



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir.

ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL DİYALOĞUN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ

AB lkelerinde İkili, l, Genişletilmiş Sosyal Diyalog Mekanizmaları ve İyi Uygulama rnekleri

Prof. Dr. E. Murat Engin

ANKARA, 2018



T.C. AİLE, ÇALIŞMA VE
SOSYAL HİZMETLER BAKANLIĞI



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL DİYALOĞUN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ

AB Ülkelerindeki, İkili, Üçlü, Genişletilmiş Sosyal Diyalog Mekanizmaları ve İyi Uygulama Örnekleri

Prof. Dr. E. Murat Engin
Galatasaray Üniversitesi
İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Bölümü

ANKARA, 2018



Prof. Dr. Murat Engin

Prof. Dr. E. Murat Engin, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı Başkanıdır. Galatasaray Üniversitesi'nde ders ve yüksek lisans, doktora tez yönetimi görevleri dışında, işçi, işveren sendikaları ile çeşitli kamu ve özel sektör kuruluşlarında konferanslar ve seminerler vermektedir.

Prof. Engin, Galatasaray Üniversitesi ve İstanbul Barosu tarafından Yargıtay'ın da katılımıyla her yıl düzenli olarak gerçekleştirilen İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku sempozyumunun koordinatörüdür.

Ayrıca, Avrupa Sosyal Şartı ve Sosyal haklar Akademik Ağı'nın Türkiye seksiyonu koordinatörlüğünü yürütmektedir.

Prof. Engin'in iş hukuku ve sosyal haklar alanlarında bugüne kadar beş kitabı ile bilimsel dergilerde çok sayıda makalesi yayınlanmıştır.

İçindekiler

Yönetici Özeti.....	VII
I. Çalışmanın Amacı	VII
II. Metodoloji ve Analitik Çerçeve	VII
III. Temel Terim ve Kavramların Tanımı	VIII
IV. Sosyal Diyaloga İlişkin ILO Bakış Açısı.....	XI
V. AB'de Sosyal Diyalog	IX
VI. Karşılaştırmalı Çalışmanın Ana Bulguları ve Öneriler	XI
Bölüm 1. Seçili AB Ülkelerinde Ulusal Sosyal Diyalog	1
1.1. Zor Zamanlarda Sosyal Diyalog: Ekonomik kriz sırasında sosyal diyalog ve krizden çıkış aşamasındaki rolü.....	1
1.2. Ekonomik krizden ağır etkilenen AB ülkelerinde sosyal diyalog	1
1.3. Ekonomik krizden daha az etkilenen AB ülkelerinde Sosyal Diyalog.....	10
1.4. Orta ve Doğu Avrupa (ODA) Ülkelerinde Sosyal Diyalog	13
1.4. Genel Değerlendirme: Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog ve İkili Sosyal Diyalogla Etkileşimi	15
Bölüm 2. Ulusal Üçlü ve Üçlü Artı Sosyal Diyalogda En İyi Uygulamalar	21
2.1. Genel.....	21
2.2. Sosyal Sözleşmeler	22
2.3. İkili Sosyal Diyalogda En İyi Uygulamalar	28
2.4. Bölgesel Sosyal Diyalog	32
Bölüm 3. Sınır Ötesi Sosyal Diyalog	39
3.1. Avrupa Düzeyinde Sektörel Sosyal Diyalog Komiteleri.....	39
3.2. Avrupa Çerçeve Sözleşmeleri	40
3.3. Ulus Ötesi Şirket Sözleşmeleri	42
Bölüm 4. Sonuçlar ve Sosyal Diyalog Mekanizmalarını İyileştirilmesine Yönelik Öneriler.....	43
4.1. Sosyal Diyalogun Aktörlerine Yönelik Ön Koşullar ve Başarılı Bir Sosyal Diyalogdaki Roller ve Sorumlulukları.....	43
4.2. Karşılaştırmalı Çalışma Sonuçlarına Genel Bakış.....	43
Bölüm 5. Sonuç	45
5.1. Karşılaştırmalı Çalışmanın Temel Bulguları.....	45
5.2. Türkiye için öneriler.....	45
Kaynakça	48

Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
ABİA	Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma
AENC	İstihdam ve Toplu Pazarlığa İlişkin Sektörler Arası Sözleşme
AİK	Avrupa İşçi Konseyi
AÇS	Avrupa Çerçeve Sözleşmeleri
ATS	Avrupa Tek Senedi
BOD	Bölgesel Ortaklık Diyalogları
CEEP	Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi
Eurofound	Avrupa Çalışma ve Yaşama Koşullarını Geliştirme Vakfı
ETUC	Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
ODA	Orta ve Doğru Avrupa
OECD	Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
SSDK	Sektörel Sosyal Diyalog Komiteleri
STK	Sivil Toplum Kuruluşu
UÇS	Uluslararası Çerçeve Sözleşmeler
UNDS	İspanya Ekonomik ve Sosyal Konseylerinin
UŞS	Ulus Ötesi Şirket Sözleşmeleri
UNICE	Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu

Önsöz

Sosyal diyalog, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün en temel değerleri ve önemli hedeflerinden biridir. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı da ülkede sosyal diyalogun politika oluşturma ve uygulamadaki değer ve öneminin farkındadır. Sosyal diyalog, kriz ve iyileşme dönemleri dahil, sürdürülebilir çözümler üretme konusunda kanıtlanmış bir başarı geçmişine sahiptir. Sosyal diyalog, basit bilgi paylaşımından bağlayıcı toplu sözleşmelerin veya ulusal boyutta sosyal anlaşmaların müzakere edilmesine kadar farklı şekillerde var olmaktadır. Üçlü sosyal diyalog, kamu veya özel sektörde işveren, çalışan ve hükümet temsilcilerini kapsarken, ikili düzeyde sadece işveren ve çalışan temsilcileriyle de olabilmektedir. Sosyal diyalog, bazen ulusal veya bölgesel düzeyde resmi kuruluşlarda, bazen de daha gayri resmi yollarla işletme veya yerel düzeyde uygulanabilmektedir.

Sosyal diyalogun öneminden hareketle, Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Ofisi, Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na teknik destek sağlayarak, Avrupa Birliği Katılım Öncesi Mali Yardımları kapsamında 'Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi' Projesini yürütmektedir. Projenin genel hedefi, Türkiye'de her düzeyde sosyal diyalogun geliştirilmesidir.

Bu çalışma, proje kapsamında gerçekleştirilen araştırmalar serisinden birisi olup, sosyal diyaloga ilişkin bilgi tabanını zenginleştirmeyi, iyi uygulamaları belgelemeyi ve dersler çıkarmayı hedeflemektedir. Bu raporun amacı, özellikle AB ülkelerindeki iyi uygulamalara odaklanarak, diğer ülkelerdeki farklı ve iyi işleyen üçlü, genişletilmiş ve ikili sosyal diyalog mekanizmalarını ve bağlamlarını anlamaktır. Bu amaç doğrultusunda, Türkiye'deki sosyal diyalogu geliştirmek için, farklı ülkelerdeki sosyal diyalog sistemleri ve sosyal ortakların temsil kapasitesi ile sosyal diyalog mekanizmalarının etkililiği arasındaki ilişki analiz edilmektedir.

Araştırma sürecine katkı sağlamış birçok kişiye, öncelikli olarak raporun yazarı olan Galatasaray Üniversitesi'nde Prof. Dr. Murat Engin'e teşekkür etmek isteriz. Çalışmanın hem içeriğine hem de düzenleme sürecine katkı sağlayan Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı çalışanlarına, Cenevre'deki ILO Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı Birimi (DIALOGUE) ile Uluslararası Çalışma Standartları Birimi (NORMES) ve ILO Türkiye Ofisindeki Proje Yönetim Ekibi'ne teşekkürlerimizi sunarız.

Nurcan ÖNDER

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı
Çalışma Genel Müdürü

Numan ÖZCAN

ILO Türkiye Direktörü

Yönetici Özeti

I. Çalışmanın Amacı

Sosyal diyalog, çalışan ve işveren örgütlerinin, hükümetin ve bazen diğer paydaşların temsilcilerine ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanması süreçlerinde yer alma imkanı tanıyan mekanizmaları ifade eder. Sosyal diyalog mekanizmaları, temsili demokraside serbest piyasanın sürdürülebilirliği için de önemli bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Sosyal diyalogun geliştirilmesi ve kurumsallaştırılması, her düzeydeki sosyal ortakların temsil kapasiteleri ile doğrudan bir ilişki içindedir.

Bu raporun amacı, diğer ülkelerdeki farklı üçlü, üçlü-artı ve ikili sosyal diyalog mekanizmalarını, özellikle Avrupa Birliği (AB) ülkelerindeki iyi uygulamalara odaklanarak belgelendirmek ve analiz etmektir. Unutulmamalıdır ki, kriz döneminde (2008-2012) ve kriz sonrası dönemde (2012-2015) sosyal diyalog, ekonomik bağlam, siyasi koşullar ve ulusal kurumlar nedeniyle üye devletler arasında farklılık göstermiştir. Bir diğer ifadeyle, AB'de standart bir sosyal diyalog şekli yoktur. Dolayısıyla, sosyal diyalogun iyi türlerinin anlaşılması için her bir ülkenin kendi ulusal dinamikleriyle analiz edilmesi gerekmektedir.

Bu amaç doğrultusunda, bu Raporda Türkiye'deki sosyal diyalogu geliştirmek için, farklı ülkelerdeki sosyal diyalog sistemlerini ve sosyal ortakların temsil kapasitesi ile sosyal diyalog mekanizmalarının etkililiği arasındaki ilişki analiz edilmektedir.

II. Metodoloji ve Analitik Çerçeve

Bu çalışmada, seçili AB üye devletlerindeki sosyal diyalog mekanizmalarına ilişkin bir karşılaştırmalı hukuk incelemesi gerçekleştirilmektedir. İkili ve üçlü sosyal diyalog mekanizmaları ve iyi uygulama örnekleri incelenirken, ILO çalışma belgelerinden, Avrupa Çalışma ve Yaşama Koşullarını Geliştirme Vakfı'nın (Eurofound) çalışma yaşamında güncel gelişmelere ilişkin yayınlarından, akademik dergilerden makaleler ve kitaplar ile istatistiksel veri tabanlarından yararlanılmıştır. Kriz dönemi ve kriz sonrası dönemde sosyal diyalogun gelişmesi ve AB ülkelerindeki iyi uygulama örnekleri, sosyal diyalog mekanizmalarının ekonomik ve sosyal kriz dönemlerinde değerlendirilmesi için bir laboratuvar işlevi gördüğü için özellikle ele alınmıştır. Sosyal taraf ve akademisyenlerle de birkaç görüşme yapılmıştır.

İyi uygulamalara ilişkin incelemenin amacı, Türkiye'de farklı düzeylerdeki sosyal diyalog mekanizmalarının iyileştirilmesi için öneriler geliştirilmesi, uygulanabilir ve gerçekçi çözümlerin tespiti, özellikle de Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından mevcut koşullarda alınabilecek inisiyatiflerin belirlenmesidir.

Farklı düzeylerdeki sosyal diyalog mekanizmalarının temeli, işyerinde çalışan ve işveren arasındaki diyalog ve toplu pazarlıktır. Demokratik seçimle şekillenen esas işçi temsilciliği kurumlarının yetkileri ile katılma özgürlüğünün esas olduğu işçi sendikalarının işyerindeki temsil güçleri ve yetkilerinin belirlenmesi gibi işyerindeki sosyal diyalog unsurlarının şekillenmesi, uzun tarihi gelişmeler ve birikimler sonucunda Batı Avrupa ülkelerinde meydana gelmiştir.

Her AB ülkesinin kendine özgü sosyal diyalog kültürü ve kurumları olmasına karşın, sosyal diyalog süreçleri bu ülkelerde büyük ölçüde benzerdir. Özellikle Batı Avrupa ülkelerinde, işyeri ve işletme düzeyinde başlayan, daha sonra işçi ve işveren örgütleri arasındaki farklı düzeylerde toplu pazarlık ile şekillenen, nihayet, sosyal taraflar ve devletin bir araya geldiği üçlü sosyal diyalog ile tamamlanan süreçler bulunmaktadır.

Ayrıntılardaki farklılıklara karşın, Avrupa sosyal diyalog kültürü en büyük sınavını 2008 ekonomik krizi sırasında ve sonrasında vermiştir. Ekonomik krizden ağır biçimde etkilenen İspanya, Yunanistan, Portekiz ve İtalya, siyasi istikrarsızlığa maruz kalmış ve Troika'nın (Avrupa Komisyonu tarafından yönetilen, Avrupa Merkez Bankası ve Uluslararası Para Fonu (IMF) katılımlı üçlü komite) talebi üzerine kemer sıkma önlemleri almaya mecbur kalmıştır. Bu tür örnekler ulusal sosyal diyalog süreçlerinin krize nasıl karşılık verdiğini inceleme imkanı tanımaktadır. Ekonomik krizi nispeten daha hafif

atlatan Fransa ve Almanya gibi Batı Avrupa ülkelerindeki sosyal diyalog süreçlerinin incelenmesi de karşılaştırmalı veri elde edilmesini sağlayacaktır.

Dolayısıyla, bu çalışmada öncelikli olarak İspanya, Yunanistan, Portekiz, İtalya, Almanya ve Fransa'daki sosyal diyalog mekanizmaları incelenmektedir.

Bunun yanı sıra, eski doğu bloğu ülkelerinin (Çek Cumhuriyeti, Slovenya, Slovakya, Bulgaristan, Litvanya, Polonya vb.) AB Üye Devletleri haline geldikten sonraki sosyal diyalog süreçlerinin incelenmesi de, sosyal diyalogun bu ülkelerde çok eski bir geçmişi olmaması dolayısıyla çalışmanın amacı doğrultusunda faydalı olabilir. Belirtmek gerekir ki, bu ülkelerden bazıları (örn. Slovenya) sosyal diyalog alanında önemli gelişme göstermiş bulunmaktadır.

III. Temel Terim ve Kavramların Tanımı

- **Sosyal diyalog:** Sosyal diyalog, ILO tarafından hükümet temsilcileri, işverenler ve çalışanlar arasındaki, ekonomik ve sosyal politikalarla ilgili olarak ortak ilgi alanına giren konularda her türlü müzakere, danışma ve bilgi alışverişi olarak tanımlanmaktadır.
- **Sosyal ortaklar:** 'Sosyal ortaklar' genellikle çalışan sendikaları/çalışan örgütleri ve işveren örgütlerini ifade etmek için kullanılan bir terimdir.
- **Temsil edebilirlik:** Temsil edebilirlik kavramı, farklı düzeylerde çalışan ve işverenlerin kendi üyelerinin çıkarlarını temsil etme meşruiyetini ifade etmektedir. Bu kavram, seçim başarısı, üyelik açısından örgütsel güç ve sosyal ortaklarla müzakere edebilme kapasitesi gibi temel unsurları ifade etmektedir.
- **Üçlü sosyal diyalog:** Üçlü sosyal diyalog, kamu kurumları ve sosyal ortaklar arasında kamu politikaları, kanunlar ve diğer karar verme süreçlerinin tartışılması amacıyla ekonomik ve sosyal alanlarda gerçekleştirilen danışma ve işbirliği anlamına gelir. Ülkelerin geleneklerine bağlı olarak, ulusal sosyal diyalog ekonomik ve sosyal konseyler, işgücü danışma konseyleri ve politika düzeyinde benzer işbirliği kurumları gibi çeşitli şekillerde meydana gelebilir.
- **Genişletilmiş sosyal diyalog (Üçlü-artı):** "Üçlü-artı" terimi, geleneksel üçlü ortakların iş dünyasının dışına çıkan konularda daha geniş bir bakış açısı ve fikir birliği sağlamak amacıyla diyalogu genişletmeye ve diğer sivil toplum gruplarının katılımını sağlamaya karar verdikleri durumu ifade eder
- **İkili sosyal diyalog:** İkili diyalog, iki tarafın – bir veya daha fazla işveren ve/veya bir veya daha fazla işveren örgütü ve bir veya daha fazla çalışan örgütü – hükümet müdahalesi olmaksızın bilgi alıp vermesi, birbirlerine danışması ve beraber müzakere bulunmasını ifade etmektedir.
- **Çalışan konseyleri:** Çalışan konseyleri, bilgi edinme hakkının kullanılması ve çalışanlara danışılması amacıyla, tek bir işveren ile çalışanlar arasında temsili iletişim için tek bir işyeri ve/veya işletme içinde kurumsallaşmış danışma kurumlarıdır.
- **Toplu pazarlık:** Bir tarafta bir işveren, bir grup işveren veya bir veya daha fazla işveren örgütü ile öbür tarafta bir veya daha fazla çalışan örgütü arasında aşağıdaki amaçlarla gerçekleştirilen her türü müzakeredir:
 - (a) Çalışma koşulları veya istihdam şartlarının belirlenmesi; ve/veya
 - (b) İşverenler ile çalışanlar arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi; ve/veya
 - (c) İşverenler veya işveren örgütleri ile çalışan örgütü veya örgütleri arasındaki ilişkilerin düzenlenmesi

Toplu pazarlık, işverenler/işveren örgütleri ve çalışan sendikaları arasında gerçekleştirilen ve ücretler, çalışma koşulları, izin, yan haklar ve çalışanların ücretleri ve çalışma hayatlarını ilgilendiren diğer konuları düzenlemeye yönelik anlaşma sağlamayı amaçlayan bir müzakere sürecidir.

Emek uyumsuzluğu: Emek uyumsuzluğu, işveren ile çalışanlar arasında istihdam şart ve koşulları ile ilgili olarak veya istihdam şart ve koşullarını müzakere eden veya etmek isteyenlerin örgütlenmesi veya temsili ile ilgili olarak ortaya çıkan çekişmeyi ifade eder.

IV. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sosyal Diyaloga Bakışı

Kurulduğu yıl olan 1919'dan beri, ILO, sosyal adaleti sağlamak amacıyla işverenler, çalışanlar ve hükümetler arasındaki işbirliğini desteklemiştir. Bu üç ortak "evrensel ve daimi barış"ın sağlanması bakış açısıyla ve herkes için insana yakışır işi destekleyerek ILO'nun tüm tartışma ve karar verme süreçlerinde yer alırlar. Bu üçlü yapı ILO'nun bir özelliğidir ve Birleşmiş Milletler sisteminde eşsizdir.

Ulusal düzeyde etkili ve anlamlı işbirliği, uluslararası düzeyde olduğu kadar önemlidir. Bu nedenle, ILO Anayasası, işveren ve çalışan örgütleri için uluslararası çalışma standartlarının (Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlar) kabul edilmesi ve denetlenmesi konusunda net bir rol tanımlamakla kalmamakta, ayrıca ILO sözleşme ve tavsiye kararları bu aktörlere ulusal düzeyde uygulama konusunda da rol vermektedir. Ayrıca, özellikle ulusal düzeyde üçlü danışmayı teşvik eden Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlar da bulunmaktadır.

ILO'nun Uluslararası Çalışma Konferansı'nda üçlü yapıyı destekleyen üç önemli uluslararası çalışma standardı kabul edilmiştir. Bunlar, 1976 tarih ve 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi, 1976 tarih ve 152 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Faaliyetleri) Tavsiye Kararı ve ayrıca 1960 tarih ve 113 sayılı (İşkolu ve Ulusal Düzeyde) Danışmaya İlişkin Tavsiye Karar'dır. Bu araçların üçü de hükümet, işveren ve çalışantemsilcileri arasındaki diyalogu teşvik etmektedir.

ILO'nun bakış açısında, örgütlenme hakkı ve toplu pazarlık hakkı sosyal diyalogun temelidir. Buna göre, işçiler ve çalışan örgütleri sosyal diyalog içinde hayati bir role sahiptir. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin olarak tanınması aynı zamanda demokrasi için de esas olan iki temel ilkedir. Sosyal diyalog çalışanların çıkarlarının korunması ve desteklenmesi ve işyerinde demokrasi ve insan onurunun hakim olması için vazgeçilmezdir. Ayrıca, toplumda fikir birliği ve istikrarı sürdürürken sosyal ve ekonomik değişimi yönetebilmek için de iyi denenmiş bir araçtır.

V. Avrupa Birliği'nde Sosyal Diyalog

Roma Antlaşması başlangıç kısmında, Avrupa Komisyonu'nun sosyal alandaki görevlerinden birini işverenler ile işçiler arasındaki örgütlenme ve toplu pazarlık hakkı konusunda Üye Devletler arasında yakın işbirliğini teşvik etmek olarak tanımlamıştır. Bununla birlikte, söz konusu hüküm yıllar sonra uygulanmaya başlamıştır. 1992 yılında Avrupa düzeyinde ikili sosyal diyalog için temel forum olarak Sosyal Diyalog Komitesi (SDC) kurulmuştur. Bu sırada Avrupa Tek Senedi (ATS) Topluluk genelinde sosyal diyalogun geliştirilmesi için hukuki temeli oluşturmuştur. Ekim 1991 tarihinde, Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu (UNICE) ve Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi (CEEP) sosyal ilişkiler alanında mevzuat hazırlanırken sosyal ortaklara danışılmasını zorunlu kılan ve sosyal ortaklara çerçeve sözleşmeleri Topluluk düzeyinde müzakere etme imkanı tanıyan ortak bir sözleşmeyi kabul etmişlerdir. Bu talep Sosyal Politikaya Dair Maastricht Protokolü'ne eklenen Sözleşme ile tanınmıştır. Sosyal Politikaya Dair Sözleşme'nin Amsterdam Antlaşması'nın yürürlüğe girmesinin ardından AT Antlaşması'na eklenmesi nihayet AB genelinde sosyal diyalogun uygulanması için tek bir çerçeve belirlenmesine imkan sağlamıştır.

Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Antlaşma'nın (ABİA) 152, 154 ve 155. Maddeleri sosyal diyalogu tanımlanmaktadır. Bu maddeler Avrupa'da sosyal diyalog için bir çerçeve çizmekte ve işleyişine dair temel ilkeleri belirlemektedir.

Lizbon Antlaşması ile birlikte uygulanmaya başlanan Madde 152, sadece Komisyon'un değil, Birlik'in bir bütün olarak sosyal ortakların rolünü teşvik etmeye kendini adanmış olduğunu belirterek sosyal diyalogun rolünü daha da güçlendirmiştir. Bu madde ayrıca Üçlü Sosyal Zirve'nin önemini de vurgulamaktadır.

AB Ülkelerinde, İkili, Üçlü, Genişletilmiş Sosyal Diyalog Mekanizmaları ve İyi Uygulama Örnekleri

Madde 154 AB'de sosyal diyalogun temelini oluşturmaktadır. Komisyon'un sosyal ortaklara danışmayı destekleme ve aynı zamanda sosyal diyalogu kolaylaştırmak için ilgili her türlü önlemi alma görevini vurgulamaktadır. Komisyon'un AB düzeyinde yönetim ve işgücü konusunda danışmayı desteklemesi ve sektörün iki tarafına da dengeli bir destek sunması gerektiğini belirtmektedir. ABİA'nın 154. Maddesine göre, Komisyon sosyal politika alanında herhangi bir eylemde bulunmadan önce sosyal ortaklara danışmak zorundadır. Bu durumda sosyal ortaklar danışma konusuna ilişkin bir sözleşme üzerinde müzakerede bulunmayı ve Komisyon'un girişimini durdurmayı tercih edebilirler. Bu müzakere sürecinde, sosyal ortaklar bir anlaşmaya varma ve Avrupa Komisyonu'ndan, Konseye, bu anlaşmanın Konsey tarafından yaşama geçirilmesini teklif etmesini isteme imkanına sahiptirler. Bunun yanında, kendi aralarında vardıkları anlaşmayı kendi özel prosedürlerine ve uygulamalarına ve Üye Devletlerin hukukuna göre uygulamayı tercih edebilirler.

Komisyon, Madde 154 kapsamında danışılan Avrupa sosyal ortak örgütlerinin listesini düzenli olarak yayınlamaktadır.

Madde 155, sosyal ortakların, sözleşmeler de dahil olmak üzere her türlü sözleşme ilişkisine girmesine ve bunların özerk biçimde uygulanmasına izin vermektedir. Ayrıca sosyal ortaklara sözleşmelerinin bir Konsey Direktifi aracılığıyla uygulanmasını yasama yoluyla talep etme imkanı da tanımaktadır.

İkili sosyal diyalog, Avrupa sosyal modelinin temel bir bileşenidir ve Amsterdam reformu ile birlikte AB Antlaşması'nda tam tanınırlık kazanmıştır. İkili sosyal diyalog işveren örgütleri ve çalışan örgütleri arasındaki özerk diyalogdur ve sektörün iki tarafını kapsayan tartışmalar, danışmalar, müzakereler ve ortak eylemleri ifade eder. Sosyal ortaklar (yönetim ve işgücü temsilcileri) Avrupa sosyal politikaları ve mevzuatının tasarlanmasına aktif olarak katkı sağlayabilmektedirler.

AB'nin sosyal bütünleşmesinin temeli olan ikili sosyal diyalog üç seviyeye sahiptir:

Sektörler arası: Bütün ekonomi ve genel olarak işgücü piyasası ile ilgili konuların tartışılması için AB düzeyinde sektörün iki tarafını bir araya getirir. Bu sürecin sektörler arası sonuçlarından bazıları, Konsey direktifleri tarafından uygulanan ebeveyn izni (1995), yarı zamanlı çalışma (1997) ve sözleşmeli çalışma (1999) ile ilgili çerçeve sözleşmelerin kabul edilmesidir.

Sektörel: Sektörün iki tarafı da sektöre özgü konuları tartışır. 1998 yılından beri sektörel sosyal diyalog güçlü bir şekilde gelişmiştir. Sektörel sosyal diyalog, üç Avrupa sözleşmesi ortaya çıkarmıştır ve bunlar denizcilerin çalışma sürelerinin düzenlenmesi (1998), sivil havacılıkta uçucu işçilerin çalışma sürelerinin düzenlenmesi (2000) ve demiryolu sektöründe karşılıklı işletilebilir sınır ötesi hizmetlerle görevlendirilmiş gezici işçilerin çalışma koşullarının belirli yanları (2005) ile ilgilidir. Bu sözleşmeler, Konsey kararı ile uygulanmıştır. Mayıs 2002 tarihinde yapılan uzaktan çalışma ile ilgili sözleşme ilk olarak sosyal ortaklara ve Üye Devletler'e özgü prosedürler ve uygulamalara uygun olarak uygulanmıştır.

Şirket düzeyi: Ana forumlar, çalışanlara ulus ötesi konularda bilgi ve danışmanlık sağlanması esas amacıyla 1997 yılında kabul edilen (ve 2009 yılında revize edilen) AB Direktifi'ne dayanılarak, Avrupa İşçi Konseyleri'dir (AİK'ler). Yeniden yapılandırma, kurumsal sosyal sorumluluk (KSS), eşitlik, iş sağlığı ve güvenliği gibi konularda 60'tan fazla AİK ulus ötesi şirket sözleşmesi imzalanmıştır.

İkili sosyal diyalogun dışında, üçlü sosyal diyalog sosyal ortakların yanı sıra Avrupa kuruluşlarını da (Komisyon ve uygun olduğunda Konsey ve Avrupa Konseyi) kapsar. Bu, Üçlü Sosyal Zirve kapsamında ve diğer ortamlarda gerçekleşir ve makroekonomi, istihdam, sosyal koruma eğitim ve öğretim gibi çeşitli politika alanlarında tartışmalar yapılmasına imkan sağlar.

Ekonomik ve finansal krizin başlangıcından beri, kriz önlemleri uygulandığında sosyal diyalog giderek sıkıntıya girmiş ve merkezileşme, pazarlık kapsamındaki düşüş ve ücret politikalarına devletin müdahalesi ile zayıflamıştır. Krizin üstesinden gelinebilmesi için, Komisyon 2014 yılında sosyal ortaklarla diyalogu yeniden hayata geçirme ve güçlendirme görevini üstlenmiştir.

VI. Karşılaştırmalı Çalışmanın Ana Bulguları ve Öneriler

2008 ekonomik krizi ve sonrasında AB üyesi ülkelerde ulusal sosyal diyalog süreçlerinin etkinliğine odaklandığımız çalışmanın ana bulgusu, iyi işleyen sosyal diyalog süreçlerinin sosyal ortaklar arasında sağlam bir güven ilişkisinin varlığını gerektirdiği ve güven ilişkisinin korunduğu ölçüde, sosyal diyalogun bir ülkenin ciddi ekonomik kriz ortamından kurtulmasında çok etkili olduğudur.

Bu konuda, özellikle ikili sosyal diyalog temel öneme sahiptir. Ulusal sosyal diyalog süreçlerinin karşılaştırmalı incelenmesi, demokratik temsilin başladığı işyerlerindeki sosyal diyaloga bağlı olarak, ikili sosyal diyalogun hemen hemen her AB üyesinde sosyal diyalogun belkemiği olduğu gerçeğini yansıtmaktadır. Uygun koşullar sağlandığı takdirde, ikili sosyal diyalog krizle başa çıkmada esnek ve etkili sonuçlar verdiği gibi, üçlü sosyal diyalogun sürdürülmesini veya yeniden başlatılmasını sağlamaktadır. İyi işleyen ikili sosyal diyalog süreçlerine sahip olan ülkelerde, üçlü sosyal diyalog da işlevsel kalmakta, aksi takdirde, üçlü sosyal diyalog süreçlerinin yeterince yürümediği ve kesintiye uğradığı görülmektedir.

Çalışmamız, aynı zamanda sosyal diyalogun işyerinden başlayıp demokratik temsil mekanizmaları ile tabandan üste doğru genişleyen bir süreç olduğunu, başarılı sosyal diyalog süreçlerinin işyerinde demokratik temsil kurumları ile başlayıp, ulusal düzeyde sözleşme ve paktlarla tamamlandığını ortaya koymaktadır.

Çalışanların işletmesel kararlara katılımının yüksek olduğu ülkelerin, aynı zamanda yeni teknolojilerin kolayca kabul edildiği ve rekabet gücü çok yüksek ülkeler olduğu anlaşılmaktadır. Krizi atlama en başarılı olan ülkelerin, işyerinde sosyal diyalog mekanizmalarına sahip olmaları rastlantı değildir.

Ulusal düzeyde ise, sosyal ortaklar arasındaki güven ilişkisini güçlendiren ve sürekli kılan en önemli araçların çerçeve sözleşmeler sosyal paktlar olduğu anlaşılmaktadır. Tarafları bağlayıcı, somut ve etkili hükümler içeren çerçeve sözleşmeler ve sosyal paktlar, ulusal sosyal politikaların belirlenmesinde önemli rol oynamaktadırlar. Çalışan ve işverenlerin tepe örgütleri tarafından bağtlanan, belirli bir sektörü veya birden çok sektörü içeren çerçeve sözleşmeler ikili sosyal diyalog için düzenli bir görüşme ve anlaşma zemini oluşturmaktadır. Siyasi iktidarın da katılımıyla tüm ülkeyi kapsamına alan sosyal paktlar, üçlü sosyal diyalogun somut sonucu ve etkili bir sosyal politika aracıdır.



Bölüm 1. Seçili AB Ülkelerinde Ulusal Sosyal Diyalog

1.1. Zor Zamanlarda Sosyal Diyalog: Ekonomik Kriz Sırasında Sosyal Diyalog ve Krizden Çıkış Aşamasındaki Rolü

2008 yılı ekonomik krizini takip eden yıllarda bazı AB ülkelerinin, Avrupa Merkez Bankası, IMF ve Avrupa Komisyonu tarafından kendilerine uygulanan ağır finansal konsolidasyon programları ve krize karşı kemer sıkma talepleri karşısında zor durumda kaldıkları görülmüştür. Finansal yardım programları ve kemer sıkma önlemleri öncelikle bu ülkelerin sosyal politikalarını hedef almış, bu nedenle söz konusu ülkelerin ulusal sosyal diyalog mekanizmaları doğrudan etkilenmiştir. Bu finansal yardım programlarının kontrolü altına giren ve bunun karşılığında sosyal ve siyasi zorluklar yaşayan ülkelerde, üçlü sosyal diyalog tamamen ortadan kalkmış veya en azından kesintiye uğramış, hükümetler ile müzakere ve diyalog kurmak sosyal ortaklar için zor bir hale gelmiştir. Bununla birlikte, 2012 yılından itibaren üçlü sosyal diyalog daha iyiye gitmiştir.¹

Ekonomik krizden etkilenen ülkelerin krizden etkilenme oranlarına dayanan basit bir ayırım, üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının işlevselliğini açıklamak için yeterli değildir. Ekonomik kriz döneminde sosyal diyalog konusunda yapılan karşılaştırmalı çalışmalar, üçlü sosyal diyalogun her AB ülkesinin iç dinamiklerine, siyasetin sosyal diyaloga karşı yaklaşımına ve sosyal diyalog gelenekleri ve örgütlerinin özelliklerine göre şekillendiğini, böylece ülkeler arasında ekonomik krize dayanan bir ayırma dayanarak basitleştirilemeyecek kadar önemli farklar olduğunu ortaya koymaktadır.²

Gerçekten, ekonomik kriz olgusu, zor zamanlarda ulusal sosyal diyalog mekanizmalarının kendi ulusal özelliklerine göre nasıl işlediğini incelemek için önemli bir fırsat sunmaktadır. Bu nedenle, ekonomik krizden en çok etkilenen ve üçlü sosyal diyalogun kesintiye uğradığı ülkeler olan İspanya, İtalya, Portekiz ve Yunanistan'ı ve üçlü sosyal diyalogun iki ayrı başlık altında güçlü bir temelde devam ettiği ülkeler olan Almanya ve Fransa'yı analiz edeceğiz.

Yine, aşağıda gösterildiği gibi, incelenen bütün ülkelerde üçlü ve ikili sosyal diyalog arasında organik bir ilişki bulunmaktadır. İncelememizin devamında görüleceği üzere, başarılı ve sürekli bir üçlü sosyal diyalogun ön şartının ikili sosyal diyaloga dayandığı üçlü sosyal diyalogun başarısızlıkla sonuçlandığı durumlarda dahi, bu eksikliğin ikili sosyal diyalogla telafi edildiği çarpıcı biçimde ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle çalışmamızda, her ülkedeki üçlü sosyal diyalog, ikili sosyal diyalog ile birlikte ele alınmaktadır.

1.2. Ekonomik Krizden Ağır Etkilenen AB Ülkelerinde Sosyal Diyalog

1.2.1. İspanya

a. Üçlü Sosyal Diyalog

Çalışanların ve işverenlerin zor zamanlarda girişim başlatma yeteneklerini gösterdikleri İspanya, odaklanılması gereken önemli bir örnektir.

İspanya'da, üçlü sosyal diyalog, ekonomik krizin başlamasından itibaren uygulanan finansal konsolidasyon politikalarının ağır baskısı nedeniyle çökmüştür. Ekonomik toparlanmanın başladığı 2013 yılından itibaren gösterilen çabalara rağmen, üçlü sosyal diyalogun hala zayıf olduğu ve çok az sonuç verdiği belirtilmektedir.

Üçlü sosyal diyalogun çöküşü ekonomik ve siyasi koşullarla açıklanabilir. Dış borç krizi, AB kuruluşlarının ağır baskılarından kaynaklanan ağır finansal önlemler ve kemer sıkma önlemleri, işgücü piyasası reformu ve toplu pazarlık reformu gibi mevzuat değişiklikleri ve siyasi güçler tarafından herhangi bir sosyal tarafa danışılmadan tek taraflı olarak uygulanan yapısal politikaların üçlü sosyal diyaloga yer bırakmadığı ifade edilmektedir. Kısacası, finansal kemer sıkma önlemleri üçlü sosyal diyaloga ayrılan yeri daraltmış ve sosyal diyalogun genel ekonomik politikaların belirlendiği dönemde sosyal politikadan dışlanmasına yol açmıştır.³

1 2008 yılında 2010 yılına kadar pek çok hükümet, sosyal taraflarla birlikte neo-Keynesian politikalar benimsemiştir. Molina, Oscar; Guardiancich Igor, 2017. Comparative overview: National trajectories and good practices in social dialogue, s.1.

2 Molina/Guardiancich, Comparative overview, s. 4.

3 Molina/ Miguélez, Post-crisis social dialogue in Spain: The calm after the storm, ILO, 2016, s. 257.

Üçlü sosyal diyalogda yaşanan aksaklığa karşılık, çalışan ve işveren örgütleri üçlü sosyal diyalogu sürdürmek için inisiyatif almışlar ve zor durumdaki koalisyon hükümetleri ile diyalog kurmak için çok çalışmışlardır. Çalışanların ve işverenlerin birlikte yürüttükleri bu girişimler, demokratik meşruiyeti koruma ihtiyacı ile açıklanmaktadır. Siyasi gücün AB kuruluşları kontrolünde olması, siyasi partilerin varlığının ve meşruiyetinin sorgulanmasına neden olmuş, demokratik sisteme olan güvenin kaybedilmesine paralel olarak, sendikalar da kamuoyu eleştirisinden nasibini almıştır. Ekonomik krizden önce insanların sendikalara güveni çok yüksek iken, kriz sonrası dönemde bu güvenin kaybedilmesinin sendikaları harekete geçmeye zorladığı anlaşılmaktadır.⁴

Demokratik meşruiyet baskısı altındaki çalışan ve işveren örgütlerinin hükümet karşısında gösterdikleri çabaların sonucunda, sosyal ortaklar arasında güvenin sağlanması için bazı adımlar atılmış ve bu çabalar devamlılık göstermiştir. Örneğin, Ocak 2011 tarihinde, sosyal ortaklar ile hükümet arasında istihdam ve emeklilik haklarına ilişkin bir sosyal sözleşme imzalanmıştır. Bir diğer örnek de işveren örgütleri, çalışan örgütleri ve Hükümet tarafından Temmuz 2014 tarihinde bir niyet bildirgesinin imzalanmasıdır. Bir başka örnek, aynı yılın Aralık ayında imzalanan uzun vadeli işsizler için aktivasyon politikasına ilişkin dar kapsamlı sosyal sözleşmedir.

Siyasi bir belirsizlik ortamında gerçekleştirilen Aralık 2015 seçimlerinden önce, çalışan ve işveren örgütleri bir sonraki koalisyon hükümet ile müzakerelerde bulunmak için teklifler hazırlamak üzere bir çalışma komitesi oluşturmuşlardır. Böylece, herhangi bir hükümetle müzakerede bulunmaya hazır olduklarını ve güven ilişkisini yeniden kurmayı amaçladıklarını göstermişlerdir. Ancak, çalışan ve işveren örgütlerinin tüm bu çabalarına ve ekonomik toparlanma emarelerine karşın, üçlü sosyal diyalogun hala zayıf olduğu ve istisnai durumlar dışında sonuç vermediği belirtilmektedir.⁵

Sıkı finansal önlemler nedeniyle üçlü sosyal diyalogun çöküşünün, İspanya Ekonomik ve Sosyal Konseylerinin (NSDI) geleceğini tehlikeye attığı belirtilmektedir. Esasen, işçi sendikalarının ve işveren örgütlerinin karşı çıkmasına rağmen, Ekonomik ve Sosyal Konseyler politika yapma süreçleri üzerinde çok az etkiye sahip oldukları gerekçesiyle, Madrid, La Rioja, Balear Adaları, Castilla La Mancha, Cantabria, Asturias ve Valencia da dahil olmak üzere birçok Özerk Topluluk'ta uygulanan kemer sıkma politikalarının bir parçası olarak kapatılmıştır⁶. Buna ek olarak, mevzuat değişikliklerinden önce NSDI'lere danışma zorunluluğu nedeniyle, danışmanın gerekli olmadığı ivedi usullerin (örn. kraliyet yasama kararnameleri) kullanımı artmıştır. NSDI'lerdeki genel gerilemeye rağmen, sundukları görüşlerin bazıları İspanya'daki sosyal politikalar üzerinde önemli etkiye sahip olmuştur. Örneğin, Eylül 2013 tarihinde emeklilik sisteminde bir reform yapılması teklifine ilişkin sundukları görüşte, Konsey'deki üç aktör de oybirliği ile Hükümet'in emekli maaşlarının enflasyona göre ayarlanmasını sona erdirmeye girişimini kınamışlardır. Bu görüş, işveren örgütlerinin merkez sağ Hükümet'in teklifine karşı gelmeleri nedeniyle kamuoyunda güçlü bir etki yaratmıştır. Bu günlerde, bu konseyin rolünü tekrar canlandırma girişimlerinde bulunmaktadır. Bu amaçla, NSDI, kendi inisiyatifiyle önemli sosyo-ekonomik konularda raporlar hazırlamaktadır. Ancak sosyal diyaloga siyasi desteğin geliştirilmesi için herhangi bir resmi girişim bulunmamaktadır.⁷

b. İkili Sosyal Diyalog

Hükümetlerin üçlü sosyal diyalogu canlandırma konusunda başarısız olmasına karşın, bu başarısızlıkla ters orantılı olarak, işçi ve işveren örgütleri ikili sosyal diyalogu başarıyla geliştirmişlerdir. Ülkedeki zorlu ekonomik ve siyasi şartlar boyunca toplu pazarlık düzenini yürütmeyi başarmışlardır. İkili sosyal diyalogun işçi ve işveren örgütleri arasında kalıcı olarak kurulması, sosyal ortakların ekonomik ve siyasi istikrarsızlığa karşı durabilmelerini sağladığı için özellikle önemlidir.⁸

4 Molina/Miguelez, Post crisis, s. 261-262.

5 Molina, Post-crisis, s. 266.

6 Molina/Miguélez, From negotiation to imposition: social dialogue in austerity times in Spain, ILO, 2013, Working paper ; No.51, s. 25.

7 Molina/Miguélez, Working Paer No. 51, 26.

8 Barsoris Spain, s. 17.

Üstelik, ikili sosyal diyalog, diğer AB ülkelerinde de olduğu gibi İspanya'da da, 2012 yılındaki İşgücü Piyasası reformu gibi yasal düzenlemeler eliyle sektörel toplu pazarlığın gücünün kırıldığı, toplu pazarlığın sektör/işkolu düzeyinden işyeri düzeyine evrildiği bir dönemde başarı göstermiştir.

Hükümetin tek taraflı girişimiyle kabul edilen 2012 reformunun amacı, toplu pazarlığın "yerelleştirilmesi"dir. Reform işverenlerin tek taraflı olarak işverenlerin çalışma koşullarını düzenleme imkanlarını artırmış ve aynı zamanda da işverenlerin şirket düzeyindeki toplu pazarlıklarda sektörel toplu pazarlığı düşünmeksizin tek taraflı kararlarla sektörel sözleşmelerden çıkabilmesine imkan tanımıştır. Dolayısıyla, şirket düzeyindeki toplu iş sözleşmelerinin düzenleyici gücü artarken sektörel toplu iş sözleşmeleri giderek devre dışı bırakılmıştır. Reform ayrıca toplu pazarlığın düzenleyici ve koruyucu gücünü yumuşatan başka unsurlar da içermekte olup, işçilerin üzerindeki yükü de azaltmıştır. Ancak bunun sonucunda, 2012 reformu sosyal ortaklar arasındaki gerilimleri artırmış ve bazı durumlarda toplu pazarlığı durma noktasına getirmiştir. Kriz sırasında gerçekleştirilen bu yasal değişiklik, pek çok işverenin toplu pazarlık gücünü zayıflatmıştır. Bu gelişmenin doğrudan bir sonucu yalnızca sektörel toplu pazarlık sözleşmelerinin kapsadığı işçilerin sayısının azalması değil, aynı zamanda her türlü toplu iş sözleşmesi kapsamında olan işçilerin sayısının da azalması olmuştur.⁹

2012 yılındaki reformlarının sonuçları görüldükten sonra, sektörel ve işletme düzeyinde toplu pazarlıkta meydana gelen köklü değişikliklere karşın, yalnızca işçi örgütlerinin değil, aynı zamanda da işveren örgütlerinin de sektörel sözleşmelerin düzenleyici rolünü güçlendirme stratejisini paylaşmaya devam etmeleri ve sosyal diyalogu geliştirirken çok seviyeli bir toplu iş sözleşmesi sistemini savunmaları dikkate değer bir durum olarak not edilmelidir.

Sektörler arasında, ilk olarak işçi ve işveren örgütleri tarafından 1997 yılında yapılan sektörler arası çatı sözleşme, sektörler/işletmeler düzeyinde ikili sosyal diyalogu kurumsallaştırmıştır. 1997 yılı çatı sözleşmesi, İspanya'da yeni bir güçlendirilmiş sosyal diyalog dönemi başlatmıştır ve istihdam gözlem grupları, çatışma çözüm mekanizmaları ve yaşam boyu öğrenme stratejileri de dahil olmak üzere, sektörel düzeyde ikili kurumlar oluşturmuş veya birleştirmiştir¹⁰. Buna ek olarak, sektör geneli ile ilgili ücret politikaları veya esneklikle ilgili düzenlemeler gibi daha düşük düzeyde toplu pazarlıkta tartışılması mümkün olmayan konular sektörel düzeyde tartışılmıştır.

İşçi ve işveren konfederasyonları arasındaki ikili sosyal diyalog, ekonomik kriz sonrası üçlü sosyal diyalogun çökmesiyle beraber "İstihdam ve Toplu Pazarlığa İlişkin Sektörler Arası Sözleşme"nin (AENC) oluşmasını sağlamıştır ve bu işbirliği günümüze kadar başarıyla devam etmiştir.

İşçi ve işveren konfederasyonları tarafından imzalanan ve tüm sektörleri kapsayan bu sözleşmeler, genel olarak ücret artışı kriterleri arasında uyum, iş güvenliği konusunda esnek güvence ve farklı düzeylerde toplu iş sözleşmesi sağlamak için genel rehber ilkeler sunmaktadır.

Bu sözleşmelerin ilki (AENC I) Ocak 2010 tarihinde imzalanmıştır. 2010-2012 yılları için yapılan bu sözleşmede, süreli sözleşmelerin süresiz sözleşmelere dönüştürülmesi, operasyonel esneklik, uzaktan çalışma, 2010-2011 ve 2012 yılları için ücret artışı gibi konular tartışılmıştır. Ek olarak, toplu iş sözleşmesi reformu için ilkeler de belirlenmiştir¹¹.

Sektörel toplu iş sözleşmelerinin gücünün kırıldığı 2012 reform dönemi sırasında, 2012-2014 yılları için ikinci sektörler arası çatı sözleşme (AENC II) yapılmıştır. Bu sözleşmede, İspanya ekonomisinin ücret politikaları nedeniyle rekabet gücünü kaybettiği gerekçesiyle bir ücret politikası sözleşmesinin uygulanması teklif edilmiştir. AENC II'nin en önemli özelliği, şirket düzeyindeki toplu iş sözleşmelerinin genelleştirilmesini açık bir şekilde desteklemesi ve bir taraftan da şirket düzeyindeki toplu pazarlıkları sektörel sözleşme hükümleri altında tutmaya çalışmasıdır.

Buna göre, sektörel düzeydeki sözleşmeler farklı düzeylerde toplu pazarlıklar arasındaki koordinasyonu sağlamalı ve

9 Molina/Miguelez, Working Paper No.51, s. 22; Barsoris Spain, s. 5-6.

10 Barsoris, Spain, s. 17.

11 Molina/Miguelez, Working paper No. 51., s. 23.

şirket düzeyinde toplu pazarlığın rolünü güçlendirmelidir. Buna ek olarak, çatı sözleşme, farklı düzeylerdeki toplu iş sözleşmelerinin ücretler, çalışma saatleri ve iş tanımları açısından dayanıklılık planları içermesini zorunlu kılmaktadır. Dolayısıyla, işletme içi esnekliği kolaylaştırmayı, istihdamı korumayı ve uzun vadede işgücü piyasasını düzenlemeyi amaçlamaktadır.¹²

2015-2016 ve 2017 yılları için yapılan üçüncü çatı sözleşmenin (AENC III) çok zorlu ekonomik ve siyasi koşullar altında müzakere edildiği ve tarafların ücret artışları konusunda anlaşmaya varamamaları nedeniyle sözleşmeyi uzun süren müzakereler sonunda imzalayabildikleri ifade edilmiştir. Bu sözleşmede ayrıca mevcut işlerin korunması için esnek güvencenin toplu iş sözleşmelerine eklenmesi de tavsiye edilmektedir.¹³

İspanya'da kriz öncesi dönemden beri işçi ve işveren örgütleri arasında yapılan sektörler arası sözleşmelerin ücretlere, dış esnekliğin sınırlandırılmasına ve dolayısıyla iş güvencesinin güçlendirilmesine odaklandığı anlaşılmaktadır. Ücretler konusunda, çatı sözleşmelerin ve ücret belirleme kriterlerinin geliştirildiği ve bir ücret kontrol politikasının uygulandığı görülmüştür. Bu, Avrupa Merkez Bankası'nın (AMB) enflasyon tahminlerini ücretlerin gözden geçirilmesi için temel kriter olarak belirleyen AENC II'de örneklendirilmiştir.

İstihdam güvencesinin güçlendirilmesi amacıyla, çabaların çalışma ve iş tanımları açısından esnekliği düzenleyen hükümlere odaklandığı ve bu doğrultuda toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işçiler yerine geçici iş kurumu aracılığıyla çalışma gibi dış esneklik araçlarının kısıtlanmaya çalışıldığı görülmüştür. Dolayısıyla, çatı sözleşmeler çok taraflı toplu iş sözleşmelerinin düzenlenmesinde büyük rol oynamıştır ve istihdam güvenliğinin artmasına önemli katkıda bulunmuştur.

Çatı sözleşmelerin bu teknik özelliklerinden daha önemli olan, İspanya'da ikili sosyal diyalogun olumsuz siyasi ve yasal koşullara rağmen başarılı bir şekilde sürdürülebilmesi ve üçlü sosyal diyalogun yerini alarak ülkenin sosyal politikasını düzenleyecek kararlılığı göstermiş olmasıdır.

İkili sosyal diyalogun bu başarısı, kriz önceki dönemdeki güçlü kurumsallaşma ve hem işçi hem de işveren örgütlerinin ikili sosyal diyaloga ve ülkenin toplu pazarlık sistemine olan güçlü bağlılığı ile açıklanmaktadır. İkili sosyal diyalogun İspanya'daki endüstriyel ilişkilerin belirleyici bir özelliği olduğu ve toplu pazarlık açısından bir istikrar kaynağı olmaya devam ettiği belirtilmektedir.¹⁴

1.2.2. İtalya

a. Üçlü Sosyal Diyalog

İtalya'da 1957 yılında sosyal amaçlarla kurulan ve hükümet, çalışan ve işveren temsilcileri ile bağımsız işçiler ve birliklerden oluşan Ulusal Ekonomi ve İşgücü Konseyi (CNEL), ekonomik ve sosyal konularda hükümete ve yerel yönetimlere görüş sunmak, istihdam piyasası, toplu pazarlık ve sosyal politika konularında parlamentoya raporlar sunmaktan sorumlu olan bir danışma kuruludur.

Bu kurumun görevi temelde danışmanlık ile sınırlıdır ve İtalya'daki üçlü sosyal diyalog resmi bir kurumsal yapıya sahip değildir. İşçi ve işveren taraflarının sosyal politika üzerindeki etkileri yaygın olup, büyük ölçüde hükümetin ve ilgili bakanlıkların inisiyatifindedir.

Geniş kapsamlı ve yaygın sosyal ortakların katılımı, çeşitli politika alanları bazında, temelde hükümetin ve ilgili bakanlıkların inisiyatifinde özel bir şekilde gerçekleşmektedir. Çalışanların ve işverenlerin siyasi sürece katılımı da parlamento komisyonunda "dinleme" şeklinde gerçekleşmektedir.

Resmi ve sürekli bir üçlü diyalog mekanizmasının olmaması sosyal ortaklar tarafından daima bir zayıflık olarak değerlendirilmiştir ve hükümetle daha güçlü bir ilişki kurulmasını gerekli kılmaktadır.

¹² Molina/Miguel, Working Paper No. 51, s. 24.

¹³ Molina/Miguel, Post crisis, s. 34.

¹⁴ Molina/Miguel, , Post crisis, s. 266, 277.

2008 yılı ekonomik krizini izleyen yıllarda alınan önlemlerde üçlü sosyal diyalog kurulmamıştır ve etkili değildir. Sosyal ortaklar yolsuzluğa karşı alınacak ekonomik ve sosyal önlemlerle ilgili tartışmalara geniş kapsamda katılmışlardır ancak üçlü diyalog süreçleri herhangi bir sonuç vermemiştir. Ücret Garanti Fonu'nun oluşturulması, kamu sektöründe kemer sıkma önlemleri alınması, ücretlerin dondurulması, toplu iş sözleşmelerinin askıya alınması, emeklilik sisteminde reform yapılması ve iş güvencesinin kapsamının daraltılması gibi kriz önlemleri hükümetin tek taraflı kararları ile uygulanmıştır.

Örneğin, ekonomik ve finansal baskı altında olan hükümet, emeklilik reformunu herhangi bir danışma süreci başlatmadan kanunlaştırmıştır ve yalnızca reformun içeriğini sosyal ortaklara yasanın kabulünden bir gün önce duyurmuştur.

Bunun nedeni siyasi iklimin uygun olmaması ve ayrıca en büyük üç çalışan örgütü arasındaki anlaşmazlıklar ve hükümet ile bir fikir birliğine varamamaları olarak açıklanmıştır. Hükümetin olumsuz tavrı ekonomik krizi ve sosyal diyalogu ilerleyen yıllarda da kötü yönde etkilemeye devam etmiştir. Berlusconi hükümeti döneminde, yani krizin başlangıcı olan 2008 yılından 2011 yılının sonuna kadar, hükümetin bu tek taraflı tavrı herhangi bir anlaşmaya varılmasını aşırı derecede zor hale getirmiştir. Daha sonra 2011-2013 dönemindeki teknokratik hükümette, sosyal ortaklara danışılmış olsa bile herhangi bir işbirliği geliştirilmemiştir. 2013 yılından sonra kurulan koalisyon hükümetinde de yine koalisyondaki siyasi partiler arasındaki gerilimin sosyal diyaloga müsaade etmediği ifade edilmiştir.

b. İkili Sosyal Diyalog ve Toplu İş İlişkileri

İtalya'da en büyük üç işçi konfederasyonunun ve konfederasyonlara üye işçi sendikalarının dahil olduğu farklı düzeylerdeki toplu iş sözleşmeleri 2010 yılı itibarıyla toplam işgücünün %85'ini kapsamaktadır.¹⁵

İtalya'daki endüstriyel ilişkiler sistemi geleneksel olarak endüstri genelinde pazarlık ve çoğunlukla şirket düzeyinde yapılan ek yerleşmiş sözleşmelere dayanmaktadır. Endüstri genelinde ve yerel sözleşmelere dayanan bu pazarlık yapısı, sektörel sözleşmeler yoluyla geniş bir pazarlık kapsamı ve kapsamlı ulusal standartlara imkan tanımaktadır. Buna ek olarak, şirketler düzeyindeki pazarlık, büyük ve küçük işletmeler ve aynı zamanda Kuzey ve Güney bölgeleri arasındaki farkların da hesaba katılmasına yardımcı olmaktadır.

Sektörel sözleşmelerin sağladığı genel korumanın zayıflamasını dengelemek amacıyla, işçi sendikaları her zaman toplu iş sözleşmelerinin daha esnek ve yerel koşullara uyarlanabilir olması ve işçiyi daha iyi koruması için, şirket düzeyindeki pazarlığın teşvik edilmesinin önemini vurgulamışlardır. Bu aynı zamanda, işverenler için esnekliği ve rekabet edebilirliği artırma yönünde hayati önemde bir amacı temsil etmiştir.

Ancak, 2009 yılında, bir işveren birliği olan Confindustria'nın şirket düzeyindeki pazarlıklara daha çok önem vermek amacıyla toplu pazarlığı daha da yerelleştirme yönündeki talebi konfederasyonlar arasında ciddi bir anlaşmazlığa yol açmıştır. İki büyük işçi konfederasyonu olan CISL ve UIL benzer bir konum almış ve sistemin münferit şirketlerin karşılaştığı çeşitli durumlara daha iyi karşılık verebilmesi için daha esnek hale getirilmesinin önemli olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Bu konularda ortak bir tutuma erişilebilmesi amacıyla 2008 yılında üç konfederasyon tarafından derinlemesine tartışılmış, ancak başarıya ulaşılamamıştır. Bunun sonucunda, 2009 yılının başından beri müzakereler için bir çerçeve sunma amacıyla bazen üç konfederasyonun katılımıyla, bazen de yalnızca CISL ve UIL arasında çeşitli sözleşmeler yapılmıştır.

2009 yılında sektörel ve şirket düzeyinde pazarlık için yasal çerçeveyi yeniden düzenleyen Kanun, bir işçi konfederasyonu (CGIL) hariç iki işçi konfederasyonu, işveren örgütü ve hükümetin onayıyla yürürlüğe girmiştir.

Ancak bu fikir birliği, Eylül 2011 yılında Berlusconi hükümeti tarafından çıkarılan ve toplu iş sözleşmelerine ilişkin başka değişiklikler içeren mevzuat ile bozulmuştur. Bir bütçe revizyonunun parçası olarak çıkan mevzuat, şirket sözleşme-

15 <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/Countries/Spain/Collective-Bargaining>

lerinin, sektör sözleşmelerinin ne dediğine bakılmaksızın sektör sözleşmelerinden daha kötü koşulları kabul etmesine izin vermekle kalmamış, aynı zamanda da çeşitli konularda ulusal mevzuatta yer alan asgari koşulların altına düşülmesine de izin vermiştir. Bu konular özellikle, çalışma süresi, esnek çalışma sözleşmeleri, işe alım süreçleri, çalışma organizasyonu ve iş sınıflandırması ve yeni teknolojilerin kullanılmasını içermektedir.

Üç işçi sendikası ve işveren örgütü Confindustria, bu yasal düzenlemeyi özerk toplu iş sözleşmesine bir saldırı olarak görmüşlerdir. Bunun sonucunda Eylül ayında, Haziran tarihli özgün sözleşmeye ek bir paragraf ekleyerek, imzaladıkları sözleşmeye bağlı kalacaklarını ifade etmişlerdir. İşveren örgütünün yasal düzenlemeye karşı işçi örgütleri ile birlikte hareket etmesi, Fiat'ın Confindustria'dan ayrılmasına neden olmuştur.

Hem kapsadığı kişi sayısı, hem de daha geniş kapsamlı etkisi nedeniyle İtalya'nın en önemli endüstri sözleşmesi olan metal sektörü sözleşmesi, her zaman konfederasyonlar arasında süregelen bir uyuşmazlık kaynağı olmuştur. Metal sektörü sendikaları arasındaki gerilim, İtalya'nın en büyük endüstriyel grubu olan araç üreticisi Fiat'taki gelişmeler sonucunda artmıştır. Ocak 2012 tarihinde Fiat, Confindustria'nın Eylül 2011 tarihinde çıkarılan mevzuatın sağladığı esneklikten tam faydalanmama kararına itiraz etmiş ve işveren birliği Confindustria'dan ayrılarak ulusal metal işleme sözleşmesi kapsamından çıkmıştır. Ardından şirket yerel sendikalarla şirket düzeyinde bağımsız bir sözleşme imzalamıştır.

İtalya'da yerelleşmenin en önemli kırılma noktası Fiat krizidir. En büyük metal şirketi olan Fiat'ın Confindustria'dan ve metal sektöründeki sektörel toplu pazarlıktan ayrılması, ulusal düzeyde toplu pazarlığa karşı büyük bir risk meydana getirmiştir.

Fiat krizi olarak anılan bu dönemde, her üç konfederasyon aralarındaki ilişkiyi geliştirmek amacıyla bir sözleşme imzalamışlardır. Haziran 2011 tarihinde imzalanan bu sözleşme ile imzacılar, şirket düzeyinde sözleşmelerin "geliştirilmesi ve genişletilmesi"ni "ortak bir hedef" olarak gördüklerini beyan etmiş ve bu konuda net kurallar ortaya koymuşlardır.

Berlusconi hükümetinin Kasım 2011'de düşmesinin ardından, teknokratik hükümet yerelleştirilmiş pazarlığı teşvik etmeye devam etmiş ve üretkenliğe bağlı ödeme için kayda değer vergi teşvikleri vermeye devam etmiştir. Kasım 2012 tarihinde, hükümetin himayesi altında, işverenler ve CISL, UIL ve UGL, yalnızca CGIL hariç olmak üzere, bir üretkenlik ve rekabet edebilirlik belgesi imzalamışlardır. Bu belge, iki kademeli pazarlık sisteminde bazı değişiklikler teklif ederek şirket düzeyindeki müzakerelere daha fazla rol vermiştir.

2012 tarihli bu üretkenlik ve rekabet edebilirlik belgesi, gelecekte sektör düzeyindeki sözleşmelerin, şirket içi üretkenliğin artırılması için esnek çalışma süreleri gibi konularda işyeri/işletme düzeyindeki müzakerelere daha fazla imkan tanınması gerektiğini ve sektör düzeyindeki enflasyona bağlı ücret artışının bir kısmının müzakerenin işyeri/işletme düzeyine pay edilebileceğini ileri sürmüştür.¹⁶

25 Kasım 2016 tarihinde metal endüstrisine ilişkin yeni bir ulusal toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Sözleşme, yedi yıl süren uyuşmazlıkların ardından üç ana sektörel sendika tarafından ortak olarak imzalanan ilk sözleşme olmuştur. Sözleşme, 2019 yılı sonuna kadar aylık €51 olması gereken ücret artışları konusunda yeni kurallar ortaya koymuştur.¹⁷

Tekstil sektörü için ise, 420,000 işçiyi kapsayan yeni ulusal toplu iş sözleşmesi, 23 ay süren müzakerelerin ardından 21 Şubat 2017 tarihinde imzalanmıştır. Sözleşme, 1 Nisan tarihinden itibaren orta ücret düzeyinde bulunan işçilere gelecek üç yıl boyunca €70 ücret artışı öngörmektedir. Artışlar her yılın başında Ulusal İstatistik Enstitüsü (Istat) tarafından hesaplanan gerçek enflasyon oranına göre, üç yıllık dönem boyunca €90 düzeyini aşmayacak şekilde ayarlanacaktır. Sözleşme ayrıca özel ek sağlık hizmeti gibi ek sosyal yardım önlemleri de öngörmekte ebeveyn izni ile ilgili yeni kurallar ortaya koymaktadır.¹⁸

16 Fulton (2015) Worker representation in Europe. Labour Research Department and ETUI, <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>

17 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/italy-latest-working-life-developments-q4-2016>.

18 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/italy-latest-working-life-developments-q1-2017>.

1.2.3. Portekiz

Portekiz, 1980'li yıllardan bu yana, hükümet ile kamu, işçi ve işveren örgütleri arasındaki sosyal diyalog açısından köklü bir geleneğe sahiptir. Üçlü sosyal diyalog, sosyal ortakların Portekiz Anayasası'na uygun olarak zorunlu katılımı, sosyal ortaklar ile hükümet arasındaki düzenli toplantılar ve Sosyal Uyumlaştırma Daimi Komitesi'nde yıllar içinde düzenli olarak karar verilen üçlü sözleşmelerden meydana gelmektedir. Kanun tasarıları da bu komisyonda tartışılmaktadır. Kanun tasarılarının sosyal ortaklarla müzakere edilmesinin yıllar içinde oldukça olumlu sonuçlar doğurduğu ifade edilmiştir. Portekiz ayrıca toplu iş sözleşmeleri konusunda da köklü bir geleneğe sahiptir.

Portekiz 2008 ekonomik krizinden ciddi bir şekilde etkilenmiştir. Portekiz hükümeti, ağır borç yükümlülükleri altında, Avrupa Merkez Bankası, IMF ve Avrupa Komisyonu ile "Özel Ekonomik Politikalarda Şarta Bağlılığa İlişkin Mutabakat Zaptı" (MoU) imzalamış ve bu mutabakat zaptında yer alan finansal ve sosyal önlemleri uygulamayı taahhüt etmiştir.

MoU uyarınca hayata geçirilen önlemlerin büyük çoğunluğu adım adım yasalaştırılmış, bu süreçte gerekli görülen önlemlerin bazıları sosyal ortaklarla gerçekleştirilen danışma süreci sonunda reddedilmiştir. Troika olarak bilinen üç kurumun kontrolü altındaki diğer ülkelerin aksine, Portekiz'de sosyal ortaklar başından beri sürece aktif bir şekilde dahil olmuşlardır. MoU'da ortaya konulan önlemler öncelikle 22 Mart 2011 tarihinde gerçekleştirilen bir üçlü sözleşmeye dayandırılmış ve ulusal mevzuatta yapılan her değişiklik de aynı şekilde üçlü sosyal diyalog mekanizması tarafından onaylanmıştır.

Çalışan konfederasyonlarından biri dışındaki tüm sosyal ortaklar, Sosyal Uyumlaştırma Daimi Komitesi'nde üçlü sözleşme ile ilgili gerçekleştirilen ve daha sonra yasalaştırılan tartışmalar sonucunda kemer sıkma önlemlerinin uygulanması, iş sözleşmelerinin ve toplu pazarlık kanunlarının değiştirilmesi alanlarında aktif rol almışlardır. Dolayısıyla, krizden önce Avrupa'daki en korumacı işçi mevzuatlarından birine sahip olan Portekiz'de, işsizlik ödeneklerinin zaman ve miktar açısından sınırlandırılması, fesihlerin basitleştirilmesi ve esnek çalışma sürelerinin uzatılması gibi MoU tarafından öngörülen değişiklikler sosyal diyalog yoluyla yasalaştırılmıştır.

Ancak, izleyen yıllarda, üçlü sosyal diyalogun başarısızlığa uğramaya başladığı görülmüştür. 2011 yılında işçi ve işveren örgütleri hükümetin krizle mücadele etmek için benimsediği stratejiyi destekleyen bir sözleşme imzalamışlardır. Ocak 2012 tarihinde ise, yeni hükümetle "Mutabakat Zaptı" çerçevesindeki politikasını destekleyen bir sözleşme imzalamışlardır. Ancak bu iki sözleşme, hükümetin tekrar değişmek zorunda kalması ve yeni hükümetin sözleşme hükümlerine uymayı reddetmesi nedeniyle başarısız olmuştur. 2014 yılında üç taraf da asgari ücret miktarının belirlendiği bir sözleşme imzalamıştır.

2011 ve 2012 yıllarında gerçekleştirilen kapsamlı sözleşmelerin başarısız olması ve 2014 yılında varılan oldukça sınırlı sözleşme, işgücü ilişkileri ve istihdam politikalarının sosyal diyalog yoluyla düzenlendiği dönemin bitişi şeklinde yorumlanmıştır.¹⁹

Ancak, sosyal diyalogun yeniden başladığı izleyen yıllarda, 2015 yılında göreve gelen ve halka kemer sıkma konusunda yeni bir sayfa açmayı taahhüt eden hükümetin, sosyal diyalog süreçlerinin her düzeyde işlemlerini sağlamaya ve sosyal diyalogun göz ardı edildiği geçmiş yılları telafi etmeye kendini adanmış görülmüştür. Nitekim, 2017 yılı başında, hükümet ve sosyal ortaklar, asgari ücretin modernleştirilmesi, toplu pazarlık ve işgücü piyasası, sosyal uyum ve rekabet edebilirlik konularında düzenlemeler yapılmasına yönelik bir üçlü sözleşme konusunda mutabakata varmışlardır. Ancak, hükümet ve çalışan konfederasyonları arasındaki çalışma saatleri ve kısa süreli iş sözleşmeleri gibi çalışma koşullarına ilişkin konulardaki sözleşmeye karşılık olarak, işveren örgütlerinin mesafeli durduğu ve Troika tarafından konulan kuralları korumaya çalıştığı ifade edilmiştir.²⁰

19 Portugal: Working life country profile, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/>

20 Portugal. Tripartite commitment on labor market and collective bargaining measures. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/portugal>

1.2.4. Yunanistan

Genel olarak, Yunanistan'daki toplu iş kanunu dört tür toplu iş sözleşmesinden oluşmaktadır ve bunlar Ulusal Genel Toplu İş Sözleşmesi (EGSSE), sektörel toplu iş sözleşmeleri, mesleki iş sözleşmeleri ve işletme (veya şirket veya firma) düzeyinde toplu iş sözleşmeleridir. Bunlar arasında, EGSSE²¹ ülke genelindeki sendika üyeliği olan veya olmayan tüm çalışan kişiler için geçerlidir. EGSSE asgari ücret de dahil olmak üzere asgari çalışma standartlarını belirlemektedir.²²

Yunanistan'daki toplu iş kanununun karakteristik ilkelerinden bir diğeri de "elverişlilik ilkesi" olarak anılan ilkedir. 1876/1990 sayılı Kanun'da somutlaştırılan bu ilkeye göre, sektörel, işletme düzeyinde ve mesleki toplu iş sözleşmelerinin, işçiler açısından ulusal genel toplu iş sözleşmesinde ortaya konulan koşul ve şartlara kıyasla daha az elverişli koşullar içermesine izin verilmemektedir (Madde 3.2).

Yunanistan'da işçi örgütleri üç seviyede sınıflandırılabilir. Bunlar, 1. seviyede yerel sendikalar ve kişi birlikleri; 2. seviyede federasyonlar ve işçi merkezleri ve 3. seviyede de konfederasyon (GSEE) şeklindedir.

Ülkedeki üçlü sosyal diyalog mekanizmaları Ekonomik ve Sosyal Komite (OKE) ve Arabuluculuk ve Tahkim Kuruluşu'dur (OMED). OKE'nin temel görevi kendi inisiyatifi ile veya yetkili Bakan veya Parlamento Üyeleri'nden kanun tasarıları aldıktan sonra "görüş" sunmaktır. Öte yandan OMED bir uyuşmazlık çözüm mekanizmasıdır. Arabuluculuk ve tahkim hizmetleri yoluyla, OMED toplu pazarlık konusunda müzakerede bulunan taraflara yardımcı olarak sosyal diyalogun desteklenmesine katkıda bulunmaktadır.²³

Yunanistan 2008 krizinden en ağır biçimde etkilenmiştir. Yunanistan'daki 2008 krizinin temel özelliği büyük mali açık, yüksek miktarda borç ve ülkenin rekabetçi konumunun devamlı aşınması şeklindedir.²⁴ Kriz en çok inşaat sektörü ve ilgili endüstriler, ticaret sektörü, perakendecilik, turizm ve konaklama sektörlerini etkilemiştir.²⁵ Yunanistan Hükümeti tek başına kriz ile başa çıkamamış ve AB'den destek almaya karar vermiştir. Daha sonra, 2010 yılında, Hükümet AB, IMF ve AMB ile bir Mutabakat Zaptı (MoU) imzalamıştır. Bu kurumlardan gelen baskıyla beraber, kemer sıkma politikaları uygulanmıştır. Bu dönemde, Troika ile imzalanan MoU'lar sonucunda Hükümet'in manevra yeteneğinin ciddi anlamda kısıtlandığını söylemek mümkündür.

Her MoU'nun ardından, kanunlar Troika'nın talepleri doğrultusunda değiştirilmiştir. Bu değişiklikler ücretlerin azaltılması, ücret artışlarının yasaklanması, toplu işten çıkarmanın kolaylaştırılması, ücretli izinlerin azaltılması ve dolaylı vergilerin artırılması gibi önlemleri içermektedir.

Ne yazık ki, Yunanistan'da kriz sırasında sosyal diyalog kurma çabaları başarıyla sonuçlanmamıştır. Çalışma mevzuatı ve istihdam alanındaki yeni zorluklar konusunda bir proje hazırlanması amacıyla bir Bakanlık Bildirisi ile Özel Bilimsel Komite oluşturulmuş ancak etkili olamamıştır. Bilimsel Komite Başkanı'na göre, Komite büyük işçi ve işveren örgütlerinin üyelerini davet etmiş ve geniş kapsamda kabul görecektir. Ancak esasen ekonomik krizle başa çıkma konusunda sosyal diyalog bir bütün olarak gerçekleşmemiştir. Sonuç olarak, Troika kendi tercihlerini dayatırken sosyal diyalog zayıflatılmıştır.²⁶

Yunanistan Genel İşçi Konfederasyonu, 2010, 2011 ve 2012 yıllarında Hükümet tarafından sosyal ortaklara danışılmadan alınan önlemler konusunda ILO'ya başvurmuş ve işçilerin toplu pazarlık hakkının ihlal edildiğini ileri sürmüştür. Cevap olarak, Hükümet şu ifadede bulunmuştur: "mali kısıtlamalar ve endüstriyel ilişkilerin esnekliği Yunanistan eko-

21 EGSSE is signed between Greek General Confederation of Labour, Hellenic Federation of Enterprises, Hellenic Confederation of Professionals, Craftsmen and Merchants, National Confederation of Greek Trade and Association of Greek Tourist Enterprises.

22 Patra, Eleni, Social dialogue and collective bargaining in times of crisis: the case of Greece, International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department. - Geneva: ILO, 2012, Working Paper, No.38. S. 6.

23 Patra, s. 11.

24 Patra, s. 1.

25 Patra, s. 4.

26 Patra, 20.

nomisinin ve aynı zamanda işletmelerin rekabet edebilirliğinin desteklenmesi için gerekli görülmüştür. Bu amaçlara aynı zamanda işçi haklarının da dengeli bir şekilde güvence altına alınması için önlemler alınması suretiyle ulaşılmaya çalışılmıştır". Şikayetler üzerine, ILO Uzmanlar Komitesi (CEACR) hükümetin toplu pazarlık ve sosyal diyalog konusundaki kurumsal çerçeveyi desteklemesi ve güçlendirmesi tavsiyesinde bulunmuştur.²⁷

Güncel duruma bakacak olursak, 2017 yılında, 4472/17 sayılı Kanun Hükümet ile kredi veren kuruluşlar (IMF, AB, AMB, Avrupa İstikrar Mekanizması) arasında bir sözleşmeyi yürürlüğe sokmuştur. Bu süreç sırasında, sosyal ortaklar yalnızca kanundaki değişikliklerle ilgili tartışmaların gerçekleştirildiği kamuya açık oturuma davet edilmiştir.

Özellikle işçi haklarıyla ilgili kesintiler içeren 4472/17 sayılı Kanun, hem işçiler hem de işverenlerin tepkisine yol açmıştır. Bu kanuna göre alınan önlemlerden bazıları emekli maaşı kesintileri, vergi artırımları, toplu işten çıkarmaların kolaylaştırılması (Çalışma Bakanlığı onayının ortadan kaldırılması)²⁸, sektörel toplu iş sözleşmelerinin zorunlu olarak uzatılması, elverişlilik ilkesinin uygulanmaması, işyerlerindeki sendika temsilcilerinin görevine son verilebilmesi için yeni gerekçeler bulunması (devamsızlık gibi) ve pazar günleri çalışan işletmelerin artırılmasıdır. İşçi ve işveren örgütleri ve KOBİ'ler geniş katılımlı protestolar düzenlemişlerdir.

Öte yandan, elverişlilik ilkesinin ortadan kaldırılmasına karşın; 2017 yılında taraflar bir araya gelerek Ulusal Genel Toplu İş Sözleşmesi'ni (EGSSE) imzalamışlardır. EGSSE'de hem işçi hem de işveren tarafları aşağıdaki noktalarda anlaşmıştır:

- ILO'nun 2016 tarihli Yunanistan'daki Beyansız Çalışma Konusunda Teşhis Raporu ve 2016-2019 Beyansız Çalışma Yol Haritası belgelerindeki tavsiyeleri kullanarak beyansız çalışmayla mücadele,
- İşyerinde ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve hoşgörüsüzlükle mücadele,
- Yunan İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (ELINYAE) tarafından yayınlanan Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Stratejisi'nin onaylanması ve kabulü için birlikte hükümete sunulmasının kabul edilmesi, ve
- Mevcut EGSSE sırasında 2010, 2011 veya 2012 tarihli EGSSE'lerin içeriklerine ilişkin hukuki kısıtlamaların kaldırılması halinde EGSSE'nin ücret şartlarını belirleme konusunda müzakerelere başlanacağına kabul edilmesi.²⁹

Özetle, Yunanistan'da Hükümet AB ve IMF'ye karşı borçları nedeniyle sosyal ortaklara danışmaksızın önlemler almaya zorlanırken, sosyal ortaklar, 2010 yılından beri pek de dikkate alınmamış olmalarına karşın, EGSSE imzalamaya devam etmiş ve Hükümet'ten asgari ücreti belirleme yetkisinin tekrar kendilerine verilmesini talep etmişlerdir. Bir diğer ifadeyle, her ne kadar üçlü sosyal diyalog işlevsel değil ise de, hem çalışan hem de işveren taraflarının ikili sosyal diyalogu canlı tutma çabaları hala devam etmektedir.

Son olarak, her ne kadar çalışanların kemer sıkma önlemleri konusundaki tepkisi anlaşılabilir olsa da, işverenlerin benzer tepkisi nasıl açıklanabilir? Bunun nedeni, işveren örgütlerinin krizin ücret kesintileri veya vergi artışları ile aşılamayacağı görüşünde olmalarıdır. Bu durumun aşılabilmesi için kurumsal reformlara ihtiyaç duyulduğunu, yeni şirket kuruluşlarının kolaylaştırılması gerektiğini ve teknolojik iyileştirmelerin zorunlu olduğunu ifade etmektedirler. Ancak şimdye kadar, Troika'nın talepleri doğrultusunda ücretlerde kesinti yapılmış ve dolaylı vergiler artırılmıştır. Bunun sonucunda satın alma gücü kayda değer bir şekilde düşmüş, özellikle küçük ölçekli işletmeler kapanmaya zorlanmış ve işsizlik oranı Avrupa ortalamasından çok daha yüksek bir oranda artış göstermiştir. Kısacası, Troika tarafından dayatılan önlemlerin Yunan ekonomisinde bir kısır döngüye neden olduğu görülmektedir.

27 ILO CEACR Case No 2820 (Greece), Report in which the committee requests to be kept informed of development - Report No 365, November 2012; http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:3087085

28 Bu kanun değişikliğinden önce, Çalışma Bakanlığı'nın ön onayı aranıyordu. Çalışma Bakanlığı toplu işten çıkarma talebini üç nedenle reddedebilirdi. Bunlar; İş piyasasının koşulları, işletmenin durumu ve ekonominin gerekleri idi. Kanun değişikliğiyle Çalışma Yükek Mahkemesi ihdas edildi. Günümüzde, toplu işten çıkarma taleplerini Yükek Mahkeme değerlendirmektedir. Ancak bu değerlendirme, işverenlerin, çalışanların temsilcilerini bilgilendirmek ve onlara danışmak gibi tipik yükümlülükleri ile sınırlıdır. Buna ek olarak sosyal koruma planı hazırlanması zorunluluğu artık aranmamaktadır.

29 <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/emcc-eurwork/articles/greece-parties-commit-to-national-social-dialogue-following-2017-national-general-collective>

1.3. Ekonomik Krizden Daha Az Etkilenen AB Ülkelerinde Sosyal Diyalog

1.3.1. Fransa

a. Üçlü Sosyal Diyalog

Fransa her düzeyde çok katmanlı ve etkili bir toplu pazarlık sistemine ve yasalar tarafından güvence altına alınan üçlü ve ikili sosyal diyalog süreçlerine sahiptir. Diğer Akdeniz ülkelerine kıyasla krizi nispeten daha hafif atlattığı başarıları Fransa, 2008-2015 yılları arasında kriz sonrası sosyal diyalogu gittikçe daha fazla geliştirerek kayda değer bir başarı hikayesi ortaya koymuştur.

Fransa'da, üçlü sosyal diyalog iki şekilde gerçekleşmektedir. Bunlardan birincisi, hükümetin takdirine bağlı olarak düzensiz bir şekilde toplanan ve herhangi bir yasal metne dayanmayan danışma mekanizmaları olan "sosyal zirveler" ve "sosyal konferanslar"dır. Sosyal konferansların amacının hem hükümetten hem de sosyal ortaklardan üst düzey temsilcilerin bir araya getirilmesi olmasına karşın, sosyal ve ekonomik politikaları belirleme konusunda etkili bir şekilde faaliyet gösteremedikleri ifade edilmektedir.

Öte yandan, Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Konsey, İstihdam Danışma Konseyi, Toplu Pazarlığa İlişkin Ulusal Komisyon, İstihdam, Mesleki Eğitim ve Oryantasyona İlişkin Ulusal Konsey gibi pek çok üçlü ve üçlü artı danışma organı düzenli olarak çalışmaktadır. Bu üçlü diyalog organlarının etkinliğinin ekonomik krizden sonra önemli ölçüde arttığı, bunun nedenin, özellikle bu organlara atanan devlet temsilcilerinin siyasetçiler değil, aksine yetkinlikleri ve etik değerleri herkes tarafından bilinen üst düzey memurlar olmasından kaynaklandığı ve diyalogun daha kolay hale geldiği ifade edilmektedir.³⁰

İstihdam ilişkilerini düzenleyen temel sosyal diyalog mekanizması, en üst düzeydeki ikili sosyal diyalogun bir sonucu olan sektörler arası ulusal toplu iş sözleşmeleridir. İş Kanununda düzenlenen bir prosedür ile, sektörlerarası toplu iş sözleşmesinin yasalaştırılması mümkündür.

31 Ocak 2007 tarihli Sosyal Diyalogun Modernleştirilmesi Kanununa göre, iş kanunu ve istihdam alanlarında hukuki değişiklikler yapmak isteyen bir hükümet, çalışan ve işveren örgütleri ile bir müzakere süreci başlatmak zorundadır. Dolayısıyla, kanun hükümetin sosyal ortaklarla müzakere başlatmasını hukuki bir zorunluluk olarak ortaya koymaktadır.

Aynı şekilde, kanun sosyal ortakların devletle koordinasyon sağlaması için üç aşama belirlemiştir.³¹

Birinci aşamada, Hükümet istihdam ilişkileri, istihdam ve mesleki eğitim konularında planlanan girişimler konusunda işveren ve çalışan örgütlerini bilgilendirir. Bu örgütlere, belgelerle birlikte konulara ilişkin bir arka plan sunar.

Eğer konu normalde bir sektörler arası sözleşmeye konu olan bir husus ise, bu örgütler müzakere gerçekleştirmek istedikleri yönünde hükümeti bilgilendirebilirler.

Eğer bir anlaşma sağlanırsa, hükümet sözleşme hükümlerinin gözden geçirilmiş İş Kanunu'na aktarılması amacıyla bir kanun tasarısı hazırlar. Bununla birlikte, yasama sürecine egemen olan Meclis sözleşmenin tüm koşullarına riayet etmek zorunda değildir.

Sosyal ortaklar ile devlet arasındaki işbirliğinin diğer türü de hükümetin ulusal sektörler arası toplu iş sözleşmelerini genişletmesi veya doğrudan yasalaştırmasıdır.

2008 krizinin ardından, sosyal ortaklar ve hükümet 2008 ve 2015 yılları arasında krizle başa çıkabilmenin bir yolu olarak özellikle üç aşamalı sosyal diyalog ve yasama yönteminden faydalanmışlar ve yirmi beş sektörler arası sözleşme yasal hüküm haline gelmiştir. Sözleşmesel konular işgücü piyasasının modernleştirilmesi, işletmelere rekabetçi kapasite ve istihdam güvencesi sağlama, yaşam boyu mesleki eğitim, işsizlik sigortası, kısmi işsizlik için tazminat, uzun

30 Freyssinet, Jacques, Social dialogue in the shadow of the State in France, in: Talking Through The Crisis Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries, Geneva: ILO, 2017, s. 113-114, 125.

31 <https://www.mutuelle-miltis.fr/guides/>

vadeli yarı zamanlı istihdam, gençlerin istihdamı (istihdam desteği - işyerinde eğitim ve staj - iş tutma), konuta erişim, işle ilgili stresin üstesinden gelme ve işyerindeki yaşam kalitesinin artırılması olarak ifade edilebilir.

Üçlü sosyal diyalog sürecinin hükümetin kesinlikle uyması gereken bir yöntem olmadığı belirtilmektedir. İkili ve üçlü diyalogdan faydalanma, hükümet inisiyatifi altında düzenlenen bir süreçtir. Hükümet, belirlediği politikalara dayanarak sosyal ortaklarla müzakere edilecek konulara karar verir, müzakereleri başlatır ve bu müzakerelerin başarısız olması halinde mevzuat doğrudan hükümet tarafından uygulanır. Bir diğer ifadeyle, hükümet attığı adımlar için daha çok desteğe ve sorumluluğunu paylaşmaya ihtiyaç duyduğu durumlarda, ilk olarak bu konu ile sektörler arası toplu iş sözleşmesi arasında bağlantı kurma girişiminde bulunur. Ekonomik krizden sonra hükümet ile sosyal ortaklar arasındaki ilişkinin bir noktada gerilmiş olmasına karşın, genel anlamda kriz tarafları birbirine yaklaştırarak birlikte çalışmayı daha gerekli hale getirmiştir.³²

Fransa'nın sendikalaşma, toplu pazarlık ve sosyal diyalog konularında sağlam bir geleneğe sahip olması nedeniyle, işçi ve işveren örgütlerinin kanunla belirlenen alanlarda toplu pazarlık gerçekleştirmesi zorunludur. Bu örgütler her yıl ücretler konusunda, üç yılda bir yan haklar ve mesleki eğitim konusunda ve her beş yılda bir mesleki sınıflandırma konusunda toplu pazarlık gerçekleştirmek zorundadırlar. Toplu pazarlığın amacı mutlaka bir anlaşmaya varılması değil, bir "müzakere dinamiği" yaratılmasıdır.³³

Özellikle kriz sonrasında toplu pazarlığı savunan hükümetlerin sosyal ortaklar üzerindeki baskıyı artırması kayda değerdir. Bu baskının sonucu olarak, sektörler arası sözleşmelerin sayısı büyük ölçüde artmıştır.³⁴

Ancak, 2015 yılından sonra, hükümetin esnek istihdam düzenlemelerini ve fesih sürecini kolaylaştırmaya yönelik değişiklikleri eklemek amacıyla İş Kanunu'nu değiştirme teklifi, çalışan konfederasyonlarının görülmemiş bir tepki vermesine yol açmıştır. Hükümetin ortak bir yol bulma girişimi ise bu sefer işveren örgütlerinin tepkileri ile sonuçlanmıştır. Üçlü ve ikili sosyal diyalog sosyal ortaklar ve hükümet arasındaki çatışma sonucu kesintiye uğramıştır. Sosyal diyalogun karşılaştığı bu kriz Fransa'da bugün de sürmektedir.

b. İkili Sosyal Diyalog ve Yerelleşme

Çok katmanlı ve son derece canlı toplu pazarlığa sahip diğer AB ülkelerinde olduğu gibi, Fransa'daki toplu pazarlığın da sektörel düzeyden işletme düzeyine doğru kaydığı görülmektedir. Aynı şekilde diğer AB ülkelerinde olduğu gibi, bu eğilim Fransa'da da istihdam koşullarını yerel üretim ve rekabet koşullarına uyarlamak isteyen işverenlerin girişimleriyle ortaya çıkmaktadır. Ancak, diğer AB ülkelerinin aksine, Fransa'ya özgü olan bir nokta, bu eğilimin devletin farklı mekanizmaları tarafından teşvik edilmesidir.

Örneğin, 2008 yılında kabul edilen düzenlemelere göre, işletme düzeyinde toplu pazarlık, yaşlı işçilerin istihdamı, kadın ve erkek eşitliği ve ağır çalışma koşulları gibi bazı konularda yasal bir zorunluluktur.

11 Ocak 2013 tarihli sektörler arası sözleşme ile işletmelerdeki toplu iş sözleşmelerinin bağlayıcı gücünün artırılmasına karar verilmiş, işletme düzeyinde toplu pazarlık ile, finansal zorluklar yaşayan işletmelerin, karşılığında istihdamı korumak amacıyla çalışma saatlerini ve ücretleri azaltmaları, iş tanımlarını ve işyerlerini değiştirmeleri mümkün hale gelmiştir. Bu sektörler arası sözleşme aynı yıl içinde yapılan bir değişiklik ile İş Kanunu'na eklenmiştir.

Devlet ayrıca, daha kısa çalışma süreleri sonucu gibi istihdamın olumlu etkilenmesinin beklendiği bazı durumlarda, sosyal güvenlik primlerine katılım gibi finansal destekler de sunmaktadır.

32 Freyssinet, s. 118.

33 Freyssinet, s. 122.

34 Freyssinet, s. 124.

1.3.2. Almanya

a. Üçlü ve İkili Sosyal Diyalog

Ekonomik krizden genel olarak hafif etkilenen ve kısa sürede toparlanan Almanya'da, 2008-2015 yılları arasındaki dönemde işsizlik oranları %3'e kadar düşmüştür.

Almanya'da ulusal düzeyde kurumsal bir üçlü sosyal diyalog mekanizması bulunmamaktadır. Buna karşın, oldukça sağlam ve kurumsal işçi-işveren örgütlerine, toplu iş sözleşmesi düzenine ve ikili sosyal diyalog geleneğine sahip olan ülkede, sosyal ortaklar kriz sırasında hükümet politikalarının oluşturulmasına etkin katılım göstermişlerdir. Toplu pazarlık özerkliğinden kapsamlı bir şekilde faydalanan güçlü işveren ve işçi örgütleri, hükümet ve çeşitli bakanlıklar tarafından düzenlenen "özel amaçlı" "kriz zirveleri"ne ilişkin üç taraflı müzakerelere imkan tanımışlardır. Hükümet ve sosyal ortaklar tarafından birlikte alınan acil kriz önlemleri ve 2008-2009 yıllarında gösterilen ortak çabalar, Almanya'nın en etkili üçlü işbirliği ve kriz yönetimi başarısı olarak tanımlanabilir.

Aslında, krizden önce var olan üçlü müzakereler, kriz döneminde olduğu gibi, günümüzde de devam etmektedir. Çalışan ve işveren örgütleri, kriz sırasında devam etmekte olan "özel amaçlı" diyalogun, mevcut ve gelecekteki kriz senaryolarına karşı alınan önlemlerin başarısı açısından aşırı derecede etkili olduğuna ve bu güçlü işbirliği nedeniyle yeni ulusal sosyal diyalog kurumlarına ihtiyaç olmadığına dikkat çekmektedirler.³⁵

Hukuki ve resmi bir yapıya dayanmamasına karşın, Almanya'daki üçlü diyalog o kadar başarılıdır ki, bu ancak hükümetin olumlu tutumu ve ikili sosyal diyalog gücü ile açıklanabilir. Özel amaçlı üçlü diyalog, işveren örgütleri ve çalışan sendikaları arasındaki serbest toplu pazarlık ilkesinde temelini bulan endüstri ilişkileri sistemine dayanmaktadır. Büyük çaplı sektörel toplu iş sözleşmeleri başarılı kriz yönetimi açısından iyi örnekler sunmaktadır. Toplu işten çıkarmaların ortadan kaldırılması hedefini paylaşan işçi ve işveren örgütleri, krizin üstesinden gelebilmek için kısa süreli çalışma ve esnek ve uyulanabilir toplu pazarlık konusunda anlaşmaya varmışlardır.

Bunlara ek olarak, Almanya'da resmi sosyal diyalog kurumlarının yapılandırılması konusunda bölgesel düzeyde önemli gelişmeler söz konusudur. Örneğin 2011 yılında, Doğu Brandenburg Eyaleti, eyalet düzeyindeki ilk resmi sosyal ortak diyalog olan daimi üçlü sosyal diyalog komitesini kurmuştur.³⁶ Komite Almanya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DGB), Brandenburg-Berlin bölgesel işveren örgütü (UVB) ve beş sektörden toplu pazarlık ortaklarını bir araya getirmiştir ve bu sektörler metal işleme ve elektrik, kimyasallar, otel ve hazır yemek, inşaat ve perakende sektörleridir. Avrupa Sosyal Fonu (ESF) Komite'yi finansal açıdan desteklemektedir. Komite'nin temel amacı endüstriyel ilişkileri geliştirmek ve toplu pazarlık kapsamını genişletmektir.³⁷ Brandenburg Komitesi 2011 yılından beri yılda iki kez toplantı düzenlemekte ve Almanya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DGB), Brandenburg-Berlin bölgesel işveren örgütü (UVB) ve yukarıda bahsedilen sektörlerden toplu pazarlık ortaklarını Çalışma Bakanlığı'nın moderatörlüğü altında bir araya getirmektedir.³⁸

Almanya'daki toplu pazarlık sistemi ikili sosyal diyaloga ve sektörel toplu iş sözleşmelerine dayanmaktadır. Öte yandan, Çalışma Anayasası'na göre, işçi temsilcilerinden oluşan iş konseyleri danışma ve birlikte karar verme hakkına sahiptirler. İş konseyi ve işletme yönetimi, toplu iş sözleşmesi ile izin verilen konularda işyeri sözleşmeleri (betriebsvereinbarung) yapma konusunda yetkilidirler.

Sosyal ortaklar, bir yanda yönetme katılma ve iş konseyleri, diğer yanda toplu pazarlık sistemi içinde ikili sözleşmelerin ve üçlü sosyal diyalog mekanizmalarının kendi içlerinde tutarlı yapılar olduğunu ve bu sosyal diyalog kurumlarına karşı tam güven duyduklarını ifade etmektedirler.³⁹

35 Lesch, Hagen; Vogel, Sandra: Germany's Response to the Global Economic and Financial Crisis, Talking Through the Crisis, Ed. Igor Guardiancich/Oscar Molina, ILO, s. 136.

36 Lesch/Vogel, s. 139.

37 Molina/Guardiancich, Comparative Overview, s. 15.

38 Lesch/Vogel, s. 139.

39 Lesch/Vogel, s.137-138.

Ancak, diğer ülkelerde de olduğu gibi, toplu pazarlık kapsamına giren çalışanların oranı Almanya’da da düşme eğilimi göstermektedir. Kriz öncesinde başlayan bu eğilimin, işçi konfederasyonlarının sektörel toplu pazarlık düzenini savunan tutumlarını sürdürmelerine karşılık, işletmelerin daha fazla hareket alanı araması ve sektörel toplu iş sözleşmelerinden çıkmaya çalışmalarından kaynaklandığı görülmektedir. Bu eğilime karşılık olarak, işçi sendikaları toplu pazarlık bağlamı içindeki aşınmayı durdurmak amacıyla, karşılıklı ödün vermeye dayanan bir strateji kabul etmişlerdir. “İş için İttifaklar” adını taşıyan bu strateji, işçi sendikalarının iş sözleşmelerinin feshini önleme veya asgari düzeyde tutma koşuluyla bazı fedakarlıklarda bulunmaları anlamına gelmektedir. Kriz sırasında, toplu pazarlığın tarafları çalışma süreçlerinde esnekliği ve aynı zamanda esneklikle ilgili diğer düzenlemeleri toplu iş sözleşmelerine eklemiştir. Özellikle, yarı zamanlı ve kısa süreli çalışma düzenlerinin yoğun bir şekilde kullanılması, istihdam oranlarının korunmasını büyük ölçüde kolaylaştırmıştır.⁴⁰

1.4. Orta ve Doğu Avrupa (ODA) Ülkelerinde Sosyal Diyalog

Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde sosyal diyalog, AB’ye sosyal uyumu geliştirme ihtiyacı nedeniyle önemli görülmektedir. Avrupa Sosyal Fonu sosyal diyalog yapılarını güçlendirmek veya toplu pazarlığı geliştirmek amacıyla bu ülkelerde yürütülen çeşitli sosyal diyalog projelerini finansal açıdan desteklemiştir.⁴¹

ODA ülkeleri son on yılda geçirdikleri muazzam ekonomik ve sosyal değişimler nedeniyle, sosyal diyalog yapısı açısından benzerliklere sahiptirler. Bulgaristan, Hırvatistan, Çek Cumhuriyeti, Letonya ve Litvanya benzer özelliklere sahiptir ve bu ülkelerin hepsinde ulusal sosyal diyalog kurumları bulunmasına karşın bu kurumlar düzgün şekilde çalışmamaktadır.

Ancak ODA Ülkeleri’nde kriz sonrası dönemde sosyal diyalog konusunda bazı iyi örnekler de mevcuttur. Örneğin Slovakya’da, 2012 yılında Dayanışma ve Kalkınma Konseyi (RSR) kurulmuştur. Bu konsey Hükümet’in gayri resmi danışma organıdır ve en üst düzey çalışan ve işveren örgütlerinden yetkilileri bir araya getirmektedir. RSR’nin yalnızca danışma rolü olmasına karşın, sosyal ortaklar bu danışmaların hükümetin karar verme süreçleri üzerindeki olumlu etkilerinin bilincindedirler. Her yıl, aşağı yukarı dört RSR toplantısı düzenlenmektedir.⁴²

Öte yandan, işçi sendikalarına katılım ve sektörel toplu iş sözleşmeleri, bu ülkelerde batıdaki emsallerine kıyasla oldukça düşüktür.⁴³ Ayrıca, bu ülkeler kamu sektörüne kıyasla özel sektördeki sendikalaşma düzeyinin yetersiz olması ve işçi sendikası yöneticilerinin yetersiz kapasitesi gibi bizim de Türkiye’de başa çıkmak zorunda olduğumuz bazı ortak zorluklarla karşı karşıyadırlar.

1.4.1. Üçlü Sosyal Diyalog

Yukarıda bahsedildiği gibi, ODA Ülkeleri’nin hepsi ulusal üçlü sosyal diyalog kurumlarına sahiptirler. Örneğin Bulgaristan’daki Üçlü İşbirliği Ulusal Konseyi, uzman komisyonlarının çalışmaları sayesinde işgücü, sosyal güvenlik ve çalışma standartları ile ilgili konularda işbirliği ve danışmayı teşvik etmektedir. Buna ek olarak, Bulgaristan’da üçlü sosyal diyalog 2006 yılından beri işçi sendikaları, işverenler ve hükümet arasında kabul edilen Ulusal Ekonomik ve Sosyal Sözleşmeler ile güçlendirilmektedir. Ancak, ekonomik kriz sırasında Çalışma ve Sosyal Politika Bakanı’nın istihdamla ilgili endişeleri ile Maliye Bakanı’nın teklif ettiği kemer sıkma önlemleri arasındaki bariz ayrılık nedeniyle, ülkedeki üçlü sosyal diyalog diğer ODA Ülkeleri’nde de olduğu gibi zayıflamıştır.⁴⁴

40 Lesch/Vogel, s. 139-140.

41 Blaziene, Inga/Aumayr-Pintar, Christine: National capacity-building initiatives for social partners: Experiences in five EU Member States, Published on: 16 January 2017, Eurofound. s.4.

42 Molina/Guardiancich, Comparative Overview, s. 16.

43 Blaziene/Aumayr-Pintar, s. 2.

44 Guardiancich, Igor, Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia / edited by Igor Guardiancich; International Labour Organization, Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. - Budapest: ILO, 2012, s. 21-22.

Buna göre, kriz dönemlerinde hükümetlerin sosyal korumaya kıyasla finansal istikrarı daha öncelikli gördükleri ve sosyal ortakların tepkilerini dikkate almadıkları varsayımında bulunabiliriz. Örneğin, Çek Cumhuriyeti'nde, hükümet tarafından kabul edilen Ulusal Krizle Mücadele Planı sosyal ortaklar tarafından eleştirilmiştir, çünkü Plan üçlü toplantıda sunulduktan yalnızca iki gün sonra Millet Meclisi'ne sunulmuş ve sosyal ortaklar Plan üzerinde herhangi bir role sahip olamamışlardır.

Buna paralel olarak, siyasi istikrarsızlık ve hükümetlerin değişmesi üçlü sosyal diyalogu zayıflatmaktadır. Sosyal ortaklar kriz dönemlerinde hükümete olan güvenlerini kaybetmektedirler. Çek Cumhuriyeti'nde, sosyal ortakların "Krizden çıkma yolları - Hükümet, işçi sendikaları ve işverenlerin 38 ortak önlemi" isimli kriz planını kabul etmiş olmalarına karşın, bu plan daha sonra hükümetlerin değişmesi nedeniyle tam olarak uygulamaya konulamamıştır.⁴⁵

Slovakya Hükümeti 2012 yılında Ekonomik Kriz Konseyi'ni (RHK) kaldırmış ve yeni bir üçlü parti kurum olan Dayanışma ve Kalkınma Konseyi'ni (RSR) kurmuştur. Bu kurum Hükümet'in gayri resmi danışma organıdır ve daimi üyeleri Başbakan, Başbakan Yardımcısı, Maliye Bakanı ve Çalışma, Sosyal İlişkiler ve Aile Bakanı'dir. Çalışan sendikaları, işverenler, kiliseler, meslek kuruluşları ve kâr amacı gütmeyen kuruluşların temsilcileri de RSR toplantılarına katılmaktadırlar. Haziran 2015'te RHK'da Slovak Cumhuriyeti'nin hukuki açıdan tutarlı bir devlet olarak güçlendirilmesi için eylem planı tartışılmıştır.⁴⁶

1.4.2. İkili Sosyal Diyalog

ODA Ülkeleri toplu pazarlık alanını ancak sosyalizmin çökmesinin ardından bulabilmişler ve sosyalizm sonrası dönemde pek çok işveren ve çalışan örgütü kurulmuştur. Ancak, şiddetli ekonomik değişimler (özellikle de 2008 ekonomik krizi) sosyal ortakların toplu pazarlık konusunda sürdürülebilir bir gelişme sağlamalarını önlemiştir. Pek çok nedenin yanında, özelleştirme, küçük ve orta ölçekli işletmelerin (KOBİ'ler) ortaya çıkışı, küreselleşme ve istihdam türlerinde esnekliğin artması ODA Ülkeleri'ndeki zayıf sendikalaşma oranının temel nedenleri olarak sıralanabilir.⁴⁷

ODA Ülkeleri'ndeki toplu iş sözleşmesi kapsamına ilişkin olarak, Slovenya (yüzde 90'dan fazla) dışındaki ülkelerde ücret veya maaş alan kişilerin üçte birinden fazlasını kapsamamaktadır ve bu oran yalnızca Çek Cumhuriyeti, Polonya ve Slovakya'da biraz daha (yaklaşık yüzde 40) yüksektir. Ayrıca, sözleşmelerde yaptırım hükümleri olmaması ve sosyal ortaklar arasındaki koordinasyon eksikliği nedeniyle toplu iş sözleşmelerinin uygulanması da sorunludur.

Ekonomik kriz sonucunda toplu pazarlığın yerleşmesi nedeniyle, ODA Ülkeleri'nin çoğunda şirket düzeyindeki sözleşmeler giderek artmaktadır. Örneğin, Bulgaristan'daki sektörel düzeyde toplu iş sözleşmelerinin artmasının yanında, şirket düzeyindeki sözleşmeler hala en yaygın olanlardır.

ODA Ülkeleri'ndeki toplu iş sözleşmelerinin hükümleri genelde asgari ücretleri ele almaktadır. Toplu iş sözleşmelerinde öngörülen diğer önemli konular ise iş güvencesi, gece çalışma veya tehlikeli işler gibi özel çalışma koşulları, ücretli yıllık izin koşulları, mesleki eğitim ve ek emeklilik ve sağlık sigortasıdır. Öte yandan, işyerinde stres, taciz ve toplumsal cinsiyet eşitliği genelde toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmeyen konulardır (Çek Cumhuriyeti örneğinde olduğu gibi). Toplu iş sözleşmeleri, 2008 krizi sırasında sosyal ortakların özel sektörün karşı karşıya kaldığı ekonomik sorunların üstesinden gelmesine yardımcı olmuştur. Örneğin, Polonya'da firma düzeyinde birçok ve sektörel düzeyde daha az olmak üzere toplu iş sözleşmelerinde aynı krizle mücadele çözümleri benimsenmiştir.⁴⁸

Litvanya'daki sosyal diyalogu geliştirme çabaları 2012 yılından sonra kayda değer mesafe kat etmiştir. 21 Şubat 2012 tarihinde, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ESF ve sosyal ortaklar "Sosyal Diyalogun Desteklenmesi" isimli prog-

45 Guardiancich s. 61.

46 Cziria, Ludovit: Sustaining social dialogue through the crisis: The Slovakian experience, Talking Through the Crisis, Ed. Igor Guardiancich/Oscar Molina, ILO, s. 219-220.

47 Guardiancich, s. 7.

48 Guardiancich, s., 22-23, 49.

ramı kabul etmiş ve uygulamışlardır. Program kapsamında sosyal diyalogun desteklenmesi ve sosyal ortakların kapasitelerinin güçlendirilmesi amacıyla AB kaynakları tahsis edilmiştir. Sektörel ve bölgesel düzeyde sosyal ortaklığın artırılması temel hedeftir. Bu amaca ulaşmak için 289 işletme düzeyinde ve 12 sektörel düzeyde sözleşme yapılması planlanmaktadır. Ayrıca, sosyal ortaklardan oluşan 46 üçlü ve iki taraflı bölgesel konsey ve komitenin ve ayrıca 155 güvenlik ve sağlık komitesinin kurulması öngörülmüştür. Bu önlemin uygulanmasını müteakip, 263 şirket düzeyinde sözleşme yapılmış, 12 sektörel düzeyde ve 21 bölgesel düzeyde sözleşme imzalanmış ve sosyal ortaklardan oluşan 44 üçlü ve iki taraflı bölgesel konsey ve komite kurulmuştur – ek olarak işletmeler içinde 151 sağlık ve güvenlik komitesi oluşturulmuştur.⁴⁹

1.5. Genel Değerlendirme:Ulusal Üçlü Sosyal Diyalog ve İkili Sosyal Diyalogla Etkileşimi

Ekonomik krizden ağır etkilenen ülkelerde, üçlü sosyal diyalogun kesintiye uğraması, ülkelerin yabancı finans kuruluşlarının taleplerini yerine getirme zorunlulukları ve hükümetlerin bu kuruluşlara verdiği taahhütlerin aciliyeti ile açıklanabilir. Doğası gereği, sosyal diyalog uzun bir süreçtir ve zaman ve çaba gerektirmektedir.Kriz ve depresyon zamanlarında, hükümetler ivedi bir şekilde karar verme baskısı hissetmektedirler ve eğer sosyal ortaklara danışarak makul bir süre içinde tatmin edici bir anlaşmaya varamıyorlarsa hızlı bir şekilde inisiyatif almayı tercih etmektedirler.

Hükümet değişimlerinin sıkça gözlemlendiği İtalya ve İspanya gibi ülkelerde, siyasi istikrarsızlık ve değişen hükümetlerin benimsediği farklı politikalar, üçlü sosyal diyalogun kesintiye uğramasına veya tamamen ortadan kaldırılmasına yol açmaktadır. Aynı zamanda, bu durum taraflar arasındaki güven ilişkisini de ortadan kaldırmaktadır. Güven ilişkisinin onarılması genelde mümkün olmamıştır.

Güven ilişkisindeki eksikliğin bugün de hissedilir olduğu söylenebilir. Bu çalışma kapsamında, sendikalar nezdinde yapılan görüşmelere verilen cevaplardan anlaşıldığı üzere, Belçika gibi yerleşik sosyal diyalog mekanizmalarına sahip kimi ülkelerde dahi, çalışan sendikaları sosyal politikalar ile kanunların hükümet ve işveren örgütleri tarafından biçimlendirildiğini, çalışanların ve sendikalarının geride bırakıldığını ifade etmektedirler.

Ülke karşılaştırmaları, üçlü sosyal diyalogun sürdürülebilirliğinin siyasi gücün niyeti ve özelliklerine bağlı olduğunu teyit etmektedir. Üçlü sosyal diyalogu kırılan hale getiren ise siyasi gücün isteğine tabi olması ve hükümet ve sosyal ortaklar arasındaki asimetrik ilişkidir. Bu durumun olumsuz uç örneği Macaristan'dır. Anketimize cevap veren Macar sendikaları, 2010'da göreve gelen Orban hükümetiyle birlikte sosyal diyalogun tamamen bittiğini ifade etmektedir. Macar sendikaları, çalışan ve işveren örgütlerinin karar alma mekanizmalarından tümüyle uzaklaştırıldığını, bunun sonucunda ikili sosyal diyalogun da işlevsiz hale geldiğini belirtmektedirler. Uç örnekler olarak Macaristan ve Almanya, siyasi iktidarın işbirliğine yatkınlığının ne derece önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

AB ülkelerine ilişkin karşılaştırmalı çalışmamızın ve gerçekleştirdiğimiz görüşmelerin sonucuna göre, sürdürülebilir sosyal diyalogun tesisini olumsuz etkileyen en önemli unsur, iktidara gelen hükümetlerin niyetidir. Hükümetin, sosyal taraflarla işbirliği yapma derecesine ve bu konudaki iyi niyetine bağlı olarak, sosyal diyalogun etkinliği artmakta veya azalmaktadır.

Almanya, AB ülkeleri arasında en güçlü ikili ve üçlü diyalog örneğini verirken, Macaristan'da hükümetin, güvensizliğin de ötesinde, karşıt tutumunun ikili diyalogu dahi işlevsiz kıldığı görülmektedir.

Buna göre, ülke karşılaştırmaları kanun tarafından düzenlenen resmi üçlü sosyal diyalog kurumları olup olmasının aslında önemli olmadığını, Almanya örneğinde olduğu gibi, resmi kurumların varlığının üçlü sosyal diyalogun sürdürülmesi için temel bir gerek olmadığını, tek gerekli unsurun işbirliği niyetinden ibaret olduğunu ortaya koymaktadır.

Değişen siyasi iktidarların niyetine bağlı olarak üçlü sosyal diyalogun kesintiye uğradığı ülkelerde, sosyal ortakların

49 Petrylaite, Daiva: Post-crisis social dialogue in Lithuania: The contentious path of social policy reform, Talking Through the Crisis, Ed. Igor Guardiancich/Oscar Molina, s,177.

siyasi güçle kurdukları diyalogu eski haline getirme çabaları gerçekten takdire şayandır. Yabancı ekonomik denetim altında olan ülkelerde, resmi diyalog mekanizmalarına sahip olsalar da olmasalar da, üçlü sosyal diyalog tamamen terk edilmemiş, eski haline getirilmesi için çabalar gösterilmiş ve gösterilmeye de devam etmektedir.

Üçlü sosyal diyalogun eski haline getirilmesi için 2008 yılından bu yana farklı ülkelerde gösterilen sürekli günlük çabalar Türkiye yönünden önemli bir kararlılık örneğidir.

Esasen, bir sonuca varmasa bile, çaba göstermek sosyal diyalogun amacına ve tanımına uygundur. Sosyal diyalog, tanımı gereği mutlak bir anlaşmaya varılması anlamına gelmemektedir. Anlaşmaya varılması önemli olmakla beraber, sosyal diyalog en nihayetinde sonuçtan ziyade karşılıklı fikir alışverişi sürecini ifade etmektedir. Sosyal ortaklar ile hükümetin fikir alışverişinde bulunması, bilgilerini paylaşması ve anlaşmazlıkların çözümünde samimi ve açık olmalarının ülkenin sosyal politikasını değiştirmeye katkı sağladığı ve bu anlamda üçlü sosyal diyalogun incelediğimiz ülkelerin hiçbirinde tamamen ortadan kalmadığı ifade edilebilir. Sosyal ortaklar ve hükümet arasındaki fikir alışverişinin sürmesi aralarındaki karşılıklı güven sorunlarının azalmasına ve zor zamanlarda risklerin asgari düzeyde tutulmasına hizmet etmektedir.

Sosyal ortaklar ile siyasi ve ekonomik baskı altında olan ve sosyal diyalogu acil durumlarda bir zaman kaybı olarak gören isteksiz hükümetler arasındaki fikir alışverişinin asgari düzeyde devam ettirilmesini nasıl açıklayabiliriz?

AB ülkelerinde 2008 ekonomik krizinin sosyal diyalog üzerindeki etkileri temelinde gerçekleştirdiğimiz incelemenin **en can alıcı sonucu**, bazı ülkelerde üçlü diyalogun sürdürülmesinin bir şekilde güçlü ve kurumsal bir ikili sosyal diyalogun varlığını gerekli kıldığıdır. Bir diğer ifadeyle, işçi ve işveren örgütleri arasında kurulan ikili sosyal diyalog, ulusal üçlü sosyal diyalogu mümkün kılmaktadır. Aslında ikili diyalog, üçlü diyalogun kesintiye uğradığı veya tamamen bittiği durumlarda bu boşluğu büyük ölçüde doldurabilmektedir.

Ulusal sosyal diyalog süreçlerine ilişkin gerçekleştirilen karşılaştırmalı bir inceleme, ikili sosyal diyalogun neredeyse tüm AB üyesi ülkelerde sosyal diyalogun bel kemiği olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, iyi çalışan ikili mekanizmalarla donatılmış ülkelerde gerçek anlamda üçlü sosyal diyalogunda daha iyi işlediğini savunabiliriz.⁵⁰

Sosyal diyalog mekanizmaları içinde, ikili sosyal diyalogun merkezi önemi toplu pazarlığın ulusal sosyal ve ekonomik politikalar üzerinde sahip olduğu belirleyici güç ile açıklanabilir. Toplu pazarlığın belirleyici gücü doğrudan toplu pazarlık kapsamına giren işçilerin oranı ile alakalıdır.

Genel olarak Avrupa Birliği'ne bakıldığında, işçilerin sendikalaşma oranlarının 1980'li yıllardan beri düşüş gösterdiği ancak her düzeyde toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin oranının toplam işgücüne kıyasla oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

İkili sosyal diyalogun özellikle güçlü olduğu AB ülkelerindeki sendikalaşma oranları Fransa'da %7,9 ile Almanya'da %17 arasında değişmekle beraber, her düzeyde toplu pazarlığın kapsadığı işçilerin yüzdesi Almanya'da %56, Yunanistan'da %40, İspanya'da %73,1, İtalya'da %80, Portekiz'de %72,3 ve Fransa'da %98,5 şeklindedir.⁵¹

50 Molina/Guardiancich, Comparative Overview, s. 3.

51 <https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations/>

Tablo 1. Toplu Pazarlık Kapsamı

Sıklık		Yıllık								
Ölçü		Toplu pazarlık kapsamına giren çalışanların yüzdesi								
Ülke	Yıl	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Avusturya	i	98,00	...	98,0	98,0	98,0	98,0	98,0
Belçika	i	96,0	96,0	...	96,0	96,0
Çek Cumhuriyeti	i	49,6	44,3	51,1	49,2	49,7	48,9	45,4	46,3	...
Danimarka	i	...	82,0	83,0	84,0	...	84,0	...
Estonya	i	...	24,0	...	22,9	23,0	18,6	...
Finlandiya	i	87,5	78,4	77,8	90,0	89,7	93,0	89,3	89,3	...
Fransa	i	98,0	98,0	98,0	97,6	98,5
Almanya	i	61,4	61,7	59,8	58,9	58,3	57,6	57,8	56,8	56,0
Yunanistan	i	83,0	83,0	64,0	60,0	51,0	40,0
Macaristan	i	...	26,9	27,3	26,4	26,4	25,5	228
İzlanda	i	88,0	89,0	90,0
İrlanda	i	...	40,5	33,5
İtalya	i	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0	80,0	...
Letonya	i	...	20,7	20,4	198	19,4	15,3	15,3	14,8	13,8
Lüksemburg	i	59,0	...	59,0	542	55,0
Hollanda	i	78,6	82,8	89,7	87,2	85,1	85,7	85,9	79,4	78,6
Norveç	i	...	68,0	68,0	67,0
Polonya	i	14,9	14,7
Portekiz	i	85,9	84,1	76,7	75,7	73,3	74,5	72,7	72,3	...
Slovak Cumhuriyeti	i	40,0	40,0	...	35,0	...	30,0	...	24,4	...
Slovenya	i	92,0	92,0	80,0	75,0	70,0	65,0	65,0	65,0	...
İspanya	i	78,9	80,9	73,9	77,0	77,0	71,1	80,2	76,9	73,1
İsveç	i	88,0	...	89,0	...	90,0	...
İsviçre	i	...	44,7	47,2	...	49,7	49,4	49,2
Türkiye	i	7,3	7,7	7,0	5,6	5,4	6,5	6,6	6,7	7,0
Litvanya	i	9,7	10,9	11,1	10,7	9,9	7,1	...

Veri erişim tarihi 28 Şubat 2018 13:11 UTC (GMT), Kaynak: OECD Stat

AB Ülkelerinde, İkili, Üçlü, Genişletilmiş Sosyal Diyalog Mekanizmaları ve İyi Uygulama Örnekleri

Tablo 2. Sendikalaşma Oranı

Sıklık		Yıllık									
Seriler		Sendikalaşma oranı									
Ölçü		Yüzde (%)									
Ülke	Yıl	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Avusturya	i	29.6	29.3	28.9	28.3	28.0	27.8	27.7	27.4	26.9	..
Belçika	i	54.5	54.9	53.8	55.1	55.0	55.1	53.8	54.2
Çek Cumhuriyeti	i	16.9	16.7	16.1	15.4	14.8	13.6	12.9	12.0	10.5	..
Danimarka	i	66.2	68.4	69.2	70.1	69.8	69.3	69.3	68.6	67.2	..
Estonya	i	7.0	7.7	7.7	6.9	6.4
Finlandiya	i	69.5	68.9	68.3	67.3	67.3	66.3	66.7	66.5	64.6	..
Fransa	i	7.8	7.9	8.0	8.1	8.1	8.1	8.0	7.9
Almanya	i	19.0	18.8	18.9	18.4	18.3	18.0	17.7	17.6	17.0	..
Yunanistan	i	23.8	22.9	..	24.7
Macaristan	i	14.4	11.8	..	10.2	9.4	8.5	..
İzlanda	i	79.2	80.5	85.5	..
İrlanda	i	31.4	32.3	34.2	33.2	..	31.5	27.2	..
İtalya	i	33.4	34.7	35.5	35.8	36.3	36.8	36.4	35.7	34.4	..
Letonya	i	15.1	15.1	15.0	13.6	13.1	12.8	12.7	12.6
Litvanya	i	8.9	10.0	10.1	9.7	9.0	8.4	8.1	7.9	7.7	..
Lüksemburg	i	36.5	..	35.1	..	35.3	..	34.1
Hollanda	i	19.3	19.2	19.3	19.3	18.8	18.2	18.1	17.7	17.3	..
Yeni Zelanda	i	21.4	21.5	21.4	20.5	20.3	19.4	18.5	17.9	17.7	..
Norveç	i	52.5	53.4	53.6	53.3	53.1	51.8	52.5	52.5
Polonya	i	15.1	14.6	14.6	13.6	12.7	12.9	12.4
Portekiz	i	20.7	..	19.6	18.7	17.0	16.1
Slovak Cumhuriyeti	i	17.2	16.0	15.2	14.1	13.6	13.3	..	10.9
Slovenya	i	26.6	26.3	25.0	23.1	22.0	21.3	20.1	19.6
İspanya	i	17.1	17.5	17.2	16.8	17.0	16.8	15.6	13.9
İsveç	i	68.8	69.7	69.3	67.8	67.4	66.8
İsviçre	i	17.5	17.3	17.6	17.0	16.6	16.6	16.1	15.7
Türkiye	i	10.7	6.3	6.9	8.0	8.2	8.6
Birleşik Krallık	i	27.0	27.0	26.8	26.5	26.1	25.4	25.0	24.2	23.7	..

Veri erişim tarihi 29 Temmuz 2018 20:20 UTC (GMT), Kaynak: OECD Stat

Sendikalaşma düzeyi ne olursa olsun, bazı ülkelerde toplu pazarlık, işyerinde sosyal diyaloga başlayarak neredeyse tüm işgücünü kapsamaktadır; bu işletme düzeyinden sektörler arası ve ulusal düzeye kadar çok katmanlı bir pazarlık yapısının varlığı ve bunu güvenceye alan hukuki yapı ile açıklanabilir.

Toplu pazarlığın ulusal politikalar üzerinde sahip olduğu belirleyici gücün hukuki temeli, her ülkenin kanunlarının ve genel olarak AB kanunlarının ve özellikle ülkelerin anayasalarının toplu pazarlığın özerkliğini geniş kapsamda tanımlaması ve korumasıdır. Herhangi bir istisna olmaksızın her AB ülkesinde, işveren ve işçi örgütlerinin toplu pazarlık özerkliği geniş kapsamda tanınmakta, çok katmanlı toplu pazarlık yapısı hukuki olarak desteklenmekte ve ayrıca sosyal ve ekonomik politikaların belirlenmesinde merkezi bir konumda yer almaktadır. Sosyal ortaklara devletten bağımsız

özerk kurallar koyma yetkisini veren bu hukuki temel, aynı zamanda topluma karşı sorumlu ve yükümlü olmaları gereğini de beraberinde getirmektedir.

İspanya örneğinde de görüldüğü üzere, çalışan ve işveren örgütlerinin üçlü sosyal diyalogun çökmesine ve kamunun baskılarına karşılık olarak her hükümet değişiminde üçlü sosyal diyalogu tekrar başlatma girişiminde bulunmaları ve diyalog kurmak için sürekli çaba göstermeleri önemlidir. Siyasi iktidarın meşruiyet sorunu yaşadığı kriz dönemlerinde, sosyal ortakların siyasi istikrarsızlığa karşı sorumluluk üstlenmektedirler.

Çalışan ve işveren örgütlerinin toplu pazarlığın özerkliğine sahip çıkmaları ve bu özerklik alanını daraltmak isteyen hükümet politikalarına karşı birlikte tepki göstermeleri de takdire şayandır. Örneğin, İtalya'da Berlusconi hükümeti tarafından işverenlerin lehine yapılan çalışma süreleri ve esnek iş sözleşmeleri gibi konulardaki yasal düzenlemelere karşı, işveren örgütü Confindustria'nın bu yasal değişikliklerin toplu pazarlığın özerkliğine karşı bir saldırı olduğunu açıklaması ve işçi örgütleriyle birlikte hareket etmesi can alıcı bir örnektir.

İkili sosyal diyalogun başarısının iki temel koşula bağlı olduğu anlaşılmaktadır. Hukuki koşul, anayasanın ve hukuk sisteminin sosyal ortaklara geniş bir kural koyma özerkliği vermesi ve ulusal sosyal ve ekonomik politikaların belirlenmesinde devletle birlikte kilit bir rol tanınmasıdır.

Hukuki düzen işletme düzeyinden ulusal düzeye çok katmanlı bir toplu pazarlık yapısına imkan tanımalı ve bu çok katmanlı yapı içinde işçi ve işveren örgütleri sektörel, sektörler arası ve ulusal ikili sözleşmeleri ve ülkenin toplu pazarlık stratejisini belirleme gücüne sahip olmalıdırlar.

Maddi koşul ise, çok katmanlı toplu pazarlık yapısının işgücünün ve dolaylı olarak toplumun geniş bir kesimini kapsamalıdır. Toplu pazarlığın toplumun geniş kesimlerini etkilemesi, çalışan ve işveren örgütleri üzerinde bir görev ve sorumluluk oluşturmaktadır. Bu görev, çalışan ve işveren örgütleri arasındaki güvenin geliştirilmesi ve buna ek olarak bu örgütlerin toplu pazarlığın özerkliği koruma konusundaki bilinç ve sorumluluğunun güçlendirilmesidir. Bu koşulları sağlayan ikili sosyal diyalog mekanizması zor şartlar altında sosyal problemlere karşı esnek ve etkili çözümler üretmektedir.

Ulusal üçlü sosyal diyalogun başarısının da iki koşula bağlı olduğu görülmektedir. Birinci koşul, ikili sosyal diyalog ortaklarının temsil ediciliğinin yüksek olması, ikinci koşul ise hükümetin sosyal ortaklarla bir diyalog kurma konusundaki istekliliğidir. Hükümetin sosyal ortaklarla çalışma konusundaki niyeti değişkenlik gösterebilir. Bu değişkenlik, İspanya ve Yunanistan'da olduğu gibi yabancı ekonomik kontrol tarafından dayatılan politikalar veya siyasi istikrarsızlıktan kaynaklanabilir. Ancak, üçlü sosyal diyalogun olumsuz koşullarda dahi kurulması ve sürdürülmesi için en temel faktörün ikili sosyal diyalogun mahiyeti ve istikrarı olduğu anlaşılmaktadır.



Bölüm 2. Ulusal Üçlü ve Üçlü-Artı Sosyal Diyalogda En İyi Uygulamalar

2.1. Genel

Üçlü sosyal diyalog, kamu kurumları ve sosyal ortaklar arasında kamu politikalarının, kanunların ve diğer karar verme süreçlerinin tartışılması amacıyla gerçekleştirilen istişare ve işbirliği anlamına gelmektedir. Her ülkenin geleneklerine bağlı olarak, ulusal sosyal diyalog ekonomik ve sosyal konseyler, işgücü danışma konseyleri ve politika düzeyinde benzer işbirliği kuruluşları gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkmaktadır. Ayrıca karar verme sürecinin sonundaki rızanın tanımlanması için "anlaşma" ve "sözleşme" gibi terimlerin ('üçlü' veya 'sosyal' ifadeleriyle birlikte veya ayrı olarak) kullanılması da ülkeler arasında değişkenlik göstermektedir.

"Üçlü artı" ifadesi ise genellikle geleneksel üçlü ortakların iş dünyasının ötesine geçen konularda daha geniş bir perspektif ve fikir birliği sağlamak amacıyla diğer sivil toplum gruplarıyla diyalog ve iletişim kurmayı tercih ettiği durumları ifade etmektedir.

Üçlü sözleşmelerin veya sosyal sözleşmelerin rolü ve sosyal ortakların ulusal düzeyde politika yapımına katılması, endüstriyel ilişkiler sisteminin önemli fakat aynı zamanda da aşırı derecede karmaşık bir unsurdur. Üçlü işbirliği farklı düzeylerde meydana gelebilir ve kurumsallaştırılmış işbirliği veya somut projelerde işbirliği gibi şekillerde de oluşabilir. Resmi veya gayri resmi olabilir ve zaman içinde ve ülkeden ülkeye farklılık gösterir.

Gerçekleştirdiğimiz karşılaştırmalı araştırmaya göre, 2008 krizinden sonra üçlü sosyal diyalog konusunda en başarılı örnekler Almanya ve Fransa'dır. Her iki ülkede de, üçlü sosyal diyalogun devamlılığı sağlanmış ve kriz süresinde alınan tüm hukuki önlemlerde üçlü sosyal diyalog uygulanmıştır. İki ülkenin üçlü sosyal diyalog mekanizmaları arasındaki farklılık dikkate değerdir. Fransa'da, hükümetin sosyal ortaklarla diyalog kurması yasal bir zorunluluktur. Hükümetin kanunları değiştirmeden önce tartışma konularını sosyal ortaklarla paylaşması ve onları bilgilendirmesi ve onlara danışması zorunludur. Eğer bu danışma süreci sonucunda bir anlaşma sağlanırsa, üçlü sözleşme değişiklik için bir temel oluşturacaktır. Bir anlaşmaya varılamasa bile, hükümet yine de değişiklikleri yapmak için gereken adımları atabilir.

Fransa'da hükümetin bir anlaşma zorunluluğu olmasa da sosyal ortakları bilgilendirmesinin ve onlara danışmasının gerekli olması bir en iyi uygulama olarak değerlendirilebilir. Sosyal diyalogun temelde bir anlaşmaya varmaktan ziyade sosyal ortaklarla bilgi paylaşımı ve istişare anlamına gelmesi nedeniyle, bu prosedür sadece olağan zamanlarda değil, ayrıca zor zamanlarda da sosyal ortaklara danışılmasını sağlamaktadır.

Almanya'da herhangi bir yasal zorunluluk olmamasına karşın, tarafların diyalog kurmak ve bu diyalogu sürdürmek için inisiyatif almalarıyla birlikte AB dahilindeki en başarılı üçlü sosyal diyalogun burada olduğu söylenmelidir.

Her ne kadar 2008 yılı sırasında ve sonrasında AB'deki ulusal üçlü sosyal diyalog neredeyse çökmüş olsa da, Fransa ve Almanya'daki ulusal üçlü sosyal diyalogun istisnai başarısı kendi başına bir "en iyi uygulama" örneğidir.

Öte yandan, krizden ağır şekilde etkilenen ülkelerde, her ne kadar üçlü sosyal diyalog ulusal sosyal politikayı belirleme konusunda başarısız olsa da, dar kapsamlı ve somut sonuçları hedefleyen "sosyal sözleşmeler" in devam ettiği görülmektedir. Genel olarak, zorlu ve eziyetli süreçler sonucunda imzalanan sosyal sözleşmeler, günün sonunda üçlü sosyal diyalogun bazı olumlu sonuçlar verebileceğine ilişkin somut örnekler olarak görülebilir. Örneğin, altı yıl süren çekişmenin ardından, Slovenya'daki sosyal ortaklar üçlü sosyal diyalogda çok önemli bir gelişme sağlayan Sosyal Sözleşme 2015-2016 metnini imzalamışlardır. Sözleşme; finans, ekonomik kalkınma, kamu sektörü, sağlık, ücretler ve emekli maaşları ve aynı zamanda Avrupa uyum politikasının uygulanması, eğitim ve hukuk güvenliği gibi alanları kapsamaktadır.⁵²

Bunun dışında, bazı AB direktiflerinin üçlü artı sosyal diyalog için örnek oluşturması nedeniyle üçlü artı sosyal diyalog mekanizmalarının AB direktiflerinin çıkarılması üzerinde de etkili olduğu görülmektedir.

52 Lukic, Goran: 2015 Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue Slovenia, s. 6.

2.2. Sosyal Sözleşmeler

Sosyal sözleşmeler esasında temel sosyal ve ekonomik politikalar konusunda farklı tutumlara sahip farklı tarafları müzakere taktikleri ve karşılıklı tavizle bir araya getirme imkanını desteklemektedir.⁵³ Sosyal ortaklar ve devlet aynı bakış açısına sahip olduğu sürece, sosyal sözleşmeler endüstriyel çatışmaların önlenmesi veya çözümlenmesi veya işsizlik oranları ve sosyal dışlanmayla mücadele için bir yol işlevi görebilir. Bir diğer ifadeyle, bu araçların sosyal barışı sağlamaya yardımcı olabilmesi nedeniyle, devletin işleyici sosyal sözleşmeler politikası ile geliştirilebilir. Ayrıca bu eski politika endüstriyel ilişkiler aktörleri tarafından kabul edilen ekonomik ve sosyal politikaların tekrarlanması sağlayabilir.⁵⁴

Sosyal sözleşmeler sihirli araçlar değildir ve yapılmaları ve gerçekleştirilmeleri çeşitli zorluklar içerir. Başka şeylerin yanı sıra, ekonomik ve sosyal koşullardaki değişkenlikler sosyal sözleşmelerin uygulanması veya uygulanmaması üzerinde muazzam bir etkiye sahiptir. Bu zorlukların dışında, zaten ekonomik zorlukların sosyal sözleşmelerin yapılması konusunda itici güç olduğu da bir gerçektir. Ancak, her Avrupa ülkesi ekonomik ve/veya sosyal krizlerle karşılaştığında farklı sözleşmeler geliştirmektedir ve dolayısıyla farklı "biçimler"de çeşitli Avrupa sosyal sözleşmeleri mevcuttur ve bu sözleşmeler bu sosyal sözleşmeler politikası tarafından düzenlenen çeşitli konular içermektedirler.⁵⁵

Terim yönünden bakıldığında, sosyal sözleşmelerin adlandırılması konusunda bir fikir birliği söz konusu değildir. Bu araçlar sosyal sözleşme, sosyal şart, sosyal kod, sosyal kural, çerçeve sözleşme, genel sözleşme, prosedürel sözleşme, temel sözleşme, sosyal ortaklık sözleşmesi gibi çeşitli isimlerle anılabilmektedir. Terimlerin çeşitliliğine karşın ve doktorinin çabalarına rağmen sosyal diyalogun veya sosyal sözleşmelerin tanımı net değildir.

Net bir tanım olmamasına karşın, neredeyse kesin olan şey sosyal sözleşmeler yapılmasının, hükümetin sosyal ortakları kapsayacak kamu politikalarını kendi başına uygulamayı başaramamasının bir yan ürünü olduğudur. Öte yandan, devletin sosyal sözleşmelerin ortaya çıkışında oynadığı rol, sosyal ortaklar arasındaki iletişimde aktif aracı rolünden sosyal sözleşme müzakere sürecini başlatıcı ve destekleyici rolüne kadar çeşitlilik göstermektedir. Geleneksel anlamda devletin rolü, sosyal sözleşmenin herhangi bir imzacısı olarak yorumlanabilir ve varsayılabilir fakat gerçekte devletin katılımı ve katkısı oldukça önemlidir.

Diğer yandan, sosyal sözleşmelerin ele aldığı ekonomik ve sosyal konuların çeşitliliği nedeniyle, bu sözleşmeler artık geleneksel sosyal ortaklar (işçi sendikaları ve işveren birlikleri gibi) arasındaki bir sözleşme olmaktan öte aynı zamanda geniş bir yelpazede sosyal örgütleri (STK'lar) içeren bir hale gelmişlerdir. Örneğin, İrlanda'daki sosyal ortaklık 1996 yılından beri çevre ayağı, toplum ve gönüllülük ayağı ve aynı zamanda işçi sendikaları, iş ve işveren örgütleri, tarım ve çiftçilik ayakları (geleneksel sosyal ortaklar) ve hükümet temsilcileri ve bağımsız görevliler ile müzakereler gerçekleştirmektedir. Ayrıca sosyal sözleşmelerin kapsamının işgücü piyasası düzenlemelerinin ötesine geçtiği ve yalnızca ekonomik sorunları değil ayrıca sosyal diyalogun kurulmasında daha geniş kapsamlı bir sosyal uzlaşa sağlayarak sosyal sorunları da kapsadığı vurgulanmalıdır. İrlanda'da 1990'lı yılların başında görülen bu örnekte olduğu üzere, İrlanda sosyal sözleşmesi ayrıca işgücü piyasası politikaları ile ilgili konuları ve nitelikler, yerel toparlanma, okur-yazarlık, uyuşturucu bağımlılığı gibi sosyal konularda gerçekleştirilen aktif yerel müdahaleleri de içermektedir.⁵⁶

2.2.1. Avrupa'daki Sosyal Sözleşmeler

Her ne kadar ekonomik ve siyasi çerçeve, Keynesçilik'ten vazgeçilmesi ve Reagan ile Thatcher hükümetlerinin Batı Avrupa'nın çoğunda politikaların müzakere edilmesi geleneğini sona erdirmeye çabaları ile hızlı bir şekilde şekillendirilmiş olsa da, hükümetler ve sosyal ortaklar arasındaki müzakereler azalmamıştır. Ülkeler arasındaki farklılıklara rağmen, Avrupa ülkeleri sosyal diyalogu desteklemeyi başarmaktadır. Buna göre, 'sosyal diyalog'un Avrupa sosyal modelinin ayrılmaz bir parçası olarak görülmesi nedeniyle, AB düzeyinde bir müzakere odaklı siyasi tarz geliştirilmiştir.⁵⁷

53 Hassel, Anke, Policies and Politics in Social Pacts in Europe, European Journal of Industrial Relations, 2009, Volume 15 Number 1, s. 7.

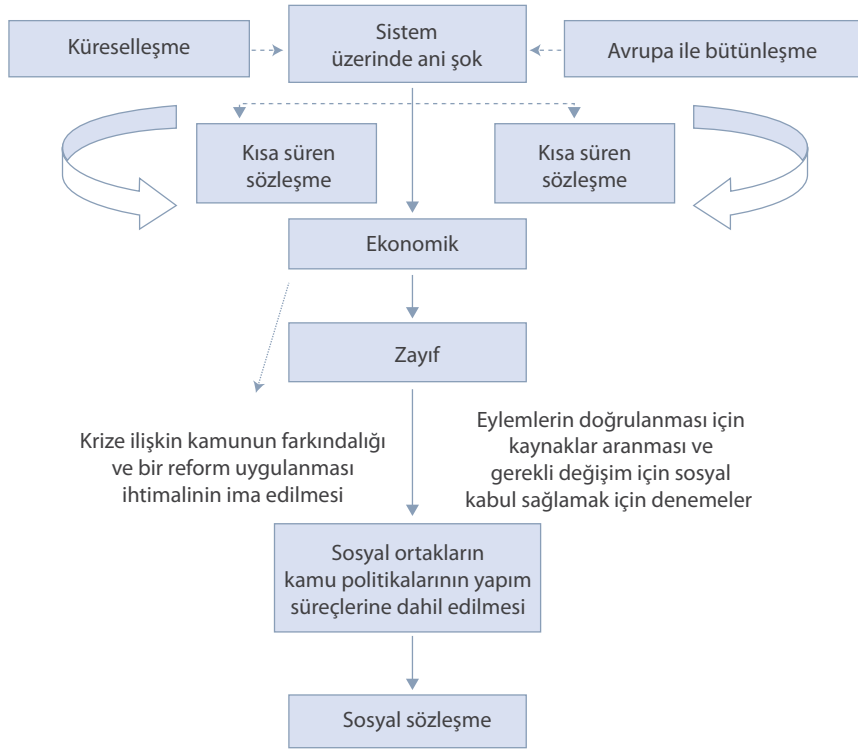
54 Kichewko, Karolina, "European Social Pacts Policy (The Netherlands, Ireland and Italy)", Polish Political Science Review, 2013, v.1, s. 87.

55 Kichewko, s. 88.

56 Kichewko, s. 89.

57 Hassel, Anke, Policies and Politics in Social Pacts in Europe, European Journal of Industrial Relations, 2009, Volume 15 Number 1, s. 8.

Avrupa sosyal sözleşmeleri örneklerini incelemeye başlamadan önce, şu önemli soru cevaplanmalıdır: Avrupa'daki sosyal sözleşmelerin yapılmasına vesile olan ortak faktörler nelerdir? Her ne kadar Avrupa sosyal sözleşmelerinin biçimleri ve içerikleri ülkeden ülkeye değişiklik gösterse de, sosyal dengeyi bozan ekonomik ve siyasi krizlerin daima bu sözleşmelerin yapılmasının altında yatan neden olduğu sonucuna varabiliriz. Aşağıdaki şema sosyal sözleşmelerin oluşum sürecini özetlemektedir:



Kaynak: Kichewko, Karolina, "European Social Pacts Policy (The Netherlands, Ireland and Italy)" [*"Avrupa Sosyal Sözleşmeler Politikası (Hollanda, İrlanda ve İtalya)"*], 90.

Bir diğer önemli konu neden zayıf hükümetlerin sosyal diyalog için bir platform yaratmaya çalışmalarıdır. Hükümetlerin seçimlerde düşük destek veya meşruiyet eksikliği gibi çeşitli nedenlerden dolayı politikalarını uygulayamadıkları durumlarda, geniş kapsamlı sosyal koalisyonlar olumsuz koşulların değiştirilmesine yardımcı olabilir. Meşruiyet eksikliği sonucunda, hükümetler çıkarlarını çalışan sendikalarının çıkarları ile dengelemeye çalışırlar. Sosyal ortakların hükümet ile aynı amaçlar doğrultusunda kaynaklarını birleştirmesiyle sosyal değişimler ortaya çıkacaktır. Siyasi istikrarsızlıklar dışında, ekonomik krizler ve işsizlik de sosyal sözleşmelere ilişkin işbirliği yapma isteği yaratmak açısından önemli faktörlerdir.⁵⁸

Bu giriş kısmının ardından, şimdi üç Batı Avrupa ülkesine odaklanacağız: Hollanda, İrlanda ve İtalya. İrlanda ve İtalya örnekleri özellikle önemlidir çünkü bu ülkelerdeki hükümetler yalnızca çalışan sendikalarını Avrupa para birliğine uyum sürecine dahil etmekle kalmamış, aksine bir sonraki seçimlerde ortaya çıkabilecek muhtemel siyasi maliyetlerine bakmaksızın üçlü sosyal ortaklık düzenlemelerini desteklemişlerdir.⁵⁹ Her ülkenin sosyal diyalog mekanizmalarına ilişkin değerlendirmelerimize geçmeden önce, aşağıdaki tabloda her ülkedeki sosyal sözleşmelerine bakalım:

58 Hassel, s. 10, 13; Kichewko, s. 91.

59 Regan, Aidan, Rethinking social pacts in Europe: Prime ministerial power in Ireland and Italy, European Journal of Industrial Relations, 2017, Vol. 23(2), s. 118.

Tablo-3: Sosyal Sözleşmeler

Ülke	Sosyal Sözleşme
İrlanda	(a) Ulusal Toparlanma Programı (1987-1990) (b) Ekonomik ve Sosyal İlerleme Programı (1991-1993) (c) Rekabet Edebilirlik ve İş Programı (1994-1996) (d) Ortaklık 2000 (1997-2000) (e) Refah ve Adalet Programı (2000-2003) (f) İlerlemenin Sürdürülmesi (2003-2005) (g) 2016'ya Doğru. On Yıllık Çerçeve Sosyal Ortaklık Sözleşmesi 2006-2015 (2006-2016)
İtalya	(h) 23 Temmuz 1993 tarihli Sözleşme (i) İstihdam Sözleşmesi, 24 Eylül 1996 (j) Kalkınma ve İstihdama İlişkin Sosyal Sözleşme, 22 Aralık 1998 (k) İtalya için Sözleşme, 5 Temmuz 2002 (l) Kalkınma, İstihdam ve Rekabet Edebilirlik Sözleşmesi, 19 Haziran 2003
Hollanda	(m) Wassenaar Sözleşmesi (1982) (n) Hollanda Esneklik ve Güvenlik Kanunu (<i>Wet Flexibiliteit en Zekerheid</i>)*(1996) - (*işverenlerin esneklik ihtiyacı ile işçilerin istihdam güvencesi arasında bir denge sağlamayı amaçlamaktadır. Bu çalışanlara istihdam sözleşmeleri açısından daha fazla güvence sağlanması fakat aynı zamanda da işverenlerin geçici istihdam sözleşmesi yapabilme imkanlarının genişletilmesini sağlayan bir dizi önlem yoluyla gerçekleştirilmiştir.)
* Hollanda Esneklik ve Güvenlik Kanunu: Hesselink, 2009	

Kaynak: Kichewko, Karolina, "European Social Pacts Policy (The Netherlands, Ireland and Italy)" ["Avrupa Sosyal Sözleşmeler Politikası (Hollanda, İrlanda ve İtalya)"], 97.

2.2.2. Hollanda'daki Sosyal Sözleşmeler

Hollanda sosyal diyalog mekanizmalarını kullanarak zorlu bir ekonomik durumun üstesinden gelmiştir. İşsizlik oranının düşmesi ve sorunlu işgücü piyasasının tasfiye edilmesi sayesinde Hollanda halkı için bir refah dönemi başlamıştır.

Hollanda'daki sosyal sözleşmelerin kapsamına bakıldığında, odaklandıkları temel noktanın işgücü piyasasının düzenlenmesi olduğu görülmektedir. Örneğin, Avrupa'da yapılan ilk sosyal sözleşmelerden biri olan Wassenaar Sözleşmesi, ücret kısıtlaması politikasını başlatmıştır. 1980'li yılların başında giderek artan işsizlik oranı ve büyük çaplı işten çıkarılmalar nedeniyle, 1982 yılında imzalanan bu sözleşmenin temel güdüleyicisi Hollanda'da rekabet edebilirlikteki artışın sürdürülmesi ve aynı zamanda iş yaratılması olmuştur. Ayrıca, bu sözleşme ücretlerin ve çalışma saatlerinin azaltılmasını da içermektedir.⁶⁰ Dolayısıyla, Avrupa'daki ilk sosyal sözleşmelerden biri olması nedeniyle, bu örnek analizimiz açısından özel bir öneme sahiptir. Ancak 1980'li yılların başlarında hükümetin öncelikle müzakereleri reddettiği fakat daha sonra işbirliğini sürdürmeye çalıştığı da vurgulanmalıdır.⁶¹

Sosyal ortaklar, 2013 yılında kriz sırasında artan esnekleştirme uygulamalarının ve güvenlik hükümlerinin dengelenmesi amacıyla bir sosyal sözleşme üzerinde mutabakata varmışlardır. Sosyal sözleşmenin temel bileşenleri, iş hareketliliğini kolaylaştırarak işsizliğin önlenmesi için işçiler ve işverenler arasında işbirliği sağlamak, eşit muamele sağlamak,

60 Kichewko, s. 91.

61 Hassel, s. 15.

istihdamın sonlandırılmasına ilişkin zorunlu prosedürlerin hayata geçirilmesi, geçici işçilerin konumunun iyileştirilmesi ve mesleki engele sahip bireylerin iş bulmalarına yardımcı olunmasıdır.⁶²

Bu amaçla, 2014 yılında İş ve Güvenlik Kanunu kabul edilmiştir. Bu Kanun sayesinde, kamu istihdam kuruluşu (UWV), işten çıkarma prosedürleri, ticari ve ekonomik nedenlerle işten çıkarma ve uzun süreli çalışamazlık durumlarını inceleme yetkisine sahip olmuştur. Bu reformun amacı işten çıkarma süreçlerinin hızlı hale getirilmesi ve maliyetlerin azaltılmasıdır. Bu sistem beraberinde geçiş ödeneklerini getirmektedir ve bu da işten çıkarılan işçilerin bu ödeneği eğitim veya yeni işe yerleşme için kullanarak yeni iş bulmalarını kolaylaştırmaktadır. İkinci olarak, ardışık sözleşmelerin azami sayısı, yani süreli sözleşmelerin yenilenme sayısı iki yıl içinde iki ardışık sözleşme ve sözleşmeler arasında zincirin tekrar başlatılması için altı aylık bir aralık olacak şekilde kısıtlanmıştır⁶³. Son olarak, 2015 yılında Çalışabilirlik Kanunu, sosyal yardım talebinde bulunanlar, engelli genç işçiler ve korumalı istihdam kapsamındaki işçiler hususlarını düzenleyen üç ayrı Kanun'u bir araya getirmiş ve değiştirmiştir.⁶⁴

2.2.3. İrlanda'daki Sosyal Sözleşmeler

İrlanda sosyal sözleşme sistemini anlayabilmek için, İrlanda'nın sosyal ve ekonomik alandaki kalkınma süreci incelenmelidir. İrlanda, 1980'li yılların başlarında, bir ekonomik çalkantıya maruz kalmış ve bu çalkantının öne çıkan özellikleri yüksek işsizlik oranı, kamusal alanda aşırı harcamalar, düşük rekabet edebilirlik düzeyi, derin enflasyon ve ağır bir dışa göç olmuştur. Bu sorunlar hükümetin yalnız başına başa çıkamayacağı kadar büyüktür ve devletin bu kriz durumundan çıkarılması ve tüm sosyal ortakların taleplerinin uzlaştırılması için geniş kapsamlı bir sosyal fikir birliğine büyük ihtiyaç duyulmuştur. İşsizlik oranı, 1986 yılından önce İrlanda'da %18 düzeyine çıkmıştır, ancak gerçek boyutu dikkate değer düzeyde daha yüksektir.⁶⁵

Yüksek işsizlik oranlarına ek olarak, işsiz olarak kayıt altına alınan kişiler erken emeklilik hakkına sahip kişilere dönüşürülmüştür. Bu önlemlerin uygulanmasının sonucunda, insanların önemli bir çoğunluğu tekrar işe dönme fikrinden vazgeçmişlerdir. Analiz edilen dönemin istatistiklerine göre, işten çıkarmalardaki artış 1980 yılında 91.000'den 1985 yılında 226.000 düzeyine çıkmıştır. İşgücü piyasasındaki sorunlara ek olarak, kamu sektöründeki aşırı harcamalar vergilendirmede ciddi bir artışa yol açmıştır. Bu konuyla ilgili bir uzman olan Paul Tansey'e göre, ortalama üretim sektörü ücreti alan bir kişi başına düşen marjinal vergi oranı 1980-81 döneminde yüzde 39,5 iken beş yıl sonra %56,6'ya çıkmıştır.

Buna paralel olarak, ekonomik daralma grevlerin sıklığını artırmıştır. Her ne kadar günümüzdeki İrlanda endüstriyel ilişkileri daha işbirlikçi olma eğiliminde olsa da, ekonomi 1970'lerin ortasında 1980'lerin sonunda gerçekleştirilen büyük çaplı grevler tarafından sarsılmıştır.

İrlanda'daki duruma ilişkin kısa bir özet sunduktan sonra, asıl soruyu ele almak gerekir: İrlanda bu ekonomik ve sosyal zorlukların üstesinden nasıl geldi? Bu sorunun cevabı, sosyal ortaklık yaklaşımının endüstriyel ilişkilere başarılı bir şekilde uygulanmasında yatmaktadır.⁶⁶ İrlanda hükümeti temsilcileri ve aynı zamanda sosyal ortaklar (ilk dönemde işverenler, işçiler ve çiftçilerden oluşmak üzere) uyum içinde çalışmayı başarmış ve bu da etkili sosyal sözleşme mekanizmalarının oluşturulmasına katkı sağlamıştır. Hükümet ile sosyal ortaklar arasındaki işbirliği düzeyinin bu kadar güçlü olmasının nedeninin İrlanda'nın endüstriyel ilişkilerini değiştiren Anglo-Sakson geleneğini sürdürmesi olduğu varsayılabilir.

Bu işbirliği ruhu 1987 yılında başlatılan ve üç yıllık dönemde yapılan sosyal sözleşmelerle somutlaştırılmıştır. Ancak,

62 Cremers, J., Bekker, S., & Dekker, R. (2017). The Dutch polder model: Resilience in times of crisis. In I. Guardiancich, & O. Molina (Eds.), Talking through the crisis: social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries, Geneva: ILO, s. 201.

63 Cremers/Bekker/Dekker, s. 202.

64 Korumalı istihdam, engelli bireylerin korumalı işyeri adı verilen işyerlerinde çalışma yetenek ve davranışlarını geliştirmelerini ve engellilere yönelik hizmet almalarını amaçlayan düzenlemeler bütünüdür.

65 Kichewko, s.92.

66 Kichewko, s.93.

bu sosyal sözleşmelerin tüm sosyal ve ekonomik sorunları kapsayamadığı ve üç yıllık dönem bu araçların ortaya koyduğu amaçlara ulaşılabilmesi için yeterli bir zaman olmadığı tespit edilmiştir. Bu nedenle, İrlanda'da şu anda geçerli olan sosyal ortaklık sözleşmesi on yıllık bir sözleşmedir. Sözleşme sürecinin ilk yıllarında İrlanda'daki sosyal ortakların krizden doğan sorunları çözmeye çalışmaları nedeniyle sosyal sözleşmelerin süresinde yapılan bu değişiklik anlaşılabilir niteliktedir. İrlanda'da uygulanan sosyal sözleşmelerin kökleri 1970'li yıllarda yapılan ücret sözleşmelerine dayanmaktadır.⁶⁷

İrlanda'daki ilk sosyal ortaklık dokümanı Ulusal Toparlanma Programı'dır (1987-1990) ve bu dokümanın temel amacı, insan sermayesi ile devletin ekonomik ve sosyal kaynaklarının daha etkili kullanımı yoluyla kalkınmanın sağlanmasıdır. Ayrıca bu belge, Avrupa'yla bütünleşme, küreselleşme, ücret politikası, vergilendirmenin düzenlenmesi, sosyal adalet, istihdam politikası, çalışma mevzuatı ve rekabet edebilirlik gibi konuları da kapsamaktadır. Yedi kısımdan oluşan bu sözleşme aynı zamanda vergi sisteminin doğrulanması, vergi icrasının iyileştirilmesi, dezavantajlı grupların eğitime erişiminin kolaylaştırılması, ücret artışları, kayıt dışı ekonomiyle mücadele, devletlerin endüstrisinin kalkınması gibi geniş bir yelpazede konulara ilişkin belirli çözümler ve bazı kesin önlemleri teşvik etmiştir.

1990'ların ortalarından sonra, var olan koşulları ülkenin durumuna göre ayarlamak amacıyla sosyal sözleşmelerin çeşitliliği giderek artmış ve bu sözleşmeler işgücü piyasası, eğitim ve öğretim artı sosyal alanlara ilişkin karmaşık konuları ele almaya başlamışlardır. Refah ve Adalet Programı (2000-2003) sosyal sözleşmelerde meydana gelen bu mahiyet değişimi açısından iyi bir örnek sunmaktadır. Bu program barınma, toplu taşıma, kırsal kalkınma ve sosyal içerme, yaşam boyu öğrenme yoluyla devam eden değişikliklere uyum sağlama ve çocuk bakımı gibi sosyal konuları içermektedir. Bir diğer ifadeyle, bu programda yer alan konular bir "sosyal devletin temel amaçları ile aynı doğrultudadır. Konuların çeşitlenmesi ile birlikte, sosyal diyalog mekanizmaları "toplum ve gönüllülük ayağı" olarak bilinen çeşitli STK'ları da sürece dahil etmeye başlamıştır.⁶⁸

Son olarak, 2016 yılında İrlanda'da On Yıllık Çerçeve Sosyal Ortaklık Sözleşmesi ('2016'ya Doğru' olarak da bilinir) yapılmıştır. Bu sözleşme, sosyal ortaklığın çok boyutlu devlet kalkınmasının (ekonomik ve sosyal konular için, makroekonomik konular, ekonomik kalkınma, çocuklar, çalışma yaşındaki bireyler, yaşlı bireyler ve engelli bireyler dahil olmak üzere) temel bir unsuru olarak önemini ortaya koymaktadır. 2016'ya Doğru sözleşmesinin sosyal boyutu, önemli bir sosyal politika yapıcısı olarak bir bireyin yaşam döngülerine odaklanan Yaşam Döngüsü Çerçevesi tarafından düzenlenmektedir. Diğer yandan Sözleşme, memurların işbirliği sürecine aktif katılımının gerekliliğini ve kamu sektöründeki çalışanların niteliklerini modernleştirme gerekliliğini gözler önüne sererek kamu sektörünün modernleştirilmesi açısından bazı ilkeler de ortaya koymaktadır.⁶⁹

Sonuç olarak, sosyal sözleşmeler aynı zamanda siyasilere siyasi duruşlarını güçlendirmek için kullandıkları araçlardır. Örneğin, Maliye Bakanlığı'ndan özerk bir 'ekonomik ve sosyal plan' geliştirmek için, Başbakanlık'ın sponsoru olduğu bir üçlü kurum olan Ulusal Ekonomik ve Sosyal Konsey müzakere sürecinde merkezi konumda yer almıştır. Her ne kadar Ulusal Ekonomik ve Sosyal Konsey Troika'nın müdahalesinden önceki uzun 25 yıllık dönemde hükümet ile endüstri arasındaki ilişkileri güçlendirmeyi başarmış olsa da, sosyal sözleşmeler aynı zamanda Başbakanlık tarafından kendisini devletin temel yöneticisi olarak ileri sürmesi için bir siyasi araç olarak da kullanılmıştır.⁷⁰

2.2.4. İtalya'daki Sosyal Sözleşmeler

İtalya'da ekonomik ve sosyal durum, döviz kuru, ihracatın azaltılması ve ithalatların artmasından kaynaklanan kâr getirmeyen ekonomik konumdan ve yolsuzlukla ilgili siyasi skandallar dalgasından ağır şekilde etkilenmiştir. Dolayısıyla, İtalyan sosyal diyalog sistemi ekonomik kriz ve siyasi kaos (temiz eller eylemi) tarafından şekillendirilmiştir. Ayrıca,

67 Regan, s. 123,124. Kichewko, s. 94.

68 Kichewko,s. 94.

69 Kichewko,s. 95.

70 Regan, s. 119

1980'lerdeki İtalyan sosyal sözleşmeler deneyiminin diyalog üzerinde zarar verici bir etkisi olabileceği çünkü yalnızca devletin değil aynı zamanda sosyal ortakların da yolsuzluk skandallarına karıştıklarına ilişkin bir kamu algısı bulunduğu da belirtilmelidir.

Ücretler, ücret maliyetlerinin azaltılması ve değer biçme konuları ile ilgili ilk sosyal sözleşmeler 23 Ocak 1983 ve 14 Şubat 1984 tarihlerinde hükümet ve ana işçi sendikaları tarafından imzalanmıştır. Ancak, bu sözleşmeler beklenen sosyal ve ekonomik sonuçları sağlamamıştır. Öte yandan, 1990'larda İtalyanlar en önemli sözleşmeleri ve belirli bir dönemde ortaya çıkan tek bir program konusuna odaklanan sözleşme süreci özelliklerini başlatmışlardır. Ücretler ve enflasyonun düşürülmesi ile ilgili olan 1992 sözleşmesi, İtalya'nın Euro Bölgesi'ne girme hayalini gerçekleştirebilmesi için atılması mecburi bir adım olmuştur.⁷¹

İtalya tarihinin en önemli sosyal sözleşmesine bakıldığında, 23 Temmuz 1993 tarihli Üçlü Ulusal Sözleşme "İtalya Sosyal Diyalog Anayasası" olarak görülebilir. Bu sözleşme dört temel amaca dayanarak İtalyan endüstri ilişkileri sisteminin reformunu ifade etmektedir: Gelir politikası; sözleşme prosedürlerinin yeniden yapılandırılması; işyerinde sendika temsili biçimlerinin değiştirilmesi, istihdam politikaları ve üretim sisteminin desteklenmesi için önlemler. Bu sözleşme ayrıca istihdam oranının artırılması için önlemler alınması amacıyla 24 Eylül 1996 yılında yapılan İstihdam Sözleşmesi adında bir eke de sahiptir.⁷²

1990'lı yılların sonlarına doğru, İtalya işgücü piyasası ve özellikle de işsizlik ile ilgili konulara odaklanmıştır. Dolayısıyla 22 Aralık 1998 tarihinde imzalanan sözleşme istihdam konusunu ele almıştır. Bu araç politika kararlarındaki ekonomik ve sosyal konularda hükümet ile sosyal ortaklar arasındaki işbirliğinin ve yoğunlaşma oranının dağıtılmasının (bölgeler, iller, komünler düzeyinde diyalog) önemini vurgulamıştır. Ayrıca iki kademeli bir pazarlık sistemi (ulusal ve şirket düzeyinde), kamu yönetiminde bir dizi reform ve vergilendirmede de enflasyon oranının düşürülmesini önermiştir. İtalyan halkı 2002 yılında sosyal ortakların işgücü piyasasının bazı kısımlarının yönetilmesine katılımı için yeni önlemler içeren müteakip bir sözleşme imzalamıştır.

Sosyal ortaklar 2003 yılında bu sefer hükümet olmaksızın bir diğer sosyal sözleşme yapmaya karar vermişlerdir. Hükümetin dahil olmadığı, "Yenilikçi Sözleşme" olarak da anılan bu sözleşme, hükümet temsilcileri olmaksızın çalışan sendikaları ve işveren birliklerinin temsilcileri tarafından imzalanmıştır. Siyasi kararları etkileyebilme amacıyla 19 Haziran 2003 tarihli Kalkınma, İstihdam ve Rekabet Edebilirlik Sözleşmesi'ni imzalayan taraflar, devletin rekabet edebilirliği, istihdam ve kalkınmanın artırılmasını talep etmişlerdir. Ayrıca bu sözleşmenin temel odak noktalarının araştırma, eğitim, İtalya'nın Güneyi ve altyapı ve hükümetin gelecekteki ekonomik politikalarını etkileme olasılıkları olması da şaşırtıcı değildir.⁷³

2.2.5. Sonuç

Sosyal diyalog, farklı çıkar grupları arasında etkileşim ve bilgi aktarımı sağlayarak ülkenin öncelikleri doğrultusunda bir sosyal fikir birliği alanı oluşturma yolu olarak tanımlanabilir. Bu bağlamda, sosyal sözleşmeler politikası, sosyal diyalog sürecinin sözleşme formunda somutlaştırılması şeklinde anlaşılabilir. Dolayısıyla, bu aynı zamanda sosyal gerçeklikteki bu ekonomik ve sosyal konuların da uygulanma sürecidir. Bu süreç sırasında, hem sosyal ortaklar hem de hükümet, ikisi de bu alanlardaki kamu politikalarından sorumlu ortaklar olarak eşit bir konumda bulunmalıdırlar.

Ne sosyal diyalogun ne de sosyal sözleşmelerin net bir şekilde tanımlanmış olgular olmamaları nedeniyle, bu konulara ilişkin evrensel düzeyde kabul gören tanımları yoktur, ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Dolayısıyla, sosyal sözleşmelerin odaklandıkları temel alanlar ve içerikleri de ülkeden ülkeye değişir. Örneğin, Hollanda'da, çoğunlukla işgücü piyasası ile ilgili konulara odaklanan sosyal sözleşmeler bulunmaktadır. Ancak İrlanda'da sosyal sözleşmeler

71 Regan, s. 126, 128.

72 Kichewko, s. 95.

73 Kichewko, s. 95.

geniş bir yelpazede ekonomik ve sosyal konuları düzenlemektedir ve bu konular sadece ekonomik değil aynı zamanda çocuklar, çalışma yaşındaki bireyler, yaşlı bireyler, engelli bireyler, kültür ve sporla ilgili konulara atıfta bulunan kayıtları da kapsamaktadır.

Yukarıda açıklanan her bir ülkenin farklı sosyal sözleşme modelleri dikkate alındığında, sözleşmelerin aktörleri, konuları ve geçerlilik sürelerini belirleyecek veya tanımlayacak tek bir Avrupa sosyal sözleşme örneği uygulamak ve uygulamak neredeyse imkansız hale gelmektedir. Tüm ülkeler bu sözleşmelerin modelleri ve taraflarını tanımlarken belli bir takdir payına sahiptir. Aynı şekilde, sosyal sözleşmelerin kurumsallaştırılma düzeyi de pek çok ülkede farklıdır. Örneğin, Hollanda ve İtalya'daki sosyal sözleşmelerin çok derin bir şekilde kurumsallaştırılmamış olmasına karşın, İrlanda'daki sosyal sözleşmeler 1987 yılından 2009 yılında sosyal sistemin çöküşüne kadar kamu politikalarının oluşturulmasında bir araç olarak kullanılmıştır. Sonuç olarak, sosyal sözleşmeler kavramı endüstri ilişkileri alanının daimi bir unsuru olabilir fakat aynı zamanda da merkezi düzeyde sosyal diyalog içinde yalnızca geçici bir araç da olabilir.

Son olarak, İrlanda ve İtalya'da, hükümetler sendikalarla yaptıkları üçlü sözleşmeleri parlamento karşısındaki özerkliklerini ve sorun çözme kapasitelerini artırmak için stratejik olarak kullanmışlardır. Endüstri ilişkileri reformlarını meşru kılma ihtiyacı, 2008 sonrası Euro krizi bağlamında, hükümetlerin güçlerini merkezileştirmelerine yol açmıştır. Dolayısıyla, siyasi ortaklıkları sendikalar ve işçilerle ekonomik reform gerçekleştirme arayışına tercih etmektedirler. Sendikalar çalkantılı parlamentolarda ekonomik reformların meşrulaştırılması açısından kilit oyuncular olmaları nedeniyle geçmişte ayrıcalıklı olarak görülmüştür. Kamu sektörü sendikaları istisna olmak üzere, bu durum artık İrlanda ve İtalya'da geçerli değildir.

2.3. İkili Sosyal Diyalogda En İyi Uygulamalar

2.3.1. Belçika: Bankacılık Sektöründe Uzaktan Çalışmaya İlişkin Toplu İş Sözleşmeleri

1998 yılının sonlarında, Bacob ve Dexia adındaki iki banka, uzaktan çalışma, evden çalışma ve uydu ofislerde çalışmaya ilişkin bir toplu iş sözleşmesi imzalamıştır. Bu iki bankanın 2002 yılında birleşmesinden sonra, idare ve işçi sendikası temsilcileri mevcut uygulamaların ve örgütsel yeniliklerin uyumlaştırılması için çalışmışlardır. Bu satın alma süreci her iki bankada da bir dizi bölgesel şubelerin kapatılmasına neden olmuştur. Bu yeniden yapılandırma süreci Dexia bünyesinde bir küresel e-çalışma stratejisi için başlangıç noktası olmuştur.⁷⁴

İşçi sendikaları ve yönetim farklı uzaktan çalışma türlerini düzenleyen yeni bir sözleşme üzerinde pazarlık yapmaya karar vermişlerdir. Uzaktan çalışma bir alternatif olarak tanımlanmaktadır fakat uygulamada kısıtlı bir çalışma biçimidir. Konuya dahil olan işçi sendikaları Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Belçika Liberal İşçi Sendikaları Genel Konfederasyonu ve Belçika Genel İşgücü Federasyonu'dur. Mayıs 2004 tarihinde sosyal ortaklar e-çalışanlar için mali tazminata ek olarak e-çalışanlar ve normal çalışanlar için benzer çalışma ve ücret koşullarını garanti altına alan toplu iş sözleşmesi imzalamışlardır. Uzaktan çalışma bu çalışma düzenini reddetme hakkına sahip olan seçilmiş çalışanlara teklif edilmiştir.

Temmuz 2002 tarihinde, AB Üye Devletleri'ndeki şirketlerde uygulanması düşünülen ve işyerinde çalışanlar ile uzaktan çalışanlar arasında eşitlik sağlayan uzaktan çalışmaya ilişkin bir çerçeve sözleşme Avrupa sosyal ortakları tarafından imzalanmıştır. Bu örnek, Belçika'daki Dexia bankasının 2004 yılında yaptığı gibi, şirketlerin uzaktan çalışma politikalarını bazen AB çerçeve sözleşmesinin ulusal mevzuata aktarılmasından önce resmileştirdiklerini göstermektedir.

Dexia'nın ulusal düzeyde pazarlık edilmiş olmasından dolayı kısıtlayıcı bir özelliğe sahip olan ve 85 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi olarak kanun hükmünde olan Avrupa Çerçeve Sözleşmesi'nin Belçika kanunlarına aktarılmasından bir yıl önce, Temmuz 2005 tarihinde resmi bir anlaşmaya varmış olmasının ötesinde, bu örnek iki nedenden dolayı özellikle ilgi çekicidir: Birincisi, uzaktan çalışmayı gayri resmi bir şekilde, bir diğer ifadeyle herhangi bir yazılı veya resmi sözleşme olmaksızın geliştiren Belçika'daki şirketlerin %78'inin aksine, bir şirketin uzaktan çalışma politikasını nasıl resmi bir

⁷⁴ Taskin, Laurent, Telework as an element of social dialogue at Dexia Bank Eurofound 2008, s. 1.

şekilde geliştirdiğini göstermektedir. İkincisi, uzaktan çalışmanın sosyal diyalogun oluşturulması ve geliştirilmesine nasıl katkı sağlayabileceğini ve bunun karşılığında birleşme gerçekleştiren bir şirketin genel stratejisine de nasıl katkı sağlayabileceğini ortaya koymaktadır.⁷⁵

Toplu iş sözleşmesi uzaktan çalışan işçilerin ve e-çalışma düzenine dahil olan yöneticilerin haklarını ve görevlerini düzenlemektedir. Müsait olunan zamanlar, işin mahiyetinin açıklanması ve bu düzenin sıkça tartışılması ihtiyacı gibi konuları içermektedir. Uzaktan çalışmada sosyal diyalog ise sözleşmenin imzalanmasından sonra devam etmektedir. Uzaktan çalışma ve uzaktan çalışanların kontrol edilmesi ve projelerin takip edilmesi gibi benzer konularda tavsiye sunmak ve bu süreçleri yönetmek üzere bir uzaktan çalışma komisyonu kurulmuştur. Bu komisyon, misyon, hedefler ve yolların net bir şekilde tanımlandığı, sosyal diyalog için uygun bir platform sunmaktadır. Bu komisyon içinde yönetim ve işçi sendikaları uzaktan çalışma projesi için genel ve stratejik yönleri tartıştıktan sonra somut konular üzerinde birlikte çalışmaktadırlar.⁷⁶

2.3.2. İspanya: Perakende Sektöründe Çalışma ve İstihdam Koşullarına İlişkin Toplu İş Sözleşmesi

27 Mayıs 2017 tarihinde, İspanya perakende sektöründeki sosyal aktörler nihayet yaklaşık 260.000 çalışanın çalışma ve istihdam koşullarına ilişkin bir anlaşmaya varmayı başarmışlardır.⁷⁷ Zincir mağazaların ve büyük dağıtımçıların çalışma koşullarına ilişkin çeşitli düzenlemeler içeren bu toplu iş sözleşmesi 2020 yılına kadar yürürlükte kalacaktır. Ancak, aksi belirtilmediği sürece sözleşme süpermarket çalışanlarını kapsamamaktadır.

Yeni bir toplu iş sözleşmesi için müzakereler 14 Şubat 2017 tarihinde başlamıştır. Başlangıçta sosyal ortaklarla anlaşmak çok zor görünmüştür. Örneğin, sendikalar ücretlerin %3 artırılmasını, yıllık çalışma süresinin 28 saat azaltılmasını ve çalışanların çalışmak zorunda oldukları Pazar günleri ve resmi tatillerin sayısının da azaltılmasını talep etmişlerdir. Ancak bu talepler işveren örgütleri tarafından sert bir şekilde reddedilmiştir.

Bu sözleşmeden önce, perakende sektörünün aktörleri 8 Nisan 2013 tarihinde bir başka toplu iş sözleşmesi imzalamışlardır. Bu önceki sözleşme ekonomik çalkantının yaşandığı 2013-2016 yılları arasında geçerli olmuştur. Dolayısıyla, istihdam düzeylerinin korunması için ücretlerin dondurulması, fazladan ödeme olmaksızın Pazar günleri ve tatillerde çalışma gibi krizle mücadele önlemleri içermiştir.⁷⁸ Perakende sektörünün İspanya ekonomisi üzerinde can alıcı bir etkiye sahip olması nedeniyle, İspanyol işçiler ve işverenlerin toplu iş sözleşmelerinin ekonomik koşulların iyileştirilmesi açısından öneminin farkında oldukları sonucuna varmak mümkündür.

Öncekiyle karşılaştırıldığında, yeni toplu iş sözleşmesi çalışma ve istihdam koşulları açısından pek çok iyileştirme sunmaktadır. Öncelikle 2017 yılı için ücretlerde %2,5 artış aynı zamanda da 2018, 2019 ve 2020 yılları için de yıllık sabit %1 artış sunmaktadır. Sözleşme aynı zamanda kıdem için ek ücret ve fazla mesai için de ek ödeme içermektedir. Tüm bu düzenlemeler bir önceki dönemde ortaya konulan kriz önlemlerine kıyasla ileriye dönük önemli bir adım anlamına gelmektedir. Ayrıca, İspanya İstihdam Bakanlığı tarafından sağlanan verilere göre, bu ücret koşullarının diğer toplu iş sözleşmelerinde müzakere edilen ücret koşullarına kıyasla çok önemli bir ilerleme olduğu da bahsetmeye değerdir. Ücretlerdeki artışa ek olarak, toplam yıllık çalışma süresi de azaltılmaktadır. Toplu iş sözleşmesi daha önceden kabul edilen yıllık çalışma süresinden 28 saat daha az bir çalışma süresi sunmaktadır. Dahası, bu sözleşmede yarı zamanlı işçiler ve Pazar günleri ve resmi tatillerde çalışma konularında da birçok olumlu değişiklik ele almaktadır.

Son olarak, bir önceki sözleşmenin aksine, yeni toplu iş sözleşmesi çalışanlar iş-yaşam dengesini geliştirmeyi amaçlayan bir dizi sosyal hükümler de içermektedir. Örneğin, 2017 yılında yapılan sözleşme çalışanların ağır hasta olan yakın akrabalarına bakabilmeleri için işlerini kaybetme riski olmaksızın yılda 1 ila 30 gün arasında ücretsiz izin alma haklarını

75 Taskin s. 1.

76 Taskin, s. 1.

77 Isu Isusi, Iñigo; Muñoz-Baroja Mikel, 2017, Spain: Milestone agreement in retail sector , s.1.

78 Isusi/Muñoz-Baroja,s. 1.

ortaya koymaktadır. Mesleki tehlikelerle ilgili hükümlerin kapsamı genişletilmiş ve yeni sözleşme kapsamında işçiler, yaşadıkları kazaların ve hastalıkların mesleki tehlike sonucu meydana geldiği kabul edilirse, kemoterapi, radyoterapi ve diyaliz tedavileri sırasında ücretlerinin tamamını almaya devam edebileceklerdir. Böylece, sosyal ortakların sosyal politikayı uygulama konusunda hükümete yardım ettikleri sonucuna varılabilir. Ayrıca bu örnek bize toplu iş sözleşmesinin nasıl etkili bir sosyal diyalog mekanizması olduğunu göstermektedir.⁷⁹

Diğer yandan, en son toplu iş sözleşmesi sosyal ortaklar arasında yapılan bir genel çerçeve sözleşmeye, özellikle de 15 Haziran 2015 tarihinde imzalanan ve 2015-2017 yılları arasında toplu iş sözleşmeleri için zorunlu olmayan rehber ilkeler ortaya koyan istihdam ve toplu pazarlığa ilişkin üçüncü sözleşmeye herhangi bir atıfta bulunmamaktadır.

Eurofound tarafından 30 Mayıs 2017 tarihinde yayınlanan bir rapora göre bu sözleşme, kapsadığı işçi sayısı dikkate alınarak, 2017 yılında müzakere edilecek diğer toplu iş sözleşmeleri için bir model olacaktır. Bu rapor ayrıca bunun tüm temsilci işçi sendikaları arasında varılan ilk sözleşme olduğunu ifade etmektedir:

- Büyük Dağıtım Şirketleri Ulusal Birliği (ANGED),
- Bağımsız Ticaret İşçileri Federasyonu (Fetico),
- İşçi Sendikaları Birliği Federasyonu (Fasga),
- Genel İşçi Sendikası (UGT) ve
- İşçi Komisyonları (CCOO).

Bu işçi sendikaları arasında, perakende sektöründe El Corte Inglés, Carrefour, Eroski, Group Auchan-Alcampo, FNAC, C&A, Leroy Merlin ve IKEA gibi dev şirketleri temsil eden ANGED sektörde önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla ANGED toplu iş sözleşmesi müzakereleri sırasında diğer taraflar üzerinde baskı oluşturabilmiştir. Eurofound raporuna göre, bu şirketler İspanya'daki tüm özel sektör çalışanlarının yaklaşık %2,1'ini ve İspanya ticaret sektöründeki çalışanların da %11,7'sini istihdam etmektedir.⁸⁰

Özetlemek gerekirse, İspanya'da 2017 yılında imzalanan ilk toplu iş sözleşmesi çok önemli bir dönüm noktasıdır. Bu sözleşme İspanya'nın sosyal diyalog mekanizmalarının yardımıyla önceki ekonomik krizin ardından toparlanma çabalarını sembolize etmektedir. Ana İspanyol sosyal ortaklar arasında kabul edilen sosyal diyalog için çerçeve rehber ilkeler bulunmamasına karşın, perakende sektöründe yapılan bu sözleşmenin diğer sektörlerde yapılacak müzakereler için de işçi-dostu yeni standartlar ortaya koyması muhtemeldir.

2.3.3. Fransa: Telekomünikasyon Sektöründe Dijital Dönüşüme İlişkin Toplu İş Sözleşmesi

27 Eylül 2016 tarihinde, telekomünikasyon grubu Orange dijital dönüşümü sırasında uygulanacak önlemlere ilişkin bir sözleşme imzalamıştır. Bu sözleşme Paris Borsası'na kayıtlı ve tamamen dijital dönüşüm üzerine çalışan 40 şirketten biri tarafından imzalanan ilk sözleşmedir. Bu sözleşme dijital dönüşümün beraberinde getirdiği fırsatlar ve riskleri vurgulamayı amaçlamaktadır. Sözleşme, şirketin 96.000 Fransız işçisini ve ayrıca dolaylı olarak grubun Fransa'da geliştirilen iyi şirket uygulamalarından faydalanmayı bekleyen toplam 154.000 çalışanının her birini kapsamaktadır. Sözleşme, dijital dönüşümün kayıtsız şartsız kabulü ile dönüşümün mutlak surette reddedilmesi olan iki zıt yaklaşımın ortasında 'dengeli bir konum' yakalamayı amaçlamaktadır.⁸¹

Sözleşmeyi imzalayan taraflar, dijitalleşmenin 'çalışma şeklimizi, işin organizasyonu, çalışma pratikleri ve araç-gereçler açısından alışkanlıklarımızı, iş yükünü değiştireceğini, istihdamın korunması üzerinde etki sahibi olacağını" ifade etmişlerdir. Orange bu süreci çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesi için bir yol olarak görmektedir. Sözleşme grup ve son işyeri seçimlerinde verilen oyların %58,5'ini temsil eden üç işçi sendikası– Fransa Demokratik İşgücü Konfederasyonu (CFDT), Genel İşgücü Konfederasyonu (CGT) ve İşçi Gücü (FO) – tarafından imzalanmıştır.

79 Isusi/Muñoz-Baroja, s. 2.

80 Isusi/Muñoz-Baroja, s. 2.

81 Turlan, s.1.

İmzalayan taraflar dijital dönüşümün bir süreç olduğunu bildiklerini açıkça ortaya koymakta ve dolayısıyla 30 Haziran 2019 tarihine kadar yürürlükte olacak olan sözleşmenin ‘tamamlanması ve yeni gelişmeler olduğunda ve olursa değiştirilmesi’ gerektiği ifade etmektedirler. Dönüşüm ayrıca bir sosyal diyalog konusu haline gelmiştir. Bir CFDT sözcüsü şu ifadede bulunmuştur: ‘Bu temelde çok önemli bir hüküm, çünkü şu anda bizler hızla gelişen bir alanda [...] sadece bildiğimiz etkileri ve riskleri ölçebiliriz.’ Dolayısıyla, yılda bir kez Orange grup yönetimi dijital konularla ilgili politikasını merkezi iş konseyine, Fransa grubunun iş konseyine ve talepte bulunan diğer alt kuruluşların iş konseylerine sunacaktır.

Bunlara ek olarak, sosyal ortaklar Dijital Dönüşümler Ulusal Konseyi’nin kurulmasına karar vermişlerdir. Bu Konsey yönetim üyelerinden ve sürece dahil olan üç sendikanın her birinden gelen üç temsilciden meydana gelecektir. Bu organ ‘muhtemel orta ve uzun vadeli yönler’ üzerine çalışacak ve çalışanları temsil eden kurumlara uzmanlık sunacaktır. Ayrıca dijitalleşmenin sağladığı üretkenlik kazançlarını izleyecektir. Bu CGT tarafından elde edilen kazançların bir kısmının çalışma koşullarının iyileştirilmesi için kullanılması amacıyla talep edilmiştir.

Sözleşme’ye uygun olarak, her bir çalışan dijital araçların tamamen bağımsız bir kullanıcısı haline gelecektir. Bu amaçla, her çalışana eğitim kursları ve bunun için gereken zaman verilecektir. Ayrıca, kendi kendini teşhis etme testleri gönüllülük temelinde gerçekleştirilecektir ve çalışan temsilcilerine işlevsel ve anlaşılır sonuçlar sunulacaktır.⁸²

Sözleşme ‘Orange şirketinde özel yaşama saygı ve düğmeyi kapatma hakkı temel haklar olarak görülmektedir’ ifadesine yer vermektedir. Bu, çalışanların ‘gündüz gece her an, hafta sonları, izin günleri veya eğitim kursları sırasında’ yöneticilerden ve aynı zamanda iş arkadaşlarından veya kendilerinden gelen ‘hayatlarına izinsiz giren’ uygulamalardan (e-posta, SMS veya hızlı mesajlaşma hizmetleri gibi) korunmaları anlamına gelmektedir. 5 Mart 2010 tarihinde yapılan önceki bir sözleşmede Orange’ın sosyal ortakları işçilerin bu tür mesajlara cevap verme yükümlülüğü olmadığını açıklamış ve yöneticilere ‘sonra gönder’ fonksiyonunu kullanmalarını tavsiye etmişlerdir.

Yeni sözleşmede, sunucuların durdurulması gibi otomatik mekanizmalar kurulmuştur. Bu mekanizma çalışanları psiko-sosyal risklere maruz kalmaktan veya çelişkili durumlarla karşılaşmaktan korumaktadır. Orange çalışanlarına dinlenme dönemlerinde veya izin günlerinde e-posta hizmetini ya da diğer iletişim araçlarını kullanmamalarını tavsiye etmektedir. Orange yönetiminin dijital araçların kullanımı konusunda örnek olma görevi bulunduğunu ve ‘bu hakka saygı duyulmasını sağlamak zorunda olduğunu, aynı zamanda çalışanların da dijital araçları kullanmalarının uygunsuz olabileceğinin farkına varmak ve dijital teknolojilerin kullanımı konusunda iş arkadaşlarına saygı göstermek zorunda olduklarını belirtmektedir.

Dijitalleşmenin risklerini önlemek amacıyla, çalışanlar dijital kullanımlarına ilişkin idareye bireysel raporlar sunabilmekte veya toplu bir rapor verebilmektedirler. Bu raporlar dijital araçların kötüye kullanımını tespit etmek üzere kullanılacaktır. Bunlara ek olarak, iş sağlığı ve güvenliğinden sorumlu olan personel dijital araçların kullanımından kaynaklanan olumsuz etkiler konusunda eğitilecektir. Ayrıca, dijital araçların doğru kullanımını teşvik etmeyi amaçlayan önlemler planlanmıştır ve bunlardan bazıları e-postasız gün uygulaması veya ‘Saat 23:00’de e-posta göndermek üzeresiniz, bunu normal çalışma saatleri içerisinde göndermeniz mümkün değil mi?’ gibi sorularla temel kurallara ilişkin hatırlatıcılar sunan ileti pencereleridir.

Orange bu Sözleşme ile bir işverenin işçilerinin özel hayatlarına nasıl saygı gösterdiğini ortaya koymaktadır. Dijital araçların kötüye kullanımı iş yükünün artmasına ve dinlenme sürelerinin azalmasına yol açmaktadır ve bu da çalışanların sağlığı açısından zararlı olabilmektedir. Dijitalleşmenin zararlı yönlerine ilişkin farkındalık ayrıca Fransa’da “düğmeyi kapatma hakkı” için bir kampanya başlatılmasını tetiklemiştir. Bu kampanya Genel Mühendisler, Yöneticiler ve Teknisyenler Sendikası-CGT (UGICT-CGT) tarafından Eylül 2014 tarihinde başlatılmıştır. Bu kampanya sayesinde, Orange dijitalleşme konusunda ilk sosyal diyalogu kuran Fransız grubu haline gelmiştir.⁸³

82 Turlan, s. 1.

83 Turlan s. 2.

2.4. Bölgesel Sosyal Diyalog

2.4.1. Kavram ve Mekanizmalar

Ulusal sosyal diyalogun kötüleşmesi ve siyasetin merkezden uzaklaşması, bölgesel ortaklık diyaloglarının (BOD'lar) gelişimini teşvik etmiştir. Ulusal düzeyde sosyal diyalogun yetersiz olduğu bir ülkede, bölgesel düzeyde sosyal diyalog, sosyo-ekonomik dengeleri korumak için tamamlayıcı bir mekanizma görevi görmektedir. Bu nedenle, ulusal sosyal diyalogun kötüleşmesi ve güçten düşen merkezi siyaset, Avrupa'daki bölgesel ortaklık diyaloglarının (BOD'lar) gelişimini teşvik etmiştir.

Bölgesel Ortaklık Diyalogları çeşitli biçimlerde farklı aktörleri bir araya getirmektedir. Bu, iki belirli şekilde olabilir:⁸⁴

- Belirli bir bölgesel ölçekte sendikalar ve işveren kuruluşları arasında ilişki veya,
 - Ülkeye ve bölgeye göre değişen bu iki aktör ve kamu makamlarının temsilcileri arasında üç taraflı bir ilişki,
- Bölgesel sosyal diyalogun gelişimi aşağıdaki etkenlerle açıklanabilir,
- Avrupa Birliği'nin, özellikle Açık Koordinasyon Yöntemi (AKY) çerçevesinde yerel ortaklıklara teşviki,
 - Özellikle klasik iş müzakereleri ile güçlkle düzenlenebilecek alt yüklenici ağlarının oluşturulması ile üretim örgütlenmesindeki değişim,
 - Yetkinliklerin geliştirilmesi ve geçerlemesi ve iş hayatına ve aile hayatına bağlanan hareketliliğin ve profesyonel ve kişisel geçişlerin örgütlenmesine ilişkin yeni sorunların ortaya çıkması,
 - Kalıcı hale gelme eğilimi gösteren ve tüm paydaşların katılımını gerektiren yeniden yapılandırmadan kaynaklanan baskılar,
 - Daha fazla yerel demokrasi ve yerel bağların oluşturulmasına yönelik amaçlar,

BOD'ların ana araçları, sosyal politikaya ilişkin sözleşmeli bölgesel ortaklıklar olan Bölgesel İstihdam Sözleşmeleridir (BİS'ler). Avrupa Komisyonu tarafından yürütülen bir araştırmaya göre, yerel girişimler iş yaratmanın en iyi yoludur. Bununla ilgili olarak, 1997'den beri Komisyon bazı BİS'lere teknik destek sağlamıştır.⁸⁵

BİS'ler, özellikle dezavantajlı kişilerin istihdamı için çalışanları yeterli hale getirmek için eğitim programları başlatmaları (örneğin, Macaristan'daki BİS'lerden biri Roman istihdamına odaklanmaktadır), genç işsizliğine karşı mücadele etmeyi amaçlayan kariyer yönlendirme programları sunmaları, yerel ve toplum hizmetleri geliştirmeleri ve erkek ve kadınlar için fırsat eşitliğini teşvik etmeleri için yerel işletmeleri destekleyerek iş yaratmaya katkıda bulunmaktadır. Bu amaçla sosyal ortaklar istihdam stratejileri geliştirmekte, istihdam programları hazırlamakta, ağ veritabanları kurmakta, bölgesel istihdam durumuna ilişkin çalışmalar ve araştırmalar yürütmekte, toplantı, seminer ve çalıştaylar düzenlemektedir. Bölgenin özel durumu (yani istihdam kapasitesi, iş fırsatları, işsizlik oranı, dezavantajlı grupların istihdam oranı vb.) temelinde bölgesel istihdam stratejileri BİS'lerin temel amacıdır. BİS'ler sosyal ortaklar istihdam alanında sürekli iletişim halinde tutmaktadır. BİS'ler yerel işgücü piyasasında talep ve arz arasındaki dengeyi sağlamaktadır.⁸⁶

2.4.2. Bölgesel Sosyal Diyalogun En İyi Uygulamaları

a. Avusturya

Avusturya, BİS'nin kurulduğu dokuz ilden oluşmaktadır. Bu sözleşmeler Ulusal İstihdam Eylem Planı'nda belirtilen hedefleri uygulamayı ve Avrupa İstihdam Stratejisini yerine getirmeyi amaçlamaktadır. BİS'lerin ortakları İl Hükümetleri, Bölgesel İşgücü Piyasası Hizmetleri, Federal Sosyal İşler Ofisi, Ekonomik Oda, İş Odası, Sendikalar Federasyonu, Sanayi Federasyonu, Belediyeler Birliği, İl Tarım Odası, İl Okul Kurulu, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ana-akımlaştırması

84 Gazier, Bernard; Bruggeman, Frédéric; Tripartisme et Dialogue Social Territorial, Organisation Internationale du Travail 2017, s. 2.

85 Gambaro, Ludovica, Partnerships for development: Studies on Territorial Employment Pacts in Italy, International Labour Organization (International Institute for Labour Studies, 2004, s. 22.

86 Macaristan Bölgesel İstihdam Sözleşmeleri, s.1.

uzmanları, işçi temsilcileri, işveren temsilcileri, bölgesel Kar Amacı Gütmeyen Kuruluşların temsilcileri ve Bölgesel Yönetim Dernekleri'dir. Sözleşmenin ortakları her bir BİS'de değişiklik göstermektedir, ancak İl Hükümeti, İşgücü Piyasası Hizmeti, Federal Sosyal İşler Ofisi ve sosyal ortakları içermektedir. Çoğu ortak sözleşmelerini bir ila üç yıllık bir süre için oluşturmaktadır.⁸⁷

Avusturya işgücünün belli grupların artan işsizliği ve işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet ayrışması gibi karşılaştığı zorluklar toplu eylemler olmaksızın çözülemeyeceği, bu sorunları çözmek için istihdam politikalarının yeterli olmadığı, eğitim ve bölgesel politikalara ihtiyaç olduğu kabul edilmektedir. Ulusal Eylem Planları, bu politikaları bir araya getirmektedir. BİS'ler sosyal ortakları bir araya getirerek, kaynak kullanımında etkinliği ve verimliliği artırarak, dezavantajlı gruplara destek sağlayarak, iş güvenliğini sağlayarak, yeni istihdam alanları oluşturarak ve bu hedefler için finansman sağlayarak bu politikaların bölgesel düzeyde uygulanmasına katkıda bulunmaktadır.

BİS'ler her bir bölgenin yerel pazar sorunlarını göz önünde bulundurmaktadır ve bu benzer sorunlara karşı bölgesel stratejiler geliştirmektedir. Bu nedenle BİS'ler bölgesel ve yerel sorunları ele almak için çeşitli tedbirler ve araçlar kullanılmaktadır. Avusturya'da BİS'ler yerel ortaklar arasında sosyal diyalog açısından olumlu sonuçlar vermektedir. BİS'ler, işsizlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu destekleyip istihdam edilebilirliği artırarak, aktif işgücü piyasası politikasına yönelik bölgesel yaklaşımın etkinliğini ve verimliliğini yükseltmiştir.⁸⁸

b. Flandre, Belçika

Bir başka örnek de Flandre, Belçika'dır. Bölgesel sosyal diyalogun çok farklı bir versiyonu, Flandre'de oluşturulmuştur. Çeşitli sektörlerdeki şirketler çalışanların motivasyonu konusunda zorluklarla karşılaştıktan sonra, yenilikçi işyeri örgütlenmesine yönelik laboratuvarlar şirketlerle iş örgütlenmesi konularında çalışmak üzere kurulmuştur. Şirketlerin bu girişimi sendikalar tarafından çok güçlü bir şekilde desteklenmiştir. Laboratuvarlar, üniversite, sendika, şirket ve danışmanlar (Flanders Synergy) koalisyonu tarafından kurulmakta ve Flaman hükümeti tarafından sübvansede edilmektedir. İlgili sektörler çok çeşitlidir: inşaat, lojistik, sağlık, sosyal ekonomi, sosyal hizmetler ve tarım⁸⁹. Her laboratuvar, her biri yöneticilerin etki alanını temsil eden yedi temayı kapsamaktadır. Temalardan biri de, şirketlerin örgütlenmelerinin kalitesini (verimlilik, esneklik, kalite, yenilik ve sürdürülebilirlik açısından) iyileştirme ve aynı zamanda da istihdam kalitesini arttırmaya yönelik fırsatlarını genişletmeleri için yeni yöntemler üzerinde yapılan çalışmadır. Amirler, koçlar olarak hareket etmektedir ve hem oturumlar sırasında hem de oturumların dışında soruları olan katılımcılara bir diyalog platformu sunmaktadır. Katılımcılar teoriyi işyerlerinde uygulamaya koymak için ödevler almaktadır. Sendikalar, yapılan çalıştayların çalışanların işverenlerle ilişkilerini iyileştirdiğini söylemektedir. Bu girişimin başarısı, şirketleri kamu finansmanına başvurmadan kendi laboratuvarlarını işletmeleri için teşvik etmiştir. Girişimleri sunan web siteleri gibi çeşitli sektörlerde bir dizi tamamlayıcı katkı gözlenmiştir.⁹⁰

c. İtalya

Oybirliğiyle kabul edilen başarı öyküleri olarak İtalya'nın Mezzogiorno bölgesinde yapılan BİS'ler (ülkenin güney kısmı) de incelenmelidir. 1990'ların sonunda İtalya'da 61 farklı sözleşme imzalanmıştır.⁹¹ Bunlar arasında, Mezzogiorno bölgesinde bulunan 10 BİS, AB Komisyonunun teknik yardım ve doğrudan mali desteğinden yararlanmış ve tüm Avrupa'da 89 TPE'ye ilişkin pilot projenin bir parçası olmuştur.⁹² Avrupa Komisyonu'na göre, İtalyan BİS'lerinin uygulan-

87 Avusturya Bölgesel İstihdam Sözleşmeleri, s. 1.

88 Avusturya Bölgesel İstihdam Sözleşmeleri, s. 2.

89 Gazzier/Bruggeman, s. 38.

90 Gazzier/Bruggeman, s. 38.

91 Milio, Simona; Scrutinizing partnership: The weight of civil society in Italian Territorial Employment Pacts, Partnerships for development: Studies on Territorial Employment Pacts in Italy, 2004, s. 7.

92 Gambaro, s. 21.

ması ve etkisi çok başarılı olmuştur.⁹³

İtalya örneğinin daha iyi anlaşılabilmesi için, 1970'lerde, ülkenin Merkez'i ve Kuzey'i sanayileşmişken, Güney'in geri kaldığını belirtmek önemlidir. 1974 ve 1994 arasında, Devlet "Intervento Straordinario" (Özel Buluş Programı) olarak adlandırılan yukarıdan aşağıya bir ekonomi politikasını benimsemiştir ve özel sektörle işbirliği içinde büyük fabrikalar, petrokimyasallar ve çelik fabrikası kurmuştur. Ancak, bu yatırımlar işsizliği beklediği şekilde sona erdirmemiştir. 1990'ların başındaki kamu yatırımlarındaki kriz nedeniyle Mezzogiorno bölgesi ekonomik daralmaya girmiştir. BİS'lerin uygulanmaya başlanmasıyla, Güney'in ekonomik kalkınma politikası yukarıdan aşağı bir politikadan daha katılımcı bir yaklaşıma doğru kaymıştır.

Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) (Ulusal Ekonomi ve Çalışma Konseyi) yerel yönelimli kalkınma yaklaşımı uygulayarak Güney'in ekonomik daralma sorununu çözme konusunda önemli rol oynamıştır. CNEL, yerel ortaklıklar ve merkezi güç arasında kurumsal bir bağlantı sağlamış ve ortaklık planlamasının önemini ortaya koymuştur. Ardından, CIPE (Bakanlıklararası Ekonomik Planlama Komitesi), ilk kez 1995 yılında CNEL yaklaşımını onaylamak için BİS konusuna eğilmiş ve BİS'lere fon tahsisine yönelik kurallar tanımlamıştır.⁹⁴

İtalya'da BİS'ler üç adımda gelişmiştir:⁹⁵

- i. Başlangıç aşamasında, yerel etkenler bir araya gelerek onaya sunulacak sözleşmeyi hazırlamıştır. Çoğu sözleşmede, sözleşmeler ilk olarak belediye yetkilileri tarafından desteklenmiştir. Hemen arkasından, bu sözleşmelere diğer sosyal ortaklar dâhil edilmiştir.
- ii. Ortaklığın kurulmasını takiben, bazı sektörleri ele almak için çeşitli projeler tasarlanmış ve bunları finanse etme yolları belirlenmiştir. BİS'ler imalat, küçük ve orta işletmeler, tarım, turizm, çevre, işgücü piyasası, sosyal ve bakım sektörlerini kapsamıştır.
- iii. Son olarak, 1999 yılında her sözleşme ile bir limited şirket oluşturulmuştur. Bu şirketler "Soggetto di Intermediazione Locale" (Yerel Aracılık Öznesi) (SIL) olarak adlandırılmaktadır. SIL ve bir akredite banka bir projeyi onayladıktan sonra, söz konusu projeye fonları yönlendirmiştir. Sendikalar ve küçük firma örgütleri tüzüklerini değiştirmek ve fonlarının bir kısmını söz konusu kuruluşa sarf etmek istemedikleri için SIL'e katılmamıştır. Bazı durumlarda, Sangro Aventino ve Napoli Nord Est BİS'lerinde olduğu gibi, belediyeler SIL'i kendi yetki alanlarındaki ekonomik kalkınma için resmi bir kuruma dönüştürmüştür.

On İtalyan BİS'inin Mayıs 1997'de Avrupa Komisyonu'nun BİS'ler hakkındaki pilot projesine katılmasından sonra çeşitli değişiklikler yapılmıştır. Bu değişiklikler aşağıdaki gibidir:

- i. Önem, kalkınmadan istihdama doğru kaymıştır. Bu yüzden isim, Bölgesel İstihdam Sözleşmelerine dönüşmüştür.
- ii. Ortaklıklar, sosyal dışlanma ve çevre ile ilgili meseleler gibi sorunlarla baş etmek için üçüncü sektörden aktörleri dâhil etmeye davet edilmiştir.
- iii. Çevresel derneklerin dahil edilmesi, vakaya bağlı olarak farklı sonuçlar elde etmiştir. Üç vakada, ortaklıklar farklı görüşleri uyumlu hale getirememiştir ve sözleşmeler çevrecilerin yüksek muhalefetiyle karşılaşmıştır. Oristano BİS vakasında, çevreciler, golf sahasının inşaatı hakkında yasal işlem başlatarak, uzun süreli gecikmelere neden olmuştur. Çevre birlikleri, Matese bölgesinde bir gökyüzü merkezi ve Katanya sahilinde otel tesislerinin inşaatı için projelere karşı harekete geçmiştir.
- iv. AB yönergeleri, sözleşmelerin usul planlarını değiştirdiğinden beri, AB katılımı BİS'lerin yöntemini etkilemiştir. Komisyon yeni bir çalışma planı belirlemiştir. Böylece, ortaklık yapısı bir kurumsal koordinatör, bir teknik koor-

93 http://europa.eu.int/comm/regional_policy/innovation/innovating/pacts/pdf/sum_en.pdf, Son erişim Eylül 2017.

94 Gambaro, s. 25-26.

95 Gambaro, s. 26.

dinatör, bir sekreteryaya kurulu ve bir ortaklar meclisine yer vermiştir. Kurumsal koordinatör her zaman en büyük belediyenin belediye başkanı veya il başkanıdır.

v. 200.000 ECU hükmü, teknik sekreteryaya ve teknik koordinatörün yer aldığı koordinasyon yapısını kapsamıştır.

Komisyon yaklaşımı, sadece temsil edilen çıkarların sentezinden ziyade, daha objektif bir analizi teşvik etmiştir. Bununla birlikte, bazı durumlarda bu tarafsızlık gereksinimi, siyasi liderlik ve teknik koordinatör arasında bir sürtüşme yaratmıştır.

İtalya'nın Güneyindeki BİS'lerde uygulamaya koyulan dört ana aktör vardır: yerel yönetimler, işveren örgütü, sendikalar ve üçüncü sektör. En güçlü pozisyon yerel yönetimlere aittir. Kamu politikaları artık sözleşmeler ile şekillendirilmektedir. Hatta, yerel yönetimlerin artan takdire bağlı gücünün aşamalı olarak sözleşme özgürlüğü biçiminde görülebileceği bile iddia edilebilir.⁹⁶

İşveren örgütleri, bölgesel sözleşmeler için kilit aktörlerdir. Assindustria (ulusal sanayi derneği Confindustria'nın il yapısı) ve diğer ticari kuruluşlar, turizm, tarım, el sanatları, ticaret ve üçüncü sektörde projeler geliştirmeyi taahhüt etmiştir. Üç büyük sendika konfederasyonunun (CGIL, CISL ve UIL) hepsi de tüm BİS'lere katılmıştır. Her şeyden önce, sendika temsilcileri, sözleşmelerin hedefleri hakkında bilgi yaymaya ve farkındalık yaratmaya yardımcı olmuştur. Matese BİS'inde, sendikalar tek bir aşda birçok şirketi birbirine bağlamıştır. Yerel yöneticiler tarafından güçlü bir liderlik olmadığı zaman, sendikaların toplu eylem deneyimleri BİS pazarlığı yaklaşımının uygulanması sırasında önemli olmuştur.

Sendikaların BİS içeriği üzerindeki etkisinin üç yönden vurgulanması gerekmektedir:⁹⁷

- Sendikaların yatırım kararları üzerindeki rolü, sözleşmenin kendisinin genel tutarlılığını ve sözleşme ve bölge arasındaki uyumu kontrol etmekle sınırlıydı. Sendikalar, farklı sektörlerin oluşumunu farklı alanların özel ihtiyaçlarına ve özelliklerine hedeflemenin gerekli olduğunu açıkça belirtmiştir.
- Sendikalar insan kaynaklarına özellikle duyarlıydı. Özellikle, mesleki eğitime yönelik tedbirleri dahil etmede ısrar etmiştir ve bu madde Avrupa Komisyonu tarafından önerildiği üzere tüm BİS'lerin planlarına dahil edilmiştir.
- Sadece, sözleşmelerle finanse edilen projeleri uygulayan firmalar işgücü piyasası tedbirleri ile bağlanmış olduğu için, BİS'ler işgücü esnekliği ile ilgili hükümler içermemektedir. Bununla birlikte, sendikalar ve işveren örgütleri arasında imzalanan bölge sözleşmeleri işgücü esnekliği gibi endüstriyel ilişkileri düzenlemektedir. Diğer yandan, tüm sözleşmelere endüstriyel ilişkiler hakkındaki protokol sözleşmeleri eşlik etmiştir. Örneğin, Campania ve Apulia sözleşmelerine kayıtdışı ekonomi hakkındaki protokol sözleşmeleri dahil edilmiştir çünkü kayıtdışı ekonomi bu bölgeler için uzun süren bir problem olmuştur.

Son olarak, üçüncü sektör dâhil olmuştur ancak özellikle sendikaların gözünde tam olarak kabul görmemiştir. Katılımları meclislerle sınırlı olmuştur ve genellikle kiliseyle ilgili örgütler, siyasi parti, sendika ve sosyal kooperatiflerle ilgili politika belirleme sürecine dahil olmamıştır. Ortaklığın yapısının politikalarını ve dolayısıyla harcamalarını etkilediğinin altı çizilmelidir. Örneğin, Agro Sözleşmesi'ndeki sivil toplum, sivil toplumun olmadığı Napoli Sözleşmesi'nin aksine kalkınma planını etkilemiştir. Agro Sözleşmesi'nde çevre protokolü ve sosyal protokol, ortaklığın kar amacı gütmeyen üyeleri tarafından hazırlanmıştır. Ancak, Napoli Sözleşmesi'ndeki ek protokollerin hazırlanmasına katılmamıştır.⁹⁸

d. Aviles, İspanya

Madencilik gibi geleneksel endüstrilerdeki düşüş, vatandaşların yaşamları ve mahalleleri üzerinde ekonomik, mesleki, sosyal ve çevresel olumsuz etkiler yaratmıştır. İspanya'da madencilik veya sanayi sektörlerinde uzmanlaşmış, doğal

96 Gambaro, s. 32.

97 Gambaro, s. 35.

98 Milio, s. 13.

kaynaklara ve vasıfsız işgücüne dayanan şehirler benzer bir süreçten geçmiştir. İspanya'daki Avilés, bu "küçülen şehirler" in güzel bir örneğini oluşturmaktadır. "Küçülen şehir" kavramı, krizde piyasa ekonomisine doğru hızlı geçişi, büyük istihdam kaybını ve bunun belli endüstriyel, liman ve madencilik bölge veya şehirler üzerindeki akut etkisini yönetmeyi başaramayan sanayi ve şirketlere sahip, merkezi olarak planlanmış ekonomilerin ortadan kalkmasını içeren eski sanayileşmiş bölgelerin yaşadığı travmatik süreçleri ifade etmektedir.⁹⁹

Avilés, 1970'lerden beri devlete ait demir ve çelik işlerindeki krizinden ağır biçimde etkilenen İspanyol bölgesi olan Asturias'taki orta ölçekli bir şehirdir. 1950'lerdeki sanayileşmenin ardından (İspanya Hükümeti, kamu şirketi ENSIDE-SA'nın bir parçası olarak şehirde entegre bir demir ve çelik planı oluşturmaya karar verdiğinde), Avilés büyük işçi akını sayesinde hızla bir şehir olarak gelişmiştir.¹⁰⁰ Ancak, İspanya Hükümeti'nin izleyen on yıl içindeki kısıtlayıcı politikası ile birlikte, 1970'lerdeki kriz Avilés'in sanayisizleşmesine yol açmıştır. İkincisine ek olarak, rekabetteki düşüş, yatırımların azalması, işsizlikteki ve diğer sosyal sorunlardaki artış, nüfusun azalmasına doğru bir eğilim ve hâlihazırda mevcut çevre sorunlarını arttıran endüstriyel atıkların çoğalması gibi Avilés'in kentsel gerilemesi ile ilgili başka nedenler de vardır.

10 yıldan fazla bir süredir ise Avilés ekonomik canlandırma ve kentsel dönüşüm sürecine girmiştir. Bu nedenle, gerilemeyi tersine çevirme ve pozitif büyüme oranlarını yeniden tesis etme konusundaki kanıtlanmış kapasitesi dikkate alındığında, Avilés'in son zamanlardaki ilerlemesi, "dayanıklı şehirler" kavramına uyuyor gibi görünmektedir. İlerleme, farklı özelliklere ve menfaatlere sahip çoklu etkenlerden etkilenmiştir. Dış etkenler aşağıdaki gibidir: ¹⁰¹

- i. Şehir, FEDER'den yaklaşık olarak 400 milyon Euro'luk oldukça büyük Avrupa fonlarından çeşitli girişimlere ve programlara (Urban, Equal, Interreg, IFOP) katılımından yararlanmıştır.
- ii. Merkezi hükümet, 1981'deki yeniden yapılandırma planından bu yana çeşitli sanayi politikalarını uygulamıştır ve bu politikalar, şehir çapında stratejik sektörler üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olmuştur.
- iii. Asturias Prensiği Hükümeti, son yıllarda Niemeyer Kültür Merkezi veya Yenilik Adası gibi sembolik projeleri finanse etmek için oluşturulan ağların bir parçasıdır.
- iv. Beş büyük ulus-ötesi şirket (Arcelor-Mittal, Asturiana de Zinc-Xstrata, Saint-Gobain, Alcoa-Inespal ve Du Pont) işletmelerini sürdürmeye ve modernleştirmeye karar vermiştir. Doğrudan istihdam yaratan ve tedarik zinciri üzerinde geniş çaplı bir etkiye sahip bu kararların şehrin geleceği için önemlidir. Böylece insanlar şehirde kalmaya karar vermiştir, bu da bazı kentsel tesis ve hizmetlerin desteklenmesine yol açmıştır.

Bununla birlikte, yerel aktörler de bazı kilit yerel sorunları çözme konusunda önemli rol oynamıştır. Yerel yönetim, ticaret odası ya da sendikalar köklü yerel aktörlerdir, ancak son on yıl içinde işlevleri kalkınma projelerini kapsayacak şekilde sınırlandırılmıştır. Düşüşle mücadele etmek için, işadamları dernekleri, iş inovasyon merkezleri, turizm dernekleri, teknolojik merkezler ve vakıflar gibi yakın zamanda yaratılan paydaşlarla işbirliği içinde çalışmaktadır.

Bu bağlamda, Avilés'de yerel yönetim ve sosyal aktörleri koordine eden resmi bir organ bulunmamasına rağmen, benzer bölgesel girişimler çerçevesinde, bu amaçla son yıllarda birbirini takip eden bir dizi yerel sözleşme imzalanmıştır, örneğin 2008–2011 Asturias'taki Rekabet, İstihdam ve Refah Sözleşmesinin bir parçası olan "Avilés Avanza" Yerel Sözleşmesi. Şehir Konseyi tarafından yönetilen yukarıdaki aktörler belirli hedeflere ulaşmak için bir dizi strateji başlatmıştır: rekabetçi bir şehir yaratan ekonomik teşvik ve istihdam; akıllı bir şehri teşvik eden yenilik ve kültürün desteklenmesi; daha yaşanabilir bir şehir elde etmek için yaşam kalitesini ve çevreyi iyileştirmek; "projeye sahip bir şehri" uygulamaya koymak için yerel sistemlerin güçlendirilmesi.¹⁰²

99 Sanchez-Moral, Simon; Mendez, Ricardo; Prada-Trigo José; Resurgent Cities: Local Strategies and Institutional Networks to Counteract Shrinkage in Avilés (Spain), European Planning Studies, 2015, s.35.

100 Sanchez-Moral, s. 37.

101 Sanchez-Moral, s. 41-42.

102 Sanchez-Moral, s. 42.

Her strateji, sayısız şehir canlandırma girişiminin uygulanmasına yol açmıştır. Bunların arasında, FEDER fonlarından oldukça büyük bir katkı sağlayan bir iş parkı, şimdiden 104 milyon Euro'dan fazla bir yatırımla 3000'den fazla iş yaratmıştır. Rekabetçiliği arttırmaya yönelik stratejilere ek olarak, yerel aktörler yenilik ve kültür projelerini ve kamu altyapı ve hizmetlerinin yenilenmesini veya kentin restorasyonunu desteklemiştir. Bu çabalara paralel olarak, 1992 ve 1993 yılları arasında Avilés Şehir Konseyi tarafından hazırlanan eskimiş 2000 Avilés Stratejik Planı değiştirilmiş ve 2007'de yeni bir Master Planı kabul edilmiştir. Yeni Master Plan'ın temel kaygısı, kültür ve turizm, yaşam kalitesi ve vatandaş katılımının iyileştirilmesine ek olarak şehrin endüstriyel tabanının modernizasyonu ve çeşitlendirilmesiydi.¹⁰³

Özetle, Avilés örneği, çeşitli yerel (özellikle Avilés Şehir Konseyi) ve bölgesel aktörlerin ilgili katkısının yeni bir kurumsal çerçeve oluşturabildiğini ve şehir için gelecekteki bir projeyi kabul edip yerel kalkınma girişimlerini üstlenebileceğini göstermektedir. Ancak, bu yeniden canlandırma sırasında, şehir, şehrin yeniden canlandırma sürecinde özel paydaşların sınırlı finansal katılımı, Arcelor Mittal'in koklaşabilir pillerinin devam eden varlığı, takip edilmesi zor teknolojik gelişmeler ve yerel işletmelerin geleneksel özellikleri gibi bazı zorluklarla karşı karşıya kalmıştır.¹⁰⁴

103 Sanchez-Moral, s. 45.

104 Sanchez-Moral, s. 49-50.



Bölüm 3. Sınır Ötesi Sosyal Diyalog

3.1. Avrupa Düzeyinde Sektörel Sosyal Diyalog Komiteleri

Sınır ötesi sosyal diyalog, Avrupa düzeyinde sosyal ortaklarla istişare, görüşme ve müzakereye ilişkin önemli bir araçtır. AB’de sınır ötesi sosyal diyalogun iki ana bileşeni Avrupa düzeyinde Sektörel Sosyal Diyalog Komiteleri (SSDK’ler) ve Avrupa çerçeve sözleşmeleridir. Bu iki araç bu bölümde incelenecektir.

Avrupa Birliği, 1998’den bu yana 20 Mayıs 1998 tarihli ve 98/500/EC sayılı Komisyon kararı ile kurulan Avrupa düzeyinde Sektörel Sosyal Diyalog Komiteleri (SSDK) aracılığıyla sınır ötesi sosyal diyalogu teşvik etmiştir. Komisyon tarafından muhtemel sosyal etkileri olan AB düzeyindeki gelişmeler hakkında bu komitelere danışılmaktadır. Avrupa Komisyonu, özellikle toplantılarının organizasyonuna yönelik SSDK’lara lojistik ve idari destek sağlamaktadır.¹⁰⁵

Bir SSDK oluşturmak için, sosyal ortak kuruluşları Avrupa Komisyonu’na birlikte başvurmalıdır ve üç kriteri yerine getirmelidir, bunlar:¹⁰⁶

- ulusal düzeyde temsil edilebilirlik
- müzakere etme kapasitesi
- idari kapasite

23 Temmuz 2010’da yayınlanan Avrupa Komisyonu basın bildirisine göre bu Komiteler, AB mevzuatı olarak uygulanan 500’den fazla farklı yasal statü metni üretmiştir. Bu Komiteler, Avrupa’daki sosyal politikaların, endüstriyel ilişkilerin, esenliğin ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, AB 2020 strateji çerçevesinin uygulanmasına da katkıda bulunacaktır.¹⁰⁷ Komisyon, sadece istihdam ve sosyal işler ile ilgili AB politika girişimleri değil, aynı zamanda Lizbon Stratejisi, Avrupa 2020 Stratejisi ve tek pazarın veya finansal piyasa reformunun yeniden başlatılması da dâhil geniş politika yönelim ve stratejileri hakkında da SSDK’lara danıştığı için; AB karar alma süreci üzerinde doğrudan etkisi vardır.¹⁰⁸

SSDK’lar aracılığıyla temsil edilen çok sayıda sektör (hâlihazırda 43 sektör) vardır. Örneğin, devlet ekonomisi için hayati önem taşıyan tarım sektörü 1999 yılında kurulmuştur. Çalışanlar tarafında Avrupa Gıda, Tarım ve Turizm Sendikaları Federasyonu (EFFAT) ve işveren tarafında AT’de İşveren Tarım Örgütleri Grubu (COPA-COGECA) Komite’nin üyeleridir. Komite hâlihazırda, istihdamın geleceği, mesleki eğitim, mevsimlik işçilerin durumu, özellikle kas-iskelet sistemi rahatsızlıklarını dikkate alarak kazaların önlenmesi için CAP’ın sonuçlarına odaklanmaktadır.¹⁰⁹ Bu zamana dek Komite, AGRIPASS CV (2007) hazırlamak için bir Karar, işçilerin tarımda işle ilgili kas-iskelet bozuklukları riskine maruz kalmalarının azaltılmasına ilişkin Avrupa sözleşmesi (2005), İş Sağlığı ve Güvenliğe İlişkin Ortak Bildirge (2005) ve tarımda mesleki eğitime ilişkin Avrupa sözleşmesi (2002) gerçekleştirmiştir.

Türkiye’de tarımın önemi ve tarım sektöründe çocuk işçiliği, iş kazalarının sayısı, iş sağlığı ve güvenliğinin yetersizliği gibi sektörün sorunları dikkate alındığında, benzer ortak taahhütlerin Türkiye’de gerçekleştirilmesi yararlı olacaktır.

Başka bir örnek kimya endüstrisi için verilebilir. Kimya endüstrisine ilişkin SSDK, çalışanlar tarafında IndustriAll Avrupa Sendikası ve işveren tarafında Avrupa Kimyasal İşverenler Grubu’ndan oluşmaktadır. Bu komitede temsil edilen işveren ve işçi örgütleri halihazırda rekabet edebilirlik, araştırma, geliştirme ve yenilik iş sağlığı ve güvenliği, sürdürülebilir istihdam ve kariyer gelişimi, yaşam boyu eğitime odaklanarak, Komite’nin 2015-2020 Yol haritasının uygulamaya konulmasında sanayi, enerji ve iklim politikalarına katkıda bulunmaktadır. Komite son zamanlarda AB İSG Direktiflerine

105 European Sectoral Social Dialogue Recent developments, s. 8.

106 Daha fazla bilgi için; http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-10-354_en.htm?locale=en

107 http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-10-354_en.htm?locale=en

108 European Sectoral Social Dialogue Recent developments 2010, s. 9.

109 CAP reform hakkında daha fazla bilgi için bakınız: https://ec.europa.eu/agriculture/sites/agriculture/files/policy-perspectives/policy-briefs/05_en.pdf

ilişkin Ortak Bildirge (2015), Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'nin 21. Taraflar Konferansı (COP21) öncesinde enerji ve iklim politikasına ilişkin ortak tutum (2015), Avrupa Kimya Sosyal Ortakları Yol Haritası 2015-2020 (2015), Süreç Operatörleri ve İlk Kademe Yöneticilerine yönelik Yetkinlik Profillerine ilişkin 2011 tarihli Avrupa Çerçeve Sözleşmesi'ne Zeyilnameler (2015) gerçekleştirmiştir.

Söz konusu komiteler özellikle iklim değişikliği konusunda farkındalık yaratma ve çevre korumaya yönelik genel standartları belirlemek için yararlı olabilir.

3.2. Avrupa Çerçeve Sözleşmeleri

Avrupa sınır ötesi sosyal diyalogun diğer aracı Avrupa Çerçeve Sözleşmeleri'dir (AÇS'ler). Bu sözleşmeler, ulusal sınırlar boyunca sosyal ortaklıklar kurmaya katkıda bulunmakta ve tamamen yeni sosyal düzenleme biçimleri üretmektedir.¹¹⁰ AÇS'ler, Avrupa Endüstri Federasyonları (AEF)¹¹¹, Avrupa İş Konseyleri¹¹² (AİK) ve/veya ulusal birlikler ve merkezi yönetim tarafından imzalanmaktadır.

Çeşitli Avrupa Çerçeve Sözleşmesi örnekleri mevcuttur. Bu sözleşmeler genellikle AB ve AEA ülkelerini kapsamaktadır.

Örneğin, Allianz SE, belirsiz bir süre için Mayıs 2011'de SE İş Konseyi ile işe bağlı stres hakkında kılavuzlara ilişkin bir sözleşme imzalamıştır. Sözleşmenin uygulama kapsamı hem AB ve AEA ülkelerini hem de İsviçre'yi kapsamaktadır. Sözleşmenin hedefi, Allianz SE'nin işyerinde çalışanlarının güvenliğine özen göstermesini ve sağlıklarını kalıcı bir şekilde korunmasını temin etmesini sağlamaktır. Sözleşmenin amacı, hem işverenler hem de çalışanlar için "işe bağlı stres" konusunda farkındalık yaratmaktır, böylece ortaya çıkabilecek sorunlar, mümkün olduğu kadar erken bir aşamada tespit edilebilmekte, önlenilmekte ve azaltılabilmektedir. Sözleşmenin 3. maddesi, stresi "fiziksel, psikolojik veya sosyal şikâyet veya fonksiyon bozukluklarının eşlik ettiği ve bireylerin üzerlerine yüklenen gereklilikler ve beklentilerle boşluğu dolduramadıkları duygusundan kaynaklanan durum" olarak tanımlamaktadır. Sözleşmeden ötürü Allianz SE'nin, 89/391/EEC uyarınca risk değerlendirmeleri yürütmesi gerekmektedir. Risk değerlendirmesi her iki yılda bir yenilenecektir. Riskleri ortadan kaldırma veya azaltma tedbirleri çalışanlar ve/veya temsilcileri ile birlikte belirlenecektir. Risk değerlendirmesi, işin içeriği, iş yükü, çalışma hızı, çalışma saatleri, çalışma ortamı ve donanımını, kurum kültürü ve usulleri, işyerinde kişilerarası ilişkiler, örgütteki işlev ve kariyer gelişimini içerecektir. Sözleşmenin Ek 2'si, yerel güvenlik temsilcilerinin, çalışma kılavuzları veya işyerinin düzeninde stres yaratabilecek değişiklikler olması durumunda bilgilendirilmesini, stres konusunu çalışanlar ile tartışabilme imkânına sahip olmasını, risk analizine dâhil olmasını, İK Departmanındaki ilgili verilere erişiminin sağlanmasını, işyerinde stres konuna ilişkin kurslara katılabilmeleri için normal görevin yerine getirilmesi çerçevesinin dışındaki işler için ödeme almalarını, stres faktörlerinin kontrol altında olduğundan emin olmak için en az üç ayda bir işyerini incelemesi yapmasını şart koşturmaktadır. Sözleşme ayrıca, kılavuz ve diğer stres azaltma tedbirlerinin etkinliğinin izlenmesini denetleyecek yerel güvenlik komitesini de kurmaktadır. Komite, çalışan temsilcileri ve yönetim üyelerinden oluşmaktadır. Şirketin yerel İK departmanı, alınan tedbirlerin etkinliğini izlemekte ve gözden geçirmektedir ve hem çalışanlara hem de yöneticilere eğitim vermektedir.¹¹³

Başka bir örnek Belçika'dan verilebilir. 2010 yılında, Recticel Group ve Avrupa İş Konseyi, Geçici İşçi Davranış Kuralları konusunda mutabık kalmıştır. Recticel Group'un Merkezi Yönetimi, geçici bir ajansla iş sözleşmesi olan ve Recticel n.v. ve AEA ülkeleri içinde yer alan bağlı şirketlerine sağlanan tüm çalışanlar için bu davranış kurallarına uymayı taahhüt etmektedir. Kuralların 2. bölümüne göre, Recticel her geçici işçinin sağlıklı, güvenli ve onurlu çalışma koşullarına ve azami çalışma saatleri sınırlaması ve yıllık ücretli tatillerin yanı sıra günlük ve haftalık dinlenme süresi hakkına sahip

110 Papadakis, Konstantinos: Shaping Global Industrial Relations, The Impact of International Framework Agreements, 2011, s. 59.

111 Avrupa Endüstri Federasyonları (European Industry Federations -EIFs), Avrupa'da sektörler seviyesinde faaliyet gösteren sendika kuruluşlarıdır.

112 Avrupa Komisyonunun 94/45/EC Yönergesi ile düzenlenen Avrupa İş Konseyleri (European Works Councils-EWCs)Avrupa'da faaliyet gösteren çokuluslu şirketlerde çalışan işçilerin bilgi edinme ve danışma organlarıdır.

113 Sözleşme hakkında daha fazla bilgi için bakınız http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Allianz_StressGuidelines_EN.pdf

olmasını sağlayacaktır. Buna ek olarak, Merkezi Yönetim veya yerel temsilcileri ve yerel temsilciler arasında imzalanan toplu iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça, Recticel Group olağandışı olarak geçici işçilerin uzun süreli kullanımını (yani altı aydan fazla) önleyecektir. Dahası, toplu iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça, istihdam süreleri zarfında, temel çalışma koşulları (maaşlar, çalışma saatleri, ekstra zaman ve dinlenme süreleri, gece çalışması ve tatil günleri dahil) doğrudan işe alımlarla aynı olacaktır. Geçici işçiler, şirketteki diğer çalışanlar gibi sabit bir pozisyona yerleşmeleri için aynı fırsatı vermek amacıyla, iş olanakları hakkında bilgilendirilecektir. Geçici işçiler, diğer çalışanlarla aynı şartlarda kantin, çocuk bakımı ve ulaşım imkânları gibi şirket imkân veya hizmetlerine erişebilecektir. İş mevzuatının geçici işçiler için doğrudan işe alınan çalışanlarla eşit ücret uygulamasını şart koşmadığı durumlarda bu gibi şirket sözleşmeleri geçici işçiler için eşit ücreti garanti edebilmektedir.¹¹⁴

Uluslararası sözleşmelere bir başka örnek de, kadın ve erkekler arasındaki cinsiyet eşitliğini ele almaktadır. SCOR SE (Grubun CEO'su ve insan kaynakları müdürü (İKM)) 2015 yılında Ortak Avrupa Şirketler Komitesi'nin (CCEC) çalışan temsilcileri ile *"kadın ve erkek arasındaki mesleki eşitliğe ilişkin Avrupa Şartı"*ni imzalamıştır.¹¹⁵ Fransa, Almanya, İngiltere, İspanya, İtalya, Belçika, Hollanda, İrlanda, Avusturya, İsveç ve İsviçre'den çalışan temsilcileri Şartı imzalamıştır. Şartın temel hedefi, AB ve İsviçre'deki tüm SCOR Grup ofislerinde kadın ve erkekler arasında mesleki eşitliği sağlamaktır. Mesleki eşitlik terimi işe alım, kariyer gelişimi, en yüksek sorumluluk düzeylerine erişim, mesleki eğitim, eşdeğer eğitim, deneyim, performans ve beceriler için eşit ödeme ve iş/ yaşam dengesi eşit muameleyi içermektedir.

Şart'ın 2. maddesi, işe alım sürecinde toplumsal cinsiyet eşitliğini düzenlemektedir. Bu amaçla, SCOR SE dış ve iç iş tekliflerinin ayrımcı unsurlar içermediğini ve dış iş bulma kurumları aracılığıyla da dâhil daha geniş işe alım süreci için de geçerli olmasını sistematik olarak sağlamayı taahhüt etmektedir. Dahası, Grup ilgili kişilerin istihdam sözleşmesinin niteliğine bakılmaksızın, kadın ve erkekleri nitelik, deneyim, performans, beceri ve sorumlulukları açısından eşdeğer bir sınıflandırma ve ücret seviyesinde seçmeyi taahhüt etmektedir. Şart'a göre ayrımcılık, cinsiyet, fiziksel özellikler, köken, aile adı, doğum yeri, ikamet yeri, yaş, herhangi bir engellilik, siyasi veya dini inançlar, cinsel yönelimler, sendika üyeliği veya faaliyetlere dayanan ayrımcılığı kapsamaktadır. Şart, adayın fiili veya tahmin edilen hamileliğinin SCOR grubunun işe alım sürecinde dikkate alınmayacağını ve hiçbir koşulda SCOR grubunun bir adayın hamileliğine ilişkin herhangi bir bilgi istemeyeceğini vurgulamaktadır.

Şartın 3. maddesi, kariyer gelişimi açısından kadın ve erkek eşitliğini sağlamaktadır. Bu amaçla, analık / babalığın kariyer gelişimi üzerindeki olumsuz etkisi ortadan kaldırılmaktadır. Bu, çalışanın analık/ ebeveyn izninden dönüşüne ilişkin yönetici ve çalışan arasındaki sistematik toplantılarla sağlanacaktır. Yönetici, dönüşü mümkün olduğunca sorunsuz hale getirmek ve çalışanın kariyer rotasından uzak durmak için çalışanın yokluğunda meydana gelen son gelişmeler hakkında çalışana bilgilendirecektir.

Şart'ın 4. maddesi, "cam tavan" olarak adlandırılan kadın istihdamı konusundaki en büyük sorunlardan birini düzenlemektedir. Kadın çalışanlara daha yüksek sorumluluk taşıyan pozisyonlar vermek için, kadın ağı etkinlikleri Grup bünyesindeki çeşitlilik koşullarına ilişkin deneyim paylaşımı ve yansımaya kolaylaştırmak için planlanacaktır.

Şart'ın 6. Maddesi, erkek ve kadınlar arasında eşit ödemeyi güvence altına almaktadır. Bu amaçla, önerilen ödeme işe alım sürecinde kadın ve erkekler için aynı olacaktır. Buna ek olarak, erkek veya kadın herhangi bir çalışanın nesnel ölçütler temelinde ücret artışından faydalanma hakkı vardır. Bu amaca uygun olarak, SCOR Group, adayların benzer eğitim geçmişi, deneyim, performans veya kıdeme sahip oldukları aynı pozisyon için gerekçesiz boşluklar bulunmadığından emin olmak için, şeffaf bir ücret sistemi uygulamayı ve her yıl erkek / kadınlara ödenen miktarı doğrulamayı taahhüt etmektedir. Buna ek olarak, işveren ebeveyn/ analık izni nedeniyle diğer çalışanlara kıyasla çalışanın fiili ücretinin kötü etkilenmemesini sağlamaktadır.

114 Davranış Kuralları hakkında daha fazla bilgi için bakınız, http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Recticel_CodeConduct_EN.pdf

115 SCOR Grup, 7 Kasım 2016 tarihinde Kadın ve Erkek Arasındaki Mesleki Eşitlik "Küresel" Şartını imzalayarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki taahhüdünü güçlendirmiştir.

Şart, sadece SCOR Grubu'nda değil, aynı zamanda işçi temsilcisi organları ve sendikalarda da çeşitliliği sağlamaktadır. Bu amaçla, Şart'ın 9. Maddesine göre, işçi temsilcisi organlar, özellikle Ortak Avrupa Şirketleri Komite üyelerinin değişimi sırasında, çeşitlilik için çabalamayı taahhüt etmektedir.

Türkiye'de sendikaların erkek egemen yapısı düşünüldüğünde, çerçeve sözleşmeler aracılığıyla sendikalarda toplumsal cinsiyet dengesinin desteklenmesi önemli ve örnek bir gelişme olarak kabul edilmelidir.¹¹⁶

Son olarak, BMW ve Siemens'den örnekler verilebilir. BMW, 2005 yılında Avrupa İş Konseyi ve Uluslararası Metal İşçileri Konfederasyonu ile "BMW Grubunda İnsan Hakları ve Çalışma Koşulları Hakkında Ortak Bildirge" imzalamıştır. Benzer şekilde, Siemens AG, 2012 yılında Siemens AG Merkez İş Konseyi, IG Metall ve IndustriAll Küresel Sendikası ile Uluslararası Çerçeve Sözleşme imzalamıştır. Her iki grup da çalışanların örgütlenme özgürlüğünü kabul etmeyi, etnik köken, ten rengi, cinsiyet, din, milliyet, cinsel yönelim ve siyasi inançlara bakılmaksızın eşit fırsatlar ve eşit muameleyi garanti etmeyi, çocuk işçiliğini, zorla çalıştırma ve bağlı işçiliği yasaklamayı, en azından uygulanabilir ulusal asgari ücret mevzuatında belirtildiği gibi uygun bir ücret sağlamayı ve maksimum çalışma saatleri, fazla mesai saatleri ve ücretli izin hakkındaki ilgili ulusal kural ve sözleşmelere uymayı taahhüt etmişlerdir.¹¹⁷

3.3. Ulus Ötesi Şirket Sözleşmeleri

Ulus ötesi şirket sözleşmeleri (UŞS'ler), "ulusal sınırlar boyunca sosyal ortaklığın tanınmasını teşvik eden ve tamamen yeni sosyal düzenleme biçimleri üreten endüstriyel ilişkilere yönelik yeni araçlardır".

Uluslararası Çerçeve Sözleşmeleri (UÇS'ler) ve Avrupa Çerçeve Sözleşmeleri (AÇS'ler) olmak üzere iki başlık altında toplanabilirler.

Küresel Çerçeve Sözleşmeler (KÇS) olarak da adlandırılan Uluslararası Çerçeve Sözleşmeler (UÇS), " taraflar arasında sürekli bir ilişki kurmak şirketin faaliyet gösterdiği tüm ülkelerde aynı standartlara uymasını sağlamak" için çok uluslu şirketler ve bir Küresel Sendika Federasyonu (KSF) arasındaki bir sözleşmedir. Çeşitli KSF'lerin kendi örnek çerçeve sözleşmeler vardır. Örneğin Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'nun (IMF), IMF Örnek Çerçeve Sözleşmesi vardır.¹¹⁸

UÇS'ler, uluslararası çalışma standartlarının hedef şirketin bulunduğu tüm yerlerde sürdürülmesinin sağlanması temel amacına sahip küresel araçlardır. Yeniden yapılanma, veri koruma, İK yönetimi gibi daha somut ve odaklanmış düzenlemeler içeren AÇS'lerden farklı olarak, Tüm UÇS'ler ILO Temel Çalışma Standartlarına dayanmaktadır. UÇS'lerin çoğunluğu, örgütlenme özgürlüğüne ilişkin 87 sayılı ve toplu pazarlık hakkına ilişkin 98 sayılı Birleşmiş Milletler Sözleşmelerine atıfta bulunmaktadır. Ayrıca, bir dizi UÇS, işçi temsilcilerinin ayrımcılık gözetmemesine ilişkin 135 sayılı Sözleşmeye de atıfta bulunmaktadır. UÇS'lerin çoğu, zorla çalıştırmanın kaldırılmasına ilişkin 29 ve 105 sayılı, istihdamda ayrımcılığın önlenmesi ve eşdeğer işe eşit ücrete ilişkin 100 ve 11 sayılı ve aynı zamanda da çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına ilişkin 138 ve 182 sayılı ILO Sözleşmelerini açıkça kabul etmektedir. Bazı sözleşmeler, güvenli ve hijyenik bir ortamın yanı sıra aynı zamanda insana yakışır maaş ve çalışma koşullarının sağlanması konusunda ILO Temel Çalışma Standartlarının tanınmasının ötesine geçmektedir.¹¹⁹

Küresel düzeyde hiçbir yasal yaptırım mekanizmasının bulunmaması karşısında, Uluslararası Çerçeve Sözleşmelerinin hükümlerinin uygulanması, şirket yönetimlerinin işbirliği yapmaya yatkın olmalarına veya sendikaların şikâyetleri çözmek için şirketleri zorlama kapasitesine bağlı kalmaktadır. Buna rağmen, bağlayıcı nitelikleri daha düşük olsa da, UÇS'ler iş mevzuatının yetersiz ve kötü bir şekilde uygulandığı ülkelerde faydalı olmaktadır.¹²⁰

116 Şart hakkında daha fazla bilgi için bakınız ; http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/SCOR_European%20Charter_EN.pdf

117 Bakınız, Telljohann/ da Costa/Müller/Rehfeldt/Zimmer, European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches, Eurofound, 2009, s. 56 vd.

118 Çokuluslu işletmelerdeki insana yakışır iş hakkında ayrıntılı bir özet ve Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya ilişkin ILO Bildirgesi için, bakınız, Çokuluslu işletmeler, kalkınma ve insana yakışır iş: Avrupa ve Orta Asya'da Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi tanıtımı ve uygulaması hakkında rapor, İstanbul, Türkiye, 2-5 Ekim 2017, ILO, 2017.

119 Detaylı bir UÇS örneği için bakınız; Siemens AG, Siemens AG Merkez İş Konseyi, IG Metall ve IndustriAll Küresel Sendika arasında Uluslararası Çerçeve Sözleşme, http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Siemens_Global_EN.pdf.

120 Telljohann/ da Costa/Müller/Rehfeldt/Zimmer, s. 21-24.

Bölüm 4. Sosyal Diyalog Mekanizmalarını İyileştirilmesine Yönelik Öneriler

4.1. Sosyal Diyalogun Aktörlerine Yönelik Ön Koşullar ve Başarılı Bir Sosyal Diyalogdaki Roller ve Sorumlulukları

Önceden de belirttiğimiz gibi, sosyal diyalog terimi hükümet temsilcileri, işverenler, çalışanlar ve son zamanlarda diğer sivil toplum grupları arasındaki, ekonomik ve sosyal politikalarla ilgili olarak ortak ilgi alanına giren konularda her türlü müzakere, danışma ve bilgi alışverişini içermektedir. Başarılı ve sürdürülebilir sosyal diyalog mekanizmalarının kurulması için dört temel ön şart vardır:

1. Güçlü, bağımsız, temsil gücüne sahip çalışan ve işveren örgütleri
2. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık temel haklarına saygı
3. Tüm taraflarca sosyal diyaloga iyi niyetle katılmaya yönelik siyasi irade ve taahhüt
4. Uygun kurumsal destek

4.2. Karşılaştırmalı Çalışmaya Genel Bakış

2008 krizinde ve sonrasında AB ülkelerindeki sosyal diyalog kurumlarının işleyişine odaklanan çalışmamız sosyal diyalog kurumlarının işlevleri ve değeri hakkında anlamlı sonuçlar vermektedir.

Sosyal diyalogun etkinliği ve işlevi ne kadar artarsa, krizin etkilerini gidermenin de o kadar kısa sürdüğü, sosyal diyalog mekanizmalarının genellikle AB'nin 2013 sonrası krizi aşmasında etkili olduğu gözlenmektedir.

Her ülkenin politik ve ekonomik koşulları, sosyal diyalogun başarısını önemli ölçüde etkilemektedir. Sosyal diyalog kurumlarının etkinliği, Kuzey Avrupa, Güney Avrupa ve Doğu Avrupa ülkelerinde ana hatlarıyla farklılaşmaktadır. Diğer yandan, ekonomik krizden ciddi biçimde etkilenen ülkeler krizi daha az hisseden ülkelere ayırt edilebilmektedir. Bununla birlikte, krize maruz kalma derecesi ve basit bölgesel farklılaşma, üçlü sosyal diyalog ve diğer diyalog mekanizmalarının etkinliğini açıklamak için yeterli değildir. Karşılaştırmalı çalışma, sosyal diyalogun etkinliğinin diyalog mekanizmalarının kurumsallaşma düzeyine, diyalog geleneğine, ülkenin o dönem süresinde içinde bulunduğu ulusal politika veya siyasi koşulların belirlenmesinde üçlü ve ikili sosyal diyalog mekanizmalarına verilen alana göre, her ülkede farklılık gösterdiğini gözler önüne sermektedir. Örneğin, üçlü sosyal diyalog, ekonomik kriz dönemi ve sonrasında, genel olarak Kuzey ülkelerinde başarılı bir şekilde gerçekleştirilirken, Finlandiya ve İrlanda buna tam olarak istisna oluşturmuştur. Slovenya, genellikle başarısız olarak görülen Doğu Avrupa ülkeleri arasında oldukça başarılı bir örnektir.

Almanya ve Fransa gibi ülkelerde, her düzeyde sosyal diyalog krizi başarıyla aşma konusunda başından beri önemli rol oynamıştır.

Bize göre, Türkiye açısından en önemli örnekler, krizden ciddi şekilde etkilenen İspanya ve İtalya gibi Güney Avrupa ülkeleridir. Ekonomik krizden ciddi şekilde olumsuz yönde etkilenen bu ülkelerde, AB kurumlarının güçlü baskısı ve siyasi istikrarsızlık başlangıçta siyasi güçler tarafından üçlü sosyal diyalogun sone erdirilmesiyle sonuçlanmıştır. Bununla birlikte, ikili sosyal diyalogun başarısı ve bu zor dönemde üçlü diyalogu canlandırmak için sosyal ortakların çabaları ve bu çabalar sonucunda, söz konusu ülkelerin çoğunda tekrar etkili olmaya başlayan üç taraflı diyalog veya Doğu Avrupa ülkelerinde sosyal diyalogun kurumsallaşmaya başlaması önemli başarılardır.

Bu başarının altında, birlikte hareket eden çalışan ve işveren örgütlerinin yattığını önemle vurgulamak gerekir. Ekonomik ve politik istikrarsızlık krizini tecrübe eden ülkelerde de, demokratik meşruiyeti korumak için inisiyatif kullanan sosyal ortaklar, istikrarsız hükümetlere karşı sergiledikleri sürekli çaba ile üçlü sosyal diyalogu yeniden kurmuş, aynı zamanda da demokratik sistemi tehlikeye atan ekonomik ve sosyal krizi aşmaya zemin hazırlamıştır. Ulusal politikalar oluşturmada hükümetler ile siyasi sorumluluğu paylaşan sosyal ortakların varlığının ve bu güçlü sosyal ortaklara da-

AB Ülkelerinde, İkili, Üçlü, Genişletilmiş Sosyal Diyalog Mekanizmaları ve İyi Uygulama Örnekleri

yanan üçlü diyalog kurumlarının, siyasi istikrarı sürdürme ve krizleri aşma konusunda hükümetler için nasıl güçlü bir destek olabileceğini göstermesi önemlidir.

Bu durum, hükümet ve sosyal ortakların krizin en başından beri neredeyse etkilenmeden krizi aşmak için yoğun olarak işbirliği yaptığı Almanya ve Fransa gibi ülkeler için tesadüf değildir.

Karşılaştırmalı çalışmamız, üçlü sosyal diyalogda en başarılı olan ülkelerin, sosyal ortakların ulusal politikaları belirlemede söz sahibi olduğu ülkeler olduğunu ve ikili diyalogun ne kadar daha fazla gücü varsa üçlü sosyal diyalogun da o kadar daha iyi olduğunu göstermiştir. İkili sosyal diyalogun gücünün kaynağı, AB ülkelerinde toplu pazarlığın yoğunluğudur. Çalışanlar, AB ortalamasında %60 ve Fransa'da %90 oranında toplu pazarlık kapsamındadır.

Bu yüksek oranlar, işletme seviyesinden başlayarak bölgesel, sektörel, sektörlerarası ve son olarak ulusal düzeylere varan çok katmanlı toplu pazarlık uygulaması ile elde edilmektedir. Çalışan ve işveren örgütleri, çalışanların önemli bir bölümünü kapsayan çok katmanlı toplu pazarlık yapısı ve tabanından ulusal düzeyde gerçekleştirilen ikili sosyal diyaloga, sosyal sözleşmelerle üçlü sosyal diyaloga kadar uzanmaktadır.

Bu noktada, Batı ve Güney Avrupa ülkelerinde uzun bir geçmişe sahip sosyal sözleşme uygulamasına tekrar dikkat çekmek istiyoruz. İspanya ve diğer birçok ülkede, sosyal sözleşme uygulamasının sosyal ortaklar ve siyasi güç arasındaki işbirliğini koruma, özellikle kriz dönemlerinde önemli sorunların çözümü, krizin etkilerini hafifletme ve krizi aşmada çok etkili bir yöntem olduğu gözlenmektedir.

Ulusal düzeyde üçlü sosyal diyalogun sonuçları olan sosyal sözleşmelerle birlikte, yerel yönetimleri, çalışan işveren kurulu ve diğer sivil toplum örgütlerini bir araya getiren "bölgesel sözleşme" uygulaması önemlidir. Özellikle kriz dönemlerinde, "bölgesel sözleşme"nin AB ülkelerinin hemen hemen tamamında istihdam, yatırım, çevre gibi sorunları ve diğer tüm yerel sorunları çözme konusunda etkili bir yöntem olarak uygulandığı gözlenmektedir.

Karşılaştırmalı çalışmamız, aşağıdan yukarı doğru birbirini tamamlayan sosyal diyalog mekanizmalarına sahip kriz ve reform programlarını uygulamaya koymanın çeşitli avantajlar sağladığını göstermektedir. Her şeyden önemlisi, sosyal diyalog yoluyla kriz dönemi politikalarının belirlenmesi halkın huzurunda krize yönelik alınan tedbirlerin meşruluğunu artırmaktadır. Demokratik temsil ve siyasal iktidar tarafından belirlenen sosyal ortaklar arasındaki işbirliği, siyasi sorumluluğu paylaşmayı mümkün kılmaktadır. Temsil mekanizmaları, karşılıklı güvene dayalı uzlaşma ve ulusal düzeydeki sözleşmeler yoluyla aşağıdan yukarı doğru uzanan birlikte yönetme bilinci siyasi gücün yükünü azaltmakta ve aynı zamanda da istikrarını korumaya yardım etmektedir.

Krizin etkilerini hafifletmek, yerel düzeyden ulusal düzeye kadar esnek tedbirler almayı sağlamak ve çözüm bulmayı kolaylaştırmak, çok katmanlı sosyal diyalog yapısının diğer avantajlarıdır. Bu nedenle, sosyal diyalog süreçleri AB'deki krizi aşma konusunda çok etkili olmuştur.

Ayrıca, ikili ve üçlü sosyal diyalog mekanizmaları demokratik çoğulculuğu sağlama ve esnek çözüm yaratma kabiliyetine sahip olup, klasik yöntem olan parlamentolar tarafından yasaların çıkarılmasının yerini almakta veya mevzuat yöntemi olarak benimsenmektedir. Çeşitli ülke örneklerinde görüldüğü gibi, sosyal ortaklar, kapsamlı toplu pazarlık özerkliği veya üçlü diyalogla hazırlanan sosyal sözleşmelerden yararlanarak, toplu iş sözleşmeleri yoluyla çalışma hayatındaki sorunları çözmektedir. Fransa örneğinde görüldüğü gibi, üçlü sosyal diyalog yoluyla ulaşılan sözleşmeler yasama yetkisine sunularak kanunlaşmaktadır.

Demokratik temsil mekanizmaları aracılığıyla sorumlulukların paylaşımı bilincini geliştiren Avrupa Birliği'nde, Birliğin sosyal politika konusundaki mevzuat süreçleri, tamamen sosyal diyalog yoluyla gerçekleştirilmektedir.

Buna bağlı olarak, sosyal ve ekonomik politika alanında, uzlaşmaya dayalı, bağlayıcılığı daha düşük, ancak daha esnek bir hukuk yaratma yöntemi, klasik yasama organı aracılığıyla katı mevzuat yaratma yönteminin yerini almaktadır.

Bölüm 5. Sonuç

5.1. Karşılaştırmalı Çalışmanın Temel Bulguları

Sosyal diyalog, farklı çıkar grupları arasında bilgi alışverişini ve etkileşimi sağlayarak ülke öncelikleri için bir sosyal uzlaşma alanı oluşturmanın bir yolu olarak tanımlanabilir. Çalışmamızda, sosyal diyalog mekanizmalarının öncelikli amacının sosyal ortaklar arasında güven ilişkisi kurmak olduğunu, böylece sosyal diyalogun ülkeyi ciddi bir kriz ortamından kurtarmak için etkili sonuçlar oluşturduğunu belirttik. Sosyal diyalogun aşama aşama işyeri, sektörel ve ulusal seviyelerde kurgulanması ve sonrasında da Birlik seviyesinde yasal süreçlere eklenmesi, küreselleşen ekonominin çalışma ilişkileri üzerinde yarattığı olumsuz etkileri, olabildiğince ve dengeleyici bir şekilde, önlemenin teknik bir yöntemi olarak değerlendirilmektedir.

Çalışma aynı zamanda sosyal diyalogun işyerinden başlayıp demokratik temsil mekanizmaları ile tabandan üste doğru genişleyen bir süreç olduğunu ortaya koymuştur. Bu bağlamda, Birlik sosyal politikalarının ilk aşaması olan işyerinde sosyal diyalog, işyerindeki çalışma ilişkilerini düzenlemenin bir yöntemi olarak düşünülebilir.

Sosyal diyalogun kurumsallaştığı ülkelerde, çalışanların yönetsel kararlara katılımı tartışılmaz bir şekilde kabul edilir ve bundan geri adım atmak hiçbir şekilde düşünülemez. İşyerlerindeki sosyal diyalog sürecinin riskleri önlemede ve ekonomik rasyonalizasyon konusunda yönetim stratejileri geliştirmede bir katkısı olduğu kanıtlanmış bir gerçektir.

Çalışan temsilcilerinin yönetsel karar alma süreçlerine katılımının etkin bir ekonomiyi engellemediği ve işyerinde demokrasinin, otoriter yönetim uygulayan işletmelere karşı rekabet avantajı sağladığı, işverenler tarafından özellikle ifade edilmektedir. Hazırlık süreçlerine çalışan temsilcilerinin katıldığı yönetsel kararların çalışanlar tarafından kolaylıkla kabul edildiği, özellikle nitelikli işgücünün işletme ile kendini özdeşleştirebildiği ve bunun da önemli bir rekabet avantajı yarattığı gözlenmektedir. Yapılan çalışmalarda, çalışanların kararlara katılımının yüksek olduğu ülkelerin, aynı zamanda yeni teknolojilerin kolayca kabul edildiği ve rekabet gücü çok yüksek ülkeler olduğu ortaya çıkmıştır.¹²¹

Karşılaştırmalı çalışmalar, sosyal diyalog mekanizmalarının demokratik yapısının temeli olarak çalışanların ve sendikanın temsil gücünün önemini göstermektedir. Demokratik temsil, işyerlerindeki sosyal diyalogun temel unsuru olmasının yanı sıra, sendikalarda demokrasinin gelişmesi ve sendikal faaliyetlerin güçlendirilmesi için etkili bir unsur olarak da öne çıkmaktadır.

Ulusal sosyal diyalog süreçlerinin karşılaştırmalı bir incelemesi ayrıca, demokratik temsilin başladığı işyerlerindeki sosyal diyaloga bağlı olarak, ikili sosyal diyalogun hemen hemen her AB üyesinde sosyal diyalogun belkemiği olduğu gerçeğini yansıtmaktadır. Dahası, iyi işleyen ikili mekanizmalarla donatılmış ülkelerde, üçlü sosyal diyalogların daha iyi çalıştığını söyleyebiliriz. İkili sosyal diyalogun toplumun büyük kesimlerini etkilediği gerçeği, işçilere ve işveren örgütlerine bir görev ve sorumluluk yüklemektedir. Bu görev, işçiler ve işveren kuruluşları arasında güven oluşturmak ve ayrıca, toplu pazarlık özerkliğini korumak için bu kuruluşların bilincini ve sorumluluğunu güçlendirmektir. Bu koşulları sağlayan ikili sosyal diyalog mekanizması, sadece esnek ve etkili sonuçlar üretebilmekle kalmayacak, aynı zamanda üçlü sosyal diyalogu, sosyal alanlarda kamu politikası için eş-sorumlu aktörler olarak hükümete eşit bir konumda, sürdürebilecek veya yeniden başlatabilecektir.

5.2. Türkiye İçin Öneriler

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk dönemlerinden itibaren, ikili veya üçlü sosyal diyalog benimsenmiş ve birçok kurumun yönetiminde sosyal ortaklar yer almıştır. Çalışma Meclisi ve Asgari Ücret Tespit Komisyonu bunlara örnektir. Bugün varlığını koruyan bu kurumların yanı sıra, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Üçlü Danışma Kurulu ve Çalışma Meclisi başta olmak üzere, üçlü ve üçlü-artı sosyal diyalog mekanizması olarak kurulmuş kırkın üzerinde kurum bulunmaktadır.

Ulusal düzeyde, çalışan ve işveren kuruluşlarının Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile görüş alışverişinde buldukları Üçlü Danışma Kurulu ve Çalışma Meclisi görevli olarak etkili bir işlev gerçekleştirmekte iken Ekonomik ve Sosyal Konsey beklenenden daha az başarı göstermiştir.

¹²¹ Hecquet, Mathieu, Essai sur le dialogue social europeen, LGDJ Paris, 2007, s. 8; Daubler/Kittner/Klebe/Wedde, , Betriebsverfassungsgesetz, 13. Auflage, Frankfurt am Main 2012, s.137-138.

AB Ülkelerinde, İkili, Üçlü, Genişletilmiş Sosyal Diyalog Mekanizmaları ve İyi Uygulama Örnekleri

Benzer bir durum, ikili sosyal diyalog açısından da söz konusudur. Türkiye’de sendikalaşma sürecinin başlangıcından bu yana sosyal ortaklar arasında genel olarak yeterince sağlam bir iletişim ve diyalog kurulamamıştır. Bununla birlikte, sosyal ortaklar arasında diyalogu geliştirmek için hiçbir çaba olmadığı söylenemez. Çalışan ve işveren sendikalarının beraber projeler yaptığı veya konfederasyonların, sosyal diyalog algısını ve yöntemlerini geliştirmek için bağlı sendikalarda ve üye işyerlerinde Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile faaliyetler gerçekleştirdiği gözlenmektedir. Bu çabalar kimi zaman sonuca ulaşamamış olsa da sosyal tarafların diyalog ihtiyacını hissetmeleri önemlidir.

Mevcut durumda ve karşılaştırmalı çalışmanın ışığında, sosyal diyalog kapasitesini her düzeyde güçlendirmek için iki temel öneride bulunabiliriz:

* Güven İlişisini Güçlendirmek için Çerçeve Sözleşmeler Uygulamasının Geliştirilmesi, Sürdürülebilir Sosyal Diyalogun Asgari Koşuludur.

Sosyal ortakların düzenli bir diyalog ve anlaşma zemini oluşturmasında ilk adım, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 2b ve 33. maddesi ile düzenlenmiş bir çerçeve sözleşme olabilir. Çerçeve sözleşme, işçi ve işveren konfederasyonlarına üye işçi ve işveren sendikaları arasında işkolu düzeyinde yapılan sözleşme olarak tanımlanmıştır. Çerçeve sözleşme, sözleşmeye taraf işçi ve işveren sendikası üyelerinin mesleki eğitim, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal sorumluluk ve istihdam politikalarına ilişkin düzenlemeler içerebilir(m. 33.3).

Buna göre çerçeve sözleşme, tarafların gönüllü olarak biraraya gelerek imzaladıkları, bağlayıcılığı olmayan, kanunda sayılan amaç ve politikalar açısından standart birliği getiren sözleşmedir.

Kamuda çalışan işçiler bakımından çerçeve sözleşme uygulaması 1989 yılında başlamış olup, tarafları, kamu işveren sendikaları ile ilgili işkolundaki işçi sendikalarıdır. Bu sözleşmeler, Hükümeti temsilen kamu toplu iş sözleşmelerinin koordinesinden sorumlu Bakan tarafından imzalanan anlaşma metnidir. Çerçeve Sözleşmeler, kamuda örgütlü bulunan Türk-İş ve Hak-İş Konfederasyonları ile imzalanmaktadır.

Çerçeve Sözleşmeler, Protokolün imzalanmasını müteakip; işçi sendikaları ile kamu işveren sendikaları arasında işyeri veya işletme düzeyinde toplu iş sözleşmeleri imzalanmaktadır.

2018-2019 yıllarını kapsayan son Protokol, 3 Temmuz 2017 günü anlaşma ile sonuçlanmış ve imza altına alınmıştır.

Buna karşılık, Kanun’un yürürlüğe girmesinden itibaren beş yıl geçmiş olmasına rağmen, özel sektörde çerçeve sözleşme henüz hiç uygulanmamıştır. Herkesin hemfikir olabileceği, iş sağlığı ve güvenliği, çocuk işçiliğinin önlenmesi ve sendikalar ile şirket yönetimlerinde cinsiyet dengesini teşvik etmek gibi konulardan başlayarak çerçeve sözleşmeler yapılması, ikili sosyal diyalogun gelişmesi için önemli bir temel teşkil edecektir. Çerçeve sözleşmeler yoluyla sosyal ortakların temel ilkelerini ve eylem planlarını birlikte belirlemeleri diyalog zeminini güçlendirerek sosyal ortaklar arasında karşılıklı güven ilişkisinin kurulmasına hizmet edecektir.

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, sosyal diyalogun bir ön koşulu olan güven ilişkisinin oluşturulmasına önemli destek sağlayabilecek konum ve araçlara sahiptir. Ulusal sosyal diyalogun ortağı olan Bakanlık’ın, kamu sektöründe olduğu gibi özel sektörde de sosyal ortakları özendirilmesi ve kendisinin bu tarz sözleşmelerin bir ortağı haline gelmesi durumunda, ülkemizde ilk kez gerçek bir sosyal sözleşme hayata geçirilebilir. Üçlü sosyal diyalogun somut sonuçları olan sosyal sözleşmelerin AB ülkelerinde krizlerin üstesinden gelmede nasıl etkili bir rol oynayabileceği görülmüştür. Sosyal sözleşmelerin Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın etkin desteğiyle ülkemizde de uygulamaya konması halinde olumlu politik, sosyal ve ekonomik sonuçlar elde edilmesinin mümkün olacağına inanıyoruz.

* Sosyal Diyalog için Ön Koşul olan Demokratik Temsil Mekanizmalarının İyileştirilmesi: Çalışanların Bilgi ve Danışma Haklarının Kabulü ve İşyerinde Sosyal Diyalog Kurumlarının Oluşturulması

İşçilerin temsil edilmelerinin gerekliliği, Türkiye’nin taraf olduğu ve çalışanlarca seçilen veya sendika tarafından atanan bir temsilcinin varlığının şart olarak koşulduğu ILO Sözleşmelerinde, özellikle de işyerinde işçilerin temsil edilmesine ilişkin 135 No’lu İşçi Temsilciliği Sözleşmesi’nde belirtilmiştir. Ancak, Türkiye’de bu Sözleşmenin uygulanması, sadece

sendika tarafından atanan işyeri sendika temsilcileri ile sınırlıdır. Sendika örgütlenmesinin olmadığı işyerleri açısından, işçilerin atanmış yahut seçilmiş temsilciler aracılığı ile yönetime katılmaları gönüllü girişimlere bağlı kalmaktadır.

Seçilmiş işçi temsilciliği ve işyerlerinde sosyal diyalog, Türkiye’de uzun süredir tartışılan konular olmasına rağmen, bunların hayata geçirilmesi mümkün olmamıştır.

Oysa Türkiye, işçi temsilciliği ile bilgilendirme ve danışma haklarını düzenleyen (Güncellenmiş) Sosyal Şart’ın hükümlerini herhangi bir çekince koymadan imzalamış ve iç hukuk niteliği kazandırmıştır. Buna göre, bilgilendirme ve danışma hakkı, ulusal hukukumuz tarafından tanınan anayasal güvenceye sahip temel bir haktır. Bu temel hakkın yasalarla düzenlenmesi Anayasanın kanun koyucuya verdiği bir görevdir.

AB hukuku temsilciler aracılığıyla işyerinde çalışanların bilgi ve danışma hakkını birçok direktifte düzenlemektedir. 2002 yılında yürürlüğe giren “2002/14 sayılı Bilgi Edinme ve Danışma Haklarına ilişkin Çerçeve Direktifi” bu konudaki genel düzenlemedir.

Aslında, işyerinde işçi temsilciliği, AB kurulmadan bile önce neredeyse yüz yıldır, Batı Avrupa ülkelerinde yerleşik bir uygulama olmuştur. İşyerinde sosyal diyalog, her ülkenin tarih ve kültürüne göre biçimlenmiş olup, salt işyerinde sosyal diyalogun incelenmesi ve Türkiye için bir model önerisi yapılması ayrı ve daha kapsamlı bir çalışmayı gerektirmektedir.¹²²

Burada, işyerinde sosyal diyalogun geliştirilmesinin, Türkiye’de çalışma ilişkilerine ve sosyal ortakların güçlendirilmesi ile işçi-işveren anlaşmazlıklarının çözülmesine sağlayacağı katkıdan kısaca bahsedeceğiz.

Türkiye, bilgilendirme, danışma ve katılım haklarını düzenleyen 21 ve 22. maddelere ilişkin bir çekince belirtmeden (Güncellenmiş) Avrupa Sosyal Şartı’nı kabul etmiştir. Buna göre, işyerinde sosyal diyalogun üzerlerinde şekilleneceği bilgilendirme ve danışma hakkı Türk hukukunda kolektif bir sosyal hak olarak yerini almıştır.

Şart’ın yasal bir organı olan Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, Şart’ın 21. maddesine uygunluğun asgari düzeyde sağlanıp sağlanmadığının denetlenmesinde 2002/14 sayılı Çerçeve Direktifi’ni temel aldığını ve Çerçeve Direktifi ile diğer ilgili direktiflerin Şart’ın 21. maddesinin tamamlayıcı ve ayrılmaz ögesi olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda, Türk yasa koyucuları, ilgili direktifleri, özellikle 2002/14 sayılı Direktifi, esas almıştır ve ulusal hukukta bilgilendirme ve danışma hakkını düzenleme yükümlülüğünü üstlenmiştir.

İşyerlerindeki sosyal diyalogun Türkiye’ye sağlayacağı en önemli fayda, bireysel çalışma ilişkilerinde çatışmalar yerine uzlaşma kültürünün geliştirilmesi olacaktır. İş ve sosyal güvenlik mevzuatından kaynaklanan ihtilafların sayısı ve ilk derece mahkemeler ile Yüksek Mahkeme’deki makul olmayan iş yükü, fazla söze hacet bırakmamaktadır. Mahkemelere getirilen dava sayısının, nüfus büyüklükleri Türkiye ile aynı fakat toplam istihdamları Türkiye’den daha fazla olan Almanya ve Fransa gibi ülkelerle mukayese edilemez olmasının en önemli sebebi, bu ülkelerin gelişmiş sosyal diyalog mekanizmaları ve problemleri işyerinde çözme kültürüdür.

İlgili direktifler iyi niyet ve kapsamlı yapısal reformlar aracılığıyla ulusal hukuka aktarılsa bile, sendikalaşmanın zayıflığı ve işyerlerinde sosyal diyalog kültürünün olmaması gibi yapısal sorunlar nedeniyle, sosyal diyalogun gelişimi, başlangıçta kolay olmayacaktır. Her halükarda, sosyal diyalogun çalışanlar ve işverenler için fayda yaratacağı görüşünü taşımaktayız. Ancak, işyerlerinde sosyal diyalogun sosyal ortaklar tarafından benimsenmesi ve endüstriyel ilişkilere yönelik faydalarının tanınması için Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın etkili desteği gerekmektedir.

122 Bkz. Engin, E. Murat, İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, İstanbul 2012.

Kaynakça

- Antoniou, Lucas, 2017. Cyprus: Latest working life developments – Q1 2017. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/cyprus-latest-working-life-developments-q1-2017>
- Austria Territorial Employment Pacts, OECD Forum on Partnerships and Local Governance at ZSI (Centre for Social Innovation), Vienna, 2006.
- Bach, Stephen; Stroleny, Alexandra, 2013, Social dialogue and the public services in the aftermath of the economic crisis: strengthening partnership in an era of austerity, European Commission project Coordinated by Professor Stephen Bach, King's College, London.
- Blaziene, Inga/Aumayr-Pintar, Christine: National capacity-building initiatives for social partners: Experiences in five EU Member States, Published on: 16 January 2017, Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/national-capacity-building-initiatives-for-social-partners-experiences-in-five-eu-member-states>
- Braakmann, Nils/Brandl, Bernd, The Efficacy of Hybrid Collective Bargaining Systems: An Analysis of the Impact of Collective Bargaining on Company Performance in Europe, 2016, https://mpr.ub.uni-muenchen.de/70025/1/MPRA_paper_70025.pdf
- Compa, Lance A., Pursuing International Labour Rights in U.S. Courts: New Uses for Old Tools <https://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1331&context=articles>
- Cremers, J., Bekker, S., & Dekker, R. (2017). The Dutch polder model: Resilience in times of crisis. In I. Guardiancich , & O. Molina (Eds.), Talking through the crisis: social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries (pp. 189-212). Geneva: ILO.
- Cziria, Ludovit: Sustaining social dialogue though the crisis: The Slovakian experience, Talking Through the Crisis, Ed. Igor Guardiancich/Oscar Molina, ILO, p. 213-231.
- Daskalova, N. 2012. Trade Unions Oppose Public Administration Pay Reform. Available at: <http://eurofound.europa.eu/eiro/2011/11/articles/bg1111011i.htm>.
- Daubler/Kittner/Klebe/Wedde, Betriebsverfassungsgesetz, 13. Auflage, Frankfurt am Main 2012.
- Dedoussopoulos, Apostolos; Aranitou, Valia; Koutentakis, Franciscos; Maropoulou, Marina.
- Assessing the impact of the memoranda on Greek labour market and labour relations, International Labour Office, Governance and Tripartism Department. – Geneva: ILO, 2013, Working Paper No. 53
- Dimitrov, P. 2009. Labour Relations and Social Dialogue in Bulgaria in 2009. Belgrade: Friedrich-Ebert- Stiftung.
- EIROOnline – European Industrial Relations Observatory On-line. 2009. Bulgaria: Industrial relations profile. Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/bulgaria.pdf>.
- Engin, E. Murat: İşgücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, İstanbul 2012.
- Ersöz, Halit Yunus: AB ve Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi, İstanbul Ticaret Odası, Yayın No. 2008-40, İstanbul 2008.
- Eurofound: Greece: Social partners’ reactions to legislative reforms in the labour market, 25 August 2017/ Author: Penny Georgiadou
- Eurofound: Greece: Parties commit to national social dialogue following 2017 National General Collective Employment Agreement, 04 August 2017.
- Eurofound: Greece: Latest working life developments – Q1 2017, 15 May 2017, Author: Sofia Lampousaki
- Eurofound: Greece: Latest working life developments – Q2 2017, 31 July 2017, Author: Penny Georgiadou

European Commission (2001). Territorial Employment Pacts. http://europa.eu.int/comm/regional_policy/innovation/innovating/pacts/pdf/sum_en.pdf, Last access September 2004, European Commission.

European Sectoral Social Dialogue Recent developments 2010 edition, European Commission, 2010.

France: First company-level agreement on digital transformation signed at Orange Source, 2017. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/france-first-company-level-agreement-on-digital-transformation-signed-at-orange>

Freyssinet, Jacques, Social dialogue in the shadow of the State in France, in: Talking Through The Crisis Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries, Geneva: ILO, 2017

Gambaro, Ludovica: Bottom-up development? The experience of the European Territorial Employment Pacts in Italy, 2004.

Gambaro, Ludovica, Partnerships for development: Studies on Territorial Employment Pacts in Italy, International Labour Organization (International Institute for Labour Studies, 2004

Gazier, Bernard; Bruggeman, Frédéric; Tripartisme et Dialogue Social Territorial, Organisation Internationale du Travail 2017.

Görmüş, Ayhan: Türkiye’de Sosyal Diyalogun Gelişimi, Çalışma ve Toplum, 2007/3.

Guardiancich, Igor, Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia / edited by Igor Guardiancich; International Labour Organization, Decent Work Technical Support Team and Country Office for Central and Eastern Europe. - Budapest: ILO, 2012

Guardiancich, I. 2013. Pension Reforms in Central, Eastern and Southeastern Europe: From Post-Socialist Transition to the Global Financial Crisis (New York, Routledge).

Hála, J. 2009. Czech Republic: Industrial relations profile. (Eurofound). Available at: <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/country/czech.republic.pdf>

Hassel, Anke, Policies and Politics in Social Pacts in Europe, European Journal of Industrial Relations, 2009, Volume 15 Number 1, p. 7–26.

Hecquet, Mathieu, Essai sur le dialogue social europeen, LGDJ Paris, 2007

Hungary Territorial Employment Pacts, OECD Forum on Partnerships and Local Governance at ZSI (Centre for Social Innovation), Vienna, 2006.

Isusi, Iñigo; Muñoz-Baroja Mikel, 2017, Spain: Milestone agreement in retail sector Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/spain-milestone-agreement-in-retail-sector>

Kichewko, Karolina, “European Social Pacts Policy (The Netherlands, Ireland and Italy)”, Polish Political Science Review, 2013, v.1, p. 87-100.

Lesch, Hagen; Vogel, Sandra: Germany’s Response to the Global Economic and Financial Crisis, Talking Through the Crisis, Ed. Igor Guardiancich/Oscar Molina, ILO, p. 131-149.

Lukic, Goran: 2015 Annual Review of Labour Relations and Social Dialogue Slovenia, p. 1-20. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/bratislava/12474.pdf>

Methodological Tool: Social Dialogue-Consultation Framework for promoting Quality and Social Responsibility in Regional/Local Government. www.southeast-europe.net

Mihaylova, T. 2012. Industrial Relations Landscape to Change After Review. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/industrial-relations/industrial-relations-landscape-to-change-after-review>

Milio, Simona; Scrutinizing partnership: The weight of civil society in Italian Territorial Employment Pacts, Partners-

hips for development: Studies on Territorial Employment Pacts in Italy, 2004.

Molina, Oscar, Miguélez, Fausto, 2016. Post-crisis social dialogue in Spain: The calm after the storm http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---ed_dialogue_msu/documents/publication/wcms_536007.pdf

Molina, Oscar; Miguélez, Fausto, From negotiation to imposition: social dialogue in austerity times in Spain / Oscar Molina, Fausto Miguélez, International Labour Office, Governance and Tripartism Department. - Geneva: ILO, 2013, Working paper ; No.51.

Molina, Oscar; Guardiancich Igor, 2017. Comparative overview: National trajectories and good practices in social dialogue http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_548950.pdf

Molina, Oscar, Miguélez, Fausto, Post-crisis social dialogue in Spain: The calm after the storm, in: Talking Through The Crisis Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries, Geneva: ILO, 2017.

Molina, Oscar, Godino Alejandro, Rodríguez Juan, Country Report: Spain, Report to the Project "Bargaining for Social Rights at Sectoral Level" (BARSORIS) - Project financed by EU, European Commission DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Social Dialogue, Industrial Relations, <http://archive.uva-aias.net/426>

Moral, Simon Sanchez, Resurgent Cities: Local Strategies and Institutional Networks to Counteract Shrinkage in Avilés (Spain), European Planning Studies, 2015 Vol. 23, No. 1, 33–52, <http://dx.doi.org>

Multinational enterprises, development, and decent work: report on the promotion and application of the Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy in Europe and Central Asia, Istanbul, Turkey, 2–5 October 2017, ILO, 2017.

Palma Ramalho, Maria do Rosário, Portuguese labour law and industrial relations during the crisis, International Labour Office, Governance and Tripartism Department. - Geneva: ILO, 2013, Working Paper ; No.54.

Papadakis, Konstantinos: Shaping Global Industrial Relations, The Impact of International Framework Agreements, 2011.

Patra, Eleni, Social dialogue and collective bargaining in times of crisis: the case of Greece, International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department. - Geneva: ILO, 2012, Working Paper, No.38.

Pedaci, Marcello, Di Federico Rossella, Employers and trade unions responses to precarious work in four sectors in Italy, Italian Report to the Project "Bargaining for Social Rights at Sectoral Level" (BARSORIS) - Project financed by EU, European Commission DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Social Dialogue, Industrial Relations, <http://archive.uva-aias.net/426>

Pedersini, Roberto; Regini, Marino, Coping with the crisis in Italy: employment relations and social dialogue amidst the recession, International Labour Office, – Geneva: ILO, 2013 Working paper; No.50.

Regan, Aidan, Rethinking social pacts in Europe: Prime ministerial power in Ireland and Italy, European Journal of Industrial Relations, 2017, Vol. 23(2), p. 117 –133.

Perista, Heloísa; Lima, Maria da Paz Campos; Carrilho Paula, Portugal: Latest working life developments – Q1 2017. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/portugal-latest-working-life-developments-q1-2017>

Petrylaite, Daiva: Post-crisis social dialogue in Lithuania: The contentious path of social policy reform, Talking Through the Crisis, Ed. Igor Guardiancich/Oscar Molina, ILO, p.171-187.

Recovering from the crisis through social dialogue in the new EU Member States: the case of Bulgaria, the Czech Republic, Poland and Slovenia (Edited by Igor Guardiancich), 2012.

Sanchez-Moral, Simon; Mendez, Ricardo; Prada-Trigo José; Resurgent Cities: Local Strategies and Institutional Networks to Counteract Shrinkage in Avilés (Spain), European Planning Studies, 2015.

Stanojevic , M.; Krašovec, A. 2011. Slovenia: Social Pacts and Political Exchange. In Social Pacts in Europe: Emergence, Evolution and Institutionalization, edited by S. Avdagic , M. Rhodes and J. Visser. Oxford: Oxford University Press, 232–256.

Taskin, Laurent, 2008, Telework as an element of social dialogue at Dexia bank. Available at: <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/articles/telework-as-an-element-of-social-dialogue-at-dexia-bank>

Telljohann/ da Costa/Müller/Rehfeldt/Zimmer, European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches, Eurofound, 2009.

The Agirc-Arrco 18 March 2011 agreement on supplementary pensions: “Historic agreement” or “mere protective compromise?”], in La revue de l’IRES, No. 69, pp. 69-110.

Vogel, Sandra, Working together: Germany’s response to the global economic and financial crisis, in: Talking Through The Crisis Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries, Geneva: ILO, 2017.

<https://www.worker-participation.eu/National-Industrial-Relations>