

Sosyal Diyalog - Temel Nitelikleri Ve Türkiye'de Sosyal Diyaloga İlişkin Genel Bir Değerlendirme

Dr. Özlem İŞİĞİÇOK

Uludağ Üniversitesi - İ.İ.B.F. - Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

GİRİŞ

Endüstri ilişkileri sisteminde barış ve istikrarın sürekliliğinin sağlanmasında, bu sistemin aktörleri olan işçi, işveren ve hükümet temsilcileri arasında karşılıklı diyalog ve işbirliğine dayalı uyum büyük bir önem taşımaktadır. Nitekim, 2000'li yılları karşılamaya hazırlandığımız şu günlerde; küreselleşme sürecinin her alanda yarattığı köklü değişim ve yoğun uluslararası rekabet koşullarında bu durum giderek çok daha önemli hale gelmiştir. Ekonomik ve siyasal sistemin bir alt sistemi olarak tanımlanan endüstri ilişkileri sistemi de bu değişimden büyük ölçüde etkilenmektedir. Bu nedenle; tüm ülkelerin endüstri ilişkileri sisteminde işçi-işveren-hükümet temsilcileri arasında karşılıklı diyalog, işbirliği ve uyuma her zamankinden daha fazla gereksinim duyulmaktadır.

İşte bu gereksinim de günümüzde "sosyal diyalog" adı verilen bir olgunun gündeme gelmesine ve tartışılmasına yol açmıştır. Bu bakımdan sosyal diyalog küreselleşme sürecinin endüstri ilişkileri sistemi üzerinde yarattığı değişim ve dönüşümün bir boyutu olarak değerlendirilmekte ve gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Bu nedenle, bu olguyu daha yakından tanımak ve ülkemiz açısından irdelemek yararlı olacaktır. Bu amaçla, çalışmada öncelikle sosyal diyalogun tanımı ve temel nitelikleri incelenecek, ardından da sosyal diyalog bakımından ülkemizdeki gelişmeler irdelenecektir.

A. Sosyal Diyalogun Tanımı ve Temel Nitelikleri: Amacı, Koşulları ve Araçları

a. Sosyal Diyalogun Tanımı

Sosyal diyalog; en genel anlatımla demokratik siyasal rejimi benimsemiş ülkelerde sosyal taraf olarak nitelendirilen işçi ve işveren üst örgütü temsilcilerinin toplumda yer alan diğer organize çıkar grubu temsilcileri ile birlikte temel ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılmaları olarak tanımlanmaktadır. Bir başka deyişle; sosyal diyalog, sosyal taraf temsilcileri ile diğer organize çıkar grupları temsilcilerine makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılma olanağı sağlayan yegâne mekanizmadır.

b. Sosyal Diyalogun Temel Nitelikleri: Amacı, Koşulları ve Araçları

Sosyal diyalog kavramının daha açık ve net olarak irdelenebilmesi için amacı, koşulları ve araçlarından oluşan temel niteliklerinin genel olarak incelenmesi yararlı olacaktır.

1. Sosyal Diyalogun Amacı

Sosyal diyalogun amacı, belli başlı iki ana başlık altında toplanabilir. Bunlar:

- a) Sosyal taraf olarak nitelendirilen işçi ve işveren üst örgütü temsilcilerinin farklı ve uyuşmayan görüş ve tutumları arasında uzlaşma sağlanarak, barışçıl bir endüstri ilişki sisteminin yaratılması
- b) Makro düzeyde karşılaşılan ekonomik ve sosyal sorunları gidermeye yönelik etkin politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına sosyal taraflar ile diğer organize çıkar grubu temsilcilerinin de katılımının sağlanmasıdır.

Nitekim, sosyal diyalog bir taraftan sosyal taraflar arasında etkin bir görüş alışverişi, işbirliği, uyum ve uzlaşma yaratarak barışçıl bir endüstri ilişkileri sistemi tesis etmekte; diğer taraftan da sosyal taraflar ile sivil toplum örgütü temsilcilerine makro düzeyde ekonomik ve sosyal politikaların belirlenmesi ve uygulanmasına katılma olanağı sunmaktadır.

2. Sosyal Diyalogun Koşulları

Sosyal diyalogun yukarıda ifade edilen amaçlarına ulaşılabilmesi ise; kuşkusuz bir takım koşulların yerine getirilmesiyle mümkün olabilmektedir. Bu koşullar ise genel olarak şu şekilde sıralanabilir:

- a) Tarafların herhangi bir zorlama olmaksızın gönüllü olarak bir araya gelmeleri, sosyal diyalog mekanizması ve sonuçlarına güven duymaları, bir başka deyişle, gönüllü bir işbirliğine eğilimli olmaları,
- b) Ülkenin kültürel geçmişinin uzlaşma ağırlıklı olması, yani kültürel yapısının çatışmadan uzak olması,
- c) Ülkenin siyasal yapısının demokrasiye dayalı olması, diğer bir ifade ile siyasal yapının taraflar arası görüş alışverişi, işbirliği ve katılım faaliyetlerine olanak sağlayan özelliklere sahip olması,
- d) Tarafların çıkar birliği içinde ortak çalışmalarına olanak sağlayacak, kuruluşu yasal temele dayalı resmi danışma kurumlarının varlığı ve tarafların bu kurumların çatısı altında düzenli aralıklarla bir araya gelmeleri,
- e) Nihayet son olarak da; tarafların arzu etmeleri halinde uzlaşma sağladıkları konular üzerinde yazılı anlaşma yapmalarına olanak sağlayacak yasal mevzuatın varlığı.

Bu koşullar genel olarak incelendiğinde; sosyal diyalogu başarıya ulaştıran temel koşulların kültürel, siyasal, kurumsal ve yasal koşullar olmak üzere belli başlı dört başlık altında toplandığı görülmektedir. Nitekim, günümüzde sosyal diyalog sürecinin başarı ile yürütüldüğü pek çok Avrupa Birliği (AB) üyesi ülkede bu koşulların varlığını görmek mümkündür.

3. Sosyal Diyalogun Araçları

Bu sürecin temel niteliklerinden sonuncusu ise; diyalogu işlevsel kılan araçlarıdır. Bir başka deyişle; sosyal diyalog, ancak bu araçların varlığı ve etkin çalışması sonucu işlevsel hale gelmektedir. Sosyal diyalogun iki temel aracı bulunmaktadır. Bunlardan ilki toplumsal anlaşmalar ikincisi ise, resmi danışma konseyleridir.

a. Temel Anlaşmalar

Sosyal diyalogun araçlarından ilkinin oluşturan toplumsal anlaşmalar; tarafların karşılıklı görüş alışverişi ve işbirliği girişimleri sonucunda, üzerinde uzlaşma sağladıkları konuları içeren yazılı metinlerdir. Bu anlaşmaların tarihsel kökeni, 18. yüzyılın sonları ile 19. yüzyılın başlarına dek

uzanmaktadır. İlk toplumsal anlaşma örneklerine İskandinav ülkelerinde rastlanmaktadır. Nitekim, 1899 yılında Danimarka'da imzalanan ve "Eylül Anlaşması" adı verilen anlaşma, tarihte bilinen en eski anlaşma örneğini oluşturmaktadır. Eylül Anlaşması ile taraflar çalışma ilişkilerinin yürütülmesinde grev ve lokavt ilan etme kuralları üzerinde anlaşma sağlayarak, işçi sendikaları ile işverenlerin yetki alanlarını belirlemişlerdir.

Geçmişten günümüze süregelen toplumsal anlaşmalar, çalışma yaşamında barış sağlamak amacını taşımış ve tarafların üzerinde anlaşmaya vardıkları konuları içermiştir. Ancak, II. Dünya Savaşı yıllarında, çeşitli Avrupa ülkelerinde, ücretlere ilişkin düzenlemelere de yer verilmiştir. Günümüzde ise, istihdam politikaları, emek piyasasında esnekliğin sağlanması gibi konular toplumsal anlaşmaların temel konularını oluşturmaktadır. Nitekim, İtalya'da 23 Temmuz 1993 tarihinde hükümet, işçi ve işveren kesimleri arasında imzalanan Ulusal Çalışma Anlaşması, gelir ve istihdam politikası, müzakerelerin çerçevesi, işgücü piyasası politikaları ve verimlilik sistemini destekleyici stratejiler olmak üzere dört ana bölümden oluşmaktadır. Yine, Almanya'da, 24 Ocak 1996 tarihinde hükümet, işçi ve işveren tarafları arasında İstihdam ve Ulusal Sanayii Koruma Anlaşması imzalanmıştır. Anlaşmanın temel amacı, ülkede büyümenin güçlendirilmesi, işsizliğin azaltılarak, istihdamın istikrarlı bir hale getirilmesidir. Bu amaçla taraflar küçük ve orta ölçekli işletmeleri destekleme, kamu bütçelerinin sınırlandırılması, özel sektörün güçlendirilmesi, vergi sisteminin iyileştirilmesi, erken emeklilik uygulaması, çalışma sürelerinin düzenlenmesi, yeni iş alanları yaratılması gibi konularda anlaşmaya varmışlardır.

b. Resmi Danışma Konseyleri

Sosyal diyalog mekanizmasını işlevsel kılan araçlarından ikincisi ise; resmi danışma konseyleridir. Resmi danışma konseyleri, sosyal taraflar arasında yürütülen görüş alışverişi ve işbirliği faaliyetlerine kurumsal bir zemin oluşturan danışma organlarıdır. Günümüzde pek çok gelişmiş ülke yanında, bazı gelişmekte olan ülkelerde de faaliyet gösteren bu konseylerin tarihsel kökenleri II. Dünya Savaşı yıllarına dayanmaktadır. Gerçekten II. Dünya Savaşı izleyen yıllarda Batı Avrupa ülkelerinin çoğunda bu tür konseylerin kurulduğu bilinmektedir.

Bu konseyler ülkeden ülkeye ve özellikle faaliyet alanlarına göre farklı adlar taşıyabilmektedir. Nitekim, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Çalışma Konseyi Danışma Konseyi, Ekonomi Konseyi, Ulusal Çalışma Konseyi ya da Ulusal Kalkınma Konseyi bu tür danışma konseylerine verilen en yaygın adların başında gelmektedir.

Resmi danışma konseyleri genellikle yasa aracılığıyla kurulmaktadır. Konseyin hukuksal dayanağı oluşturan yasalar, konseyin kurumsal yapısını ve işlevlerini ayrıntılı bir şekilde düzenlemektedir. Bununla birlikte, kimi bazı ülkelerde ülke Anayasası'na ya da kanun hükmünde kararnameye dayalı olarak kurulmuş konseylere de rastlanmaktadır. Nitekim, Fransa Ekonomik ve Sosyal Konseyi, ülke Anayasası'nın 69, 70 ve 71. Maddelerinde, Konseyin statüsünü düzenleyen hükümler içermesi nedeniyle, Anayasal temele dayalı tek resmi danışma konseyi olma sıfatını taşımaktadır. Buna karşılık, Portekiz Sosyal Danışma Daimi Konseyi, kanun hükmünde kararname ile kurulmuştur. Ancak Fransa ve Portekiz'deki resmi danışma konseyleri bu alandaki istisnai durumları yansıtmakta, bu iki ülke dışındaki diğer ülkelerde konseylerin tamamının yasa aracılığıyla kurulduğu görülmektedir.

Resmi danışma konseylerinin üyeleri, işçi, işveren üst örgütü temsilcileri ve hükümet temsilcileri ile diğer sivil toplum örgütü temsilcilerinden oluşmaktadır. Bununla birlikte, bu üye kompozisyonu ülkeden ülkeye, her ülkenin endüstri ilişkileri sistemine ve özellikle konseyin faaliyet alanına bağlı olarak değişmektedir. Bir başka deyişle; resmi danışma konseylerinin üyeleri kimi ülkelerde işçi-işveren üst örgütü temsilcilerinden oluşarak ikili yapı arz ederken, diğer bazı ülkelerde işçi işveren üst örgütü temsilcileri ve hükümet temsilcilerinden oluşarak üçlü yapı arz etmekte, buna karşılık bazı ülkelerde ise; işçi-işveren-hükümet temsilcilerinden oluşan bu üçlü yapıya, diğer sivil toplum örgütü temsilcilerinde katılımıyla çok taraflı bir yapı sergileyebilmektedir.

Resmi danışma konseylerinin temel işlevleri faaliyet alanlarına giren konularda, ülke hükümetlerine danışmanlık yapmaktır. Bir başka deyişle konseyler faaliyet alanlarına göre, ülkede yaşanan ekonomik ve sosyal sorunları makro düzeyde analiz ederek, ülke hükümetlerine yardımcı etkin çözümler üretmektedir. Bununla birlikte, bu tür konseylerin aldıkları kararlar danışma (istişari) niteliğinde olduğundan herhangi bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır. Bu nedenle, kararların uygulanmamasının bir yaptırımı yoktur. Ancak kararların bağlayıcı olmaması, konseylerin saygınlığını etkilememektedir. Nitekim, günümüzde pek çok Avrupa Birliği üyesi ülkede konseyler faaliyetlerini başarı ile yürütmekte aldıkları kararlar ile ülke hükümetlerine danışmanlık yapmaktadırlar.

B. Türkiye’de Sosyal Diyalog

Ülkemizde sosyal diyalog yönündeki ilk somut adım, bu alandaki ilk ve tek örneği oluşturan 20 Temmuz 1978 tarihli Toplumsal Anlaşma’dır. Anlaşma dönemin Başbakanı Bülent Ecevit ile dönemin Türk-İş Genel Başkanı Halil Tunç arasında yapılmıştır. Yalnızca kamu kesimini kapsayan Anlaşma’nın temel amacı; kamu kesiminde işçi-işveren ilişkilerini düzenleyerek, sağlıklı ve barışçıl bir çalışma yaşamının oluşturulmasıdır. Bu amaçla, Hükümet ve Türk-İş temsilcileri ücret politikası ve işçi-işveren ilişkilerinde ortaya çıkan temel sorunları ele alarak, toplu pazarlık, iş hukuku, yönetime katılma ile ilgili ayrıntılı hükümler üzerinde görüş birliğine ulaşmışlardır. Toplumsal Anlaşma, 7 Eylül 1979 tarihine kadar, yalnızca on dört ay yürürlükte kalmıştır. Anlaşma’nın arzulanan başarıya ulaşamamasında kuşkusuz, pek çok faktörün etkisi söz konusu olmuştur. Bunların içerisinde, Anlaşma’ya taraf oluşturan hükümetin kısa ömürlü oluşu ve yeni bir hükümetin göreve gelmesi ile Türk Sendikal Hareketi’nin bölünmüşlüğü’nün yanı sıra Türk-İş’in Konfederasyon olarak Anlaşma’yı benimseyip üyesi sendikalara benimsetme konusundaki yetersizliği Anlaşma’nın başarısızlıkla sonuçlanmasındaki en temel faktörleri oluşturmaktadır. Anlaşma genel olarak değerlendirildiğinde; başarısız bir deneyim olduğu söylenebilir. Ancak, günümüze dek bu alandaki tek örneği oluşturması bakımından, Türk Endüstri İlişkiler Sistemi için önemli bir tarihi belge olma sıfatını halen korumaktadır.

Toplumsal Anlaşma’nın imzalandığı 1978 yılından 1990’lı yıllara gelinceye değin, ülkemizde sosyal diyalog alanında herhangi bir önemli gelişmeye rastlanmamaktadır. Bununla birlikte, bu süre zarfından hükümet temsilcileri ile Türk-İş Konfederasyonu arasında ikili zirve adı verilen görüşmeler gerçekleştirilmiş, ancak bu görüşmeler sonucunda da sosyal diyalog anlamında somut bir adım atılamamıştır. 1990 yılına gelindiğinde ise, küresel düzeyde yaşanan hızlı teknolojik gelişmeler ve artan uluslararası rekabet koşullarının ülkemiz üzerinde yarattığı etkiler ile, sosyal diyalog tekrar ülke gündemine gelerek tartışılmaya başlanmıştır. Bu gelişme de kuşkusuz giderek yoğunlaşan küreselleşme süreci gibi bir dış faktörün yanında, ülkemizdeki en önemli sosyal taraflar olan Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve TİSK Konfederasyonları’nın sosyal diyalog sürecine işlerlik kazandırılmasına yönelik talepleri büyük rol oynamıştır. Bir başka deyişle, ülkemizde 1990’lı yıllardan itibaren gerek dış, gerekse iç faktörlerin etkisi ile sosyal diyalog geçmişe nazaran çok daha fazla telaffuz edilir hale gelmiştir. Bu durumda, sosyal tarafların geçmişe hakim olan uzlaşmaz ve çatışmacı tavırlarını bir tarafa bırakarak, görüş alışverişi, işbirliği ve uyum yönünde tavırlar sergilemelerinin büyük rolü olmuştur.

Nitekim, 6 Mart 1995 tarihinde ülkemizin Avrupa Birliği ile Gümrük Birliği sürecine girmesinin hemen ardından, 17 Mart 1995 tarihinde 1995/5 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile ülkemizde de Ekonomik ve Sosyal Konsey (ESK) kurulmuştur. Bu gelişme, ülkemizde sosyal diyalog alanındaki ikinci önemli somut adımı oluşturmaktadır. Böylece, Batılı ülkelerdeki uygulamalarla karşılaştırıldığında, oldukça gecikmiş olmasına rağmen; sosyal diyalogun ikinci önemli aracı olan resmi danışma konseyi ülkemizde de ilk kez hayata geçirilmiştir. Bu önemli gelişmede ülkemizin 26.11.1992 tarihinde onayladığı 144 sayılı Uluslararası Çalışma Standartlarının Uygulanmasının Geliştirilmesi Hakkındaki Üçlü Danışma Sözleşmesi’nin gereklerini yerine getirme yükümlülüğü ile 6 Mart 1995 tarihinde resmen Gümrük Birliği sürecinin başlaması ve giderek artan uluslararası rekabetin işçi-işveren tarafları arasında diyalog ve işbirliği gereksinimini arttırmasının büyük rolü olmuştur.

ESK'i kuran bu 1995/5 sayılı ESK Genelgesi, günümüze dek, beş kez farklı tarihlerde yürürlüğe giren dört yeni genelge ile yeniden düzenlenmiştir. Bir başka deyişle, ülkemizde Konsey batılı ülkelerdeki örnekleri gibi, kanun ile kurulup düzenlenmemiş, bu nedenle yaşanan her hükümet değişikliğinde, genelge değiştirilerek Konsey'e yeni bir biçim ve içerik verilmiştir. Nitekim 1995/5 sayılı ilk ESK Genelgesi, 6 Mayıs 1996'tarihinde 1996/24 sayılı ikinci bir Başbakanlık Genelgesi ile yürürlükten kaldırılmış, 1996/24 sayılı ESK Genelgesi ise, 18 Mart 1997 tarihinde yürürlüğe giren 1997/11 sayılı üçüncü bir ESK Genelgesi ile yeniden düzenlenmiştir. 1997/11 sayılı Genelge ise 23 Temmuz 1997 tarihinde yürürlüğe giren 1997/44 sayılı Genelge ile yürürlükten kaldırılmıştır. Nihayet 1997/44 sayılı Genelge, son olarak, 26.1.1999 tarihinde 1999/19 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile yeniden düzenlenmiştir. 1999/19 sayılı Genelge ile son şekline kavuşan ESK, "Başbakan'ın Başkanlığı'nda Devlet Bakanları ve Başbakan Yardımcıları, Maliye Bakanı, Tarım ve Köy İşleri Bakanı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı, Sanayi ve Ticaret Bakanı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarı, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği'ni temsilen iki üye Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'ndan (TİSK) ve Türkiye Ziraat Odaları Birliği'nden birer üye, Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu'ndan (TESK) iki üye, Türk-İş'ten iki üye, DİSK ve Hak-İş'ten birer üyeden" oluşmaktadır. Genelgeye göre, Konsey'in toplantı tarih ve yeri Konsey Başkanı tarafından tespit edilecek, Konsey Başkanı'nın gerekli görmesi halinde konuları ile ilgili Bakanlar, Meslek Kuruluşları, Vakıflar ve diğer sivil toplum örgütü temsilcileri de Konsey çalışmalarına davet edilecektir. Konsey'in çalışma usul ve esasları da Konsey tarafından bir iç genelge ile düzenlenecektir .

Nitekim, ESK, 8 Şubat 1999 tarihinde Başbakan Bülent Ecevit'in çağrısı ile toplanmış ve küresel krizin ülkemizin üretim ve istihdamı üzerindeki etkilerini inceleyerek, tarafların üzerinde uzlaşmaya vardıkları bir bildiri yayımlamıştır.

Tüm bu gelişmeler, gecikmiş bir başlangıca rağmen, ülkemizde de sosyal diyalog alanında ilerlemeler kaydedildiğinin en önemli göstergelerini oluşturmaktadır. Ancak ülkemizde ESK'ye ilişkin bir genelge enflasyonu söz konusudur. Her hükümet değişikliğinde yeni bir genelge kabul edilmektedir. ESK'i bu durumdan kurtarmak için, acilen ESK'in kurumsal yapı ve işlevlerini düzenleyen bir kanunun yürürlüğe konulması gerekmektedir.

SONUÇ

Günümüzde her alanda yaşanan köklü değişim, endüstri ilişkileri sistemini de derinden etkilemektedir. Gerçekten müthiş bir ivme kazanan teknolojik gelişme ve artan uluslararası rekabet koşullarında, barışçıl bir endüstri ilişkileri sistemine olan gereksinim gün geçtikçe artmaktadır. Bu bakımdan da sosyal diyalog mekanizması günümüz koşullarında giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

Nitekim, günümüzde sosyal diyalog mekanizmasının önemini kavrayan pek çok gelişmiş batılı ülke ile bazı gelişmekte olan ülkede, sosyal diyalog uzun yıllardan beri başarı ile uygulanmaktadır. Kuşkusuz bu başarılı uygulamaların temelinde taraflar arası karşılıklı güven, görüş alışverişi, uyum ve uzlaşmanın yanı sıra; sosyal diyalog mekanizmasının temel niteliklerini oluşturan amacı, koşulları ve araçlarının etkin bir işlevselliğe kavuşmasının büyük bir rolü bulunmaktadır. Bir başka deyişle, sosyal diyalog mekanizmasının başarısında, taraflar arası ilişkilerdeki uyum ve uzlaşma kadar, mekanizmanın amaç ve koşullarına uygunluk ile araçları olan temel anlaşma ve resmi danışma konseylerinin etkinliği de anahtar faktörler olmaktadır.

Bu gerçekler ışığında, sosyal diyalog mekanizması ülkemiz açısından incelendiğinde; bu konuda son derece gecikmiş bir başlangıca sahip olduğumuzu söylemek yanlış olmayacaktır. Bu durum özellikle gelişmiş batılı ülkelerdeki uygulamalarla karşılaştırıldığında daha da belirginlik kazanmaktadır. Nitekim, ülkemizde sosyal diyaloga işlevsellik kazandıran araçların kısa bir tarihsel geçmişe sahip olduğu görülmektedir. Gerçekten, ülkemizde ilk ve tek temel anlaşma olan "Toplumsal Anlaşma" 1978 yılında imzalanmış, Ekonomik ve Sosyal konsey ise ilk kez 1995 yılında 1995/5 sayılı Başbakanlık Genelgesi ile kurulmuştur.

Ekonomik ve Sosyal Konsey, bir başbakanlık genelgesi ile kurulduğu için de henüz tam işlevsel hale gelmeden, kabul edilen yeni genelgelerle, kurumsal yapısı ve işlevleri sürekli değiştirilmiştir. Bu sorunun aşılabilmesi ise, ESK'in kurumsal yapı ve işlevlerini düzenleyen bir kanunun yürürlüğe girmesine bağlıdır. Böylece, ülkemizde de sosyal diyalog, arzulanan işlevselliğe kavuşmuş olacaktır.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

İŞİĞİÇOK Özlem, Küreselleşme Süreci Çerçevesinde Sosyal Diyalog (Çeşitli Ülke Örnekleri ve Türkiye), Yayınlanmamış Doktora Tezi, Bursa, 1997.

Kamu-İş Bilgi Bülteni, Ocak- Şubat 1999.

KUTAL Metin ve DERELİ Toker, "Ekonomik Kriz ve Dünyada Sendika Hareketi", Petrol-İş 1993-1994 Yıllığı, Yayın No:36.

TALAS Cahit, Bir Toplumsal Politika Belgesinin Yorumu Toplumsal Anlaşma, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi, Yayın No:488, Ankara, 1982.

TREBILCOCK Anne; Towards Social Dialogue: Tripartite Cooperation in National Economic and Social Policy-Making, International Labour Office, Geneva, 1994.

TUNCAY Can, "Uluslararası Çalışma Normlarının Geliştirilmesinde Sosyal Diyalogun Rolü", İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Konuları, Kamu-İş, Ankara, 1993.

-----, European Trade Union Institute; The Role of Economic and Social Councils in Western Europe, Brussels, April 1990.

-----, Dünyada ve Türkiye'de Sosyal Diyalog, TİSK Yayın No: 115, Ajans-Türk: Ankara, 1992.

-----, T.C. Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürlüğü, B.02.0.PPG.0.12. 383-35 92 (1995/5) Sayılı 17.3.1995 tarihli Genelge.

-----, Üçlü Anlaşmalar, Ekonomik ve Sosyal Konseyler (Gelişmiş Ülke Uygulamaları ve Türkiye TİSK İnceleme Yayınları: 17, TİSK Yayın No: 158, Ankara, 1996.

-----, İşveren Dergisi, Cilt XXXVII, Sayı:4, Ocak 1999.

-----, Mess İşveren Gazetesi, Yıl:36, Sayı:711, Mart 1999, s.2.,



"İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi
"İş,Güç" Industrial Relations and Human Resources Journal

Haziran/June 1999, Cilt/Vol: 1, Sayı/Num: 1, Page: 17-22
ISSN: 1303-2860