

With financial support from the European Union



Çalışan hakları:
İşçi sendikalarının
pazarlık gücü

TR



The power of information

Effective exchange as a key to effective
protection of workers' rights

1. Partnerler	4
2. Giriş	5
3. Araştırma metotları	7
4. Son Bulgular	8
5. Çalışan hakları bilinci	11
5.1. İşçi sendikaları ve çalışan hakları	11
5.2. Metal sektöründe çalışan hakları	15
5.3. Katılım ve iştirak	17
6. İşverenlerle ilişkiler ve diyalogun kalitesi	25
6.1. Metal sektörünün durumu	25
6.2. Metal sektöründe işverenlerle ilişkiler	28
6.3. Sosyal diyalog	36

1. Partnerler



Poland

Międzyzakładowy Samorządny Niezależny Związek Zawodowy Pracowników CMC Poland Sp. z o.o. i Spółek



Macedonia

Autonomous Trade Union of energy, mining and industry of Republic of Macedonia



Serbia

Autonomous Trade Union of Metalworkers



Lithuania

Lithuanian Unification of Metal workers' trade union



Bulgaria

Syndical Federation of Machinebuilders and Metalworkers CL Podkrepa



Turkey

United Metalworkers' Union

2. Giriş

Şu an okumakta olduğunuz yayın, metal sektöründe faaliyet gösteren işçi sendikalarının çalışan iştiraki konusunu ele alma, bu konuda ülkeler arasında görülen farkları anlama ve iyi pratikleri öğrenme fırsatını buldukları iki yıl süren uluslararası projenin bir özeti mahiyetindedir.

Projenin ana amacı, metal sektöründe faaliyet gösteren işçi sendikalarının çalışan hakları konusundaki bilinç düzeylerini yükseltmek suretiyle pazarlık becerilerini artırmak ve işverenlerle iyi ilişkiler kurmalarını kolaylaştırmaktır. Bunun yanı sıra, Avrupa metal sektöründe uygulanan iştirak mekanizmaları, bilgi edinme ve görüş alış verişinde bulunma konusuna özel bir önem verilerek analiz edilmiştir. Avrupa metal sektöründe faaliyet gösteren sendikaların özellikle medyada ve kamuoyu nezdindeki imajlarının iyileştirilmesi de önem verilen konular arasında olmuştur.

Teknik getirilerinin yanı sıra projenin sonuçlarından birisi farklı ülkelerde metal sektöründe faaliyet gösteren sendikalar arasındaki uluslararası işbirliğinin güçlendirilmesi suretiyle bunların sosyal arenadaki pozisyonlarının iyileştirilmesi olmuştur. Projeye Avrupa Birliği dışından (Sırbistan, Makedonya, Türkiye) partner sıfatıyla katılan işçi sendikalarının varlıklarının oldukça önemli getirileri olmuştur. Bu sendikaların tecrübeleri sayesinde Avrupa modelinin diğer ülkelerde uygulanan modellerle karşılaştırılması ve Avrupa sınırları dışına ulaşan düzeyde bir sektörel işbirliğinin sağlanması mümkün olmuştur.

Proje kapsamında aşağıdaki faaliyetler yürütülmüştür:

1. Açılış toplantısı – Polonya (heyetlerin tanışması ve proje faaliyetlerinin planlanması)
2. Uluslararası toplantı – Makedonya (Avrupa’da garanti altına alınan çalışan haklarıyla ilgili konular, çalışan haklarının yaygınlaştırılması konusunda sendikaların oynadığı rol, önemli bir çalışan hakkı olarak bilgi edinme ve görüş alış verişinde bulunma hakkı, çalışan iştirakinin tanımlanması, Avrupa Çalışan Konseylerinin faaliyet usul-leri)
3. Her ülkede uygulanan çalışan hakları ve çalışan iştiraki mekanizmaları ile ilgili ana-lizler
4. Altı adet atölye çalışması toplantısı – anket sonuçlarının ülkeler bazında analiz edil-mesi, bulguların tespit edilmesi, ele alınan hakların ülkeler bazında durumları ve bu hakların metal sektöründe korunmasının zorluğu ile ilgili hipotezlerin öne sürülmesi
5. Ortak uluslararası seminer – Sırbistan (ülke toplantılarının ardından tespit edilen bulguların ve hipotezlerin paylaşılması, ülkelere özel araştırma raporlarının sunumu, optimum çalışan hakları koruma modelinin seçimi)
6. Son konferans – Türkiye (son araştırma raporunun görüşülmesi, partnerlik deklarasyonlarının imzalanması, gelecekteki ortak faaliyetlerin planlanması ve me-tal sektörü için uluslararası bir işbirliği ağının kurulması)
7. Proje sonuçlarının sendikalar düzeyinde ilan edilmesi

Oldukça olumlu sonuçlar doğuran projenin katılımcıları gelecekte yeni eğitim faaliyetlerine katılma ve çalışan hakları konusunda birbirlerini destekleme arzularını ifade etmişlerdir.

3. Araştırma Metotları

Altı partner ülkenin her birinde anketler düzenlenmiştir. Araştırmaya 190 kişi katılmıştır.

Ankette 40 adet çoktan seçmeli soru bulunmaktadır. Sorular üç ana kategoriye ayrılmıştır: çalışan hakları, çalışan iştiraki ve işverenle ilişkiler. Anket, partner ülkelerde konuşulan dil-lere, metodoloji korunarak tercüme edilmiştir. Projeye katılan sendikanın üyeleri anket so-rularını cevaplandırmışlardır. Uygun bir numune sayısına ulaşıldığında cevaplar araştırma koordinatörüne gönderilmiştir. Uzman tarafından verilere istatistiki analiz uygulanmıştır. Söz konusu analizin sonuçları bu yayında açıklanmıştır.

Araştırma sonuçları ülkeler düzeyinde analiz edilmiştir. Analizler sonucunda elde edilen bulgular ve ortaya konan tezler ülkelerde düzenlenen toplantılarda görüşülmüş ve tartış-maya sunulmuştur. Böylece sonuçların bir kalite kontrolünden geçirilmesi mümkün olmuş, ülke heyetleri konuyu kendi bakış açılarına göre ayrıntılı bir şekilde analiz etmişlerdir. İşbu yayın, ülkelere ait raporların karşılaştırmalı bir analizini içermektedir.

Bütün sorulara 1-5 skalasından cevaplar verilmiştir. Ortalama sonuçlar, aşağıdaki puan anahtarına göre yorumlanmıştır:

Sonuç	Yorum
1,0-2,0	Kötü / yok
2,0-2,5	Zayıf / zor
2,5-3,0	Orta / beklentilerin altında
3,0-3,5	Yeterli / gelişime açık
3,5-4,0	İyi / olumlu
4,0-5,0	Çok iyi

Sonuçlar dört grafik üzerinde gösterilmiş ve yorumlanmıştır. Proje koordinatörü kaynak ve-rileri araştırmaya yönelik amaçlar için erişime açabilir.

4. Son Bulgular

Araştırmalar kapsamında elde edilen veriler, birçok konunun anlaşılmasını ve bu konuların projeye katılan ülkelere ne gibi farklılıklar gösterdiklerinin gözler önüne serilmesini sağlamıştır (sonuçlar, raporun diğer bölümlerinde açıklanmıştır). Ayrıntılı veriler, konunun açık ve net bir biçimde ortaya konulmasını ve proje başlangıcında belirlenen hedef sorusuna cevap verilmesini sağlayacak şekilde işlenmiştir:

“Çalışan hakları (özellikle iştirak hakkı) projeye katılan ülkelerin metal sektörlerinde biliniyor mu ve işverenlerle yürütülen ilişkilerde etkili olarak kullanılıyor mu?”

Yürütülen araştırmalar, belirli bir ülkeyi temsil eden sendika üyelerinin çalışan hakları konusundaki bilinç seviyeleri ile sosyal diyalogun kalitesi, metal sektöründeki işverenlerle ilişkilerin olgunluğu ve bu işverenlerle yürütülen pazarlıkların kalitesi arasında gözle görülür bir bağlantı olduğunu gözler önüne sermiştir.

Sonuçlara göre araştırmaya katılan altı ülkenin üç gruba ayrılması mümkündür:

Grup 1:

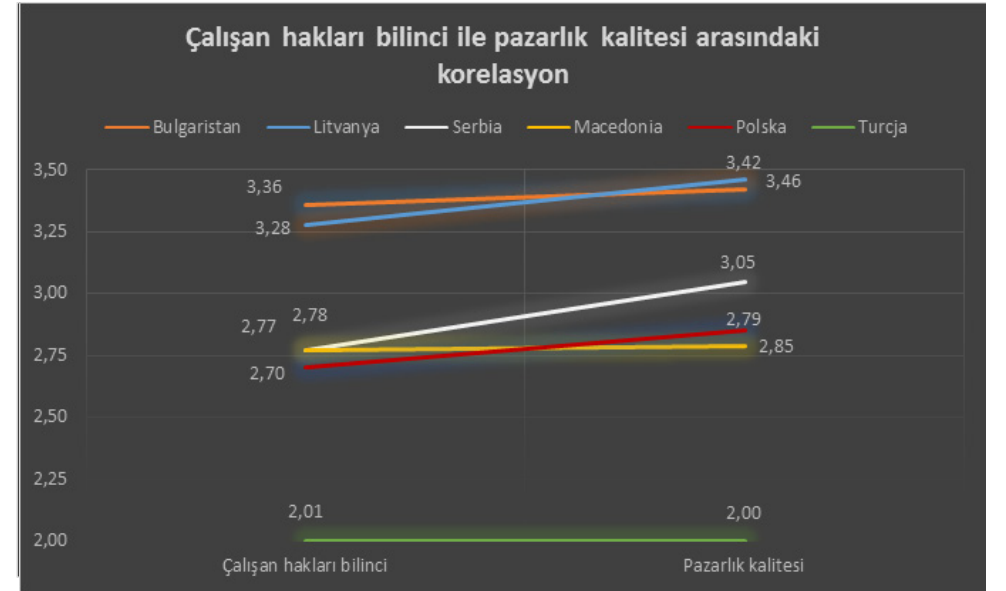
Çalışma haklarıyla ilgili bilinç düzeyinin yeterli, sosyal diyalog ve metal sektörü işverenleriyle pazarlık seviyesinin uygun olduğu ülkeler – **Bulgaristan ve Litvanya**

Grup 2:

Çalışma haklarıyla ilgili bilinç düzeyinin orta seviyede, sosyal diyalogun beklentilerin altında ve metal sektörü işverenleriyle pazarlıkların zor olduğu ülkeler – **Sırbistan, Makedonya, Polonya**

Grup 3:

Çalışma haklarıyla ilgili bilinç düzeyinin düşük, sosyal diyalogun kısıtlı ve metal sektörü işverenleriyle pazarlıkların çok zor olduğu ülkeler – **Türkiye**



Söz konusu sonuçların analizi sırasında, her türlü eğitim faaliyetinin çalışan temsilcilerinin çalışan hakları konusundaki bilgi ve bilincini artıracaklarını, bunun da pazarlık becerilerini doğrudan olumlu etkileyeceğini unutmamak gerekir. En büyük artış Sırbistan’da görüldüğünden bu ülkede çalışan hakları bilincinin yaygınlaştırılmasında yarar vardır.

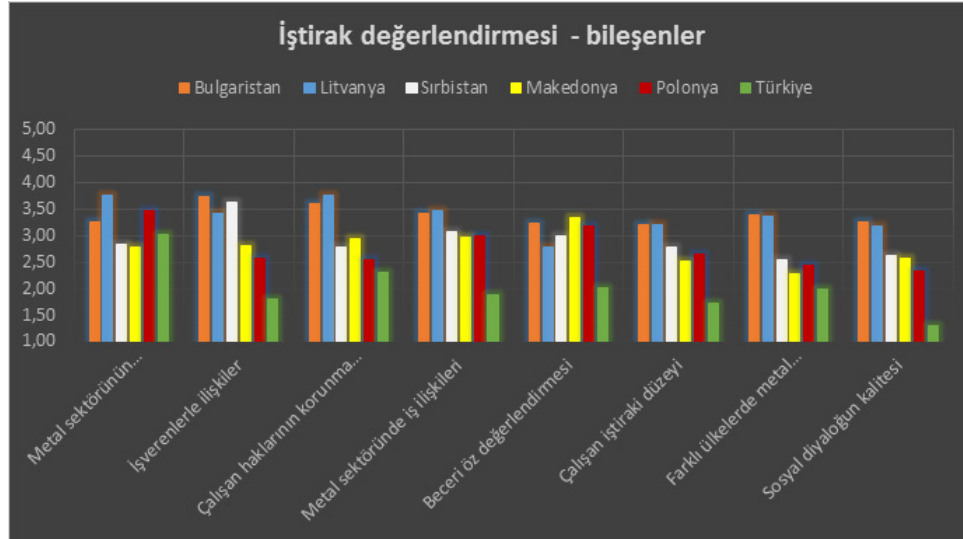
İştirak değerlendirmesi, ankette incelenen özel göstergeler baz alınarak gerçekleştirilmiştir. Değerlendirmeye tabi tutulan sekiz ana konunun her biri verilen puanlara göre sıralanmış ve farklı ülkelerde verilen cevaplarla bağlantılı hale getirilmiştir. Bunlar bir sonraki grafikte bir araya getirilmiş ve her ülkeye ait sonuçlar ortaya konulmuştur. Bu sonuçlar iştirak değerlendirmesi olarak adlandırılmaktadır. Değerlendirme, her ülkedeki çalışan iştiraki seviyesinin kolayca belirlenmesini sağlamaktadır.

En yüksek değerlendirme puanına 3,39 ile Bulgaristan sahiptir. Bu şaşırtıcı değildir çünkü Bulgaristan’daki sendikalar uzun yıllardır çalışan hakları konusunda etkili bir mücadele vermektedir. Bulgaristan’ın hemen ardından ikinci sırada Litvanya bulunmaktadır. Bu ülkede metal sektörü gelişmeye devam etmekte, işverenlerle ilişkiler ise uygun bir seyir göstermektedir. Üçüncü sırada 2,91 puanla Sırbistan bulunmaktadır. Sırbistan metal sektörü sendikaları uzun yıllardır işverenlerle iyi ilişkiler kurma gayreti içerisinde dirler. Bu gayret büyük oranda etkili olmaktadır. Dördüncü sırada ise Makedonya ve Polonya bulunmaktadır. Bu ülkeler eşit puana sahiptir: 2,78.

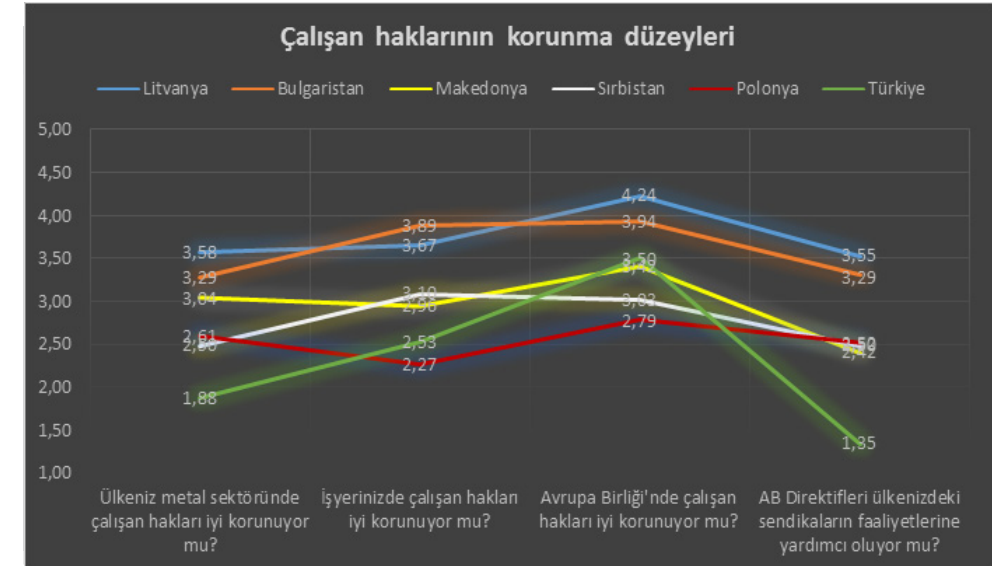
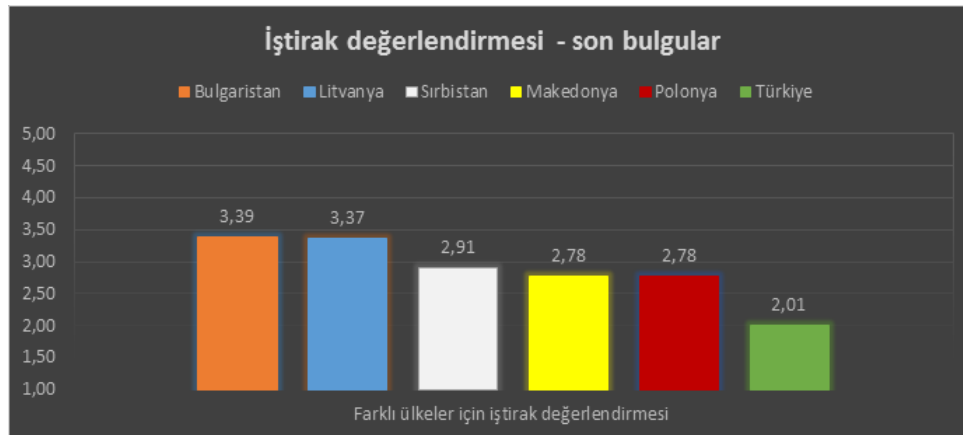
5. Çalışan hakları bilinci

5.1. İşçi sendikaları ve çalışan hakları

Çalışan hakları insan hakları kataloğunun bir parçasıdır. Bu hakların en önemlisi örgütlenme (sendika) hakkıdır. Tarihte görülen devrimlerin bir çoğu çalışan haklarıyla ilgilidir. Antik dönemde yaşanan köle isyanları ve orta çağda yaşanan köylü isyanları bunlara örnek olarak gösterilebilir. 19. yüzyılda ilk işçi sendikalarının kurulmasıyla çalışan hakları toplum gündemine daha sık gelmeye başlamıştır. 19. yüzyılda işçi sendikaları günlük mesainin sekiz saate indirilmesi ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi konusunda mücadele vermişlerdir. Örneğin, 1833 yılında İngiltere’de 9 yaş altı çocukların çalıştırılmasını, 13 yaş altı çocukların günde 8 saatten fazla çalıştırılmasını yasaklayan bir kanun yürürlüğe girmiştir. Günümüzde çalışan hakları genel olarak insan ticaretinin önlenmesi, göçmen çalışanların haklarının ihlal edilmesinin önlenmesi, asgari ücretin belirlenmesi, eşitlik hakları ile ayrımcılığı önleyici kanunların oluşturulması gibi konulara yoğunlaşmaktadır.



Makedonyalılar çalışan iştiraki konusunda yüksek bir öz değerlendirme yapmışlardır. Diğer kategorilerdeki sonuçları ise normal düzeydedir. Polonya’da ise metal sektörünün durumunun iyi olmasına rağmen sosyal diyalog seviyesi kötüdür ve işverenle ilişkiler de zayıftır. Listede son sırada 2,01 puanla Türkiye bulunmaktadır. Türkiye’de metal sektörünün durumu iyi olmasına ve yüksek becerilere sahip olmasına rağmen işverenle ilişkilerde çalışan hakları konusu zor bir konudur (ancak dramatik değildir).



Çalışan haklarıyla ilgili tartışmalar Avrupa Birliği kurulmadan çok daha önce başlamıştır. İkinci nesil insan hakları olarak adlandırılan ekonomik, sosyal ve kültürel haklar (çalışma hakkı, sosyal güvenlik, sağlık, eğitim, beslenme, su, barınma hakları) çalışan hakları kavramının uluslararası kanuni antlaşmalara girmesini sağlamıştır. İkinci nesil insan hakları insanların korunmasından ziyade insanlara refah dolu bir yaşam sağlamayı amaçlamaktadır. Dünyadaki bütün ülkelerin mevzuatlarında birinci ve ikinci nesil haklar bulunmaktadır. Bu

haklar beraberce temel haklar olarak adlandırılmaktadır. İnsan hakları ve çalışan haklarının yaygınlaştırılması konusunda birçok uluslararası organizasyon faaliyet göstermektedir. Bunların en önemlisi Birleşmiş Milletler olarak görülebilir. Birleşmiş Milletler çalışan haklarına İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde (1948) büyük bir önem vermiştir. 1919 yılında kurulan ve dünya genelinde çalışan haklarını yaygınlaştırmayı amaçlayan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) savaş sonrasında Birleşmiş Milletler bünyesine katılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel görevi, çalışma şartlarının çok yönlü bir mevzuatın oluşturulması suretiyle iyileştirilmesidir. ILO Sözleşmeleri Uluslararası İş Kanunları olarak da adlandırılmaktadır (şu ana kadar çalışma, sosyal refah, iş güvenliği ve işçi sağlığı ve çalışan hakları ile ilgili 400'e yakın sayıda sözleşme hazırlanmıştır.)

Avrupa Birliği'nin amacı, Avrupa Birliği Kuruluş Anlaşması'nın giriş bölümünde belirtildiği üzere, birlik vatandaşlarının yaşam ve çalışma şartlarını iyileştirmektir. Avrupa Birliği, ulusal hükümetler aracılığıyla direktifler yürürlüğe koyar. Ulusal hükümetler vatandaşlarına karşı bu direktiflerin uygulanmasından sorumludur. Bir hükümetin herhangi bir Direktifi yürürlüğe koymaması halinde Avrupa Komisyonu ihlal prosedürünü başlatabilir. Prosedür sonrasında söz konusu hükümet kanunları uyumlu hale getirmezse Avrupa Adalet Divanı devreye girer. Divan süreç sonunda hükümet aracılığı olmadan direkt olarak ulusal adalet sistemine belirli tavsiyelerde bulunur. Avrupa Birliği vatandaşlarının şu temel değerlerini hukuk çerçevesinde koruma gayreti içerisinde: **İnsan onuruna saygı duyulması, özgürlük, demokrasi, eşitlik, hukuk devleti, azınlıklara saygı gösterilmesi.** Söz konusu değerler, Uluslararası Çalışma Örgütü ile işbirliği, Uluslararası Çalışma Standartları, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Viyana'da bulunan Avrupa Temel Haklar Ajansı aracılığıyla korunmaktadır. Çalışan hakları, **Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Birliği Temel Haklar Bildirgesi, Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Anlaşma, direktifler ve Parlamento kararları** gibi temel birlik belgelerinde belirtilmektedir. Bu haklar ayrıca ulusal hukuktan üstün olan uluslararası anlaşmalar ile korunmaktadır. Söz konusu haklar ihlal edildiğinde temel hak ihlallerini denetleyen AB Adalet Divanı devreye girmektedir.

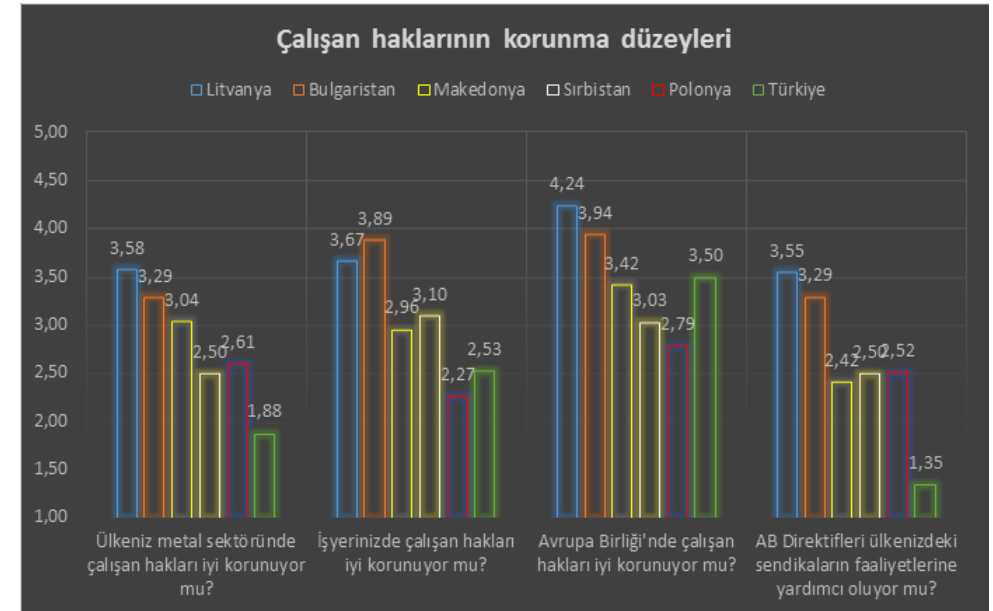
Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'nde aşağıdaki çalışan hakları belirtilmektedir:

- Her şahsın çalışmaya, işini serbestçe seçmeye, adil ve elverişli çalışma şartlarına ve işsizlikten korunmaya hakkı vardır.
- Herkesin, hiçbir fark gözetilmeksizin, eşit iş karşılığında eşit ücrete hakkı vardır.
- Çalışan her kimsenin kendisine ve ailesine insanlık haysiyetine uygun bir yaşayış sağlayan ve gerekirse her türlü sosyal koruma vasıtalarıyla da tamamlanan adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.
- Herkesin menfaatlerinin korunması için sendikalar kurmaya ve bunlara katılmaya hakkı vardır.

- Her şahsın dinlenmeye, eğlenmeye, bilhassa çalışma müddetinin makul surette sınırlandırılmasına ve muayyen devrelerde ücretli tatillere hakkı vardır.

İşçi sendikalarının ana görevi çalışanları temsil etmek, çalışanların onurlarını, maddi ve manevi menfaatlerini korumaktır. Bu görev, işçi sendikalarının -özellikle uluslararası arenada faaliyet gösterirken- çalışan haklarını dayanak almalarını gerektirmektedir. İşçi sendikaları, iş kanunlarına uyulup uyulmadığını denetleme, iş güvenliği ve sağlığı mevzuatına uyulup uyulmadığını denetleme gibi faaliyetlerin yanı sıra sosyal diyalog aracılığıyla kanun yapımı sürecine katılma ve kanunlar ve kanun tasarıları hakkında görüş bildirme gibi faaliyetlerde de bulunmaktadır. İşçi sendikaları işyeri düzeyinde avantajlı çalışma koşullarının oluşturulması sürecine katılırlar. Bu faaliyetler de çalışan haklarıyla ilgili uluslararası mevzuatı temel alan faaliyetlerdir.

Katılımcıların cevaplarının analizi sonucunda bunların metal sektöründe çalışan haklarının korunma düzeyinin normal olduğu kanaatinde oldukları anlaşılmaktadır. Bu konuda Litvanya ve Bulgaristan görece daha iyi durumdayken Polonya, Türkiye ve Sırbistan alt seviyelerde kalmıştır. En yüksek değerlendirme puanına sahip kategori Avrupa Birliği'nde çalışan haklarının korunma düzeyidir. En kötü puana sahip olan konu ise Avrupa Birliği direktiflerinin ülke seviyesinde çalışanların korunması ve sendika faaliyetlerinin desteklenmesine olumlu etkileri konusu olmuştur. Dahası, anket katılımcıları, metal sektöründe faaliyet gösteren işyerlerindeki koruma düzeyinin ülkelerindeki ortalama durumdan daha iyi olduğunu belirtmişlerdir.



Katılımcıların tamamı göz önünde bulundurulduğunda metal sektöründe çalışan hakları ortalama bir düzeyde korunmaktadır. Litvanya'da bu koruma düzeyi iyi iken Bulgaristan ve Makedonya'da yeterli, Polonya ve Sırbistan'da beklentilerin altında, Türkiye'de ise kötüdür. Son sonuç, Türkiye'deki metal sektöründe son dönemde görülen toplu protesto gösterileri bağlamında dikkate değerdir.

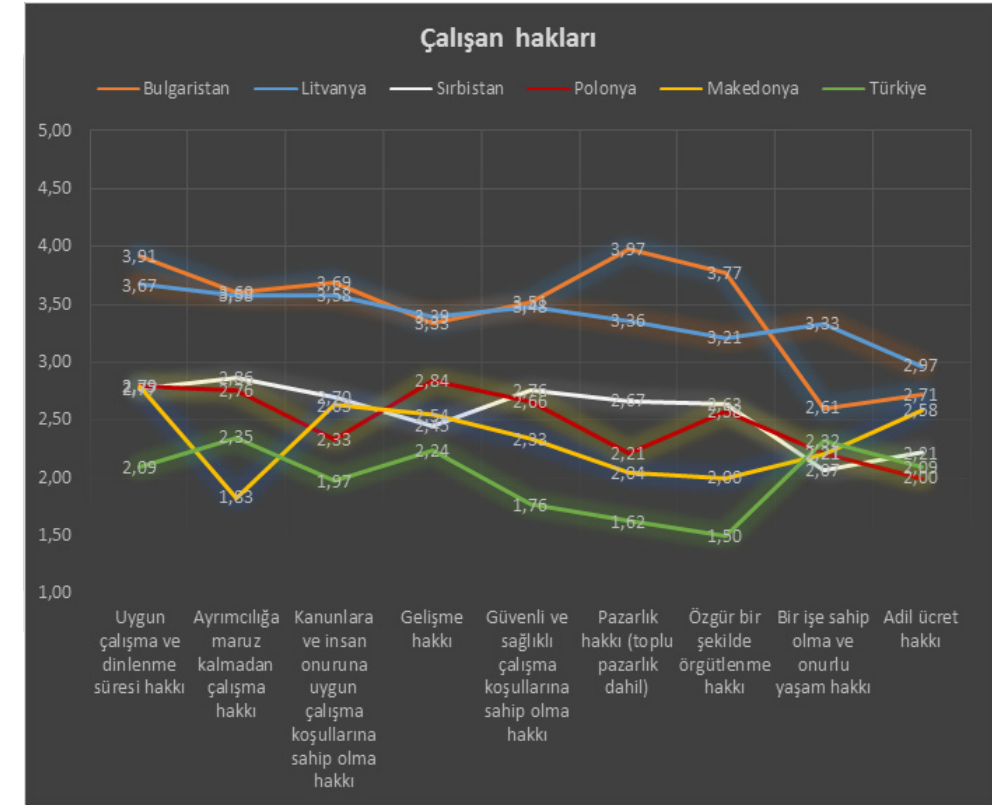
Anket katılımcılarının işyerlerinde çalışan haklarının korunma düzeyi biraz daha yüksek şekilde (yeterli) değerlendirilmiştir. Bulgaristan ve Sırbistan'ın elde ettikleri yüksek puanlara dikkat etmekte fayda vardır. Bu sonuç, bu ülkelerdeki sendikaların güçlü olduklarını ve çalışanlara gerçek bir koruma sağlayabildiklerini göstermektedir. Aynı şekilde Polonya'nın elde ettiği en düşük sonuç, Polonya metal sektöründe faaliyet gösteren sendikaların güçlü bir baskı altında olduklarını ve çalışan haklarını etkili bir şekilde korumak için gerekli bir pozisyona sahip olmadıklarını göstermektedir. Türkiye'deki işyerlerindeki koruma düzeyi ortalamadır. Ancak bu düzey sektör geneline göre daha yüksektir. Bu da sendikalarının sektör federasyonlarına kıyasla daha güvenilir oldukları ve daha yüksek bir pazarlık gücüne sahip oldukları anlamına gelmektedir.

Avrupa Birliği'nde çalışan haklarının korunma düzeyi (üye olmayan ülkelerin tahminlerine dayanan) Litvanyalı katılımcılara göre çok iyi, Türkiye ve Bulgaristanlı katılımcılara göre ise iyidir. Avrupa Birliği'nde çalışan haklarının korunma düzeyi Polonyalıları göre kötüdür. Bu da Polonyalıların Avrupa'ya deregüle edilmiş ve liberalleştirilmiş Polonya iş piyasası prizmasından bakarak sadece zorlukları ve olumsuzlukları gördükleri anlamına gelebilir.

AB direktifleri Litvanyalı ve Bulgaristanlı sendikacılara yardımcı olmaktadır. Polonyalıların bu direktiflerden yararlanma düzeyleri ise beklentinin altında kalmaktadır (kanunlar uyumlu hale getirilmiş olsa da direktiflerin etki düzeyleri oldukça düşüktür). Üye olmayan ülkeler arasında (direktiflerin kapsamında bulunmayan ülkeler) Sırbistan (mevzuatını AB'ye uygun hale getirdiğinden direktifleri iç hukuka aktarmaktadır) direktiflere en olumlu bakan ülkedir. Makedonya bu direktiflerden nadiren yararlanmaktadır. Türkiye'de direktiflerin herhangi bir geçerliliği yoktur.

5.2. Metal sektöründe çalışan haklar

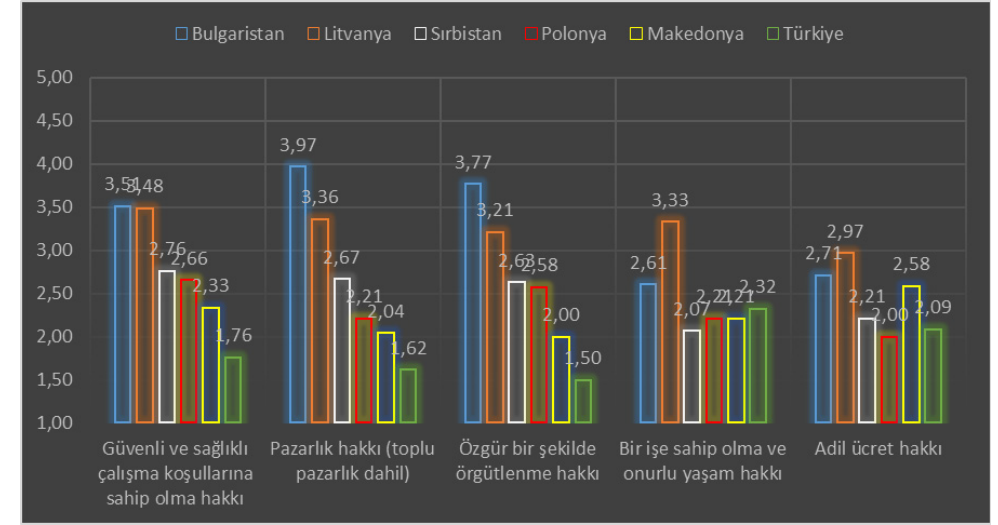
Ankette, metal sektörü için önemli olduğu kanaatine varılan dokuz çalışan hakkı incelenmiştir. Bu haklar ayrıca ikinci nesil insan hakları arasında bulunan ve Avrupa Birliği belgelerinde belirtilen önemli çalışan hakları arasında bulunmaktadır.



Haklar, araştırmaya katılan grubun tamamında en iyi korunandan en kötü korunana doğru sıralanmıştır. En iyi korunan çalışan hakkının uygun çalışma ve dinlenme süresi hakkı olduğu tespit edilmiştir (haklar arasında normal düzeyde ve iyi düzeyde korunduğu belirtilen tek haktır). Sonraki 6 hakkın ortalama bir koruma düzeyine sahip oldukları, son iki hak olan Bir işe sahip olma ve onurlu yaşam hakkı ve Adil ücret hakkının kötü bir koruma düzeyine sahip olduğu değerlendirilmiştir. Bu sonuçlar, araştırmaya katılan ülkelerin tamamında metal sektöründe ücretlerin düşük olması sorunu bulunduğunu göstermektedir.

Grafikten ayrıca çalışan haklarının korunma düzeyleri bakımından ülkeler arasında gözle görülür farklar olduğu anlaşılmaktadır. Lider konumunda olan Bulgaristan'da pazarlık hakkı (toplu pazarlık dahil) en iyi düzeyde korunmaktadır. Bu hak diğer ülkelerde oldukça zayıf korunmaktadır. Litvanya adil ücret hakkı haricindeki diğer haklara uygun bir koruma sağlamaktadır. Sırbistan'da Bir işe sahip olma ve onurlu yaşam hakkı ve Gelişme hakkı ile ilgili sorunlar yaşanırken Makedonya'da ayrımcılık sorunu göze çarpmaktadır.

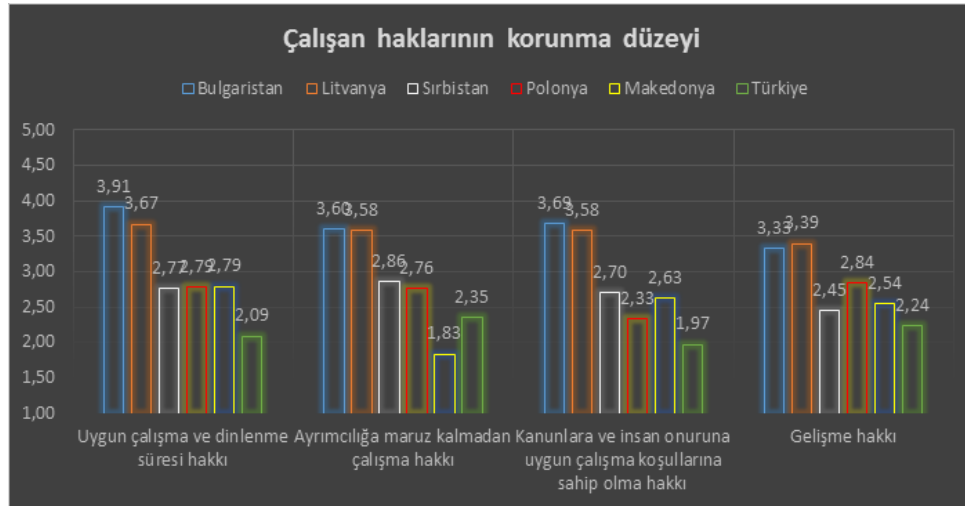
Çalışan hakları ile ilgili sorulara verilen cevaplara ayrıntılı bir analiz uygulandığında ilgi çekici sonuçlara varılabilir. Uygun çalışma ve dinlenme süresi hakkının Bulgaristan ve Litvanya'da iyi korunduğu belirtilirken diğer ülkelerde çalışma süresi ile ilgili ihlaller görülmektedir. Ayrımcılığa maruz kalmadan çalışma hakkının da Litvanya ve Bulgaristan'da iyi korunduğu belirtilmektedir. Ancak, bilinmeyen bir nedenden dolayı durum Makedonya'da oldukça kötüdür. Ayrımcılığa karşı korumanın Makedonya'da bu kadar zayıf olmasının nedeni yazar tarafından bilinmemektedir. Bu konunun daha ayrıntılı bir şekilde araştırılması gerekmektedir. Kanunlara ve insan onuruna uygun çalışma koşullarına sahip olma hakkının da Litvanya ve Bulgaristan'da iyi korunduğu belirtilmektedir. Legal istihdam durumu Türkiye'de kötü olarak algılanırken Polonya'da zayıf olarak belirtilmektedir. Gelişme hakkı Bulgaristan ve Litvanya'da iyi düzeyde, Polonya'da ortalama düzeyde, diğer ülkelerde ise zayıf düzeyde korunmaktadır.



5.3. Katılım ve iştirak

Çalışan iştiraki bir yönetim felsefesidir. Çalışanlar, kendilerini ilgilendiren karar ve faaliyetleri etkileyebilirler ve bu sayede şirketin başarıyı elde etmesini sağlayabilirler. Çalışan iştiraki süreci, şirket kültürüne ve prosedürlerine bağlı olarak müdürler tarafından yürütülebilir. Ancak bu genelde yetersiz bir yaklaşımdır. Bu nedenle işverenleri, çalışanların iştirak etmeye teşvik edilmesiyle ilgili faaliyetlerde bulunmakla yükümlü kılan kanunlar yapılmaktadır. Çalışan iştiraki, işyerinde alınan kararlara çalışanların katılmasını teşvik etmeye yönelik mekanizma ve prosedürleri kapsayan geniş bir kavramdır. Katılım ve iştirak, temel bir çalışan hakkı olan bilgi edinme ve görüş bildirme hakkını baz almaktadır.

Temsilciler aracılığıyla iştirak, dolaylı iştirak olarak adlandırılır. Direkt iştirakte ise çalışanların geneli şirkette alınan kararları direkt olarak etkileme olanağına sahiptir. Direkt iştirak kapsadığı alan geniş olduğundan daha zorlu bir süreçtir (binlerce çalışanın aynı anda organize edilmesi zordur). Bu nedenle işçi sendikaları genelde dolaylı iştiraki tercih ederler. Dolaylı iştirak demokratik olarak seçilen çalışan temsilcileri aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Bu kriteri sağlayan organlar işçi sendikaları, çalışan konseyleri, Avrupa Çalışan Konseyleri ve diğer sendika dışı çalışan temsilciliği organlarıdır. Dolaylı iştirak genelde iş pozisyonları ve çalışanların görevleri ile ilgilidir. Bu konuları çalışanlar yöneticileriyle beraber belirleyebilirler. Direkt iştirak ise daha üst düzey kararları ilgilendirmektedir. Bunlar arasında yatırımlar, istihdam yapısı, üretimin gelişimi ve iş organizasyonu bulunmaktadır.

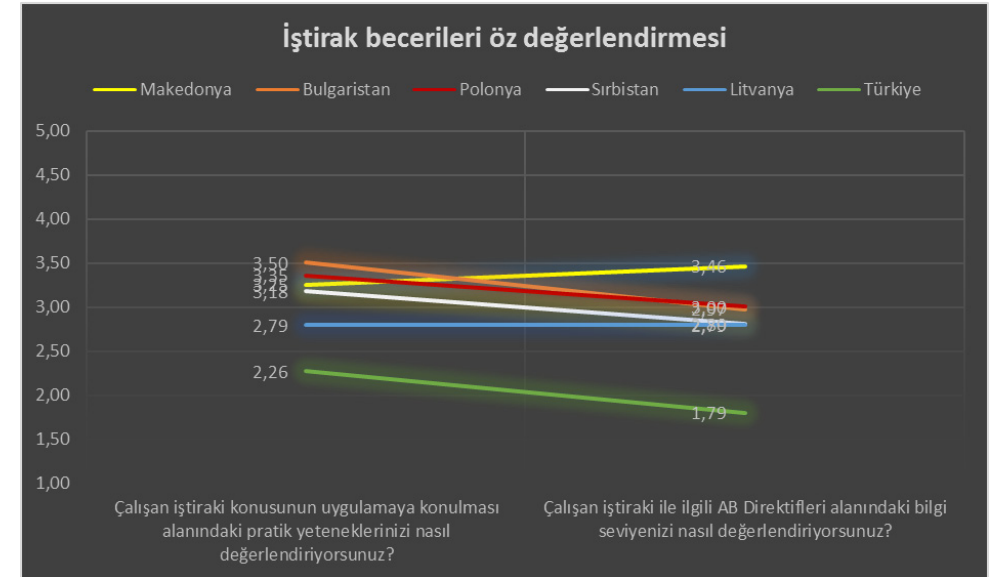


İş güvenliği hakkı Bulgaristan ve Litvanya'da iyi korunurken Makedonya'da zayıf düzeyde korunmakta, Türkiye'de ise koruma düzeyi kötü olarak değerlendirilmektedir. Türkiye'de özellikle küçük işyerlerinde iş güvenliği ve sağlığı yönetmeliği bulunmamaktadır. Pazarlık hakkı ve özgür bir şekilde örgütlenme hakkı Bulgaristan'da iyi korunurken bu konuların hükümet tarafından düzenlendiği Türkiye'de çok kötü bir seviyede korunmaktadır. Bir işe sahip olma ve uygun ücret hakkı Litvanya haricindeki bütün ülkelerde ortalama veya zayıf bir düzeyde korunmaktadır. Litvanya'da uygun bir ücret elde etmek görece daha kolaydır.

Eurofund tarafından hazırlanan rapora göre (2013-2015) Avrupa Birliği çalışanlarının %27'si „yüksek iştirak düzeyine sahip organizasyonlarda” çalışmaktadır. Bu organizasyonlarda hem kanuni prosedürlere uyulmakta hem de yönetim felsefesi çalışanların iştirak etmelerine izin vermektedir. AB çalışanlarının %38'i ise maalesef „düşük iştirak düzeyine sahip organizasyonlarda” çalışmaktadır. Bu organizasyonlarda çalışanlar hiçbir kararı etkileyememektedirler. Çalışanlardan, çalışma organizasyonu ile ilgili kuralları itirazsız kabul etmeleri beklenmektedir ve bu kuruluşlarda çalışan temsili yapıları bulunmamaktadır (işçi sendikaları mevcut olsalar bile marjinalize edilmekte ve işvereni herhangi bir şekilde etkileme olanağına sahip değildirler). Çalışanların %20'si ise „karışık ast iştirak sistemli” organizasyonlarda çalışmaktadır. Bu kuruluşlar çalışanların görev ve işyerlerini direkt olarak etkileyebildikleri, yüksek bir yönetim kültürüne sahip olan ancak yüksek seviye kararlara çalışanların herhangi bir etkide bulunamadığı kuruluşlardır (işçi sendikalarıyla işbirliği eksikliği, üst düzey yönetim çalışanlara danışmamakta, üst – ast iletişimde eksiklikler görülmektedir). Araştırmaya tabi tutulan son kategori ise „karışık üst iştirak sistemli” organizasyonlardır. Bu kuruluşlarda çalışanların oranı %15'tir. Bu kuruluşlardaki düşük seviye çalışanların görüşleri dikkate alınmamakta ve bunlar hiçbir konuya etkide bulunamamaktadırlar. Görüş alış veriş, tartışma kültürü ve işbirliği süreçleri üst düzeylerde gelişmiştir (bunlar modern yapıya veya iştirake dayalı yönetim kültürü uygulayan, diyalog kültürü ilk bakışta gelişmiş olan ancak alt seviyelerdeki çalışanların iştiraklerine izin verilemeyen organizasyonlardır). Avrupa'da çalışan iştiraki coğrafi bir dağılım göstermektedir. En iyi sonuçlar İskandinavya ülkelerinde ve Avusturya'da iken en düşük sonuçlar güney ve doğuda görülmektedir (Yunanistan, İtalya, İspanya, Portekiz, Bulgaristan, Romanya, Hırvatistan, Macaristan, Polonya). Yüksek iştirak seviyesine sahip şirketler genelde büyük şirketlerdir (1000'den fazla çalışana sahip Avrupa şirketlerinin %70'i yüksek iştirak seviyesine sahiptir). Orta ölçekli işletmelerin (100-1000) ise sadece yarısında çalışan iştiraki kültürü hakimdir. Küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan iştirakinin engellenmesi, çalışan demokrasisine saygı duymama ve otoriter yönetim stilleri yaygındır.

Araştırmaya katılan altı ülke arasında Bulgaristanlı katılımcılar iştirak becerilerini en yüksek seviyede değerlendirmişlerdir (iyi düzey). Sonraki sırada Polonya, Makedonya ve Sırbistan bulunmaktadır (normal düzeydeki beceriler). Litvanya (ortalama seviye) ve Türkiyeli (düşük seviye) katılımcılar ise ortalamanın altına düşmüşlerdir. Kural olarak, çalışan iştiraki konusundaki AB direktiflerinin bilinmesi bir itici güç oluşturmaktadır. Ancak, Makedonya ve Litvanya örneklerinde direktiflerin bilinmesi pratik becerilere yansımamaktadır. Katılımcıların iştirak ile ilgili AB direktifleri konusundaki bilgi seviyelerini ortalama altı olarak değerlendirmiş olduklarına dikkat çekilmelidir. Bu durum, bu konuda eğitim faaliyetlerinin düzenlenmesine gerek olduğunu göstermektedir.

Avrupa Birliği'nde çalışan iştiraki konusu, şirketlerin yenilikçilik seviyelerinin artırılması bağlamında yaygın bir şekilde tartışılmaktadır. Yenilikçi bir işletmede yeni teknolojilerin yanı sıra çalışanların motive edilmelerine önem verilmelidir. Bunun sağlanması ise çalışanların kendi iş şartları hakkında söz sahibi olmaları gerekmektedir. Bu nedenle çalışan iştiraki birlik organları için sadece sosyal bir öncelik değil iş ile ilgili bir öncelik haline de gelmiştir. Bu, işçi



sendikalarının çalışan iştiraki konusundaki teorik ve pratik bilgileri iyi bilmeleri gerektiğini göstermektedir. **Çalışan iştiraki, çalışanların işyerindeki etkilerini artıran faaliyetleri, prosedürleri ve kanunları kapsamaktadır.** Çalışanların kurumsal olarak iştiraklerinin sağlanması için uygulanan en önemli uygulama, **çalışanların şirketin çeşitli seviyelerinde bulunan danışma ve karar organlarına katılımlarının sağlanmasıdır.** Bunun en güzel örneği, çalışan temsilcilerinin şirketin denetim organlarına dahil edilmeleridir.

Çalışanların iştirak etmeye teşvik edilmesi için motive edici adımların yanı sıra iştirak faaliyetleri de gereklidir. Bu sayede çalışanların işletmenin aldığı kararları demokratik yollarla etkilemeleri mümkün olmaktadır. Direkt veya dolaylı iştirak sürecinde en önemli öge iletişimdir. İletişim olmadan çalışanın iştirak etmesi imkansızdır. Bu nedenle çalışanların dolaylı olarak iştirak etmeleriyle ilgili Avrupa Birliği mevzuatının tamamında (örneğin, Avrupa Çalışan Konseyleri, çalışan konseyleri, toplu işten çıkarmalar, işletme transferi, vs. gibi konuları düzenleyen direktifler) bilgi edinme ve görüş alış verişinde bulunma hakkı çalışanlara verilen en önemli haklardan biri ve işverenin yerine getirmesi zorunlu bir yükümlülük olarak tanımlanmıştır. **Bilgi edinme hakkı Avrupa Birliği kapsamında temel çalışan hakkı olarak kabul edilmektedir. Bu hak Avrupa Sosyal Şartı ve Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma hükümleri ile tanımlanmaktadır.**

Çalışan iştiraki istikrarlı demokrasilere sahip ülkelerdeki büyük işletmelerde gelişmiştir (Danimarka hariç – burada 20'den fazla çalışana sahip işletmelerde iştirak süreci zorunludur. Listenin sonunda ise Fransa bulunmaktadır. Fransa'da iştirak sadece 5000'den fazla çalışana sahip şirketlerde uygulanmaktadır). Orta ve Doğu Avrupa'da iştirak sistemi geleneksel olarak güçlü işçi sendikalarının faaliyet gösterdiği büyük devlet şirketlerinde görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde özel sektörde iştirak sistemi sadece yöneticilere yönelik ola-

rak uygulanmaktadır ve bilgilendirme ve görüş alma süreçlerine katılmaya yetkili organlar (Çalışan Konseyleri, Avrupa Çalışan Konseyleri ve çalışan temsilcileri) nadiren görülmektedir. Ekonomik ve sosyal gelişimle birlikte Avrupa'da çalışan iştiraki sistemi de gelişecektir.

Çalışan iştirakinin en ilkel formlarından biri, ülke mevzuatlarında çeşitli seviyelerde düzenlenmiş olan demokratik mekanizmalardır. Örneğin, toplantılara personelin %50'sinden fazlası katılırsa bu yapının karar alma yetkisi vardır ve bu kararların yöneticiler ve şirket sahipleri için kanuni bağlayıcılığı bulunmaktadır. Genel çalışan kurulunun tipik yetkileri arasında çalışan konseyinin faaliyetleri hakkında görül bildirmek, tüzüğü kabul etmek ve yönetimin planları konusunda görüş bildirmek bulunmaktadır. Genel çalışan kurulu ayrıca işletme özerk yönetimi tüzüğünü onaylayabilir. Bu yönetim, daha güçlü bir iştirak organıdır ve işletmelerde bir takım denetim görevlerini yürütebilir. Çalışan iştirakinin başka bir formu da çalışan hisse senedi sahipliği planıdır. Bu sistemde çalışanlara şirket hisselerine uygun şartlarda sahip olma hakkı verilmekte, bu da çalışanların şirket genel kurulu toplantılarına katılmasına imkan tanımaktadır. Böylece çalışanlar şirketin yönetimine direkt olarak katılarak yönetime iştirak edebilmektedir. Bu, Alman sisteminde çalışanların denetim kurulu organlarına üye yapılmasından farklı bir yöntemdir.

Avrupa Birliği piyasasında çalışanların karar alma sürecine iştirak etmeleriyle ilgili çeşitli modeller rekabet etmektedir. *Mitbestimmung* ("ortak karar alma" olarak tercüme edilebilir) olarak adlandırılan Alman Modeli Avrupa'da baz alınan bir modeldir. II. Dünya Savaşı sonrasında madencilik ve metal sektörü için oluşturulan model sektörler üzerindeki otonom sosyal kontrolün düzeyini artırmayı amaçlamıştır. 1976'da yürürlüğe giren reform (*Codetermination Act, Mitbestimmungsgesetz*) ile 2000'den fazla çalışanı bulunan bütün işletmeler iştirak yükümlülüğü kapsamına alınmıştır. Sonraki reformlarla bu limit 500 çalışana kadar indirilmiştir (2004 yılında yürürlüğe giren kanun, denetim kurulu için çalışan kontenjanı getirmiştir – kurulun üçte biri çalışanlardan oluşmalıdır). Almanya'da iki seviyeli yönetim sisteminin var olduğunun altını çizmekte yarar vardır. Hissedarlar ve işçi sendikalarının beraberce belirledikleri denetim kurulu (*Aufsichtsrat*) şirketin genel gelişim yönünü belirlemektedir. Kurul üyelerinin yarısı sendikacılar olabilir ancak kurul başkanı (son karar verici oy sahibi) her zaman hissedarlar arasından seçilmelidir. Denetim Kurulu ise işletmenin yönetiminden sorumlu olan Yönetim Kurulunu (*Vorstand*) seçer. Yönetim kurulunda çalışanlar arasından en az bir müdür bulunmalıdır (*Arbeitsdirektor*). Bu kişi genelde İK müdürü olmaktadır. Bu çözüm sayesinde hissedarlar işletmenin gidişatını kontrol edebilmekte, çalışanlar ise bütün yönetim organlarında seslerinin duyurabilmektedirler. Çalışan konseyleri yönetim organlarına atanacak üye adaylarının belirlenmesinden sorumludurlar ve işçi sendikalarına danışmanlık yaparlar. Ayrıca işletmeyle ilgili güncel bilgileri sendikalara aktarırlar. Bilgilerin, özellikle de ekonomik bilgilerin aktarılması konusu herhangi bir şüpheye yer bırakmamaktadır, böylece çalışanlar seslerini duyurabilmekte ve işletmenin başarılı olması konusunda büyük bir etkiye sahip olabilmektedirler. Güç dengesi sağlandığından yönetim organlarında yaygın olarak uygulanan pazarlık taktiği, sorunların ortaklaşa

çözümüdür. Sert anlaşmazlıklar nadiren görülmektedir. Çalışan temsilcileri yeniden yapılandırma ve masraf azaltma önerilerini dikkatlice gözden geçirmekte, işveren temsilcileri ise çalışanlara saygıyla yaklaşmaktadırlar. Almanya'da çalışanların karar alma sürecine iştiraki birçok ülkede görüldüğü gibi formaliteden ibaret değil, gerçek bir olgudur. İşletmelerin %80'inde ayda en az bir kez çalışan konseyi ve işletme yönetimi görüşür. Konsey ve işletmeciler arasındaki ilişkiler son yıllarda daha da sıklaşmıştır. Son beş yıl içerisinde işletmelerin %50'sinde ilişkilerde artış gözlenmiş, %43'ünde ise ilişkiler aynı düzeyde kalmıştır. İşçi sendikaları denetim kurullarındaki çalışan temsilcilerinin yaklaşık dörtte birini seçmektedir (bunlar genelde ana sendikalar tarafından belirlenmektedir).

İştirak hakkı verilen ve işletmede söz hakkı verilen çalışanlar daha verimli, daha özverili ve üretken olmaktadır. Böyle işletmelerde nadiren grev düzenlenmektedir ve çalışan ilişkileri genelde daha kalitelidir. Büyük Britanya gibi bazı ülkeler Alman iştirak modelini ilk kez Avrupa Birliği Avrupa Anonim Şirketi yapısıyla ilgili düzenlemeler yaptığında öğrenmiştir. Bu şirket yapısında çalışan iştiraki Alman modelini baz almaktadır. Ayrıca Avrupa'daki büyük işletmelerde bulunan çalışan konseyleri 2002 yılında yürürlüğe giren Avrupa direktifine uygun olarak Alman çalışan konseylerine (*Betriebsräte*) oldukça benzer bir yapıya sahiptirler.

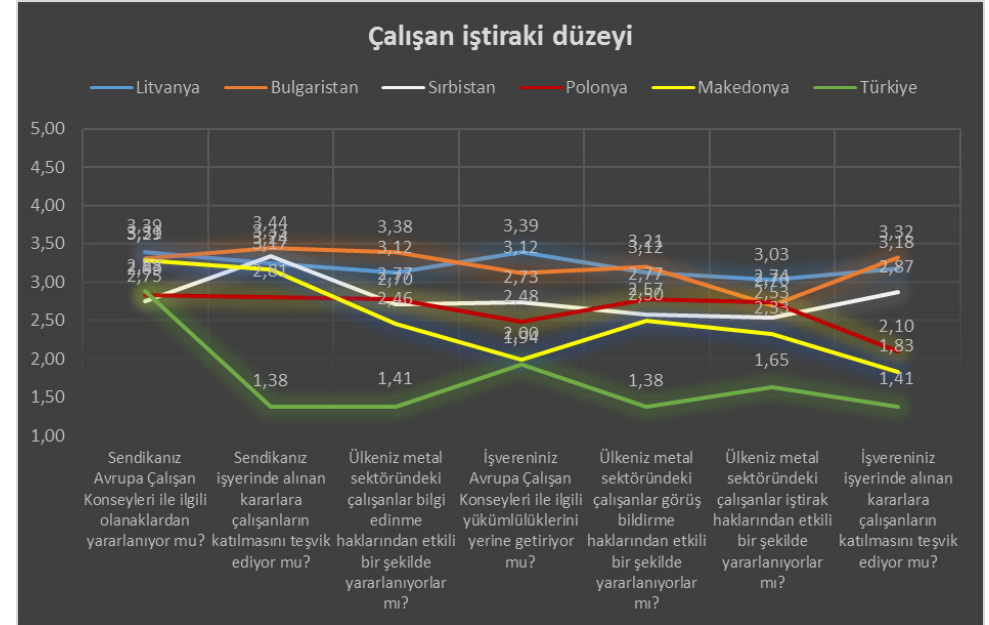
AB ekonomisinde çalışan iştirakinin en önemli göstergeleri Avrupa Çalışan Konseyleri ile ilgili direktifler ve çalışanların bilgi edinmelerini ve görül bildirmelerini mümkün kılan direktiflerdir. Bu direktifler mükemmellikten uzaktır ve hükümleri muğlak olduğu için eleştirilmektedirler. Ancak, bu direktifler sayesinde Avrupa Birliği genelinde bilgi edinme ve görüş bildirme haklarıyla ilgili standartların tek tip hale getirilmesi olanağının doğduğu unutulmamalıdır. Bilgi edinme ve görüş alış verişi, çalışan demokrasisinin korunması ve genişletilmesi, çalışanların işyerlerindeki karar süreçlerine katılmaları için elzemdir. İşçi sendikaları da dahil olmak üzere çalışan temsilcileri bilgi edinme ve görüş bildirme prosedürlerini iyi bilmeli ve bu sayede çalışanlara güncel ve önemli bilgiler verebilmeli ve işverenlere denetim uygulayabilmelidir. Mevzuatın ve prosedürlerin bilinmesi gerekliliği işletmelerin yeniden yapılandırılmaları ve transfer edilmeleri sırasında özellikle önemli hale gelmektedir. Bu süreçlerde çalışan hakları sık sık ihlal edilmektedir. Çalışanların işyerlerinde alınan kararlara iştirak etmemelerinin, ülkenin demokratik rejimini de olumsuz etkileyeceği unutulmamalıdır. Sermaye politikacıları kolayca etkileyerek insanları marjinalleştirebilir ve bu suretle onların milli gelirden yararlanmalarını engelleyebilir. Bu senaryo birçok Orta ve Doğu Avrupa ülkesinde mümkün gözükmektedir. Bu ülkelerde ucuz iş gücüne ve özelleştirmeye dayanan, çalışanların kara ortak edilmediği, çalışan masraflarının azaltılmaya çalışıldığı ve işçi sendikalarının sosyal diyalog sürecine dahil edilmediği bir "yeni kapitalizm" sisteminden bahsedilmektedir.

Bilgi edinme ve görüş bildirme hakkı, çalışan iştirakinin temelidir. İşletmede alınan kararları etkileyebilmek için güncel ekonomik verileri, istihdam bilgilerini ve yönetim kurulunun stratejisi ile ilgili bilgileri edinmek şarttır. Avrupa Birliği üye ülkelerinden

her birinin bu konuyla ilgili birer geçmişi bulunmaktadır. Bazı ülkelerin bir kısmında çalışanlara geniş haklar verilirken (Fransa, Hollanda, Danimarka) diğerlerinde büyük kısıtlamalar bulunmakta ve hatta bazı durumlarda konuyla ilgili herhangi bir mevzuat bulunmamaktadır (bazı Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri). Durumu, 2002/14/EC sayılı Avrupa Birliği'ndeki çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlarla görüş alış verişiinde bulunulması ile ilgili çerçeve koşulları belirlemeyi amaçlayan Direktif düzeltmeye çalışmıştır. Direktif, diğer Direktifler (toplu işten çıkarmalar, işletmelerin devredilmesi ve Avrupa Çalışan Konseyleri gibi konularla ilgili olanlar) ve ulusal mevzuatlarda bulunan çalışanların bilgi edinme haklarını sistematize etmek suretiyle çalışanların bilgilendirilmesi ve çalışanlarla görüş alış verişiinde bulunulması yükümlülüğü getirmiştir. Direktif, birçok üye ülkede yaygın olan çalışanların bilgilendirilmesi yükümlülüklerinin yerine getirilmemesi uygulamalarını en aza indirmeyi amaçlamıştır. Bu ülkelerde konuyu düzenleyen bir mevzuat ya hiç bulunmamakta ya da çeşitli kanunlarda dağınık halde bulunmaktaydı (üye ülkelerin bir kısmı için söz konusu direktif çalışanların bilgi edinme ve görüş bildirme hakları ile ilgili tek kanuni dayanaktır). Bu direktifte bulunan kurallar 50'den fazla çalışanı bulunan işletmelerde ve 20'de fazla çalışanı bulunan işyerlerinde geçerlidir (bilgi edinme ve görüş alış verişiinde bulunma konusunda herhangi bir mevzuatı bulunmayan ülkeler başka limitler belirleyebilecekti). Direktifin ana amacı, çalışan temsilcilerinin işverenden işe yarar bilgi ve verileri elde etme haklarını açık ve net bir şekilde garanti altına almaktır. Bilgilerin, görüş bildirme sürecine hazırlık yapmayı mümkün kılacak bir içeriğe sahip olmaları ve uygun bir süre önceden verilmeleri gerekmektedir (bilgilerin en az bir ay önceden verilmesi genel olarak kabul edilen kuraldır). Direktif, çalışan temsilcilerinin korunmasını salık vermekte, çalışan temsilcilerinin hali hazırda sahip oldukları korumanın azaltılmasını yasaklamakta ve uzman yardımı alma hakkı tanımaktadır. Dolayısıyla, işçi sendikaları için görece olumlu bir direktiftir. Direktif çalışan konseylerine özel haklar tanımaktadır. Ancak bu konseylerin kanuni statüleri farklı Avrupa Birliği ülkelerinde çeşitlilik göstermektedir. Bu nedenle bu konseyler, bulundukları ülkelerde çalışanları temsil etme yetkisine sahip olup olmadıklarına göre ya oldukça güçlü, ya da herhangi bir yaptırım gücü olmayan yapılar olabilmektedirler.

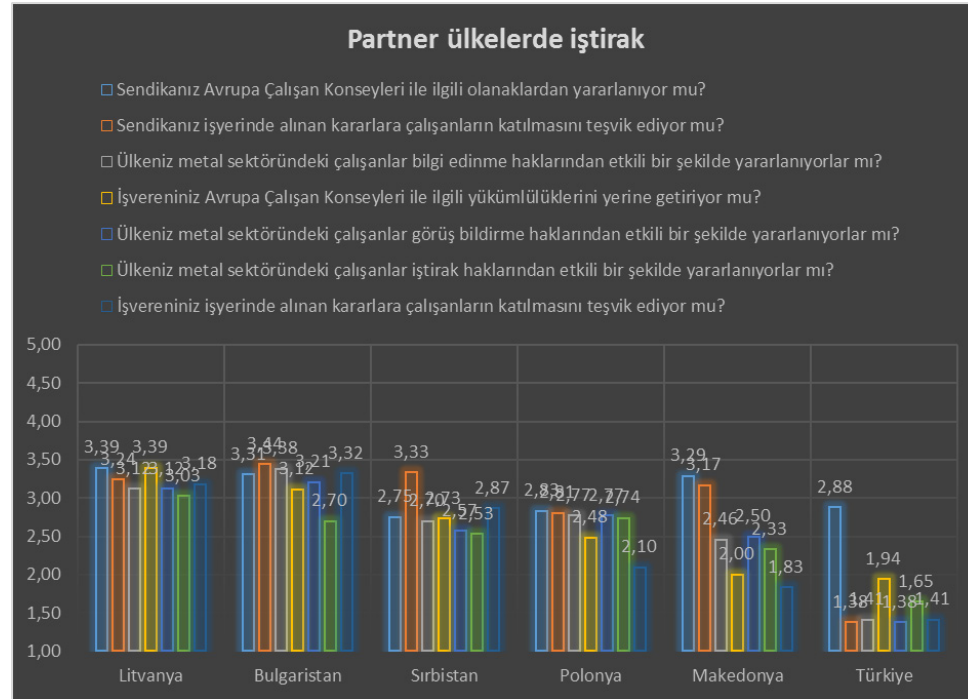
Görüş alış verişi, çalışan temsilcileri ile işverenin uygun bir yönetim kademesi (ele alınan konuda bilgi sahibi ve karar alma yetkisi bulunan) arasında gerçekleştirilecek görüş ve fikir alış verişi ve diyalog sürecidir. Görüş alış verişi süreci, çalışan temsilcilerinin başvurusu üzerine gerçekleştirilmektedir. Süreç kapsamında çalışan temsilcileri ve işveren temsilcileri bir oturuma katılırlar ve oturumda çalışan temsilcilerinin başvurularındaki sorulara cevap verilir ve bir uzlaşmaya varmak amaçlanır. Görüş alış verişi süreci, bilgi edinme sürecinden sonra başlar. Direktif, minimum kapsamı belirlemektedir. Bu kapsama Avrupa Birliği'ndeki işverenlerin çalışan temsilcilerine aşağıdaki konularda bilgi verme ve çalışanlara bu konularda danışma yükümlülüğü girmektedir:

- İşletmenin potansiyel gelişim süreci ve ekonomik durumu
- İstihdam yapısı ve gelişimi, istihdamın tehlikeye girmesi halinde atılacak adımlar
- İş organizasyonunda önemli değişikliklere neden olması muhtemel kararlar



Proje kapsamında yürütülen araştırmada çalışan iştirakinin dört ana ögesi analiz edilmiştir: Avrupa Çalışan Konseyleri, bilgi edinme hakkı, danışma hakkı ve işletmede alınan kararlara etki etme olanağı (iştirak hakkı). Araştırma sırasında konuya işveren ve sendika bakış açısından bakılmıştır. Proje katılımcıları arasında en çok uygulanan çalışan iştiraki yönteminin Avrupa Çalışan Konseyleri olması şaşırtıcı bir tespittir. Bu konseyler ve konseylerin faaliyetleri projeye katılan ülkelere çok sık görülmemektedir. Avrupa Çalışan Konseyleri Türkiye'de bile bilinmekte ve uygulanmaktadır. Türkiye'den işçi sendikaları Avrupa düzeyinde faaliyet gösteren bu çalışan iştiraki organlarına gözlemci olarak katılmaktadırlar. Metal sektörü işverenleri bu yapının faydalı olduğu kanaatine varmışlardır ve bu konseylere karşı çıkmamaktadırlar (çoğu zaman desteklemektedirler bile). Araştırmaya katılan ülkelerin çoğunda işçi sendikaları işyerlerinde çalışan iştiraki ile ilgili faaliyetlerin yaygınlaştırılması ve yürütülmesi süreçlerine normal bir düzeyde katılmaktadırlar (sendikaların bu konuda herhangi bir faaliyette bulunmadığı belirtilen Türkiye ve bu faaliyetlerin beklenen seviyenin altında olduğu belirtilen Polonya hariç). İşverenlerin çalışan temsilcilerine bilgi verme yükümlülüğüne bakış açıları da görece iyi değerlendirilmiştir. Metal sektöründeki çalışan temsilcileri oldukça iyi bir şekilde bilgilendirildiklerini düşünmektedirler (işverenlerin bilgilendirme konusunda herhangi bir gayrette bulunmadığı Türkiye hariç).

Maalesef, metal sektöründeki işletmelerde danışma uygulamalarının etkililiği ve çalışan iştiraki mekanizmaları konusunda yapılacak çok şey vardır. Bu konular ortalama bir değerlendirme puanı almışlardır. İşverenler çalışanların karar alma sürecine dahil edilmelerinin avantajlarını henüz kavrayamamışlardır. Bu, metal sektöründe yeterli seviyede gerçekleştirilmemektedir (Türkiye ve Makedonya'da işverenler konuyla ilgili herhangi bir faaliyette bulunmamakta, Polonya'da ise nadiren bulunmaktadır). Litvanya ve Bulgaristan'da çalışan iştiraki seviyesi iyi iken Sırbistan, Polonya ve Makedonya'da orta, Türkiye'de ise düşük (genelde hiç yok) olarak değerlendirilmiştir. Türkiye'de çalışan iştiraki ile ilgili olarak uygulamaya konulan tek mevzuatın Avrupa Çalışan Konseyleri mevzuatı olduğu söylenebilir.

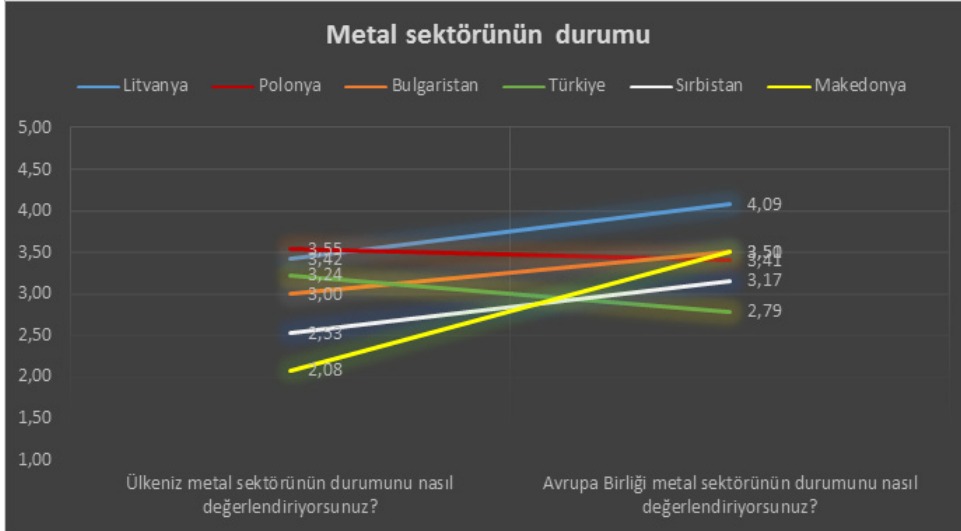


6. İşverenlerle ilişkiler ve diyalogun kalitesi

6.1. Metal sektörünün durumu

Metal sektörü ve makine sanayi her ekonominin temelini oluştururlar. Geniş bağlamda çelik ve diğer metallerin üretimi ve işlenmesi faaliyetlerini içerdiğinden sektöre metalden mamul edilen bütün ürünlerin tamamı dahil edilmektedir. Sektörün ekonomik durumuna bağımlı olan diğer sektörler otomotiv ve inşaat sektörüdür. Geçmişte çelik sektörü Avrupa Birliği'nin temelini oluşturmaktaydı. 1951'de kurulan Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu (Avrupa Birliği'nin selefi) kuruluş anlaşmasına Topluluk ile Sektör Danışma Komitesi arasında bilgi ve görüş alış verışı ile ilgili kurallar dahil edilmiştir. Komitede çalışan temsilcileri, işveren temsilcileri ve kömür ve çelik sektöründen tüketiciler bulunmaktaydı. Bu Komite, günümüz Avrupa Topluluğu'nun temellerini oluşturmuşlardır. 2002 yılında kaldırılan komitenin çalışmaları günümüz Avrupa Birliği'nin oluşturulmasına ön ayak olmuştur. Son yirmi yıl içerisinde Avrupa çelik sektöründe büyük bir değişim yaşanmıştır. Sektör genelinde özelleştirme, yoğunlaşma süreçleri görülmüş, yenilikçi teknolojiler uygulanmış, verim artırılmış ve sonuç olarak çalışan sayısında %50 düşüş yaşanmıştır. Özelleştirmenin ana nedeni devletlerin sektörü kontrol etmekten vazgeçmeleri, sektörün uluslararası bir yapıya dönüşmesi, uluslar üstü şirket birleşmeleri ve uluslar üstü şirketlerin oluşturulmaları olarak görülebilir. Şu an sektördeki büyük şirketler üretimin %80'ini elinde bulundurmakta ve sektör çalışanlarının %75'ini istihdam etmektedir. Sektör ayrıca ucuz iş gücü nedeniyle başka kıtalardan rakipleriyle de sürekli olarak mücadele etmek durumundadır. Buna rağmen Avrupa Birliği Çin'in ardından dünyanın en büyük ikinci çelik üreticisidir. Otomasyonun gelişimi ve ucuz üretim yapan üreticilerin neden olduğu rekabetin sektördeki istihdam seviyesini azaltacağı ve sektörde gerilimlere neden olacağı açıktır. Makine sektöründe durum farklıdır. Bu sektör geleneksel olarak küçük ve orta ölçekli, alanında uzmanlaşmış işletmelerden oluşmaktadır. Makine sektörü ekonomideki konjonktürel döngülere bağımlıdır. Ancak, konjonktür değişimlerinin metal sektöründe öngörülmesi kolay değildir. Buna rağmen makine sektöründeki istihdam seviyesinin yıllardır yavaş ama sabit bir artış gösterdiği söylenebilir. Metal sektörünün karşı karşıya kaldığı zorlukları gören Avrupa Komisyonu EU0303202N sayılı kararıyla metal sektöründe sosyal diyalogun güçlendirilmesini ve Avrupa'da yürürlükte olan bilgilendirme ve danışma mevzuatına riayet edilmesini talep etmiştir. Ayrıca, üye ülkeleri, metal sektöründe faaliyet gösteren sendikaların işveren baskısına karşı korunmasını sağlayacak çözümler üretmeye çağırmıştır. Avrupa piyasasında damping amacıyla düşük fiyattan satılan Çin üretimi çelik ile mücadele de atılan önemli bir adımdır. Olumlu adımların yanı sıra Avrupa birliği bir takım engeller de oluşturmaktadır. Bunların başında çevre koruma ile ilgili düzenlemeler gelmektedir.

Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde metal sektörü oldukça önemli bir sanayi kolu olmasına rağmen kıymeti bilinmemektedir. Bazı istisnalar olsa da çalışan hakları ve sendikal haklar genelde azaltılmaya ve kısıtlanmaya çalışılmaktadır. İşverenlerle ilişkiler genelde gergindir. İşverenlerin çoğu işçi sendikalarını gereksiz görmekte, şirket stratejisine zarar verdiklerini düşünmekte ve bunların işyerlerine girişlerine izin verilmemesi kanaatindedirler. İşverenler üretim masraflarını düşürmeye gayret etmektedirler ancak çalışanlara düşü ücret ödeyerek prekarizasyon olgusuna neden olduklarını unutmaktadırlar. Eski doğu bloğu ülkelerinde sosyal diyalogun en karakteristik özelliği, diyalogun merkezi seviyede yürütülmesi ve hükümetin sözünün daha baskın olmasıdır. Sendikalar orta seviyede bir güce sahiptir ve sektör seviyesinde çok fazla etkili olamamaktadırlar. Sendikaların politikaları genelde önleyici faaliyetlere yoğunlaşmaktadır. Bu faaliyetlerle toplu işten çıkarmaların engellenmesi, sosyal diyalogun gelişmesi ve iş ilişkileriyle ilgili konularda işverenlerle daha iyi bir iletişim kurulması hedeflenmektedir. Diyalog yokluğu veya diyalogdan kaçınılması halinde ortaya çıkan zorluklar, sendikalar tarafından organize edilen aktif eylemler ve baskı yöntemleriyle çözülmeye çalışılmaktadır.



Metal sektöründeki işverenlerin bilgi edinme ve danışma haklarına yaklaşımları genel olarak olumludur. Ancak, bilgilerin aktarılması sürecinde eksiklikler bulunmaktadır. Bilgiler zamanında verilmemekte, bazen de gizlenmektedir. Güvenç eksikliği nedeniyle bilgi vermeme, bilgi verme yükümlülüğü olduğunu bilmeme ya da sendikanın belirli bir iş stratejisinin uygulanmasına engel olacağı korkusu nedeniyle bilgilerin gizlenmesi sık görülen durumlardır. Ancak, sistemsel bir sorundan bahsetmek zordur. Böyle bir durumda danışma sürecinden kaçınılan münferit durumlardan ziyade iki taraflı görüşmeler tamamen ortadan kalkmaktadır. İşyerlerinde faaliyet gösteren sendikaların çoğu bilgi edinme ve görüş bildirme haklarından yararlanmaktadırlar. Sosyal diyalog,

bilgi edinme ve çalışan temsilciliği ile ilgili sorunlar küçük ölçekli işletmelerde ve bazı uluslar üstü işletmelerde görülmektedir. Bu uluslar üstü işletmelerin genel merkezlerinin bulunduğu ülkedeki sendikalar diyalog sürecini tekeline almakta, daha küçük yerel sendikaların Avrupa Çalışan Konseyleri aracılığıyla sürece katılmalarını engellemektedirler. Başka bir sorun da sektör genelini ilgilendiren toplu sözleşmelerin yokluğu veya mevcut toplu sözleşmelerin kapsamlarının darlığı ve sendikacıların bilgi edinme ve danışma ile ilgili prosedürler hakkında bilgi sahibi olmamalarıdır.

Proje kapsamında yürütülen araştırmanın katılımcılarından kendi ülkelerindeki metal sektörünün ve Avrupa metal sektörünün genel durumunu değerlendirmeleri istenmiştir. Kendi ülkeleri ile Avrupa geneli değerlendirme puanları arasında en çok fark olan çalışan temsilcileri Makedonyalıdır. Bunlar için Avrupa metal sektörü kendi ülkelerindeki metal sektörüne kıyasla %75 daha iyi durumdadır. İkinci sırada ise Polonyalılar ve Türkiyeliler bulunmaktadır. Bunlar sektörün kendi ülkelerindeki durumunun Avrupa'ya kıyasla daha iyi olduğunu düşünmektedirler. Bu değerlendirmelere göre Polonya'daki metal sektörünün durumu projeye katılan ülkelere kıyasla en iyidir. Geriye kalan üç ülkeden gelen katılımcılara göre Avrupa Birliği metal sektörü kendi ülkelerine kıyasla biraz daha iyi bir durumdadır. Litvanyalılar metal sektörünün hem ülkelerindeki hem de Avrupa genelindeki durumu hakkında en iyimser görüşlere sahip olan grup olmuştur. Litvanyalılara göre AB metal sektörü çok iyi durumdadır. Bulgarlar metal sektörünün kendi ülkelerinde ve AB'deki durumunu iyi olarak görmekte, Sırbistanlılar ise „ortalama ama iyiye gidiyor” olarak belirlemektedirler. Söz konusu sonuçlar, sektörden kişilerin sektörü oldukça farklı şekilde değerlendirdiğini göstermektedir. Bu farklar çalışanların yaklaşımlarını etkilemekte, sendikal katılım ve eylemsel motivasyonun bir göstergesi haline gelmektedir. Sektörün uluslararası hale gelmesinden ve Avrupa Birliği piyasasında bulunmanın getirdiği avantajlardan kaynaklanan genel iyimserlik, uluslar arası hale gelmenin avantajlarının sanıldığı kadar çok olmadığını düşünen Polonyalılar ve kendi sektörlerinin Avrupa birliği ekonomisiyle ilişkisinin en alt düzeyde olması nedeniyle konuya uzak kalan Türkler tarafından paylaşılmamaktadır.

6.2. Metal sektöründe işverenlerle ilişkiler

Avrupa Birliği üye ülkelerinin tamamında işverenler işçi sendikalarıyla işbirliği yapma yükümlülüğüne sahiptir ancak bu yükümlülük çoğu zaman yerine getirilmemektedir. Bu işbirliği, geniş anlamda çalışanların genelini ilgilendiren bütün kararları kapsamaktadır. Minimum düzeyde işbirliği ise işyeri seviyesinde yapılan ve iş kanununu ilgilendiren anlaşmaları (toplu sözleşmeler, ücret anlaşmaları, yönetmelikler, tüzükler ve iş güvenliği ve işçi sağlığı konuları) kapsar. İşçi sendikalarının onayı olmadan işverenlerin belirli çözümleri uygulamaya koymaları mümkün değildir. Buna istisna, belirli bir süre geçmiş olmasına rağmen sendikaların diyalog sürecine yanaşmamaları durumudur (bu durumda işveren tek taraflı olarak karar alır). Bir işyerinde yürürlüğe girecek yönetmeliklerin işyerinde bulunan bütün sendika örgütleriyle müzakere edilmeleri gerekmektedir. Sendikalar konuyla ilgili ortak bir görüş bildiremezlerse işveren kararları tek taraflı olarak alma olanağına sahip olacaktır. Bu sistem manipülasyona açıktır. Bir sendika diğerlerini veto hakkını kullanmakla tehdit edebilir. Bu nedenle işveren kendine sadık bir sendikanın kurulmasını sağlamak suretiyle diğer sendikaların ortak kararlarının tamamının bloke edilmesine yol açabilir ("sarı sendika"). Bu durum özellikle sosyal fonların harcanması konusunda göze çarpmaktadır. Sosyal fonlar konusunda sendikalar arasındaki rekabet oldukça güçlüdür. Sendikalar mali avantajları kullanarak kendilerine üye çekme yoluna gidebilirler. İşverenin sendikalarla ortak faaliyet gösterme yükümlülüğünün bulunduğu diğer bir alan da toplu pazarlık talepleridir. Sendikalar tarafından başlatılan toplu pazarlıkları işverenler görmezden gelemez ve pazarlık masasına oturmak zorundadırlar. Ancak bu konuda da işveren bazı adımlar atabilir. Uzun sürecek bir toplu anlaşmazlık sürecine başlamsa toplu pazarlık masasına oturmayı reddetmesi nedeniyle alacağı para cezasını ödemek bazı durumlarda işverenin avantajına olabilmektedir. Toplu sözleşme imzalandıktan sonra işverene yüklenen diğer bir yükümlülük de işçi sendikalarıyla birlikte bu sözleşmenin çalışanlara açıklanmasıdır.

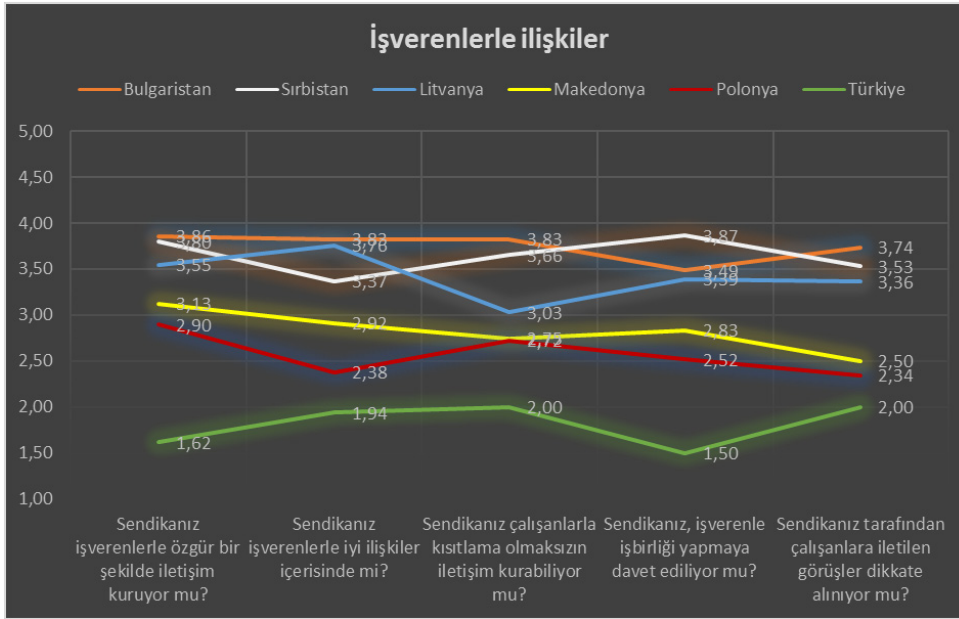
Bazı durumlarda çalışan faaliyetlere başlamadan önce işçi sendikalarının iznini almak durumundadır. Bu faaliyetlere başlama kararını tek başına, tek taraflı olarak alamaz ve izin verilmemesi halinde bu durumu görmezden gelemez. Diğer bir deyişle, işçi sendikalarının görüşleri işvereni bağlamaktadır. Bu nedenle işverenler, sendikaların onayını almak için en azından işbirliği yapmak istediklerini göstermek durumundadırlar. Genelde bu tür onaylar işverenlerin maaş ödeme tarihleri, yıllık izin planları ile ilgili alacakları kararlar için gereklidir. İşverenler birçok konuda sendikaların onayını almak zorunda olmasa da bunların görüşlerini almakla yükümlüdür (görüşü dikkate almak zorunda değildir). Bu konulara örnek olarak iş elbiseleri, iş koruma ekipmanları, yiyecek ve içecek ile ilgili çözümler, hırsızlık ve mala zarar verme halinde verilecek cezalar, iş kazaları, eğitim sıklığı ve konuları ve diğer konular verilebilir.

Birçok işveren bu temel hakları ihlal etmekte, sosyal partnerlerle işbirliği yapmayı iş esnekliğine bir tehlike olarak görmektedir. İstikrarlı bir demokrasiye ve uzun bir sendikal geçmişe sahip ülkelerde ise bu yaklaşım daha nadir görülür. Gelişmekte olan ülkelerde

(Avrupa Birliği'ne yeni katılan ülkeler) daha sık görülmektedir. Bu yaklaşıma neden olan şey, son yirmi yıldır yürütülen neoliberal politikalar. Bu politikaların ana amacı deregülasyon ve işveren özgürlüğünün artırılmasıdır. Ülkelerin ekonomik gelişim hızlarını artıran bu durum aynı zamanda çalışan haklarının kısıtlanmasına, toplu sözleşme sisteminin ortadan kaldırılmasına ve işverenlerin sosyal taraflarla işbirliği isteklerinin azalmasına yol açmaktadır. Neoliberal politika birçok hükümet için çekici bir politikadır. Bu gerçek, 2008-2010 yılları arasında patlak veren ve Avrupa ekonomisine ağır bir darbe indiren son mali kriz sırasında özellikle görünür hale gelmiştir. Bu kriz nedeniyle İspanya ve İtalya gibi ülkelerde çalışan haklarına önemli kısıtlamalar getirilmiştir. Liberal hükümetler, çalışanların şirketlerin planlarından haberdar edilmemelerine de yol açmışlardır (işverenler, çalışanlara kararlarını açıklamak zorunda olmadıkları kanısındadırlar).

Proje kapsamında gerçekleştirilen araştırma, katılımcıların işverenleriyle kurdukları ilişkileri çok boyutlu olarak gözler önüne sermektedir. Bu ilişkilerin en kaliteli olduğu ülke Bulgaristan'dır (araştırmaya tabi tutulan beş kategorinin dördünde ilk sırada). Bulgaristan'da bu ilişkiler iyidir ancak işverenler aktiflik konusunda yetersiz kalmaktadırlar ve sendikalarla işbirliğinde daha fazla inisiyatif almaya gayret etmelidirler. İşbirliği araçlarının ve iletişimin iyileştirilmesi sonucunda Bulgaristan metal sektöründeki sosyal ilişkiler, Almanya'ya benzer bir seviyeye gelmiştir. İşverenlerle ilişkiler konusunda ikinci sırada Avrupa Birliği dışında olmasına rağmen Sırbistan bulunmaktadır. Sırbistan metal sektörü işverenleri çalışan temsilcileriyle iyi iletişim kurmaya gayret etmekte, sendikalarla aktif bir işbirliği içerisine girmekte, beraber kararlar almakta ve sendikaların önlerine engeller koymamaktadırlar. İşverenlerle ilişkilerin seviyesi iyi olan diğer bir ülke de Litvanya'dır. Burada çalışanların görüşleri dikkate alınmakta, sendikalar işbirliği ve diyaloga davet edilmektedir. Burada görülen olumsuz durumlardan biri iletişimden kaçınma olgusudur. Bu durum, liberal iş kanunu nedeniyle mümkün olmaktadır. Metal sektöründe işveren ilişkilerinin daha zayıf ama orta düzeyde olduğu ülkeler ise Makedonya ve Polonya'dır. Araştırmaya Türkiye'den katılan kişiler ise ülkelerindeki metal sektörü işverenleriyle ilişkilerinin çok kötü durumda olduğunu belirtmişlerdir. Yaşanan sorunlar arasında özgür iletişimin engellenmesi ve işverenlerin sendikalarla işbirliği yapmaya yanaşmaması bulunmaktadır (bu sosyal diyalog öğeleri nadiren uygulanmaktadır). Ancak, araştırma katılımcılarının tamamı göz önüne alındığında, metal sektörü işverenleriyle ilişkilerde en güçlü öğenin özgür iletişim olduğu görülmektedir. En zayıf öğe ise işçi sendikalarının görüşlerinin dikkate alınmaması ve bunların karar süreçlerine dahil edilmemeleridir.

Sendikalar şirketin mali durumu ve planlarıyla ilgili bilgi edinmeye ihtiyaç duyarlar. Bu sayede ücret beklentilerini belirleyebilirler ve etkili bir şekilde pazarlık yapabilirler. İşverenlerin bu hakka saygı göstermeleri gerekmektedir. Çalışan iştiraki işletmelerin karlılıklarını uzun vadede artıran bir olgudur (örnek olarak Almanya ekonomisi verilebilir). Ekonomik kriz dönemlerinde işçi sendikaları genelde çalışanları sömürüye ve dürüst olmayan pratiklere (sendikaları engelleyen tipik faaliyetler arasında sendika kurmak isteyenlerin işten atılması, sendikacıların işbirliği yapılan hukuk büroları tarafından işten



atılması, iyi niyetliymiş ve diyaloga olumlu bakıyormuş gibi yapmak, bilgilerin zamanında verilmemesi ve içeriklerinin eksik olması sayılabilir) karşı koruyan tek güçtür. Buna rağmen, Avrupa çalışanların görece daha iyi korunduğu dünyanın nadir yerlerinden biridir. Ülkelerin çoğunun sosyal politikaları ayrımcılığın engellenmesine ve insan haklarının (çalışan hakları dahil) korunmasına gayret etmektedir. İşverenler ise sendikalara saygıyla yaklaşmakta, bunların sosyal rollerini anlamakta ve diyaloga isteklidirler.

Sosyal diyalog yürütülürken işçi sendikalarının, sendikal faaliyetler için gerekli bilgilere erişim hakkı unutulmamalıdır. İşverenler genelde bu bilgileri vermekten kaçınmaktadırlar. Buna gerekçe olarak pazarlık gücünü kaybetme riski gösterilmektedir. Ancak işverenler bu bilgileri vermekle kanuni olarak yükümlü hale getirilmiştirler. Bu bilgilerin verilmemesi durumunda açılacak davaları işverenler genelde kaybederler. Sendikaların talep edebilecekleri önemli bilgiler arasında şirket bilançosu (ayrıntılı gelir ve gider tabloları), personelle ilgili planlar ve ücretlerle ilgili bilgiler bulunmaktadır. Verilen gizli bilgilerin ifşa edilmesi halinde kanuni yaptırımların söz konusu olacağı unutulmamalıdır.

İşverenle işbirliği önemli bir temele dayanmalıdır ve bu temeli her iki taraf da anlamalıdır. Bu temel, tarafların menfaatlerinin ortak olduğudur. Hem sendikacılar hem de işverenlerin pazarlıklar sırasında korumaya gayret ettikleri menfaatleri bulunduğu gibi ortak menfaatleri de bulunmaktadır. Diyalog sırasında ayrı düşünülen konular çoğunlukta olduğunda diyalog zorlu bir süreç haline gelir. Taraflar diyalog sırasında ortak menfaatlere daha fazla önem verdiklerinde diyalog daha verimli olacaktır. Sendikaların tipik menfaatlerinden bazıları çalışma koşullarının iyileştirilmesi, iş güvenliğinin ve sosyal

koşulların korunması, iş güvenliği ve iş sağlığı konularına dikkat edilmesi, sendika üyelerine yardım, sendikanın işyerindeki konumunun iyileştirilmesi olarak sayılabilir. İşverenlerin tipik menfaatleri arasında şirketin başarısı, karın artırılması, şirketin piyasadaki pozisyonunun iyileştirilmesi ve rekabet gücünü artırmak için işçi masraflarının azaltılması bulunmaktadır. İlk bakışta bu menfaatlerin birbirlerinden farklı kutuplarda oldukları düşünülmektedir ancak daha dikkatli bakıldığında bir çoğunun her iki taraf için de ortak oldukları ancak tarafların bunlara verdikleri ağırlıkların farklı oldukları görülebilir. En temel ortak menfaatler şirketin başarısı ve gelişimi (şirket iflas ettiğinde sendikalar da ortadan kalkar), çalışanların durumları ve iyi çalışma şartlarıdır (çalışanlar olmadan işveren amaçlarının hiçbirine ulaşamaz). Ortak menfaatlerle ilgili bir uzlaşmaya varıldığında diyalogun çerçevesi hakkında konuşulabilir. Bu durumda „nasıl pazarlık yapılacağı konusunda pazarlık yapılır”. Bu bölüm, ilişki kurmak için elzemdir. „İyi işbirliği kuralları” belirlenmeli ve bu kurallara her iki tarafın da uyması gerekmektedir. Böylece psikolojik bir anlaşma akdedilmiş olur. Yazılı olmayan bu anlaşmada güven, diyalog ve pazarlık konularında çerçeve kurallar bulunmaktadır. Bu kurallar ayrıca aşağıdaki pazarlık standartlarını da içerebilir:

- Karşı tarafın olanakları dahilinde olmayan taleplerde bulunmama yükümlülüğü
- Pazarlık sürecinin kendisi ile ilgili kurallarla ilgili tek taraflı karar almama yükümlülüğü (oyunun kuralları oyun sürerken değiştirilmez)
- Diyalog sürecini değiştirmesi muhtemel bilgilerin gizlenmemesi
- Faaliyetlerin kanunlar çerçevesinde yürütülmesi
- Karşı tarafın itibarını zayıflatıcı faaliyetlerde bulunmamak
- Toplantı saatleri ve yöntemi, toplantılara hazırlanma kapsamı, pazarlığın gereksiz yere uzatılmaması, vs. gibi organizasyonel kurallara uyulması
- Pazarlık sürecinde elde edilen bilgilerin ifşa edilmemesi (kontrollü bilgi sızdırma yapılmaması)
- Diyalogun amacının diyalog olması – diyalog sürecinin sadece kanun hükümlerini yerine getirmek için veya göstermelik olarak yürütülmemesi
- Kişileri kötüleyici faaliyetlerden kaçınmak (örneğin, belirli bir kişiyi pazarlık komitesinden çıkarmak amacıyla)
- Görüşmeler sırasında belirli bir temele dayanan ve belgelendirilen argümanlar sunmak (belirli konuların ve sorunların ele alındığı, objektif ve ölçülebilir kriterlere dayanan pazarlıklar)
- Toplantıyı yöneten kişinin seçimiyle ilgili kuralların açık olması, toplantıların uygun bir yerde yapılması, tutanakla belgelenmesi, yetki belgelerinin sunulması, konuşma kapsamalarının belirlenmesi ve görüş ayrılıklarının kayıt altına alınması
- Toplantılarla ilgili genel kabul görmüş diğer standartlara uyulması

Sendikalar ile işverenler arasında yürütülen sosyal diyalog sürecindeki işbirliği ile ilgili yukarıda belirtilen konuların çerçeve anlaşmada (*information, consultation and communication agreement*) bulunması gerekmektedir. Bu anlaşma genelde toplu sözleşmenin veya TCA türü sosyal sözleşmenin bir parçasıdır. Söz konusu kurallar bütünü pazarlıkları daha verimli ve daha kısa süreli hale getirebilir, anlaşmazlıkları hafifletebilir ve pazarlık sürecine katılan heyetler arasında partnerliğe dayanan ilişkilerin kurulmasını sağlayabilir. Ayrıca bu kurallara sendikalar ile işverenler arasındaki işbirliğini düzenleyen ve aşağıdaki konuları ilgilendiren kurallar da eklenebilir:

- Cihaz ve mekan kullanımı,
- Toplantılar ve sendikal eğitimler için verilecek izinler,
- İşyerindeki hizmetlerden yararlanma kuralları,
- İşyerinde toplantı düzenleme ile ilgili kurallar,
- Üyelik primlerinin toplanmasıyla ilgili kurallar,
- Harici uzman hizmetlerinden yararlanma kuralları,
- Gizli bilgilere erişim ile ilgili kurallar,
- Anlaşmazlık çözme kuralları
- İşyerinde sendikal faaliyetlerin yürütülmesiyle ilgili diğer konular

Çalışanlar ve işveren arasındaki ilişkiler sosyal çalışma koşulları göstergesi aracılığıyla değerlendirilmelidir. Bunun kapsamına „sert“ personel yönetimi (prosedürler, teknolojiler, ekipmanlar) ve „yumuşak“ personel yönetimi (ilişkiler, duygular, atmosfer, kültür) ile ilgili çeşitli konular girmektedir. Sosyal çalışma koşulları ile ilgili klasik alanlar şunlardır:

- İş güvenliği ve sağlığı kuralları ve bunlara şirkette uyulup uyulmadığı (kaza oranları ve diğer)
- Çalışma organizasyonu ve iş yönetimi standartları (verimlilik ve yeterlilik ölçüleri)
- İşveren tarafından organize edilen eğitimlerin kalitesi ve uygunluğu (erişilebilirlik, masraf)
- Liderlik kalitesi (ast-üst ilişkilerindeki anlaşmazlıkların ve şikayetlerin sayısı)
- Ast-üst ilişkilerinde güven (liderlerin kişisel görüşme yapma, dinleme, entegre etme, takım inşa etme becerileri)
- Adil değerlendirme, ödüllendirme ve cezalandırma sistemleri (İK prosedürleri, yaptırım kriterleri)
- Çalışanların işletmeyle ilgili bilgilere erişimi, stratejik planların ve amaçların çalışanlar tarafından bilinmesi (bilgi akışı sistemi)
- Ödemeler (zamanında ödeme)
- Ücretlendirme politikası (prim ve bonus sistemleri, ücretlerdeki farklar)

- Açık iş kuralları (işe alım sırasında belirtilir)
- Mesai süresi (uygun prosedürler ve belgeler)
- Örgütlenme özgürlüğü (sendika kurma olanağı)
- İzinlerin uygunluğu (tam zamanlı)
- İş kanunlarına uyma durumu (yönetmelikler, toplu sözleşmeler)
- İşyerindeki atmosfer (kurumsal kültürün oluşturulması, açık iletişim)
- Yapıdaki gerilimler (departmanlar arası anlaşmazlıklar)
- Çalışanların şirket kararlarına iştirak etme olanağı

Şirketteki ilişkilerin izlenmesinde en sık kullanılan yöntemler anketlerdir. Bunlar çalışan anketi veya iş memnuniyeti anketi olarak adlandırılırlar. Çalışanların motive edilmeleri, yönetimi ve gereksinimleri ile ilgili konuları kapsarlar. Çalışanların şirketin gelişim yönü ve çalışma şekli ile ilgili görüşleri hakkında bilgiler edinilir. Bu anketlerden elde edilen veriler kurumun çalışmasıyla ilgili birçok konuya ışık tutar. Ayrıca çalışan – işveren ilişkileri hakkında da bilgiler verir. Bu anketler kapsamında çalışanlara ekibin yönetim şeklinden, anlaşmazlık çözme yöntemlerinden, geri bildirimlerden, ödüllendirme ve cezalandırma sistemlerinden, prosedürlerin uygulamaya konulma şeklinden ve birçok diğer durumdan memnun olup olmadıkları sorulur.

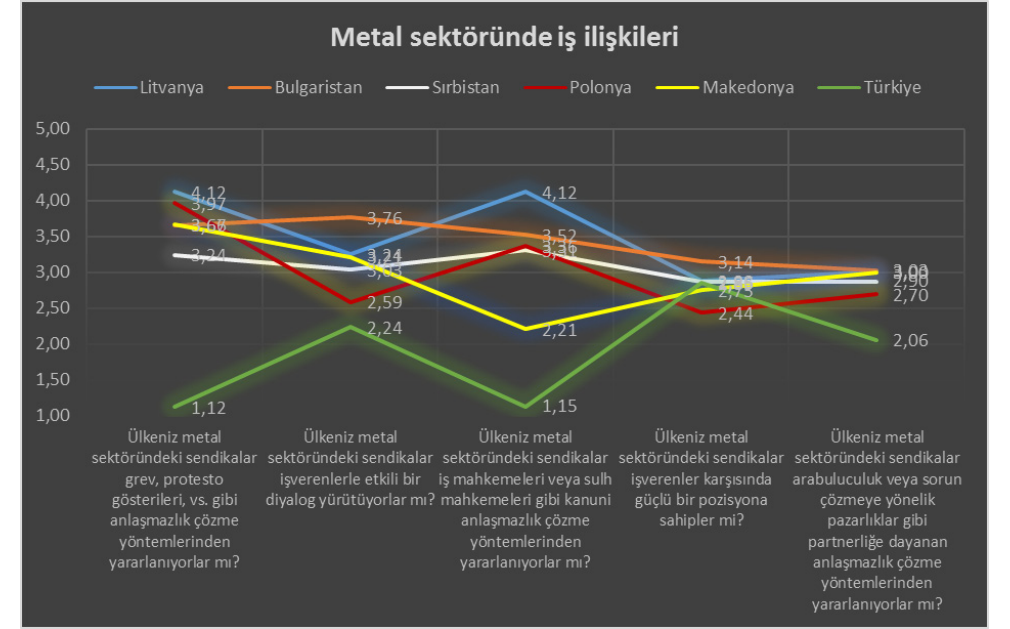
Bazen işyerlerinde anlaşmazlıklar sonucu işverenle çalışanlar arasındaki ilişkiler kötüleşir. Bu durum, işçi sendikalarının daha önceki dönemlerde inşa ettikleri ilişkilerin test edilmesi için bulunmaz bir fırsattır. Anlaşmazlıklar sırasında taraflar birbirlerini rakip olarak görmeye başlarlar ve ortak menfaatleri unutarak birbirinin zıttı yaklaşımlar sergilerler. Böyle anlarda ilişkiler bir güç çatışmasına dönüşür ve bu durumda avantajlı olan taraf her zaman işverendir. Ancak işçi sendikaları böyle durumlarda grev, protesto ve diğer eylemlerle işveren üzerinde baskı kurma olanağına sahiptir. Çalışanların ne kadar büyük bir bölümü bu faaliyetlere katılırsa sendikaların elde edeceği pazarlık gücü de o kadar artacaktır. Grev ve benzer anlaşmazlık çözümü yöntemlerinin işçi sendikaları için çok önemli oldukları söylenebilir. Ama bu yöntemlerin nadiren uygulamaya konulmaları gerekmektedir. Böylece bu tür yöntemlerin uygulanacağıyla ilgili yapılacak uyarılar bile pazarlık gücünü artırabilmektedir. Ancak bu yöntemler çok sık uygulandığında bunların pazarlık gücünü artırma etkileri de düşer. Dahası, pazarlık gücüne negatif bir etkide bulunabilecekleri gibi sendikaların kamuoyunda ve medyadaki imajları da zedelenebilir. Öte yandan, son 10 yıl içerisinde ciddi bir protesto eyleminin düzenlenmemesi nedeniyle işverenlerin çalışanlara saygısında büyük bir düşüş gözlemlendiği belirtilmektedir. İşverenler çalışan temsilcilerini, çalışanlar tarafından yetkilendirilmiş muhataplar olarak görmemeye başlamaktadırlar. Bunların iş hayatının ayrılmaz birer parçası olan kararlı eylemler yapabileceklerini ve cesur kararlar alabileceklerini düşünmemektedirler.

İşverenle uygun ilişkilerin kurulmasında oldukça önemli bir faktör liderlerin otoritesi-
dir. Bu hem sendika liderleri hem de şirket müdürleri için geçerlidir. Bu liderler uzun sü-
reli ilişkiler kurulması için gerekli kişisel becerilere sahip olmalı, verimli çalışmalı, dürüst
olmalı ve çalışanlara birer rol modeli olmalıdırlar. Liderlik becerileri arasında motive
etme, kontrol etme, disiplini sağlama, vizyonu açıklama, amaç oluşturma, yaratıcılık,
anlaşmazlık çözme, toplantı yönetme, değerlendirme, bilgi verme ve görev atama gibi
klasik beceriler bulunmaktadır. Liderliğin kalitesinin yanında çalışanlar arasındaki iliş-
kileri etkileyen diğer bir faktör de mali konulardır (ücretin miktarı, maaş zammı ve terfi
kuralları, prim ve ikramiye sistemleri, sosyal paketler, ek hizmetler). Mali güvence ve iş
güvencesi düşük olduğunda çalışanlar ve işveren arasındaki ilişkiler de zayıf olur.

İşverenle ilişkilerin yetersiz veya gergin olması halinde sendikaların elindeki ana silah,
işverenin yükümlülükleri ve sendikacıların rolleri ile ilgili olanlar başta olmak üzere
kanunları ve sendikacıların hem ülke mevzuatından hem de AB mevzuatından doğan
haklarını çok iyi bilmeleridir. Bazı işverenlerin kanuni argümanları bile hiçe saydıkları
bilinmektedir. Bu durum genelde mahkeme kültürü gelişmemiş olan ve liberal iş
kültürüne sahip ülkelerde görülmektedir (oligarşiye, serbest piyasaya dayalı, işveren
diktasının hüküm sürdüğü ülkeler). Ancak, diyalog kültürü gelişmiş medeni ülkelerde
kanuni argümanlar tartışmaya açık değildir ve kanuni yükümlülüklerden kaçınılamaz.
Dolayısıyla işçi sendikaları biraz kararlılık göstererek ve kanuni argümanlar öne sürerek
her işvereni diyaloga zorlama olanağına sahiptir.

İşverenler ve işçi sendikaları kanunlar önünde eşit haklara sahip diyalog partnerleridir.
Ancak, sermayeye, kaynaklara ve bilgiye sahip olduklarından işverenlerin pazarlıklarda
daha avantajlıdırlar. Avukatlar, ekonomistler, muhasebeciler gibi bir çok uzmanı bün-
yelerinde bulundururlar. Sendika temsilcileri pazarlıklara iyi hazırlanamayabilirler. Sen-
dika görevlerinin yanı sıra normal çalışan görevlerini de yürüten sendikacılar kanunları
ve mali konuları (bilançolar ve mali belgeler) yeteri derecede bilmeyebilirler, bilgiye
ve sermayeye erişimleri kısıtlıdır ve dışarıdan uzmanların yardımından yararlanma ola-
nakları sınırlıdır. Bu nedenle sendikacılar işverenlerle yapılan pazarlıklar sırasında daha
„kötü” durumdadırlar ve diyalog partneri rolünü üstlenmekte zorlanabilirler. Temelin-
de bazı gerçekler varsa da bu yaklaşım büyük oranda psikolojik temellidir. Uygun bir
eğitimle bu yaklaşım değiştirilebilir ve işverenle pazarlık yapan kişilerin psikolojik ko-
numları iyileştirilebilir.

Söz konusu konuyla ilgili araştırma sonuçlarında orta seviyeli bir iyimserlik hakimdir.
Araştırmaya katılan grup (grev ve protesto gibi eylemlerin sürekli olarak yaşandığı Tür-
kiye hariç) grev yoluna görece daha nadiren gitmektedir (Litvanya’da grev sayısı sıfırdır;
yukarıda da belirtildiği üzere bu tür eylemler işverenle ilişkilere zarar vermekte ve karşı
tarafın işveren gözündeki değerini de düşürmektedir). İşverenlerle yürütülen sosyal di-
yalog orta düzeyde etkili olarak değerlendirilmektedir. Mükemmellikten uzak olsa da
çok kötü olarak görülmemektedir. Mahkeme yoluna taşınan anlaşmazlıklarla ilgili so-
nuçlarda çeşitlilik gözlenmektedir. Litvanyalı sendikacılar anlaşmazlıkların çözümü için



mahkeme yoluna gitmezken, mahkeme salonlarında anlaşmazlık çözümü Türkiye’de oldukça sık, Makedonya’da da sık görülmektedir. Sırbistan, Polonya ve Bulgaristan’daki sendikalar bu yola çok sık değil, sadece zorunluluk halinde başvurumaktadırlar. Bu du-
ruma örnek olarak işverenin diyaloga ve iyi niyete dayalı bir ilişki kurmaktan kaçındığı
durumlar verilebilir. Mahkeme haricindeki diyalog yolları (arabuluculuk, bağımsız bir
kişi/kuruluş tarafından yönetilen pazarlıklar, vs.) tüm ülkelerde çok nadiren uygulan-
maktadır (en sık Bulgaristan’da, en nadiren Türkiye’de). Bütün heyetler, metal sektörü
işverenleriyle ilişkilerinde ortalama bir seviyede olduklarını belirtmişlerdir. Bu seviye
Bulgaristan’da en yüksek, Polonya’da en düşük seviyededir.

6.3. Sosyal Diyalog

Sosyal diyalog Avrupa sosyal modelinin kalıcı bir temelidir. Sosyal diyalog sayesinde sosyal partnerler (çalışan temsilcileri ve işveren temsilcileri) Avrupa'nın sosyal politika-sının oluşturulması sürecine katılmaktadırlar. Sosyal diyalogun kanuni dayanağı Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma'nın 151–156. maddeleridir. Çalışanlar ve işverenler arasındaki diyalogun teşvik edilmesi AB ve üye ülkelerin ortak bir amacı olarak kabul edilmektedir. Sosyal diyalog, sosyal partnerlerin karar alma ve bu kararları uygulama süreçlerine iştirakini sağlayarak AB hükümetlerinin faaliyetlerinin daha verimli hale gelmesini mümkün kılmaktadır. Sektörler arası diyalog, Ocak 1985'te UNICE, CEEP ve ETUC'nin katıldığı Val Duchesse zirvesinde dönemin Avrupa Komisyonu Başkanı Jacques Delors'un desteğiyle başlatılmıştır. 1992 yılında Sosyal Diyalog Komitesi (SDC) kurulmuştur. Bu komite, Avrupa düzeyinde iki taraflı sosyal diyalogun gerçekleştirildiği bir forumdur. Günümüzde SDC toplantıları Avrupa sekreterliklerini ve ülke örgütlerini temsil eden 64 üyenin (32 çalışan ve 32 işveren temsilcisi) katılımıyla yılda dört kez gerçekleştirilmektedir. 1998'den bu yana ekonominin temel sektörlerinde faaliyet gösteren bir takım komiteler faaliyet göstermektedirler. Bu komiteler gözle görülür başarılar elde etmişlerdir. Avrupa Birliği, Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma'nın 154. maddesi uyarınca, sosyal konuları ilgilendiren mevzuatın oluşturulması sırasında sosyal partnerlere danışmakla yükümlüdür. Ayrıca sosyal partnerlere Birlik düzeyinde çerçeve anlaşmalar müzakere etme olanağı vermekle yükümlüdür. Sosyal partnerler ise ülkeler düzeyinde direktifleri toplu sözleşmeler yoluyla hayata geçirme olanağına sahiptir. Sosyal partnerler kendi aralarında pazarlık yaparak bir anlaşmaya varma kararı verebilir. Bu durumda, -sosyal partnerlerin talebiyle- Komisyon çalışmaları durdurulur. Söz konusu anlaşmanın hükümleri AB düzeyinde bağlayıcı hale gelebilir (örneğin, direktif tasarısının yerine geçerek) veya ülkeler düzeyinde iç hukuka aktarılabilir. Diğer bir deyişle, Avrupalı çalışan temsilcileri, Avrupalı işveren temsilcileriyle anlaşmaya vararak Avrupa Birliği mevzuatını beraber oluşturma olanağına sahiptirler. Bir anlaşmaya varılamadığında Komisyon çalışmalarına devam eder. Avrupa Birliği'nin İşleyişine Dair Antlaşma'nın 154. maddesinin hükmünü hatırlamakta fayda vardır: *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.*" Ancak, sadece büyük sendikalar Avrupa Birliği seviyesinde yürütülen sosyal diyalog sürecine katılmak için teknik olanaklara ve yetkinliklere sahiptirler. Ek olarak, Brüksel'de örgütlenen işveren temsilcisi sayısı, çalışan temsilcisi sayısından on kat daha fazladır.

Ülkeler düzeyindeki üç taraflı sosyal diyalog "eski Avrupa" ülkelerinde yıllardır sorunsuz bir şekilde uygulanmaktadır. Ancak, sektör düzeyindeki sosyal diyalogun daha önemli olduğunun altı çizilmelidir. Hükümetler, Avrupa Komisyonu'nu örnek alarak, sosyal partnerlerin yürüttüğü pazarlıklara müdahale etmeyerek bunlara kanun oluş-

turma gücü vermeye gayret etmektedirler. Eski komünist ülkelerin çoğunda durum farklıdır. Bu ülkelerde etkisiz ve göstermelik bir üç taraflı sosyal diyalog yürütülmektedir (yürütülen tartışmaların gerçek bir etkisi olmamaktadır ve kanunlarla ilgili görüşler görmezden gelinmektedir). Devlet sermayesinin büyük oranda elinde bulundurduğu geleneksel sanayi sektörlerinde iyi işleyen sektörel sosyal diyalog mekanizmalarına rastlanmaktadır ancak sosyal partnerlerin gücü her geçen yıl azalmakta ve kamuoyundaki imajları git gide kötüleşmektedir. Eski doğu bloğu ülkelerinin çoğunda üç taraflı sosyal diyalog yapıları bulunmaktadır (Üç Taraflı Komisyon, Sosyoekonomik Konsey, vs. gibi). Ancak bu yapıların çalışmaları son on yılda birçok engelle karşılaşmıştır. Bu engeller arasında görüşmelerin askıya alınması ve işlerin durdurulması bulunmaktadır. Diğer engeller, sosyal partnerlerle diyalog için gereken siyasi iradenin bulunmaması, hükümetlerin sektör politikasını oluştururken sosyal partnerlerle işbirliği yapma geleneğine sahip olmamaları, görüşlerin dikkate alınmamasına izin veren danışma mekanizmaları, açık olmayan mevzuatlar, sosyal partnerlerin etkili bir üç taraflı diyalog yürütme konusunda tecrübesiz olmaları olarak sayılabilir. Hükümetler tarafından krizin sonuçlarını hafifletmek adına atılan adımlar sosyal diyalogu olumsuz etkilemektedir (toplu pazarlıkların kısıtlanması, bilgilerin sınırlandırılması, kamuoyunun gözünde partnerlerin marjinalleştirilmesi, vs.). Avrupa'nın birçok ülkesinde 2009'dan bu yana merkezi diyalog askıya alınmış ya da tamamen ortadan kaldırılmıştır. Avrupa Komisyonu Kasım 2014'te, Avrupa sosyal pazar ekonomisinin başarılı olması için üç taraflı diyalogun yeniden canlandırılması ve güçlendirilmesinin şart olduğu kanısına varmıştır.

İki taraflı sosyal diyalog genelde sektör veya işyeri seviyesinde yürütülür. İki taraflı diyalogun en çok başvurulan hali iki taraflı pazarlıklar ve sektörel anlaşmalardır. Bunlar, Avrupa'da modern ve demokratik toplu anlaşmaların akdedilmesi için birer temeldir. Söz konusu süreç 1870'li yıllarda ABD ve Batı Avrupa ülkelerinde bulunan işçi sendikalarının, iş şartlarının iyileştirilmesi amacıyla işverenlere örgütlü bir baskı oluşturma potansiyelini ele geçirmeleriyle başlamıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün desteğiyle Avrupa'da gelişen iki taraflı diyalog, Avrupa sosyal modelinin kurallarının hazırlanmasını sağlamış, günümüz Avrupa Birliği'nin en önemli temel taşlarından birini oluşturmuştur. Sektörel anlaşmalar her şeyden önce sektördeki ücret artışlarını ve mesai süresi ve çalışma koşulları gibi sosyal partnerlerin otonom bir şekilde kararlaştırabilecekleri iş kanunu konularını kapsamaktadır. Avrupa Komisyonu, sektör seviyesindeki toplu sözleşmelerin AB alanının tamamını kapsamalarını arzulamaktadır. Birkaç sektörde böyle anlaşmaların yapılan pazarlıklar sonunda imzalanması mümkün olmuştur. Merkezi olmayan iki taraflı sosyal diyalogun (işyeri seviyesinde yürütülen toplu pazarlıklar) Avrupa'da yeterli görülmediğinin altı çizilmelidir. Birçok ülkede kanunlarda yapılan değişiklikler sonucunda maalesef işyeri seviyesinde yürütülen diyalog sektör seviyesinde yürütülen diyalogdan daha üstün hale gelmiştir. Bu nedenle işverenler pazarlıklar sırasında çalışan temsilcilerine kıyasla daha avantajlıdır- lar (işyeri seviyesinde faaliyet gösteren sendikalar -konfederasyonlara üye olsalar bile- sektörel sendikalara kıyasla daha zayıf kalmaktadırlar). Hedeflenen Avrupa standardı,

sektör genelinde yürürlükte olan bir toplu sözleşmenin, sektörün önemli işletmeleri- nin hepsinde işyeri seviyesinde müzakere edilerek uygulamaya konulmasıdır.

Belirli bir sektörde faaliyet gösteren işçi sendikaları ile işveren organizasyonları arasın- da çalışan ücretleri konusunda yapılan pazarlıklar olarak tanımlanan iki taraflı sektörel diyalog, „eski Avrupa” ülkelerinin bir çoğunda sosyal diyalogün temelini oluşturmak- tadır (Avusturya, Belçika, Danimarka, Fransa, Finlandiya, Almanya, Yunanistan, İtalya, Hollanda, Portekiz, İspanya, İsveç gibi ülkelerde en önemli sosyal diyalog yöntemi budur). Anlaşmalar genelde genel pazarlık kuralları ile ilgilidirler ve işletme düzeyin- de yürütülecek olan pazarlıkları belirli bir çerçeveye oturtmaktadırlar. Bu anlaşmalar sektör genelinde yürürlüğe girmektedir. Son yıllarda Avrupa genelinde sosyal diyalogün merkezileştirildiği görülmektedir. İşverenler tarafından başlatılan bu süreç, işletmelerin sektörel toplu anlaşmalar yerine işletme düzeyinde imzalanan toplu sözleşmelere tabi olmalarına neden olmaktadır. Bu, Danimarka, Almanya, İtalya, Hollan- da, İspanya ve İsveç gibi ülkelerde gözlemlenen tehlikeli bir trenddir. „Yeni Avrupa” ülkelerinde sektörel toplu sözleşmelerin kapsamı „eski Avrupa” ülkelerine kıyasla oldukça dardır. Bunlar genelde sadece birkaç sektörü kapsamaktadırlar. Bu sektörler genelde devlet kontrolünün güçlü olduğu ağır sanayi ve kamu idaresidir. Bu ülkeler arasında toplu sözleşmelerin en yaygın olduğu ülkeler Bulgaristan, Romanya, Slovakya ve Slovenya’dır. Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya ve diğer ülkelerde nadiren gö- rülmektedir. Bu ülkelerin çoğunda toplu sözleşmelerle ilgili sektörel diyalog ortadan kalkmaktadır. Sendikalar ise „şu ana kadar sahip oldukları hakları” yitirmeme müca- delesi içerisindeyler. Bu duruma istisna Estonya ve Bulgaristan’dır. Bu ülkelerde sek- törel diyalog ve toplu sözleşme sayısında artış gözlenmektedir. Geleneksel sektörler bağlamında sosyal diyalog Romanya ve Slovakya’da da iyi durumdadır. İşçi sendikaları genelde aktif bir sektörel diyalog yürütmek için hazırlıksızdır ve yeterli personele, kay- naklara ve becerilere sahip değildir. Sendikalar dolayısıyla kendi işletmelerindeki faa- liyetlere ve merkezi seviyede yürütülen üç taraflı diyaloga yoğunlaşmaktadır (sendika federasyonları aracılığıyla).

Avrupa’nın tamamı göz önünde bulundurulduğunda çalışanların 3’te 2’sinin toplu sözleş- me kapsamında olduğu görülmektedir. Bu oran Japonya’da 5’te 1, ABD’de ise 8’de 1’dir. Sendikalaşma oranının dünya genelinde azalmasına rağmen iki taraflı olarak imzalanan sektörel toplu sözleşme ve üç taraflı toplu sözleşmeler Avrupa’da hala güçlü bir gelenek olmaya devam etmektedir. Bu gelenek sayesinde, küçük ve orta ölçekli işletmelerde çalışan ve genelde koruma altında olmayan çalışanların bir sözleşme ile koruma altına alınmaları sağlanmakta olduğundan, Avrupa’da sosyal diyalogün önemi büyüktür.

Proje kapsamında yürütülen araştırmanın, metal sektöründe sosyal diyalog ile ilgili kıs- mının sonuçları çok iyimser değildir. Araştırmaya katılan ülkelerin hiçbirinde hükümet işçi sendikalarına yeterli destek sağlamamaktadır. Üç taraflı sosyal diyalog süreci için tarafsız bir çerçeve mevzuatın hazırlanması, sektörler düzeyinde otonom toplu pazarlıkların yapıl- masına izin veren kanunların yapılması gibi faaliyetler yoktur. Araştırmaya katılan grubun



tamamının ülkelerin sosyal diyaloga yaklaşımı konusundaki değerlendirme puanı ortala- ması 2,13’tür. Bu da oldukça düşük bir sonuçtur. Türkiyeli sendikacıların bu konudaki de- ğerlendirmesi de dikkat çekicidir. Bu alan oldukça düşük bir değerlendirme puanı almıştır (hükümet sosyal diyalogu desteklememektedir). Sıralamada birinci olan Bulgaristan’da bile hükümetin sosyal diyaloga verdiği destek orta düzeyde ve beklentilerin altında olarak değerlendirilmiştir. Daha da ilginç olanı, araştırma katılımcılarının işverenleri hükümetlere kıyasla daha iyi değerlendirmiş olmalarıdır. İşverenlerin iki taraflı sosyal diyaloga yaklaşımları ortalama olarak değerlendirilmiştir (Bulgaristan’da ortanın üstü, Litvanya, Sırbistan, Makedonya’da ortalama, Polonya’da düşük, Türkiye’de çok kötü). Üç taraflı komisyon gibi sosyal diyalog yapıları en iyi Litvanya’da işlerken, bunların Polonya ve Türkiye’de kötü iş- ledikleri belirtilmiştir. Bulgaristan ve Litvanya metal sektörlerindeki işverenler, sendika fa- aliyetlerini engelleme, çalışanlara ayrımcılık uygulama, toplu pazarlık prosedürlerini ihlal etme ve sendikacılara karşı kanuni olmayan müdahalelerde bulunma gibi yollara nadiren başvurmaktadırlar. Maalesef, böyle uygulamalara Polonya, Sırbistan ve Makedonya’da ba- zen rastlanmaktadır. Bu ülkelerde işverenler sendikacılara kıyasla daha iyi durumdadırlar ve işverenlerin bazı faaliyetlerine göz yumulabilmektedir. Türkiye’de bu tür uygulamalar oldukça yaygındır ve sendikal faaliyetler yürütmek çalışanlar için çok risklidir.



The power of information

Effective exchange as a key to effective
protection of workers' rights



Bilginin gücü. Çalışan haklarının etkili bir şekilde korunmasında önemli bir araç olarak etkili iletişim

The sole responsibility lies with the author.
The European Commission is not responsible for any use that may be made of the information contained therein.



With financial support from the European Union