



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL DİYALOĞUN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ

Sosyal Diyalođun Ekonomik Kalkınma ve Büyümeye Katkısı

Duncan Campbell

Philippe Egger



Bu rapor Avrupa Birliği (AB) ve Türkiye Cumhuriyeti'nin mali desteği ile "alışma Hayatında Sosyal Diyalođun Geliştirilmesi Projesi" kapsamında, Uluslararası alışma rgt (ILO) Türkiye Ofisi tarafından hazırlanmıştır. Raporun içeriği, hiçbir şekilde AB ve Türkiye Cumhuriyeti'nin görüşleri olarak yorumlanamaz.



Bu proje Avrupa Birliği ve Türkiye Cumhuriyeti tarafından finanse edilmektedir

ÇALIŞMA HAYATINDA SOSYAL DİYALOĞUN GELİŞTİRİLMESİ PROJESİ

Sosyal Diyalođun Ekonomik Kalkınma ve Büyümeye Katkısı

Duncan Campbell

Philippe Egger



Duncan CAMPBELL

25 yıl boyunca ekonomist olarak çalıştığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nden Global Mega-Trendler Yöneticisi olarak Aralık 2014'te emekliye ayrılmıştır. İşgücü piyasaları ve kalkınma araştırmaları üzerine çalışan Campbell, İstihdam Strateji Bölümü dahil olmak üzere beş bölümün direktörlüğünü yapmıştır. Sonrasında Cornell Üniversitesi'nde misafir öğretim görevlisi olarak işgücü ekonomisi, kalkınma ekonomisi, teknoloji ve dijital dönemde işgücü piyasaları konularında ders vermiştir. İşgücü ve kalkınma üzerine beş kitabı ve 40'tan fazla makalesi bulunmaktadır. İki ayrı 'ILO Dünya İstihdam Raporu'nun başlıca yazarıdır ve halihazırda ILO, 'Asya Kalkınma Bankası, Afrika Kalkınma Bankası ve Afrika Ekonomik Dönüşüm Merkezi'nde danışmandır. Campbell, Bowdoin College mezunudur ve Pennsylvania Üniversitesi'nde edebi eleştirme üzerine Sosyal Bilimler Yüksek Lisansı, Pennsylvania Üniversite Wharton Okulu'nda İşletme Yüksek Lisansı (MBA) ve aynı okuldan Uygulamalı İktisat üzerine Yüksek Lisans sahibidir. İşgücü Çalışmaları Enstitüsü'nde (IZA) geçici süreli öğretim görevlisidir.

Philippe EGGER

Philippe Egger 20 yılı aşkın bir süredir Uluslararası Çalışma Örgütü'nde istihdam ve işgücü piyasası uzmanı olarak çalışmaktadır. Her bölgede istihdam, işgücü piyasası politikaları ve programları üzerine çalışmalarını ve hükümet danışmanlık hizmetlerini yürütmüştür. 2015 yılında ILO'dan ayrıldığından beri bu alanda çalışmaya devam etmiştir. Ayrıca 2006 yılından 2011 yılına kadar Direktör Vekili ve Yönetim Bölümünün Yöneticiliği görevlerini yürütmüştür. 2009-2013 yıllarında gerçekleşen tüm G20 zirvelerinin ve G20 Çalışma ve İstihdam Bakan toplantılarının ILO 'Şerpa Vekili' olmuştur.

İçindekiler

Kısaltmalar	v
Önsöz.....	vii
Yönetici Özeti.....	ix
Giriş.....	1
Bölüm I: G20 Ülkelerindeki Son Dönem Ekonomi ve İşgücü Piyasası Eğilimlerine Genel Bakış.....	2
Bölüm II: Türkiye'nin Karşılaştırmalı Kriz Deneyimi ve Sosyal Diyalogun Rolü	5
Bölüm III: Sosyal Diyalog ve Krize Yönelik Önlemler: Karşılaştırmalı Genel Bakış	10
Sonuçlar	30
Ek 1: Sosyal Diyalog ve Ekonomik İyileşmeye İlişkin Ülke Örnekleri	32
Brezilya.....	32
Kanada	34
Fransa.....	36
Almanya	39
Endonezya.....	42
İtalya	44
Japonya	46
Kore Cumhuriyeti.....	48
Hollanda.....	51
Güney Afrika	53
Kaynakça	57

Tablolar

Tablo 1: Hükümet'in ekonomiyi destekleme önlemleri, 2008-10

Tablo 2: 2008-10 döneminde krizin istihdama ilişkin sonuçlarına karşı sosyal diyalog yoluyla ulaşılan anlaşmalar

Tablo 3: 2008-2010 döneminde negatif reel GSYH büyüme gösteren çeyrek dönem sayısı

Tablo 4: Çeşitli düzeylerde sosyal diyalog içeren krize yönelik önlemler

Tablo 5: Fransa, Almanya ve Türkiye'de kısa çalışma

Tablo 6: 1948 tarihli ve 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi; 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi; 1976 tarihli ve 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi'nin onaylanması

Tablo 7: Toplu pazarlığın temel düzeyi ve koordinasyon derecesi

Tablo 8: G20 ülkelerindeki ekonomik ve sosyal konseyler ve benzer kurumlar

Tablo 9: G20 ülkelerinde yürürlükte olan asgari ücret belirleme mekanizmaları

Tablo 10: Asgari ücret belirleme kapsamı

Şekiller

Şekil 1: Gelişmiş ve yükselen G20 ekonomilerindeki GSYH büyüme oranları

Şekil 2: Gelişmiş ve yükselen ekonomilerde istihdam ve işgücü verimliliğindeki büyüme eğilimleri

Şekil 3: Seçili ülkelerde reel ortalama aylık ücretler, 2013-2015 dönemindeki üç yıllık ortalama değişim

Şekil 4: Seçili G20 ülkelerindeki işsizlik oranları

Şekil 5: Türkiye'deki GSYH büyümesi ve istihdam, 2008-15

Şekil 6: Kayıtdışı istihdam (toplam istihdamın yüzdesi olarak) ve işsizlik oranı (yüzde)

Şekil 7: Türkiye Tüketici Güven Endeksi, Eylül 2008 – Mayıs 2009

Şekil 8: Kısa çalışma uygulamalarına katılan çalışanların yıllık ortalama payı, 2009

Şekil 9: Sendikalaşma oranı ve toplu sözleşme kapsamı (ücretli çalışanların yüzdesi olarak)

Kısaltmalar

AIAS	Amsterdam İleri Seviye İstihdam Çalışmaları Enstitüsü
AICESIS	Uluslararası Ekonomik ve Sosyal Konseyler Birliği ve Benzer Kuruluşlar
ANC	Afrika Ulusal Kongresi
ANPAL	Ulusal İstihdam Ajansı
APINDO	Endonezya İşverenler Örgütü
BDA	Federal Alman İşverenler Birliği
CCMA	Uzlaşma, Arabuluculuk ve Tahkim Komisyonu
CEO	İcra Kurulu Başkanı
CFCU	Merkezi Finans ve İhale Birimi
CFDT	Fransız Demokratik İşçi Konfederasyonu
CFTC	Fransız Hristiyan İşçi Konfederasyonu
CGC	Yöneticiler Konfederasyonu
CGIL	İtalyan İşçi Konfederasyonu
CGPME	Orta Ölçekli İşletmeler Konfederasyonu
CGT	İşçi Konfederasyonu
CISL	İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu
CLC	Kanada Çalışan Kongresi
CNV	Hollanda İşçi Sendikaları Federasyonu
CONFINDUSTRIA	İtalyan Sanayi Konfederasyonu
COSATU	Güney Afrika Sendikalar Kongresi
CUT	Birleşik İşçiler Merkezi
ÇSGB	Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
DED	Ekonomik Kalkınma Bölümü
DBB	Alman Kamu Hizmeti Federasyonu
DIALOGUE	ILO Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı Birimi
DGB	Alman Sendikalar Konfederasyonu
ECC	İstihdam Koşulları Komisyonu
ECOSOC	Ekonomik ve Sosyal Konsey
EPWP	Genişletilmiş Kamu Çalışmaları Programı
EU	Avrupa Birliği
EUROFOUND	Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirme Vakfı
EUROFRAME	Avrupa Makro Ekonomi Tahmin Araştırma Birliği
FIOM-CGIL	Metal İşçileri Federasyonu
FKTU	Kore İşçi Sendikalar Federasyonu
FNV	Hollanda İşçi Sendikaları Konfederasyonu
FO	İşçilerin Gücü
FS	Emek Gücü Birliği
GSYH	Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ICTWSS Database	Sendikalar, Ücret, Devlet Müdahalesi ve Sosyal Anlaşmaların Kurumsal Karakterleri Üzerine Veritabanı

ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
IMF	Uluslararası Para Fonu
IPA	AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı
İŞKUR	Türkiye İş Kurumu
JTUC-RENGO	Japon İşçi Sendikaları Konfederasyonu
KCTU	Kore İşçi Sendikaları Konfederasyonu
KEF	Kore İşverenleri Federasyonu
KILM	İşgücü Piyasası Temel Göstergeleri
KSPSI	Endonezyalı İşçiler Birliği Konfederasyonu
KSPI	Endonezya İşçi Sendikaları Konfederasyonu
MEDEF	Fransız İşveren Teşkilatı
NEDLAC	Ulusal Ekonomik Kalkınma ve Çalışma Konseyi
NFA	Ulusal Çerçeve Sözleşmesi
NORMES	ILO Uluslararası Çalışma Standartları Birimi
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SBSI	Endonezyalı İşçiler Refah Birliği
SETA	Sektör Eğitim Öğretim Kurumu
SME	Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler
STATS SA	Güney Afrika İstatistikleri
TEPAV	Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
TLS	İşten Çıkarma Eğitim Programı
UIF	İşsizlik Sigortası Fonu
UIL	İtalyan İşçi Sendikası
UNECE	Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu
UPA	Tarım Üreticileri Birliği
VCP	Profesyoneller için Sendikalar Konfederasyonu
VER.DI	Birleşik Hizmetler Sendikası
WEO	Küresel Ekonomik Görünüm
YOİKK	Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu

Önsöz

Sosyal diyalog, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün en temel değerleri ve önemli hedeflerinden biridir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) da ülkede sosyal diyalogun politika oluşturma ve uygulamadaki değer ve öneminin farkındadır. Sosyal diyalog, bütün dünyada hükümet, işveren ve çalışanların sosyal politika ve ekonomi alanında önemli konu ve zorlukları ele almakta kullandıkları temel bir araçtır. Sosyal diyalog yaklaşımı gereği, çalışma yaşamında önemli bir pay sahibi olan taraflar, bir araya gelerek mevcut problemleri anlamak ve üstesinden gelmenin yolları üzerine anlaşmak konusunda ortak bir anlayış geliştirebilirler.

Sosyal diyalog, kriz ve iyileşme dönemleri dahil, sürdürülebilir çözümler üretme konusunda kanıtlanmış bir başarı geçmişine sahiptir. Sosyal diyalog, basit bilgi paylaşımından bağlayıcı toplu sözleşmelerin veya ulusal boyutta sosyal anlaşmaların müzakere edilmesine kadar farklı şekillerde var olmaktadır. Üçlü sosyal diyalog, kamu veya özel sektörde işveren, çalışan ve hükümet temsilcilerini kapsarken, ikili düzeyde sadece işveren ve çalışan temsilcileriyle de olabilmektedir. Sosyal diyalog, bazen ulusal veya bölgesel düzeyde resmi kuruluşlarda, bazen de daha gayri resmi yollarla işletme veya yerel düzeyde uygulanabilmektedir.

Sosyal diyalogun ekonomik gelişme ve sosyal barış için önemini gözeterek Türkiye Hükümeti, Avrupa Birliği'nin (AB) finansal desteği ve ILO'nun teknik desteğiyle "Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi" Projesini yürütmektedir. Projenin genel hedefi, Türkiye'de her seviyede sosyal diyalogun, birbirine bağlı üç bileşen çerçevesinde geliştirilmesidir: Birincisi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ve sosyal tarafların kurumsal ve teknik kapasitesinin artırılması; ikincisi, sosyal diyalog, örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık konularında kamu farkındalığının ve bilgisinin geliştirilmesi; üçüncüsü hibe projeleri aracılığıyla sosyal diyalog mekanizmalarının iyileştirilmesidir.

Sosyal diyalogun ekonomik gelişme ve büyümeye katkısı üzerine olan bu çalışma, projenin birinci bileşeni olan karşılaştırmalı araştırma raporlarının hazırlanması kapsamında gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın amacı, G20 ülkelerine yoğunlaşarak, 2008-09 ekonomik ve finansal krizi sonrası dönemde sosyal diyalogun çeşitli formlarının ulusal ekonomik performans üzerindeki etkisi konusundaki kanıtları toplamak ve incelemektir. Bu doğrultuda, sosyal diyalogun, özellikle krizin olumsuz etkilerini hafifletmek konusundaki olumlu katkılarını göstermeyi hedeflemektedir. Örneğin, istihdamda gerilemeyi önlemek amacıyla, en çok benimsenen uygulama, bir çeşit sosyal diyalog vasıtasıyla gerçekleştirilen kısa çalışma uygulamasıdır. Ek olarak rapor, Türkiye için anlamlı olabilecek, ülkelerdeki deneyimlerden dersler çıkarmayı da amaçlamaktadır. Önemli bir sonuç olarak rapor, sosyal diyalogun bir ülkede kurumsal uygulanma yoğunluğu ve etkinliği arttıkça, o ülkede krize karşı ulusal müdahaledeki gücünün de arttığını göstermektedir. Bu çerçevede rapor, birçoğu Türkiye için potansiyel olabilecek uygulamaları içeren 10 ülkeden örnek çalışmaları sunmaktadır.

Araştırma bulguları, Mayıs 2017'de kamu kurum ve kuruluşları, işçi, kamu çalışanı ve işveren örgütleri, Avrupa Komisyonu, ILO ve diğer önemli paydaşların katılımıyla, Ankara'da organize edilen uluslararası konferansta sunulmuş ve tartışılmıştır. Ana hedefi olan sosyal diyalog ve ekonomik kalkınmanın yanı sıra, düzenlenen uluslararası konferans,

Sosyal Diyalogun Ekonomik Kalkınma ve Büyüme Katkısı

Türkiye’de Çalışmanın Yaşamının Geleceği konusundaki zorluk ve fırsatların tartışılmasına imkan sağlamıştır. Bu kapsamda, çalışmanın İngilizce ve Türkçe dillerinde, Türkiye ve diğer ülkelerde yayılmasını sağlayacak bu baskısından memnuniyet duyarız.

Araştırma sürecine katkı sağlamış birçok kişiye öncelikli olarak raporun yazarları; ikisi de eskiden ILO’da görev almış olan Sayın Duncan Campbell ve Sayın Philippe Egger’e, teşekkür etmek isteriz. Çalışmanın hem içeriğine hem de düzenleme sürecine katkı sağlayan ÇSGB ve Cenevre’deki ILO Sosyal Diyalog ve Üçlü Yapı Birimi (DIALOGUE) ile Uluslararası Çalışma Standartları Birimi (NORMES) ve Ankara’daki Proje Yönetim Ekibine teşekkürlerimizi sunarız.

Projenin, önümüzdeki aylarda, Türkiye’de sürdürülebilir ekonomik gelişim ve sosyal barış için etkili sosyal diyalogun yaygınlaştırılması adına başarılı uygulamalarının devamını dileriz.

Numan ÖZCAN

ILO Türkiye Direktörü

Nurcan ÖNDER

ÇSGB Çalışma Genel Müdürü

Yönetici Özeti

Sosyal diyalog, G20 ülkelerinin¹ ekonomik ve sosyal politikalarında uzun süredir ve özellikle 2008-09 yıllarında, yani ekonomik ve finansal krizinin en yoğun olduğu dönemde ve sonrasındaki iyileşme döneminde önemli bir rol oynamıştır ve oynamaya devam etmektedir. Bu rapor, ILO'nun kurucu ortakları ve Türkiye'deki diğer paydaşların değerlendirmesi için, G20 ülkelerinin krize yönelik önlemler tasarlama ve uygulama süreçlerinde sosyal diyalogu kullanma deneyimlerini açıklamaktadır.

İyileşme mütevazı olmuştur, ancak doğru yöndedir

Rapor ilk olarak, 2008 Büyük Durgunluk'tan bu yana G20 ülkelerindeki ekonomik ve işgücü piyasası eğilimlerine ilişkin bir genel bakış sunmaktadır. Kriz sonrası G20 ülkeleri aslında bir ekonomik büyümeye tanık olmuşlardır; fakat bu büyüme kriz öncesine göre daha düşük düzeydedir. G20 ülkeleri, küresel ekonominin başlıca barometresidir; çünkü sadece küresel üretimin açık ara en büyük payını oluşturmakla kalmaz, aynı zamanda dünya nüfusunun da yüzde 80'den fazlasını oluştururlar.

Büyüme bu ülkelerde dengeli olmamıştır. 2017 yılında büyüme; Çin, Hindistan ve Endonezya liderliğinde olacak ise de, bu ülkelerde bile 2008 öncesi düzeylerinin altında kalacaktır. Ekonomik büyüme bu nedenle ölçülü bir hızda, ancak 2008 öncesi istihdam düzeylerine tam olarak ulaşmaya yetmeyecek kadar (her ne kadar bazı ülkeler tam istihdam düzeyine ulaşmış veya ulaşmak üzere olsa da) yavaş ilerlemektedir.

İşsizlik, krizdeki zirve seviyesinden düşmüştür. Yine de, yatırım harcamalarının daha düşük, toplam talebin zayıf ve hızlı teknolojik değişimin olumlu etkilerinin beklenenden az olduğu bir ortamda işgücü verimlilik artışı yavaş olmuştur. ILO, Uluslararası Para Fonu (IMF), Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü (OECD) ve Dünya Bankası tarafından G20'ye sunulan bir raporda şu gözlemde bulunulmuştur: "Toplam istihdam düzeylerindeki düşüşün arkasındaki en önemli etken büyümenin istihdam-yoğunluğunun kayda değer düzeyde düşmüş olması değildir, ekonomik büyümenin yetersiz kalmış olmasıdır."

Reel ücret büyümesi, sonuç olarak, zayıf kalmıştır; G20 ülkelerinin dördünde negatif, çoğunda mütevazı biçimde yüzde 1-2 düzeyinde ve Türkiye'nin dahil olduğu grubun dört ülkesinde ise daha güçlü olmuştur. G20 ülkelerinin büyük çoğunluğunda işsizlik oranı yüzde 6 civarında olduğu halde; bu oran Fransa, İtalya ve Türkiye'de yüzde 10 civarındadır.

İşgücünün milli gelirdeki payının azalması konusunda yaygın endişeler mevcuttur; bu azalış, iç talebi ve dolayısıyla büyümeyi baskılamaktadır. Toplam talebin en büyük bileşeni tüketimdir ve tüketim elbette gelire dayanır. Tüketim olmazsa, yatırım isteği olmaz; bu da verimli bir döngü değil, kısır döngü yaratır. İşgücünün milli gelirden aldığı paydaki azalışın tümü değilse de bir kısmı, toplu pazarda genel azalışa ve bunun yanı sıra standart-dışı istihdam biçimlerindeki artışa atfedilebilir.

Türkiye nasıl bir performans sergiliyor

Türkiye, Büyük Durgunluk'tan en ağır etkilenen ülkelerden biri olmuştur. Fakat aynı zamanda, ilk toparlanan ülkelerden de birisidir. Bunun bir nedeni, Türkiye'deki krizin öncelikle bir finansal kriz olmamasıdır çünkü finansal krizlerden düze çıkmak genelde daha fazla zaman gerektirme eğilimindedir. Türk bankacılık sistemi, ülkenin 2001 yılındaki kendi krizinden bu yana güçlendirilmiştir; buna ek olarak, Türk bankaları, finansal krizin Amerika Birleşik Devletleri'nden yayılma kanalı olan küresel finansal sisteme tam olarak entegre olmamıştır. Ekonomik kriz, Türkiye dahil birçok ülkeye ticaret kanalıyla yayılmıştır. Türkiye'nin en büyük ticaret ortağı AB olduğundan, Türk imalat sektörü krizden ağır biçimde etkilenmiştir.

Hem ekonomik büyüme hem de istihdam artışı 2009 yılında Türkiye'de yeniden başlamıştır. Türkiye'de kayıtdışı istihdam azalıyor olmasına rağmen, işgücü piyasasının önemli bir oranını teşkil etmektedir. Kayıtdışı ekonominin, aksi

¹ G20 Grubu'nun üyeleri şu ülkelerdir: Almanya, Amerika Birleşik Devletleri, Arjantin, Avrupa Birliği, Avustralya, Birleşik Krallık, Brezilya, Çin, Endonezya, Fransa, Güney Afrika, Güney Kore, Hindistan, İtalya, Japonya, Kanada, Meksika, Rusya Federasyonu, Suudi Arabistan ve Türkiye.

takdirde resmi işsizlik istatistiklerinde görünecek olan işten çıkarılmış işçilerin en azından bir kısmını hazmetmiş olduğunu varsaymak makuldür. Türkiye’de işsizlik yapısal bir sorunu ortaya koymaktadır: Genç işsizlik oranı, 25 yaş ve üstü nüfustaki işsizlik oranından oldukça yüksektir (2007-2016 döneminde 2.3 katı). Ayrıca, cinsiyet temelli bir eşitsizlik de mevcuttur; kadınların işsizlik oranı erkeklere göre daha yüksek seviyeleri göstermektedir. Her iki sorun, Türkiye’deki işsizliğin salt dönemsel olmayabileceğini, mesleki beceriler ile mevcut işler arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan yapısal temelleri olabileceğini göstermektedir.

Sosyal diyalog Türkiye’nin toparlanmasına katkıda bulunmuştur

Hükümet, Türk finansal sisteminin istikrarını dikkate alarak, krizi atlatabileceğine yönelik olarak daha fazla güven duymuştur. Bazı gözlemciler, iç talebe desteğin sağlanmasında Türkiye’deki sosyal ortakların aktif rolünü takdir etmektedir. Bu aslında doğru bir açıklamadır; fakat raporlar bununla beraber, genel olarak sosyal diyalog çabalarının sonuçlarının ekonomi ve işgücü piyasasına etkileri bakımından ölçülmesinin çoğu zaman imkansız olduğunu belirtmektedir. Bu aslında, mevcut veriler kullanılarak çözümlenemeyecek bir analitik boşluktur, yine de ekonomik ve sosyal zorluklara çözüm bulmada sosyal diyalogun önemini hiçbir şekilde azaltmaz.

Türkiye, tarih ve geleneklerine özgü kurumları olan, uzun bir endüstri ilişkileri geçmişine sahiptir. Bu ifade elbette, G20 ülkelerinin her biri için geçerlidir. Ancak, diğer ülkelere göre Türkiye sendikalaşma oranı ve toplu sözleşme kapsamı nispeten düşük ülkeler arasındadır. Diğer birçok ülkede olduğu gibi, uzun dönemli eğilim, sendika üyeliğinde azalma şeklinde olmuştur.

Krizye yönelik ve iyileşme dönemindeki sosyal diyalog önlemlerinin temel özellikleri

Krizye yönelik olarak alınan önlemlerde sosyal diyalogun önemine bakıldığında güçlü bir sonuç ortaya çıkmaktadır. İstikrarlı, önceden mevcut olan kurumlar ve uygulamalar, sosyal diyalog mekanizmalarının, krize yönelik olarak ve sonrasındaki önlemleri zamanında ve etkin biçimde alabilmesinde yararlı unsur olmuştur. Diyalog alışkanlığı ve onun kurumsal kanallarına duyulan saygı büyük önem taşımış ve taşımaktadır.

G20 ülkelerinin deneyimlerine bakıldığında bir takım temel dersler ortaya çıkmaktadır.

Her türden sosyal diyalogun yoğunluğu, ülkelerin çoğunda 2008-2009 döneminde zirveye ulaşmış, sonrasında gittikçe azalmıştır; bu ise krizin Krizin derinliği, ulusal endüstri ilişkileri sisteminin gücü ile işverenler, işçiler ve hükümetler arasında müzakereyle ulaşılan sözleşmelerin kapsamı arasında güçlü bir karşılıklı ilişki vardır. Krizin etkisinin daha kısa ve sığ olduğu ve endüstri ilişkileri sisteminin daha zayıf olduğu durumlarda, sosyal diyalogun katkısı daha mütevazı olmuştur. Örneğin, Almanya ya da İtalya’yı Brezilya, Güney Afrika ve hatta Endonezya’daki sosyal diyalog ile karşılaştırınız.

Mevcut mekanizmalar ve programlara dayanan sözleşmeler, yeni programlar veya mekanizmalardan daha etkili olmuştur. Bu bakımdan, örneğin kısa süreli çalışmada deneyimi olan Güney Kore veya Almanya ile yeni ve idari bakımdan karmaşık düzenlemeler getiren Fransa veya Güney Afrika’yı karşılaştırmak gerekir.

Sözleşmelerin çoğu mahiyet itibarıyla üç tarafın katılımını içerecek şekilde üçlü olmuştur. Ancak, tekrar etmek gerekir ki, endüstri ilişkileri sisteminin gücü; birlikte çalışma geçmişi olan üçlü veya ikili kurumların varlığı gibi (Hollanda’daki Çalışma Vakfı veya Almanya’daki çalışma konseyleri gibi), bu sözleşmelerin etkili biçimde uygulanmasında belirleyici faktör olmuştur. Böyle bir kapasite Güney Afrika’da mevcut değildir.

Güçlü endüstri ilişkileri sistemlerine sahip olan ülkelerde, ulusal sözleşmeler veya istişareler altında kapsamlı koordinasyondan, sektörel ve işletme düzeyinde sözleşmelere uzanan aralıkta farklı düzeylerde müdahaleler uygulanmıştır.

Güçlü endüstri ilişkileri sistemleri genellikle hükümetlerin desteğine sahiptir, bir yandan da sosyal ortaklar ile imtiyazlı ve güvenilir ilişkiler sürdürülür. Örneğin; Almanya ve Hollanda gibi, güvenin yüksek düzeylerde olduğu ülkelerde az sayıda kural ve yasal zorunluluklar vardır; aksine Brezilya, Fransa ve İtalya gibi düşük düzeyde güven sergileyen ülkelerde ise kurallar, düzenlemeler ve yasal zorunluluklar daha fazla vardır.

Sendikaların çok olduğu durumlarda, sendikalar arasında rekabet kaçınılmazdır. Ancak çok sayıda sendika; sektörel veya işletme düzeyinde çoğunluk kuralını mümkün kılan kurallar ile birarada varolduğunda (tipik olarak İtalya, Almanya ve Hollanda gibi ülkelerde, sendika temsilcilerinin çalışma konseylerine seçildiği durumlarda) rekabet azalmaktadır.

Toplu pazarlığı düzenleyen kurallar önemli rol oynamıştır. Brezilya'da sendikalar, işletmelerdeki rollerini sınırlayan kurallar tarafından kısıtlanmaktadır. Kore Cumhuriyeti'nde yasal engeller, sendikal faaliyeti kısıtlamaktadır. Kanada'da toplu pazarlık yalnız işletme düzeyi ile sınırlıdır; Japonya'da ise karma durum mevcuttur. Fransa'da, farklı düzeylerde yapılan pazarlıklar eşzamanlı rol oynamaktadır ve sendika temsil edilebilirliğini belirleyen kurallar önemlidir.

Kriz sırasında, iş güvenliği sağlayacak ve işten çıkarmaları önleyecek esnek istihdam düzenlemelerine ilişkin müzakereler, her zamanki standart ücret pazarlığının yerini almıştır. Bu başlı başına bir yenilik olmuştur. Birçok ülkede işverenin sosyal güvenlik katkılarının geçici olarak azaltılmasında veya askıya alınmasında rol oynamıştır.

Kısa çalışma, açık ara ile en yaygın kullanılan düzenleme olmuş; birçok ülkede önemli etki yaratmıştır (Almanya, İtalya, Japonya ve Türkiye). Çalışılmayan süreler veya eğitimde geçen sürelerde işçilere ücret ödemek için kısmi işsizlik yardımlarını kullanma kolaylığı önemli olmuştur. Yeni programlar veya düzenlemeler getirildiğinde (Fransa ve Güney Afrika), bu programların uygulama hacmi çok sınırlı kalmıştır.

Birçok ülkede, müzakerelerin tarafı olmayan kısmi zamanlı, geçici, özel istihdam bürosu işçileri ve sözleşmeli işçiler, işten çıkarmaların zorluğunu göğüslemişlerdir. Bu işçiler aynı zamanda, müzakerelerde en az temsil edilenler olmuştur. Japonya, Kore Cumhuriyeti, Hollanda ve Almanya bu duruma örnek teşkil etmektedir.

Düşen sendika üyeliği sayıları ve toplu sözleşme kapsamı gibi uzun dönemli sorunların yanında işgücü piyasası reformları, toplu pazarlığın âdem-i merkezileşmesi ve emeklilik reformu da kriz yıllarında ortadan kalkmamış ancak tartışmaların merkezine de oturmamıştır. Bu sorunlar, Fransa, İtalya ve Hollanda gibi ülkelerde 2010 yılı itibarıyla çabucak yeniden gündeme gelmiştir.

Rolleri ve yapıları bakımından kayda değer olan bir takım sosyal diyalog kurumları vardır. Bunlar arasında Hollanda'daki ikili Çalışma Vakfı, Almanya ve diğer ülkelerdeki çalışma konseyleri, Kanada'daki Üçlü Çalışma İlişkileri Kurulu ve bazı ülkelerdeki ekonomik ve sosyal konseyler sayılabilir.

Sosyal diyalog yoluyla çözümler, krizin kesintiye uğratmadığı ve hatta hızlandırmış olabileceği eğilimler vasıtası ile oluşmuştur. Bu trendlerden birisi, imalat ve kamu sektöründe istihdamın azalması ve belirli bir işyerine daimi bağlı olmayan standart-dışı istihdamın artışıyla bağlantılı olarak sendika üyeliğinin azalmasıdır.

Bu eğilime, özellikle G20 üyesi Avrupa ülkelerinde, toplu pazarlıkta görülen uzun dönemli gerileme eşlik etmiştir. Bunların birçoğunda, toplu iş sözleşmelerinin, müzakerelere doğrudan taraf olmayan firmalar ve işçilere teşmil edilmesi azalmıştır. Şirketlerin, sektör düzeyinde yapılan sözleşmelerden "çekilmesi" için daha geniş yasal imkanlar vardır.

Bunun, azalan sendika üyeliği dahil olmak üzere, birçok nedeni vardır. Toplu sözleşme kapsamının genişletilmesinin (teşmil edilmesinin) erozyonuna ilişkin ileri sürülen argümanlardan birisi, küresel rekabetin yeni rekabetçi gerçekleri olmuştur; bu argümana göre her bir işletme, kendi ürün pazarlarına tepki vermede daha fazla esnekliğe gerek duymaktadır.

Tam da aynı nedenlerle, birçok Avrupa ülkesinde toplu pazarlık kapsamının ücret ve çalışma koşulları gibi işyeri sorunlarıyla daraltılmış olması belki de şaşırtıcı değildir.

Çoğu G20 ülkesinde sosyal diyalogda kurumsal dayanıklılık bulunmaktadır

Toparlanmanın ardından bütçe açıkları ve diğer “fiyat düşüklükleri” ile şiddetlenen bu uzun dönemli eğilimlere rağmen, sosyal diyalog kurumları, kriz sonrası yolun çizilmesinde hem faydalarını hem de dayanıklılıklarını göstermiştir. Birçok G20 ülkesindeki çözümler, kapsamları, sözleşmelerin yapıldığı düzeyler ve tarafların eylem taahhüt dereceleri bakımından çeşitlilik göstermiş veya sadece danışma niteliğinde olmuştur.

Somut terimlerle, G20 ülkelerinde sosyal diyalog, istihdam kaybını asgariye indirecek yolların bulunmasına odaklanmıştır. Müzakere edilen çözümler sıklıkla istihdamı korumak ve aynı zamanda ücretleri azaltmaya yönelik olarak, işverenleri çeşitli ücret-dışı işgücü maliyetlerinden kurtarmayı içermiştir. Ek olarak, işsizlik yardımları işlerini kaybeden işçileri de kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

G20 ülkelerinin sekizinde kısa çalışma programları istihdam ilişkisinin sürdürülmesinde ve böylelikle doğrudan iş kaybının önlenmesinde önemli olmuştur; işverenlerin işten çıkarma giderlerini hafifletmiş ve daha sonra toparlanma olduğunda yeniden işçi alma giderlerini azaltmıştır. ILO araştırmaları, işgücü piyasasından ayrılmanın, yalnız işten çıkarılan işçinin ekonomik sorunlarını uzatmakla kalmadığını aynı zamanda ekonomik toparlanmayı da geciktirdiğini göstermektedir.

Üç taraflılıkta farklı gelenekler ve deneyimler

G20 ülkelerinin pek azında, ekonomik ve sosyal politika sorunları üzerinde kurumsallaşmış ulusal üçlü diyalog geleneği vardır. Bu kurumsal yapılar, bağlayıcılık yetkileri bakımından çeşitlilik arz etmektedir. Örneğin; Brezilya, Endonezya ve Güney Afrika’daki üçlü sözleşmeler bağlayıcıdır; öte yandan Almanya ve Japonya’dakiler ise daha âdem-i merkezi düzeyde müzakereler için rehberlik sağlamaktadır. Bazı G20 ülkelerinde mevcut olan ekonomik ve sosyal konseyler (ECOSOC’lar) gibi istişari nitelikteki ulusal düzeydeki sözleşmeler, sosyal taraflar ve diğer sivil toplum paydaşlarının mutabakat görüşlerini içeren bağlayıcı politika kararları alınmasıyla sonuçlanabilmektedir.

Bazı G20 ülkelerinde ulusal üçlü kurum yoktur veya çok sınırlı amacı olan kurumlar vardır. Amerika Birleşik Devletleri’nde, örneğin; ulusal üçlü kurumun yegâne fonksiyonu, uluslararası çalışma standartlarının onaylanmasını değerlendirmektir. ABD’de ve çoğunluğu Anglo-Sakson olan diğer birtakım ülkelerde sosyal diyalog öncelikle veya yalnızca işletme düzeyinde meydana gelmektedir.

Sosyal diyalog kurumlarında böylesine çeşitlilik olmakla birlikte, ülkeleri yine de pazarlık düzeyleri arasındaki koordinasyon derecesine göre değerlendirmek mümkündür. Örneğin; Almanya’daki Metal İşçileri Sendikası (IG Metall) uzun süredir diğer sektörler için de ulusal pazarlık standardını belirlemektedir. Japonya’da ise “ücretlerde bahar taarruzu” adı verilen olgu, ekonomi genelinde ücret pazarlıklarına ilişkin gayriresmî standardı belirlemiştir. Türkiye’de olduğu gibi Amerika Birleşik Devletleri’nde kural, eşgüdümsüz ve âdem-i merkezi pazarlıktır. Koordinasyon bir yanda farklı işletmelere ve sektörler esneklik sağlamada yararlı bir araç olabilir; öte yandan da zımnî bir tabanı işaret etme, böylece artan eşitsizliği azaltma ve sosyal uyumu teşvik aracı da olabilir.

Bu raporda incelenen “iyi uygulama” örneklerinin önemli bir özelliği güvenidir. Güven, sosyal tarafların sosyal diyaloga olan inancını ve kurumlarının kalıcılığını güçlendirir. Bugüne kadar yeterince araştırılmamış, belgelenmemiş ve anlaşılmamış olsa da güvenin önemli düzeyde ekonomik yararları vardır. IMF, sosyal diyalog kurumlarının güven ve itimat verdiği ülkelerde işsizlik artışının daha düşük olduğunu vurgulamıştır.

Bu raporda sunulan farklı deneyimler, Türkiye’de ILO kurucu ortakları için ilginç ve önemli olabilir. Hollanda’nın katılımıyla on dokuz G20 ülkesi arasından seçilen on örnek olay incelemesi; farklı ülkelerin temel ekonomik ve sosyal aktörlerinin görüşlerini, ekonomik toparlanma ve büyüme ile sosyal kalkınma alanında politika karar süreçlerine nasıl dahil ettiklerini örneklerle açıklamaktadır. Ülke örnekleri, dünyanın tüm bölgelerinden, 2008-2009 krizine farklı derecelerde

maruz kalmış çeşitli endüstri ilişkileri sistemlerini ortaya koymaktadır. Seçilen örnekler hem krize yönelik olarak sosyal diyalog yoluyla yapılanlar dahil olmak üzere geniş kapsamlı politika önlemleri getiren ülkeleri, hem de daha dar kapsamlı önlemler uygulayan ülkeleri içermektedir. Hepsi bir arada düşünüldüğünde; ülke örnekleri, krizin derinliğinin rolünü ve endüstri ilişkileri sisteminin gücünü göstermektedir.



Giriş

AB Katılım Öncesi Mali Yardım Aracı (IPA) kapsamında, IPA-1 "Geçiş Dönemi Desteği ve Kurumsal Yapılandırma" bileşeni altında, "Çalışma Hayatında Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi için Teknik Yardım" Projesi 1 Ağustos 2016 tarihinde başlamıştır. Projenin uygulayıcı kurumu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Sözleşme makamı Türkiye Cumhuriyeti Merkezi Finans ve İhale Birimi (MFİB) ve yararlanıcısı da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) Çalışma Genel Müdürlüğü'dür. Proje'nin amacı Türkiye'deki sosyal diyalogu desteklemektir. Beklenen sonuçlar şu şekildedir:

- i. ÇSGB, ilgili kurumlar ve sosyal ortakların sosyal diyalog kurma konusundaki kurumsal ve teknik kapasitelerinin güçlendirilmesi;
- ii. Örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık ve sosyal diyalog kurumları, araçları ve uygulamaları hakkında farkındalığın artırılması;
- iii. Her düzeyde sosyal diyalog mekanizmalarının geliştirilmesi.

Proje kapsamında hazırlanan bu çalışma, sosyal diyalogun ekonomik kalkınma ve büyümeye katkısını, özellikle G20 ülkelerinde ve 2008 krizine yönelik önlemler bağlamında analiz etmeye ve belgelendirmeye çalışmaktadır.

Bu çalışma üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, G20 ülkelerinin son dönem ekonomik ve sosyal eğilimlere ilişkin genel bakışı sunulmaktadır. İkinci bölümde, Türkiye'deki endüstri ilişkileri ele alınmaktadır. Her ne kadar endüstri ilişkilerine ait kültür ve kurumların aşırı derecede ülkeye özgü olduğu kabul edilmiş olsa da ülkeler arasında bazı ortak özelliklerin olduğu tespit edilebilmektedir ve bunlar da üçüncü bölümde ele alınmaktadır. Ek-1'de ise dokuz G20 ülkesi ve ek olarak bir Avrupa ülkesindeki endüstri ilişkileri ve ekonomik performansına ilişkin kısa bir inceleme sunulmuştur.

Bölüm I: G20 Ülkelerindeki Son Dönem Ekonomi ve İşgücü Piyasası Eğilimlerine Genel Bakış

Hepsi bir araya geldiğinde, G20 grubundaki 19 ülke dünya toplam üretiminin yüzde 90'ını, küresel ticaretin yüzde 80'ini ve dünya nüfusunun yüzde 66'sını meydana getirmektedir. Dolayısıyla, G20 ülkelerindeki ekonomik ve sosyal eğilimler, dünyanın ekonomik ve sosyal görünümü üzerinde büyük bir etkiye sahiptir.

Bu bölüm, yakın geçmişte G20 ülkelerinde ortaya çıkan ekonomi ve işgücü piyasası eğilimlerine ilişkin kısa bir genel bakış sunmaktadır.

2017 yılında, G20 ülkelerindeki ekonomik büyüme 2008 öncesi düzeylerin oldukça altında kalmıştır. Bu durum G20 genelinde yaygın olarak görülen birtakım yapısal etkenlere bağlıdır: Artan gelir eşitsizliği, düşük toplu pazarlık ve hane tüketimini baskılayan düşük ücret artışları. İşgücü verimliliği de yeterli düzeyde toparlanmakta başarısız kalmıştır.

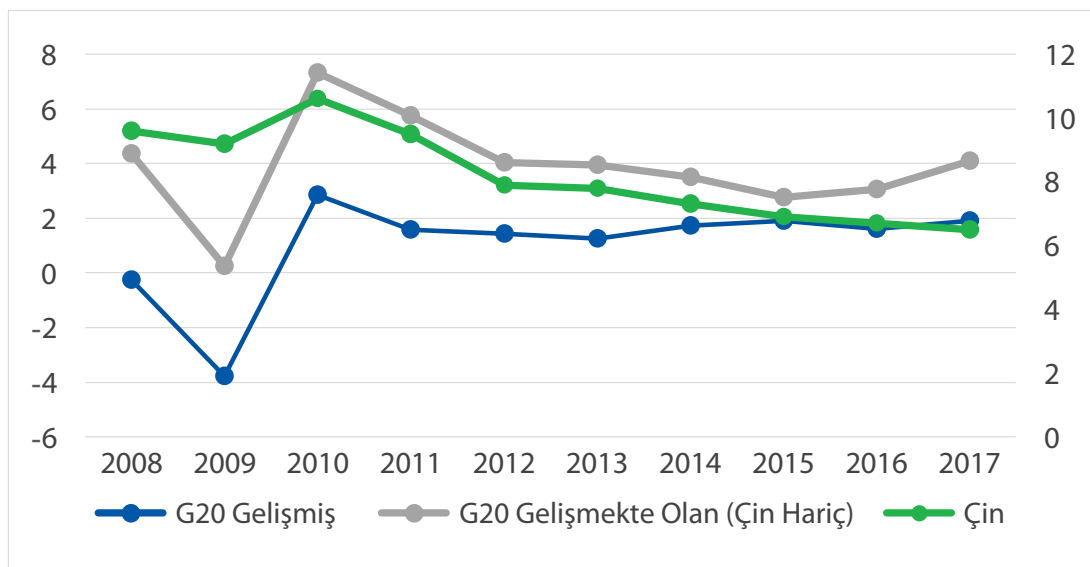
2016'da sınırlı ekonomik büyüme ve 2017'de mütevazı hızlanma

G20 grubu genelinde ekonomik büyüme 2016 yılında oldukça sınırlı düzeyde olmuştur; 2017 ve sonrasında az miktarda da olsa hızlanması beklenmektedir. GSYH'deki büyüme birçok gelişmiş ülkede beklenenden kısmen daha yüksek olurken, yükselen ekonomilerin bazılarında ise kısmen daha düşüktür.

Gelişmiş ve yükselen ekonomiler arasında dikkate değer oranda bir çeşitlilik mevcuttur. 2017 yılında küresel büyümeye Çin, Hindistan ve Endonezya öncülük edecektir; bunları Amerika Birleşik Devletleri ve Almanya takip edecektir. Avustralya, Kanada ve Kore Cumhuriyeti'de güçlü büyüme devam edecektir. Arjantin, Brezilya ve Rusya Federasyonu gibi birçok ülke derin ekonomik daralmadan yavaş yavaş çıkmaktadır. Hareketlilik İtalya, Japonya, Suudi Arabistan ve Güney Afrika'da zayıf kalmaya devam edecek; Fransa ve Meksika'da ise beklentilerin de altında olacaktır.

Gelişmiş ülkeler 2017 yılında yüzde 2'nin biraz altında ortalama büyüme yakalarken, yükselen ekonomilerin (Çin hariç olmak üzere) yüzde 4 büyümesi beklenmektedir. Çin ekonomisi 2017 yılında yüzde 6,5 civarında büyüyecektir (Şekil 1).

Şekil 1: Gelişmiş ve yükselen G20 ekonomilerindeki GSYH büyüme oranları



Kaynak: IMF, Dünya Ekonomik Görünümü veritabanı ve güncellemeleri, ülke grupları Satınalma Gücü Paritesi (SDP) olarak ifade edilen GSYH'lerine göre ağırlıklandırılmıştır.

Bu tahminlere ilişkin belli bir düzeyde belirsizlik söz konusudur; çünkü yeni politika açıklamaları, birçok ülkedeki yaklaşan seçimler ve yükselen jeopolitik gerilimler önemli aşağı ve yukarı doğru riskleri ortaya çıkarmaktadır.

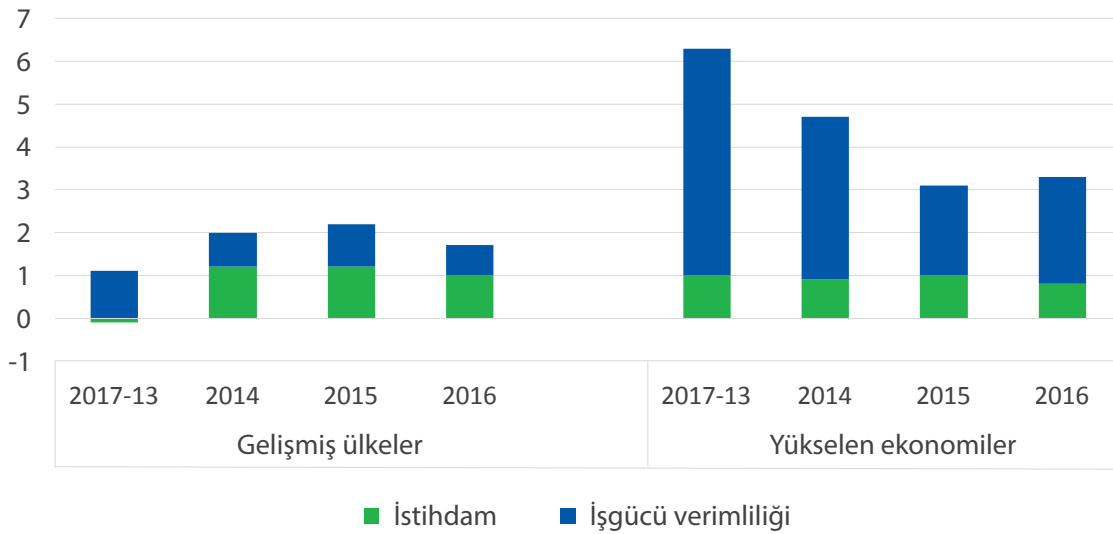
Son dönemdeki zirve fiyatların oldukça altında kalmalarına rağmen; finansal piyasalar, emtia fiyatlarında da olduğu gibi daralma göstermektedir ve döviz kurlarında da önemli dalgalanmalar yaşanmıştır.

Genel olarak toparlanma süreci ölçülü bir tempoda devam etmektedir fakat 2008 krizi öncesinde hakim olan istihdam düzeylerine tekrar ulaşılması konusunda halen çok yavaş kalmaktadır.

İstihdam artışı direniyor ancak işgücü verimliliği zayıf

Son yıllarda, gelişmiş ekonomilerde istihdam, işgücü verimliliğine kıyasla biraz daha hızlı büyüme göstermiştir, bu durum hem genel büyüme ve hem de işgücü verimliliğinde zayıf bir büyümeyi yansıtmaktadır. Yükselen ekonomilerde, işgücü verimliliğindeki büyüme oranı dikkate değer düzeyde yavaşlarken, istihdam düzeyleri genel olarak aynı kalmıştır ve bu da yakın geçmişte genel büyümenin daha yavaş olmasına neden olmuştur.

Şekil 2: Gelişmiş ve yükselen ekonomilerde istihdam ve işgücü verimliliğindeki büyüme eğilimleri



Kaynak: The Conference Board, Productivity Brief November 2016, Total Economy Database; işgücü verimliliği çalışan kişi başına düşen GSYH olarak ifade edilmiştir.

İşgücü verimliliği artışında görülen düşüş eğilimi, sermaye yatırımları üzerindeki kısa vadeli kısıtlamalar ve aynı zamanda da teknolojik yeniliklerden kaynaklanan daha uzun vadeli zayıflıklar ile ilişkilendirilmektedir. Tartışmalardan birinde "uzun dönemli durgunluk" görüşlerine ve yapısal olarak eksik toplam talep ve yeniliklerin verimlilik kazançlarına dönüşmesi konusunda başarısız olması görüşlerine karşı çıkmaktadır.

Hem gelişmiş hem de yükselen ekonomilerde, ekonomik büyüme oranlarının nasıl yükseltileceğine ilişkin endişeler artmıştır. Bu durum, G20 liderlerinin tekrarlanan güçlü, sürdürülebilir, dengeli ve kapsayıcı büyüme taahhütlerinde de görülebilir.

ILO, IMF, OECD ve Dünya Bankası tarafından Maliye ve Çalışma Bakanları ortak toplantısına sunulan ortak bir analizde şu gözlemler yapılmıştır: "...toplam istihdam düzeylerindeki düşüşün ve ortaya çıkan iş açıklarının arkasındaki en önemli etken büyümenin istihdam-yoğunluğunun kayda değer düzeyde düşmüş olması değildir. Daha ziyade, ekonomik büyümenin istihdam yaratmaya yeniden hız kazandırma ve iş açıklarını kapatma konusunda yetersiz kalmış olmasıdır."²

² ILO, IMF, OECD, World Bank: G20 Labour Markets in 2015: Strengthening the link between growth and employment, Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministers Meeting and Joint Meeting with G20 Finance Ministers, Ankara, Turkey, 3-4 September 2015

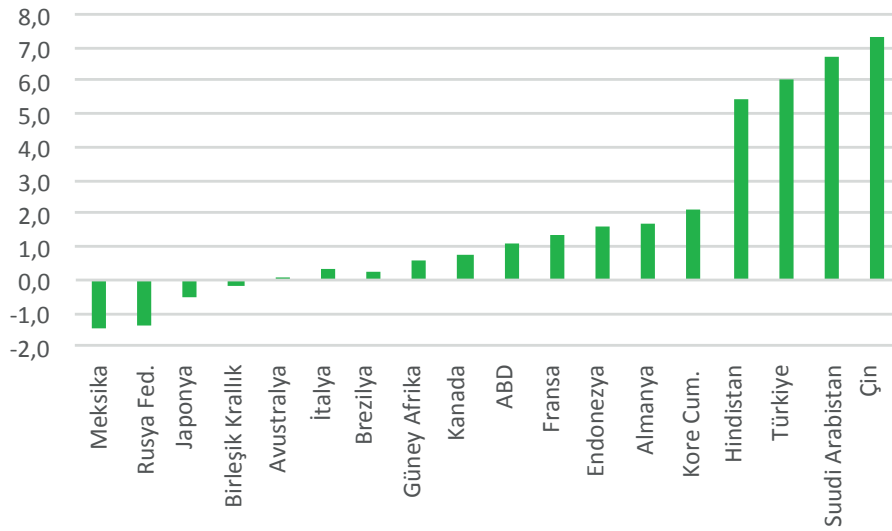
Yükselen G20 ekonomileri için, aynı belgede kriz ve kriz sonrası dönemlerin oldukça sağlam büyüme ile nitelendiği fakat bunun kısmen daha az istihdam yoğun olduğu ve Şekil 2'de de görüldüğü üzere; istihdamdan ziyade işgücü verimliliğindeki kazançlardan sağlandığı gözlenmiştir.

G20 ülkelerinin çoğunluğunda ücret artışlarının zayıflığı

Son yıllarda, ortalama ücretlerdeki artış G20 ülkeleri genelinde çeşitlilik göstermiş ve ekonomik büyüme yanı sıra politik kararları ve toplu pazarlık gücünü de yansıtmıştır.

Şekil 3'te, 2013-15 döneminde G20 ülkelerinde reel ücretlerdeki ortalama artışın ayrıntıları verilmiştir. Reel ücretler dört ülkede düşüş gösterirken, diğer beş ülkede yüzde 1'den az artmış, beş ülkede yüzde 1 ile 2 arası artış göstermiş ve diğer dört ülkede ise yüzde 5 ile 7 arasında artmıştır.

Şekil 3: Seçili ülkelerde reel ortalama aylık ücretler, 2013-2015 dönemindeki üç yıllık ortalama değişim



Kaynak: ILO Global Wage Report 2016-17

Ekonomik daralma yaşayan ve ekonomik büyümesi zayıf olan ülkelerde de, beklendiği üzere, zayıf ücret artışları görülmektedir (Brezilya, Rusya Federasyonu, İtalya ve Güney Afrika). Meksika ve Japonya ekonomik performansları ile doğrudan açıklanamayan sebeplerle reel ücretlerinde bir düşüş ortaya koymaktadır. Çin'deki sağlam reel ücret artışı daha güçlü bir yerel ekonomiye geçişi hızlandırma yönünde alınan bir politik kararı yansıtmaktadır. Almanya'da, ücret artışı uzun süredir yatay kalan büyümenin ardından hızlanmaya başlamıştır. Avustralya, Kanada, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki zayıf ücret artışları, bu ülkelerdeki zayıf toplu pazarlık gücü ile bağlantılı olabilir.

Küresel düzeyde ve birçok ülkede gözlenen zayıf ücret artışlarıyla beraber, düşük yerel taleple nitelenen ülkelerdeki hızlı ücret artışının nasıl teşvik edilebileceğine ilişkin tartışmalar ortaya çıkmıştır. 2015 yılı Eylül ayında Ankara'da düzenlenen G20 Maliye ve Çalışma Bakanları ortak toplantısında bu konuya ilişkin bir dizi politika ele alınmıştır ve bunlar arasında sosyal diyalogun ve sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesi, uygun bir çalışma mevzuatının kabul edilmesi, vergilendirme sistemlerinin iyileştirilmesi, toplu sözleşmelerin kapsamının genişletilmesi ve adil ücretin sağlanması da bulunmaktadır.

ILO, IMF, OECD ve Dünya Bankası; G20 ekonomilerinin çoğunda milli gelirden işgücüne giden payda uzun vadeli bir düşüşü işaret etmiştir.³ Bu eğilim hanehalkı tüketimini ve genel ekonomik büyümeyi zayıflatmaktadır. İşgücünün milli

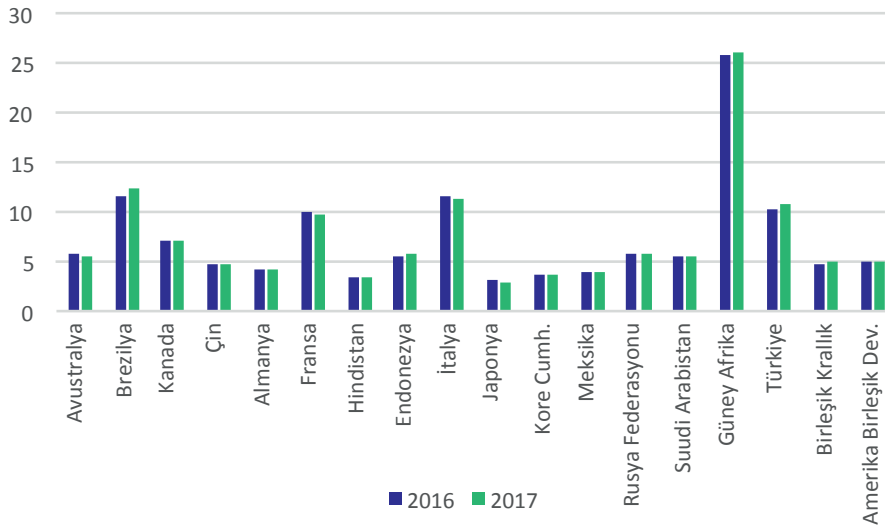
³ ILO, IMF, OECD, World Bank: G20 Labour Markets in 2015: Strengthening the link between growth and employment, Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministers Meeting and Joint Meeting with G20 Finance Ministers, Ankara, Turkey, 3-4 September 2015

gelirden aldığı paydaki düşüş, diğerlerine ilaveten, verimlilik kazançları ve ücret artışı arasındaki bağlantıyı koparan daha zayıf toplu pazarlık gücü, zayıf istihdam artışı ve istihdam yapısının daha az tam zamanlı, sürekli, kayıtlı sektör işlerinden oluşacak şekilde değişmesi ile bağlantılıdır.

Bazı ülkelerde artan işsizlik oranları

G20 ülkeleri genelindeki çeşitli büyüme modelleri, çeşitli işsizlik oranları şeklinde kendini göstermektedir. G20 ülkelerinin çoğunda, 2017 yılı işsizlik oranlarının yüzde 6'nın altında olacağı tahmin edilmektedir (Şekil 4). Beş ülkede işsizlik oranları yüzde 10 veya üzerindedir. İşsizlik oranları aynı zamanda ya işsizlik oranını aşağı çeken (örneğin, Hindistan ve Meksika'daki yüksek kayıtdışılık düzeyleri gibi) ya da artıran (örneğin; İtalya ve Güney Afrika'daki sosyal dışlama ve eşitsizlik gibi) yapısal etkenleri de yansıtmaktadır.

Şekil 4: Seçili G20 ülkelerindeki işsizlik oranları



Kaynaklar: ILO World Economic and Social Outlook, ILO projections for 2016 and 2017

Bölüm II: Türkiye'nin Karşılaştırmalı Kriz Deneyimi ve Sosyal Diyalogun Rolü

Türk ekonomisi 2009 yılında yüzde 4,8 oranında küçülmüştür ve bu durum Türkiye'yi 2008 krizinden en çok etkilenen ülkeler arasına sokmuştur. Buna rağmen, Türkiye 2010 ve 2011 yıllarında reel GSYH'deki ortalama yüzde 9 büyüme ile aynı zamanda en hızlı toparlanan ülkelerden de biri olmuştur.⁴ Bunu iki esas neden açıklayabilir. Birincisi; Türkiye 2001 yılında yaşanan finansal kriz sonrasında halihazırda almış olduğu önlemler sayesinde bu finansal krizden nispeten daha az etkilenmiştir. Bu dönemde uygulamaya konulan reform tedbirleri Türk bankacılık sistemini desteklemiş ve 2008 yılı krizinin bu istikrarı sarsmaya çalıştığı dönemde gerçek değerini ortaya koymuştur. Aynı zamanda Türk finansal piyasası, Amerika Birleşik Devletleri veya Batı Avrupa piyasaları ile daha az entegredir ve bunun sonucunda "bulaşma" etkisi de daha az olmuştur.

İkincisi; Türk finansal piyasalarının istikrarı, 2009 yılı sonu ve 2010 yılı başında ekonomik sağlığın nispeten hızlı bir şekilde tekrar kazanılmasını sağlayan bir etken olmuştur.

Bu durumda Türk ekonomisinde 2008-2009 döneminde yaşanan düşüşün derinliğini açıklayan sebep nedir? Temel gösterge, imalat ürünlerin ihracatındaki ani düşüşte yatmaktadır. Daha sonradan iyice anlaşıldığı üzere, krizin iki te-

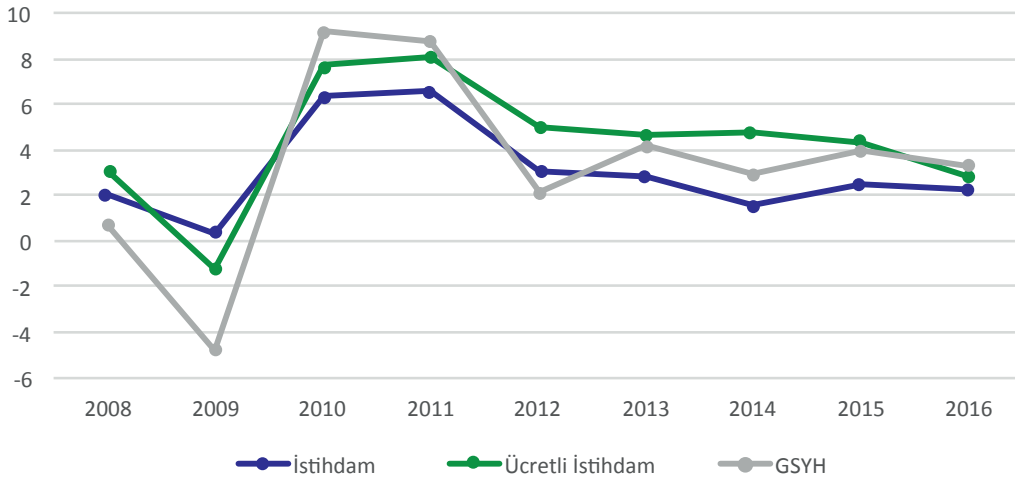
⁴ Bu bölümde "H. Ercan, E. Taymaz ve E. Yeldan, Crisis and Turkey, Impact analysis of crisis response measures, ILO Ankara, 2010, ve TEPAV, The Economic crisis impact on industrial relations national system in Turkey: Policy responses as key recovery tools, November 2012" çalışmalarından yararlanılmıştır.

mel yayılma kanalı finansal piyasalar ve çoğu ülke için ticaret olmuştur. Bu, ticaretle ilgili olan ikinci yayılma kanalı Türkiye'deki krizi tanımlamaktadır, AB'nin Türkiye'nin ana ticaret ortağı olduğu gerçeği de bu durumun olumsuz sonuçlarını arttırmıştır.

Türkiye'de İstihdam ve Ekonomik Büyüme

Türkiye'ye daha yakından bir bakış, 2008 yılından bu yana GSYH'deki artış ve istihdam arasında oldukça orantılı bir ilişkiyi ortaya koymaktadır (Şekil 5). Ancak, ücretli istihdam kayda değer biçimde toplam istihdama oranla daha fazla düşmektedir.

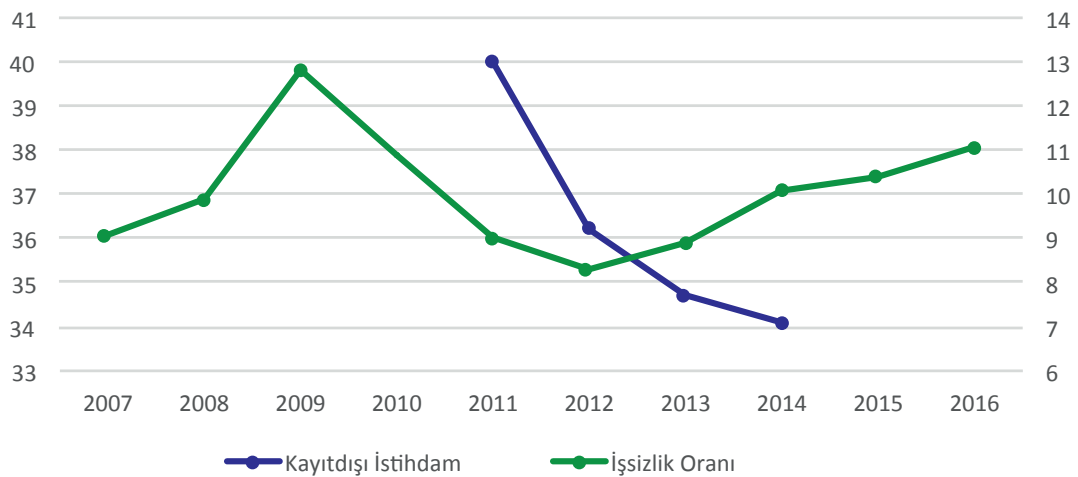
Şekil 5: Türkiye'deki GSYH büyümesi ve istihdam, 2008-15, yıllara göre yüzde olarak



Kaynak: IMF WEO database for real GDP, ILO statistics for employment

Kayıtdışı istihdam her ne kadar azalmakta olsa da işgücünde önemli bir paya sahiptir. İşsizlik 2008'de yüzde 9,9 iken, 2009 yılında önemli oranda artarak yüzde 12,8'e çıkmıştır (Şekil 6). Bunların her ikisi de düşük bir GSYH büyümesi bağlamında işgücü piyasası durgunluğunun göstergesidir. Ancak, Ercan vd. (2010) tarafından da belirtildiği üzere, görünür işsizlik oranı gizli işsizliği hesaba katmamaktadır ve gizli işsizliği de dikkate alırsak bu oran daha da artacaktır.

Şekil 6: Kayıtdışı istihdam (toplam istihdamın yüzdesi olarak) ve işsizlik oranı (yüzde)



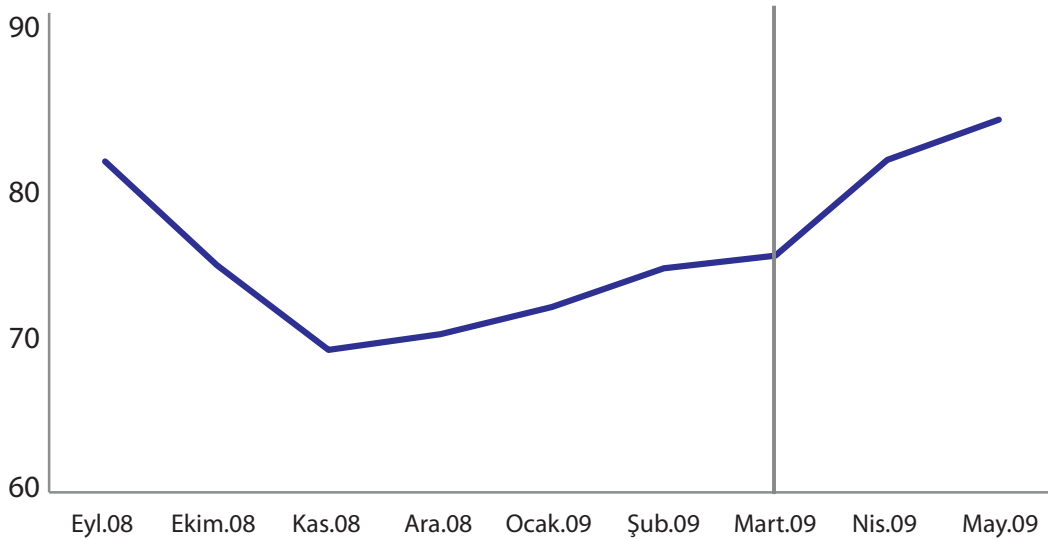
Kaynak: ILO KILM, ninth edition and ILO Statistics

Söz konusu dönemde; işgücünün eğitim düzeyi artarken tarımda çalışan işgücünün azaldığını belirtmek önemlidir. Her iki faktörün kayıtdışı ekonomide bir düşüşe yol açacağını ileri sürmek mümkündür. Ancak, tarım sektöründe 1983 yılından bu yana düşüş görülmektedir ve bu durum başlangıçta kentsel kayıtdışı istihdam artışına katkı yapmıştır çünkü kırsal kesimden gelen işçiler şehirlere göçmüş ve kayıtlı sektöre girememişlerdir. Kayıtlı ücretli istihdam ve eğitim düzeylerindeki yükseliş, sonraki aşamada kayıtdışı istihdamın azalmasına katkı sağlamıştır.

Ekonomik toparlanma ve sosyal diyalogun rolü

Türk ekonomisinde ticaretten kaynaklanan düşüş yerel talepte de bir düşüşe neden olmuştur. Bu düşüş ve nispeten erken toparlanma, tüketme konusunda daha çok istekli olma düzeyini temsilen Türkiye Tüketici Güven Endeksi kullanılarak Şekil 7’de gösterilmektedir.

Şekil 7: Türkiye Tüketici Güven Endeksi, Eylül 2008 – Mayıs 2009



Kaynak: TEPAV, Kasım 2012

Ekonomideki hızlı toparlanma büyük ölçüde Hükümet tarafından alınan ve GSYH'nin 2008'de yüzde 1'ini ve 2009'da yüzde 3,4'ünü oluşturan mali teşvik paketi kararı ile açıklanabilir. Ekim 2008, Şubat 2009 ve Mayıs 2009 tarihlerinde altyapı yatırımları, gelir vergisi indirimleri ve işverenin sosyal güvenlik primlerine ilişkin indirimlerden oluşan bir dizi önlemlere karar verilmiştir. Tablo 1'de de ayrıntılı bir şekilde gösterildiği üzere işgücü piyasasında da bir dizi önlemler alınmıştır.

Tablo 1: Hükümet'in ekonomiyi destekleme önlemleri, 2008-10

Tahmini Mali Harcamalar (milyon TL)				
	2008	2009	2010 (tahmini)	2008-2010
İşverenin sosyal güvenlik primi ödemelerinin azaltılması, kalan tutarın Hazine tarafından ödenmesi (Ekim 2008 tarihli istihdam teşvik paketinin bir parçası)	17	3.726	4.327	8.070
Türkiye İş Kurumu (İŞKUR)'un mesleki eğitim faaliyetlerinin genişletilmesi (yeniden eğitim, staj eğitimi vb.)		152	343	495
Genç ve kadın çalışanlar için sosyal güvenlik primi ödemelerinin azaltılması (İşsizlik Sigortası Fonu tarafından ödenmesi, Mayıs 2008'den itibaren)	16	66	137	219
İşsizlik sigortası ödemelerinin net tutar yerine brüt tutar üzerinden tekrar hesaplanması (%11 artış)	40	119	87	246
Kısa çalışma ödeneklerinde %50 artış sağlanması (sürenin 3 aydan 6 aya çıkarılması)		162	106	268
Toplum yararına çalışma programlarının uygulanması		78	151	229
İstihdam önlemlerinin toplam maliyeti	73	4.303	5.000	9.527
GSYH Payı (%)	0,01	0,45	0,49	..
Diğer önlemlerle birlikte toplam maliyet	9.365	32.612	22.889	64.866
Teşvik paketinin GSYH'deki toplam payı (%)	0,99	3,42	2,23	..
Tahmini GSYH (2010'daki son dört çeyreğin toplamı)	950.000,1	952.635,0	1.025.500,0	..

Kaynak: Yeldan in Ercan et al 2010: Crisis and Turkey: Impact analysis of crisis response measures

Önlemler tüketici güveninde önemli bir yeniden artış sağlamış ve iç talep ekonomik toparlanmanın temel kanalı olmuştur. Sosyal ortaklar, hükümetin erkenden harekete geçmesinde, müdahalenin şekillendirilmesinde ve uygulanmasında önemli bir rol oynamıştır. Yapılan bir çalışma⁵ etki hiyerarşisinin sosyal ortakların "kriz için bir çözüm var" başlığı altında bir dizi eyleme odaklanması ile yönetildiğini ve bunun; toplam talebin tüketicilerin tüketme isteği ile yönlendirildiği endişesiyle motive edildiğini ifade etmektedir.

Krizin giderilmesini amaçlayan ilk girişimler ulusal üçlü diyalogu da içermektedir. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) çalışması; olumlu sonuçları ulusal düzeyde sosyal diyaloga bağlamaktadır:

"Kriz dönemi sırasındaki en faal sosyal diyalog mekanizması Yatırım Ortamını İyileştirme Koordinasyon Kurulu'nun (YOİKK) İstihdam Teknik Komitesi olmuştur. Komite 2009 yılında 7 kez ve 2010 yılında ise 3 kez toplanmıştır. (...)"⁶

Demir-çelik sektöründe, işçiler işten çıkarılmaları önlemek amacıyla 2009 yılının Mayıs ayı ile 2010 yılının Ağustos ayı arasında gönüllü olarak ücretlerinin yüzde 35 düşürülmesini kabul etmişlerdir. Özel sağlık sektöründe, insanların kriz döneminde sağlıkla ilgili harcamalarını ertelemelerinden dolayı ortaya çıkan talepteki keskin düşüşe karşı olarak yönetim ve çalışanlar bir dizi maliyet kontrolü önlemleri üzerinde mutabakata varmıştır.

İş kayıplarını önlemek için en yaygın kullanılan mekanizma kısa çalışma olmuştur. Hükümet, azaltılan çalışma saatleri dolayısıyla yaşanan ücret kaybının bir kısmının ÇSGB tarafından yönetilen bir devlet fonu tarafından karşılanmasını

⁵ TEPAV, 2012.

⁶ TEPAV, 2012; s. 29

sağlayarak halihazırda mevcut olan bu mekanizmanın kullanımını kolaylaştırmıştır. 2009 yılında yaklaşık 500.000 çalışanın bu programdan yararlandığı tahmin edilmektedir.

Diğer girişim ise, bir kamu istihdam programının yanı sıra iş sahibi olan ve olmayan kişiler için çeşitli beceri geliştirme programlarını kapsamaktadır. Özellikle, Beceri 10 programı her yıl yaklaşık 200.000 işsiz kişiye mesleki eğitim sağlayan bir kamu-özel sektör ortaklığı olmuştur. Hükümet aynı zamanda küçük işletmeler için bir kredi programı da oluşturmuştur.

Burada varılmak istenen sonuç, ulusal-düzeyde diyalogun, toplam talebin daha hızlı bir şekilde toparlanması için tüketici güveninin desteklenmesi konusunda bariz bir biçimde etkili olmuştur. Özetle; ulusal sosyal diyalog, etkili kriz önlemleri üretmiştir. Sektörel düzeyde (demir-çelik sanayii) ve işletmeler düzeyinde (özel sağlık sektörü) de sosyal diyalog yoluyla başarılı müdahaleler yapılmıştır. Aynı zamanda Türk endüstri ilişkileri sisteminin güçlü ve zayıf yanları üzerinde de daha geniş bir şekilde düşünmek faydalı olacaktır.

Türk endüstri ilişkileri yapısına kısa bir genel bakış

Her ne kadar bu bölümün amacı, Türkiye'deki endüstri ilişkilerini düzenleyen ana aktörler, yapılar ve kanunları incelemek olmasa da birtakım gözlemler faydalı olabilir.

Ulusal düzeydeki sosyal ortakların krizi iyileştirmeye yönelik katkılarına rağmen, Türk endüstri ilişkileri kültürü, bazı göstergelerin de ortaya koyduğu üzere, hâlâ gelişmektedir.

Bu göstergelerden ilki, işçi sendikalarına üyelik oranlarının, ya da bir diğer ifadeyle "sendikalaşma oranı"nın oldukça düşük olmasıdır. ÇSGB'nin 2017 yılı Ocak ayı verilerine göre, çalışanlar arasında işçi sendikalarına üyeliği yüzde 12,2 (yaklaşık 1,5 milyon kişi) oranındadır. Gelişmiş ekonomilerin neredeyse tamamında olduğu üzere, sendikalaşma oranı 1990'lı yıllardan bu yana düşmektedir.

Türkiye'de sendika üyeliği oranlarının azalmasının nedenlerinden birisi mevzuattaki değişikliklerden kaynaklanmaktadır. 2012 yılına kadar, bir işçi sendikasının toplu pazarlık haklarını talep edebilmesi için; (1) sendika üye sayısının aynı işkolunda çalışanların yüzde 10'undan fazla olması ve (2) işletme düzeyinde, toplam çalışan sayısının yüzde 50 artı 1'inin söz konusu sendikaya üye olması gerekmektedir. Bu kriterler ülkedeki toplu pazarlık uygulamalarının yaygınlaşmasının ve elbette sendika üyeliğinin de önüne geçen engeller olarak değerlendirilmektedir. Sonrasında işvereniniz ile toplu pazarlık hakkınız olmayacaksa neden üye olursunuz ki?

2012 yılında kabul edilen Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunundaki reform durumu kısmen iyileştirmiştir. Bu reform, işkolu düzeyinde işçi sendikalarına üyelik barajını geçiş dönemi sırasında yüzde 3'e düşürmüştü (güncel olarak yüzde 1 oranında uygulanmaktadır), fakat işyeri barajı (yüzde 50 üyelik) aynı kalmıştır. Her ne kadar bu kanun işçi sendikalarının iç işleyişlerini kolaylaştırırsa, üyelik prosedürlerini basitleştirse ve belirli sektörlerdeki grev yasalarını kaldırırsa da, işçi sendikasının temsil yeteneği için gerekli olan çifte baraj kriteri sendikaların hala eylemde bulunma ve toplu iş sözleşmelerini müzakere edebilme yeteneklerini engellemektedir.

Hükümet bu Kanunu ILO standartları ile uyumlu hale getirmek için değiştirmeye hazırды. Bu konu aynı zamanda AB ile yapılan müzakerelere de dahil edilmişti. Ancak güçlerini kaybetmek istemeyen bazı işçi sendikaları konfederasyonları bu kanuna karşı çıkmıştır. Bir çelişki olarak, sosyal diyalog daha iyi bir sendikalar kanununun uygulamaya konulmasını engellemiştir.

Bölüm III: Sosyal Diyalog ve Krize Yönelik Önlemler: Karşılaştırmalı Genel Bakış

Bu bölüm, sosyal diyalogun 2008 krizine yönelik ulusal tedbirlerde oynadığı role ilişkin karşılaştırmalı genel bir bakış sunmakta ve ardından da G20 ülkelerindeki sosyal diyalog ve toplu pazarlık modelleri ve kurumlarına ilişkin bir inceleme ortaya koymaktadır. Analiz, krize yönelik sosyal diyalog önlemlerinin büyük ölçüde daha önceden var olan sosyal diyalog kurumları ve uygulamalarına bağlı olduğu önermesine dayanmaktadır.

Sosyal diyalogun kullanıldığı ülkelerde krize yönelik tedbirlere karşılaştırmalı genel bakış

Başlangıç olarak, krize yönelik tüm önlemlerin, sosyal diyalogun bir sonucu olarak ortaya çıkmadığını açıklığa kavuşturmak önemlidir. Bazı önlemler hükümet ve sosyal ortaklar arasında önceden herhangi bir danışma veya pazarlık gerçekleştirilmeden uygulanmıştır. Buna ek olarak, Ek-1’de sunulan ülke örneklerinde açıkça ortaya koyulan çeşitli nedenlerden ötürü, sosyal diyaloga dayanan tüm önlemler de başarılı ve hatta anlamlı olmamıştır.⁷ Ayrıca, sosyal diyalog önlemlerine ve bu önlemlerin sonuçlarına ilişkin nesnel belirlemeler yapan az sayıda değerlendirme mevcuttur.

Bu bölüm, seçili ülkelerde sosyal diyalog yoluyla üretilmiş krize yönelik tedbirlerin temel biçimleri ve içeriklerini ortaya koymaktadır. Tablo 2’de, farklı ülkelerde krize yönelik önlemler olarak çeşitli sosyal diyalog biçimleri yoluyla ulaşılan temel sözleşmeler ve önlemler özetlenmiştir. 2008-2010 dönemi vurgulanmıştır çünkü bu dönem hükümetler ve sosyal ortakların birbirine yakın çıkarlara sahip olduğu ve çoğu anlaşmanın sağlandığı zamana denk gelmektedir. 2011 yılı itibarıyla, hükümetler kamu harcamalarını kısımaya başlamıştır ve birçok ülke krizden çıkmış bulunmaktadır. Özellikle bazı Avrupa ülkelerinde, hükümetler ve işçi sendikaları arasındaki ilişkiler gerilmiştir.⁸

Örneğin; Yunanistan’da, 2008 krizi ve sonrasında uygulanan politikalar o kadar derin bir ekonomik ve sosyal krizin ortaya çıkmasına neden olmuştur ki sosyal diyalog büyük ölçüde konunun dışında kalmış ve nispeten oldukça küçük bir rol oynamıştır.

Tablo 2: 2008-10 döneminde krizin istihdama ilişkin sonuçlarına karşı sosyal diyalog yoluyla ulaşılan anlaşmalar

Ülke	Tarih	Anlaşmanın niteliği	Kabul edilen önlemlerin özeti
Arjantin	2008-09	İşletme ve endüstri anlaşmaları	İstihdamın korunması için hükümet desteği seçeneği ile azaltılan çalışma saatleri ve ücretlere ilişkin toplu iş sözleşmeleri
Avustralya	2009	Bazı sektörlerde işletme anlaşmaları	Azaltılmış ücretlerle kısaltılmış çalışma haftası, bununla birlikte daha düşük ücretli eğitimler
Brezilya	2009 başları	Ulusal üçlü sözleşme	İşsizlik yardımlarının 5 aydan 7 aya çıkarılması; eğitim döneminde sözleşmeleri askıya alma
Kanada	Şubat 2009 - Nisan 2010	Otomotiv sektörüne destek konusunda Federal Hükümet ile işletme anlaşmaları	İş paylaşma anlaşmalarının 14 aya çıkarılması; azaltılan çalışma saatlerinin kısmen işsizlik sigortası tarafından karşılanması (ortalama ücretin yüzde 55’ine kadar)
Çin	2009	Sosyal ortaklara danışma	İşletmelerin sosyal güvenlik prim ödemelerini 6 aya kadar erteleyebilmesi
Almanya	Nisan 2009 ve 2010	Üçlü zirveler ve sektörel anlaşmalar	Kısa çalışma süreleri, kısa çalışmanın (Kurzarbeit) en çok 24 aya kadar uzatılması, ücretin yüzde 60’ına kadar çıkarılabilmesi ve sosyal güvenlik primlerinin Devlet tarafından ödenmesi
Fransa	Temmuz 2009	Ulusal sektörlerarası üçlü sözleşme	Kısmi işsizlik yardımlarının (brüt ücretin yüzde 80’ine kadar) daha kısa süreli çalışan işçileri de kapsayacak şekilde genişletilmesi

7 Ayrıca bkz. Ghellab, Y. 2009. Recovering from the crisis through social dialogue, Dialogue in Brief No.1, November, ILO, Geneva.

8 Papadakis, K. 2011. The politics of economic adjustment in Europe: State unilateralism or social dialogue? ILO, Geneva.

Hindistan	Haziran 2009	Üçlü uzman grubu	Krizi önlemeye yönelik tavsiyeler
Endonezya	Şubat 2010	Üçlü sözleşme	İstihdam, verimlilik, endüstri ilişkileri ve sosyal korumayı ele alan Endonezya İş Pakti
İtalya	Kasım 2008; Şubat 2010	Bölgesel üçlü sözleşmeler; Ulusal çerçeve sözleşmesi	Kısmi işsizlik ve kısa süreli çalışma ücret tazminatları (ücret garanti fonları); işsizlerin ve işler arasında geçiş yapan işçilerin eğitimine ilişkin anlaşma; ücret pazarlığı reformuna ilişkin anlaşma
Japonya	Mart 2009	Ulusal üçlü çerçeve sözleşmesi ve işletme anlaşmaları	Kısa çalışma saatleri, fazla çalışma yok, işçilerin bir işletmeden diğerine transferi, eğitim ve işe yerleştirme önlemleri; 2010 yılında işverenler ücret dondurmaya sürdürmemeyi kabul etmiştir, işçiler ise her olay için ayrı ayrı ücret artışı için baskı yapmayı kabul etmiştir
Kore Cumhuriyeti	2009 başları	Dörtlü pakt	İlimli ücret azaltımı ve iş paylaşımı, işçilerin kaybettiği kazançların kısmen tazmin edilmesi, bir işçi sendikasının sözleşmeden çekilmesi
Meksika	2008	Sosyal ortaklara danışma	Hükümetin işçi ve işveren sosyal güvenlik prim ödemelerini 2008 yılında yüzde 5 azaltması
Hollanda	Mart 2009	İkili sözleşme ve ardından üçlü sözleşme	İlimli ücret azaltımı ve kısa süreli çalışmanın genişletilmesi ve işsizlik yardımları ve eğitim programlarına ilişkin anlaşma
Suudi Arabistan	2009	Danışma	Krizin etkilerine ilişkin danışma
Güney Afrika	2009 başları	Üçlü konsey	Kamu yatırımı, bayındırlık işleri, zor durumdaki sektörlerin korunması, işsizlik yardımları, sosyal destek konularında politika kararlarının alınması
Türkiye	2009-10	Bazı sektörlerde işletme anlaşmaları	Toplu sözleşme protokolüyle fazla çalışma ücretlerinin yüzde 50'ye düşürülmesi (yüzde 100'den); kabul edilen ücret artışlarının ertelenmesi; 2009'da kabul edilen kısa çalışma ve kısmi zamanlı işsizlik tazminatı
Birleşik Krallık	2008 sonrası	İşletme düzeyinde anlaşmalar	Kısa süreli çalışma, ücret kesintileri, gönüllü işten çıkarmalar, ücret dondurma
Amerika Birleşik Devletleri	2009	Hükümet baskısı ile işletme anlaşmaları, otomotiv sanayiine finansal destek sunulması	Üç Büyük (Big Three) otomotiv üreticisinde toplu sözleşmelerin yeni işe girenler için daha düşük ücretler, gelecekte daha düşük ücret artışları, azaltılmış sosyal yardımlar (ücretli izinler, asgari geçim indirimi, tıbbi yardımlar) içerecek şekilde gözden geçirilmesi

Kaynaklar: Baccaro and Heeb, 2011; Eurofound, *Social dialogue in times of global economic crisis*, European Union, 2012; ve ülke özetleri erişim adresi: www.dol.gov/ilab/diplomacy/G20_ministersmeeting/country-stats.htm

Münferit ülke önlemlerine ilişkin daha fazla ayrıntı ve sosyal diyalogun bu önlemlerdeki rolü aşağıda ve Ek- 1'de seçili ülke örneği özetlerinde sunulmuştur. Tablo 2'de ifade edilen bir dizi danışma ve anlaşma türünün öne çıkan özellikleri aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- Politika önlemlerine ilişkin ulusal üçlü danışma faaliyetleri yani hükümetin planlanan politika önlemlerine ilişkin sosyal ortaklara danışması (Çin ve Rusya Federasyonu'nda, Almanya'daki üçlü sosyal zirvede ve Fransa'daki sosyal konferansta olduğu gibi). Bu, hükümete sosyal ortaklarla bilgi paylaşma ve dikkate alınacak olsun veya olmasın bu ortakların sunacakları yorumları ve görüşleri değerlendirebilme imkanı sağlamaktadır;
- Sosyal ortaklar ve hükümetlerin bir politikalar listesi üzerinde tartışma, pazarlık yapma ve anlaşmaya varmalarını sağlayan ulusal üçlü sözleşmeler veya paktlar (Brezilya, Endonezya, Kore Cumhuriyeti, Hollanda ve Güney Afrika'da olduğu gibi). Bu tür anlaşmalar kısa vadeli ve ülkeye özel olabilir (Brezilya'daki işsizlik yardımlarında olduğu gibi), veya geniş kapsamlı ve ortadan uzun vadeye uzayan nitelikte olabilir ve bu da uygulamanın izlenmesini daha zor hale getirebilir;

- c) Üçlü danışma faaliyetleri ve bunu takip eden sektörel veya işletme düzeyinde ikili sözleşmeler (Almanya ve Japonya'da olduğu gibi). Üçlü danışma faaliyetleri esas olarak siyasidir çünkü taraflar resmi bir karar olmaksızın bir dizi eylemi taahhüt eder ve bu eylemlerin uygulanması tamamen yerleşmiş kurumlara bırakılır. Bu tür danışma faaliyetleri ileri düzeyde karşılıklı güvene dayalı ve köklü bir uygulama mekanizması gerektirir;
- d) Sektör ve/veya işletmelerde ikili sözleşmeler (Avustralya, Kanada ve Birleşik Krallık'ta olduğu gibi). Bu sözleşmeler toplu pazarlığın özünü yansıtır ve büyük ölçüde ilgili tarafların gücüne ve temsil kabiliyetine bağlıdır. Bu sözleşmeler yalnızca işçi sendikası temsil oranının nispeten yüksek olduğu sektörler ve işletmelerde ortaya çıkma eğilimindedir.

Bu uygulama biçimleri elbette ki krizden çok önce her ülkede hakim olan sosyal diyalog kurumları tarafından tanımlanmıştır. Ancak, krizin ağır oluşu da önemli bir rol oynamıştır. Krizin süresi ve derinliği; ulusal tedbirlerin yerleşik sosyal diyalog kanallarına başvurularak mı belirleneceği yoksa, alternatif olarak, hükümetlerin aldığı olağanüstü ve tek taraflı tedbirlerle mi tasarlanacağı konusunda etkili olmuştur. Krizin ağırlığı, Tablo 3'te gösterildiği üzere negatif GSYH büyüme oranı gösteren çeyrek dönemlerin sayısına bakılarak değerlendirilebilir.

Tablo 3: 2008-2010 döneminde negatif reel GSYH büyüme gösteren çeyrek dönem sayısı

Beş çeyrek	Fransa, İtalya, Japonya, Birleşik Krallık, Amerika Birleşik Devletleri
Dört çeyrek	Almanya, Meksika, Rusya Federasyonu, Türkiye
Üç çeyrek	Arjantin, Kanada, Güney Afrika
İki çeyrek	Brezilya
Bir çeyrek	Avustralya, Hindistan, Kore Cumhuriyeti, Suudi Arabistan
Sıfır çeyrek	Çin, Endonezya

Kaynak: OECD İstatistikleri, Rusya Federasyonu için UNECE (Birleşmiş Milletler Avrupa Ekonomik Komisyonu).

Beş ülke arasında, en uzun süreli negatif GSYH büyüme gösteren hem Fransa hem İtalya'nın hala kullandıkları üçlü sosyal diyalog kanalları bulunmaktadır. Japonya, âdem-i merkezi işletme düzeyinde ikili pazarlık yapma geleneğine sahiptir ancak; bunlar genellikle çok iyi koordine edilmektedir. Japonya'daki krizin ağırlığı şüphesizdir ki bir gayriresmî merkezi koordinasyon geleneğini üçlü çerçeveye sözlüşmeye çevirmiştir. Amerika Birleşik Devletleri'nde, Federal Hükümet normalde ikili toplu pazarlıklarda hiçbir rol oynamamaktadır. Ancak, üç büyük otomotiv üreticisinin kurtarılması örneğinde, ikili sözleşme büyük ölçüde Federal Hükümet'in gayriresmî baskısından etkilenmiştir ve bu sanayinin ayakta kalmasında doğrudan finansal bir paya sahip olmuştur. Bu model, toplu pazarlığın işletme düzeyinde gerçekleştirildiği Birleşik Krallık'ta gözlenmemiştir.

Bunlara karşın, negatif GSYH büyümesi gösteren çeyrek sayısı 2 veya daha az olan ülkelerde (7 ülke), az sayıda üçlü sözleşme yapılmıştır. Brezilya bu konuda bir istisnadır fakat uygulanan önlemler önemli olmasına karşın etki alanları geniş olmamıştır. Aynı durum Kore Cumhuriyeti için de geçerlidir. Endonezya'da bir üçlü sözleşme yapılmış fakat uygulamada zayıf kalmıştır.

2008-10 döneminde 3 ile 4 çeyrek arasında olan negatif GSYH büyümesi gösteren ülkeler (7 ülke), ya kurulu üçlü sosyal diyalog kurumlarına sahiptirler (Hollanda ve Güney Afrika'da olduğu gibi) ya da üçlü sözleşme gelenekleri bulunmamaktadır. Güney Afrika'da, halihazırda mevcut üçlü yapı (Ulusal Ekonomik Kalkınma ve Çalışma Konseyi, NEDLAC) bir politika tartışma ve müzakere konseyidir; bir toplu pazarlık yapısı değildir. Almanya'da kurulu üçlü yapı yoktur fakat bunun yerine Hükümet ile sosyal ortaklar arasında yakın danışma süreçleri geleneği vardır ve toplu pazarlık yalnızca sektör düzeyinde gerçekleştirilmektedir. Kanada'da, toplu sözleşme işletme düzeyinde ele alınan bir konudur. Arjantin, Meksika ve Rusya Federasyonu'nda, toplu pazarlık sektör düzeyinde gerçekleştirilmektedir.

Yukarıda bahsedilenler bilgilerden hareketle, G20 ülkeleri çapında 2008-10 döneminde kriz tedbirleri tasarlanırken sosyal diyalog kullanımının; halihazırda kurulu sosyal diyalog kurumlarının var olup olmayışına ve bazı ülkelerde olağanüstü tedbirlerin alınmasına neden olan krizin ağırlığına bağlı olduğu sonucu çıkarılabilir.

Aynı sonuca Baccaro ve Heeb⁹ tarafından gerçekleştirilen çalışmada da ulaşılmıştır; kriz durumunda bir “sosyal diyalog önlemi” kullanılma ihtimalini öngören dört değişkenden oluşan bir matris geliştirmişlerdir: Daha önceden üçlü sözleşmelerin var oluşu, krizin ağırlığı, sendikalaşma oranı ve engellenmemiş örgütlenme özgürlüğü. Bu yazarlara göre, G20 ülkeleri arasında yalnızca Almanya, İtalya ve Güney Afrika bu şartları karşılamaktadır.

Çeşitli sosyal diyalog önlem seviyeleri

Sosyal diyalog önlemleri çeşitli seviyelerde hem krizin ülkeler ve ekonomik sektörler arasındaki farklılaştırılmış etkisine hem de işverenlerin ve işçilerin sözleşmeler üzerinde müzakere edebilme yeteneklerine uygun olarak gerçekleşmiştir. Tablo 4’te seçili örneklerden yararlanılarak bu çeşitlilik ortaya konulmuştur.

Tablo 4: Çeşitli düzeylerde sosyal diyalog içeren krize yönelik önlemler

Sosyal diyalog düzeyi	Diyalogun yeri/kapsamı	Tarih	Anlaşmanın niteliği
Uluslararası Küresel İş Paketi	Uluslararası Çalışma Konferansı	Haziran 2009	Uluslararası Çalışma Konferansı, özellikle sosyal diyalog ve uluslararası çalışma standartlarına önceliğinde işlerin desteklenmesi ve kalitenin güvence altına alınması için bir dizi politika teklifini kabul etmiştir.
Ulus ötesi anlaşma Türkiye dahil Avrupa genelinde birçok ülke	Çelik Endüstrisi Arcelor-Mittal	Kasım 2009	Çalışma saatlerinin ayarlanması, işlerin korunması, becerilerin geliştirilmesi ve niteliklerin uyumlaştırılması için anlaşmaya varılmıştır.
Sektörler arası Avrupa düzeyinde anlaşma: Avrupa Kimya Sanayi İşverenleri Grubu ve Avrupa Maden, Kimya ve Enerji Sanayi Çalışanları Federasyonu	Kimya endüstrisi	Mart 2009	İş kayıplarının önlenmesi, kısa çalışmanın, eğitimin ve geçici işten çıkarmaların desteklenmesi için işletmelerin takip edeceği geniş kapsamlı ilkeler ortaya koyan ortak bir bildirge kabul edilmiştir.
Ulusal anlaşmalar	Hollanda	Mart 2009	İkili Çalışma Vakfı ücretlerin gözden geçirilmesi, eğitim programları, işten çıkarılan işçiler için destek ve esnek istihdam konularında bir anlaşmaya varılmıştır.
Sektörel anlaşmalar Kuzey Ren-Vestfalya, Almanya	Metal işleri ve elektro-sanayi	Şubat 2010	Bölgesel düzeyde varılan ve her bir fabrika ve işletmedeki çalışma konseylerinin kısa çalışma ve eğitim programlarına dayanan şartlara göre uygulayabileceği sektöre has önlemleri ortaya koyan sektörel anlaşmaya varılmıştır.
Bölgesel anlaşmalar İtalya	Birkaç bölge	2009	Kuzey İtalya’daki Biella ilinde tekstil endüstrisinin tekrar yapılandırılması için sosyal ortaklar ve bölgesel yönetimler arasında müzakere edilen bir anlaşma kabul edilmiştir; benzer örnekler İtalya’nın diğer bölgelerinde de mevcuttur.

Kaynaklar: European Commission, Industrial Relations in Europe 2010, European Union, 2011; Eurofound, Social dialogue in times of global economic crisis, European Union, 2012.

⁹ Baccaro, L. and Heeb, S. 2011. Social dialogue during the financial and economic crisis: Results from the ILO/WB inventory using a Boolean analysis on 44 countries, Dialogue working paper No.31, November, ILO, Geneva

İşveren ve işçi kurumlarının evrilen krize verdikleri hızlı tepkinin altının çizilmesi önemlidir. 2008 sonu ve 2009 başlarında krizin ağır olacağına ilişkin yaygın bir algı oluşmuş fakat muhtemel süresi hakkında net bir fikir oluşmamıştır. Buna karşın, ülkelerin çoğunda işveren ve işçi kurumları hızlı bir şekilde tepki vermiş, çözüm önerileri üzerinde müzakerelerde bulunmuş ve anlaşmalara varmışlardır. Bu, krize karşı sosyal diyalogun ağır kaldığına dair yaygın iddiayı boşa çıkaran bir örnektir.

Kısa çalışma

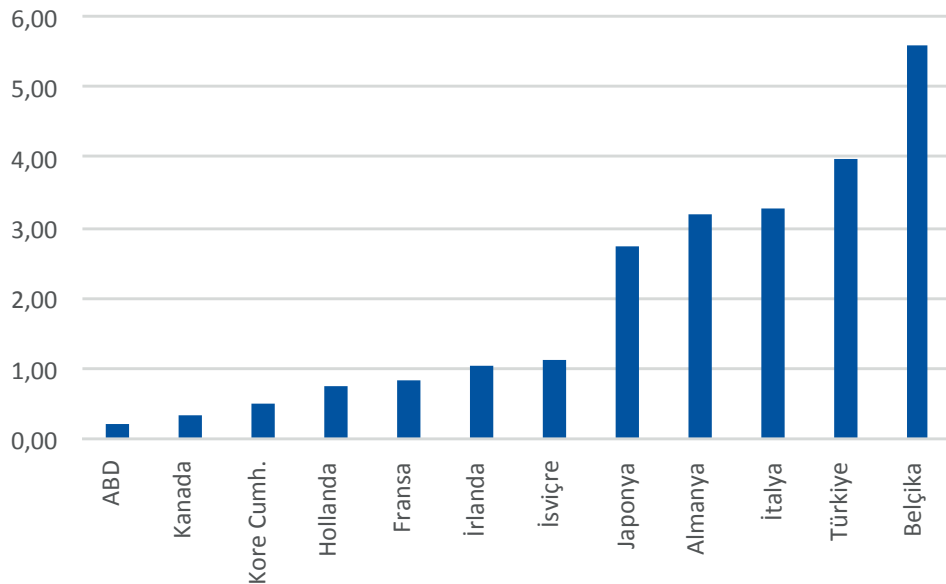
Krizin istihdama ilişkin olumsuz sonuçlarına karşı koymak amacıyla 2008-10 döneminde bazı sosyal diyalog yolları kullanılarak uygulanan önlemlerden en yaygını kısa çalışma olmuştur. Tablo 5'te gösterildiği üzere, bu tür önlemler 19 G20 ülkesinden 8'inde uygulanmıştır.

Kısa çalışma, işverenin ödediği haftalık çalışma saatlerinin daha düşük hale gelmesi ve işçilerin maruz kaldığı gelir kaybının değişen oranlarla işsizlik yardımı şeklinde ödenmesi anlamına gelmektedir. Her zaman olmamasına karşın genellikle, işsizlik yardımının ödenebileceği dönem, bu yardımların ödenmesinin gerekçesi (yani, kısmi işsizlik) ve yardımın düzeyi konularına ilişkin olarak, o dönemde geçerli olan işsizlik yardımı düzenlemeleri uyarlanmıştır.

Kısa çalışma, işverenlerin faaliyetlerinin düşük olduğu bir dönemde sahip oldukları işgücünü korumalarına imkan tanımaya, işten çıkarma ve işe alım maliyetlerinden kaçınmalarına, işgücünü faal, işletmeye bağlı ve düşük ekstra maliyetle normal çalışma saatlerine dönme esnekliğine sahip bir şekilde tutmalarına olanak sağlamıştır. İşçilerin de; her ne kadar çalışmadıkları süreyle orantılı olmasa da, bir miktar gelir kaybı pahasına işlerine devam etmelerini sağlamıştır.

Her ne kadar kısa çalışma önlemleri yaygın olarak uygulanmış olsa da, bu tür düzenlemelere katılan işçi sayıları ülkelere göre büyük ölçüde değişiklik göstermektedir. OECD kısa çalışma uygulamalarına katılan yıllık ortalama çalışan sayısına ilişkin bilgileri tablo haline getirmiştir (Şekil 8).

Şekil 8: Kısa çalışma uygulamalarına katılan çalışanların yıllık ortalama payı, 2009 (Tüm çalışanların yüzdesi olarak), seçili ülkeler



Kaynak: OECD, Employment Outlook 2010, Figure 1.19, Paris.

Katılım oranları, Almanya, İtalya, Türkiye ve Belçika'da yüzde 3 ve üzeri seviyede en yüksek iken; Amerika Birleşik Devletleri, Kanada ve Kore Cumhuriyeti'de ise en düşüktür. Tablo 5, Fransa, Almanya ve Türkiye'deki kısa çalışma uygulamalarına ilişkin daha ayrıntılı bilgi sunmaktadır.

Tablo 5: Fransa, Almanya ve Türkiye’de kısa çalışma

	Fransa	Almanya	Türkiye
2009’da bütçe maliyeti (milyon Avro)	670	4.600	76,6
2009’da en yoğun dönemde katılan çalışan sayısı	300.000 (Haziran)	1,5 milyon (Mayıs)	503.000 (2009)
En yoğun dönemde ücretli çalışanların yüzdesi olarak yararlanan çalışanlar	Yüzde 1 (2009 üçüncü çeyreği)	Yüzde 3,5 (2009 ikinci çeyreği)	3,9 (2009)
Kısmi işsizlik kullanımının ortalama süresi	2 ay	4-5 ay	6 aya kadar
Çalışılan saatlerdeki ortalama azalma	Yüzde 30-33	Yüzde 30	Yüzde 33
İzin verilen azami süre	24 ay	12 ay	6 ay
Kısa çalışma uygulaması yapan işletmelerin büyüklüğü	Çoğunlukla büyük işletmeler	Büyük ve orta ölçekli işletmeler	Geçerli değil

Kaynak: Bilgilerin derlendiği kaynaklar şunlardır: Trésor-Eco, No.107, November 2012, and S. Kostekli, The 2008-09 crisis and short-time working scheme as a flexicurity alternative: the Turkish example, paper prepared for the 8th Euroframe Conference, Helsinki, 2011; and data from table 2.

Kısa çalışmanın Almanya’da bu kadar yaygın biçimde uygulanıyor olması, kısmi işsizlik yardımlarının idari basitliği, uygulanan mevcut kurallar, adem-i merkezi toplu pazarlık gücü (özellikle 500’den fazla işçisi olan tüm işletmelerde yaygın olan çalışma konseyinin rolü), aynı zamanda Alman işletmelerindeki esneklik uygulamalarının yaygınlığı ile esnek, fakat müzakere edilmiş çalışma süreleri ile açıklanmaktadır. Fransa’da, uzun vadeli kısmi işsizliğe ilişkin yeni bir kanun 2009 yılında kabul edilmiştir. Türkiye’de ise, kısa çalışma düzenlemesi işverenler ve çalışanların talebi üzerine, mevcut işsizlik sigortası üzerinden ÇSGB tarafından onaylanmıştır. Bu uygulama esas olarak imalat sanayii işletmelerinde kullanılmıştır. Köstekli (2011), kısa çalışmanın 2009 yılında işsizlik oranında yüzde 0,8’lik bir artışı öngördüğünü tahmin etmektedir.

OECD, kısa çalışma uygulamalarının Almanya, İtalya ve Japonya’da daimi istihdamda yüzde 0,75’den daha az bir küçülme sağladığını tahmin etmektedir. Toplamda, 2009’un üçüncü çeyreği itibarıyla Almanya 200.000’den fazla iş kaybını önlerken, bu rakam Japonya’da yaklaşık 400.000’dir.¹⁰

Japonya’da, ortalama çalışma saatleri 2008-09 döneminde yüzde 3,3 oranında azalmıştır (imalat sanayinde yüzde 6). Toplam çalışma saatindeki bu azalmanın yarısının tam zamanlı çalışan işçilerin standart çalışma saatlerindeki azalmadan, üçte birinin tam zamanlı işçilerin fazla mesailerindeki azalmadan ve altıda birinin de kısmi zamanlı çalışan işçilerin çalışma saatlerindeki azalmadan ortaya çıktığı tahmin edilmektedir. OECD’ye göre, çalışma saatlerindeki toplam azalmanın altıda biri ile üçte biri arasındaki bir miktar sosyal ortaklar ve hükümet arasında anlaşılabilir kısa çalışma sübvansiyonları tarafından tazmin edilmiştir. Buna ek olarak, ücretlerde de bazı düşüşler gözlenmiştir.

Kısa çalışmaya ek olarak, bazı ülkelerde (Almanya, Meksika ve Türkiye de dahil olmak üzere) işverenlerin sosyal güvenlik prim ödemeleri belirli bir süre için azaltılmış veya kaldırılmış ve devlet tarafından karşılanmıştır. Bu önlem, diğerleriyle beraber, işgücü maliyetlerinin azaltılmasına ve insanların işlerinde çalışmaya devam edebilmesine katkıda bulunmuştur.

10 OECD, 2010, İstihdam Görünümü, Bölüm 1: İş Krizinin Ötesine Geçmek, Paris

Krizeye yönelik sosyal diyalog önlemlerine ilişkin ülke örnekleri için özet değerlendirme

Bu bölümde; seçilen 10 ülkedeki krizin kapsamının bir özeti, krize yönelik sosyal diyalog önlemlerinin kısa açıklaması ve tahmin edilen etkileri ile aynı zamanda çıkarılabilecek bazı ön dersler sunulmaktadır.

Yukarıda vurgulanan iki baskın özellik, yani 2008 krizinin derinliği ve sosyal diyalogun kurumsal özellikleri, aşağıda kısaca ifade edilen krize yönelik önlemleri büyük ölçüde şekillendirmiştir. Krizin derinliği harici bir değişkendir, çünkü krizin ülkelerin ticaret ve finans alanlarına yayılma kanallarına maruz kalma düzeyleri farklılık göstermektedir. Sosyal diyalogun kurumsallaşma oranı, yani sosyal diyalog kurumlarının sayısı (sosyal diyalogun düzeyleri ve düzenliliği) ve düzenleyici çerçevelerin niteliği (kısıtlayıcı veya destekleyici olmaları), krize yönelik önlemleri ve de o zamandan beri uzayan toparlanma sürecinde sosyal diyalog tarafından seçilen yolları büyük ölçüde şekillendirmiştir. Bu kurumsal özelliklere ilişkin daha fazla ayrıntı Ek-1’de sunulmuştur.

Bu örnek olaylardan çıkarılan temel ders, tüm ülkeleri ilgilendirmektedir. Sosyal diyalog uygulaması, sosyal diyalog kurumlarının kalitesi ve yoğunluğu ile yansıtıldığı üzere, ne kadar büyükse, sosyal diyalogun küresel krize yönelik önlemlerdeki rolü o kadar güçlü olmaktadır. Dolayısıyla, çıkarılan gerçek ders sosyal diyalogun kurumsal gelişimidir.

Brezilya

Kapsam	Ekonomi 2009 yılında yüzde 0,1 küçülmüş ve bir çeyrekte negatif GSYH büyümesi ile hafif bir daralma görülmüştür. 2008 yılında yüzde 7,9 olan işsizlik oranı, 2009 yılında yüzde 8,1’e yükselmiş ve daha sonra düşmüştür.
Sosyal diyalog eylemleri	2009 yılı başlarında, Hükümet, yatırımları ve tüketimi artırmayı amaçlayan bir ekonomik teşvik programını hayata geçirmiştir. Önlemler sosyal ortaklara danışılmış ve kısmen müzakere edilmiştir. 2009 yılının Şubat ayında, asgari ücret arttırılmıştır (reel olarak yüzde 6, daha sonra 2010 yılının Ocak ayında bir artış daha yapılmıştır). İşsizlik sigortası yardımları iki ay uzatılmıştır.
Etki	İşsizlik sigortasının uzatılmasından 300.000 işçi faydalanmıştır.
Dersler	Söz konusu dönemde Lula Hükümeti işçi sendikalarıyla yakından çalışmış ve dolayısıyla ulusal danışma faaliyetleri düzenli gerçekleştirilmiştir; ancak Brezilya, işletmelerde toplu pazarlık gücünün zayıf kalmasına neden olan, yerel yönetim düzeyinde yerel işçi sendikası şartını koyan kısıtlayıcı sendikalar mevzuatı tarafından engellenmiştir.

Kanada

Kapsam	Ekonomi, 2008 yılı sonu ve 2009 yılı başı arası dönemde üç çeyrek arka arkaya negatif GSYH büyümesi kaydetmiştir ve 2009 yılında GSYH yüzde 2,9 küçülmüştür. İşsizlik oranı 2008 yılında yüzde 6,2 iken 2009 yılında yüzde 8,4’e ile tepe noktasına ulaşmış ve daha sonra düşüş eğilimi göstermiştir.
Sosyal diyalog eylemleri	Federal Hükümet, genellikle eyalet yönetimleriyle birlikte, işsizlik sigortası yardımlarını ve kısa çalışma programlarının süresini ve kapsamını genişletmiş, beceri geliştirme ve eğitim programları için kaynak sağlamıştır. Mevcut İş Paylaşımı programının kapsamı 2009 yılının Mart ayında Kanada Ekonomik Eylem Planı’nın bir parçası olarak, daha fazla koşulu kapsamaya amacıyla genişletilmiş ve daha uzun süreler için işsizlik sigortası yardımları sunmuştur. Ücretli Çalışanları Koruma Programı’nın kapsamı da, işverenlerinin iflasi nedeniyle işten çıkarılan çalışanların ödenmemiş ücretlerinin tamamını veya bir kısmını alabilmelerini sağlamak amacıyla genişletilmiştir. Sosyal diyalogun yalnızca işletmeler düzeyinde düzenlenmesinden ötürü, Federal Hükümet düzeyinde sosyal ortaklarla herhangi bir danışma veya müzakere süreci gerçekleştirilmemiştir. Kanada özellikle Amerika Birleşik Devletleri’ndeki otomotiv sanayii krizine maruz kalmıştır. 2009 yılının Mart ayında, Kanada Otomotiv Sanayi İşçileri Sendikası General Motors Kanada ile ikramiyelerde kesintiler, tatillerin ve şirketin sosyal güvenlik katkılarının azaltılması karşılığında çalışma sözleşmelerini Eylül 2012 tarihine kadar uzatan bir maliyet kısmı anlaşması müzakere etmiştir. Kanada ve Ontario Hükümetleri otomotiv endüstrisinde özel krediler sunmuştur.
Etki	Doğrudan bir etki değerlendirmesi mevcut değildir. Kanada’daki otomotiv endüstrisindeki istihdam (Ontario eyaletinde yoğunluklu olarak) 2007 ve 2009 yılları arasında yüzde 28,5 azalarak, 43.500 iş kaybına neden olmuştur.
Dersler	Kanada’daki ekonominin seçili sektörlerinde, yani otomotiv sanayiinde işletmeler düzeyinde ve kamu sektöründe sosyal diyalog güçlüdür. Ulusal düzeyde veya işkolu düzeyinde toplu pazarlık süreçleri mevcut değildir.

Fransa

Kapsam	2008-2009 döneminde GSYH, arka arkaya 5 çeyrekte negatif büyüme göstermiştir. 2009 yılında, GSYH yüzde 2,9 küçülmüştür. İşsizlik oranı 2007 yılında yüzde 6,2 iken, 2009 yılında yüzde 8,8'e ve 2010 yılında ise yüzde 8,9'e yükselmiştir. İşsizlik oranı 2015 yılı sonuna kadar artmaya devam etmiştir.
Sosyal diyalog eylemleri	Her ne kadar tüm işçi sendikaları katılmamış olsa da, 2008 ve 2015 yılları arasında, sosyal ortaklar ve hükümet tarafından en az 25 anlaşma imzalanmıştır. Ocak 2009 tarihinde, özellikle düşük vasıflı ve işsiz bireyleri hedefleyen hayat boyu öğrenme önlemleri için fonların iyileştirilmesine yönelik bir anlaşma imzalanmıştır. 2009 yılı Temmuz ayında, kısa süreli çalışma yardımlarının brüt maaşın yüzde 75'i düzeyinde, çalışan başına yılda 1.000 saat olacak şekilde genişletilmesini öngören bir anlaşma müzakere edilmiştir. 2009 yılının Ekim ayında, kısmi işsizlik yardımlarının ödenmesinde küçük iyileştirmeler sağlayan bir anlaşmaya varılmıştır. 2010 yılının Mayıs ayında, kanuni haklarını kullanmış olan işsiz bireylere ek destek sağlamak için bir anlaşma yapılmıştır. Fransa'da ikili ve üçlü müzakereler arasındaki sınır net değildir. Çoğu durumda, müzakereler üç taraf arasında gerçekleştirilmekte ve finansman düzenlemeleri Hükümet finansmanı ile sosyal ortaklar tarafından yönetilen işsizlik veya eğitim fonlarını bir araya getirmektedir. Bu ulusal sektörlerarası anlaşmaların yanı sıra, çok sayıda işletme ve sektörel düzeyde anlaşmalar da müzakere edilmiştir. Örneğin, kimya işkolunda 2009 yılı Eylül ayında çalışma saati düzenlemelerine ilişkin toplu sözleşme imzalanmıştır. Sözleşme, kısa süreli çalışanlara sağlanacak yardımları ayrıntılı olarak ortaya koymaktadır. Metal işkolunda, 2009 yılının Mayıs ayında istihdamın güvence altına alınması ve beceri ve niteliklerin geliştirilmesi için acil durum önlemlerini kapsayan bir ulusal sektörel anlaşma imzalanmıştır.
Etki	Kısa çalışan işçilerin işsizlik yardımlarından faydalanması 2009'un üçüncü çeyreğindeki en yoğun dönemde işgücünün yaklaşık yüzde birini kapsamıştır.
Dersler	Dönem boyunca, ulusal düzeyde sosyal diyalog yoğun olmuştur, fakat genellikle sektör veya işletme düzeyinde daha ileri seviyede müzakereler gerektiren bu ulusal anlaşmaların uygulanması zayıf kalmıştır. İşletmelerdeki işçi sendikası temsili zayıftır ve sadece az sayıda işletme (genelde yalnızca en büyük olanlarda) bünyesinde bir komite kurularak sosyal diyalog gerçekleştirmiş ve bu komitelerde işçi sendikaları temsil edilmiş fakat seçilmemiştir.

Almanya

Kapsam	Ekonomi 2009 yılında yüzde 5,6 küçülmüş ve arka arkaya dört çeyrek negatif GSYH büyümesi görülmüştür. İşsizlik oranı 2008 yılında yüzde 7,6 iken 2009 yılında çok az bir artış göstererek yüzde 7,9'a ulaşmış ve 2010 yılı itibarıyla azalmıştır.
Sosyal diyalog eylemleri	Federal Hükümet, 2008 yılı Kasım ayı ve 2009 yılı Ocak ayı arasında ekonomiyi ve işgücü piyasasını desteklemek için bir dizi önlem almıştır. Bu önlemler geniş kapsamda siyasi ortaklar ile işveren ve işçi federasyonlarına danışılmış fakat müzakere edilmemiş ve resmi bir anlaşmaya varılmamıştır. İşgücü piyasasını ilgilendiren temel önlemler mevcut kısa çalışma programlarını genişleterek, kısmi zamanlı işsizlik yardımlarının uygunluk süresini değiştirmiş (başta 12 aydan 18 aya, daha sonra 24 aya) ve kısa çalışan tüm işçiler için sosyal güvenlik primlerinin yüzde 50'sinin geri ödenmesinin yanı sıra eğitim programları için fonları da artırmıştır. Önlemler daha sonra sektörel düzeyde, daimi ikili müzakere düzeyinde ve aynı zamanda çalışma konseyleri aracılığıyla işletmeler düzeyinde uygulanmıştır. Sektörel anlaşmalar genellikle aynı zamanda bölgesel olanlardır ve yerel işletmeler düzeyindeki anlaşmalar ile tamamlanmaktadır. Her anlaşma federal düzeyde belirlenen geniş kapsamlı önlemlerden faydalanmaktadır ve bunları sektörün ve/veya işletmenin özel koşullarına göre uyarlamaktadır. Örnek olarak; metal ve elektrik işkolu 2010 yılının Şubat ayında Kuzey Ren-Vestfalya eyaletinde bir anlaşma imzalamıştır. Anlaşma yukarıda bahsedilen tüm unsurları içermiş ve aynı zamanda yerel sosyal ortaklara istihdam güvenliği ve esneklik önlemleri uygulama konusunda belli bir düzeyde takdir yetkisi de sağlamıştır.
Etki	2009 yılında ücretli çalışanların yaklaşık yüzde 3,5'i veya 1,5 milyon kadarı kısa çalışma programlarına katılmıştır.
Dersler	Almanya'da sektörel düzeyde toplu pazarlık sağlam temeller üzerine kuruludur. Buradaki öncelik ücret uzlaşmalarından önce istihdamda istikrara verilmektedir. Hakim olan mantık, krizin kısa süreceği ve işgücünde artan açığın yaşandığı genel ortamda işletmelerin önceliği vasıflı işgücünü korumak yönünde olmuştur. Çalışma konseyleri işletmelere özel anlaşmaları uygulama konusunda üstlendikleri rolü tam olarak yerine getirmişlerdir. Hükümet ve sosyal ortaklar arasında ve de işveren örgütleri ve işçi sendikaları arasında ileri düzeyde koordinasyon sağlanmışsa da sosyal ortakların özerkliğine tam anlamıyla saygı gösterilmiştir.

Endonezya

Kapsam	Ekonomi bir çeyrekte negatif GSYH büyümesi kaydetmiştir. 2009 yılında GSYH yüzde 4,7 oranında büyümüştür. 2008 yılında yüzde 8,7 olan işsizlik oranı 2009 yılında yüzde 8,2'ye düşmüş ve 2010 yılı itibarıyla de düşme eğilimini sürdürmüştür.
Sosyal diyalog eylemleri	2010 yılı Şubat ayında, hükümet ve sosyal ortaklar ILO'nun Küresel İş Pakti'nden örnek alınan Endonezya İş Pakti'ne ilişkin bir tartışma başlatmıştır. Endonezya İş Pakti ulusal üçlü kurum tarafından resmen Şubat 2011 tarihinde kabul edilmiştir. Pakt 2011-14 dönemini kapsamaktadır ve iş yaratma, endüstri ilişkileri, işgücü verimliliği ve sosyal koruma olmak üzere dört temel alanı ele almaktadır. Pakt bir acil durum önleminde ziyade ülkenin uzun vadeli işgücü piyasası zorluklarını hedef alan bir programdır. Pakt, altyapı yatırımlarını teşvik etmeyi ve küçük ölçekli işletmelerin gelişimini desteklemeyi amaçlamaktadır. Mesleki eğitimin geliştirilmesinin yanı sıra sosyal güvenliğin genişletilmesini vurgulamaktadır. Kıdem tazminatı ve istihdamın korunması konularında bir takım işgücü piyasası reformu öngörmektedir. Pakt aynı zamanda bir izleme ve değerlendirme mekanizması da öngörmektedir.
Etki	Endonezya İş Pakti'nin oynadığı role ilişkin resmi bir değerlendirme yoktur ancak hazırlanması sürecindeki etkinin paktın gerçek sonuçlarından daha güçlü olduğuna inanılmaktadır.
Dersler	Sosyal diyalog kurumları, işçi sendikalarının çokluğu, düşük sendikalaşma oranı ve henüz daha yeni başlamakta olan bağımsız toplu pazarlık geleneğince zayıflatılmıştır. İş Pakti'ne ilişkin müzakereler sosyal ortaklar arasındaki danışma ve müzakere faaliyetlerinin güçlenmesine katkıda bulunmuştur.

İtalya

Kapsam	Ekonomi 2009 yılında yüzde 5,5 küçülmüş ve 2008-09 döneminde arka arkaya beş çeyrekte negatif GSYH büyümesi kaydetmiştir. İşsizlik oranı 2008'de yüzde 6,8 iken 2009 yılında, yüzde 7,9'a ve 2010'da yüzde 8,5'e çıkmış ve 2014 yılında ise yüzde 12,9 ile tepe noktasına ulaşmıştır.
Sosyal diyalog eylemleri	<p>Şubat 2009 tarihinde imzalanan bir anlaşmada, hükümet, bölgesel yönetimler ve sosyal ortaklar kısa çalışan işçiler için kısmi işsizliğin yanı sıra eğitim tedbirlerini finanse etmek için mevcut bir Ücret Garanti Fonu kullanmışlardır. Programın uygulanması için bölgesel düzeyde sosyal ortaklara faal olarak danışılmıştır.</p> <p>Bu istihdam güvencesi önlemlerinin yanı sıra, sosyal diyalogun hakim konusu olan toplu pazarlık uygulamaları ve düzeylerine ilişkin reformlar da olmuştur.</p> <p>2009 yılının Ocak ayında, toplu pazarlıkta reform açan üçlü çerçeve sözleşmesi yapılmıştır. Bu sözleşme, işletmeler düzeyinde toplu pazarlığa öncelik tanımakta, daha düşük koşullara müsaade eden "açılış hükümleri"nin önünü açmakta ve greve başvurmayı kısıtlamaktadır.</p> <p>Bu reformların doğrudan sonuçlarından biri, 2010 yılında Pomigliano (Napoli) ve Mirafiori (Torino)'daki FIAT fabrikalarında kabul edilen değişiklikler olmuştur. Anlaşma Metal İşçileri Federasyonu (FIOM-CGIL) dışındaki sendikalar tarafından kabul edilmiş ve ardından da yönetim tarafından yapılan bir referandumda çalışanlar tarafından onaylanmıştır. Anlaşmalar şirketin ana işveren kurum yapısından ayrılmasını ve yeni ulusal ve sektörel anlaşmalar yapılmasını içermektedir (bunlara işçilerin işyerindeki temsilini düzenleyen anlaşmalar da dahildir). Bunlar, işyerindeki mola sürelerinin azaltılması; çalışma saatleri, vardiyalar ve fazla mesailerde daha çok esneklik ve grev hakkına ilişkin sert kısıtlamaları içermektedir. Bunun karşılığında, FIAT her iki fabrikayı muhafaza etme ve gelecek beş yılda üretimde inovasyon ve geliştirmeye yatırım yapma sözü vermiştir.</p> <p>Bir diğer reform 2012 yılının Haziran ayında kabul edilmiş ve işten çıkarma kurallarına değişiklikler getirmiş, esnek iş sözleşmelerinin maliyetini artırmış ve işsizlik yardımlarının süresini kısıtlamıştır.</p> <p>2014 yılında önemli değişiklikler getiren bir İş Kanunu kabul edilmiştir. Önlemlerden ilki; süreli sözleşmelerin süresini 12 aydan 36 aya çıkarmış, boşluk dönemlerini kaldırmış ve daha fazla belirli süreli sözleşmenin yenilenmesine imkan sağlamış ve bunların hepsini yaparken tek bir işletme içindeki belirli süreli sözleşmelerin payını kısıtlamıştır. İkinci bir önlem, İş Kanunu'ndaki haksız işten çıkarma durumlarında işe iadeyi sağlayan madde 18'i yürürlükten kaldırmıştır. İşe iade davaları artık bir hakim tarafından görülmekte ve iade yerine tazminat verilebilmektedir. Üçüncü bir önlem, artan düzeylerde koruma sağlayan yeni bir açık uçlu sözleşme getirmiştir. İlk üç yılda işten çıkarma kıdem tazminatıyla kolaylaştırılmakta ve bu tazminat kıdemle birlikte artmaktadır. Dördüncü bir önlem, daha önce bir yıl olan işsizlik sigortasından yararlanma süresini iki yıla çıkarmıştır. İşsizlik ile eğitim arasında bağlantı sağlayan bir Ulusal İstihdam Ajansı (ANPAL) da kurulmuştur.</p> <p>İş Kanunu'nun yanı sıra, hükümet 2015 yılında işverenlerin açık uçlu sözleşmelerle yeni işe alınan tüm çalışanlar için ödedikleri sosyal güvenlik primlerini üç yıllığına kaldırmıştır. Bu önlem 2016 yılında belirsiz süreli sözleşme ile yeni işe alınan kişilerin iki yıl boyunca sosyal güvenlik primlerinin yüzde 40'ından muaf olunmasını kapsayacak şekilde genişletilmiştir.</p>
Etki	2009 yılında yaklaşık 1 milyar ve 2010 yılında 1,2 milyar çalışma saati Ücret Garanti Fonu tarafından finanse edilmiştir. 2009 yılında ücretli çalışanların yüzde 3,3'ü kısa çalışma programlarına katılmıştır.
Dersler	Sosyal diyalog, kısa çalışma kapsamında olan işçilerin yararına geniş kapsamlı kısmi işsizlik yardımlarının finansmanı için mevcut bir mekanizmayı (Ücret Garanti Fonu) kullanmıştır. 2008 kriziyle mücadele önlemlerinin yanı sıra, sosyal diyalogun baskın teması hükümet tarafından teşvik edilen toplu pazarlık reformları olmuştur.

Japonya

Kapsam	Ekonomi 2008-09 döneminde arka arkaya dört çeyrekte daralmış ve GSYH 2009 yılında yüzde 5,4 düşmüştür. İşsizlik oranı 2008 yılında yüzde 4,2 iken; 2009 ve 2010 yılında yüzde 5,3'e çıkmış ve daha sonra düşmüştür.
Sosyal diyalog eylemleri	2009 yılının Mart ayında, Hükümet ile sosyal ortaklar arasında, yönetim ve işçilere danışılarak oluşturulan, işletmeler düzeyinde uygulanmak üzere beş öncelikli tedbir belirleyen İş İstikrarı ve İstihdam Yaratma Anlaşması imzalanmıştır. Anlaşmanın ana amacı istihdamda istikrarı korumaktır. Beş öncelikli alan ise: <ul style="list-style-type: none">Hükümet tarafından sübvansiyon edilen kısa çalışma, işten çıkarma yerine kısa çalışma ve işten çıkarılan işçilerin geçici olarak bir işletmeden işgücü talebi bulunan bir diğer işletmeye transfer edilmesi de dahil olmak üzere, "Japon stili" iş paylaşımının teşvik edilmesi,Kamu istihdam hizmeti aracılığıyla yapılanlar da dahil olmak üzere; mesleki eğitim ve işe yerleştirme hizmetleri gibi istihdam güvenlik ağlarının artırılması ve güçlendirilmesi,Mesleki eğitim alan işçiler ve uzun süredir işsiz olan kişiler, işsizlik yardımı almaya uygun şartları olmayan kişiler, özellikle de düzensiz olarak sık sık iş değiştiren kişiler için gelir desteğinin sağlanması,Sağlık veya çevre gibi gelecekte talep görecektir meslekler ve endüstrilere odaklı iş yaratma,Üçlü sözleşmenin geniş kapsama yayılması ve tarafların hepsinin bu sözleşmede taahhüt ettikleri rolere bağlı kalması.
Etki	Japonya'da, ortalama çalışma saati 2008-09 döneminde yüzde 3,3 azalmıştır (imalat sektöründe yüzde 6). Çalışma saatlerindeki toplam düşüşün altıda biri ile üçte biri arasındaki bir oranı sosyal ortaklar ve Hükümet arasında anlaşıldığı üzere kısa çalışma sübvansiyonları ile tazmin edilmiştir.
Dersler	Toplu pazarlık, işletmeler düzeyinde olacak şekilde adem-i mekezeleşmiştir, fakat aynı zamanda işveren dernekleri ve işçi sendikaları arasında ulusal düzeyde yüksek derecede eşgüdümlü şekilde yürütülmektedir. Bu kurumsal özellik krize yönelik önlemlerin hızlı bir şekilde hayata geçirilmesini ve uygulanmasını sağlamıştır. Ancak sağlanan anlaşmalar yalnızca düzenli çalışanları kapsamakta ve kısmi zamanlı veya geçici çalışanları kapsamamaktadır.

Kore Cumhuriyeti

Kapsam	Ekonomi 2008 yılının son çeyreğinde negatif GSYH büyüme kaydetmiştir; 2009 yılında ise büyüme ortalama 0,7 olarak gerçekleşmiştir. İşsizlik oranı 2008 yılında yüzde 3,3 iken 2009 ve 2010 yılında yüzde 3,8 olmuş ve 2012 yılında yine eski seviyesine ulaşmıştır.
Sosyal diyalog eylemleri	Hükümet, 2009 yılının Şubat ayında, sosyal ortaklar ve sivil toplum kuruluşlarıyla "Büyük Sosyal Uzlaşma"yı imzalamıştır. Hükümet, bu anlaşmaya dayanarak, çalışanların işlerini muhafaza etmesi için sübvansiyonların genişletilmesi ve sübvansiyon almanın kolaylaştırılması da dahil olmak üzere, sosyal ortakları iş paylaşma çabalarını desteklemiştir. Örneğin, KOBİ'lere sağlanan sübvansiyonlar ücretlerin üçte ikisinden dörtte üçüne çıkarılırken, büyük ölçekli işletmeler için sağlanan sübvansiyonlar da ücretlerin yarısından üçte ikisine çıkarılmıştır. Çalışanların işlerini muhafaza etme çabaları, yaklaşık 810.000 yararlanıcıyı hedefleyen, doğrudan iş yaratma amaçlı önlemlerle tamamlanmıştır. Bu önlemler arasında düşük gelirli hanelere geçici işler sağlamayı ve yerel ekonomilerin toparlanmasını desteklemeyi amaçlayan "Umut Çalışması" programı da vardır.
Etki	100 veya daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinin yaklaşık yüzde 30'u, tahminen en az 90.000 işin korunmasını sağlayan, iş paylaşımı programına katılmıştır. 2009 yılında tüm çalışanların yaklaşık yüzde 0,5'i kısa çalışma programlarına katılmıştır. Tüm ücretli çalışanların üçte birini oluşturan düzensiz çalışan işçiler krizin asıl yükünü üstlenmiştir.
Dersler	Hükümet ve sosyal ortaklar, 1997-98 Asya krizinden çıkardıkları derslerden faydalanarak krize hızlı bir şekilde tepki vermişlerdir. Buna karşın, Kore'deki sosyal diyalogun bir özelliği olan işçi sendikaları arasındaki rekabet ile işverenler ve işçi sendikaları arasındaki sert gerginlikler varılan anlaşmaların etkililiğini sınırlamıştır.

Hollanda

Kapsam	<p>Ekonomi 2008-09 döneminde arka arkaya dört çeyrekte görülen negatif GSYH büyümesi sonucunda 2009 yılında yüzde 3,8 küçülmüştür. İşsizlik oranı 2008 yılında yüzde 2,7 iken 2009 yılında yüzde 3,4'e ve 2010 yılında yüzde 4,5'e yükselmiştir. İşsizlik oranı 2014 yılında yüzde 7,4 ile tepe noktasına ulaşmıştır.</p>
Sosyal diyalog eylemleri	<p>2009 yılının Mart ayında sosyal ortaklar sahip oldukları ortak Çalışma Vakfı aracılığıyla ücretlerden ziyade istihdam güvenliği ve eğitime öncelik vermeye karar vermişlerdir. Anlaşma 2009 yılında yaklaşık yüzde bir oranında ücret gerilemesi ve 2010 yılında ücret artışı olmaması şartını ortaya koymuştur. Bunun karşılığında, hükümetten kısa çalışma için finansmanı genişletmesini, eğitim önlemlerini ve daha esnek işgücü için daha iyi koruma talep etmiştir. Özellikle kısa çalışma ile eğitim olanakları arasında açık bir şekilde bağlantı kurulmuştur. Bu anlaşma hükümetin desteği ile kısa sürede bir üçlü sözleşmeye dönüştürülmüştür.</p> <p>2010 yılında sosyal diyalog uzun süredir gündemde olan emeklilik yaşı konusuna yönelmiş ve emeklilik yaşının 2020 yılında 66 yaşa ve 2025 yılında 67 yaşa çıkarılması için aşamalı bir artış üzerinde anlaşmaya varılmıştır. 2011 yılı itibarıyla müzakerelerin esas konusunu geçici ve kısmi zamanlı işçilerin durumu oluşturmuştur.</p> <p>2013 yılında işgücü piyasası reformlarına ilişkin olarak, hükümetin parlamento tarafından daha sonra 2015 yılında kabul edilen bir dizi kanun tasarısını sunmasına imkan tanıyan bir üçlü sözleşme (diğer adıyla Sosyal Anlaşma) kabul edilmiştir. Anlaşma, geçici işçilerin korunmasını iyileştirirken aynı zamanda daimi kadrolarda çalışan işçilerle aralarındaki farkı da azaltmayı amaçlayan kayda değer üç önlem içermektedir. Bunlardan ilki, bir kişinin iki yıla kadar olan süre içinde sahip olabileceği belirli süreli sözleşme sayısını azami olarak üç sözleşme ile sınırlayarak oldukça yüksek olan geçici istihdam oranını düşürmektir. İkincisi, istihdamın sonlandırılmasına ilişkin ve aynı zamanda artık en üst düzeye ulaşmış ve yaş yerine hizmet süresine bağlanmış olan kıdem tazminatının hesaplanmasına ilişkin hükümleri değiştirmeyi amaçlamaktadır. Sonucunu, toplu sözleşmeler dönemin ötesine uzatabilse de, işsizlik yardımlarında yapılan ve azami süreyi 38 aydan 24 aya düşüren ve aynı zamanda 6 aydan fazla işsiz kalan bir kişinin mevcut herhangi bir iş önerisini kabul etmesi gereğini ortaya koyan reformdur.</p>
Etki	<p>2009 yılında ücretli işçilerin yaklaşık yüzde 0,75'i bir kısa çalışma programına katılmıştır.</p>
Dersler	<p>Hollanda'da sosyal diyalog ileri düzeyde örgütlüdür fakat çok az düzenlemeye tabidir. Sosyal ortaklar, anlaşma koşullarını sahip oldukları ortak Çalışma Vakfı aracılığıyla müzakere etmiş ve daha sonra krize karşı bir dizi önlem kesinleştirmesi ve yürürlüğe koyması için kendisi de Ekonomik ve Sosyal Konseyi kullanan Hükümet'e başvurmuşlardır. Kısmi zamanlı çalışma ön plandadır ve krizin önemli bir kısmının etkisini azaltmıştır.</p>

Güney Afrika

Kapsam	<p>Ekonomi 2009 yılında yüzde 1,5 küçülmüş ve 2008-09 döneminde arka arkaya üç çeyrekte negatif GSYH büyümesi görülmüştür. Sürekli olarak yüksek olan işsizlik oranı, 2008 yılında yüzde 22,6 iken 2009 yılında yüzde 23,7'ye ve 2010 yılında yüzde 24,9'ye yükselmiştir. Bu oran 2015 yılı boyunca da artmaya devam etmiştir.</p>
Sosyal diyalog eylemleri	<p>2008 yılı Aralık ayı başı ile 2009 yılı Şubat ayı ortası arasındaki dönemde üçlü bir Devlet Başkanlığı Çalışma Grubu krize yönelik önlemler üzerinde müzakerelerde bulunmuş ve "Güney Afrika'nın Uluslararası Ekonomik Krize Yönelik Önlemleri için Çerçeve Sözleşmesi" kabul edilmiştir.</p> <p>Anlaşma iki önemli önlem içermektedir. Bunlardan ilki, personel sayısının azaltılmasının önüne geçmek için eğitim amaçlı işten çıkarmalar olarak ifade edilmiş ve bu uygulamada işçilere üç ay boyunca eğitim ve tazminat verilmiş ve bu dönemde işveren sadece temel sosyal yardımları ödemiştir. Çalışanlar istihdamda kalmış ve buna ek olarak aylık olarak belirlenen azami bir miktara kadar çıkabilecek şekilde ücretlerinin yarısını almaya devam etmişlerdir.</p> <p>Buna paralel olarak, toplu pazarlık konseyleri özellikle imalat ve madencilik sektörlerinde olmak üzere bir dizi kısa çalışma sözleşmesi üzerinde müzakerelerde bulunmuşlardır. Bazı durumlarda kısa çalışmayla beraber eğitim önlemleri de uygulanırken; diğerlerinde azaltılan çalışma saatlerine paralel olarak azaltılan ücretler ve daha düşük saatlik ücret uygulanmıştır.</p> <p>Bazı işletmeler, gönüllü personel azaltma önlemleri üzerinde müzakerelerde bulunmuşlardır. İnşaat sektöründe, işçilerin dönüşümlü olarak iki haftalık vardiyalarla çalıştıkları bir iş rotasyonu programında anlaşmaya varılmıştır.</p> <p>Müzakerelerin önemli bir unsuru sözleşmeli işgücü ve işgücü araçları kullanımı ile ilgilidir. Bazı pazarlık konseyleri sözleşmeli işgücü araçlarının tamamen yasaklanmasına karar verirken; diğerlerinde sözleşmeli işgücü kullanımı düzenlenmiş ve toplam istihdamın en fazla üçte biri olacak şekilde bir sınır belirlenmiş ve karşılığında da daimi kadrolarda istihdam artırılmıştır.</p>
Etki	<p>2010 yılının Ağustos ayı itibarıyla personel azaltma yerine, tahminen 6.083 işçi eğitim amaçlı işten çıkarma programlarına dahil edilmiştir. Otomotiv sanayii bu programı geniş kapsamda kullanmıştır.</p>
Dersler	<p>Ulusal danışma faaliyetleri ve diyalog sağlam temelli fakat henüz yeni bir gelenektir. Ancak sektör ve işletme düzeyinde pazarlık zayıf kalmaktadır. Buna ek olarak uygulama kapasitesi de zayıftır. Bu faktörler bir araya geldiğinde, ulusal düzeydeki büyük sosyal diyalog hamlesini ve varılan anlaşmaların zayıf uygulamadan kaynaklı olarak düşük düzeyde benimsenmesini açıklamaktadır.</p>

G20 ülkelerinde sosyal diyalog ve toplu pazarlık alanlarındaki temel göstergelerin analizi

Sosyal diyalog ve toplu pazarlığın kurumsal biçimleri ülkeler arasında büyük ölçüde farklılık göstermekte, buna rağmen uluslararası çalışma standartlarında yer alan bazı temel ilkelere dayanmaktadır. Özellikle, 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'nin dördüncü maddesinde şu hükme yer verilmektedir:

“Çalışma şartlarını kolektif mukavelelerle tanzim etmek üzere işverenler veya işveren teşekkülleriyle işçi teşekkülleri arasında ihtiyari müzakere usulünden faydalanılmasını ve bu usulün tam bir surette geliştirilmesini teşvik etmek ve gerçekleştirmek için lüzumu halinde milli şartlara uygun önlemler alınacaktır.”

Toplu pazarlık da dahil olmak üzere, sosyal diyalogun ana modellerinin vurgulanması için, aşağıda her ülkede sırasıyla bir dizi gösterge incelenmiştir: Birincisi, temel ILO standartlarının onaylanma sicili; ikincisi, sendikalaşma oranı ve toplu pazarlık modelleri; üçüncüsü, üçlü ekonomik ve sosyal konseylerin veya benzer sosyal diyalog kurumlarının varlığı ve son olarak, sosyal ortakların asgari ücreti belirleme ve ayarlama süreçlerindeki rolü.

i. ILO standartlarının onaylanması

İlk olarak, G20 grubundaki 19 ülkenin temel sosyal diyalog ve toplu pazarlık standartlarını onaylama sicilleri derlenmiştir (Tablo 6).

Tablo 6: 1948 tarihli ve 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi; 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi; 1976 tarihli ve 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi'nin onaylanması

	S.87	S.98	S.144
Arjantin	✓	✓	✓
Avustralya	✓	✓	✓
Brezilya		✓	✓
Kanada	✓		✓
Çin			✓
Fransa	✓	✓	✓
Almanya	✓	✓	✓
Hindistan			✓
Endonezya	✓	✓	✓
İtalya	✓	✓	✓
Japonya	✓	✓	✓
Kore Cumhuriyeti			✓
Meksika	✓		✓
Rusya Federasyonu	✓	✓	✓
Suudi Arabistan			
Güney Afrika	✓	✓	✓
Türkiye	✓	✓	✓
Birleşik Krallık	✓	✓	✓
ABD			✓

Kaynak: ILO

87 sayılı Sözleşme G20 grubunda 13; 98 sayılı Sözleşme G20 grubunda 12 ülke tarafından onaylanırken; 144 sayılı Sözleşme tüm ülkeler tarafından onaylanmıştır.

Bir ülkenin bir sözleşmeyi onaylamadığı durumlar, her zaman olmasa da genellikle, temel ILO ilkelerinin yerine getirilmesi konusunda bazı temel sorunların varlığına işaret etmektedir. Sözleşmeleri onaylayan ülkeler arasında, kanun ve uygulamalar birbirlerine göre büyük farklılıklar göstermektedir.

Toplu iş sözleşmeleri tek işverenli veya çoklu işveren müzakereleri yoluyla yapılmaktadır. İşverenler için çoklu işveren müzakereleri; çatışmaların çözümü için daha iyi yollar, işgücü maliyeti isirkrarı ve uzun vadeli anlaşmalar sağlayabilir. Ancak işletmeler düzeyinde koşulların çok unsurlu olduğu durumlarda, tek işverenli müzakereler her işletmenin içinde bulunduğu durumun daha iyi yansıtılmasını sağlayabilir.

İşçi sendikaları, üyeleri için belirsizliğin azaltılmasını isterler ve genelde çok işverenli müzakereler yoluyla ulaşılan daha geniş kapsamlı anlaşmaları tercih ederler. Toplu sözleşmeler her iki taraf için de kabul edilebilir bir ücret tabanı sunar; aynı zamanda da ücretlerin dağılım aralığını daraltırlar, böylece çalışanlar arasındaki gelir eşitsizliğini de azaltırlar.

Toplu pazarlık, işçi sendikalarına, üyelerinin işyerlerinde karşılaştıkları durumlara ilişkin endişelerini dile getirme imkanı sağlar. Toplu pazarlık, 1944 tarihli ILO Philadelphia Bildirgesi'nde de ifade edildiği üzere, "gelişmenin meyvelerinden herkese adil pay" sağlanması için bir araçtır ve işçilerin yaratılmasına yardım ettikleri zenginlikten adil bir pay talep etmelerine imkan tanır.

ii. Sendikalaşma oranı ve toplu pazarlık modelleri

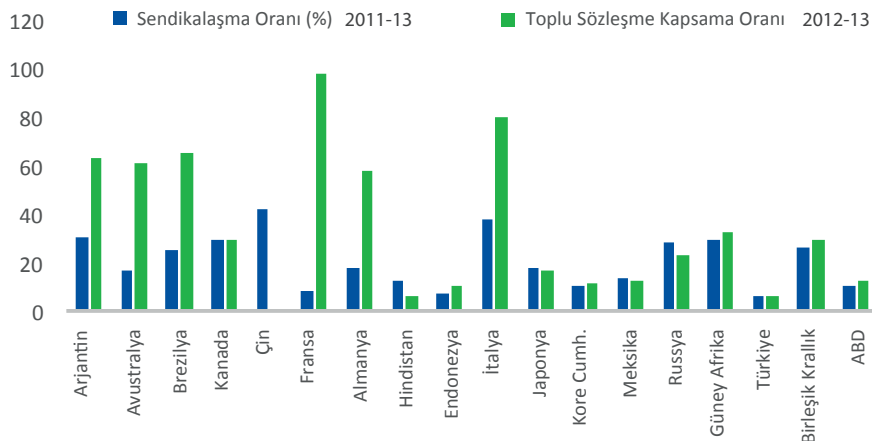
İncelenen *ikinci gösterge*, sendikalaşma oranı ve toplu pazarlığın kapsama oranı ile aynı zamanda toplu pazarlık düzeyleri ve koordinasyonudur.

Sendikalaşma oranı, işçi sendikasına üye olan işçilerin toplam işçiler içindeki payı ile; toplu pazarlığın kapsama oranı ise istihdam koşul ve şartları işverenler ve işçiler arasındaki pazarlık ile belirlenmiş olan çalışanların oranı ile ölçülmektedir (Şekil 9).

G20 ülkeleri arasında, sendikalaşma oranı 1995 yılı civarında ortalama yüzde 33 iken 2011-13 döneminde yüzde 20 olmuştur. Sendikalaşma oranları, Arjantin, Çin ve İtalya'da yüzde 30'un üzerinde iken; Brezilya, Kanada, Rusya Federasyonu, Güney Afrika ve Birleşik Krallık'ta yüzde 25 ile 29 arasında; Avustralya, Almanya, Hindistan, Japonya ve Meksika'da yüzde 12 ile 20 arasında ve Fransa, Endonezya, Kore Cumhuriyeti, Türkiye ve Amerika Birleşik Devletleri'nde yüzde 11 ve altındadır.

Toplu sözleşme kapsamı büyük ölçüde sözleşmelerin teşmiline ilişkin düzenlemelerle belirlenmektedir. Kapsama oranları 2012-13 dönemi için Fransa'da yüzde 98'den Türkiye'de yüzde 6,5'e kadar değişiklik göstermektedir ve medyanı yüzde 29'dur. Kapsama oranları son on yılda düşme eğilimindedir. Mevcut ülke verilerine göre (11 ülke) 1995 yılı civarında medyan kapsama oranı yüzde 36,7'dir. Özellikle Almanya'da son yirmi yılda yaklaşık yüzde 24 oranında keskin bir düşüş gözlenmiştir.

Şekil 9: Sendikalaşma oranı ve toplu sözleşme kapsamı (ücretli çalışanların yüzdesi olarak)



Kaynak: J. Visser, ICTWSS Data base, version 5.1. Amsterdam: Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam. September 2016.

Sendikalaşma oranı ve toplu sözleşme kapsamındaki düşüşün temel nedenleri, gelişmiş ülkelerde en yüksek seviyede olan ve küçük işletmelerin baskın olduğu yükselen ekonomilerde de hızla artan hizmet sektöründeki işgücü oranı karşılığında imalat sektörünün payındaki düşüş ile ortaya çıkan istihdamın değişen yapısıdır. Artan geçici, kısmi zamanlı ve taşeron istihdamı ile birlikte değişen istihdam biçimleri ve statüleri de bu durumda rol oynamıştır.

Ticaret engeller de dahil olmak üzere, düzenleme kaynaklı engellerdeki genel azalma ile yerli ve yabancı piyasalardaki artan yoğun rekabet, sendika üyeliği oranını ve geniş kapsamlı toplu iş sözleşmeleri yapma isteğini zayıflatan diğer faktörlerdir. Hükümetler tarafından rekabeti teşvik etmek, rekabet edebilirliği yeniden sağlamak ve ticaret engellerini azaltmak amacıyla alınan bir dizi politika kararı da toplu sözleşme kapsamını azaltan reformlara yol açmıştır. Toplu sözleşmelerin kapsamının genişletilmesi, süreleri ve sona eriş tarihlerine yönelik olan ve aynı zamanda anlaşmalardan çekilme kararını kolaylaştıran reformlar, özellikle Avrupa'da, çok sayıda olmuştur. Bunlar arasında "elverişlilik" ilkesi olarak anılan ve işletme düzeyindeki sözleşmelerin endüstri genelinde veya sektörel olarak kabul edilen sözleşmelerden daha az elverişli şartlar sunmasının önüne geçen ilkenin kaldırılması da bulunmaktadır.

Yukarıdaki toplam rakamlara karşın, herhangi bir şekilde bir işçi sendikası temsilciliği mevcut olan işletmeler hâlâ oldukça yaygındır. Genel olarak, işçi sendikası temsilciliği, işletme ölçeği ile karşılıklı ilişkilidir; küçük ölçekli işletmelerde daha az iken daha büyük ölçekli işletmelerde daha yaygındır. Dört G20 üyesi Avrupa ülkesi genelinde (Fransa, Almanya, İtalya ve Birleşik Krallık), küçük işletmelerin dörtte birinde işçi sendikası temsili mevcutken, orta ölçekli işletmelerde bu rakam yüzde 59 ve büyük ölçekli işletmelerde ise yüzde 85'tir.¹¹

İşveren örgütlülük oranına ilişkin çok az veri mevcuttur. OECD tarafından yakın zamanda gerçekleştirilen bir değerlendirmede, bir işveren örgütüne üye olan özel sektör işletmelerinde çalışan kişilerin oranı sunulmuştur.¹² Çoğunluğu Avrupa'da yer alan 27 ülkeden elde edilen veriler bu oranın Kore Cumhuriyeti, Polonya veya Türkiye'de yüzde 20'nin altından; Avusturya, Belçika, Hollanda ve İsveç'te yüzde 80'in üstüne kadar geniş bir aralıkta değişkenlik gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bir işveren örgütüne üye olan özel sektör işletmesinde çalışan kişilerden oluşan örneklemin ortalaması yüzde 51'dir. Mevcut veriler aynı zamanda bu oranın son on yılda, ülkelerin çoğunda istikrarlı bir şekilde sabit kaldığını ortaya koymaktadır.

21. yüzyılda Avrupa Birliği'nde toplu pazarlık uygulamalarına ilişkin yakın zaman önce yapılan bir incelemede¹³ aşağıdaki sonuca varılmıştır:

"1990'lı yıllarda nispeten istikrarlı süren bir on yılın ardından AB'deki toplu pazarlık sistemleri ve süreçleri, 2008 yılından itibaren hızlanarak, sürekli değişime uğramıştır. Bu değişimin esas göstergeleri, kapsama oranlarındaki daha hızlı düşüş; bir dizi toplu pazarlık uygulaması ve sürecine ilişkin düzenlemelerdeki değişiklikler ve bu değişiklikler arasında da özellikle toplu sözleşmelerin kapsamının genişletilmesi, işlevsel hiyerarşiler ve şirket temelli pazarlık süreçlerinin artan önemine ilişkin olanlardır."

Pazarlık düzeyinde ve pazarlığın sözleşmeye taraf olmayan kişileri de kapsayacak şekilde teşmil edilmesine ilişkin değişikliklerin ötesinde, pek çok ülkede toplu pazarlığın kapsamı da daralmıştır:

"Bir diğer net sonuç ise, istikrarlı bir durum ve yalnızca temel konuları kapsamayan, aynı zamanda büyük ekonomik, sosyal ve diğer zorluklarla başa çıkma konusunda da katkı sağlayan genişleyen bir toplu pazarlık gündemi bildiren (az sayıda) ülke ile son on yılda ciddi anlamda daralan pazarlık gündemleriyle karşı karşıya kalan ülkeler arasında keskin bir zıtlık oluşudur. İkinci grup; Orta ve Doğu, Kuzeybatı ve Güney Avrupa'daki pek çok ülkeyi kapsamaktadır."

Bu eğilimlerin pek çoğu krizden önce de görünür haldedir; kriz sadece bu eğilimleri hızlandırmıştır.

11 Eurofound. 2015. Third European Company Survey – Overview report: Workplace practices – Patterns, performance and well-being

12 OECD.2017. Employment Outlook, chapter 4 on "Collective bargaining in a changing world of work", Paris.

13 Eurofound, 2014, Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime, European Union, Luxembourg.

Toplu pazarlığın kapsamı, ülkenin kurumsal yapısı içinde anlaşılmalı ve pazarlık düzeyi, taraflar arasındaki koordinasyonun derecesi ve işçi sendikası üyesi olmayan kişiler ve aynı zamanda sözleşmeye taraf olmayan işletmeler için benzer koşulları garanti altına alan teşmilin kullanımı ile de ilişkili olmalıdır. Dolayısıyla burada incelenen *üçüncü gösterge* ücret pazarlığının asli düzeyi ve koordinasyon derecesidir.

Müzakereler tamamen adem-i merkezileşmiş olarak gerçekleştirilebilir, ancak hükümet tarafından veya işveren ve işçilerin çatı kuruluşları arasındaki anlaşmalar tarafından ileri düzeyde koordine edilebileceği gibi, bir sektörün diğer sektörler ve işletmelerin takip etmesi için rehber ilkeler belirlediği "model pazarlığı" yoluyla da yapılabilir.

Tablo 7'de toplu pazarlıkta gözlenen koordinasyon derecesinin değerlendirilmesi için 1 ile 5 arasında bir ölçek kullanılmıştır ve bu ölçekte 1; parçalı bir tek işveren/işletme pazarlığına karşılık gelirken, 5; merkezi pazarlığı ifade etmektedir.

İşverenler arasında koordinasyonun bulunmadığı işletme düzeyinde tek işverenli müzakereler, Kuzey Amerika, Meksika, Birleşik Krallık ve Türkiye'deki baskın toplu pazarlık modelidir. Bu, aynı şekilde Hindistan ve Endonezya'da da görülür. Ancak, ülkelerdeki farklı ekonomik sektörler arasında çeşitlilikler de gözlenmektedir.

Tablo 7: Toplu pazarlığın temel düzeyi ve koordinasyon derecesi

	Ücret pazarlığının temel düzeyi		Koordinasyon derecesi
	Sektörel	İşletme	
Arjantin	✓		3
Avustralya	✓		2
Brezilya	✓		3
Kanada		✓	1
Çin		✓	5
Fransa		✓	2
Almanya	✓		4
Hindistan		✓	2
Endonezya		✓	2
İtalya	✓		3
Japonya		✓	4
Kore Cumhuriyeti		✓	3
Meksika		✓	1
Rusya Federasyonu	✓		2
Güney Afrika	✓		3
Türkiye		✓	2
Birleşik Krallık		✓	1
ABD		✓	1

Kaynak: J. Visser, a.g.e.

Benzer bir model, Japonya ve Kore Cumhuriyeti'nde de hakimdir; ancak bu ülkelerde hem işçi sendikaları hem de işverenlerin tarafında güçlü koordinasyon mekanizmaları mevcuttur. Ücretlerde bahar taarruzu, diğer adıyla Shunto, Japonya'da yıllık olarak gerçekleştirilen senkronize ve koordineli bir ücret müzakeresi türüdür ancak; bu koordinasyonun düzeyi son yıllarda azalma eğilimi göstermektedir.

Çin'de, toplu pazarlık işletmeler düzeyinde gerçekleştirilmektedir, fakat hükümet asgari ücrete ve genel ekonomik politikalara ileri derecede tesir etmektedir.

Fransa, benzer şekilde karışık bir örnektir. Ücret uzlaşmaları öncelikle işletmeler düzeyinde gerçekleştirilmekte; Hükümet asgari ücretteki yıllık artışı belirlemekte, sözleşmelerin sektörleri veya bölgeleri veya her ikisini de kapsayacak

şekilde teşmil edilmesi yoluyla çoğunlukla elverişli tutum sergilemektedir. Dolayısıyla, bu durum tek veya çok işverenli tartışmalardan daha ziyade, çok taraflı müzakerelere benzemektedir.

Çok işverenli müzakereler, toplu pazarlığın öncelikli olarak sektörel düzeyde, tüm işkolu genelinde gerçekleştiği yerlerde çok daha yaygındır. Bu, kapsama oranlarının neden sosyal pazarlığın olduğu koşullarda daha yüksek olma eğilimi gösterdiğini açıklama konusunda yardımcı olmaktadır. Ancak, Arjantin, Brezilya, İtalya ve Güney Afrika'da görüldüğü üzere, işveren ve işçi örgütleri arasında kabul edilen merkezi rehberlikle birlikte, hükümet katılımı olsun ya da olmasın, koordinasyon dereceleri arasında önemli değişkenlikler gözlenmektedir.

Almanya, özellikle bazı sektörlerde ileri düzey koordinasyonda ön plana çıkmaktadır. Otomotiv endüstrisi tipik olarak diğer sektörler tarafından takip edilen bir pazarlık modeli ortaya koymaktadır. Buna karşın, Almanya'da bile, son yıllarda gitgide anlaşmalardan daha fazla çekilme ve tek işverenli müzakereleri tercih edenlerin sayısında artış gözlenmektedir.

Avustralya ve Rusya Federasyonu örneklerinde olduğu gibi düşük koordinasyonla sektörel müzakerelerin baskın olması da mümkündür.

Hiçbir ülke tek bir modeli takip etmez; neredeyse tüm ülkelerde bu durumların bir karışımı gözlenmektedir. Bu kurumsal çeşitlilik, toplu pazarlık dinamiklerinin neden ülke bazında daha iyi anlaşılabilmiş ve genelleştirilmiş varsayımların gözlenen geniş kapsamlı çeşitlilikleri kavramakta sıklıkla başarısız olduğunu açıklamaktadır.

Ancak, işbirlikçi ve koordineli pazarlık modellerinin en sağlam sonuçları sunma konusunda potansiyel taşıdığı giderek daha çok anlaşılmaktadır. Ülkeler genelinde, ulusal pazarlıktan önde gelen bir endüstri tarafından belirlenen model pazarlığına kadar değişen aralıkta pek çok işbirliği türü ve bunun yanında değişen derecelerde gayriresmî fakat etkili koordinasyon gözlenmektedir. Ülkelerin çoğunda, farklı pazarlık düzeyleri bir arada var olmaktadır; dolayısıyla işbirliği ve koordinasyon derecesi ve kalitesi ileri derecede önemli özelliklerdir.

IMF tarafından tanımlanan temel bileşenlerden biri¹⁴ sosyal ortaklar arasındaki ve hükümet ile olan güven derecesidir. Sektörel ve ulusal toplu ücret pazarlığı sistemlerinde koordinasyon derecelerine dayanan ülkelerde, güvenin kilit rol oynadığı görülmektedir. IMF özellikle, 2008 krizine bağlı işsizliğin, yüksek düzeyde güven gösteren ülkelerde daha az arttığını gözlemlemiştir. Her ne kadar bu, az araştırılmış bir alan olsa da, işverenler ve işçilerin temsilinin genişliği, usule dair şeffaflık, varılan anlaşmaların etkili şekilde uygulanması ve taraflar arasındaki müzakerelerin düzenliliğinin pozitif ekonomik sonuçlara katkıda bulunan "güven" etkenleri arasında olduğu görülmektedir.

iii. Üçlü ekonomik ve sosyal konseyler ve benzer sosyal diyalog kurumları

Üçüncü bir gösterge sosyal ortakların politika konularını tartışmasına ve hükümete görüşleri hakkında tavsiyelerde bulunmasına imkan tanıyan üçlü ekonomik ve sosyal konseylerin veya benzer sosyal diyalog kurumlarının var olması ya da olmamasıdır.

Ekonomik ve Sosyal Konseyler, G20 ülkelerinin yarısından çoğunda var olan, üst düzeyde bir sosyal diyalog biçimidir. Bu konseylerin rolü öncelikli olarak üçlü ortaklar ve sıklıkla da, diğer sivil toplum temsilcileri arasındaki danışma faaliyetleri için ve toplu pazarlıktan veya bağlayıcı anlaşmaların akdedilmesinden ziyade politika tavsiyelerinin oluşturulması içindir.

Ekonomik ve sosyal konseyler, 19 G20 ülkesinin 11'inde ve Avrupa Birliği'nde mevcuttur. Suudi Arabistan'da, Majliss Echoura (Danışma Meclisi) ulusal danışma faaliyetleri için kullanılan benzer bir kurumdur. Ekonomik ve sosyal konseyler, yapıları farklılık gösteren, kurumsallaştırılmış sosyal diyalog şeklidir. Bazıları; hükümet, işverenler ve işçilerin eşit oranlarda temsil edildiği tamamen üçlü konseyler iken, bazıları ikilidir ve diğerleri de oldukça geniş kapsamlı

14 IMF. WEO April 2016, Box 3.2, page 131.

üyeliği içermektedirler. “Üçlü artı” veya “ikili artı” ifadeleri üyeliğin yaygın olarak “organize sivil toplum kuruluşları” olarak bilinen ve çeşitli gençlik, kadın, çevreci veya başka özel ilgi gruplarını temsil eden grupları da kapsayacak şekilde genişletildiğini belirtmektedir. Tablo 8’de G20 ülkelerindeki ekonomik ve sosyal konseylere ilişkin genel bir bakış sunulmuştur.

Tablo 8: G20 ülkelerindeki ekonomik ve sosyal konseyler ve benzer kurumlar

Ülke	Konsey Adı	Kuruluş Yılı	Yapısı	Temel İşlevi
Çin	Ekonomik ve Sosyal Konsey	2001	Geniş kapsamlı üyelik	Danışma/İstişare
Brezilya	Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Konseyi	2003	Geniş kapsamlı üyelik	Danışma/İstişare
Fransa	Ekonomik, Sosyal ve Çevresel Konsey	1925	İkili artı	Danışma/İstişare
Hindistan	Hindistan Çalışma Konferansı	1942	Üçlü	Danışma/İstişare
İtalya	Ulusal Ekonomi ve Çalışma Konseyi	1957	İkili artı	Danışma/İstişare
Japonya	Çalışma Politikaları Konseyi	2001	İkili artı	Çalışma Bakanlığı için danışma
Kore Cumhuriyeti	Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Konseyi	1998	Üçlü artı	Sosyal diyalog, Yerel diyaloglar, Danışma
Meksika	Üretim Sektörü ile Diyalog Konseyi	2001	Geniş kapsamlı üyelik	Danışma/İstişare
Rusya Federasyonu	Sivil Toplum Meclisi	2005	Geniş kapsamlı üyelik	Danışma
Güney Afrika	Ulusal Ekonomik Kalkınma ve Çalışma Konseyi	1994	Üçlü artı	Danışma/İstişare
Avrupa Birliği	Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi	1957	İkili artı	Danışma/İstişare
Türkiye	Ekonomik ve Sosyal Konsey ¹⁵	1995	Üçlü artı	Danışma/İstişare

Kaynak: AICESIS veritabanı, ulusal kaynaklar ve Türkiye Cumhuriyeti Kalkınma Bakanlığı

Arjantin (üç ülkeli Mercosur istişari ekonomik ve sosyal forumuna üye olmasına karşın), Avustralya, Kanada, Almanya, Endonezya, Suudi Arabistan, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri’nde kurulu ulusal ekonomik ve sosyal konseyler bulunmamaktadır. Bu ülkelerde, sosyal ortaklara danışma süreçleri ya diğer kanallar yoluyla gerçekleşmekte ya da mevcut uygulamaların bir parçası değildir.

Ekonomik ve sosyal konseyler, meslek kuruluşları arasında yapılandırılmış bir diyalog kurulması için bir forum sunmaktadırlar. Ancak bu konseylerin işlevi esasen danışma amaçlıdır ve hükümete (ve bazen Avrupa Birliği’nde olduğu üzere parlamentoya) güncel politika konularına ilişkin görüş sunarlar. Birçok ülkede, ekonomik ve sosyal kanun tekliflerinin hazırlanması gibi bazı konulara ilişkin sorular söz konusu olduğunda ekonomik ve sosyal konseyin görüşlerine başvurulması zorunludur. Hükümet sıklıkla, sosyal ortakların belirli politika konularına ilişkin görüşlerini alır ancak bazen de konseyler kendileri belirli bir konuyu gözden geçirmeye karar verebilirler.

¹⁵ Türkiye’de Konsey en son 2009 yılında ekonomik kriz gündemiyle toplanmıştır.

Ekonomik ve sosyal konseylerin fikirleri birçok ülkede (Fransa, Hollanda), krize yönelik önlemlerin tartışılması, hükümet tarafından teklif edilen politika önlemlerinin gözden geçirilmesi ve politika uygulamalarının değerlendirilmesi konularında genellikle bir parlamento tartışmasını tamamlayıcı olarak önemli bir rol oynamıştır. Her ne kadar ekonomik ve sosyal konseyler genellikle toplu pazarlık sürecine dahil olmasalar da, ücretlerin belirlenmesi, ücret belirleme mekanizmalarındaki değişiklikler veya reel ücretlerdeki trendler üzerine görüşlerini ifade edebilirler.

iv. Asgari ücretlerin belirlenmesi ve ayarlanmasında sosyal ortakların rolü

İncelenen *son gösterge* sosyal ortakların asgari ücretin belirlenmesi ve ayarlanmasında oynadığı roldür. Bazı ülkelerde bu, işverenler ve işçilerin en mühim işgücü piyasası sorunlarını hükümet ile tartışmak zorunda olabilecekleri, müzakere edebilecekleri ve bir mutabakata varabilecekleri tek fırsatı veya az sayıda fırsattan birini temsil etmektedir. Bu nedenle, bu süreç sıklıkla ulusal düzeyde sosyal diyalogun en önemli örneklerinden biridir.

Tüm G20 ülkelerinin asgari ücret uyguluyor olmalarına karşın, kullanılan usuller 19 ülke arasında önemli farklılıklar ortaya koymaktadır. Bunların arasında; Arjantin, Avustralya, Brezilya, Kanada, Çin, Fransa, Almanya, Hindistan, İtalya, Japonya, Kore Cumhuriyeti, Meksika, Güney Afrika ve Türkiye olmak üzere 14 ülke 1928 tarihli ve 26 sayılı Asgari Ücret Belirleme Yöntemi Sözleşmesini onaylarken; 1970 tarihli ve 131 sayılı Asgari Ücret Belirleme Sözleşmesi Avustralya, Brezilya, Fransa, Kore Cumhuriyeti, Japonya ve Meksika olmak üzere altı ülke tarafından onaylanmıştır.

Asgari ücret belirleme konusunda toplu sözleşmeden (kanuni asgari ücret olmaksızın); hükümet tarafından bir teknik organ, üçlü veya farklı bir bileşimin tavsiyesini alarak veya almayarak belirlenmesine kadar farklı kurumsal yöntemler bulunmaktadır. Tablo 9'da G20 ülkelerinde yürürlükte olan mekanizmalara ilişkin bilgiler verilmiştir.

Tablo 9: G20 ülkelerinde yürürlükte olan asgari ücret belirleme mekanizmaları

Asgari ücret belirlemede hükümetin başvurduğu yol			Uzmanlaşmış kurum tarafından belirlenen asgari ücret	Toplu pazarlık ile kararlaştırılmış asgari ücret
<i>Danışma zorunluluğu yok</i>	<i>Sosyal ortaklara doğrudan danışma</i>	<i>Uzmanlaşmış kurumun tavsiyesi veya önerisi</i>		
Brezilya	Çin	Fransa	Arjantin	İtalya
Kanada	Rusya Federasyonu	Almanya	Avustralya	Güney Afrika
Suudi Arabistan		Hindistan	Kore Cumhuriyeti	
ABD		Endonezya	Meksika	
		Japonya	Türkiye	
		Birleşik Krallık		

Kaynak: Eyraud and Saget, 2005

G20 ülkelerindeki asgari ücretler, tek ulusal asgari ücretten (9 ülke) bölgesel asgari ücretlere (7 ülke) kadar değişen bir aralıkta farklı kapsama derecelerini içermektedir ve bazen bir ulusal (veya federal) asgari ücretle ve aynı zamanda sektörlere ve mesleklere göre asgari ücretlerle (3 ülke) birleşmektedir.

Tablo 10: Asgari ücret belirleme kapsamı

Tek ulusal asgari ücret	Bölgesel (ve ulusal) asgari ücret	Sektörel/mesleki asgari ücret
Avustralya	Arjantin	İtalya
Brezilya (+ bölgesel)	Kanada	Meksika
Fransa	Çin	Güney Afrika
Almanya	Hindistan (ve mesleki)	
Kore Cumhuriyeti	Endonezya	
Rusya Federasyonu (+ bölgesel)	Japonya	
Suudi Arabistan		
Türkiye	ABD	
Birleşik Krallık		

Kaynak: ILO, Minimum wage systems, General Survey, International Labour Conference, 103rd Session, 2014.

Brezilya ve Rusya Federasyonu'nda, daha yüksek bölgesel asgari ücretler ulusal asgari ücretle aynı anda uygulanabilir. Endonezya'da ücret konseyleri; asgari ücretleri iller, ilçeler ve belediyeler düzeyinde belirlerler.

Arjantin (kırsal sektör), Avustralya, Kanada, Hindistan ve Japonya gibi birçok ülkede farklı ekonomik sektörlerde farklı asgari ücretler uygulanmaktadır.

Meksika'da, genel ve mesleki asgari ücretler coğrafi bölgeye göre belirlenmektedir.

Almanya, 2015 yılında toplu pazarlıkla belirlenen sektör bazlı asgari ücretten ulusal asgari ücrete geçiş yapmıştır. Bu, sektörler ve mesleklerdeki düşük ücretle çalışan ve işçi sendikası temsili hiç olmayan veya çok zayıf olan işçilerin oluştuğu önemli boyuttaki kesimin dikkate alınması amacıyla yapılmıştır.

Benzer bir tartışma İtalya ve Güney Afrika'da, halihazırda uygulanan toplu pazarlıkla belirlenmiş sektörel asgari ücretler yerine kanunla belirlenmiş bir asgari ücret kullanılmasının faydaları üzerine gerçekleştirilmiştir.

Avustralya, Kanada, Almanya ve Birleşik Krallık gibi birçok ülkede, genç işçiler asgari ücret kapsamı dışında tutulmakta veya daha düşük bir asgari ücrete tabi olmaktadır. Benzer kapsam dışı bırakma durumu; Arjantin, Fransa ve Almanya gibi birçok ülkede çıraklara uygulanmaktadır. Suudi Arabistan'da, asgari ücret sadece vatandaşlar için geçerlidir ve göçmen işçilere uygulanmamaktadır.

Sosyal diyalog ve G20

G20 ülkelerinin zirve toplantıları, krize yönelik küresel politika önlemlerinin koordinasyonunda birincil küresel forum haline gelmiştir. Nisan 2009 tarihinde gerçekleştirilen Londra Zirvesi büyüme ve istihdamın yeniden inşa edilmesi için olağanüstü mali önlemlerin öneminin tanındığı ilk toplantı olmuştur. Eylül 2009 tarihinde Pittsburgh'da gerçekleştirilen Zirve'de uluslararası çalışma standartlarının rolü desteklenirken, bir taraftan da istihdama ve insana yakışır iş imkanlarına öncelik verilmiştir. Bu zirvede Nisan 2010 tarihinde Washington DC'de İstihdam ve Çalışma Bakanları toplantısı yapılmasına karar verilmiştir ve bu toplantı o günden bu yana her yıl gerçekleştirilmiş ve G20 ülkelerindeki istihdam politikası önlemlerinin şekillendirilmesine katkıda bulunmuştur.

2012 yılı itibarıyla, Maliye ile İstihdam ve Çalışma Bakanları'nın ortak toplantısı da her yıl gerçekleştirilmiştir.

Türkiye'nin G20 Dönem Başkanlığı, eşitsizliğe ve işgücünün milli gelirdeki payının azalmasına özel önem vermiştir. Araştırmalar; G20 için hazırlanan raporlar da dahil olmak üzere, 1990'lı yıllardan beri işgücünün milli gelirdeki payının gelişmiş ülkelerin çoğunda ve birçok yükselen ekonomide azalmakta olduğunu ortaya koymuştur. Kore Cumhuriyeti ve İtalya'da yüzde 8'in üzerinde düşüş kaydedilirken, bu oran diğer gelişmiş ülkelerde yüzde 7 ile 4 arasında değişmektedir. Türkiye, Meksika, Güney Afrika ve Suudi Arabistan gibi yükselen ekonomilerde yüzde 8 ile 4 arasında değişen oranlarda düştüğü gözlenmiştir.¹⁶

2015 yılının Eylül ayında Ankara'da toplanan G20 İstihdam ve Çalışma Bakanları şu sonuca varmışlardır:

*"Artmakta olan eşitsizlikler ve gerektiğinde, işgücünün milli gelirden içinde azalan payına dikkat çekmek için ücret belirleme mekanizmaları, sosyal diyalog kurumları, sosyal koruma sistemleri, istihdam hizmetleri ve aktif işgücü piyasası politikalarının iyileştirilmesi de dahil olmak üzere kendi ulusal koşullarımıza uygun karma bir dizi politikayı uygulamayı kabul ediyoruz."*¹⁷

4 Eylül 2016 tarihli G20 Maliye ve Çalışma Bakanları ortak toplantısı Başkanı, diğerlerinin yanı sıra, şunu ifade etmiştir:

"Artan eşitsizlikler, son yıllarda çoğu G20 ülkesi için bir endişe konusu haline gelmiştir. Bu eğilimlerin temelindeki nedenlerin daha iyi anlaşılması ve etkili politika önlemlerinin geliştirilmesi için, Türkiye'nin G20 Dönem Başkanlığı sırasında İstihdam Çalışma Grubu bünyesinde işgücünün milli gelirdeki payı ve eşitsizliklerle ilgilenen bir alt grup kurulmuştur.

*Alt grup; kapsayıcı büyümenin desteklenmesi için, bir dizi politika önceliği önermiştir. Bakanlar; sosyal diyalog ve sosyal koruma sistemlerinin güçlendirilmesi, uygun çalışma mevzuatının hayata geçirilmesi, vergilendirme sistemlerinin iyileştirilmesi, toplu sözleşmelerin kapsadığı alanın genişletilmesi ve adil bir ücret skalasının sağlanması da dahil olmak üzere bu politika önceliklerini tartışmışlardır."*¹⁸

2011 yılı itibarıyla, işverenlerin (B20'de toplanmıştır) ve işçilerin temsilcileri (L20'de toplanmıştır) Zirve toplantılarını ele almış ve yıllık İstihdam ve Çalışma Bakanları toplantılarına katılmışlardır. 2011 yılında görüşlerini ve önceliklerini ortaya koyan bir ortak deklarasyon kabul edilmiştir. 2013 yılında Saint-Petersburg'da (Rusya Federasyonu) gerçekleştirilen G20 Zirvesi'nde, "Kaliteli çıraklıkların temel unsurları ile B20 ve L20'ye ilişkin ortak anlayış" konulu bir belge kabul edilmiştir.¹⁹ 2015 yılında Türkiye'de, B20/L20 Ortak Deklarasyonu, ekonomik ve sosyal ilerleme yolu olarak sosyal diyalogun rolünü güçlü bir şekilde vurgulamıştır.²⁰

16 IMF, ILO, OECD, World Bank, Income inequality and labour income share in G20 countries: Trends, Impacts and Causes, September 2015

17 Erişim: <http://www.g20.utoronto.ca/2015/150904-labour.html>

18 Erişim: <http://www.g20.utoronto.ca/2015/150904-finance-labour.html>

19 Erişim: <https://www.ituc-csi.org/key-elements-of-quality>

20 Erişim: <http://www.g20.utoronto.ca/b20/B20-L20-2015-Statement.pdf>

Sonuçlar

Bu durumda, G20 ülkelerindeki ekonomik krize yönelik önlemlerin tasarlanması ve ekonomik toparlanmayı kolaylaştırma noktasında sosyal diyalogun rolü neydi? Her ne kadar bu rolün önemli ve anlamlı olduğu söylenebilirse de, ekonomik iyileşmede en belirleyici etken olduğu söylenemez. Sosyal diyalog; hükümet ve sosyal ortakların istihdamı korumak için çeşitli yollarla bir araya gelmesi açısından anlamlıdır. Dolayısıyla krizin işgücü piyasasında yol açtığı zararların hafifletilmesi çalışmaları açısından önemlidir. Bu hafifletme çabaları en önemli olanlardır. İşgücü piyasasının ekonomik toparlanmaya yönelik önlemlerinde bir gecikmeye neden olan ana neden, işçilerin işgücü piyasasından ayrılması ve bundan kaynaklanan etkilerdir. İşçilerin işgücü piyasası ile olan bağlarını koruma çabalarında başarı sağlayan ülkelerde, işgücü piyasasının toparlanması daha hızlı gerçekleşmiştir.

Bununla beraber, G20 ülkelerinde kriz sonrası ekonomik toparlanma asimetrik bir şekilde gerçekleşmiştir. Örneğin, Türkiye, nispeten hızlı bir şekilde toparlanırken, Japonya 2008 öncesi GSYH oranına ancak 2013 yılında tekrar ulaşabilmiştir. Bu asimetrinin nedenleri, ulusal sosyal diyalogun kalitesi ve içeriğinden çok krizin makroekonomik temelleriyle ve özellikle de finansal veya ticari kanallar veya her iki kanal aracılığıyla yayılmış olmasıyla ve de krize karşılık geliştirilen makroekonomik önlemlerle ilgilidir. Türkiye’de, başlangıçta çok ağır olmasına karşın, krizin yayılma mekanizması, finansal değil, ticari kanal ile olmuştur.

Aynı şekilde; sosyal diyalogun katkısını farklılaştıran unsur, daralmanın istihdama ilişkin sonuçlarını azaltma çabası olmuştur. Bu rapordaki ülke deneyimlerine ilişkin incelemede sosyal diyalogun, daralmanın en derin olduğu ve daha önceden var olan güçlü ve güvenilir sosyal diyalog kurumlarının bulunduğu ülkelerde, en büyük değeri taşıdığı kanıtlanmıştır. Bu kuralı kanıtlayan bir istisna olarak, Güney Afrika bir yenilik hayata geçirmiştir, eğitim sözleşmesi kapsamında; çalışanların iş sözleşmelerinin feshedilmesinin önlenmesi amacıyla, verilecek eğitimler işveren ve devlet tarafından sübvansede edilecektir. Bu girişim, her ne kadar takdire şayan olsa da, benimsenme düzeyi düşük kalmış, uygulamada gecikmeler yaşanmış ve bu programdan faydalanabilecek işçilerin pek çoğunun haberi bile olmamıştır. Önceden var olan kurumlar krizde daha etkili olmuştur. Dolaylı olarak, bu sosyal diyalog kurumları 2010 yılından beri gözlenen, uzayan toparlanma sürecinde kilit roller oynamaya devam etmişlerdir.

Birçok G20 ülkesinde, endüstri ilişkileri sistemleri ve sosyal diyalog uygulamalarının istikrarlılığı halen bir kuraldır. Bununla beraber, bir dizi çalışma pek çok ülkede hakim olan uzun dönemli eğilimleri ortaya koymaktadır. Bunlar arasında öncelikli olan, sendikalaşma oranındaki uzun dönemli düşüştür ve bu da diğer etkenlerin yanı sıra; imalat sanayinde istihdam oranındaki düşüşün, kamu sektöründeki daralmanın ve standart olmayan istihdam türlerindeki artışın sonucudur.²¹ İmalat sanayii ve kamu sektörü önceden sendika üyeliğinin en sağlam kaleleri iken, artan kısmi zamanlı, geçici ve sözleşmeli işçilerin sayısı sendikalaşmanın önünde bir engel haline gelmiştir. Bir diğer etken ise, şirketlerin giderek daha çok anlaşmalardan “çekilebilir” hale gelmeleriyle beraber toplu iş sözleşmelerinin teşmil edilmesinde yaşanan aşınmadır. İşverenler sıklıkla bu davranışlarına gerekçe olarak küreselleşmeden kaynaklanan artan rekabet baskısına karşı daha esnek bir şekilde karşılık verebilme ihtiyaçlarını ileri sürmektedirler. Bu durumla ilgili bir diğer eğilim ise, toplu pazarlığın daha geniş kapsamlı ekonomik ve sosyal konulardan daha temel konular olan ücretler ve çalışma koşullarına yöneltilerek aşamalı olarak daraltılmasıdır. Genel düzenleyici eğilimler, iyileştirilmiş işçi korumasından ziyade daha büyük esnekliğe yönelme şeklindedir.

Bu uzun dönemli eğilimlerin kriz tarafından hızlandırılmış olması muhtemeldir. Kriz sonrası toparlanma süreci sağlam olmak yerine zayıf kalmıştır ve kriz sırasındaki, ekonomik etkileri hafifletmeye yönelik dönemsel kamu harcamaları hükümetlerin kaynaklarını tüketmiştir ve bu etkenlerin her ikisi de ekonomik toparlanmanın ardındaki, istihdam artışının gecikmesine katkıda bulunmuştur.

Sosyal diyalog yapıları, ulusal, hukuki ve kültürel geleneklere bağlı olarak, G20 ülkeleri arasında büyük çeşitlilik göstermektedir. Dolayısıyla, krizle mücadele sürecinde Meksika, Rusya Federasyonu ve Güney Afrika’da üçlü *danışma* faaliyetleri söz konusu olmuştur. Üçlü sözleşmeler Brezilya, Endonezya, Fransa ve Japonya’da gerçekleştirilmiştir. İkili

21 Özellikle bkz. ILO, 2015, Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment, GB.323/POL/3, March, Geneva.

sektörel sözleşmeler Almanya ve Türkiye’de yapılmıştır. Kriz yönetimi, Kanada, İtalya ve Amerika Birleşik Devletleri’nde yoğun bir şekilde işletmeler düzeyinde gerçekleşmiştir. *Bölgesel üçlü sözleşmeler* bazı ülkelerde bulunmaktadır. Diğer ülkelerde ise, hükümet ve sosyal ortakların yanı sıra sivil toplum kurumlarını içeren veya içermeyen Ekonomik ve Sosyal Konseyler ve benzer kurumlar bulunmaktadır. Etkili olup olmadıklarına bakılmaksızın, G20 ülkelerinde çeşitli sosyal diyalog mekanizmaları bulunmaktadır.

İstihdamın korunması bu ülkelerdeki sosyal diyalogun baskın teması olmuştur. Tartışılan önlemler arasında çalışma saatlerinin ayarlanması, ücret artışlarının azaltılması veya ertelenmesi, sosyal güvenlik gibi konuları ilgilendiren ücret-dışı işgücü maliyetinin azaltılması ve ekonomide toparlanma sağlanması beklentisiyle eğitim imkanlarının genişletilmesi de bulunmaktadır.

Kısa çalışma, istihdamın korunması açısından faydalı bir araç olmuştur. Bu mekanizmayı kullanan birçok ülkede, kısa çalışma uygulamalarındaki yüzde 1’lik bir artış, işsizlik oranını da aynı oranda yani yüzde 1 azaltmıştır. Almanya, İtalya ve Japonya bu hafifletme stratejisinden en çok faydalanan ülkeler olmuştur. Türkiye’de, yaygın olarak uygulanan kısa çalışmanın, 2009 yılı işsizlik oranında tahminen yüzde 0,8’lik bir düşüş sağladığı tahmin edilmektedir. Kısa çalışma, Türkiye’nin Hükümet tarafından hazırlanan ve sosyal ortaklara danışıldıktan sonra kesinleştirilen Ulusal İstihdam Stratejisi’nde de öngörülmüştür.

Aslında, G20’de sosyal diyalog yoluyla geniş bir yelpazede pek çok çözüm ortaya çıkmıştır. Raporda vurgulanan örneklerden bazıları şunlardır: Arjantin ve Avustralya’da ücretlerin ve çalışma saatlerinin azaltılması için işletmeler düzeyinde anlaşmalar yapılırken, hükümet kaybedilen geliri tamamlamıştır, ayrıca Avustralya’da işverenlere daha az ücretlerle eğitimler verilmiştir; Brezilya’daki üçlü sözleşme işsizlik yardımlarının süresini uzatmış; Çin ise bazı bordro vergilerinin ödemelerini askıya almıştır; Almanya’daki üçlü sözleşme kısa çalışmanın süresini 24 aya çıkarmış; Fransa’da ise üçlü sözleşme kısmi işsizlik yardımlarını genişletmiştir; İtalya’daki üçlü sözleşme işsiz bireylerin eğitimine odaklanmış; ABD’de otomotiv endüstrisindeki işletmeler düzeyindeki sözleşme ise yeni işe girenlerin maaşlarını düşürmüştür; Güney Afrika’daki genişletilmiş üçlü kurumun danışma faaliyetleri kamu yatırımları ve kamu çalışmalarına odaklanırken, Kore Cumhuriyeti’deki üçlü sözleşme ise, azaltılan çalışma saatleri ve ücretlerini, kısmi işsizlik yardımlarıyla tazmin etmeyi amaçlamıştır.

G20’deki çeşitli sosyal diyalog yapıları arasında, hangi düzeyde olursa olsun ve sonuçlarının niteliği ister bağlayıcı ister sadece doğası gereği istişari olsun, farklılık yaratan bir unsur, normalde bağımsız olan pazarlık ilişkileri arasındaki koordinasyon derecesidir. Almanya, Hollanda, Japonya, İtalya ve Kore Cumhuriyeti’de ileri derecede koordinasyon mevcuttur. Buna karşın, pek çok Anglo-Sakson ülkesinde, örneğin; Kanada, Avustralya, Amerika Birleşik Devletleri ve Birleşik Krallık’ta, aynı zamanda Meksika ve Türkiye’de işletmelerin pazarlık süreçlerinde koordinasyon ya çok azdır ya da hiç yoktur. Koordinasyon iyi uygulamaların yaygınlaştırılmasında ve aynı zamanda da işletmeler ve sektörler genelinde sonuçların eşit hale getirilmesinde faydalı olabilir. Buna karşın, koordinasyon eksikliğinin daha çok adem-i merkezi esnekliğe izin verdiği de ileri sürülebilir. Her iki şekilde de, koordinasyonun varlığı veya yokluğuna ilişkin uzun süredir var olan geleneklerin kolayca değiştirilebilir olduğunu varsaymak gerçekçi olmayacaktır.

Bu raporda deneyimlere ilişkin yapılan incelemede varılan sonuç; sosyal diyalog kurumlarının varlığı ve kullanımının, özellikle kriz ve kriz sonrası toparlanma dönemlerinde etkili politika seçeneklerinin ve çözümlerinin geliştirilmesini kolaylaştırdığı şeklindedir. Ekonomik açıdan, sosyal diyalog “bilgi asimetrisi”ni azaltmaktadır ve dolayısıyla ilgili işveren ve işçi örgütlerinin katılımı yoluyla daha iyi kararlar alınması ve politika kararlarının daha iyi uygulanmasını mümkün kılmaktadır. Sosyal diyalogun ekonomik zorunluluklar ve sosyal eşitlik/adalet arasında bir denge sağlama ihtimali, diyalog olmadığı duruma kıyasla daha fazladır. Sosyal diyalogun krizle yüzleşme konusunda en etkili olduğu ortam, diyalog kurumlarının halihazırda mevcut olduğu ve bu kurumlarda ekonomik ve politik döngülerin ötesine geçen yerleşik bir güvenin olduğu durumlardır. Bu rapor, burada varılan sonuçlara ampirik olarak ulaşmıştır ve bu sonuçları, raporun muhatabı Türk makamlarının değerlendirmesi için ortaya koymuştur.

Ek 1: Sosyal Diyalog ve Ekonomik İyileşmeye İlişkin Ülke Örnekleri

Bu ek, yukarıda bahsedilen krizin ve sosyal diyalog önlemlerinin çok ülkeli genel değerlendirmesi ile birlikte, temel sosyal diyalog özelliklerini seçili ülke örnekleri özelinde daha ayrıntılı biçimde ortaya koymaktadır. Bu ülkeler, özgün geleneklere ve sosyal diyalog kurumlarına sahip olan G20 ülkelerinden (ve ek bir ülkeden) seçilmiş ve hepsi 2008 krizinden etkilenmiştir. Ülke seçimi için ana kriterler, coğrafi dağılım ile nüfus büyüklüğüne dayanan Türkiye ile makul bir karşılaştırılabilirlik mantığı olmuştur.

Brezilya

Son dönem ekonomi ve işgücü piyasası eğilimleri

Ekonomi 2014 yılında başlayan derin daralmadan kademeli olarak çıkmaktadır. 2015 ve 2016 yıllarında GSYH yüzde 3'ten fazla azalmıştır. Artan iç ve dış açıklar, emtia fiyatlarındaki düşüş ve siyasi çalkantı ekonomideki aşağı yönlü daralmayı açıklamaktadır. Genel görünümün 2017 yılında (yüzde 0,2) ve 2018'de (yüzde 1,5) artıya dönmesi beklenmektedir. Bu artış, iç tüketimce tetiklenen ve güçlü ihracat ile yükselen istihdam, ücretler ve azalan yoksulluk biçiminde kendini gösteren on yıllık güçlü bir büyümenin ardından meydana gelmiştir.

Ekonomik daralma ile birlikte, 2014 yılının başlarında yüzde 7,1 düzeyinde olan işsizlik 2016 yılının ilk çeyreğinde yüzde 10,9'a yükselmiştir. 2014 yılına kadar olan 10 yıllık dönemde ortalama yüzde 3 oranında güçlü büyüme gösteren reel ücretler, 2016 yılında yüzde 3,7 azalmıştır.

Asgari ücretler ve sosyal harcamaların birlikte artması sayesinde, yoksulluk ve eşitsizlik hızlı bir düşüş sergilemiştir. Asgari ücret, medyan ücretin yüzde 44'ü düzeyinden yüzde 50 üstü düzeyine yükselmiştir. Düşük ücretler ortalama ücretlerden daha hızlı artmış ve ücret dağılımını baskılamıştır. Bolsa Familia²² programı kapsamındaki sosyal harcamalar GSYH'nin yüzde birine yükselmiştir.

Bu politikalar milyonlarca Brezilyalı'nın yoksulluktan kurtulmasına imkan sağlamış ve ülkeyi karakterize eden yüksek gelir eşitsizliğini düşürmeye başlamıştır. Ülke çapında yoksulluk oranı 2001 yılındaki yüzde 24,7'den 2014 yılında yüzde 7,4'e gerilemiştir. Gelir eşitsizliğini ölçen Gini Katsayısı aynı dönemde yüzde 59,3'ten yüzde 51,5'e düşmüştür. Fakat, kayıt dışı istihdam 2009 yılında tarımdışı istihdamın yüzde 42'sini oluşturarak, yüksek seviyesini korumuştur. Ek olarak, sözleşmeli ve dışarıdan çalışma önemli oranda yükselmiş ve bu çalışma biçimlerinin, 2013 yılında kayıtlı istihdamın yüzde 27'sini oluşturduğu tahmin edilmektedir. Sözleşmeli işçiler iş mevzuatı tarafından yetersiz biçimde kapsamakta ve daha düşük ücret ve çalışma koşullarına sahip olmaktadır.

İş Kanunu ve Endüstri İlişkileri

Endüstri ilişkileri kanun tarafından, özellikle Anayasa'nın 1998 versiyonu ile, kapsamlı bir şekilde düzenlenmiştir. Bireysel işçi hakları (çalışma saatleri, tatiller ve ikramiyeler) kanunda düzenlenmişken, işyerindeki toplu haklar yetersiz bir şekilde düzenlenmiştir. İş kanunları, bireysel ve toplu haklar konusunda aracılık etmede önemli rol oynayan iş mahkemeleri tarafından uygulanmaktadır. İş mahkemeleri aynı zamanda çalışma koşullarıyla ilgili yasama gücüne sahiptir ve aslında önemli bir politika kaynağıdır.

Anayasanın 8 inci maddesinde tanımlanan sendika faaliyetinin temel bir özelliği sendika tekelliği ilkesidir: genellikle yerel yönetim olarak tanımlanmış bir coğrafi bölgede tek bir meslek kategorisinde veya ekonomik faaliyette işçileri yalnızca tek bir sendika temsil edebilmektedir. Böylece her coğrafi bölge ve endüstri, işkolu veya mesleğin yalnız bir sendikası bulunmaktadır. Her yerel yönetimde, yalnızca bir sıhhi tesisatçılar veya kaynakçılar sendikası olabilmekte ancak meslek veya işkolu sayısı kadar sendika bulunabilmektedir. Tarihi bir miras olan bu sistem, temsili sadeleştirirken (tek bir ses) aynı zamanda daha karmaşık hale getirmektedir (sendikaların parçalanmışlığı). Dolayısıyla toplamda

²² Bolsa Familia programı, yoksul ailelere sağlık yardımı ve okula devam etme karşılığında doğrudan şartlı nakit transferi sağlamaktadır. Şubat 2011 itibarıyla program, Brezilya'da nüfusun yüzde 26'sına ulaşmıştır.

çok sayıda sendika bulunmaktadır. 2007 yılına ilişkin bir araştırmada 7.000 kadar sendika, 283 federal sendika ve 19 konfederasyon tespit edilmiştir.

Bu Anayasal gereklilik, Brezilya'nın onaylamadığı 1947 tarihli ve 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi'ne aykırıdır. Bu gerekliliği değiştirmeye yönelik çeşitli öneriler getirilmiş ve parlamentoya sunulmuş fakat henüz bir ilerleme kaydedilememiştir.

Sendikal örgütlenme

Sendikalar; Brezilya Cumhuriyeti'nin federal yapısına uygun olarak, konfederasyonlar, federasyonlar veya eyalet ve yerel yönetimler seviyesinde örgütlenmiştir.

En büyük üç işçi konfederasyonu, tüm federasyonların ve sendikaların yaklaşık yüzde 50'sini temsil eden Birleşik İşçiler Merkezi (Unified Workers Central-CUT); yüzde 20'sini temsil eden Força Sindikal (FS) ve yüzde 17'sini temsil eden İşçi Konfederasyonu (General Confederation of Workers-CGT)'dur. Örneğin, metal işçilerini temsil eden CUT, yedi federasyon ve 96 sendika şeklinde örgütlenmiş olarak, bir milyondan fazla üyeye sahiptir.

Böylece bir işçi, sendika üyesi olup olmamayı tercih edebilir fakat sendikanın onu temsil etme hakkını reddedemez. Bu sebeple, yerel yönetimler sendikası, tanımlanmış bir bölgedeki belirli bir işkolu, sektör veya mesleğe mensup tüm işçileri temsil eder.

İşçilerin, işletmelerde resmi şekilde temsili çok azdır. 200'den fazla çalışanı bulunan işletmelerde işçileri temsil etmek ve işverenle ilişkileri yürütmek üzere bir işçi temsilcisi seçilebilmektedir.

Sendikalaşma oranınının 2011 yılında yüzde 25 olduğu tahmin edilirken (tüm kayıtlı ücretli işçilerin yüzdesi), toplu pazarlık kapsamı 2013 yılında yüzde 65 olmuştur. Toplu pazarlığın daha geniş kapsamı, sendika tekeli ilkesinin doğrudan bir sonucudur.

İşçi, sendikanın üyesi olsun veya olmasın; sendika, tüm ücret ödemelerinden doğrudan bir sendika aidatı veya vergisi alır. Aidat her yerel yönetimde sendika tarafından temsil edilen işçi sayısı ile orantılıdır. Sendikalar, kendilerine tekel hakkını veren Çalışma Bakanlığı'na kayıtlı olmalıdır. Çalışma Bakanlığı ayrıca bir sendikanın yetki alanını belirlemek de zorundadır.

Daha yakın yıllarda, en azından kentsel alanlarda sendika tekeli kısmen değişmiştir. Bazı sendikalar bir işçi kategorisini, yerel yönetimin katı sınırlarının ötesinde temsil etmektedirler. Benzer şekilde, bazı sendikalar işçileri daha geniş kategorilerde (metal, bankacılık vb.) temsil etmeye teşebbüs etmiştir.

Toplu pazarlık

Kanunen toplu pazarlık yetkisi, yerel yönetimler düzeyinde örgütlü sendikalara verilmiştir. Toplu pazarlık işletme düzeyinde olabildiği gibi, işkolu, sektör veya meslek düzeyinde de olabilir ancak sadece ilgili yerel yönetim düzeyinde örgütlü sendika tarafından yapılabilir. Yerel yönetimde örgütlü sendika, bu sebeple, kendi yetki alanındaki tüm banka işçileri ile veya belirli bir bankanın işçileri ile müzakere başlatabilir. Toplu pazarlık yıllık olarak üzerinde mutabık kalınan bir tarihte gerçekleşir. Ortaya çıkan toplu iş sözleşmesi derhal uygulanabilir ve tanımlanan coğrafi bölge ve işkolu, sektör veya meslekteki tüm kayıtlı işçileri kapsar.

Toplu pazarlık temelde ücretler üzerinden yapılmaktadır, ancak son yıllarda istihdam ve çalışma saatleri daha belirgin bir şekilde öne çıkmıştır. Federasyonlar ve konfederasyonlar, toplu pazarlık sürecine destekleyici bir rol oynamaktadır fakat sendikanın müzakerelerinde doğrudan yer almamaktadırlar.

Ek olarak, kanunlar sendikaların işyerinde işçileri temsil etmesine izin vermemektedir; dolayısıyla toplu pazarlık, işyerinin dışında gerçekleşir.

Bu sistem, ücret pazarlığının koordine edilmesini son derece zorlaştırmaktadır. Asgari ücret politikası, 2014 yılına kadar toplu pazarlığa önemli düzeyde rehberlik etmiş ve reel ücretlerdeki artışa katkıda bulunmuştur.

Sosyal diyalog ve üçlü sözleşmeler

Farklı seviyelerde çok sayıda üçlü yapı kamu politikasını şekillendirmede rol oynamaktadır. İstisnalar, 2003 ile 2011 yılları arasındaki Lula Hükümetleri ve ilk Rousseff yönetimi sırasında önemli ölçüde artmıştır. Bunlar, karar almaktan ziyade, görüş soran, görüş alışverişinde bulunan ve tavsiyeler veren kapsamlı istisnaları içermiştir. Kadın-erkek eşitliği, çocuk işçiliği, kayıtdışılık, ev işçileri, göç ve insana yakışır iş üçlü istisnaların yapıldığı konular arasındadır.

Hükümet, 2009 yılının başlarında, yatırım ve tüketimin artırılmasını amaçlayan bir ekonomik canlandırma programı benimsemiştir. Önlemlerin bir kısmı sosyal ortaklarla müzakere edilmiştir. 2009 yılının Şubat ayında asgari ücret artırılmıştır (2010 yılının Ocak ayında başka bir artışla birlikte reel olarak yüzde 6 oranında). İşsizlik sigortası yardımları iki ay uzatılmış ve yaklaşık 300.000 işçiyi kapsamıştır.

2009 yılında şeker kamışı/etanol işkolunda ulusal üçlü sözleşme yapılmıştır. Sözleşme, çalışma koşulları ve eğitim hakkında özel denetçiler tarafından gözlenen bir takım gönüllü kuralları ayrıntılarıyla ortaya koymaktadır. Sözleşme, zorla çalıştırmanın engellenmesi, iş sağlığı ve güvenliğinin geliştirilmesi ile işçilere ücretsiz ve güvenli ulaşım sağlanmasını amaçlamıştır.

Kanada

Son dönem ekonomi ve işgücü piyasası eğilimleri

Ekonomi, petrol fiyatlarındaki çöküşü takip eden 2015 yılındaki daralmadan kademeli olarak kurtulmaktadır. Ekonomi 2008 krizinden, yıllık yüzde 2 üzerindeki GSYH büyüme oranları ile güçlü bir şekilde toparlanmıştır. Büyümenin; 2016 yılında yüzde 1,3 olacağı ve 2017 yılında yüzde 1,9 oranına yükseleceği tahmin edilmektedir.

Federal Hükümet büyümeyi canlandırmak için büyük bir altyapı yatırım programı başlatmaktadır.

Son yıllarda işgücü verimliliğinin yüzde 1 civarındaki yıllık artış eğilimi hayal kırıklığı yaratmakta ve büyümeyi sınırlamaktadır. Ekonomik faaliyet, emtia fiyatları patlamasının sona ermesiyle kaynak sektörlerinden kademeli olarak uzaklaşmaktadır. Bunun, rekabeti teşvik etmesi gerekmektedir. Fakat, Kanada aynı zamanda hızlı nüfus yaşlanmasının etkisiyle olumsuz bir demografik görünümle karşı karşıya kalmaktadır.

Hizmetler sektörü, yüzde 80'e yakın bir pay ile istihdamda baskın durumdadır. 2016 yılında mal üreten sektörlerin toplam istihdamdaki payı yüzde 20 civarında iken, imalat sanayiinin payı ise yüzde 10'dan düşüktür.

Reel ücretler 2008 yılından itibaren yıllık ortalama yüzde 0,8 oranında büyümektedir.

İşsizlik oranı 2009 yılında yüzde 8,4 düzeyine yükseldikten sonra 2016 yılında yüzde 7'ye gerilemiştir. Genç işsizlik oranı yüzde 13'ün üzerinde bir oran ile daha yüksektir. Kanada'da istihdam koruma mevzuatının esnek olması, genel olarak yüksek istihdam oranlarını (erkekler için yüzde 75,6 ve kadınlar için yüzde 69,4) ve düşük uzun süreli işsizlik oranını beraberinde getirmektedir.

Sendika temsili ve örgütlenmesi

Sendikalar işletme, fabrika, işyeri düzeyinde yerel bir sendika şeklinde örgütlenmekte, sonrasında da eyalet düzeyinde ve/veya ulusal düzeyde temsil edilmektedir. Yerel sendika belirli bir işletme veya fabrikada oluşturulan örgütlenmenin temel birimidir. Üyeler, görevlilerin seçilmesi, finansal ve diğer iş konuları ile kendi örgütleri ve işveren arasındaki ilişki gibi yerel sendikalarının işlerine doğrudan katılırlar ve aidatlarını yerel sendikaya öderler. İş Kanunu, tüm işçilerin bir sendikaya katılma ve/ya işyerinde bir sendika kurma hakkını güvence altına almıştır.

2015 yılı itibarıyla 776 sendika bulunmaktadır ve bunların içindeki en büyük 8 sendika, tüm sendikalı işçilerin yarısından fazlasını temsil etmektedir. Kanada Çalışan Kongresi (CLC) toplam 4,6 milyon sendikalı işçinin 2 milyonunun üye olduğu en büyük ulusal sendikadır. Çalışanların yaklaşık yüzde 30'u bir sendikaya üyedir. 2015 yılında sendikalaşma oranı eyalet ve federal yönetimlerden oluşan kamu sektöründe yüzde 75 üzerinde bir oranla en yüksek seviyede iken, özel

sektörde yüzde 16,7 ile çok daha düşüktür. İnşaat ve ulaştırma sektöründe sendikalaşma oranı yüzde 30'un üzerindedir ve bu pay, perakende ticaret başta olmak üzere, diğer sektörlerde çok daha düşüktür. Diğer ülkelerde olduğu gibi, özel sektörde sendika üyeliği özellikle daha geleneksel sektörlerde olmak üzere düşmektedir.

Kanadalı işverenler Kanada İşverenler Konseyi'nde örgütlenmekte ve bu konsey tarafından temsil edilmektedir.

Toplu pazarlık

Toplu iş sözleşmeleri yalnızca işletme veya işyeri düzeyinde müzakere edilmektedir. Toplu sözleşme kapsamı, sendikalaşma oranına benzer şekilde 2015 yılında yüzde 30 civarındadır. 2015 yılında 588 toplu pazarlık müzakeresi devam ederken, bunlardan 223 tanesi o yıl tamamlanmıştır. Sözleşme ile sonuçlanan müzakerelerin üçte ikisi doğrudan pazarlık yoluyla gerçekleşmiştir. Doğrudan pazarlık başarısız olduğunda herhangi bir tarafın talebi üzerine uzlaştırma usulü uygulanmaktadır. Eğer bu da başarısız olursa, Hükümet veya Üçlü Endüstri İlişkileri Kurulu tarafından arabuluculuk denemektedir. Eğer arabuluculuk başarısız olursa, konu tahkime ve son olarak mahkemeye gitmektedir.

Sözleşmelerinin büyük çoğunluğu (yüzde 86) üç yıllık bir dönem için imzalanmaktadır.

Çoğu sözleşme, ücret uzlaşmasını müzakere etmektedir. 2015 yılında ortama ücret ayarlaması özel sektörde yüzde 1,8 ve kamu sektöründe yüzde 1,0 olmuştur. Bununla birlikte, sözleşmeler, sağlık ve güvenlik, eğitim, çalışma saatleri, eşitlik ve benzeri çalışma koşullarını da içermektedir.

Üçlü kurumlar

Kanada Endüstri İlişkileri Kurulu, gerektiğinde uzmanların destek verdiği, üçlü (hükümetçe atanan bağımsız bir başkan ile üç işveren ve üç işçi temsilcisi) bir organdır. Kurul, bağımsız toplu pazarlığın teşvik edilmesi ve uyuşmazlığın yapıcı çözümü ile sağlam endüstri ilişkilerinin geliştirilmesine yardım etmekle görevlidir. Daha da önemlisi, Kurul, sendikaların ve toplu pazarlık haklarının onaylanmasına karar verir. Ayrıca, haksız çalıştırma uygulamasına ilişkin toplu ya da bireysel şikayetleri inceler, aracılık eder ve hükme bağlar; yetki anlaşmazlığı sorunları hakkında karar verir, şirket satın almalarının ve birleşmelerinin endüstri ilişkileri açısından sonuçlarını ele alır ve yasal iş durdurma sırasında sürdürülmesi gereken hizmetlerin seviyesini belirler. Kurul çeşitli uyuşmazlıklarda çözüm hizmetleri sunmaktadır. Kurul gerekli olduğu durumlarda konuları hükme bağlar, fakat aynı zamanda tarafların ihtiyaçlarını en iyi karşılayacak şekilde ilgili konularda proaktif bir çözüm bulmak için bir yasal işlemin tüm aşamalarında, arabuluculuk yardımı sunmaya odaklanır.

Kanada Endüstri İlişkileri Kurulu, Kanada İş Kanunu Kısım I (Endüstri İlişkileri) ve Kısım II (İş Sağlığı ve Güvenliği) nin belirli hükümlerini yorumlamaktan ve uygulamaktan sorumlu, bağımsız, temsil gücünü haiz, yarı adli bir statüye sahiptir.

Krizle yönelik sosyal diyalog önlemleri

Kanada, ABD'deki otomotiv endüstrisi krizinden özellikle etkilenmiştir. 2009 yılının Mart ayında Kanada Otomotiv İşçileri Sendikası General Motors Kanada ile; ikramiye kesintileri, azaltılan tatiller ve şirketin sosyal güvenlik katkıları karşılığında iş sözleşmelerini 2012 yılının Eylül ayına kadar uzatan bir maliyet düşürme anlaşması imzalamıştır. Kanada ve Ontario Hükümetleri otomotiv endüstrisine özel krediler sunmuştur.

Federal Hükümet, çoğunlukla eyalet hükümetleri ile birlikte olmak üzere, işsizlik sigortası yardımlarını, kısa çalışma programlarının süresi ve kapsamını genişletmiş ve beceri geliştirme ile eğitim programlarına kaynak sağlamıştır. Mevcut iş paylaşımı programının kapsamı; daha fazla durumu kapsamak amacıyla Kanada'nın 2009 yılı Mart ayı Ekonomik Eylem Planı'nın bir parçası olarak genişletilmiş ve daha uzun süreler için işsizlik sigortası yardımı sağlanmıştır. Ücretlileri Koruma Programının kapsamı da işverenlerinin iflası sonucu işini kaybeden işçilerin ödenmemiş ücretlerinin tamamını veya bir kısmını almasına imkan sağlayacak şekilde genişletilmiştir.

Fransa

Son dönem ekonomi ve işgücü piyasası eğilimleri

Ekonomi 2008 ve 2012 ikiz krizlerinden yavaş yavaş toparlanmaktadır. 2013-15 dönemindeki reel yıllık yüzde 0,8 GSYH büyümesini takiben, ekonominin 2016-18 döneminde hızlanarak yüzde 1,4 oranında büyümesi beklenmektedir.

2009 yılında yaşanan ekonomik daralma diğer Avrupa ülkelerine göre daha az şiddetli olmuştur (GSYH yüzde 2,9 küçülmüştür) fakat toparlanma da daha yavaş gerçekleşmiştir. Kişi başına düşen GSYH, 1945'ten beri görülmemiş biçimde, 2008 krizi öncesi seviyesini yedi yıl gecikmeli olarak ancak 2015 yılı ortalarında tekrar yakalamıştır.

Bu durum, ekonominin ters yönlü gidişatını dengeleyici olarak çalışan fakat aynı zamanda işletmeler ve hane halkı ağır bir vergi yükü taşıdığı için toparlanmayı frenleyen toplam GSYH içindeki yüksek kamu harcamaları payı (yüzde 55'ten fazla) ile açıklanabilmektedir. Kamu borcu GSYH'nin yüzde 100'üne yakın yüksek bir seviyededir ve ülkeyi faiz artışına maruz bırakmaktadır. Net ihracat 2013 yılından beri toplam üretime negatif katkı yapmıştır ve yükü yurt içi tüketim üzerine yüklemiştir.

Yeni işe alımların maliyetini ve işverenin sosyal güvenlik katkılarını azaltan çeşitli politika önlemlerinin desteğiyle istihdam yaratımı hız kazanmaktadır (2016-18 döneminde yüzde 0,9). İstihdam yaratımı büyük oranda hizmet sektöründe gerçekleşirken, imalat ve inşaatte kayıplar yaşanmaktadır.

Yavaş toparlanma yüksek işsizliğin süreceğini göstermektedir. İşsizlik oranı, 2016 yılı üçüncü çeyreğinde yüzde 9,7 veya 2,8 milyon kişi olarak gerçekleşmiş ve bunun yüzde 46,6'sını uzun süreli işsizlik olmuştur. Düşük eğitimlilerin (ortaokul eğitime kadar olan) işsizlik oranı yüzde 17,6 olmuştur. İşsizlik oranı gelecek yıllarda çok yavaş bir şekilde düşmeye devam edecek fakat yüzde 9'un üzerinde kalacaktır.

Genç (15-24 yaş) işsizlik oranı yüzde 25,2 ile yüksek seviyede bulunmakta ve tüm işsizliğin yüzde 25'ini oluşturarak, çalışma çağındaki nüfusun (15-64 yaş) içindeki payını (yüzde 18,3) önemli biçimde aşmaktadır.

Devletin sosyal diyaloga ve toplu pazarlığa geniş katılımı

Devletin güçlü varlığı ve katılımı ile sosyal ortaklar arasındaki sözleşmeye dayalı ilişkileri şekillendiren bir dizi yasal ve düzenleyici metin, sosyal diyaloga tarihsel olarak damgasını vurmuştur. İş Kanunu 10.000 üzerinde maddesiyle oldukça karmaşıktır. İş Kanununu sadeleştirmek için çeşitli öneriler yapılmıştır.

Devlet, iş kanunları ve yönetmeliklerinin önemli bir kaynağıdır ve tüm önemli müzakerelerde ve görüşmelerde yer almaktadır. Üçlü görüşme ve müzakereler yaygındır. Çeşitli kanunlar, işvereni ve işçileri yılda en az bir kez müzakere yapmakla ve işletmenin büyüklüğüne bağlı olarak kıdemli işçilerin istihdamından istihdam ve rekabet sözleşmelerine kadar bir dizi konuyu ele almakla yükümlü kılmaktadır.

Bir sendikanın talebiyle veya kendi inisiyatifiyle Çalışma Bakanlığı, Bakanlık tarafından aday gösterilen bir temsilcinin başkanlığında ve eşit sayıdaki sendika temsilcisi ve işverenden oluşan ortak bir müzakere komitesi kurabilir. Çalışma Bakanlığı, 2016 yılında 88 işkolu müzakeresine aracılık etmiştir.

On yılı aşkın süredir, çeşitli hükümetler toplu pazarlığın daha fazla adem-i merkezileşmesini ve sosyal ortakların daha fazla özerkliğini teşvik etmişlerdir.

Sendika üyeliği ve toplu pazarlık kapsamı arasında büyük bir fark bulunmaktadır. Ücretlilerin yüzde 90'dan fazlası bir veya daha fazla toplu iş sözleşmesi tarafından belirlenmektedir. Bunun nedeni, imzalanan sözleşmelerinin Çalışma Bakanlığı'nın kararı ile idari olarak veya sözleşmenin taraflarından birinin, temsilci olmak kaydıyla, talebi üzerine kapsamının genişletilmesidir. Toplu iş sözleşmesinin kapsamının genişletilmesi; sözleşmenin tüm işletmeleri kapsamını, sözleşmeye taraf olmayan veya sözleşmenin tarafı olan kurumlara üye olmayan işletmeleri bile, ve bir sektör veya işkolundaki işletmelerin tüm ücretlilerini kapsamı anlamına gelmektedir. Çoğu toplu sözleşmenin kapsamı bu

şekilde genişletilmektedir. Çalışma Bakanlığı, sözleşmenin geçerliliğini ve kanunlara uygunluğunu teşmil edilmesinden önce gözden geçirmektedir. Bu şekilde yılda yaklaşık 800-900 toplu sözleşmenin kapsamı teşmil edilmektedir. Ücretler dışındaki konular üzerinde yapılan ve kapsamı genişletilen toplu sözleşme sayısı son on yılda artarken, ücret sözleşmelerinin teşmil edilme sayısı azalmaktadır.

Sendika temsilinde parçalanmışlık

2013 yılında Fransa'daki ücretli çalışanların sadece yüzde 11 üzerinde bir kısmı, özel sektörde yüzde 8,7 ve kamu sektöründe yüzde 19,8 olmak üzere sendika üyesidir.

Özel sektörde sendika üyeliği işletmenin büyüklüğüyle orantılıdır. Bu oran, 50'den az çalışanı olan işletmelerde yüzde 5, 50 ila 199 arasında çalışanı olan işletmelerde yüzde 11,5 ve 200 veya üzeri çalışanı olan işletmelerde yüzde 14,4'tür.

Sendika üyeliği, mevcut olan tek temsil mekanizması değildir.

11 veya daha fazla çalışanı olan işletmeler kanunen resmi bir işçi temsilciliği kurmak zorundadır. Bu işçi temsilciliği seçimler yoluyla örgütlenmektedir. Ek olarak, sendikalar her işletmede bir sendika delegesini aday gösterebilmektedir. 11 ila 19 arası çalışanı olan işletmelerin üçte birinden fazlası (2010 yılında yüzde 37) böyle bir temsil düzeni kurarken, bu oran 20 veya daha fazla çalışanı olan işletmelerde ise yüzde 76 ve 50 veya daha fazla çalışanı olan işletmelerde yüzde 96'dır. Son bahsedilen işletmeler, yönetim tarafından bilgilendirilen ve çeşitli konularda danışılan bir işletme komitesi kurmakla kanunen yükümlüdür.

11 veya daha fazla çalışanı olan işletmelerde, işçiler ya bir sendika delegesini ya da sendika üyesi olan veya olmayan seçilmiş bir delege veya ikisi tarafından temsil edilmektedir.

Fransa'da, işkolu seçimlerinde, işletme düzeyinde en az yüzde 10 ile işkolu ve ulusal düzeyde en az yüzde 8 oy alan beş sendika bulunmaktadır.

2016-17 döneminde yapılan işkolu seçimlerde Fransız Demokratik İşçi Konfederasyonu (Confédération Française Démocratique du Travail- CFTD) oyların yüzde 26,4'ünü alarak önde giderken, onu yüzde 24,9 ile İşçi Konfederasyonu (Confédération Générale du Travail- CGT) ve yüzde 15,6 ile İşçilerin Gücü (Force Ouvrière- FO) takip etmiştir. Yöneticiler Konfederasyonu (Confédération Générale des Cadres- CGC) ve Fransız Hristiyan İşçi Konfederasyonu (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens- CFTC)'nin her biri oyların yaklaşık yüzde 10'unu almıştır.

Bu beş sendika, ideolojik, siyasi ve tarihsel olarak bölünmüş durumdadır.

Bir toplu iş sözleşmesinin geçerli olması için ilgili seçmen kurullarının oylarının en az yüzde 30'u tarafından temsil edilen kuruluşlarca imzalanmış olması ve sözleşmeyle kapsanan çalışanların veya işletmelerin yüzde 50'si veya daha fazlası tarafından sözleşmeye karşı çıkılmaması gerekmektedir.

Fransız İşveren Teşkilatı (MEDEF) en büyük işveren kuruluşu federasyonu olmakla birlikte üç temel işveren kuruluşu bulunmaktadır. Orta Ölçekli İşletmeler Konfederasyonu (CGPME) küçük işletmeleri temsil ederken, Tarım Üreticileri Birliği (UPA) serbest çalışan esnafı/zanaatkarı temsil etmektedir. Ayrıca, tarım üreticilerini temsil eden çeşitli kuruluşlar vardır.

Toplu pazarlığın düzeyleri ve kapsamı

Üç temel toplu pazarlık düzeyi bulunmaktadır: a) Özel sektörde ücretli çalışanların çoğunu kapsayan ulusal sektörlerarası sözleşmeler (yakın dönemde yıllık 25-40 civarı sözleşme), b) işkolu sözleşmeleri (aynı zamanda sektör diye de adlandırılan, yıllık 1.000 civarında sözleşme) ve c) işletme sözleşmeleri (yılılık 36.000 civarında sözleşme).

Ulusal sektörlerarası sözleşmeler çok çeşitli konuları kapsamaktadır. Bu sözleşmeler, Çalışma Bakanlığı veya sosyal ortakların bir veya ikisi tarafından başlatılabilir. Bu sözleşmeler, süreçleri ve içeriği; hükümet inisiyatifleri ile gerçek toplu pazarlık arasında büyük bir akışkanlık olduğunu ileri sürmektedir. Son yıllarda bu tür ulusal sözleşmeler, işgücü piyasasının modernizasyonu ve sosyal diyalog gibi geniş kapsamlı konuları, işsizlik sigortası reformlarını, 2008 krizine

yönelik önlemleri, istihdam ve rekabet edebilirlik ile mesleki eğitim gibi daha dar kapsamlı konuları ele almıştır.

Örneğin, 2013 yılının Ocak ayında istihdama ilişkin ulusal sektörlerarası sözleşmeyi takiben, sözleşmeyi İş Kanununa eklemeyi gerekli gören yeni bir kanun kabul edilmiştir. Kanun, zor durumdaki işletmelerde istihdamı korumak için çalışma süresinin ve ücretlerin geçici olarak ayarlanabileceği koşullarını ayrıntılı olarak açıklamaktadır.

2015 yılının Ağustos ayında, yıl başında düzenlenen bir sosyal konferansı takiben sosyal diyaloga ve istihdama dair bir kanun kabul edilmiştir. Kanun, işletmelerde sosyal diyalogun uygulanmasını kolaylaştırmayı amaçlamakta, sırasıyla stratejik yönelimler, ekonomik ve finansal durum, çalışma koşulları ve istihdam konularında yıllık üç istişare toplantısı yapılması yükümlülüğünü getirmektedir. Aynı kanun, 4,6 milyon civarında çalışanla ilgili, küçük işletmelerde sosyal diyalogu kolaylaştırmak için ikili bölgesel endüstrilerarası komiteleri getirmiştir. Sendikalardan gelen yoğun itirazlara rağmen 2016 yılında İş Kanununu değiştiren yeni bir kanun kabul edilmiştir. Kanun, çalışma süresini ve ücretleri müzakere eden taraflara daha fazla özerk alan kazandırmak yoluyla toplu pazarlığı daha çok adem-i merkezileştirmeyi amaçlamaktadır.

İşkolu ve işletme sözleşmelerinin yaklaşık üçte biri ücretlere ilişkindir; bunu toplu pazarlık çerçeve koşulları (yüzde 13), emeklilik (yüzde 11) ve eğitim (yüzde 10) takip etmektedir. Son yıllardaki düşük büyüme ve düşük enflasyon nedeniyle, ve aynı zamanda ücret müzakerelerinin işletme sözleşmelerine kaydırılması nedeniyle, ücret pazarlıkları daha az sayıdadır.

Ücret pazarlıkları, sosyal ortaklarla gerçekleştirilen istişareler sonrasında hükümet tarafından asgari ücrete yapılan ayarlamalardan büyük ölçüde etkilenmektedir. 2015 yılında ücretlilerin yüzde 11 civarı asgari ücrete denk ücret almaktaydı. Fakat hükümetçe karar verilen asgari ücret ayarlaması, asgari ücrete yakın ücret kazananlar için ücret pazarlıklarında kilit rol oynamaktadır. Asgari ücret, 2013 yılında medyan ücretin yüzde 63'ü olmuştur.

Pazarlıkların birden çok düzeyde yapılıyor olması, aynı zamanda ücret pazarlıklarının nispeten koordinesiz olduğuna işaret etmektedir. Bunun bir sonucu, ücret düzenlemesinin aksine işsizlik seviyesine karşı daha duyarsız olmasıdır. Buna örnek olarak; reel ücretler kriz yılları boyunca yıllık yüzde 1 veya daha fazla oranda büyümeye devam etmiştir.

Krizle yönelik sosyal diyalog önlemleri

2008 ve 2015 yılları arasında, tüm sendikalar bu sözleşmelere taraf olmasalar da, sosyal ortaklar tarafından en az 25 sözleşme imzalanmıştır. 2009 yılının Ocak ayında, tarihinde özellikle düşük vasıflı ve işsiz kişilere yönelik hayat boyu öğrenme önlemleri için fonlamanın iyileştirilmesi konusunda bir sözleşme imzalanmıştır. 2009 yılı Haziran ayında, kısa çalışma yardımlarının, brüt ücretin yüzde 75'i oranında çalışan başına yıllık 1.000 saate genişletilmesine ilişkin bir sözleşme müzakere edilmiştir. 2009 yılının Ekim ayında, kısmi işsizlik yardımlarının ödenmesine ilişkin küçük iyileştirmeler üzerine bir sözleşme yapılmıştır. 2010 yılının Mayıs ayında kanuni haklarını tüketen işsizlere ek destek konulu bir sözleşme yapılmıştır.

Fransa'da ikili ve üçlü müzakereler arasındaki sınırlar net değildir. Çoğu durumda, müzakereler üç taraf arasında gerçekleştirilir ve finansal sözleşmeler, sosyal ortaklarca yönetilen işsizlik veya eğitim fonları ile Hükümet finansmanının bir araya getirilmesi ile oluşur.

Ulusal sektörlerarası sözleşmeler yanında, çok sayıda işletme ve sektör sözleşmesi de müzakere edilmektedir. Örneğin, 2009 yılının Eylül ayında, kimya işkolunda çalışma süresi düzenlemeleri hakkında bir toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Söz konusu sözleşme kısa çalışanlar için yan hakları ayrıntılı biçimde düzenlemektedir.

2009 yılının Mayıs ayında, metal işkolunda istihdamı korumak, beceri ve nitelikleri geliştirmek için, acil durum önlemleri konusunda ulusal sektör bazlı bir sözleşme imzalanmıştır.

Almanya

Son dönem ekonomi ve işgücü piyasası eğilimleri

Büyük bir ihracat ekonomisi olan Almanya'yı 2008 krizi oldukça güçlü bir şekilde vurmuş ve GSYH 2009 yılında yüzde 5 küçülmüştür. Fakat diğer ülkelerden daha hızlı toparlanmıştır. 2013-15 döneminde reel GSYH büyümesi ortalama yüzde 1,3 olmuştur ve 2016-18 dönemi için ortalama yüzde 1,8 büyüme tahmin edilmektedir. Ekonomi önümüzdeki birkaç yılda yurt içi tüketimle ve özellikle inşaat olmak üzere yatırımlarla güçlenecektir. Almanya'nın biriktirdiği muazzam cari işlemler fazlası (2015'te GSYH'nın yüzde 8'inden fazla), yurt içi tüketimin artmasıyla kademeli olarak azalacaktır.

Uzun bir durgunluk döneminin ardından, tam istihdama yakın olması ile ücretler tekrar artmaya başlamıştır. Reel ücretler, 2008-13 döneminde sadece ortalama yüzde 0,5 düzeyinde artarken, 2014 ve 2015 yıllarında sırasıyla yüzde 1,9 ve yüzde 2,8 oranlarında artmıştır. Güçlü reel ücret artışı yurt içi tüketimin yanı sıra ithalatın artmasına katkı sağlayacak ve ihracat fazlasını düşürecektir.

İstihdam oranı 2016 yılının üçüncü çeyreğinde yüzde 75 ile (kadınlar için yüzde 71) göreceli olarak yüksektir. İstihdam oranı gençler için (yüzde 46,4) göreceli olarak daha yüksektir ve 55-64 yaş arası için yüzde 68,9 seviyesindedir.

İşsizlik 2015 yılında yüzde 5'in altına düşmüştür (1,7 milyon kişi ve bunun yüzde 41'i uzun süreli işsizdir) ve gelecek birkaç yılda bu seviyelerde kalması beklenmektedir. Ekonomi, kısmen, nüfus artışının on yıldan fazla bir süredir durması nedeniyle, tam istihdama oldukça yakındır. Yakın gelecekte nüfus önemli ölçüde düşecektir.

Bir yüksek ücret ekonomisi olarak Almanya, rekabet gücünü iki mekanizma ile sürdürmektedir. Birisi, 2000'li yılların başından beri sendikalarca müzakere ve kabul edilen reel ücret sınırlamasıdır. Nitekim, ücretler o zamandan beri, 2014 hariç olmak üzere, reel olarak oldukça az artmıştır. Diğeri, çok farklı koşullar altında olsa da, sürekli işçilerin yanında çalışan geçici işçilerin kullanılması yoluyla, perakende ticareti gibi daha düşük verimli sektörlerde ve aynı zamanda yüksek verimli sektörlerde artan oranda standart dışı istihdam biçimlerinin kullanılmasıdır. Bu durum sendikaları, işgücü piyasasında giderek artan parçalanma pahasına sürekli işçilerin istihdamını korumak, biçiminde zor bir ikilem ile karşı karşıya bırakmıştır.

Krizin en şiddetli döneminde, daha önceki bir eğilimin devamı olarak temel strateji, çalışma saatlerinde ve ücretlerde ciddi azalışları içeren istihdamın korunması şeklinde olmuştur. 2010 sonrasında durum değişmiş ve birtakım gelişmeler; sendikaların doğrudan işgücü piyasasındaki parçalanmanın üzerine gitmeye karar verdiğini açıkça göstermiştir. Bu; daha az korunan işçiler için daha iyi şartların müzakere edilmesi ve aynı zamanda sürekli işçiler için ücretler de dahil olmak üzere, iyileştirmeler anlamına gelmiştir.

Sosyal diyalog son derece kurumsallaşmıştır ve yüksek derecede bir güvene dayanmakta ve güven yaratmaktadır.

Sendika temsili

Sendika üyesi çalışanların tüm çalışanlara oranı 2006 yılında yüzde 18 iken, 2012 yılında yüzde 20,6'ya yükselmiştir. Üyelik büyük işletmelerde daha yüksek (yüzde 39,9), küçük işletmelerde ise daha düşüktür (yüzde 15,5).

Üçte biri kadın olan 6 milyon üyesi (2014) ile Alman Sendikalar Konfederasyonu (German Trade Union Confederation-DGB) ve çoğu kamu sektörü çalışanı olan 1,3 milyon üyesi (ve 43 sendikası) ile Alman Kamu Hizmeti Federasyonu (The German Civil Service Federation- DBB) iki ana konfederasyondur.

Sendikalar işkolu düzeyinde örgütlenmektedirler, ancak günümüzde çeşitli birleşmelerle daha az işkolu temelindedir.

DGB içindeki IG Metall, 2,3 milyon üye ile en büyük sendikadır ve bu üye sayısı esas örgütlü olduğu metal sanayiinin toplam işçi sayısından daha fazladır. Birleşik Hizmetler Sendikası (Ver.di), çoğunluğu hizmet sektöründe bulunan 2 milyon üye ile ikinci büyük sendikadır. Sendikalar, oluşum ve pratikte önemli özerkliğe sahiptir.

İşverenler, Alman Federal İşverenler Birliği (BDA) tarafından tek bir şemsiye altında temsil edilmektedir.

Toplu pazarlık

2013 yılında, çalışanların yüzde 57'si bir toplu iş sözleşmesi kapsamında bulunmaktadır. Bu oran, son on yılda düşüş kaydetmiştir. 500 ve daha fazla çalışanı olan işyerlerinin yüzde 80'i sözleşme kapsamında iken 9'a kadar çalışanı olan işletmelerin yalnızca yüzde 26'sı bir sözleşme kapsamında yer almaktadır. Kapsam Batı Almanya'ya kıyasla Almanya'nın doğusunda biraz daha düşüktür.

Toplu pazarlık, işkolu düzeyinde ve bölgesel olarak gerçekleştirilmektedir. Fakat, bu düzeydeki pazarlık, her endüstrideki öncü bölgeye uyma eğiliminde olduğu için, bazı bölgesel farklılıklar da bulunmaktadır. Aslında toplu pazarlık eğilimi geleneksel olarak IG Metall tarafından belirlenir ve diğer sözleşmeler tarafından takip edilir. Fakat, çeşitli düzenlemeler daha fazla esneklik getirdiği için günümüzde çeşitlilik gözlenmektedir.

Toplu iş sözleşmelerinin kapsamı, istisnai olmasına rağmen, yasal olarak genişletilebilmektedir. 2014 yılında kabul edilen bir kanun, kapsamın özellikle standart dışı işçilere genişletilmesini kolaylaştırmak amacıyla, kapsam genişletme koşullarını daha esnek hale ("kamu yararına") getirmiştir.

Toplu iş sözleşmelerinin kapsamındaki düşüşün bir nedeni, günümüzde daha sık kullanılan, işverenlerin bir sözleşmeden çekilme veya bir işveren örgütündeki üyeliğinden ayrılma yeteneğidir. Bir başka gelişme ise, açılış hükümleri adı altında toplu iş sözleşmesi müzakere etme yetkisi bulunmayan çalışma konseylerinin belirli bir işletmenin durumunu daha iyi yansıtmak amacıyla işkolu genelindeki sözleşmelerden daha az elverişli olan koşullarla müzakere edebilme yeteneğidir. Bu durum, esnekliğin önemli bir unsuru olarak görülmektedir.

Çalışma konseyleri

Çalışma konseyleri bir işyerindeki veya işletmedeki tüm çalışanlar tarafından seçilen ve sadece çalışanlardan oluşan organlardır. Konseyler, seçilmiş çalışanların işyeri konularını kendi aralarında tartıştığı platformlardır. Görevleri, işletmenin stratejisi ve başarıları yanında eğitim, sağlık ve güvenlik ile çalışma süresi konularını içeren çalışma koşullarının belirli alanlarındaki ortaklaşa karar verme haklarına dair bilgileri ve istişareleri kapsar. Çalışma konseyleri işveren ile düzenli olarak toplanır.

Sendikalar bu konseylerde büyük oranda temsil edilse bile, çalışma konseyleri sendika organları değildir ve toplu iş sözleşmesi müzakeresi yapamazlar. Çalışma konseyleri, toplu iş sözleşmesi kapsamına girmeyen konularda işverenlerle sözleşme müzakere edebilirler. Neredeyse tüm büyük işletmelerde bir çalışma konseyi bulunmaktadır, fakat küçük işletmelerde çalışma konseylerine daha az rastlanmaktadır. Toplamda, tüm çalışanların yüzde 43'ü bir çalışma konseyi tarafından kapsamaktadır.

Kanunen, büyük işletmeler, çalışan temsilcilerine şirket kurullarında eşit katılım ve karar verme haklarına sahip üyelikler vermek zorundadır; bu üyeler genellikle sendika delegeleri olmaktadır. Bu nedenle, 500-2000 çalışanı olan işletmelerin yönetim kurulunda üyelerin üçte biri ve daha büyük işletmelerdeki yönetim kurulu üyelerinin yarısı sendika temsilcileridir, fakat tüm işletmeler bu düzenlemeye uymamaktadır.

Mesleki eğitim

İşletmelerin yüzde 60'ından fazlası, ikili sistem (mesleki eğitim okulları ve işyeri eğitimi) kapsamında, mesleki eğitim ve çıraklık eğitimi sağlamaktadır. İşgücünün üçte ikisi mesleki eğitim diplomasına sahiptir. Almanya'da, genç işsizliği uzun zamandır düşük olmuştur. Bunun en önemli nedenlerinden biri mesleki eğitim sonrasında istihdama geçişin kolay olmasıdır. İkili sistem, sistemin yürütülmesinde ve müfredatın tasarımında hem işverene hem de sendikaya katılım çağrısında bulunan ve kamu mesleki eğitim okulları ile çıraklıklardan sorumlu olan bölgesel hükümetin yakın işbirliğine ve aktif katılımına dayanmaktadır. Bu, sosyal ortaklar arasındaki yakın işbirliğini gösteren başka bir alandır.

2014 yılında oldukça istisnai olarak, işletmelerde sunulan çıraklık sayısının artırılması için mesleki eğitim sisteminin daha da güçlendirilmesi ve bu eğitim fırsatlarına gençlerin ilgisini artırıcı önlemler alınması amacıyla üçlü bir sözleşme imzalanmıştır.

Krizle yönelik sosyal diyalog önlemleri

2008 yılının Kasım ayında ve 2009 yılının Ocak ayında, Federal Hükümet, ekonomiyi ve işgücü piyasasını desteklemek için bir dizi önlem almıştır. Bu önlemler; siyasi partiler, işveren ve işçi federasyonları ile geniş çapta istişare edilmiştir. İşgücü piyasasını ilgilendiren temel önlemler; uygunluk dönemini (önce 12 aydan 18 aya, sonra 24 aya), daha kısa çalışanlar için kısmi zamanlı işsizlik yardımlarını ve kısa çalışan tüm işçiler için sosyal güvenlik katkı paylarının yüzde 50'sinin geri ödenmesini değiştirerek mevcut kısa çalışma programının kapsamını genişletmiş ve bunun yanı sıra eğitim programları için finansmanı artırmıştır.

Sözleşme, resmi bir sözleşme olmamıştır. Bununla birlikte, önlemler daha sonra ikili müzakereler ile çalışma konseyleri tarafından işletme düzeyinde ele alınmıştır. Sektörel sözleşmeler, yerel işletme düzeyindeki sözleşmeler tarafından tamamlanan bölgesel sözleşmelerdir. Her sözleşme, federal düzeyde belirlenen geniş önlemlerden yararlanır ve bunları sektörün ve/ya işletmenin özel koşullarına uyarlar. Böylece, çalışma konseyinin seçkin müzakere organı olarak özerkliği korunmaktadır. Ücretli çalışanların yüzde 3'ten fazlası 2009 yılında kısa çalışma kapsamındaydı.

Toplu pazarlık geleneksel olarak ücret düzenlemesine odaklanmışken, 2008-09 krizi sırasında öncelik istihdam istikrarına verilmiştir. Hakim olan mantık; krizin kısa süreli olacağı ve artan işgücü açığı genel ortamında işletmelerin önceliğinin vasıflı işgücünü elinde tutmasıydı.

Örnek olarak, 2010 yılının Şubat ayında, metal ve elektrik işkolu, Kuzey Ren-Vestfalya eyaletinde bir sözleşme imzalamıştır. Sözleşme, yukarıda belirtilen tüm unsurları içermekle birlikte, yerel sosyal ortaklara istihdam güvenliği ve esneklik önlemlerini uygulama konusunda bir dereceye kadar takdir yetkisi vermiştir.

Sendikanın zayıflatılan toplu pazarlığa tepkileri

Toplu pazarlık kapsamı düşme eğilimindedir. Toplu pazarlığın kapsamı, bazı sektörlerde (özellikle perakende satışlarda) ve kısmi çalışma (haftalık 20 saatten az) ile geçici istihdam büroları işçileri gibi bazı kategorilerde, genellikle dar olmuştur. Ayrıca, özellikle inşaat ve gıda işleme gibi işkollarında işçi (başka bir ev sahibi ülkede faaliyet gösteren ve genellikle alt işveren olan bir şirket tarafından çalıştırılan) sayısı hızla artmıştır. Sendikaların tepkisi çeşitli olmuştur.

İlk olarak; sendikalar zayıf bir şekilde örgütlenmiş işçilerin saatlik ücretini daha iyi korumak için bir asgari ücret düzeyini kabul etmişlerdir. Bu hükümet tarafından da kabul edilmiş ve 2017 yılının Ocak ayında çalışılan saat başına 8,84 "EUR"ya yükseltilecek şekilde 2015 yılının Ocak ayında uygulamaya konulmuştur.

İkincisi; sendikalar, metal işkolunda geçici istihdam büroları aracılığı ile çalışan işçileri daha iyi korumak için 2008 yılında bir kampanya başlatmıştır. Diğer sendikalar da benzer kampanyalar başlatmışlardır. Bu kampanyaların başlıca sloganı; "eşit işe eşit ücret" olmuştur. 2010 yılında; daha sonra diğer bölgeler tarafından da benimsenen, bir bölgedeki çelik işkolunda yapılan sözleşme, geçici istihdam büroları aracılığı ile çalışan işçilerin sürekli işçilerle aynı ücret koşullarına sahip olmasını sağlamıştır.

Üçüncüsü; sendikalar daha iyi özel hizmetler sunmak ve üyeliği artırmak için belirli işçi gruplarına yönelik kampanyalar düzenlemeyi hızlandırmışlardır. Böyle bir kampanya geçici istihdam büroları aracılığı ile çalışan işçiler ile başka bir AB ülkesinde çalışmak üzere işvereni tarafından gönderilen işçilere yönelik olmuştur.

Bu stratejiler, sendika tutumunda önemli bir değişime işaret etmektedir. Sendikalar; standart-dışı istihdamın kullanılmasını kısıtlamaya çalışmak yerine, halen bu tür işçilerin eşit ücret ve koşullar altında çalışmalarını sağlamak için kampanyalar yürütmektedirler.

Endonezya

Son dönem ekonomi ve işgücü piyasası eğilimleri

Ekonomi, emtia fiyatları patlaması ardından ve artan imalat ihracatı yoluyla, 2000 yılından beri güçlü bir performans sergilemektedir. 2000-10 yılları arasında ekonomi, 2010-15 döneminde elde edilen orana benzer biçimde, yıllık ortalama yüzde 5,4 oranında büyümüştür. 2016 ve 2017 yılları için yüzde 4,9 ve yüzde 5,3'lük büyüme oranları öngörülmektedir.

Kişi başına düşen gelirin yükselmesiyle birlikte, istihdam tarım sektöründe azalırken imalat ve hizmetler sektörlerinde artmaktadır.

2015 yılında sona eren on yıllık dönemde, istihdam yıllık ortalama yüzde 1,6 artarken ücretli istihdam yüzde 1,9 artmıştır. 2015'te istihdam oranı erkekler için yüzde 79,5, kadınlar için yüzde 47,6 olmuştur. 2008-09 yıllarında kayıtdışı istihdam hızla artarken kayıtlı istihdam geçici olarak düşmüştür.

2015 yılında ücretli istihdam, toplam istihdamın yaklaşık yüzde 40'ını oluşturmuştur. Fakat, asgari ücretin üstünde kazanan ve sosyal güvenlik katkısı alan düzenli ücretli çalışanların payının yarıdan az olduğu tahmin edilmektedir. Sözleşmeli işçiler, taşeron işçiler ve geçici işçiler gibi asgari ücretin genelde uygulanmadığı ve ücret dışı yardımların çok az sunulduğu çeşitli ücretli çalışma biçimleri de bulunmaktadır.

Ücretli istihdam toplam istihdamdan daha hızlı artmaktadır ancak ücretli istihdamın içindeki daha az iş güvencesi ve korumasına sahip ve daha düşük ücret kazanan sürekli olmayan işçilerin payı da artmaktadır. Dolaylı olarak, çalışan belirli süreli sözleşmelerle işe alınmaktadır. Bunun sebepleri, belirsiz süreli sözleşmelilere kıdem tazminatı ve bununla ilgili ödemelerin yapılmasında yatmaktadır.

Reel ücretler 2008-12 döneminde yüzde 2,8; 2013-15 döneminde yüzde 1,8 oranında artmıştır.

Yoksulluk 1999'daki yüzde 24 oranından 2013'te yüzde 11 oranına hızlı bir şekilde düşmüştür. Bir istihdam kombinasyonu olarak, özellikle tarım dışı istihdam, sosyal programlar ve ücret artışları bu eğilimi açıklamaktadır. Fakat, gelir eşitsizliği aynı dönemde güçlü bir şekilde yükselmiştir.

Sendika temsili

İş Kanunu işçilerin sendika kurma ve/veya kendi seçtikleri bir sendikaya katılma hakkını açık bir şekilde sağlamaktadır. Ülkedeki coğrafi ve idari yapıları yansıtan sendikalar; ulusal, federal ve yerel düzeylerde örgütlenmiştir. Altı konfederasyon, 61 federasyon ve 11.000'den fazla yerel ve işletme düzeyinde sendika bulunmaktadır. Üç büyük konfederasyon vardır. En büyüğü 16 federasyon, 6.000'den fazla sendika ve 1,6 milyon civarı üyesi ile Endonezyalı İşçiler Birliği Konfederasyonu (The Confederation of All Indonesian Workers' Union- KSPSI)'dir; KSPSI'yi 8 federasyon, 1.100 civarında sendika ve 0,8 milyon üye ile Endonezya İşçi Sendikaları Konfederasyonu (The Indonesian Trade Union Confederation- KSPI); 8 federasyon, 1.300 sendika ve 0,2 milyon üye ile Endonezyalı İşçiler Refah Birliği (The Indonesian Workers Welfare Union- SBSI) takip etmektedir.

Kanunen 10 veya daha fazla çalışanı olan herhangi bir işletmede sendika kurulabilmektedir.

Sendikalaşma oranı (ücretli istihdamın yüzdesi olarak) düşüş eğilimindedir ve 2012'de yüzde 7'ye ulaşmıştır.

Endonezya'da işverenlerin çıkarlarını temsil eden, bir ana işveren konfederasyonu olarak Endonezya İşverenler Örgütü (APINDO) bulunmaktadır.

Toplu pazarlık

Toplu iş sözleşmesi genelde işletme düzeyinde gerçekleşmektedir. İşletme düzeyinde birden fazla sendika bulunabilmektedir. İşletmedeki üyelerin en az yüzde 50'sine sahip olan sendikalar müzakereleri yürütebilirler; müzakereler tamamlandığında kanunen bağlayıcı olmaktadır. Daha düşük üye sayısına sahip sendikalar, çoğunluğa sahip sendikayla ya da yüzde 50'lik üyelik sınırına ulaşmaları koşuluyla diğer sendikalarla güç birliği yaparak bir koalisyon kurabilirler.

Toplu sözleşme kapsamı, 2012 yılında yüzde 14 olarak tahmin edilmektedir. Bu oran tüm ücretli çalışanların yarısını temsil eden sürekli ücretli çalışanlara uygulandığında, bir toplu iş sözleşmesi kapsamında olan düzenli ücretli çalışan oranı yaklaşık yüzde 28 olmaktadır. Bu sözleşme kapsamındaki çalışanlar asgari ücret üzerinde kazanan ve sosyal güvenlik yardımları alan sürekli çalışanlar olma eğilimindedir. Yıllık toplu iş sözleşmeleri genelde iş mevzuatında geçerli olan yardımları yineler ve asgari ücret artışlarını takip etme eğilimindedir. Sürekli olmayan ücretli çalışanların, sendikaya katılmasını ve toplu iş sözleşmesinden faydalanmasını engelleyen kısa süreli sözleşmeli durumları nedeniyle ortaya çıkan rekabet, bu durumu açıklayabilmektedir.

İş Kanunu ayrıca, işletmenin bir toplu iş sözleşmesi müzakere etmediği durumda, 10 veya daha fazla çalışanı olan işletmelerde şirket düzenlemelerini oluşturmasını öngörmektedir. Şirket düzenlemelerinin amacı çalışanların hak ve yükümlülüklerini hatırlatmaktır. Bu düzeydeki müzakerelerde, mevcut iş mevzuatını tekrarlama eğilimi olsa da , bir dereceye kadar müzakere söz konusu olmaktadır.

Endonezya'da hem ulusal hem de eyalet seviyesinde olmak üzere, birçok üçlü konsey mevcuttur. Yukarıda bahsedilen ücret konseyine ek olarak bunlar; iş uyuşmazlıklarını, iş sağlığı ve güvenliğini, mesleki eğitimleri ve verimliliği kapsarlar. Bu konseyler; Hükümet ve eyalet yetkililerinin işverenler ve işçiler ile devamlı açık diyalog sürdürmelerini ve düzenli olarak görüş alışverişi yapmalarını ve eğilimleri takip etmelerini sağlar.

Asgari ücret pazarlıkları

Endonezya; eyalet seviyesinde adem-i merkezi karmaşık bir asgari ücret sistemine sahiptir. 2015 yılına kadar asgari ücretler üçlü ücret konseyleri tarafından belirlenmiştir. Zayıf toplu pazarlık kapsamı ile asgari ücret üzerindeki pazarlıklar, üç taraflılığın uygulanması için canlı bir forum sağlamaktadır.

Hükümet 2015 yılında, fiili olarak müzakerenin asgari ücret üzerindeki rolünü engelleyecek olan, asgari ücreti enflasyon ve GSYH'nin bir bileşimine dayalı olarak ayarlayacak yeni bir formülü uygulamaya koymuştur. Hükümet kararının arkasındaki neden, asgari ücretin ortalama ücretlerden çok daha hızlı bir şekilde artıyor olmasıdır. Asgari ücret, 2001 yılında ortalama ücretin yüzde 58'inden, 2015 yılında yüzde 82'sine yükselmiştir. Aslında bu yükseliş, asgari ücretin hızlı artışından ziyade, düşük toplu pazarlık kapsamı ve zayıf pazarlık gücünün sonucu olarak ortalama ücretlerin zayıf performansını yansıtıyor olabilir. Yeni mekanizma 2020 yılı itibarıyla gözden geçirilmiş olacaktır.

Krize yönelik sosyal diyalog önlemleri

2010 yılının Şubat ayında, Hükümet ve sosyal ortaklar ILO'nun Küresel İş Paketi'ni örnek alan Endonezya İş Paketi üzerinde bir tartışma başlatmıştır. Endonezya İş Paketi 2011 yılının Şubat ayında ulusal üçlü kurum tarafından resmi olarak kabul edilmiştir. Pakt 2011-14 dönemini kapsamakta ve iş yaratma, endüstri ilişkileri, işgücü verimliliği ve sosyal koruma olmak üzere dört temel alanı ele almaktadır. Pakt, acil bir önlem olmak yerine, ülkenin uzun vadeli işgücü piyasası zorluklarına yönelik bir programdır. Pakt altyapı yatırımlarını teşvik etmeyi ve küçük işletmelerin gelişimini desteklemeyi amaçlamaktadır. Mesleki eğitimin geliştirilmesinin yanı sıra sosyal güvenliğin genişletilmesini vurgulamaktadır. Kıdem tazminatı ve istihdamın korumasına ilişkin çeşitli işgücü mevzuatı reformları yapılmasını sağlamaktadır. Pakt ayrıca bir izleme ve değerlendirme mekanizması kurulmasını sağlamıştır.

Zorluklar

Düşük orandaki sendika üyeliği önemli bir zorluktur. Bazı sendikalar, inşaat, ulaşım ve serbest ticaret bölgesi gibi sektörlerde, sektör bazlı sendikalar kurarak geçici işçileri örgütlemeye başlamıştır. Amaç, bu tür işçilere, daimi çalışanlara verilen yan hakların hepsini değilse de bir kısmını sağlamaktır. Zorluklar hala var olsa da bazı başarılar elde edilmiştir.

2004 yılında, Hükümet, kademeli olarak genel sosyal korumaya ulaşmak amacıyla, sosyal güvenlik kapsamını genişleten bir planı uygulamaya başlamıştır. Sendikalar bu reformun harekete geçirilmesinde önemli rol oynamıştır. Fakat, uygulama geriden gelmektedir ve ücretli çalışanların yalnızca yüzde 38'i bazı sosyal güvenlik yardımlarından faydalanmaktadır.

Diğer ülkelerde olduğu gibi Endonezya'da da istihdamı koruma mevzuatı ve asgari ücret konusunda canlı bir tartışma bulunmaktadır. Sosyal ortaklar bu tartışmaya aktif olarak katılmaktadırlar.

İtalya

Son dönemde ekonomi ve işgücü piyasası eğilimleri

Ekonomi 2008 krizinden oldukça yavaş biçimde toparlanmaktadır. Reel GSYH büyümesi, 2008-12 dönemindeki yüzde 1,5 düşüş ve 2013-15 dönemimdeki yüzde 0,3 düşüş sonrasında, 2016-18 döneminde yüzde 1 oranına ulaşması beklenmektedir. Hanehalkı tüketimi büyümenin ana sürükleyicisidir. İşgücü verimliliği kronik olarak zayıftır ve son yıllarda yüzde 0,1 oranında büyümektedir.

Kalıcı yüksek işsizliğin, 2013-15 dönemindeki yüzde 12,6 oranına karşın, 2016-18 döneminde ortalama yüzde 11,6 oranında sürmesi beklenmektedir. İşsizlik güney bölgelerde daha yüksek, sanayileşmiş kuzeyde ise çok daha düşüktür. 2016 yılının üçüncü çeyreğinde, toplam işsizlik oranı (15-64 yaş) yüzde 11,1, genç işsizlik oranı (15-24 yaş) yüzde 34,5 ve genç yetişkin işsizlik oranı (25-39 yaş) yüzde 21,1'dir.

2014 yılında, 15-29 yaşlarındaki gençlerin yaklaşık yüzde 26'sı ne eğitimde ne de istihdamdadır. Bunun sonucu olarak, İtalya beceri seviyesi bakımından bölgedeki diğer ülkelerin gerisinde kalmaktadır. Ayrıca, düşük nitelikli işçilerin payı çok yüksektir.

İstihdam oranları düşüktür. Her iki kadından birisinden daha azı ve her 10 gençten 6'sından daha azı istihdamdadır.

Çalışma çağındaki 39 milyonluk nüfus birkaç yıldır büyümemektedir ve yakın zamanda düşmeye başlayacaktır.

Ücretler krizden ağır biçimde etkilenmiştir. Reel ücretler, 2008-12 döneminde ortalama yüzde 1,2 ve 2013-15 döneminde yüzde 0,3 oranında artmıştır. Reel ücretler 2015 yılında yüzde bir oranında artmıştır.

İşgücü piyasası, tüm işlerin yaklaşık üçte birini oluşturan, genç ve daha düşük vasıflılarca doldurulan, geçici ve kısmi zamanlı işler ile mevzuat tarafından daha iyi korunan belirsiz süreli sözleşmeliler arasındaki keskin parçalanma ile tanımlanmaktadır. Bu parçalanma, istihdama girişlerin yanı sıra ücret ve beceri seviyelerini de etkilemektedir.

Sendika temsili

Sendika temsili parçalı bir yapıdadır. Üç büyük konfederasyon bulunmaktadır, en büyüğü 2,7 milyon çalışan üye ile İtalyan İşçi Konfederasyonu (Italian General Confederation of Labour- CGIL)'dur; bunu 2,3 milyon çalışan üye ile İtalyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Italian Confederation of Workers- CISL) ve 1,3 milyon çalışan üye ile İtalyan İşçi Sendikası (Italian Labour Union- UIL) takip etmektedir. Beyan edilen üyelerin yaklaşık yüzde 50'si emekli üyeler olduğu için toplam üyelik çok daha yüksektir. CGIL imalat sanayiindeki en büyük yapı iken, CISL ve UIL kamu sektöründe daha aktiftir. Her konfederasyon işkolu veya sektör düzeyinde örgütlenmiştir.

Sadece çalışanlar sayıldığında, sendikalaşma oranı 2013 yılında yaklaşık yüzde 36'dır. Üyelik son yıllarda az da olsa artmaktadır. Kamu sektöründe, bölgesel düzeyde dahil olmak üzere, genellikle belirli meslekleri veya kategorileri temsil eden 300'den fazla sendika bulunmaktadır.

İtalyan Sanayi Konfederasyonu (Confindustria) ana işveren konfederasyonudur.

2014 yılının Ocak ayında, Confindustria, CGIL, CISL ve UIL temsiliyet konusunda yeni kurallar koyan sektörler arası bir anlaşma imzalamıştır. Sendikalar, ulusal toplu pazarlıklara katılabilmek için, tüm sendika üyelerinin ve çalışma konseyi seçimlerinde aynı sendikalarca elde edilen oyların en az yüzde 5'ine sahip olmalıdır. Ulusal sektörlerarası sözleşmeler, eğer yüzde 50+1 temsil seviyesine ulaşan sendikalarca imzalanırsa ve bir referandumda işçilerin çoğunluğu tarafından onaylanırsa, bağlayıcı olmaktadır.

Çalışma konseyleri

15 veya daha fazla çalışanın bulunduğu her işyerinde, tüm çalışanlar tarafından bir çalışma konseyi seçilmektedir. Aday gösterme, önceki herhangi bir seçimde oyların en az yüzde 5'ini almaları koşuluyla sendikalar tarafından yapılır. Aslında, çalışma konseyi bir sendika organıdır. Bununla birlikte, genellikle birçok sendika herhangi bir çalışma konseyine üyedir.

Çalışma konseyleri işçileri temsil etmek, işverenle müzakerede bulunmak ve işletmedeki istihdam ve çalışma koşullarını gözden geçirmekle görevlidir. Çalışma konseyi, toplu işten çıkarma, işletmedeki önemli değişiklikler veya kararlar ve çalışma şartlarını ilgilendiren herhangi başka bir konu olduğunda bilgilendirilmelidir.

Toplu pazarlık

Toplu pazarlık, normalde işkolu sendikaları ve işverenler tarafından işkolu düzeyinde ve işletmelerde yürütülmektedir. Bazen yerel veya bölgesel sözleşmeler de müzakere edilmektedir. Toplu pazarlığa daha fazla esneklik ve ademi-merkezleşme getirmek için 2008'den beri kademeli olarak bir dizi değişiklik yapılmıştır.

CGIL tarafından imzalanmayan, 2009 yılındaki bir sözleşme, işkolu sözleşmelerinin üç yıl boyunca yürürlükte olmasını, ücret artışlarının enerji hariç Avrupa tahmini harmonize tüketici fiyat endeksine bağlanmasını ve işletme müzakeresinin ücreti işletmede kaydedilen verimlilik gelişimine bağlamasını kabul etmiştir. Çalışma sürelerine ilişkin konular işletme düzeyinde ele alınmaktadır.

2011 yılında oluşturulan ve 2014 yılında tekrar onaylanan başka bir sözleşme, işletme düzeyindeki sözleşmelerin işkolu sözleşmeleri tarafından kendisine devredilmiş olan konuları, işkolu sözleşmelerinde öngörülen şekillerde, kapsayacağı belirtilmiştir. Yani işletme düzeyindeki sözleşmeler; bir işkolu sözleşmesinin şartlarını, sadece işkolu sözleşmesi, buna özgü imkan sağlarsa değiştirebilir. Çalışma performansı, çalışma süresi ve iş organizasyonu ile ilgili konulara işkolu sözleşmesinde değinilmemişse, işletme düzeyinde müzakere edilebilir.

Sendikalar taleplerini sözleşme sona ermeden altı ay önce bildirmeli ve işverenler yirmi gün içinde bu taleplere cevap vermelidir. Sözleşmenin son altı ayında ve sözleşmenin sonra erdiği ayda greve müsaade edilmemektedir.

Otomotiv üreticisi FIAT ve sendikalar arasındaki çeşitli anlaşmazlıklar ve de sendikaların kendi arasındaki anlaşmazlıklar sonrasında, FIAT, ücret ve çalışma sürelerine ilişkin düzenlemelere daha fazla esneklik getirmek istediği gerekçesiyle, işveren konfederasyonu Confindustria'dan ayrılmıştır. FIAT, sonrasında, bazı sendikalar ile yeni toplu sözleşmeler imzalamıştır.

Toplu pazarlık kapsamı, iş mahkemeleri tarafından neredeyse fiilen karar verilen teşmil nedeniyle, yüzde 100'e yakındır. Bununla birlikte, 50 veya daha fazla çalışana olan işletmelerde kapsam biraz daha yüksek, 49'dan az çalışana olan işletmelerde ise daha düşüktür.

İşletmelerin yüzde 30 ila 40 kadarı şimdiye kadar; ulusal işkolu düzeyindeki müzakerelere kıyasla özel işletme düzeyine özgü toplu pazarlık ile ilgilenmiştir.

Ulusal işkolu toplu iş sözleşmeleri tüm işçilere asgari bir ücret sağlasa da, asgari ücret bulunmamaktadır. Yakın dönemde, asgari ücret uygulanmasının faydaları hakkında tartışmalar olmuştur.

Krize yönelik sosyal diyalog önlemleri

Krizin en şiddetli olduğu 2008-10 döneminde kullanılan temel araç Ücret Garanti Fonu olmuştur. 2009 yılının Şubat ayında imzalanan bir anlaşma ile Hükümet ve bölgesel hükümetler bu fonu, kısmi işsizliği ve kısa çalışan işçilerin eğitime yönelik tedbirleri finanse etmek için kullanabilmiştir. Programı uygulamak için yerel seviyede sosyal ortaklarla aktif olarak istişarelerde bulunulmuştur. 2009 yılında 1 milyar civarı çalışma saati ve 2010'da 1,2 milyar çalışma saati Ücret Garanti Fonu tarafından finanse edilmiştir. 2009'da ücretli çalışanların yüzde 3'ten fazlası kısa çalışma programlarında bulunmaktaydı.

Bu istihdam koruma tedbirlerinin yanı sıra, sosyal diyalogun baskın teması toplu pazarlığın uygulaması ve düzeylerine ilişkin reformlar olmuştur.

2009 yılının Ocak ayında, toplu pazarlığı yeniden düzenleyen üçlü bir çerçeve sözleşmesi yapılmıştır. Bu sözleşme, işletme düzeyinde toplu pazarlığa öncelik vermekte, daha düşük koşullara müsaade eden "açılış hükümleri"nin yolunu açmakta ve grev eylemine başvurmayı sınırlamaktadır.

Bu reformların doğrudan sonucu, 2010'da FIAT'ın Pomigliano (Napoli) ve Mirafiori (Torino) fabrikalarında benimsenen değişikliklerdir. Sözleşme, FIOM-CGIL dışındaki sendikalar tarafından kabul edilmiş ve daha sonra yönetim tarafından yapılan referandum çağrısı ile işçiler tarafından onaylanmıştır. Sözleşmeler, FIAT'ın işveren konfederasyonundan ayrılmasını; yeni ulusal ve sektör düzeyde sözleşmeler imzalanmasını (işyerinde işçilerin temsil edilmesini yönlendiren iş sözleşmeleri dahil olmak üzere); ara dinlenme süresinin kısaltılmasını; çalışma süreleri, vardiya ve fazla çalışmaya sürelerinde daha fazla esnekliğin sağlanmasını; grev hakkına katı sınırlamalar getirilmesini içermektedir. Bunun karşılığında FIAT, gelecek beş yıl boyunca üretim ve geliştirme için inovasyona yatırım yaparak her iki fabrikanın da korunacağına söz vermiştir. Bu imtiyazlı pazarlığın tipik bir örneğidir.

2012 yılı Haziran ayında işten çıkarma kurallarına değişiklik getiren, esnek iş sözleşmelerinin maliyetini yükselten ve işsizlik yardım süresini sınırlandırılan başka bir reform kabul edilmiştir.

2014 yılında birtakım önemli değişiklikler getiren İş Kanunu kabul edilmiştir.

Birinci önlem; belirli süreli sözleşmelerin süresini 12 aydan 36 aya uzatmış, boşluk dönemlerini sınırlamış ve daha fazla belirli süreli sözleşmenin yenilenmesine olanak tanımış; bu arada belirli süreli sözleşmelerin tek bir işletme içindeki payını sınırlamıştır.

İkinci önlem; haksız işten çıkarma durumlarında işe iadeye izin veren İş Kanununun 18. maddesini kaldırmıştır. İşe iade artık bir hakim tarafından değerlendirilmektedir ve işe iade yerine tazminat ödenebilmektedir.

Üçüncü önlem; kademeli artan bir koruma ile açık uçlu bir sözleşme ortaya koymuştur. İlk üç yıl boyunca, işten çıkarılma kıdemle beraber artan kıdem tazminatı ile kolaylaştırılmıştır.

Dördüncü bir önlem; önceden bir yıl olan işsizlik sigortası ödenme süresini iki yıla uzatmıştır. Ayrıca, işsizliği eğitimle birleştiren bir Ulusal İstihdam Ajansı (ANPAL) kurulmuştur.

İş Kanununun yanı sıra, Hükümet 2015 yılında tüm belirsiz süreli sözleşmelerle işe yeni alınanlar için işveren sosyal güvenlik katkı paylarını üç yıl için kaldırmıştır. Bu önlem, 2016 yılında daimi sözleşme ile işe yeni alınanların iki yıl boyunca sosyal güvenlik katkı paylarının yüzde 40'ından muaf olması şeklinde genişletilmiştir.

Bu reformlarla, istihdamda olanlara mevzuatla sağlanan korumayı azaltmak ve iş arayanlara politika tedbirleri yoluyla verilen desteğin artırılması amaçlanmaktadır.

Japonya

Son dönem ekonomi ve işgücü piyasası eğilimleri

Japonya 2008-09 döneminde, tepe noktasından dip noktasına GSYH'deki yüzde 8 üzerinde bir düşüşün beş çeyrek sürdüğü, derin bir ekonomik daralma yaşamıştır. Fakat, Japonya ekonomisinin ayırt edici bir özelliği; diğer ülkelere göre, negatif GSYH büyümesini işsizlikte herhangi bir ani artış olmadan toparlamıştır. Bu, doğrudan işten çıkarmalar yerine ciddi işgücü istifiliyle ve bunun sonucu olarak verimliliğin aşağı doğru dengelenmesiyle açıklanabilir.

İşsizlik, 2007-08 dönemindeki yüzde 4 oranından 2009 yılında yüzde 5,5 ile tepe noktasına ulaşmış ve sonrasında aşağı doğru yönelerek mevcut yüzde 3,5 seviyesine gelmiştir.

Kısa çalışma aslında Hükümet'in, talebin azalması ile çalışma zamanına artık ihtiyaç duyulmayan fakat yine de çalışmaya devam eden çalışanların ücretlerini sübvansiyon eden İstihdamı Teşvik Sübvansiyonu aracılığıyla teşvik edilmiştir.

Yine de, Japonya geçerliliğini yitirmiş beceriler problemini önleyememiştir. Japonya'da uzun süreli işsizlik kriz öncesi seviyesinin 1,5 katında bulunmaktadır. Bununla birlikte, en azından büyük Japon firmalarında hâlâ geçerli olan hayat boyu istihdam geleneği ile kısa çalışma, başlıca krizle mücadele tedbirini tanımlamaktadır. Ve bu, aritmetik olarak, yatay verimlilik artışı ile sonuçlanmaktadır.

2016 yılında reel GSYH, 2017 tahminine benzer şekilde, yüzde 1 büyürken; işsizlik yüzde 3,0 civarında olmuştur. Japonya'nın çarpıcı bir özelliği, nüfusun son on yılda yaklaşık yüzde 2 azalarak mutlak bir düşüş içinde olduğudur.

Japon endüstri ilişkilerinin özellikleri

Japonya, işletme düzeyinde sendika varlığı ve müzakere sistemi ile tanımlanmaktadır. İşkolu veya ülke seviyesinde bir sözleşme geleneği yoktur. Ana işçi sendikaları konfederasyonu olan Japon İşçi Sendikaları Konfederasyonu (JTUC-RENGO), 6,8 milyon civarında üyeden oluşmaktadır. Sendikalaşma oranı 1980'lerde işgücünün yüzde 29'undan günümüzde yaklaşık yüzde 18,5'e kadar dikkate değer bir düşüş görmüştür. İşletme düzeyinde sendikalar, kendileri Rengo üyesi olan, işkolu sendikalarına bağlıdır; fakat bu sendikacılık mimarisi işletme seviyesinin ötesinde sözleşmelere dönüşmemektedir. Sendikalaşma, toplu sözleşme kapsamı ile hemen hemen eşit sayılmaktadır.

İşveren tarafında, ana kurum Japon İşadamları Federasyonu ya da Nippon Keidanren'dir. Japonya'da başka işçi ve işveren kurumları bulunmaktadır; fakat JTUC-RENGO ve Nippon Keidanren işgücü piyasası yönetimindeki çatı kuruluşlardır.

Ücret pazarlığında, yıllık "Bahar Taarruzu" veya Shinto olumsuz etkilenmemiş bir biçimde kalır ve bu ekonomideki ücret hareketi için nominal yazılı koordinasyon olsa da, işletme düzeyindeki ücret pazarlığı sonuçlarını yönlendirmek zorunda değildir.

Japon endüstri ilişkileri çatışmacı olmamakla ünlüdür. İşletmenin ekonomik durumu ile işgücünün büyüklüğü arasında çok az karşılıklı bir ilişki bulunmakla kalmayıp Japon şirketlerinin nispeten kapalı bir işgücü piyasası ile tanımlanması da halen geçerlidir. Başka bir deyişle, en azından büyük firmalarda, hayat boyu istihdam geleneği, Japon firmalarında hakim olmaya devam etmektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak, üst yönetimin - İcra Kurulu Başkanı (CEO) ve CEO da dahil- kendilerinin sendika üyesi olduğu zamanlardaki kademelerden geçerek yükselmiş olması muhtemeldir. Bu, işgücü ve yönetim arasındaki çıkarların belirli bir yakınlığını veya benzerliğini pekiştirmektedir.

Krize yönelik sosyal diyalog önlemleri

Gelenekleri ve yapılarının bir sonucu olarak, Japon toplu pazarlığı, işgücü ve yönetim arasında bölünmeden daha ziyade mutabakat üretmektedir. Bunun bir kanıtı, müzakerelerin başlangıcındaki sendikanın ücret taleplerinin nihai ücret uzlaşmasından çok az oranda fark etme eğilimidir. Sosyal diyalog yoluyla krize yönelik yapılan temel ayarlama; böylece istihdam istikrarı herşeyden önce gelen mikro işletmelerde gerçekleşmiştir ve ücretler ile çalışma saatleri gibi intibak değişkenleri, ve yine, Hükümet'in istihdam istikrar sübvansiyonu ile sağlanmıştır.

Hükümet ile sosyal ortaklar arasında, 2009 yılının Mart ayında, işçiler ve yönetim arasında yapılan istişarelere dayanan ve işletme seviyesinde uygulanacak geniş önlemleri belirleyen İş İstikrarı ve İstihdam Yaratma üzerine bir sözleşme yapılmıştır. Sözleşmenin temel amacı istihdam istikrarının korunmasıdır. Hükümet, Nippon Keidanren, Japon Ticaret ve Sanayi Odası, Ulusal Küçük İşletme Dernekleri Federasyonu ve JTUC-RENGO arasındaki "ortak anlayış" Hükümet işgücü ve yönetimin, istihdam istikrarının ve iş yaratımının gerçekleşmesi için hep birlikte çalışma konusunda anlaşmalarını açıkça belirtmiştir.

Üçlü sözleşme, beş öncelikli alanı ele almıştır:

- Hükümet tarafından sübvansede edilen kısa çalışmayı, işten çıkarma yerine geçici işsizliği ve işgücüne talep olması durumunda istihdam fazlası çalışanların bir firmadan başka bir firmaya geçici transferini içeren; "Japon tarzı" iş paylaşımı sayesinde istihdamın muhafazasının daha da teşvik edilmesi,
- Mesleki eğitim, işe yerleştirme hizmetleri gibi istihdam güvenlik ağlarının artırılması ve güçlendirilmesi. İş paylaşımını kolaylaştırmak için eğitimin, Japon kamu istihdam hizmeti "Merhaba İş (Hello Work)" tarafından sağlanması,
- Mesleki eğitim alırken istihdam gücünü çekenler için geçim kaynaklarının istikrarı ve uzun süreli işsizler için istihdamın gerçekleştirilmesi. Amaç, "freeters" veya düzensiz iş değiştiren kişiler gibi işsizlik yardımı almaya uygun olmayanlara geçim desteği sağlaması,
- Sağlık hizmetleri ve çevre gibi gelecekte talep görecektir meslekler veya sektörlerle yoğunlaşan iş yaratımı,
- Üçlü sözleşmenin geniş kapsama yayılması ve taraflardan her birinin bu sözleşmede üstlenmeyi kabul ettiği rolere olan bağlılığı.

Bu üçlü sözleşmenin sonuçlarının kapsamlı bir değerlendirmesi mevcut değildir. Yine de bu, kriz sırasında işgücü piyasası problemlerinin karşılıklı mutabakata dayalı teşhisine örnek teşkil etmesi açısından önemlidir ve ne yapılması gerektiğine ilişkin karşılıklı mutabakata dayalı bir yaklaşım olarak da en az o kadar önemlidir.

Kısa çalışma, 2008-09 döneminde Japonya'da yaygın bir şekilde kullanılmış ve 2009 yılında tüm çalışanların yüzde 3'e yakını kısa çalışmaya başvurmuştur.

Bazı zorluklar

Japon endüstri ilişkileri sisteminin dayanak noktaları göreceli olarak değişirse de, Japon işgücü piyasası değişmiştir. Japonya'da geçici işçiler veya alt işveren işçilerinin sayısı ciddi oranda artarak 2007 yılında yaklaşık dört milyon işçiye veya işgücünün yüzde 1'ine ulaşmıştır. Geçici işçilerin, işsizlik yardımlarına sadece sınırlı erişimleri olduğu halde çoğu kriz sırasında işten çıkarılmıştır. Bu da genel işsizlik oranının neden çok az arttığını açıklamaktadır.

İşgücü piyasası; düzenli ve düzenli olmayan işçiler arasında önemli bir parçalanmışlık ile tanımlanmaktadır. İkinci grup işçiler; önemli ölçüde düşük kazançlar, sosyal koruma ve yan haklarla karşı karşıya kalmakta ve iş döngüsündeki gerileme durumlarında uyum değişkeni olarak görev yapmaktadır. Bu birtakım sonuçlara yol açmaktadır.

Düşen sendikalaşma oranı ile toplu pazarlık kapsamı da gitgide azalmaktadır ve günümüzde işçilerin yüzde 20'den azı toplu pazarlıktan faydalanmaktadır. Bunun kapsamı dışında kalanlar, vasıfsız ücretli işçilerin çoğu ve güvencesiz istihdamda olanlardır. Büyük işletmelerde ve kamu sektöründe ağırlıklı olarak aktif olan Japon çalışanları, daha önce yerine getirdiği geleneksel rolden çok farklı olarak gittikçe göreceli olarak durumu daha iyi olan ya da daha varlıklı işçilerin sesi olarak görülmektedir.

Toplu pazarlık yapısı ve basit gelenek yoluyla, sosyal diyalogun krizden toparlanma sürecine katkısı işletme düzeyinde gerçekleşmiştir. Bununla birlikte, işgücü piyasasının geriye kalan yüzde 80'inin performansı başarılıdır, bu sosyal diyalogun bir sonucu olmamıştır.

Kore Cumhuriyeti

Son dönem ekonomi ve işgücü piyasası eğilimleri

Belki de 1997 Asya Finansal Krizi tecrübesine sahip olduğu için, Kore Cumhuriyeti'nin Büyük Durgunluğa tepkisi çok hızlı ve sonuç olarak göreceli kısa zaman dilimi içerisinde olmuş, 2009'un ilk çeyreğinde ekonomi büyümeye dönmüş ve sonrasında da büyüme sürdürülmüştür. Konjonktüre karşı maliye politikası güçlü bir şekilde uygulanmış, KOBİ'lere

destek vurgulanmış ve Çin, Japonya ve ABD ile yapılan swap anlaşmaları ile kur desteklenmiştir. 2008 yılının dördüncü çeyreğinde ekonomik büyüme yüzde 4,7'ye düşmüştür. 2008 krizi, biri finansal kriz ve diğeri Asya'nın klasik ihracata dayalı ekonomilerinde ağır ticaret daralması ile olmak üzere, iki kanal yoluyla vurmuştur. 2009 yılının üçüncü çeyreğinde GSYH büyümesi yüzde 3,4 ile pozitif dönmüştür. Son yıllarda; büyüme 2015 yılında yüzde 2,5; 2016 yılında ise yüzde 2,6 ile baskılanmıştır ve 2017 yılı tahmininde önemli bir iyileşme beklenmemektedir.

OECD ülkeleri arasında, ülkedeki işgücü, en yüksek düzensiz, geçici ve sözleşmeli çalışan işçi oranına sahiptir. Toplam ücretli istihdamındaki işçilerin üçte biri düzensiz statülerde (koşullu, kısmi zamanlı, geçici, sözleşmeli) çalışmakta ve düzenli işçilerin kazandığı ücretin yüzde 62'sini kazanmakta, ayrıca daha kötü çalışma koşullarına sahiptirler. Düzensiz istihdamda, kadınlar, düşük vasıflı işçiler ve yaşlı işçiler baskın durumdadırlar. İşgücü piyasasını ikili işgücü piyasası olarak görmek abartı olmayacaktır; büyük şirketler (chaebol) ve kamu sektörü işletmelerindeki payı azalmakta olan düzenli ve korunmuş istihdam ile bunun çevreleyen daha yüksek paya sahip düşük ücretli ve düşük güvenceli işçilerden oluşmaktadır. Ülke, yaşlanan işçilerin yüksek payının yanı sıra düşük genç istihdam oranına sahiptir.

İster 1997 isterse 2008 yılında olsun, işgücü piyasasının üzerindeki temel etki işsizlik yoluyla olmamıştır. 2008 krizi sırasında Kore Cumhuriyeti, işçilerin işgücü piyasasıyla olan bağlantısını koparmamakta başarılı olan bir iş paylaşımı modeli uygulamıştır. 2007 ve 2012 arasında işsizlik oranı yüzde 3 ila 4 arasında seyretmiştir. 2016 yılında yüzde 3,7'ye ulaşmıştır. Ayrıca krizin etkileri, aynı dönemde oldukça sabit seyreden istihdam oranlarında da hissedilmemiştir.

2008 krizi civarındaki yıllarda serbest meslek ve geçici istihdamda sivri çıkışlar yaşanmış, fakat bunlar dramatik değil, yine ılımlı olmuştur.

Ücretler, özellikle 2008 ve 2009'da negatif yüzde 1 civarındaki reel ücret büyümesi ile ve yine 2011'de krizin bazı etkilerini absorbe etmiştir. 2012 itibarıyla reel ücretler pozitif büyümeyi sürdürmüştür.

Özetle, büyük işletmeler (chaebol) Kore ekonomisindeki güçlerini hiç kaybetmemiş ve düzensiz istihdam ile büyük işletmeler ve kamu kuruluşlarındaki güvenli düzenli işler arasındaki, belki de genişleyen, uçurumun pekiştiği gözükmektedir.

Sendika temsili

Kore, sendika "militanlığı" ile ünlüdür ve belki de bu, askeri hükümet altında yıllarca süren ücret baskılanmasını takiben sendikaların diğer hususların yanında tarihi ücret artışları kazandıkları 1987 "Büyük Mücadele"sinden beri tamamen hak edilmiştir. Militanlık şöhreti belki de zamanla, sendika üyeliğiyle doğru orantılı olarak düşmüştür.

1987 etrafındaki yıllarda işgücünün yüzde 20'sine yakın bir seviye ile tepe noktasına ulaşan Kore Cumhuriyeti'ndeki sendikalaşma oranı, günümüzde Fransa veya ABD'ye benzer şekilde yüzde 10'a yakın düzeydedir. Ülkede toplu iş sözleşmesinin teşmil olanağı olmadığı için, sendikalaşma oranı toplu pazarlık kapsama oranına eşittir.

Sosyal diyalogda çatı kuruluşlar, ülkedeki en eski sendika federasyonu olan ve Kore Cumhuriyeti'nin demokratik reformlarının öncesinden beri var olup, bu süreçleri sağ salim atlatan Kore İşçi Sendikaları Federasyonu (FKTU) ve 1990'ların ortalarında FKTU'ya militan bir rakip olarak kurulan ve de hükümet ve yönetim tercihleriyle aşırı uyumlu görülen Kore İşçi Sendikaları Konfederasyonu (KCTU)'dur. KCTU örgütlenme çabalarını öncelikle Kore Cumhuriyeti'nin ağır sanayi tabanında yoğunlaştırmaktadır. Günümüzde üyelik, her birinde yaklaşık 700.000 üye olmak üzere iki sendika arasında kabaca eşit olarak bölünmüştür.

İşveren tarafında başlıca muhatap, birçok diğer işveren federasyonu arasında kendini endüstri ilişkilerine adanmış olan Kore İşverenleri Federasyonu (KEF)'dir.

Toplu pazarlık

Toplu pazarlık işletme veya işyeri düzeyinde gerçekleşmektedir. Bu durum, iki üst örgütün, özellikle de KCTU'nun, toplu pazarlığı işkolu düzeyine taşımak için uzun süredir devam eden ilgisine rağmen böyledir. Bu çabalarında hayal

kırıklığına uğramışlardır ve işkolu düzeyindeki sözleşmelerin sadece çok az olduğu (örneğin; sağlık hizmetleri) değil aynı zamanda çok fazla bir öneminin olmadığı söylenebilir.

İşletme seviyesinde pazarlık yapan sendikalar genellikle yönetimle olan işbirlikleri için ödüllendirilmektedir ve kuşkusuz ortak çıkarların oluşmasının en muhtemel olduğu yer bu mikro seviyedir. 2012 yılındaki yasal değişiklik, kasıtlı veya kasıtsız olarak, federasyonların işkolu seviyesinde toplu pazarlık yapma umutlarını daha da azaltmıştır. İşyerinde çoklu sendikacılığa izin verme karşılığında kanun, ayrıca kazanan her şeyi alır şeklinde, tek müzakere birimi temsili kuralı getirmiştir. Bu süreçte kazananların işletme üstü pazarlık ile ilgilenme olasılığı düşüktür.

Eskiden sendika stratejisi olarak sıklıkla kullanılan ve müzakerelerden önce bile yapılan grevler son yıllarda neredeyse önemsiz hale gelecek kadar azalmıştır. Son yıllarda kamuoyu, sendika militanlığına antipati duymaya başlamıştır. Aynı zamanda, sendikaların içerden ve dışardan gelen algı problemleri yaşadığı görülmektedir. Sendikalar işgücünün seçkin kesimini, büyük holdinglerdeki (chaebol) düzenli işçileri, temsil etmekte; bunlara ilişkin ücret pazarlıkları çok sayıda örgütsüz ve düzensiz çalışanın veya KOBİ çalışanlarının ücretlerini zaten aşmaktadır. Bu durum, Kore Cumhuriyeti'ndeki endüstri ilişkilerinin mevcut ortamını göstermektedir.

Yeni bir trend, "bağımsız" sendikaların, diğer bir deyişle her iki büyük örgütün ikisine de bağlı olmayan sendikaların büyümesidir. Bunlar, yeni sendikalar olarak ya da büyük oranda KCTU'dan ayrılmış sendikalar olarak büyümüşlerdir. Sayıları 2005 yılından beri önemli ölçüde artmıştır. Bu eğilim, Kore Cumhuriyeti'nde sendikacılığın işletme seviyesinde güçlendiğini göstermektedir.

Son olarak; ekonomik zorluk ve göreceli sendikal kırılma ortamında, ana işverenler olarak holdinglerin (chaebol) daha fazla işgücü piyasası esnekliğine yönelik bir gündemi geliştirebildiği söylenebilir. Bunun temel özellikleri; ihtiyaç duyulan düzenli ve tam zamanlı çekirdek personeli muhafaza edecek şekilde diğerlerini azaltmak, yerel işgücü piyasasında kıdem bazlı terfiden daha ziyade liyakat bazlı terfiye geçmek ve dışardan hizmet alımına ve düzensiz istihdama daha fazla başvurmak olarak gözükmektedir.

Krizeye yönelik sosyal diyalog önlemleri

2009 ile 2012 yılları arasında hükümet, GSYH'nin yüzde 7'den fazlasına denk gelen büyük bir mali canlandırma programı uygulamıştır. Bu miktarın yarısı vergi indirimlerine karşılık gelirken, yüzde 20 civarı yeşil enerji ulaşım ağları dahil olmak üzere altyapı yatırımlarına harcanmış ve yüzde 16'sı işbaşı eğitimi, iş paylaşımı, işsizlik yardımları ve sosyal yardım programlarının genişletilmesini içeren işgücü piyasası tedbirlerine gitmiştir.

2009 yılının Şubat ayında hükümet, sosyal ortaklar ve sivil toplum gruplarıyla müzakere ederek "Büyük Sosyal Uzlaşma"yı kabul etmiştir. Bu sözleşmeye dayanarak hükümet, istihdamın korunması için sübvansiyonların artırılması ve yeterlilik şartlarının kolaylaştırılması dahil olmak üzere iş paylaşımı çabalarında sosyal ortaklara destek vermiştir. Örneğin; KO-Bİ'ler için sübvansiyonlar ücretlerin üçte ikisinden dörtte üçüne yükselirken, büyük işletmeler için bu sübvansiyonlar ücretlerin yarısından üçte ikisine yükselmiştir. En az 90.000 işi koruduğu hesaplanan iş paylaşımı programına 100 veya üzeri çalışana olan işyerlerinin yaklaşık yüzde 30'u katılmıştır.

İş koruma çabaları, doğrudan iş yaratmayı amaçlayan ve 810.000 yararlanıcıyı hedefleyen tedbirlerle tamamlanmıştır. Bu önlemler, düşük gelirli hane halklarına geçici işler sağlamayı ve yerel ekonomilerin toparlanmasını desteklemeyi amaçlayan "Umut Çalışması (Hopework)" programını içermektedir.

Zorluklar

Kore'de sendikal hareket dinamik ve sağlıklıdır; ülkenin otokratik bir toplumdan demokratik bir topluma geçişinde simgesel bir statüye sahiptir. Belki de en büyük zorluk, işgücü piyasasındaki parçalanmışlığın yanlış tarafında olma riskidir. Belirtildiği gibi, işgücü piyasasının önemli bir kısmı düzensiz, daha düşük ücretli ve daha az güvenceli istihdamdan oluşmaktadır. Dışarda kalanları örgütlemek için, yeniler dahil olmak üzere, sendikaların ortak çaba sarf etmesi

mantıklı yol olarak gözükmektedir. ILO defalarca, kanunlarını çalışma standartlarına uygun hale getirmek için değiştirmeye, düzensiz işçilerin haklarını ve güvencesini iyileştirmeye davet etmiştir.

Ülkenin işgücü piyasasının bileşimi hızlıca daha yüksek eğitim ve beceri seviyesine doğru evrilmektedir. Bu da sendikal etkinlik ve çekicilik için bir zorluk oluşturmaktadır.

Kore Cumhuriyeti, küresel ürün piyasası hakimiyetiyle ve yurt içi ekonomide nispeten haklarından mahrum edilmiş olanlarla uyumlu bir endüstri ilişkileri modeline ihtiyaç duymaktadır.

Hollanda

Son dönem ekonomi ve işgücü piyasası eğilimleri

Bu küçük açık ekonomi 2008 krizinden ağır biçimde etkilenirken, GSYH 2009 yılında yüzde 4'e yakın oranda ve 2012 yılında yeniden yüzde 1 civarında düşmüştür. Fakat toparlanma hızlı olmuştur ve reel GSYH büyümesinin, 2013-15 dönemindeki yüzde 1 oranını takiben, 2016-18 döneminde ortalama yüzde 2 oranında olması beklenmektedir. Hanehalkı tüketimi ve yatırım, artan istihdam ve ücretler nedeniyle, yakın dönemde büyümenin ana itici güçleri olmuştur.

İşsizlik oranı 2014 yılında yüzde 7,4 ile tepe noktasına ulaşırken, 2016 yılında yüzde 6'ya gerilemiş; 2017 yılında ise yüzde 5,2'ye ulaşacağı tahmin edilmektedir.

Kısmi süreli istihdam, 2015 yılında ortalama olarak yüzde 15'in üstünde gerçekleşirken, kadınlarda dörtte birinde üzerine çıkarak daha yüksek bir seviyededir. Kendi hesabına çalışma (başka hiçbir çalışanı olmayan) da hızla artarak toplam istihdamın yüzde 17'sine; mutlak rakam olarak ise bir milyondan fazla kişiye ulaşmıştır.

Reel ücretler, birkaç yıllık negatif büyüme sonrasında (2010-13 döneminde yıllık ortalama yüzde -1), 2014 ve 2015 yıllarında sırasıyla yüzde 0,6 ve 1,2 oranları ile pozitif büyümeye dönmüştür. Reel ücretler için görünüm, yılda yüzde 1'in üzerinde pozitif olarak büyümeye devam edeceği yönündedir.

Yılda iki kez belirlenen bir asgari ücret bulunmaktadır. 2014 yılında, asgari ücret, tam zamanlı çalışanların medyan ücretinin yüzde 49'u seviyesinde olmuştur.

Sendikalar

Kendisine üye 19 kuruluştan oluşan ve 2014 yılında 1,1 milyon üyesi olan Hollanda İşçi Sendikaları Konfederasyonu (Netherlands Trade Union Confederation- FNV) ile kendisine bağlı 7 kuruluştan oluşan ve 0,3 milyon üyesi olan Hollanda İşçi Sendikaları Federasyonu (The National Federation of Christian Trade Union-CNV), ülkedeki iki büyük işçi sendikaları federasyonlarıdır. Diğeri, büyük çoğunluğu profesyonellerden oluşan daha az üyeye sahip (60.000'den az) fakat daha fazla bağlı kuruluşu (50 civarı) olan Profesyoneller için Sendikalar Konfederasyonu (Trade Union Federation for Professionals- VCP)'dir.

2014 yılında, FNV'nin beş bağlı kuruluşu, güç kazanmak ve müzakere pozisyonunu daha iyi ayarlamak için tek bir bağlı kuruluş şeklinde birleşmeye karar vermişlerdir.

Tüm çalışanların yaklaşık yüzde 18'i sendika üyesidir; bu oran kamu çalışanları arasında daha yüksek (yüzde 34) fakat örneğin konaklama ve yemek hizmetlerinde çok daha düşüktür (yüzde 7).

Toplu pazarlık

Diyalog ve uzlaşma, Hollanda toplumunun temel taşlarından. Hükümet, parlamento ve siyasi partilerle sosyal ortaklar arasındaki sosyal diyalog ve istişareler Hollanda modelinin tanımlayıcı bir özelliğidir.

Toplu pazarlık, genelde işkolu düzeyinde gerçekleştirilir, fakat bazen işletme seviyesinde de yapılır. İkinci durum daha çok, büyük işletmelerde, özellikle de çok uluslu şirketlerde geçerlidir. Toplu pazarlığın yürütülmesi konusunda oldukça az düzenleme vardır. Yıllık yaklaşık 700 işkolu düzeyinde toplu sözleşme ve 500 işletme düzeyinde toplu sözleşme

yapılmaktadır. Her sözleşme ayrı müzakere edilmektedir; fakat ücretler ve çalışma saatleri konusunda aralarında koordinasyon bulunmaktadır. Çalışanların büyük çoğunluğu, işletme düzeyindeki toplu sözleşmelerden ziyade işkolu düzeyindeki toplu sözleşmeler kapsamındadır. Bununla birlikte, işletme düzeyindeki toplu sözleşmelere daha fazla özerklik verilmesiyle, işkolu düzeyindeki toplu sözleşmelerin çerçeve sözleşme olma eğilimi bulunmaktadır.

Toplu iş sözleşmeleri, sözleşmenin imzacılarını bağlamaktadır. Bir sözleşmeyi imzalayan işverenler, bir sendikaya üye olsun ya da olmasın, tüm çalışanlara aynı şartları ve koşulları sağlamak zorundadır. Eğer işkolunda çalışanlarının en az yüzde 55'i kapsanmışsa, taraflar, işkolu düzeyindeki toplu sözleşmenin kapsamının imzacılar dışındakilere de genişletilmesini, yani teşmil edilmesini talep edebilirler.

Bu mekanizma, her beş çalışandan sadece biri sendika üyesi iken, çalışanların yaklaşık yüzde 85'inin neden bir toplu iş sözleşmesi tarafından kapsandığını açıklamaktadır.

Müzakereler normalde her yıl Ocak ve Nisan ayları arasında tamamlansa da günümüzde bir yıllık yerine iki yıllık toplu sözleşmeler daha yaygındır. Sendika müzakerecileri, sendikanın ve federasyonun tavsiyelerini takip etme eğilimindedir.

Toplu pazarlık koordine edilmektedir. Her sonbaharda hükümet, işverenler ve sendikalarla ekonomik ve sosyal görünüm hakkında görüş alışverişinde bulunmak üzere toplanmaktadır.

Ayrıca, eşit temsil ile en büyük üç işçi sendikası konfederasyonu (FNV, CNV ve VCP) ve merkezi işveren kuruluşlarından oluşan, Çalışma Konseyi olarak adlandırılan bağımsız bir danışma organı önemli bir koordinasyon rolü oynamaktadır. Çalışma Konseyi'nin çeşitli uzman komiteleri (ücretler, sosyal güvenlik, emeklilik aylığı) vardır ve Konsey, sektörlerdeki toplu pazarlık müzakerecilerine tavsiyelerde bulunur ve özellikle işverenleri ve çalışanları doğrudan etkileyen istihdam, çalışma koşulları ve mesleki eğitim gibi konularda danışmanlık yapar.

Çalışma Konseyi'nin sosyal ortakları da hükümetle sosyal ve ekonomi politikaları konularında düzenli istişarelerde bulunur. Bazen bu istişareler, hükümetle bir Merkezi Sözleşme yapılmasına varabilir. Böyle bir sözleşme, sendikalar ve işverenler tarafından yapılan toplu iş sözleşmeleri için rehber ilkeler içerebilir, ayrıca kanunların revizyonu için teklifler de içerebilir. 2013 yılında anlaşmaya varılan Sosyal Sözleşme, buna bir örnektir.

Ek olarak, 11 işveren temsilcisi, 11 işçi temsilcisi ve hükümet tarafından görevlendirilen 11 uzmandan oluşan kanuni ve yetkili bir Ekonomik ve Sosyal Konsey, önemli bir danışma rolü oynamaktadır. Hükümet, tüm önemli ekonomi ve sosyal politika konularında bu Konsey'in görüşlerini ister. Bu nedenle, Konsey, kamu politikasını şekillendirmede önemli rol oynamaktadır.

Çalışma konseyleri

50 veya üzeri çalışanı olan tüm işyerlerinde bir çalışma konseyi kurulması zorunludur. Çalışma konseyi temel işçi temsil mekanizmasıdır. 50 veya üzeri çalışanı olan tüm işletmelerin yüzde 71'inde çalışma konseyleri bulunmaktadır ve büyük işletmelerin (200 veya üzeri çalışanı olan) neredeyse tamamında bir çalışma konseyi vardır. 10 ila 49 arası çalışanı olan işletmelerin ise yaklaşık yüzde 16'sı çalışma konseyine sahiptir. Küçük işletmelerde, bazı çalışma konseyi niteliklerinin aynısına sahip, bir yetki devri mekanizması bulunmaktadır.

Bir çalışma konseyindeki üye sayısı, işletmenin büyüklüğü ile artmaktadır.

Çalışma konseylerinin üyeleri, tüm çalışanlar tarafından normalde üç yıllık bir dönem için seçilirler. Çalışma konseyleri sendika organları değildir fakat seçilmiş üyelerin çoğu bir sendika üyesidir. Çalışma konseyleri ortalama ayda bir toplanırlar ve her 2-3 ayda bir işverenle buluşurlar.

Çalışma konseylerinin bilgi, istişare ve onaylama hakları vardır. Tüm önemli işletme kararları ve performansı hakkında bilgilendirilmeleri gerekmektedir. İşgücünü doğrudan etkileyen tüm konularda istişareler yapılmalıdır. Onay hakları; emeklilik, kar paylaşımı veya tasarruf programları; çalışma saatleri ve yıllık izin; maaş ve ücret skalası ve iş sınıflandırma programı; güvenlik ve sağlık; işe alım, işten çıkarma ve terfi; eğitim; personel değerlendirme; çalışanlar için sosyal yardım; işyeri düzeyinde

danışma; şikayetlerin ele alınması; genç işçilerin işletmedeki pozisyonu; çalışanlara ait kişisel verinin tutulması; ve işe devam kontrol sistemi gibi istihdam ve çalışma koşullarına ilişkin birtakım konuları kapsamaktadır.

Bir işveren, toplu iş sözleşmesi kapsamına girmediği, çalışma konseyinin onayı olmaksızın bu konularda düzenleme yapamaz, düzenlemeleri değiştiremez veya sona erdiremez. Eğer çalışma konseyi onayını vermezse, işveren her işkolunda kurulmuş olan ortak sendika yönetimi komisyonlarına ve ardından bölge mahkemesine başvurabilir.

Kanun, yalnızca işkolu toplu iş sözleşmelerinde işverenler ve sendikalar arasında ele alınan temel ücret ve çalışma koşulları konularını, toplu sözleşme daha adem-i merkezileşmiş bir müzakere öngörmediği müddetçe, çalışma konseylerinin müzakere edemeyeceğini açıkça belirtmektedir. Uygulamada durum daha esnektir. Günümüzde daha çok toplu iş sözleşmesi, çalışma konseylerine işveren ile müzakere etmeleri için alan bırakmaktadır.

Krize yönelik sosyal diyalog önlemleri

Sosyal ortakların baskısıyla Hükümet, ilk olarak 2008 yılının Aralık ayından 2009 yılının Mart ayına kadar kısa çalışmayı veya kısmi işsizliği sübvans eden özel bir önlem kabul etmiş, daha sonra bu önlem 2009 yılının Nisan ayından 2010 yılının Aralık ayına kadar ve sonrasında 2011 yılının Haziran ayına kadar uzatılmıştır. Ana yararlanıcılar arasında imalat sektöründeki yaşlı işçiler bulunmaktadır.

2009 yılının Mart ayında, sosyal ortaklar, Çalışma Konseyi aracılığıyla ücretlerden ziyade istihdam güvenliğine ve eğitime öncelik verme konusunda anlaşmıştır. Sözleşme, 2009 yılında yüzde 1 civarında düşüş ve 2010 yılında herhangi bir artış olmayacak şekilde ücret azaltımını içermektedir. Bunun karşılığında sözleşme, kısa çalışma finansmanının uzatılmasını, eğitim önlemleri ve esnek işgücünün daha iyi korunmasını istemektedir. Özellikle, kısa çalışma açıkça eğitim imkanlarına bağlanmıştır. Bu sözleşme, hükümetin katkısı ile hemen üçlü bir sözleşmeye dönüştürülmüştür.

2010 yılında sosyal diyalog, emeklilik yaşını kademeli olarak 2020 yılında 66'ya ve 2025 yılında 67'ye çıkaran bir toplu sözleşme ile, uzun süredir devam eden emeklilik yaşı konusuna odaklanmıştır. 2011 yılı itibarıyla, müzakerelerin ana konusu geçici ve kısa süreli işçiler olmuştur.

2013 yılında, işgücü piyasası reformları üzerine üçlü bir sözleşme (Sosyal Sözleşme olarak adlandırılan) kabul edilmiştir ve bu sayede hükümet, 2015 yılında parlamento tarafından kabul edilen bir dizi kanun tasarısını masaya yatırabilmiştir. Geçici işçilerin korunmasını genel olarak amaçlayan ve daimi işçilerle olan farkı azaltan üç önlem dikkat çekmektedir. İlki; bir kişinin iki yıla kadar olan süre içinde yapabileceği belirli süreli sözleşme sayısını en fazla üç ile sınırlandırarak çok yüksek olan geçici istihdamı azaltmak içindir. İkincisi; istihdamın sona erdirilmesine ilişkin hükümlerin yanı sıra artık sınırlandırılmış ve yaş yerine kıdeme bağlanmış olan kıdem tazminatı hesaplamasında değişiklik yapmayı amaçlamaktadır. Son olarak; toplu iş sözleşmeleri yardımları bu sürenin ötesine uzatabilecek olsa bile, işsizlik yardımlarında reform yapılarak en fazla yardım süresi 38 aydan 24 aya düşürülmüş ve 6 aydan fazla süredir işsiz olan bir kişinin mevcut herhangi bir iş teklifini kabul etmesi şartı getirilmiştir.

Güney Afrika²³

Son dönem ekonomi ve işgücü piyasası eğilimleri

Birçok Güney Afrikalıya göre, 2008 küresel finansal krizi başka yerde olan bir şeydi. Bu görüş, işlerini kaybeden; fakat bu gelişmeleri ille de belirli bir biçimde krize bağlamayanlar arasında da hakim olmuştur.

Bunun için sebepler bulunmaktadır. Küresel krizin başlarında, politikacılar ve hükümet yetkilileri dahil olmak üzere birçok Güney Afrikalı; krizin ülkeyi etkileyebileceğine inanmadılar çünkü ekonomik temeller çok sağlam görünmekteydi ve reel gayri safi yurtiçi hasıla (GSYH) 2005-2007 yılları arasında ortalama yüzde 5,5 büyüme ile istikrarlıydı. Daha da önemlisi, Güney Afrika uzun zamandır yüksek işsizlik seviyeleri, yoksulluk ve eşitsizlik ile nitelenen bir ülke olduğundan; kriz, ırk ayrımı döneminden beri zaten var olan zafiyetlere sadece dikkat çekmiştir.

23 Bu bölüm büyük oranda ILO'nun araştırma makalesine dayanmaktadır: , Renee Grawitzky, "collective bargaining in times of crisis: a case study of South Africa," Geneva, ILO, Industrial and Relations Dept., Working Paper no. 32, December

Ekonomik daralmanın ciddiyeti, 2009 yılının Mayıs ayında ilk çeyrek büyüme rakamlarının açıklanmasıyla can alıcı noktaya temas etmiştir. Göz ardı edilemeyecek olan gerçeklik, 2010 yılının ilk çeyreği itibarıyla bir milyondan fazla işin kaybedilmesi ve bunun sonucunda yüksek işsizlik probleminin daha da şiddetlenmesi ve yeni bin yılın ilk on yılındaki olumlu istihdam gelişmelerinin silinip gitmesidir.

Küresel kriz kök salarken birçoklarının dikkati, 2010 Futbol Dünya Kupası ve iktidardaki Afrika Ulusal Kongresi (ANC) içindeki siyasi liderlik değişimi gibi, başka yerlerdeydi. Gözlemciler, siyasi liderlikteki bu değişimin, ANC'nin Polokwane'deki ulusal konferansının başlangıcından 2009'daki seçimlerden sonraya kadar Hükümet'in işleyişini etkilediğini iddia etmektedirler. Bu dönemde etkin bir şekilde, yeni Hükümet iktidara gelene kadar siyasi bir boşluk olmuştur.

Güney Afrika'da mevcut işsizlik oranı yüzde 36,3 oranı ile yüksektir (Dünya Bankası) ve GSYH büyümesi yıllık yüzde 0,7 ile oldukça düzdür (Güney Afrika İstatistikleri-STATS SA).

İrk ayrımı dönemi sonrasında endüstri ilişkileri kurumları

İşgücü piyasası kurumları, 1994 yılı ilk demokratik seçimleri sonrasında alınan kararlarla tanımlanmıştır ve bu kurumlar sosyal ortakların (hükümet, işçi ve iş dünyası), kendi düzenlemeleri ve daha önemlisi sosyal diyalog üzerine odaklanma ile işgücü piyasası yönetimindeki rolünü desteklemeyi amaçlamıştır. Bu durum, hepsi de sosyal ortaklarca yönetilen Uzlaşma, Arabuluculuk ve Tahkim Komisyonu (CCMA), Ulusal Ekonomik Kalkınma ve Çalışma Konseyi (NED-LAC), Sektör Eğitim Öğretim Kurumu (SETA), İstihdam Koşulları Komisyonu (ECC) ve toplu pazarlık tarafında pazarlık konseyleri gibi üçlü organların oluşumunda gözlenmektedir.

Sendika temsili ve pazarlık yapısı

Güney Afrika'da yaklaşık iki milyon sendika üyesi bulunmaktadır ve çatı kuruluş durumundaki Güney Afrika Sendikaları Kongresi (COSATU), iktidardaki Afrika Ulusal Kongresi (ANC) ile yakından bağlantılı olan işçi sendikaları federasyonudur.

Toplu pazarlık çeşitli düzeylerde (sektör, işletme ve fabrika) gerçekleşmektedir. Toplu pazarlık için anahtar konumda olan fakat tek sorumlu olmayan kurum pazarlık konseyleridir. Pazarlık konseylerinin yanı sıra, merkezi toplu pazarlık, diğerleri arasında; madencilik, otomotiv imalatı, sözleşmeli temizlik ve özel güvenlik gibi alanlarda bulunan kanunla kurulmayan yapılarda da gerçekleştirilmektedir. Pazarlık, aynı zamanda işletme ve/veya fabrika seviyesinde gerçekleşir ve de sınırlı pazarlık ve sendikal örgütlenme olması halinde ücretler, ECC tarafından yapılan tavsiyeler doğrultusunda Çalışma Bakanlığı tarafından ilan edilen sektör bazlı tespitlerle belirlenir.

Halen, hem özel sektör hem de kamu sektöründe (ulusal ve yerel hükümet dahil olmak üzere) 2,5 milyon işçiyi kapsayan 47 pazarlık konseyi bulunmaktadır. Son yıllarda toplu pazarlıkta kamunun önemi giderek artmaktadır ve pazarlık konseyi kapsamının yüzde 50'den fazlası kamu hizmeti (yerel yönetim dahil) ile bağlantılıdır.

Krizle yönelik sosyal diyalog önlemleri: Ulusal Çerçeve Sözleşmesi (NFA)

Güney Afrika'nın küresel krize yönelik tedbirleri, diğer ülkelerden kısa bir süre sonra, eski Başkan Motlanthe'nin küresel ekonomik krizin getirdiği zorlukları görüşmek üzere 4 Aralık 2008 tarihinde sosyal ortaklarla toplantı yaptığı zaman başlamıştır. Toplantıda sosyal ortaklar, bu zorlukların üstesinden gelmek için ülkenin yüzleştiği zorlu ekonomik koşullara toplu olarak önlem alınması gerektiği konusunda hemfikir olmuşlardır.

Böylece, tarafların ilgili seçim bölgelerinin farklı gündemlerini birleştirme girişiminde bulunduğu nispeten kısa ancak yoğun bir süreç başlamıştır. Hükümet, sürecin amacının yeni bir ekonomi politikası geliştirmek değil, krizin sonuçlarıyla baş etmek için geçici bir müdahale olduğunu ileri sürmüştür. Son dakika çekinceleri ve 13 taslağa rağmen, taraflar nihayetinde Başkanlık Çalışma Grubu'na bir taslak çerçeve sunmuş ve 19 Şubat 2009 tarihinde "Uluslararası Ekonomik Krize yönelik Güney Afrika'nın Önlemleri Çerçeve Sözleşmesi (NFA)" yayımlanmıştır.

Hükümet'in krize yönelik önlemlerinin tüm unsurları 11 Şubat 2009'da Parlamento'da ilan edilen 2009/10 ulusal büt-

çesine dahil edilmiştir. Bu unsurlar arasında, kamu harcamalarını artırma taahhüdü (altyapı programlarıyla bağlantılı olarak), mevcut Genişletilmiş Kamu Çalışmaları Programı (EPWP) güçlendirilmesi ve İşsizlik Sigortası Fonu'nun (UIF) işsizlere daha geniş yardımlar sağlayacak şekilde nasıl yeniden yapılandırılacağı konusunu incelemeyi içermiştir.

Çerçevenin temel ilkeleri; ekonomik krizin yükünün yoksullara ve dezavantajlı gruplara yüklenmemesini, büyümeyi destekleyen faaliyetlerin ve insana yakışır işlerin korunması ve kamu sektöründeki yüksek altyapı yatırımlarının sürdürülmesini sağlamaktır. Hükümet; dezavantajlı bireyler ve gruplar için hem sosyal güvenlik hem de sosyal hizmet taahhütlerini genişletmeye, özellikle dezavantajlı grupları tarımsal destek planlarıyla desteklemeye karar vermiştir.

İşlerini kaybeden kayıtlı sektör işçileri UIF'den ve İşten Çıkarma Eğitim Programı'ndan (TLS) destek alabilmişlerdir, devlet otomotiv ve giyim sektörleri dahil olmak üzere sıkıntı içindeki sektörlerde destek verirken, sıkıntı çeken küçük işletmelere devlet hizmetleri için daha hızlı ödemeler şeklinde ve krediye erişimi arttırmayı ve daha esnek geri ödeme süreleri sunmayı amaçlayan girişimlerle biraz rahatlama sağlamıştır.

NFA'nın uygulanması

Sözleşmenin imzalanması, büyük bir başarı ve diğer ülkeler için bir model olarak takdir edilmiştir. Fakat, uygulama kısmen seçimler nedeniyle ertelenmiş, ancak 2009 yılı Haziran ayı itibarıyla sadece bazı bölgelerde uygulanmıştır. 2009 yılının Temmuz ayından itibaren yeni kurulan Ekonomik Kalkınma Bölümü (DED), NFA'nın uygulanmasına öncülük etmiştir. Bakanlık sosyal ortakların liderliğinden oluşan on bir ekibi bir araya getirmiştir.

NFA'nın uygulanmasının çeşitli evrelerde gerçekleştirilmesi gerekiyordu ve bu çalışmanın amacı için odak, toplu pazarlık ile bağlantılı müdahaleler yani, İşten Çıkarma Eğitim Programı (istihdam görev ekibinin müdahalelerinden birinin bir parçasını oluşturmuştur) ve sıkıntılı sektörler için yardım üzerinde olmaktadır.

TLS'nin uygulanmasının ilk aşaması bir fon kurulmasını gerektirmiştir. İkinci aşama; bunu yönetmek için bir kurumun oluşturulmasını ve aynı zamanda beraber çalışılacak olan ilgili kurumların da oluşturulmasının sağlanmasını gerektirmiştir. NFA'da vurgulandığı şekliyle amaç *"personel sayısını azaltmayı engellemeye yönelik diğer önlemler yanında, tarafların dikkate alacağı başka bir seçenek ise; işten çıkarılanları eğitmektir (...), normalde işverenlerin onları olağan bir şekilde işten çıkaracağı ve ekonomik daralma zamanında getirilecek şartlarla istihdamda tutulacak olan işçiler, gelecekteki ekonomik toparlanma için yatırım olarak yeniden beceri kazandırılacaktır."*

Program, işçilerin üç ay boyunca eğitim alabilmesini ve bu süre zarfında şirketin sadece temel sosyal paketi ödemesi gerekliliğini (diğerleri yanında emeklilik katkıları) temin etmiştir. Çalışanlar işte kalmaya devam etmiş ve ek olarak aylık belirli bir maksimum değere kadar maaşlarının yarısını almışlardır.

Programa CCMA veya belirlenmiş katılımcı SETA'lar aracılığıyla erişilebilmiştir. Bir işveren, sendika veya çalışan CCMA'dan işten çıkarma eğitim sözleşmesinin imzalanmasının kolaylaştırılmasını isteyebilir; alternatif olarak taraflar bu gibi bir sözleşmeyi bağımsız bir şekilde imzalayabilir ve kabul edilen kurallarla uyumlu olup olmadığının teyidi için CCMA'ya sunabilir. Yaklaşık 200 CCMA komiseri bilgilendirilmiş ve 37'si işten çıkarma eğitim başvurularını kolaylaştırmak için eğitilmiştir. Programın uygulama hacmini arttırmak için, DED tarafından çeşitli sektörler ve illerde hedefli çalıştaylar düzenlenmiştir. 2010 yılı Ağustos ayı itibarıyla, yaklaşık 6.083 işçi işten çıkarılmak yerine eğitime yerleştirilmiştir.

TLS'ye paralel olarak, toplu pazarlık konseyleri, özellikle imalat ve madencilikte, birkaç kısa çalışma düzenlemesi müzakere etmiştir. Kısa çalışmaya bazı durumlarda eğitim önlemleri eşlik etmiş; diğer durumlarda azaltılmış çalışma saatleri, azaltılmış ücret ve daha düşük saatlik ücret ile paralel gitmiştir. Otomotiv sektörü kendi işgücünü eğitmek için TLS'yi yoğun bir şekilde kullanmıştır. Bazı işletmeler, gönüllü işten çıkarma önlemlerini müzakere etmiştir. İnşaat sektöründe iş rotasyonuna karar verilmiş ve işçiler iki haftalık vardiyalar şeklinde çalışmışlardır.

Müzakerelerin önemli bir unsuru, sözleşmeli işgücü ve işgücü araçlarının kullanımı konusunu ele almıştır. Bazı pazar-

lık konseylerinde sözleşmeli işgücü araçlarının tamamen kaldırılmasını sağlarken diğerlerinde daimi istihdama denk gelen bir artış olması ve toplam istihdamın en çok üçte biri şeklinde sınır konulması yoluyla sözleşmeli işgücü kullanımını düzenlemiştir.

NFA'da sosyal ortakların rolü

Genel olarak TLS'nin kullanılması yavaş ve etkisi sınırlı olmuştur. Yeni bir program olarak kurumların bilgiyi yayması ve işleyişine hakim olması zaman almıştır. Benzer şekilde toplu pazarlık, ücretler ve iş güvenliğini korumada sınırlı bir rol oynamıştır. Müzakere deneyimi kazanılmış olsa da sosyal ortakların kapasitesi ve kaynakları zayıf olmuştur. Zayıf yönler arasında müzakere becerisi eksikliği, müzakerecilerin yüksek devir oranı ve bilgiye ve de kaynaklara yetersiz erişim bulunmaktadır.

Hükümet tarafında ise, koordinasyon ve uygulama kapasitesi sorunları NFA'nın uygulanmasında zorluk çıkarmıştır.

Kaynakça

- AICESIS. International Association of Economic and Social Councils and Similar Institutions, information on members, erişim adresi: www.aicesis.org
- Baccaro, L. and Heeb, S. 2011. *Social dialogue during the financial and economic crisis: Results from the ILO/WB inventory using a Boolean analysis on 44 countries*, Dialogue working paper No.31, November, ILO, Geneva.
- Baccaro and Heeb. 2011. Eurofound, Social dialogue in times of global economic crisis, European Union, 2012; ve ülke özetleri, erişim adresi: www.dol.gov/ilab/diplomacy/G20_ministersmeeting/country-stats.htm
- Balaban, U. 2016. 2015. *Annual review of labour relations and social dialogue Turkey*, April, Friedrich-Ebert Stiftung, Bratislava.
- Cardoso, A. Gindin, J. 2009. *Industrial relations and collective bargaining: Argentina, Brazil and Mexico compared*, Dialogue working paper No.5, ILO, Geneva.
- Conference Board. 2016. *Productivity Brief – Summary Tables, Total Economy Database*, November.
- Ercan, H., Taymaz, E., Yeldan, E. 2010. *Crisis and Turkey, Impact analysis of crisis response measures*, ILO, Ankara.
- Ercan, H. 2010. *Worlds apart? The State of Labour Market Policy Evaluation in Turkey and the UK*, GHK Consulting and CERGE-EI, paper commissioned by the European Commission.
- European Commission. 2015. *Industrial Relations in Europe 2014*, European Commission Directorate General for Employment and Social Affairs, Brussels.
- Eurofound. 2012. *Quality of Life in Europe – After the Crisis*, European Union, Luxembourg.
- _____. 2012. *Social dialogue in times of global economic crisis*, European Union, Luxembourg.
- _____. 2014. *Changes to wage-setting mechanisms in the context of the crisis and the EU's new economic governance regime*, European Union, Luxembourg.
- _____. 2014. *Impact of the Crisis on Industrial Relations*, European Union, Luxembourg.
- _____. 2015. *Collective Bargaining in Europe in the 21st Century*, European Union, Luxembourg.
- European Trade Union Confederation. 2010. Turkish trade unions and industrial relations, April, erişim adresi: https://www.etuc.org/IMG/pdf/TURKISH_3.pdf
- European Trade Union Institute, erişim adresi: website www.worker-participation.eu
- Eyraud, F., Saget, C. 2005. *The fundamentals of minimum wage fixing*, ILO, Geneva.
- Freeman, R. and Medoff, J. 1984. *What do Unions do?* Basic Books, New York.
- Fressinet, J. 2011. "Négociations interprofessionnelles et crise économique" in *Revue de l'IREs*, 2011/2, No.69, Paris.
- Ghellab, Y. 2009. *Recovering from the crisis through social dialogue*, Dialogue in Brief No.1, November, ILO, Geneva.
- _____, Papadakis, K. 2011. *The politics of economic adjustment in Europe: State unilateralism or social dialogue?* ILO, Geneva.
- Glassner, V., Keune, M. 2010. *Negotiating the Crisis? Collective bargaining in Europe during the economic downturn*, Dialogue Working Paper No.10, ILO, Geneva.
- Grawitsky, R. 2011. *Collective Bargaining in times of crisis: a case study of South Africa*, ILO Working Paper No. 32, Pretoria.

Guardiancich, I., Molina, O. (eds) 2017. *Talking through the crisis, Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries*, ILO, Geneva.

Hyman, R. 2010. *Social dialogue and industrial relations during the economic crisis: Innovative practices or business as usual?*, Working Paper No.10, Industrial and employment relations department, March, ILO, Geneva.

ILO. 2010. *Employment and social protection policies from crisis to recovery and beyond: A review of experience*, Report to the G20 Labour and Employment Ministers Meeting, April, Washington DC.

ILO and World Bank. 2012. *Inventory of Policy Responses to the Financial and Economic Crisis*, Joint Synthesis Report, Geneva and Washington DC.

ILO. 2013. *Social Dialogue*, Report VI, International Labour Conference, 102nd Session, 2013, Geneva.

ILO. 2014. *Minimum wage systems*, Report III (Part 1B), International Labour Conference, 103rd Session, 2014, Geneva.

ILO. 2015. *Key Indicators of the Labour Market (KILM)*, ninth edition with on-line updating, Geneva.

ILO. 2017. *Global Wage Report 2016/17, Wage Inequality in the Workplace*, Geneva.

ILO. 2017. *World Employment and Social Outlook, Trends 2017*, Geneva.

ILO, IMF, OECD, World Bank. 2015. *G20 Labour Markets in 2015: Strengthening the link between growth and employment*, Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministers Meeting and Joint Meeting with G20 Finance Ministers, Ankara, Turkey, 3-4 September 2015.

IMF, ILO, OECD, World Bank. 2015. *Income inequality and labour income share in G20 countries: Trends, Impacts and Causes*, Report prepared for the G20 Labour and Employment Ministers Meeting and Joint Meeting with G20 Finance Ministers, Ankara, Turkey, 3-4 September 2015.

International Labour Review, *What future for industrial relations?* Volume 154/1 March 2015.

IMF. 2016. *World Economic Outlook, Too Slow for Too long*. April, Washington DC.

IMF. 2017. *World Economic Outlook, Gaining Momentum?* April, Washington DC.

Jaumotte, F., Osorio Buitron, C. 2015. *Inequality and Labor Market Institutions*, Staff Discussion Note 15/14, July, IMF, Washington DC.

Kostekli, S. 2011. *The 2008-2009 crisis and short-time working schemes as a flexicurity alternative: the Turkish example*, paper presented at the 8th EuroFrame conference on "Labour Markets after the crisis: policy challenges for the EU economies", Helsinki.

Ministry of Labour and Social Security, General Directorate of Labour, *Labour Statistics*, various issues, Ankara.

OECD. 2010. *Employment Outlook*. Paris.

OECD. 2017. *Employment Outlook*. Paris.

Rychly, L. 2009. *Social dialogue in times of crisis: Finding better solutions*, Dialogue working paper No.1, ILO, Geneva.

Sengenberger, W. and D. Campbell. 1994. *Creating Economic Opportunities: the role of labour standards in economic restructuring*, ILO, Geneva.

TEPAV. 2012. *The economic crisis impact on industrial relations national system in Turkey: Policy responses as key recovery tools*, National research report, November, Ankara.

Toke, A., Tzannatos, Z. 2002. *Unions and Collective Bargaining, Economic Effects in a Global Environment*, World Bank, Washington DC.

UN Economic Commission for Europe (UNECE) Statistical database, on-line, various years.

Visser, J. 2016. ICTWSS database Version 5.1, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, on-line

_____. 2016. "What happened to collective bargaining during the great recession?" in *IZA Journal of Labour Policy*, Vol. 5, no. 9.