



**ÜYE ÜLKELERDE SOSYAL TARAFLARIN İSTİHDAM  
KILAVUZLARININ UYGULANMASIYLA İLGİLİ EYLEMLERİ  
2004 RAPORU**

**Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ETUC) \***

**Avrupa Sanayi ve İşveren Konfederasyonları Birliği UNICE/ UEAPME \*\***

**Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi (CEEP) \*\*\***

**ÜYE ÜLKELERDE SOSYAL TARAFLARIN İSTİHDAM  
KILAVUZLARININ UYGULANMASIYLA İLGİLİ EYLEMLERİ  
2004 RAPORU**

**5 MART 2004**

---

\* European Trade Union Confederation (ETUC) temsilciler kurulu Eurocadres/ CEC Yönlendirme Komitesi temsilcilerinden oluşmaktadır.

\*\* UEAPME: Avrupa Zanaatlar, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği. (Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe – UNICE/UEAPME)

\*\*\* European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest.

# İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
<b><u>ÖNSÖZ</u></b> .....	4
<b><u>I. BÖLÜM – TEMEL EĞİMLER</u></b> .....	6
<b><u>II. BÖLÜM – İSTİHDAM KILAVUZLARININ UYGULANMASIYLA İLGİLİ ULUSAL EYLEMLER</u></b> .....	15
Avusturya.....	16
Belçika.....	18
Danimarka.....	24
Finlandiya .....	29
Almanya .....	33
Yunanistan.....	40
İrlanda .....	42
İtalya .....	46
Lüksembourg .....	50
Hollanda .....	53
Portekiz .....	58
İspanya.....	64
İsveç .....	68
Birleşik Krallık .....	73

## ÖNSÖZ

Sosyal taraflar, yıllardır hem ulusal hem de AB düzeyinde Avrupa İstihdam Stratejisinin (AİS) hazırlanması ve uygulanmasında aktif bir şekilde yer almaktadır. Avrupa'daki sosyal taraflar, Avrupa İstihdam Stratejisinin uygulama sürecine destek sağlamaktadır. Bu nedenle sosyal taraflar, hazırladıkları 2003-2005 ortak çalışma programında, Avrupa istihdam kılavuzlarının uygulanmasıyla ilgili olarak sosyal tarafların üye ülkelerde gerçekleştirdikleri eylemleri içeren bir rapor hazırlanması konusunda görüş birliği içinde olduklarını belirtmişlerdir. Elinizdeki rapor, ortak çalışma raporunda belirtilen bu düşüncenin ürünüdür.

İstihdam politikası alanında temel sorumluluk üye ülkelere aittir; ancak, sosyal tarafların istihdam kılavuzlarına ilişkin sürece etkin katılımı, işgücü piyasalarının sorunsuz işleyebilmesine yönelik politikaların şekillendirilmesi açısından önem taşımaktadır.

Sosyal taraflara ilişkin bu rapor, Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkeleri\* ve Avrupa İstihdam Stratejisiyle uyumun sağlanmasından sonra oluşturulan 2003 Ulusal Eylem Planlarına (UEP) yönelik hazırlık sürecine ulusal düzeyde sosyal tarafların ne şekilde katıldığını kısaca özetlemektedir.

Bu rapor, sosyal tarafların Avrupa istihdam kılavuzlarında belirtilen önceliklere yönelik başlattığı tek taraflı ve/ veya ortak girişimlerin genel bir resmini çizmektedir. Söz konusu öncelikler üç temel hedef altında toplanmıştır: tam istihdamın sağlanması, iş kalitesi ve verimliliğinin artırılması, sosyal bütünleşme ve içermenin güçlendirilmesi.

Bu rapor, üye ülkelerdeki Avrupa istihdam kılavuzları kapsamına giren alanlarda sosyal taraflarca yürütülen eylemlerin tamamını ya da tüm ayrıntılarını kapsamamaktadır.

Bu raporu okurken, raporun yükselen işsizlik ve azalan istihdam olarak tanımlanabilecek endişe verici eğilimlerin gölgesinde hazırlandığı göz önünde bulundurulmalıdır. Avrupa işgücü piyasalarında süregelen güçlükler, Lizbon hedeflerinin öncelik olmaya devam ettiğini ve daha ileri düzeyde ekonomik gelişme sağlamak ve daha iyi işler yaratmak için mevcut koşulların bir an önce iyileştirilmesi gerektiğini ortaya koymaktadır.

Yaşam boyu öğrenmeye yönelik girişimler, yeterlilik ve becerilerin yaşam boyu geliştirilmesine yönelik eylem çerçevesi bağlamında yürütülen faaliyetlerin takibine ilişkin ikinci yıllık raporda anlatılacağından, bu türden girişimlere bu raporda yer verilmemiştir.

Elinizdeki rapor, Avrupa istihdam stratejisi ve Lizbon stratejisinin hayata geçirilmesinde sosyal tarafların yaptığı katkının bir parçası olarak 2004 Avrupa Bahar Konseyine sunulmuştur.

### **Bundan sonra atılacak adımlar**

Bu yıl olduğu gibi, 2005 yılında hazırlanacak bir raporla, Avrupa istihdam kılavuzlarının uygulanmasına yönelik sosyal tarafların gerçekleştirdiği eylemlerin genel görünümü ortaya konacaktır. Ayrıca, 2005 yılı raporunda, Avrupa Birliği'ne yeni katılacak on üye ülkedeki sosyal tarafların hazırladıkları ulusal raporlara yer verilecektir. Rapor, sosyal taraflarca başlatılan girişimlere yakından bakma olanağı verecektir.

---

\* Broad Economic Policy Guidelines.

Bundan başka, 2003-2005 Avrupa sosyal diyalog programında öngörülen ve aşağıda sıralanan girişimler Avrupa istihdam kılavuzlarının uygulanmasıyla doğrudan ilgili olup Lizbon hedeflerine ulaşmaya yönelik çabalara katkı sağlayacaktır:

- Yeterlilik ve becerilerin yaşam boyu geliştirilmesine yönelik eylem çerçevesine ilişkin yıllık izleme raporları
- Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bir eylem çerçevesinin hazırlanması
- İşyerinde stres konusunda görüşmelere devam edilmesi
- Örnek olay incelemelerini tartışmak ve yaşlanan işgücüne karşı geliştirilebilecek ortak eylem olanaklarını araştırmak üzere seminer düzenlenmesi
- Beyan edilmemiş iş konusunda ortak bir anlayışa ulaşmak üzere seminer düzenlenmesi.

## **I. BÖLÜM – TEMEL EĞİLİMLER**

Avrupa Birliği'ne üye on dört ülkeden ulusal sosyal taraflar (Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Lüksembourg, Portekiz, İspanya, İsveç, Hollanda ve Birleşik Krallık), ulusal istihdam eylem planlarının hazırlanması sürecinde ne şekilde yer aldıklarını ve Avrupa istihdam kılavuzlarının uygulanmasına katkı sağlamak üzere ulusal, yerel, iş kolu ve şirket düzeylerinde yürüttükleri girişimleri birer rapor halinde sunmuşlardır. Sosyal tarafların hazırladığı ulusal raporlar, bu raporun II. Bölümde verilmektedir.

Söz konusu raporların genelinde görülen bazı temel eğilimler aşağıda özetlenmektedir.

### **A- Sosyal tarafların katılımı**

Ulusal Eylem Planlarının (UEP) hazırlanma sürecinde genellikle sosyal taraflara danışılmış ve görüş alınmıştır. Çoğu ülkede (İtalya, Portekiz, İspanya, Hollanda Birleşik Krallık) işveren örgütleri ve işçi sendikaları birbirinden farklı yorumlar getirirken, bazı ülkelerde (Belçika, Danimarka ve İsveç) sosyal tarafların üzerinde uzlaştıkları birleşik görüşler ek olarak ya da metin içinde Ulusal Eylem Planına dahil edilmiştir. Almanya ve Yunanistan'da ve belirli bir dereceye kadar Portekiz'de sosyal tarafların bu sürece katılımı önceki yıllarla karşılaştırıldığında daha da artmıştır.

Nitelik açısından bakıldığında, ulusal eylem planlarının hazırlanması sürecinde sosyal taraflarla istişarede bulunma ilkesinin, uygulamada genellikle oldukça yüzeysel kaldığı görülmektedir. Bu durum, hükümet ile müzakere olanağının olmamasından (Avusturya), politika içeriğinin etraflıca müzakere edilememesinden (Danimarka) veya istişare sürecine ayrılan sürenin yetersizliğinden (Belçika, Finlandiya, Hollanda) kaynaklanmaktadır.

Son olarak, Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkeleri (GEPYİ) ve Avrupa İstihdam Stratejisiyle uyumun sağlanmasını izleyen süreçte sosyal tarafların katılım biçimlerinde önemli bir değişiklik olmadığı görülmektedir. Sosyal tarafların GEPYİ'ye ilişkin görüş bildirdikleri Lüksembourg hariç, diğer ülkelerde sosyal tarafların Ulusal Eylem Planlarının hazırlanmasına yönelik sürece katılımlarıyla GEPYİ bağlamındaki uygulamalara ilişkin ulusal raporların hazırlanması arasında bir ilişki kurulduğu görülmemektedir. Belçika'da ise hem GEPYİ sürecine ilişkin hazırlıklara hem de bu bağlamdaki uygulamaların değerlendirilmesine yönelik çalışmalara sosyal taraflar çağırılmıştır.

#### **• İstihdam kılavuzlarının uygulanmasında iyi yönetim ve ortaklık**

Dört ülkenin raporunda, kılavuzların uygulanmasında yönetim ve ortaklık konusuna değinilmiştir. Bu bağlamdaki girişimler istihdam politikasının Bölgesel düzeyde yönetimini (İspanya), işgücü piyasası politikası ile ilgili bölgesel ve yerel Kurullara sosyal tarafların katılımını (Danimarka), Avrupa istihdam kılavuzlarının uygulanmasına yönelik süreçlerde yerel işbirliğinin güçlendirilmesini (İsveç) ve bölgesel katılımının geliştirilmesini (İtalya) kapsamaktadır.

Bu girişimlerde sosyal tarafların katılım düzeyi aşağıdaki tabloda genel hatlarıyla verilmektedir.

1/ Ulusal Eylem Planlarının hazırlanması çalışmalarına sosyal tarafların katılımı					
		Hükümet Taslak Ulusal Eylem Planı hakkında sosyal taraflardan görüş istedi mi?	Hükümet Taslak Ulusal Eylem Planına ilişkin sosyal taraflardan gelen görüşleri dikkate aldı mı?	Sosyal taraflar Ulusal Eylem Planının taslak metninin hazırlanması çalışmalarına katıldı mı?	Avrupa İstihdam Stratejisi ve Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkeleriyle uyumun sağlanması sosyal tarafların Ulusal Eylem Planının hazırlanması sürecine katılım düzeyini etkiledi mi?
ÜLKELER	Avusturya	Evet	Özel olarak takip edilmedi	Hayır	Hayır
	Belçika	Evet	Evet	Evet	Hayır, ama sosyal taraflardan Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkeleriyle ilgili uygulamalara katılmaları istenmiştir
	Danimarka	Evet	Sosyal taraflar, hükümetle stratejik bir müzakere olanağının yaratılmamasını esefle karşılamaktadırlar	Evet	–
	Finlandiya	Evet	Hayır	Hayır	–
	Almanya	Evet. Sosyal taraflar katılım konusunda kaydedilen gelişmeden hoşnuttur	Metin yazımı sürecinde dikkate alındı, ama görüşlerin içeriğe yansımaları sınırlı	Hayır	Hayır
	Yunanistan	Evet	Hayır ama yeni oluşturulan İstihdam Komiteleri işbirliğini güçlendirebilir	Hayır	Hayır
	İrlanda	Evet	Görüşler dikkate alınmıştır; ancak, zamanın kısıtlı olması sosyal tarafları güç duruma sokmuştur	Hayır	Hayır
	İtalya	Evet. Özellikle sosyal diyalog bölümünde	Özel olarak takip edilmedi	Hayır	–
	Lüksembourg	Evet	Bazı yönlerden dikkate alınmıştır	Hayır	Evet
	Hollanda	Evet	Belgeler geç ulaşmasına rağmen bazı yönlerden dikkate alınmıştır	Hayır	–
	Portekiz	Evet	Kayda değer bir şekilde dikkate alınmamıştır	Hayır	Hayır
	İspanya	Evet	Etkili olup olmadığı konusunda farklı görüşler bulunmaktadır	Hayır	–
	İsveç	Evet	–	Evet	–
Birleşik Krallık	Evet	Bazı yönlerden dikkate alınmıştır	Hayır	Hayır	

## **B- Önemli girişimler**

Sosyal taraflar, Avrupa istihdam kılavuzlarının hayata geçirilmesi yönünde ulusal düzeyde, iş kolu ve şirket düzeylerinde başlatılan önemli girişimleri tanımlamışlardır. Bu girişimlerin çoğu, işçi ve işveren örgütlerinin ortak yürüttükleri çalışmaları kapsamaktadır. Bununla birlikte, üç taraflı eylemlerin veya sadece işveren örgütlerinin ya da tek başına işçi sendikalarının tek taraflı girişimlerinin olduğu da belirtilmiştir.

Kılavuzlarda ele alınan sorunlardan bazıları, Üye Ülkelerde sosyal tarafların çeşitli düzeylerde eskiden beri sorumluluğunda olan alanlarla ilgilidir. Bu nedenle çoğunlukla bu alanlarda yürütülen faaliyetlerden bahsedilmiştir. Bununla birlikte, kılavuzlarda işsizler ve aktif olmayan işgücüne yönelik aktif ve pasif tedbirler alınması, iş yaratma ve girişimcilik, çalışmayı özendirme ve kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması gibi konularda harekete geçme sorumluluğu özellikle hükümetlere verilmişse de, bu konularda sosyal tarafların da girişimlerinin olduğu görülmektedir.

Avrupa İstihdam Stratejisi kılavuzlarının uygulanması konusunda sosyal tarafların içinde yer aldığı bazı önemli girişimler genel hatlarıyla aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.



## 2- Avrupa İstihdam Kılavuzlarının uygulanmasına yönelik önemli girişimler

		1 Aktif olmayan işgücü ve işsizlere yönelik aktif ve pasif tedbirler	2 İş yaratma ve girişimcilik	3 Değişimi hedeflemek ve işgücü piyasasında hareketliliği ve uyum yeteneğini geliştirmek	4 Beşeri sermayenin geliştirilmesi ve Yaşam Boyu Öğrenimin teşvik edilmesi	5 İşgücü arzını artırmak ve aktif yaşlanmayı teşvik etmek	6 Toplumsal cinsiyet eşitliği	7 Dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegrasyonunu teşvik etmek ve ayrımcılıkla mücadele etmek	8 İşin cazibesini arttıran teşvikler yoluyla çalışmayı özendirmek	9 Düzensiz ve kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması	10 Bölgesel istihdam farklarının azaltılması	
ÜLKELER	Avusturya	X		X	Bu girişimler yeterlilik ve becerilerin yaşam boyu geliştirilmesi bağlamında Avrupa'da sosyal tarafların yürüttükleri faaliyetlerin takibine ilişkin ikinci yıllık raporda anlatılmaktadır	X		X				
	Belçika			X		X	X	X			X	
	Danimarka	X		X		X	X	X			X	
	Finlandiya	X		X		X	X					
	Almanya	X	X	X		X	X					
	Yunanistan	X		X								
	İrlanda		X	X		X	X	X				
	İtalya	Kılavuzlara ilişkin girişimler geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır										
	Lüksembourg		X	X		X	X	X	X			
	Hollanda	X		X		X	X	X	X			
	Portekiz	X	X	X			X	X				X
	İspanya	X		X			X	X				
	İsveç			X			X	X	X		X	X
	Birleşik Krallık			X			X	X	X	X	X	

- **İstihdama yönelik genel tedbirler**

Altı ülkede ulusal ve bölgesel düzeyde çok yönlü bir dizi tedbir olarak ekonomik gelişmeyi ve istihdamı desteklemeyi hedefleyen ikili ve üç taraflı girişimler başlatılmıştır.

Ulusal düzeyde ikili girişimlerle ilgili olarak Belçika ve Finlandiya'da toplu sözleşme imzalanmış ve İtalya'da "Gelişme Senedi" düzenlenmiştir. Belçika'da, daha fazla iş yaratmaya yönelik tedbirleri içeren ulusal düzeyde üçlü bir anlaşma ve Bölgesel düzeyde istihdama yönelik ikili veya üçlü senetler imzalanmıştır. İspanya'da sosyal taraflar, ulusal, bölgesel, eyalet ve şirket düzeylerinde işgücü piyasası ile ilgili kapsamlı konularda ortak toplu pazarlık kriterlerini içeren Konfederasyonlar Arası Toplu Sözleşmeyi imzalamışlardır. Hollanda'da, sosyal taraflar ve Hollanda hükümeti ekonomik iyileşmeyi desteklemeye ve istihdamı yükselmeye yönelik tedbirler üzerinde anlaşmaya varmışlardır. Portekiz'de, üç taraflı Rekabet Edebilirlik ve İstihdama Yönelik Sosyal Senet konusunda yapılan görüşmeler henüz daha başlangıç aşamasındadır.

Söz konusu girişimlerde Avrupa istihdam kılavuzlarına uyan temel konular aşağıda özetlenmektedir.

### **1. İşsizlere ve aktif olmayan işgücüne yönelik aktif ve pasif tedbirler**

Sekiz ülkede sosyal tarafların bu kılavuz kapsamına giren konularda çeşitli girişimler başlattıkları belirtilmektedir.

Hollanda'da ulusal sosyal taraflar, iş kolu ve şirket düzeyinde toplu pazarlık görüşmelerine katılan taraflara gençlerin istihdamının artırılmasını amaçlayan tedbirlere odaklanmaları yönünde tavsiyede bulunmuştur.

Avusturya'da sosyal tarafların eylemleri, işsizlik sigortası sistemi dahilinde işe yerleştirme koşullarına ve işsizlerin yeniden işgücü piyasasına girmelerini kolaylaştıran mesleki eğitim olanaklarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalara odaklanmıştır. Yunanistan'da sosyal taraflar, beş önemli alanda işsizlikle mücadele amacıyla oluşturulan fona mali katkı sağlamaktadır.

Almanya'da, işgücü piyasasının modernleştirilmesi konusunda işveren örgütleri tarafından düzenlenen çeşitli konferanslarda tartışılan konu başlıklarından birisi, iş arama yardımlarının etkinleştirilmesidir.

Danimarka'da hem işçi sendikaları hem de işveren örgütleri, işsizlerin işgücü piyasasına geri dönme olanakları konusunda çalışmalar yayımlamışlardır.

İspanya, Finlandiya ve Portekiz'de, tek taraflı veya ortak girişimlerle, hükümetlere Kamu İstidam Kurumlarının işlevlerini geliştirmeleri yönünde tavsiyelerde bulunulmuştur.

### **2. İş yaratma ve girişimcilik**

Yukarıda "İstihdama yönelik genel tedbirler" bölümde ele alınan ikili ve üçlü girişimler, iş yaratma ve girişimciliğe yönelik tedbirleri de kapsamaktadır.

Ayrıca, dört ülkede (Almanya, İrlanda, Lüksembourg ve Portekiz) işveren örgütlerinin bu kılavuz kapsamına giren belirli girişimler başlattıkları bildirilmiştir.

Almanya ve Lüksembourg'da başlatılan girişimler, öğrenciler arasında girişimcilik ruhunu harekete geçirmeyi hedeflemiştir.

### 3. Değişimi hedeflemek ve işgücü piyasasında hareketliliği ve uyum yeteneğini geliştirmek

On üç ülkede sosyal tarafların bu kılavuzun hayata geçirilmesi yönünde girişimler başlattıkları bildirilmiştir.

Değişimi hedeflemek ve işgücü piyasasında hareketliliği ve uyum yeteneğini geliştirmek alanında başlatılan girişimlerde esas itibarıyla şu konulara ağırlık verilmiştir: çalışma süresi, esnek çalışma biçimleri, işyerlerinin modernleştirilmesi ile işçi sağlığı ve iş güvenliği.

İspanya'da çeşitli düzeylerde yürütülen toplu sözleşmelerde, tüm bu unsurları içeren adımlar atılmıştır.

Çalışma süresinin esnekliği bağlamında başlatılan en önemli tedbirlerden biri çalışma süresi hesabı sisteminin uygulanmasıdır (İsveç, Finlandiya, Almanya'da uygulanan bu sistem Lüksembourg'da ise tartışma aşamasındadır). İsveç'te bu hesaba yapılan aktarımlar (yıllık bordro tutarının %0,5'i) ücretli izin, emeklilikte ekstra ikramiye ya da nakit olarak kullanılabilir; Alman kimya iş kolunda ise bu aktarımlar eğitimin finansmanı için kullanılmaktadır.

Çalışma süresi ile ilgili toplu sözleşmeler ulusal düzeyde (Danimarka, Finlandiya, İsveç) ve iş kolu düzeyinde (Avusturya ve Almanya) ya da şirket düzeyinde (Almanya) imzalanmıştır.

Esnek iş sözleşmelerinin geliştirilmesine yönelik girişimler, uyum sağlamaya ilişkin AİS kılavuzunun uygulanması kapsamında da ele alınmıştır. Söz konusu girişimler, aktif yaşlanma ve toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin kılavuzlarla da ilgilidir.

Lüksembourg, Hollanda, İspanya ve Birleşik Krallık'da uzaktan çalışma (telework) konusunda Avrupa'da sosyal tarafların gönüllü anlaşmasını izleyen çeşitli faaliyetlerin yürütüldüğü bildirilmiştir. Bu türden girişimlerin diğer ülkelerde de giderek yaygınlaştığı görülmektedir. Ancak, bu faaliyetler uzaktan çalışmaya ilişkin Avrupa çerçeve anlaşmasını takip niteliğinde ayrı bir izleme çalışmasının konusu olduğundan, elinizdeki raporda bu faaliyetlerin ayrıntılarına yer verilmemektedir.

Almanya'da, Alman işveren örgütleri tarafından çalışma yasasının esnekliğinin artırılması ve iş organizasyonlarının modernleştirilmesine yönelik özel girişimler başlatılmıştır ("BDA-pro-job.de" adlı kampanya). Yunanistan'da, işçi sendikaları ve işveren örgütleri, Yunan işgücü piyasasının modernleştirilmesine yönelik yeni yasanın düzenlenmesinde, eğitim ile işgücü piyasasında ihtiyaç duyulan beceriler arasında daha iyi eşleştirme yapmayı hedefleyen tedbirler önermek suretiyle belirleyici bir rol oynamışlardır.

Almanya'da, ekonomik güçlük çeken şirketlerin özel durumunu ele alan; iş imkanını korumak amacıyla toplu sözleşmelerde haftalık çalışma süresinin kısaltılması gibi çeşitli girişimler başlatılmıştır.

Danimarka'da işçi sendikaları, bilhassa işgücü piyasasını yeniden yapılandırma sözleşmeleri aracılığıyla, uzun süreli işsizlik riskini azaltmanın bir yolunun bulunması gerektiğine dikkat çekmektedir. Almanya'da merkez işçi sendikaları ve şubeleri, mali sıkıntı çeken şirketlerdeki işçiler ve işçi temsilcileri için danışmanlık hizmeti başlatmışlardır.

İş organizasyonları konusunun, çoğunlukla şirket düzeyinde örnek olay incelemeleri yoluyla ele alındığı görülmektedir. İngiltere Sanayi Konfederasyonu ve Birleşik Krallık Çalışma Organizasyonu Ağı, şirketlerin verimliliği artırmak ve rekabet becerilerini korumak amacıyla iş süreçlerinde nasıl bir düzenleme yaptıklarını göstermek üzere bir dizi başarılı uygulama örneği ortaya koymuşlardır. Hollanda'da, Hollanda İşgücü Vakfında temsil edilen işçi

sendikaları ve işveren örgütleri, toplu iş sözleşmesi taraflarını ve şirketleri, yeni sistemleri teşvik etmeyi ve verimliliği artırmayı hedefleyen ortak tedbirler almaya yönlendirecek bir tavsiye kararı üzerinde çalışmaktadır.

İş organizasyonu konusunda Avusturya ve Belçika'da sosyal taraflar, beyaz ve mavi yakalı işçilerin istihdam şekilleri arasında ayrımı azalmak amacıyla sözleşmeler imzalamışlardır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında, çoğunlukla iş kazası ve iş hastalıklarından korunmayı ve bunlarla karşı mücadele etmeyi ve hastalık nedeniyle işe devamsızlığı azaltmayı hedefleyen girişimler başlatılmıştır. Bu yönde aşağıda yer alan çalışmalar yapılmıştır:

- hükümetle görüşmeler yapmak ve hükümete tavsiyelerde bulunmak (Danimarka, Finlandiya, Portekiz ve İspanya),
- iş kazalarına karşı işverenlerin eylem planı (Lüksembourg),
- bel ve sırt incinmelerini önlemeye yönelik çalışmalar (Lüksembourg) ya da yetkililere, işverenlere ve çalışanlara yönelik eğitim faaliyetleri (İsveç),
- başarılı uygulamaların yaygınlaştırılması (Finlandiya, Hollanda) ve işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili çalışma ve uygulamaların desteklenmesi (Yunanistan)
- iş kolu düzeyindeki sözleşmeler (Danimarka, İspanya ve Hollanda).

#### **4. Beşeri sermayeyi ve yaşam boyu öğrenimi geliştirmek**

Yaşam boyu öğrenime yönelik girişimlere, yeterlilik ve becerilerin yaşam boyu geliştirilmesine yönelik eylem çerçevelerinin izlenmesine ilişkin ikinci yıllık raporda yer verildiğinden, elinizdeki raporda bu eylemlerin üzerinde durulmamaktadır.

#### **5. İşgücü arzını arttırmak ve aktif yaşlanmayı teşvik etmek**

On ülkede sosyal taraflar, bu kılavuzun hayata geçirilmesi yönünde çeşitli girişimlerin başlatıldığını bildirmiştir.

“İstihdama yönelik genel tedbirler” bölümünde yer verilen veya rehber 1 (aktif olmayan işgücü ve işsizlere yönelik aktif ve pasif tedbirler), rehber 7 (işgücü piyasasına engellilerin entegrasyonunun teşvik edilmesi), rehber 6 (toplumsal cinsiyet eşitliği), rehber 7 (işin değer kazanması) ve rehber 9 (kayıt dışı ve düzensiz istihdamın kayıt altına alınması) ile ilgili girişimler de bu kılavuza ilişkin uygulamalarla bağlantılıdır.

Belçika'da ulusal düzeyde iş kolları arasında sözleşme ve Danimarka'da yerel düzeyde yapılan sözleşmeler, ileri yaştaki çalışanların işgücü piyasasında kalmalarını sağlamayı hedeflemektedir. İş kolları düzeyinde yapılan sözleşmelerle, Avusturya'da ileri yaşta çalışma esnekliği; Belçika'da emeklilik öncesi döneme ilişkin uygulamalar; ve Lüksembourg'da ve yasayla yarı zamanlı çalışmanın zorunlu kılınmasıyla birlikte Almanya'da yaşlı çalışanlar için yarı zamanlı çalışma olanakları düzenleme altına alınmıştır.

Diğer bazı önemli girişimler aşağıda sıralanmaktadır:

- ileri yaştaki çalışanların işte kalmasını sağlamak amacıyla uygulanacak çerçeve koşullar konusunda hükümete tavsiyelerde bulunmak (Belçika, Finlandiya, Hollanda),
- en iyi uygulamalar ve deneyimlerin paylaşımı ve istihdamı konusunda ileri yaştaki çalışanları bilinçlendirmeye yönelik kampanyalar (Avusturya, Almanya, Hollanda),

- sosyal tarafların, işgücü piyasasında ileri yaşta çalışanların durumunu (Danimarka) ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığını (Birleşik Krallık) ele alan tek taraflı veya ortak raporlar hazırlaması ve tarama çalışmaları yapması,
- şirketlerde ileri yaşta çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik stratejiler ve yaş yönetimi stratejilerinin uygulanması (Almanya, Birleşik Krallık),
- uzmanlık aktarımı programlarının (deneyimli yaşlı çalışanların genç çalışanları eğitmesi) planlanması ve ileri yaşta çalışanlar için bedensel ve zihinsel faaliyet gerektiren mesleklerde yeni kariyer seçeneklerinin planlanması (İsveç).

## 6. Toplumsal cinsiyet eşitliği

On bir ülkede sosyal taraflar, bu kılavuz bağlamında başlattıkları uygulamalar hakkında bilgi vermiştir.

Kadın ve erkekler arasında ücret uçurumu pek çok ülkenin üzerinde durduğu bir konudur. Danimarka ve İspanya'da sosyal taraflarca ortaklaşa ve İsveç'de işçi sendikaları tarafından bu uçurumun altında yatan nedenleri ortaya çıkarmak için inceleme yapılmıştır. Lüksembourg'da işveren örgütleri ve işçi sendikaları, iş sınıflandırmasının bir unsuru olarak ücret değerlendirmesi konusunda, her biri kendi üyelerine olmak üzere çeşitli seminerler düzenlemiştir.

Almanya'da, şirket düzeyinde kadınların mevcut becerilerini, üstlendikleri sorumlulukları ve aldıkları ücretleri geliştirmeyi hedefleyen girişim, sanayi ve ticaret odalarından sosyal tarafların katılımıyla başlatılmıştır (TOPLAM E-KALİTE Ödülü).

Toplumsal cinsiyet eşitliği ile aile ve iş yaşamı arasındaki dengenin sağlanması, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Hollanda, İspanya ve İsveç'de çeşitli düzeylerde yapılan toplu sözleşmelerde ele alınan konulardır. Hollanda'da büyük ölçekli tüm toplu sözleşmelerin %98'i çocuk bakımı sözleşmelerine yer vermekte ve şirket bünyesinde hizmet veren kreş sayısı katlanarak artmaktadır. İspanya'da Konfederasyonlar Arası Toplu Pazarlık Anlaşması çerçevesinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin önünde engel oluşturan unsurlar belirlenmiştir. kadınlar ve erkekler arasında eşitliğin teşvik edilmesi açısından toplu sözleşmelerin etkinliği değerlendirilmiş ve en iyi uygulamaların bir listesi yapılarak çeşitli düzeylerdeki delegelere iletilmiştir.

Bazı ülkelerde (Almanya, Birleşik Krallık) işveren örgütleri ve işçi sendikaları, mevcut yasal düzenlemelerle teminat altına alınan hakları konusunda, çalışan aileleri bilinçlendirmeye yönelik çalışmalar yürütmüştür.

Son olarak, Lüksembourg'da cinsel tacize karşı mücadele etmenin yolları konusunda şirketlere ve işçilere yönelik danışmanlık hizmeti verilmiştir.

## 7. İşgücü piyasasında dezavantajlı grupların entegrasyonunu teşvik etmek ve ayrımcılıkla mücadele etmek

On bir ülkede sosyal taraflar, bu kılavuzun hayata geçirilmesi yönünde başlatılan girişimler hakkında bilgi vermiştir.

Belçika'da, çeşitli düzeylerde yapılan toplu sözleşmelerde işgücü piyasasında güçlük çeken hedef grupların durumuna ilişkin hükümlere yer verilmiştir.

Birleşik Krallık'da işveren örgütleri ve işçi sendikaları birlikleri, dezavantajlı grupların entegrasyonuna yönelik ulusal stratejilerin geliştirilmesi sürecine aktif bir şekilde katılmaktadır. Birleşik Krallık'da, ayrıca, yerel yönetimler, işveren örgütleri, yerel yöneticilerin

her düzeydeki yerel konsey politika ve uygulamalarında cinsiyet, ırk ve engellilik konularını dikkate almasını sağlamak için “Eşit Standartlar”ın geliştirilmesi çalışmalarına katılmışlardır.

Danimarka’da sosyal taraflar, ayrımcılığın önlenmesi amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarındaki istihdamın %3,5’inin işgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunanlara tahsis edilmesine yönelik hedefe ulaşıp ulaşılmadığını yakından izlemektedir.

Engellilerin istihdamına yönelik girişimlere baktığımızda, getirilen yaklaşımların geniş kapsamlı olduğu görülür: Avusturya’da en iyi uygulamaların paylaşımı, Danimarka kamu sektöründe istihdam edilen işgücüne getirilen kota ve Birleşik Krallık’da hükümet politikasına yönelik tavsiyeler.

Ülke raporlarında, göçmenlerin işgücü piyasasına entegrasyonunu ve etnik ayrımcılıkla mücadeleyi hedef alan girişimlerin çoğu kez kamu kurum ve kuruluşlarının katılımıyla ulusal düzeyde başlatıldığı görülmektedir (Danimarka, Belçika, Hollanda, İsveç, Birleşik Krallık).

### **8. İşin cazibesini arttıran teşvikler yoluyla çalışmayı özendirmek (işin değer kazanması)**

Sadece bir ülkedeki sosyal taraflar bu kılavuzun hayata geçirilmesi yönündeki girişimlerden söz etmektedir. Bu yöndeki girişimler, sosyal yardımların azaltılarak çalışan bir toplumun yaratılmasına (welfare to work) yönelik stratejilerin geliştirilmesi sürecinde sosyal tarafların aktif olarak yer aldığı Birleşik Krallık’da başlatılmıştır.

### **9. Düzensiz ve kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması**

Bu alanda, üç ülkede (Portekiz, İsveç ve Birleşik Krallık) sosyal tarafların çeşitli girişimler başlattığı bildirilmiştir.

Birleşik Krallık’da işveren örgütleri ve işçi sendikaları, yasadışı çalışmayı bütünüyle ortadan kaldırmayı amaçlayan Yasadışı Çalışma Üst Düzey Yönlendirme Grubu’nda aktif bir şekilde yer almışlardır. İsveç işçi sendikaları, beyan edilmemiş iş ve çalışma konusunu ele alan bir rapor hazırlamıştır.

### **10. Bölgesel istihdam farklılıklarının giderilmesi**

Beş ülkede sosyal taraflar, istihdam ve işsizlik oranlarında bölgeler arasındaki farklılıkların giderilmesine yönelik çalışmalara katkıda bulunmak üzere bölgesel ya da yerel düzeyde girişimler başlattıklarını bildirmişlerdir.

Belçika ve İsveç’de bölgesel ya da yerel eylem planları hazırlanmaktadır. Danimarka, İtalya ve Portekiz’de bölgesel işgücü piyasası sorunlarına yönelik özel tedbirlerin alınmasına karar verilmiştir.

## **II. BÖLÜM – İSTİHDAM KILAVUZLARININ UYGULANMASIYLA İLGİLİ** **ULUSAL EYLEMLER**

## Avusturya

Örgütler:

- İşçi Sendikaları: ETUC üyeleri Avusturya İşçi Sendikası Federasyonu (ÖGB; Austrian Trade Union Federation) ve Avusturya Emek Odası (AK; Austrian Chamber of Labour), ETUC üyesi.  
İşveren Örgütleri: UNICE üyesi Avusturya Sanayi Federasyonu (Federation of Austrian Industry) ve UEAPME üyesi Avusturya Federal Ekonomi Odası (WKÖ; Austrian Federal Economic Chamber).

### 1- Sosyal tarafların katılımı

Sosyal taraflardan, Ulusal Eylem Planının geliştirilmesine yönelik çalışmalar için yazılı belgeler hazırlamaları istenmiştir. Ancak, 2000 yılında ve önceki yıllarda yapılanın aksine, Eylem Planının oluşturulması amacıyla yapılan toplantılara sosyal taraflar davet edilmemiştir.

Avusturya'daki sosyal taraflar, Avusturya İşgücü Piyasası Hizmetleri bünyesinde oluşturulan üçlü kurula temsilci gönderme hakkına sahiptir. Söz konusu kurul aracılığıyla, işgücü piyasası politikalarının yürütülmesi ve bununla bağlantılı olarak Ulusal Eylem Planlarının hazırlanması çalışmalarında devamlı suretle yer almaktadırlar.

Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkeleri ve Avrupa İstihdam Stratejisiyle uyumun sağlanmasına ilişkin süreç, Sosyal Tarafların katılım düzeyi üzerinde şu ana kadar etkili olmamıştır. Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkeleri ve Avrupa İstihdam Stratejisiyle uyumun sağlanması için gereken tartışma süreci henüz başlatılmamıştır.

### 2- Önemli girişimler

#### Ulusal düzeyde

İşgücü Piyasası Reform Paketi çerçevesinde Avusturya'daki Sosyal Taraflar, işsizlik sigortası bağlamında koşula bağlı olarak işe yerleştirme uygulamalarının belirlendiği görüşmelerde başarılı tartışmalar gerçekleştirmiştir.

Avusturya'daki Sosyal Taraflar, engelli kişilerin entegrasyonu konusunda başlatılan önemli girişimlerde doğrudan yer almışlardır ("Sensitec" entegrasyon projesi, [www.arbeitundbehinderung.at](http://www.arbeitundbehinderung.at) engelli kişilerin başarılı bir şekilde işe yerleştirilmesi konusunda en iyi uygulamaların anlatıldığı İnternet sayfası ve ağı).

Sosyal Taraflar, ileri yaştaki çalışanların işgücü piyasasında daha uzun süre kalmalarını hedefleyen ve en iyi uygulama örneklerinin verildiği özel bir web sitesi yapmışlardır. ([www.arbeitundalter.at](http://www.arbeitundalter.at))

#### İş kolu düzeyinde

Çalışma süresi esnekliği, ileri yaşta çalışma esnekliği, nitelik ve çalışma süresine göre ücret ödenmesi (40'dan 38.5 saate kadar) konularında önemli sayıda toplu sözleşme imzalanmıştır. Elektronik iş kolunda başlatılan yeni toplu sözleşme, beyaz ve mavi yakalı işçilere tek ücret modeli uygulanmasını ve gelir farklılıklarının azaltılmasını ele almaktadır.



## **Bölgesel düzeyde**

Sosyal Taraflar federal düzeyde olduğu gibi Bölgesel düzeyde de işgücü piyasası politikalarına katılmaktadır. Sosyal taraflar özellikle yerleştirme modellerinin (işsizlerin işgücü piyasasına yeniden girmeleri için mesleki yönden daha iyi hazırlanması) geliştirilmesi ve teşvik edilmesine ilişkin çalışmalarda yer almaktadır.

## **Şirket düzeyinde**

Örneğin, Avusturya çelik iş kolunda en büyük şirket olan VOEST-Linz bünyesinde ileri yaştaki işgücünün çalışma koşullarının iyileştirilmesi amacıyla "YAŞAM" projesi başlatılmıştır.

## Belçika

Örgütler:

- İşçi Sendikaları: ETUC üyeleri Belçika Genel Emek Federasyonu (FGTB-ABVV), Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ACV-CSC) ve Belçika Liberal İşçi Sendikaları Genel Merkezi (CGSLB).
- İşveren Örgütleri: UICE üyesi Belçika İşletmeler Federasyonu (VBO-FEB) ve UEAPME üyesi Müstakil İşadamları Sendikası (UNIZO).

### 1- Sosyal tarafların katılımı

Sosyal taraflar 2003 Ulusal Eylem Planının hazırlanmasına yönelik sürece federal düzeyde katılmışlardır. Bu bağlamda sosyal taraflar, Ulusal İstihdam Kurulunda hazırlanan ve Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde alınacak tedbirleri ve girişimleri belirleyen bir belgeyi Çalışma Bakanlığına sunmuştur. Ulusal Eylem Planının içinde bu belgenin bir özetine yer verilmiş ve belgenin tamamı Avrupa kurumlarına sunulmak üzere UEP'ye eklenmiştir.

Sosyal taraflar Bölgesel düzeyde de, doğrudan katkıda bulunma olanağına sahip olmuşlardır.

Son seçimler ve hükümet değişikliği nedeniyle 2003 yılında Ulusal Eylem Planı için ayrılan süre önemli ölçüde daralmıştır. 2000 ve 2001 yıllarında İstihdam Bakanlığı temsilcileriyle yakın işbirliği içinde yürütülen prosedürü 2003 yılında da takip etmek mümkün olmamıştır.

2002 yılında uygulanan prosedür Konseye aşağıda yer alan konularda yetki vermiştir:

- Ulusal Eylem Planının taslak metinleri İstihdam Bakanına bağlı kurul tarafından kaleme alınıp dağıtıldıktan sonra eşgüdümü sağlanan ön taslak bölümlerin ilk ön incelemesini yapmak,
- Ulusal Eylem Planının sosyal tarafların katılımının vurgulandığı çeşitli bölümlerinin hazırlanmasında re'sen ve bütünüyle gayri resmi bir çerçevede taslak metin önerileri hazırlamak,
- Bakanlar Konseyi tarafından onaylanmadan önce Ulusal Eylem Planı kesin taslak metni hakkında resmen görüş bildirmek suretiyle bu hazırlık çalışmalarını resmi bir çerçeveye oturtmak.

Son Ulusal Eylem Planının kabul edilmesinden sonra yapılan toplantıda yeni Çalışma ve Emeklilik Bakanı, Konseye mevcut prosedürün 2004 Ulusal Eylem Planı hazırlık sürecinde bir kez daha uygulanacağını taahhüt etmiştir.

Belçikalı sosyal taraflar, iş kolları arasında iki yılda bir gerçekleştirilen müzakereler sonucu geliştirdikleri çalışmalarını Avrupa sürecinde her yıl düzenlenen ve istihdama yönelik yeni kılavuzlar geliştiren ve tavsiyelerde bulunan çalışmalara yansıtma açısından süre farklılığı nedeniyle geçmişte güçlükler yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Bu nedenle, Belçikalı sosyal taraflar, Avrupa İstihdam Strateji zaman çizelgesinde yıllık döngüden üç yıllık döngüye geçilmesi yönünde yapılan değişikliği olumlu olarak değerlendirmektedir. Söz konusu yeni orta vade zaman çizelgesinin, mevcut çalışma

düzeniyle daha uyumlu olacağı ve bu zaman diliminde istihdam stratejisi çerçevesinde alınan tedbirleri uygulamak için ilgili tüm taraflara gereken sürenin tanınacağı söylenebilir.

Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkeleri konusunda, Belçika'daki sosyal taraflar, bu kılavuzların belirlenmesi ve izlenmesinde daha çok söz hakkına sahip olmaları gerektiğini çeşitli kereler vurgulamışlardır.

Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkeleri, Lizbon Stratejisinin hayata geçirilmesi açısından temel resmi belge niteliğindedir. Günümüzde yaygın olarak sosyal tarafların vazgeçilmez başvuru kaynağı haline gelmiştir ve sosyal politikalar ile istihdam politikalarının önemli bir unsurunu teşkil etmektedir. Bununla birlikte, söz konusu kılavuzların hazırlanması ve uygulanması süreci, halen bütünüyle şeffaflığı sağlanamayan ve sosyal taraflara danışmanın henüz bir usul olarak benimsenmediği bir süreç olarak nitelenmektedir.

Ulusal Çalışma Konseyi ve Merkezi Ekonomi Konseyi, Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkelerine ilişkin yürütülen çalışmalara sosyal tarafların somut bir şekilde katılımının teşvik edilmesi yönünde bazı önerilerde bulunmuştur.

Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkelerinin uygulama aşamasında, Konseyler, kılavuzlar kapsamında yürütülen hükümet projeleri hakkında zamanında bilgi verilmesini ve söz konusu projelerin uygulama sürecinde kendilerinden görüş istenmesini talep etmişlerdir. Son olarak, bir sonraki yılın Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkelerini belirlemek üzere gerçekleştirilecek olan değerlendirme çalışmalarına katılma talebinde bulunmuşlardır.

## 2- Önemli girişimler

### Ulusal düzeyde

- **17 Ocak 2003 tarihli iş kolları arası sözleşme**

Sosyal ve ekonomik politikalar alanında izlenecek temel ilkeler, iki yılda bir gerçekleştirilen ve sosyal tarafların en yüksek düzeyde temsil edildiği toplantılarda müzakereler sonucu oluşturulan *iş kolları arası sözleşmeler*'de tanımlanmaktadır.

Bu sözleşmeler, günümüzde, Lizbon Zirvesinde bilgiye dayalı toplumun geliştirilmesi yönünde kabul edilen Avrupa istihdam kılavuzları ve yönelimlerine ilişkin çerçevenin bir parçasını oluşturmaktadır. Son iki iş kolları arası sözleşmede ele alınan konular Avrupa İstihdam Stratejisiyle yakından ilişkilidir. Bu konular, sürekli eğitim, iş organizasyonu, iş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanması, özellikle ileri yaştaki çalışanların, gençlerin ve diğer hedef grupların istihdamda kalması veya işe yerleştirilmesine yönelik kariyer sonu düzenlemeleri veya istihdam tedbirleri alanlarındaki tedbirleri kapsamaktadır.

Son olarak 17 Ocak 2003'de yapılan ve 2003-2004 yıllarını kapsayan iş kolları arası sözleşme, 2001-2002 yıllarını kapsayan bir önceki sözleşmenin tümüyle devamıdır. Bu sözleşme, önceki sözleşmede sosyal taraflarca belirlenmiş ve tabanda tam anlamıyla hayata geçirilmesi büyük ölçüde iş kollarının alacağı tedbirlere bağlı olan bazı eylemleri ayrıntılarıyla tanımlamakta v güçlendirmektedir.

Özellikle, son iş kolları arası sözleşmenin istihdama yönelik çeşitli tedbirleri içerdiği söylenebilir. Söz konusu tedbirler ana hatlarıyla şu şekilde özetlenebilir:

- İşe yerleştirme planları

Bu başlık altında, işe yerleştirme planlarının basitleştirilmesi konusunda alınan Hükümet kararında öngörüldüğü gibi *plus 1*, *plus 2* ve *plus 3* planlarını uygulamak için mevcut fonların

(en fazla 71 milyon Avro) kullanılarak istihdamı teşvik etmeye yönelik çeşitli öneriler getirilmektedir.

Sosyal taraflar, (dönemin İstihdam Bakanı L. Onkelinx ve sosyal tarafların 29 Mart 2002 tarihli ortak deklarasyonunda öngörüldüğü üzere) işe yerleştirme planlarının basitleştirilmesi çalışmalarında doğrudan yer almış ve bu konuda hükümete ayrıntılı öneriler sunarak özel bir katkı sağlamıştır.

- İleri yaştaki çalışanlar

Bu konuda, sosyal tarafların hazırladığı sözleşmede, ileri yaştaki çalışanlar için ücret dışı çalışma maliyetlerinin düşürülmesini öngören uygulamada, uygulamaya tabi olacakların yaş sınırının 58'den 57'ye düşürülmesi teklifi yer almaktadır. İleri yaştaki çalışanlar için bu tür maliyetlerin düşürülmesine yönelik sistemin daha önce 22 Eylül 2000 tarihli iş kolları arası sözleşmede yer aldığını burada belirtmek gerekir. Bu sözleşmede, ileri yaştaki çalışanlara yönelik bazı başka tedbirler alınmıştır (eğitim, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kariyer sonu düzenlemeleri, vs).

- Diğer hedef gruplara yönelik tedbirler

Sosyal taraflar, işgücü piyasasında durumları hassas olan belirli çalışan gruplarının işe yerleştirilmesini teşvik etmek amacıyla Rosetta işe yerleştirme planının değiştirilmesini talep etmiştir. Dezavantajlı bu gruplar şu şekilde sıralanmıştır:

- 30 yaş altı yabancı uyruklu işçiler,
- dönüşümlü eğitim (alternance-based training) hakkından yararlanan gençler,
- engelliler.

Son kategoriyle ilgili olarak iş kollarına ve şirketlere özel bir çağrı yapılmıştır.

- risk altındaki gruplara yönelik %0.10'luk işveren katkısının ve planı desteklemek üzere gereken finansmanın yaratılması için %0.05'lik işveren katkısının iki yıl uzatılması.

#### • **İstihdam konulu konferans**

Hükümet programı, yeni yasama dönemi sona ermeden önce 200,000 yeni iş yaratılması hedefini içermektedir. Bu hedefe ulaşmak için izlenecek yolu belirlemek üzere istihdam konusunda hükümet ve sosyal tarafların temsilcilerinin katılımıyla Eylül 2003 tarihinde bir konferans düzenlenmiştir.

Bu konferans, sosyal taraflara istihdam stratejisi kapsamında uygulanacak yeni eylemlerin belirlenmesine yönelik çalışmalara doğrudan katılma ve hükümet tarafından masaya getirilen bir takım yeni önerilere ilişkin görüşlerini sunma olanağı sağlamıştır.

Bu çerçevede üzerinde uzlaşma sağlanan kararlar dört başlık altında toplanabilir:

- ücret dışı işgücü maliyetinin yılda 920 milyon Avroya varan bir oranda düşürülmesi;
- idari işlemlerin basitleştirilmesi;
- kurumsal yeniden yapılanma konusu;
- bildirilmeyen, kayıt dışı işlerle mücadele.

Belçikalı Bakanlar, Ocak 2004'de düzenlenen olağanüstü Bakanlar Kurulu toplantısında bir araya gelmişlerdir. Bakanlar Kurulunun gündeminde, ekonomiyi canlandıracak ve yüksek düzeyde istihdam artışını sağlayacak olanakların yaratılması yönünde alınması gereken tedbirlerin üzerinde durulmuştur.

Bakanlar Kurulu toplantısında, istihdam kılavuzlarının hayata geçirilmesi kapsamında değerlendirilebilecek bazı tedbirlere ilişkin kararlar alınmıştır. İstihdam konusunda yapılan konferansın aksine, sosyal taraflar söz konusu tedbirlerin belirlendiği çalışmada yer almamışlardır. Yine de, kılavuzlara ilişkin taleplerini başlıklar altında bildirerek, söz konusu tedbirlerin belirlendiği sürece dolaylı yoldan katkı sağlayabilmişlerdir:

- işsizlerin durumunun daha iyi takip edilmesi (“işsizler ve aktif olmayan işgücüne yönelik aktif ve pasif tedbirler”),
- evde çalışma ile bilgi ve telekomünikasyon araçlarını kullanarak uzaktan çalışmanın (tele-working) teşvik edilmesi ve bu yönde daha uygun bir çerçevenin oluşturulması (“uyum sağlama ve hareketlilik”),
- kendi işini kuracaklara daha cazip çalışma koşulları sağlama ve idari işlemlerin basitleştirilmesi (“iş yaratma ve girişimcilik”),
- ikramiye ve güvenli gelir (“çalışmayı cazip kılacak yöntemler yoluyla işin değer kazanması”),
- sosyal yolsuzlukla mücadele etme (“düzensiz ve kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması”).

Ayrıca hükümet, Mart 2004 tarihinde iki Bakanlar Kurulu toplantısı daha yapmayı planlamaktadır. Bu toplantılarda ele alınması öngörülen konular şunlardır: a) sürdürülebilir kalkınma ve yaşam kalitesi, b) sosyal güvenlik. Son olarak hükümet, sanayi politikasını görüşmek üzere Aralık ayında bir toplantı yapılacağını açıklamıştır.

## **İş kolu düzeyinde**

Son iki iş kolları arası sözleşmede yer verilen belirli konuların hayata geçirilmesinde iş kollarına önemli bir rol düşmektedir. Bu konuların en başında, iş ile aile yaşamı arasındaki dengenin oluşturulması veya iş organizasyonlarının modernleştirilmesi yer almaktadır.

Özellikle, son iş kolları arası sözleşmede, iş kollarında aşağıdaki hususlarda girişimlerin başlatılması istenmektedir:

- “şirket faaliyetlerini engellemeden iş ve aile yaşamının mümkün olan en iyi şekilde uzlaştırılmasını sağlamak amacıyla ‘77 toplu iş sözleşmesinde’ yer verilen tüm imkanları” incelemek. 2004 yılı sonunda bir değerlendirme yapılması planlanmaktadır.
- işçi ve memur statüleri arasındaki farklı azaltarak istihdam şekillerini daha uyumlu hale getirmek amacıyla ilk iki bekleme süresini ve 15 yılın üzerinde hizmeti bulunan işçiler için üçüncü bekleme süresini kaldırmak. İş kolları, birleşik maliyet cetvelini kendileri belirleyecek ve ödeme standartlarını nasıl uygulayacaklarına kendileri karar verecektir.

Yine bu anlaşmada, erken emeklilik konusunda iş kolları düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerde belirtilen olanakların geçerliliğinin 2003 ve 2004 yılını kapsayacak şekilde uzatıldığı belirtilmektedir.

İş kollarıyla ilgili olarak son iş kolları arası sözleşmede benimsenen koşullar, iş ve aile yaşamının uzlaştırılması, iş kalitesinin geliştirilmesi ve işçi hareketliliği ile çalışma esnekliğine ilişkin 22 Aralık 2000 tarihli iş kolları arası sözleşmede belirlenen koşulları tamamlamaktadır.

Ulusal Eylem Planı hazırlık sürecine katkı sağlamak amacıyla Ulusal Çalışma Konseyi tarafından Çalışma Bakanına sunulan raporda, iş kollarında başlatılan bu girişimlerde kaydedilen ilerlemelerin daha iyi izlenebilmesi için gereken örgütlenmenin yapılması istenmiştir. Böylelikle, istihdam stratejisinin tabanda ne şekilde hayata geçirildiğini daha iyi görebilmek mümkün olacak ve sosyal tarafların Avrupa İstihdam Stratejisi uygulanmaları bağlamında sağladığı girdiler ölçülebilecektir.

## **Bölgesel düzeyde**

Çeşitli federal birimler tarafından hayata geçirilen uygulamalarda sosyal taraflar önemli bir rol oynamaktadır.

Flaman bölgesinde, Avrupa İstihdam Stratejisine yönelik ulusal eylem planının hazırlanması çalışmaları kapsamında, Flaman Toplum Hükümeti ile sosyal taraflar her yıl bölgesel eylem planı (REP) hazırlamaktadır.

Kılavuzlar üzerinde sosyal tarafların bağımsız müzakere olanağına sahip olması, Flaman istihdam politikasının belirlenmesinde sosyal tarafların merkezi bir rol oynadığını göstermektedir. Flaman sosyo-ekonomik politikasının temel hedefleri, Flaman Toplum Hükümetinin sosyal taraflarla 2001 yılında imzaladığı Vilvoorde Senedinde ortaya konulmuştur. Ayrıca, Flaman toplumunda sosyal taraflar, her iki yılda bir imzalanan istihdam sözleşmesiyle istihdam politikasına önemli oranda katkı sağlamaktadır.

Brüksel bölgesinde, sosyal taraflar Ekonomik ve Sosyal Komite aracılığıyla Avrupa stratejisinde 2001 yılından bu yana yer almaktadırlar. Bu Komite, 2003 yılında bölgesel istihdam planını hazırlamıştır.

2002 yılından beri, sosyal taraflardan mevcut düzenlemeler ve başlatılması kararlaştırılan yeni tedbirler konusunda görüşlerini sunmaları istenmektedir.

Bununla birlikte, sosyal taraflar somut işbirliği projelerinin geliştirilmesini ve sorumluk almak istediklerini ifade etmektedirler. Brüksel'de yapılan İstihdam Sosyal Senedi bu isteğin hayata geçirilmesini sağlamıştır. Söz konusu anlaşma, Brüksel bölgesinde ekonomik ve sosyal diyalogun sağlanmasını ve politika belirleme süreçlerinde ortak çalışma alışkanlığını güçlendirerek istihdam oranlarının yükseltilmesini hedeflemektedir.

Belçika'nın Almanca konuşulan bölgesinde, hükümet ve sosyal taraflar yakın zaman önce "Eğitim ve İstihdam Topluluk Senedi"nin olumlu ve olumsuz yanlarını değerlendirmişler ve senedin süresinin uzatılması yönünde karar almışlardır. Bu senet aynı zamanda öncelikli eylemler olarak belirlenen eylemlerin izlenmesi ve değerlendirilmesi açısından önemlidir. Bu senet, özellikle, önceliklerin Avrupa düzeyinde, ulusal düzeyde ve topluluk düzeyinde birlikte değerlendirilmesine ve uygun düzenlemelerin hayata geçirilmesine olanak tanımaktadır.

Walloon bölgesinde, CAWA (Wallonia'nın Geleceğine Yönelik Sözleşme) çerçevesinde sosyal taraflar ile hükümet, bölgenin gelişmesi açısından itici güce sahip beş alana yönelik bir ana sözleşme imzalamıştır. Bu alanlar şunları kapsamaktadır: eğitim, hareketlilik, işletme gelişim destekleri, idari işlemlerin basitleştirilmesi ve kalite. Sosyal taraflar, ayrıca, uygulamaya konulan istihdam-eğitim politikalarında tüm düzeylerde yer almaktadır.

## **Şirket düzeyinde**

Bu düzeyde yürütölen sosyal diyalog, iş kolları arasında ve iş kolu düzeyinde yapılan anlaşmaların toplu sözleşme yoluyla şirketlerde yaşama geçirilmesine olanak tanımaktadır. Bununla birlikte, Avrupa İstihdam Stratejisi çerçevesinde şirketler tarafından gerçekleştirilen eylemlere ilişkin herhangi bir bilgi şu an için mevcut değildir.

## Danimarka

Örgütler:

- İşçi Sendikaları: ETUC üyesi LO (Danimarka İşçi Sendikaları Konfederasyonu), FTF (Maaşlı İşçi ve Memur Konfederasyonu), AC (Danimarka Mesleki Birlikler Konfederasyonu), CFU (Danimarka Kamu İşçileri Örgütleri Merkez Federasyonu) ile CEC üyesi Ledernes Hovedorganisation (Danimarka Yöneticiler ve Müdürler Birliği).
- İşveren örgütleri: UNICE üyesi DA (Danimarka İşveren Konfederasyonu) ile CEEP üyesi KL (Danimarka Yerel Yönetimler Birliği), Amtsrådsforeningen (Danimarka Bölgeler Komitesi) ve Personalestyrelsen (Kamu İşverenleri Kurumu).

### 1- Sosyal tarafların katılımı

Danimarka'da sosyal taraflar, Danimarka Ulusal Eylem Planları raporlarının hazırlanması sürecinde 1999 yılından beri her yıl yer almaktadır. Son yıllarda, özel sektör ve kamu sektörünü temsil eden sosyal tarafların katkı amacıyla hazırladıkları pek çok rapor, Ulusal Eylem Planının ekinde yer almıştır.

Danimarka 2003 Ulusal Eylem Planının hazırlanmasında, üç sektörün sosyal tarafları katkı sağlamıştır: özel sektör, yerel kamu sektörü ve kamu sektörü. Uygulanan bu geleneksel yöntem pek çok açıdan en uygun yöntemdir. İstihdam politikaları genel anlamda hükümetin sorumluluğundadır. Hükümet, Avrupa istihdam kılavuzlarına göre işsizliğin azaltılması ve istihdamın yükseltilmesi olarak belirlenen genel hedefe ulaşılmasında, sosyal tarafların yaptıkları katkıları ortaya koymalarına imkan tanımaktadır.

Sosyal tarafların katılım düzeyleri daha da geliştirilebilir. Sosyal taraflar açısından en önemli sorun, geleceğe yönelik girişimler ve mücadele alanlarında hükümet ile politik ve stratejik müzakere olanağı tanınmamasıdır. Sosyal tarafların, yakın zamanda kurulmuş olan, başta hükümetle olmak üzere istihdam politikaları üzerinde stratejik tartışma olanağını çoğaltan ve katılımı teşvik eden, Ulusal İstihdam Konseyinden bu yönde beklentileri vardır.

### Ulusal düzeyde

Sosyal taraflar, istihdam politikasında çok önemli bir role sahiptir. Sosyal taraflar konseylerde ve komitelerde, eğitim ve işgücü piyasası politikalarının hazırlanması ve önceliklerin belirlenmesinin yanı sıra hem bölgesel hem de yerel düzeye çalışma ortamı standartlarının geliştirilmesine katkıda bulunmuşlardır.

Sosyal taraflar, istihdam kılavuzlarında belirtilen önceliklerin hayata geçirilmesinde izlenecek hedeflerin belirlenmesine yönelik çalışmalarda doğrudan yer almaktadır. Sosyal tarafların istihdam politikalarına katılımı, Danimarka'da uygulanan modelin ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır.

Ayrıca, sosyal taraflar toplu sözleşmeler yoluyla istihdam politikalarının desteklenmesine katkıda bulunmaktadır.



## 2- Önemli girişimler

### İş kolu düzeyinde

#### Belediye ve bölge sektörleri

Yerel sosyal taraflar, Danimarka istihdam politikasında daha yüksek hedeflerin belirlenmesini talep etmektedir.

Danimarka 2003 Ulusal İstihdam Eylem Planında, katılım oranları esasında istihdam oranlarının artırılmasına ilişkin kesin hedefler ortaya konulmalıdır.

Yerel sosyal taraflar, toplu sözleşmeler ve bu yönde başka sözleşmeler yaparak istihdam politikasına katkı sağlamıştır. Özellikle kamu sektöründe işyerlerinin ve çalışanların günün çalışma yaşamı koşullarının gerektirdiği uyum becerilerini kazanabilmeleri için, beceri geliştirme, ileri yaşta çalışanlara yönelik politikalar, iş örgütlemesi vb. konularda sözleşmelerin yapılması ve politikaların başlatılması yaşamsal önem taşımaktadır. Sosyal taraflar, ulusal eylem planında verilen örneklerin işgücü piyasasının çevreye ve şartlara uyum sağlama kapasitesi açısından toplu sözleşmelerin önemini yansıttığını düşünmektedirler.

Bu bağlamda, yerel düzeyde sosyal taraflar, aşağıda yer alan konularda katkı sağlamıştır:

- işgücü piyasasında geçiş ve hareketliliğin geliştirilmesi;
- işçi sağlığı ve iş güvenliği ile iş örgütlenmesinin geliştirilmesi;
- aktif yaşlanmanın teşvik edilmesi;
- toplumsal cinsiyet eşitliğinin güçlendirilmesi;
- ayrımcılıkla mücadele ve işgücü piyasasına entegrasyonun teşvik edilmesi;
- sosyal içermenin geliştirilmesi.

#### Kamu sektörü

- **“Değişimi hedefleme ve işte uyum sağlama yeteneğini geliştirme” konusunda**

2005 yılı toplu pazarlık görüşmeleri kapsamında sosyal taraflar, çalışma süresine ilişkin kurallar dahil toplu sözleşmelerin basitleştirilmesi ve günümüz koşullarına uygun hale getirilmesi için mevcut imkanları incelemektedirler.

Sosyal taraflar, kamu sektöründe hastalık nedeniyle işe devamsızlığı azaltma hedefini desteklemektedirler. Bu çerçevede, özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında hastalık nedeniyle işe devamsızlıkların azaltılmasını amaçlayan düşünce ve yöntemler geliştirmekte, iş ile aile yaşamı arasında dengenin oluşturulmasına ve işyerinde sağlığa etki eden koşulların iyileştirilmesine ilişkin girişimlere ağırlık vermektedirler.

- **“Aktif yaşlanmayı teşvik etmek ve işgücü arzını yükseltmek” konusunda**

Devletin yeni personel ve yönetim politikasında (Haziran 2003’de sunulmuştur) yer alan özel bir girişim, yaşlı yurttaşlara yönelik beceri geliştirme programlarının başlatılmasıdır. Bu girişimin amacı, ileri yaşta çalışan personelin gelecekte verilecek görevleri yerine getirebilecek becerilere sahip olmasını ve daha uzun süre işyerlerinde çalışmaya devam etmesini sağlamaktır.

- **“Toplumsal cinsiyet eşitliği” konusunda**

Toplumsal cinsiyet eşitliği, diğer girişimlerin yanı sıra, kamu sektöründe çalışan kadın yöneticiler arasında bir ağ oluşturmak suretiyle desteklenmiştir.

- **“Dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegrasyonunu teşvik etmek ve ayrımcılıkla mücadele etmek” konusunda**

Danimarka’da sosyal taraflar, sosyal sorumluluk alanında kamu kurum ve kuruluşlarında kaydedilen gelişmeleri yakından takip etmektedir. Ayrımcılığın önlenmesi amacıyla kamu kurum ve kuruluşlarındaki istihdamın %3,5’inin işgücü piyasasında dezavantajlı konumda bulunanlara tahsis edilmesine yönelik hedef 2003 yılında yakalanmıştır. Sosyal taraflar gelişmeleri yakından izlemeyi sürdürecektir.

Kamu İşverenler Kurumu, kamu kurum ve kuruluşlarında etnik azınlıkların entegrasyonunu teşvik etmek amacıyla farklı bir girişim başlatmıştır. Girişimin amacı, diğer ülkelerden gelen göçmenlerin veya göçmen soyundan gelen neslin kamu sektöründe istihdam edilen işgücünün %3.5’ini oluşturması yönünde belirlenen hükümet hedefinin gerçekleştirilmesinde kamu sektörü kurum ve kuruluşlarına destek olmaktır.

#### Özel sektör

- **Aktif yaşlanmayla ilgili araştırmalar**

Başta göçmenler, mülteciler ve ileri yaştaki çalışanların işgücüne katılım oranları olmak üzere, katılım oranlarının korunması ve yükseltilmesi Danimarka’nın en önemli sorun alanlarından biri olmayı sürdürmektedir. Sosyal taraflar, ileri yaştaki çalışanlar üzerinde farklı yaklaşımlara yönelik araştırmalar yapmışlardır.

Danimarka İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO), özellikle işsizlerin yaş gruplarına göre istihdama geçiş olanaklarını ele alan “İstihdam İçin” başlıklı bir rapor yayımlamıştır.

LO, bu incelemeyi tamamlayan bir başka çalışmada, ileri yaşta çalışanların belirli yaş düzeylerinde işsiz kalma risklerini incelemiştir. Ayrıca, işsizlik riskinin mesleki statüyle ilgili olup olmadığı, ileri yaşta çalışanların gençlere nazaran daha ciddi bir işsizlik riski taşıyıp taşımadıkları da araştırılmıştır.

Danimarka İşveren Konfederasyonu (DA), istihdam politikası üzerine yapılan müzakerelere ve özellikle ileri yaştaki kişiler ve işgücü piyasasının ele alındığı tartışmalara, işgücü piyasasında 50 yaş ve üstündeki kişilerin ele alındığı “ileri yaştaki kişiler ve işgücü piyasası” başlıklı bir rapor yayımlamak suretiyle katkıda bulunmuştur.

Danimarka Yöneticiler ve Müdürler Birliği (Ledernes Hovedorganisation) Danimarkalı işletmelerin ve işletme yöneticilerinin erken emeklilik konusuna yaklaşımlarını ortaya koyan bir araştırma yayımlayarak tartışmalara katkıda bulunmuştur. Araştırmanın bir kısmı, yöneticilerin kendi emekliliklerinden beklentileri ve arzularını ele alırken bir kısmı da, işletmelerin ileri yaştaki işçilerin durumuna ilişkin görüş ve yaklaşımlarına yer vermektedir.

- **Yerel ve bölgesel tedbirlerin güçlendirilmesi**

İstihdamla ilgili mücadele alanları konusunda ortak bir yaklaşım geliştirmek üzere LO ve DA, önümüzdeki yıllar için yerel ve bölgesel istihdam hedeflerinin ve bazı önemli tedbirlerin belirlenmesinde işbirliğine gitmişlerdir.

LO ve DA’nın bu konu üzerinde ortak çalışmalarıyla elde edilen sonuçlar, 14 bölgesel konseyde ve yaklaşık 150 yerel koordinasyon komitesinde yer alan sosyal taraf temsilcilerinin varlığını güçlendirmeyi amaçlayan Mayıs 2003 tarihli iki anlaşmada özetlenmiştir.

Birbirinden farklı içerikteki bu iki anlaşma, çeşitli yerel ve bölgesel aktörlerin gerçek sorunlarına yönelik çözüm üretilebilmesi için istihdam tedbirlerinin farklı yönlerini ele almaktadır.

Söz konusu anlaşmalar, ele alınan konuların çözümüne ilişkin özel tavsiyeler içermektedir. Ayrıca, anlaşmalar yerel ve bölgesel eylemlerle ilgili sorunlarla daha kolay yüzleşebilmenin yollarını göstermeyi amaçlamaktadır.

- **Mülteci ve göçmenlerin entegrasyonu**

Mayıs 2002 tarihinde hükümet, sosyal taraflar ve belediye (bölge) temsilcileri arasında yapılan dört taraflı anlaşma sonucu oluşturulan yeni entegrasyon politikası, istihdam politikası alanında mülteci ve göçmenlerin işgücü piyasasına entegrasyonları için yerel düzeyde alınacak tedbirlere aşırı sorumluluk yüklemiştir ve bu durum yerel taraflar açısından büyük güçlükler doğurmaktadır.

Mayıs 2003'de LO ve DA, bir takım önemli sorunların çözüme kavuşturulması amacıyla bir anlaşma imzalamışlardır.

- **İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yürütülen eylemler**

Sosyal taraflar, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında alınacak tedbirlere çok önem vermektedirler. Bu önem ulusal düzeyin yanı sıra iş kolu ve işletme düzeyinde de geçerlidir. Sosyal taraflar ve hükümet, 2002-2005 döneminde alınacak tedbirlerde bu konuya öncelik verilmesini öngören bir anlaşma imzalamışlardır. Sosyal taraflar, ayrıca, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gelecekte uygulanacak sistemlerin yapısı konusundaki önerilerini 2003 yazında sunmuşlardır.

- **Toplumsal cinsiyet eşitliği**

Danimarka İşveren Konfederasyonu (DA) ve Danimarka İşçi Sendikaları Konfederasyonu (LO), eşit ücret tartışmaları için ortak bir analitik referans çerçevesi oluşturmak üzere 2002 yazında işbirliği yapma kararı almışlardır.

DA ve LO'nun hazırladığı ortak raporunun amaçları aşağıda sıralanmaktadır:

- kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farklılığının nedenleri üzerinde ortak incelemeler yapmak, ve
- eşit ücret incelemesi için, gelecekte yapılacak izlemelerde de kullanılabilecek ortak bir standart geliştirmek.

Kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılığına ilişkin bugüne kadar yapılan en kapsamlı araştırma niteliğindeki bu araştırmanın sonuçları Ağustos 2003'de yayımlanmıştır.

Araştırma raporu, kazançlar üzerinde belirleyici etkisi olan bir takım unsurları rakamlarla belirtmekte ve böylece kadın ve erkekler arasında ücret farklılığına yol açan unsurların ayrıntılı bir haritasını çıkarmaktadır. Araştırma raporuna göre kazançlar üzerinde belirleyici etkisi olan unsurlar şunlardır: işteki işlevler, eğitim ve öğretim, meslek grubu, vardiyalı çalışma düzeni, coğrafi bölge ve çocuk durumu.

Rapora göre, kadınlar ve erkekler arasında ücret farklılığının en önemli nedeni, işgücü piyasasının cinsiyet ayrımcılığına dayanması ve erkeklerin lehine çalışmasıdır.

Bu araştırmayı yapan LO ve DA, araştırmanın işgücü piyasasında ücret oluşumu konusunda bir tartışma başlatacağını ve işgücü piyasası ve eğitim politikalarıyla ilgili mevcut tartışmalara katkı sağlayacağını ummaktadır. Tartışmaların bu şekilde yaygınlaşması, LO ve DA'nın daha

eşit fırsatların sunulduğu bir işgücü piyasası yaratılması yönünde yürüttükleri ortak çalışmaları destekleyecek ve güçlendirecektir.

## Finlandiya

Örgütler:

- İşçi Sendikaları: ETUC üyeleri SAK (Finlandiya İşçi Sendikaları Genel Merkezi), STTK (Maaşlı ve Teknik İşçi Örgütleri Konfederasyonu) ve AKAVA (Akademik Personel Sendikaları Konfederasyonu).
- İşveren Örgütleri: UNICE üyeleri TT (Finlandiya Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu) ve PT (Finlandiya Hizmet İş Kolu İşverenler Konfederasyonu).

### 1- Sosyal tarafların katılımı

21 Mayıs 2003'de, İşgücü Politikası Komitesi (Työpolitiikan neuvottelukunta) Ulusal Eylem Planının hazırlanmasına yönelik çalışmalara katkı sağlamak ve belirli bir süreyle faaliyet göstermek üzere "Ulusal Eylem Planı bölümü" adlı bir birim kurmuştur. İşgücü Politikası Komitesi, sosyal tarafların ve yerel idare temsilcileriyle birlikte istihdam politikasını tartışabildikleri bir forumdur. Bu forumda temsil edilen sosyal taraflar şunlardır: işçi tarafını temsilen Finlandiya İşçi Sendikaları Genel Merkezi (Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö, SAK), Maaşlı İşçi Örgütleri Konfederasyonu (Toimihenkilökeskusjärjestö, STTK) ve Akademik Personel Sendikaları Konfederasyonu (AKAVA); işveren tarafını temsilen Finlandiya Sanayi ve İşverenler Konfederasyonu (Teollisuuden ja Työnantajain Keskusliitto, TT) ve Finlandiya Hizmet İş Kolu İşverenler Konfederasyonu (Palvelutyönantajat, PT); Finlandiya İşletmeler Konfederasyonu (Suomen Yrittäjät), Tarım Üretici ve Orman Sahipleri Merkez Sendikası (Maa ja metsätaloustuottajain Keskusliitto, MTK). Çeşitli Bakanlıkların temsilcilerinden oluşan bir ekip tarafından hazırlanan Ulusal Eylem Planı taslağı, görüşülmek üzere 8 Eylülde Ulusal Eylem Planı bölümüne gönderilmiştir. Ulusal Eylem Planı bölümü, Eylül ayında iki kez toplantı yapmıştır. 24 Eylül 2003'de İşgücü Politikası Komitesi Ulusal Eylem Planının kabul etmiştir.

2003 Ulusal Eylem Planı orta vadeli bir strateji olarak hazırlanmıştır ve büyük ölçüde hükümet programına dayanmaktadır. Esasen, Avrupa Komisyonuna hükümet politikalarının tanıtımı olarak görülmektedir. Hükümet politikaları ve çeşitli bakanlıkların planları bu süreç öncesi alınan kararların ürünüdür. Söz konusu politika ve planlar, Ulusal Eylem Planı hazırlık sürecinde müzakere edilmemiş veya üzerinde uzlaşma sağlanmamıştır. Bu nedenle sosyal taraflar, alınan bu kararları onaylamak zorunda değillerdir. Öte yandan, istihdamla ilgili politika programları üçlü çalışma grupları ve komitelerde hazırlanmakta veya üçlü yapı esasında oluşturulan danışma kurullarında tartışılmaktadır. Böylece istihdam politikası oluşturulurken sosyal tarafların katılımı sağlanmaktadır. Buradaki amaç, tüm tarafların istihdam politikası programları ve planlarını onaylayacağı bir eylem planına karar vermektir.

2003 Ulusal Eylem Planında sosyal tarafların yazdığı bir bölüm bulunmamaktadır. Sosyal taraflar, İşgücü Politikası Komitesine bağlı Ulusal Eylem Planı bölümü marifetiyle Ulusal Eylem Planının taslak versiyonu inceleyip eleştirilerini dile getirmişlerdir. Sosyal taraflar, Finlandiya Ulusal Eylem Planını imzalamamışlardır.

Sosyal taraflar arasında genel kanı, 2003 Ulusal Eylem Planı hazırlık sürecinde yeni girişimler için yeterli zamanın olmadığı şeklindedir. İstihdam Kılavuzları ve tavsiyelerde istihdam ve çalışma yaşamı ile ilgili kapsamlı pek çok soru ortaya konmuştur ve bunların her biri için sosyal tarafların birbirinden farklı görüşleri bulunmaktadır.

## 2- Önemli girişimler

### Ulusal düzeyde

Son yıllarda, ekonomik istikrar ve güveni sağlamak suretiyle ekonomide ve istihdamda kaydedilen olumlu gelişmeyi desteklemek amacıyla kapsamlı gelir politikası sözleşmeleri imzalanmıştır. Söz konusu sözleşmeler, enflasyonu durdurmak, satın alma gücünde istikrarlı büyümeyi sağlamak ve daha da arttırmak ve rekabet kapasitesini sürdürmek amacıyla yürürlüğe konmuştur. Bu amaçlar, vergi indirimleri ve hükümetin istihdamı yükseltmek üzere aldığı tedbirlerle desteklenmektedir. Söz konusu sözleşmeler, çalışma yaşamına ve yaşam boyu öğrenim geliştirilmesine ilişkin hükümleri de içermektedir.

15 Aralık 2002 tarihinde sosyal taraflar, 2003-2004 dönemi için gelir politikası sözleşmesi imzalamışlardır. Sözleşme, çalışma yaşamı kalitesi, mesleki beceri ve yetkinlik, çalışma saatleri ve aile ve iş yaşamının uzlaştırılması konularında bir takım tedbirler içermektedir. Bu tedbirler aşağıda sıralanmıştır:

- hem özel hem de kamu sektöründe belirli süreli istihdam (fixed-term employment) ilişkisine duyulan ihtiyaç değerlendirilecektir. Karar verilmesi halinde, belirli süreli istihdam edilenlerin sayısı ve bu istihdam şeklinin nedenleri üzerine bir çalışma yapılacaktır. Ayrıca, sosyal taraflar belirli süreli sözleşme ile çalışan işçilerin sayıca en çok olduğu alanlarda bilgi verecek ve eğitim düzenleyecektir;
- işçi sağlığı ve iş güvenliğini geliştirmek için, yeni Mesleki Tıbbi Bakım Yasası ve İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Yasası hakkında ortak bir bilgilendirme ve eğitim kampanyası başlatılacaktır;
- taraflar, doğru ve yerinde mesleki tıbbi bakım uygulamalarını teşvik etmek amacıyla işyerine özel modeller geliştireceklerdir;
- aşırı kısa vardiyalardan kaçınılmalı ve işçi ihtiyaç duymadıkça veya değişimi zorunlu kılan diğer önemli nedenler oluşmadıkça dört saatin altında vardiya değişimi yapılmamalıdır;
- uzun süreli bireysel çalışma saati düzenlemeleri konusunda bir tavsiye hazırlanacaktır. Bu uygulamalar, şirketlerin ve işyerlerinin rekabet kapasitesini ve verimliliğini desteklemek ve işçinin çalışma saati gereksinimlerinin, iş tatmininin ve refahla ilgili ihtiyaçlarının dikkate alınmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu hedefler, uzun süreli bireysel çalışma saatlerinin değerlendirilmesi için emek hesaplarının ya da zaman bankası sisteminin uygulamaya konmasıyla daha da ileri bir düzeyde çekilebilir. İşyerlerinde İşbirliği Yasasında yapılacak düzenlemeler tartışılarak ortak bir tavır benimsenecektir;
- iş ve aile yaşamı arasında dengenin sağlanmasına yönelik tedbirler alınacaktır ve bu bağlamda, kısmi çocuk bakım izni, bilgilendirme kampanyaları, çalışma saatleri denemeleri ve araştırmaları gibi uygulamalar başlatılacaktır;
- taraflar, üç taraflı geliştirme programlarıyla iş yaşamını metodik olarak geliştirmeye devam edecektir.
- merkezi düzeyde işgücü piyasası örgütlerinden gelen bir önerge üzerine İş Güvenliği ve İşçi Sağlığının Denetimi ile İşyerlerinde İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Konusunda Başvuru Yasasında reform yapılmasına yönelik çalışmalar başlatılmıştır.

Gelir politikası sözleşmesiyle ilgili olarak sosyal taraflar, istihdam ve işgücü politikası konusunda müşterek bir rapor üzerinde anlaşmışlardır. Bu rapor, yakın gelecekte, işgücü arzında azalmaya ve işgücü talebinde artmaya yol açacak olan nüfus eğilimlerine dayanmaktadır. Rapor, Finlandiya'da ekonomik büyümenin yüksek düzeyde yetkinlik ile artan istihdam ve üretkenliğe dayanması gerektiğine dikkat çekmektedir. İstihdam oranını yükseltmek için, büyüme odaklı bir iktisat politikası ve dolayısıyla daha etkin aktif işgücü

piyasası politikası yürütülmesi ve yeterli düzeyde kaynak aktarılması gerekmektedir. Bu yönde alınması gereken temel tedbirler aşağıda sıralanmıştır:

- açık işgücü piyasasında işsizlere iş sağlanmasına ve nitelikli işçilerin bulunmasına yönelik aktif işgücü piyasası politikaları daha da güçlendirilmeli ve işlevsel hale getirilmelidir. Bu politikaların uygulanması için gereken kaynaklar mutlaka tahsis edilmelidir;
- işe yerleştirmelerde uygulanan sübvansiyonlardan yarar sağlanabilmesi için bu tür uygulamalarda işverenlerin yükümlülükleri artırılmalıdır. Sübvansiyon spekülasyonu veya rekabetin çarpıtılması engellenmelidir. Bunun için, örneğin, işverenden istihdam sübvansiyonunun sağlandığı süre boyunca bu şekilde işe yerleştirilen kişilere beceri geliştirme eğitimi vermesi istenebilir;
- çıraklık, yaparak öğrenme ve iş yaşamının ihtiyaçlarına göre şekillenen diğer özel amaçlı eğitimler düzenlenmeli, mevcut uygulamaların kapsamı genişletilmelidir. Belirli alanlara ve meslek gruplarına yönelik işgücü piyasası eğitimleri bölgesel düzeyde uygulanmalı ve İstihdam ve Ekonomik Gelişme Merkezleri aracılığıyla tüm ülkeyi kapsayacak şekilde yaygınlaştırılmalıdır;
- mesleki hareketliliği teşvik etmek amacıyla hem işsizlere hem de istihdamda olup mesleki becerilerini geliştirmek isteyen kişilere iş yaşamının ihtiyaçlarına uygun beceri geliştirme olanakları yaratılmalıdır.
- ileri yaştaki çalışanları daha uzun süre istihdamda tutabilmek için bu kişilerin özel ihtiyaçları dikkate alınmalı ve yeterlilikleri ve çalışma kapasiteleri tüm aşamalarda desteklenmelidir. İşyerlerinde, yaşlı çalışanların tecrübelerinden olabildiğince yararlanılmalıdır.
- gençler, eğitimlerini tamamlamaları yönünde teşvik edilmeli ve mezuniyet sonrası iş bulmalarına yardımcı olunmalıdır. İşsiz gençlerin toplum ve çalışma hayatından dışlanmasını engellemek üzere kapsamlı bir dizi tedbir başlatılmalıdır;
- istihdam bürolarının iş arayanlara ve işverenlere sunduğu hizmetlerin kalitesi artırılmalıdır. Yetkili kurum ve kuruluşlar arasında işbirliği artırılmalı ve işbölümüne ilişkin ilkeler açık bir şekilde belirlenmelidir. İşgücü kurumunda çalışan personelin daha uzmanlaşması sağlanmalı ve bu amaçla yeterli ve uygun bir şekilde kaynak tahsisi yapılmalıdır.

İşverenleri ve işçileri temsil eden merkezi işgücü piyasası örgütleri, Avrupa istihdam stratejisi reformu konusunda 2002 yazında ortak bir bildiri hazırlamışlardır. Örgütler, Lizbon ve Stockholm'de gerçekleştirilen Avrupa Konseyinde ortaya konulan istihdam hedeflerine ilişkin eleştirilerini dile getirmişler ve Avrupa İstihdam Stratejisinin ve geliştirilen üç taraflı yaklaşımın önemine değinmişlerdir. Örgütler, aşağıda yer alan tedbiri oybirliği ile önermişlerdir:

- Avrupa İstihdam Stratejisi güçlendirilmeli, basitleştirilmeli ve kılavuzların sayısı ve hedefler arasında uyum sağlanarak strateji makul hale getirilmelidir. Niteliksel hedeflerin sayısı sınırlandırılmalı; yalnızca birkaç tane niteliksel hedef belirlenmelidir. Yatay hedefler ve örtüşen hedefler belirlenerek ayıklanmalıdır. İstihdam stratejisinin vurguladığı alan ve konular herkes tarafından anlaşılabilir olmalıdır.
- Hedefler ve ayrıntılı konu başlıkları stratejik olmalı ve genelleştirilmelidir. İstihdam politikası prosedürleri ve tedbirlerinde ayrıntıya girmekten kaçınılmalıdır.
- İstihdam stratejisi diğer benzer AB süreçleriyle daha uyumlu bir şekilde yürütülmelidir; bunun için faaliyetler arasında örtüşme olmamasına dikkat edilmeli ve zaman planları arasında uyum sağlanmalıdır.

- İstihdam kılavuzlarının stratejik hedefleri her yıl yeniden gözden geçirilmemelidir. Bunun yerine, güncel konularla ilgili kılavuzların daha sık gözden geçirilmesi düşünülebilir.
- Daha iyi karşılaştırma olanağı sağlayacak nitel yöntemler geliştirilmeli ve ilgili Üye Ülkeler arasında belirli konular üzerinden değerlendirmeler yapılmalıdır. İstatistiksel karşılaştırmalar daha güvenilir hale getirilmelidir.
- Gelecekte AB'ye katılacak ülkelerde, istihdam stratejisinin hazırlık ve uygulama süreçlerine tüm sosyal tarafların katılımının sağlanması amaçlanmalıdır.



## Almanya

Örgütler:

- İşveren örgütleri: UNICE üyesi BDA (Almanya İşveren Birlikleri Konfederasyonu).
- İşçi Sendikaları: ETUC üyesi DGB (Almanya İşçi Sendikaları Konfederasyonu).

### 1- Sosyal tarafların katılımı

Önceki yıllarda, sosyal taraflardan Avrupa İstihdam Stratejisi ve Kılavuzlarında yer alan temel politika alanlarıyla ilgili en iyi uygulama örneklerini ve başlatılan girişimleri bildirmeleri istenmekteydi. Daha sonra, sosyal taraflar Ulusal Eylem Planı taslağına ilişkin yazılı görüşlerini bildirmeye ve konuyu BMWA (Federal Çalışma ve Ekonomik İşler Bakanlığı) temsilcileriyle müzakere etmeye başladı. Bu süreç boyunca, sosyal taraflar Ulusal Eylem Planının üslubu üzerinde etkili olmuş; ancak, içerik üzerinde sınırlı bir etki yaratabilmiştir.

Bu yıl, başta sosyal tarafların katılımı olmak üzere tüm süreçte önceki yıllara göre son derece önemli gelişmeler kaydedilmiştir. Sosyal taraflar olarak bizler, Ulusal Eylem Planının yalnızca tam taslağın ilk versiyonu üzerinde çalıştık; dolayısıyla, UEP hazırlık sürecinde farklı bakanlıkların kendi bünyelerinde hazırladıkları taslaklar üzerinden ilerlemek zorunda kalmadık. Ayrıca, metinlerin yapısı geliştirilmiş ve dolayısıyla metnin okunabilirliği de artırılmıştır. Bu yıl içerisinde sosyal taraflarla ilgili bakanlık (BMWA) arasında oldukça verimli başka görüşmeler de yapılmıştır.

Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkeleri ve Avrupa İstihdam Stratejisiyle uyumun sağlanması Ulusal Eylem Planının hazırlık sürecine sosyal tarafların katılım düzeyini etkilememiştir.

### 2- Önemli girişimler

#### Ulusal düzeyde

##### İşverenlerce yürütülen projeler

- **PROAGE – Demografik değişimin getirdiği sorunlarla mücadele**

Almanya İşveren Birlikleri Konfederasyonu (BDA), Bertelsmann Vakfı, İrlanda Sanayici ve İşadamları Konfederasyonu (IBEC), Danimarka İşverenler Konfederasyonu (DA) ve Hollanda Genel İşverenler Birliği (AWVN) tarafından “PROAGE - Demografik Değişimin getirdiği sorunlarla mücadele” (Facing the Challenge of Demographic Change) başlıklı bir AB projesi başlatılmıştır. Bu proje, ileri yaştaki çalışanlara yönelik istihdam ve işgücü piyasası politikalarında ortak bir anlayışın geliştirilmesini ve deneyim paylaşımını amaçlamaktadır. Bir bilinçlendirme kampanyası gibi düşünülen proje, aktif yaşlanmayı teşvik etmek, ileri yaştaki çalışan kişilerin iş hayatında daha uzun süre kalmalarını sağlamak ve bu kişilerin işgücü piyasasında deneyimli ve nitelikli işçi ihtiyacını karşılayacak şekilde istihdam edilebilirliklerini yükseltmek amacıyla ilgili tüm aktörleri; yani, ulusal işgücü kurum ve kuruluşlarını, işletmeleri ve ileri yaştaki çalışanları konuyla ilgili olarak bilgilendirmeyi hedeflemektedir.

Projenin ortakları, uluslararası düzeyde gerçekleştirilen üç kıyaslama semineri kapsamında politika yapımcılar, sosyal taraflar, işyeri temsilcileri ve akademik uzmanlarla görüş alışverişi

içinde, ileri yaştaki çalışanların istihdam durumlarını iyileştirmeye yönelik stratejiler ve ileri yaşta çalışanlar için beceri yönetimi metotları geliştirmişlerdir.

- **BDA-pro-job.de**

BDA, "BDA-pro-job.de" adlı kampanya çerçevesinde, uyum sağlama kapasitesinin geliştirilmesi veya girişimciliğin desteklenmesi gibi, işverenlerin bakış açısına göre modern bir işgücü piyasasının geliştirilmesi için gerekli olan çeşitli konuların altını çizmiştir. Bu kapsamda BDA, mevcut yeni yaklaşımlar konusunda bilgi vermek ve görüş alışverişinde bulunmak üzere birkaç konferans düzenlemiştir. Bu süreçte ele alınan konu başlıkları şunlardır:

- iş yasasında esnekliğin sağlanmasına yönelik düzenlemeler;
- aşırı bürokrasinin önüne geçilmesi;
- modern iş örgütlenmesinin geliştirilmesi;
- çalışmayı teşvik etmek amacıyla iş arayanlara sunulan destek hizmetlerinin ve diğer yöntemlerin etkinliğinin artırılması.

- **BDA@Bildung.de – [BDA@Education.de](http://BDA@Education.de)**

Başarılı bir kariyer sahibi olmanın yolu eğitim almaktan geçer. Temelleri okullarda atılan bu eğitimin kapsamı daha sonra mesleki eğitim ve yüksek öğrenim sürecinde daha da zenginleştirilmektedir. Bununla birlikte, günümüzde eğitim sistemimiz tehlike çanları çalmaktadır. Mevcut durumun nasıl geliştirilebileceği konusunda yapılan tartışmaları canlandırmak üzere, BDA "BDA@Bildung.de - BDA@Education.de" başlıklı politik bir kampanya başlatmıştır. Bu süreçte, eğitim sisteminde yaşanan olumsuzlukların nedenleri tüm yönleriyle incelenmiş ve çözümler üretilmiştir.

### İşçi sendikalarının projeleri

- **Zor durumdaki şirketlere yönelik eğitim ve transfer hizmetleri**

Alman İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DGB) ile DGB'ye üye sendikalar, ekonomik güçlük çeken ve bu nedenle işçi çıkartmak zorunda kalabilecek şirketlerin çalışanlarına eğitim ve transfer hizmetlerine danışmanlık sağlayan bir altyapı oluşturmuştur. Bu durumda olan şirketlere DGB'nin sunduğu doğrudan danışmanlık hizmetinin yanı sıra, "Transfer-Sozialpläne" olarak bilinen planların oluşturulmasında iş konseylerine yardımcı olmaya ve *Transfer-Sozialpläne*'nin daha yaygın biçimde uygulanması amacıyla kimya sanayindeki sosyal tarafları desteklemeye yönelik çalışmalar yürütülmektedir. IG Metal Sendikası da, iş yaratma ve şirketlere yönelik eğitim çalışmalarında çeşitli şekillerde yer almaktadır.

- **DGB'nin işte fırsat eşitliği eylem programı**

DGB ve bağlı şubeleri, "İşte Eşit Fırsatlar" başlıklı eylem programları (Temmuz 2003'de başlatılmıştır) ile fırsat eşitliği konusunda kadınların durumunu iyileştirmeyi ve çalışma konseyleri arasında ağ kurulmasını desteklemeyi amaçlamaktadır. DGB, şirketlerin yeniden yapılanma sürecinde iş kaybının önlenmesi için çalışma konseylerinde kullanılmak üzere, fırsat eşitliği konulu bir el kitabı yayımlamıştır.

- **DGP Projesi: Demografik değişim ve yaşlanan nüfusla uyumlu iş örgütlenmeleri**

DGB, bu projeyi Ocak 2003 tarihinden bu yana yürütmektedir. Bu proje çerçevesinde, demografik değişim konusunda daha yoğun bir şekilde bilgilendirme çalışmaları yürütülmesi,

İnsan Kaynakları (İK) ile ilgili 35 yeni politika stratejisinin geliştirilmesi, yaşlanan nüfusa uygun iş örgütlenmeleri için öneriler hazırlanması ve iş konseylerinin desteklenmesi amaçlanmaktadır. "Umdenken erforderlich – Vorbeugen sichert Beschäftigung bis zum Rentenalter (Yeniden düşünme ihtiyacı: emeklilik yaşına kadar iş kaybının önlenmesine yönelik önleyici tedbirler)" başlıklı rehberde, çalışma konseylerine ve şirket düzeyinde personel temsilcilerine yönelik uygulama örnekleri yer almaktadır. "Förderung statt Ausgrenzung" (Dışlama yerine destekleme)" başlıklı broşür doğrudan, fazla işçi konumunda olan veya işini kaybetme riski altında olan ileri yaştaki çalışanlar için hazırlanmıştır.

#### Sosyal taraflarca yürütülen ortak projeler

Almanya İşveren Birlikleri Konfederasyonu (BDA) ve Almanya İşçi Sendikaları Birliği (DGB), BerzGG'nin 15. ve 16. Maddeleri gereğince (BerzGG'nin ya da diğer adıyla Federal Çocuk Bakım Parası Yasasının 15. ve 16. Maddeleri kapsamında ebeveynlik iznini belirleyen yeni düzenlemelerin sonucunda), Federal Aile, Yaşlı, Kadın ve Çocuk Bakanlığı (BMFSFJ) tarafından oluşturulan Danışma Kurulu'nda sandalye sahibidir. Almanya da, ailelerin BerzGG'de ortaya konulan yasal hakları ve görevleri konusunda bilgi düzeylerini ölçmek amacıyla, anket soru formları kullanılarak temsil özelliği taşıyan bir alan araştırması yapılacaktır. Sosyal taraflar, ebeveynlik izni, yarı zamanlı çalışma ve aile ve iş yaşamı arasında dengenin sağlanması konularında daha fazla işbirliği yapmak istemektedir.

#### **İş kolu düzeyinde**

##### İşverenler tarafından yürütülen projeler

- **Demografik eğilimin getirdiği sorunlarla baş etmek**

VDMA (Almanya Makine Üreticileri Federasyonu) ve ZVEI (Almanya Elektrik ve Elektronik Sanayicileri Birliği) demografik eğilimin getirdiği sorunlarla baş edebilmeye yönelik ve ileri yaştaki çalışan kişilerin istihdamını teşvik etmeyi amaçlayan bir proje başlatmıştır. Bu proje çerçevesinde, başta KOBİ'lerde uygulanmak üzere, her geçen yıl Avrupa toplumunun yapısını ve Avrupa ekonomisinin işleyişini değiştiren demografik eğilimlerin doğurduğu sorunlarla baş edebilmek üzere çözüm yolları geliştirmiştir. Bu çerçevede, ekonomik küçülme ve yaşlanan işgücü ile karşı karşıya kalan 70'den fazla işletmeye, söz konusu sorunlarının çözümünde yardımcı olacak insan kaynakları stratejisi ve araçlarını geliştirme çalışmalarında destek sağlamak üzere danışmanlık hizmeti sunulmuştur.

##### Sosyal taraflarca yürütülen ortak projeler

- **Kimya sanayiinde toplu sözleşme**

Mayıs 2003'de Alman Kimya Sanayi İşverenleri Sendikası (BAVC) ve Alman kimya sanayii işçilerini temsil eden sendika (IG BCE), kimya iş kolundaki 580,000 işçiyi kapsayan yeni bir toplu sözleşme imzalamıştır. Bu sözleşmenin bir bölümü çalışma süresi ile ilgilidir. Kimya sanayiinde çalışan işçilerin, bireysel çalışma süresi hesapları zaten vardı. Ancak, yeni toplu sözleşme imzalanmadan önce, işçiler çalışma sürelerini bir yıllık bir dönem üzerinden biriktirmek ve kullanmak zorundaydı. Yeni sözleşme ise, yerel bir sözleşme ile desteklendiği sürece, işçilere söz konusu çalışma süresi hesap bakiyelerini daha uzun bir dönemde kullanabilme olanağı tanımaktadır. Ayrıca işçiler, hesaplarında birikmiş çalışma sürelerini, eğitim amaçlı da kullanabileceklerdir. Diğer şeylerin yanı sıra fazla mesai ücretleri ve ikramiye ödemelerinin söz konusu hesaplara yapılabilmesine olanak tanınmıştır. Yeni sözleşmeyle birlikte, vardiya sistemi uygulayan şirketlerde Cumartesi ve hatta Pazar günleri çalışma imkanı tanımaktadır. Toplu sözleşmenin tarafları, 1 Ocak 2004'de yürürlüğe girecek olan beceri düzeyleriyle ilgili özel maddeler üzerinde de uzlaşma sağlamışlardır. Söz konusu maddeler sürekli mesleki eğitim konusunda yerel düzeyde kararlaştırılan tedbirler için bir

çerçeve oluşturmaktadır. Bu çerçeve dahilinde verilecek eğitimin masrafları işçi ve işveren tarafından eşit oranda karşılanacaktır.

- **Haftalık çalışma süresinin geçici olarak kısaltılması**

Son yıllarda aralarında bankacılık ve sigorta, kimya, yayıncılık, metal ürünleri iş kolları ile kamu sektörünün bulunduğu pek çok sektörde toplu sözleşme imzalanmış ve bu sözleşmelerde iş kaybını önlemek amacıyla haftalık çalışma süresinin geçici olarak kısaltılmasına imkan tanıyan maddelere yer verilmiştir.

Berlin-Brandenburg'da 4 Aralık 2003 tarihinde, toplu işten çıkarmaları önlemek amacıyla metal işçilerini kapsayan bir toplu sözleşme imzalanmıştır. İş kaybını önlemek üzere haftalık çalışma süresinin tüm işgücü şeklinde veya bir kısım şirketleri kapsayacak şekilde 37,5'den 32.5 saate veya 37'den 32 saate düşürülmesi ihtimali üzerinde durulmuştur. Bağlı gelir kaybının, ortaklaşa kabul edilen özel ödemelerle (teşvik primleri veya ek tatil ödemeleri) telafi edilebileceği düşünülmüştür.

- **İstisna ve zor durum hükümleri**

Son zamanlarda imzalanan toplu sözleşmelerde, bir şirketin mali yönden zor durumda ve iflasın eşiğinde olduğunu kanıtlaması şartıyla, toplu sözleşmeyle bağlanan koşulların uygulanmasında istisnaya gidilebileceğini öngören hükümler bulunmaktadır. Bu türden hükümler özellikle KOBİ'leri (Almanca adıyla Mittelstandsklausel) kapsamaktadır. Söz konusu zor durum ve istisna hükümleri, maaş zamlarının geçici olarak dondurulmasını veya ertelenmesini, toplu sözleşmeyle üzerinde anlaşmaya varılan esas ücretlerin, özel yıllık ödemelerin ve ek tatil ödemelerinin düşürülmesini veya uzun süreli çalışanlar için belirlenen esas ücretlerin aşağıya çekilmesini ve benzeri önlemleri içermektedir. Hans Böckler Ekonomik ve Sosyal Bilimler Enstitüsü (WSI) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda, bu tür istisna hükümlerinin toplu pazarlığa giren 80'den fazla ekonomik faaliyet alanında uygulandığı ve yaklaşık 15 milyon işçiyi etkilediği orta çıkmıştır. WSI'nin çalışma konseyleri üzerinde yaptığı 2002 araştırmasında, iş konseylerinin %35'i toplu sözleşmeyle üzerinde uzlaşmaya varılan istisna hükümlerinin şirket düzeyinde uygulamaya konulduğunu ifade etmişlerdir.

Kuzey Württemberg ve Kuzey Baden bölgesinde metal ürünleri iş kolunda 15 Mayıs 2002 tarihinde imzalanan toplu sözleşmede, ücret ve eğitim ödenekleri konusundaki düzenlemede şöyle bir istisna hükmü yer almaktadır: "toplular sözleşmeyle üzerinde uzlaşmaya varılan ücret artışları şirketlerin ekonomik olarak ayakta kalmasını tehlikeye sokarsa, işverenler ve çalışma konseyi özel bir düzenleme getirmek üzere toplu pazarlık taraflarına birlikte başvurabilir." Böyle bir durumun oluşması halinde, toplu pazarlık tarafları konuyu ele alacaktır ve şirketin durumunun düzelmesini, faaliyetlerinin sürdürülmesini ve mevcut istihdam yapısının korunmasını sağlayacağını öngörmeleri halinde kısa bir dönem için geçerli olmak kaydıyla uygulanacak çeşitli özel düzenlemeleri belirleyecektir. Bu aşamanın başlatılabilmesi için şirketin rehabilitasyonu için bir görüşün sunulmuş olması ve süreç içerisinde şirketin hiçbir şekilde zorunlu işten çıkarma kararı almaması zorunludur.

6 Kasım 2003'de, metal ürünleri sanayii toplu pazarlık tarafları Kuzey Rhine-Westphalia'da zorunlu işten çıkarmaların önlenmesi konusunda bir toplu sözleşme imzalamışlardır. Bu sözleşme kapsamında taraflar, özellikle ciddi durumlarda; örneğin, şirketlerin iflasını engellemek ve bu suretle şirketlerin ayakta kalmalarını ve mevcut iş kapasitelerini korumalarını sağlamak üzere bazı özel düzenlemeleri hayata geçirmeyi taahhüt etmişlerdir.

- **Toplu sözleşmeyle karara bağlanan aşamalı emeklilik**

Çalışanların erken emekliliği tercih etme eğiliminin önüne geçmek ve işsizlerin yeniden işgücü piyasasına girmelerine yardımcı olmak üzere, aşamalı emekliliğin esaslarını belirleyen Altersteilzeitgesetz (Aşamalı Emeklilik Yasası) 1996 yılında yürürlüğe girmiştir. İleri yaştaki çalışan kişilerin yarı zamanlı olarak emekli olmasını ve yarı zamanlı olarak çalışırken ücret ve emeklilik katkılarının ödenmesini teşvik etmek amacıyla, işsiz bir kişinin, okuldan yeni mezun bir stajyerin veya KOBİ’lerde bir kursiyerin ücretli olarak işe alınması durumunda, işverenin yaptığı ödemelerden doğan gelir kaybı Federal İstihdam Kurumu (BA tarafından telafi edilecektir. Bazıları daha ayrıntılı ve kapsamlı koşulları içermekle birlikte, çoğu toplu sözleşmede işçilere yarı zamanlı çalışarak aşamalı bir şekilde emekli olma hakkı getirilmiştir. Federal İstihdam Kurumu verilerine göre, Eylül 2003 itibarıyla aşağı yukarı 180,000 çalışan bu yönetmelikten yararlanmış ve bu kişilerin yaklaşık 70,000’i Federal İstihdam Kurumunun sağladığı ödenekten yararlanmışlardır.

- **Mevcut istihdamın korunması**

27 Ağustos 1997’de Kuzey Rhine-Westphalia bölgesinde, gıda sanayi tarafları arasında bir toplu sözleşme imzalanmıştır. Bu sözleşmeye göre, belirlenen haftalık çalışma süresinin aşılması halinde bu süre çalışma süresi hesabına alacak olarak kaydedilebilir. Bu durumda işçiler, hesaplarındaki herhangi bir alacağı 12 aylık süre içerisinde tüketebilirler. Eğer hesap bakiyeleri 12 ay sonra halen artı durumdaysa %50 oranında ‘serbest süre kredisi’ eklenir. Ayrıca, günlük veya haftalık çalışma süresi kesin sınırlar içinde esnek bir şekilde düzenlenebilir.

### **Bölgesel düzeyde**

#### İşverenler tarafından yürütülen projeler

- **SCHULEWIRTSCHAFT – EKONOMİ OKULU**

“SCHULEWIRTSCHAFT – EKONOMİ OKULU”, okullar ile işletmeler arasındaki bağı geliştirmek üzere, Alman İşverenler Birliği Konfederasyonu (BDA) ve Alman Şirketler Enstitüsü (IW) tarafından oluşturulan bir ağıdır. Bu ağ dahilinde 1965 yılından bu yana başta bölgesel ve yerel düzeyde olmak üzere pek çok faaliyette eşgüdüm sağlanmıştır. Ağın temel amaçları, okullar ve işletmeler arasında karşılıklı bilgi ve deneyim paylaşımını artırmak ve teşvik etmektir. Bu kapsamda yapılan çalışmalar aşağıda sıralanmaktadır:

- okullarda kalite yönetim sistemini yerleştirmek ve geliştirmek;
- girişimci düşünceleri ve eylemleri desteklemek;
- kariyer seçimlerini kolaylaştırmayı hedefleyen yaklaşımlar geliştirmek;
- ekonomik planlama oyunları;
- ekonomiyle ilgili konularda bilgi birikimini çoğaltmak;
- okullar ve işletmeler arasında doğrudan işbirliği bağlantılarının kurulmasını teşvik etmek.

#### Sosyal taraflarca yürütülen ortak projeler

- **Kızlara Açık Bir Gün (Girls’ Open Day)**

Federal Eğitim ve Araştırma Bakanlığı (BMBF), Federal Aile, Yaşlı, Kadın ve Gençlik Bakanlığı (BMFSFJ), Alman İşveren Birlikleri Konfederasyonu (BDA), Alman İşçi Sendikaları

Konfederasyonu (DGB), D 21 Girişimi, Federal İstihdam Kurumu (BfA), Alman Sanayi ve Ticaret Odaları Birliği (DIHK), Alman Sanayicileri Federasyonu (BDI), Alman Küçük İşletmeler ve Sanatkarlar Konfederasyonu (ZDH) tarafından yürütülen bir kampanya çerçevesinde, teknik alanda faaliyet gösteren şirketlerin, teknik bölümleri olan şirketlerin, teknik konularda eğitim veren kuruluşların, üniversitelerin ve araştırma merkezlerinin yılda bir gün kapılarını genç kızlara açmaları istenmektedir. Bu kampanyayla, genç kızların çalışma yaşamını yakından görmelerine ve stajyerlikle ilgili işlemlerden sorumlu İnsan Kaynakları yöneticileri ve üst düzey yöneticilerle tanışmalarına olanak sağlanması amaçlanmaktadır. Bu kapsamda çağrıya katılan kuruluşlar, çalışma alanlarının ilginç yönlerini ve çalışma hayatında uygulamada neler vaat ettiğini genç kızlara tanıtmaya olanağı bulmakta ve bu amaçla laboratuvar, ofis, atölye vb. çalışma mekanlarının kapılarını genç kızlara açmaktadırlar.

'Kızlara Açık Bir Gün' adlı bu kampanya, vasıflı genç kadınlardan oluşan bir nesilde gelecek beklentisi yaratmaktadır. Genç kadınların ve kızların kariyer seçimlerinde bilinçli davranmalarını sağlamak ve mevcut kariyer seçeneklerini genişletmek üzere pilot projeler ve kampanyalar başlatılmıştır. Yine de, tipik "kadın mesleklerini" veya kadınlara ilgili konularda eğitim almayı seçen kızların sayısı orantısız bir şekilde yüksektir. Bu geleneksel seçeneklerde karar kılan kadınların önlerindeki kariyer fırsatlarını tam anlamıyla değerlendirdikleri söylenemez. Ayrıca, teknik konularla ilgili mesleklerde nitelikli genç kadro açığı giderek büyümektedir.

'Kızlara Açık Bir Gün' adlı bu kampanya çerçevesinde, 5. sınıftan 10. sınıfa kadar çeşitli yaş grubundaki kız öğrencilere pek çok meslek ve faaliyet alanı tanıtılmaktadır. Bu kampanyaya geniş katılımın sağlanmasıyla, genç kızların özellikle kariyer seçeneklerini değerlendirirken ve mesleki eğitim kurslarını veya sınıflarını seçerken "kadınlara özgü" olarak değerlendirilmeyen bir mesleğin seçimine yol açacak şekilde motive edilebileceği ve yönlendirilebileceği öngörülmektedir.

## **Şirket düzeyinde**

### Sosyal taraflarca yürütülen ortak projeler

#### **• TOPLAM E-KALİTE Ödülü e. V.**

Bu, ticaret ve sanayi iş kollarının ortaklaşa başlattıkları bir girişimdir. Almanya TOPLAM E-KALİTE'nin ortak kurucuları, Bayer AG, DT Bad Kissingen Technische Vertriebs GmbH, Deutsche Telekom AG, Hoechst AG, Albert Mühlenberg OHG, Philips GmbH ve VW AG firmalarında istihdam edilen personel ile sosyal taraflardır (Almanya İşveren Birlikleri Konfederasyonu (BDA), Alman İşçi Sendikaları Birliği (DGB), Federal Eğitim ve Bilim, Araştırma ve Teknoloji ve Aile, Yaşlı, Kadın ve Gençlik Bakanlıkları, Federal İstihdam Kurumu, İstihdam Araştırma Kurumu ve Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V).

TOPLAM E-KALİTE ödülü uygulaması, tümü eşit haklar esasında değerlendirilmek üzere, işyeri ortamında kadınların beceri, yetenek ve niteliklerini ortaya çıkartmayı, geliştirmeyi ve bunlardan mümkün olan en üst düzeyde yararlanmayı; kadınların kendi paylarına düşen bilgi ve sorumluluklara sahip olmasını, temel ve ileri düzeyde eğitim almalarını, hem maaş hem de performans dayalı prim uygulamalarından eşit oranda yararlanmalarına olanak sağlamayı amaçlamaktadır. TOPLAM E-KALİTE ödülü uygulaması, yenilikçi ve geleceğe dönük bir İnsan Kaynakları politikasını benimseyen işverenlerin kadınlara ve erkeklere eşit fırsatların sunulmasına olanak tanınmasının zorunlu olduğu ve bu uygulamayı gerçekleştiren işverenlerin rekabet gücünün artacağını öngören yaklaşımdan hareketle başlatılmıştır.

TOPLAM E-KALİTE planları tamamen gönüllü katılımı esas alan ve şirketlerin kendi öngörülerini doğrultusunda geliştirebilecekleri bir uygulamadır. Herhangi bir iş kolunda faaliyet

gösteren, 25'den fazla çalışanı olan ve yıllık cirosu en az 500.000 Avro olan herhangi bir şirket ödül için başvurabilir. TOTAL E-KALİTE çalışma grubu, potansiyel başvuru sahipleri için şirket uygulamaları ve deneyimlerinin tanımlanmasını sağlayan bir kontrol listesi hazırlamıştır.

- **Esnek çalışma süresi ve çalışma süresi hesapları**

10 Ocak 2003'de, Baden-Württemberg'deki Coca Cola AG (CCE AG) fabrikasının geleceğini güvence altına almak ve bu şirketin yarattığı istihdamı korumak amacıyla bir toplu sözleşme imzalanmıştır. Toplu sözleşmenin tarafları, her ne suretle olursa olsun fabrikanın kapanmasının önlenmesi konusunda uzlaşma sağlamıştır. Zorunlu işten çıkartmaların olmaması için öncelikle alınması gerektiği belirlenen bazı tedbirler şunlardır: ileri yaşta çalışanlara aşamalı emeklilikten yararlanmaları için yarı zamanlı iş imkanı sunulması; çalışma süresinin geçici olarak kısaltılması; eğitim kursları, fazla mesainin sınırlandırılması veya karşılığında ücret yerine izin verilmesi; iç kaynak kullanımı ve yatırımlar; ve ileri yaşta çalışanlar için getirilen aşamalı emeklilik düzenlemesinden yararlanılması. Personel ile ilgili herhangi bir ek tedbir alınması gerektiğinde, CCE AG, zorunlu işten çıkarılma riski taşıyan herhangi bir çalışanı istihdam etmek üzere bir eğitim şirketi veya geçiş yapılabilecek bir şirket kurmayı taahhüt etmiştir.

- **Yaşlanan İşgücünün Yönetimi**

Otomotiv iş kolunda başlatılan Yaşlanan İşgücünün Yönetimi (Management of Ageing) adlı proje, ileri yaşta çalışanlara yeni olanaklar sunarak bu kişilerin işyerinde çalışmayı sürdürmelerini veya işgücü piyasasında yeniden sağlam bir yer edinmelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede, çalışma konseylerinde rehber olarak kullanılmak üzere, yaşlanan işgücüyle birlikte doğan sorunların çözümü için yeni iş örgütlenmesi, personel gelişimi ve şirket İnsan Kaynakları politikasının temel unsurları belirlenmiştir. Şirketleri, üniversiteleri, sürekli eğitim kurumlarını, işveren örgütlerini ve işçi sendikalarını (IG Metall), bir araya getiren Yaşlanan İşgücüyle Uyumlu Alman Çalışma Ağı (NETAB), Avrupa Topluluğunun EQUAL Girişimi kapsamında bir "işbirliği geliştirme" faaliyeti olarak desteklenmektedir.

## Yunanistan

Örgütler:

- İşçi Sendikaları: ETUC üyesi GSEE (Yunan işçi Sendikaları Genel Konfederasyonu).
- İşveren örgütleri: UNICE üyesi FGI (Yunan Sanayiciler Birliği).

### 1- Sosyal tarafların katılımı

2003 Ulusal İstihdam Eylem Planı'nın hazırlık sürecine sosyal tarafların katılımı konusunda önemli gelişmeler kaydedilmekle birlikte, söz konusu Planın hazırlanmasında sosyal tarafların etkili olduğu söylenemez. Örneğin, Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkeleri ile uyumun sağlanması, bu uygulamadan beklenen yararları doğurmamıştır.

Bununla birlikte, İstihdam Stratejisinin yıl boyunca uygulanması, izlenmesi ve takibiyle ilgili olarak sosyal taraflar arasında kapsamlı bir işbirliğinin geliştirilmesi için yeni imkanların yaratılabileceğine inanıyoruz.

Yunanistan Ulusal Eylem Planının hazırlanmasında bu yıl başlatılan yeni bir uygulamayla, UEP yeni oluşturulan İstihdam Kurulunda görüşülmüştür. Bu durumun, istihdamla ilgili konuların tartışıldığı süreçte tarafların daha kapsamlı bir işbirliği geliştirmeleri açısından umut vaat ettiği düşünülmektedir.

### 2- Önemli girişimler

#### Ulusal düzeyde

Yukarda bahsettiğimiz İstihdam Kurulu, İstihdam Ulusal Eylem Planının daha etkin bir şekilde uygulanması, izlenmesi ve takip edilmesi amacıyla geçen yıl kurulmuştur ve bu süreçlerde önemli bir rol oynaması öngörülmektedir. Yine aynı dönemde kurulan Sosyal Güvenlik Kurulu ise, Sosyal İçerme Ulusal Eylem Planına ilişkin süreçlerde benzer bir rol oynayacaktır.

Ayrıca, söz konusu Kurullar, istihdam ve sosyal güvenlik konularında Sosyal Taraflar ve ilgili Bakanlıklar arasında diyalogun geliştirilmesini teşvik etmek ve kolaylaştırmakla görevlendirilmiştir.

2000 yılından bu yana hazırlanan Ulusal Eylem Planlarında ifade edildiği gibi, İstidam Kurulu, Yunan İşçi Sendikaları Genel Konfederasyonu (GGCL) ve Yunan Sanayiciler Birliğinin (FGI) ortak girişimleri sonucu oluşturulmuştur.

Yine bu süreçte, Yunan İşçi Sendikaları Genel Konfederasyonu (GGCL) ile Yunan Sanayiciler Birliği (FGI) Yunan işgücü piyasasının modernizasyonu konusunda bir girişimin başlatılmasını önermiştir. Söz konusu öneri, işgücünün eğitim ihtiyacı ile eğitim programları arasında bağlantıyı güçlendirecek ve işgücü piyasasının ihtiyaçlarına daha uygun eğitim programlarının geliştirilmesini sağlayacak ulusal bir sistemin oluşturulmasının gerekli olduğunu vurgulamıştır. Çalışma Bakanlığı öneriyi kabul edilmiş ve Milli Eğitim Bakanlığı ile birlikte, yeni sistemin esaslarını ayrıntılı bir şekilde tanımlayan bir plan hazırlamıştır. Yasa metni haline getirilen bu plan Yunanistan Meclisinde Ekim 2003'de kabul edilerek uygulamaya konmuştur. Yasa maddelerinin oluşturulmasında sosyal tarafların belirleyici rol oynadığı belirtilmelidir. Yeni oluşturulan ve kısa adı ESSEEKA olan bu ulusal sistemin



uygulanmasında ve yönetiminde sosyal tarafların daha aktif biçimde yer alacaklarını umut ediyoruz.

### **Ulusal düzeyde**

Sosyal taraflar, LAEK (sosyal tarafların katkılarıyla oluşturulan bir fon) aracılığıyla Yunanistan'da beş büyük ekonomik faaliyet alanında işsizlikle mücadele etmek üzere yürütülen müdahale programlarının finansmanını sağlamaktadır (önleyici yaklaşım).

Ayrıca, sosyal taraflar Ulusal Sağlık ve Güvenlik Enstitüsü aracılığıyla, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili konuların Yunanistan'da çeşitli bölgelerde uygulanmasını ve geliştirilmesini desteklemektedir (istihdamda kalite).

## İrlanda

Örgütler:

- İşçi Sendikaları: ETUC üyesi ICTU (İrlanda İşçi Sendikaları Konfederasyonu).
- İşveren Örgütleri: UNICE üyesi IBEC (İrlanda İşveren ve İşadamları Konfederasyonu); UEAPME üyesi SFA (Küçük Ölçekli İşletmeciler Birliği); ve CEEP İrlanda.

### 1- Sosyal tarafların katılımı

Sosyal taraflardan Ulusal Eylem Planının hazırlık aşamasında ve daha sonra da tamamlanmış taslak metin hakkında görüşlerini bildirmeleri istenmiştir. Sosyal tarafların Ulusal Eylem Planının hazırlık sürecine katılımı için her türlü çaba harcanmakla birlikte, özellikle sosyal taraflardan görüş istenmesinin ve görüşlerin bildirilmesi için belirlenen son tarihin yaz aylarına denk geldiği düşünüldüğünde, görüşlerin bildirilmesi için tanınan sürenin oldukça kısa tutulduğu söylenebilir. Bundan başka, işleyişle ilgili olarak kısa süreli iki taraflı toplantılar yapılmıştır.

UEP'nin hazırlanmasında baş rolü oynayan İşletme, Ticaret ve İstihdam Daire Başkanlığı, her türlü katkıya açık olmuş ve desteğini esirgememiştir; bununla birlikte, görüş ve önerilerin sunulması için ayrılan sürenin kısıtlı olması nedeniyle ciddi anlamda herhangi bir katkı sağlanabilmesi mümkün olmamıştır.

Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkeleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumun sağlanması, sosyal tarafların Ulusal Eylem Planının hazırlık sürecine katılım düzeyi ve şekli açısından kayda değer bir değişime yol açmamıştır.

### 2- Önemli girişimler

#### Ulusal düzeyde

##### Sosyal ortaklık

İrlanda'da pek çok girişimin Sosyal Ortaklık Anlaşması çatısı altında gerçekleştirilmesi nedeniyle güçlü sosyal diyalog düzenlemelerinden bahsedilebilmektedir. Gelişmeyi Sürdürülebilir Kılmak başlıklı son anlaşma, 2002 yılının sonuna doğru ve 2003 yılının başında müzakere edilmiş ve nihai şekliyle 2003 yılının başında kabul edilmiştir. Anlaşma 2005 yılına kadar geçerli olacaktır. Anlaşma, NESK (Ulusal Ekonomik ve Sosyal Komite) tarafından İrlanda toplumu için öngörülen hedefin hayata geçirilmesine yönelik çabaların sürdürülmesini ortak hedef olarak belirlemektedir. Bu hedef, tam istihdam temelinde ekonomik içermenin gerçekleştirilmesini; sosyal ve ekonomik olarak sürdürülebilir istikrarlı ekonomik büyümenin sağlanmasını; sosyal içermeye ve sosyal adalet taahhüdünün yerine getirilmesini; ve değişime uyum sağlamaya yönelik çabaların sürekli kılınmasını öngörmektedir.

Anlaşma çerçevesinde başlatılması ve geliştirilmesi öngörülen on özel girişimin bir bölümü, başta 1, 4, 5, 6 ve 7. kılavuzlar olmak üzere Avrupa istihdam kılavuzlarını yansıtmaktadır. Gelişmeyi Sürdürülebilir Kılmak başlıklı anlaşma kapsamında belirlenen faaliyet ve taahhütler diğer çalışmalar için bir dayanak noktası oluşturmaktadır ve Sosyal Tarafların istihdam, ayrımcılık ve dezavantajlı grupların dışlanmasıyla mücadele, işgücü arzını düzenleme ve

çalışmanın özendirilmesi yoluyla işin değer kazanması gibi alanlarda yürüttüğü çalışmaların çoğu bu yapı ekseninde gerçekleştirilmektedir. Hükümetin sürecin işlediği alanı belirlediği ve işleyişte önemli bir rol üstlendiği düşünüldüğünde, Sosyal Ortaklık sisteminin ortak bir girişim olduğu söylemek mümkün değildir. İrlanda'da sözleşmelerle ilgili görüşmelerine katılan diğer taraflar arasında çiftçi örgütleri, yerel topluluklar ve gönüllü kuruluşlar bulunmaktadır (son durum itibariyle yerel topluluk platformunda 26 örgüt yer almaktadır).

Genel bir eğilim teşkil etmese de, İrlanda'daki Sosyal Taraflar bu çerçevenin dışında bazı faaliyetler yürütmekte ve bir takım girişimlerde bulunmaktadır. Bu nedenle, burada tanımlanan faaliyetler sosyal taraflarca başlatılan tüm girişimleri kapsamaktadır.

İrlanda'da CEEP üyelerinden biri olan FÁS (İrlanda Ulusal Eğitim ve İstihdam Kurumu), Ulusal İstihdam Eylem Planı'nın hazırlanması ve uygulanması sürecinde yer alan ana kurumlardan biridir. FÁS Yönetim Kurulunda çeşitli bakanlıkların temsilcilerinin yanı sıra işçi sendikaları ile işveren ve gençlik örgütleri yer almaktadır. FÁS, İrlanda'da Ulusal İstihdam Eylem Planının uygulanmasından sorumlu olan kurumu olup, Ulusal İstihdam Eylem Planının hazırlanması ve geliştirilmesine yönelik sürece de katkıda bulunmaktadır.

FÁS'ın temel görevlerinden biri, işsizler ve işgücü piyasasında aktif olmayan nüfusa yönelik aktif ve pasif tedbirler almaktır. Ulusal Eylem Planı kapsamında, tüm müşterilere beceri geliştirme ve yönlendirme eğitimi sunmaktadır. 2003 yılında başlatılan bu uygulama, işsizlik süresi altı ayı geçen tüm kayıtlı işsizleri kapsamıştır. Haziran 2003'den itibaren, bu hizmetten yararlanmayan uzun süreli işsizlere ulaşmaya yönelik çabalar arttırılmıştır. 2003'de bu uygulamadan yararlanmak üzere başvuruların sayısı 49.017 olarak kaydedilmiştir. FÁS, özellikle cinsiyet eşitliği ve ayrımcılıkla mücadeleyle yönelik bir takım yenilikçi projelerde ortak olarak yer almaktadır.

### Ortak Girişimler

- **Interact**

2003 yılında, İrlanda'da çalışan ve İrlandalı olmayan kişilerin İrlanda toplumuna entegrasyonlarını sağlamayı ve güçlendirmeyi hedefleyen ve finansmanı EQUAL programı kapsamında karşılanan bir projede IBEC (İrlanda İşveren ve İşadamları Konfederasyonu) ve ICTU (İrlanda İşçi Sendikaları Konfederasyonu) iki önemli sosyal taraf olarak yer almıştır. Proje kapsamında, üç sektörde çalışan göçmen işçilerin yaşadıkları sorunlar üzerine bir araştırma yürütülmüştür. İrlanda'da bu tür bir araştırma daha önce yapılmamıştır. Araştırma sonrası, İrlandalı ve İrlanda'ya dışardan gelen göçmen işçilerin yanı sıra şirket yöneticilerine, işçi sendikaları personeline ve sendika temsilcilerine yönelik eğitim programları geliştirilmiştir.

- **İrkçılık Karşıtı İşyeri Girişimi**

IBEC (İrlanda İşveren ve İşadamları Konfederasyonu) ve Küçük Ölçekli İşletmeler Birliği (SFA) İrkçılık Karşıtı İşyeri Girişiminde yer alan iki önemli sosyal taraftır. Bu girişimde ayrıca İnşaat Sanayii Federasyonu (CIF) ve İrkçılığı Tanı ve Eşitlik Kurumu da yer almıştır. İşyerlerinde ırkçı yaklaşımları engellemeyi hedefleyen girişim kapsamında "Ulusal İrkçılık Karşıtı İşyeri Haftası" düzenlenmektedir. İrlanda'da üçüncüsü düzenlenen etkinlikler kapsamında, İrlanda'da işyerinde ırkçılığın kabul edilemez olduğunu göstermek üzere işveren örgütlerinin ve işçi sendikalarının katılımıyla bir platform oluşturulması hedeflenmektedir. Bu yıl 3-7 Kasım tarihinde düzenlenen hafta kapsamında etkinliklerin yapısında değişikliğe gidilmiştir. Bu çerçevede, geniş çaplı kamuoyu bilinçlendirme kampanyalarının yerine şirketler düzeyinde gerçekleştirilen etkinliklere ağırlık verilmiştir.

İrlanda'nın çeşitli bölgelerinde faaliyet gösteren şirketler, genellikle çalışanlarının örgütlendiği işçi sendikalarıyla işbirliği içerisinde Ulusal İrkçılık Karşıtı İşyeri Haftasını kutlamak ve

gündeme taşımak üzere şirket bünyesinde çeşitli etkinlikler düzenlemiştir. Bunların yanı sıra, kamuoyunun dikkatini çekmek amacıyla ulusal düzeyde gerçekleştirilen çeşitli etkinliklere yüksek bir katılım sağlanmıştır. Bu konuda daha fazla bilgiye [www.equality.ie/ antiracism](http://www.equality.ie/antiracism) adresinden ulaşabilirsiniz.

- **Workway**

IBEC ve ICTU, engelli kişilerin istihdamını geliştirmek üzere 'Workway' girişimini başlatmışlardır. Proje kapsamında, işveren örgütlerinin, işçi sendikalarının, engelli kişilerin ve yerel hizmet sağlayıcıların yer aldığı yerel ağlar oluşturulmuştur. Yerel ağlarda, engelli kişilerin istihdamını engelleyen koşulların neler olduğu araştırılmış ve söz konusu engellerin ortadan kaldırılması yönünde araçlar geliştirilmiştir. Bu konuda daha fazla bilgiye [www.workway.ie](http://www.workway.ie) adresinden ulaşabilirsiniz.

- **Avrupa Engelliler Yılı Etkinlikleri**

Avrupa Engelliler Yılı çerçevesinde düzenlenecek faaliyetlerden sorumlu konsorsiyumun tarafları olan IBEC ve ICTU, bu çerçevede 2003 yılı içerisinde engellilerin sorunları ve istihdam konularında beş konferansın düzenlenmesine yönelik çalışmalara katkıda bulunmuştur. Geniş bir dinleyici kitlesine ulaşan konferanslar başarılı geçmiştir. Farklı bölgelerde düzenlenen bu konferansların ev sahipliğini bölgenin önde gelen işadamları yapmıştır. Konferansların ikisine Devlet Bakanı T. D. Fahey de katılmıştır.

- **Aile Dostu İşyeri Günü**

Üçüncü Aile Dostu İşyeri Günü\* 28 Şubat 2003'de düzenlenmiş ve ülke çapında şirketlerde aile dostu uygulamaları teşvik etmek amacıyla etkinlikler yapılmıştır. Daha fazla bilgiye [www.familyfriendly.ie](http://www.familyfriendly.ie) adresinden ulaşılabilir. IBEC ve ICTU, Eşitlik Kurumu ve bazı kamu kurum ve kuruluşlarının ortaklaşa gerçekleştirdiği Aile Dostu İşyeri Günü'nün düzenlenmesine ve tanıtımına katkı sağlayan iki önemli sosyal taraftır.

- **Ulusal Esnek Çalışma Ortaklığı**

İş hayatında karşılaşılan ayrımcı uygulamaları önlemek amacıyla esnek çalışma düzenlemelerini geliştirmek üzere çalışmalar yapan Ulusal Esnek Çalışma Ortaklığında hem IBEC hem de ICTU yer almaktadır. Proje, özellikle yaşlı kişileri, zihinsel rahatsızlığı olanları, çalışan aileleri ve evde yaşlı ya da hasta bakımından sorumlu kişileri hedef grup olarak belirlemiştir. İşverenleri konu hakkında bilgilendirmek üzere 2003 yılında yaşlı çalışanların istihdamı konulu bir kılavuz basılmıştır.

#### İşverenlerin girişimleri

- **Pavee Feens Hawkings\***

Bu proje, IBEC, FAS (Ulusal Eğitim ve İstihdam Kurumu) ve özellikle göçebelerin karşılaştıkları ayrımcılığa karşı bir araya gelen bazı göçebe grupları veya merkezleri tarafından ortaklaşa yürütülmektedir. Proje kapsamında, göçebe kişilerin kendi işlerini kurmalarını desteklemek ve bu yöndeki girişimlere katkı sağlamak üzere çeşitli tedbirler geliştirilmektedir. Bu proje kapsamında, bahçecilik/ bahçe bakımı, döşemecilik gibi konularda yeni işyerleri açılmıştır.

---

\* 2001'den 2003'e kadar "Family Friendly Workplace Day (Aile Dostu İşyeri Günü)" adıyla gerçekleştirilmiştir. Bu etkinliğin adı, 2004 yılında "Work-Life Balance Day (İş ve Aile Yaşamını Dengeleme Günü)" olarak değiştirilmiştir. (çev. notu)

\* Diğer adıyla, "Traveller Men Working (Göçebe İşçiler)" projesi. (çev. notu)

## **Bölgesel düzeyde**

*Workway* projesi, ulusal düzeyde planlanmasına ve örgütlenmesine rağmen bölgesel ağlar aracılığıyla yürütülmektedir. Ağlar, Donegal, Galway, Midlands, Kerry ve Cork bölgelerinde oluşturulmuştur. Avrupa Engelliler Yılı ile ilgili konferanslar ulusal düzeyde planlanmış ve Bölgesel düzeyde gerçekleştirilmiştir.

## **İş kolu düzeyinde**

Küçük bir ülke olan İrlanda'da, iş kolu düzeyinde büyük projeler yürütmeme yönünde bir eğilim söz konusudur. İnşaat iş kolu bu duruma bir istisna oluşturmaktadır. Son yıllarda bu iş kolunda güvenlik standartlarını geliştirmek üzere işçi sendikaları ve inşaat sanayicileri tarafından ortaklaşa bazı girişimler başlatılmıştır. Bu girişimlerden biri olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Programı (Safe Pass Programme) kapsamında 225,000 işçi eğitim almıştır. Diğer bir girişim olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Temsilcileri Projesi (Safety Representatives Facilitators Project), finansman kaynaklarının azalmasına rağmen sürdürülecektir.

## **Şirket düzeyinde**

Ulusal ve Bölgesel düzeyde planlanan çoğu program şirket düzeyinde uygulanmaktadır. Bu durum, özellikle, proje kapsamında verilecek desteklerin ulusal düzeyde geliştirildiği ama şirketlerin bu desteklerden hareketle uygulamaya geçtiği ve fikir geliştirip öneriler getirdiği "Aile Dostu İşyeri Günü" ve "Ulusal Irkçılık Karşıtı İşyeri Haftası" için geçerlidir.

## İtalya

Örgütler:

- İşçi Sendikaları: ETUC üyeleri CGIL (İtalya Genel İşçi Sendikaları Konfederasyonu), CISL (İtalya İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve UIL (İtalya İş Sendikası).
- İşveren örgütleri: UNICE üyesi Confindustria (İtalya Sanayi Konfederasyonu); UEAPME üyeleri Confapi (İtalya Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Konfederasyonu), Confartigianato (İtalya Zanaatkarlar Konfederasyonu) ve CNA (Ulusal Esnaf ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konfederasyonu); CEEP üyeleri ARAN (Kamu Sektöründe Toplu Pazarlık Temsilci Kuruluşu) ve Confservizi (Ulusal Hizmetler Konfederasyonu),

### 1- Sosyal tarafların katılımı

İtalya'nın 2003 Ulusal Eylem Planı, işgücü piyasası reformu, eğitim reformu ve emeklilik reformuna dayanan istihdam politikalarının programlanması ve izlenmesi yönünde hazırlanmış kapsamlı bir dokümandır.

Bu reformların başlatıldığı süreçte hükümet yürütülen çalışmalar hakkında sosyal tarafları bilgilendirmiş ve sosyal tarafların ilgili konularda görüşlerini bildirmelerini istemiştir. Ancak, ülkedeki uygulamalarda genelde olageldiği gibi, sosyal taraflar bu süreçte reformların hazırlık aşamasında güçlü bir etkide bulunacak şekilde dahil olamamıştır.

Başta işgücü piyasası reformu olmak üzere, bu reformlar hakkında sosyal tarafların görüş birliği içerisinde olduğu söylenemez; hatta, işçi sendikaları arasında bile görüş ayrılıkları doğmuştur.

2003 Ulusal Eylem Planının hazırlık sürecine baktığımızda, hükümetin bölgesel ve yerel idareler ile birlikte işveren örgütleri ve işçi sendikalarından da etkin bir şekilde görüş aldığı görülmektedir.

Ulusal Eylem Planının hazırlık sürecinde Hükümet tarafından ilk toplantı Eylül 2003'de düzenlenmiştir. Bu toplantıda hükümet, Ulusal Eylem Planının hazırlanması yönünde yürütülecek çalışmaların zaman planını hakkında sosyal tarafları bilgilendirmiş ve yeni Avrupa istihdam kılavuzlarına dayanan ve üç bölümden oluşan (ilki makro ekonomik bağlamda işgücü piyasası ve istihdama yönelik genel stratejileri; ikincisi o güne kadar kaydedilen ilerlemenin ve gelecekte yürütülecek eylemlerin analizini; üçüncüsü sosyal diyalog ve yönetim konularını içeren) taslak dokümanı taraflara sunmuştur.

Hükümet, sosyal taraflarda özellikle dokümanın üçüncü bölümde ele alınan sosyal diyalog konusunda görüşlerini bildirmelerini istemiş ve bunun için 6 Ekim gününe kadar süre tanımıştır. Böylelikle hükümet, sosyal taraflara Ulusal Eylem Planı taslağının hazırlanmasına yönelik çalışmalara doğrudan katılma olanağı tanımıştır. Farklı çıkar gruplarını temsil eden sosyal taraflar, Ulusal Eylem Planına eklenmek üzere bazı belgelerin hazırlanmasını kararlaştırmışlardır. Belgelerin hazırlanması için tanınan sürenin sınırlı olması ve belgelerin içeriğine ilişkin görüş birliği sağlanamaması nedeniyle sosyal tarafların bu süreçte ortak tek bir belge hazırlaması mümkün olmamıştır. Bu durumda sosyal taraflar, Ulusal Eylem Planı taslağının hazırlanmasından sonra belirli konularda görüş bildirebileceklerini ifade etmişlerdir.

Sosyal tarafların ayrı ayrı hazırladıkları yorumlar ve öneriler, Ekim ayı sonunda yapılan ikinci danışma toplantısı öncesinde hükümete iletilmiştir. Ancak, Ulusal Eylem Planı taslak metni

sosyal tarafların eline hiç geçmemiştir. Nihai Plan Aralık 2003'de onaylanmıştır. Ulusal Eylem Planını Avrupa Komisyonuna sunan hükümet, bu belgede yer alan politikaların izlenmesi ve uygulanmasına yönelik sürece sosyal tarafların katılımının sağlanacağını kararlılıkla ifade etmiştir.

Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkeleri ve Avrupa İstihdam Stratejisi ile uyumun sağlanmasıyla birlikte 2003 yılı Ulusal Eylem Planının hazırlık sürecinde farklı bir zaman çizelgesi uygulandığından, politikalar arasında uyumun sağlanmasıyla UEP hazırlık sürecinin kökten değiştiği söylenebilir.

2003 Ulusal Eylem Planı danışma sürecinde üzerinde durulan bir konu olan bölgelerin katılım düzeyinin artırılması, hazırlanan yeni anayasal düzenlemeyle gündeme gelmiştir. Sosyal taraflar bölgelerin sahip olduğu yetkilerle ulusal, bölgesel ve yerel düzeyde oynadıkları rolün bir dengeye kavuşturulmasını talep etmektedir (dikey ve yatay yetki devri).

**UEAPME üyeleri Confapi (İtalya Küçük ve Orta Ölçekli Sanayi Konfederasyonu), Confartigianato (İtalya Zanaatkarlar Konfederasyonu) ve CNA (Ulusal Esnaf ve Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konfederasyonu) ile CEEP üyesi Confservizi (Ulusal Hizmetler Konfederasyonu)'nin görüşleri**

işverenleri temsil eden Confapi, CNA ve Confservizi ile diğer on bir işveren örgütü, Ulusal Eylem Planının içeriğine katkıda bulunmak amacıyla, 2004 UEP'de yer alan hedeflere ilişkin ve yönetim sürecinde sosyal tarafların katılımı konusundaki genel görüşlerini ortak bir belge halinde 21 Ekim 2003 tarihinde hükümete sunmuştur.

Söz konusu belgede sosyal tarafların bazı endişeleri dile getirilmekle birlikte, bu belge Ulusal Eylem Planında ortaya konulan hedefleri kabul etmektedir.

Belgeyi imzalayan örgütler, hükümetin işgücü piyasasına yönelik girişimlerini memnuniyetle karşıladıklarını belirtmişler ve istihdam edilebilirliğin sağlanabilmesi için sosyal güvenlik desteklerinin sağlanması gerektiğini vurgulamışlardır.

Belgede, girişimciliğin desteklenmesi gerektiği vurgulanmış ve işveren örgütlerinin yönetim kapsamında üzerlerine düşen sorumluluğu yerine getirme, yararlı olabilecek tüm girişimleri işbirliği yaklaşımıyla ya da iki taraflı ortaklıklarla destekleme konusundaki kararlılığının altı çizilmiştir. Confartigianato ise kendi hazırladığı benzer bir belgeyi 24 Ekim 2003 tarihinde hükümete sunmuştur. Bu belgede, hükümet tarafından hazırlanan Ulusal İstihdam Eylem Planının içeriğine büyük ölçüde katıldığını belirten Confartigianato, özellikle yeni bir işbirliği anlayışının benimsendiği ve yeni bir istihdam politikasının gündeme geldiği son süreçte sosyal diyalogun kalıcı hale getirilmesi ve farklı çıkar grupları arasında eşgüdümün sağlanması yönünde çaba harcanması gerektiğini ifade etmiştir.

İşgücü piyasası, sosyal güvenlik destekleri ile mesleki eğitim ve öğretim sistemiyle ilgili reformların başarısı ve Topluluk programlarının sağladığı araçların değerlendirilebilmesi için sosyal taraflar arasında nitelikli bir sosyal diyalog sürecinin oluşturulmasının yanı sıra sosyal taraflar ve kurumlar arasında çeşitli düzeylerde daimi ortak forumlar oluşturulmalıdır. Bunun sağlanabilmesi için hükümetin İtalyan el sanatları sektöründe son on yıl içerisinde geliştirilen ve pekiştirilen ikili yapıya benzer karşılaştırma çalışmalarını yaygınlaştırması ve desteklemesi önerilmektedir.

Ulusal Eylem Planının hazırlanmasına yönelik süreç sosyal taraflarla İtalyan hükümeti arasında sosyal diyalogun güçlendirilmesine ön ayak olmuş ve, yukarıda belirtilen açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, Avrupa Komisyonunun 2003-2004 İstihdam Raporunda İtalya'yla ilgili verdiği özetle yer alan yorumlar hakkında büyük bir eleştiri doğurmamıştır. Sosyal tarafların sağladığı ve Hükümetin nihai taslak metnin ekinde yer

verdiği çeşitli katkılar, ilgili taraflar arasındaki diyalog sürecinin ne denli verimli ve kapsamlı olduğunu göstermektedir.

## 2- Önemli girişimler

İtalya'daki sosyal taraflar, Avrupa istihdam kılavuzlarında sıralanan önceliklere uygun faaliyetler yürütmüş ve katkılar sağlamıştır.

Öncelikle, sosyal taraflar ulusal ve iş kolu düzeyinde yürüttükleri toplu görüşmeler yoluyla çalışma yaşamı ve istihdam ilişkilerinin çeşitli yönleriyle düzenlenmesine yardımcı olmuştur. Ayrıca, bölgesel düzeyde yürütülen sosyal diyalog ve görüşmeler, Avrupa istihdam kılavuzlarında tanımlanan istihdam politikalarının uygulanması konusunda kayda değer bir deneyim sağlamıştır.

Cgil Cisl Uil ve Confindustria arasında Haziran 2003'de imzalanan "Gelişme Senedi (Pact for Development)" bu bağlamda önemli bir belgedir. Bu belge, tarafların gelişme, istihdam ve rekabetle ilgili konularda uygulanacak politikalara ilişkin ortak önerilerine yer vermektedir. Özellikle Güney İtalya'daki bölgelerin gelişmesini hedefleyen ayrıntılı faaliyetlerin tanımlandığı bu belge halen uygulamaya konmuş değildir. Ayrıca, bu belge, ne Ekonomik ve Mali Programda ne de Ulusal Eylem Planında yer bulamamıştır. Bu belgede yer alan bazı öneriler, içinde bulunduğumuz ay içerisinde hükümet ve sosyal taraflar arasında sosyal politika ve refah politikaları konularında başlatılacak yeni sosyal diyalog sürecinde gündeme getirilebilir.

Bunlardan başka, sosyal taraflar, başlatılan işgücü piyasası reform çalışmaları bağlamında 2004 yılında gerçekleştirilecek uygulamalara ilişkin yorum ve görüşlerini dile getirerek Lüksembourg süreci ve Lizbon stratejisi çerçevesinde katkı sağlayacaktır.

Kamu sektöründe CGIL-CISL-UIL ve ARAN arasında 2003 yılında imzalanan toplu sözleşmelerin pek çok maddesi, Avrupa istihdam kılavuzlarında sıralanan önceliklere uygun niteliktedir.

İşsiz ve iş arama bakımından atıl nüfusa yönelik aktif ve önleyici tedbirler bağlamında, kamu sektöründe yapılan toplu sözleşmelerde yarı zamanlı ya da belirli süreli istihdam (fixed-term employment) çalışma gibi esnek iş sözleşmelerine ve erken yaşta emekli olanların ya da işten ayrılanların yeniden işgücü piyasasına entegrasyonuna yönelik hükümlere yer verilmiştir. Yukarıda bahsi geçen hükümlerden en fazla beş yıl süreyle işsiz kalanlar yararlanabilmektedir.

İşgücü piyasasında uyum ve hareketliliğin desteklenmesine yönelik uygulamalar esas olarak şirket düzeyinde yapılan toplu sözleşmelerde düzenlenmektedir. Bu bağlamda, örneğin, yakın bir geçmişte uygulamaya konulan yeni personel sınıflama sistemi esasında kariyer gelişimine yönelik destekler sağlanmaktadır. Büyük oranda sonuçların değerlendirilmesine dayanan ve önceki sistemle karşılaştırıldığında daha dinamik ve seçici bir yapı sağlayan yeni sistem, kamu sektörünün yeniden şekillenen işgücü piyasasına uyum sağlayabilmesine olanak tanıyan en önemli araçlardan biridir. Uygulanan bu sistemin sonuçları 2006-2009 dönemine yönelik toplu görüşmeler sırasında değerlendirilecek ve sistemde değerlendirme sonuçlarına uygun değişiklikler yapılacaktır.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik uygulamalar çalışanlara eşit fırsatların sağlanması amacıyla işyerlerinde kurulan Komiteler tarafından yürütülmektedir. Bu Komiteler, eğitim olanaklarına erişim, üretim sürecindeki prim uygulamaları ve ücretlerde ayrımcılık olup olmadığını izlemekte ve ayrımcılığı önlemek üzere gereken tedbirleri almaktadır.



Dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegrasyonlarının sağlanmasına yönelik uygulamalar çerçevesinde işyerlerinde engelli işçilerin durumlarına uygun özel çalışma koşulları yaratılmaktadır. Ayrıca, fiziksel ya da psikolojik sorunları olan çalışanlara koşulların elverdiği ölçüde terapi olanakları sağlanmaktadır. Bu tedbirin desteklenmesi amacıyla, terapi süresince işten ayrı kalan çalışanların kadroları saklı kalmaktadır.

Bölgeler arasındaki farklılıkların giderilmesine yönelik uygulamalar bağlamında, iş kolları içi ya da iş kolları arası hareketliliği büyük ölçüde basitleştiren yeni bir sistem benimsenmiştir. Buna göre, kamu sektöründe faaliyet gösteren on bir bakanlık arasında geçiş yapabilmenin tek koşulu, çalışanın, çalıştığı bakanlığın ve gitmek istediği bakanlığın ihtiyaçlarının bu değişikliğe uygun olmasıdır.

## Lüksembourg

### Örgütler:

- İşçi Sendikaları: ETUC üyeleri CGT-L (Lüksembourg Genel İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve LGGB (Lüksembourg Hıristiyan İşçi Sendikaları Birliği).
- İşveren örgütleri: UNICE üyesi FEDIL (Lüksembourg Sanayiciler Federasyonu); UEAPME üyeleri FdA (Esnaf Federasyonu) ve Chambre des Métiers (Esnaf Odası).

### 1- Sosyal tarafların katılımı

Ulusal düzeyde işçi ve işveren örgütlerini temsilen yukarıda ismi geçen işveren örgütleri ve iki işçi sendikası, istihdam ve işsizlik konularını düzenli aralıklarla ele alan üç taraflı istihdam daimi komitesinin toplantıları çerçevesinde 2003 Ulusal Eylem Planı çalışmalarına katılmışlardır. İstihdam daimi komitesinin gerçekleştirdiği çalışmalar, daha sonra hükümet temsilcilerinden, ulusal düzeyde örgütlü işçi sendikalarının temsilcilerinden ve çeşitli ekonomik faaliyet alanlarında işveren örgütleri temsilcilerinden oluşan üç taraflı koordinasyon komitesi tarafından incelenmiş, öneriler değerlendirilmiş ve onaylanmıştır.

Yeni yaklaşım ile birlikte (strateji ve kılavuzlarla uyumun sağlanması), Lüksembourg'da bir sosyal diyalog örgütlenmesi olan ekonomik ve sosyal konseyde yer alan işçi sendikaları, Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkeleri konusunda sosyal taraflar tarafından oluşturulması gereken görüşlerin hazırlanması çalışmalarına katılmışlardır.

### 2- Önemli girişimler

#### Ulusal Düzeyde

##### Ortak eylemler

Uyum sağlama becerisi ve değişim yönetimi konularında sosyal taraflar düzenli aralıklarla bir araya gelerek aşağıda verilen konularda ilerleme kaydetmek amacıyla ikili toplantılar yapmaktadırlar.

- yarı zamanlı iş sözleşmesi reformunu gerçekleştirmek;
- uzaktan çalışma (telework) için yasal zeminin oluşturulması;
- İstihdam ve Çalışma Bakanlığına, toplu çalışma ilişkileri reformu çerçevesinde ve özellikle ulusal uzlaşma bürosuyla ve iş kolları arası düzenlemeye ilgili öneriler sunmak.

Üç taraflı çalışmalar kapsamında, sosyal taraflar aşağıda sıralanan yasal düzenlemelerin hayata geçirilmesine yönelik görüşmeler yapmaktadır:

- 1998 ulusal istihdam eylem planında uygulamaya konulan yasal düzenlemenin değiştirilmesi;
- iş görmezlik ve işgücüne yeniden entegrasyon ile ilgili yasal düzenlemede reforma gidilmesi;
- zaman tasarruf hesaplarına ilişkin yasal çerçevenin oluşturulması.

Çok taraflı görüşmeler çerçevesinde, sosyal taraflar aşağı verilen konularda görüşmeler yapmaktadır:

- işten eve evden işe gidiş gelişlerde yaşanan kazaların azaltılması ve ortadan kaldırılması;
- hiç bir işte çalışmayan kadınların işgücü piyasasına yeniden girmeleri yönünde teşvik edilmesi.

#### İşverenler tarafından yürütülen çalışmalar

İstihdam tedbirleri kapsamında:

- yeni bilişim teknolojisi iş kolunun ihtiyaç duyduğu işgücü yapısını belirlemek üzere bir araştırma gerçekleştirmek;
- ADEM ile işbirliği içinde ticaret iş kolunda bir yedek havuzunun oluşturulması.

Sürdürülebilir kalkınma çerçevesinde:

- Lüksembourg'da işverenlerin büyümenin ekonomik, sosyal, çevresel ve toplumsal yönlerini dikkate alan, sürdürülebilir bir büyüme dinamiği eksenini benimsemelerini sağlayacak bir anlaşmanın hazırlanması.

Girişimciliğin teşvik edilmesi kapsamında:

- gençler arasında yaratma, yenilik getirme ve inisiyatif geliştirme arzusunu besleyen girişimcilik düşüncesinin desteklenerek güçlendirilmesinin yanı sıra orta öğretimin üst sınıflarında okuyan öğrencilerle birlikte hazırlanan ve yönetme sorumluluğu öğrencilere verilen "mini-işletme" projeleri yoluyla gençlere rekabet ve mücadele duygusunu yaşatmaya yönelik çabaların sürdürülmesi.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği çerçevesinde:

- ergonomi alanında çeşitli sağlık kuruluşları tarafından başlatılan girişimler (örneğin, sırt sağlığı konusunda eğitim);
- sağlık açısından risk teşkil eden duruş ve pozisyonlar hakkında bir konferans düzenlenmesi;
- şirketler için işyerinin güvenlik durumunu ortaya koyan bir yöntemin geliştirilmesi;
- "işçi sağlığı, iş güvenliği ve işçilerin refahının geliştirilmesi" konusunda bir deklarasyon: iş kazalarını önlemeye yönelik 2003-2007 eylem planı.

Kadınlar ve erkekler arasında eşitlik konusunda:

- işveren örgütleri ve işveren meslek odaları tarafından teşvik faaliyetlerinin başlatılması; örneğin, kendi işini kurmak isteyen kadınlara yönelik bir bilgilendirme toplantısı, işgücü piyasasına ilk defa girmek veya yeniden girmek isteyen kadınlara özel bir forumun düzenlenmesi;
- ücretlerin meslek sınıflaması esasında belirlenmesini öngören değerlendirme sistemi konusunda eğitim toplantıları.

#### İşçi sendikaları tarafından yürütülen faaliyetler

- uzun süreli işsizlerin işgücü piyasasıyla yeniden bütünleşmelerini sağlamak üzere çeşitli yapıların oluşturulması;

- “Grande Bölgesi” düzeyinde, EURES danışmanları iş arayanların hareketliliğini teşvik etmek amacıyla çalışmaktadır;
- farklı iş kolu ve işyerlerinde eşitlikle ilgili uygulamaların izlenmesinden sorumlu temsilcileri bir araya getiren “eşitlik” ağının kurulması;
- ücretlerin meslek sınıflaması esasında belirlenmesini öngören değerlendirme sistemi konusunda eğitim kursları.

## **İş kolu düzeyinde**

### Ortak eylemler

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında:

- hem cinsel taciz mağdurlarına hem de böyle bir olayın yaşandığı ama bu konuda çıkan son yasal düzenleme ile böyle bir durumda kendilerine tanınan yetki ve sorumlulukları yerine getirecek araçlardan yoksun olan işyerlerine yardımcı olacak bir planın hazırlanması. Bu çalışmanın, işyerlerinin mesleki sağlık hizmetleri birimleriyle birlikte personel şefleri birliği tarafından iş kolları düzeyinde başlatılan bir girişim olduğu vurgulanmalıdır;
- ayrıca, bazı işyerleri cinsel ve/ veya psikolojik taciz konusunda toplu sözleşme imzalamışlar ve buna göre uygun çözüm mekanizmalarını uygulamaya geçirmişlerdir;
- ileri yaştaki çalışanların yaş nedeniyle yarı zamanlı çalışma hakkı konusunda müzakereler.

## **Şirket düzeyinde**

### Ortak eylemler

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında:

- bazı işyerleri cinsel ve/ veya psikolojik taciz konusunda toplu sözleşme imzalamışlar ve buna göre uygun çözüm mekanizmalarını uygulamaya geçirmişlerdir.

## Hollanda

Örgütler:

- İşçi sendikaları: ETUC üyeleri FNV (Hollanda İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve CNV (Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu), MHP (Orta ve Üst Kademeli İşçi Sendikaları Konfederasyonu).
- İşveren örgütleri: UNICE üyesi VNO-NCW (Hollanda Sanayici ve İşadamları Konfederasyonu); UEAPME üyeleri MKB-Nederland (Hollanda Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği) ve LTO Nederland (Hollanda Tarım ve Bahçecilik Örgütü).

Yukarda bahsedilen işveren ve işçi sendikaları konfederasyonları Emek Kurulunu\* oluştururlar.

### 1- Sosyal tarafların katılımı

Hem işveren hem de işçi örgütleri, hükümetle sosyal taraflar arasındaki istişarelerin her zaman olması gerektiği gibi yakın olmadığını ve bazen de istişarelerin yalnızca usulen ve şeklen yapıldığını düşünmektedir. Bunun en önemli nedeni, Avrupa Birliği'nin çıkardığı belgeler de dahil olmak üzere ilgili dokümanların, ciddi bir tartışmanın yapılmasına olanak tanımayacak şekilde, genellikle geç ulaşmasıdır.

Bununla birlikte Ulusal Eylem Planının hazırlanması, nihayetinde sosyal tarafların değil hükümetin sorumluluğundadır.

### 2- Önemli girişimler

#### • Genel yorumlar

Hollanda'da sosyal tarafların izlediği istihdam politikasını, Hollanda hükümetinin geçen yıl uyguladığı sosyal ve ekonomik politikalar üzerinden değerlendirmek gerekir.

Hollanda Hükümeti Bakanlar Kurulu, 2004 Bütçesi kapsamında ele alınacak tedbirleri ve kararları Eylül 2003'de açıklamıştır. Bunun üzerine işçi sendikaları, işgücü piyasası ve sosyal güvenliğe ilişkin sosyal ve ekonomik tedbirlerle Bakanlar Kurulu kararlarının pek çoğunu desteklemediğini açıklamıştır. Sonuç olarak, daha sonraki aylarda hükümet ve sosyal taraflar çeşitli istişare toplantıları yapmıştır.

Bu sürecin sonunda, Bakanlar Kurulu, önerilerden bir kısmını değiştirmiş veya geri çekmiş; sosyal taraflar da, Hollanda'nın ekonomik durumunun gelişmesini destekleyecek ve istihdam artışına yardımcı olacak ücret düzenlemesinin yapılması konusunda destek vermeye hazır olduklarını belirtmiştir.

Bu hususta, Emek Kurulu bünyesinde birleşen sosyal taraflar, sanayide ve şirketlerde toplu pazarlık taraflarını sözleşmeden doğan hiçbir ücret artışını 2004 için yeniden ele alınacak olan toplu sözleşmelere dahil etmemeye çağırarak bir bildiri hazırlamışlardır<sup>1</sup>.

\* Emek Kurulu (Labour Foundation), 17 Mayıs 1945'de özel hukuk hükümlerine göre oluşturulan ulusal danışma organıdır. (çev. notu)

<sup>1</sup> Sosyal tarafların ve Bakanlar Kurulunun bildirisi için bkz: [www.stvda.nl](http://www.stvda.nl)

Ayrıca, bu bildiriye, en geç 2004 yılı Nisan ayına kadar Bakanlar Kurulu ile sosyal taraflar arasında gelecekte uygulanacak erken emeklilik / ön-emeklilik planlarının mali koşullarını sağlayan ve bireyin yaşam çizgisi boyunca aktif olduğu dönemlerde eğitim, sağlık bakımı ve tatil/ boş zaman kullanımı gibi ihtiyaçları konusunda önerilen yaşam akış planı ile ilgili bir anlaşma imzalanması kaydıyla, 2005 yılında sözleşme kapsamındaki ücret artışları için sıfır zammın kabul edileceği belirtilmiştir.

İstihdam artışına ve işsizliğin azaltılmasına katkı sağlamak üzere sosyal tarafların başlattığı bazı tedbirler aşağıda sıralanmaktadır. Bu faaliyetler Emek Kurulu üyelerince ortaklaşa, sosyal tarafların dahil oldukları diğer kurum ve kuruluşlarca (örneğin, Çalışma ve Gelir Konseyi) ya da bağımsız olarak tek başlarına sosyal taraflarca yürütülmüştür.

- **Gençler arasındaki işsizlikle mücadele**

2003'ün sonlarında, Emek Kurulunda temsil edilen işçi ve işveren örgütleri, toplu sözleşme taraflarını, sanayi iş kolu temsilcilerini ve özel şirketleri gençler arasında işsizlik oranlarını aşağıya çekmek üzere tedbirler almaya veya mevcut tedbirleri destekleyen yeni tedbirler başlatmaya başlamıştır.<sup>2</sup>

Bu çağrıda yer alan tedbirler gençlerin uygulamalı eğitim alabilecekleri ve iş deneyimi kazanabilecekleri yerlerin faaliyetlerini sürdürmesini sağlamayı ve olanakların elverdiği durumlarda benzer yeni yerler yaratmayı; eğitim/ öğretim yoluyla gençlerin istihdam edilebilirliklerini artırmayı ve örneğin toplu sözleşmeler kapsamında belirlenen ön ücret çizelgelerinden yararlanarak gençler için daha fazla iş olanağının yaratılmasını içermektedir.

Bu öneri, kısa bir süre işsiz kalan gençlere destek olabilmek için bu gençlerin iş deneyimi kazanmalarını sağlayarak istihdam edilebilirliklerini olabildiğince artırmayı amaçlamaktadır.

- **Gençler Arasındaki İşsizlikle Mücadele İçin Örnek Yaklaşım**

Yukarıda adı geçen tavsiye kararı ile ilgili olarak, işçi ve işveren temsilcilerinin yer aldığı bir istişare organı olan Çalışma ve Gelir Konseyi tarafından geliştirilen "Gençler Arasındaki İşsizlikle Mücadele İçin Örnek Yaklaşım"dan bahsetmek gerekir. Örnek Yaklaşım, gençlerin çalışma yaşamına katılımını sağlamak amacıyla çıraklık programları, ücret sübvansiyonlu işler, staj/ iş üzerinde deneyim, vb. çeşitli yöntemleri tanımlamaktadır.

- **Eğitim ve istihdam projelerinin finansmanında Eğitim ve Gelişme Fonlarının kullanılması**

Pek çok farklı sanayi kolunda örgütlü sosyal taraflar tarafından kurulan Eğitim ve Gelişme Fonlarının finansmanı, sosyal tarafların faaliyet gösterdikleri iş kollarındaki özel şirketler tarafından karşılanmaktadır.

Bu fonlar, ilgili şirketlerde çalışan kişilere yönelik eğitim ve öğretim faaliyetlerini finansmanının karşılanması ve iş kollarına özgü işgücü piyasası projelerinin geliştirilmesi için kullanılmaktadır. Hollanda ve Avrupa Komisyonu arasında 1999 yılından bu yana yapılan görüşmelerde, Eğitim ve Gelişme Fonlarının sağladığı eş finansmanla iş kolu düzeyinde yürütülen eğitim faaliyetlerinin kısmi finansmanının Avrupa Sosyal Fonu (ASF) tarafından karşılanıp karşılanamayacağı tartışılmaktadır.

Komisyonun şu ana kadar benimsediği yaklaşım, belirli bir iş kolunu kapsayan toplu sözleşmelerde yer alan hükümler uyarınca oluşturulan Eğitim ve Gelişme Fonlarının kamu

---

<sup>2</sup> Gençler Arasındaki İşsizlikle Mücadele Yönünde Tavsiye Kararı için, bkz: [www.stvda.nl](http://www.stvda.nl)

kaynağı statüsünde olduğu; bu nedenle, bu türden faaliyetlerin Avrupa Sosyal Fonunun finansman koşullarına uygun olmadığı yönündedir.

Emek Kurulu, Eğitim ve Gelişme Fonlarında biriken toplam mali kaynağın (toplu sözleşme ile zorunlu kılınan ödemeler de dahil), Eğitim ve Gelişme Fonlarının yöneticileri tarafından doğrudan hükümet yetkisine tabi olmaksızın harcanan özel para kaynakları olarak değerlendirilmesi gerektiğine inanmaktadır. Emek Kurulu, Komisyonun, finansmanı bu Fonlar tarafından karşılanan işgücü piyasası projeleri ve eğitimlerin taşıdığı büyük önemi göz önünde bulundurarak kendileriyle aynı yaklaşımı benimsemesinin hayati önem taşıdığını; Lizbon hedefleri doğrultusunda Avrupa Sosyal Fonunun sağlayacağı finansmanın eğitim faaliyetlerinde bir katalizör görevi göreceğini düşünmektedir. Bu görüş, Hollanda Sosyal İşler ve İstihdam Devlet Bakanının, Birliğin Rekabet Politikasından (Rekabet Genel Müdürlüğü) sorumlu Avrupa Komisyonu Üyesi Sayın M. Monti'ye hitaben yazdığı 13 Ocak 2004 tarihli mektupla da desteklenmiştir.

- **İleri yaştaki çalışanlara yönelik politika**

Hollanda'daki sosyal taraflar, başta ileri yaştaki çalışanların işgücü piyasasına katılım oranlarının en etkin biçimde nasıl yükseltilebileceği sorusuna yanıt bulmak üzere ileri yaştaki çalışanlar konusunda uzun yıllardır çalışmalar yapmaktadır. İleri yaştaki çalışanların daha uzun süre istihdamda kalmalarına olanak tanıyacak koşulların yaratılması ağırlıklı olarak üzerinde durdukları bir konudur.

Son yıllarda, 'kazandıkça öde' (pay-as-you-go) sistemine dayalı olarak finansmanı sağlanan isteğe bağlı erken emeklilik planları (VUT planları) yerini sermaye finansmanı sistemine göre finansmanı sağlanan ön-emeklilik (pre-pension) planlarına bırakmaktadır.

Finansman sisteminde gerçekleştirilen değişiklik, ileri yaştaki çalışanların daha uzun süre istihdamda kalmalarını sağlamayı ve bu yaş grubundakilerin istihdama katılım oranlarının yükseltilmesini hedeflemektedir. Ön-emeklilik aylığı almaya hak kazanan kişilerin ortalama yaşının önceki VUT planları kapsamında erken emeklilik yaşına kıyasla çoğu durumda beş yıl yükseltilmesi finansman sisteminin yarattığı etkiyi pekiştirmektedir. Yukarıda bahsi geçen Kasım 2004 tarihli Bildiri uyarınca, Bakanlar Kurulu ve sosyal taraflar esnek bir ön-emeklilik sisteminin geliştirilmesi için gerekli koşulları daha ayrıntılı bir şekilde görüşeceklerdir.

Ayrıca Emek Kurulunda temsil edilen sosyal taraflar, ileri yaştaki çalışanların daha uzun süre istihdamda kalmalarını sağlamak amacıyla çalışma koşulları, beceri geliştirme, kariyer rehberliği, iş değişikliği vb. konularda çeşitli tavsiyelerde bulunmuştur.<sup>3</sup>

- **Etnik azınlık konumundaki göçmenlerinin entegrasyonu**

Hem Çalışma ve Gelir Konseyi hem de Sosyal ve Ekonomik Konsey, Hollanda'ya son zamanlarda giriş yapan ("yeni gelenler") veya Hollanda'da uzun yıllardır yaşayan ama Hollanda toplumuna yeterli düzeyde entegre olamamış ("eskiden gelenler") etnik azınlık konumundaki göçmenlerin entegrasyonu konusunda görüş ve önerilerini içeren raporlar yayımlamışlardır.

Bu raporlarda ele alınan "entegrasyon programları", göçmenleri istihdama yönlendirmek amacıyla ikinci dilin öğrenimi ile mesleki eğitimlerin veya iş kazandırma eğitimlerinin bir arada yürütüldüğü programlardır. Bu tür birleşik programların uygulamada etkili ve Lizbon hedeflerine ulaşmak yönünde faydalı olduğu kanıtlanmıştır. Bu programların finansmanında Eğitim ve Gelişme Fonları ile ASF fonlarının birlikte kullanılabilmesi büyük önem taşımaktadır.

---

<sup>3</sup> Bkz. Dipnot 1.

- **Çocuk bakımı**

Emek Kurulu, 1999 yılında, kadınların işgücü piyasasına yeniden girmelerini sağlamak üzere mevcut olanakların artırılması gerektiği düşüncesinden hareketle, toplu sözleşmelerde çocuk bakımına ilişkin düzenlemelerin yer almasını sağlamak amacıyla taslak bir tavsiye kararı çıkarmıştır. O tarihten bu yana, çocuk bakımı ile ilgili düzenlemelerin sayısı keskin bir şekilde artmıştır. Günümüzde, önemli toplu sözleşmelerin %89'u çocuk bakımı ile ilgili düzenlemeleri içermekte ve şirketler tarafından ayarlanan kreş vb. mekanların sayısı katlanarak artmaktadır.

- **Hastalık nedeniyle işe devamsızlığın azaltılması / hastalık izni alan çalışanların yeniden entegrasyonu**

Hollanda toplumunda istihdama katılım oranlarını yükseltmenin diğer bir yolu, hastalık nedeniyle işe devamsızlığı azaltmak ve hastalık izni alan çalışanın işe hızlı bir şekilde yeniden entegre olmasını sağlamaktır. Emek Kurulunun üyesi işçi ve işveren örgütleri, son yıllarda bu konuda önemli sayıda çalışmaya imza atmışlardır. Yakından ilgilendikleri ve inceledikleri ve üzerinde durdukları konu, önleyici politikalar yoluyla hastalık nedeniyle işe devamsızlığı engellemektir.

2000 yılında Emek Kurulu ve hükümet, çeşitli iş kollarında örgütlü işçi ve işveren örgütlerini mesleki sağlık ve iş güvenliği sözleşmeleri hazırlamaları yönünde teşvik etme kararı almışlardır. Bu tür sözleşmeler, ilgili iş kollarındaki çalışma koşullarına ağırlık vermekte ve hastalık izni alınmasına yol açan önemli etkenleri belirleyerek ortadan kaldırmayı amaçlamaktadır. Günümüzde, bu tür elliden fazla sözleşme imzalanmış durumdadır.

Emek Kurulu, şirketlerin etkili önleyici politikalar hazırlamalarına yardımcı olmak üzere bir El Kitabı da yayımlamıştır<sup>4</sup>.

Emek Kurulu, hastalık nedeniyle işe devamsızlığın önüne geçilmesi ve mesleki maluliyet oranlarının azaltılması için gereken tedbirlerin toplu sözleşmelere dahil edilmesi yönünde görüş ve önerilerin yer aldığı bir rapor hazırlamıştır. Söz konusu rapor 20 Şubat 2004'de sunulacaktır.

- **İşgücünün verimliliğinin artırılması**

Lizbon stratejisi ve diğer tedbirlerde, özellikle çalışan nüfusun giderek yaşlanacağını öngörüldüğü bir durumda, emek verimliliğinde gerçekleştirilecek yapısal bir artışın hem uzun vadede ekonomik büyüme hem de dengeli bir işgücü piyasası hedefine ulaşmak açısından çok önemli bir araç olduğu belirtilmektedir.

Şu sıralar, Emek Kurulunda yer alan işçi ve işveren örgütleri, toplu pazarlık taraflarını ve şirketleri, verimliliği artırmak ve yenilik getiren uygulamaları teşvik etmek üzere bir araya gelerek ortak tedbirler almaya yönlendirmek amacıyla bir tavsiye kararı üzerinde çalışmaktadır.

---

<sup>4</sup> Emek Kurulu, *En morgen gezond weer op! Brochure over gezondheidsbeleid in ondernemingen en de relatie tussen onderneming en arbodiensten* [Yarın yeniden iyi olalım! Şirketlerin sağlık politikası ve şirketlerle mesleki sağlık ve iş güvenliği hizmetleri arasındaki ilişki]. Emek Kurulu ile Mesleki Sağlık ve İşyeri Güvenliği Hizmetleri işyeri temsilcileri birliği ortak yayını, Mart 2002.



- **“Açık İş Taarruzu”**

Çalışma ve Gelir Konseyi, artan işsizlik oranlarına rağmen halen açık bulunan işleri etkili ve hızlı bir şekilde doldurabilmek için açık işler ile iş arayanlar arasında daha iyi eşleştirme yapılmasını sağlamak amacıyla 2003 yılında “açık iş taarruzu” (“vacancies offensive”) adlı bir çalışma başlatmıştır.

- **Uzaktan çalışma (teleworking)**

Emek Kurulunda yer alan işçi ve işveren örgütleri, 2003 yılında toplu pazarlık taraflarını ve şirketleri, daha önce Avrupa Sosyal Diyalogu kapsamında Avrupa’daki sosyal taraflar tarafından imzalanan Çerçeve Sözleşme’de ortaya konulduğu şekilde, uzaktan çalışmayı teşvik etmeye çağırarak ortak bir tavsiye kararı yayımlamışlardır.

- **Sosyal tarafları oluşturan örgütlerin kendi başlarına yürüttüğü faaliyetler**

İşçi ve işveren örgütlerinin birlikte yürüttükleri yukarıda belirtilen faaliyetlerinin yanında, Emek Kurulunda temsil edilen Hollanda’daki çeşitli işçi sendikaları federasyonları ve işveren birlikleri, her biri tek başına olmak üzere istihdamı artırmak yönünde faaliyetler yürütmektedir. Aşağıda, bu şekilde yürütülen bazı faaliyetler özetlenmektedir:

- Hollanda Sanayici ve İşadamları Konfederasyonu (VNO-NCW): Gençler arasındaki işsizlikle mücadele amacıyla gençlerin yararlanmaları için eğitim yerleri sağlayan İş Planı faaliyeti. VNO-NCW, daha fazla kadının üst düzey yönetici konumuna gelmesini teşvik etmek amacıyla “elçiler ağını” destekleyen faaliyetler düzenlemekte ve “Başalık Ödülü” (Diversity Award) vermektedir.
- MKB-Nederland (Hollanda Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Birliği): Eğitim ve deneyim amaçlı 10,000 iş açılması;
- FNV (Hollanda İşçi Sendikaları Konfederasyonu): Gençler arasındaki işsizlikle mücadele planı;
- LTO Nederland (Hollanda Tarım ve Bahçecilik Örgütü): Mevsimlik çalışma olanakları yaratmayı hedefleyen Mevsimlik İş Projesi ve gençler arasındaki işsizlikle mücadele planı.
- CNV (Hıristiyan İşçi Sendikaları Konfederasyonu): Smash: işgücü piyasasında dezavantajlı durumda olan kişilerin işgücü piyasasına hazırlanması ve iş bulmaları; “Her şey evde başlar”: Fas kökenli gençlerin eğitimlerini yarıda bırakmalarını önlemeye yönelik program.

## Portekiz

Örgütler:

- İşçi sendikaları: ETUC üyesi UGT (Genel İşçi Birliği).
- İşveren örgütleri: UNICE üyesi CIP (Portekiz Sanayi Konfederasyonu).

### 1- Sosyal tarafların katılımı

Önceki yılların aksine, Avrupa düzeyinde sosyal taraflar Avrupa İstihdam Stratejisinin ilk aşamasının değerlendirilmesine yönelik sürece katılmış; bu değerlendirme sonuçları esasında stratejinin ikinci aşamasının hazırlıklarına ve dolayısıyla yeni Avrupa İstihdam Kılavuzlarının tanımlanmasına katkıda bulunmuşlardır.

Portekiz'de ulusal düzeyde benzer gelişmeler yaşanmıştır. Portekiz hükümeti, 2003-2006 Ulusal Eylem Planı hazırlıklarına yönelik süreçte sosyal tarafların önceki yıllarla karşılaştırıldığında daha fazla yer almalarına olanak sağlamıştır.

Bununla birlikte, Genel İşçi Birliği (UGT) ve Portekiz Sanayi Konfederasyonu (CIP) tarafından sağlanan bazı önemli katkıların ya da görüşlerin nihai belgeye yeterince yansıtılmadığı görülmektedir.

Örneğin, Portekiz Sanayi Konfederasyonu yeni kurulanlar başta olmak üzere Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler üzerindeki vergi yükünün hafifletilmesi ve okullarda daha esnek çalışma sürelerinin uygulanması konularında katkı sağlayacak bazı öneriler geliştirmiştir.

Genel İşçi Birliği ve Portekiz Sanayi Konfederasyonu, Lizbon hedeflerinin gerçekleştirilmesi için Avrupa'da karma bir politikanın uygulanması gerektiği düşüncesinden hareketle, Genel Ekonomik Politika Yönlendirici İlkeleri ve Avrupa İstihdam Stratejisiyle uyumun sağlanmasına yönelik çalışmalara olumlu yaklaşmaktadır. Gelecekte bu yönde adım atılacağı ve ulusal düzeyde iki politika arasında uyumun sağlanacağını öngörüyoruz. Ancak, 2003 istihdam politikası sürecinde bu uyum henüz sağlanmamıştır.

Her halükarda, uyumun sonuçları konusunda herhangi bir görüş bildirmek için henüz çok erkendir.

### 2- Önemli girişimler

#### Ulusal düzeyde

Sosyal taraflar, Üye Ülkelerin istihdam politikalarına ilişkin 22 Temmuz 2003 tarihli Konsey Kararında belirtilen öncelikli konularla ilgili olarak çeşitli faaliyetlerin içinde yer almaktadır. Bu faaliyetler şu şekilde özetlenebilir:

#### 1 – İş Yasası

Hükümet ile sosyal taraflar arasında sosyal ittifakın sağlanması için altı ay süren görüşmeler sonrasında hazırlanan İş Yasası, 27 Ağustos 2003 tarihinde Meclis tarafından onaylanmış ve 1 Aralık 2003 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Bu yasa ne Genel İşçi Birliğini ne de Portekiz Sanayi Konfederasyonu tatmin etmemiştir.

## 2 – İş Yasası Mevzuatı

Sosyal taraflar ve hükümet, 2003 yılı Mayıs ayından başlayıp Kasım ayına kadar olan süreçte İş Yasası çerçevesinde oluşturulacak diğer yasal mevzuat hakkında görüşmeler yürütmüştür. Tek bir yasa önerisi haline getirilen bu yasalar görüşülmek ve oylanmak üzere Meclise gönderilmiştir.

## 3 – Rekabet Edebilirlik ve İstihdama Yönelik Sosyal Senet\*

Başbakanlık tarafından hazırlanan “Rekabet Edebilirlik ve İstihdama Yönelik Sosyal Senet için Rehber” başlıklı bir taslak metin, Sosyal Diyalog Daimi Komitesi içerisinde temsil edilen sosyal taraflara 17 Ağustos 2003 tarihinde iletilmiştir. Bu metnin ışığında, “Yolsuzluk ve Vergi Kaçakçılığıyla Mücadele,” “Yatırım, Yenilikçi Girişimler ve Rekabet,” ve “İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve Mesleki Eğitim” konularında çalışmak üzere üç Çalışma Grubu oluşturulmuştur.

## 4 – İstihdam ve Sosyal Koruma Programı

24 Nisan 2003 tarih, 84/ 2003 sayılı ve 29 Temmuz 2004 tarih, 168/ 2003 sayılı kararnamelerle başlatılan İstihdam ve Sosyal Koruma Programı, istihdamın artırılması ve işsizlik sigortası ödeneği konularında geçici bazı özel hükümler getirmektedir.

## 5 – Sosyal İçerme için Ulusal Eylem Planı (PNAI)

2003-2005 Sosyal İçerme için Ulusal Eylem Planı (PNAI), 23 Aralık 2003 tarih ve 192/ 2003 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile onaylanarak yürürlüğe girmiştir.

## 6 – Toplu Görüşme

Birinci İş Yasası, toplu görüşme süreçlerinde müzakere kapsamını genişleten ve tarafların sorumluluklarını arttıran bazı yeni hükümler getirmiştir.

Genel İşçi Birliği toplu görüşmelerin yenilenmesine yönelik çalışmalara katılmakta ve ilgili iş kolları ve işletmeler açısından büyük önem taşıyan rehberlik ihtiyacını karşılamaktadır. Bu bağlamda, Genel İşçi Birliği, çeşitli iş kollarında faaliyet gösteren işçi sendikalarının kullanımına yönelik olarak, toplu görüşme süreçlerinde dikkate alınması gereken çeşitli hususları içeren örnek bir sözleşme hazırlamaktadır. Genel İşçi Birliği, bu belgenin hazırlanabilmesi için kendisine bağlı sendikalarla düzenli toplantılar yapmaktadır.

Portekiz Sanayi Konfederasyonu, Yasa ile yeniden tanımlanan toplu görüşme süreçlerine gereken dinamizmi katmak amacıyla üzerine düşen rolü aktif biçimde yerine getirmektedir. Portekiz Sanayi Konfederasyonu, bu çerçevede, eski toplu sözleşmelerin günümüzün yaşam biçimine uygun hale getirilmek üzere gözden geçirilmesi ve yeni sözleşmelerin hazırlanmasına yönelik çalışmalar yürütmektedir.

Portekiz Sanayi Konfederasyonu, ileride yapılacak toplu sözleşmeler için gereken hazırlıkların yürütülmesi amacıyla kendisine bağlı işveren örgütleriyle çeşitli toplantılar düzenlemiştir. Bu toplantılar, belirli açılardan iş kollarının ihtiyaçları arasında büyük farklılıklar olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle, Portekiz Sanayi Konfederasyonu tüm iş kollarının kullanımını amacıyla bir yönlendirme belgesinin hazırlanmasını gereksiz görmektedir.

## 7 – Değişim Konusunda Toplu Görüşme (Genel İşçi Birliği)

---

\* Social Pact for Competitiveness and Employment.

Genel İşçi Birliği, Avrupa'nın mali desteğiyle 2003 yılında başlatılan bir projeyi yürütmektedir. Bu proje, toplu görüşmelerin değişime ve başta Avrupa İstihdam Stratejisi olmak üzere Avrupa hedeflerine ulaşmaya yönelik çabalara katkıda bulunarak çalışma ilişkilerini nasıl yeniden biçimlendirebileceğini ortaya koymak üzere 'Toplu Görüşme' kavram ve kapsamına ilişkin tartışmaları zenginleştirmeyi amaçlamaktadır.

Sosyal tarafların başlattıkları çeşitli girişimlerin bir bölümü, Avrupa İstihdam Stratejisinde belirtilen önceliklerle doğrudan bağlantılıdır. Aşağıda özetlenen bu girişimlerde özellikle Genel İşçi Birliği ve Portekiz Sanayi Konfederasyonu aktif bir rol oynamaktadır.

### **Birinci Öncelik – İşsizlere ve aktif olmayan işgücüne yönelik aktif ve pasif tedbirler**

- İstihdam ve Mesleki Eğitim Enstitüsü (IEFP) İdare Kurulunda yer alan Portekiz Sanayi Konfederasyonu ve Genel İşçi Birliği, bu kurulda aktif istihdam tedbirlerinin ve mesleki eğitim politikalarının daha etkin bir biçimde uygulanabilmesi için bu kurulda yoğun bir mücadele vermektedir. Genel İşçi Birliği ve Portekiz Sanayi Konfederasyonu, ayrıca, Kamu İstihdam Kurumunun temel görev alanı dahilinde iş arama sürecinde işsizleri desteklemeye yönelik faaliyetlerini daha da yoğunlaştırması gerektiği görüşündedir;
- İşsiz ya da işinden ayrılma riskiyle karşı karşıya olan çalışanlara yönelik bazı geçici tedbirler tanımlanmıştır. Bu tedbirlerle, İstihdam ve Sosyal Koruma Programı dahilinde işe yerleştirme desteklerinin artırılması ve yaygınlaştırılması talep edilmektedir;
- Yeni bilişim ve iletişim teknolojilerinden yararlanılarak istihdam konusunda bir siber-merkez oluşturulmuştur. Bu merkez, veri tabanında yer alan açık iş olanakları ve aktif istihdam tedbirlerine ilişkin bilgilerden hem iş arayanların hem de işverenlerin yararlanmalarına olanak sağlamaktadır (İstihdam ve Sosyal Koruma Programı);
- Genel İşçi Birliği, yeni mezunlar arasındaki işsizlik oranlarında görülen büyük artış nedeniyle, bu artışın nedenlerini belirlemeye ve hem kamu politikaları hem de sendika faaliyetleri çerçevesinde alınabilecek tedbirleri ve eylem çizgilerini ortaya koymaya yönelik tartışma başlatmak amacıyla "Yeni Mezun İşsiz Gençler" başlıklı bir seminer düzenlemiştir. Bu seminere sendika temsilcilerinin yanı sıra mesleki eğitim politikalarının uygulanmasından sorumlu kamu görevlileri ile uzmanlar katılmıştır (IEFP, INOFOR).

### **İkinci Öncelik – İş yaratma ve girişimcilik**

- Örgütlenme yapısının modernizasyonu ile işletme yönetiminin modernizasyonuna yönelik çalışmaların güçlendirilmesi amacıyla geliştirilen çeşitli öneriler tartışma aşamasındadır (Rekabet Edebilirlik ve İstihdama Yönelik Sosyal Senet: "Yatırım, Yenilikçi Girişimler ve Rekabet" Çalışma Grubu);
- Sürdürülebilirlik, idari işlemlerde maliyetlerin ve zaman kaybının azaltılmasına yönelik çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler tartışma aşamasındadır (Rekabet Edebilirlik ve İstihdama Yönelik Sosyal Senet: "Yatırım, Yenilikçi Girişimler ve Rekabet" Çalışma Grubu);□
- İşletmelerin yenilikçi girişim kapasitelerini desteklemek amacıyla, yenilikçi girişim destek sisteminin esaslarının belirlenmesine yönelik çeşitli öneriler geliştirilmiştir. Bu öneriler tartışma aşamasındadır (Rekabet Edebilirlik ve İstihdama Yönelik Sosyal Senet: "Yatırım, Yenilikçi Girişimler ve Rekabet" Çalışma Grubu);□
- Hem coğrafi hem de mesleki hareketliliğin desteklenmesi yoluyla, istihdam yaratma ve yeni işyeri kurmaya yönelik girişimler teşvik edilmektedir (İstihdam ve Sosyal Koruma Programı).

### **Üçüncü Öncelik – Değişimi hedeflemek ve işgücü piyasasında hareketliliği ve uyum yeteneğini geliştirmek**

Sosyal taraflar, İş Yasasının tartışıldığı süreçte bu öncelik konusuyla ilgili çeşitli öneriler geliştirmiştir. Bu süreçte ve daha sonra mevzuat hazırlıklarının yürütüldüğü süreçte yeni tedbirler başlatılmıştır. Genel İşçi Birliği, ana hatlarıyla aşağıda sıralanan bu tedbirlerin bir bölümüne karşı çıkmaktadır:

- Coğrafi ve mesleki hareketliliğe ilişkin düzenleme gözden geçirilmiştir (İş Yasası);□
- Uzaktan çalışma (tele-work) yaklaşımı yasal düzenlemeye bağlanmıştır (İş Yasası);
- Sabit süreli iş sözleşmeleri düzenlemeleri gözden geçirilmiştir (İş Yasası);
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerine ilişkin örgütlenme yapısını belirleyen yasal düzenleme gözden geçirilmiştir (İş Yasası Mevzuatı);

Diğer tedbirler çerçevesinde;

- İşçilerin çalıştıkları işyerinde ya da başka bir işyerinde yeni bir işe girmelerini sağlamak ya da kendi işini kurmak isteyen işçileri desteklemek amacıyla, işyerinde ve işyeri dışında işçilerin yeniden eğitimine ilişkin mesleki rehberlik süreçleri için teknik ve mali destek sağlanmıştır (İstihdam ve Sosyal Koruma Programı).

### **Altıncı Öncelik – Toplumsal cinsiyet eşitliği**

Portekiz Sanayi Konfederasyonu ve Genel İşçi Birliği, kendilerine bağlı birimlerce yürütülen çalışmalar çerçevesinde, bu konuyla oldukça yakından ilgilenmektedir. Özel nitelikteki bu birimlerden ikisi, İşgücü ve İstihdamda Eşitlik Komitesi ile çalışmalarını izlemeye yönelik Topluluk Destek Çerçevesi kapsamında sürdüren Eşit Fırsatlar Tematik Çalışma Grubudur.

Genel İşçi Birliği, “İş Yasası ve Eşit Fırsatlar” başlıklı bir seminer çalışması düzenlemiştir. Genel İşçi Birliği, bağlı sendikalarında ya da Birliğin kendi içinde, kadınların karar alma sorumluluğu gerektiren görevlerde daha fazla yer almalarını desteklemeye (bu, Birlik programında yer alan ilkelerden biridir) ya da kadınlar arasında sendikalaşma oranını yükseltmeye yönelik çalışmalar yürütmektedir. Sendikalaşma oranıyla ilgili olarak, Genel İşçi Birliği Kadın Komisyonu sendikaların ve kadınların hem sendika yapılarında hem de çalışma yaşamında yer almalarının önemini vurgulayan bir kampanya başlatmıştır.

### **Yedinci Öncelik – İşgücü piyasasında dezavantajlı grupların entegrasyonunu teşvik etmek ve ayrımcılıkla mücadele etmek**

Hükümet tarafından uygulamaya konulan Sosyal İçerme için Ulusal Eylem Planının hazırlık sürecine sosyal taraflar hiçbir şekilde dahil edilmemiştir. Bu uygulama, önceki süreçlerdeki uygulamalarla karşılaştırıldığında bir geri adım niteliğindedir. Sosyal taraflar, uygulanan bu yöntemle ilişkin eleştirilerini Sosyal Diyalog Daimi Komitesi dahilinde dile getirmişlerdir. Bu nedenle hükümet, bundan sonraki süreçleri oluşturan izleme ve değerlendirme aşamalarına sosyal tarafları dahil etmeye söz vermiş; ancak şu ana değin bu konuda herhangi bir gelişme yaşanmamıştır.

Genel İşçi Birliği Kadın Komisyonu, “HIV/ AIDS – Önlemek, Bilgilendirmek ve Dahil Etmek” başlığını taşıyan bir semine çalışması düzenlemiştir. Bu seminer, HIV/ AIDS virüsü taşıyan kişilere karşı özellikle işyerlerindeki ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve benzeri konuların tartışılmasını amaçlamaktadır.

### **Dokuzuncu Öncelik – Düzensiz ve kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması**

- Hem kayıt dışı ekonomiyle mücadele etmek hem de iş mevzuatına aykırı uygulamaları önlemek amacıyla denetim yapısının güçlendirilmesine yönelik bir tartışma başlatılmıştır (İş Yasası; Rekabet Edebilirlik ve İstihdama Yönelik Sosyal Senet).

### **İş kolu düzeyinde**

İş kolu düzeyinde uygulanan tedbirler çoğunlukla toplu görüşme süreçlerinde tanımlanmıştır. Bazı örnekler aşağıda yer almaktadır:

- Çalışanın ya da birinci dereceden bir yakınının hastaneye yatması ya da ameliyat olması durumunda, hastane masraflarının yüzde 65'i ya da yüzde 50'si (çalışan ve yakını için farklı oranlarda) işveren tarafından karşılanacaktır (ACT-Shell Portuguesa arasındaki Toplu Sözleşme Madde 94-2).
- Çocuklara ilişkin faaliyetler: işveren, duruma göre belirlenen ölçütler esasında çocukların eğitimi için yardım (gündüz bakım olanağı, kreş ya da izin) sağlayacaktır (AE Tabaqueira arasındaki Toplu Sözleşme Madde 75).

Genel İşçi Birliği, ulusal düzeyde öğretmen alımlarıyla ilgili düzenlemenin yeniden yapılandırılmasına yönelik çalışmalarda etkin bir rol oynamıştır. Hükümet ve Genel İşçi Birliği arasındaki müzakere sürecinin bir ürünü olan yeniden yapılandırma çalışması, okullardaki öğretmen ve öğrencileri desteklemeye yönelik yeni tedbirlerin hayata geçirilmesini sağlamıştır.

### **Bölgesel düzeyde**

Ekonomik kriz ortamından etkilenen (şirket iflasları ve özellikle yüksek işsizlik) bölgelerde güçlü bir sosyal etki yaratarak istihdamın arttırılmasını ve farklı ekonomik faaliyet seçeneklerinin geliştirilmesini hedefleyen Ekonomik Sıkıntı Yaşayan İş Kolu ve Bölgelerin İyileştirilmesi Programının (PRASD) hazırlık sürecine sosyal tarafların katılımı oldukça sınırlı bir düzeyde gerçekleşmiştir.

Öte yandan, sosyal taraflar, yapısal kriz ve ciddi istihdam sorunları yaşayan bölgelere yönelik iki farklı programa katkı sağlamıştır (Setúbal Yarımadası için Müdahale Planı ve Oporto Bölgesi için İstihdam Destek Planı).

Bu planlar, istihdam desteği, işsizlikle mücadele ve ekonomik faaliyet desteği konularında bir dizi özel kural ve yaklaşım getirmektedir.

Genel İşçi Birliği, bu planların önemli birer araç olmakla birlikte söz konusu bölgelerin istihdamla ilgili yapısal sorunlarına çözüm üretmekten uzak olduğu görüşündedir.

Her iki program da, yukarıda bahsi geçen Konsey Kararında sıralanan birinci ve ikinci öncelik alanlarıyla ilgilidir. Bu bağlamda, program hedeflerinin bazıları şunlardır:

- Yeni işyerleri açılması ve yeni işlerin yaratılması için yatırım projelerinin finansmanının sağlanmasını amaçlayan “Yerel Sermaye Sosyal Destek” tedbiri uygulanacaktır (Setúbal Yarımadası için Müdahale Planı);
- Girişimcilik ruhunun harekete geçirilmesi, iş yaratılması ya da ortaklıkların kurulmasını amaçlayan “Teşvik ve Yatırım” tedbiri uygulanacaktır (Setúbal Yarımadası için Müdahale Planı);

- Yatırımların teşvik edilmesini ve yeni işlerin yaratılmasını sağlamaya yönelik özel bir tedbir uygulanacaktır. Bu çerçevede, Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin yatırım yapmaları teşvik edilecektir (Oporto Bölgesi için İstihdam Destek Planı).

Sosyal taraflar, işgücü piyasası, mesleki eğitim ve öğretim ile sosyal güvenlik konularında oluşturulan daimi işişare kurullarında yer almakta ve, böylelikle, yerel ve bölgesel düzeylerde istihdam politikalarının tanımlanmasına ve uygulanmasına ilişkin sürece katkı sağlamaktadır.

Bu türden birimlerin bölgesel düzeyde oluşturulması ve katılımın diğer aktörleri de kapsayacak şekilde olabildiğince geniş tutulması nedeniyle, farklı yapılar arasında etkileşimin sağlanması açısından çeşitli güçlükler yaşanmaktadır.

## İspanya

Örgütler:

1. İşçi sendikaları: ETUC üyeleri CC.OO. (İşçi Konseyleri Konfederasyonu) ve UGT (Genel İşçi Birliği).
2. İşveren örgütleri: UNICE üyesi CEOE (İspanyol İşverenler Konfederasyonu); UEAPME üyesi CEPYME (İspanya Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konfederasyonu).

### 1- Sosyal tarafların katılımı

#### Genel İşçi Birliği ve İşçi Konseyleri Konfederasyonunun görüşleri

Genel İşçi Birliği ve İşçi Konseyleri Konfederasyonu, Ulusal Eylem Planının hazırlık sürecinde İspanyol hükümetinin sosyal taraflara tanıdığı katılım olanaklarının yetersiz olduğunu açıklamışlardır. Gerçekte, katılım düzeyine bakıldığında bu olanak yalnızca usulen tanınmış ve, daha da önemlisi, nihai belgenin hazırlanmasında yalnızca son aşamayla sınırlı tutulmuş; sosyal taraflara 2002 yılı İstihdam Ulusal Eylem Planında yer alan tedbirlerin uygulanması ve değerlendirilmesiyle ilgili bilgiler sağlanmamıştır. Bundan başka, Kılavuzların başlangıç bölümünde açıkça belirtilen ifadelere uygun biçimde, her yıl hazırlanacak İstihdam Ulusal Eylem Planının hazırlık, uygulama ve değerlendirme süreçlerine esas teşkil edecek şekilde süreçlerin etkin biçimde izlenmesine yönelik istikrarlı, düzenli ve yeterli bir çalışma yöntemi geliştirilmesi konusundaki önerimiz reddedilmiştir.

Bu gelişmelere rağmen, hem Genel İşçi Birliği hem de İşçi Konseyleri Konfederasyonu, en azından ulusal politikalarında eşdümünü sağlamaya yönelik çalışmaların açık bir biçimde yürütülmesine olanak tanıyan ve ortak bazı hedefler belirleyen Avrupa İstihdam Stratejisine olumlu yaklaşmaktadır. İşgücü piyasası göstergelerinde son yıllarda yaşanan yükselme eğilimi tüm Üye Ülkelerde aynı biçimde seyretmemektedir ve bu durum, özellikle, Lizbon'da belirlenen hedeflerin yakalanabilmesinin önkoşulu olan sürdürülebilir büyümenin sağlanamaması nedeniyle ekonomi ve istihdam politikaları arasında bütünlüğün oluşturulamamasına ve doğrulanabilir hedeflerin belirlenmemiş olmasına bağlanabilir. Gerçekten de, yıllık esasta belirlenen kılavuzlarda görünür bir ilerleme kaydedilmesine rağmen hedefler halen sınırlı kalmakta ve, daha da önemlisi, Üye Ülkelerin kendi hedeflerini kendilerinin belirlemesine duyulan ihtiyaç yeterince açık bir dille vurgulanmamaktadır.

İspanya örneğinde, işgücü piyasasının yapısal sorunlarının (diğer sorunların yanı sıra, özellikle kadınlar arasında görülen yüksek işsizlik ve düşük istihdam oranları; geçici istihdamın yüksek oranda olması; işte verimlilik artışını sağlamak için temel önem taşıyan eğitim ve teknolojiye yapılan yatırımların yetersiz düzeyde olması ve kadınların işgücü piyasasına entegrasyonlarını sağlamak üzere kadınların bağımlılıklarının giderilmesine yönelik tedbirlerin ve bu bağlamda özellikle çocuk bakım olanaklarının yetersiz olması) çözümünü hedefleyen herhangi bir tedbir alınmadığından ya da program başlatılmadığından, Avrupa İstihdam Stratejisi kaçırılmış bir fırsat olarak nitelenebilir. Diğer bir ifadeyle, İstihdam Ulusal Eylem Planı, Avrupa İstihdam Stratejisinden önce yürütülen faaliyetlerin yeniden yazılmış halinden başka bir şey değildir. İspanyol hükümeti bu çerçevede özel herhangi bir hedef belirlemediği gibi Komisyon tarafından belirlenen bazı önerilerin bir kısmına hiç değinmemektedir.



Avrupa İstihdam Stratejisinin İspanya'da uygulamalarında görülen bu türden temel eksikliklere rağmen istihdam kılavuzlarının İspanyol hükümeti üzerinde sınırlı da olsa bir etkisi olduğunu düşünüyoruz. Bu çerçevede İspanyol hükümeti, çeşitli bölgelerde geliştirilen aktif istihdam politikalarına ilişkin bilgilerin dağıtımında ulusal düzeyde eşgüdümün sağlanması, kamu istihdam kurumunun (Servicios Públicos de Empleo) aktif istihdam politikalarının bölgesel düzeyde yerinden yönetimine yönelik uygulamaların yarattığı yeni duruma uyum sağlaması; ve işgücü piyasasında kadınların durumunu etkileyen eşitsizlikler konusunda bazı adımlar atmıştır.

### İspanyol İşverenler Konfederasyonunun görüşleri

2002 Ulusal İstihdam Planı bağlamında sosyal taraflar, UEP'nin hazırlık ve izleme süreçlerinin geliştirilmesini talep etmişlerdir.

Bu yıl içerisinde çalışmalarda katkı sağlamamıza yönelik ilk talep Temmuz ayı başında tarafımıza ulaşmıştır. Bu talepte, belirli öncelikler altında hayata geçirilebilecek ve özellikle de sosyal tarafların katılımının ve oynayacağı rolün önemli olduğu olası yaklaşım ya da tedbirler hakkında görüş bildirmemiz istenmiştir. Bu talep başlangıçta bizde olumlu bir izlenim yarattığından, Ulusal Eylem Planının ilgili bölümünün ekinde işverenlerin konumunu gösteren bir katkı sağladık.

Bununla birlikte, nihai katılım ve istişare süreçleri sonunda başlangıçtaki olumlu izlenimimiz silinmiştir: biri Temmuz ayında ve diğeri Eylül ayındaki nihai taslak metin olmak üzere, elimize yalnızca iki taslak metin ulaşmış ve bu metinler yapılan iki istişare toplantısının hemen öncesinde gönderilmiştir.

Ulusal Eylem Planında yer alan pek çok ana tedbirin yıl boyunca yürütülen bazı istişare toplantılarında gündeme geldiğini kabul ediyoruz; ancak, taslak üzerinde öneriler geliştirmemiz ve son görüşlerimizi bildirmemiz için gereken süre tanınmadığından, Ulusal Eylem Planı hazırlık sürecine bir bütün olarak bakıldığında istişarelerin etkin bir biçimde yürütülmediğini düşünüyoruz.

Gelecek yıl yürütülecek çalışmalarda sosyal tarafların katılımına yönelik sistemin iyileştirileceğini umut ediyoruz. Bu çerçevede, önerilen pek çok tedbirin açıklığa kavuşturulması ve bir bölümünün ek açıklamalarda daha da iyi ortaya konması gerekmektedir. Bu yaklaşım temel soruları değerlendirmeye yönelik çalışmalarımızı büyük ölçüde kolaylaştıracağı gibi, metinde yer alan önerileri şirketlere ve diğer işveren örgütlerine daha etkin biçimde iletmemize olanak sağlayacaktır.

## **2- Önemli girişimler**

### **Ulusal düzeyde**

Genel İşçi Birliği - İşçi Konseyleri Konfederasyonu

İspanyol İşverenler Konfederasyonu; UEAPME üyesi CEPYME (İspanya Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konfederasyonu)

İspanyol İşverenler Konfederasyonu ve İspanya Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konfederasyonu

Ocak 2003'de işçi sendikaları İşçi Konseyleri Konfederasyonu ve Genel İşçi Birliği ile işveren örgütleri İspanyol İşverenler Konfederasyonu ve İspanya Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeler Konfederasyonu, ilki 2002'de imzalanan 'Toplu Sözleşme için Konfederasyonlar Arası Anlaşma'yı (AINC 2003) yeniden imzalamıştır. Bu anlaşma, üçüncü kılavuzda yer alan öneriler doğrultusunda, herhangi bir düzeyde (ulusal, bölgesel, yerel düzeyde ya da şirket

düzeyinde) yürütülecek toplu görüşmelerde görüşmecilerin uyması gereken ortak ölçütleri belirlemektedir. Bu anlaşma, ayrıca, ETUC, UNICE, UEAPME ve CEEP tarafından imzalanan uzaktan çalışma (tele-working) Avrupa çerçeve anlaşmasının temel unsurlarına yer vermektedir.

AINC 2003, ayrıca, altıncı kılavuzda belirtilen öneriler doğrultusunda, kadın ve erkeklere eşit fırsatların sağlanmasını engelleyen unsurları tanımlamaktadır. Bu unsurlar arasında istihdam olanaklarına erişim sorunu da bulunmaktadır. Bu bağlamda, toplu görüşmelerin toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi konusunda etkililiği değerlendirilmiş ve toplu görüşmelere katılan görüşmecilere verilmek üzere bazı başarılı uygulama örneklerini içeren bir metin hazırlanmıştır.

Aralık 2002'de, işyerlerindeki risklerin önlenmesine ilişkin durumu tartışan Üç Taraflı Sosyal Diyalog Toplantısı sonucunda bir dizi tedbir alınmasına karar verilmiştir. Bu tedbirler şunları kapsamaktadır: şirketlerin önleyici yaklaşımı benimsemelerini teşvik etmek amacıyla önleyici tedbirler konusunda standart çerçevenin geliştirilmesi; iş kazaları ve meslek hastalıklarına ilişkin kurallar sisteminin güncellenmesi; risk konusunda önleyici yaklaşımın teşvik edilmesi amacıyla kaza ya da hastalık bildiriminin olmaması halinde prim indirimi uygulamasının (no-claims system) geliştirilmesi; iş müfettişliği sisteminin denetim ve izleme yönleri ile şirketlere önleyici yaklaşımlar konusunda destek ve rehberlik sağlama yönlerinin güçlendirilmesi; özellikle yüksek kaza oranlarının görüldüğü fabrikalarda eylem planlarının hayata geçirilmesi; iş kazalarına ve işyerinde işçi sağlığıyla ilgili diğer sözleşmelere (sağlık kontrollerinin yapılması, sağlık memurlarının bulundurulması, vb.) yönelik yeni bir bilgi sisteminin kurulması.

İşveren örgütleri ve sendikalar, yeni İstihdam Yasasının onay sürecinden önce başlatılan istişare çalışmalarını çerçevesinde bazı öneriler geliştirmiştir. Bu yasa, istihdam politikalarının bölgesel düzeyde yerinden yönetimine yönelik modelin örgütlenmesi ve bu bağlamda kamu istihdam kurumunun işleyişinin geliştirilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

## **İş kolu düzeyinde**

İş kollarında yapılan toplu sözleşmeler iş örgütlenmelerinde uyum yeteneğinin güçlendirilmesine (çalışma süresi yönetiminin, sınıflama ve terfi-ödeme sistemlerinin iyileştirilmesi, vb.) ve istihdamda istikrarın sağlanmasına, çeşitli iş sözleşmelerinin uygun biçimde hayata geçirilmesine, işçi sağlığı ve iş güvenliğine, kadın ve erkeklere eşit fırsatlar sağlanmasına uygulamaya sokulmasına yönelik konulara giderek daha fazla yer verilmektedir.

2002 yılının sonlarına doğru, önde gelen işçi sendikaları ve hükümet arasında kamu sektörüne yönelik bir toplu sözleşme imzalanmıştır. Bu sözleşmede, ücretlerde iyileştirmenin yanı sıra, son yıllarda kamu sektöründe giderek yaygınlaşan geçici işçiliğin azaltılması temel bir hedef olarak yer almaktadır. (Bu sözleşme kamu sektörünü ilgilendirdiğinden, işveren örgütleri değil yalnızca işçi sendikaları bu sözleşmenin tarafıdır.)

## **Bölgesel düzeyde**

Yukarıda 2. madde altında iş kolları bağlamında anlatılan yaklaşımlar bölge düzeyinde yapılan toplu sözleşmelere de dahil edilmektedir.

On yedi özerk topluluğun çoğu, Avrupa İstihdam Stratejisi kılavuzlarında yer alan hedefleri de kapsayacak şekilde istihdamla ilgili konularda (istihdam artışının ve istikrarın sağlanmasına yönelik çalışmalar; işgücü piyasasında iş bulmakta güçlük çeken grupların desteklenmesi; mesleki eğitim, vb.) uzlaşma ve uyumun sağlanması amacıyla sosyal diyalog sürecini başlatmış ve geliştirmişlerdir. Bu bağlamda istihdama yönelik ve/ veya sanayi ve iş kollarına

yönelik anlaşmalar ya da planlar, önerdikleri eylem çizgisinin içeriği ya da uygulama biçimi ve sağlanan uzlaşma düzeyi bakımından birbirine benzeyen bir yapıdadır ve her bir bölgede bölgesel hükümet, işçi sendikaları ve işveren örgütlerinin katılımıyla iki taraflı ya da üç taraflı olarak yürütülmektedir.

### **Şirket düzeyinde**

İş kolu ya da bölge düzeyindeki uygulamalarda söz edilen yaklaşımlar şirket düzeyindeki girişimler için de geçerlidir.

## İsveç

### Örgütler:

- İşçi sendikaları: ETUC üyeleri LO (İsveç Mavi Yakalı İşçi Sendikaları Konfederasyonu), TCO (İsveç Kamu Çalışanları Konfederasyonu) ve SACO (İsveç Profesyonel Emekçi Birlikleri Konfederasyonu).
- İşveren Örgütleri: UNICE üyesi SN (İsveç Girişimciler Konfederasyonu); CEEP üyeleri Lf (İsveç Eyalet Konseyleri Federasyonu), SK (İsveç Yerel Yönetimler Birliği).

### 1- Sosyal tarafların katılımı

İsveç Ulusal Eylem Planının hazırlanmasına yönelik çalışmalara sosyal tarafların katılımı uzun bir geçmişe dayanmaktadır ve sosyal taraflar 1998 yılından bu yana, her bir kılavuz için ayrı ayrı katkıda bulunmaktadır. Sosyal taraflar, kendileriyle ilgili bölümlerin üzerinde çalışmakta ve katkı sağlamaktadır. Daha sonra bu bölümlerin üzerinde çok az bir değişiklik yapılarak tüm bölümler Ulusal Eylem Planının genel yapısına uygun hale getirilmekte ve bütünlük sağlanmaktadır. Sosyal taraflar, Maliye Bakanlığı ve Sanayi Bakanlığı ile iletişim içinde olan bir çalışma grubu kurmuşlardır. Sosyal taraflar, aşağıda 2. bölümde görüleceği üzere, 2003 İstihdam Ulusal Eylem Planına ortaklaşa veya ayrı ayrı katkı sağlamışlardır.

### 2- Önemli girişimler

#### Ulusal düzeyde

- **Kılavuz 3: Değişimi hedeflemek ve işgücü piyasasında hareketliliği ve uyum yeteneğini geliştirmek**

#### İsveç işgücü piyasasında esneklik ve iş güvenliği

İsveç işgücü piyasasının öne çıkan özelliği güçlü ve etkili işçi sendikaları ile işveren örgütlerinin bulunması ve örgütlenme düzeyinin yüksek olmasıdır. İşçilerin yaklaşık %85'i sendika üyesidir. Sosyal taraflar, çıkartılacak düzenlemeleri iş kolu düzeyine veya işyerine özgü mevcut ihtiyaçlara uyarlamak amacıyla pek çok konuyu (örneğin, ücret artış oranları, izinler, çalışma süresi ile çalışma düzeni ve diğer istihdam koşullarını ve sürelerini) toplu sözleşmelerde ele almaktadır. Böylece, işçilerin iş güvencesi ve istihdam süreleri teminat altına alınırken yeniden yapılanmanın önü açılmakta ve çalışma hayatında esneklik sağlanabilmektedir.

Sosyal taraflar, taraflar arasında yapılan görüşmelerin esas unsurunun çalışma süresi ile ilgili konular olduğunu vurgulamaktadırlar. Çeşitli esnek çalışma modelleri geliştirilmekte ve çalışma süresinin azaltılması yönünde düzenlemeler getirilmektedir. "Çalışma saati hesapları" veya benzeri düzenlemeler yoluyla işçilerin yarıya yakını için çalışma saatlerinin kısaltılmasını öngören toplu sözleşmeler yapılmıştır. Bu fonlarda biriken süreler ücretli izin olarak kullanılabilen, emeklilik maaşına eklenebilmekte ya da nakde çevrilebilmektedir. Genellikle, bu türden tahsisatlar yıllık maaş bordosu toplamının yüzde 0,5'ine karşılık gelmektedir. İsveç Kağıt İşçileri Sendikası ile işveren örgütü statüsündeki İsveç Orman Sanayii Federasyonu arasında imzalanan anlaşma bu türden uygulamalara örnek olarak gösterilebilir. Bu anlaşmada, 2003 yılı tahsisat oranı yüzde 3 olarak belirlenmektedir. İşçilerin yüzde 80'i bu uygulamadan yararlanmışlardır. Bu işçilerin yüzde 56'sı bu tahsisatı paralı izin olarak değerlendirmeyi tercih etmiş, yüzde 11'i tahsisatın emeklilik maaşına yansıtılmasını,

yüzde 33'ü ise tahsisatın nakde çevrilmesini talep etmiştir. Genele bakıldığında kadınların daha çok ücretli izin, erkeklerin ise daha çok emeklilik maaşı seçeneğini tercih ettikleri görülmektedir. (SN/ LO/ TCO/ SACO).

#### İşyerinde çalışma ortamı ve koşulları

Sosyal taraflar, çalışma ortamı ile ilgili konular üzerinde işbirliğinin esas itibarıyla, işyerinde önleyici tedbirleri ve iş ortamına ilişkin ilkeleri belirleyen Prevent (eski adıyla İsveç Ortak Mesleki Güvenlik Konseyi) adlı kurum dahilinde yürütülen çalışmalarla sağlandığını vurgulamaktadır. Bu işbirliği çalışmasına sosyal taraflardan SN (İsveç Girişimciler Konfederasyonu), LO (İsveç Mavi Yakalı İşçi Sendikaları Konfederasyonu) ve PTK (Sanayi ve Hizmet İş Kollarında Çalışan Ücretli İşçiler Federasyonu) dahil olmuşlardır.

Sosyal tarafların yürüttükleri eğitim ve tanıtım çalışmaları, işyerinde iş kazası ve meslek hastalıklarının önlenmesine yönelik çalışmalara katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, sosyal taraflar yerel düzeyde işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında sorumluluk üstlenmektedir. Yaklaşık 30 yıldır sürdürülen "Daha İyi Çalışma Ortamı" adlı eğitim çalışmasına bir milyondan fazla işçi ile işyerinde güvenlikten sorumlu sendika temsilcisi ve işveren katılmıştır.

#### İşgücü piyasasında hareketliliği ve uyum yeteneğini geliştirmeye yönelik tedbirler

LO (İsveç Mavi Yakalı İşçi Sendikaları Konfederasyonu), uzun dönemli işsizlik riskinin azaltılmasına yönelik yeni uygulama biçimlerinin geliştirilmesine vurgu yapmaktadır. Bu uygulamalar, işgücü piyasasının yeniden yapılandırılması konusunda, halihazırda ücretli işçiler için uygulanan sözleşmelerle benzer nitelikte ve iyi planlanmış sözleşmeleri de kapsayan ve anında müdahaleye yönelik tedbirlerden oluşmaktadır. (LO)

- **Kılavuz 4: Beşeri sermayenin geliştirilmesi ve yaşam boyu öğrenimin teşvik edilmesi**

#### Yaşam boyu öğrenim ve iyi işleyen bir işgücü piyasası

İşgücü piyasasındaki işçi sendikaları ve işveren örgütleri, rekabet edebilme kapasitesini, istihdam edilebilirliği ve iş güvencesini geliştirdiği, uygun ücret düzeylerine olanak tanıdığı ve cinsiyet eşitliğini teşvik ettiği için beceri gelişimine öncelik verdiklerini ifade etmektedirler (SN/ LO/ TCO/ SACO/ Lf/ SK).

#### İşyerinde mesleki eğitim ve beceri geliştirmeye yönelik çalışmalar

Sosyal taraflar, işçilerin kesintisiz bir şekilde beceri geliştirmelerini teşvik etmek açısından ücret oranlarının ve istihdam koşullarının önemli olduğunu vurgulamaktadır. Mevcut toplu sözleşmeler, beceri gelişimi konusunda yerel düzeyde işbirliği için önemli olanaklar sunmaktadır. Bu gibi uygulamalar için sağlanan finansman, ilgili iş kolunun ihtiyaç ve gereksinimlerine göre kullanılmaktadır. İşle ilgili beceri geliştirme masraflarını işverenler karşılamaktadır; ancak, bazı durumlarda işçiler de masraflara ortak olmaktadır. Bazı toplu sözleşmelerde, yıllık işçi bordroları toplamının belirli bir oranının her yıl işveren tarafından beceri geliştirme, iş örgütlenmesi vb. faaliyetlere ayrılması gerektiği özel olarak belirtilmektedir. Eğer sosyal taraflar bu türden faaliyetlere ayrılacak tutar konusunda uzlaşma sağlayamazlarsa, işçiler için yıllık bordo tutarının ortalama yüzde 0.3'ü oranında bir fon ayrılmaktadır. (SN/ LO/ TCO/ SACO/ Lf/ SK)

Sosyal taraflar, tüm paydaşları yaşam boyu öğrenim ile ilgili yeni girişimler başlatmaya ve bu amaçla başta Avrupa Sosyal Fonu olmak üzere Topluluk Yapısal Fonlarından yararlanmaya teşvik etmektedir. Bu çerçevede başlatılan girişimlerle ilgili olarak her yıl ulusal düzeyde bir

rapor hazırlanması ve üçüncü yılın sonunda AB düzeyindeki ortaklarla birlikte sonuçların değerlendirilmesine yönelik bir çalışmanın gerçekleştirilmesi kararlaştırılmıştır. (SN/ LO/ TCO/ SACO).

#### Yaşam boyu öğrenimin geliştirilmesi ve sürekli kılınmasına yönelik tedbirler

Sosyal taraflar, Mart 2002'de Avrupa Birliği çapında imzalanan ve yaşam boyu öğrenimin bir parçası olarak işyerinde beceri geliştirmeye yönelik bir çerçeve oluşturan Sosyal Diyalog anlaşmasının önemini vurgulamaktadırlar. Bu bağlamda, çeşitli düzeylerde belirlenecek öncelikli konulara şu öncelikler dahil edilebilir: beceri ve nitelik ihtiyaçlarının belirlenmesi; niteliklerin tanımlanması ve denkliğinin sağlanması; bilgi, destek ve danışmanlık hizmetlerinin sağlanması; mali kaynakların, zamanın ve işgücü kaynaklarının yaratıcı ve etkili bir şekilde yönetimi. (SN/ LO/ TCO/ SACO/ Lf/ SK)

Yaşam boyu eğitim konusunda Avrupa ölçeğinde imzalanan anlaşmaya dahil olan İsveçli ortaklar, bu yıl içerisinde anlaşma çerçevesindeki ilk takip çalışmasına ortak bir yanıt hazırlamışlardır. Sosyal taraflar, bundan sonra yıl içerisinde yapılacak iki takip çalışmasında yine aynı işbirliğinin devam edeceğini vurgulamaktadırlar. (SN/ LO/ TCO/ SACO/ Lf/ SK)

İşçi sendikaları, Bireysel Öğrenim Hesaplarını (IKS) önemli bir tedbir olarak görmekte ve öne çıkartmaktadırlar. (SACO)

- **Kılavuz 5: İşgücü arzını artırmak ve aktif yaşlanmayı teşvik etmek**

#### İleri yaştaki çalışanların işgücü arzı

Yürürlükteki emeklilik yaşının yükseltilmesine yönelik çalışmalara katkıda bulunmak sosyal tarafların ortak görüşüdür. Sosyal taraflar, bu amaca ulaşmak açısından işçi eğitimi ve gelişimi fırsatlarından eşit bir şekilde yararlanma imkanı tanıyan beceri gelişimi ile ilgili sözleşmelerin ve bu sözleşmelerin tam anlamıyla uygulamasının önemli olduğunu düşünmektedir. Erken emekliliğe alternatif olarak; ileri yaştaki çalışanların istihdamdaki payının azaldığı ve yerlerine genç işçilerin geçtiği süreçte aktif rehberlik gibi uygulamaları içeren esnek çalışma biçimleri uygulanmalıdır. Ayrıca, belirli bir bedensel ve zihinsel kapasite gerektirdiği için bireylerin 65 yaşına kadar çalışılmasına olanak tanımayan mesleklerde çalışanlara başka alanlarda yeni kariyer olanakları gibi seçenekler sunulmalıdır. (SN/ LO/ TCO/ SACO)

- **Kılavuz 6: Toplumsal cinsiyet eşitliği**

#### Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların istihdamı

İşçi sendikaları, işgücü piyasasında cinsiyete bağlı uygulamaların azaltılmasının ortak çıkarları olduğunu vurgulamaktadır. Bu çıkar birlikteliğinin göstergelerinden biri, bu alandaki mevcut eğilimlerin sürekli izlenmesidir (LO/ TCO/ SACO). İşçi sendikaları, işgücü piyasasında ücret ayrımcılığına karşı çıkmak amacıyla aktif tedbirler uygulamaktadır. Bu bağlamda, ücret eğilimlerine ve cinsiyetler arası ücret farklılıklarına açıklık getirmek üzere çeşitli araştırmalar ve projeler başlattıklarını ifade etmektedirler (LO/ TCO/ SACO).

#### Kadınların ve erkeklerin ortak sorunu: İş ve aile yaşamının dengelenmesi

Sosyal taraflar, iş ve aile yaşamı arasındaki dengenin kurulmasının şirketler ve çalışanlar açısından aynı ölçüde önemli olduğunu ifade etmektedirler. Mevcut uygulamaları değiştirmeye yönelik girişimlerden biri, belirli iş kollarında yapılan toplu sözleşmelerde "hamilelik desteği" ile ilgili düzenlemelerin sosyal tarafların girişimiyle erkekleri de kapsayacak şekilde genişletilmesidir. Hem özel hem de kamu sektöründe, hükümetin

ebeveynlere sağladığı sosyal güvenlik yardımlarını desteklemek üzere ek tazminat sağlayan sözleşmeler yapılmıştır (SN/ LO/ TCO/ SACO/ Lf/ SK).

- **Kılavuz 7: Dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegrasyonunu teşvik etmek ve ayrımcılıkla mücadele etmek**

#### Göçmenlerin istihdamı ve entegrasyonuna yönelik politikalar

Sosyal taraflar, bu kapsamda, İşgücü Piyasası Entegrasyon Konseyinin çalışmalarından bahsetmektedirler. Konsey, işyerlerinde etnik ayrımcılık ve cinsel tacizle mücadele etmeye ve işgücü piyasasına ve çalışma yaşamına entegrasyonu sağlamaya yönelik araçları geliştirmektedir. Konsey, değişmesi gereken yapılar konusunda kurum/ kuruluş ve politikacıların dikkatini çekmeye yönelik çalışmalar yürütmekte; işyeri ziyaretleri yapmakta; araştırmalar ve eğitim çalışmaları düzenlemekte; bilgi ve eğitim materyallerini hazırlamakta ve bu materyallerin dağıtımını yapmaktadır.

İşgücü Piyasası Entegrasyon Konseyi, İsveç Girişimciler Konfederasyonu, İsveç Mavi Yakalı İşçi Sendikaları Konfederasyonu, İsveç Beyaz Yakalı İşçi Sendikaları Konfederasyonu, İsveç Akademi Mezunu Profesyonel Emekçi Birlikleri Konfederasyonu, İsveç Eyalet Konseyleri Federasyonu, İsveç Yerel Yönetimler Birliği ve Sosyal Sigorta Büroları Federasyonundan oluşmaktadır (SN/ LO/ TCO/ SACO/ Lf/ SK/ FKF).

- **Kılavuz 9: Düzensiz ve kayıt dışı istihdamın kayıt içine çekilmesi**

LO (İsveç Mavi Yakalı İşçi Sendikaları Konfederasyonu), mali yolsuzlukla mücadelenin yıllardır sürdürüldüğünü ifade etmektedir. 2003 yılının bahar döneminde LO'ya bağlı sendikalardan oluşan bir grup tarafından hazırlanan raporun sonuç bölümünde, kayıt dışı istihdamın uzun vadede toplu sözleşmeleri tehdit edeceği göz önüne alınarak kayıt dışı istihdam ve mali yolsuzlukla mücadelenin sendikaların önemli bir meselesi olduğu vurgulanmaktadır. Raporunda, kayıt dışı işgücüyle mücadele etmek yönünde yaptıkları çalışmalarda sendikaların başarılı olma olasılığının, hem kamu kurum/ kuruluşlarıyla geliştirdikleri işbirliğinin ne ölçüde etkili olduğuna hem de işgücü piyasasında faaliyet gösteren kuruluşların üzerlerine düşen izleme, denetleme ve yaptırım uygulama gibi görevleri ne ölçüde yerine getirdiklerine bağlı olduğu da belirtilmektedir (LO).

- **Kılavuz 10: Bölgesel istihdam farklarının azaltılması**

#### İşgücü piyasası politikası ve bölgesel gelişim

İsveç Eyalet Konseyleri Federasyonu ve İsveç Yerel Yönetimler Birliği, belediyeler, eyalet konseyleri ve bölgelerin istihdamın yükseltilmesinde önemli paydaşlar olduğunu ve bölgesel ve yerel işgücü piyasaları arasında işbirliğinin geliştirilmesi yönünde aktif bir şekilde çalıştıklarını vurgulamaktadır. Bu taraflar, istihdam bürolarının güçlendirilmesi, yerel istihdam olanaklarının belirlenmesi ve yerel işgücü piyasalarının geliştirilmesine yönelik çalışmalarda rol oynamaktadır. İsveç Yerel Yönetimler Birliği, bazı belediye yönetimleriyle işbirliği içinde, istihdamı yükseltmek amacıyla Yerel Eylem Planları (LAPS) geliştirmiştir (Lf/ SK).

Sosyal tarafları oluşturan işçi sendikaları ve işveren örgütlerinin her biri, kendilerine bağlı üyelerin iş kolu, bölge ve şirket düzeyinde yürüttükleri çalışmalar yoluyla, İsveç 2003 Ulusal Eylem Planında yer alan konularda katkı sağlamaktadır.

- **İstihdam Kılavuzlarının uygulanmasında iyi yönetim ve ortaklık**

### Sosyal taraflar

Daha fazla sayıda ve nitelikli işlerin yaratılmasında sosyal taraflar önemli bir rol oynamaktadır. Güçlü ve etkili örgütlenme yapısı ile sosyal diyalog düzeyinin gelişmişliği, İsveç işgücü piyasasının öne çıkan özellikleridir. Sosyal taraflar, dahil oldukları toplu sözleşme süreçleri yoluyla, merkezi hükümetin yasal düzeyde tedbir almasına ya da yetkili kurumlarca müdahalede bulunmasına gerek bırakmadan pek çok konuyu çözüme kavuşturabilmektedir. Bu bağlamda, sosyal taraflar özellikle işgücü piyasasında kişilerin durumunu güçlendirmek ve istihdamda kalmalarını sağlamak açısından büyük önem taşıyan beceri gelişimi ve çalışma ortamı gibi konulardan sorumludur. Ayrıca, toplu sözleşmelerin içeriğini belirleyen sosyal taraflar, bu bağlamda AB Direktifleri ve Kılavuzlarının hayata geçirilmesine yönelik çalışmalarda önemli bir rol oynamaktadır.

Hükümetin istihdam, işgücü piyasası ve iş mevzuatı ile ilgili konulardaki çalışmalarının ve sosyal dışlanmaya karşı yürüttüğü mücadelenin önemli bir ayağını, hükümet ile sosyal taraflar arasında aylık esasta yapılan düzenli istişare toplantıları oluşturmaktadır. Bürokratların ve politikacıların da katıldığı bu istişare toplantıları, yürütülen ulusal politikaların ve hükümetin AB mevzuatına göre başlattığı tedbirlerin tartışılmasına ve taraflar arasında görüş alışverişine olanak sağlamaktadır. Sosyal taraflar, geleceğe yönelik stratejinin hazırlanmasına ilişkin sürece dahil edilmiştir. Ayrıca, sosyal taraflar Ulusal Eylem Planı çalışmalarında oldukça aktif bir rol oynamaktadır.

### Belediyeler, eyalet konseyleri ve bölgeler

Eğitim, çocuk bakımı, mültecilerin yerleştirilmesi, yaşlı ve engelli bakımı ve sosyal yardım gibi konulardan sorumlu olan belediyeler, bu açıdan İsveç refah politikasında önemli bir role sahiptir. Belediyeler işgücü piyasası politikası dahilinde çeşitli tedbirler uygulamaktadır ve bu açıdan işgücü piyasası politikalarında da önemli bir role sahiptir. Bu bağlamda, eyalet konseyleri ile bölgeler de önemli roller oynamaktadır. İsveç Eyalet Konseyleri Federasyonu ve İsveç Yerel Yönetimler Birliği, ekonomik ve sosyal sorunlarla mücadele etmek üzere uzun vadede sürdürülebilir bir kalkınma hamlesi başlatmak için yerel düzeyde alınacak tedbirlerin önemini vurgulamaktadır. 'Ulusal Eylem Planları İçinde Yerel Eylem Planları' başlıklı bir proje, İsveç Yerel Yönetimler Birliği tarafından altı belediye başkanlığı ile işbirliği içinde 2001 yılında uygulanmış ve yerel İstihdam Stratejileri geliştirme olanaklarını ortaya koymuştur. Projeyi, yerel istihdam bürolarının da katılmaya çağrıldığı ve sekiz belediye başkanlığı ile yürütülen yeni bir proje, 'CapaCity' takip etmiştir. Uygulanan bu projeler sonucunda elde edilen deneyimlerden, Yerel Eylem Planının (LAP) daha çok eylem alanını kapsamaması gerektiği anlaşılmaktadır. Ayrıca, Yerel Eylem Planında yer alan eylem alanları çeşitli paydaşların ilgi ve sorumluluk alanına girdiğinden, yetki ve sorumluluk sahibi güçlü yerel ortaklıklar kurulmalıdır.

Bu iki projeden elde edilen deneyimlerin esasında İsveç Yerel Yönetimler Birliği ve İsveç Eyalet Konseyleri Federasyonu ile bu birliklere üye kuruluşlar, işbirliği içerisinde, Avrupa İstihdam Stratejisi ve istidama yönelik Ulusal, Bölgesel ve Yerel Eylem Planları ile ilgili projeler ve gelişmeye yönelik çalışmalar yürütecektir (Lf/ SK).

### **İş kolu, bölge ve şirket düzeyinde**

İş kolu, bölge ve şirket düzeyinde yürütülen çalışmalarla ilgili sorular, işveren örgütleri ve işçi sendikalarının iş kolu, bölge ve yerel düzeyde üyeleri tarafından ele alınmaktadır.



## Birleşik Krallık

Örgütler:

- İşçi Sendikaları : ETUC üyesi TUC (İşçi Sendikaları Konfederasyonu).
- İşveren Örgütleri: UNICE üyesi CBI (Britanya Sanayi Konfederasyonu); UEAPME üyesi FPB (Özel İşletmeleri Destekleme Forumu); ve CEEP Birleşik Krallık.

### 1- Sosyal tarafların katılımı

İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Britanya Sanayi Konfederasyonu, Özel İşletmeleri Destekleme Forumu ve CEEP Birleşik Krallık, Ulusal Eylem Planı hazırlık sürecinde düzenli toplantılar esasında Plana ilişkin görüş ve önerilerini sunma ve Planın yazım aşamasında özel eklemeler yapma olanağına sahip olmaktan memnuniyet duymaktadır.

UEP konusunda yeni benimsenen üç yıllık süre istihdam politikalarının daha geniş bir ekonomik politika perspektifinden değerlendirilmesine olanak sağladığından, sosyal taraflarca olumlu karşılanmaktadır.

Birleşik Krallık'da sosyal diyalog sürecindeki düzenlemelerde kurumsallaşmaya gidilmemiştir. Britanya Sanayi Konfederasyonu, İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve CEEP Birleşik Krallık, sağladıkları girdilerin işlevsellik kazanacağı ortak bir zemin üzerinde uzlaşmaktadır. İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Britanya Sanayi Konfederasyonunun Bilgi, Danışma ve Uzaktan Çalışma (Telework) gibi bir takım alanlarda Görev Gücü yaklaşımı ve iki taraflı kapsamlı müzakereler veya ortak müzakereler dahil çeşitli modeller kullanarak başlattığı çalışmalar halen devam etmektedir (uzaktan çalışmayla ilgili faaliyetlerde CEEP Birleşik Krallık da yer almaktadır). Bu yaklaşım sayesinde, her iki tarafın da uygun bulunduğu ve onay verdiği tavsiye kararları hazırlanmaktadır.

### 2- Önemli girişimler

#### Ulusal düzeyde

Britanya Sanayi Konfederasyonu ve İşçi Sendikaları Konfederasyonu, İstihdam Kılavuzlarında belirtilen hedeflerin gerçekleştirilmesine yönelik Ulusal Eylem Planının hazırlık sürecine destek sağlamaktan ötürü memnuniyet duymaktadır. Bu süreçte, özellikle "değişimi hedeflemek ve işgücü piyasasında hareketliliği ve uyum yeteneğini geliştirmek" başlıklı 3. kılavuz ve "dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegrasyonunu teşvik etmek ve ayrımcılıkla mücadele etmek" başlıklı 7. kılavuza vurgu yapan katkılar sağlamışlardır. Ayrıca, Bilgi ve Danışma ile AB Uzaktan Çalışma anlaşması konularında etkili ve uygulanabilir çözümler getirmek üzere Hükümet ile yakın bir işbirliği içinde çalışmışlardır.

Yedinci kılavuzla ilgili olarak, Britanya Sanayi Konfederasyonu ve İşçi Sendikaları Konfederasyonu, dezavantajlı grupların işgücü piyasasına entegrasyonunu teşvik etmeyi amaçlayan stratejilerin geliştirilmesine yönelik çalışmalara etkin olarak katılmaktadır. Bu bağlamda, özellikle, 'refah toplumundan çalışan topluma geçiş' ve göçmenlikle ilgili olarak, göçmenlerin entegrasyonunu ve verimli bir şekilde topluma katkıda bulunmalarını sağlamak üzere mevcut kapasitenin geliştirilmesini ve desteklenmesini içeren stratejilerin geliştirilmesi konusunda katkı sağlamaktadır.

İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Britanya Sanayi Konfederasyonu, işgücü piyasasına geri dönen engellilerin veya sakat kalmış kişilerin sayısının artırılmasını amaçlayan yeni stratejilerin geliştirilmesi amacıyla hükümete görüş bildiren Engelli İstihdamı İstişare Komitesi kapsamında yürütülen çalışmalara katılmaktadır. Engellilerin işe yeniden başlamalarına engel olan nedenlerin üstesinden gelebilmeleri için kişilere yardımcı olmaya odaklı ve kişiye özgü destek sağlayan yeni yaklaşım tüm taraflarca desteklenmekte ve olumlu bulunmaktadır.

2003 yılında İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Britanya Sanayi Konfederasyonu ve Özel İşletmeleri Destekleme Forumu, asgari ücret konusunda tavsiyelerde bulunan ve özerk bir birim olan "Düşük Ücret Komisyonu"na, örneğin 16-17 yaş grubundaki işçilerin asgari ücret oranı veya ulusal orandaki değişimler hakkında bilgi ve veri sağlamıştır.

Yine 7. kılavuzla ilgili olarak, İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Britanya Sanayi Konfederasyonu, Hükümetin uygulamaya koyduğu yeni göçmen politikası esasında göçmen işçilerin Birleşik Krallığa yasal olarak girmelerine olanak sağlayan yaklaşımı olumlu bulmaktadır. Her iki örgüt de, irtica talebinde bulunanlar da dahil yeni göçmenlere hükümet tarafından sağlanan desteklerin (örneğin, dil eğitimi) ve göçmenlerin topluma sağlayacağı katkılar hakkında hükümetin kamuoyuna yönelik yürüttüğü bilgilendirme ve bilinçlendirme kampanyasının olumlu olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Britanya Sanayi Konfederasyonu, Birleşik Krallık Hükümetinin AB'ye katılım sürecini yeni tamamlayan ülkelerden gelen işçilere ilk fırsatta serbest dolaşım imkanı tanımayı amaçlayan yeni planını ve AB üyesi ülkelerde uzun süredir ikamet eden üçüncü ülke vatandaşlarının statüleri ile ilgili Komisyonunun yeni Direktifini desteklemektedir. Her ikisi de, AB'de çalışan işçilere eşit haklar tanıyan topluluk göçmen politikasını oluşturmaya doğru atılmış önemli adımlardır. Bu yaklaşımlar, beceri eksikliği ve nüfus yapısından kaynaklanan sorunlara çözüm üretmek açısından değerli bir katkı sağlayacaktır.

Dokuzuncu kılavuzla ilgili olarak, kayıt dışı istihdamın kayıt altına alınması konusunda, İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Britanya Sanayi Konfederasyonu, yasa dışı çalışmayı ortadan kaldırmayı ve yasa dışı çalışanların sömürülmesini engellemeyi amaçlayan Yasa Dışı Çalışma Yüksek Düzey Yönlendirme Komitesi çalışmalarında aktif olarak yer almaktadır.

Sosyal Ortaklık konusunda Birleşik Krallık 4. tavsiye kararı ile ilgili olarak; Britanya Sanayi Konfederasyonu ve İşçi Sendikaları Konfederasyonu, yukarıda da bahsi geçtiği gibi, sosyal diyaloga yönelik düzenlemelerde kurumsallaşmaya gitmek yerine girdilerinin işlevsellik kazandığı ortak bir zemin üzerinde uzlaşma sağlamaktan yanadır. Örneğin, Ocak 2003'de, bilgilendirme ve danışma süreçleriyle ilgili Avrupa Komisyonu Direktifi'nde öngörülen yaklaşımın ne şekilde uygulamaya geçirilebileceğini ayrıntılarıyla belirlemek üzere Britanya Sanayi Konfederasyonu ve İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı (DTI) arasında bir dizi toplantı yapılmıştır. Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, bu konuda Özel İşletmeleri Destekleme Forumundan da görüş istemiştir.

Bu toplantılarda Britanya Sanayi Konfederasyonu ve İşçi Sendikaları Konfederasyonu ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı Direktifin uygulanmasına yönelik bir çerçeve üzerinde uzlaşma sağlamıştır ve 7 Temmuzda Hükümet, uygulamaya yönelik düzenlemelere ilişkin taslak metni de içeren ikinci aşama istişare belgesini yayımlamıştır.

Britanya Sanayi Konfederasyonu ve İşçi Sendikaları Konfederasyonu işyerindeki uyuşmazlıkların çözümü konusunda geniş kapsamlı bir çalışma yürütmektedir. Bu çalışma, 'değişimi hedeflemek ve işgücü piyasasında hareketliliği ve uyum yeteneğini geliştirmek' başlıklı 3. kılavuz ile ilgili ve işin niteliğinin ve işte verimliliğin artırılması hedefi doğrultusunda önemli bir etki yaratmaktadır. Her iki örgüt de, 2003 İstihdam Yasası Bölüm III' de yer alan hükümlerin ne şekilde uygulanacağını belirlemek amacıyla hükümetin oluşturduğu danışma grubunda temsil edilmektedir. İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Britanya Sanayi Konfederasyonu, ayrıca, işyerlerindeki uyuşmazlıkların çözümünü sağlamaya yönelik

çalışmalar yürüten ve işyeri ve çalışma ilişkilerinde başarılı uygulamalar konusunda danışmanlık yapan ACAS Kurulunda yer almaktadır. İşyerlerinde şikayet ve disiplin işlemleriyle ilgili usuller konusunda başarılı uygulamalara yer veren ACAS İlkeleri başlıklı belgenin gözden geçirilerek yayımlanması ve AB İstihdam Direktifindeki ayrımcılık yasağıyla ilgili konularda işverenlere yol gösteren yeni bir belgenin hazırlanması, bu Kurulun son dönemde başlattığı çeşitli girişimlere örnek olarak gösterilebilir.

### **İş kolu düzeyinde**

Britanya Sanayi Konfederasyonu çeşitliliğin sağlanması, yaşla ilgili ayrımcılığın önlenmesi, yasa dışı istihdam gibi konularda ticaret birliklerinin ve iş kollarındaki üyelerinin görüşlerini almış ve bu kuruluşları son yasal düzenlemeler hakkında bilgilendirmiştir. Bu çerçevede, örneğin, Bilgi ve Danışma Direktifinin işverenler açısından taşıdığı önem konusunda bu kuruluşlar bilgilendirilmiştir.

Özel İşletmeleri Destekleme Forumu çalışma süresiyle ilgili düzenlemeler ve emek yoğun hizmetlere ilişkin KDV indirimi uygulaması konusunda Avrupa berber ve kuaförler birliği ile istişareler yürütmüştür.

Yerel hükümet düzeyinde işverenler ve işçi sendikaları ile İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Britanya Sanayi Konfederasyonu, 'İşgücüyle İlgili Konuların Çözümünde Uygulama İlkeleri: Alternatif bir Uyuşmazlıkların Çözümünde Alternatif Yaklaşım' başlıklı bir belge üzerinde uzlaşma sağlamışlardır. Bu belge, ikili çalışma ilişkilerinde yaşanan sorunların çözümünde uygulanabilecek işlemleri tanımlayan İşgücüyle İlgili Konuların Çözümünde Uygulama İlkeleri ile bu belgenin uygulama aşamasında yaşanabilecek sorunların çözümüne yönelik usul kurallarını tanımlamaktadır.

Yerel Hükümet İşverenler Örgütü işçi sendikalarıyla başlattığı ortak kapsamında, yerel düzeydeki hizmet sunumunun geliştirilmesi için çalışanların sağlayabileceği katkıları uygulamalı örneklerle gösteren bir proje yürütmektedir.

Eşit Fırsatlar Komisyonu, Engelli Hakları Komisyonu ve İrksal Eşitlik Komisyonu ile işbirliği içerisinde Yerel Hükümet İşverenler Örgütü tarafından yerel hükümetlerce kullanılmak üzere 'Eşitlik Standardı' başlıklı bir belge hazırlanmış ve bu belge ilgili yapılara gönderilmiştir. Bu Yerel hükümetler (belediyeler) tarafından sunulan hizmetlerde eşit ve adil muamelenin önemini vurgulayan bu Standart, yerel yöneticilerin toplumsal cinsiyet, ırk ve engellilerin sorunlarıyla ilgili ilkeleri yerel meclis politika ve tüm düzeylerdeki uygulamalara yansıtılmalarını sağlamak amacıyla hazırlanmıştır.

Okullarda işgücüne ilişkin yeni bir model uygulamaya konulmuştur. Bu model, öğretmenlerin zaman yükünün hafifletilmesi amacıyla yardımcı öğretmenlerin devreye sokulmasını öngörmektedir.

Ulusal Sağlık Sistemi dahilinde işverenler ve işçi sendikaları yeni ücretlendirme ve personel gelişim stratejisine yer veren 'Değişim Gündemi' başlıklı bir belge üzerinde anlaşma sağlamıştır. Ulusal Sağlık Sistemi Modernizasyon Kurumu, hastaların yararına olacak ve işgücünün daha esnek biçimde çalışmasını sağlayacak yeni yöntemler üzerinde çalışmaktadır.

## **Bölgesel düzeyde**

İş ve aile yaşamı arasındaki dengenin kurulmasının sağlayacağı olası yararları anlatmak amacıyla Britanya Sanayi Konfederasyonu bölgesel düzeyde kendisine bağlı örgütlere ve üye işletmelere yönelik bir bilgilendirme çalışması yürütmüştür. Bu çerçevede, çocukları altı yaşından küçük ve engelli çocukları 18 yaşından küçük ebeveynlere esnek çalışma olanağı tanınmasını öngören yeni hakkın uygulanmasıyla ilgili bilgiler verilmiştir. Esnek çalışma koşullarından yararlanma hakkını tanıyan bu uygulama, Profesör George Bain'in başkanlığını yaptığı ve işçi sendikaları ile işveren örgütlerinin temsil edildiği bir görev gücünün hazırladığı tavsiye kararı doğrultusunda gündeme gelmiş ve 2003 yılında yürürlüğe girmiştir. Ayrıca, söz konusu görev gücü tarafından, üyelerinin 2006 yılına kadar üzerinde çalışacakları yeni bir gözden geçirme çalışması başlatılmıştır.

## **Şirket düzeyinde**

İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Britanya Sanayi Konfederasyonu ile Sanayi ve Ticaret Bakanlığı ve CEEP Birleşik Krallık, halihazırda esnek çalışma yöntemlerini uygulayan ya da bu yöntemleri uygulamayı düşünen işverenlerle bu türden uygulamalardan yararlanma işçiler için uzaktan çalışma (teleworking) konusunda gönüllü katılımı uygulanan bir kılavuz hazırlamıştır. Sosyal taraflar, 2003 yılı Ağustos ayında yayımlanan bu kılavuzu kendi üyelerine dağıtmışlardır.

Britanya Sanayi Konfederasyonu ile Birleşik Krallık İş Örgütlenmesi Ağının ortak çalışmasıyla, iş örgütlenmesi alanında bir dizi başarılı uygulamaya yer veren bir belge hazırlanmıştır. Bu belge, işverenlerin verimlilik artışını sağlamak ve rekabet edebilir konumda olmak için iş süreçlerini ne şekilde örgütlediklerini gösteren başarılı uygulama örneklerine yer vermektedir. 2003 yılı Kasım ayında yayımlanan örnek olay çalışması, bu türden uygulamaların işverenlere sağlayacağı yararları ortaya koymakta ve işverenleri teşhis araçlarından ve danışmanlık hizmetlerinden yararlanmaya yönlendirmektedir.

CEEP Birleşik Krallık yaşlanan nüfusun etkin yönetimi konusunda politikaların geliştirilmesi amacıyla bir eylem araştırma projesinin örgütlenmesinde eşgüdümü sağlamıştır. Bu araştırmayı yürüten araştırmacılar, sektörlerin kendilerine özgü sorunlarının çözümü için sektöre özgü politika müdahale araçlarını belirlemek amacıyla, yerel yönetim ve sağlık bakımı sektörlerinde çalışan işverenlerin doğrudan katıldığı çalışmalar yürütmüştür.