

Avrupa’da Sektörel ve Sektörlerarası Sosyal Diyalog**Sectoral and Intersectoral Social Dialogue in Europe****Volkan IŞIK***

ORCID ID: 0000-0003-3690-969X

Makale Geliş Tarihi / Received : 08.03.2018

Makale Kabul Tarihi / Accepted : 30.05.2018

Öz

Avrupa’da demokratikleşme sürecinin ve sosyal korporatizmin bir sonucu olarak ortaya çıkan sosyal diyalog, resmi olarak ilk dönemde işçi ve işveren tarafları arasındaki görüşmeler şeklinde iken, zamanla geçmişten gelen anlayışın etkisiyle önemli ilerlemeler kaydetmiş; devletin ve diğer çıkar gruplarının taraf olduğu sektörel ve sektörlerarası düzeylerde komiteler vasıtasıyla gerçekleştirilen üçlü ve çoklu diyaloga dönüşmüştür. Çalışma hayatında uzlaşmanın katılımcı demokrasi yoluyla tesis edilmesinde en etkili yöntemlerden olan sosyal diyalogun Avrupa’daki yapısını; ortaya çıkış süreci, düzeyleri ve işleyişi ile birlikte değerlendiren bu çalışma; Avrupa’da sosyal diyalogun sektörel ve sektörlerarası düzeylerdeki etkinliğini değerlendirmektedir. Bu kapsamda yöntem olarak literatür taramasına dayanan çalışmanın amacı; Avrupa’da sosyal diyalogun gerçekleştiği düzeyleri çalışma yaşamındaki yansımaları ile birlikte analiz etmektir.

Anahtar Sözcükler: Sosyal diyalog, sektörel sosyal diyalog, sektörlerarası sosyal diyalog, sosyal korporatizm.

Abstract

The social dialogue, which emerged as a result of the democratization process and social corporatism in Europe, was formally the negotiations between the workers and employer parties in the first period, but in the course of time it made significant progress with the impact of the understanding coming from the past. It has been transformed into a triple and multi-dialogue by means of committees at the sectoral and intersectoral levels where the state and other interest groups are parties. The European structure of social dialogue, which is one of the most effective methods of establishing reconciliation through participatory democracy in working life; this study evaluating the emergence process, levels and good practice examples; it evaluates the effectiveness of social dialogue in sectors at sectoral and intersectoral levels. In this context, the study’s main purpose which is based on literature review is to evaluate the levels of social dialogue in Europe together with the reflections of working life.

Keywords: Social dialogue, sectoral social dialogue, intersectoral social dialogue, social corporatism.

Giriş

Batı Avrupa’nın demokratikleşme süreci ve neo-korporatizmin en önemli alt ögesi olan sosyal korporatizmin gelişmesiyle ortaya çıkan ve önem kazanan sosyal diyalog, başlangıçta işçiler ve işverenler arasında gerçekleşen ikili görüşmelerle sınırlı iken zamanla devletin ve bu üç kesimin örgütlü temsilcileri olan sendikaların da sisteme dâhil edildiği çok taraflı katılımcı yapıları ortaya çıkarmıştır.

AB düzeyinde sosyal diyalog, üye ülkelerde özellikle Kıta Avrupa’sında mevcut olan korporatizm anlayışı ile sosyal ortaklık geleneğinin AB düzeyine yansımalarıdır. İki dünya savaşı arasında ve sonrasında birçok Avrupa ülkesinin devlet ile sosyal tarafların işbirliğini sağlamayı önemsemeleri ve onları, ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi sürecine katma çabaları sosyal diyalogun kapsamının genişlemesine sebep olmuştur (Koray ve Çelik, 2007: 35). Zira AB düzeyinde sosyal diyalogun gelişim sürecinde sosyal taraflar yarı-yasa koyucu konumuna

*Dr. Öğr. Üyesi, Aksaray Üniversitesi, volkani83@gmail.com

E-ISSN: 2651-4036 / © 2018 Journal of Management and Labour. This is an open access article.

Önerilen Atıf Biçimi / Recommended Citation: Işık, V. (2018). Avrupa’da Sektörel ve Sektörlerarası Sosyal Diyalog. *Yönetim ve Çalışma Dergisi*, 2(1), 50-63.

yükseltildiği gibi kendilerine istihdam stratejisi gibi politikaların uygulanması ve takibinde oldukça önemli roller verilmiştir.

Gerçekten de iki dünya savaşı arasındaki dönem; AB'nin pek çok dönüşümü, ekonomik, sosyal ve siyasal sonuçları birlikte yaşadığı bir dönemdir. Her şeyden önce 1929 krizi ve sonrasında liberal politikalarla daha fazla devam edilemeyeceği düşüncesinin yaygınlaşması, Fabian derneğinin refah devleti görüşlerinin kabul görmeye başlamasıyla sonuçlanmış (Alcock vd., 2011: 19), Keynesyen ekonomi politikaları liberalizmin krizinin anahtarı olarak görülmüştür. Bu dönem refah devleti anlayışıyla birlikte aynı zamanda Avrupa'da korporatizmin yaygınlık kazandığı yıllardır. Sosyal dayanışma ve uyum arayışları bazı ülkelerde totaliter siyasi rejimlere ve otoriter-faşist bir sisteme yol açarken, bazı ülkelerde toplumsal sınıflar ve devlet arasında daha demokratik uzlaşma arayışlarıyla, toplumu piyasanın tahribatından korumaya yönelik demokratik ve sosyal korporatizm denilen ilişkilerin gelişmesini sağlamıştır. İşte bu sosyal korporatizm anlayışı yıllar içerisinde Avrupa'da yaygın olarak kabul görmüş ve bugünün sosyal diyalog mekanizmalarını oluşturmuştur.

Günümüzde AB düzeyinde sosyal diyalog sadece işçi ve işverenler arasında gerçekleşen işyeri düzeyindeki komitelerin çok ötesinde; danışma, müzakere ve karar-verme süreçlerini içeren sosyal tarafların kendi aralarında ve ayrıca hükümetle gerçekleştirdikleri sektörel ve sektörlerarası düzeylerde uzlaşmaya dayalı çıkar temsil mekanizmalarına dönüşmüştür.

Sosyal taraflar arasındaki ilişkilerin kurumsallaşmış olması ve çatışmaları uzlaşma ile çözme geleneği bu mekanizmanın en önemli özelliğidir. Bunlar, sosyal diyalogun etkin bir şekilde işleyebilmesi için elzem şartlardır. Bu şartları ortaya çıkaran gelenek ve kültürün oluşması ve gerekli kurum ve ilişkilerin gelişmesi ise kısa dönemde mümkün değildir. Bu nedenle bu kurumların kökenini geçmişte aramak gerekmektedir. Nasıl ki kapitalizmin dönem itibarıyla diğer büyük uygarlıklar yerine neden önce Batı uygarlıklarında ortaya çıktığı sorusu feodal yapının taşıdığı özelliklerle veya Weber'in Protestan Ahlakı ile açıklanabiliyorsa (Giddens, 2012: 139), AB'deki sosyal diyalog kültürü ve çoğulculuk anlayışının ortaya çıkışını da korporatizm ile açıklamak mümkündür.

Sonuç itibarıyla Avrupa'da tarihsel kökeni korporatizme dayanan sosyal diyalog yapılarının kurumsal olarak 1950 ve 1960'lardan itibaren, öncelikle tarım, endüstri ve ulaştırma sektörlerinde başlayarak, çeşitli formları geliştirilmiştir. 1957 Roma Antlaşması'ndan günümüze sürekli yükselen bir değer olarak Avrupa müktesebatının da bir parçası haline gelen sosyal diyalog; yine 1957 Roma Antlaşması'yla kurulan Ekonomik Sosyal Komite vasıtasıyla, birlik içerisinde sosyal kesimlerden oluşan ve sosyo-ekonomik konularda kendisine danışılan ve görüş bildiren kurumsal bir yapıya dönüşmüştür.

Sosyal diyalogun gelişiminde ikinci önemli adım ise AB düzeyinde çalışanların ve işverenlerin yer aldığı en önemli diyalog araçlarından biri olan sektörel sosyal diyalog komitesinin oluşturulması olmuştur. 1998 yılında Komisyon 98/500 sayılı kararıyla AB düzeyinde sektörel diyalogun gelişmesi için komiteler kurulmasına karar vermiş ve üçüncü adım tamamlanmıştır.

Batı Avrupa, geçmişten gelen bir anlayışla sosyal diyalogun işleyişi bakımından diğer ülkelere örnek teşkil etmektedir. Bu nedenle Avrupa'da sosyal diyalogun sektörel ve sektörlerarası düzeylerdeki etkinliğiyle birlikte işleyişinin incelenmesinin, düzgün/insan onuruna yakışır işlerin yaratılmasında ve çalışma yaşamında katılımcı demokrasinin güçlendirilmesinde önemli ve gerekli olduğu düşünülmektedir. Bu gereklilikten hareketle yöntem olarak literatür taramasına dayalı bir derleme çalışması şeklinde planlanan bu çalışmada; sosyal diyalogun Avrupa'daki işleyişi, günümüzün sosyal diyalog anlayışının gelişimine etki eden gelişmelerle birlikte ele alınarak, sektörel ve sektörlerarası düzeylerde sosyal diyalog mekanizmaları değerlendirilecektir.

1. Sosyal Diyalog Kavramı

Sosyal diyalogun kavramsal olarak incelenmesi suretiyle geniş anlamda bir tanım yapılabilir. Buradan hareketle kavramdan yola çıkarak; sosyal diyalogun toplumu ilgilendiren, bir diğer ifadeyle toplumsalın ifadesi olan “sosyal”ın kendi içerisindeki iletişimini “diyalogunu” ifade ettiği söylenebilir. Biraz daha net bir tanımla; sosyal tarafların iletişimidir.

Çalışma yaşamında sosyal diyalog kavramının 1980’lerden sonra ortaya çıkan küreselleşme sürecinin bir sonucu olarak literatürde yer kazanmaya başladığı söylenebilir (Cam, 2012: 64). Bu dönem sonrasında sosyal diyaloga ilişkin geniş bir tanım; sosyal diyalogun, sosyal, ekonomik ve siyasal konularda hükümetle diğer sosyal tarafları bir araya getiren ve bilgi paylaşımından dayanışmaya ve hatta ortak karar almaya kadar uzanan çok boyutlu bir süreç olduğu yönündedir (Koray ve Çelik, 2007: 21).

Sosyal taraf ifadesiyle ilk akla gelen modern toplumun ilk sosyal tarafları olan; işçi ve işverenler ile bunların örgütleri olan sendikalar olması doğaldır. Ancak günümüzde sosyal taraflar yalnızca işçiler ve işverenlerden ibaret değildir. Devlet ve sivil toplum örgütleri de birer sosyal taraf olarak diyalog süreçlerine girdiklerinde sosyal diyalog çok taraflı olarak yaratılmış olur. Dolayısıyla sosyal diyalog süreçlerindeki sosyal taraflar başta işçi ve işveren temsilcileri olmakla birlikte çoklu katılımda, diğer ilgili sivil toplum kuruluşlarının da diyalog süreçlerine katıldığı görülmektedir.

Buradan hareketle sosyal diyaloga ilişkin dar ve geniş tanımlar yapılabilir. Dar anlamda sosyal diyalog; işçi ve işverenlerin ve bunların örgütleri arasında uzlaşmaya yönelik ikili etkileşim ve işbirliği anlamına gelirken, geniş anlamda sosyal diyalog da sürece devlet ve diğer organize çıkar grupları da dâhil olmaktadır.

Günümüzde sosyal diyaloga ilişkin yaygın kabul gören ve literatürde de sıkça kullanılan bir tanım ise; Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)’nün yapmış olduğu tanımdır. Sosyal diyalog ILO tarafından; hükümetlerin, işverenlerin ve işçilerin temsilcileri arasında, ekonomik ve sosyal politika ile ilgili ortak ilgi alanlarına ilişkin gerçekleştirdikleri her türlü müzakereyi, istişareyi veya sadece bilgi alışverişini içerecek şekilde tanımlanmıştır.

ILO’ya göre; devlet, diyaloga resmi bir taraf olarak doğrudan ya da dolaylı olarak katıldığında üçlü (tripartite) diyalogdan bahsedilebilecekken, yalnızca işçi ve işveren (ya da sendikalar ve işveren örgütleri) arasında iki taraflı (bipartite) şekilde gerçekleşebilecektir. Katılımcı demokrasinin geliştiği ülkelerde ise sürece diğer organize çıkar grupları da katıldığında çok taraflı (multipartite) sosyal diyalog mekanizmaları oluşturulmaktadır.

Sosyal diyalog, tarafların çıkarlarının farklılaştığı ve çatışma olasılığının arttığı durumlarda çatışmacı yaklaşım yerine uzlaşmacı yaklaşımı benimseyerek oluşturulan uyum mekanizmalarını ifade etmektedir.

Sosyal diyalogu demokrasiyle ilişkilendiren tanımlar; demokratik siyasal rejimi benimsemiş ülkelerde işçi ve işveren sosyal taraflarının üst örgüt temsilcileri vasıtasıyla toplumda yer alan diğer organize çıkar grubu temsilcileri ile birlikte ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları olarak ifade etmektedirler (Işığışık, 1999:2, Palaz, 2005:492-493, Cam, 2017:9). Bu tanımda dikkat çeken husus sosyal diyalog sürecine diğer organize çıkar gruplarının da ilave edilmesi suretiyle yaşadığı anlamsal genişlemedir. Demokratik batı toplumlarında, ekonomik ve sosyal politikaya ilişkin kararlar; işveren ve işçi temsilcileri yanında çok taraflı sosyal diyalog mekanizmaları kurularak bir diğer ifadeyle bütün sivil toplum kuruluşlarının katılımı ile alınmaya çalışılmaktadır.

Demokratik rejimi benimsemiş ülkelerde, toplumsal taraflar ile toplumda yer alan diğer çıkar gruplarının temel iktisadî ve sosyal politikaların belirlenmesine ve uygulanmasına katılımı olarak da ifade edilen kavram, çağdaş siyasal demokrasiyi benimseyen ülkelerin çalışma ilişkilerindeki en önemli ortak özelliklerin başında gelmektedir.

Çalışanların yönetime katılması alanıyla ilgili literatür çok uzun bir geçmişe sahiptir. Önceleri işçi kooperatifleri şeklinde 1800'lü yıllarda İngiltere'de meydana gelmiş örgütlenmeler zamanla dünyaya yayılmış ve endüstriyel demokrasi ve bu anlayışı sağlayabilmenin temel aracı olan sosyal diyalog bu şekilde yaygınlaşmıştır. Ayrıca 1. Dünya Savaşı esnasında Amerika'da işçilerin sorunlarının çözülebilmesi ve çalışanların kararlara katılabilmeleri için birçok komite kurulmuştur.

Bunların temel amacı; işverenlerin işyerlerinde çalışanlara daha fazla söz hakkı tanımaları ve kararlara katılımlarının sağlanması sonucunda verimliliklerinin daha yüksek olacağı yönündeki inançlarıdır. Sürece dahil olan tüm taraflar, ortak çalışmaya dayalı yapıcı bir diyaloga girebilmek için, kazan-kazan stratejisini esas alarak müşterek çıkar ve irade çevresinde buluşmalıdırlar.

Sosyal diyalog çıkış noktası itibarıyla işyerinde demokrasi ve çoğulculuğu ön plana çıkaran uygulamaları yaşama geçirmeyi amaçlamaktadır. Günümüzde yaşanan hızlı değişim sürecinin ve giderek karmaşıklaşan çalışma yaşamının yarattığı çeşitli sorunlar, çalışma ilişkilerinin taraflarını işbirliği içinde hareket etmeye yöneltmektedir. Sosyal diyalog üzerinde yapılan çalışmaların temel iddiası; emek piyasasının düzgün ve çatışmadan uzak bir şekilde işleyebilmesi için taraflar arasında düzgün işleyen bir diyalogun gerekliliği üzerine odaklanmıştır. Dolayısıyla çalışma yaşamında düzgün ve sistemli işleyen diyalog mekanizmalarının kurulması gerekmektedir. Bu mekanizmalar bazı ülkelerde gönüllülük esasına dayalı olarak kendiliğinden ortaya çıkarken, bazı ülkelerde yasa ile düzenlenmektedir.

2. Avrupa'da Sosyal Diyalogun Gelişimi

AB'de sosyal diyalogun gelişimini şekillendiren dönüm noktaları yasal düzenlemeler dikkate alındığında Maastricht öncesi ve sonrası dönem ile sosyal diyalogda özerklik anlayışının şekillendiği Lisbon sonrası dönem olmak üzere 3 aşamada incelenebilir. Sosyal diyalogun gelişimi üzerinde önemli etkileri olan bu yasal düzenlemelerin ortaya çıkış sebepleri ise sosyal diyalogu benimsemiş bir yönetim anlayışı, katılımcı demokrasi ve sosyal ortaklık bilinciyle açıklanabilir. Bu unsurlar aynı zamanda Avrupa sosyal modelinin şekillenmesinde etkili olmakla birlikte sosyal diyalogun sağlıklı işlemlerini de sağlamaktadır. Bu nedenle bu başlık altında Avrupa'da sosyal diyalogun gelişimini etkileyen ve yasal düzenlemelerle şekillenen aşamaların yanında Avrupa'daki sosyal korporatizmin Avrupa sosyal diyalog anlayışının şekillenmesi üzerindeki etkisi ele alınacaktır.

2.1. Sosyal Diyalogun Yasal Gelişim Aşamaları

Öncelikle Maastricht öncesi döneme ilişkin yasal dayanaklar açısından gelişim sürecine bakıldığında; sosyal diyalogun 1957 Roma Antlaşması'ndan günümüze sürekli yükselen bir değer olarak Avrupa müktesebatının bir parçası haline geldiği görülmektedir. 1957 Roma Antlaşması'yla kurulan Ekonomik Sosyal Komite, artık Birlik içerisinde sosyal kesimlerden oluşan ve sosyo-ekonomik konularda kendisine danışılan ve görüş bildiren kurumsal bir meclis niteliğine kavuşmuştur.

Bununla birlikte Avrupa düzeyinde sosyal taraflar arasında gerçekleşen sosyal diyalog; Brüksel yakınlarında 1985'te Val Duchesse'de ikili diyalog şeklinde başlatılmıştır. Aynı yıl Tek Senet, "Komisyon sosyal ortaklar arasında Avrupa düzeyinde, eğer onlar arzu edilir nitelikte görürlerse sonu akdî ilişkilere varabilen, bir diyalogu geliştirmek için çalışır" şeklinde yeni 118A maddesi ile sosyal diyalogu meşru bir zemine oturtmuştur (Delorme, 1997: 382). 1989 yılında Strazburg'ta imzalanan "İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı"nın giriş bölümünde ise; AB'de sosyal diyalogun önemi vurgulanmış ve sosyal diyalog, birliğin sosyal hayatına yön veren bir süreç olarak görülmüştür (Atasayar, 1998: 94).

1985'ten Maastricht Antlaşması'nın kabulüne kadar, sosyal taraflar Val Duchesse diyalogu bağlamında sektörlerarası düzeyde bütün meslekleri ilgilendiren pek çok ortak ve bağlayıcı

olmayan belge yayınlamışlardır. 1993'te imzalanan Maastricht Antlaşması'nın eki olan Sosyal Politika Protokolü ile Avrupa sosyal tarafları sosyal politika alanında AB düzeyinde yarı-yasa koyucu konuma yükselmiştir.

1990'ların başlarında kurumsal yapı değişmiştir. AB'de sosyal diyalog, Maastricht Antlaşması'na dahil edilen sosyal protokol ve sözleşmenin sosyal ortaklara yalnızca Komisyonun tüm önerilerine iki kez danışılması hakkını değil, aynı zamanda çerçeve anlaşmalarını müzakere etmek için geniş kapsamlı bir fırsat sağlamasıyla niteliksel olarak yeni bir gelişim aşamasına ulaşmıştır. Böylelikle sosyal diyalogun gelişimi açısından Maastricht sonrası döneme geçilmiştir.

Bu dönemde Maastricht antlaşmasına eklenen ve daha sonra Amsterdam Antlaşması'na dahil edilen 138 ve 139 sayılı Komisyon kararları dikkat çekmektedir. Sosyal ortakların ve sosyal diyalogun tanınması, 138 (1). maddesinde açıkça belirtilmiştir:

“Komisyon, Topluluk düzeyinde yönetim ve işgücünün istişare edilmesini destekleme görevini üstlenecek ve taraflar için dengeli destek sağlayarak diyaloglarını kolaylaştırmak için gerekli her türlü önlemi alacaktır.”

Burada bahsedilen sosyal ortaklar arasındaki diyalog türü, yüksek derecede bir özerklik ile karakterizedir.

Özellikle, sektörel ve sektörler arası ilişkileri kapsayan 139 (1). Maddesine göre ise; sosyal taraflar arasındaki görüşmelerin AB seviyesinde sözleşme ilişkilerine yol açabileceğini öne sürmektedir. Bu, sosyal tarafların açık bir şekilde - eğer isterlerse - bir Avrupa pazarlık alanı inşa etme hakkına sahip olmaları bakımından son derece önemlidir.

Bu gelişmeler doğrultusunda 1995 ve 2004 yılları arasında hem sektörlerarası düzeyde hem de sektörel düzeyde çalışma hayatını ilgilendiren çeşitli metinler ortaya çıkmıştır. Örneğin; sektörlerarası düzeyde sosyal tarafların görüşmeler neticesinde ortaya çıkardığı 3 metinde sonuca varılmıştır. Ebeveyn izni (1996), yarı zamanlı çalışma (1997) ve belirli süreli iş sözleşmeleri (1999) gibi önemli konular üzerinde yoğunlaşan metinler, daha sonra Bakanlar Konseyi tarafından onaylandıktan sonra AB direktiflerine dönüştürülmüştür.

Ebeveyn izinlerine ilişkin anlaşma 2009 yılında tekrar gözden geçirildiğinde bir sosyal diyalog sürecinden daha geçmiştir. Bunun sonucunda başka konuların yanı sıra, ebeveyn izni süresi üç aydan dört aya çıkarılmıştır. Yarı zamanlı çalışma ve belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin anlaşmalarda da, önemli ilerlemeler sağlanmıştır. Bu anlaşmalar, yarı zamanlı ve belirli süreli iş sözleşmesine dayalı çalışan işçilerin, tam zamanlı çalışanlara göre daha olumsuz muamele görmemeleri gerektiğini teyit etmiştir.

Bunlara ek olarak, sosyal ortaklar; tele çalışma (2002), işe bağlı stres (2004) ve iş yerinde taciz ve şiddet (2007) gibi konularla ilgili üç çerçeve anlaşması yanı sıra yeterlilik ve niteliklerin yaşam boyu gelişimi (2002) ve cinsiyet eşitliğine (2005) ilişkin eylem çerçeveleri imzalamışlardır (Weber, 2007:2).

Sosyal diyalogun yasal olarak şekillenmesinde 3.döneme ise Lisbon Antlaşması ile geçildiği söylenebilir. Özellikle Lisbon Antlaşması ile değiştirilen AB'nin İşleyişi Hakkındaki Antlaşma (TFEU)'nın bu şekillenmede payı büyüktür. TFEU madde 152'ye göre;

‘Birlik, ulusal sistemlerdeki farklılıkları göz önünde bulundurarak, Birlik düzeyinde faaliyet gösteren sosyal tarafların rolünü tanıır ve teşvik eder. Birlik, özerkliklerine saygı göstererek sosyal taraflar arasındaki diyalogu kolaylaştırır.’

Ayrıca yine TFEU madde 154'de;

“Komisyon, sosyal tarafların Birlik düzeyinde birbirine danışmasını geliştirmekle görevlidir ve taraflara dengeli bir destek verilmesini gözeterek aralarındaki diyalogu kolaylaştırmak için gereken her türlü tedbiri alır. Bu amaçla Komisyon, sosyal politika

alanında öneriler sunmadan önce, sosyal taraflara Birlik eyleminin muhtemel istikameti hakkında danışır.’

ifadesiyle sosyal partnerlere Komisyon tarafından danışılmasını öngören bir prosedür sağlamaktadır. Bu ifadelerle göre; sosyal tarafların rollerini artırma ve diyalog süreçlerini kolaylaştırma görevi açık bir şekilde Avrupa Komisyonu’na verilirken, Komisyonun özellikle sosyal politikalara ilişkin alacağı kararlarında sosyal taraflara danışması zorunlu tutmuştur.

TFEU madde 152’deki sosyal tarafların özerkliği vurgusu sosyal diyalogun Lisbon sonrası döneminin karakteristik özelliğini vurgulamaktadır. 2001 yılında Laeken Konseyine verdikleri kararla, sektörlerarası düzeyde sosyal ortaklar, özerk sosyal diyalogun esas olarak Komisyon gibi kurumlardan bağımsız olarak yürütüldüğü gerçeği ile tanımlanan sosyal diyalogun en son aşamasını başlattı. Bu özerk sosyal diyalogdan kaynaklanan uygulamaya yönelik, ancak yasal olarak bağlayıcı olmayan belgelere ise “yeni nesil metinler” denilmektedir.

Sosyal diyalogun özerk bir şekilde yürütülmesi olgusu, öncelikle ortak belgelerin AB kurumlarına değil, ilgili kurumların ulusal üye örgütlerine yönlendirildiğini vurgulamaktadır. İkinci olarak, bu belgelerin uygulanmasının, AB kurumlarının katılımı olmaksızın (direktif üretmekten farklı olarak) sosyal taraflar tarafından yönetileceği anlamına gelir (Branch, 2005:326). Bu nedenle özerk yeni nesil metinlerin uygulanabilirliğinin sağlanması amacıyla sosyal taraflar izleme ve değerlendirme amacıyla çeşitli takip prosedürleri geliştirmektedirler.

2007 yılına kadar AB’nin özerk sosyal diyalog mekanizması; hem sektörler arası hem de sektörel düzeyde 50’yi aşkın yeni nesil metin ortaya çıkarmıştır. Bunlardan bazıları; yaşam boyu öğrenme, sektörel düzeyde sağlık ve güvenlik ve tele-çalışma ile ilgili özerk çerçeve anlaşmaları (2002) ile iş yerinde stres (2004) ve işyerinde taciz ve şiddet (2007) gibi süreç odaklı belgelerdir.

2.2. Sosyal Diyalogun Gelişimi-Sosyal Korporatizm İlişkisi

Sosyal diyaloga ilişkin literatür incelendiğinde; birinci başlıkta da ifade edildiği gibi çoğunlukla; devlet, işçi ve işveren tarafları arasındaki iletişimi esas alan tanımlar ve uzlaşma esaslı kurullardan oluşan uygulama örnekleri karşımıza çıkmaktadır. Ancak gerek ikili gerekse üçlü veya çoklu diyalog mekanizmalarını oluşturmak sosyal ortaklık anlayışına dayalı bir sosyal diyalog kültürü inşa etmek için yeterli değildir. Böyle bir diyalogu etkin kılmak bir diğer ifadeyle sağlıklı işletilebilmek için; sosyal diyalogu benimsemiş bir yönetim anlayışı, sağlıklı işleyen demokratik karar verme süreçleri ve kurumsallaşmış ilişkiler ağından oluşan bir sosyal ortaklık zeminin hayata geçirilmesi gerekmektedir.

Avrupa’daki uygulaması ile sosyal diyalog mekanizmasına bakıldığında işte bu sosyal ortaklık tarafının ön plana çıktığı görülmektedir. Sosyal diyalogun geliştirilmesi ve güçlendirilmesi; rekabet edebilirliği ve sosyal ortaklık temelinde adaleti teşvik etmede ve ekonomik refahla birlikte sosyal refahı arttırmada önemli bir rol oynadığından, Avrupa sosyal modelinin temel bir ögesi olarak görülmektedir (EC,2016).

Avrupa’ya özgü sosyal ortaklık temelli bir sosyal diyalog anlayışının ortaya çıkışı kuşkusuz oluşturulan sosyal diyalog mekanizmalarının sonucu değil, nedenidir. Bir diğer ifadeyle; sosyal diyalog mekanizmalarının hayata geçirilmesiyle birlikte sosyal ortaklık zemini ve sosyal diyalogu benimsemiş bir yönetim anlayışının da beraberinde ortaya çıkmasını beklemek rasyonel bir beklenti olmayacaktır. Sosyal diyalogun etkinliğini sağlayan bu anlayışın şekillenmesinde, ülkelerin geçmiş deneyimleri etkindir. Bu nedenle günümüzün Avrupa sosyal diyalog anlayışını şekillendiren sosyal korporatizm anlayışını incelemek faydalı olacaktır.

Avrupa modernleşme sürecinde yaşadığı çatışmalara bulduğu çözümlere bakıldığında, bir yandan geçmişin deneyimlerine dayandığı, öte yandan yeninin ihtiyaçlarına göre geçmişin deneyimlerinin yeniden yorumlandığı görülmektedir. Dolayısıyla Avrupa’da post modern

kurum ve anlayışların kökenini modern öncesi dönemde bulmak mümkündür. Bu nedenle birçok Avrupa ülkesinin modern toplumun özelliği olan çoğulculuk anlayışını geçmişten gelen korporatizmle birleştirdiği ve ona hem sosyal, hem demokratik özellikler kazandırarak Avrupa'ya özgü bir anlam ve yapılanma kattığı söylenebilir (Koray ve Çelik, 2007: 26).

Avrupa'da korporatist ilişkilerin canlandırılması yönündeki ilk adımların Almanya'da atıldığı söylenebilir (Koray ve Çelik, 2007:29). 1905 yılında maden sanayiinde işçi komitelerinin oluşumunu öngören yasa, 1916'dan sonra büyük ölçekli işletmelerde mavi ve beyaz yakalı işçilerin katıldığı çeşitli işçi komitelerinin kurulması ve nihayet 1919 Weimar Anayasası ile işçi konseyleri uygulamasının Anayasal güvenceye kavuşturulması Almanya'daki erken dönemin önemli adımlarıdır.

Sanayi devrimiyle başlayan kapitalist üretimin 1929 krizi ile birlikte klasik liberal politikalarla sürdürülemediği düşüncesi önemli değişimlerin yaşandığı bir döneme girişin başlangıcı olmuştur. Gerek Almanya gerekse diğer Batı ülkelerindeki üretim süreçlerini etkileyen buhran döneminde ekonomik ve sosyal sorunların hızla büyümesi ise siyasal istikrarsızlığı da beraberinde getirmiştir.

Bunun sonucu olarak 1933 yılında Nazilerin iktidara geldiği ve otoriter devlet anlayışını ön plana çıkardığı Almanya'da Weimar Anayasası ve İşçi Konseyleri ortadan kaldırılmıştır. İşsizliğe karşı Hizmet Planı ve Üretim Planı denilen çeşitli planların otoriter devlet tarafından uygulanmaya başladığı dönemde Weimar Cumhuriyeti'nin İşyeri Konseyleri yerine, otoriter devletin korporatif uygulaması olan Alman İşletmeler Cephesi geçmiştir (Koray ve Çelik, 2007: 30-31).

Yine İtalya'da da 1918-1920 yılları arasında yaşanan ekonomik krizler sosyal ve siyasal barışı bozmuş, liberal hükümetin müdahaleyi reddeden uygulamaları çözüm olarak görülmeğe çıkmış, krizden etkilenen sanayiciler ve büyük toprak sahipleri giderek güçlenen otoriter hareketi desteklemeye yönelmiştir. Yükselen otoriter uygulamalarla birlikte korporatist uygulamalar da otoriter bir kimliğe bürünmeye başlamıştır.

Devletçi otoriter politikaların 1929 buhran döneminde bir çıkış yolu olarak görülmesi bu politikaların gücü ve etkinliğini arttırmıştır. Böylelikle işçi ve işverenleri aynı meslek örgütü (korporasyon*) altında birleştirerek sınıf çatışmasını ortadan kaldırmak isteyen devlet, bu tarafların tümüne üretici adını vererek bunlar aracılığı ile sosyal sorunları yukarıdan aşağıya otoriter bir biçimde çözme ve böylelikle uyumu sağlama yoluna gitmiştir (Koray ve Çelik, 2007: 31).

Toplumun devletin güdümlü korporasyonlar çerçevesinde örgütlenmesini öngören siyasi kuram giderek yaygınlaştı. Buna göre; işçi ve işverenler, kendi alanlarındaki kişileri ve etkinlikleri denetleyen ve siyasi temsil organları biçiminde de işlev gören sını ve mesleki korporasyonlar biçiminde örgütlenecekti.

1930 yılında Ulusal Korporasyonlar Konseyi, 1934 yılında ise ücret ve çalışma koşullarını kararlaştırmak üzere işçi-işveren karma korporasyonları kuruldu. Bu uygulama içerisinde korporatist sistem; kapitalizm ile sosyalizm arasında üçüncü yol olarak görülmüş ve öyle sunulmuştur (Townson, 1994'den aktaran Koray ve Çelik, 2007: 31).

İtalya örneğinden esinlenen korporatif devlet modeli, uygulama düzeyinde farklı biçimler almakla birlikte 1930'lardan sonra İspanya'da Franco, Portekiz'de Salazar, Brezilya'da Vargas ve Arjantin'de Peron yönetimlerinde benimsendi. Özellikle işçi sendikalarının devletin güdümünde örgütlenmesiyle belirlenen bu model, giderek yaygınlaştı. İspanya ve Portekiz örneklerinin de siyasî rejimin değişmesiyle birlikte ortadan kalkan model, Brezilya örneğinde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyen bir sistem olarak değişik rejimler içinde varlığını sürdürebilmiştir.

* Latince: *corporare* : "Bir vücut oluşturmak".

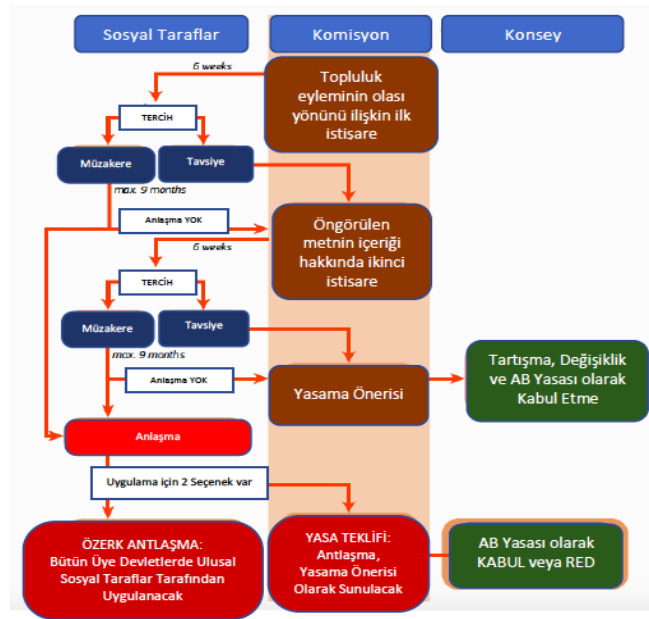
Korporatist yapılanma eğilimleri, liberal demokratik rejimle yönetilen bazı Batı ve Kuzey Avrupa ülkelerinde de gözlenmiştir. 2.Dünya savaşı sonrasında form değiştirerek demokratik ve sosyal korporatizm olarak şekillenecek olan bu eğilim, sosyal tarafların kendi aralarında vardıkları anlaşmaları ve sosyal taraflarla devletin bir araya gelmesiyle oluşan işbirliğini esas alan günümüz Avrupa sosyal diyalog mekanizmasının temel dayanağını, sosyal ortaklık anlayışını ortaya çıkarmıştır.

Sonuç itibariyle aynı anlamı taşımamakla birlikte sosyal ortaklık anlayışını şekillendiren sosyal korporatizm ve sosyal ortaklık anlayışıyla şekillenen sosyal diyalog arasında yakın bir ilişki vardır. Günümüz sosyal diyalog anlayış ve uygulamalarının tarihsel geçmişi Avrupa'daki korporatist geleneğe dayanmakta, sosyal korporatizmi oluşturan temel anlayış ve yapılanmalar olmadan bugünün Avrupa sosyal diyalog anlayışının kurumsallaşması mümkün görünmemektedir.

3. AB Düzeyinde Sosyal Diyalogun İşleyişi

Avrupa'da sosyal diyalog mekanizmalarının kurumsallaşmasının başlangıcı, Maastricht öncesi döneme kadar götürülebilir. 1970'li yıllarda sosyal taraflar arasında başlayan sosyal diyalog, 1984 yılından itibaren daha dinamik bir mahiyet kazanmış, Bruxelles yakınlarında Val Duchesse'de 31 Aralık 1985'te yapılan toplantı kurumsallaşmayı belirlemiştir. Gerçekten de bu toplantı Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC), Avrupa Sanayi ve İşverenler Konfederasyonları Birliği (BusinessEurope) ve Avrupa Kamu Hizmet ve Hizmetlerini Sağlayan İşverenler ve Şirketler Merkezi (CEEP) arasında Avrupa düzeyinde bir diyaloga ön ayak olmuştur (Delorme ve Helvacı, 1997:382).

Günümüz Avrupa sosyal diyalog mekanizmasının kurumsal şeması ise; sosyal tarafların ekonomik ve sosyal politikalara ilişkin yasal düzenlemelerin belirlenmesindeki temel rollerini şekillendiren AB'nin İşleyişine İlişkin Antlaşma'nın (TFEU) 152, 154 ve 155. maddeleriyle oluşturulmuştur. Aşağıda ilgili anlaşmanın 154 ve 155.maddelerine dayanılarak hazırlanan grafikte gösterildiği gibi Komisyon; sosyal politika ile ilgili bir öneri sunmadan önce, sosyal taraflara danışmakta, eğer tarafların AB düzeyinde bir önerisi varsa eyleme dönüştürürken bunu da dikkate almak durumundadır. Buna göre grafikte de görüldüğü gibi öncelikle Komisyon, AB eyleminin olası yönüne ilişkin ilk görüşmeyi başlatarak sosyal taraflara danışır. Bundan sonra ise sosyal taraflar 6 hafta içerisinde müzakere veya tavsiye yönündeki tercihlerini vereceklerdir. Şayet müzakere edip anlaşamazlarsa veya tavsiye yönünde tercih kullanırlarsa öngörülen metnin içeriği hakkında ikinci istişare başlayacaktır.

Grafik: AB’da Danışma ve Müzakere Prosedürü (Madde 154 ve 155’e göre)

Kaynak: EC, A New Start For Social Dialogue, Belgium, 2016.

Sosyal diyalogun işleyişine ilişkin sürecin son aşaması ise önemlidir. Bu aşamada sosyal taraflar anlaşmaya vardıklarında karşılıklı olarak iki seçenek çıkmaktadır. Bunlardan bir tanesi; anlaşma metinlerini özerk anlaşma şeklinde uygulamaya karar vermeleri yönündedir. Bu durumda daha önceki başlıklarda da ifade edildiği gibi, özerk antlaşma metinleri bütün üye devletlerdeki sosyal taraflar tarafından uygulanacaktır. Ancak bu metinler yasal bir zorunluluk haline dönüşmediği için uygulamanın izlenmesine ilişkin takip prosedürleri geliştirilecektir. İkinci seçenekte ise antlaşmanın sosyal taraflar tarafından Komisyona yasa teklifi olarak sunulması yer almaktadır. Bu teklife ilişkin ise Konsey, kabul veya red kararı verebilecek, şayet kabul ederse artık bu metinler yasal olarak bağlayıcı hale gelecektir.

Sonuç itibarıyla; AB’de sosyal diyalogun işleyişini şekillendiren AB’nin İşleyişine İlişkin Antlaşma, sosyal taraflara kendi öncelikleri hakkında anlaşmalar müzakere etme hakkını vermekte, bu anlaşmalar ise daha sonra sosyal tarafların kendi aralarında uygulayacakları metinlere veya AB çapında uygulanabilen mevzuata dönüşmektedir.

AB düzeyinde sosyal diyalogun madde 154-155’de belirtilen müzakere prosedürü vasıtasıyla dört önemli çıktısından bahsedilebilir (EC,2016);

- UNICE (Yeni adıyla BusinessEurope), CEEP ve ETUC tarafından sonuçlandırılan ebeveyn izni üzerine çerçeve antlaşması ile ilişkili 3 Haziran 1996 tarihli Konsey Direktifi 96/34/EC’nin kabul edilmesi.
- Sosyal taraflar, 2009 Haziran ayında ebeveyn izni antlaşmasını revize etmişlerdir. Değişiklikler, en az bir ayı ebeveynler arasında devredilemez durumda olmak kaydıyla, asgari ebeveyn izni hakkının çalışan başına üç ila dört ay arasında bir artışı içermiştir. (Direktif 2010/18 / AB)
- Sosyal tarafların Haziran 1997’de yaptıkları part time çalışma konusundaki çerçeve antlaşması. Bu antlaşmayla; part-time çalışanların, sadece part-time çalışmaları nedeniyle tam zamanlı çalışan emsal işçilerden farklı işleme tabi tutulamayacağı kabul edilmiştir. (97/81 / EC sayılı Direktif)
- Part-time çalışmaya ilişkin koruyucu nitelikteki çerçeve antlaşması sosyal taraflar tarafından Mart 1999 tarihli belirli süreli çalışmalarla ilgili çerçeve antlaşmasında, belirli süreli işçilerin, belirli süreli iş sözleşmelerinde, emsal belirsiz süreli sözleşmeyle çalışan bir

işçiye kıyasla, yalnızca belirli süreli bir sözleşmesi olduğu için, daha az lehte muamele görmemesi ilkesini ortaya koymuştur. (Direktif 1999/70 / EC).

Direktifler tarafından bir dizi sektörel anlaşma da uygulanmaktadır. Bunlar, farklı sektörlerde oluşturulan komiteler vasıtasıyla çalışma koşullarını düzenlemek ve iş kazalarını önlemek için yapılan anlaşmaları içermektedir.

AB sosyal diyalogu aynı zamanda özerk anlaşmalarla da sonuçlanabilir. Bu durumda ise; sosyal taraflar AB düzeyinde, bağlı oldukları ulusal kuruluşları, yönetim, işçi ve üye devletlere özgü ulusal prosedürler ve uygulamalara uygun olarak anlaşmayı uygulamak için zorunlu kılan genel bir çerçeve oluşturmaktadırlar.

4. Sektörel ve Sektörlerarası Sosyal Diyalog Mekanizmaları

İşlevsel olarak, AB düzeyinde sosyal diyalog ilk olarak sektörlerarası düzeyde (Falkner, 1998) ve sonrasında ise sektörel düzeyde, sektörel sosyal diyalog komiteleri aracılığıyla gerçekleşmiştir (Keller, 2003). Kronolojik olarak sosyal diyalogun çeşitli aşamaları ayırt edilebilir. Ulusal sosyal ortaklara yönelik uygulamaya yönelik metinleri geliştirme eğilimi; hem profesyonelce hem de sektörel sosyal diyalog düzeyinde gözlemlenebilirken, iki seviye farklı tarihsel gelişimlere göre ayrılmalıdır (Weber, 2007: 1-2)

İşverenler ve sendikalar gibi sosyal ortaklar arasında düzenli olarak yer alan tartışmalar, istişareler, müzakereler ve ortak eylemler anlamına gelen sosyal diyalogun; uygulamada AB düzeyinde ilk olarak 1985 yılında Val Duchesse’de Avrupa Komisyon Başkanı Delors tarafından gerçekleştirilen bir davet ile başladığı kabul edilse de 1960-1970 yılları arasında ilk informal diyalog gruplarının oluştuğu görülmektedir.

Gerçekten de Avrupa’da sektörel sosyal diyalogun başlangıcı 1960’lara dayanmaktadır. İlk yıllarda katılımcı komiteler ve gayri-resmi çalışma/görüşme grupları olmak üzere 2 şekilde başlayan sektörel düzeyde sosyal diyalog süreçleri, 1990’lara kadar yavaş yavaş artarak 20 sektörel komiteye ulaşmıştır (Keller and Weber, 2003: 2).

Altı üyeli Avrupa Ekonomik Topluluğu’nun (AET) kuruluşunun başlangıcında, Komisyon tarafından atanan üyelerden oluşan ilk altı ortak komite grubu “entegre” ortak politikaların kapsadığı sektörlerde kurulmuştur: madencilik (1952), tarım (1974), karayolu taşımacılığı (1965), şehir içi altyapı suyuolları (1967), balıkçılık (1974) ve demiryolları (1972) (Pochet, v.d., 2006:13). Bu komite gruplarının 1960-1970 döneminin egemen sosyal diyalog yapılanmaları olduğu söylenebilir. Bununla birlikte 1980’lere kadar bu komitelerin görüşmelerinin; istihdam, çalışma koşulları, sağlık ve güvenlik gibi çok temel alanlarda gerçekleştiği ve çok genel anlamda “Ortak Görüşler” ve “Tavsiyeler” dışında bir gelişme üretmediği görülmektedir (Winterton ve Stranberg, 2004’den aktaran Koray ve Çelik, 2007: 158).

1980’lerin sonlarında ve 1990’ların başlarında ise ikinci nesil komiteler oluşturulmaya başlanmıştır. Bu dönemde de farklı sektörlerdeki komitelerden oluşan bir ortak komiteler grubu, deniz taşımacılığı (1987), sivil havacılık (1990), telekomünikasyon (1990) ve posta hizmetleri (1994) gibi sektörlerde şekillenmiştir (Pochet, v.d., 2006: 13).

Komisyon, 1998 yılında ise resmi olarak Avrupa düzeyinde Sektörel Sosyal Diyalog Komiteleri (SSDK) kurma kararı almıştır. SSDK’lerin kuruluş amacı; sosyal açıdan sonuçları olan AB düzeyindeki gelişmeler hususunda danışmanlık almak ve sektörel düzeyde sosyal diyalogu teşvik etmektir (Pochet, v.d., 2006:14). Bu karar, temsilci olma ölçütlerine ve danışmanlık, ortak eylem ve müzakere amacıyla oluşturulmuş yeni SSDK’lerin işleyişine yönelik hükümleri de ortaya koymaktadır.

1998’deki Komisyon Kararı’nı takiben hastaneler, yemek hizmetleri, tersaneler, kimya endüstrisi, görsel-ışitsel hizmetler, vb. gibi çok farklı alanlarda birçok yeni SSDK’nin kurulmasıyla birlikte Avrupa sosyal diyalogu çok hızlı bir biçimde genişlemiştir.

Sektörel sosyal diyalog komiteleri sosyal tarafların özerkliği temelinde kurulmaktadır. Taraflar Avrupa düzeyinde bir sosyal diyalog oluşturmak için Komisyona başvururlar ancak bu diyalog sürecinde temsilci olabilmeleri bazı şartlara bağlanmıştır (Pochet, v.d., 2006:14, Koray ve Çelik, 2007: 198-199).

- Avrupa düzeyinde organize olmuş belirli bir sektör veya kategoride bulunmak,
- Danışma süreçlerine ve çalışma komitelerine etkin katılım sağlamaya yetecek yapılara sahip olmak,
- Üye ülkelerdeki sosyal tarafların yasal olarak tanınmış ve kabul edilmiş bir parçası olan farklı üye ülkelerden temsilcileri ve anlaşmaları müzakere kapasitesine sahip örgütleri içermek.

Komisyonun bu şartlarını sağlayarak temsil yetkisini elde eden sosyal taraflar bu komitelerde; çalışma yaşamını doğrudan veya dolaylı etkileyen; iş piyasasının beceri ihtiyaçları, işçilerin beceri düzeyi, işgücü mobilitesi, sektörün iş sağlığı ve güvenliği konusundaki imajı, sektördeki ticaret politikaları, sektörün çalışma mevzuatına ilişkin sorunları, iklim değişikliği politikaları vs. gibi bir dizi konuya odaklanmaktadır.

Günümüze kadar AB düzeyinde farklı ülkelerde 43 sektörel sosyal diyalog komitesi kurulmuştur. İşçi sendikaları cephesinde bu komiteler, ETUC'a bağlı 12 Avrupa İş Kolu Federasyonu tarafından koordine edilmektedir. Bu komiteler, Avrupa düzeyinde sektöre özel sorunların ele alınması için önemli bir araç görevi üstlenmektedir.

Kısacası; ekonominin spesifik bir sektöründe Avrupa işçi sendikaları ve işveren örgütleri arasındaki müzakereleri içeren Avrupa sektörel sosyal diyalogu; sektörel düzeyde tarafların özerkliğini temel alan AB sosyal politikası ve endüstri ilişkilerinin en önemli araçlarından biridir.

Şubat 2012'de, çeşitli sektörlerde 6 milyon şirketi ve 145 milyon işçiyi kapsayan, çeşitli ortak metinleri ve anlaşmaları üretmiş olan 43 sektörel sosyal diyalog komitesi bulunmaktadır. En yeni sosyal diyalog komitesi, Ocak 2012'de gıda ve içecek endüstrisinde kurulmuştur (EC, 2016).

Sektörel diyalog en çok Batı Avrupa Ülkelerinde gelişmiştir (özellikle de Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İtalya, Hollanda, Portekiz, İspanya ve İsveç). Bu ülkelerde diyalog, düzenli olarak gerçekleşen toplu pazarlık şeklindedir. Orta ve Doğu Avrupa Ülkelerinde ise sektörel pazarlık nadiren görülmekle birlikte toplu pazarlığın kapsamı düşüktür ve pazarlık büyük çoğunlukla fabrika ya da firma düzeyinde gerçekleşmektedir (ITC, 2014: 21).

Sektörlerarası ise; bütün ekonomiyi ve işgücü piyasasını kapsamakta ve istihdam ve sosyal politikalar alanlarındaki bilinen temel konularda sendikalar ve işveren örgütleri arasındaki diyalogu teşvik etmeyi amaçlamaktadır. 1992'de kurulan Sosyal Diyalog Komitesi'nin (SDC) varlığı ise bu sürecin merkezinde yer almakta; bütün sektörleri bir diğer ifadeyle bütün AB ekonomisi ve işgücü piyasasını ilgilendiren temel konuları tartışmak için çalışan temsilcilerini (ETUC, Eurocadres-AB Yöneticiler ve Profesyoneller Kurulu-, CEC-AB Üst Yöneticiler Konfederasyonu-) ve işveren organlarını (BusinessEurope, UEAPME ve CEEP) bir araya getirmektedir.

Sektörlerarası düzeyde gerçekleşen sosyal diyalog her yıl bir dizi toplantıdan oluşmakta; sosyal ortaklar ilgili bütün ekonomiyi ilgilendiren konuları tartışmakta, ortak metinler benimsenmekte ve gelecek çalışma programları karara bağlanmaktadır. Aynı zamanda, belirli konuları tartışmak üzere teknik çalışma grupları kurulabilmekte ve müzakere kararı alınabilmektedir.

Günümüze kadar sektörlerarası düzeyde; tele-çalışma (2002), işyerinde stres (2004), işyerinde taciz ve şiddet (2007) ve kapsayıcı işgücü piyasaları** (2010) olmak üzere dört özerk anlaşma yapılmıştır. Bu özerk anlaşmalar, sektörlerarası düzeyde bir diğer ifadeyle bütün sektörleri ilgilendirecek şekilde AB genelinde, sosyal ortaklık düzenlemeleri aracılığıyla uygulanmaktadır. Ayrıca yine bu dönemde sosyal taraflar ilk üç adet endüstriler arası çok yıllık çalışma programı ve iki adet eylem çerçevesi imzalamıştır. Eylem çerçevelerinde yaşam boyu öğrenme (2002'den 2006'ya dek) ve toplumsal cinsiyet eşitliği (2005'ten 2009'ya dek) alanlarında politika öncelikleri belirtilmiştir.

Sonuç

AB düzeyinde bir sosyal diyalog mekanizması geliştirme çabası, üye ülkeler arasında ekonomik ve sosyal politikalar açısından mevcut farklılıkların barışçıl yollardan uyumlulaştırılması veya en aza indirilmesine odaklanmaktadır. Bu mekanizma içerisinde ise sosyal taraflar, AB sosyal politikasının geliştirilmesinde ve Avrupa sosyal standartlarının tanımlanmasında kilit rol oynarlar. Sosyal taraflar arasındaki diyalog, işgücü piyasalarının ve çalışmalarının düzenlenme biçimini etkilemekle kalmaz, aynı zamanda ekonomik büyümeyi hızlandırmaya, iş yaratmaya ve işyerinde adaleti sağlamaya da yardımcı olur.

Sosyal taraflara verilen kilit roller, yaratılmak istenen sosyal Avrupa'ya giden yolda önemli adımlardır. Kuşkusuz AB düzeyindeki bu katılımcı sosyal diyalog anlayışı ve uygulamaları, sosyal ortaklık anlayışını şekillendiren Kıta Avrupası'ndaki korporatist geleneğe ilişkin izler taşımaktadır. Geçmişin izlerini taşıyan Avrupa sosyal ortaklık anlayışı veya bir diğer ifadeyle ortaklık demokrasisi, zamana ve koşullara göre değişip farklı özellikler kazansa da (sosyal korporatizmin gelişimi gibi) günümüz Avrupa sosyal diyalog anlayışında varlığını ve önemini sürdürmektedir.

Resmi olarak 1990'lı yılların başında Avrupa Birliği mevzuatına giren, bununla birlikte gayri-resmi geçmişi 1960'lara kadar götürülen sosyal diyalog; bu zaman çizgisi içerisinde kurucu antlaşmalarla, sosyal diyalogu geliştiren direktiflerle, sektörel ve sektörlerarası komite ve kurumlarla; ikili, üçlü ve çok taraflı düzeylerde gerçekleşen diyalog süreçleri ve taraflar arasında anlaşmaya varılan özerk metinlerle önemli ilerlemeler kaydetmiştir. Bu ilerlemede şüphesiz sosyal diyalog sürecinin sektörel ve sektörlerarası düzeylerde oluşturulan komiteler yoluyla kurumsallaşmasının ve tarafların özerkliğinin mevzuatla korunmasının büyük payı vardır.

Bugün ise sosyal diyalog, Avrupa'da hem rekabet gücünü hem de sosyal adaleti teşvik etmede çok önemli bir fonksiyona sahiptir. Bu tip bir diyalogun temel avantajı, sektörel endişenin belirli yönlerine hitap etme kabiliyeti ile istihdam, çalışma koşulları, mesleki eğitim, endüstriyel değişim ve küreselleşme, büyüme ve kriz gibi sayısız konuda aktörlerle görüşme için uygun, katılımcı ve demokratik bir forum oluşturarak, ilişkilerin ve dengelerin bozulmasına karşı önemli bir paratoner görevi üstlenmesidir.

Birlik düzeyinde sektörel ve sektörlerarası komiteler vasıtasıyla kurumsallaşmış endüstri ilişkileri sistemini yönetmeyi sağlayan bir araç olarak sosyal diyalogun getirebileceği en temel fayda, karşılıklı ödünlerle uzlaşmaya vararak çatışmaların giderilmesi, katılımcı demokrasi anlayışını geliştirerek ortaklaşa çözüm üretilmesini sağlamasıdır. Böyle bir diyalog ortamı; sosyal taraflar arasında karşılıklı etkileşime girme ve karar alma imkânı yaratır. Hem işçi hem de işveren sendikalarına, ulusal politika yapma süreçlerinde aktif, kurumsallaşmış ve tanınırlığı olan bir rol oynama fırsatı verir; özerk anlaşmalar ya da devletin işgücü piyasası ve sosyal

** Kapsayıcı işgücü piyasası anlaşması; işgücü piyasasına girişteki ana zorlukları ortaya koymakta ve sosyal tarafların dezavantajlı durumdaki bireylerin işgücü piyasasına girmelerine ve burada kalıcı olmalarına yardımcı olmak için çeşitli eylemleri geliştirmektedir. Ayrıca, kapsayıcı işgücü piyasalarının faydaları hakkında işverenler ve işçiler arasındaki farkındalığı artırmayı hedeflemektedir.

politikalarıyla ilgili olarak yapılan üçlü diyalog aracılığıyla işçi ve işveren sendikaları bu rolü üstlenebilir.

Her ne kadar sektörel ve sektörlerarası düzeyde ortaya çıkan anlaşmalarla yukarıda sayılan bu ve benzeri büyük faydalar sağlansa da Avrupa düzeyindeki sosyal diyalogun karşısında da bazı zorluklar bulunmaktadır. Her şeyden önce, sağlıklı bir diyalogun gerçekleşebilmesi için işbirliği ve uzlaşma odaklı bir iletişim konusunda tüm tarafların istekli olması gerekmektedir. Yine mümkün olan en büyük faydayı sağlayabilmek için mutlaka uygulamaya önem verilmelidir. Sosyal taraflar arasında ortak metinler ve görüşler hazırlamak ve müzakare etmek için büyük çaba gösterilse de elde edilmiş bağlayıcı anlaşma sayısı hala sınırlıdır. Bunlar arasında en etkili olanlar ise kanun hükmünde olmaları sebebiyle direktiflerdir. Ancak özerk anlaşmalar söz konusu olduğunda, bunların uygulanması daha zor olmaktadır. Endüstri ilişkileri sistemi her ülkede ulusal düzeyde farklılıklar gösterdiğinden anlaşmaların uygulanması genellikle düzensiz şekilde olmakta, bu anlaşmalar sonucunda ise AB düzeyinde ortak asgari standartlara etkin şekilde ulaşılmamaktadır.

Bu zorluklara rağmen Avrupa’da sosyal diyalog süreç ve uygulamaları günümüzde halen örnek model niteliğindedir. Özellikle sosyal tarafların sektörel ve sektörlerarası düzeyde bir araya gelmelerini sağlayan ve yasalarla güvence altına alınmış katılımcı demokratik ortamın, sosyal diyalogun bir kültür olarak yerleşmesinde etkili olduğu düşünülmektedir.

Kaynakça

- Alcock, P.; May, M.; Rowlingson, K. (2011). *Sosyal Politika: Kuramlar ve Uygulamalar*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Atasayar, K. (1998). Dünyada Sosyal Diyalog Uygulamaları ve Türk Çalışma Hayatı. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 41. Kitap, 91-103.
- Branch, A. (2005). The Evolution of the European Social Dialogue Towards Greater Autonomy: Challenges and Potential Benefits. *The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 21(2), 321-346.
- Cam, E. (2017). Sosyal Taraflar Perspektifinden İşyerinde Sosyal Diyalog. *“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 19(4), 5-40.
- Cam, E. (2012). İşyerinde Sosyal Diyalog ve Katılımlı Yönetim Üzerine Bir İnceleme Öz Gıda-İş Sendikası Endüstri İlişkileri Kurulu Uygulaması: Çatışmadan Uzlaşmaya Giden Yolda Kazanımlar. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 8(1), 59-80.
- Delorme, N. (1997). Avrupa Sosyal Politikası için Maastricht Antlaşması ile Kurulan Çerçeve (Çev: İlhan Helvacı). *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, 55(3), 365-388.
- European Commission (EC) (2016). *A New Start for Social Dialogue*. Belgium.
- Falkner, G. (1998). *EU Social Policy in the 1990s Towards a Corporatist Policy Community*. NewYork.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. Kırmızı Yayınları.
- International Training Center (ITC-ILO) (2014). *Sosyal Diyalog: İşçi Sendikası Eğitim El Kitabı*. Italy.
- Işığışık, Ö. (1999). Sosyal Diyalog, Temel Nitelikleri ve Türkiye’de Sosyal Diyaloga İlişkin Genel Bir Değerlendirme. *“İş,Güç” Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 1(1).
- Keller, B., (2003). Social Dialogue at Sectoral Level: The Neglected of European Industrial Relations. (Eds: Keller, B. And Platzer, W.). *Industrial Relations and European Integration*, Aldershot, 30-57.
- Koray, M. ve Çelik, A. (2007). *Avrupa Birliği ve Türkiye’de Sosyal Diyalog*. Belediye-İş Yayınları: AB’ye Sosyal Uyum Dizisi.

- Palaz, S. (2005). Düzgün İş (Decent Work) Kavramı ve Ölçümü: Türkiye ve OECD Ülkelerinin Bir Karşılaştırması. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 50. Kitap, Prof. Dr. Nevzat Yalçıntaş'a Armağan, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Yayınları, 479-505.
- Pochet, P.; Dufresne, A.; Degryse, C.; Jadot, D. (2006). *European Sectoral Social Dialogue 1997-2004*. Brussel.
- Weber, S. (2007) Autonomous Social Dialogue at EU Level. Problems and Effects of Voluntary Agreements. *8th International Industrial Relations Association (IIRA) European Regional Congress 'The Dynamics of European Employment Relations'*. Manchester-UK, September.