

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ



1989 SONRASI BULGARİSTAN’DA ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ’NİN DÖNÜŞÜMÜ

Kadriye ÇELİK GYUDZHEN

HAZİRAN – 2022

T.C.
KIRKLARELİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ
ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

**1989 SONRASI BULGARİSTAN’DA ENDÜSTRİ
İLİŞKİLERİ’NİN DÖNÜŞÜMÜ**

Kadriye ÇELİK GYUDZHEN

Tez Danışmanı

Doç. Dr. İskender GÜMÜŞ



Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde bizzat elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada özgün olmayan tüm kaynaklara eksiksiz atıf yapıldığını, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ediyorum.

Kadriye ÇELİK GYUDZHEN

15.06.2022

ÖZ

1989 SONRASI BULGARİSTAN'DA ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ'NİN DÖNÜŞÜMÜ

Çelik Gyudzhzen, Kadriye

Yüksek Lisans, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri

Tez yöneticisi: Doç. Dr. İskender Gümüş

Haziran 2022

1989'da Sosyalist bloğun çöküşünden sonra piyasa ekonomisine geçen ülkeler ekonomik sistemlerinde bir dönüşüm sürecine girmiştir. Bu ülkeler arasında yer alan Bulgaristan'da, 1989 sonrası sosyalist sistemin çökmesiyle ekonomik ve siyasi anlamda yeniden yapılanma ihtiyacı meydana gelmiştir.

10 Kasım 1989'dan sonra demokrasi ve piyasa ekonomisine geçen Bulgaristan'ın endüstri ilişkileri sistemi de değişmeye ve gelişmeye başlamıştır. Bu çalışmada 1989 yılından sonra değişen ekonomik sistemle birlikte dönüşüm yaşayan Bulgaristan endüstri ilişkilerinin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda modern endüstri sisteminin değişimi de detaylı olarak incelenmiştir.

Bu araştırma kapsamında 1989 sonrası piyasa ekonomisine geçişle birlikte yeniden yapılanan endüstri ilişkileri sistemi aktörler ve politikalar bağlamında analiz edilmiştir. Çalışmada ikincil veri kaynakları kullanılarak tarihsel perspektifte bir inceleme yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Bulgaristan, Endüstri İlişkileri, Piyasa Ekonomisi, Toplu Pazarlık

ABSTRACT

TRANSFORMATION OF INDUSTRIAL RELATIONS IN BULGARIA AFTER 1989

Çelik Gyudzhen, Kadriye

Master Degree, Labour Economy and Industrial Relations

Supervisor: Assoc. Prof. İskender Gümüş

June 2022

Following the collapse of the socialist system in 1989, countries that moved to a market economy have begun the process of transitioning their economic systems. With the collapse of communist system in 1989, the need for economic and political rehabilitation arose in Bulgaria, which is one of these countries.

Bulgaria's industrial relations system began to change and develop after November 10, 1989, when the country transitioned to democracy and a market economy. This study aims to examine Bulgaria's industry relations, which underwent a transformation as a result of the economic system that changed after 1989. The evolution of the modern industry system is also thoroughly investigated.

In this study, the industrial relations system, which was restructured with the transition to the market economy after 1989, was analyzed in the context of actors and policies. In the study, a historical perspective was examined by using secondary data sources.

Key Words: Bulgaria, Industrial Relations, Market Economy, Collective Bargaining

ÖNSÖZ

1989 sonrası Bulgaristan, sosyalist sistemin çökmesiyle ekonomik ve siyasi anlamda yeniden yapılanma ihtiyacı duymuştur. 10 Kasım 1989'dan sonra demokrasi ve piyasa ekonomisine geçiş gerçekleşmiştir. Bununla birlikte endüstri ilişkileri sistemi de değişmeye ve gelişmeye başlamıştır.

Bu çalışmanın temel amacı, Bulgaristan'daki geçiş sürecinden sonra endüstri ilişkilerindeki gelişimi incelemektir. Bu doğrultuda çalışmada yeniden yapılanan endüstri ilişkileri sistemi aktörler ve politikalar bağlamında analiz edilmiş ve ikincil veri kaynakları kullanılarak tarihsel perspektifte bir inceleme yapılmıştır.

Bu çalışmayı gerçekleştirirken maddi ve manevi her zaman yanımda olan annem ve babama, küçük yaşına rağmen yoğun çalışmalarımı olgunlukla karşılayan kızım Ceren GYUDZHEN'e, değerli eşim Metin GYUDZHEN'e, gerek Bulgar literatürü taraması gerekse Bulgaristan'da yapılan araştırmalarda yardımcı olan yeğenim Deniz CHOLAK'a teşekkürü borç bilirim.

Her anlamda desteklerini esirgemeyen ve hep yanımda olan sevgili arkadaşlarım Sinem KAYA ve Şeyma KOVANKAYA'ya teşekkür ederim.

Bugüne kadar verdiklerini bilgilerle yoluma ışık tutan tüm lisans ve yüksek lisans hocalarıma da teşekkür ederim.

Son olarak bu çalışmanın başından sonuna kadar her zaman engin bilgileriyle bana yol gösteren, desteğini hiç esirgeyemeyen çok kıymetli danışman hocam Doc. Dr. İskender GÜMÜŞ'e minnet ve şükranlarımı sunarım.

İÇİNDEKİLER

BEYAN.....	iii
ÖZ.....	iv
ABSTRACT	v
ÖNSÖZ.....	vi
KISALTMALAR	x
GİRİŞ	1

1. BÖLÜM

BULGARİSTAN’DA PLANI EKONOMİDEN PİYASA EKONOMİSİNE GEÇİŞ SÜRECİ.....	3
1.1. Planlı Ekonomiden Piyasa Ekonomisine Geçiş Süreci	3
1.2. Bulgaristan’ın Planlı Ekonomiden Piyasa Ekonomisine Geçiş Süreci.....	7
1.3. Bulgaristan’da Endüstri İlişkileri Sistemi	11
1.4. Bulgaristan Endüstri İlişkileri Sisteminin Oluşumu.....	13
1.5. 1934-1989 Yılları Arası Bulgaristan’da Endüstri İlişkileri	16
1.5.1. 1934-1944 Dönemi.....	16
1.5.2. 1944-1989 Dönemi.....	18
1.6. Bulgaristan Modern Endüstri İlişkilerinin Oluşumu	21
1.7. Bulgaristan Endüstri İlişkilerinin Yasal Olarak Düzenlenmesi..	27

2. BÖLÜM

BULGARİSTAN’DA ÜÇLÜ İŞ BİRLİĞİ.....	35
2.1. Bulgaristan’da Üçlü İş Birliği’nin Ortaya Çıkışı.....	35
2.2. Bulgaristan Üçlü İş Birliğinde Endüstri İlişkilerinin Yeri	35

2.2.1. Ulusal Merkezi Düzey	36
2.2.2. Ulusal Sektörel Düzey ve Ulusal Şube Düzeyi	39
2.2.3. Belediye Düzeyi	39
2.3. Bulgaristan Endüstri İlişkileri Sisteminde Devlet	40
2.4. Bulgaristan Endüstri İlişkileri Sisteminde İşçi Sendikaları.....	43
2.4.1. Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu	45
2.4.2. İşçi Konfederasyonu “Podkrepa”	46
2.5. Bulgaristan Endüstri İlişkileri Sisteminde İşveren Sendikaları...	47
2.5.1. Bulgaristan Ticaret ve Sanayi Odası	50
2.5.2. Bulgaristan İşverenler ve Sanayiciler Konfederasyonu	51
2.5.3. Ekonomik Girişim Birliği.....	52
2.5.4. Bulgar Ticaret Odası	52
2.5.5. Bulgaristan Sanayi Sermayesi Derneği	53

3. BÖLÜM

BULGARİSTAN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE TOPLU PAZARLIK

.....	55
3.1. Toplu Pazarlığın Özünü ve Konusu	55
3.2. Toplu Pazarlığın Yürütülmesine Hazırlık	58
3.2.1. İşçi Örgütleri Tarafının Toplu Pazarlığa Hazırlığı	59
3.2.2. İşveren Tarafının Toplu Pazarlığa Hazırlığı.....	60
3.3. Toplu Pazarlık Süreci	60
3.4. Toplu İş Uyuşmazlıkları	61
3.5. Toplu İş Uyuşmazlıklarında Gönüllü Çözüm ve Tahkim	62
3.6. Toplu İş uyuşmazlıklarında Grev	65
3.6.1. Etkili Grev	66
3.6.2. Sembolik Grev.....	67
3.6.3. Uyarı Grevi.....	67
3.6.4. Dayanışma Grevi	68
3.7. Grevlerin Yasadışı Sayıldığı Haller.....	68

3.8. Lokavt.....	69
SONUÇ.....	71
KAYNAKÇA	77



KISALTMALAR

AABP	: Bulgar İşveren Kuruluşları Birliği
AB	: Avrupa Birliği
CEEP	: Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi
COMECON	: Karşılıklı Ekonomik Yardımlaşma Konseyi
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
NATO	: Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü
TİUK	: Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu
UUTE	: Ulusal Uzlaşma ve Tahkim Enstitüsü
Vb.	: Ve Benzeri

GİRİŞ

1989'da Sosyalist bloğun çöküşünden sonra piyasa ekonomisine geçen ülkeler ekonomik sistemlerinde bir dönüşüm sürecine girmiştir. Merkezi planlı ekonomiden serbest piyasa ekonomisine geçiş sürecini yaşayan ülkelerdeki ekonomiye “Geçiş Ekonomisi” adı verilmektedir. Geçiş ekonomilerinde dönüşüm, merkezi ekonomik modelin çöküşünden sonra piyasa ekonomisine geçişle başlamaktadır. Geçiş döneminin temel özelliği, gerekli piyasa ekonomisi koşullarının işleyişinin sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlamak için devletin ekonomiye müdahalede bulunmasını gerektirmesidir.

Değişen dünyaya uyum sağlamak ve yeni küresel eğilimlere ayak uydurmak isteyen geçiş ülkeleri, devletin yeni ekonomik sorumluluklarını sorgulamaya başlamış, planlı ekonominin ve korumacı devlet anlayışının yerini dışa açık ve rekabetçi devlet anlayışı almaya başlamıştır.

Sovyetler Birliği’ndeki sosyalist sistem 1970’li yılların sonlarına kadar başarılı bir şekilde yürütülmüş ve pek çok ülkede planlı kalkınma modeli uygulamıştır. Ancak planlı ekonomi zamanla devletin yükü artmış ve yavaş işleyen bir kamu sektörü ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla sistemde aksaklıklar meydana gelmiş ve yeni piyasa sistemi arayışları başlamıştır. Böylelikle merkezi planlı ekonomi sisteminden serbest piyasa ekonomisine geçiş yapan eski Sovyetler Birliği ülkeleri yeni bir dönüşüm sürecine girmişlerdir. Bu ülkeler arasında yer alan Bulgaristan da doğal olarak bu dönüşüm sürecini yaşamıştır.

1989 sonrası Bulgaristan, sosyalist sistemin çökmesiyle ekonomik ve siyasi anlamda yeniden yapılanma ihtiyacı duymuştur. 10 Kasım 1989’dan sonra demokrasi ve piyasa ekonomisine geçiş gerçekleşmiştir. Bununla birlikte endüstri ilişkileri sistemi de değişmeye ve gelişmeye başlamıştır. Toplumda oluşan ekonomik ve sosyal problemlerin çözümü için endüstri ilişkileri sisteminin hızlı bir şekilde canlanması gerekmektedir. Böylece devlet, işçi ve işveren arasındaki aktif etkileşim ortaya çıkmış ve modern endüstri ilişkileri sisteminin gelişimi başlamıştır.

Bu çalışmanın temel amacı, Bulgaristan'daki geçiş sürecinden sonra endüstri ilişkilerindeki değişim ve gelişimi incelemektir. Bu doğrultuda çalışmada yeniden yapılanan endüstri ilişkileri sistemi aktörler ve politikalar bağlamında analiz edilmiş ve ikincil veri kaynakları kullanılarak tarihsel perspektifte bir inceleme yapılmıştır. Yapılan alışma toplam üç bölümden oluşmaktadır.

Çalışmanın birinci bölümünde merkezi planlı piyasa ekonomisinden serbest piyasa ekonomisine geçiş kavramları ve geçiş süreçlerine değinilmiştir. Bulgaristan'ın serbest piyasa ekonomisiyle gelişen ve dönüşen endüstri ilişkilerinin ilk adımları ve gelişim süreci bulunmaktadır. Bununla birlikte aynı bölümde modern endüstri ilişkilerinin ortaya çıkışı ile ilgili bilgilere de yer verilmiştir.

Çalışmanın ikinci bölümünde Bulgaristan Üçlü İşbirliği'nin ortaya çıkışı ve bunun endüstri ilişkilerindeki yerinden bahsedilmiştir. Bununla birlikte Bulgaristan'daki işçi ve işveren sendikaları ele alınmıştır.

Çalışmanın son bölümü olan üçüncü bölümde ise Bulgaristan'daki Toplu Pazarlık sürecine ve toplu iş uyuşmazlıkların çözüm yollarına yer verilmiştir. Bununla birlikte toplu iş uyuşmazlıkları sonucu ortaya çıkan grev ve türlerinden, son olarak da lokavttan bahsedilmiştir.

Bulgaristan ile ilgili yapılan çalışmaların genelinin göç, kültürel konular ve genellikle geçiş ekonomisi bağlamında incelendiği görölmüştür. Literatürde Bulgaristan ile ilgili birçok kaynak bulunmasına rağmen Bulgaristan Endüstri İlişkileri konusuna dair yapılmış bir çalışma bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu çalışmanın literatürde bir boşluk doldurması ve bundan sonra yapılacak olan çalışmalara yol göstermesi hedeflenmektedir.

BİRİNCİ BÖLÜM

BULGARİSTAN’DA PLANI EKONOMİDEN PİYASA EKONOMİSİNE GEÇİŞ SÜRECİ

1.1. Planlı Ekonomiden Piyasa Ekonomisine Geçiş Süreci

Piyasa mekanizması, belirli bir ekonomik modelin, belirli bir sistemin temel özelliğini ve kendisini oluşturmaktadır. Piyasa ekonomisi modeli, teorisi ve uygulaması ile uzun bir geçmişe dayanan tarihi özelliklere sahiptir. Yüzyıllar boyunca değişim ve gelişim, zaman ve mekânda bazı farklılıklar göstermiş olsa bile temeli aynı kalmıştır. Serbest piyasa ekonomisi; liberalizm düşüncesi ile aynı felsefeleri paylaşır. İktisadi liberalizm; ithalat özgürlüğü, tarife muafiyeti, serbest rekabeti temel almış ve hükümetin ekonomiye müdahale etmesine karşı çıkmıştır. “Bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” sözü iktisadi liberalizmin temel düşüncesidir (Mehmed, 2007, s. 3-5). Bu bağlamda piyasa mekanizması, Adam Smith’e göre piyasa müdahale olmadan kendi kendine dengeye gelebilir. Smith’e göre piyasa mekanizması “görünmez el” olarak işletilmektedir (Sarıtış, 2019, s. 241).

Milton Friedman, "Kapitalizm ve Özgürlük" adlı kitabında devleti sınırlar ve piyasanın yapamadığını yapmak olarak tanımlar. Serbest piyasayı savunan Friedman'a göre, piyasanın yapabileceği her şey piyasaya bırakılmıştır (Friedman, 2017, s. 29-30).

Genel anlamda piyasa ekonomisi; ekonominin merkezi karar alma biriminin rehberliğine bırakılmamıştır. Bunun yerine piyasa dinamiklerine dayandırılan ekonomik düzen olarak ifade edilmiştir. Bu nedenle ekonomik birimlerin rehberlik ve koordinasyonuna, arz ve talep miktarlarının belirlenmesine, ürünlerin fiyatlarının oluşturulmasına, fiyat, miktar, kalite vb. koşulların oluşum bilgilerinin belirlenmesine piyasalar karar vermektedir (Rekabet Kurumu, 2022).

Merkezi planlamaya dayalı olan sosyalist sistemde, üretim araçları devletin mülkiyetine bırakılmıştır. Sosyalist sistemde bazı ev hizmetleri haricinde, bir kişinin sahip olduğu üretim araçlarıyla bir başkasını istihdam

etme yetkisi bulunmamaktadır. Bu sebeple ne üretileceğinin, ne kadar üretileceğinin, nerede ve ne zaman üretileceğinin kararı devlet aracılığıyla verilmektedir. Bununla birlikte sermaye birikimi de devletin iş alanına girmektedir. Dolayısıyla miras ve veraset yolu ile üretim araçlarının devredilmesi de mümkün olmamaktadır.

1990'larda eski Sovyetler Birliği'nin dağılması nedeniyle, II. Dünya Savaşı'ndan sonra Sosyalist ekonomik sistemleri benimseyen Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri, Kafkaslar ve Orta Asya, radikal bir dönüşüm sürecine girmiş ve ekonomik serbest piyasa düzenine uygun yeni yapısal düzenlemeler aramaya başlamıştır (Yavuz, 2006, s. 91). Bu durum Avrupa Birliği'nin yapısını, Doğu ve Batı Almanya'nın yeniden birleşmesini, Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin demokratikleşme ve liberalleşme sürecini de etkilemektedir. Temelde merkezi planlı ekonomiden serbest piyasa ekonomisine geçiş kavramı; ekonomik faaliyetin, fiyatların ve piyasa işlemlerinin liberalizasyonu, kaynakların en verimli şekilde yeniden tahsisi, makroekonomik istikrarı sağlamak için piyasa ağırlıklı araçların özelleştirme ve katı kurallar yoluyla ekonomik verimliliği, mülkiyet haklarını, sağlam ve etkili hukuk sistemlerinin ve şeffaf piyasaları geliştirmek için bütçe disiplini uygulamasının geliştirilmesidir (Biber, 2008, s. 57).

Geçiş ekonomisi, geçmişte sosyalist ekonomi sisteminden piyasa ekonomilerini oluşturmayı amaçlayan ülkeler için kullanılan bir kavramdır (Dural, 2007, s. 34). Bu kavram ülkelerin, küreselleşme döneminde ve açık ekonomi şartlarında, sosyalist ve karma ekonomik sistemlerini piyasa ekonomisi sistemine dönüştürme sürecine verilen addır (Turan & Işık, 2007, s. 7).

1989'da Sosyalist bloğun çöküşünden sonra piyasa ekonomisine geçen ülkelerin ekonomik sistemleri dönüştürme çabaları artmıştır. Merkezi planlı ekonomiden serbest piyasa ekonomisine geçiş süreci yaşayan ülkelerin ekonomisi “Geçiş Ekonomisi” olarak da tanımlanmaktadır (Yumuşak & Bilen, 2008, s. 2).

Geçiş ekonomilerinin dönüşüm süreci, merkezi ekonomik modelin çöküşünün ardından piyasa ekonomisine geçişiyle başlamaktadır (Bulut,

2020, s. 244). Bu süreçte geçiş ekonomilerinde devletlerin ekonomik sorumlulukları sorgulanmaya ve yeniden yapılandırılmaya başlanmıştır. Küreselleşme hareketleri ve yeni küresel eğilimler dünya çapında etkili olmuş ve ulusların ekonomik rollerini hızla değiştirmiştir (Işık, 2013, s. 106). 1990'lı yılları öncesinde siyasi ve ekonomik olarak iki kutupta değerlendirilen dünya, o zamandan bu yana, kutuplardan birinin ortadan kalkması, merkezi ve komuta ekonomisine dayalı sosyalist sistemin çökmesiyle diğerine dönüşen bir süreç başlamıştır (Öztürk, 2006, s. 22). Değişen dünyaya uyum sağlamaya çalışan ve yeni küresel eğilimlere ayak uyduran bu geçiş ülkeleri, devletin yeni ekonomik sorumluluklarını sorgulamaya başlamış, planlı ekonominin ve korumacı devlet anlayışının yerini dışa açık ve rekabetçi devlet anlayışı almaya başlamıştır.

Sosyalist sistem ve Sovyetler Birliği 1970'li yılların sonlarına kadar başarılı bir şekilde işlemiş ve pek çok ülkede planlı kalkınma modeli uygulamıştır. Ancak planlı ekonomi zaman içinde yavaş işleyen bir kamu sektörü meydana getirmiş, bunun sonucunda verimlilikte artış olmamış ve yeni teknikler geliştirilememiş, bu da sistemin tıkanmasına sebep olmuştur.

Bu mevcut sorunlardan yola çıkarak, sisteme taban tabana zıt bir ekonomik sistemden çözümler getirilmeye çalışılmıştır. Perestorika (yeniden yapılanma) ve glasnost (açılım) olarak da bilinen bu yenilikçi hareketler, 1991'de karşı bir devrimle sonuçlanmış, belki de 20. Yüzyılın ikinci yarısının en önemli sosyo-politik-ekonomik olayı meydana gelmiştir. Sovyetler Birliği'nin 15 ülkesi, diğer sosyalist sisteme sahip ülkeler ve bu ülkelerden kopan 16 ülke eski sistemden piyasa ekonomisine yönelik programları uygulamaya başlamışlardır. Bu nedenle, bir komuta ekonomik sisteminden bir bütün olarak piyasa ekonomik sistemine geçiş yapan ülkelere geçiş ekonomileri adı verilmektedir. Böylece, 20. yüzyılın ekonomik sisteminin en önemli tecrübelerinden biri, komuta ekonomisi modelinden serbest piyasa ekonomisine hızlı ve kapsamlı bir geçiş yapması olmuştur.

Planlı ekonomiden piyasaya geçiş eski Sovyet bloğu ülkelerinin ekonomisi için yüksek düzeyde belirsizlik içermektedir. Geçiş sürecindeki ekonomiler, mevcut mülkiyete doğrudan meydan okuyan çalışma prensipleri,

uygulamaları ve piyasa yapısı gibi konularda bir dizi belirsiz bilgi ve ipucuyla karşı karşıya kalmıştır. Örneğin, merkezi planlı ekonomide ürün, miktar, fiyat, tedarikçiler ve pazar ile ilgili kararlar firma dışında belirlenmektedir. Bu nedenle, firmadaki yöneticiler, stratejik kararlar almaktan ziyade nispeten daha risksiz bir ortamda belirlenmiş olan kararları uygulamaktadırlar. Sonuç olarak, şirketlerin yöneticileri geçiş ekonomilerinde öyle bir konuma gelmiştir ki kişisel bilgilerinin yanı sıra firmanın operasyonlarını destekleyen organizasyonel bilgileri karar vermeyi desteklemekte yetersiz kalmıştır. Ayrıca yöneticiler iş akışında belirsizlikle de karşı karşıya kalmışlardır (Olson, ve öte., 2004, s. 2004).

Geçiş süreci ekonomik dönüşüm açısından merkezi planlı ekonomiden piyasa ekonomisine geçiş göstergeleri ile değerlendirilmektedir (Eyidiker, 2020, s. 15). Genel olarak uygulamadaki ekonomik sistemler üçe ayrılmaktadır. Bunlardan ilki devlet mülkiyetinin hakim olduğu ve fiyatların belirlenmesi, kaynakların dağıtılması ve kullanılması gibi ekonomik kararların tümünün tamamen devlet tarafından verildiği “Merkezi Planlı Ekonomiler”dir. İkincisi, ekonomik kararların piyasaya bırakıldığı ve devletin herhangi bir müdahalede bulunmadığı, özel mülkiyetin hakim olduğu “Piyasa Ekonomileri”dir. Üçüncüsü ise 1929 Büyük Buhran sonrasında yaygınlaşan ve Keynesyen analizlere dayanan “Karma Ekonomiler”dir (Akar, 2007, s. 10-11). 1960'ların sonuna kadar karma ekonomik sistem kavramı yaygın olarak kullanılmış ve 1960'ların sonundan itibaren karma ekonomiden piyasa ekonomisine geçiş süreci başlamıştır. Bu sınıflandırmadan hareketle, eski merkezi planlı ekonomilerde yaşanan süreç direkt piyasa ekonomisine dönüşüm olarak değil, önce merkezi planlı ekonomiden karma ekonomiye geçiş, daha sonra da karma ekonomiden piyasa ekonomisine geçiş olarak değerlendirilmektedir (Sezgin, 2010, s. 154-155). Geçiş döneminin başlangıcında, gerekli piyasa ekonomik koşullarının sağlıklı bir şekilde kurulmasını sağlamak için devletin ekonomiye müdahale etmesi gerekmektedir.

Geçiş ekonomilerinde yeni ekonomik modellerin kurulması, devlet işlevlerinin ana hattının tanımlanmasına bağlıdır. Piyasa ekonomisine geçiş

sürecinde olan ülkeler bu konuda nihai kararı vermeli ve piyasa ekonomisi uygulamalarını geri dönüşü olmayan bir seçenek olarak görmelidir. Ancak geçiş ekonomileri için piyasa ekonomisine geçiş sadece kapitalizmin katı bir uygulaması değildir; koşullar altında sürdürülebilen karma bir ekonomik yapıdır.

Geçişte en önemli etkenlerden biri devletin ekonomik faaliyetlere doğrudan müdahale rolünden kurtulması, bir yandan piyasa ekonomik koşullarını oluşturup güçlendirmesi, diğer yandan da kamu sektörü finansmanını sağlamak için şeffaf bir şekilde girdilerini arttırmasıdır. Başlangıçta, geçiş ülkelerinin ana özelliği, hiperenflasyonun eşlik ettiği üretimde ciddi bir düşüş olmasıydı. Geçiş sürecinin ilk aşamalarında, geçiş ülkelerindeki üretim aniden düşmüş ve kayıt dışı ekonomik faaliyetler artmıştır (Yücel & Dilaver, 2022, s. 26). Bu da 1994 yılında geçiş ekonomilerinde büyük bir krize sebep olmuştur. Bu krize, sistemin ani değişimin neden olduğu merkezi planlamanın aniden sona ermesinden kaynaklanan kaosu büyük rol oynadığı söylenebilir (İnci, 2017, s. 70).

1.2.Bulgaristan'ın Planlı Ekonomiden Piyasa Ekonomisine Geçiş Süreci

Sovyetler Birliği, 5-8 Ocak 1949'da Moskova'da, Bulgaristan, Çekoslovakya, Macaristan, Polonya ve Romanya temsilcileri arasında bir toplantı yapılmıştır. Bu toplantının sonucunda Ekonomik Yardım Komitesi kurulmuştur. Karşılıklı Ekonomik Yardımlaşma Konseyi (COMECON) Doğu Bloku ülkelerinin ortak pazarı ve ekonomik amaçlı uluslararası bir kuruluştur. Kuruluşu Arnavutluk, 1950'de Alman Demokratik Cumhuriyeti, 1962'de Moğolistan ve 1972'de Küba gibi ülkeler de katılmıştır. COMECON'un amacı; üyeleriyle ekonomik deneyim alışverişinde bulunmak, hammadde, gıda, makine ve teçhizat işbirliği sağlamaktır (Niyazieva, 2003, s. 42).

Sovyetler Birliği önderliğinde kurulan COMECON aracılığıyla komünist bloğu ülkelerinin ekonomik ilişkilerine uzun yıllar yön vermiştir. 1980'li yılların sonuna kadar, özellikle Bulgaristan, Polonya, Macaristan, Çekoslovakya başta olarak, Diğer Doğu Avrupa ülkeleri ile Batı Avrupa'nın

gelişmiş ülkeleri arasındaki ilişkiler iki taraflı ticaret anlaşmaları olarak yapılmıştır (Ağayev, 2012, s. 318). COMECON üye ülkeleri genel olarak bu anlamda çok aktif ticaret ortakları değillerdir. 1970 ve 1980'li yıllarda bu ülkeler Dünya ticaretinin %10'undan daha azını oluşturmaktadır. Sovyetler Birliği 1980'li yılların sonunda Sovyet lideri olan Mihail Gorbaçov ile Batı-Doğu Avrupa ilişkileri arasında yeni bir dönem başlamıştır. Gorbaçov, glasnost (açıklık) ve perestroika (yeniden yapılanma) politikasını uygulamıştır. Bu gelişmeler sonucunda Batı Avrupa ile ilişkiler konusunda daha olumlu bir döneme girilmiştir.

Ağustos 1991'de Sovyetler Birliği dağılmıştır (Güler, 2012, s. 53). Bunun önemli nedenleri arasında, Sovyet sisteminin ekonomik sektörünün geliştirilememesi, giderek artan silahlanma ekonomik bir engel haline geldikçe bu yükü taşıyamama, mülkiyetin kolektif mülkiyet olmasından kaynaklanması yer almaktadır. Soğuk Savaş döneminde hızla artan silahlanma yarışının da bu dağılmada etkisi bulunmaktadır. 1970'lerde Sovyetler Birliği bir mali kriz içine girmiştir. Bu krizin nedeni, 1979'da Sovyet birliklerinin Afganistan'a müdahalesi ve oradaki başarısızlığı, Çernobil nükleer santral kazası, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki Yıldız Savaşları projelerini ve daha fazlasını uygulamaya başlamasıdır. Komünist liderler, ekonominin bu yükten daha fazlasına dayanamayacaklarını anlamışlar ve 1986'da Komünist Partisi'nin kongresinde değişme kararı vermişlerdir.

Sovyet lideri Gorbaçov, perestroika ve glasnost hareketini başlatmıştır. Perestroika ile devletin yeniden yapılandırılması ve glasnost ile de devlet ile vatandaş arasındaki ilişkinin şeffaf hale getirilmesi amaçlanmıştır. Bu hareketleri gerçekleştirmek için Anayasa'da bazı değişiklikler yapılmıştır. Bunlar; yeni partilerin kurulması, başkanlık sistemine geçilmesi gibi değişikliklerdir. Yapılan tüm değişikliklere rağmen Sovyetler Birliğini korumak mümkün olmamıştır. Sovyetler Birliği'nin zayıflamış durumundan yararlanmak için bir araya gelen insanlar kendi bağımsızlıklarını kazanmak adına merkezle mücadele etmeye başlamışlardır.

Eski Sovyetler Birliği'nin bir üyesi olan Bulgaristan da doğal olarak bu süreçten geçmiştir. Birliğin dağılması ve 1991 yılında bağımsızlığın elde edilmesi ile Bulgaristan, siyasi bağımsızlıkla birlikte ekonomik anlamda da bağımsızlığı elde edebilmek için kapsamlı reformları hayata geçirmiştir. 1990'lı yıllarda başlayan bu süreç, diğer birliğe üye ülkelerde de olduğu gibi Bulgaristan'da da tam bir sosyo-ekonomik krize sebep olmuştur. Sovyet döneminden kalan sorunlar ve geçiş dönemi belirsizlikleri sosyal ve ekonomik hayatın neredeyse tüm alanlarını kapsamıştır.

Bulgaristan 1991 yılı itibari ile anayasasında demokratikleşme yolunda değişikliğe giden ilk sosyalist blok ülkesidir. Bulgaristan'da yeniden kurgulanan devlet yapılanması noktasında iki temel anlayış karşımıza çıkmaktadır. Bu anlayışlardan ilki siyasi boyutta çoğulcu demokrasi, ikincisi ise ekonomik boyutta piyasa ekonomisidir (Albayrak, 2020, s. 177)

Bulgaristan 1996 yılında piyasa ekonomisine geçtikten sonra başarılı bir şekilde uygulanamayan reformlar nedeniyle ekonomik bir kriz yaşamaya başlamıştır. Leva, Dolar karşısında ciddi bir değer kaybı yaşamış; dış borçların geri ödenmesinde zorluklar meydana gelmiştir. İç ve dış ticaret neredeyse durma noktasına gelmiştir. Özel sektörde kayıplar yaşanmış, birçok şirket kapanmış ve bazı bankalar faaliyetlerini durdurma kararı almıştır (İtuel, ve öte., 1996, s. 63). Etkili olacağı düşünülen, Yıl sonunda uygulamaya konulan istikrar paketi de krizi aşmada etkili olamamıştır. Ülke ekonomisi 1994 yılından bu yana pozitif büyüme gösterirken 1996 yılında %10,9 oranında küçülme yaşamıştır. Şubat 1997'de yaşanan bir diğer krizle ekonomi daha da kötüleşmiştir. Ülkenin döviz rezervleri azalmış ve leva dolar karşısında hızla değer kaybetmiştir. Dolayısıyla dış borçları zamanında ödemekte sorun yaşanmıştır.

2000'li yıllarından başında Bulgaristan etkileyici bir şekilde uzun vadeli istikrar ve büyüme kaydetmiştir. İyi işleyen makroekonomik politikalar ve derin yapısal reformların sonucunda, makroekonomik istikrar ve istikrarlı ekonomik büyüme alanında Bulgaristan, AB üyesi 8 ülke ile aynı oranlara ulaşmıştır. Tarım, turizm, hafif sanayi ve metalürji gibi sektörler Bulgar ekonomisinin temel sektörleri arasında yer almaktadır. 2000'li yıllarından

başında özel sektörün hakim olduğu ekonomik büyümede (ekonominin %75'i özel sektöre aittir) 8 eski AB üye devletinin ortalama büyüme oranına eşit hale gelmiştir. Bununla birlikte dış pazarla entegrasyon daha da gelişmiş, yabancı yatırım ve yatırımcının güveni artmıştır. Sonuç olarak, yaşam standartlarında iyileşme olmuştur (İşcan & Hatipoğlu, 2010, s. 179-180). 1998 yılında kişi başına düşen reel gelir o zamandan beri, yıllık ortalama %6,4 oranında büyümüştür. İşsizlik 2000'de 18.1 iken 2005'te %11,5'e düşmüş ve giderek azalmıştır. Ekonomik istikrar ve sosyal koruma politikaları yoksulluğun azalmasındaki etkisini göstermiştir.

Siyasi partilerin AB üye ülkelerine sağlam desteği makroekonomiyi etkili bir şekilde yapısal reformları yönlendirmiştir. Bulgaristan AB üyeliğine hazırlık aşamasında önemli ilerleme kaydetmiştir. Bu ilerlemeyi iki önemli olayla sağlamıştır. 2 Mayıs 2004'te Bulgaristan, Kuzey Atlantik Antlaşması Örgütü'ne (NATO) üye olmuştur. 25 Nisan 2005'te Avrupa Birliği'ne katılım anlaşmasını imzalamış ve 1 Ocak 2007'de AB'ye katılmıştır (Korkmaz, 2016, s. 37). Etkileyici performansına rağmen Bulgaristan, Orta ve Doğu Avrupa'daki düşük gelirli ülkelerden biri olmaya devam etmiştir. 2003 yılında Bulgaristan'ın kişi başına düşen milli geliri AB üye ülkelerinin yaklaşık %30'una eşittir. Gelirlerdeki büyük farklılıklar yatırım ve üretkenliği etkileyebilirken, aynı zamanda emek ve sermayenin kalitesini ve düzeyini de etkileyebilmektedir (Mehmed, 2007, s. 61-62).

Geçiş ekonomileri geçişin ilk 10 yılında ekonomik kalkınma için bir model izlemiştir. Modele uyan ülkelerin hepsi bir süreçten geçmiştir. Bu sürecin sonucunda reel çıktıda karşılık gelen ciddi düşüşler ile durgunluk gibi durumlar ortaya çıkmıştır. Bulgaristan'da ilk durgunluk 4 yıl sürmüştür. Ancak çoğu ülkeden farklı olarak yavaş başlayan diğer geçiş ekonomileri ancak ilk dönemden sonra sürekli toparlanma sürecine girebilmiştir. Bulgaristan ise ilk toparlanmalarının ardından ikinci bir durgunluk daha yaşamıştır. Sonuç olarak, Bulgar ekonomisi büyük bir sorunla karşı karşıya kalmıştır. Bu sorun özellikle ilk 10 yılda kendini göstermiştir (Akar, 2007, s. 10-14).

1.3. Bulgaristan’da Endüstri İlişkileri Sistemi

Bulgaristan’da ekonomi sistemi ve baskın olan ideoloji birbirlerinden farklı görüşler içermektedir. Mihail Gorbachov ve Todor Jivkov (1911-1998) geçişleri Batı modellerini örnek almayı gerektirmiştir. Todor Jivkov, yüksek bir motivasyonla kendi gücünü korumaya çalışırken aynı zamanda yeni modern değişimleri gösterme hazırlıklarında bulunmuştur. Böylece 1987 yılında “Yulskata Kontsepstiya” ortaya çıkmıştır. Burada; sosyo-politik dönüşüm, politikaları sınırlı tutarak ekonomik faaliyetleri arttırılabilecek yeni bir Anayasa hazırlığı öngörülmüştür (Georgiev, 2013, s. 61-101).

Öngörülen reformlar, Sovyetler Birliği’nin bu zamana kadarki önerilerinden de geniş bir yelpazeye sahipti. Bu reformların yürürlüğe girmesi Ağustos 1987 yılına dayanmaktadır. Ulusal Meclis tarafından kabul edilen yasalarla bir dizi bakanlığın kapanmasına sebep olmuş, yerel yönetimlerde değişimler meydana gelmiş ve yeni bir komisyon kurularak Anayasa hazırlıklarına başlanılmıştır.

1987 yılında var olan idari yapılanma, birtakım manifesto ve parti geleneklerine engel olmakla birlikte yönetimi kaosa sürüklemiştir. “Yulskata Kontsepstiya” Jivkov ve Gorbachov arasındaki gerginliğin artmasına neden olmuştur. Gorbachov, Kremal’daki görüşmesinde Jivkov’un Bulgaristan’ı demokratikleştirme hızını eleştirmiştir. Jivkov’a göre, Gorbachov’un asıl endişesinin artık iktidarın ana konusu olmayacak olan partinin konumunu kaybetmesi olduğunu öne sürmektedir.

29 Ekim 1987 tarihinde Bulgaristan Ulusal Bankası Başkanı Vasil Kolarov, Todor Jivkov’a yönetiminin ülkeyi iflasa sürüklediğini söylemiştir. Ardında da 1985 yılında 7,5 milyar Amerikan Doları olan dış borcun 2 yıl içinde 11 milyar Amerikan Dolarına ulaştığını bildirmiştir (Georgiev, 2013, s. 341-352).

Bulgaristan Dış İşleri Bakanı Petar Mladenov, Savunma Bakanı Dobri Curov ve Sovyetler Birliği ile yakın ilişkilerde bulunan Andrei Lukanov, Jivkov’a karşı olduklarını bildirmişlerdir. Böylece 9 Kasım 1989’da Bulgar Komünist Partisi Merkez Komitesi Politbüro toplantısında Todor Jivkov istifa etmiştir (Halit, 2019, s. 22). Parti lideri değişikliğini Sofya’daki Sovyet

Büyükelçiliği de kabul etmiştir. Komünist Parti Merkez Komitesi, resmen kabul edilen istifayı 10 Kasım 1989'da ulusal basında duyurmuştur. Jivkov yerine uzun süredir Dış İşleri Bakanlığı yapan Petar Mladenov, partinin ve devletin yeni lideri seçilmiştir.

Diğer Doğu Avrupa ülkelerinde de olduğu gibi değişim sonunda protestolar yoğunlaşmış ve bununla birlikte çevre, insan hakları, demokrasi, özgür seçimler ve derin siyasi dönüşüme yönelik taleplerde de artış meydana gelmiştir. Bu siyasallaşmanın ilk sonucu, şimdiye kadar birleşik muhalefet figürleri arasındaki bölünmedir. Bazıları yalnızca Komünist Parti'de reformlar yapılarak Jivkov'un değişmesini umarak o safta kalmışken bir diğer kesim ise radikal bir antikomünist tutum sergileyerek siyasi değişim için mitingler düzenlemişlerdir. İlk miting 18 Kasım 1989'da gerçekleşmiş ve antikomünizm giderek daha da popüler hale gelmiştir. Komünizm karşıtı muhalefet, 7 Aralık 1989'da Zhelyu Zhelev liderliğinde Bulgaristan Tarım Halkları Birliği, Bulgar Sosyal Demokrat Partisi ve Demokrat Partisi'ni Demokratik Güçler Birliği etrafında birleşmiştir.

Bulgar Komünist Partisi kendisini değişimin taşıyıcı olarak sunmaya ve mitingler düzenlemeye aynı zamanda da toplumu etkileyen değişiklikleri benimsemeye çalışmıştır. Bu demokratik değişimin ilk göstergesi olarak, muhalefetin baskısı altında Türklerin isimlerinin iadesi için bir süreç başlatılmasına karar vermiştir. Buna rağmen Ulusal Meclis, 15 Ocak 1990'da Komünist Parti'nin öncülüğünü garanti eden Anayasa'nın 1. Maddesi'nin kaldırılmasına karar vermiştir. Komünist sistemden demokratik sisteme geçiş ilkelerinin tanımlanması için yuvarlak masa toplantılarının yapılması kararlaştırılmıştır. Bu toplantılar, 16 Ocak-15 Mayıs 1990 tarihleri arasında yapılmıştır. İki ulusal medyada da yeni demokratik Anayasa taslağı için Büyük Millet Meclisi'nin serbest seçimleri yapma kararı duyurulmuştur.

Komünizmin sona ermesinden 30 yıl sonra da 1989 yılında olan olaylar Bulgar halkı tarafından belirsiz bir şekilde değerlendirilmeye devam etmektedir. Ancak tartışmalara ve bu olayların farklı yaşam beklentilerine rağmen 1989 yılının dramatik günlerinde ve aylarında da Bulgaristan en kötü senaryolardan kaçınmayı Avrupa kotasıyla birleşmesiyle başarmıştır. Burada

en etkili faktörlerden biri yeni ortaya çıkan sivil toplum kuruluşlarıdır (Metodiev, s. 2-6).

1.4. Bulgaristan Endüstri İlişkileri Sisteminin Oluşumu

Endüstri ilişkilerinin ortaya çıkması 19. yüzyılın sonlarına 20. yüzyılın başlarına rastlamaktadır. Bununla birlikte sendikal hareketlerin de ortaya çıkmış olduğu görülmektedir. Genel anlamda endüstri ilişkileri işçi ve işveren arasındaki karşılıklı değişim ilişkileri olarak ifade edilmektedir. Endüstri ilişkilerinde bireysel ilişkiler yerine toplu ilişkiler ön plandadır (Tiyek, 2018, s. 36). Diğer Avrupa ülkelerinde de olduğu gibi Bulgaristan endüstri ilişkileri de işçi ve işveren arasında olan çatışmayla ortaya çıkmıştır (Shopov, 1999, s. 65-69).

Endüstri ilişkileri sistemi, sanayileşme ile ortaya çıkan ve gelişen çalışma ilişkileri, çalışma hayatının aktörleri olan işçi ve işverenler ile devletin etkileşim içinde olduğu bir sistem olarak değerlendirilmektedir (Aykaç & Balcı, 2016, s. 3). İşçilerin daha iyi çalışma koşullarını talep etmeleri sonucunda, sendikaların bu taleplere fırsat yaratmaları, daha iyi ücret düzeyleri konularını ele alma ihtiyaçları doğmuştur (Başol, Gümüş, & Çakır, 2018, s. 130). Endüstri ilişkilerinin gelişimi, işçiler ve işverenler arasında yasal düzenlemelerin oluşturulması için toplu iş görüşmelerinin geliştirmesinden kaynaklanmaktadır (Shopov, Stefanov, & Paunov, 1997, s. 477).

19. yüzyılın başlarından itibaren sendikal örgütler belirli bir grubun ortak menfaatlerini savunmak için ortaya çıkan birlikler olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Şit, 2017, s. 5). Bu dönemde en büyük çelişki üretim araçları ve emek gücü arasındadır. Emegin gelişimi bu iki karşıt arasındaki mücadele tarafından belirlenmektedir (Aroio, 1982, s. 54-55). Sendikal örgütler; işçilerin ekonomik, sosyal, kültürel çıkarlarını işbirliği ile korumayı ve iyileştirmeyi amaç edinmektedir. Bu örgütler, toplumun refah seviyesinin artmasındaki önemli bir unsur olarak nitelendirilmektedir (Berkant & Gül, 2017, s. 420).

İlk kez 1883 yılında Çek ve Alman işçilerin etkisi altında Sofya ve Plovdiv’de işçi örgütleri kurulmuştur. Bu örgütler, Sofya’da Topografya Derneği ve Plovdiv’deki İşçi Matbaası Birliği’dir. O yıllarda Bulgaristan endüstri ilişkilerini diğer Avrupa ülkelerinden ayıran temel fark çalışanların az olmasıdır.

Bulgaristan’ın ekonomik ve sosyal gelişimi Avrupa ülkelerine göre gelişiminin arka planına karşı oldukça geride kalmaktadır. Ancak Bulgaristan’ın kurtuluşundan sonra hükümetlerin ekonomi politikalarını sonucunda profesyonel organizasyonlara izin vermesiyle birlikte çok hızlı bir şekilde Bulgaristan diğer Balkan ülkelerinin çoğunun önünde yer alarak, Balkanlar’da önemli bir ekonomik faktör haline geldiği görülmektedir.

Bir ekonomide hizmet sektörünün ekonomi içindeki dağılımı hakkında yeterli bilgi olmadığı için ana ekonomik dallar olarak sanayi ve tarım sektörü yer almaktaydı. Dolayısıyla sanayi ve tarım sektörünün ekonomi içindeki payı ve önemi daha fazlaydı (Berov, 1999, s. 41). Bulgaristan’da ortaya çıkan işçi örgütleri, temelde farklı ekonomik büyüme nedeniyle Batı Avrupa ülkelerindeki gibi bir sendikal hareket değildir.

Bulgaristan’da o dönemde kurulan ve faaliyet gösteren işletmelerin sayısı çok az olduğu için çalışan sayısının artışı da oldukça yavaştır. Grevler ve isyanlar görülse de bunlar sendikal hareketler sonucu değil, iç ve dış rekabet baskısı altında küçük zanaat işletmelerinde ve fabrikalarda çalışan işçilerin faaliyetlerinin sonucudur.

Bulgaristan Sosyalist Partisi’nin 1892 yılındaki ikinci kongresinde işçilerin çıkarlarını korumak amaçlı alınan sendika birliklerinin propagandalarını yoğunlaştırma kararı sonrasında sendika birliklerinin oldukça etkili olduğu görülmüş ve ilk kez 1 Mayıs 1893 yılında İşçi Bayramı kutlanmıştır.

Bu bayram tarihi 1 Mayıs 1886 yılında, 300.000 işçinin 8 saatlik çalışma gününün başlaması için büyük çaplı bir ulusal grevle Amerika Birleşik Devleti’nde başlamıştır. Daha sonrasında 1889 yılında Paris’te ikinci uluslararası kuruluş kongresinde, Chicago’daki grevi destekleyen uluslararası gösteriler için kararlar alınmıştır.

Bulgaristan’da işçi bayramını kutlamak için ilk girişim 1890 yılında Tipografya Birliği tarafından yapılmıştır. Resmi olarak 1939 yılında kabul edilmiştir. Sendikal hareketler başlangıcından itibaren Sosyalist Parti’nin etkisi altında olduğu görülmüştür. Sendikal hareketlerde iki akım olduğu görülmektedir. Bunlardan ilki Yanko Sakızof ve Slavi Balabanof önderliğindeki “müttefikler” akımıdır. Yanko Sakızof’un Rusya, Almanya, Paris ve Londra’da eğitim görmesi nedeniyle sendikacılık konusundaki görüşleri Batı Avrupa’daki sendikacılık hareketleri ile benzerlik göstermektedir. Sendikaların siyasi olarak tarafsız olmalarını ve faaliyetlerini ekonomik alanda yoğunlaştırmaları gerektiğini savunmaktadırlar.

Diğer akım ise Dimitır Blagoev ve Nikola Gabrovski önderliğindeki “partizan” akımıdır. Bu akımda ideoloji liderlerin görüşleri altında şekillenmektedir. Dimitır Blagoev, St. Petersburg Üniversitesi’nden mezun olmuş ve Marksist görüşleri savunmuştur (Dimitrov G. , 2011, s. 160). Bu akımda işçilerin kapitalizmden kurtulması için proleter partinin kurulmasını ve sendikaların yerini ise işçi sınıfının eğitim merkezi olarak görmektedir.

O dönemde güçlü bir sanayi olmadığı için güçlü bir emek hareketi de yoktu ve bu iki akımın teorilerini pratikte test etmeyi mümkün kılmamıştır. Böylece partizanlar akımının egemen olduğu görülmüştür. En başından itibaren Sosyalist Parti, daha iyi çalışma koşulları ve ücret konusunu önde tutarak sendikalara yardımcı bir grup haline gelmiştir (Akademisi, 2011, s. 14). Stefan Stambolov’un 1885 yılında düşürülmesinden sonra Sosyalist Parti sendika birliği konusunda daha aktif hale gelmiştir. Matbaalar, dikiş, demiryolu ve ayakkabıcılık birlikleri artmıştır. 1895’te matbaacılar tarafından 12 grev gerçekleştirilmiştir. 1896’da da tütün işçileri, terziler ve marangozlar tarafından grevler yapılmıştır.

Bulgaristan’daki ekonomik durum oldukça istikrarsızdı. Ardından 1897’de olan ekonomik krizi sendikal hareketleri olumsuz etkilemiştir. 1902’deki yükselişten sonra sadece iki yılda 32 sendika ve 7 işçi birliği kurulmuştur. 1903 yılında ülkede 28 grev meydana gelmiştir. Bunlardan bazılarının katılım oldukça yüksek olmuştur. 1903 sonrası dönem ülkenin hızlandırılmış ekonomik gelişimi ile karakterize edilmiştir. Böylece ülkeyi

Avrupa standartlarına yaklaştıran büyük ölçekli inşaatların başladığı öne sürölmüştür. İlköğretim ücretsiz hale getirilmiştir.

Devlet politikaları endüstriyel kalkınmayı teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Bunun sonucunda birçok zanaatkar ve küçük işletme olumsuz etkilenmiştir. Hepsi ücretli bir iş aramaya başlamıştır. Makedonya ve Beyaz Deniz Trakya'dan çok sayıda Bulgar mülteci getiren İlinden-Preobrazhensko ayaklanmasının ardından işgücü piyasasındaki gerginliklerin arttığı görölmüştür. Bu mültecilerin bir geçim kaynağı bulunmadığından hayatlarını sürdürmek için işçi olmaya zorlanmışlardır. O dönemde sanayinin gelişmesi, işçi istihdamını ve sendikaların kurulmasını desteklemiştir (Apostolov, 2018, s. 54).

1.5. 1934-1989 Yılları Arası Bulgaristan'da Endüstri İlişkileri

Bulgaristan tarihinde endüstri ilişkileri 19. yüzyılın sonlarına doğru ortaya çıkmıştır. Endüstri ilişkilerinin ortaya çıkışıyla birlikte sendikal hareketler de başlamıştır. Bulgaristan'da da endüstri ilişkilerinin ortaya çıkmasındaki en büyük etken diğer Avrupa ölkelerinde de olduğu gibi işçi ve işveren arasındaki çatışmalardır. Bulgaristan'da 1934-1989 yılları arasında endüstri ilişkileri iki bölümde incelenmektedir (Apostolov, 2018, s. 55).

1.5.1. 1934-1944 Dönemi

1934-1944 döneminin en önemli özelliği devlet kontrolünde olması olarak karşımıza çıkmaktadır. Askeri politik bir rejim getiren 19 Mayıs 1934 darbesi endüstri ilişkileri üzerinde tam bir devlet kontrolü sağlanmasına neden olmuştur. Bu darbeye birlikte siyasi partileri ve sendikaları kapatan bir kararname çıkarılmıştır. Hükümet, işçiler ve işverenler arasındaki ilişkilerin denetimini ele almak amacıyla 1934 yılında meslek örgütleri hakkında bir yönetmeliği yürürlüğe koymuştur. 1935 yılında ise, işçi meslek örgütleri, ticaret örgütleri, zanaat örgütleri, tarımsal meslek örgütleri gibi bir dizi yönetmelik ve kanun kabul edilmiştir. Bu kanun ve yönetmelikler çıkarılırken, İtalya'daki çalışma şartları konusunda yapılan düzenlemeler örnek alınmıştır. Kabul edilen bu kanun ve yönetmelikler, Bulgar

Anayasası'nın mesleki örgütlenme özgürlüğünün yerini almış ve aşağıdaki ilkeler doğrultusunda onaylanmıştır (Apostolov, 2018, s. 55):

- Meslek kuruluşları, belirli bir mesleğin tüm kişilerini temsil eder.
- Farklı kişi kategorileri için yeni meslek grupları oluşturulmalıdır.
- Kanunlarla getirilen meslek örgütlerinin amacı; ekonomik ve sosyal politikanın yürütülmesinde bir organ görevi görmek, devlet ve belediye kurumlarında meslek temsilcileri belirlemek, teknik mesleki eğitim ile ilgilenmek, üyeler için yatırım fonları ve sosyal hizmet ağını düzenlemek ve üyelerin mesleki çıkarlarını korumaktır.
- İşçiler ve işverenler aynı kuruluşun üyesi olamazlar.
- Her kuruluş, bir kongrede kabul edilen ve ilgili bakan tarafından onaylanan tüzüğe göre çalışır.
- Kuruluşların başkanları, kuruluş üyeleri tarafından seçilir. Ancak başkanlıkları ilgili bakan tarafından onaylanır.
- Yıllık üyelik aidatı bir kongrede belirlenir ve üye olsun ya da olmasın meslek icra eden herkes için zorunludur.

Bu ilkeler doğrultusunda oluşturulan birlikler tamamen devletin etkisi altında olmaktadır. 1936 yılına gelindiğinde, hükümetin endüstri ilişkileri üzerinde denetim kurma çabaları sonucu birçok grev meydana gelmiştir. Böylece toplu iş sözleşmeleri ve iş uyuşmazlıklarıyla ilgili kanun kabul edilmiştir. Kabul edilen bu kanun, toplu iş sözleşmelerinde mevzuatın düzenlemesinin başlangıcına işaret etmektedir. O dönemde, her meslekte tek bir meslek örgütünün varlığı tek tip toplu iş sözleşmesinin çıkmasına sebep olmuştur.

Kanun, toplu iş sözleşmesini işçiler ve işverenler arasında gelecekteki bireysel iş sözleşmesinin içeriğini belirleyen bir anlaşma olarak tanımlamaktadır. Toplu iş sözleşmesi konusu, gelecekteki bireysel iş sözleşmelerinin durumunu yansıtmaktadır. Kanun, aynı koldaki bir işletme veya işletmeler grubu için sadece bir iş sözleşmesi yapılmasını ve bu sürenin 2 yıldan fazla olmaması gerektiğini öngörmektedir. Bu kanunda toplu iş sözleşmesi aşağıdaki şekillerde yapılır (Apostolov, 2018, s. 56):

- Toplu sözleşmeler sadece yazılı olarak yapılır.
- Kanuna aykırı hükümler dahil edilmez.
- Toplu iş sözleşmesi ilgili Çalışma Müfettişliğine bağlıdır.
- Toplu iş sözleşmesi tescil gününde yürürlüğe girer.
- Toplu iş sözleşmesi meslek örgüt üyeliği dikkate alınmaksızın tüm işçiler için zorunludur.

Yürürlüğe giren bu kanunda toplu iş sözleşmelerini düzenlemenin yanı sıra, iş anlaşmazlıkların çözümüne yönelik düzenlemeleri de içermektedir. Bu dönemde grev ve lokavt yasaklanmıştır. İşçileri greve teşvik edenlerin yanı sıra işverenlerin lokavt ilan etmeleri ve katılmaları durumunda cezai sorumluluk öngörülmektedir.

1936-1941 yılları arasındaki döneme bakıldığında, toplamda 168 toplu iş sözleşmesi ve 151 uzlaşma tahkim kararının verilmiş olduğu görülmektedir. 1937 yılında yaşanan ekonomik krizden sonra grevlerin yasaklanmasına rağmen bir dizi grev gerçekleşmiştir. Bu dönemin Uluslararası Çalışma Örgütü ile etkileşimi yalnızca bir sözleşmenin onaylanmasından da anlaşılacağı üzerine oldukça sınırlıdır. Bu dönemdeki kanun ile, toplu pazarlık anlaşmaları yapmak ve toplu pazarlığı güçlendirmek istenmektedir. Ayrıca toplu iş sözleşmesinin sosyal çatışmaların barışçıl bir çözüm yolu olarak aracılık rolünü üstlenmesi amaçlanmaktadır (Apostolov, 2018, s. 58).

1.5.2. 1944-1989 Dönemi

1944-1989 döneminde sendikalar devletin bir parçası haline gelmiştir (Yosifov, 2019, s. 46). 9 Eylül 1944 yılından sonra Bulgaristan'da parti kontrolüne geçilmiş ve 1989 yılına kadar endüstri ilişkileri sistemi 1944-1947 ve 1947-1989 yılları arası olmak üzere iki aşamada incelenmiştir. 1945 yılındaki ilk aşama, Devlet Meslek Örgütleri Kanunu'nu yürürlükten kaldırmıştır. Bununla birlikte Genel İşçi Sendikası'nın kurucu kongresi yapılmıştır. Burada amaç, Komünist Parti politikalarının yürütülmesinde merkezi bir sendikanın oluşturulmasıydı. Bu sendika ile özel sektörü kısıtlama ve üretim üzerinde kontrol kurma görevi üstlenilmiştir. O dönemde endüstri ilişkileri sınıf yönetiminin etkisi altına girmiştir. Ancak yaygın

mülkiyet biçimi hala özel olduğu için toplu iş sözleşmesi ve iş anlaşmazlıklarının çözümüne ilişkin kanun ve yönetmelikler yürürlükte kalmaktadır. Zorunlu çalışma tahkimine son verilmiş, grev ve lokavtla ilgili cezai sorumluluklar bu dönemde yürürlükten kaldırılmıştır. 1945 ile 1947 arasındaki dönemde birçok anlaşma ve toplu iş sözleşmesi imzalanmıştır. Ancak bunlar (Apostolov, 2018, s. 59);

- Sendika hakları
- Çalışma koşulları ve ücretler
- İşçi ve işveren arasındaki tutum ve yükümlülükler

olarak sınırlandırılmıştır.

1945-1947 döneminde özel sektör kademeli olarak sınırlandırılarak işçi sınıfı üzerindeki kontrol sağlanmaya çalışılmıştır. Böylelikle özel sektör kısıtlanarak devletin ekonomik çıkarlarına katkı sağlaması öngörülmüştür. 1945 yılında yerel uzlaşma komisyonu ve bu komisyonların bağlı olduğu merkezi uzlaşma komisyonlarının kurulması için bir kanun kabul edilmiştir. Yerel uzlaşma komisyonu, iş teftişlerinin yapıldığı yerde kurulmuş olup üç temsilciden oluşmaktadır. Bu temsilciler; Çalışma Müfettişliği Başkanı, işçi sendikası temsilcisi ve işverendir. Kurulan yerel uzlaşma komisyonları, toplu iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmelerinin uygulanmasıyla ilgili uyuşmazlıkların yanı sıra sendikalarla işveren arasındaki uyuşmazlıkları da ele almaktadır. Yerel uzlaşma komisyonu, toplu iş sözleşmelerindeki hükümlere uyulmaması halinde para cezası şeklinde bir yaptırım uygulama hakkına sahiptir (Apostolov, 2018, s. 59).

Merkezi uzlaşma komisyonları ise, merkezi düzeyde hareket etmek üzere bir çalışma müdürü, işçi ve işverenlerden birer temsilci, Genel Sendika Merkez Komitesi'nden bir temsilci ve Sendika Sanayi Birlikleri Merkez Komitesi'nden bir temsilciden oluşmaktadır. Merkezi Uzlaşma Komisyonu toplantılarına yalnızca anlaşmazlıkların çözümüne ilişkin çıkar sağlayacak olan temsilciler katılmaktadır. Bu komisyonun aldığı kararlar kesindir ve temyize gönderilememektedir. Yine aynı dönemde yeni bir çalışma kanunu kabul edilerek Çalışma Bakanlığı'na bağlı bir çalışma enstitüsü oluşturulmuştur. Kanunda, özel ve kamu işletmelerinin faaliyetlerine göre

ödeme yapılması ve çalışma normları konusunda bir komisyon oluşturulmasını amaçlanmaktadır. Bu komisyonlarda; işletmelerden bir uzman, işletme temsilcisi ve sendika temsilcisi bulunmaktadır.

İkinci aşama 1947 Anayasası'nın kabulü ile başlamış olup parti kontrolü kurulup millileştirildiğinde devlet iktidarı Komünist Parti tarafından tekelleştirilmiş ve proletarya diktatörlüğü kurulmuştur (Dolapchiev, 1953, s. 63-64). 1948-1989 yılları arasındaki dönemde endüstri ilişkileri ekonomik merkezi planlama ve komite kontrol yöntemi uygulanması sonucunda önemini kaybetmiştir.

1948 yılında çıkarılan 4. Bakanlar Kurulu Kararı ile toplu pazarlıklar son bulmuş, emeğin ücretlendirilmesi konusunda tüm işçiler için genel koşullar belirlenmiştir. Toplu pazarlıklar tamamen ekonomik, idari bürokratik yönetimin etkisi altına girmiştir. Devlet, kamu iktisadi teşebbüsleri ve kar amacı gütmeyen kurumlar dahil olmak üzere tüm işletmelerde ücret ve maaş miktarını belirlemektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından oluşturulan özel bir komisyonca yapılan işçi ücretleri, yan haklar, işçi koruma gibi düzenlemeler devlet kontrolüne geçmiştir. Toplu iş sözleşmeleri, üretim planının uygulanması için ikili yükümlülüklerin üstlenilmesi, işgücü verimliliğinin artırılması, niteliklerin yükseltilmesinin yanı sıra kültürel ve ekonomik yaşamla birlikte çalışma koşullarının iyileştirilmesi için hükümler içermektedir (Apostolov, 2018, s. 61).

Sosyalizmin temel amacı tüm toplum için refah sağlamaktır. Komünist Parti işçilerin çıkarlarını korumaktadır. Sosyalizmin inşası için kapitalist ülkelerdeki gibi bir endüstri ilişkileri sistemi kabul edilmemektedir. Bu ideolojilere uygun olarak ülkede ekonomik ve sosyal bir sistem kurulmuştur. Mesleki örgütlenmeler hem ideolojik hem de politik bakımdan birbiri ile bağımlıdır. Sendika liderleri Komünist Parti üyelerinden seçilmektedir. 1950'nin sonlarına gelindiğinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kapatıldığında devletin sosyal güvenliği ve çalışma hayatını korumaya ilişkin mevzuata uyulması için devlet kontrol işlevlerini sendikalara devredilerek barınma, sağlık, güvenlik, ulaşım gibi yeni görevler verilmiştir (Beleva & Tzanov, 2001, s. 21). Kısaca sendikalar, totaliter devletin bir parçası haline

gelmiştir (Fejto, 1957, s. 430). Normatif kanunlar, Bulgaristan Komünist Partisi Merkez Komitesi Politbüro, Bakanlar Konseyi ve Merkez Sendikalar Konseyi ile ortaklaşa yayınlanmaktadır. 1950 yılından sonra İş Kanunu, hükümet ile işçi ve işveren örgütleri arasında ulusal ve sektörel düzeyde müzakere imkanını tanımamaktadır (Apostolov, 2018, s. 61-62).

Bulgaristan Ticaret ve Sanayi Odası, pratikte endüstri ilişkileri ile bağlantılı olan ve tamamen devlet işlevlerini yerine getiren tek işveren örgütüdür (Yosifov, 2019, s. 46). Bulgaristan Ticaret ve Sanayi Odası ideolojik ve finansal açıdan Komünist Parti'ye bağımlıdır. 1983'te başka bir işveren örgütü olan Bulgar Endüstriyel Ticaret Örgütü kurulmuştur. İki işveren örgütü de rollerinde değişiklik göstermeyip üretim alanındaki parti politikalarını uygulayıcıları olmaya devam etmektedirler. Bu dönemde, ekonomik ve sosyal politikaların geliştirilmesinin yanı sıra çalışma ve sosyal güvenlik ilişkileri ve yaşam standartları alanında iş birliği için yasal bir zorunluluk yoktur. İşletmelerin ve örgütlerin liderlerin Komünist Parti'nin temsilcileridir ve aynı zamanda parti çizgisini yürütmekle yükümlüdürler.

Sosyalizmde planlanandan daha iyi çalışma koşulları ve ücret talep etmek kabul edilmemektedir. Bu tür fikirler ortaya çıkmadan yok edilip “düşmanca eylemler” olarak yorumlanmakta ve cezai işlem uygulanmaktadır. Bu eylemler sosyalizmin önünde bir engel olarak görülmektedir. Bu dönemde, işçilerin en güçlü silahı olan grevler engellenmiştir. Bulgaristan'ın Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi olması nedeniyle grevler resmi olarak yasaklanamamıştır. Ancak bu konu ile ilgili yasal bir düzenleme de bulunmamaktadır. Sosyalizmde grev, ideolojik bir hak olarak kabul edilmemektedir (Apostolov, 2018, s. 62).

1.6. Bulgaristan Modern Endüstri İlişkilerinin Oluşumu

1980'lerin sonuna kadar Bulgaristan Komünist Partisi, parti organı “Rabotnicesko delo” ile basın ve yayının tekeli elinde tutmuştur (Riedel, 1995, s. 205). Sovyetler Birliği'nin başkanı Mihail Gorbaçov liderliğindeki “Perestroika”nın etkisi altında olan Komünist Parti ekonomik çerçeveyi değiştirmek için çekişen girişimler başlatmıştır. Devlet planlaması yerine özel ekonomiyi destekleyecek görüşlerin önemi artmaya başlamıştır.

Bulgaristan’da 8 Şubat 1989 tarihinde çok partili sisteme geçilmiş ve değişen totaliter bir devlet arzusu olan başka bir sendika “Podkrepa” kurulmuştur (Podkrepa, 2021). Ulusal Sendika Program Bildirgesi’nde sendikaların “örgütlenme özgürlüğü” ve “bağımsızlığını” temel ilkeler olarak desteklemektedir.

Sosyalist Bulgaristan’da ilk kez “sendikalar”, “sendikacılık” ve “sendikal haklar” terimleri kullanılmaya başlamıştır. 10 Kasım 1989’dan sonra demokrasi ve piyasa ekonomisine geçiş gerçekleşmiştir. Bununla birlikte, sosyal, ekonomik ve siyasi değişimler meydana gelmiştir. Toplumda oluşan ekonomik ve sosyal problemlerin çözümü için endüstri ilişkileri sisteminin hızlı bir şekilde canlanması gerekmektedir. Böylece devlet, işçi ve işveren arasındaki aktif etkileşim artmış ve modern endüstri ilişkileri sistemi gelişmeye başlamıştır.

1990 yılında ülkede büyük bir grev dalgası olmuştur. Devlet, sosyal gerilimi azaltmak için ulusal düzeyde müzakereler yapmaya başlamıştır. 6 Mart 1990 tarihinde Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu ile Ulusal Sendika “Podkrepa” arasında ilk genel anlaşma imzalanmıştır. Bu görüşmeler neticesinde ilk genel anlaşma 15 Mart 1990’da devlet, Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu ve Bulgaristan Ulusal Ekonomik Birliği arasında yapılmıştır. Bu anlaşma ile taraflar alınması gereken önlemler için bazı maddeleri ele almışlardır. Bunlar:

- Ekonomik ve diğer kuruluşların faaliyetlerine parti müdahalesi reddedilmiştir.
- Yoksulları daha yoksul yapan, toplumdaki kutuplaşmayı derinleştiren reformlar reddedilmiştir.
- Her tür mülkiyetin ekonomik hayata aktif katılımı öngörülmüştür.
- Girişimlerin önündeki normatif engeller kaldırılması planlanmıştır.
- Her üreticinin hareket özgürlüğünün sağlanması hedeflenmektedir.
- Hibe sınırlaması

Bu iş birliğinin temelleri 25 Mart 1990 tarihinde kurulan Ulusal Komisyon ile birlikte atılmıştır. Kurulan Ulusal Komisyon aşağıdaki görevleri üstlenmektedir:

- Taraflar arasında iş birliğinin kurulmasına ve geliştirilmesine yardımcı olmak,
- Anlaşmayı uygulamak için tarafların faaliyetlerini koordine etmek,
- Yeni bir genel sözleşmenin hazırlanmasını organize etmek,
- Toplu iş uyuşmazlıkları hakkında görüş bildirmek.

Buradan hareketle ülkede bulunan sosyal sorunları ve ekonomik krizi ortadan kaldırmak amacıyla genel ulusal anlaşma 14 Ağustos 1990'da ikinci kez imzalanmıştır. Bu anlaşma, Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu, İşçi Konfederasyonu ve Bulgaristan Ulusal Ekonomik Birliği ve devlet arasında gerçekleşmiştir. Bu anlaşmada esas olan, teknolojinin benimsenmesi, ücretlerin, emekli maaşlarının ve diğer gelirlerin enflasyona göre endekslenmesi ve tazmin edilmesi olmaktadır. Bu anlaşma sonucunda, gelir endekslemesi yapan bir kurum kurulmuştur. Bu kurumun üç işlevi bulunmaktadır:

- Tüketici fiyat endeksini hesaplamak ve nafaka belirlemek için bir metod geliştirmek,
- Gelir tazminatı için gerekli tüketici fiyat endeksinin onaylanması ve yayınlanması için Bakanlar Kurulu'na aylık teklifte bulunmak,
- Tüketici endeks ve fiyatlarını hesaplama metodu ve gelir endekslemesi, tazminat sistemini güncellemek için önerilen bir çözümü tartışmak ve çözüme ilişkin öneride bulunmak

olarak sıralanmaktadır.

İkinci genel anlaşma, karşılıklı çıkarlar için karmaşık sorunların çözümüne ilişkin üçlü iş birliğinin sağlanması ve yaşam standartları, işsizlik, ücretler, özelleştirme, sorunlu çalışma grupları, sosyal güvenlik mevzuatı ve emeğin korunması konularını ele almıştır. Bu konular, sürekli olarak üçlü iş birliğinin içinde kalmasının gerekliliği vurgulanmıştır. Dimitar Popov

hükümeti Ocak 1991’de devlet, işçi ve işveren örgütleri arasında reformları başlatan bir sosyal barış anlaşması imzalamıştır. Bu anlaşma, Popov hükümetinin kısa süreli olması sebebiyle Temmuz 1991’e kadar devam edebilmiştir. Daha sonra tekrar yuvarlak masaya katılan taraflar 13 Haziran 1991’de ekonomik reform ve sosyal barışın devamı için bir anlaşma daha imzalamışlardır. Her iki anlaşma da endüstri ilişkileri için önemlidir. Çünkü hükümetin ekonomik ve sosyal sorunları çözmek için ulusal düzeyde işçi sendikaları ve işverenlerle iş birliği ve etkileşim içine girdiğini göstermektedir.

İlk anlaşma sosyal barışı korumayı, ülkeyi krizden çıkarmayı ve ekonomik çöküşü durdurmayı hedeflemekteydi. İkinci anlaşmada reformdan geçen bir ülke için sosyal barışın önemli olduğu ve pazar ekonomisine geçiş için ulusal bir uzlaşıda geniş kamu ve siyasi desteğin önemi değerlendirilmiştir. 1990’dan sonraki endüstri ilişkilerinin seyrini değerlendirme ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Buradan hareketle endüstri ilişkilerinin özellikleri şu şekilde sıralanmaktadır:

- Ulusal Üçlü Koordinasyon Komisyonu yürütmenin ikinci merkezi konumundadır.
- Demokratik Güçler Birliği Partisi Ulusal Üçlü Koordinasyon Komisyonu’nun ekonomik politikalarını sınırlamakta ısrar etmektedir.
- Devlet, uluslararası mali ve parasal kurumlarla anlaşmalar imzalamıştır.
- Devlet, işçi ve işveren örgütlerinin konumlarını görmezden gelerek kendi kararlarını serbestçe verebildikçe hedeflerine daha kolay ulaşabileceğini öngörmektedir.

Bakanlar Konseyi 24 Aralık 1991 tarihli toplantısında devletin üçlü iş birliği alanındaki diğer faaliyetleri hakkında bir görüş kabul etmiştir. Kabul edilen bu görüş, üçlü iş birliği yapısının değişmesi gerektiğidir. Hükümet, devlet mülkiyetini baskın olduğunu, bu mülkün işleyişi, yönetimi ve kontrolünden hem ülke kanunları önünde hem de ulusal meclis önünde yalnızca hükümetin sorumlu olduğunu savunmaktadır. Bu nedenle hükümet,

sadece yönetim düzenini ve tarzını belirleme hakkına sahip olduğunu ve sadece bu yönetişimin sosyal alana yansıtıldığı durumlarda sosyal ortaklarla istişare ve diyalog kurmanın gerekli olduğunu kabul etmektedir. Hükümet, işçi ve işverenlerin en etkili örgütleri ile çalışma ilişkileri, sigorta ilişkileri, yaşam standartları gibi konularda mutabakata varılması gerektiğini belirtmektedir. Hükümet, endüstri ilişkilerinde tarafların etki ve sorumluluklarını farklılaştırmak için önlemler alması, üçlü iş birliğinin sosyal barışı korumaya devam etmesi, yaşam standartlarıyla ilgili tüm sorunların ortaklaşa çözülmesi ve hükümetin anayasal yetkilere uygun olarak üç tarafın da çıkarlarını uzlaştırmak için Ulusal Üçlü Komisyon tüzüğünde değişiklikler yapabilmektedir. Tüm bunlar İş Kanunu'nun değiştirilmesi ve tamamlanması için ikinci bölümde değişiklik öngören yasa tasarısının getirilmesinin sebepleridir. Bu değişiklik, toplu iş sözleşmesinin yerini işçi çıkarlarının temsili ifade almaktadır. Bu ifade ilgili kanunun 12. Maddesinin "İş Konseyi" bölümünde yer almaktadır. İş Konseyi'nin temel yetkileri; çalışanların çıkarlarını işveren nezdinde korumak, işletmenin çalışma koşulları, ücretler, iş ilişkileri ile ilgili işlemlerin hazırlanmasına ve benimsenmesini sağlamak ayrıca çalışanları toplu iş uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin görüşmelerde temsil etmektir.

Yasa tasarısı, sendikaların taahhüdü olacak bir İş Konseyi seçmek için genel kurulun düzenlenmesine ve toplu iş sözleşmesi taraflarının işveren ve işçi örgütleri olmasını gerektiğini öngörmektedir. Hükümet, iki ay süren tartışmalardan sonra 1992 Şubat sonunda üç düzeyde etkileşim sağlayan bir sosyal ortaklık kavramını benimsemiştir:

- Ulusal düzey- Hükümet temsilcileri, işçi ve işveren örgütleri tarafından bir Ulusal Konsey kurulmasını öngörmektedir. Bu konseyde ulusal çıkarları etkileyen ekonomik ve sosyal konular ele alınmaktadır.
- Sektörel düzey- En etkili işçi ve işveren örgütleri ortak olup federasyon oluşturabilmekte ve görüşlerini karar alma sürecini değerlendirmek üzere devlet ve üç taraflı uzman komisyonlara sunabilmektedirler.

- İşletme ve organizasyon düzeyi- İşçi örgütü temsilcisi ile işveren arasında gerçekleşen düzeydir.

Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu ve İşçi Konfederasyonu (Podkrepa); yasa tasarısının endüstri ilişkilerini olumsuz etkilediğini, Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi'ndeki temsilini zedelediğini ve endüstri ilişkileri alanının hükümetin ekonomik politikaları kapsamında olmadığı için bu alanda rolünü sınırladığını iddia etmektedir. Hükümetin de sektörel düzeyde üçlü iş birliğinden çekilmesi sendikalar için kabul edilebilir bir durum olmamaktadır. Her iki konfederasyon da hükümetin Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi'nde ekonomik politika kararlarını tartışmayı reddetmesinin sendikaları kalkınma sürecinden izole etme amacını taşıdığını düşünmektedir.

Bulgaristan, Haziran ve Temmuz 1992'de güçlü bir grev dalgası ile karşı karşıya kalmıştır. Bu grevi iki konfederasyona bağlı işçiler başlatmıştır. Madencilik, sağlık, gemi yapımı ve nakliye işçileri daha yüksek ücret ve iyi çalışma koşullarını talep etmişlerdir. Hükümet, kararını resmi bir şekilde sunmadan önce İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) Başkanı Dr. Konstantin Trenchev 1991 yılında imzalanan Sosyal Barış Anlaşması'nı ilkelerine uymadığı gerekçesiyle reddetmiştir. Hükümetin görüşlerine aykırı düşünceler ortaya çıkmaktadır. Bunlar:

- Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi tarafından alınan kararların Bakanlar Kurulu ile ilgili olan zorunlu niteliği.
- Komisyonların kapsamı sektörel düzeyden belediye ve işletme düzeyine inmelidir.
- Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi işgücü sorunları, sosyal güvenlik, sosyal yardım ve yaşam standartları üzerinde söz sahibi olarak önemli ekonomik konuları ele alabilmelidir.

Birkaç ay süren tartışmalardan sonra uygun üst düzey bir milletvekili tarafından yönetilen Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi'nin kurulması konusunda bir anlaşmaya varılmıştır. Konsey, yaşam standartları, çalışma koşulları gibi hususlar ve ekonomik parametrelerin açık bir şekilde sağlanmasını kabul etmiştir. Sosyal sistemin çalışması ve sosyal ortaklığın sağlanması için kabul

edilen kurallar pratikte uygulanmamıştır. Bu dönem içinde yapılan bir anlaşma dahi bulunmamaktadır.

1.7. Bulgaristan Endüstri İlişkilerinin Yasal Olarak Düzenlenmesi

Modern endüstri ilişkileri, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin 13 Mart 1990'da çıkarılan kanunda işçilerin grev hakkının kabul edilmesiyle başlamakta ve 13 Temmuz 1991'de Bulgaristan Cumhuriyeti'nin Anayasası'nın kabul edilmesiyle gelişimini sürdürmektedir. Bulgar vatandaşlarının ardından işçi ve işverenlerin örgütlenme hakkını, işçilerin toplu ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için grevler düzenleme hakkı ilan edilmiştir. 1992'de kabul edilip 1993'te yürürlüğe giren İş Kanunu Bulgaristan'da modern endüstri ilişkilerinin gelişiminin başlangıcı olarak kabul edilmektedir. İlgili mevzuat, çalışma ve sosyal güvenlik ilişkilerini, yaşam standartlarını düzenleyen konularda zorunlu üçlü iş birliği, etkileşim ve istişareleri belirtmiştir.

Üçlü iş birliğinin gerçekleştiği seviyeler; ulusal seviye, sektörel seviye, şube seviyesi, bölgesel ve belediye seviyeleridir. Endüstri ilişkilerine yaşam standartları konusunun dahil edilmesi hükümetin ekonomik politikaları ile ilgili çeşitli konuları ve sorunları tartışma fırsatı sunmuştur. İş Kanunu, işçi ve işveren örgütleri için niceliksel ve niteliksel göstergeler belirtmektedir. Bu göstergeler üçlü iş birliğinin kabul edilmesi veya reddedilmesi için gerekli olan bir kriter olmaktadır. Kanun, Bakanlar Kurulu'na işçi ve işveren örgütlerinin temsilin tanınmasına ilişkin bir kararın yanı sıra Yüksek İdare Mahkemesi'ne itiraz için ret kararı verebilme yetkisini tanımaktadır. Bakanlar Kurulu'na verilen yetkiler işçi ve işveren örgütlerinin endüstri ilişkilerinde taraf olmalarını ortadan kaldırmaktadır. Bu İş Kanunu'nun 2. Maddesinin kapsamına giren konularda devletle istişarelere katılabilmek için belirli kriterleri karşılama şartıyla endüstri ilişkilerinde ortaya çıkan konuların aktif olarak meşrulaştırılmasını gerektirmektedir. Kanun; işçi örgütlerinin çıkarlarını koruma biçimleri ve yolları, sosyal güvenlik sorunları, yaşam standartları sorunları, üçlü iş birliğine katılım, toplu pazarlık, mevzuatın gönüllü olarak çözülmesine ilişkin müzakerelere katılım konularını düzenlemektedir. Bunlara ek olarak toplu iş

uyuşmazlıkları, grev organizasyonu, taslak iç eylemlerinin hazırlanmasına katılım, mahkeme önünde ve İş Kanunu'na tabii işletmelerin tümünde temsil yetkisi de bu kanunda düzenlenmiştir. İş Kanun aynı zamanda işveren örgütü üyelerinin çıkarlarını nasıl koruyacağını belirlemektedir.

İş Kanunu'na göre toplu pazarlığın yapıldığı kademeler; işletme, sektör, şube ve belediyelerdir. Sektör ve şube düzeyindeki toplu iş sözleşmeleri yalnızca ulusal düzeydeki kuruluşlar arasında akdedilebilmektedir. İş Kanunu, ulusal düzeyde işçi ve işverenleri temsil eden tüm kuruluşlar tarafından bir toplu iş sözleşmesi imzalandığında Çalışma Bakanı'nın talebiyle şube veya sektördeki tüm işletmeleri kapsayacak şekilde maddelerde genişletme yapılabileceğini belirtmektedir. İş Kanunu'na göre, şube veya sektörel düzeyde tek bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmektedir. İşverenlerin yasal olarak yükümlülükleri şu şekildedir:

- Toplu iş sözleşmesinin sonuçlandırılması için müzakerelerin nasıl biteceğine ve yapılan toplu iş sözleşmesinin beklentileri karşılayıp karşılamayacağına bakılmaksızın toplu iş sözleşmesi yapmakla yükümlüdürler.
- İşçilere geçici toplu sözleşmeler hakkında bilgilendirme yapmak.
- İşçilere toplu iş sözleşmeleri süresince ihtiyaç duydukları bilgileri sağlamak.

İşverenin toplu pazarlık görüşmelerine katılmaması veya müzakere sürecinde gerekli olan ekonomik ve mali bilgileri vermemesi durumunda işverenin sebep olduğu zararlar için tazminat yükümlülüğü doğmaktadır.

İşçi ve işveren örgütlerinin ulusal temsili 22 Ocak 1993'te kabul edilen yönetmelikle başlamıştır. Bu yönetmelik, ulusal temsilin kurulmasına yönelik hüküm, koşul ve prosedürleri belirlemek için kabul edilmiş ve 23 Şubat 1993'te yürürlüğe girmiştir. Bu yönetmelikten sonra temsilci olarak; Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu, İşçi Konfederasyonu (Podkrepa), Bulgaristan Ticaret ve Sanayi Odası, Vatandaşlar İçin Tarım Girişimciliği Birliği seçilmiştir. Bundan kısa bir süre sonra 8 Mart 1993'te Bulgar Ticaret Odası ve 21 Mayıs 1993'te Özel Girişimciler Sendikası (Vızrajane) kurulmuştur. Hükümet ile istişarede olan bu ulusal kuruluşlar

üçlü iş birliği ulusal sisteminin işleyişine ilişkin kuralları kabul ederek bu sisteme katkı sağlamaktadırlar.

Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi, 1993 yılının başlarında kurulmuştur (Vasilev & Manev, 2020, s. 112). Konsey, hükümetin kitlesel özelleştirme programı, sosyal güvenlik alanındaki kanun tasarıları, istihdamın teşviki, işsizliğin önlenmesi, sağlık sigortası, fiyatlar, enflasyona bağlı olarak ücretlerin tazmini, asgari ücret gibi konuları ele almaktadır. Mart 1993'ün sonunda hükümet ile işçi ve işverenleri temsil eden kuruluşlar arasında ciddi gerilimler baş göstermiştir. Bunun sebebi, Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi'nin hükümet ile kabul ettiği anlaşmalara rağmen Başbakanı'n ekonominin kötüye gitmesi sebebiyle bu anlaşmaları imzalamamasıdır. Ekonomik çevrenin giderek kötüleşmesi, azalan reel gelir ve ücretler, yüksek işsizlik ve enflasyon nedeniyle gerilimler daha da artmıştır. Hükümet aradığı desteği ulusal mecliste bulamamıştır. Prof. L. Berov liderliğindeki hükümet, üçlü iş birliği için geçici bir anlaşma imzalamıştır. Hükümet bu anlaşma ile sosyal barışı korumayı taahhüt ederken daha adil ve demokratik seçimler için elverişli bir ortam sağlamıştır.

Ocak 1995'in başından itibaren sosyalist hükümet ile ulusal sendika temsilcileri arasında gerginlikler başlamıştır. 16 Şubat 1995 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 82. oturumuna hükümet tek başına karar alarak İşçi Konfederasyonu'ndan bir temsilci yerine Bulgaristan Serbest Sendikalar Topluluğu'ndan bir temsilci göndermiştir. Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu ve İşçi Konfederasyon (Podkrepa) bu davranışı üçlü iş birliğinin büyük bir ihlali olarak değerlendirmiştir. Bu iki merkez Uluslararası Serbest Sendikalar Konfederasyonu ve Uluslararası çalışma Konfederasyonu'nu konu hakkında bilgilendirmiş ve onlarla birlikte durumu Uluslararası Çalışma Örgütü'ne itiraz için başvuruda bulunmuşlardır. Uluslararası Çalışma Örgütü, görevdeki hükümetin Bulgaristan'daki Serbest Sendikalar Topluluğu'nun temsilinin tanınmasının kabul edilebilir olmadığına dair bir görüş yayınlamıştır.

1995'teki endüstri ilişkileri devlet ve belediye katılımının baskın olduğu organizasyonlarda ücret fonlarının büyümesinin yanı sıra asgari ücretin

endekslenmesi ve bütçe alanında ücretlerin enflasyona uygun olarak transferini düzenlemeye odaklanmıştır. Şubat 1996'da Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi'nde, devlet ve belediye katılımların baskın olduğu işletmelerde ve kuruluşlarda ücret fonlarının arttırılması için daha liberal bir rejim getirilmesi konusunda bir anlaşmaya varılmıştır.

30 Mayıs 1996'da İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) ve Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu hükümetin anti-sosyal politikasına ve birçok verimli işletmeyi tasfiye etme niyetine karşı ortak bir protesto mitingi düzenlemiştir. 6 Haziran 1996'da işçi Konfederasyonu (Podkrepa) ulusal protestoya başlamıştır. 7 Haziran'da Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu ulusal grev ilan etmiştir.

İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) Grev Komitesi erken parlamento seçimini kışkırtmak ve siyasi sistemi değiştirmek için ülke çapında protesto kararı almıştır. Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu, İşçi Konfederasyonu (Podkrepa), Ulusal Sendika ve Demokratik Sendikalar Birliği 6 Haziran 1996 tarihinde Sofya'da protesto için genel bir miting düzenlemiştir. Bulgaristan'daki sendikaların protestoları 58 konfederasyon ve 28 ülke tarafından desteklenmiştir. Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu Genel Sekreteri Ball Jordan Bulgaristan'daki sendikal hareketlerin arkasında durmuştur.

Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu ve İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) Videnov Kabinesi'nin istifasını talep ederek ortak bir grev komitesi kurmuştur. Başbakan Videnov, yaklaşan cumhurbaşkanlığı seçimi vesilesiyle bir seçim öncesi toplantıda sendikaların yasa dışı grevleri teşvik ettikleri için sorumlu tutulmalarını belirtmiştir. İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) ve Promiyana Sendikası Videnov'un Kabinesi'ni devirmek için ve grevin doğası gereği siyasi olması gerektiğini savunarak erken seçim için müzakerelerde bulunmuşlardır.

Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu, İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) ve Bulgaristan Ticaret Odası 1997 yılında toplu sözleşmelerin ilkelerine ilişkin ulusal bir anlaşma imzalamıştır. Gönüllü çalışma tahkiminin

organizasyonu üzerinde anlaşmaya varılmıştır. 1997 yılındaki endüstri ilişkileri aşağıdaki gibi karakterize edilmektedir:

- Parlamento seçimlerinin erkene çekilmesi için aktif siyasi eylemler gerçekleştirilmiştir. Ulusal işçi örgütleri hükümet ile bağlı değildir ve ulusal düzeyde bir etkileşim yoktur. Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu, İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) ve Promiyana Sendikası grev çağrısında bulunmuşlardır.
- 17 Şubat 1997’de hükümetin resmi olarak tanınmasından sonra Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu ve İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) 22 Şubat 1997’de sosyal barış için hazır olduklarını bildirmişlerdir. 25 Şubat’ta hükümet, Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu, İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) ve Bulgar Ticaret Odası vatandaşların gelirlerini korumak için geçici önlemleri ve ekonomiyi yeniden yapılandırmayı destekleyen bir anlaşma imzalamıştır.
- 11 Temmuz 1997’deki erken seçimlerin ardından iki sendika bir sosyal tüzük taslağını görüşmek ve üçlü iş birliğinde Avrupa standartlarını sağlamaya yönelik bir mutabakat ve sendikaların temsil gücünü güçlendirmek için Başbakan Kostov ile bir toplantı gerçekleştirmişlerdir.

2 Ekim 1997 tarihinde sosyal iş birliği için Sosyal İş Birliği Şartı imzalanmıştır. Bu muhtıraya göre; sosyal diyalogda şeffaflık ve ülkedeki reformların benimsetilmesi, sosyal barışı iş birliğiyle garanti altına almak, ülkenin Avrupa ve tüm dünyaya entegrasyonunu sağlamak, sosyal diyalog ve ortaklık sisteminde karşılıklı çıkarlara saygılı şekilde reformlar yapmak başlıca hedefler arasında yer almaktadır (Kovaçev, 2007, s. 138-139). Ayrıca muhtıra; sosyo-ekonomik bir konsey için tasarı geliştirmeyi, işçi ve işveren örgütlerinin temsili için kriterleri 1997 yılının sonuna kadar belirlemeyi, ulusal sigorta kurumlarının yönetimine üçlü katılım için bir mekanizma oluşturmayı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sosyal Güvenlik Kanunu,

Sağlık Sigortası Kanunu gibi kanunların asgari standartlarını belirlenmeyi içermektedir.

Bulgaristan'da, istenilen makro ekonomik istikrarı ve ekonomik büyümeyi elde etmek için kısıtlayıcı ekonomik ve sosyal politikalarla yürütülen bir para kurulu kurulmuştur. Bunun devamında devletin uluslararası para ve finans kuruluşlarıyla iş birliği yapması gerekmektedir (Beleva & Tzanov, 2001, s. 21). Ekonomik ve sosyal alanda bağımsız karar alma konusunda fazla özerkliğe sahip değildir. Bu durumda, ulusal düzeyde üçlü iş birliği tarafların çıkarlarını karşılayan ekonomik ve sosyal seçenekler açısından sınırlı olmaktadır. Para kurulu her düzeyde toplu pazarlığın kapsam ve içeriğini sınırlandırmaktadır.

1998 yılında endüstri ilişkilerinde Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu, Bulgar Ticaret Odası ve İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) yaptıkları toplu pazarlık üzerine bir anlaşma imzalamasıyla yeni bir döneme işaret edilmiştir. Bu anlaşma ile, toplu iş sözleşmesinin ekonominin tüm alanlarına yayılmasını sağlamayı amaçlanmıştır. Bu kuruluşlar, üyelerine iş ilişkilerinin düzenlenmesi için toplu iş sözleşmesini önermektedirler. Şubeler ve belediyeler tarafından yapılan toplu iş sözleşmeleri için önce işletmede müzakere yapılması zorunlu hale getirilmiştir. Üyelerine taraflarca belirlenen gönüllü çalışma tahkimin maddelerini toplu sözleşmelere dahil etmelerini tavsiye etmektedirler. Bulgaristan'da İş Mahkemeleri'nin kurulmasını düzenleyen mevzuatın geliştirilmesi için devlet organları iş birliği yapmak endüstri ilişkilerinin yeni adımları olarak sayılmaktadır.

1998'in sonlarında endüstri ilişkilerinde gerilimler tekrar baş göstermiştir. İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) başkanı Konstantin Trençev, hükümetin sosyal diyalog kurallarını ihlal ettiği gerekçesiyle yapılan Sosyal İş Birliği Şartı'ndan çekilmiştir. Başbakan İv. Kostov, Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu, İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) ve işverenlerin liderleriyle bir araya gelerek Sosyal İş Birliği Şartı altında endüstri ilişkilerindeki gerilimleri tartışmak için yılda üç kez toplanılmasını kararlaştırmışlardır. Endüstri ilişkileri alanında yapılan önemli değişiklikler şunlardır:

- 2001 yılında toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin kanunda yapılan değişiklikle Ulusal Uzlaştırma ve Tahkim Enstitüsü kurulmuştur.
- 2001 yılında Ekonomik ve Sosyal Konsey Kanunu kabul edilmiştir.
- 2001 yılında üçlü iş birliği ile ilgili Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi'nin faaliyetlerini düzenleyen yeni bir yönetmelik kabul edilmiştir.
- 2001 yılında Bakanlar Kurulu işçi sendikalarının ve işverenlerin temsili için kriterleri belirleyen yeni bir yönetmelik belirtmiştir.
- 2004 yılında Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu, İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) ve Promiyana Sendikası işçilerin ulusal temsilci kuruluşları olarak kabul edilmiştir.
- 2004'te işverenlerin ulusal temsilci kuruluşları; Bulgaristan Ticaret Odası, Ekonomik Girişim Birliği, Bulgar Özel Girişimciler Birliği (Vazrazhdane), Bulgaristan Ticaret ve Sanayi Odası, Bulgaristan İşverenler Sendikası ve Bulgaristan Sanayi Sermayesi Derneği'dir.

2005 yılına kadar olan dönemde çalışma, sosyal güvenlik ve yaşam standartları konularında birçok istişare gerçekleştirilmiştir. Çoğu zaman tartışmalarda fikir birliğine varılamamış ve hükümet sorunlar hakkında tek taraflı karar almıştır. Genellikle hükümet, önemli konularda herhangi bir tartışma ve münazara olmaksızın hızlı kararlar alabilmektedir. Bu durum da endüstri ilişkileri tarafları arasında gerginliğe neden olmaktadır.

İKİNCİ BÖLÜM

BULGARİSTAN'DA ÜÇLÜ İŞ BİRLİĞİ

2.1. Bulgaristan'da Üçlü İş Birliği'nin Ortaya Çıkışı

Bulgaristan Modern Endüstri İlişkileri başlangıcı, totaliter egemenliğin ve ekonominin parçalanmaya başladığı zaman denk gelmektedir. Bu parçalanmaya eşlik eden çalkantılı ekonomik, siyasi ve sosyal süreçler memnuniyetsizliğine neden olan sorunları çözmek için o dönemde hükümet ile en etkili işçi ve işveren örgütleri arasında ilk gerçek etkileşim girişimleri görülmüştür (Morel, 2007, s. 55). İlk iş birliği deneyimi, 1990 yılında ortaya çıkan grevler sonucunda gerçekleştirilmiştir. Bu yılda Bulgaristan'da Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu'nun verilerine göre toplamda 1.370.725 katılımcıyla kayıtlı 3.461 işçi anlaşmazlığı kaydedilmiştir. Kayda geçen işçi anlaşmazlıklarının en fazla olduğu sektörler incelendiğinde; tarım ve gıda sektörü %13,5, metal, maden ve enerji sektörü %13,3, sağlık sektörü %12,8, ulaşım sektörü %10,5 olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2. Bulgaristan Üçlü İş Birliğinde Endüstri İlişkilerinin Yeri

Bulgaristan endüstri ilişkileri İş Kanunu'nun gerekliliklerine göre şekillenmektedir. Endüstri ilişkileri, dört düzey üzerinde işleyiş olarak birbirine bağımsız olan ancak hiyerarşik açıdan bağlılık gösteren bir sistemdir.

Ulusal düzeyde; çalışma, sosyal güvenlik ve yaşam standartları konusunda iş birliği ve istişareler gerçekleştirilmektedir. Bu seviyede tartışılan konular ulusal bir önem taşımaktadır.

Sektörel, şube veya belediye düzeyinde; çalışma, sosyal güvenlik ve yaşam standardı ile ilgili konular yalnızca ilgili düzeyde tartışılmaktadır. Endüstri ilişkilerinin gerçekleştiği düzeyler birbirine hiyerarşik olarak bağımlıdır. Bu her düzeyin bir üst seviyede gerçekleştirilen anlaşmalara ve kanunun gerekliliklerine uygun olduğu anlamına gelmektedir. Üçlü iş birliği, tarafların ulusal temsilcilerinden oluşan konseylerde gerçekleşmektedir.

Bulgaristan endüstri ilişkilerinin hiyerarşik olarak merkezileştirilmesinin sebepleri aşağıdaki gibidir:

- Ekonomik, çalışma, sosyal güvenlik ve sosyal alanlarda merkezi yönetimin varlığı,
- Modern endüstri ilişkilerinin hükümet ile en etkili işçi ve işveren örgütleri arasında ulusal düzeyde gerçekleşmesi,
- 1990'ların başında mevcut olan karmaşık ekonomik ve siyasi durumun giderilmesi için gereken önlem ve kısıtlamalar sonucu ulusal düzeyde sosyal iş birliğinin nesnel bir gereklilik haline gelmesi,
- Endüstri ilişkileri ile ilgili mevzuat eksikliği,
- İşçi örgütlerinin baskısı sonucu ulusal merkezi endüstri ilişkileri sistemi modelinin kurulmak istenmesi olarak sıralanabilmektedir.

Kurulmak istenen modelde, Bulgaristan'da halen sosyal istikrarı sürdürmek amacıyla endüstri ilişkilerinin taraflarının çıkarlarını karşılamaktadır.

2.2.1. Ulusal Merkezi Düzey

Ulusal merkezi düzey, Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi'nin mekanizmaları aracılığıyla çalışma, sosyal güvenlik ve yaşam standartları konusunda danışma ve iş birliği için bir organ görevi görmektedir. Ulusal temsilciler; hükümet temsilcileri, işçi ve işveren örgütlerinin temsilcilerinden oluşmaktadır. Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi, Üçlü İş Birliği Konseylerinin organizasyon ve işleyişine ilişkin usul ve kurallara uygun olarak çalışmaktadır. Daimi üyeler çalışmalara aşağıdaki şekilde katılmaktadır (Apostolov, 2018, s. 88):

- İşçi Temsilcileri Örgütü'nden daimi iki üye,
- İşveren Temsilcileri Örgütü'nden daimi iki üye,
- Hükümetten daimi iki temsilci.

İş Kanunu'na Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi toplantılarına başbakan yardımcısının başkanlık etme şartı konulmuştur (Mrichkov, 2005, s. 15). Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi, işçi ve işveren temsilcileri arasından

dönüşümlü olarak bir başkan yardımcısı seçmektedir. Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi; sağlık, güvenlik, mesleki sınıflandırma, işsizlik, istihdam, sosyal güvenlik, gelir ve yaşam standartları, sosyal sağlık sigortası gibi çalışma ilişkilerine ilişkin konuları düzenlemekte, tartışmakta ve görüş bildirmektedir. Ayrıca, Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi mali politika, uluslararası mali kurumlarla ilişkiler, yönetim politikaları ve bunun gibi önemli konuları da tartışmaktadır. Konsey bu tartışmalara, tartışılan konunun ayrıntılarına bağlı olarak departman ve kurum başkanlarını da görüşmelere davet edebilmektedir. Konsey kararları, mevcut daimi üyelerin ortak rızası ile, daimi üyeler yokken de yerine geçecek temsilciler tarafından alınmaktadır. Olağan toplantılar, her üç tarafın da temsilcileri dahil olmak üzere daimi üyelerin en az üçte ikisinin katılımı ile gerçekleştirilmektedir.

Ulusal Üçlü İş birliği Konseyi tarafından kabul edilen kararlar için başkan ve mevcut tüm üyeler tarafından imzalanacak bir protokol hazırlanmakta ve tüm üyeleri bir nüshası gönderilmektedir. Toplantıya sunulan tüm transkript ve materyaller ile konseyin toplantı tutanaklarına eklenmektedir. Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi teknik ve idari olarak, Bakanlar Konseyi'nin çalışanları olan ve faaliyetlerinin organizasyonunu sağlayan bir sekreter ve bir teknik sekreter içeren Ulusal Üçlü İş Birliği Sekreterliği tarafından yürütülmektedir.

Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi, anlaşmalara ulaşmak için kurulan bir organdır ve daimi beş komiteden oluşmaktadır. Bunlar:

- Çalışma Mevzuatı Komitesi,
- Gelir ve Yaşam Standartları Komitesi,
- Sigorta İlişkileri Komitesi,
- Bütçe Politikası Komitesi,
- Yeniden Yapılandırma ve Özelleştirmenin Sonuçları İle İlgili Komite.

Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi'nin daimi komitelerinde, Ulusal Temsilciler tarafından yetkilendirilen iki katılımcı bulunmaktadır. Her daimi komite, üyeleri arasından bir yıllık süre için dönüşümlü olarak bir başkan seçmektedir. Düzenli komite toplantıları, üç tarafın temsilcilerinin katılımı ile

gerçekleşmektedir. Karmaşık konular söz konusu olduğunda, iki veya daha fazla komite de ortak toplantılar yapabilmektedir. Daimi komite toplantılarında tutanaklar, katılan tüm üyeler tarafından imzalanmaktadır. Bu tutanaklar esas alınarak komite başkanı tarafından Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi Sekreterliği'ne gönderilmek üzere bir rapor hazırlanmaktadır.

Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi'nde tartışılan konular taraflarca kabul edilebilmekte ancak bir mutabakata varılamayabilmektedir. Belirli bir konuda anlaşmaya varıldığında taraflar buna uymayı ve uygulamak için ortak hareket etmeyi taahhüt etmektedir. Nitekim anlaşmaya varılamadığı durumda taraflardan her biri çıkarlarını yasalara uygun olarak korumak için hareket etme hakkını saklı tutmaktadır.

Bulgaristan'da çalışma ve sosyal güvenlik ilişkileri ile yaşam standartları konularında devlet, işçi ve işverenlerin ulusal temsilcileri arasında iş birliği ve dayanışma organları yasal olarak düzenlenmiştir. Bu organlar (Apostolov, 2018, s. 90-95):

- Ulusal Sosyal Güvenlik Enstitüsü Denetim Kurulu,
- Ulusal İstihdam Teşvik Konseyi,
- İşgücü Mesleki Yeterlilik Ulusal Danışma Konseyi,
- Sosyal Yardım Konseyi,
- Sosyal Yardım Fonu Yönetim Kurulu,
- Ulusal Çalışma Koşulları Konseyi,
- Çalışma Koşulları Fonu,
- Ulusal Sağlık Sigortası Fonu Temsilcilerinin Toplantısı,
- Ulusal Sağlık Sigortası Fonu Yönetim Kurulu,
- Ulusal Sağlık Sigortası Fonu Denetleme Kurulu,
- Engellilerin Rehabilitasyonu ve Sosyal Entegrasyonu Ulusal Konseyi,
- Rehabilitasyon ve Sosyal Entegrasyon Fonu Yönetim Kurulu,
- Ekonomik Büyüme Konseyi,
- Ekonomik Sosyal Konsey,
- Ulusal Uzlaştırma ve Tahkim Enstitüsü,

- Çalışanların Teminatlı Alacakları Fonu Denetim Kurulu,
- Bakanlar Kurulu Ulusal Kadın Erkek Eşitliği Konseyi.

2.2.2. Ulusal Sektörel Düzey ve Ulusal Şube Düzeyi

Ulusal sektörel düzey ve ulusal şube düzeyi, üçlü iş birliği konseyleri çerçevesinde yürütülmektedir. Devletin tarafları, ilgili bakanlık veya departman tarafından temsil edilirken işçi ve işveren örgütleri temsilcileri sektörel veya şube düzeyinde temsil edilmektedir. Bu düzeyler; ilgili bakanlık veya departmandan iki temsilci, işçi örgütlerinden iki temsilci ve işveren örgütlerinden iki temsilciden oluşmaktadır. Sektörel veya şube konseyi başkanı, işçi ve işveren örgütü temsilcileriyle görüşüldükten sonra ilgili bakan veya departman başkanı tarafından atanmaktadır. Sektörel veya şube düzeyindeki birliklerin faaliyet ve çalışmalarının koordinasyonu, ilgili bakanlık veya belediyeler tarafından atanan bir sekreter tarafından yürütülmektedir. Konsey başkanı; toplantı gündemi belirlemekte ve işçi ve işveren temsilcilerinin talebi üzerine toplanıp yeni bir gündem önerebilmektedir.

Düzenli toplantılar üç tarafın da temsilcileri dahil olmak üzere daimi üyelerin en az üçte ikisinin katılması halinde gerçekleşmektedir. Sektörel veya şube konseyinin kararları ortak alınmakta ve kabul edilen kararlar için konsey sekreteri herkes tarafından imzalanan bir protokol hazırlamaktadır. Protokolün bir nüshası ilgili bakana ve merkez departmana gönderilmektedir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun gereklilikleri ile bağlantılı olarak çalışma koşullarına ilişkin sektörel veya şube konseyleri kurulmuştur. Bu konseylere eşit sayıda temsilci katılmaktadır. İlgili sektör veya şube konseyleri sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının sağlanması için işletme faaliyetlerinin durumunu analiz etmekte ve daha iyi çalışma koşullarının sağlanması noktasında eğitim ve yöntemler düzenlemektedir.

2.2.3. Belediye Düzeyi

Üçlü iş birliği için belediye konseyleri çalışma ve sigorta ilişkileri, yaşam standardı ile doğrudan ilgili olan sorunlar hakkında ilgili belediyeye özgü dayanışma organlarıdır (Dimitrov P. , 2021, s. 10). İdari ve teknik hizmetler

ilgili belediye tarafından atanan bir sekterle sağlanmaktadır. Konsey başkanı, istişarelerin ardından üyeler arasından ilgili belediye başkanı tarafından atanmaktadır. Konsey başkanı, toplantı gündemin, belirlemekte ve toplantıya başkanlık etmektedir. Düzenli toplantılar, üç tarafın temsilcileri de dahil olmak üzere daimi üyelerin en az üçte ikisinin katılımıyla gerçekleşmektedir. Belediye konsey kararı katılımcıların ortak kararları ile belirlenmektedir. Sekreter toplantıda ifade edilen görüşlerin bulunduğu herkes tarafından imzalanan bir protokol hazırlamakta ve bir nüshasını belediye başkanıyla birlikte tüm üyelere de göndermektedir.

Belediye konseyleri, ulusal üçlü iş birliği konseylerine bağlı değildir. Bu konseyler iş birliği ve istişarelerin konusu olacak hakları, prosedürleri, çalışmaların organizasyonunu ve buna benzer konuları bağımsız olarak belirlemektedirler. Bir belediye üçlü iş birliği anlaşması imzalanırken, katılımcıların her biri anlaşmanın uygulamalarına bağlı kalmakta ve sahip oldukları yetkiler uyarınca gerekli olan tedbirleri almaktadır. Anlaşmaya varılamadığında farklılık protokolü düzenlenmekte ve tarafların her biri kanunun gereklilikleri göz önünde bulundurularak kendi menfaatlerine uygun hareket etme hakkına sahip olmaktadır. Belediye düzeyinde istihdamın teşvik edilmesi için yasaya uygun olarak kurulmuş komisyonlar bulunmaktadır:

- Daimi ve Geçici İstihdam Komisyonları
- İş Birliği Komisyonları
- Çalışma Koşullarına İlişkin Bölgesel Komisyonlar

2.3. Bulgaristan Endüstri İlişkileri Sisteminde Devlet

Endüstri ilişkileri sisteminde devlet, Ulusal Meclis'in yürütme ve yargı sistemleri aracılığıyla katılım sağlamaktadır. Bulgaristan Cumhuriyeti Ulusal Meclisi, devletin Yüksek Temsilcisi ve tek yasama organıdır (Apostolov, 2018, s. 98). Bu yasama organı, endüstri ilişkileri alanında işgücü ile doğrudan ilgili yasaların kabulü, değiştirilmesi, eklenmesi ve yürürlükten kaldırılması, sosyal güvenlik ilişkileri ve yaşam standartlarıyla ilgili konuları ele almaktadır. Böylelikle yasama faaliyeti ile millet meclisi bireysel ve toplu iş ilişkilerinin hukuki temellerini düzenlemekte, çalışma alanındaki temel

anayasal hakları güvence altına almakta ve asgari çalışma standartlarını belirleyerek koruma sağlamaktadır. Bununla birlikte bireysel ve toplu iş ilişkilerini ve iş anlaşmazlıklarını da düzenlemektedir.

Bulgaristan Ulusal Meclisi tarafından endüstri ilişkileri ile ilgili yasalar aşağıdaki şekildedir:

- Bulgaristan Cumhuriyeti Anayasası
- İş Kanunu
- Sosyal Güvenlik Kanunu
- Sağlık Sigortası Kanunu
- Toplu İş Uyuşmazlıklarının Çözümüne İlişkin Kanun
- İşsizliğin Önlenmesi ve İstihdam Teşvik Kanunu
- İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
- Ekonomik ve Sosyal Konsey Kanunu
- Sosyal Yardım Kanunu
- Engellilerin Rehabilitasyonu, Sosyal Entegrasyonu ve Korunması Kanunu
- Ayrımcılığa Karşı Koruma Kanunu
- İşçilerin Alacaklarının Teminat Altına Alınması Kanunu

Ulusal Meclis, devlet bütçesini kabul etmekte, vergileri ve tutarlarını belirlemekte ve böylece bireysel çalışma ilişkilerini, toplu iş ilişkilerini ve çalışanların sosyal güvenliğini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir. Ulusal Meclis, Bulgaristan Cumhuriyeti Anayasası'nda öngörülen uluslararası anlaşmaları onaylamakta ve kınamaktadır. Endüstri ilişkileri ile ilgili onaylanmış uluslararası anlaşmalar aşağıdaki gibidir (Apostolov, 2018, s. 99):

- Avrupa Sosyal Şartı (01.08.2000)
- İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme (07.09.1992)
- Ulusal Azınlıkların Korunmasına Dair Çerçeve Sözleşme (01.09.1999)

- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (1966)
- Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi (1966)
- 111 No'lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (02.05.1997)
- 100 No'lu Eşit  cret Sözleşmesi
- 87 No'lu Sendika  zg rl ğ  ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi (02.05.1997)
- 98 No'lu örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi (02.05.1997)
- 11 No'lu örgütlenme  zg rl ğ  (Tarım) Sözleşmesi (1924)
- 144 No'lu   l  Danışma Sözleşmesi (22.06.1999)

Bulgaristan, 6 Aralık 1920'den beri Uluslararası  alışma  rg t 'nün (ILO) bir üyesidir. 2010 yılına kadar 84 ILO sözleşmesi kabul etmiştir. Bulgaristan Cumhuriyeti Anayasası'na göre; ILO'nun düzenlenmiş ve y r rl ğ e girmiş sözleşmeleri ülkenin için hukukunun bir parçasıdır ve çelişkiye düştüklerinde i  mevzuata göre  nceliğ e sahiptir. Yargı sistemi, mahkemeler ve iş tahkimi yoluyla bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarına ayrıca grevlerin yasalılığına karar verme yetkisini bulundurmaktadır. Bulgaristan'da endüstriyel ilişkileri zorlaştıran uzmanlaşmış iş mahkemeleri bulunmaktadır. İş tahkimi ile ilgili olarak, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin mevzuat olmasına karşılık pratikte uygulanması birçok faktör nedeniyle oldukça sınırlandırılmıştır. Bunun sebebi olarak; toplu iş uyuşmazlığı kavramının yasal bir tanımının oluşturulamaması, çıkar uyuşmazlıklarıyla haklar konusundaki uyuşmazlıklar arasında net bir ayrımın yapılamamış olması, arabuluculuk ve uzlaştırma prosedürleri arasında bir ayrım oluşturulamaması örnek olarak verilebilmektedir.

Hükümet, endüstriyel ilişkiler sisteminde kolektif yürütme gücüne sahip bir taraftır. Hükümet, endüstri ilişkileri alanında bireysel ve toplu iş ilişkileri tüzüğünü uygulamakta ve ayrıca çalışma alanındaki temel hakların korunmasını sağlamaktadır. Hükümet aynı zamanda, çalışma, sosyal güvenlik ve yaşam standartları ile ilgili konuların düzenlenmesi noktasında işçi ve işveren temsilci kuruluşlarına danışmaktadır. Bununla birlikte İş

Kanunu'nun işçi ve işveren örgütlerinin temsilci seçme kriterlerini belirlemektedir. Bakanlar Kurulu 4 yılda bir karar çıkararak işçi ve işveren örgütlerinin temsilci olarak tanınması için bir prosedür oluşturmaktadır. Bir işçi ve işveren örgütünün temsilci olarak tanınmaması Yüksek İdare Mahkemesi'ne temyiz edilebilmektedir. Hükümet, endüstri ilişkileri sisteminde diğer aktörlerle eşit haklara sahiptir.

2.4. Bulgaristan Endüstri İlişkileri Sisteminde İşçi Sendikaları

İşçi örgütleri endüstri ilişkilerinin üç tarafından biridir. Bulgaristan Cumhuriyeti Anayasası, temel anayasal haklardan biri olan işçilerin çalışma ve sosyal güvenlik alanındaki çıkarlarının korunması için sendika ve sendikaların örgütlenme hakkını düzenlemektedir.

İş Kanunu, işçilerin anayasal olarak izin almaksızın kendi seçtikleri sendikada bağımsız olarak örgütlenmelerine imkan tanımaktadır. İşçiler, gönüllü olarak sendikalara üye olabilmekte ve aynı zamanda üyelikten çıkabilmektedir. Çalışma mevzuatı sendikalara aşağıdaki gibi işlevler tanımaktadır (Vladimirova, 1998, s. 147-155):

- Devlet önünde çalışanların çıkarlarını temsil etmek ve korumak,
- İşçilerin çıkarlarını işveren önünde temsil etmek ve korumak.

Bu temsil ve korumaların odak noktası çalışma ve sosyal güvenlik ilişkileri, müzakerelere katılım, üçlü iş birliğine katılım, grev organize etmek ve yasalara uygun olan diğer eylemler olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşçi örgütleri için üç ayrı sınıflandırma yapılmaktadır. İlk sınıflandırma olan bağımsız örgütler; kendi yönetimleri, çalışma kuralları ve tüzükleri bulunan örgütlerdir. Bu örgütler, organlarını ve temsilcilerini özgürce seçebilmektedirler. İkinci sınıflandırma olan gönüllü örgütler; her çalışanın bağımsız olarak bir işçi örgütüne üye olmasına imkan tanımakta ve buna bağlı olarak örgütün tüzüğüne uyma ve üyelik ücreti ödeme koşulu bulunmaktadır. Üçüncü ve son örgüt sınıflandırması olan özerk örgütler ise; kendi işlevlerini belirlerken bunları yasa ve tüzüklere uygun şekilde gerçekleştirmektedirler.

İş Kanunu işçi örgütlerine aşağıdaki yetkileri vermiştir:

- Merkez yönetimin, bakanlıkların, ilgili departmanların, işletmelerin ve yerel yönetimlerin çalışma ve sosyal güvenlik ilişkilerine ilişkin tartışmalara katılma hakkı,
- Sendikalar ve şubeleri çalışanların talebi üzerine kendilerini mahkeme önünde vekil olarak temsil etme hakkı,
- Sendikalar, çalışma ilişkileri ile ilgili tüm iç düzenlemelerin ve yönetmeliklerin taslaklarının hazırlanmasına katılma hakkı.

Ulusal düzeyde iş birliği ve istişareler işçi temsilci örgütleri tarafından yürütülmektedir. Bir işçi örgütünün temsilci kuruluş statüsü olma kriterleri aşağıda belirtildiği gibidir (Apostolov, 2018, s. 104):

- Geniş bir kamuoyu temsiline sahip olmak için üyelik masasının olmasıdır. İş Kanunu, işçi temsilci örgütlerinin en az 50.000 üyeye sahip olmasını öngörmektedir.
- Ulusal İstatistik Kurumu tarafından onaylanan ekonomik faaliyet sınıflandırmasının ikinci karakterine kadar bir kodla tanımlanan faaliyetlerin dörtte birinde kapsama sahip olmak ve kapsanan ekonomik faaliyetlerin her biri için üyelik koşulu bulunmaktadır. Bu ekonomik faaliyetler için en az 5 üyeye sahip 50 kuruluş gerekmektedir.
- Bölgesel kapsamda, Bulgaristan belediyelerinin dörtte birinden fazlasında yerel yetkilere sahip olmak gerekmektedir.
- İşçi örgütlerinin, hükümet ve işverenleri temsil eden örgütlerle iş birliği yapabilmeleri için Ulusal Yönetim organının bulunması gerekmektedir.
- İş Kanunu'na göre, temsiliyetin tanınması için talebin sunulmasından önce en az 3 yıl tüzel kişiliğe sahip olunması gerekmektedir.

İş Kanunu, işçi örgütlerinin temsil edilebilirliğini belirlemek için bir prosedür tanımlamıştır. Ulusal düzeyde temsilci örgüt olabilmeleri için Bakanlar Kurulu başvurularını gerekmektedir. Bakanlar Kurulu her 4 yılda bir işçi örgütlerinin temsilci olarak tanınması için bir prosedürü yürütmektedir. İşçi örgütlerinin temsiliyet kriterlerinin mevcudiyetini

belirleme prosedürünü başlatmak için, Ulusal Üçlü İş Birliği Başkanı, temsil gücünün tanınması için usulün başlangıcını sürenin bitiminden 6 ay önce resmi gazetede ilan etmektedir. Temsil kalitesi elde etmek isteyen herhangi bir örgüt, Ulusal Üçlü İş Birliği Başkanının Bakanlar kuruluna duyurulmasından 4 ay sonra temsil edilebilirlik kriterlerini karşıladığını kanıtlamak için aşağıdaki belgeleri sunmaktadır (Apostolov, 2018, s. 105):

- Temsil gücünün tanınması talebinin sunulmasından en az 3 yıl önce kar amacı gütmeyen kuruluşların yazılması için oluşturulan prosedüre göre, ilgili kuruluşun kayıtlı olduğunu görebilmesi için kayıtlı mevcut statünün mahkemece verilen kararı,
- Mahkeme siciline kayıtlı örgütün temsil ettiği işçilerin çıkarlarını, çalışma ve sosyal güvenlik ilişkileri ve yaşam standardı ile ilgili konularda koruduğu açıkça belirttiği örgüt tüzüğü,
- Gerekli sayıyı ispatlayabileceği belgeler; çalışan işçilerin ilgili kuruluşların doldurduğu ve işverenleri tarafından imzalanan protokol,
- Ulusal otorite tarafından onaylanan üyelik verileriyle birlikte ekonomik faaliyetlere göre kuruluşların listesi,
- Belediyeler tarafından adresleriyle birlikte işçi örgütlerinin yerel organlarının bir listesi ve onları temsil eden örgütlerin Ulusal Yönetim Kurulu tarafından onaylanmış verileri,
- Ulusal Yönetim organı üyelerinin listesi.

Bakanlar Kuruluna İş Kanunu hükümlerine göre sunulan belgeler burada yer alan verilerin analizi ve değerlendirilmesi için Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanı'na sunulmaktadır.

2.4.1. Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu

Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu, Bulgar sendikalarının ortak temsilcisidir. Bu konfederasyon, 12 Şubat 1990'da yapılan 11. Bulgar Profesyonel Birliği'nin Olağanüstü Kongresi'nde kurulmuştur. Bu kongre aynı zamanda Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu'nun katıldığı ilk kongredir. Konfederasyonun ilk başkanı Prof. Krastyo Petkov

seçilmiştir (Ctoycheva & Milcheva, 2008, s. 118). 1997 yılında ise başkanlık görevini Prof. Dr. Zhelyazko Hristov üstlenmiş ve 2010 yılına kadar başkanlığını sürdürmüştür. 12 Ekim 2010 tarihinde başkan yardımcısı Plamen Dimitrov, Prof. Dr. Zhelyazko Hristov'un ölümünden sonra başkan vekili olarak atanmıştır. Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu'nun 7. Kongresi, 2-3 Mayıs 2012 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Bu kongre sonucunda Plamen Dimitrov konfederasyon başkanı olarak seçilmiştir. Böylece, 275.762 üye sayısı ile en büyük sivil toplum örgütünün başkanlığı görevini devralmıştır (KNSB, 2022).

Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu, bazı sendika ve birliklerle bağlantılı 35 tane federasyonu birleştirmektedir. Bu konfederasyonun faaliyetleri iş birlikçileri tarafından da desteklenmektedir. Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu demokratik bir yapıya sahip herhangi bir kamu kuruluşu gibi konfederasyonun da kendi kolektif yönetim fonksiyonları bulunmaktadır.

Konfederasyon, eylemleriyle modern endüstri ilişkileri ve sosyal ortaklık sisteminin oluşturulmasında bir itici güç haline gelmiş ve Bulgaristan çalışma ve sosyal mevzuatın Avrupalılaşmasına önemli katkılar sağlamıştır. Bakanlar Kurulu'nun 11 Ağustos 2016 tarihli 667 Nolu kararının resmi gazetede 16 Ağustos 2016'da yayınlanmasıyla Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu 4 yıllık süre ile ulusal düzeyde işçi temsilci örgütü olarak tanınmıştır.

2.4.2. İşçi Konfederasyonu “Podkrepa”

1988-89 yılları arasında bağımsız bir örgütün kurulması hem ülkedeki hem de sözde sosyalizmdeki siyasi ve ekonomik durumla yakından bağlantılı doğal bir süreç olmaktadır. Bununla beraber muhalifler, çoğunlukla entelektüeller, büyük riskler alarak insan haklarını savunmadaki sivil konumlarını açıkça belirtmişlerdir. 8 Şubat 1989'da Dr. Konstantin Trenchev ve entelektüel arkadaşlarının fikri üzerine Podkrepa kurulmuştur. Podkrepa'ya başkan olarak Dr. Konstantin Trenchev seçilmiştir. Podkrepa'nın ilk faaliyeti komünist rejim altında bir yaşam mücadelesi başlatmak olmuştur. Bunun sonucunda devlet tarafından baskılar başlamıştır.

Podkrepa, Bulgaristan'daki ilk sendika organizasyonudur ve Uluslararası Serbest Sendikalar Konfederasyonu'na katılan ilk sendika örgütüdür. Aynı zamanda Podkrepa'nın başkanı Dr. Konstantin Trenchev, 1992-1996 tarihleri arasında Uluslararası Serbest Sendikalar Konfederasyonu'nun da başkanlığını yürütmüştür (Podkrepa, 2021).

3 Kasım 1989 tarihinde "Ekoglastnost" tarafından Sofya'da organize edilen 42. Gösteri düzenlenmiştir. Gösteriye organizasyonun adının yazılı olduğu bir afişi ilk kez düzenleyen Podkrepa üyeleri de katılmıştır. Aralık 1989'da Ulusal Yuvarlak Masa'nın toplanmasının bir sonucu olarak düzenlenen kitlesel yürüyüş ve gösteriler desteklenmiştir. 10 Kasım 1989 sonrasındaki süreçte Podkrepa, birkaç miting, protesto ve grev başlatmış ve birçoğu çıkarları doğrultusunda sonuçlanmıştır.

Podkrepa, iki büyük grev başlatmıştır. Bunlardan birincisi, 1990 yılında Andrei Lukanov hükümetine karşı olmuştur. İkincisi ise, 1997 yılında J. Videnov hükümetine karşı gerçekleştirilmiştir. Her iki ulusal grev de Bulgaristan'daki halkın artan enflasyon ve işsizlik nedeniyle epey zor olan sosyal durumdan kurulmalarını hedeflemiştir. Grevler sonucunda, sürecin sakinleşmesi için Lukanov ve Videnov'un hükümetleri indirilmiştir.

Podkrepa, Ocak 1994'ten itibaren Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'nda gözlemci statüsüne sahip bir kuruluş olmuş ve Aralık 1995 tarihinden itibaren de Büyük Avrupa Sendika Ailesi'nin tam bir üyesi olarak kabul edilmiştir.

2.5.Bulgaristan Endüstri İlişkileri Sisteminde İşveren Sendikaları

İşveren örgütleri, endüstri ilişkilerinin bir tarafıdır. İşveren örgütlerinin temel amacı kendi ticari çıkarlarını korumaktır. Ekonomik çıkarların korunmasının nasıl gerçekleşeceği İş Kanunu'nda belirtilmiştir:

- Üçlü iş birliği sistemine katılarak,
- Toplu pazarlığa katılarak,
- Yasaların izin verdiği diğer eylemler yoluyla.

İşveren örgütleri de işçi örgütleri gibi üç özelliğe sahiptir:

- Gönüllü kuruluşlar; bir işveren örgütünün bir üyesi için her aday bağımsız olarak üye olup olmayacağına karar verir. Bunun bir koşulu vardır o da örgütün tüzüğüne uymak ve belirtilen üyelik ücretini ödemektir.
- Bağımsız kuruluşlar; kendi tüzüklerini, usul ve kurallarını geliştirir ve benimser. Kendi organlarını ve temsilcilerini özgürce seçer, kendi yönetimlerini düzenler ve faaliyetleri için programlar oluşturur.
- Özerk kuruluşlar; kendi işlevlerini belirler ve bunları tüzüklerine ve yasalarına uygun olarak gerçekleştirirler.

İş Kanunu, işveren örgütlerine bazı yetkiler vermiştir. Bunlar; merkezi yönetimler, işletmelerin, yerel yönetimdeki çalışanların iş ve sigorta ilişkilerinin tartışılmasına katılma hakkını tanımakta ayrıca işveren örgütleri ve şubeleri üyelerinin talebi üzerine kendilerini mahkeme nezdinde vekil olarak temsil etme hakkına sahiptir.

Ulusal düzeyde iş birliği ve istişareler işverenleri temsil eden kuruluşlar tarafından yürütülmektedir. Bir işveren örgütünün temsilci bir kuruluş statüsü alabilmesi için bazı kriterler bulunmaktadır. Bu kriterler (Apostolov, 2018, s. 110):

- İşveren örgütünün tüm üyelerinde en az 50.000 çalışanı olan 1.500 üyeye sahip olmak veya 100.000 çalışanı olmak,
- Çalışanların bir iş sözleşmesi kapsamında istihdam edilmesi,
- İktisadi faaliyetler sınıflandırmasının ikinci karakterine kadar bir kanunla tanımlanan faaliyetlerin dörtte birinden fazlasında her bir ekonomik faaliyette ve bir iş sözleşmesi kapsamında sigortalıların en az %5'i olmak üzere işveren örgütlerinin bulunması veya her ekonomik faaliyette en az 10 üyenin bulunması,
- Yerel yönetimler ülkenin belediyelerinin dörtte birinden fazlasında ve ulusal bir yönetim organında olmalı,
- Kar amacı gütmeyen derneklerin tescili için oluşturulan usule uygun olarak tescil sonrası tüzel kişilik statüsüne sahip olmak ve

temsil gücünün tanınması için başvurunun sunulmasında en az 3 yıl önce tüzel kişiliğe sahip olmak,

- Bir işveren iki veya daha fazla ulusal işveren örgütü üyesi olduğunda temsiliyet kriterini kendi belirleyerek ulusal, bölgesel ve şube düzeyinde bir örgüte yetki verebilmektedir.

İş Kanunu, işveren örgütlerinin temsil edilebilirliğini belirleme prosedürü tanımlamış ve ulusal düzeyde temsilci olarak tanınmaları için Bakanlar Kurulu'na başvurmalarına imkan tanımıştır. Bakanlar Kurulu her 4 yılda bir işveren örgütlerinin ulusal düzeyde temsilci olarak tanınması için bir prosedür yürütmektedir. Ulusal Üçlü İş Birliği Konseyi başkanı, işveren örgütlerinin temsil edilebilirlik kriterinin varlığını belirleme prosedürünü başlatmak ve temsil gücünün tanımlamak için resmi gazeteye ilan vermektedir. Konsey başkanı, kriterlerin karşılandığı onaylanan belgeleri gazetede yayınından 4 ay sonra Bakanlar Kurulu'na teslim etmek zorundadır.

Bakanlar Kurulu'na İş Kanunu hükümlerine göre sunulan belgeler burada yer alan verilerin incelenmesi ve değerlendirilmesi için Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'na sunulmaktadır. Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, temsil kriterlerini belirleme prosedürüne katılan kuruluşların temsilcilerinin katılma hakkına sahip olduğu bir komisyon atamaktadır. İncelemelerin sonucuna göre, Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanı tüm belgelerin alınmasından itibaren 2 ay içinde Bakanlar Kurulu'na taslak karar içeren bir rapor sunmaktadır. Raporun bir nüshası temsil edilebilirlik kriterlerinin oluşturulduğu kuruma da verilmektedir. Bakanlar Kurulu, belgelerin alındığı tarihten itibaren 2 ay içinde karar vermekte, ek delil sunmayı gerektirdiğinde ek süre de tanıyabilmektedir. İlgili işveren örgütünün ulusal temsilcisi nedenleriyle birlikte kabulünden itibaren 7 gün içinde ilgili kuruma bildirmektedir. İlgili kuruluşun reddine Yüksek Mahkemesi'ne itirazda bulunulabilmektedir. Bir örgütün ulusal düzeyde temsil edilebilirliğinin tanınmasının ardından bu otomatik olarak tüm bölümlerin ulusal olarak temsilcisi olduğunu tanınmasını sağlamaktadır. İş Kanunu'nun 34. ve 35. Maddeleri uyarınca işçi örgütlerinin ve işverenlerin temsili kriterlerinin mevcudiyetini belirleme prosedürünü 2016 yılında

Bakanlar Kurulu, talepler doğrultusunda prosedürün doğrulanmasının ardından temsilci yetkisini vermiştir (Apostolov, 2018, s. 112).

2.5.1. Bulgaristan Ticaret ve Sanayi Odası

1895 yılında bağımsız sivil toplum kuruluşu olarak üyelerinin ekonomik çıkarlarının desteklenmesi, geliştirilmesi, temsil edilmesi ve korunması için kurulmuştur. İthalat ve ihracat için belgeler düzenleyen, üretimi ve ticareti teşvik eden geleneksel bir oda olarak işlev görmektedir. Bugünkü haliyle Bulgaristan Ticaret ve Sanayi Odası genel kurulunun oda tüzüğünü kabul ettiği 1990 yılından beri varlığı sürdürmektedir (BTPP, 2022).

Bulgaristan Ticaret ve Sanayi Odası üyelerin ekonomik çıkarlarını temsil etmek ve korumak, uluslararası ekonomik iş birliğinin gelişimine katkıda bulunmak, Bulgaristan Cumhuriyeti'nin Avrupa ve uluslararası entegrasyonunu sağlamak başlıca amaçları arasında yer almaktadır. Bulgaristan Ticaret ve Sanayi Odası ekonomik faaliyetlerin geliştirilmesine yönelik ulusal programlara katılarak veya bunlar hakkında görüş bildirerek endüstri ilişkilerine katılmaktadır.

Bulgaristan Ticaret ve Sanayi Odası yaklaşık 53.000 işveren ve 28 bölgesel Ticaret ve Sanayi Odası'na sahiptir. 14 Ocak 1999'da şube organizasyonları için bir konsey kurulmuştur. Bu konseyin faaliyetlerinin temel amacı, devlet kurumları ve iş dünyası arasındaki diyalogu desteklemektir. 97 tane üye şube kuruluşu bulunmaktadır. Bulgaristan'da 1989 yılında başlayan sosyo-ekonomik değişiklikler devlet mahkemeleri tarafından adaletin uygulanmasına bir alternatif olarak uyuşmazlıkların tahkim yoluyla çözülmesine genellikle izin verilen bir dizi yasal değişikliğin yapılmasına imkan tanımıştır.

17 Haziran 2009'da Bulgaristan Ticaret ve Sanayi Odası'nın başkanı olarak Tsvetan Simeonov olarak görev yapmaya başlamıştır. 11 Ağustos 2016 tarihli 664 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın resmi gazetede yayınlaması ile Bulgaristan Ticaret ve Sanayi Odası, 16 Ağustos 2016'da 4 yıllık bir süre için ulusal düzeyde temsilci kuruluş olarak kabul edilmiştir.

2.5.2. Bulgaristan İşverenler ve Sanayiciler Konfederasyonu

Bulgaristan İşverenler ve Sanayiciler Konfederasyonu, GSYİH'in dörtte üçünü oluşturmaktadır, 12.000'den fazla şirketi kolektif ve bireysel üyeleri bir araya getirmekte, 900.000'den fazla kişiyi istihdam etme ve Bulgaristan ihracatının dörtte üçünden fazlasını sağlamaktadır. Konfederasyonun misyonu; ülkedeki iş ortamını iyileştirmede etkili olmak, üyelerine iyi iş uygulamalarını paylaşma konusunda yardımcı olmak ve Bulgaristan ekonomisinin rekabet gücünü arttırmaktır (KRİB, 2022).

Konfederasyonun sosyal diyaloga aktif bir katılımcısı, ulusal, bölgesel ve Avrupa düzeyinde temsilcileri bulunmaktadır. Üçlü iş birliği alanında Ulusal Meclis'te yasa tasarıları hakkında görüş önermekte ve Üçlü İş Birliği Ulusal Konseyi'ne katılmaktadır. Bulgaristan İşverenler ve Sanayiciler Konfederasyonu, ülke çapında 130 bölge ofisi ile bölge ve şube yapıları kurmuş, tüm sektörlerde 131 şube kuruluşunu birleştirmiş, üyelerin çıkarlarını koordine eden 12 sektörel komiteye sahiptir. Avrupa fonları alanında işletmelerin katılım kapasitelerinin artırılması konusunda yardım rolü üstlenmektedir.

Bulgaristan İşverenler ve sanayiciler Konfederasyonu, Uluslararası Ticaret Odası'nın bir üyesidir. Bu konfederasyon, üyelik ücreti ile desteklenmekte ve kuruluşun üyeleri tarafından yönetilmektedir. Kuruluşun herhangi bir siyasi bağı bulunmamaktadır. Konfederasyonun çeşitli iş alanlarındaki ticari uyuşmazlıkların çözümünde modern araç olmayı hedefleyen bir tahkim mahkemesi vardır. Tahkim mahkemesinin kurulmasının temel amacı, taraflara öngörülebilir, yüksek kaliteli ve tarafsız adalet sunmaktır. Tahkim mahkemesinin özel bir odağı uluslararası tahkim kurumları nezdinde devlet adaletine ve pahalı işlemlere gerçek bir alternatif oluşturarak yabancı yatırımcıların Bulgar piyasasında faaliyet gösteren şirketlerin ihtiyaçlarını karşılamaktır.

Konfederasyonun yönetim kurulu en az 5 en çok 29 kişiden oluşmaktadır. Yönetim kurulu başkanı 2014'te Kiril Domushev seçilmiş ve 2017'de ikinci 2 yıllık dönem için tekrar göreve gelmiştir. 11 Ağustos 2016 tarihli 665 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın resmi gazetede yayınlaması ile Bulgaristan

İşverenler ve Sanayiciler Konfederasyonu, 16 Ağustos 2016'da 4 yıllık bir süre için ulusal düzeyde temsilci kuruluş olarak kabul edilmiştir.

2.5.3. Ekonomik Girişim Birliği

Bulgaristan Cumhuriyeti'ndeki küçük ve orta işletmelerin çıkarlarını koruyan ulusal olarak temsil eden bir işveren örgütüdür. İş dünyası girişimi için birlik, ülkedeki küçük ve orta işletmelerden girişimcilerin faaliyetlerini birleştirmek ve desteklemek için kar amacı gütmeyen bir dernek olarak 22 Aralık 1989'da kurulmuştur. Bu kuruluş, gelişimlerinin ilk aşamalarında kurulduktan hemen sonra desteğe en çok ihtiyaç duyan bu işletmeleri, karşılaştıkları büyük risk ve zorluklarla baş edebilmek için tasarlanmıştır (SSI, 2022).

Ekonomik Girişim Birliği, Bulgaristan'daki 20 yılı aşkın deneyime sahip ilk sivil toplum kuruluşu ve gönüllü özel girişimciler birliğidir. Sürekli değişen çalışma koşullarına rağmen işletmelerin çıkarlarını her zaman başarılı bir şekilde savunduğu iddia edilmektedir. Bölgesel bazda tüm ülkeyi kapsayan 64 örgüt bulunmaktadır. Üyeleri ülke ekonomisinin tüm dallarından 46 şube kuruluşundan oluşmaktadır. Avrupa Birliği programlarında ve ulusal girişimlerde gençlik girişimciliğinin geliştirilmesi için aktif olarak çalışan bir gençlik organizasyonuna da sahiptir.

Yönetim Kurulu en az 5 en fazla 13 kişiden oluşmaktadır. 6 Şubat 2016'da genel kurulda seçilen yönetim kurulu başkanı Dr. Miroslav Naydenov'dur. 11 Ağustos 2016 tarihli 668 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın resmi gazetede yayınlanması ile 4 yıllık bir süre için ulusal düzeyde işverenleri temsil eden bir kuruluş olarak kabul edilmiştir.

2.5.4. Bulgar Ticaret Odası

Bulgar Ticaret Odası 25 Nisan 1980'de kurulmuş bir sivil toplum örgütüdür. Ulusal ve uluslararası düzeyde sosyal diyalog sistemine aktif olarak katılmakta, düzenlemeleri ve idari uygulamaları değiştirmede Bulgar iş dünyasının çıkarlarını savunmaktadır. Bulgar ticaretlerinin ve işverenlerinin çıkarlarını Avrupa düzeyinde temsil ettiği "BusinessEurope"un tek Bulgar ticari kuruluşudur. Uluslararası İşverenler Örgütü, Uluslararası

Çalışma Örgütü, Avrupa Ekonomik ve Sosyal Komitesi, Güneydoğu Avrupa İşveren Örgütleri Formu'nun çalışmalarına aktif olarak katılmaktadır (BCK, 2022).

Bulgar Ticaret Odası, Karadeniz ve Hazar Girişimciler Konfederasyonu'nun kurucularındandır. Bu kuruluşun yapısı sektörel, sosyal diyaloga aktif katılımcılar olan ve Bulgaristan'da yürürlükteki toplu iş sözleşmelerine taraf olan 120'den fazla şube kuruluşunu içermektedir. Bulgar Ticaret Odası, uzman potansiyeli, ulusal olarak temsili bir işveren örgütü olması sayesinde ekonomi alanında Bulgaristan Borsası'nın kurulmasını sağlamıştır. 2000 yılından itibaren tahkim mahkemesi kurulmuştur.

Yönetim Kurulu, genel kurulları tarafından 5 yıllık süre için seçilen en az 15 üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu başkanı üyeler arasından seçilmektedir. Başkan, organizasyonu yurtiçinde ve yurtdışında yönetmekte ve temsil etmektedir. 15 Şubat 2011 tarihinde Sasho Donchev yönetim kurulu başkanı olarak seçilmiş ve sonrasında 5 Aralık 2018'de de yerine Radosvet Radev gelmiştir. 11 Ağustos 2016 tarihli 669 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın resmi gazetede yayınlaması ile Bulgar Ticaret Odası, 16 Ağustos 2016'da 4 yıllık bir süre için ulusal düzeyde temsilci kuruluş olarak kabul edilmiştir.

2.5.5. Bulgaristan Sanayi Sermayesi Derneği

Bulgaristan Sanayi Sermayesi Derneği, 1996 yılında kurulmuştur. Ülkede ekonomik faaliyetlerin dörtte üçünü temsil eden 80'den fazla şube odasına ve yaklaşık 500.000 kişiye istihdam sağlayan 10.000'den fazla şirkete sahiptir. Ülkedeki belediyelerin üçte ikisini kapsayan bir bölgesel odalar ağı bulunmaktadır (AİKB, 2022).

Bulgaristan Sanayi Sermayesi Derneği, ulusal ve Avrupa düzeyinde yürütme ve yasama önünde üyelerin çıkarlarını korumakta, ekonomi politikalarının gelişimi etkilemekte ve Bulgar işletmelerin rekabet gücünü arttırmak için sistematik olarak çalışmaktadır. Bu dernek tüm siyasi güçlerden eşit derecede uzaktır.

Dernek, Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi'ne (CEEP) üyedir. Avrupa Birliği içinde sosyal, ekonomik ve bölgesel bütünlüğün sağlanmasında önemli bir rol oynamakta, daha yüksek istihdam ve sosyal hizmetler açısından Avrupa'nın sürdürülebilir gelişimi için hayati önem taşımaktadır. Dernek, 2017 yılında hükümet ve sendikalarla olan diyaloglarında işveren örgütlerinin çabalarını koordine etmek için ciddi bir sorumluluk olarak değerlendirilen Bulgar İşveren Kuruluşları Birliği'nin (AABP) dönüşümlü başkanlığını dördüncü kez üstlenmiştir.

Yönetim Kurulu en az 3 en fazla 10 üyeden oluşmaktadır. Yönetim Kurulu başkanı Vasil Veleve seçilmiştir. Veleve, aynı zamanda Ekim 2015'te Uluslararası İşveren Kuruluşları Koordinasyon Konseyi Başkanı da seçilmiştir. 11 Ağustos 2016 tarihli 670 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'nın resmi gazetede yayınlaması ile Bulgaristan Sanayi Sermayesi Derneği, 16 Ağustos 2016'da 4 yıllık bir süre için ulusal düzeyde temsilci kuruluş olarak kabul edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGARİSTAN ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİNDE TOPLU PAZARLIK

3.1. Toplu Pazarlığın Özü ve Konusu

Ekonomik sistemde bir alt sistem olarak değerlendirilen endüstri ilişkileri sisteminin önemli bir unsuru olan toplu pazarlık, işletmenin gelirinin eşit ve adil olarak paylaştırılmasını sağlayan bir mekanizma olarak tanımlanmaktadır (Görmüş, 2020, s. 68). Toplu pazarlık, Toplu Pazarlık Sözleşmesi'nin merkezinde yer almaktadır. Toplu pazarlıklar ile işletmelerde istihdam ve çalışma ilişkileri şekillenmekte; çalışma koşulları, işgücü nitelikleri, ücretler, tatil ve izinler gibi konular ele alınmaktadır (Banova, Serbezova, & Hristov, 2001, s. 73). Bu konular işletmelerin rekabet gücünü oluşturmaları açısından önem taşımaktadır. Toplu pazarlık, işçi ve işveren için oldukça önemlidir. İşçi örgütleri ile işverenler veya onun yetkilendirdiği kişiler aracılığıyla toplu iş sözleşmesinin imzalanması bu konuların etkili sonuçlarına bağlı olmaktadır.

Toplu pazarlık bilgisi, ilgili tarafların müzakere sürecini etkileyebilecek çalışma ve sosyal güvenlik ilişkileriyle yaşam standartları konularının kapsamlı bir şekilde değerlendirme yapılmasının gerektirmektedir.

İşverenler ve işçi örgütleri arasındaki doğrudan etkileşim toplu pazarlık yolu ile gerçekleştirilmektedir. Toplu pazarlık, emeğin ve ilgili ilişkilerin, sosyal güvenlik ilişkilerinin ve yaşam standardı ile ilgili konuların temelinde etkileşimin yasal düzenlemesinin zorunlu bir unsuru olmaktadır.

İşçi ve işverenlerin ekonomik çıkarları, müzakere sürecinde her bir tarafın hedeflerine ulaşma derecesine bağlıdır. Bu sebeple müzakere sürecine hazırlık aşaması son derece önem taşımaktadır. Hazırlık aşamasında, taraflar niyetlerini ve hedeflerini açıkça tanımlamalı ve hedeflere ulaşma noktasında kullanılacak mekanizmaları ve araçları da belirtmelidirler.

İş Kanunu, işçi ve işveren örgütleri arasında yapılacak toplu pazarlığın seviyelerini tanımlamıştır. Bunlar; Belediye, Şube, Branş, İşletme

seviyesidir. Belediye, Şube ve Branş seviyesinde yapılan toplu iş görüşmelerinin konuları, bir yandan işçi temsilci örgütleri, diğer yandan işverenlerin temsilci örgütleri oluşturmaktadır. İşletme seviyesinde toplu pazarlığın tarafları, işçi ve işveren veya bunların temsilci örgütleridir. İş Kanunu, işletme seviyesinde birden fazla işçi örgütünün toplu pazarlık sürecine katılmasını ön görmektedir. Üstelik bu seviyede, işçi örgütlerinin ulusal temsilci örgüt olması gerekli değildir (Kirov, 2019, s. 81).

İş Kanunu, işveren ve işveren grubu örgütlerine toplu iş sözleşmesi imzalamak için temsilci işçi örgütleri ile müzakere etme yükümlülüğü getirmektedir. Toplu iş görüşmeleri sırasında işçi örgütlerinin önceki sözleşmeleri inceleyebilmesi için işveren, tarafların sektörel, örgütsel veya bölgesel koşullara bağlılığına uygun olup olmadığını değerlendirmek için yapılan toplu iş sözleşmeleri hakkında bilgi vermekle yükümlüdür. Ayrıca işveren, işletmenin ekonomik ve mali durumu hakkında ekibe işçi temsilcileri adına bilgi vermekle de yükümlüdür. Verilen bu bilgiler açık, anlaşılır ve toplu iş sözleşmenin konusu ile ilgili olmalıdır.

İşveren, içinde şirketin gizli veya sınıflandırılmış bilgilerini içeren verilerinin bulunması nedeniyle bilgi vermeyi reddedebilmekte veya toplu pazarlık yapan ekipten bilgilerin gizliliğini korumak için beyanlar imzalanmasını talep edebilmektedir. İş Kanunu, toplu iş sözleşmesinin yürütülmesinde mali ve ekonomik bilgi sağlanmasının işveren sorumluluğunda olduğunu ve aykırılık durumunda meydana gelecek zararlardan dolayı tazminat ödenmesini ön görmektedir.

Toplu iş görüşmelerinin başlaması ve yapılması için İş Kanunu'nda ön görülen yasal süre 30 gün, bilgi verilmesi için tanın süre davet tarihinden itibaren 15 gündür. Bu sürelerin aşılması durumunda işveren gecikmiş olarak kabul edilir (Apostolov, 2018, s. 129).

Toplu iş sözleşmesinin imzalanması için müzakerelerin başında işveren, işletmedeki sendikalardan gerçek üye sayısı hakkında bilgi vermesini isteyebilir. İşveren veya temsilcileri ve sendikalar tarafından çalışma koşullarının belirlenmesi, ücretler, istihdam koşulları ve istihdam ilişkisiyle ilgili konularda yürütülen tüm görüşmelerdir. İş Kanunu işletme, şube ve

branş seviyesinde yalnızca bir toplu iş sözleşmesi yapılabilmesini ön görmektedir.

İşletme düzeyinde toplu iş sözleşmesinin tarafları işveren ve sendikal örgütlerdir. Eğer sendikal örgüt bulunmuyorsa, toplu iş sözleşmesini imzalayacak bir taraf olmadığından toplu iş sözleşmesi yapılamamaktadır. Sendika, toplu iş sözleşmesinin taslağını hazırlamakta ve işverene sunmaktadır. Eğer işletmede birden fazla sendikal örgüt bulunuyorsa İş Kanunu hükümlerine göre ortak bir taslak hazırlanmaktadır. Sendikal örgütlerin ortak bir taslak hazırlayamamaları halinde her örgüt kendi taslağını genel bir toplantıda işçilere sunmakta ve yarısından fazla oy alan taslak kabul edilmektedir.

Toplu iş görüşmelerinde ele alınan konular üç ana gruba ayrılabilir. Bunlardan ilki toplu pazarlığın konusudur ve bunların hepsi kanun ve yönetmeliklerde düzenlenmemiştir. Burada İş Kanunu'nun asgari koruması dışında tarafların çıkarları doğrultusunda yine kanunun izin verdiği yasal düzenlemeler yapılmaktadır. Bu düzenlemeler;

- Belirli bir işletmenin asgari ücret tutarı,
- Ek ücretler,
- Çalışma saatlerinin süresi ve dağılımı,
- Temel ve ek ücretli yıllık izin miktarları,

Toplu pazarlığa konu olabilecek bir diğer grup; çalışma, sosyal güvenlik ve yaşam standartları konularını içermektedir. Toplu pazarlığa konu olmayacak konular, kanunun zorunlu emredici hükmüyle düzenlenen konuların dışında kalan konuların çözümü tarafların yetkisi dışında bulunmaktadır. Bunlar da iş sözleşmesinin feshi ve disiplin cezalarıdır.

Bir diğer ana grup ise toplu pazarlığın ilkeleridir. Müzakerelerde taraflara yol gösterici bir ilke olarak hizmet eden, içeriği önceden belirlenen, kanunun maddelerine uyulacağının garantisini veren hükümlerden oluşturmaktadır. Bu ilkeler; yasallık, eşitlik, doğruluk ilkesi ve çıkarlar dengesi, sorumlulukları belirleme ilkesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Yasallık ilkesi, tarafların kendi eylemlerinin hukuka uygunluğundan sorumlu olmalarını

sağlamaktadır. Eşitlik ilkesi, tarafların her birinin çıkarlarını korumaları için eşit araçlara sahip olmasıdır. Doğruluk ilkesi ve çıkar dengesi, tarafların karşılıklı ahlaki değerlerine ve çıkarlarına saygı duymasını gerektirmektedir. Sorumlulukları belirleme ilkesi ise, taraflardan her birinin taahhütte bulunma ve eylemleri için sorumluluk alma görevini belirlemektedir.

Üçüncü ve son grup olan toplu pazarlığın özellikleri ise aşağıdaki gibidir:

- Toplu pazarlıktaki kolektif yapı genel olarak endüstri ilişkilerindeki işçi dayanışması ve doğası gereği ortak çıkarları üzerine kurulmuştur.
- Toplu pazarlığın sözleşmeye dayalı başlaması tarafların çatışan çıkarlarının koordine edilmesini kolaylaştırmaktadır.
- Toplu pazarlığın kapsamı; çalışma saatleri, ücretler, tatiller ve izinler, sosyal haklar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarından oluşmaktadır.

3.2. Toplu Pazarlığın Yürütülmesine Hazırlık

Toplu pazarlığın yürütülebilmesi için yapılan hazırlık, toplu iş sözleşmesinin başarılı bir şekilde yapılabilmesi için önemli bir ön koşuldur. Tarafların katılımı, çalışma koşulları ve ücretler ile ilgili tüm faktörlerin tam bir değerlendirilmesini gerektirmektedir. Her bir taraf kendi beklenti ve hedeflerini önceden belirlemiş olmalıdır. Toplu pazarlığın hazırlanmasındaki ana hedefler;

- Tarafların niyetlerini tanımlamak ve belirlemek,
- Belirli bir görevi tamamlamak için strateji belirlemek,
- Tarafların görevlerini gerçekleştirmesi için gerekli faktörler hakkında karşılıklı olarak bilgilendirme yapması,

Toplu pazarlığa hazırlanmak için harcanması gereken zaman konusunda farklı görüşler bulunmaktadır. Deneyimlere göre, bu dönemin bireysel şirketler için farklılıkları barındırdığı görülmektedir. Toplu pazarlık için hazırlığın zamanlanması, işletmenin veya kuruluşun boyutu, süreçlerin karmaşıklığı, çalışma koşullarının çeşitliliği, çok işlevli birimlerin ve uzmanlaşmış departmanların mevcudiyeti gibi birçok faktöre bağlıdır.

Konuyla ilgili iki görüş öne çıkmaktadır. Bunlardan ilki; toplu sözleşmenin, imzalanmasından sonra başlamasıdır. Diğer ise; toplu sözleşmenin, bitiminden 5-6 ay öncesinde başlaması gerektiğidir. Bulgaristan'da toplu pazarlık alanındaki uygulamada en çok ikinci yöntemin kullanıldığı görülmektedir.

İş Kanunu, yeni bir toplu iş sözleşmesinin sonuçlandırılmasına yönelik müzakerelerin, mevcut toplu iş sözleşmesinin sona ermesinden en geç 3 ay önce başlayacağını ön görmektedir.

3.2.1. İşçi Örgütleri Tarafının Toplu Pazarlığa Hazırlığı

Toplu pazarlığa hazırlıkta işçi örgütlerinin iki aşaması bulunmaktadır. Bunlardan ilki olan ön hazırlık aşaması, birden fazla sendikal örgütün bulunması noktasında gerekli olmaktadır. İş Kanunu; bir şirket veya kuruluşun birden fazla işletme, şube ve sektörel düzeyde sendikası varsa ortak bir taslak hazırlayıp yalnızca bir toplu iş sözleşmesini yapabilmesini ön görmektedir. Sendika bu aşamada toplu iş sözleşmesinin taslağını hazırlayacak olan grubu belirlemekte ve üyelerinin onayına sunmaktadır. Eğer anlaşma sağlanamazsa, bu durumda genel toplantıda her sendika kendi taslağını hazırlayıp işçilerin onayına sunmaktadır.

İkinci aşamada, işçiler tarafından katılımcıların belirlenmesi, sendika veya sendikal kuruluşların önerisi üzerine genel kurulda yapılmakta, ekonomik bilgiye sahip kişilerin yanı sıra temel meslekleri temsil eden kişilerin de gruplar arasına alınması tavsiye edilmektedir. Bu aşamada, toplu iş sözleşmesi taslağının hazırlanmasına yönelik işletme, şube, sektörel ve belediye düzeyinde yapılmış olan tüm sözleşmeler incelenip, ekonomik durum ve kalkınma, iş gücü ve sosyal ilişkiler ile ilgili konular için gerekli analizler sağlanmaktadır. Tüm bunlara ek olarak, işçileri etkileyen çeşitli sorunlarını da sözleşmeye dahil etmek gerekmektedir.

Toplu iş görüşmesinin hazırlanmasındaki ikinci aşamada, toplu iş görüşmesinde karşılaşılabilecek tüm senaryolar geliştirilmektedir. Sendikalar tarafından bir temsilci atanmakta ve bu kişinin çalışma koşulları ve ücretler

konusunda yetkin bir kişi olması gerekmektedir. Toplu pazarlığın başarılı bir şekilde yürütülebilmesi için uygun ortam hazırlanmaktadır.

3.2.2. İşveren Tarafının Toplu Pazarlığa Hazırlığı

İşveren tarafından toplu pazarlığa hazırlık birkaç aşamayı içermektedir. Bu aşamalar toplu pazarlığın yürütölmesini sağlayacak ekibin oluşturulmasıyla başlayıp, geçmişte yapılan sözleşmelerin detaylı analizlerinin yapılması ile devam etmektedir. Bu analizler sonucunda birçok senaryoyu içinde barındıran esnek bir taslak hazırlanmaktadır. Son olarak ta işveren tüm süreci yönetebilecek bir temsilci atamaktadır.

3.3. Toplu Pazarlık Süreci

Toplu sözleşme, birbiri ile ilişkili haklar sistemidir. Toplu sözleşmenin konusunu çalışma, sosyal güvenlik ve yaşam standartları oluşturmaktadır. 1951 tarihli ILO'nun 91. Tavsiye Kararı'na göre, emek ve istihdam şartlarına ilişkin yazılı bir sözleşmedir. Toplu iş sözleşmesi, sahadaki zorunlulukları düzenleyen kanunların ve yönetmeliklerin emredici hükümlerine uygun yapılmalıdır. Toplu iş sözleşmesinin konusu, İş Kanunu'nda kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır. İşçilerin iş ve sigorta ilişkileri ile ilgili kanunun emredici hükümleri ile düzenlenmeyen konuları da düzenlemektedir. Mevcut iş mevzuatında toplu iş sözleşmesinin yapısı ve içeriğine ilişkin normatif düzenleme bulunmamaktadır. Bu sözleşme tarafların seçim özgürlüğüne imkan tanımaktadır.

Genellikle toplu iş sözleşmesinin kapsamı üç temel konuyu içermektedir (Ctoycheva & Milcheva, 2008, s. 40). Bunlar; istihdam, ücret ve çalışma koşullarıdır. İşletme düzeyinde bir toplu iş sözleşmesinde aşağıdaki konular yer almaktadır:

- Genel hükümler,
- İstihdam kalifikasyonu ve yeniden eğitim,
- Ücretlendirme ve yardımlar,
- Çalışma saatleri, molalar ve tatiller,
- Sağlıklı ve güvenli çalışama koşulları,

- Sosyal güvenlik ve sigorta,
- Sosyal hizmetler ve ev hizmetleri,
- İşçilerin işletme yönetimine katılımı,
- Tarafların ekonomik faaliyetler sonucu yaşadığı karşılıklı etkileşim,
- Sendikal faaliyet koşulları,
- Yasaların verdiği diğer anlaşmalar,
- Ek ve son hükümler.

İşçilerin örgütlenme oranının yaklaşık %20 olduğu Bulgaristan’da toplu sözleşmelerin kapsama oranı %30 civarındadır. Ülkede hem işyeri hem de işkolu düzeyinde toplu sözleşmeler yapılabilmektedir. Özellikle son yıllarda işyeri toplu iş sözleşmelerinde artış yaşanmıştır. Bununla birlikte teşmil, ülkede neredeyse hiç uygulanmamaktadır. 2012 yılında yapılan yasal değişikliğe kadar Bakanlığın teşmil kararı verebilmesi için, işkolu toplu iş sözleşmesinin o işkolundaki tüm işçi ve işveren örgütlerince imzalanmış olması ve her iki tarafın da teşmil talebinde bulunmuş olması gerekmektedir. 2012 yılında yapılan değişiklikle temsil gücü kriteri kolaylaştırılmış ve işkolu toplu iş sözleşmesi yapabilmesi için işçi sendikasının veya konfederasyonunun o işkolundaki işçilerin %50’sini değil, %25’ini temsil etmesi yeterli kabul edilmiştir (Baycık, 2019, s. 33).

3.4. Toplu İş Uyuşmazlıkları

Bulgaristan’da toplu iş uyuşmazlıkları yeni bir terimdir. Demokratik değişimin ardından Totaliterizm yıllarında çalışma alanında biriken konuların gündeme gelmesiyle ortaya çıkmıştır. Bu süreçten sonra işçi ve işverenin çalışma, sosyal güvenlik ve yaşam standartları konularında etkileşimleri farklılaşmaya başlamıştır. Bu farklılıkların işveren tarafından kabul edilmediği durumda toplu iş uyuşmazlığına dönüşmektedir. Toplu iş uyuşmazlıkları, endüstri ilişkilerinin bir parçasıdır. Bu uyuşmazlıkların ortaya çıkması çalışma ilişkileri özgürlüğünün ifadesidir.

Toplu iş uyuşmazlıkları bir kavram olarak, “Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu (TİUK)”nda yer almaktadır. Ancak, kanunda toplu iş uyuşmazlığının

yasal bir tanımı halen bulunmamaktadır. Toplu iş uyuşmazlığının tarafları işletme veya kuruluştaki tüm işçiler ve işverendir. İşçiler burada örgütleri tarafından temsil edilmektedir.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarında acil müzakereler, gönüllü tahkim ve grev bulunmaktadır. Bazı durumlarda toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yerine getirilmemesi halinde dava bir çözüm yolu olabilmektedir.

Toplu iş uyuşmazlığında işveren tarafını, işletmenin başkanı veya yetkili kişiler, hukuk müşaviri, avukat ve ayrıca üyesi olduğu işveren örgütü temsil etmektedir. Toplu iş uyuşmazlıkları yasal ve yasadışı toplu iş uyuşmazlıkları olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Yasal toplu iş anlaşmazlıkları, mevzuatın uygulanması, işletmenin iç düzenlemeleri ve toplu iş sözleşmesi ile ilgili tüm konuları kapsamaktadır. Yasadışı toplu iş uyuşmazlıkları ise, işsizlik, enflasyon, toplu işten çıkarmalara karşı koruma konularındaki müzakereler ulusal düzeyde yapılmaktadır. İş Hukuku'nun içerdiği olumsuz hukuki konular üzerine sendikalar toplu iş sözleşmeleri yoluyla çözüm taleplerini sunmaktadır. Bu hukuki konulara; yeniden eğitim, yarı zamanlı veya uzatılmış çalışma saatlerine geçiş, ek ücret miktarı gibi konular örnek verilebilmektedir.

Yasal ve yasadışı toplu iş anlaşmazlıklarını çözmenin farklı yolları bulunmaktadır. Yasal toplu iş uyuşmazlıkları, yürürlükteki mevzuat düzenlemeleri ve mahkeme kararı ile çözümlenmektedir. Yasadışı toplu iş uyuşmazlıkları ise, uyuşmazlık durumunda kanunda belirtilen hükümlerle çözümlenmektedir.

3.5. Toplu İş Uyuşmazlıklarında Gönüllü Çözüm ve Tahkim

Toplu iş uyuşmazlıklarının genel kabul gören yolu gönüllü çözüm yöntemidir. Bu yöntem, tarafların aralarındaki güveni arttırmaya yardımcı olurken, aralarındaki gerilimi arttırmadan sonuçlara ulaşmalarını sağlamaktadır. Bulgaristan, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünde bu yöntemi benimsemiştir. Taraflar gönüllü anlaşmayı kullanmakla yükümlüdür ve bunu kullandıktan sonra gönüllü çözüm, karşılıklı olarak tatmin edici bir

sonuç vermezse grev ilan edilebilmektedir (Apostolov, 2018, s. 159). Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu'na göre, toplu iş uyuşmazlıklarının çözümünü şu yollarla gerçekleştirilmektedir:

- Taraflar arasında yapılan doğrudan müzakereler,
- Arabuluculuk ve uzlaşma,
- İş tahkimi.

Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu, toplu iş uyuşmazlıklarının işçiler ve işverenler arasında doğrudan müzakereler yoluyla veya kendi temsilcileri arasında serbestçe belirlenen bir usulle çözümlenmesini şart koşturmaktadır. Doğrudan müzakereler, toplu iş uyuşmazlığının çözümü için bir anlaşmaya varmak amacıyla yapılan bir tartışma, görüş ve fikir alışverişidir. Doğrudan müzakere prosedürü, her iki tarafın da mutabakatı ile serbestçe belirlenmektedir. Burada amaç, uyuşmazlığın çözümünün mümkün olduğunca basit yollarla çözülmesini sağlamaktır.

Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu'na göre, uyuşmazlık sonucunda anlaşmaya varılamadığında veya taraflardan biri bunu reddettiğinde üçüncü kişilerden yani sendikalar, işveren örgütleri ve Ulusal Uzlaştırma ve Tahkim Enstitüsü'nden (UUTE) yardım talep edebilmektedir. Doğrudan müzakereler başarılı olduğunda taraflar arasında anlaşma imzalanmakta ve taraflar bunu uygulamak için fiili eylemde bulunmaktadırlar. İşveren bu anlaşmaya uymazsa ya da ihlal ederse durumu yansıtan bir protokol imzalanmaktadır. İşçi örgütleri, bu durumu mahkemeye taşıma hakkına da sahiptirler.

Arabuluculuk, toplu iş uyuşmazlıklarının gönüllü olarak çözümlenmesi için bir sonraki adım olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu'nda arabulucunun yasal çerçevesi düzenlenmiştir. Arabulucu, üçüncü bir taraf olarak uyuşmazlığın gönüllü çözümü için sürece dahil olmaktadır. Arabulucu, toplu iş uyuşmazlığının taraflarından herhangi birine bağımlı bir konumda olmamalıdır. Arabuluculuk, işçi, işveren ve devlet tarafından üç kotaya bölünmüş 36 aracı tarafından sağlanmaktadır. Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu'nda, aşağıdaki durumlarda arabuluculuğa başvurulmaktadır:

- Doğrudan müzakere aşamasını geçmiş ve hiçbir anlaşmaya varılmamış bir toplu iş anlaşmazlığı durumunda,
- Taraflardan birinin doğrudan müzakereye katılmaması durumunda,
- Uyuşmazlık, Ulusal Uzlaştırma ve Tahkim Enstitüsü tarafından yardım için yönlendirilmektedir.

Ulusal Uzlaştırma ve Tahkim Enstitüsü'nde arabuluculuk eden taraf ya da her iki taraf ortak arabulucu talep ettiğinde Ulusal Uzlaştırma ve Tahkim Enstitüsü, arabulucular listesinden bir arabulucu belirleyebilmektedir. Taraflar ayrıca farklı bir arabulucu da belirleyebilmektedirler. Ulusal Uzlaştırma ve Tahkim Enstitüsü, bir arabuluculuk talebinin alınmasından itibaren 3 gün içinde uyuşmazlığın çözümü için bir arabulucu atamaktadır. Görüşmeler 14 takvim günlük süre ile yapılmaktadır. Anlaşmanın sağlanması durumunda toplu iş uyuşmazlığının başarı ile sonuçlandığı kabul edilmekte ve taraflar arasında sözleşme imzalanmaktadır. Arabuluculuğa rağmen Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu kapsamında bir anlaşmaya varılamazsa tarafların iki seçeneği bulunmaktadır. Bunlar; tarafların uyuşmazlığı tahkime götürmeleri veya greve gitmeleridir.

İş tahkimi, Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu'nda toplu iş uyuşmazlığının taraflarına toplu iş uyuşmazlığının iş tahkimi yoluyla gönüllü olarak çözümlenmesinden yararlanma imkanı sağlamaktadır. İş tahkimine ilişkin kurallar, Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu'nda ve yönetmeliklerde yer almaktadır. Tahkim, toplu iş uyuşmazlığının mahkeme dışında bir yoldur.

Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu'na göre, iş tahkimi gönül iş tahkimi ve zorunlu iş tahkimi olmak üzere ikiye ayrılır. Gönüllü iş tahkimi, toplu iş uyuşmazlıklarını çözenin ana yoludur. Ulusal Uzlaştırma ve Tahkim Enstitüsü Denetim Kurulu tarafından onaylanan hakemler tarafından yürütülmektedir. Bir hakem veya Tahkim Komisyonu Üyesi, yalnızca bir hakem listesine dahil olan bir kişi olabilmektedir. Hakemlerin listesi Resmi Gazete'de yayımlanmaktadır.

Toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne yönelik gönüllü tahkim, ancak tarafların yazılı olarak anlaşmaları halinde uygulanabilmektedir. Toplu iş

uyuşmazlıklarının çözümü için gönüllü tahkim, usulünün açılması aşğıdaki ön koşulları gerektirmektedir:

- Tarafların doğrudan müzakerelerin başarısız olması,
- Doğrudan müzakere imkanlarının tükenmesi,
- Toplu iş uyuşmazlığının tarafları ayrıca her iki tarafın da toplu iş uyuşmazlığının bir tahkim organı tarafından çözümlenmesi talebini içeren bir tahkim prosedürünün taraflarca imzalanması gerekmektedir.

Taraflar iş uyuşmazlığını tahkim yoluyla ele almayı kabul ettikten sonra hakem listesinden bir hakem belirlenmektedir. Taraflar, bir ya da birden fazla hakem seçme hakkına sahiptir. Tarafların iş tahkimi duruşmalarına katılmaları zorunludur. Duruşmalar, aralarında en fazla 7 gün olacak şekilde 2 oturumda değerlendirilmektedir.

3.6. Toplu İş uyuşmazlıklarında Grev

Grev kavramı, işçilerin toplu olarak ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için görevlerinin yerine getirilmesinin geçici olarak askıya alınması olarak tanımlanmaktadır. Grev sırasında istihdam ilişkisi devam etmekte ancak bireysel istihdam ilişkisi kapsamında verilen istihdam işlevleri yerine getirilmemektedir.

Grev, Bulgaristan İş Kanunu'nda 1990 yılı sonrasında ortaya çıkmıştır. Daha sonra işçilerin temel haklarını ve onların ekonomik, sosyal çıkarlarını korumak için Bulgaristan Anayasası'nda yer almıştır (Apostolov, 2018, s. 167). Grev hakkının anayasal düzenlemesi, onu temel bir hak olarak almakta ve mevcut mevzuata doğrudan etki etmektedir.

Grev, sorunların olumlu sonuçlanması için işverene bir çeşit baskı yapma yöntemi olarak uygulanmaktadır. Bununla birlikte ikili iş birliğinin bir biçimi olarak da görülebilmektedir. Kanun, grev sırasında tarafların toplu iş uyuşmazlığını doğuran sorunları müzakereler yoluyla veya diğer uygun bir biçimde kesin olarak çözmeye çalışmaktadır.

Greve katılım, işçilerin görevini yerine getirmediği diğer durumlardan ayırt edilmelidir. Örneğin, işçinin sağlığının ve yaşamının tehdit altında

olması durumunda görevini yerine getirememesi bir grev olarak değerlendirilmemektedir. Grevde işin durdurulması bireysel olarak yapılmamakta, toplu iş uyuşmazlıklarının ilkeleri doğrultusunda örgütsel olarak yapılmaktadır. Dolayısıyla grev hakkı işçiler tarafından toplu olarak kullanılabilir.

Grev Bulgaristan Anayasa'da da belirtildiği gibi değiştirilemez bir haktır ve güvence altına alınmıştır. Bu hakkın amacı, işçilerin ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunmasıdır. Grev hakkı da her çalışana ait olduğu için bireysel bir işçi hakkıdır ve aynı zamanda diğer işçiler ile birlikte gerçekleştirildiği için toplu bir haktır.

3.6.1. Etkili Grev

Etkili grev, işçiler tarafından ekonomik ve sosyal çıkarlarının korunması için yapılan grev türüdür. Etkili grev, grevin ilan edilmesiyle başlamaktadır. İşçilerin salt çoğunluğu ile Genel Kurul'da kabul edilmekte ve işverene grev başlamadan önce grevin ne zaman başlayacağı ve ne kadar süreceğini belirten yazılı bir bildirimde bulunulması gerekmektedir (Apostolov, 2018, s. 168).

İşçiler greve gönüllü olarak katılmaktadır. Greve katılmaya zorlama ve greve katılma yasağı bulunmamaktadır. Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu, greve katılmayan işçilerin işlerine devam etmelerinin engellenmesini yasaklamıştır. Kanun aynı zamanda bazı endüstri ve faaliyetlerde anlaşmaya varılmasını zorunlu tutmakta ve bu anlaşmanın 3 gün önceden imzalanması gerekmektedir. Bu faaliyetler (Apostolov, 2018, s. 169):

- Sağlık ile ilgili tüm faaliyetler ve acil tıbbi bakım faaliyetleri,
- Gaz, ısı ve elektriğin üretimi, dağıtımı, iletimi ve tedariği ile ilgili faaliyetler,
- Vatandaşlar için toplumsal hizmetler,
- Vatandaşlar için taşıma hizmeti sağlanan faaliyetler,
- Televizyon ve radyo yayınlarıyla ilgili faaliyetler,
- Telefon hizmetleriyle ilgili faaliyetler,
- Kamu ve kişisel mülkiyetin korunması ile ilgili faaliyetler,
- Kamu düzenine zarar ve tehlike oluşturabilecek faaliyetler,

- Durdurulması halinde çevreye zarar verebilecek faaliyetlerdir.

Asgari faaliyetler ayrıntılı biçimde belirtilmiş ve bunları gerçekleştirmesi için gerekli olan personel tanımlanmıştır. Kanuna göre yukarıda belirtilen faaliyetlerde anlaşmaya varılamaması halinde zorunlu tahkim yoluna gidilmesi gerekmektedir. Taraflardan hiçbiri zorunlu tahkim talep etmediği takdirde bu grevler yasal grev olarak sayılmamaktadır.

Grev esnasında işçilere herhangi bir ücret ödemesi yapılmamaktadır. Ancak ayrı bir grev fonu oluşturulması halinde işçiler tazminattan yararlanabilmektedirler.

Grev ancak tarafların anlaşması durumunda veya grev süresinin sona ermesiyle bitmektedir. Bununla birlikte işçilerin taleplerinin gerçekleştirilemeyecek olmasını kabul etmeleri de grevi sona erdirmektedir.

3.6.2. Sembolik Grev

Sembolik grevlerde, işçiler çalışma yükümlülüklerini durdurmaz ve emek süreçleri devam eder. Bu grev türünde işçiler, çeşitli sembol, protesto afişleri vb. işaretlerle işveren üzerinde baskı kurmaktadır (Apostolov, 2018, s. 171).

Bu grev türünde etkili grevde olduğu gibi işverene yazılı bir bildirimde bulunulmasını gerekli kılmamaktadır. Bu grev türü, işi durdurmadığından grev yapılmasının yasak olduğu faaliyet türlerinde görülmektedir.

3.6.3. Uyarı Grevi

Uyarı grevinde işçilik görevlerinin yerine getirilmesi durmaktadır. Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu'na göre anlaşma sağlanamaması durumunda işçilerin önceden haber vermeksizin bir saatten fazla sürmeyecek bir uyarı grevi ilan edebileceklerini düzenlenmiştir. Bu grev türü tek seferlik olmamakla birlikte periyodik olarak yapılabilir. Burada amaç işveren üzerinde baskı oluşturmak ve bu baskının pekiştirilmesini sağlamaktır. İşçilerin taleplerinin işveren tarafından yanlış anlaşılması veya gerçekleştirilmemesi durumunda, işçiler bu grevi etkili grev türünü dönüştürebilmektedirler (Apostolov, 2018, s. 171).

3.6.4. Dayanışma Grevi

Dayanışma grevi, diğer işçilerin etkili grevini desteklemek amacıyla yapılan bir grev türüdür. Genellikle birbirine bağlı olmakla birlikte farklı endüstrilerde de ilgili üretimlerde gerçekleşebilmektedir. Bu grev türünde işçiler sembolik grev yaparak diğer etkili grev gerçekleştiren işçilere destek olmaktadır.

Dayanışma grevi prosedürü etkili grev türünün prosedürüyle aynıdır. Sembolik bir grev ilan etme kararı, ilgili işletme veya bölümdeki işçilerin salt çoğunluğu tarafından alınır. İşçiler dayanışma grevinin başlamasından en az 7 gün önce süresini ve grevi yürütecek kurumu belirterek işverene veya vekiline yazılı olarak bildirmek zorundadır (Apostolov, 2018, s. 171-172).

3.7. Grevlerin Yasadışı Sayıldığı Haller

Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu'nda düzenlenen grevlerin yasal çerçevesinin ihlal edildiği durumlarda ve aşağıdaki durumlarda grevler yasadışı sayılmaktadır. Bu durumlar:

- İşçilerin taleplerinin Anayasa'ya aykırı olması,
- Grevle birlikte siyasi taleplerde bulunulması,
- Toplu iş uyuşmazlığına konu olan işçi taleplerinin daha önce işverene yazılı olarak bildirilmediği ve görüşme yapılmadığı durumlarda,
- Grev kararı uygun sıraya alınmadığında,
- Grev yapan işçilerin talepleri üzerine tahkim kararı veya tahkim anlaşması bulunan konular olduğunda,
- Doğal afetler ve ilgili acil durum eylemleri sırasında,
- Savunma Bakanlığı sisteminde,
- Bireysel iş uyuşmazlıklarının çözümünde

Şeklinde sıralanmaktadır. Grevin hukuka aykırılığı sadece mahkeme kararıyla tespit edilebilmektedir.

3.8. Lokavt

Lokavt, işveren tarafından işçilerin grevine karşılık olarak işletmeyi kapatması hakkı olarak açıklanmaktadır. Lokavt iki türde görülmektedir. Bunlardan ilki olan saldırı lokavtı; işverenin işçileri işten çıkartması, işletmeyi kapatması ve işçiler üzerinde aktif baskı uygulaması olarak açıklanmaktadır. Bu lokavt türü, etkili grevin oluşmasını engellemek için yapılmaktadır. İkinci lokavt türü olan savunma lokavtı ise, işverene karşı yapılan etkili grevin başlamasından sonra işverenin bu baskıya direnmesi için yapılan lokavt türüdür.

Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu'nu lokavtları yasaklamaktadır. İşveren, grevin ilanından sonra ve yasal grev sırasında grevi önlemek amacıyla bile olsa işletmenin tümünün veya bir bölümünün faaliyetlerine son verememekte ve işçileri işten çıkaramamaktadır. Aynı zamanda grevde olan işçiler yerine başka işçi istihdam edememektedir. Ancak yapılan grevin yasadışı olduğu tespit edildiği durumda Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu'na göre bu yasaklamalar kalkmaktadır. Yasağın kalkması halinde aşağıda bulunan faaliyetlerde lokavt yapma yasağı devam etmektedir. Bu faaliyetler (Apostolov, 2018, s. 167):

- Sağlık ile ilgili tüm faaliyetler ve acil tıbbi bakım faaliyetleri,
- Gaz, ısı ve elektriğin üretimi, dağıtımı, iletimi ve tedariği ile ilgili faaliyetler,
- Vatandaşlar için toplumsal hizmetler,
- Vatandaşlar için taşıma hizmeti sağlanan faaliyetler,
- Televizyon ve radyo yayınlarıyla ilgili faaliyetler,
- Telefon hizmetleriyle ilgili faaliyetler,
- Kamu ve kişisel mülkiyetin korunması ile ilgili faaliyetler,
- Kamu düzenine zarar ve tehlike oluşturabilecek faaliyetler,
- Durdurulması halinde çevreye zarar verebilecek faaliyetlerdir.

SONUÇ

1989'dan sonra Bulgaristan Sovyetler Birliği'nin dağılmasıyla birlikte ekonomik ve siyasi anlamda bir dönüşüm yaşamıştır. Bu dönüşümün ekonomik anlamdaki değişimi merkezi planlı ekonomiden serbest piyasa ekonomisine geçmesidir. Siyasi anlamda ise daha demokratik bir sisteme dönüşüm gerçekleşmiştir. Yaşadığı bu dönüşümlerden sonra endüstri ilişkileri sisteminde de değişim ve gelişimlerin olma ihtiyacı ortaya çıkmıştır. 10 Kasım 1989 tarihinde demokratikleşme ve piyasa ekonomisine geçişin tamamlanmasıyla modern endüstri ilişkilerine ilk adımlar gerçekleştirilmiştir.

Endüstri ilişkileri sistemi, sanayileşme ile ortaya çıkan ve gelişen çalışma ilişkileri, çalışma hayatının aktörleri olan işçi ve işverenler ile devletin etkileşim içinde olduğu bir sistemdir. Ancak Bulgaristan'da sosyalist sistemin hâkim olduğu dönemde mülkiyetin kamunun elinde olması nedeniyle bu etkileşim gerçekleşmemiş ve endüstri ilişkileri zayıf kalmıştır. Geçiş öncesi dönemde sanayi tam gelişemediği için güçlü bir emek hareketleri de olmamıştır. Ancak 19. Yüzyılın başlarında Bulgaristan'da bazı girişimler yapılmış, işçi örgütleri kurulmaya başlamıştır. Bulgaristan'ın o yıllardaki endüstri ilişkileri sistemini diğer Avrupa ülkelerinden ayıran en temel fark çalışanların az olmasıdır.

Bulgaristan'ın ekonomik ve sosyal gelişimi Avrupa ülkelerine göre oldukça geride kalmıştır. Ancak 3 Mart 1878'de Bulgaristan'ın kurtuluşundan sonra hükümetlerin ekonomi politikaları sonucunda profesyonel organizasyonlara izin verilmesiyle birlikte hızlı bir şekilde Bulgaristan diğer Balkan ülkelerinin çoğunun önünde yer alarak, Balkanlar'da önemli bir ekonomik faktör haline geldiği görülmektedir.

Sendikal hareketler başlangıcından itibaren Sosyalist Parti'nin etkisinin büyük olduğu görülmüştür. Sosyalist Parti, daha iyi çalışma koşulları ve ücret konusunu önde tutarak sendikalara yardımcı bir grup haline gelmiştir. Sosyalist Partisi'nin lideri olan Stefan Stambolov'un 1885 yılında düşürülmesinden sonra Sosyalist Parti, sendika birliği konusunda daha da aktifleşmiştir.

Daha sonra 1897’de olan bir ekonomik krizle sendikal hareketler olumsuz etkilenmiştir. 1902’de yaşanan yükselişten sonra yalnızca iki yılda 32 sendika ve 7 işçi birliği kurulmuştur. 1903 yılında ülkede 28 grev yapılmıştır. Bunlardan bazılarının katılım oldukça yüksek olmuştur. 1903 sonrası dönem ülkenin hızlandırılmış ekonomik gelişimi ile karakterize edilmiştir.

Sosyalizmin temel amacı tüm toplum için refah sağlamaktır. Ancak Komünist Parti işçilerin çıkarlarını korumaktadır. Sosyalizmin inşası için kapitalist ülkelerdeki gibi bir endüstri ilişkileri sistemi kabul edilmemektedir. Bu ideolojilere uygun olarak ülkede ekonomik ve sosyal bir sistem kurulmuştur. Sosyalizmde planlanandan daha iyi çalışma koşulları ve ücret talep etmek kabul edilmemektedir. Bununla birlikte bu dönemde, işçilerin en güçlü silahı olan grevler engellenmiştir. Sosyalizmde grev, ideolojik bir hak olarak kabul edilmemektedir. Bulgaristan’ın Uluslararası Çalışma Örgütü üyesi olduğu için grevlere resmi bir yasaklama getirilememiştir. Ancak bu konu ile ilgili yasal bir düzenleme de yoktur.

19 Mayıs 1934 tarihinde Bulgaristan’da askeri bir darbe gerçekleşmiştir. Askeri politik bir rejim getiren bu darbe endüstri ilişkilerinde yeni bir döneme geçilmesine neden olmuştur. Endüstri ilişkileri üzerinde tam bir devlet kontrolü başlamıştır. 1936 yılında, hükümetin endüstri ilişkileri üzerinde denetim kurma çabaları sonucunda birçok grev yapılmıştır. Bununla birlikte toplu iş sözleşmeleri ve iş uyuşmazlıklarıyla ilgili kanun kabul edilmiştir. Kabul edilen bu kanun, toplu iş sözleşmelerinde mevzuatın düzenlemesinin başlangıcını ifade etmektedir.

1944 yılından 1989’a kadar sendikalar devletin bir parçası haline gelmiştir. 9 Eylül 1944 yılından sonra Bulgaristan’da parti kontrolüne geçilmiştir. Komünist Parti politikalarının yürütülmesinde merkezi bir sendikanın oluşturulmasını amaçlamıştır. Bu oluşturulan sendika ile özel sektörü kısıtlamış ve üretim üzerinde kontrol kurma görevini üstlenmiştir. O dönemde endüstri ilişkileri sınıf yönetiminin etkisi altına girmiştir. Ancak yaygın mülkiyet biçimi hala özel olduğundan toplu iş sözleşmesi ve iş

anlaşmazlıklarının çözümüne ilişkin kanun ve yönetmelikler yürürlükte kalmaya devam etmiştir.

1945 ve 1947 yılı arasındaki dönemde özel sektör kademeli olarak sınırlandırılarak işçi sınıfı üzerindeki kontrol sağlanmak istenmiştir. Böylece özel sektör kısıtlanmış, devletin ekonomik çıkarlarına katkı sağlaması hedeflenmiştir.

1947 Anayasası'nın kabulü ile parti kontrolü kurulup millileştirildiğinde devlet iktidarı Komünist Parti tarafından tekelleştirilmiş ve proletarya diktatörlüğü kurulmuştur. 1948-1989 yılları arasındaki dönemde endüstri ilişkileri ekonomik merkezi planlama ve komite kontrol yöntemi uygulanması ile birlikte önemini kaybetmiştir.

1948 yılında çıkarılan Bakanlar Kurulu Kararı ile toplu pazarlıklara son verilmiş, emeğin ücretlendirilmesi, yan haklar, işçi koruma gibi düzenlemeler tüm işçiler için genel koşullarda belirlenmiştir. Bununla birlikte toplu pazarlıklar tamamen ekonomik, idari bürokratik yönetimin etkisi altına girmiştir.

Bulgaristan'da 1989 yılının başlarında çok partili sisteme geçilmiştir. Bu yılda sendikaların “örgütlenme özgürlüğü” ve “bağımsızlığını” temel ilke olarak benimseyen işçi sendikası olan ‘Podkrepa’ kurulmuştur. Geçiş ile birlikte endüstri ilişkilerine verilen önem artmış ve sistem geliştirilmeye başlamıştır. Var olan birlikler devletin himayesinden çıkıp daha özgür hale gelmiştir. Dimitar Popov hükümeti Ocak ve Haziran 1991’de devlet, işçi ve işveren örgütleri arasında reformları başlatan iki önemli sosyal barış anlaşmalarını imzalamıştır. Yapılan her iki anlaşma da endüstri ilişkileri için oldukça önemlidir. Çünkü bu anlaşmalar ile hükümetin ekonomik ve sosyal sorunları çözmek için ulusal düzeyde işçi sendikaları ve işverenlerle işbirliği ve etkileşim içine girdiği anlaşılmaktadır.

Bulgaristan'da modern endüstri ilişkileri tam anlamıyla, 13 Mart 1990'da çıkarılan toplu iş uyuşmazlıklarının çözümüne ilişkin kanunda işçilerin grev hakkının kabul edilmesiyle başlamakta ve 13 Temmuz 1991'de Bulgaristan Cumhuriyeti'nin Anayasası'nın kabul edilmesiyle gelişimini sürdürmeye devam etmektedir. Bunlara ek olarak, 1992'de kabul edilip 1993'te yürürlüğe

girmiş olan İş Kanunu da Bulgaristan'da modern endüstri ilişkilerinin gelişmesinin başlangıcı olarak ifade edilmektedir. Modern endüstri ilişkilerinde aktörler; devlet, işveren ve işçi örgütleridir.

1993 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu, işçi örgütlerinin çıkarlarını koruma yollarını, sosyal güvenlik sorunlarını, yaşam standartları sorunları, üçlü iş birliğine katılım, toplu pazarlık, müzakerelere katılım konularını ele almaktadır. Bunlara ek olarak kanun, toplu iş uyuşmazlıkları, grev, mahkeme önünde ve İş Kanunu'na tabii işletmelerin tümünde temsil yetkisi gibi konuları da kapsamaktadır. İş Kanunu aynı zamanda işveren örgütü üyelerinin de çıkarlarını nasıl koruyabileceğini belirtmiştir.

1995'teki endüstri ilişkilerinde, devlet ve belediye katılımının baskın olduğu işletmelerde ücret fonlarının büyümesinin yanı sıra asgari ücretin endekslenmesi ve bütçe alanında ücretlerin enflasyona uygun olarak düzenlenmesine odaklanılmıştır. 1997 yılında sosyal iş birliği için imzalanan 'Sosyal İş Birliği Şartı' ile birlikte de sosyal diyalogda şeffaflık ve ülkedeki reformların benimsenmesi, sosyal barışı iş birliğiyle garanti altına almak, ülkenin Avrupa ve tüm dünyaya entegrasyonunu sağlamak, sosyal diyalog ve ortaklık sisteminde karşılıklı çıkarlara saygılı olarak reformlar yapmak hedeflenmiştir. 1998 yılının sonlarında endüstri ilişkilerinde gerilimler tekrar meydana gelmiştir. İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) başkanı Konstantin Trençev, hükümetin sosyal diyalog kurallarını ihlal etmesi sebebiyle yapılan Sosyal İş Birliği Şartı'ndan çekilmiştir.

1998 yılına gelindiğinde, Bulgaristan Bağımsız Sendikalar Konfederasyonu, Bulgar Ticaret Odası ve İşçi Konfederasyonu (Podkrepa) aralarında toplu pazarlık üzerine bir anlaşma imzalamışlardır. Bu anlaşma ile endüstri ilişkilerinde yeni bir döneme işaret edilmiştir. Anlaşmada amaç, toplu iş sözleşmesinin ekonominin tüm alanlarına yayılmasıdır. Bu kuruluşlar, üyelerine iş ilişkilerinin düzenlenmesi için toplu iş sözleşmesi yapmaları önerisinde bulunmuşlardır.

İşverenler ve işçi örgütleri arasındaki doğrudan etkileşim toplu pazarlık yolu ile yapılmaktadır. Toplu pazarlık, emeğin sosyal güvenlik ilişkileri ve yaşam standardı gibi konularının yasal düzenlemesinin zorunlu bir unsuru

olarak ifade edilmektedir. Toplu pazarlıkta; yasallık, eşitlik, doğruluk ilkesi ve çıkarlar dengesi, sorumlulukları belirleme gibi ilkeler esas alınmaktadır.

Bulgaristan’da toplu iş uyuşmazlıkları çok eski bir kavram değildir. Demokratik değişimden sonra Totaliterizm yıllarında çalışma alanında biriken konuların gündeme gelmesiyle ortaya çıkmıştır. Bu süreçten sonra işçi ve işverenin çalışma, sosyal güvenlik ve yaşam standartları gibi konulardaki etkileşimlerinde farklılaşmalar başlamıştır. Bu farklılıklar işveren tarafından kabul edilmediğinde toplu iş uyuşmazlık ortaya çıkmaktadır. Toplu iş uyuşmazlıkları, endüstri ilişkilerinin bir parçasını oluşturmaktadır. Bu uyuşmazlıkların meydana gelmesi, çalışma ilişkileri özgürlüğünün bir ifadesi olarak değerlendirilmektedir.

Toplu iş uyuşmazlıkları, “Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu (TİUK)”nda yer almaktadır. Ancak, kanunda toplu iş uyuşmazlığının yasal bir tanımı yapılmamıştır. Toplu iş uyuşmazlığının tarafları işletme veya kuruluştaki tüm işçiler ve işveren olarak belirlenmiştir. İşçiler bu aşamada örgütleri tarafından temsil edilmektedir. Toplu iş uyuşmazlıklarının çözüm yollarında acil müzakereler, gönüllü tahkim ve grev bulunmaktadır. Bu çözüm yollarında müzakere ve gönüllü tahkim aşamalarında anlaşmaya varılamaması durumunda işçiye grev hakkı doğmaktadır. Grev, Bulgaristan Anayasası’nda da belirtildiği gibi değiştirilemez bir haktır ve bu hak güvence altındadır.

Lokavt, işveren tarafından işçilerin grevine karşılık olarak işletmeyi kapatma hakkı olarak tanımlanmaktadır. Ancak Bulgaristan’ın Toplu İş Uyuşmazlıkları Kanunu’nda lokavt yasaklanmıştır. Yapılan grevin yasadışı olduğu tespit edildiği takdirde bazı faaliyet alanları haricinde bu yasak ortadan kalmaktadır.

Geçiş ekonomisi olan Bulgaristan’da modern anlamda endüstri ilişkilerinin tarihi çok eskilere dayanmamaktadır. 1989’ların sonu ve 1990’ların başında Sovyetler Birliği’nin çökmesi, COMECON’un dağılmasından sonra demokratikleşme adımları atılmaya başlamış ve var olan endüstri ilişkileri de bu değişimlerle birlikte geliştirilmeye başlanmıştır. Yapılan çalışma ile Bulgaristan’ın merkezi planlı ekonomiden serbest piyasa ekonomisine geçişi genel bir perspektifte incelenmiş, modern endüstri

ilişkilerine atılan adımlar ve modern endüstri ilişkileri sisteminin oluşumu ele alınmıştır. Tüm bunlara ek olarak modern endüstri sisteminin aktörlerine ve endüstri ilişkilerinin bir parçası olan toplu pazarlık konusuna değinilmiştir. Bu alışma, bundan sonra Bulgaristan'ın endüstri ilişkileri ile ilgili yapılacak çalışmalara ışık tutabilir.



KAYNAKÇA

- (2022, 05 15). Rekabet Kurumu: <https://www.rekabet.gov.tr/tr/Sayfa/Mevzuat/4054-sayili-kanun/kanunun-genel-gerekcesi> adresinden alındı
- AİKB. (2022, Ocak 27). <https://bica-bg.org/%D0%B0%D0%B8%D0%BA%D0%B1/> adresinden alındı
- Akademisi, D. G. (2011). *Bulgaristan Devrimci Gençlik Hareketi Tarihi*. İstanbul: Evrensel Basım Yayın.
- Akar, P. G. (2007). Geçiş Ekonomileri Merkezi ve Doğu Avrupa Ülkeleri Analizi (1989-2006): Çek Cumhuriyeti, Polonya, Macaristan ve Bulgaristan Örnekleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı .
- Albayrak, S. O. (2020). Bulgaristan Kamu Personel Rejimi. B. Tangör içinde, *Bulgaristan İdari, Siyasi ve Sosyo-Ekonomik Yapı* (s. 177-222). Ankara: TİAV.
- Apostolov, V. (2018). *Industrialni Otnoshenia*. Sofya: İsdatski Kompleks-UNSS.
- Aroio, Y. (1982). *Rabotna Sila Analiz i Razvitie*. Sofya: Profizdat.
- Aykaç, M., & Balcı, B. (2016). Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Yönetimi: Tamamlayıcı mı, İkame mi? *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 1-25.
- Ağayev, S. (2012). Geçiş Ekonomilerinde Liberalleşmenin Ekonomik Büyüme Üzerinde Etkisi. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 309-322.
- Başol, O., Gümüş, İ., & Çakır, N. N. (2018). Sendikalılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişki: Mavi Yakalılar Üzerine Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 120-143.

- Banova, E., Serbezova, S., & Hristov, Ç. (2001). *Naricnic po Trudovi Otnošeniya*. Sofya: Ik "Trud i Pravo".
- Baycık, G. (2019). *Avrupa Birliği Üye Devletlerinde Teşmil Uygulaması ve Türkiye için Öneriler*. Ankara: ILO.
- BCK. (2022, Şubat 5). <https://www.bia-bg.com/bia/index/aboutbia/> adresinden alındı
- Beleva, I., & Tzanov, V. (2001). *Labour Market Flexibility and Employment Security Bulgaria*. Geneva: International Labour Office.
- Berkant, H. G., & Gül, M. (2017). Sendika Üyesi Öğretmenlerin Sendikalara Yönelik Algıları ve Sendikalardan Beklentileri. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 419-442.
- Berov, P. L. (1999). *İkonomikata* . Sofya: Planeta-3.
- Biber, A. E. (2008). Değişen Devlet Anlayışı, Müdahalecilik ve Piyasa Ekonomisi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 56-69.
- BTPP. (2022, Ocak 15). https://www-bcci-bg.translate.goog/about-bcci.html?_x_tr_sl=bg&_x_tr_tl=tr&_x_tr_hl=tr&_x_tr_pto=sc adresinden alındı
- Bulut, R. (2020). Doğu Bloku Ülkelerinin Piyasa Ekonomisine Geçiş. *G. Ü. İslahiye İİBF Uluslararası E-Dergi*, 244-255.
- Dimitrov, G. (2011). *İşçi Sınıfı Hareketi Üzerine*. İstanbul : Sorun Yayınları .
- Dimitrov, P. (2021). *Labour Relations And Social Dialogue In Bulgaria 2020*. Sofia: Friedrich Ebert Stiftung.
- Dural, B. Y. (2007). *Geçiş Ekonomileri Plandan Piyasaya*. İstanbul: Beta.
- Eyidiker, U. (2020). Geçiş Ekonomisi Kavramı ve Bir Geçiş Ekonomisi Örneği Türkmenistan. *Sosyal Bilimler Metinleri*, 13-35.
- Fejto, F. (1957). Trade Unionism in Eastern Europe: The Conflict between Working-Class Ties and the Single Party. *International Affairs (Royal Institute of International Affairs 1944-)*, 427-441.

- Friedman, M. (2017). Ç. Erberk, & N. Himmetoğlu içinde, *Kapitalizm ve Özgürlük*. Ankara: Tarcan Matbaası.
- Görmüş, A. (2020). Toplu Pazarlık Kapsamını Etkileyen Faktörler: Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri Temelinde Türk Endüstri İlişkileri Sisteminin Modernizasyonu. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 63-109.
- Güler, E. (2012). Geçiş Ekonomileri ve Yeni Kurumsal İktisat'ın Yeniden Yükselişi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 52-68.
- Georgiev, P. (2013). *İstoriya Na Demokrasiyata I Neynite Teortitsi*. Sofya: Peskoda.
- Halit, S. Z. (2019). Türkiye-Bulgaristan Ekonomik İlişkinin Analizi (Bulgaristan'ın AB Tam Üyeliği Öncesi ve Sonrası). *Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Işık, A. (2013). Sosyalist Ekonomik Sistemden Piyasa Ekonomisine Geçişin Nedenleri. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 105-118.
- İşcan, İ. H., & Hatipoğlu, Y. Z. (2010). Rusya'da Serbest Piyasa Ekonomisine Geçiş Süreci ve 2008 Küresel Krizi. *DergiPark*, 177-237.
- İliyev, Y. (2014). Bulgaristan'da Endüstriyel Büyüme: Sorunlar, Ön Koşullar, Fırsatlar. *Ekonomik ve Sosyal Alternatifler*, 5-17.
- İnci, Z. (2017). Soğuk Savaş Sonrası Dönemde Bulgaristan Ekonomisinde Yaşanan Değişimler. *Yüksek Lisans Tezi*. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Balkan Çalışmaları Anabilim Dalı.
- İtuel, J. (1996). *Transformatsiya İntegratsiya*. Sofya: Tsentr za İstoriçeski i Politiçeski İzsledvaniya.
- Kirov, V. (2019). Bulgaria: Collective Bargaining Eroding, But Still Existing. T. Müller, K. Vandaele, & J. Waddington içinde, *Collective Bargaining in Europe: Towards an Endgame* (s. 77-92). Brüksel: ETUI, The European Trade Union Institute.
- KNSB. (2022, Ocak 10). <https://knsb-bg.org/index.php/knsb-organizacziyata/> adresinden alındı

- Korkmaz, N. (2016). Bulgaristan'ın Karadeniz Politikası ve Avrupa Birliği'nin Etkileri. *Karadeniz Araştırmaları*, 33-46.
- Kovaçev, A. (2007). *Upravljenie na Natsionalnoto Razvitie*. Sofya: Hov Bılgarski Universitet.
- KRİB. (2022, Ocak 21). https://krib-bg.translate.google.bg/?_x_tr_sl=bg&_x_tr_tl=tr&_x_tr_hl=tr&_x_tr_pto=sc&_x_tr_sch=http adresinden alındı
- Mehmed, S. (2007). Bulgaristan Ekonomisinin AB Üyeliği Çerçevesinde Serbest Piyasa Ekonomisine Geçiş, Özelleştirme ve Girişimcilik Analizleri . *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı .
- Metodiev, M. (tarih yok). *10 Noembri 1989 G. İ Krayat Na Komunizma V Bulgaria İ Evropa*. Sofia Platform: www.sofiaplatform.org adresinden alındı
- Morel, H. (2007). *Trudovite Otnoshnia V Prehod*. Sofya: Oniversitetsko İzdatelstvo "Sv Kliment Ohridski".
- Mrichkov, V. (2005). *Trudovi Otnoshniya*. Sofya: İK "Trud İ Pravo".
- Niyazieva, Z. (2003). Bulgaristan'da Serbest Piyasa Ekonomisine Geçiş Sürecinde Uygulanan Ekonomi Politikaları ve Sonuçları. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Para, Sermaye Piyasaları ve Finansal Kurumlar Anabilim Dalı.
- Olson, D. L. (2004). Capturing The High-Risk Environment of The Transition Economy in Bulgaria-a similation-based DSS. *ScienceDirect*, 2004-2015.
- Öztürk, L. (2006). Geçiş Ekonomilerinde Bölgeler Arası Dengesizlikler: Bir Neden Olarak Piyasa Ekonomisi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 21-35.
- Podkrepa. (2021, Kasım 30). Podkrepa: <https://podkrepa.org/> adresinden alındı

- Riedel, S. (1995). Sprache und Politik in Bulgarien nach 1989 im Spannungsfeld zwischen Kontinuitat und Wandel. *Südosteuropa*, 204-212.
- Sarıtaş, Ş. E. (2019). Piyasa Ekonomisi ve Özgürlük İlişkisi Üzerine Bir Tartışma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 237-258.
- Sevgi, H. (2021). Eurofound Endüstri İlişkileri Endeksi'nin Refah Rejimleri Bağlamında Değerlendirilmesi. *Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 51-76.
- Sezgin, Ş. (2010). Piyasa Ekonomisinin Şartları ve Özelleştirme. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 154-171.
- Shopov, D. (1999). *İndustrialni Otnosheiya*. Sofya: Trakiya.
- Shopov, D., Stefanov, L., & Paunov, M. (1997). *İkonomika Na Truda*. Sofya: Universitetska İzdatelstvo "Stopanstvo".
- SSİ. (2022, Şubat 1). <https://ssibg.org/misija-i-vizija/> adresinden alındı
- Şit, E. (2017, Mayıs). Türkiye'de Taşeronlaşma ve Sendikal Örgütlenmeye Etkileri. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü .
- Tiyek, R. (2018). Türkiye'de Endüstri İlişkileri. R. Tiyek içinde, *Karşılaştırmalı Endüstri İlişkileri* (s. 35-56). Kırklareli: Dora Yayıncılık.
- Turan, G., & Işık, A. (2007). *Devlet Sosyalizminden Piyasa Ekonomisine Geçiş Reformları ve Politikalar*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Vasilev, V., & Manev, M. (2020). Employment and Industrial Relations: Legal Politics in New Europe. Comparing the Cases of Bulgaria and Estonia. *Revue des Sciences Politiques*, 106-116.
- Vladimirova, K. (1998). *Upravljenie Na Chovshkite Resursi*. Sofya: Universitetsko İzdatelstvo "Stopanstvo".
- Yücel, F., & Dilaver, H. (2022). Geçiş Ekonomilerinde Özelleştirme Sonuçlarının Değerlendirilmesi. *TÜDAD*, 19-52.

Yavuz, H. B. (2006). Geçiş Ekonomilerinde Ekonomik Büyüme. *Türk İdare Dergisi*, 89-105.

Yosifov, Y. (2019). Tripartism and Collective Bargaining Evolution in Bulgaria (1989-2019). *Economy and Finance*, 43-62.

Yumuşak, İ. G., & Bilen, M. (2008). The Comparative Analysis of Human Development Levels of Transition Economies. *KMU İİBF Dergisi*, 1-13

