Eylem Planı, UEP’ler ile çocuk işçiliğinin altında yatan nedenleri ele alan kamu politikası müdahaleleri (örneğin; eğitim, sosyal koruma, genç istihdamı ve yetişkinler için insana yakışır iş üretme çabaları) arasında bağlantı kurulmasını daha fazla vurgulamıştır.



Kaynaklar ve detaylı bilgi

- ▶ ILO. 2009. *The cost of coercion, Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, Report of the Director-General, International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 2009.
- ▶ ILO. 2012. *Fundamental principles and rights at work: From commitment to action*, Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization and the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 101st Session, Geneva, 2012.
- ▶ ILO DECLARATION website: <http://www.ilo.org/declaration>.
- ▶ ILO IPEC website: <http://www.ilo.org/ipec>.
- ▶ ILO STANDARDS Department: <http://www.ilo.org/global/standards>.

IX. KISIM

Sosyal diyalog ve yeşil ekonomiye geçiş

Hükümet ve sosyal ortaklar arasında yakın işbirliği, yeşil ekonomiye geçişin başarılı olması için çok önemlidir. Çevre ve istihdam politikalarıyla kalkınma stratejilerinin tutarlı ve sürdürülebilir olmasını temin etmek için etkin sosyal diyalog gerekmektedir.



İklim değişikliği ve doğal kaynakların bozulması 21. yüzyılın en büyük küresel sınamalarından biridir. İklim değişikliğinin toplumlar ve ekonomiler üzerinde oluşturduğu tehdidi bertaraf etmek için sürdürülebilir, düşük karbonlu, kaynakları verimli kullanan bir ekonomiye geçiş hayati öneme sahiptir.

Daha yeşil bir ekonomiye geçiş tüm düzeylerde üretim ve tüketim kalıplarında temel değişiklikler yapılmasını gerektirmektedir. Bu süreç yeni işlerin ortaya çıkmasına, mevcut işlerin ise yok olmasına ve yeniden dağılımına yol açacaktır. İklim değişikliği tartışmalarında gittikçe daha fazla kullanılan **“adil geçiş”** terimi daha yeşil, düşük karbonlu bir ekonomiye geçişin **kapsayıcı** olmak zorunda olduğu ve de kaçınılmaz istihdam ve sosyal maliyetlerin herkes tarafından paylaşılması gerektiği fikrini esas almaktadır.

Hükümet ve sosyal ortaklar arasında yakın işbirliği, yeşil ekonomiye geçişin başarılı olması için çok önemlidir. Sosyal diyalog; iklim değişikliğinin etkisinin hafifletilmesi, sürdürülebilir iş imkânları ve işletmeler yaratılmasına dönük etkin tedbirlerin şekillendirilmesinde kilit rol oynamaktadır. Ayrıca iklim değişikliği politikalarının rekabet gücü, istihdam ve sosyal bütünlük üzerindeki etkilerinin analiz edilmesinde faydalı bir araçtır. Çevre ve istihdam politikalarıyla kalkınma stratejilerinin tutarlı ve sürdürülebilir olmasını temin etmek için etkin sosyal diyalog gereklidir.



Hindistan - İklim Değişikliği ve Yeşil İş Çok Paydaşlı Görev Gücü

Düzey: Ulusal

Aktörler: Hükümet, işçiler, işverenler ve değişik çıkar grupları

Süreç: Resmi

Hindistan İklim Değişikliği ve Yeşil İş Çok Paydaşlı Görev Gücü Çalışma ve İstihdam Bakanlığı öncülüğünde, ILO'nun da desteğiyle 2009 yılında kurulmuştur.

Bu görev gücü; çevre politikalarının ve stratejilerinin istihdam ve işgücü piyasası boyutlarının ele alınması için değişik kamu kurumları, işçi ve işveren örgütleri, araştırma enstitüleri ve diğer sivil toplum gruplarının temsilcilerini bir araya getirmeyi amaçlamaktadır. Görev gücü değişik kurumların yeşil iş ve diyalog konusundaki farkındalığını artırarak daha sürdürülebilir bir ekonomiye adil geçiş konusunda geniş tabanlı destek temin etmeye ve aynı zamanda kurumlar arası ve bakanlıklar arası eşgüdüm ve politika tutarlılığını geliştirmeye dönük destek sunmaya çalışmaktadır.



Güney Afrika - Ulusal İklim Değişikliği Komitesi (NCCC)

Düzey: Ulusal

Aktörler: Hükümet, işçiler, işverenler ve değişik çıkar grupları

Süreç: Resmi

1994 yılında kurulan NCCC iklim değişikliği konularında hükümete danışmanlık yapmaktadır. 2011 yılında; hükümet, sosyal ortaklar ve diğer paydaşlar tarafından Yeşil Ekonomi Uzlaşması imzalanarak, yeşil ekonomiyi inşa etmeye ve genişletmeye kararlı bir “yeşil girişim ortaklığı” başlatılmıştır. “Yeşil” ekonomi geliştirilmesi konusunda dünyadaki en kapsamlı sosyal ortaklıklardan biri olan bu Uzlaşma önümüzdeki on yıl içinde 300,000 iş yaratmayı hedeflemektedir. Uzlaşma kapsamında taraflardan her birinin taahhütlerinin yanı sıra Uzlaşma hedeflerine ulaşılmasını sağlamaya dönük izleme ve değerlendirme mekanizması da yer almaktadır.

Kaynaklar:

- ♦ ILO. 2011. *Green Jobs Programme for Asia and the Pacific*, Background Brief No. 1 - August 2011 (Regional Office for Asia and the Pacific).
- ♦ ILO. 2012. *Social dialogue for sustainable development: A review of national and regional experiences* (Geneva).
- ♦ ILO. 2012. *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy* (Geneva).

Ekonomik ve sosyal konseyler (ESK) ile benzer kurumlar, yeşil ekonomiye geçiş konusunda önemli bir rol oynayabilir. ESK’lar; hükümet, işveren, işçi ve diğer paydaşların temsilcilerini bir araya getirerek, sosyal ve ekonomik kamu politikaları konusunda örneğin istihdam ve çevre konularında değerlendirmeler yapılmasını ve fikir paylaşımını sağlayabilir. ESK’lar; yetkileri ve temel görevleri itibarıyla politika tavsiyeleri içinde çevre politikaları, sürdürülebilir kalkınma ve insana yakışır işe erişim konusunda sosyal ortaklar tarafından yürütülen girişimlere ve tedbirlere yer verebilir.



Fransa - Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Konsey (ESEC)

Düzey: Ulusal

Aktörler: İşçiler, işverenler ve değişik çıkar grupları

Süreç: Resmi

Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Konsey (ESEC); mevcut iklimsel, ekolojik, ekonomik ve sosyal güçlükler karşısında enerji geçişinin gerçekleşmesini savunmaktadır. Sadece sağlam bir siyasi iradeyle mümkün olacak düşük karbonlu, enerji açısından verimli bir toplumun yaratılmasında proaktif bir katılım gereklidir.

ESEC enerji geçişi ve enerji verimliliği konusundaki tavsiyelerini iki raporda paylaşmıştır:

- Enerji geçişi: 2020-50 – yeni geleceğin inşası;
- Enerji verimliliği: tasarruf havuzu, öncelikli bir hedef.

Enerjiye geçişi (2020-50) için ESEC tarafından sunulan tavsiyeler aşağıdaki noktaları esas almaktadır:

- Sosyal ve ekonomik performansı destekleyen enerji geçişi;
- Enerji dağılımının yeniden tanımlanması;
- İklim değişikliği karşısında paydaş – yöntem seferberliği;
- Yenilikçiliğin geliştirilmesi için yol haritası hazırlanması.

Enerji verimliliği hedefleri:

- Topluluk düzeyinde, 2020'ye kadar %20 enerji tasarrufu hedefinin bağlayıcı olması;
- Ulusal düzeyde; enerji verimliliği kamu politikalarının, Grenelle Çevre Forumu'nun başarılarını esas alarak uzun vadeli bir vizyonun parçası olması ve ilerlemeyi olumsuz etkileyebilecek yanlış mesajlar vermekten kaçınması.

ESEC'in enerji verimliliği önerileri aşağıdaki konulara dayanmaktadır::

- Konutlar ve hizmet sektörü binaları;
- Enerji yoksulluğu;
- Sanayi ve tarım;
- Fransız deniz aşırı bölgelerinin özel durumu.

Kaynak: <http://www.lecese.fr/tunities> for decent work and social inclusion in a green economy (Geneva).



Kaynaklar ve detaylı bilgi

- ▶ ILO. Green Jobs Programme (Geneva).
- ▶ ILO. 2010. "Climate change and labour: The need for a 'just transition'", in *International Journal of Labour Research*. Vol. 2, No. 2. (Geneva).
- ▶ ILO. 2012. *Social dialogue for sustainable development: A review of national and regional experiences* (Geneva).
- ▶ ILO/OECD. 2012. *Sustainable development, green growth and quality employment: Realizing the potential for mutually reinforcing policies*, Background paper for the Meeting of G20 Labour and Employment Ministers, Guadalajara, 17–18 May 2012.
- ▶ Olsen, L. 2009. *The Employment Effects of Climate Change and Climate Change Responses: A Role for International Labour Standards?* Global Union Research Network, Discussion Paper No. 12 (Geneva, ILO).

X. KISIM

Sosyal diyalog ve iş hukuku

İş kanunlarının uygulanmasının teşvik edilmesinde etkin bir araç olan sosyal diyalog aynı zamanda yapıcı çalışma ilişkilerini de temin etmekte, işçiler için insana yakışır iş koşullarını güvenceye almakta, işverenlerin ekonomik faaliyetlerini planlaması ve yönetmesinde öngörülebilirlik ve açıklık sağlamaktadır. ILO tecrübesi, etkin bir üçlü danışma süreciyle şekillendirilen iş hukuku reformlarının işgücü piyasasındaki karmaşık çıkarları göz önünde bulundurması sayesinde daha sürdürülebilir olduğunu ortaya koymaktadır.



Çalışma yaşamında ele alınan konular arasında üçlü yapı ve sosyal diyalog ilkelerini belki de en iyi yansıtan konu iş hukukudur. İş hukukunun konusu; işçilerin işyerindeki haklarının korunması, istihdam ilişkisinin düzenlenmesi, istihdam yaratılmasına elverişli bir ortamın, uyumlu çalışma ilişkilerinin yaratılması ve işletmelerde sürdürülebilirliğin sağlanmasıdır. Dolayısıyla bu konu gerek işgücü piyasasındaki aktörlerin gerekse hükümetin en çok ilgilendiği konulardan biri olmaktadır.

İş kanunlarının uygulanmasının teşvik edilmesinde etkin bir araç olan sosyal diyalog aynı zamanda yapıcı çalışma ilişkilerini de temin etmekte, işçiler için insana yakışır iş koşullarını güvenceye almakta, işverenlerin ekonomik faaliyetlerini planlaması ve yönetmesinde öngörülebilirlik ve açıklık sağlamaktadır.

Süregelen küreselleşme, inatçı ekonomik kriz ve iş krizi bağlamında dünyanın değişik ülkeleri iş hukuku reform süreci başlatmıştır. Çoğu durumda reformlar; rekabet gücünü yeniden tesis etmek, ekonomik büyümeyi güçlendirmek ve (yabancı) yatırım çekmek için yapılmaktadır. Bazı durumlarda ise reformların amacı sosyal diyalogun hukuki çerçevesini güçlendirmek ve sendika özgürlüğüne daha fazla riayet edilmesini sağlamaktır. Başka durumlarda ise her iki amaç birden güdülmektedir.²⁴ Reformun amacı ne olursa olsun gerek işçilerin korunma ve güvenlik ihtiyacını gerekse işletmelerin esneklik ihtiyacını göz önünde bulunduran dengeli çalışma kanunu reformlarının yapılmasına yardımcı olduğu için sosyal diyalog gereklidir.

Büro, üye devletlerin çalışma mevzuatını şekillendirmesine yardımcı olmak için ILO anayasasından yetki almaktadır.²⁵ Büro, bu yardımla, sosyal ortakların iş hukuku reformu sürecinin tamamına katılımını sağlamaya çalışmaktadır. Bu yaklaşım ILO tarafından sosyal diyalog ve üçlü yapı ilkelerine verilen önemin göstergesidir ve 1960 tarihli ve 113 sayılı Danışma (İşkolu ve Ulusal Düzey) Tavsiye Kararı'nın şu maddesi ile uyumludur: Kamu makamlarının *"...aşağıda belirtilen konularda işveren ve işçi örgütlerinin görüşlerine, tavsiyesine ve yardımına, uygun*

²⁴ ILO. 2013. *Recurrent discussion on the strategic objective of social dialogue under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*, Report VI, International Labour Conference, 102nd Session, Geneva, 2013.

²⁵ ILO Anayasası 10, para. 2 (b) of the ILO Constitution

bir şekilde başvurmasını teşvik eder - (i) çıkarlarını etkileyen kanunların ve yönetmeliklerin hazırlanması ve uygulanması”.

ILO tecrübesi; ilgili kamu kurumlarının yanında işgücü piyasasının gerçek aktörleri olarak, işçi ve işveren örgütlerinin katılımını da sağlayan etkin üçlü danışma süreci yoluyla şekillendirilen çalışma mevzuatı reformlarının, işgücü piyasasındaki karmaşık reformları dikkate alması sayesinde, daha sürdürülebilir olduğunu göstermektedir. Bu şekilde hazırlanan reformlar, ekonomik kalkınma gerekliliği ve sosyal ihtiyaçlar arasında denge kurulmasını da sağlayabilir. Buna karşın, etkin danışma yapılmadan dayatılan iş hukuku reformları genellikle işgücü piyasası aktörlerinin direnciyle karşılaşmakta, daha da önemlisi, meşruiyet ve destek eksikliği nedeniyle uygulama aşamasında sorunlarla karşılaşmaktadır.

Sağlam bir hukuki çerçeve geliştirilmesi için gerek destek ve sahiplenmeyi gerekse mevzuat hükümlerinin etkin uygulanmasını teminat altına alan geniş tabanlı bir diyalog yürütülmelidir. Bu bakımdan, sürecin en başından itibaren sosyal ortaklara danışılmaya başlanması ve çalışma mevzuatı geliştirme sürecinin her adımında bu danışmanın yapılması önem arz etmektedir. Danışma; merkezi organlar, ihtisas komiteleri veya geçici usuller kanalıyla veya tüm bu kanalların ortak kullanımı yoluyla yapılabilir. Daha gayr-ı resmi bir şekilde yapılması da mümkündür.

Danışma için seçilen kanal ne olursa olsun, ILO tecrübesine göre, etkin sosyal diyalogun kilit ön şartlarından birisi de sosyal ortakların iş hukuku konularındaki teknik uzmanlığıdır. Bu bakımdan, sosyal ortakların çalışma mevzuatı geliştirme ve reform sürecinde etkin bir rol oynayabilmesi için iş hukuku alanındaki kapasitesinin ve teknik uzmanlığının geliştirilmesi ve güçlendirilmesi hem ILO’nun hem de çoğu üye devletin önceliklerinden biridir. Bu kapsamda özellikle sosyal ortakların hem ülke düzeyinde hem de Torino Uluslararası Eğitim Merkezi’nde, Büro tarafından çalışma mevzuatı konusunda düzenlenen eğitim çalıştaylarına ve danışma etkinliklerine katılması yer almaktadır. ILO desteği; Büro tarafından üretilen politika bilgi dosyaları, kitapçıklar, rehberler ve diğer politika belgelerinin üretilmesi ve yaygınlaştırılması şeklinde de sunulabilmektedir.

Aşağıdaki örnek, üçlü sosyal diyalogun iş hukukunun tasarlanmasında ve uygulanmasında nasıl yer aldığını göstermektedir.

Fransa'da sosyal diyalog yoluyla çalışma mevzuatı reformu

2012 Eylül ayında, Cumhurbaşkanlığı ve Meclis seçimlerinin hemen ardından Fransız hükümeti artan işsizliği durdurmak ve işletmelere yeniden rekabet gücü kazandırmak amacıyla sosyal diyalog yoluyla iş gücü piyasasında reform çağrısında bulunmuştur.

Dört ay süren yoğun müzakerelerden sonra, 11 Ocak 2013 tarihinde, sosyal ortaklar bir uzlaşmaya vararak "rekabet gücünü ve istihdam güvencesini artıran yeni bir ekonomik ve sosyal model için" mesleklerarası ulusal bir anlaşma imzalamışlardır.

Bu anlaşma temsil kabiliyetine sahip üç işçi sendikası [Fransız Demokratik Emek Federasyonu (CFDT), Fransız Hristiyan İşçi Konfederasyonu (CFTC), Fransız Meslek Uzmanları ve Yönetici Personel Konfederasyonu - Genel Meslek Uzmanları ve Yönetici Personel Konfederasyonu (CFE-CGC)] ile üç işveren örgütü; Fransız İşveren Teşkilatı (MEDEF), Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Genel Konfederasyonu (CGPME) ve serbest meslek sahibi zanaatkarları temsil eden federasyon olan Zanaatkar İşverenler Birliği (UPA) tarafından imzalanmıştır. Temsil kabiliyetine sahip iki işçi sendikası [Genel Emek Konfederasyonu (CGT) ve Emek-İşçi Gücü Genel Konfederasyonu (CGT-FO)] uzlaşmanın içeriğine karşı çıkmış ve sözleşmeyi imzalamayı reddetmiştir.

Bu sözleşme bir yanda işverenler için daha fazla esneklik diğer yanda çalışanlar için ek haklar arasında bir denge kurmaya çalışmaktadır. Amaç; istihdamı güvenceye almak ve işler arasında geçiş imkânı sağlamaktır. İşçilere ek hak verilmesi ve daha fazla istihdam güvencesi sağlamaya dönük tedbirlerden bazıları şunlardır:

- ▶ İşçiler için ek sağlık güvencelerinin genişletilmesi;
- ▶ İşsizlik ödenekleri konusunda yeni haklar;
- ▶ Kısa süreli geçici sözleşmeleri caydırıcı tedbirler;
- ▶ Bireysel eğitim hesapları yoluyla mesleki eğitime daha kolay erişim.

Sözleşme aynı zamanda, özellikle aşağıdaki tedbirler yoluyla işletmeler için esneklik de getirmektedir:

- ▶ Şirket düzeyinde toplu sözleşmeler yoluyla istihdamı korumak amacıyla çalışma sürelerine ve ücret standartlarına istisna getirilebilmesi;
- ▶ Toplu işten çıkarmalar konusunda yeni usul;
- ▶ Yeniden yapılandırma esnasında çalışan hareketliliğinin güçlendirilmesi ve kolaylaştırılması;
- ▶ Yasal uyumsuzluk rasyonalizasyonu.

Hükümet bu müzakereye katılmamakla beraber, tarafları müzakere masasına davet ederek, bir kılavuz belgesi yayınlayarak ve anlaşmaya varmak için bir takvim belirleyerek itici güç işlevi görmüştür. Hükümet sözleşmeyi memnuniyetle karşılamış, sosyal diyalogu başarı olarak nitelemiş ve içeriği değiştirmeden bunu iş kanununa aktarma taahhüdünde bulunmuştur. Sonuç olarak, 14 Haziran 2013 tarihinde, Fransa'nın iş gücü piyasası reform kanunu (ya da Fransızca adıyla "İstihdam Güvence Kanunu") çıkarılmıştır.



Detaylı bilgi için ek kaynak

- ▶ ILO. 2012. *Services by Employers' Organizations – A global overview of services in the field of labour law* (ACT/EMP No. 62) (Geneva, ILO).

İLERİYE YÖNELİK ADIMLAR

Bu rehber ulusal üçlü sosyal diyalogun ne olduğunu; ne zaman yararlı olabileceğini; diyaloga kimlerin katılması gerektiğini; ve UÜSD kurumları kurma veya yenileme esnasında cevaplandırılması gereken değişikliğe uğramış konuları açıklamaya çalışmıştır.

Bu yolda daha da ilerlemeyi arzu eden ILO kurucu unsurları aşağıdaki adımları takip edebilir:

1. *Hükümet ve sosyal ortaklar arasında danışma düzenlemek;*
2. *Endüstri ilişkileri ve iş hukuku uzmanlarından tavsiye almak;*
3. *Mevcut üçlü yapı kurumlarının işleyişi hakkında bilgi almak;*
4. *Yasal dayanak, roller, üyelik yapısı, yetkiler/görevler ve diğer kurumsal düzenlemeler konusunda karar vermek için üçlü süreç başlatmak;*
5. *İhtiyaç halinde ILO'dan yardım istemek.*



Notlar

Notlar

Notlar

Notlar

Notlar

EK

EK I	Üçlü yapının oluşturulması: Önerilen usul kuralları	273
EK II	144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, 1976	278

EK I

Üçlü yapının oluşturulması: Önerilen usul kuralları



Kaynak

Lecuyer, N. 2003. *Guide for Secretariats of National Tripartite Consultation Bodies in English-speaking African Countries* (R. Pritzer ed.), InFocus Programme on Social Dialogue, Labour Law and Labour Administration, African Regional Labour Administration Centre (Harare, ILO).



example

KURUCU BELGE TASLAĞI - ÖRNEK

Kurulun Kurulması

1. Bu kanunda “Kurul” olarak anılmak üzere, ...adı altında (örneğin; Çalışma Danışma Kurulu gibi) üçlü bir kurul kurulmuştur.

Görev ve yetkiler

2. Kurul bağımsız bir danışma organı olarak hareket edecektir. Görevi, aşağıdaki maddelerde sayılan konularda, Hükümet’e, Çalışma Bakanlığı aracılığıyla tavsiye sunmaktır.
3. Kurulun görevleri şunlardır:
 - a. çalışma yaşamı, istihdam, endüstri ilişkileri veya çalışma koşullarını etkileyen mevzuat taslaklarını, meclise sunulmadan önce değerlendirmek ve bu hususta tavsiye sunmak;
 - b. Çalışma Bakanlığı’nın görev alanına giren politika tedbirlerini değerlendirmek ve bu hususlarda tavsiye sunmak;
 - c. işçilerin istihdamı, endüstri ilişkileri veya işveren ve işçi örgütleri konusunda Bakan tarafından yönlendirilen diğer her türlü konu hakkında Bakan’a tavsiye sunmak;
 - d. ilgili her türlü çalışma standardının, özellikle de Uluslararası Çalışma Örgütü’nün Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları’nın onaylanması ve uygulanmasını değerlendirmek ve bu hususta tavsiye sunmak;

- e. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Uluslararası Çalışma Konferansı'nda görüşülecek önerileri veya konuları, Uluslararası Çalışma Bürosu'na sunulacak raporlarda ele alınabilecek konular ya da diğer üçlü bölgesel ya da uluslararası konferanslarda ele alınan konuları değerlendirmek ve bu hususlarda tavsiye sunmak.
4. Kurul ayrıca resen; sosyo-ekonomik konularda incelemeler yapabilir, çalışma yaşamı, ekonomik ve sosyal konularla ilgili ulusal politikaların hazırlanmasını ve uygulanmasını tartışabilir, bu tartışma sonunda Çalışma Bakanlığı'na ve ilgili diğer bakanlıklara rapor sunabilir.

Kompozisyon

5. Kurul şunlardan oluşur:
 - a. Kurulun başkanlığını yapmak üzere Çalışma Bakanı veya Bakan tarafından tayin edilen başka bir kişi;
 - b. Çalışma Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Ticaret ve Kalkınma Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Tarım Bakanlığı vs. tarafından tayin edilen x üye;
 - c. En fazla temsil kabiliyetine sahip işveren örgütleri tarafından tayin edilen x üye;
 - d. En fazla temsil kabiliyetine sahip işçi örgütleri tarafından tayin edilen x üye.

(Not: İşçi ve işveren örgüt temsilcileri eşit sayıda olmalıdır.)
6. Adaylar tayin edilirken, Kurulda uygun oranda kadın üye olmasına özen gösterilir.
7. Kurulun işçi üyeleri arasından bir işçi başkan yardımcısı, işveren üyeleri arasından da bir işveren başkan yardımcısı olarak atanır.
8. Kurulun her bir üyesinin bir tane de yedeği olacaktır. Bu yedek üye; asıl üyenin bulunmadığı durumlarda asıl üyenin yerine Kurula katılır, asıl üyeyle aynı haklara ve görevlere sahiptir.

9. Üyeler ve yedek üyeler Çalışma Bakanı tarafından atanır ve isimleri ile görev süreleri Resmi Gazete’de yayınlanır.

Görev süresi

10. Atanan üyelerin görev süresi üç yıldır. Bu üyeler istifa edene kadar, yeniden atanana kadar veya yerlerine yenileri atanana kadar görevde kalır. Bir üyenin görev süresi dolmadan boşalan üyelikler, bu tür durumlar için öngörülen usullere göre doldurulur.

Danışmanlar, uzmanlar

11. Başkan Kurula danıştıktan sonra belli konularda görüşlerini ve fikirlerini sunmak üzere Kurul toplantılarına uzman ve danışman davet edebilir. Bu uzmanlar oy kullanamaz.

Toplantılar ve gündem

12. Kurul, üç ayda bir seferden az olmamak üzere, düzenli olarak toplanır. Kurul üyelerinden yarısı tarafından başkan’a sunulan talep üzerine, olağanüstü toplanabilir.
13. Sekreter başkanın veya başkan yardımcılarında birinin talebi üzerine toplantı çağrısında bulunur. Kurul üyelerine toplantıdan en az 15 gün önce haber verilir.
14. Toplantıların gündemi, başkana veya başkan yardımcılara danıştıktan sonra, sekreter tarafından hazırlanır.

Toplantı yeter sayısı

15. Toplantı yeter sayısı üyelerin x 'idir. Bu sayı içinde eşit sayıda işveren ve işçi üye olmalıdır. Bu koşulların sağlanamadığı durumlarda, toplantı en az x takvim günü ertelenir.

Karar alma

16. Kurul kararları normalde uzlaşma yoluyla alınır. Bunun mümkün olmadığı hallerde, kararlar, toplantıda hazır bulunan ve oy kullanan üyelerin basit çoğunluğuyla alınır.

Komiteler

- 17.** Kurul, uygun görmesi halinde, daimi veya geçici olarak ihtisas komiteleri kurabilir. Bu komiteler işveren ve işçi çıkarlarını temsil eden eşit sayıda üyeden oluşur. Bu komitelerin görüşleri ve kararları, nihai karar için Kurula sunulur.

Sekretarya

- 18.** Kurulun ve komitelerinin toplantılarını hazırlamak (tarih, yer, gündem), bunları organize etmek, tutanakları ve alınan diğer karar kayıtlarını yazmak, bunları takip etmek, sekretaryayı yönetmek, belge kayıtlarını tutmak, üçlü organ hakkında bilgilendirme yapmak ve Kurul üyeleri arasında irtibat sağlamaktan sorumlu daimi bir Kurul sekretaryası bulunur.
- 19.** Daimi sekretarya başkanlığı, Bakan tarafından kıdemli çalışma idaresi görevlileri arasından görevlendirilen bir sekreter tarafından yürütülür. Sekreter başkana görevinde yardımcı olur ancak oy kullanma hakkına sahip değildir. Hükümet, kamu hizmeti kanunları çerçevesinde, Kurulun görevlerini yerine getirmesi için Kurula gerekli sayıda personel temin eder.

Yönetim ofisi

- 20.** Kurul; başkan, başkan yardımcıları ve sekreterden oluşan bir yönetim ofisi kurabilir.
- 21.** Yönetim ofisinin görevi:
- a.** yıllık çalışma programını Kurul onayı için hazırlamak;
 - b.** mali ve insan kaynakları da dahil olmak üzere Kurulun yıllık iş programının uygulanmasını izlemek;
 - c.** acil durumlarda harekete geçmek ve bu eylemler hakkında Kurulun tamamına yazılı rapor sunmak.

Sözcü

22. Kurul, resmi bir sözcü tayin edebilir.

İç tüzük

23. Kurul çalışmalarını uygun gördüğü şekilde düzenler.

Eğitim

24. Gerek Kurul üyeleri gerekse sekreteryaya için gerekli eğitimleri temin etmek üzere, kamu hizmet birimi ile işveren ve işçi temsilcileri arasında gerekli düzenlemeler yapılır.

Bütçe ve finansman

25. Kurulun ve sekreteryasının işletme giderleri Hükümet tarafından karşılanır.

26. Yerine göre, Kurul üyeleriyle danışman ve uzmanlara, Maliye Bakanı'nın onayıyla, Bakan tarafından belirlenen ücretler ve hakkeşler ödenebilir.

Faaliyet raporu

27. Kurul, mali yılın bitiminden sonra en geç üç ay içinde Hükümete, Cumhurbaşkanlığına ve Meclise, yıllık faaliyet raporunu ve denetlenmiş kurul hesaplarını sunar.

Yürürlük

28. İşbu Kanun Resmi Gazete'de yayınlanırken belirtilen tarihte yürürlüğe girer.

EK II

144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi

II

Giriş

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu'nca Cenevre'de toplanan ve 2 Haziran 1976 tarihinde altmış birinci toplantısını yapan Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı ve

İşveren ve işçilerin serbest ve bağımsız teşkilatlar kurma haklarını teyit eden ve ulusal düzeyde resmi makamları ile işveren ve işçi kuruluşları arasında etkili danışmanların teşviki için önlemler alınmasını öngören, özellikle Dernek Kurma Hürriyeti ve Teşkilatlanma Hakkının Korunması hakkındaki 1948 tarihli Sözleşme, Teşkilatlanma ve Toplu Pazarlık Hakkı'na dair 1949 tarihli Sözleşme, 1960 tarihli (Sinai ve Ulusal Düzeyde) istişare Tavsiye Kararı olmak üzere, mevcut Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiyelerin hükümleri yanında, bunlara etkinlik kazandırmak üzere işveren ve işçi teşkilatlarının danışmalarda bulunmalarını (öngören) çok sayıda Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ve Tavsiyeleri'nin hükümlerini hatırd tutarak ve

Toplantı gündeminin, "Uluslararası Çalışma Standartlarının uygulanmasını geliştirmek üzere üçlü mekanizma oluşturulması" başlığını taşıyan dördüncü maddesini göz önüne alarak ve Milletlerarası çalışma standartlarının uygulanmasını geliştirmek üzere üçlü danışmalar hakkında bazı önerilerin kabulüne karar vererek ve

Bu önerilerin milletlerarası bir Sözleşme oluşturacağını kararlaştırmak,

Bindokuzyüzyetmişaltı yılının Haziran ayının yirmi birinci günü Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, 1976; olarak adlandırılabilir olacak aşağıdaki Sözleşmeyi kabul eder.

Madde 1

Bu Sözleşme’de **temsilci kuruluşlar** tabiri teşkilatlanma özgürlüğü haklarından yararlanan en fazla temsil niteliğine haiz işçi ve işveren kuruluşlarını ifade eder.

Madde 2

1. İşbu Sözleşme’yi onaylayan Uluslararası Çalışma Teşkilatı’nın her üyesi 5’inci madde 1’inci fıkrada belirtilen Uluslararası Çalışma Teşkilatı’nın faaliyetlerine ilişkin hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında etkin danışmayı gerçekleştirmeyi sağlayacak usulleri işletmeyi taahhüt eder.

2. Bu maddenin 1’inci paragrafında öngörülen usullerin şekli ve muhtevası, temsile yetkili kuruluşların mevcut olması ve bu usullerin oluşturulmamış bulunması halinde, her ülkede bu kuruluşlara danışılarak, ulusal uygulamaya uygun şekilde tespit edilir.

Madde 3

1. Bu Sözleşme’de getirilen usullerin amaçları açısından işçi ve işveren temsilcileri, temsile yetkili kuruluşların mevcut olmaları halinde, bunlar tarafından serbestçe seçileceklerdir.

2. İşçi ve işverenler, danışmaların yapılacağı herhangi bir organda eşit sayıda temsil edilecektir.

Madde 4

1. Yetkili makam bu Sözleşme’de getirilen usullerin idari yönden desteklenmesi sorumluluğunu üstlenir.

2. Yetkili makam ile, şayet mevcut ise, temsile yetkili kuruluşlar arasında, bu usuller konusunda gerekebilecek eğitimin finansmanı için düzenlenmeler yapılacaktır.

Madde 5

1. Bu Sözleşme'nin amacına göre üzerinde danışma yapılacak hususlar şunlardır.

(a) Uluslararası Çalışma Konferansı gündeminde yer alan konulara ilişkin sualnamelere verilen hükümet cevapları ile Konferans'ta tartışılacak öneri metinleri üzerindeki hükümet görüşleri.

(b) Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasası'nın 19'uncu maddesine göre Sözleşme ve Tavsiyeler sunulmasına ilişkin olarak yetkili makam veya makamlara yapılacak teklifler.

(c) Onaylanmamış Sözleşmeler uygulanmaya geçirilmemiş tavsiyelerin, yerine göre uygulanmalarını, onaylamalarını hızlandırabilecek tedbirleri değerlendirmek üzere, uygun aralıklarla gözden geçirmeleri,

(d) Uluslararası Çalışma Teşkilatı Anayasası'nın 22'nci maddesine göre Uluslararası Çalışma Bürosu'na verilen raporlardan çıkan sorunlar,

(e) Onaylanmış Sözleşmelerin feshine ilişkin öneriler.

2. Bu maddenin 1'inci fıkrası'nda atıf yapılan konuların yeterli ölçüde değerlendirilebilmelerini sağlamak açısından, danışmalar, anlaşma ile tespit edilmiş uygun aralıklarla, ancak yılda bir kereden az olmamak üzere yapılacaktır.

Madde 6

Mevcut olmaları halinde, temsile yetkili kuruluşlarla istişare sonucunda uygun görüldüğü takdirde, yetkili makam, bu Sözleşme ile getiren hususların işleyişi konusunda yıllık bir rapor hazırlayacaktır.

Madde 7

Bu Sözleşme'nin kesin onay belgeleri tescil edilmek üzere Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne gönderilecektir.

Madde 8

1. Bu Sözleşme, Uluslararası Çalışma Teşkilatı Üyeleri'nden sadece onay belgeleri Genel Müdür tarafından tescil edilmiş olanları bağlayacaktır.
2. Bu Sözleşme, iki üyenin onay belgelerinin Genel Müdür tarafından tescil tarihinden oniki ay sonra yürürlüğe girecektir.
3. Daha sonra, işbu Sözleşme, onaylayan her üye için, onay belgelerinin tescil tarihinden oniki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 9

1. Bu Sözleşme'yi onaylamış olan bir üye, Sözleşme'nin ilk yürürlüğe girişi tarihinden itibaren on yıl geçtikten sonra, Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü'ne göndereceği ve onun tarafından tescil edilebilecek bir bildirim ile feshedilebilecektir. Fesih, tescil tarihinin üzerinden 1 yıl geçmeden muteber olmaz.
2. Bu Sözleşmeyi onaylamış bulunan ve önceki fıkrada belirtilen on yıllık devrenin sonundan itibaren bir yıl içinde bu madde gereğince feshetmek hakkını kullanmamış her üye yeniden on yıllık bir müddet için bağlanmış olacak ve bundan sonra bu Sözleşme'yi her on yıllık devrenin sona ermesinden sonra bu maddede derpiş edilen hükümlere göre feshedebilecektir.

Madde 10

1. Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, Teşkilat üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onay ve fesihlerin tescil işlerini Milletlerarası Çalışma Teşkilatı'nın bütün üyelerine bildirilecektir.
2. Genel Müdür kendisine gönderilen Sözleşme'nin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini Örgüt üyelerine duyururken bu Sözleşme'nin yürürlüğe gireceği tarih hakkında Örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 11

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, önceki maddeler gereğince tescil etmiş olduğu onay ve fesih işlemlerine dair bilgilerin tamamını Birleşmiş Milletler Antlaşması'nın 102'nci maddesi uyarınca tescil edilmek üzere Birleşmiş Milletler Sekreteri'ne ulaştıracaktır.

Madde 12

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördüğü hallerde, bu Sözleşme'nin uygulanması hakkında Genel Konferans'a bir rapor sunacak ve sözleşmenin tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun Konferans gündemine alınıp alınmaması hususunu inceleyecektir.

Madde 13

1. Genel Konferans'ın, bu Sözleşme'nin tamamını veya bir kısmını değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve bu yeni Sözleşme'de aksine bir hüküm bulunmadığı takdirde,

(a) Değişiklik getiren yeni Sözleşme'nin bir üye tarafından onaylanması, bu yeni Sözleşme'nin yürürlüğe girmiş olması kaydıyla yukarıdaki 9'uncu madde hükümleri göz önünde tutulmaksızın, işbu Sözleşme'nin derhal feshi neticesini doğuracaktır.

(b) Değişiklik getiren yeni Sözleşme'nin yürürlüğe giriş tarihinden itibaren, işbu Sözleşme üye ülkelerin onayına artık açık tutulmayacaktır.

2. İşbu Sözleşme'yi, onaylamış bulunan ve değişiklik getiren Sözleşme'yi onaylamayacak olan üye ülkeler açısından işbu Sözleşme aynı muhteva ve biçimde yürürlükte kalacaktır.

Madde 14

Bu Sözleşme'nin Fransızca ve İngilizce metinleri aynı derecede muteberdir.

Notlar

Notlar

Notlar