

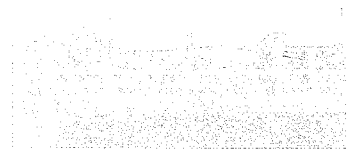
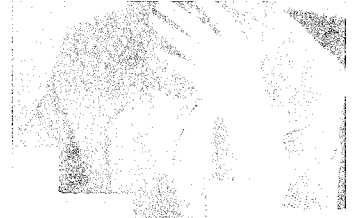
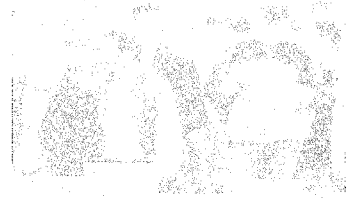
29, Şubat 2006

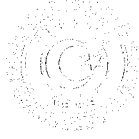
sendikal notlar



İÇİNDEKİLER

Sunuş	3
Türkiye	5
Dünya	20
İşsizlik nereye?	28
İşsizlik: Küresel bela	35
AB hukukuna uyum sürecinde Türkiye'nin sorunlu alanları	40
Emeklilerin de sendikal hakları vardır	76
İnsanca çalışmayı istatistiki göstergelerle ölçmek	88
İnsanca çalışma: Gençlerin ve sendikaların ortak hedefi	120
İnsanca çalışma: Kavram ve göstergeler	116
İnsanca çalışma endeksleri grubu	128





Petrol-İş Sendikası Yönetim Kurulu
Mustafa Öztaşkın (Genel Başkan)
Mustafa Çavdar (Genel Sekreter)
Adnan Özcan (Genel Mali Sekreter)
İsmet Yiğit (Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri)
Mehmet Güray (Genel Yönetim Sekreteri)
Türkiye
Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası adına sahibi:
Genel Başkan Mustafa Öztaşkın

Yazı İşleri Müdürü: Mehmet Yılmaz

Yönetim Yeri:
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 25
81180 Altunizade-Üsküdar-İstanbul
Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat)
Faks: (216) 474 98 67-474 92 38
Web adresi: www.petrol-is.org.tr
e-mail: petrol@tnn.net

Petrol-İş Dergisi Ekidir.
(Yayın türü: Yerel, Süreli, Aylık)

Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

Sendikal Notlar'da yayınlanan
yazılar, yazarın görüşünü yansıtmaktadır.

Genel Düzenleme ve Teknik Hazırlık: Dosya Yayıncılık
Tel: (0312) 417 59 62 Faks: (0312) 417 59 63
e-mail: dosyay@mynet.com

Baskı: Şan Ofset

Nisan 2006

SUNUŞ

Demokratikleşme kavramı 90'lı yıllarda sıklıkla tartışıldı. Türkiye'nin yeni bir yüzyıla hazırlanması için demokratikleşmenin zorunlu, kaçınılmaz ve vazgeçilemez olduğu gündeme getirildi. Sendikalar, siyasal partiler, dernekler kısaca toplumsal örgütler, demokratikleşme yönünde anayasal ve yasal değişiklik önerileri geliştirdiler; yollara, alanlara çıktılar.

90'lı yıllarda demokratikleşmenin böylesine sıklıkla gündeme getirilmesinin nedeni, hem 12 eylül askeri döneminin aşılması zorunluluğu, hem de demokratik siyasal ve toplumsal sistemin oluşturulması zorunluluğu idi. O yıllarda demokratikleşme doğrultusunda önemli adımlar atıldı ve birçok anayasal ve yasal değişiklik gerçekleştirildi. Kısıtlı, sınırlı ve çoğu kez yetersiz kalsa da bu değişiklikler Türkiye için önemli açılımlar yarattı.

Ancak ne 90'lı yıllar boyunca, ne de 2000'li yıllarda gerçekleştirilen bu adımlar Türkiye'yi ileri, demokratik bir toplumsal ve siyasal ortamın içine sokamadı. Bugün alınması gereken daha birçok önlem var ve açıkcası daha çok uzun yol var...

Günümüzde gelinen aşamada ne yazık ki çarpık bir durum gözlemleniyor. O da şu: Dünün demokratikleşme adımlarını ve açılımlarını öneren kimi siyasal ve sosyal güçler, bugün demokratikleşmeyi neredeyse “ulusal facia” gibi görmeye ya da göstermeye çalışıyor. Onlar Türkiye’nin değişmesi ve demokratikleşmesi gerçeğini öteleyen yaklaşım sergileyerek sürekli biçimde “ulusal güvenlik” kavramını öne çıkarıyor. Artık demokrasi için, sosyal haklar için ne öngörülüyorsa mutlaka ulusal güvenlik olgusunu ileri sürüyorlar. Öyle ki onlara göre ortalık hainden, alçaktan geçilmiyor.

Bu doğru, temiz ve dürüst bir yaklaşım değildir. Hiç değildir. Çünkü demokrasi ile ulusal güvenlik kavramını karşı karşıya getirmek, birinin diğerini reddettiğini söyleyebilmek bu ülke insanlarına yapılacak çok büyük bir haksızlıktır. Çünkü Türkiye yaşamın her alanında demokratikleşirse güçlü, güvenli ve mutlu olabilir. Bunun başkaca bir yolu ve yöntemi yoktur.

Saygılarımızla.

Merkez Yönetim Kurulu



Foto: Çağdaş Gemici



"TÜPRAŞ'TA TÜM KONTROL SHELL'E GEÇECEKTİR"

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu, 27 Ocak 2006 tarihinde İstanbul'da yaptığı basın toplantısında Tüpraş'ta, Koç-Shell arasında imzalanan ortaklık anlaşmasını ve bu anlaşmada bir gruba imtiyaz sağlayan özel anlaşmaları kamuoyuna açıkladı.

Petrol-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu'nun basın toplantısında bir konuşma yapan Genel Başkan Mustafa Öztaşkın; "Tüpraş'ın Koç-Shell Ortak Girişim Grubu'na satışında üretim, yatırım ve

istihdam güvencesinden hiç söz edilmezken, yönetim ve pazarlamanın kontrol ve denetimi, küçük ortak Shell'in lehine yapılan ve halktan gizlenen sıkı anlaşmalarla düzenlenmiştir" dedi. Öztaşkın, Tüpraş üzerinde Shell etkinliğinin süreç içinde çok geniş etkinlik boyutlarına yükseltileceğini vurgulayarak bu sürecin çok önemli riskler taşıdığına işaret etti. Öztaşkın basın toplantısında şunları söyledi:

"Tüpraş'ın ithal edeceği ham petrolün yüzde 40'ünün Shell'den alınması koşulu, Türkiye'nin bu özelleştirmeden kazanacağı söylenen paradan (4,1 milyar dolar) daha fazlasını Shell, bir yılda kazanacaktır.

-Dış kredilerle oluşturulan borçlu Enerji Yatırımları A.Ş.'nin Tüpraş ile birleştirilmesinin yolunun açılacağını göstermektedir.

Devlete vergi verilmeyecek, çağrı muafiyetine de uğrayan küçük yatırımcı mağdur olacaktır.

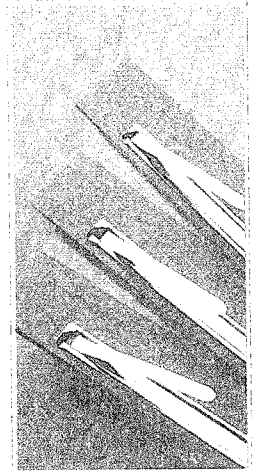
-Rafinaj ve petrol ürünleri pazarında oluşacak tekelci yapı halka yüksek fiyatlar olarak yansıtacaktır.

-Halka yerli sermayeye satış olarak sunulan bu özelleştirme işlemi, Tüpraş'ın yönetim, üretim, yatırım, istihdam, mali pazarlama politika ve kararlarında kontrol ve denetiminde, küçük ortak olmasına rağmen Shell'i belirleyici konuma getirecektir.

Tüpraş özelleştirmesinden en büyük kazancı sağlayacak olan Shell, Türkiye halkını ikna için Koç'u vitrine koymuştur. Bu satışla, Tüpraş'ta alınacak en kritik kararlarda inisiyatif Shell'e geçmiştir. Koç, bu özelleştirmenin aracısı, komisyoncusu pozisyonuna düş-

müştür.

Petrol-İş, toplumu bir kez daha uyarmaktadır. Bu satışla, Türkiye kaybetmiştir."



"DANIŞTAY'IN KARARI GECİKMEKSİZİN UYGULANMALI"

Ülkemizin en büyük kamu kuruluşlarından biri olan ve stratejik özelliği ile dikkat çeken Tüpraş'ın özelleştirilmesi için yıllardır sürdürülen çaba, gerek yasal süreci açısından, gerek sendikal eylemler açısından ve gerekse yerli ve yabancı çok uluslu şirketlerin çabaları açısından ilginç özellikler gösteriyor.

Öyle ki son iki yıl

içinde yaşanan süreç ve günümüzde gelinen nokta, ibret dolu bir gelişme niteliği sunuyor.

Tüpraş'ın yüzde 51'lik kamu hissesinin Koç-Shell ortaklığına satılmasının ardından, Petrol-İş birçok yönden etkin çalışmalar yürüttü. Bir yandan yasal süreç başlatarak sorunun hukuk sürecini başlatırken aynı anda konuya ilişkin belge ve kanıtları basına ve kamuoyuna açıklamayı sürdürdü. Bu arada Tüpraş işçileri özelleştirmenin durdurulması için etkili üretim eylemleri gerçekleştirdiler.

Son olarak 2 Şubat 2006 tarihinde Tüpraş'ın yüzde 51 hissesinin blok olarak satılmasına karşı Petrol-İş Sendikası'nın açtığı dava üzerine Danıştay, özelleştirmenin durdurulması kararını aldı.

Petrol-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu bu önemli karar üzerine taraflara bir çağrı yapar

rak Tüpraş'ın devrinin yürütmesinin durdurulmasını istedi. Merkez Yönetim Kurulu adına açıklama yapan Genel Başkan Mustafa Öztaşkın ihale öncesi durumun "aynen ve gecikmeksizin" tesis edilmesi gerektiğini söyleyerek şunları belirtti:

"Bu yargı kararının "aynen ve gecikmeksizin" uygulanması temel talebimizdir. Sendikamız, hukuk devletine olan inancı, örgütlü yapısı ve toplumdan aldığı güçle, bu kararın en kısa zamanda uygulanmasını sağlayacaktır. Bu kararın uygulanması ile, Türkiye'nin ayıbı haline gelen "yargı kararlarının uygulanması" gibi bir sorunun da gündemden kalkmış olacaktır.

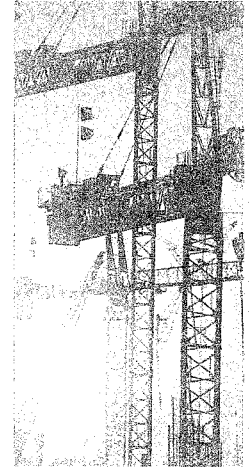
Ülke çıkarını gözetken Sendikamız, Tüpraş'da bir belirsizlik ve kaos ortamı oluşmaması için; gerekçeli kararın çıktığı 17 Şu

bat 2006 tarihinden itibaren kararın uygulanması için hukuk mücadelesine devam edeceği gibi, üretimden gelen gücünü kullanarak üstünü düşen sorumluluğu kararlılıkla yerine getirecektir."

İzleyen tarihte tüm sendikal etkinliklerini Tüpraş'ın devir işleminin durdurulması üzerinde odaklayan Petrol-İş, basın açıklamalarıyla bu haksız durumun sürdürülemediğini yineledi. Aynı günlerde İzmit, Aliağa, Batman ve Kırıkkale Tüpraş işçileri güçlü eylemler gerçekleştirdiler. Tüpraş işçileri son olarak 7 Mart 2006 tarihinde topluca Ankara'ya geldiler.

Binlerce işçi Özelleştirme İdaresi Başkanlığının önünde gerçekleştirdikleri eylemde Danıştay'ın aldığı kararın zaman geçirilmeden uygulanması istendi. Burada bir konuşma yapan Petrol-İş Genel Başkan

nı Mustafa Öztaşkın, Danıştay'ın aldığı kararın uygulanması için Tüpraş işçilerinin eylemlerini sürdürmeye kararlı olduğunu belirtti.



**TÜRK-İŞ:
YABANCI
SERMAYELİ
ŞİRKETLERDE
SENDİKAL
ÖRGÜTLENME
SORUNLU"**

Türk-İş Ocak 2006'da Türkiye'de en fazla ciroya sahip 100 yabancı şirkette Türk-İş'e bağlı sendikalar konusunu içeren "Yabancı Sermayeli Şirketlerde Örgütlenme Raporu" yayınladı.

Raporda sendikal örgütlenmenin öne

mine vurgu yapılırken, yasal haklarını kullanarak sendikal örgütlenme süreci içine giren işçilerin işten çıkarmalar dahil baskılarla karşılaştığı belirtildi. Sendikalaşma sonucu işten çıkarmalar üzerinde somut rakamların yansıtıldığı raporda Ülkemizde sendikal örgütlenmede yaşanan sorunlar, yabancı sermayeli işyerlerinde de bulunduğuna belirtilerek

şunlar söylendi:

“Türkiye’de en fazla cirolara sahip yabancı işletmelerde sendikal örgütlenme oldukça düşük düzeyde seyretmektedir.

Türk-iş’e bağlı sendikalarımız Türkiye’de faaliyet gösteren ve cirosu itibarı ile ilk yüze giren yabancı şirketlerin sadece 27’sinde örgütlü bulunmaktadır. Yüzde 27’ye tekabül eden bu oran

listenin üst sıralarına çıkıldıkça artmaktadır. Örneğin ilk elli şirketi dikate aldığımızda bu oran yüzde 34’e ve ilk 25 şirket dikate alındığında ise yüzde 44’e yükselmektedir. Bu verilere göre, sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde ciroların düşmediği, aksine arttığı söylenebilir.

Sendikal örgütlenmeye karşı

olanlar aslında büyük bir yanılgı içerisinde dirler. Dünya Bankası’nın “Sendikalar ve Toplu Pazarlık: Global Ortamda Ekonomik Etkileri” başlıklı raporunda, sendikal örgütlenmenin ülke ekonomilerine faydalı olduğunu ifade edilmekte ve sendikal örgütlülüğün işsizlik ve enflasyon oranlarının düşmesine, ülkele rin verimliliğine ve ekonomik şoklara



SORUNLARI BİZİM

Ülkemizde çocuklar, kentsel alanda sanayi, ticaret ve hizmet sektöründe, göçün etkisiyle, yine özellikle kentsel alanlarda sokakta, bunun yanı sıra kırsal alanda iş çeşitlerine, mevsimlere ve geleneklere uygun biçimde yoğun olarak tarım sektöründe çalışıyorlar. DİE’nin 1999 yılında yaptığı çocuk işgücü anketine göre ekonomik işlerde çalışan 6-17 yaş grubunda 1 milyon 635 bin çocuktan; 942 bini tarım, 357 bini sanayi, 167 bini ticaret ve 170 bini hizmet sektöründe çalışmaktadır. Çalışan çocukların sektörler itibarıyla dağılımına kent-kır ayrımında bakıldığında; çalışan çocukların kentsel yerlerde daha çok sanayi (yüzde 48), kırsal yerlerde ise daha çok tarım sektöründe (yüzde 84.6) yoğunlaştığı görülmektedir. Sokakta çalışan çocukların sayıları ise tam olarak bilinmemektedir.

(Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Çalışan Çocuklar Bölümü’nce yayınlanan “Türkiye’de Çocuk İşçiliği” adlı yayından.)

daha hızlı bir şekilde uyumu sağlamasına katkıda bulunduğu belirtilmektedir.

Sendikal faaliyetler verimliliğin ve üretkenliğin artmasını sağlayabilmektedir.

Sendikalar işçiler ve idari kadrolar arasında bir denge oluşturarak işverenin keyfi ve hukuk dışı davranışlarını sınırlayabilmektedir. Bir şikayet ve arabuluculuk

sistemi oluşturarak işgücünde istikrarı sağlayabilmektedir. Endüstriyel ilişkilerdeki yenilikler dikkate alındığında işçilerin üretkenliğini artırmaktadır.

Pek çok meslekte işçiler üretimin nasıl artırılacağı konusunda idari kadrolardan daha fazla bilgiye sahiptirler ve bu bilgiyi paylaşarak sonuçtan faydalanmayı

en çok arzulayan taraftırlar. Sendikalar üyelerini verimliliği artıracak kimi eğitimlere ve etkinliklere dahil ederek işletmenin üretkenliğine katkıda bulunabilmektedirler. Aynı zamanda sendikalar hayat boyu eğitim kavramı çerçevesinde üyelerinin kendilerini yeni teknolojilere adapte etmelerini sağlayarak iş kayıplarını azaltabilmek-

tedir.

Sendikalar üyelerinin ücretleri arasındaki farklılıkları giderebilmektedirler. Bunun yanı sıra, kadınlara veya farklı etnik kökene sahip kişilere karşı yapılan ayrımcılığa karşı çıkmaktadır.

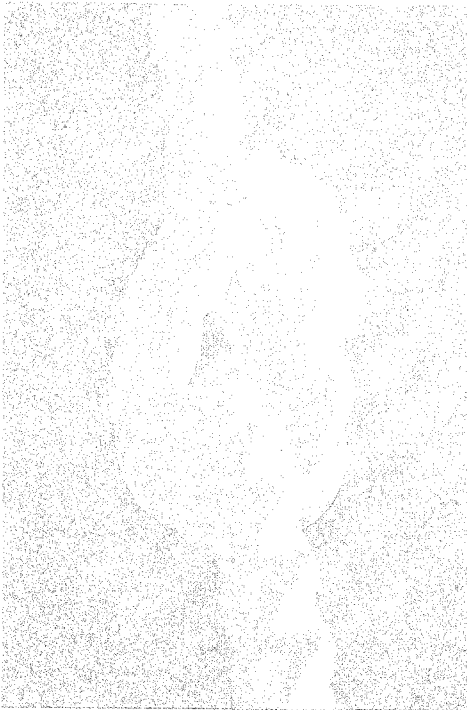
Türkiye’de yabancı sermayeli şirketlerin büyük bir bölümünün ABD ve Avrupa Birliği ülkelerinde

İSTER MİSİNİZ?

AKP Hükümeti, milyonlarca insanın yaşam güvencesini oluşturan sosyal güvenlik ve sağlık hakkına ilişkin köklü değişiklikleri gerçekleştirme aşamasında...

IMF ve Dünya Bankası’nın istemlerine bağlı olarak gündeme getirilen Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasa Tasarısı’na göre bir yandan emeklilik yaş sınırı daha da yükseltilirken diğer yandan emeklilik maaşları yüzde 23-33 oranında azaltılmaktadır. Yalnızca bununla da sınırlı değil değişiklikler: Aylık geliri 127 YTL olan herkesten 64 YTL sağlık sigortası primi alınacak; muayene, tetkik ve tedavinin her aşamasında katkı payı adı altında ek ödeme istenecek, parası olan parası kadar sağlık hizmeti alacak... Ve geleceğimizin güvencesi çocuklarımız, güvencesiz bir ortamda hemen hiç emekli olmayacağı bir sistemin içine çekilecek...

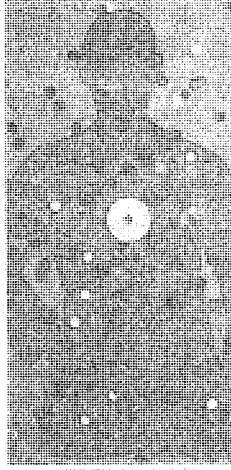
Siz hak ve hukuk tanımayan böyle bir yasa tasarısının yaşama geçirilmesini ister misiniz?



işçilerinin sendikali olmasına Türkiye'deki kadar olumsuz bir tavır izlemedikleri bilinmektedir.

Yabancı sermayeli birçok şirketin Türkiye'de örgütlenme konusunda bu takındıkları bu olumsuz tavrın aşılabilmesi için uluslararası işkolu federasyonlarının katkısı alınmalıdır. Uluslararası işkolu federasyonları raporumuz içinde

bulunan 100 şirketin bir kısmında ulusal sendikaların örgütlenmeleri için yardımlarda bulunmuşlardır. Örgütlenilen işyerinin bu 100'lük listede olup olmaması bir yana, örgütlenme aşamasında karşılaşılan tüm sorunların da uluslararası alanda duyurulması için Uluslararası Sendika Ağı'nın kullanılması gerekmektedir."



"İŞTEN ÇIKARMALAR ARTIYOR"

Türk-İş tarafından Ocak 2006 tarihin-

da işten atılmalar konusunda yayınlanan rapora göre, Anayasal ve yasal haklarını kullanarak sendikalaşan işçilerin istifaya zorlamadan işten çıkarmaya kadar birçok baskıyla karşılaştığı belirtildi. Türk-İş raporunda sendikal örgütlenmenin önündeki engeller ve bunların aşılması için özetle şu görüşlere yer verildi:

"Ülkemizde, örgütlenme ve toplu

EĞİTİM SORUNU MU?

Eğitim sorunu Türkiye'nin en önemli sorunlarının başında geliyor. Eğitim sorunun özünde temel insan hakkı olan eğitim hakkı gerçeği ile ülkenin geleceği yatmaktadır.

Bilimsel kurumlar başta olmak üzere, sendikalar ve özel olarak eğitim ve bilim işçilerinin sendikaları bu yakıcı somut gerçeği yıllardır vurgulamaktadırlar. Onlar eğitim sorunlarının giderilmesinde demokratik eğitim sisteminin zorunlu olduğunu belirterek eğitim hakkının sınırlandırılmasını kapsayan politikalarla karşı durmaktadırlar.

Diğer yandan eğitim sorununu bir "sektör sorunu" olarak yantısıyan yeni liberal akımlar, eğitim hakkını kamusalılığından koparmaya çalışmaktadırlar. Onlara göre eğitim sorunları ancak "sektör sorunu" olarak değerlendirilirse çözümlenebilir.

Oysa eğitim sorunu sektör kavramıyla sınırlandırılmaz, sektör sorununa indirgenemez. Ancak ve ancak her insanın eğitim hakkından yararlanması zorunluluğu ile değerlendirilebilir.



pazarlık hakları konusunda yasal bir çerçeve bulunsa bile, çoğu zaman bu haklar kağıt üzerinde kalmakta ve örgütlenme nedeniyle işten atılmalar artan oranda karşımıza çıkmaktadır. Bilineceği üzere çalışma yaşamının temel öncelikleri olarak örgütlenme, iş güvencesi, sigortalı çalıştırma ve toplu pazarlık hakları sıralanabi-

lir. Çalışanlar bakımından çok büyük önem taşıyan bu hakların kullanılmasında ise, bugün için işverenlerin engellemelerine ilave olarak; yasal eksiklikler ve buna bağlı idari zorluklar da gideerek artmaktadır.

Ülkemizin, Avrupa Birliği'ne üye olma sürecinde özellikle sendikal örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının özgürce

kullanılmasının sağlanmasına yönelik olarak taleplerimiz yeterince değerlendirilmediğinden ve gerekli yasal değişiklikler yapılmadığından sendikalara üye olan işçiler işten çıkarılmakta ve aileleriyle birlikte mağdur edilmektedir.

Yeni örgütlenme faaliyetlerinin büyük bir çoğunluğu, istifa veya işten çıkarmalarla sona

erdirilmekte, örgütlenmeye öncülük eden işçiler o işkolunda bir daha iş bulamamaktadırlar. Yetki sürecinin uzunluğu, işverenlerin yetki itirazları da örgütlenmeyi engellemektedir.

İş güvencesi yasasının yürürlüğe girmesinden sonra, sendikal örgütlenmelerin artacağı düşünülmüştür. Ancak iki yıllık süreçte örgütlenme-



SİZİN İÇİN KÜTÜPHANE

Petrol-İş Sendikası'nın İstanbul'daki genel merkez binasında bir emek kütüphanesi oluşturuldu.

31 Ocak günü yapılan açılış töreninde konuşan Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, yaklaşık 10 bin kitabın araştırmacıların hizmetine sunulduğunu belirtti. Öztaşkın yaptığı açıklamada özetle şunları söyledi:

"Petrol-İş Kütüphanesi, emek ve sendikacılık alanlarında uzmanlaşmayı hedefleyen bir felsefeyle yönetilecektir. Emek ve sendikacılık alanlarında yayımlanan yeni eserler kütüphanemize kazandırılacak ve kütüphanemiz her geçen gün biraz daha zenginleşecektir."

Araştırma yapmak isteyenler Petrol-İş Kütüphanesi'nden haftanın iki günü (Salı ve perşembe) mesai saatleri içerisinde yararlanabilirler. Emek tarihine ilgi duyan tüm işçiler, emekçiler, sınıfsal bir bakış açısıyla araştırma yapanlar, akademisyenler, öğrenciler kütüphaneden faydalanabilecekler.

lerde beklendiği gibi artış olmadığı gibi, bu dönemde işten çıkarılan işçi sayısındaki artış örgütlenmeyi duraksatan bir baskı oluşturmuştur. Özellikle yeni örgütlenen işyerlerinde sendikaya üye oldukları için iş akitleri feshedilen üyelerimiz adına sendikalarımızca çok sayıda davalar açılmıştır.

Açılan davaların büyük çoğunluğunda feshin haklı veya geçerli bir sebebe dayanmadığı yargı kararı ile sabit hale gelmekte ve işe iade kararları alınmaktadır. Ancak yasa, işe kesin dönüş olanağı vermediğinden hem kamu hem de özel sektör işverenleri işçileri tekrar işe almayıp, tazminat ödemeyi tercih etmektedirler. Bu durum yeni örgütlenen işyerlerinde sendikalaşmayı imkansız hale getirmektedir.

Türk-İş raporunda sorunların aşılması

için, başta İş Yasası olmak üzere birçok önlemin etkili biçimde alınması gerektiği vurgulandı:

“1.4857 sayılı İş Kanunu ile getirilen ve yetersizliği uygulamada görülen iş güvencesinin kapsamı genişletilmeli, 158 sayılı ILO Sözleşmesi doğrultusunda değiştirilerek, örgütlenme nedeniyle işten çıkarılan işçilere işe iade zorunluluğu getirilmelidir.

2.Kapsam dışı personel, İş Yasasına tabi olarak çalıştırılmakta, toplu sözleşmede kapsam dışı olarak değerlendirilmekte ancak sendika üyesi olmalarına rağmen toplu iş sözleşmesinden de yararlandırılmaktadırlar. Yani sendikal hakları mevcuttur ancak sendikal olmaları engellenmektedir. Bu engellerin kaldırılması gerekmektedir.

3.Örgütlenme nedeniyle işten çı-

karmalarda mahkemelerin 1 yıldan az olmamak üzere takdir ettiği işe başlatmama tazminatları, işverenleri hileli davranmaya yöneltmektedir. Açılan işe iade davaları sonucunda mahkemeler üyelerimizin sendikal nedenlerle iş akitlerinin sona erdirildiğine karar vererek işe başlatmama tazminatı olarak sendikal tazminata hükmetmekte, ancak işveren bu tazminatı ödememek için çeşitli hileli davranışlar sergileyebilmektedir. Bu nedenle yasaya karşı hile oluşturabilecek bu gibi davranışlara ağır cezalar getirilmelidir. Öte yandan sendikal nedenle işten çıkarmalarda sendikal nedenin varlığını ispat koşulu işçiye ait olduğundan yargılama aşamasında işçiler ispat konusunda güçlükler yaşamaktadırlar.

4.Yasadaki işe

başlatıp başlatmama ilişkin seçimlik hakkın işverene tanınmış olması işverenin bu tür hileli işlemlere başvurmasına neden olmaktadır. Bu nedenle yasanın işe başlama veya işe başlatmama tazminatını talep etme noktasındaki seçimlik hakkın kullanımının işçiye tanınması yönünde değiştirilmesi acil bir zorunluluk olarak ortaya çıkmaktadır.

5.Öncelikle sendikal örgütlenmeyi zorlaştıran noterden üyelik sisteminin değiştirilmesi, yerine daha kolay ve daha masrafsız ama güvenli bir sistemin kullanılması gerekmektedir.

6.Çoğunluk tespitine yönelik olarak işverenlerin işkolu tespiti talebiyle süreci durdurmalarının önlenmesi gerekmektedir. Çoğunluk tespiti konusunda Bakanlık yetkililerinin ya ka-

yıtlarını düzeltmeleri ya da SSK kayıtlarını esas alınması gerekmektedir.

7.Yetki tespiti konusunda yargı sürecinin mümkün olduğu ölçüde hızlandırılması gerekmektedir. Bu süreç içerisinde işverenin işçi çıkarımına gitmesini önleyici önlemlerin alınması ya da daha ciddi yaptırımların uygulanması gerekmektedir.

8.Bakanlık Teftiş Kurulu'nun işyerinden gelen şikayetler hususunda raporlarını hazırlama sürecinde yerel düzeyde sendikalarla irtibatının sağlanması ya da bu esnada sendikacıların da bulunmasının sağlanması gerekmektedir. Bakanlık kayıt sistemi düzeltilmeli işkolu işçi sayıları ve işyerleri tekrar elden geçirilerek mükerrerlikler ortadan kaldırılması gerekmektedir.

9.Taşeronlaştı-

manın örgütlenmeyi önlemeye yönelik bir araç olarak kullanılması-
nın önlenmesi amacıyla gerekli tedbirlerin alınması ve işin parçalanması konusunda 4857 Sayılı İş Kanununda da yer alan esas işin parçası olması halinde taşeron devrinin önlenmesi hususunda düzenlemeler yapılmalı ve bunları örgütlenmeyi önleme amacıyla kullanma durumunda da cezai yaptırımlar devreye girmelidir.

10.İşverenlerin mevzuattaki yükümlülüklerini yerine getirmemeleri halinde ya da sendikalaşmayı önleyici bazı fiili uygulamaları nedeniyle maddi tazminatla cezalandırılmaları yeterli bir önleyici tedbir olarak görülmemektedir. Daha nitelikli ve önleyici cezai yaptırımların devreye sokulması gerekmektedir. Bu hususta gerek işçi

örgütlerinin gerekse işveren örgütlerinin de temsilcilerinin bulunduğu ve örgütlenmeye yönelik ihlal şikâyetlerinin değerlendirilip ele alındığı bir komisyon kurulup bu komisyon kararlarına göre işlem yapılabilmesinin önü açılmalıdır.

11.Sektörel teşmil sisteminin hayata geçirilmesine yönelik ciddi adımlar atılmalıdır.

12.Bakanlık düzeyinde çalışma hayatına yönelik önleyici önlemlere uyulup uyulmadığının daha etkin olarak kontrol edilmesi gerekmektedir.

13.İş Kanununun normatif hükümlerinin birçok işyerinde uygulanmadığı gerçeğine rağmen Bakanlık denetim görevini yerine getirememekte ve bu hususta tespit yapılsa dahi uygulama da maddi cezalandırma yolu nedeniyle işverenle-

rin bu tespitleri uygulamasının yolu açılmamaktadır. Bu düzeltilmeli ve denetim etkinleştirilmelidir.”



GENEL SAĞLIK
SİGORTASI
YASASINA
KARŞI
ANKARA'DA
MITİNG

Son aylarda gündeme getirilmekle birlikte yeterince tepki çekmeyen bir konu da sosyal güvenlik hakkına ve sağlık hakkına ilişkin düzenlemelerdir. Yürürlükteki sosyal güvenlik düzenlemelerine önemli değişiklikler getiren yeni tasarı karşısında Emek Platformu kamuoyunu bilgilene-

dirirken çeşitli eylemler de hedefledi ve bu doğrultuda 19 Şubat 2006 tarihinde Ankara'da "Herkesin Sağlık ve Güvenli Gelecek Hakkı İçin" miting yaptı.

Meslek örgütleri ve sendika temsilcilerinin katıldığı yürüyüş ve mitingte yapılan konuşmalarda IMF istemlerine bağlı olarak sosyal güvenlik alanında çok büyük değişiklikler yapıldığı belirtilerek "Herkesin

Sağlık ve Güvenlik Gelecek" isteminin önemine değinildi ve "Genel Sağlık Sigortası" adı altında yapılmak istenen değişikliklerin sağlık ve sosyal güvenlik alanının ticarileştirdiğini vurguladılar.

IMF'nin istemlerini yaşama geçirmek üzere gündeme getirilen yasal değişiklikler başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığı olmak üzere "masum" gö-

rünümlü değişiklikleri gündeme getirmektedir. Buna göre yasanın çıkışından sonraki dönemde sisteme girecek olanların emeklilik yaşı 68'e prim gün sayısı 9 bine çıkarılacaktır. Emeklilik maaşları yüzde 23 ile yüzde 33 arasında düşürülecektir. Aylık geliri 127 YTL'den fazla olan herkesten 64 ile 431 YTL arasında sağlık sigortası primi alınacaktır. Yine Sağ-

lık hizmetleri Temel Teminat Paketi ile sınırlanacak, daha fazlası için ek sigorta yaptırmak gerekecek, prim ödemeyenler sağlık hizmeti alamayacaktır.

Türkiye'de yaşayan her insanı, çok yakından ilgilendirmesine ve onların haklarını önemli ölçüde kısıtlamasına rağmen yasa tasarısı gerektiği gibi tanıtılmadı ve ne yazık ki gerektiği ölçüde tepki almadı.



BİR EL Mİ ANLATIR, BİN RAKAM MI?

Son yıllarda Türkiye'de yoksullaşmanın boyutu üzerine çok sayıda rapor, araştırma, değerlendirme yapıldı ve yapılıyor.

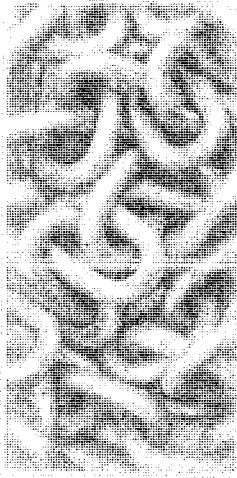
Özellikle sendikal konfederasyonların yayınladıkları aylık yoksulluk ve açlık sınırlarına ilişkin raporlar toplu rakamlar sunuyor. Bu raporlarda yoksulluğun her geçen gün arttığı ve yeni insanları girdabına aldığı belirtiliyor. Ancak bu çalışmalar yaşananları tümüyle açığa çıkartmıyor, çıkartmıyor. Çünkü yoksulluğun yarattığı acılar çoğu kez ilk bakışta algılanamıyor, rakamlara yansımıyor, yansıtılmıyor...

Rakamlar sorunun yalnızca uyarıcı belki de; uyarılan varsa eğer...

Peki yoksulluk tüm çıplaklığı ile nerede görülüyor, görülebiliyor? Yani yoksulluk nerede çarpıcı, nerede acıtıcı, nerede çok rahat görünür?

Çocukların yüzlerine ve özellikle gözlerine bakın ve bir de kadınların ellerine...

Bin rakam anlatabilir mi onları?



“KAYIT DIŞI İSTİHDAM, ÜLKE İÇİN ENGEL”

Türkiye'nin en

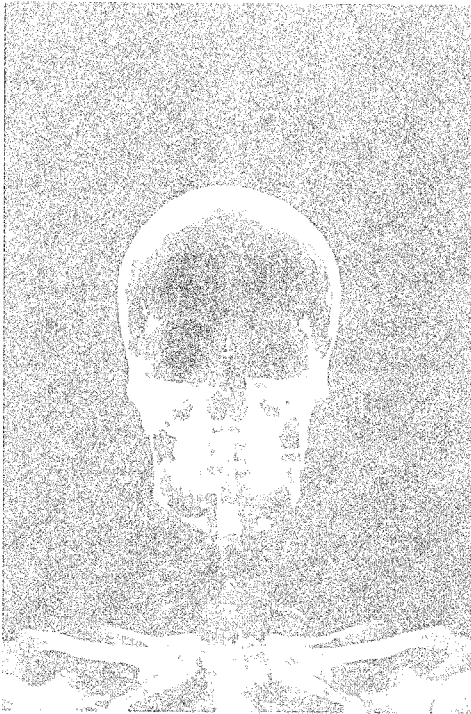
önemli ekonomik ve sosyal sorunları arasında kuşku yok ki kayıt dışı istihdam geliyor. Yıllardır bu konuda en yetkili kişiler açıklama yapıyor ve en yetkili kurumlar üst üste raporlar yayınlıyor. Ancak bu güne kadar hemen hiçbir köklü ilerleme sağlanmadı, sağlanamıyor.

Son olarak 5 Mart 2006 tarihinde Uluslararası Çalışma Ofisi (ILO) ve Avru-

pa Birliğı (AB) Türkiye'de kayıtlı istihdamın yaygınlaştırılması ve kayıtdışı çalışmanın azaltılmasını hedefleyen bir ortak projeyi başlattı.

Proje, TİSK, Türk-İş, Hak-İş, DİSK ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın öncülüğünde, ki çeşitli hükümet kuruluşlarının yer aldıkları sosyal diyalog girişimleri aracılığıyla gerçekleştirilecek.

Türkiye'de 2005 yılında toplam istihdamın yüzde 50.1'ini temsil ettiğı belirlenen yüksek kayıt dışı istihdam oranının, gerek verimlilik, gerek ülkenin toplumsal ve ekonomik istikrarı üzerinde olumsuz sonuçlar yarattığı belirtilmektedir. Bu durum işgücü piyasasının Avrupa İstihdam Stratejisi hedefleri doğrultusunda yönetilmesini olanaksız kılmaktadır ve



NÜKLEERİN RİSKİ MUTLAK...

AKP Hükümeti, son günlerde nükleer enerji konusunda bir atak başlattı. Hükümet yetkilileri bu konuda da “büyük açıklamalar” yaparken, yandaş gazeteler ve gazeteciler bu açıklamaları coşkuyla yansıtıyorlar. Hatta bu konuda öyle ileri gidenleri var ki nükleer enerjiye karşı çıkanlar sanki vatan haini... Öyle ya onlara göre; “enerji açığı var ise nükleer enerji kaçınılmazdır”; “Japonya, ABD, Fransa başta olmak üzere birçok ülkede nükleer santral yok mu, bizde de olsa ne olur”; “siz bu ülkenin enerjisiz kalmasını mı istiyorsunuz”...

“Bal gibi” yalan söylüyorlar.

Türkiye'nin enerji sorunu vardır, ancak sorunun ortadan kaldırılması için tek seçenek nükleer enerji değildir. Hatta nükleer enerji günümüzde insan ve canlı sağlığı söz konusu olduğunda seçenek değildir. Çünkü nükleer enerjinin yararı sınırlı, ancak riski mutlak. Bu bilimsel gerçek, hiçbir nutukla saklanamaz, saklanamayacaktır.

Türkiye'nin AB üyeliği önünde bir engel olarak da görülmektedir.

Proje, 5 Mart 2006 tarihinde Ankara'da, Sosyal Diyalog ve Kayıtdışı İstihdam Üçlü Ulusal Konferansı ile resmen başlatıldı. Konferansa katılanlar arasında Hükümet yetkilileri, işçi ve işveren kuruluşlarının yanı sıra ILO ve AB'den üst düzey temsilciler yer aldı.

ILO Genel Müdür Yardımcısı Sally Paxton toplantıda yaptığı konuşmada, ILO'nun Hükümetin, sendikaların ve işverenlerin istihdamın geliştirilmesi ve kayıt dışı istihdamın azaltılması çabalarını büyük bir takdirle karşıladığını belirtti ve Türkiye'de kayıt dışı ekonominin yaygınlığının, haklarından yoksun, korunmasız, sosyal güvenlik ağı dışında çalışan kesimler için tehlikeler yarattığını ifade ederek, bu durumun modern teknolojilerden ve yö-

netim tekniklerinden yoksun biçimde, daha düşük gelir düzeyindeki ülkelerle salt işgücü maliyetleri üzerinden rekabet etmeye çalışan işverenleri de etkilediğini vurguladı.

Konferansta AB'yi temsil eden AB İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Komiseri Vladimir Spidla, Türkiye'nin iş kalitesini ve sosyal korumayı geliştirmek için uygulamaya koyduğu bütün önlemlerin, ancak kayıtdışı ekonominin düzenli ve kayıtlı istihdama dönüştürülmesiyle etkili olabileceğini ve sosyal tarafların bu alandaki verimli işbirliğinin başarının anahtarı olacağını belirtti.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu toplantıda yaptığı konuşmada; "Projenin başlangıcında, sosyal ortakların birlikte hareket etme kararlılığını gösterdiğini" vurgulayarak, "Sosyal diyalogun güçlen-

mesi ve kayıt dışı istihdamla mücadelenin başarıya ulaşmasının, sosyal ortakların birlikte alan çalışması yapması, sorunun nedenlerini ortaklaşa tespit etmesi, çözüm yollarının ortaya konulması ve bunların etkin olarak uygulanmasıyla gerçekleşeceğini" belirtti.



PETROL-İŞ: "EKONOMİDE YALANCI BAHAR"

14-15 Mart 2006 tarihlerinde Bursa'da toplanan Petrol-İş Sendikası Başkanlar Kurulu, basına ve kamuoyuna yaptığı açıklamada Tüpraş'ın

özelleştirilmesine karşı mücadelenin kararlılıkla sürdürüleceğini belirtti. Başkanlar Kurulu açıklamasında, Tüpraş'ın kamuya iadesinin zorunlu olduğu vurgulanarak; "Yargının yürütmenin durdurulması kararının tartışılacak hiçbir yanı yoktur. En üst organın kararına uymamak Anayasa'nın ihlali anlamına gelir. Bu nedenle, alınan karara uymama hali, artık sadece Petrol-İş Sendikası'nın değil, başta Hükümetin, yargının, yasal ve anayasal kurumların olmak üzere, tüm toplumun sorunu haline gelmiştir" denildi.

Her durumda hukukun üstünlüğünü savunmaya devam edileceğinin belirtildiği açıklamada genel ekonomik ve sosyal sorunlara ilişkin açıklamalarda bulunuldu. Sosyal güvenlik hakkının sınırlandırılmasına ilişkin Hükümet çabalarının üzerinde

de durulan açıklama, ekonomik sorunların giderek arttığı belirtilerek özetle şunlar söylendi:

“Ülkemizde, Hükümetin aksi yöndeki bütün açıklamalarına rağmen ekonomide bir yalancı bahar havası vardır. İmalat sanayinde işçilerin ücretleri reel olarak 2000 yılına göre yüzde 25, 1993 yılına göre ise yüzde 45 oranında gerilemiştir. Bu göstergeler ülkemiz çalışanlarının bir yıkıma doğru gittiğinin işaretidir. Bu durum ise ülkemizin bir erken seçim sürecinde olduğunu göstermektedir. Başkanlar Kurulumuz, muhtemel bir erken seçimde emeğin gücünün siyasal alanın her kademesinde en yüksek oranda temsil edilmesinin de birincil hedeflerden olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle emek örgütleri arasında daya-

nışmanın azamiye çıkartılması da büyük önem taşımaktadır.

Hükümetin uluslararası sermayeye verdiği taahhütlerden dolayı gümrük duvarlarının sifıra yakın indirilmesi pek çok alanda üreticilerin ve çalışanların zor durumda kalmasına yol açmıştır. Yerli sanayici ve üreticileri korumayan, tarımda dışa bağımlılığı artırıp sübvansiyonlara son veren ve ülkemizi ulus ötesi sermayenin açık pazarı haline dönüştüren politikalarından bir an önce vazgeçilmesi, gelişmiş tüm ülkelerde mevcut antidamping yasalarının çıkartılması, ucuz ithal girdilerinden dolayı zor duruma düşen başta gübre sektörü olmak üzere yerli sektörlerin üretim maliyetlerini düşürecek enerji politikaları geliştirilmesi gerekmektedir.”



TÜRKİYE'DE KADINLAR İSTİHDAM DIŞINDA

Kadının çalışma yaşamına katılım oranı o ülkede gelişmişlik düzeyini yansıtır.

Bu nedenle insanları için kaygılanan hemen her ülke, kadının çalışma yaşamına girişi doğrultusunda etkili programlar yapmak gereğini duyulur. Kadını ideolojilerinin metası olarak değil, bir insan olarak algılayanın başkaca bir yolu, yöntemi yoktur ve olamaz. Bu gerçeğin tersini ileri sürmek en hafif deyimle gericiliktir.

Peki Türkiye’de

kadının çalışma yaşamındaki yeri nerededir?

Bu konuda ne yazık ki ülkemiz için pek iyi veriler yansıtmıyoruz?

OECD’nin 2006 Veri Kitabına göre, Türkiye’de çalışan kadın oranı her geçen yıl düşüyor. Verilere göre Türkiye’de 15-64 yaşları arasındaki kadınların, kadın istihdamındaki payı 1991’de yüzde 33.7 iken bu pay hemen her yıl düşerek 2004’te 24.3’e geriledi. Bu oran 15 Avrupa Birliği üyesi ülkede 1991’de yüzde 49.9 iken 2004’te 56.7’ye, OECD toplamında da aynı dönemde yüzde 52.7’den 55.6’ya yükseldi.

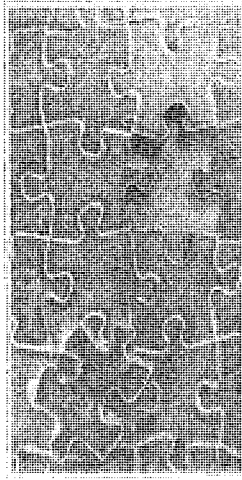
Bu veriler, Türkiye’de çalışma çağındaki her dört kadından yalnızca birinin işgücüne katıldığı anlamına geliyor.

Bu oran İzlanda’da 79.4, Danimarka’da da 72. OECD’ye göre Türkiye, kadınların işgücüne katılımı en çok düşen ülke ko-

numunda bulunuyor. Türkiye'yi Polonya ve İsveç izliyor. Ancak İsveç'te düşüşe rağmen hâlâ 15-64 yaş arası kadınların yüzde 71.8'i çalışıyor.

Türkiye'ye işgücüne katılan kadınların yüzde 60.7'si kendi hesabına çalışıyor. Türkiye bu açıdan listenin başında. Ancak bu olumlu bir anlam taşımıyor. Çünkü, bu oranı tarımda çalışan kadın işçiler yükseltiyor. Başka bir anlatım ile bu kadınlar, kendi tarımsal aile işletmelerinde çalışıyor. Bu grup çalışan kadınların oranı (yüzde 13.4) AB'de düşüyor. OECD'ye göre Türkiye, 15-24 yaşlarının değerlendirildiği genç işçi listesinde ise orta sıralarda yer alıyor.

Sözün özü, toplumsal ve ekonomik ilerleme konusunda temel unsurlardan biri olan kadının istihdama girişi ülkemizde çok zayıf, düşündürücü ve üzücü...



TTB: GSS, SAĞLIK VE SOSYAL GÜVENLİK HAKKINA YENİ KISITLAR GETİRİYOR

Türk Tabipleri Birliği, AKP Hükümetince gündeme getirilen Genel Sağlık Sigortası'nın, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik ve sağlık hakkına bir saldırı olduğunu açıkladı.

TTB tarafından Genel Sağlık Sigortası'nın ne olduğuna ilişkin yayınlanan tanıtım kitabında, Hükümet tarafından TBMM gündemine getirilen yasa tasarısının sağlık hakkının piyasalaştırılması adımı olduğu vur-

gulandı. İlgili yayında, getirilen yasa tasarısının sosyal devlet ilkeleriyle bağdaşmadığı belirtilerek günümüzde sağlık alanında çok önemli sorunlar yaşandığı açıklandı. Kitapta Türkiye'de sağlık alanının genel görünümü özetle şöyle tanımlandı:

"Türkiye'de sağlık sisteminde finans yetersizliği yaratılmıştır. İki büyük sağlık hizmeti üreticisi kurum; Sağlık Bakanlığı ve SSK'nın finans kaynakları iyice kısıtlanarak bu iki kurum neredeyse hiçbir yatırım yapamaz ve ihtiyaca uygun personel istihdam edemez hale getirilerek hizmet alanlarda da memnuniyetsizlik yaratılmıştır. Böylelikle de kamusal sağlık hizmeti veren bu kuruluşlar bilinçli olarak çökertilmiştir.

Yürütülen çökertme politikalarına paralel olarak da, sağlık hizmeti

veren özel kuruluşların geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması için özel teşviklerde bulunulmuştur.

Ayrıca kamu sağlık kuruluşlarının özel sağlık kuruluşlarından hizmet alımına yöneltilmesiyle, özel sağlık kuruluşlarına hasta garantisi sağlanmıştır. Bunun sonucunda özel poliklinikler, özel hastaneler, özel görüntüleme merkezleri sayılarında büyük artışlar sağlanmıştır. Tüm bu uygulamalarla özel sağlık kuruluşlarına kamudan önemli miktarda kaynak aktarımı yoluna gidilmiştir.

Hizmet üretiminde kurumlar arasında iletişimsizlik, denetimsizliğin yanı sıra kurumların ve sağlık personelinin de bölgelere dağılımında dengesizlik vardır. Birinci basamak sağlık sistemi bozuk olup koruyucu sağlık hizmetleri-

nin asıl üreticisi olan bu kurumlar büyük ölçüde desteksiz bırakılarak, son derecede yetersiz olanaklar içinde hizmet vermeye itilmiştir.

Birinci basamak ile hastaneler arasında olması gereken sevk sistemi yeterince işletil-

memiş, halkın da tedavi hizmetlerine olan eğilimini teşvik eden politikalar ile hastanelerde yığılmalara yol açılarak, kamu kaynakları son derece verimsiz kullanılmıştır.

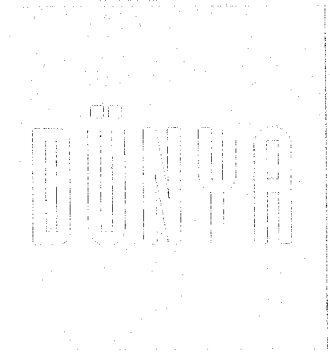
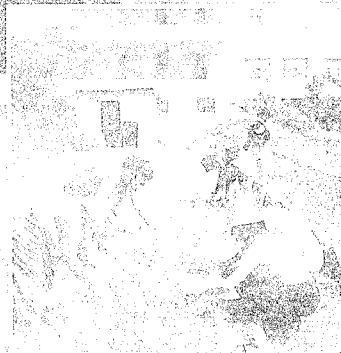
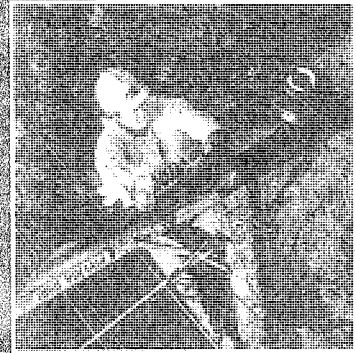
Kısacası sağlık finansman sistemi ve sağlık hizmet

kuruluşlarının her ikisinin de yıllar boyu ihmal edilmeleri ile yaşanan sorunlar büyümüş ve derinleşmiştir.

Sonuçta; hekimlerin ve sağlık personelinin eğitiminin istihdamına, sağlık hizmetinin sunumuna, finansmanına kadar

köklü değişimlerin, sağlığın bir hak olduğu ve bu hakkın da kamusal bir anlayışla karşılanması gerekliliği üzerinden köklü değişimlere acilen gidilmesi gerektiği son derece açıktır.”

Hazırlayan:
Haluk Şensu





AB HİZMETLER YÖNERGESİ İÇİNEYLEME GEÇEN SENDİKALARIN İSTEĞİ DİKKATE ALINDI

Avrupa'da sendikalar Avrupa Birliği Hizmetler Yönergesi için Ocak ayında büyük kitlesel gösteriler düzenledi ve Yönergede önemli değişikliklerin yapılmasını sağladılar.

Avrupa sendikalarının büyük kitlesel gösteriler düzenlemesine neden olan Bolkestein Direktifi olarak da adlandırılan yönergeye göre, çalışmak için bir AB ülkesine bir başka AB ülkesinden göç eden işçiler, geldikleri ülkenin iş ve

sosyal güvenlik yasalarına bağlı olacaklar ve kendi ülkelerinde aldıkları maaşa göre ücretlendirileceklerdi. Bu haksız durum karşısında işgücü alan ülkelerin emekçileri ise ülkelere ucuz işgücünün girmesiyle kazanılmış haklarını kaybetme tehdidi ile karşı karşıya kalacaktı.

14 Şubat 2006 tarihinde Almanya'nın Berlin ve Fransa'nın Strasbourg kentlerinde bir araya gelen onbinlerce işçi ve emekçi, Bolkestein Yönergesi'ne karşı yürüdü.

Almanya'nın başkenti Berlin'de Alman Sendikalar Birliği'nin (DGB) çağrısıyla gerçekleştirilen protesto gösterisine 40 binden fazla kişi katıldı. "Avrupa'ya evet, sosyal dämpinge hayır!" sloganıyla gerçekleştirilen gösteriye Almanya'nın bütün kentlerinden gelen göstericiler, sosyal kısıtlama politikalarına ve özelleştirme planlarına karşı

pankartlar taşıdılar. İnşaat İşçileri Sendikası IG Bau, Kamu İşkolu Sendikası Verdi, Gıda Sendikası NGG'nin katılımının yoğun olduğu gösteride; "Sağlık meta değildir", "Eşit işe eşit ücret", "Kültürler çatışması değil, sınıf mücadelesi", "Bolkestein geri çekilsin" yazılı pankartlar taşındı.

DBG Genel Başkanı Michael Sommer, mitingde yaptığı konuşmada, Avrupa Parlamentosu'nda Hristiyan Demokrat Grup ile Sosyal Demokrat Grup arasında hak gasplarına neden olacak "Köken Ülkeli prensibi"nin kaldırılması konusunda uzlaşmaya varmalarının olumlu bir adım olduğunu, ancak bu uzlaşmanın Komisyon Başkanı Barasso ve arkadaşları tarafından da kabul edilmesi gerektiğini söyledi. Sommer ayrıca liman işçilerinin Avrupa çapında verdiği mücadele sonucun-

da limanlardaki hak gasplarından vazgeçildiğini hatırlatarak, "Liman işçilerinin verdiği mücadelede elde edilen başarı bize, bu sosyal olmayan yönetmeliklerinin püskürtülebileceği konusunda cesaret verdi. Mücadele ettiğimizde sadece kazanma ihtimalimiz olmayacak, kazanacağız" dedi.

DBG Başkanı, bütün sendikalar olarak grevde olan kamu çalışanları ve AEG işçileri ile dayanışma içerisinde olduklarını belirtti. Diğer konuşmacılar da, taslağın gündemden kaldırılmasına kadar mücadelenin sürdürülmesi çağrısında bulundu.

Aynı saatlerde Avrupa Parlamentosu'nun merkezinin olduğu Fransa'nın Strasbourg kentinde ise daha çok küreselleşme karşıtı hareketlerin çağrısıyla 15 bin emekçinin katıldığı bir gösteri yapıldı. Daha çok

Güney Almanya ve Fransa'dan insanların katıldığı eylemde, "sermayenin ve serbest rekabetin Avrupası"na karşı mesajlar verildi.

"Köken ülke prensibi"nin geri çekilmesi konusunda sağlanan uzlaşmanın yeterli olmadığını ifade eden gösteri çağrıcıları yönetmenliğin iptal edilmesi için parlamentoya karşı baskı oluşturmaya çalıştı.

Gösteriye pek çok sendika lideri ve neoliberal politikalara karşı çıkan politikacı ve kurum temsilcileri de katılım gösterdi.

Türkiye'deki işçi sendikaları da, Strasbourg'da görülen ve Avrupa Birliği'nde hizmet dolaşımını düzenleyen Bolkestein Hizmetler Yönergesi'ni protesto etti.

KESK, DİSK, Hak-İş, ve Türk-İş'e üye yaklaşık 200

temsilci Avrupa Komisyonu Türkiye delegasyonu önünde toplanarak Bolkestein Hizmetler Yönergesi'ni protesto etti.

Eylemde, ülkeden ülkeye ucuz işgücü akışını kolaylaştıracak düzenlemenin çalışma koşullarını daha da kötüleştireceğinin yolunu açacağına altı çizildi.

Sendikalar, Bolkestein Hizmetler Yönergesi'nin ekonomik büyümeyi

canlandırmak için maaşları asgari düzeye indireceğini, sonuçta bunun acısını işçilerin çekeceğine dikkat çektiler.

Sendikaların bu büyük duyarlılığı sonuç aldı ve birçok konu sendikaların isteği yönünde değiştirildi. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC yaptığı açıklamada bunun önemli bir kazanım olduğunu duyurdu.



İŞYERİNDE BESLENME DENEN ŞEY

İşyerlerinde yetersiz beslenmenin işçilerin sağlığını olumsuz etkilediğine ilişkin bir ILO Raporu yayınlandı. Rapora göre; birçok ülkede mesai sırasında beslenme kimi işverenler tarafından genellikle tali bir gereklilik veya "dert" olarak görülmektedir.

Rapora göre gelişmekte olan ülkelerin yetersiz beslenme, düşük verimlilik ve düşük ücret döngüsünü kırmaları gerekmektedir. Gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda çalışanlar kendi çocuklarını da yeterli biçimde besleyememektedirler. Sağlıklı beslenme işyerlerinde kimyasal maddelere veya gürültüye karşı sağlanacak korunma kadar önem taşımaktadır. İşyerlerinde beslenme, ILO'nun insana yakışır iş gündemi ile sıkı sıkıya ilişkilidir. Bu başlık, verimli bir işgücü istihdamının temeli, çalışanların sosyal güvenliği açısından vazgeçilmez bir öğe ve işçilerle işverenler arasındaki sosyal diyalogun da önemli bir konusudur. (ILO Ankara Temsilciliği Bülteni'nden aktarılmıştır.)



**ILO: İŞ
İŞ KAZALARI
EKSİK
BİLDİRİLİYOR**
ILO Türkiye Tem-

silciliğinin yayınladığı 2005-3 sayılı bülteninde yayınlanan habere göre ILO tarafından İş Güvenliği ve Sağlığı 17. Dünya Konferansı dolayısıyla oluşturulan yeni bir rapora göre her yıl 2.2 milyon kişi işle ilgili kazalar ve hastalıklar yüzünden ölmektedir. Rapor, birçok ülkedeki yetersiz kapsam ve bildirim yüzünden gerçek sayının bu rakamın çok üzerinde oldu-

ğunu belirtmektedir.

ILO raporuna göre, işle ilgili hastalıklar ve kazalar sanayileşmiş ülkelerde belirli bir azalma göstermekle birlikte, ölümcül sonuçlar verenler dahil iş kazaları giderek artma eğilimindedir. Bu artış özellikle kimi Asya ülkelerinde görülmektedir. Artış nedenleri, hızlı kalkınma ve küreselleşmenin getirdiği rekabetçi baskılar olarak görülmekte-

dir. Söz konusu Bültenin özetlediği ILO raporuna göre iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili bildirim sistemleri gelişmekte olan ülkelerin çoğunda yetersizdir ve kimi örneklerde de giderek kötüleşmektedir. Örneğin, Hindistan'da bildirilen ölümcül iş kazası sayısı 222 iken, çalışan nüfusu Hindistan'daki çalışan nüfusun yaklaşık yüzde 1'i kadar olan Çek Cumhuriye-



FRANSA AYAKTA

Fransa'nın hemen tüm kentlerinde Şubat ayının ilk günlerinden başlayarak kitlesel gösteriler, grevler düzenleniyor. Sendikalar, gençlik örgütleri ve siyasal partiler, Hükümetin getirdiği dayatmalara karşı geniş tepkiler göstererek neredeyse Fransa'nın "altını üstüne" getiriyorlar.

Eylemlerin nedeni Hükümetin gençler arasında işsizliği azaltmak amacıyla hazırladığı yeni "İlk İş Sözleşmesi" projesinin gençleri güvencesiz, korunmasız ortamda bırakması... Hükümetin yaklaşımına göre söz konusu yasal düzenleme gençler için yeni istihdam olanakları yaratacaktır. Oysa bu gerçek değildir. Gençlerin istihdam edilmesinde esas tutulması gereken güvencesizlik değil, güvence esas olmalıdır. Bu nedenle sendikalar ve gençler Hükümetin ortaya koyduğu yaklaşımın bir aldatmaca olduğunu, güvencesiz çalışmanın olanaksız ve kabul edilemez olduğunu açıklıyorlar ve genel grevlerde dahil güçlü tarihsel tepki gösteriyorlar.

ti'nde bildirilen ölümcül iş kazası sayısı 231'dir. ILO raporu Hindistan'da meydana gelen ölümcül iş kazası sayısının aslında 40 bin civarında olduğunu belirtmektedir. Rapor, bu örneklerden de hareketle gelişmekte olan kimi ülkelerde çalışma yaşamında meydana gelen hastalık ve kazaların ancak çok küçük bir bölümünün kayda geçtiğini vurgula-

maktadır.

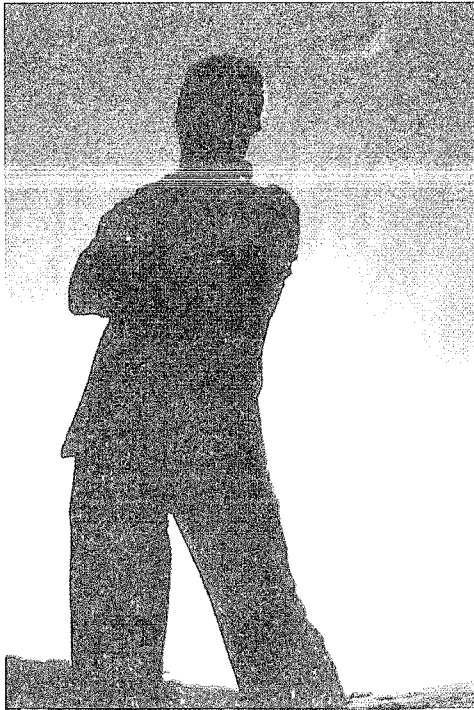
Aynı ILO raporuna göre tehlikeli maddeler her yıl tahminen 440 bin işçinin ölümüne yol açmaktadır. Bu zararlı maddeler arasında tek başına asbestin yol açtığı yıllık ölüm sayısı 100 bin kadardır. Birleşik Krallık tarafından yapılan tahminlere göre asbest bu ülkede her yıl 3 bin 500 kişinin ölümüne neden olmaktadır. Bu ülkede asbest

yüzünden meydana gelen ölümler iş kazalarında ölenlerin sayısının on katı kadardır.

Bu arada, eldeki bulgular, daha genç işçilerin (15-24 yaş) ölümcül olmayan iş kazalarına daha yaşlı mesai arkadaşlarına göre daha fazla maruz kaldıklarını göstermektedir. Buna karşılık iş kazası sonucu ölüm ve işe bağlı hastalıklar görece yaşlı işçileri daha fazla

tehdit etmektedir.

Raporda yer alan yeni veriler, kadın çalışanların, örneğin tarımsal faaliyetlerden kaynaklanan sıtma, bakteriyel ve virütik enfeksiyonlara ve kas-iskelet bozukluklarına erkeklerle göre çok daha fazla maruz kaldıklarını göstermektedir. Erkekler, daha fazla, kazalar, akciğer hastalıkları ve örneğin asbestin yol açtığı kanser gibi olgular sonucunda



SARSICI GERÇEK

Resmi tahminlere göre, birbirini izleyen iki yıllık bir azalmanın ardından işsizlik oranı tüm dünyada yüzde 6.3'te aynı kalmıştır. Toplam işsiz sayısı 2005 yılı sonuna gelindiğinde 191.8 milyondur. Bu, 2004 yılına göre 2.2 milyon, 1995 yılına göre ise 34.4 milyonluk bir artış anlamına gelmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'ya göre "çalışmakta" olan insan sayısı daha öncesine göre en yüksek düzeye çıkarken, işsiz sayısı da en üst düzeydedir.

ILO raporuna göre dünyadaki işsizlerin hemen hemen yarısını 15 ile 24 yaş arası gençler oluşturmaktadır ve gençler arasında işsiz kalma olasılığı yetişkinlere göre üç kat daha fazladır.

ILO, tüm dünyada çalışabilecek yaştaki nüfusun yüzde 25'ini gençlerin oluşturduğu gerçeğinden hareketle bu rakamı hayli "sorunlu" bulmaktadır.

(ILO'nun Dünya İstihdam Raporundan özetlenen yazı 35-39. sayfalarımızdadır.)

yaşamlarını yitirmektedir. Gelişmekte olan birçok ülke ile birlikte geçiş süreci yaşayan ülkelerde yaşam beklentisi 65 yaş civarındaki resmi emeklilik yaşının hayli altına inmiştir.



SENDİKALARIN ÇEVRE DUYARLILIĞI ÜZERİNE ÖNEMLİ BİR TOPLANTI: WILL2006

“Kalıcı Bir Miras İçin İşçi Girişimi” (WILL2006) sloganıyla “İşgücü ve Çevre Hakkında Sendikalar Toplantısı” 15-17 Ocak 2006 tarihinde Kenya’nın Nairobi kentinde Birleşmiş Mil-

letler Çevre Programı (UNEP) başkanlığında gerçekleştirildi. Toplantı Sürdürülebilir Gelişme İçin Uluslararası İşgücü Vakfı, (Sustainlabour), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), UN Global Compact Office, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Dünya Emek Konfederasyonu (WCL), OECD Sendika Tavsiye Komitesi (TUAC)’nin destek ve katılımıyla düzenlendi. Toplantıya Birleşmiş Milletler Örgütü uzmanları, çevresel konulardaki hükümet yetkilileri, çevre uzmanları yanında 60’ı aşan ülkeden 150’den daha fazla sayıda sendika temsilcisi de katıldı.

Tüm ulusal ve uluslararası sendikalar için önemli bir toplantı niteliğinde olan etkinliğe ne yazık ki Türkiye’den hiçbir konfederasyon temsilcisi katılmadı.

Böylece son yıllarda uluslararası sorunlar konusunda gözlemlenen ve pek anlam verilemeyen kayıtsızlık, önemsizleştirme ya da “olmazsa da olur” veya “olacak da ne olacak yani” yaklaşımı bu etkinliğe de yansdı.

Çevre konusunda birçok konunun gündeme geldiği toplantı sonunda yayınlanan sonuç bildirgesinde yoksulluğun azaltılması ve ortadan kaldırılması, sendikal hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi, çevre duyarlılığının sürdürülebilir kalkınmanın ana unsuru olması gerektiği konuları üzerinde duruldu. Sonuç bildirgesinde anlaşmaya varılan noktalardan bazıları şöyle:

“Yoksulluğun azaltılması, çevrenin korunması ile uygun iş arasında bulunan ilişkinin güçlendirilmesi. Uygun ve güvenli işlerin bulunması insanların sürdürülebilir bir geçime

sahip olması için temeldir. Uygun ve güvenli işlerin yaratılması yalnızca çevresel bakımdan sürdürülebilirliğin sağlanması ile olanaklıdır.

-Haklar temelinde oluşturulmuş bir yaklaşımla sürdürülebilir gelişmenin sosyal ve çevresel boyutlarının bütünleştirilmesi; işçiler ve sendikalar sürdürülebilir gelişme stratejisinde yer alacaklar ise örgütlenme ve toplu görüşme gibi çalışanların temel hakları saygı görmek zorundadır. Ayrıca, insan hakları su ve enerji gibi temel kaynaklara eşitlikçi, adil, evrensel ve tam erişmeyi (kullanmayı) kapsamak zorundadır.

-Sürdürülebilir bir gelişmenin sağlanması için etkili ve demokratik bir yönetişimin kurulması, ulusal kamu otoritelerinin rolünün güçlendirilmesi, küresel pi-

yasa ve işletmeleri yönetmek için zorunlu kuralların oluşturulması, hukuk ve düzenlemelere iş dünyasının uymasının sağlanması ve aynı zamanda sürdürülebilir gelişmeye ulaşabilmek için daha geniş bir sorumluluk ve hesap verebilirliğin oluşması,

-BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi ve Kyoto Protokolü'nün desteğinde iklim değişikliğine ilişkin acil eylem yapılması; hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için yeni ve ek düzenlemelerin geliştirilmesi, önlemlerin istihdam üzerindeki olumlu etkilerini arttırmak, olumsuz etkilerini azaltmak ve önceden harekete geçmek, iklim değişikliği stratejileri hakkında karar alma süreçlerine sendikaların katılımının sağlanması,

-Teknoloji aktarımları, yayılması

ve temiz üretim merkezlerinin güçlendirilmesi yoluyla sürdürülebilir üretim ve tüketim biçimlerinin desteklenmesi

-Çevresel korumanın merkezi bir unsur olarak istihdam geçişleri için politikaların uygulanmaya başlanması ve istihdam geçişi ile değişimlerinden olumsuz olarak etkilenen çalışanlara uygun ve güvenli seçeneklerin sunulması,

-Sürdürülebilir gelişme ile çevre hakkında olan sözleşmeler ile uluslararası kurallar arasında uyumun ve ortaklığın sağlanması, bu amaca UNEP, ILO ve WHO ile çevre, sağlık, sosyal ve işgücü bakanlıkları arasında güçlendirilmiş işbirliğinin sağlanması yoluyla gerçekleştirilecektir.

-Mesleki sağlık çevre ve halk sağlığı politikası ile uygulamasının

ilişkilendirilmesi sürecinde sahip olunan bir hakkın konusu olan mesleki sağlık ve güvenlik standartları önem kazanırken, standartları desteklemek ve geliştirmek için hazırlanmış olan ILO sözleşmelerinin güçlendirilmesi.

(Not: Dr. Recep Kapar'ın toplantı değerlendirme yazısı 68. sayfamızdadır.)

best kullanımının tüm dünyada yasaklanması yönünde bir karar kabul etti.

Tüba Ajansı'nın yayınladığı Çalışma Bülteni'nde yayınlanan habere göre söz konusu kararda asbest kullanımının tehlikeleri dikkate alınarak, hükümlere, sosyal taraflara, Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO) ve işçi ve işveren örgütlerine çağrı yapıldı.

ICFTU'nun verdiği bilgilere göre asbest kullanımına karşı önlemler alınmasına rağmen, bu maddeye maruz kalınmasından kaynaklanan ölümler devam etmektedir.

ILO İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği bölüm Başkanı Jukka Takala, her yıl 100 bin kişinin asbeste maruz kalınmasından kaynaklanan hastalıklar nedeniyle yaşamını yitirdiğini açıkladı.

Yapılan tahminlere göre, asbest kaynaklı kanser nedeniyle önümüzdeki

ICFTU:
ASBEST
KULLANIMI
TÜM DÜNYADA
YASAKLANMALI
Uluslararası Hür
İşçi Sendikaları
Konfederasyonu as-

beş yıl içinde yalnızca Japonya'da en az 15 bin kişinin öleceği ve önümüzdeki 20-25 yıl içinde aynı nedenle Fransa'daki ölümlerin 100 bin kişiyi bulabileceği belirtildi.

Avrupa Birliği'nin 1983 yılında kabul ettiği ve 2003 yılının Mart ayında değişikliğe uğrayan bir Yönerge'de, işçilerin işyerinde asbeste maruz kalmalarıyla ilgili risklere karşı korunmasına ilişkin düzenlemeler yer aldı.

ILO'nun 1986 yılında kabul ettiği as-

best kullanımına ilişkin 162 sayılı Sözleşme de işçileri koruyucu önemli düzenlemeler içerdi. Bu iki belge, dünyada asbest kullanımının yarı yarıya azalmasında etkili oldu. Ancak 162 sayılı ILO Sözleşmesi bugüne kadar yalnızca 27 ülke tarafından onaylandı.

Asbest kullanımı ise bugüne kadar yalnızca 25 ülkede yasaklandı. Bu ülkeler Arjantin, Avustralya, Şili, Hırvatistan, Macaristan, Norveç, Polonya, Suudi Arabistan,

Slovenya, İsviçre ve 15 AB ülkesidir.

Asbest kullanımı bazı ülkelerde yasaklanırken, bazı ülkelerde kullanımının devam etmesinin adil küreselleşme amacı ile uyumadığını vurgulayan Jukka Takala, asbest kullanımının dünyanın tüm ülkelerinde yasaklanması amacına ulaşmasını önemli olduğunu belirtti. Bunun için tüm ülkelerde alternatif iş olanaklarının yaratılması ve asbeste alternatif ürünlerin kullanımının teşvik edilmesi

de gerekmektedir.

Bu arada ülkemizde 162 sayılı ILO Sözleşmesi'nin kabul edilmediğini anımsatmak gerekir. Dahası başta Aliaga'da gemi söküm işlerinde çalışan işçiler asbestin yarattığı tehlikelerle yüz yüze bulunuyor. Yine ülkemizde uygulamada asbeste ilişkin kesin yasaklar yaşama geçirilmiyor ve asbestin yarattığı zararların düzeyi tam olarak bilinmiyor.

Hazırlayan:

Haluk Şensu

Çağdaş Gemici

TÜRKİYE'İN TEMEL SORUNLARINDAN BİRİ İŞSİZLİK NEREYE?

Mehmet Ali Candan
(Belediye-İş Sendikası Eğitim Uzmanı)

İşsizlik sorunu, Türkiye'nin kronikleşmiş sorunlarının başında yer alan birkaç temel sorundan biri. Bu durum yalnızca bugünün sorunu değil kuşkusuz.. Yıllardır süren, artan, hızını kesmeyen ve artık yapı-sallaşan bir sorun. Ancak genel ekonomik ve sosyal sorunlar içindeki ağırlığının artması, kapsadığı toplumsal ke-

simlerin niteliği ve genel görünümünün dışında ayrıntılardaki risk ve tehlikeler son derece önemli... Bu durum yalnızca iktidar partisini değil, parlamentoda temsil edilen bir-iki partiyi de değil, parlamento içinde ve dışında kalsın tüm partileri, akademik kurumları, tüm demokratik toplumsal kuruluşları, meslek örgütlerini ve özellikle

sendikaları çok yakından ilgilendiriyor.

İşsizlik olgusu günümüzde küresel bir gerçek. Gelişmiş olsun ya da olmasın tüm ülkelerde genel olarak yüksek oranlarda... Ancak soruna yalnızca böylesi bir anlayışla yaklaşmak, "Tüm dünya var, bizde de olsa ne olur" diye düşünmek hem doğru değildir, hem de yeterli... Bu önemli sorunun detaylarındaki neden-sonuç ilişkisinin kavranması öncelikle zorunludur. Böylesi bir yaklaşımın ardından sorunu oluşturan kaynaklara/nedenlere karşı bir tutum geliştirilmesi, çözüm önerilerinin oluşturulması gerçekleştirilebilir.

İşsizliği yaratan nedenlerin ortadan kaldırılmasına yönelik politikaların oluşturulmasına katkı sağlamak sendikaların öncelikli görevleri arasında olmalıdır. Bu gerekliliğin birçok gerekçesi vardır. Çünkü insana ve çalışma yaşamına ilişkin her sorun, sendikaların ilgi alanına girmelidir, girmek zorundadır.

İŞSİZLİK NEREYE?

Türkiye ekonomisi 2001'den bu güne kadar aralıksız dört yıldır yani üçer aylık dönemlerle baktığımızda on altı çeyrektir büyüyor. Bu dört yıllık büyüme kümülatif olarak (2005 büyüme oranı tahmini 5,5) yüzde 32'yi aşmasına rağmen, işsizlik oranı azalmıyor.

Hükümet üyeleri her konuşmalarında makro ekonomik göstergelerdeki düzelmelerden kırılan tarihi rekorlardan bahsediyor ancak bu rakamlara

rağmen işsizlik azalmıyor, üretimde yaşanan artış istihdama yansımıyor. Yeni iş alanları yaratılmıyor ya da yaratılan işler ancak işgücüne yeni katılımları karşıladığı için işsizlik yerinde sayıyor. Buna bağlı olarak işsizlik sorununu aşılamadıkça gelir dağılımı düzelmiyor.

"Her Türkiye Odalar Birliği üyesi işadamı bir işçi çalıştırırsa bir milyon kişiye istihdam yaratılır" tarzı hayali projelerle ya da kimsenin aklına gelmeyecek kadar önemli sözler söylediğini sanmakla istihdam yaratılamayacağını 2005 yılı 'Hanehalkı İşgücü Anketi bir kez daha ortaya koyuyor.

İktidar üyelerinin sık sık tekrarladığı makro ekonomik verilerdeki düzelme ne halkın, ne çalışanın ne de işverenin sorunlarını çözmüyor. O nedendir ki, tüketici borcunu, sanayici işçisinin SSK primini, esnaf Bağ-Kur taksidini ödeyemiyor. Hükümette adeta kendi söylemlerini yalanlarcasına şikayetçi kesimlere "haklısınız, zordasınız" diye af yasası çıkarıyor. Halkın refahtan daha fazla pay alması için işsizliğin düşmesi ön şart. Ters durumda Hükümet "pansuman" tedbirlerle daha çok af çıkaracağı benziyor.

KARNE ZAYIF

Ekonomistler, işsizlik rakamlarının bir ülkenin ekonomik politikalarının karnesini olduğunu söyler. 2005'teki makro ekonomik verilere kuşbakışı baktığımızda, ülkemizde enflasyon düşmüş, borçlar azalmış, kamu açığı

gerilemiş ve büyüme ortalamaların üstüne çıkmıştır. Ancak var olan büyüme iş, aş, ekmek yani istihdam yaratamamıştır. Yoksullar ve işsizlerin dışlanmışlığı artmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verilerine göre; Türkiye’de işsizlik oranı 2005 yılında da önceki yıl gibi yüzde 10,3 olarak gerçekleşmiştir.

Bazı ekonomistler bu oranın bile iyimser olduğunu söylüyor. Çünkü işsiz tanımına işbaşı yapmaya hazır olan ancak iş bulma umudu olmaması nedeniyle iş aramayanlar eklendiğinde bu oran işsizlik oranı %16,1’e ulaşır.

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)’in açıkladığı ‘Hanehalkı İşgücü Anketi 2005 Yılı’ sonuçları oldukça ilginç verileri günışığına çıkarıyor.

• Türkiye’nin kurumsal olmayan sivil nüfusu, 2004’te 70 milyon 556 bin iken, 2005’te bir milyon 55 bin artışla 71 milyon 55 bine çıkmıştır. Yani bir önceki yıla göre yüzde 1,5 oranında artmıştır. Nüfustaki bu artışa bağlı olarak da, toplam işgücü geçen yıl bir içinde yüzde 1,1 artarak 24 milyon 289 binden 24 milyon 565 bine ulaşmıştır.

• Toplam işgücünün 14 milyon 398 bini kentlerde, 10 milyon 167 bini de kırsal bölgede yaşamaktadır.

• Toplam nüfus içinde 15 yaş ve üstü nüfus, 2004’te 49 milyon 906 bin iken, 2005’te 920 bin artışla 50 milyon 826 bine yükselmiştir.

• Türkiye’de geçen yıl istihdam edilenlerin toplam sayısı, önceki yıla göre yaklaşık yüzde 1,2 oranında artışla 21 milyon 791 binden 22 milyon 46 bine çıktı. Diğer bir ifadeyle 2005 yılında ülkemiz ekonomisi 255 bin kişiye yeni iş alanı yaratmasına rağmen işsiz sayısı 22 bin kişi artmıştır.

• 2005 yılında işgücüne katılım oranı % 0,4 puan gerileyerek yüzde 48,3 olmuştur. Bu oran 2004’te yüzde 48,7 idi.

• 2005’te işsizlik oranı da kentlerde yüzde 12,7, kırsal yüzde 6,8 düzeyinde. Türkiye’de kentlerde istihdam edilenler, yüzde 6,1 artışla 12 milyon 566 bine çıkarken, tarımda istihdam edilenler tarımda ise yüzde 4,7 gerilemeyle, 9 milyon 480 bine inmiştir.

• Türkiye’de geçen yıl istihdam edilenlerin 16 milyon 346 bini erkek, 5 milyon 700 bini kadındır.

• 15 yaş ve üstü çalışanların 11 milyon 949 bini ücretli ve yevmiyeli, 6 milyon 570 bini kendi hesabına çalışan ve işveren, 3 milyon 527 bini de ücretsiz aile işçisidir.

• 2004 yılında ekonomik faaliyetlere göre istihdam edilenlerin 7 milyon 400 bini (yüzde 34) tarım sektöründe, 3 milyon 988 bini (yüzde 18,3) sanayi sektöründe, 1 milyon 29 bini (yüzde 4,7) inşaat sektöründe, 9 milyon 374 bini (yüzde 43) de hizmetler sektöründe çalışmaktaydı.

• 2005 yılında; 6 milyon 493 bini (yüzde 29,5) tarım sektöründe, 4 milyon 281 bini (yüzde 19,4) sanayi sektöründe, 1 milyon 171bini (yüzde 5,3) inşaat sektöründe, 10 milyon 101 bini (yüzde 45,8) de hizmetler sektöründe çalışmaktadır.

• 2005'te işgücüne katılma oranının en yüksek olduğu bölge yüzde 65,4 ile Doğu Karadeniz bölgesi, en düşük olduğu bölge ise yüzde 37,2 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesidir.

• Türkiye'nin üç büyük ilinde, geçen yıl itibarı ile işgücüne katılma oranları İstanbul'da yüzde 47,8, İzmir'de yüzde 47,1, Ankara'da yüzde 46,5 olarak saptandı. Aynı illerde işsizlik oranı ise sırasıyla yüzde 11,4, yüzde 13,1, yüzde 11,2 olarak belirlendi

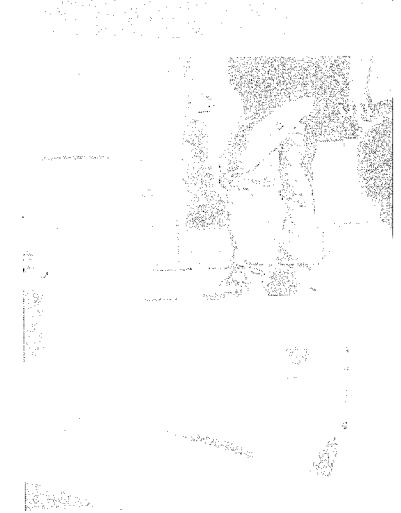
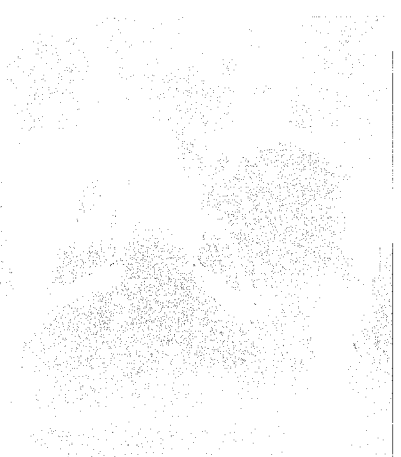
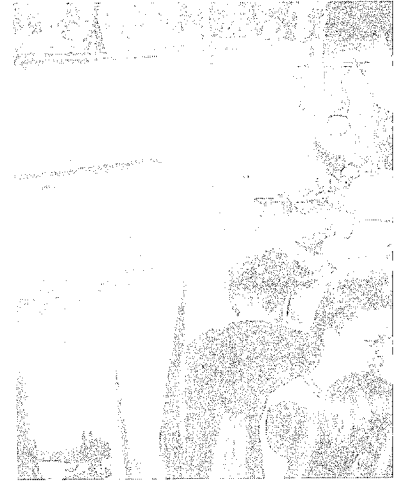
• 2005'te işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge ise; yüzde 13,8 ile Orta Anadolu Bölgesi, en düşük olduğu bölge ise yüzde 4,1 ile Kuzeydoğu Anadolu Bölgesidir.

GENÇLER İŞSİZ

Hükümetin uyguladığı ekonomik politikalarının yeni iş yaratmadaki yetersizliği en fazla genç nüfusu vurmaktadır. Her fırsatta genç nüfusuyla övünen Türkiye'de işsizlikten en fazla nasibini alanlar yine gençlerdir.

TÜİK'in verilerine göre 15-24 yaş grubunda, 2004 yılında yüzde 19,7 olan işsizlik oranı, geçen yıl yüzde 19,3'e gerilese de işsizlikten en fazla etkilenen yaş grubu yine bu kesim olarak göze çarpmaktadır. Diğer bir anlamla ülkemizde her beş gençten biri işsizdir.

Kırsal kesim ve kent ayrımı yapıldığında ise kentlerde yaşayan genç nüfusta işsizlik oranı geçen yıl yüzde 22,8'e kadar yükselmiştir.





Yine aynı dönemde kırsal kesimde yaşayan gençlerde işsizlik yüzde 14,1 olarak gerçekleşmiştir.

Türkiye'nin en büyük problemlerinden biri olan ve haksız rekabet oluşturan kayıtdışı istihdamda 2004 yılına göre kısmen de olsa bir düzelme görülse de hala her iki çalışandan biri kayıtdışı çalışmaktadır. Kayıtdışı çalışanların oranı geçen yıl, önceki yıla göre 2,9 puan azalarak yüzde 53'ten yüzde 50,1'e gerilemiştir. 2005'te istihdam edilen 22 milyon 46 bin kişinin yüzde 50,1'i hala kayıtdışı çalışmaktadır. 2005 yılında kentlerde kayıtdışılık oranı yüzde 35,9, kırsal bölgede yüzde 68,9 düzeyindedir.

TARIM ÇÖKÜYOR

2005 rakamları tarım ve sanayiden hizmetler sektörüne kayış olduğunu gösteriyor. 2004 yılında ise işgücünün yüzde 34'ü tarım, yüzde 18,3'ü sanayi, yüzde 4,7'si inşaat ve yüzde 43'ü hizmetler sektöründeydi. 2005'te ise toplam işgücünün 29,5'i tarım, yüzde 19,4'ü sanayi, yüzde 5,3'ü inşaat, yüzde 45,8'i de hizmetler sektöründe çalışıyor.

TÜİK verilerine göre, tarımda istihdam 906 bin kişi azalmıştır. Buna göre, 2004 yılında 7 milyon 399 kişinin istihdam edildiği tarım sektöründe bu rakam 2005 yılında 6 milyon 493 bine gerilemiş, tarımda yaklaşık 906 bin kişi istihdam dışı kalmıştır. Ülkemizde 1995-2004 yılları arasındaki dokuz yılda, tarım istihdamının toplam içindeki payı on puan düşmüştür.

Buna karşılık son açıklanan 2005 rakamlarındaki düşüş oranı 4,5 puandır. Rakamlar, dünyada görelî olarak en hızlı değişimin yaşandığı ülkelerde bile bu boyutta bir istihdam kayması olmadığını göstermektedir.

Eğer TÜİK'in açıkladığı verilerde büyük bir hata yoksa bu durum, ülkemizin önümüzdeki yıllarda yaşayacağı birçok gelişmeyi belirleyecek, tetikleyecek önemli unsur olmaya adaydır.

Tarımda yaşanan bu hızlı çözölme kentlere hızlı göç, suç oranlarının artışı ve kentli işsiz sayısını arttırmaya adaydır. Bu nedenledir ki öncelikli olarak el atılması gereken bir sorundur.

HÜKÜMET SORUMLUDUR

İşsizliğin azaltılması konusunda siyasal iktidarların yükümlölükleri vardır. Kim ne derse desin sorumlu onlardır. Hiçbir siyasal iktidar "Sorunu kucağımızda bulduk", "Bu dönem işsizliğı azaltmak için seçim meydanlarında söz vermemiştik", "Vergi affı, sigorta affı çıkardık, işletmeleri finanse ettik" gibi gerekçelerle sorumluluktan kaçamazlar.

Sendikal örgötlere düşen görev ise çalışma yaşamına ilişkin genel sorunlar üzerine duyarlılıklarını hiçbir biçimde yitirmemeleri, istihdam sorunlarına ilişkin araştırmalara önem vermeleri ve güçlü stratejilerin oluşturulmasına katkı sağlamalarıdır.

İŞSİZLİK: KÜRESEL BELA

ILO'nun Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu'nda, küresel işsizliğin 2005'te de yükselmeye devam ettiği belirtildi. Ekonomik büyümedeki canlılığın, iş arayanların sayısının artmasını önleyemediği bildirilen raporda, dünyadaki işsizlerin yarısının gençlerden oluştuğuna ve genç işsizlerin sayısının giderek arttığına dikkat çekildi.

Raporda, birçok ülkenin, ekonomik büyümeye rağmen, yeni iş ya da ücret artışı yaratmada başarısız olduğu vurgulandı. Uluslararası Çalışma Örgütü

(ILO) geçen yıl dünya genelindeki işsiz sayısının 2.2 milyon artarak 191.8 milyona yükseldiğini bildirdi. Bu rakam, 1995'e göre 34.4 milyonluk bir artış anlamına geliyor.

ILO'nun Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu'nda, ekonomik büyümedeki canlılığın, iş arayanların sayısının artmasını önleyemediği belirtilerek, dünyadaki işsizlerin hemen hemen yarısını 15-24 yaş arası kişilerin oluşturduğuna ve gençler arasında işsiz kalma olasılığının, yetişkinlere göre üç kat daha fazla olduğuna işaret edildi. Raporda, birçok ülkede, ekonomideki büyümenin yeni işlere veya ücret artışlarına dönüştürülemediği, doğal felaketler ve artan enerji fiyatlarının, özellikle yoksulları ağır biçimde etkilediği kaydedildi.

Geçen yıl dünyadaki yüzde 4.3'lük gayri safi yurtiçi hasıla (GSYH) artışına karşın, tüm dünyada aşırı yoksulluk

içindeki 500 milyonu aşkın insandan yalnızca 14.5 milyonunun, kişi başına günde 1 dolarlık kazançla belirlenen yoksulluk sınırının üstüne çıkabildiği bildirildi. Dahası, 2005 yılında tüm dünyadaki 2.8 milyar çalışanın 1.4 milyarının kazancı, kendilerini ve ailelerini günde 2 dolarlık yoksulluk sınırının üzerine çıkarmalarına yetmemektedir. ILO'nun belirlemelerine göre bu sayı bundan on yıl öncesi ile aynıdır.

Raporda, istihdam olunan yetişkin yaşlardaki kadınların oranının 1995'te yüzde 51.7 iken, geçen yıl yüzde 52.2'ye çıktığı bildirilen raporda, geçen yıl itibarıyla, dünyadaki toplam işgücünün yaklaşık yüzde 40'ını kadınların oluşturduğu belirtildi.

Raporda, geçen yıl işsizlikte en büyük artışın görüldüğü Latin Amerika ve Karayipler'de işsizliğin yüzde 7.7'ye çıktığı, işsizlik oranının en yüksek olduğu bölgenin ise yüzde 13.2'lik

oranla Ortadoğu ve Kuzey Afrika olduğu belirtildi. Gelişmiş ekonomiler ve AB'de ise 2004'te yüzde 7.1 olan işsizlik oranı yüzde 6.7'ye indi.

Raporda ayrıca, hizmetler sektöründeki istihdam payının son 10 yılda Ortadoğu ve Kuzey Afrika dışında tüm dünyada arttığı vurgulanırken, bu gelişmenin devam etmesi halinde hizmet sektörünün tarımın yerini alacağını altı çiziliyor.

Rapora ilişkin değerlendirmede bulunan ILO Genel Müdürü Juan Somavia, tek başına ekonomik büyümenin, istihdam alanındaki küresel gereksinimleri karşılamaya yetmediğine dikkati çekti. Bugün dev boyutlara ulaşan küresel bir istihdam krizinin yaşandığını ifade eden Somavia, "İnsana yakışır iş açığı kendi kendine ortadan kalkamayacaktır. Kalkınma ve büyüme stratejilerinde yeni politika ve uygulamalara gereksinimiz vardır" diye ko-

nuştı. Somavia, küreselleşmenin eşitsiz toplumsal etkilerinin sürdürdüğünü söyleyerek, "Kimilerinin yaşam standardı yükselirken diğerleri geride kalmaktadır" değerlendirmesinde bulundu.

Resmi tahminlere göre, birbirini izleyen iki yıllık bir azalmanın ardından işsizlik oranı yüzde 6.3'te aynı kalmıştır.

Toplam işsiz sayısı 2005 yılı sonuna gelindiğinde 191.8 milyon. Bu, 2004 yılına göre 2.2 milyon, 1995 yılına göre ise 34.4 milyonluk bir artış anlamına gelmektedir.

ILO'ya göre "çalışmakta" olan insan sayısı daha öncesine göre en yüksek düzeye çıkarken, işsiz sayısı da en üst düzeydedir. .

ILO raporuna göre dünyadaki işsizlerin hemen hemen yarısını 15 ile 24 yaş arası gençler oluşturmaktadır ve gençler arasında işsiz kalma olasılığı yetişkinlere göre üç kat daha

fazladır. ILO, tüm dünyada çalışabilecek yaştaki nüfusun yüzde 25'ini gençlerin oluşturduğu gerçeğinden hareketle bu rakamı hayli "sorunlu" bulmaktadır.

ILO'nun ulaştığı sapтамалardan biri de, hizmetler sektörünün toplam istihdamdaki payının Orta Doğu ve Kuzey Afrika dışındaki bütün bölgelerde son 10 yıl içinde önemli ölçüde artmış olmasıdır. Hizmetler sektörünün bu son on yıl içinde sergilediği gelişmenin aynen sürmesi halinde bu sektör en fazla istihdam sağlama açısından kısa sürede tarımın yerini alacaktır.

ILO Genel Müdürü Juan Somavia Somavia sözlerini şöyle sürdürmüştür: "Bu eğilimlere bakıldığında, kalkınma ve büyüme stratejilerinin yeniden belirlenmesi gerekecektir. Birçok ülkede tarım kesimindekiler kırsal yoksulluk içindedirler ve kentlerde daha iyi bir iş bulma umudu ta-

şılmaktadırlar; ne var ki fiilen buldukları, eski durumlarına göre bir iyileşme sağladığı söylenemeyecek olan gelip geçici işler ve küçük ticarettten ibarettir. Kalkınma sürecinin yoksullukta azalma sağlanması isteniyorsa politikaları belirleyenlerin bu tür konuları da ele almaları gerekecektir."

Rapora göre kadınlarla erkekler arasındaki istihdam açığı son on yılda bir ölçüde kapanırsa bile yine de büyüktür. İstihdam olunan yetişkin yaşlardaki kadınların oranı 1995 yılında yüzde 51.7 iken bu oran 2005 yılında yüzde 52.2'ye çıkmıştır. 2005 yılında dünyadaki toplam işgücünün yaklaşık yüzde 40'ını kadınlar oluşturmaktaydı.

Raporda belirtildiğine göre kadınların işgücü piyasasında faal olma durumları bölgelere göre farklılık göstermektedir. İşgücü piyasasında faal durumda olan kadın sayısı Latin Amerika ve Karayip-

ler’de azalırken Orta Doğu ve Kuzey Afrika’da esasen çok düşük düzeylerde kalan kadınların katılımında artış görülmüştür. Genel olarak bakıldığında kadınların işgücüne katılım oranlarında 1980’ler ile 1990’ların başında görülen artış eğilimi Güney-Doğu Asya ve Güney Asya gibi bölgelerde duraklarken Orta ve Doğu Avrupa (AB dışı) ve BDT’de, Doğu Asya ve Sahra Güneyi Afrika’da tersine dönmüştür.

İşsizlikte en büyük artış Latin Amerika ve Karayipler’de görülmüş, 2004 ile 2005 yılları arasında işsiz sayısı 1.3 milyon artarken işsizlik oranı da 0.3 puan artarak yüzde 7.7’ye yükselmiştir. Ayrıca Orta ve Doğu Avrupa (AB dışı) ile BDT’de de işsizlik yıldan yıla artmış, 2004’te yüzde 9.5 iken 2005’te yüzde 9.7’ye çıkmıştır.

Gelişmiş ekonomiler ve AB’de ise 2004 yılında yüzde 7.1 olan işsiz-

lik oranı 2005 yılında yüzde 6.7’ye inmiştir.

İşsizlik oranları Asya’nın alt bölgelerinde önemli bir değişiklik göstermemiştir. Doğu Asya’da işsizlik oranı yüzde 3.8 ile dünyadaki en düşük düzeydedir. İşsizlik oranı Güney Asya’da yüzde 4.7, Güney Doğu Asya ve Pasifik’te ise yüzde 6.1’dir.

Dünya’da işsizlik oranının en yüksek olduğu bölge 2005 yılındaki yüzde 13.2’lik oranla Orta Doğu ve Kuzey Afrika’dır. Bu bölgeyi yüzde 9.7’lik işsizlik oranı ile Sahra Güneyi Afrika izlemektedir. Bu bölge, aynı zamanda çalışan yoksulların görece en büyük paya ulaştığı bölgedir. Bu da, söz konusu bölgede insana yakışır işlere acilen gerek duyulduğuna işaret etmektedir.

İstihdam/nüfus oranları –çalışabilir yaştaki nüfus içinde fiilen istihdam olunanların oranı– da bölgelere göre farklılık göstermektedir. 2005 yılında bu oran Doğu

Asya’da yüzde 71.1 ile en yüksek düzeydedir. Ancak aynı bölge, 3.5 puanlık düşüşle aynı zamanda son on yıl içinde bu oranda en büyük düşüşün gerçekleştiği bölgedir. 2005 yılında en düşük oranın görüldüğü bölge ise yüzde 46.4 ile Orta Doğu ve Kuzey Afrika’dır.

Günde 1 dolar kazanarak çalışanlarla tanımlanan yoksul çalışanların sayısı, 2.5 milyonluk bir artışın görüldüğü Sahra Güneyi Afrika ile sayının aşağı yukarı aynı kaldığı Orta Doğu ve Kuzey Afrika dışında bütün bölgelerde 2005 yılında azalma göstermiştir. Günde 2 dolardan az kazanan çalışan yoksulların sayısı ise Orta ve Doğu Avrupa’da (AB dışı), BDT’de, Latin Amerika ve Karayipler’de ve en fazla da Doğu Asya’da azalmıştır. Buna karşın bu konuda olanların sayısı Güney-Doğu Asya ve Pasifik, Güney Asya, Orta Doğu, Kuzey Afrika ve özellikle Sahra

Güneyi Afrika'da artmıştır.

Rapor'da belirtildiğinde göre yüksek enerji maliyetlerinin yoksulluk ve işsizlik üzerindeki etkileri de bölgelere göre değişmektedir. 2015 yılına kadar yoksulluğun yarı yarıya azaltılmasını öngören Binyıl Kalkınma Hedefine (BKH) ulaşabilecek durumdaki bir bölge olarak Asya'da bu etki ancak yüksek enerji maliyetlerinin sürmesi durumunda önemli boyutlara ulaşabilecektir. Sahra Güneyi Afrika'da ise -ki bu bölge yoksullukla ilgili BKH açısından çok gerilerdedir- yüksek enerji maliyetlerinin

olası kısa dönem etkileri önemli boyutlara ulaşacak ve daha uzun dönemde kimi ülkelerde görülen umut verici gelişmelerin önüne kesebilecektir.

Rapor bu konuların yanı sıra gerek doğal felaketlerden sonra gerekse hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde milyonlarca çalışanı ve yüz binlerce işletmeyi ilgilendiren bir konu olarak tekstil ve giyim sanayi ürünleri ticaretindeki kotaları kaldıran yeni rejimin ardından yeni iş sahaları açılmasının ve işgücü piyasasının toparlanmasının önemine de işaret etmektedir.

Rapora göre, yoksulluğun azaltılmasının ancak daha fazla ve daha iyi iş sağlanmasıyla mümkün olabileceği görüşü, özellikle Afrika söz konusu olduğunda bugün daha geniş kabul görmektedir. 2005 yılındaki BM Zirvesi'nde yapıldığı gibi istihdam yaratma konusunu ekonomik ve sosyal politikaların merkezine yerleştirmenin öneminin daha fazla kavranması ileri doğru atılan bir adım anlamına gelmektedir.

(Bu yazının hazırlanmasında ILO Ankara Temsilciliğinin konuya ilişkin basın açıklamasından yararlanılmıştır.)

Doç. Dr. M. Kemal Öke
(Abant İzzet Baysal Üniversitesi Öğretim Üyesi)

1.GİRİŞ

Türkiye Cumhuriyeti kuruluşundan bu yana genel olarak karma ekonomik modeli benimsemiş ve uygulamıştır. Ancak kimi dönemlerde liberal politikaların kimi dönemlerde ise devletçi politikaların öne çıktığı görülmüştür. Ancak yadsınamaz bir gerçek var ki, Türkiye ekonomisi içinde özel sektör ve kamu sektörü değişik oranlarda ve birbiriyle rekabet içinde varlığını sürdürmüştür. Piyasa ekonomisi temel tercihi içinde belli dönemlerde ithal ikameci politikaların, kimi dönemlerde de ihracata dayalı büyüme

politikalarının öne çıktığı görülür. Bu ana çizginin en radikal değişimi 1980'lerden itibaren tüm dünyaya hakim olan yeni liberal politikaların Türkiye'de de uygulanmaya başlanmasıyla görülmüştür. Bu dönem adeta kamudan kaçış dönemidir. Kamuya ait işletmelerin "verimsiz" olduğu gerekçesiyle, arsa bedelini dahi bulmayan bedellerle satışı, kamu hizmeti kavramının içinin boşaltılarak piyasalaştırılması, yurttaşın müşteri gibi görülmesi anlayışı, yoğun ideolojik saldırı ile belli ölçülerde başarılmıştır. Ekonominin temel direklerinin sarsıldığı ortamda doğal



olarak sosyal politikalar ve çalışma ilişkileri de bu yapıdan olumsuz etkilenmiştir. İş hukukunun temel ilkelerinden biri olan "işçinin korunması" ilkesi işletmenin korunması ile yer değiştirmiş ve katı kuralların esnekleştirilmesi adı altında yoğun bir deregülasyon yani kuralsızlaştırma gerçekleştirilmiştir.

Türkiye tarihsel nedenlere dayalı olarak sanayileşme ile çok geç tanışmış ve bu süreci çok geç tamamlamıştır. Bu durum kendini sosyal politikalarda da göstermiştir. Batıda görüldüğü ölçüde işçi sınıfının örgütlenme mücadelesinin yaşanmamış olması, örgütlenme anlayışı ve sivil toplumun ortaya çıkışını bir hayli geciktirmiştir. 21. yüzyılın başlarında bile

hala örgüt ve örgütlenme suçla eşdeğer algılanmaktadır. Böyle bir ortamda sivil toplumun yeşermesinin zorluğu ortadadır. Bu anlayış nedeni ile ki; Batıda sendikaların kuruluşu ve etkin olması 1860'larda gerçekleşmişken, Türkiye'de çağdaş anlamda sendikaların ortaya çıkışı ve çalışma yaşamında etkin olmaları 1960'lı yıllara rastlar. Görüldüğü üzere Batı toplumları ile ülkemiz arasında 100 yıllık bir örgütlenme açığı vardır. Doğal olarak bu açığın kısa sürede kapatılması ve Türkiye'de sendikaların Batı ülkelelerinde olduğu gibi etkin olmalarını beklemek doğru değildir.

2.EKONOMİK DURUM

2.1 Krizin Gölgesi

Türkiye sosyal politikalarının sorunlu alanlarını irdelerken önce ekonomik yapının irdelenmesi kaçınılmazdır. Türkiye ekonomisi uzun yıllardır önce büyüme, ardından daralma ya da kriz yaşayan bir karakteristiğe sahiptir. O kadar ki bu periyot bazı yıllar genişleme, sonra daralma gibi döngüsel bir kulvara oturmuş ve uzun yıllar bu kulvardan kurtulamamıştır. Batılılar bu tür döngüye "boom and bust" ekonomisi yani istikrardan uzak, zikzaklar çizen ekonomi demektedir. Dolayısıyla Türkiye ekonomisinin büyüme açısından istikrarlı bir performansının olduğunu söylemek zordur. Ancak son yıllarda ekonominin bu kulvardan uzaklaştığına ilişkin işaretler görülmektedir. Bu işaretler, ekonominin belli bir büyüme yüzdesini iyi kötü bir istikrar içinde sürdürdüğü anlamına gelmektedir. Bu açıdan bakıldığında Türkiye ekonomisinin son 15 yılı, üzerinde durulmaya değer bir

dönemdir. Bu 15 yıl içinde şöyle bir seyir izlenmiştir; ekonominin birinci şoku 1991 yılında birinci Irak savaşı ile yaşanmıştır. Çünkü Irak ile dış ticaret ilişkileri önemli bir büyüklüğe sahipti. Savaşın başlamasıyla, ekonomi olumsuz etkilenmiş özellikle uluslararası müteahhitlik hizmetleri bu olumsuzluktan daha çok pay almıştır. Ekonominin yaşadığı ikinci şok 1994 kriziyle ortaya çıkmış, yaşanan büyük devallüasyon dengeleri büyük ölçüde tahrip etmiştir. Nihayet üçüncü şok 1999 yılında uygulanan istikrar programının çökmesiyle ortaya çıkmış, enflasyon ve faiz oranları görülmemiş oranlara yükselmiştir. Bu krizin ortaya çıkmasında Rusya krizinin tetikleyici olduğu genel olarak kabul edilmektedir. Aynı yıl peş peşe yaşanan iki büyük deprem yine ekonomik dengeleri alt üst etmiş ve hem ekonominin daralması hem de işgücü piyasasının daralması sonucunu doğurmuştur. Nihayet 2001 yılında ortaya çıkan ve rekor düzeydeki olumsuzluklara yol açan kriz, ekonominin hem dengelerini tahrip etmiş hem de mevcut varlıkların yok olması sonucunu doğurmuştur (Tunalı, 2004). 2002 ve takip eden yıllar yaraların sarılması, bozulan dengelerin yeniden kurulması, büyümenin arttırılması yılları olmuştur. Gerçekten 2003, 2004 ve 2005 rakamlarına göre, ekonominin büyük ölçüde yaralarını sardığı ve yeniden büyümeğe geçtiği görülmektedir. Bağımsız Sosyal Bilimcilerin haklı olarak vurguladıkları gibi, cari açık sorunu hala önemini koruyor ve kırılganlığını sürdürüyor olmasına karşın (BSB, 2005 Raporu), ekonominin 2002'den 2005 sonuna kadar gösterdiği performansın artık "boom and

bust" düzleminden çıktığı söylenebilir. Bir istikrar ekonomisi düzlemini yakaladığını söylemek için henüz erken olsa da, 2005 sonu itibariyle makro ekonomik göstergelerin kırılganlıklarla birlikte geçmişe göre daha pozitif olduğunu göstermektedir. Ancak 2004 rakamlarının gösterdiği bir başka gerçek, üretimin artmasına, büyümenin sağlanmış olmasına karşın istihdamın artmadığı gerçeğidir. Bağımsız Sosyal Bilimciler Grubuna giren iktisatçılar bu durumu istihdam yaratmayan büyüme olarak adlandırmaktadır. Öte yandan bazı iktisatçılar da bunun gerekçesi olarak; ekonominin yaraları sarma sürecinde yeniden stoklama ve kapasite kullanımının artırılması aşamasını tamamladığı bundan sonraki büyümenin istihdam yaratabileceği yolunda tespitler yapmaktadır. Ekonomi bu süreçte özellikle enflasyonun kontrol altına alınması, faizlerin düşürülmesi gibi reel sektörü rahatlatan önemli bir performans göstermiş ve büyümenin yanı sıra ihracat da artmıştır. Bu süreç devam ettiği ve cari açık sorunu aşıldığı takdirde 2005 yılı sonrasının da Türkiye ekonomisi açısından pozitif bir yıl olacağı beklentileri ağır basmaktadır.

2.2 Yabancı Sermaye

Türkiye ekonomisi açısından dikkate değer konulardan biri doğrudan yabancı sermaye (FDI) konusudur. Türk ekonomisi bu konuda AB giriş ülkeleri ve aday ülkeleri arasında ihmal edilebilir düzeyde yabancı sermaye çekmiştir. 90'lı yıllarda giriş ülkelerinden Letonya'nın toplam sermaye yatırımlarının %40'ı, Macaristan'ın %30'u, Estonya, Polonya ve Bulga-

ristan'ın %15'ini yabancı sermaye teşkil ederken, (Toth and Langewieshe, 2000) Türkiye bu rakamların çok uzağında kalmıştır. Dolayısıyla istihdam yaratacak sermaye yatırımı büyük ölçüde yerli sermaye yatırımlarına bağlı kalmıştır. Tablo 1 kimi Balkan ülkelerindeki yabancı sermaye akışını ve 2000 yılı itibariyle yabancı sermaye stokunu göstermektedir (Sergi, 2003).

2005 sonu itibariyle bu alanda bir kıpırdanma olmakla birlikte, istihdam yaratacak doğrudan yabancı sermayenin gerek miktar, gerek oran olarak hala kimi Doğu Avrupa ülkelerinin gerisinde olduğunu göstermektedir. Ancak geçmiş yıllara oranla önemli bir ilerlemenin olduğu kaydedilmelidir.

3.İŞGÜCÜ PİYASALARI

3.1 Nüfusun/İşgücünün Yapısı

DİE'nin 2000 yılı rakamlarına göre Türkiye'nin nüfusu 67 milyon, işgücü arzı ise 22 milyondur. Yani nüfusun sadece üçte biri işgücü arzını oluşturmaktadır. Oysa Tablo 2'de görüldüğü gibi Avrupa Birliği'nin yeni üyeleri ya da aday üyeleri olan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin tamamında işgücü arzı ya nüfusun yarısı ya da yarısından fazladır. Türkiye için birinci sorunlu alan burasıdır. Nüfusun üçte birlik kısmı çalışmakta diğer üçte ikilik kısmını geçindirmektedir. Oysa rekabet içinde olduğumuz diğer ülkelerde nüfusun en az yarısı çalışmakta ve diğer yarısını geçindirmektedir (Tablo 2).

Türkiye için birinci sorunlu alan olarak tespit ettiğimiz konunun önemi, DİE rakamlarına göre 49 milyon civarındaki 15 yaş üstü nüfusun yani çalışabilir nüfusun

Ülke	Net Doğrudan Yabancı Sermaye Akımı (\$) 2001 GSYH yüzdesi olarak	Doğrudan Yabancı Sermaye Stoku (2000 yılı GSYH yüzdesi olarak)
Arnavutluk	5.0	15.4
Bosna-Hersek	4.6	8.1
Bulgaristan	5.0	26.4
Hırvatistan	7.3	27.1
Macaristan	4.6	43.4
Makedonya	13.0	10.9
Moldova	6.2	35.7
Romanya	3.11	17.7
Slovenya	2.6	15.5
Sırbistan-Karadağ	1.5	15.6

(SEER volume 6 Number _ p.10)

Tablo 1- Güney ve Doğu Avrupa ülkelerinde yabancı sermaye girişi

sadece yarısından azının işgücü arzını oluştururken geride kalan yaklaşık 24 milyon civarında nüfusun çalışabilir olmasına karşın çalışma yaşamının dışında yer almasıdır. Başka bir anlatımla diğer ülkelerde pek rastlanmayan “ev kadını” kategorisi içinde önemli bir büyüklüğün iradi olarak yer almasıdır. Bu durum, Türkiye’nin istihdam ve işgücü tablolarının AB ülkeleri ve aday ülkeleriyle mukayese edilebilir olmasını zorlaştırmaktadır.

Gerçekten de, Türkiye işgücü piyasası-

nın kronik sorunlarından biri işgücü piyasasına katılma oranlarının düşüklüğüdür. Nüfus içindeki düşük oranlı işgücünün bu yapısının temelinde kadın işgücünün ekonomik yaşamın büyük ölçüde dışında yer alması yatmaktadır. Başka bir anlatımla diğer ülkelerden daha düşük olan İşgücüne katılım oranı kadın işgücü açısından daha da ciddi bir sorun teşkil etmektedir. Bu da ikinci sorunlu alanımızdır. DİE’nin 2004 istatistiklerine göre kadın işgücünün katılım oranı yıllık bazda %25.4’dür. Kentte yaşayan kadın işgü-

Ülke	Nüfus	İşgücü
Bulgaristan	8.2	4
Çek Cumhuriyeti	10.3	6
Estonya	1.4	1
Macaristan	10.1	5
Letonya	2.4	1
Litvanya	3.7	2
Polonya	38.7	20
Romanya	22.5	11
Slovakya	5.4	3
Slovenya	2	1

Kaynak:Dünya Bankası, Dünya Kalkınma Raporu 2000.

Tablo 2- AB Giriş ve aday ülkelerde nüfus ve işgücü (Milyon) 1999

Ülke	Kadın İşgücünün Katılım Oranı (1997) %
Bulgaristan	46.7
Çek Cumhuriyeti	44.1
Macaristan	43.5
Polonya	45.7
Slovakya	45.4
Slovenya	46.4

Kaynak: United Nations Economic Commission for Europe (1999) Economic Survey of Europe.

Tablo 3- Doğu Avrupa ülkelerinde kadın işgücünün katılımı.

Ülke	1980	1985	1995	2000	2002	2004
Nüfus	44.438	50.306	60.901	67.420	69.626	70.417
Sivil İşgücü	17.615	18.530	22.900	22.031	22.699	24.457
Sivil İstihdam	16.225	17.277	21.378	20.597	20.287	22.188
İşsiz	1.390	1.303	1.522	1.452	2.412	2.269
İşsizlik Oranı %	7.9	7.0	6.9	6.6	10.6	9.3
Gizli İşsizlik Oranı %	-	-	6.9	6.9	5.4	4.1
İşsizlik+Gizli İşsizlik	-	-	13.8	13.5	16.0	13.4

Kaynak: DİE Hanehalkı İşgücü Anketleri sonuçları. (2004 rakamları II. Döneme aittir)

Tablo 4- Türkiye işgücü göstergeleri (1980-2004) (bin).

Eğitim Düzeyi	İşgücüne Katılım Oranı %		
	Erkek	Kadın	Toplam
Okur yazar olmayan	46.8	19.3	24.4
Lise altı eğitilmiş	72.3	22.8	48.2
Lise ve dengi meslek	73.3	30.6	56.6
Yüksek okul ve fakülte	85.3	71.3	80.0
Toplam	72.3	25.4	48.7

Kaynak: DİE Hanehalkı anket sonuçları 2004

Tablo 5- Türkiye’de eğitim durumuna göre işgücünün katılımı (2004).

Eğitim Durumu	Erkek %	Kadın %
Okur yazar olmayan	10	-
İlkokul	56	45
Lise	63	43
Lise dengi	97	108
Yüksek okul, fakülte	110	120

Tablo 6- Türkiye’de eğitim durumuna göre işsizler (2004).

cü açısından bu rakam %20'lere kadar gerilemektedir. Sadece kırsal alanda yaşayan kadın işçilerin katılımı ortalama değerlere daha yakındır, bunun da gerekçesi, ücretsiz aile işçiliğinin yaygınlığıdır. Kadın istihdamının %52.9'u ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadır. Bu alandaki kimi giriş ve aday ülkelerin durumuna bakıldığında Tablo 3'teki görünümle karşılaşılmaktadır (Rangelova, 2002):

Bu haliyle gerek AB aday ülkeleri arasında gerekse OECD üyeleri arasında en düşük katılım değerini Türkiye göstermektedir. (Tablo 4)

2 Eğitim ve Katılma

İşgücüne katılım konusunda ortaya çıkan sonuç, katılım ile eğitim arasında bir korelasyon olduğu gerçeğidir. Türkiye ortalamalarına bakıldığında DİE'nin 2004 yılı rakamları Tablo 5'te yansıtılmıştır.

Tablo 5, gerek erkek işgücünde, gerek kadın işgücünde, gerekse toplamda, eğitim düzeyi yükseldikçe, işgücüne katılım oranının da yükseldiğini göstermektedir. O kadar ki, yüksek eğitimlilerde kadınların katılım oranı Batı değerlerinde, erkeklerde ise Batı ortalamalarının üstünde seyretmektedir. Katılım konusundaki en sorunlu toplumsal kesim eğitimsiz kadın işgücüdür, bunların oranı %20'lerin altında bulunmaktadır.

Bu noktada mevcut işgücümüzün eğitim düzeyi önem taşımaktadır. DİE'nin 2001 yılı rakamlarına göre işgücümüzün sadece %26'sı lise ve yüksek okul mezunudur, geriye kalan yaklaşık dörtte üçlük bölümü ilköğrenim ve altı düzeydedir. Bu yapı kadın işgücünde daha olumsuz

durumdadır ve kadın işgücünün %23'ü lise ve yüksek okul mezunudur, geriye kalan %77'lik bölümü ilköğrenim ve altı eğitim düzeyindedir.

Bu durumda eğitim ile işgücüne katılım arasındaki bağıntının varlığından yola çıkarak, genel olarak işgücümüzün eğitim düzeyi dikkate alındığında, neden işgücüne katılım oranlarının AB aday ülkeleri ortalamalarının gerisinde olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu eğilim devam ettiği takdirde, işgücünün eğitim düzeyi yükseldikçe, Türkiye ile AB ülkeleri arasındaki katılım oranı açıklığı kapanacaktır.

3.3 İstihdam-İşsizlik

Zincirin üçüncü halkasına bakıldığında; 2000 yılından 2004 yılına işgücüne dahil olmayan erkeklerin sayısının 6 milyondan 8.8 milyona; işgücüne dahil olmayan kadınların sayısının da 17 milyondan 18.6 milyona çıktığı görülmektedir. Bu rakamın içindeki en ciddi büyüklük 12.3 milyondan 13.3 milyona çıkan ev kadınlarının sayısıdır. Türkiye, yakın nüfusa sahip ülkelerle bu açıdan karşılaştırıldığında görülmektedir ki en az istihdama sahip olan ülkedir. Bir başka anlatımla nüfusunun ancak üçte birinden azının çalıştığı, geri kalan kısmının çeşitli nedenlerle çalışma yaşamının dışında kaldığı bir yapıya sahiptir. Bu rakamlar son yıllarda Avrupa'da da yaygınlaşan "no work culture" diye anılan çalışma yaşamından umudunu kesmiş kitlelerin giderek büyüdüğünü göstermektedir (Newsweek 2004). Türkiye açısından ev kadını kategorisinin büyümesi geleneksel nedenlerle açıklanabilir ancak erkeklerin

sayısındaki artış dikkate değerdir.

Burada daha da önemli olan bir başka konu da 15-24 yaş grubundaki gençlerin istihdamındaki istikrarlı azalma eğilimidir. Yine 2000 yılından 2004 yılına baktığımızda, bu yaş grubundaki erkek istihdamının 3 milyondan 2.5 milyona gerilediği; yine aynı yaş grubundaki kadın istihdamının da 1.6 milyondan 1.3 milyona düştüğü yolundadır. Bu eğilim, kır-kent, erkek-kadın ayrımı olmaksızın varlığını sürdürmektedir. Tabloya daha yakından bakıldığında, 2004 sonu itibariyle %11 olan işsizlik oranının, genç nüfus içinde %21'e çıktığı, kentlerde ise bu oranın %25'lere yaklaştığı görülmektedir. Genç işsizliği AB ülkeleri arasında da oldukça yüksek oranlara ulaşmış ve yakıcı bir sorun hüviyetine bürünmüştür. Sözelimi, Polonya'nın bu konuda başı çektiği ve Eurostat 2001 rakamlarına göre %45'e ulaştığı, öte yandan, Belçika'nın %39.3'le ulaşığı, Yunanistan'ın %24.5'da seyrettiği ve nihayet AB ortalamasının %15.3 civarında olduğu tespit edilmiştir. Bu rakamların tümü adı geçen ülkelerin ortalama işsizlik oranlarının çok üzerindedir. Sırasıyla vermek gerekirse ortalama işsizlik oranı, Polonya için %18.4 ; Belçika için %19.9; Yunanistan için %12.4; nihayet AB ortalaması %7.6'dır (Galgoczi 2004) Görüldüğü üzere kimi AB ülkelerinde de 15-24 yaş grubunun genç işsizliği, Türkiye'de olduğu gibi ortalama işsizliğin iki katıdır.

3.4 Eğitim ve İşsizlik

Türkiye'deki işsizleri yine aynı metodoloji içinde 2000 yılından 2004 yılına cinsiyet ve eğitim düzeyine bakarak ana-

liz ettiğimizde; erkek işsizler arasında lise ve dengi meslek okulu mezunlarının oranı daha düşük eğitilmiş olan ilk okul mezunlarından daha fazla olurken; yüksek okul mezunları arasındaki işsizlik oranının da lise ve dengi okul mezunlarının işsizliğinden fazla olduğu bulgulanmıştır (Tablo 6). Kadınlarda da aynı trend mevcut olmakla birlikte yüksek okul mezunlarının işsizliği diğer eğitim kurumlarından mezun olanlara göre açık ara önde bulunmaktadır. Rakamların gösterdiği gerçeklik, 2004 itibariyle gerek erkeklerde, gerek kadınlarda eğitim düzeyi yükseldikçe işsizliğinden de arttığı yolundadır.

4. EĞİTİM ÜRETİM İÇİNDİR

Üçüncü bölümde ortaya konan bu rakamlar son derece önemli bir sorunu işaret etmektedir. O da eğitim ile istihdam arasındaki ilişkidir. Rakamların ortaya koyduğu gerçek, eğitim ile istihdam arasında bir bağın olmadığı, iki kesimin adeta iki ayrı dünya gibi işlevlerini sürdürüyor olmasıdır. Bu yapı doğal olarak, ekonominin taleplerinin göz önüne alınmadığı, işgücü piyasalarının hangi alanlarda genişleyebileceği konusunda bir programın yapılmadığı ve nihayet hangi sektörün ne nitelikte ve ne kadar işgücü talebi olabileceği hesaplarının yapılmadığı bir tabloyu gözler önüne sermektedir. Böyle olunca da, bunun devamı olarak bir insan gücü planlaması ortaya konmamakta ve süreç doğal akışına terk edilmektedir. Böylesine plandan ve programdan yoksun bir süreç, ekonominin, toplumun neye ihtiyacı olduğuna bakmadan daha önce yaptıklarını tekrarlaya-

rak ve bu arada hiç gereksinim duyulmayan alanlarda insan gücü yetiştirmeye devam ederek "boşa dönen kasnak" işlevini sürdürmektedir. Bu sürecin bir uzantısı olarak, bu denli genç ve eğitimli nüfusun eğitim kurumlarından çıktıktan sonra işsiz stokuna büyük oranlarda katılması kabul edilemez bir durumdur. En azından mevcut eğitim kurumlarının ne gerekçeyle ve ne nitelikle işgücü yetiştirdiğinin sorgulanmasını gerektirir.

Oysa yapılması gereken; ekonominin kısa vadede, orta vadede ve uzun vadede ne tür nitelikli insangücüne gereksinim duyacağı yolunda insangücü planlaması yaparak, eğitim kurumlarını bu talebi karşılamaya dönük olarak organize etmek ve uyumlaştırmaktır. 2005 yılından geriye dönüp baktığımızda eğitimi yöneten insanlarla, istihdamı yöneten insanlar arasında hiçbir diyalogun işbirliğinin ve nihayet çabanın olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu iletişim kopukluğu her yıl üniversitelerin belli programlarına belli sayıda öğrencilerin alınması bunların büyük çoğunluğunun diploma aldıktan sonra işsizler ordusunda yerini alması olarak sürüp gitmekte ve herkesin gözleri önünde gençlerin umutlarının söndürüldüğü bir toplumsal trajedi yaşanmaktadır..

1979-1983 dönemini kapsayan Dördüncü 5 Yıllık Kalkınma Planı daha o tarihlerde; yükseköğretim kurumlarının plan hedefleri üzerinde bir gelişme ve yaygınlaşma göstermesi sonucunda, yüksek nitelikli insan gücü sayılarında önemli artışlar olduğunu tespit etmiş ve bu artışların üçüncü planın insan gücü gereksinimleri ile tutarlılık göstermediği vurgulanmıştır. Plan; orta öğrenim gör-

müş insan gücünün de plan hedefleri doğrultusunda gelişmediği ve insan gücü piramidinin olumsuz etkilendiği tespiti yapmıştır. Giderek; yüksek öğrenim görmüş insan gücünün sayısal açıdan hızlı bir gelişme göstermesi, nitelikli insan gücünün yanlış kullanımına yol açmakta bu durum da kaynak savurganlığı yaratmaktadır tespiti yer almıştır.

Son çeyrek asırdır kopan eğitim-üretim ilişkisi giderek kontrol edilemez boyutlarda varlığını sürdürmektedir. Ülke büyük kaynaklar harcayarak insan gücünü eğitmekte ancak bu eğitimin ne işe yaradığı konusunda hiçbir geri beslemeye sahip bulunmamaktadır. Daha da kötüsü bu akılcı olmayan durumun giderilebilmesi için ortada herhangi bir niyet ya da çabanın olmamasıdır.

5. İSTİHDAMIN KOMPOZİSYONU

Nihayet Türkiye'nin Avrupa Birliği entegrasyon sürecinde bir diğer sorunlu alan istihdamın sektörel dağılımı sorunu-
dur.

Tablo 7'de görüldüğü üzere 22 milyonluk istihdam içinde 7.8 milyonluk önemli bir bölüm tarım sektöründe çalışmaktadır. Üstelik Türkiye'de 6 milyon civarındaki kadın istihdamının yaklaşık %60'ı da tarım sektöründedir. (Tablo 7)

Her ne kadar 1980 yılından 2004 yılına gelinceye değin istihdamın sektörel dağılımında önemli mesafeler kat edilmiş olmakla birlikte geline nokta hala düşündürücüdür. AB giriş ve aday ülkelerinde bu konudaki kimi ülkelere ilişkin ortalamalar da AB ortalamalarından uzaktır. (Tablo 8) (Langewieshe, 1999)

Burada karşımıza istihdamın statü da-

alanları yaratacak büyük kalkınma hızlarını gerçekleştirmesi ya da büyük ölçekli doğrudan yabancı sermaye çekmesi beklenmediğine göre, mevcut sorunların kontrol edilemez boyutlara ulaşmasını engellemek için ve toplumun en büyük kazancı olan genç nüfusun toplum için yararlı ve mutlu bireyler olmasını sağlamak için elde kalan tek olanak aktif işgücü politikaları ile en rasyonel davranış biçimini sergileyerek ve yapılabilecek en ince ayarları yaparak istihdamın genişlemesine katkı sağlamaktır. İkinci olarak kamusal istihdam alanı içinde hala keşfedilecek ve işgücünün önemli katma değer yaratacağı alanlar mevcuttur. Sözgelimi sağlık alanı, eğitim alanı, sosyal güvenlik alanı buna örnek gösterilebilir. Benzer nüfus büyüklüğüne sahip ülkelerle Türkiye karşılaştırıldığında bu alanlardaki kamusal istihdamın Türkiye’de son derece küçük olduğu görülmektedir. Bu yolların liyakat ilkesinden vazgeçilmeden, toplum için fayda sağlayacak istihdama açılması düşünülebilecek bir yol olmalıdır.

KAYNAKÇA

İnsan Tunalı vd. *İstihdam Durum Raporu*, Türkiye İş Kurumu 2004 Ankara.

Andras Toth ve Renate Langewieshe, *Introduction: challenges of transformation and preparations for EU accession*, Transfer Volume 6, Number 3 Autumn 2000 Brus-

sel.

Bruno S. Sergi, *FDI and the Balkans: A regional investment agency and regional centred economic choices to shape this decade*, SEER Volume 6, Number 1/2 July 2003 Baden Baden.

Rossitsa Rangelova, *Gender labour relations and EU enlargement*, SEER, Volume 5 Number 3, October 2002 Baden Baden.

Renate Langewieshe, *The Enlargement of European Union-Reflections on the position of Romania and Bulgaria*, SEER Special Issue The Tenth Anniversary of the Fall of the Berlin Wall, 1999 Baden Baden.

Nikolai Genov, *Bulgarian Society 1960-95: The Challenge of Two Transformations*, Bulgaria 1960-1995, Sofia 1999.

Bağımsız Sosyal Bilimciler Raporu, “2005 Başında Türkiye’nin Ekonomik ve Siyasal Yaşamı Üzerine Değerlendirmeler”, Mart 2005, Ankara, <http://www.bagimsizsosyalbilimciler.org>.

Bela Galgoczi, “The Implementation of the EES in the Context of Accession and Candidate Countries”, *The Enlargement of Social Europe*, ETUI-SALTSA-CREER 2004 Brussel.

Asaf Savaş Akat, “İstihdam, Konjonktür ve Yapısal Değişim”, *Vatan* 4 Aralık 2005, <http://akat.bilgi.edu.tr>.

Devlet Planlama Teşkilatı, “Orta Vadeli Program 2006-2008” 2005 Ankara.

The No Work Culture, Newsweek, 26 January 1998, New York



1980'li yılların ikinci yarısından başlayarak "kamu görevlileri" için tartışılan bir sorun, bu kez emeklilerin yine "hukuku önceleyerek" 1995'te kurdukları bir sendikanın kapatılmasının istenmesi; davanın 2003'te reddedilmesinden sonra da, sendikanın 2005 sonbaharında toplu sözleşme yapma istemini Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletilmesiyle, sendika hakkının yanı sıra toplu sözleşme hakkı için de söz konusu olmuştur.

Sorunu, Tüm Emekliler Sendikasının (Emekli-Sen'in) yazısı ile Bakanlığın yanıtında ileri sürülen savların ve görüşlerin irdelenmesinden başlayarak tartışacağım.

Ama öncelikle, 1982 Anayasasını izleyen dönemde gerek iç hukuku ve gerekse onayladığımız uluslararası sözleşmeleri göz önüne alarak, bundan yaklaşık ondokuz yıl ve ilk memur sendikası Eğitim-İş'in 28 Mayıs 1990'da kurulmasından da üçbuçuk yıl önce, "*memurların sendika hakkı vardır*" dediğimi anımsatmakta yarar görüyor (1) ve köprülerin altından çok suların akmış olmasına karşın, bu kez ister işçi ve isterse memur emeklisi olsunlar, emekliler için "emeklilerin de sendikal hakları vardır" başlıklı bir yazı yazmak zorunda kalmış olmaktan üzüntü duyduğumu belirtmek istiyorum.

I. EMEKLİ-SEN'İN YAZISI VE BAKANLIĞIN YANITI

Emekli-Sen, tüzel kişiliği yargı kararıyla onaylandıktan sonra, bir "sendika" olarak, sendikal haklardan birini, yani toplu iş sözleşmesi hakkını kullanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına karşı girişimde bulunmuştur.

Ancak Bakanlık, başa dönerek, Emekli-Sen'in sendika olmadığını, emeklilerin iç hukuk ve uluslararası hukuk çerçevesinde sendika kuramayacaklarını, böylece hem emeklilerin sendika kurma hakkının, hem de kurdukları sendikanın tüzel kişiliğinin bulunmadığını, dolayısıyla da, açıkça söylenmese ve "değerlendirmelerimiz sürmektedir" denilse de, toplu iş sözleşmesi yapamayacağını ileri sürmüştür.

1. Emekli Sen'in Yazısı

Emekli-Sen, T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanına yazdığı 30 Eylül 2005 tarihli mektupta; 12 Temmuz 1995'te kurulduğunu, açılan kapatma davasının (Ankara 25. Asliye Hukuk Mahkemesince) reddedildiğini ve böylece sendikanın "tüzel kişili-

ği(nin) yargı tarafından tanındı(ğın)”, ancak yargı kararına karşın “hiçbir iktidar tarafından gerekli iç düzenlemeler(in) yapılmamış” olduğunu, bu nedenle de “hukuken, sendika olarak kabul edilen” Emekli-Sen’in “üyeleri adına talepte bulunma ve onlara kazanımlar sağlama hakkını kullanması(nın) mümkün olma(dığını)” belirttikten sonra, sözü toplu sözleşme hakkına getirmiştir. AB hukukuna ve uluslararası hukuka değişen sendikaya göre:

“... AB Mevzuatı incelendiğinde gelişen nokta demokratik gelişim olarak toplumun bütün kesimlerine kendilerini ifade etme hakkı tanındığını görmekteyiz. Bu nedenle *uluslar arası hukuk dikkate alındığında sendikamızın toplu sözleşme hakkının tanınması ve emekliler adına taraf alınması zorunludur.*”

Mektupta, “Anayasa’nın hiçbir maddesinde emeklilerin sendika kurmalarını yasaklayan herhangi bir hüküm bulunma(dığı)” belirtildikten sonra, 2004 Mayıs’ında eklenen cümlesiyle birlikte Anayasanın 90 maddesinin son fıkra kuralı aktarılmış ve toplu sözleşme bağtlama isteği şöyle dile getirilmiştir:

“Bütün bunlardan hareketle yazımızın ekinde sunacağımız, *toplu sözleşme taslağının incelenerek sendikamızla görüşmelere oturulması için gereğinin yapılmasını* ve böyle bir gelişmenin sizin başkanlığınız döneminde gerçekleşmesi onurunun size ait olmasını diler, saygılar sunarız.”

Yazının eki olarak sunulan “Tüm Emekliler Sendikası (Emekli-Sen) Toplu Sözleşme Taslak Önerisi” başlıklı, iki bölüm ve 20 maddeden oluşan metnin ilk

paragrafında da, emeklilerle ilgili kararların tek yanlı olarak hükümetlerce alınmasının, “gerek anayasanın sosyal devlet ilkesine, gerekse uluslar arası sözleşmelere aykırı bir durum” olduğu vurgulanmıştır. Emekli-Sen’e göre:

“Bu nedenle emeklilerin örgütlülüğünün dikkate alınması ve *Emekli-Sen’in taraf olarak kabul edilmesi* emeklilerle ilgili alınacak kararlar ve yapılacak düzenlemelerin sendikalar ile yapılacak görüşmeler sonucu varılacak anlaşmaya göre uygulanması gerekir.”

Toplu Sözleşme Taslak Önerisinin “uluslar arası sözleşmelerin bağlayıcılığı” başlıklı 1. maddesinde de; *hükümetin ve yasama organının “emekliler sendikasının statüsü ile ilgili yasal düzenlemeler yapma” görevinin bulunduğu*, yürürlükteki yasal boşluğun Emekli-Sen’in taraf olarak kabul edilmesine engel oluşturmadığı, “yasal bir sendika” olan Emekli-Sen’in “üyeler(i) adına toplu görüşme yetkisi”nin bulunduğu belirtilmiştir. Kuşkusuz ki, eğer taraflar gönüllü olarak toplu pazarlık hakkının kullanılmasından yana iseler, yasal boşluğa karşın, hakkın kullanılması sağlanabilir.

2. Bakanlığın Yanıtı

Bakanlık, Emekli-Sen’in yazısına, iki buçuk ay kadar sonra, 22 Aralık 2005 tarihinde yanıt vermiştir. Yanıtında, toplu sözleşmeye taraf olma isteğini değerlendirmek ve tartışarak görüşünü ortaya koymak yerine, emeklilerin sendika hakkını ve Emekli-Sen’in sendika olup olmadığını tartışmaya açmıştır.

Bakan adına Çalışma Genel Müdürü Cengiz Delibaş imzasıyla gönderilen yazıda, iç hukuktaki ilgili düzenlemelere

(Anayasa/m. 51, 2821/m. 2, 4847, 2822 ve 4688 sayılı yasalar) değinildikten sonra, şu değerlendirme yapılmıştır:

“Bu Kanunların en belirgin özelliği uygulandığı kesimler itibariyle, işçileri(.) (2) memurları, kamu ve özel işverenleri kapsamış olmasıdır.

Teşkilatlanma Hürriyeti ve Bu Hakkın Korunması Hakkındaki 87 sayılı Sözleşme ülkemizce 1992 yılında kabul edilmiştir (3) Sendikal açıdan Uluslararası Çalışma Örgütü’nün en önemli sözleşmelerinden biridir. Bu sözleşme, tüm çalışanlara sendika kurma ve teşkilatlanma hakkını tanımakta ve ayrıca bu hakkın ne şekilde korunacağını da hükme bağlamaktadır.”

Sözleşmenin 2. maddesinin “*çalışanlar ve çalıştıranlar*” sözcüklerinin altı çizilerek aktarılmasından sonra, bu maddedeki evrensel ilkeler bir yana bırakılarak ve sendikayı benzer örgütlenme biçimlerinden ayıran özelliklere değinilerek, şu görüşlere yer verilmiştir:

“Yukarıda da belirtildiği gibi *sendika*, işçilerin, memurların ve işverenlerin *kendi aralarında* kurdukları ve ortak ekonomik, sosyal ve kültürel çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla faaliyet gösterdikleri bir örgütlenme modelidir. Sendikaları diğer kuruluşlardan ayıran en önemli özelliklerden birisi, *ayrı bir Yasaya tabi olmaları* ve dolayısıyla bazı yetkileri kullanma olanağını elde edebilmeleridir.”

Burada iki noktayı düzeltmek gerekiyor. Birincisi, sendika mutlaka hak öznelerinin, yasaların yaptığı yapay ayrımlara göre “*kendi aralarında*” kurdukları, kurmaları gereken bir örgüt değildir. 87 sayılı sözleşmenin 2. maddesinden de böyle

bir sınırlama çıkarılamaz. Çalışanlar, dilerlerse, yasalarca işçi yada memur olarak tanımlanmış olmalarını göz önüne almaksızın, “*kendi aralarında*” değil “*birlikte*” de sendika kurabilirler, kurabilmelidirler. İç hukukumuzda (Anayasa ve yasalarda) öngörülen sınırlamalar, 87 sayılı sözleşmenin çalışanların “*diledikleri örgütleri kurma ve onlara üye olma özgürlüğü*” ilkesine açıkça aykırıdır. Aykırı bir kuralı, aykırı olduğu sözleşmeye dayanarak savunmanın ise hiçbir temeli ve geçerliliği olamaz. İkinci nokta da, sendikalar için mutlaka özel bir yasanın çıkarılmasının zorunlu olmamasıdır. Ayırı bir sendikalar yasasının bulunmadığı Almanya, bunun en eski örneklerinden biridir. Sendikalar, özel yasalar yokken de, üstelik açık yasak ve yaptırımlara karşın varoldular ve sendikal hakları kullandılar. Kamu görevlileri sendikaları da bunun en güzel örnekleridir.

Bakanlık yanıtında, Anayasanın 90. maddesine Mayıs 2004’te eklenen üçüncü cümle anılarak, sendikal hakları güvenceye alan uluslararası sözleşmelere de değinilmiştir. Yazının, bu cümleinin aktarılmasından sonraki bölümünde, 87 ve 98 sayılı sözleşmelerde “*çalışanlar*” olarak belirlenen hak öznelerinin, “*uluslararası hukukta*”, yani BM’nin ikiz sözleşmeleri ile İHAS’ta “*herkes*” olarak yer aldığı anlatılarak, herkes teriminin ne anlama geldiği açıklanmakta ve sonuç olarak da, “*herkes*”in “*çalışan herkes*” anlamına geldiği, şöyle ileri sürülmektedir:

“Buna göre, sendika kurma hakkı için temel özne iç hukukta ve onayladığımız 87 ve 98 sayılı sözleşmelerde “*çalışanlar*”, uluslararası hukukta ise “*herkesi*”

ifade etmektedir. (4)

Burada üzerinde durulması gereken konu, yukarıda sayılan uluslararası belgelerde sözü edilen *“herkes”den neyin kastedildiğidir.* (5) Tabi ki bu konuda değişik görüşlerin ortaya konması mümkündür. Ancak bu belgelerin emek-sermaye ilişkisi içerisinde olmayan emekli olmuş, üretici, köylü, işsiz gibi grupları kapsamadığı ortadadır.

Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde; BM İnsan Hakları Sözleşmesi (Madde 23), (6) Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi (Madde 8), BM Kişi Hakları ve Siyasi Haklar Sözleşmesi (Madde 22), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (Madde 11) gibi metinlerde sendika hakkı bir insan hakkı gibi değerlendirilerek herkese tanınmıştır. Herkes kavramı, sözleşmelerde düzenlenen *“Eşitlik İlkesi”nden hareketle ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ve başka herhangi bir inanç, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya herhangi bir ayrım gözetmeksizin” yabancılar dahil herkes olarak anlaşılmaktadır. Böylelikle sendika hakkı bir insan hakkı olarak kabul edilerek, yabancı-vatandaş ayrımı yapılmaksızın herkese ve her mesleğe tanınmış olmaktadır.* “Herkes” ifadesi, bilim çevrelerinde de bu şekilde değerlendirilmektedir. Başka bir anlatımla *“çalışan herkes” örgütlenme hakkına sahip bulunmaktadır.”*

Bakanlığın, “herkes”in kapsamını da daraltarak “çalışanlar”a indirgeyen, hiç kimsenin aklının ucundan bile geçemeyecek zorlama yorumuna, doğrusu “pes” demek gerekiyor. Bunca evrensel ve bölgesel ölçekli insan hakları belgesi, güvenceye aldığı hak ve özgürlüklerin kişileri

yönünden uygulama alanını ve hak öznelerini belirlerken kimi zaman “herkes”, kimi zaman “çalışanlar” terimlerini kullanırken, bunlar arasında ayrım olduğunun ayırdında değil miydi? Ayrıca ve daha önemlisi, bir yandan sendika hakkını, doğru bir saptamayla “insan hakkı” sayıp, ayrım gözetmeksizin herkese tanıdığını belirtmek, öte yandan da “herkes”in kapsamına yalnızca “çalışan herkes”in girdiğini ileri sürmek, ciddi bir çelişkidir. “Herkes”ten yalnızca “çalışanlar”ın sendika hakkı varsa, neden bunca belgede örgütlenme hakkının öznelere için “çalışanlar” demekle yetinilmemiştir?

Bakanlık yazısı, “sendikalar” biçiminde örgütlenmenin çalışanlara ve çalıştıranlara özgü ve onlarla sınırlı olması gerektiğini, dernek biçiminde örgütlenme olanağının bulunduğunu, dar anlamda çalışanlardan olmayan kesimlere sendikalaşma olanağı tanınmasının “sendikaların marjinalleşmesine” yol açacağını ve 92 bin dolayındaki derneğin de sendikalara dönüşmesine neden olabileceğini ileri sürerek şu görüşlere yer vermiştir:

“Toplumu oluşturan tüm bireylerin, çalışıp çalışmadıklarına bakmaksızın “sendikal” oluşumlar şeklinde teşkilatlanabileceklerini ileri sürmek doğru bir yaklaşım olmayacağı gibi, onayladığımız uluslararası metinlerin de bunu ifade etmediği değerlendirilmektedir. Kaldı ki kazanç paylaşma dışında, kanunla yasaklanmamış belirli ve ortak bir amacı gerçekleştirmek üzere belirli sayıdaki meslek sahibinin veya kişinin bilgi ve çalışmalarını birleştirmek suretiyle her zaman Dernek (7) şeklinde örgütlenmeleri mümkün bulun-

maktadır.

Farklı bir uygulama *sendikaların marjinalleşmesine sebep olabileceği* gibi halen sayıları 92 bin civarında olan derneklerin de sendikalar şeklinde örgütlenmelerine neden olabilecektir. Diğer yandan çalışma hayatına ilişkin *uluslararası metinlere bakıldığında da "sendika"dan işçileri temsil eden kuruluşların kastedildiği görülmektedir.*"

"Açıklanan nedenlerle örgütlenmenin çalışanlarla işverenlere tanınmış bir hak olduğu, *"herkes" ifadesinin de örgütlenmeleri engellenen grupları kapsadığı, uluslararası belgelerin de bunu ifade ettiği sonucuna varılmaktadır.*"

Görüldüğü gibi Bakanlık yazısı, Emekli-Sen'in toplu görüşme çağrısını yanıtlamak yerine, emeklilerin sendika hakkını tartışmıştır. Yargı kararıyla kapanan bir konuyu, temelden yoksun gerekçelerle yeniden tartışmaya açmış ve sendika hakkından yalnızca "çalışan herkes" in yararlanabileceğini ileri sürerek, emeklilerin sendika hakkının bulunmadığını ve Emekli-Sen'in de bir "dernek" olduğunu savunmuştur. Emeklilerin toplu görüşme hakkı konusuna girmemiş, sendika hakkını ve Emekli-Sen'in hukuksal varlığını tartışmaya açmakla da, "sendika değilsin ki toplu sözleşme yapmak üzere toplu görüşmeye oturabilesin" demek istemiştir.

Bakanlık yazısındaki yukarıda değinilenler dışında bir başka yanlış ve çelişki, 87 sayılı sözleşmenin "tüm çalışanlara" sendika hakkı tanıdığının altını çizmiş olmasına ve ayrıca 2. maddesini de yine "çalışanlar"ın hak öznesi olduğunu vurgulayarak aktarmış olmasına karşın, ça-

alışma yaşamına ilişkin uluslararası belgelerde "sendika"dan *işçileri* temsil eden kuruluşların kastedildiği"ni ileri sürerek ciddi bir çelişkiye düşülmüş olmasıdır. Bu belgeleri kabul eden kuruluş Uluslararası Çalışma Örgütü olduğuna göre, Örgütün İkinci Dünya Savaşı sonrasında ki temel felsefesini ortaya koyan belgesinin yalnızca "işçi"den "çalışan"a değil aynı zamanda "insan"a geçen yaklaşımının kavranamamış olmasının bir sonucudur. (8)

Bakanlık, "sendikamızın toplu sözleşme hakkının tanınması ve emekliler adına taraf alınması zorunludur" diyen ve sunduğu "toplular sözleşme taslağının incelenerek sendikamızla görüşmelere oturulması için gereğinin yapılmasını" isteyen Emekli-Sen'e, bu konuda hiçbir açık görüş belirtmeksizin "değerlendirmelerimiz sürmektedir" demekle yetinerek, yanıtını şöyle noktalamıştır:

"İlgi yazınızda belirtilen hususlara ilişkin Bakanlığımızca bir çalışma bulunmakla birlikte, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün onayladığımız Sözleşmeleri, Avrupa Birliği Müktesebatı ve taraf olduğumuz diğer uluslararası antlaşmalar çerçevesinde *bu konu hakkındaki değerlendirmelerimiz sürmektedir.*"

Kuşkusuz, Bakanlığın yapması gereken, sendika hakkı yerine, toplu sözleşme hakkını uluslararası sözleşmeler çerçevesinde değerlendirmek ve görüşünü ortaya koymak olmalıydı.

3. Emekli-Sen ve Bakanlık Yazılarının Özünü ve Özeti

Emekli-Sen'in yazısının özü ve özeti şudur: Emekli-Sen, tüzel kişiliği bulunan bir sendikadır. Bu gerçek, yargı kararıyla

da onanmıştır. Ekmeli-Sen'in, Bakanlıkça toplu sözleşmeye taraf olarak kabul edilmesi gerekir. İç hukuktaki boşluk buna engel değildir. AB mevzuatı ve uluslararası hukuk, bunu gerektirmektedir.

Bakanlık yazısının özü ve özeti ise şudur: Sendika hakkının özneleri, iç hukuka göre "işçiler, memurlar ve işverenler", uluslararası hukuka göre ise "çalışanlar ve çalıştıranlardır. Taraf olduğumuz bazı sözleşmelerde geçen "herkes" terimi ise "çalışan herkes" anlamına gelir, dolayısıyla "çalışmayan herkes" sendika kuramaz! Başka bir deyişle, sendika hakkı açısından yalnızca "çalışanlar" herkeştir, "çalışmayanlar" ise herkes değildir! Bunlar, ancak ve yalnız "dernek" kurabilirler. Çalışmayan herkesin sendika kurmaya kalkışması, sendikaları marjinalleştirir ve 92 bin derneğin de sendikaya dönüşmesine neden olur!

Bakanlık, Emekli-Sen'in "ilgi yazı(sın)da belirt(tiği) hususlar", yani toplu sözleşmeye taraf olma isteği konusunda ise, "değerlendirmelerimiz sürmektedir" diyerek geçiştirmiş, sendikanın açıkça ortaya koyduğu toplu sözleşme sorununun adını bile anmaktan kaçınmıştır.

Emekli-Sen'in yazısının asıl konusu toplu sözleşme olduğu halde, Bakanlık yalnızca sendika kurma hakkıyla ilgili değerlendirme yapmayı yeğlemiştir. Bu konudaki değerlendirmesi ise, örtük olarak, toplu sözleşmeyi de kapsamaktadır. "Sendika" olarak kabul etmediği Emekli-Sen ile toplu görüşmeye oturması ve toplu sözleşme imzalaması, kuşkusuz ki söz konusu olamaz.

Oysa Bakanlığın, sendika hakkını iç hukuku ve uluslararası hukuku göz önü-

ne alarak tartıştığı gibi, toplu sözleşmeye taraf olma isteğini de tartışarak görüşünü ortaya koyması gerekirdi. Bu önemli konuyu, "Uluslararası Çalışma Örgütü'nün onayladığımız Sözleşmeleri, Avrupa Birliği Müktesebatı ve taraf olduğumuz diğer uluslararası antlaşmalar çerçevesinde" değerlendirmekteyiz diyerek, kapatma yada erteleme yoluna gitmemesi gerekirdi.

II. İÇ HUKUKTA VE ULUSLARARASI HUKUKTA DURUM

Emeklilerin sendikal hakları konusunda iç hukukta ve uluslararası hukukta durum nedir? Soruyu, sendika, toplu sözleşme ve grev hakkını da içeren toplu eylemler hakları açısından ayrı ayrı yanıtlamak gerekir.

1. İç Hukukta Durum

İç hukukta, Anayasada ve yasalarda, işçi ve memur emeklilerinin sendikal haklarıyla ilgili açık ve doğrudan bir kural yoktur. Anayasa ile 2821, 2822 ve 4688 sayılı yasalar, sendika, toplu sözleşme ve grev haklarının öznelerini "işçi" ve "kamu görevlisi" olarak belirlemiştir. Bunların da öncelikle aktif çalışma yaşamındaki "işçiler" ile "kamu görevlileri"nin söz konusu sendikal haklarını "güvenceye bağlamayı" amaçladığı söylenebilir. İç hukukta emeklilerin sendikal haklarıyla ilgili açık ve doğrudan kurallara yer verilmemesi, bu hakların geleneksel ve öncelikli öznelerinin "çalışanlar" olması nedeniyle doğaldır, çok fazla yadırgamak gerekir.

İç hukuk çerçevesinde önemli bir soru ve sorun da, *iç hukuktaki boşluğun hak-*

kın kullanılmasına engel olup olmadığıdır. Bilindiği gibi bu sorun, 1990'lı yıllar öncesinde ve sonrasında tartışıldı. Sonunda, Anayasada ve yasalarda kamu görevlilerinin sendika hakkıyla ilgili hiçbir yasaklayıcı kural bulunmaması nedeniyle, kurulan sendikaların tüzel kişilikleri yargı organlarıncada tanındı ve 4688 sayılı yasa, ilk sendikanın kurulmasından ancak onbir yıl sonra çıkarıldı. (9) Bu süre içinde, yerel yönetimlerde örgütlenmiş kimi sendikalar, belediyelerle adı "toplula sözleşme" yada "sosyala denge sözleşmesi" olan, üyelerine kimi ekonomik ve sosyala haklar sağlayan toplula sözleşmeler imzaladı. Bunların uygulanması konusunda sorunlar çıktı, belediye başkanları için "görevi kötüye kullanma"dan soruşturmalar açıldı, Sayıştay olumsuz karar verdi. Ama tüm bunlara karşın, hala yapılan ve uygulanan toplula sözleşmeler var.

İç hukuktaki boşluk, hakkın kullanılamayacağı, yasaklanmış olduğu anlamına gelmez. Yasal boşluğu olumlu düzenleme yaparak doldurması gereken devlet, sürdürdüğü bu boşluğa dayanarak hak öznelerinin (emeklilerin) sendika kurama-

yacaklarını, kurdukları sendikanın dernek olduğunu ileri süremez.

Yirmi yıla yakın bir süreden beri, gerek politikacıların, gerek yargı organlarının, gerek kamu görevlilerinin ve gerekse bilim insanların bunu anlamış olması beklenir ve gerekir.

Bunun çok yeni bir dayanağı, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesinin Tüm Haber-Sen'in kapatılmasına ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararının, İHAS'ın 11. maddesinin ihlalini oluşturduğunu belirtmiş olmasıdır. Devlet, "herkes" kapsamında olan kamu görevlilerinin sendikal haklarını kullanmalarını sağlayan "olumlu yükümlülüğünü" yerine getirmemekle, 11. maddeyi ihlal etmiştir. (10)

2. Uluslararası Hukukta Durum

Uluslararası hukukta ise, (11) sendikal hakların özneleri, kimi belgelerde "herkes", kimi belgelerde de "çalışanlar" ve "işverenler" dir. Türkiye'nin onayladığı sözleşmeler arasında, her ikisi de vardır.

"Çalışma koşulları konusunda işverenlerle özgürce toplula pazarlık yapma hakkı, sendika özgürlüğünün temel öğelerinden birini oluşturur ve sendikaların, toplula görüşmeler aracılığıyla yada başka her tür yasal yolla, temsil ettikleri kişilerin yaşam ve çalışma koşullarını düzeltmeye çaba gösterme hakkına sahip olmaları gerekir."



Bu bir çelişki midir? Çelişki varsa ve aykırı kuralları nedeniyle iki sözleşme çatışyorsa, hangisine öncelik tanınacaktır?

Bu sorulara açıkça yanıt veren sözleşmeler olduğu gibi, yanıtsız bırakan sözleşmeler de vardır.

Bu durumda da, “*kuşkulı durumlarda, özgürlük yararına*” yorum ilkesi geçerli olmalı ve “*çalışanlar yararına*” yorum yapılmalıdır. Dar ve sözel yorum yaparak, 87, 98 ve 151 sayılı ILO sözleşmelerinde öngörülen “*çalışanlar*” kapsamında örneğin “*emekliler*” ve “*işsizler*”in bulunmadığı, dolayısıyla da bu sözleşmelerdeki sendikal hakları kullanamayacakları ileri sürülemez. Evrensel Bildirge ile onayladığımız ikiz sözleşmelerin ve İHAS’ın, sendika hakkının öznelarini “herkes” olarak belirlediğı göz ardı edilemez. AB belgelerinden Temel Haklar Şartı da “herkes” terimine yer vermiştir.

Öte yandan bu sözleşmeler, sendika hakkını “*üyelerinin çıkarlarını korumak için*” herkese tanımıştır. “*Çıkarların korunması*” amacı, sendika için kimi eylem ve etkinliklere başvurabilmesini gerektirir. Bu sözler, sözleşmelere “gereksiz yer” yazılmamıştır. Ancak, İHAM’ın yerleşik içtihadına göre, İHAS’ın 11. maddesindeki bu sözcüklere dayanarak da, Sözleşmenin toplu sözleşme ve grev haklarını güvenceye aldığı ileri sürülemez. Sözleşme bu hakları güvenceye almaz ama, devletin bu hakların kullanılmasını sağlayıcı olumlu önlemler alma yükümlülüğü vardır.

ILO sözleşmeleri ile ASŞ’nin 5 ve 6. maddelerinde geçen “*çalışanlar*” sözcü-

ğü nasıl anlaşılmalıdır? Yalnızca aktif çalışma yaşamındaki çalışanlarla sınırlı bir kavram mıdır, yoksa bunu aşan, çalışan-çalıştıran ilişkisini aktif çalışma yaşamı sonrasına da taşıyan bir içerikle mi anlamak gerekir?

Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, bu sorunun yanıtını vermiştir. ASŞ’yi 1997’de onaylayan Polonya’nın üçüncü dönemsel raporunu değerlendirirken, 1991 tarihli yasanın “*emekliler, evde çalışanlar ve işsizler gibi kimi çalışan kişi kesimlerinin kendi sendikalarını kurmalarını yasaklamasını*” 5. maddeye aykırı görmüştür. Komiteye göre:

“Sosyal Şart anlamında “*çalışanlar*” kavramı, *yalnızca aktif çalışma yaşamındaki çalışanları değil aynı zamanda çalışmaya (emeğe) dayalı hakları kullanan kişileri de kapsar*. Sendika özgürlüğünün kullanılmasıyla ilgili olarak *emekliler, evde çalışanlar ve işsizler* için ayrı bir rejim (kısıtlamalar) öngörülmüş olması (Polonya), Sosyal Şarta uygun değildir.” (12)

Polonya’nın Sosyal Şarta uygun bulunmayan yasal düzenlemeleri arasında, 5. maddeyle ilgili olarak, “*memurların, emeklilerin, evde çalışanların ve işsizlerin sendika hakkı konusunda kısıtlamalar bulunduğı da belirtilmiştir*.” (13)

ASŞ’nin 5 ve 6. maddelerine çekince konulduğu ileri sürülerek, yukarıdaki görüşün Türkiye için geçerli olmayacağı savunulabilir mi? Bu soruya, iki nedenle olumsuz yanıt vermek gerekir.

İlk olarak, 5. maddenin çekinceli olduğu ve bu nedenle raporlara dayalı denetim sistemi çerçevesinde onaydan doğan bir hukuksal yükümlülüğün bulunmadı-

ğı doğrudur. Ancak, ASŞ'nin Birinci Bölümünden doğan bir yükümlülük bulunduğu, bunun onaya bağlı olmadığı, imzalandığımız ASŞ'nin Birinci Bölümünün 5. maddesinde de, İkinci Bölümdeki 5. maddede olduğu gibi, "tüm çalışanlar" a örgütlenme (sendika) hakkı tanınmıştır. ASŞ'ye taraf olan devletlerin, sosyal politikalarını Birinci Bölümdeki sosyal hakları göz önüne alarak yönlendirmeleri gerekir.

İkinci olarak da, İHAM, Tüm Haber-Sen'in kapatılması kararını incelerken, 11. madde çerçevesinde getirilebilecek "haklı kısıtlamalar"ı *dar yorumlamak gerektiğini belirtirken, 5. maddeye çekince koymuş olmamıza karşın ve bunu belirterek Komitenin içtihadına yollamada bulunmuştur.* Dolayısıyla, İHAM'ın bu yaklaşımı, ASŞ'nin Birinci ve İkinci Bölümlerinin 5. maddesindeki "çalışanlar" kavramının nasıl anlaşılması gerektiği açısından da geçerlidir. Çalışanlar, "emekliler"i de kapsamaktadır ve emeklilerin sendika hakkı, 5. maddenin güvencesi altındadır ve devletin, bu hakkın kullanılmasını sağlayan yasal düzenleme yapma yükümlülüğü vardır. Bunun yerine getirilmemesi, hem İHAS'ın 11. maddesinin, hem de ASŞ'nin 5. maddesinin ihlalini oluşturur. 5. maddenin çekinceli olması da, ASŞ'nin Birinci Bölümündeki 5. maddeden doğan yükümlülüğü kaldırmaz.

Sendika hakkının uluslararası hukukta güvenceye bağlanmış olması konusunda hiçbir kuşku yer yoktur. Sorun, emeklilerce kurulan sendikanın toplu sözleşme hakkının bulunup bulunmadığının, onayladığımız sözleşmelerde bunun da-

yanaklarının olup olmadığının saptanmasındadır.

Gerek ILO denetim organlarının, gerekse ASŞ denetim organının yerleşik görüşü, sendikal haklar arasında yaşamsal bağlantı bulunduğudur. Tek başına sendika hakkı, sendikaların üyelerinin hak ve çıkarlarını toplu sözleşmeler yaparak ve gerektiğinde toplu eylemlere başvurarak savunmalarını da içermektedir.

ILO Uzmanlar Komisyonu ile Sendika Özgürlüğü Komitesinin yerleşik kararlarında, sendika hakkı ile toplu pazarlık hakkının birbirinin "onsuz olmaz" koşulu olduğu şöyle vurgulanmıştır:

"Çalışma koşulları konusunda işverenlerle özgürce toplu pazarlık yapma hakkı, sendika özgürlüğünün temel öğelerinden birini oluşturur ve sendikaların, toplu görüşmeler aracılığıyla yada başka her tür yasal yolla, temsil ettikleri kişilerin yaşam ve çalışma koşullarını düzeltmeye çaba gösterme hakkına sahip olmaları gerekir. Kamu yetkililerinin de, bu hakkı sınırlandırıcı yada yasal kullanımı engelleyici tüm karışmalardan kaçınması gerekir. Bu türdeki tüm karışmalar, çalışan ve çalıştıran örgütlerinin yönetim ve etkinliklerini düzenleme ve eylem programları oluşturma hakkı bulunduğu ilkesinin çiğnenmesi anlamına gelir." (14)

Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin kararlarında da aynı yaklaşım benimsenmiştir:

"Sosyal Şartın 5. maddesinde tanımlanan biçimiyle sendika özgürlüğü, çalışanlar ve işverenler için, özellikle çıkarlarını korumak amacıyla toplu pazarlık yapmaya yetkili örgütler kurmayı içerir ve bu, ilke olarak, her tür izin yada bir te-

minat akçesi verme rejimini dışlar.”15

Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin bir başka kararında da, ASS’nin toplu pazarlık ve grev hakkını da kapsamak üzere toplu eylemler hakkını güvenceye bağlayan 6. maddesinin kişiler yönünden uygulama alanına kamu görevlilerinin de girdiği, “daha açık bir deyişle “çalışanlar” kapsamında memurların da bulunduğu şöyle belirtilmiştir:

“Sosyal Şartın 6. maddesinin 4. fıkrası konusunda da belirtildiği gibi, 6. maddedeki kuralların tümü yalnızca özel hukuk ücretlilerine değil, aynı zamanda düzenleyici bir statüye bağlı olan kamu görevlilerine de uygulanabilir. Kuşkusuz, sözleşmesel kurallara değil, kamu otoritesinden kaynaklanan düzenlemelere bağlı olan görevliler hakkındaki zorunlu uyarlamalar saklıdır. Bu gibi görevliler hakkında, statülerinin hazırlanması ve uygulanması için danışma mekanizmaları düzenlenirse, 6. maddenin 1. fıkrasına saygı gösterilmiş sayılır.” (16)

Kuşkusuz ki, Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin 5. maddedeki sendika hakkının öznelere olan “çalışanlar” kapsamında “yalnızca aktif çalışma yaşamındaki çalışanların değil aynı zamanda çalışmaya (emeğe) dayalı hakları kullanan kişilerin de bulunduğu yolundaki içtihtadı, 6. madde için de geçerlidir. Daha açık bir deyişle, emekliler ve işsizler de, ASS’nin 6. maddesindeki “çalışanlar” dandır, toplu pazarlık ve grev hakkını da kapsayan toplu eylemler hakkı vardır.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi de, sözleşmenin 8. maddesinde “herkes”e tanınan sendika hakkı ile açık-

ça güvenceye alınan grev hakkı konusunda, ILO denetim organlarının kararlarına koşut yorumlar yapmış ve özellikle sözleşmede doğrudan bir anlatımla açıkça yer almayan toplu pazarlık hakkının kamu görevlilerini de kapsadığını, 1997’de Zimbabwe’ye ve 2001’de de Japonya’ya ilişkin son gözlemlerinde şöyle karara bağlamıştır:

“Komite, taraf devletin (Zimbabwe’nin), sözleşmenin 8. maddesine uygun olarak, *kamu görevlilerine, öğretmenlere ve hasta bakıcılara* (personel in-firmier) *sendikalaşma, toplu pazarlıklar ve grev yapmalarına olanak tanıyacak biçimde bir anayasal reform yapmasını tavsiye eder.*” (17)

“Taraf devlet (Japonya), *UÇÖ (sözleşmeleri) ile uyumlu olarak, temel hizmetlerde çalışmayan memurlara ve kamu kesimi görevlilerine grev hakkı tanımalıdır.*” (18)

3. Avrupa Birliği Hukukunda Durum

Emeklilerin sendikal hakları açısından AB hukukunda ve müktesebatında durum nedir?

Öncelikle, üye devletlerin örgütlenme (sendika kurma ve sendikalara üye olma) hakkı ile grev ve lokavt hakları konusunda AB kurumlarına egemenlik aktarmadığını, dolayısıyla kurumların bu konularda Birlik düzeyinde kural üretme yetkisinin bulunmadığını belirtmek gerekir.

Ancak bu, AB müktesebatında sendikal haklarla ilgili hiçbir kuralın bulunmadığı anlamına gelmez.

Öncelikle iki belgede, Antlaşmada yol-lama yapılan Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı ile AB Anayasa Tasarısının metniyle bütünleştirilen Te-

mel Haklar Şartında, sendika, toplu pazarlık ve grevi de kapsayan toplu eylemler hakları ile ilgili kuralları vardır. Bu iki belge, temelde ASŞ’de öngörülen çerçeve ile uyumlu bir düzenleme yapmıştır. Bu iki belgede, sendikal hakların özneleri, sırasıyla “çalışanlar” ve “herkes”tir.

Öte yandan, AB ve AT Antlaşmaları, İHAS’a ve ASŞ’ye açıkça yollamada bulunmuştur. ASŞ, “AB’nin bağlı olduğu temel sosyal hakları” gösteren bir belgedir.

AB’nin bağlı olduğu ve üzerine oturduğu temel ilkelerden biri de, “insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı” ilkesidir. Bu kurucu ilke dolayısıyla AB, bölgesel ve evrensel ölçekli insan hakları sözleşmelerinde tanınıp güvenceye alınan tüm insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı göstermek zorundadır. Başka bir deyişle, anılan insan hakları sözleşmeleri, AB’nin “dolaylı müktesebatı”nı oluşturmaktadır. (19)

Nitekim, İlerleme Raporlarında da, sendikal haklar konusunda AB’ye uyumun çerçevesinin ILO normları ve ASŞ temel alınarak çizildiği görülmektedir. İlerleme Raporlarının, bir yandan ILO normlarına tam uyumun sağlanmamış olmasından söz etmesi, öte yandan da ASŞ’nin 5 ve 6. maddelerine konulan çekincelerin hala kaldırılmadığını sürekli biçimde belirtmesi, aslında bu yaklaşımı ortaya koymaktadır.

Bakanlık yazısında yalnızca bir kez ve son paragrafta, bir yandan “Avrupa Birliği Müktesebatı”ndan söz edilmiş ve öte yandan da Emekli-Sen’in yazısında belirttiği “hususlar”dan olan toplu sözleşme hakkı konusunda süren değerlendirmelerin AB müktesebatı çerçevesinde de

yapılmakta olduğunun belirtilmiş olması, bu sorunun AB’ye üyelik süreciyle ilgili bir boyut taşıdığının da –örtük biçimde- kabul edildiğini göstermektedir.

III. TOPLU SÖZLEŞME HAKKININ EMEKLİLERCE KULLANILABİLİRLİĞİ SORUNU

Sendikal haklar arasında, “kendiliğinden kullanılabilirlikleri” açısından farkları vardır. Sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkı ile greve yada toplu eylemlere başvurma hakkı, hiçbir yasal düzenleme yapılmamış olsa da, hak öznelereince kendiliğinden kullanılması olanaklı haklardır. Hak ve çıkarları birlikte koruma ve geliştirme konusunda kararlı işler, yalnızca yasal boşluk bulunması durumunda değil, yasalarca yasaklandığı ve ağır yaptırımlara bağlandığı durumlarda da kullanılabilir. Sanayi devrimi yıllarından günümüze değin uzanan tarihsel evrim sürecinde, bunun başka ülkelerden ve ülkemizden sayısız örnekleri vardır. Kuşkusuz, yasal boşluk ve özellikle de ağır yaptırımlarla donatılmış yasal yasaklara karşın bu hakları kullanmanın bir bedeli de olmuştur ve ödenmiştir. Bunun ülkemizden bilinen örneği, kamu görevlilerinin “hukuku önceleyerek” sendikalaşmasıdır. Uygulamada başlayan sendikalaşma, ancak onbir yıl sonra -eksik de olsa- bir yasal çerçeveye oturulmuştur. Kamu görevlileri sendikaları, yasak olmasına karşın toplu eylemler ve iş bırakma eylemleri de gerçekleştirmişlerdir. Yerel yönetimlerde örgütlenmiş iki sendika, toplu sözleşmeler de yapmışlardır. (20) Ancak, bu iki hak, henüz yasalaşmamış, hukuku önceleyen uygulamada-

ki bu örnekler, sendika hakkı konusunda olduğunun tersine, yasayı getirememiştir.

Toplu sözleşme hakkı ise, niteliği yönünden "kendiliğinden" ve işveren olmaksızın kullanabilmeye elverişli değildir. İster özel isterse kamusal olsun, işverenle toplu pazarlığa oturabilmek, daha doğrusu işvereni toplu pazarlığa oturtabilmek, her zaman gönüllülük temelinde gerçekleştirilemez. İstemeyen işvereni, toplu görüşmeye oturtmak kolay değildir. İşverenin toplu pazarlığa oturmaması ise, toplu sözleşme hakkının kullanılmasını, ona işlerlik kazandırılmasını engeller. Dolayısıyla toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakları, ancak iki yanlı olarak kullanılabilen, taraflardan birinin tek yanlı olarak kullanması olanaksız bir haktır. Sendika ve grev haklarından ayrılan bu özelliği nedeniyle, toplu pazarlık ve toplu sözleşme hakkının

kullanılması için yasal düzenleme yapılması zorunludur. Sendikal haklar için "kurumsal destek" sağlan-

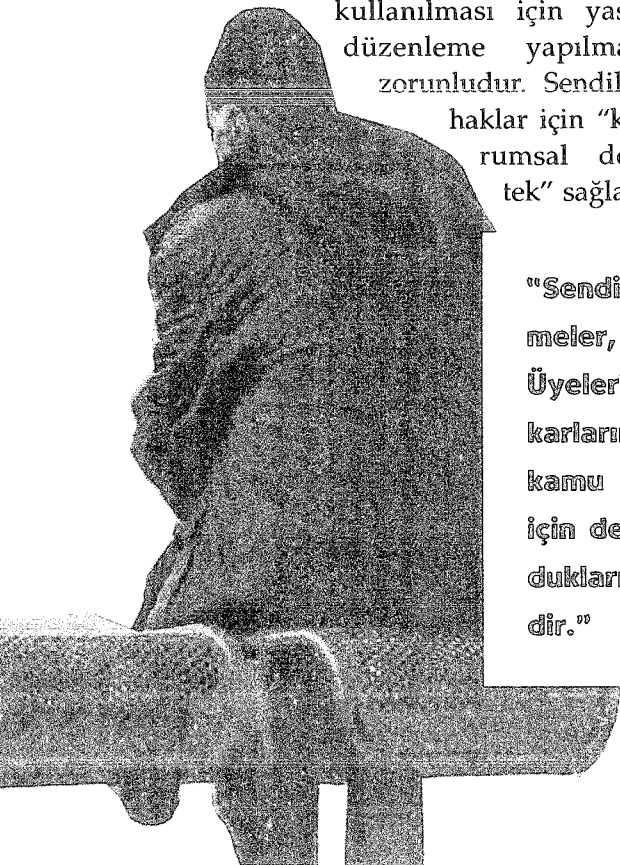
ması, toplu sözleşme hakkına işlerlik kazandırma açısından özellikle gereklidir. Devlet, hakkın kullanılmasını sağlayan düzenlemeyi yapma yükümlülüğü altındadır.

Kendiliğinden kullanılamaması, işverenlerce engellenmesi durumunda, devletin "olumlu yükümlülüğü"nü yerine getirmesi, uluslararası sözleşmelerin, özellikle 98 sayılı sözleşmenin, İHAS'ın, ASS'nin ve ESKHUS'nin bir gereğidir.

Toplu sözleşme hakkının kendiliğinden kullanılması için toplu eylemlere başvurmak da yeterli olmayabilir yada etkisiz kalabilir. Tüm Bel-Sen'in Konak Belediyesi ile toplu sözleşme yapmak için 2006 Mayıs ve Haziran aylarında gerçekleştirdiği eylemler, işveren belediyeyi toplu görüşmeye oturtmak için yeterli olamamıştı.

Mevzuatçı bir siyasal, yönetsel ve yargısal kültürün egemen olduğu Türkiye'de, sendikal hakların onayladığımız sözleşmelerde güvenceye alınmış olması bile çoğu zaman yeterli olmamakta, sözleşmelerdeki hakların özel yasal düzenlemelerle iç hukuka taşınması gerekmektedir.

"Sendika hakkını "herkes"e tanıyan sözleşmeler, amaç ögesini de açıkça belirtmiştir. Üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal "çıkarlarını savunmak" amacı, salt işçiler ve kamu görevlileri ile kurdukları sendikalar için değil aynı zamanda emekliler ve kurdukları sendikalar için de vardır ve geçerlidir."



IV. SONUÇ

Emeklilerin, ister işçi isterse kamu görevlisi olsun, sendika, toplu pazarlık ve grevi de içeren toplu eylem hakları, onayladığımız çok sayıda uluslararası insan hakları sözleşmeleriyle tanınmış ve güvenceye alınmıştır.

Sendika hakkını “herkes”e tanıyan sözleşmeler, amaç ögesini de açıkça belirtmiştir. Üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal “*çıkarlarını savunmak*” amacı, salt işçiler ve kamu görevlileri ile kurdukları sendikalar için değil aynı zamanda emekliler ve kurdukları sendikalar için de vardır ve geçerlidir. Emeklilerin aktif çalışma yaşamından ayrılmış olmaları, işverenlerine karşı savunacakları ve geliştirecekleri ortak çıkarlarının bulunmadığı anlamına gelmez. Çıkarları koruma ve geliştirmenin tarihsel olarak ve günümüzde en doğru aracı olan sendikalar, emeklilerin ve bu örgütlenme biçimine gereksinme duyan başka kişilerin de başvurabilecekleri örgütlerdir. Emekliler, ister işçi isterse memur emeklisi olsunlar, özel yada kamusal işverenlerin tek yanlı kararlarıyla belirlenen ücret ve başka haklarıyla doğrudan ilgili çıkarlarını savunmak ve geliştirmek için, bu amaca en uygun örgüt biçimi olan sendikalar kurabilmeli yada emekli olmadan önceki üyeliklerini koruyabilmelidirler. Emeklilerin yaşamlarını sürdürmelerine olanak veren haklar, emeğe bağlı haklardır. Emeklilerin de, bu hak ve çıkarlarının korunması ve geliştirilmesi için, sendikal haklara gereksinme duyması ve bu hakları kullanmak istemesi olağandır.

Yürürlükteki iç hukukumuzda, emeklilerin sendikal haklarını kullanmalarını

engelleyen hiçbir kural yoktur. 1990’lı yıllarda olduğu gibi, karşıt kavram yoluyla yorum yaparak, bu hukuksal boşluktan yasak sonucu çıkarmak, yasa koyucunun açıkça koymadığı ve koymasına da gerek bulunmayan “mevhum” yasaklar türetmek, özgürlük karşıtı bir yaklaşımdır; böyle bir katı “mevzuatçı” yaklaşım, ne sosyal devlet, ne demokratik devlet, ne de insan haklarına saygılı ve dayalı devlet ilkeleriyle bağdaşır.

Devletin, iç hukuktaki boşluğu dolduran düzenlemeler yapması, onayladığı sözleşmelerden doğan bir yükümlülüktür. Bunu yapmamış olması, hakların kullanılmasını engellemenin gerekçesi olamaz. Hakları yasalarla açıkça tanınarak hukuksal güvenceye alınmamış hak öznelere uluslararası sözleşmelerin güvencesindeki insan haklarından yararlanmaları yönetsel yada yargısal kararlarla uygulamada engelleniyorsa, devletin bu boşluğu ivedilikle doldurması, hakkın kullanılmasının önündeki engelleri kaldıran somut yasal önlemler alması gerekir. Yargının da, bu boşluğu gerekçe sayarak, niteliği gereği doğrudan kullanılabilen sendikal hakları güvenceye alan sözleşme kurallarını, denetim organlarının kararlarını da göz önüne alarak kendiliğinden uygulaması gerekir.

Hükümet ve ÇSG Bakanlığı, bu boşluğu doldurucu düzenlemeler yapmadığı gibi, sendikal haklarda sözleşmelere uyum sağlama yükümlülüğünü yerine getirmek için yalnızca 2821 sayılı yasada sınırlı değişiklikler öngören bir adım atmıştır. Bu da aslında, Haziran 2006’da yapılacak ILO Genel Konferansına “eli boş gitmemek” için, her yıl bahar ayların-

da atılmış olan önceki adımların bir benzeridir.

Sendikal haklarda tam uyum sağlamak için, ne ILO denetim mekanizması, ne de AB İlerleme Raporları, ne yazık ki, yeterince etkili olabilmektedir.

Ancak, yine de unutmamak gerekir ki, genel olarak insan hakları ve özel olarak da sendikal haklar alanında Anayasa ve yasalarda yapılan değişikliklerle sağlanabilen görece iyileştirmeler ve kısmi uyum, ILO denetim sistemi ve bu sistem çerçevesinde yapılan eleştirileri göz önüne alan İlerleme Raporları sayesinde gerçekleştirilebilmiştir.

Sendikal haklarda tam uyum sağlanması, “uzun ince bir yol”dur. Emeklilerin sendikal hakları da, bunun küçümsenemeyecek bir parçasıdır.

87 sayılı sözleşme ile BM ikiz sözleşmelerinin onaylanmış ve Anayasanın 90. maddesinin son fıkrasına sözleşmelerin uluslararasılığını öngören bir kural eklenmiş olması nedeniyle, 1980’li yılların ikinci yarısı ile 1990’lı yılların ilk yarısında kamu görevlilerinin sendikal haklarına karşı benimsenen olumsuz ve “mevzuatçı” yaklaşımların, hukuksal yönden daha güçlü ve güvenceli durumda bulunan emekliler için hala sürdürülmesinin hiçbir hukuksal ve sosyal dayanağı yoktur.

DİPNOTLAR

(1) Mesut Gülmez, “Memurların Sendika Hakkı Vardır”, *Cumhuriyet*, 24 Aralık 1987, s. 2.

(2) Bu virgülü ben ekliyorum (MG).

(3) Önemle belirtmek gerekir ki, 87 sayılı sözleşmenin onaylanıp Resmi Gaze-

tede yayımlanan (25 Şubat 1993, Sayı: 21507) Türkçe’ye çevrilmiş resmi metnin başlığı da böyle değildir (Bkz.: *ILO Anayasası ve Türkiye Cumhuriyeti Tarafından Onaylanan ILO Sözleşmeleri*, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yayını, Ankara, 1998, s. 172). Ayrıca 87 sayılı sözleşme, ülkemizde 1992 yılında “kabul edilmiş” değildir. Bu tarihte bir yasayla onaylanması uygun bulunan sözleşme, 1993’te onaylanmış, dolayısıyla da onay işlemi 1993’te tamamlanmıştır. Uygun bulma yasasının kabul edilmiş olması, sözleşmenin ne iç hukukta ne de uluslararası hukukta bağlayıcılık kazanması için yeterlidir.

(4) Belirtmeliyim ki, burada, dolaylı olarak, 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin “uluslararası hukuk” kapsamında olmadığı yolunda temelsiz bir görüş benimsenmiş görünmektedir. Oysa bu sözleşmeler de, Bakanlık yazısında anılan BM’nin ikiz sözleşmeleri ile İHAS gibi, Uluslararası İnsan Hakları Hukukunun kaynakları arasındadır.

(5) Bu ve izleyen açık yada koyu italikli tüm vurguları ben yaptım (MG).

(6) Sanıyorum, burada İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi belirtilmek istenmiştir. Bildirge ile sözleşmenin karıştırılmış olmasını, bir tür “sürç-i lisan” saymak olanaklı mıdır?

(7) Bu vurguyu Bakanlık yapmıştır.

(8) Mesut Gülmez, *Uluslararası Sosyal Politika*, TODAİE Yayını, Ankara, 2000, s. 102-104 ve 106-112.

(9) Anayasa ile 4688 sayılı yasanın yaptığı düzenlemeler ve eleştirisi konusunda bkz.: *Kamu Görevlileri Sendika ve Toplu Görüşme Hukuku*, 788’den 4688’e, 1926-2001, TODAİE Yayını, Ankara, 2001.

(10) Conseil de l'Europe, Cour européenne des droits de l'homme, Deuxième section, Affaire Tüm Haber Sen et Çınar c. Turquie (Requête No: 28602/95), Arrêt, Strasbourg, 21 février 2006.

(11) Bu yazıda söz ettiğim tüm sözleşmeler ve her birinin yetkili denetim organlarının kararları konusunda daha geniş bilgi için bkz.: Mesut Gülmez, *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*, Belediye-İş Yayını, "AB'ye Sosyal Uyum Süreci Dizisi, No: 1, Ankara, Eylül 2005.

(12) Conseil de l'Europe, Comité européen des Droits sociaux, Charte sociale européenne, Conclusions XVII-1, Tome 2, Editions du Conseil de l'Europe, Strasbourg, 2005. s. 405-406.

(13) http://www.coe.int/T/F/Droits_de_1%27Homme/Cse/5_Situation_par_pays/Pologne_Fiche_2005..., 06.04.2006.

(14) BIT, *La liberté syndicale*, Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT, Quatrième édition, Genève, 1996, s. 169-199; BIT, *Liberté syndicale et négociation collective*, Conférence internationale du Travail, Rapport III (Partie 4B), Genève, 1994, s. 113-119.

(15) Conseil de l'Europe, Comité d'ex-

perts indépendants de la Charte sociale européenne, Conclusions IV, Strasbourg, 1975, s. 39.

(16) Conseil de l'Europe, Comité d'experts indépendants de la Charte sociale européenne, Conclusions III, Strasbourg, 1973, s. 37.

(17) Nation Unies (NU), Conseil économique et social (CES), Observations finales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels: Zimbabwe, Concluding Observations/Comments, 20/05/97, E/C.12/1/Add.12, 20 mai 1997, parag. 11, 19 ve 20.

(18) NU, CES, Observations finales du Comité des droits économiques, sociaux et culturels: Japan, Concluding Observations/Comments, 24/09/2001, E/C.12/1/Add.67, 24 septembre 2001, parag. 21, 34 ve 48.

(19) "Dolaylı müktesebat" kavramı, dayanakları ve içeriği ile Topluluk ve Temel Haklar Şartlarında tanınıp güvenceye bağlanan sendikal haklar konularında ayrıntılı bilgi için bkz.: Mesut Gülmez, *Sendikal Haklarda Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu*, s. 219 vd.

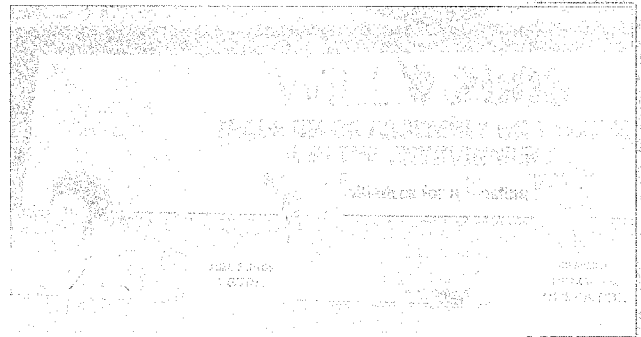
(20) Mesut Gülmez, "Belediye Memurlarının Toplu Görüşme Hakkı", *Çağdaş Yerel Yönetimler*, Cilt 10, Sayı 2, Nisan 2001, s. 68-84.



Kalıcı Bir Miras İçin İşçi Girişimi" (WILL2006) (1) sloganıyla "İşgücü ve Çevre Hakkında Sendikalar Toplantısı" 15-17 Ocak 2006 tarihinde Kenya'nın Nairobi kentinde Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP) başkanlığında gerçekleştirildi. Toplantı UNEP himayesinde Sürdürülebilir Gelişme İçin Uluslararası İşgücü Vakfı, (Sustainable Labour), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), UN Global Compact Office, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Dünya Emek Konfederasyonu (WCL), OECD Sendika Tavsiye Komitesi (TUAC'nin destek ve katılımıyla düzenlemiştir. Toplantıya Birleşmiş Milletler (UN/BM) uzmanları, çevresel konulardaki hükümet yetkilileri, çevre uzmanları yanında 60'ı aşan ülkeden 150'den daha fazla sayıda sendika temsilcisi de katılmıştır (2).

WILL2006 toplantısına gelinceye kadar, 2002 yılında Johannesburg'da toplanan "Dünya Sürdürülebilir Gelişme Zirvesi"nde ICFTU, TUAC ve UNEP tarafından ortaklaşa bir yüksek

düzey toplantısı gerçekleştirilmiştir. Bu toplantıda çevresel konular ile işyeri ve çalışma koşulları arasındaki ilişkinin bütünselliği ele alınmıştır. Söz konusu toplantıda sendikal hareket bakımından sürdürülebilir gelişmenin desteklenmesinin önemli olduğundan hareketle, uygun istihdam,



yoksulluk, gelişme ve çevrenin birbirine çok sıkı bağlı konular olduğu dile getirilmiştir. 2004 yılında ise, UNEP sürdürülebilir üretim ve tüketim süreçlerinin oluşturulmasında sendikaların yerine getirebileceği olası işlevleri inceleyen bir çalışma başlatmıştır (3). Yakın geçmişte özetlenen bu girişimler WILL2006 toplantısının gerçekleşmesiyle yeni bir aşamaya ulaşmıştır.

(*) Muğla Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü (roespakar@mu.edu.tr)

Bu yazının amacı kuramsal olmaktan çok (4), gündeme ve uygulamaya ilişkindir. Bir başka deyişle, uluslararası sendikal hareketin gündeminde yer alan çevre sorunlarının Türkiye'deki sendikal hareketin gündemine bir nebze de olsa taşınması amaçlanmıştır. WILL2006 toplantısına Türkiye'den katılımın olmaması ve bu tür konuların sendikal açılım içerisinde tali, ikinci konular olarak kabul edilmesi bu yazının hazırlanmasında belirleyici olmuştur. Çalışmada yalnızca toplantının gündeminde yer alan konu başlıkları ile bu konu başlıklarına ilişkin tartışmalar ve sonucunda geliştirilen öneriler ile sendikal istemler özetlenecektir.

Konular ve Amaç

WILL2006 toplantısı ile çevre sorunlarının sendika yöneticileri ve temsilcileri tarafından görüşülmesi, çevresel konularda üretilecek sendikal açılım, eylem ile girişimlerin ana çerçevesinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Toplantının konuları:

- Sürdürülebilir bir işyeri ve çevre amaçlayan sendikal eylemlerin desteklenmesi,
- Sürdürülebilir gelişmenin önemli bileşenlerinden olan işgücü ve sosyal boyutların öne çıkarılması,
- Çevresel konularda sendikal eylem için ulusal çerçeveye katkı yapmaya yönelik güç ve kapasitenin oluşturulması,
- Çevre ve sürdürülebilir gelişme konusunda aktör olan Birleşmiş

Milletler Çevre Programı (UNEP) gibi BM örgütleri, endüstri temsilcileri ve önemli diğer örgütlenmelerle sendikalar arasındaki ilişkilerin pekiştirilmesi,

◦ İklim değişikliği, enerji, kimyasallar, sağlık, su, işletmelerin sosyal sorumluluğu gibi çevresel sorunlara yönelik sendikal yaklaşım ve açılımları belirlemek,

◦ Çevrenin korunmasına ve hesap vermeye dayalı sürdürülebilir gelişmenin sağlanabilmesinde sendikal yaklaşımın dikkate alınması ve hükümetlere tavsiyelerde bulunmak olarak sıralanmıştır (5).

Çalışma Grupları

Toplantıda sunuşların yapıldığı oturumlar dışında, beş ayrı başlık altında çalışma grubu oluşturulmuştur (6). Çalışma gruplarında söz konusu konular tartışılırken, aynı zamanda toplantının sonuç bildirgesinde yer alması öngörülen öneriler de oluşturulmuştur. Burada çalışma gruplarının gündeminde konuşulan konular ve öneriler, üretilen yaklaşımlar kısaca özetlenecektir:

İklim Değişikliği ve Enerji

Politikaları:

Uyarılma ve Azaltma

Önlemlerinin Çalışanlara Etkisi

Amerika Birleşik Devletleri'nde 2005 yılında kasırgalar nedeniyle kasırgaların başlangıcında toplam 350 bin insanın işini kaybettiği, kasırgalar sonrasında ise net istihdam kaybının 40 bin dolayında olduğu belirlenmiştir. Bu du-

rum özellikle BM Üniversitesi Çevre Güvenliği Enstitüsünün gelecek 5 yılda dünyada sayıları 50 milyona yaklaşan insanın çevresel faktörler ve iklim değişikliği nedeniyle göç edeceği yönündeki uyarısı yakın gelecekte ortaya çıkacak sorunların ilk habercisi olarak görülmelidir. İklim olayları tüm ulusları etkilemektedir, aynı zamanda küresel ısınmaya bağlı olsun ya da olmasın iklim değişikliklerinin toplum ve istihdam üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı ve açmaya devam edeceği de bilinmektedir (7).

Enerji ve enerji hizmetleri ekonomik gelişmeyi hızlandırmakta, sanayileşmiş ülkelerde yaşam koşullarını iyileştirmekte, bir başka deyişle sosyal gelişme üzerinde olumlu etkilere sahip görünmektedir. Ancak, enerjinin hali hazırda egemen olan üretim ve tüketim biçimi sürdürülemez hale gelmektedir. Enerjinin var olan üretim biçimleri dünyanın her köşesinde insan ve çevre sağlığı üzerinde çok sayıda olumsuz etkide bulunmaktadır (8).

Enerji insanların temel gereksinimlerinin karşılanmasında vazgeçilmez bir işlev üstlenmektedir. Bu öneme rağmen çoğunluğu en yoksul ülkelerde, fakat sınırlıda olsa yeniden yapılanan ve gelişmekte olan ülkelerde de yaşayan 2 milyar insan elektrik enerjisini hiç kullanamamaktadır. Bunların dışında dünyada milyonlarca insan uygun olmayan, yetersiz nitelikte elektrik enerjisi kullanmaktadır. Ülkeler arasında enerji kullanımı bakımından büyük ayrımlar ortaya çıkmıştır. Hatta aynı

ülkede yaşayan kimseler arasında kullanılan enerji miktarı bakımından 25 kata ulaşan uçurumlar, kullanım eşitsizlikleri görülmektedir. Sendikalar bu toplantıda sürdürülebilir gelişmenin desteklenmesine yönelik sendikal eylem ve politikaların kapsamına iklim değişikliği ve enerji konularının alınması için ısrarlı olmuştur (9).

Çalışma grubunun oluşturulma nedenlerine bakıldığında; daha az karbon yoğun bir ekonomiye geçmenin sosyal gelişmenin sağlanması ve daha çok sayıda daha iyi işlerin yaratılması için fırsat olduğu belirtilmektedir. İklim değişikliğini önlemeye yönelmiş uygulamaların başarısı, işyerlerinde amaçlara ulaşılması ve toplumsal desteğin sağlanması büyük ölçüde işçilere ve sendikalarına bağlıdır. İşçiler geçimleri ve yaşamları için zorunlu olan işlerinin güvende olmadığını hissettikleri zaman, iklim değişikliğini önlemeye yönelik önlemlere destekleri sınırlı olacaktır veya aktif bir biçimde önlemlere direnç gösterecektir (10).

Çalışma grubunun amacı enerji politikalarıyla ilgili sendikal açılım içinde yer alacak konular, enerji kullanımı, enerji kaynakları ile kamu enerji hizmetlerinin düzenlenmesi yanında ahlaki ve sürdürülebilir bir enerji politikasının oluşturulması olarak ortaya konmuştur. Bu amaç çerçevesinde, iklim değişikliğinin önlenmesi amacıyla üretim ve tüketim modellerinin değiştirilmesi gerekliliği ifade edilmiştir. Sendika temsilcileri ülke düzeyinde emisyonu azaltma amacındaki KYOTO protoko-

lünü desteklediklerini tekrarlamışlardır.

Diğer yandan, grubun toplantısında “en iyi teknolojilerin” kullanılmasına yönelik çabaların destek beklediği de hatırlatılmıştır. İklim değişikliklerinin çok sayıda çalışanın sosyo-ekonomik koşulları üzerinde etkili olduğu, yalnızca karbondioksit emisyonu üzerinde durulmasının bir eksiklik olduğu ve iklim değişikliğinin önlenmesi için tüm sera gazı emisyonlarının giderilmesinin zorunlu olduğu görüşü dile getirilmiştir.

Çalışma Grubu sendikalara iklim değişikliği ve enerji konusunda yol gösterecek bilgi eksikliğinden şikâyet etmektedir. Aynı zamanda işyeri ölçeğinde emisyonun azaltılması ve enerji tasarrufunun sağlanmasına yönelik işçilerin ve sendikaların kullanabilecekleri inisiyatiflerinin araştırılması çalışma grubunda tartışılmıştır. Ayrıca Dünya Sağlık Örgütü’nün iklim değişikliğinin çalışanların sağlık ve güvenliklerini nasıl etkilediğini belirleyen araştırmalara daha fazla önem vermesi istenmiş, OECD gibi uluslararası örgütlerin de iklim değişikliğinin istihdam üzerinde nasıl etkide bulunduğuna yönelik araştırmalar yapması ve yayında bulunması önerilmiştir.

Hükümetler ve yerel yönetimlerden toplum üzerinde etkileri olumsuz olacak enerji özelleştirmelerinden kaçınmaları talep edilmiştir. Çalışma grubunda elektrik piyasası düzenlenmelerinin sert ve katı standartlara tabi tutulması gerekliliği de konuşulmuştur (11).

Kimyasal Riskler:

İşyerlerindeki Tehlikeli Maddeler

Kimyasalların insan yaşamının tüm alanlarına girdiği tartışma götürmez bir gerçektir. Sanayi devriminden bu yana kimyasallar ve ilgili maddelerin sayısının ve miktarının hızla artması önemli yararlar sağlamıştır. Modern yaşam biçimi içerisinde kimyasallar olmadan çoğu iş yapılamayacaktır. Sağladıkları yarar ve taşıdıkları öneme rağmen özellikle sentetik kimyasalların üretimi ve kullanımı insan ve çevre sağlığı üzerinde her geçen gün artan sayıda olumsuz etkiye sahiptir (12).

Kimyasallar konusunda bir çalışma grubu oluşturulmasının gerekçesi, kimyasalları gündelik yaşamının önemli bir parçası haline geldiği ve yaşam koşullarının geliştirilmesine katkılar sağladığı, ancak bazı kimyasalların tüketici, çalışan sağlığına ve çevreye önemli derecede giderilmesi imkânsız zararlara neden olması olarak açıklanmıştır. Bu nedenle, bazı kimyasalların yasaklanması, bazılarının sınırlandırılması gerekliliği üzerinde durulmuştur. Kullanımda bulunan kimyasalların hem çevre, hem de sağlık için güvenli bir biçimde kullanılmasını sağlayacak kurallar ile düzenlemelerin oluşturulması ve bunların uygulanmasının zorunlu hale geldiği açıklanmıştır (13).

Bu bağlamda, kimyasalların sürdürülebilir bir biçimde kullanılmadığını kabul edilmiş ve kimyasalların kontrol edilmesi ile düzenlemesini de içeren çok sayıda yapılması gereken görevin bulunduğu tespiti de yapılmıştır. Kim-

yasallar konusunda bilgi açığının giderilmesi, kimyasalların ikame edilmesi ve olumsuz etkilerinin önlenmesine ilişkin ilkelerin geçerli bir biçimde uygulanması, “yeşil” kimyasallarla ve kimyasalların üretim süreci, pazarlanması ve geliştirilmesi, risklerle ilgili çok yanlı etki araştırmaların, değerlendirmelerin yapılması ve önlemlerin geliştirilmesi gibi konularda özel çabaların gerektiği de belirtilmiştir.

Gelişmiş ülkelerde kimyasalların tehlike ve olumsuz sonuçlarına ilişkin bilgiler bulunmasına rağmen, dünyanın büyük bir kesiminde kimyasalların güvenli kullanılmasına dair kontrollerin, düzenlemelerin ve bilginin eksikliği yaygındır. Bu durum tüketiciler, çalışanlar ve çevre için çok önemli sorunlara yol açmaktadır. Aynı zamanda, kullandığı kimyasalların biyolojik olarak sürekli ve yavaş yavaş su veya rüzgâr ile küresel ölçekte yayılması küresel çevreye yönelmiş bir tehdit olarak algılanmaktadır.

Kimyasallar konusunda acil ve gerekli önlemler alınmazsa sorunun boyutunun daha da büyüyeceği çalışma grubunun oluşumunun bir gerekçesi olarak dile getirilmiştir. Bu bağlamda, yeniden yapılanan ve gelişmekte olan ülkelerde yaşam koşulları gelişirken, çok yakın gelecekte daha fazla sayıda ve miktarda kimyasal üretilecek ve kullanılacaktır. Hatta bugün kimya sektöründe ve kimyasalların kullanıldığı diğer sektörlerde yer alan işletmeler üretim süreçlerinin bir kısmını gelişmiş ülkelere kaydırarak

ya yeniden yapılanan ülkelere kaydırılmaktadır. Bu ülkelere düzenleme ve kontroller yanında kimyasal risk ile tehlikeler hakkındaki bilgiler sınırlı düzeyde geliştirilmektedir. Bu nedenle sosyal ve çevresel dampingden kaçınmak, sürdürülebilir bir gelişme çizgisinin ortaya konabilmesi için yeniden yapılanan veya gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelerdeki gibi kontrol, düzenleme, mesleki eğitim, eğitim standartlarının oluşabilmesi için uluslararası topluluğun yardımına gereksinim bulunduğu çalışma grubunun oluşum gerekçesinde açıklanmıştır (14).

Çalışma grubunda sendikaların yerel düzeyde kimyasallara ilişkin gerçekleştirebilecekleri bazı öncelikler tartışılmıştır. Grupta sendikaların çevre ve işyeri ölçeğinde kimyasal tehlikelere ilişkin eğitim ve mesleki eğitim faaliyetleri ile kimyasal ve tehlikeli maddeler kullanılan işyerlerinde işçilerin bilgi edinme, kararlara katılma hakkının uygulanmasını desteklemesi gerektiği tespiti yapılmıştır. Diğer yandan, sendikal çalışma içerisinde sağlık, güvenlik ve çevresel konuları da içeren toplu görüşme söyleminin geliştirilmesi yanında, atıkları azaltma ve kazaları önlemek için sendikal stratejilerin geliştirilmesi de önerilmiştir.

Kimyasalları tartışmak üzere toplanan çalışma grubunda ayrıca hükümetlerden beklenen işlevlerde konuşulmuştur. Hükümetlerden var olan yasaların ve sözleşmelerin uygulanması, yüksek düzeyde tehlikeli kimyasalların yasaklanması, dışatımının önlenmesi,

aşamalı olarak kullanımının ortadan kaldırılmasına yönelik politikaların uygulamaya geçirilmesini istemiştir. Aynı zamanda eğitim, denetim, kontrol ve uygulamalar için güçlü bir program oluşturmak amacıyla uygun ve yeterli kaynakların sağlanması, tehlikeli kimyasal maddelerin kökenlerinin takip edilmesini sağlayacak bir sistemin kurulması gibi bir dizi talep de tartışılmıştır (15).

Çevresel Kaynakların Sürdürülebilir ve Eşit Biçimde Kullanılması İçin Sendikal Eylem

Uluslararası sözleşme ve anlaşmaların saygın bir yere koyduğu temel insan ve ekonomik hak ile özgürlükler bağlamında bir dizi kaynağın kullanılmaması insanların yaşamını etkilemektedir. Eğitim, taşıma/ulaşım, su ve su tesisatı, sağlık bakıma, refah ve sosyal güvenlik sistemi ile birlikte fiziki korunmaya, enerjiye ve gıdaya eşit erişme ve kullanımı yoluyla insanların geçimlerini güvenli bir biçimde sürdürmelerini sağlama, yoksulluğun önlenmesi hakkında kaygılar ve sorunlar büyüktür. Çevresel kaynakların sürdürülebilir bir biçimde kullanılması bu sorunların çözümünü bir derece kolaylaştıracığı beklenmektedir.

Yoksulluğun yanında kaynakların kullanımında eşitsizliğin artması dünya tarihinde şimdiye kadar görülmemiş derecede çevresel çöküşü, ciddi toplumsal dağılmayı ve bölünmeyi neden olmayı sürdürecektir. Özellikle yukarıda belirtilen insan hak ve özgürlük-

leri ile yakından ilintili, insanın geçimi için zorunlu olan kaynaklara, hizmetlere ulaşmak piyasalaştırma, metalaştırma, işletmelerin artan önemi ve özelleştirme gibi uygulamalar nedeniyle gittikçe güçleşmektedir. Kullanım payları, katkı ödemeleri, özelleştirme, kamunun bu hizmetlerin ve kaynakların sunumundan çekilmesi eşitsizlikleri pekiştirmektedir (16).

Toplantının bu çalışma grubunda çevresel kaynakların sürdürülebilir ve insanlar tarafından eşit bir biçimde kullanılabilmesine ilişkin sendikal açılım ve eylemlerin tartışılması amaçlanmıştır. Grupta özellikle çevresel bir kaynak olarak "su" üzerinde durulduğu görülmektedir. Grup oluşma gerekçesinde temiz suyun yaşamın en temel maddelerinden biri olduğu gerçeğinden hareketle insanlar için temiz ve içilebilir suyun sağlıkla ve yaşamla doğrudan ilgili olduğu belirtilmiştir. Temiz ve içilebilir suya ulaşmanın ve kullanmanın temel bir insan hakkı olduğu, aynı zamanda sürdürülebilir gelişmenin en temel konularından biri olarak kabul edildiği de tekrarlanmıştır. 1992 dünya zirvesinde "tüm insanların temel gereksinimlerine karşılamak için eşit nicelik ve nitelikte içme suyuna erişme hakkı vardır" denilerek, *suyun bir meta olmadığı* onu erişmenin, elde etmenin ve kullanmanın piyasa koşullarına terk edilemeyeceği hatırlatılmıştır (17).

Bu çerçevede, su veya kanalizasyon hizmetlerinin özelleştirilmesi uygulamalarından kaygı verici dersler çıkarıldığı belirtilmektedir. Yaşamsal kaynak-

ların sunulmasında ve kullanımında demokratik ve sürdürülebilir yaklaşımların önemli olduğu görüşü savunulmaktadır. Su hizmetlerinin yüzde 95'i yaklaşık 5 milyar insana kamu tarafından dağıtıldığı bilinmektedir. Bu insanların (yaklaşık olarak dünya nüfusunun) beşte biri (yüzde 20'si) nitelikli suya erişememektedir. Beşte ikisi ise (yüzde 40'ı) kanalizasyon tesisatları olmaksızın yaşamaktadır. Buna rağmen su özelleştirmeleri suya eşit erişim, kullanım, yönetim ve kanalizasyon sistemlerinin gelişmesi bakımından olumlu sonuçlar doğurmamakta, aksine özelleştirmelere dair kuşku ve güçlendirmektedir (18).

Sendikaların geçen dönemlerde belirledikleri suya ilişkin istemler çalışma grubunun oluşum gerekçeleri arasında özetlenmiştir: (i) *Su ekonomik bir mal (meta) değildir. Suyu kullanma temel bir insan hakkı olarak kabul edilmelidir.* (ii) *Tüketim, atık ve kaynakların etkinliği konuları için sunum yanlı bir yaklaşım gerekmektedir.* (iii) *Su kaynaklarının mülkiyeti ve yönetimi üzerinde hükümetlerin rolü güçlendirilmeli ve desteklenmelidir.* (iv) *Yerel yönetimleri de içeren kamu-kamu ortaklıkları suyun piyasa temelli sunumunu, dağıtımını ve kamu-işletme ortaklıklarını bırakılmasını sınırlamalıdır.* (v) *Hesap verebilecek bir ortaklık demokratik karar alma ve değerlendirme süreçlerinde, bilgi paylaşımında bir artışı gerektirmektedir.* (vi) *Kamu yararının geliştirilmesi amacı yoksul ve zayıf toplumsal kesimlerinde suyu kullanmasını geliştirmelidir.* (vii) *Su alanındaki özel sektörün*

Ar-Ge işlevi, gizli denetimi, uzun dönemli ayrıcalıkları, kamu borç yükleri ve kar için sunulan kamu garantileri sorgulanmak zorundadır. (viii) *Katılım veya kullanım katkılarını, vergilendirme yoluyla suyun finansmanı, iç borçlanma, sermaye yatırımların eksikliği özelleştirme için bahane olmamalıdır* (19).

Meslek, Çevre ve Kamu Sağlığı

Asbest ve HIV/AIDS Kampanyaları

Grupta ele alınacak konular ve grubun oluşturulma gerekçelerine bakıldığında iş kazaları ile meslek hastalıklarına gönderme yapılmaktadır. Her yıl çalışmanın sürdürülebilir olmayan biçimleri nedeniyle 2.2 milyon kadın ve erkeğin öldüğü, aynı zamanda 160 milyon insandan daha fazlasının meslek hastalığına yakalandığı hatırlatılmaktadır (20). Bu ölümlerin 440 bini sadece tehlikeli maddeler nedeniyle gerçekleşmektedir. Ayrıca AIDS'e yakalanmış 40 milyon insanın dörtte üçü işçilerden oluşmaktadır (21).

Bir başka deyişle günde ortalama 5 bini aşkın insan işle ilgili bir nedenden ölmektedir. Tüm dünyada yılda ortalama 220 milyon iş kazası olmaktadır. ILO ve WHO bu olumsuz göstergelerin gerçeği tam yansıtmadığını ve gerçekte durumun daha kötü olduğunu tahmin etmektedir. Bu örgütler iş kazası ve meslek hastalıklarının her yıl dünya GSMH'nin yüzde 4'ü oranında bir ekonomik maliyete de yol açtığını hesaplamaktadır. Bu maliyete ek kamu sağlık hizmetleri ve harcamaları katılmamıştır (22).

Kutu 1

(Birinci Sendikalar Toplantısının Sonuç Kararından)

-Yoksulluğun azaltılması, çevrenin korunması ile uygun iş arasında bulunan ilişkinin güçlendirilmesi. Uygun ve güvenli işlerin bulunması insanların sürdürülebilir bir geçime sahip olması için temeldir. Uygun ve güvenli işlerin yaratılması yalnızca çevresel bakımdan sürdürülebilirliğin sağlanması ile olanaklıdır. (...)

-Haklar temelinde oluşturulmuş bir yaklaşımla sürdürülebilir gelişmenin sosyal ve çevresel boyutlarının bütünleştirilmesi; işçiler ve sendikaları sürdürülebilir gelişme stratejisinde yer alacaksa örgütlenme ve toplu görüşme gibi çalışanların temel hakları saygı görmek zorundadır. Ayrıca, insan hakları su ve enerji gibi temel kaynaklara eşitlikçi, adil, evrensel ve tam erişmeyi (kullanmayı) kapsamak zorundadır.

-Sürdürülebilir bir gelişmenin sağlanması için etkili ve demokratik bir yönetişimin kurulması, ulusal kamu otoritelerinin rolünün güçlendirilmesi, küresel piyasa ve işletmeleri yönetmek için zorunlu kuralların oluşturulması, hukuk ve düzenlemelere iş dünyasının uymasının sağlanması ve aynı zamanda sürdürülebilir gelişmeye ulaşabilmek için daha geniş bir sorumluluk ve hesap verebilirliğin oluşması,

-BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi ve Kyoto Protokolünün desteğinde iklim değişikliğine ilişkin acil eylem yapılması; hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkeler için yeni ve ek düzenlemelerin geliştirilmesi, önlemlerin istihdam üzerindeki olumlu etkilerini arttırmak, olumsuz etkilerini azaltmak ve önceden harekete geçmek, iklim değişikliği stratejileri hakkında karar alma süreçlerine sendikaların katılımının sağlanması,

-Kimyasalların çalışanlar, tüketiciler, topluluk ve çevre için güvenli kullanımının sağ-

lanması için kimyasallar hakkındaki Johannesburg amaçlarının yaşama geçirilmesi, Stockholm Sürekli Organik Kirleticiler sözleşmesi bağlamında en tehlikeli maddelerin ikame edilmesi, Kimyasalların Yönetimi ve izlenmesi stratejik yaklaşımının uyarlanması yoluyla güçlü küresel bir girişimin sağlanması, ek olarak REACH olarak bilinen AB kimyasalları izin verme, değerlendirme, kaydetmeye yönelik düzenleyici çerçevenin tamamlanması ve sonuçlandırılması için destek olunması,

-Teknoloji aktarımları, yayılması ve temiz üretim merkezlerinin güçlendirilmesi yoluyla sürdürülebilir üretim ve tüketim biçimlerinin desteklenmesi

-Çevresel korumanın merkezi bir unsuru olarak istihdam geçişleri için politikaların uygulanmaya başlanması ve istihdam geçiş ile değişimlerinden olumsuz olarak etkilenen çalışanlara uygun ve güvenli seçeneklerin sunulması,

-Sürdürülebilir gelişme ile çevre hakkında olan sözleşmeler ile uluslararası kurallar arasında uyumun ve ortaklığın sağlanması, bu amaca UNEP, ILO ve WHO ile çevre, sağlık, sosyal ve işgücü bakanlıkları arasında güçlendirilmiş işbirliğinin sağlanması yoluyla ulaşılacaktır.

-Mesleki sağlık çevre ve halk sağlığı politikası ile uygulamasının ilişkilendirilmesi sürecinde sahip olunan bir hakkın konusu olan mesleki sağlık ve güvenlik standartları önem kazanırken, standartları desteklemek ve geliştirmek için hazırlanmış olan ILO sözleşmelerinin güçlendirilmesi; (...) HIV/AIDS'le mücadele kampanyalarının temel bir unsur olarak kullanılması, kimyasallardan ve asbest gibi tehlikeli maddelerden işçilerin ölmesi, yaralanması ve hasta olmasının önlenmesi, kadın ve erkeğin üreme

sağlığının korunması hakkının sağlanması (konularında toplantıya katılan üyeler anlaşmıştır).•Hükümetlerin politika ve uygulamalarının geliştirilmesi için, işçilerin çevresel haklarını ve katılımını sağlayan özellikle işyerlerinde sürdürülebilir üretim ve tüketim modellerine geçişe yardım edilmesi için,

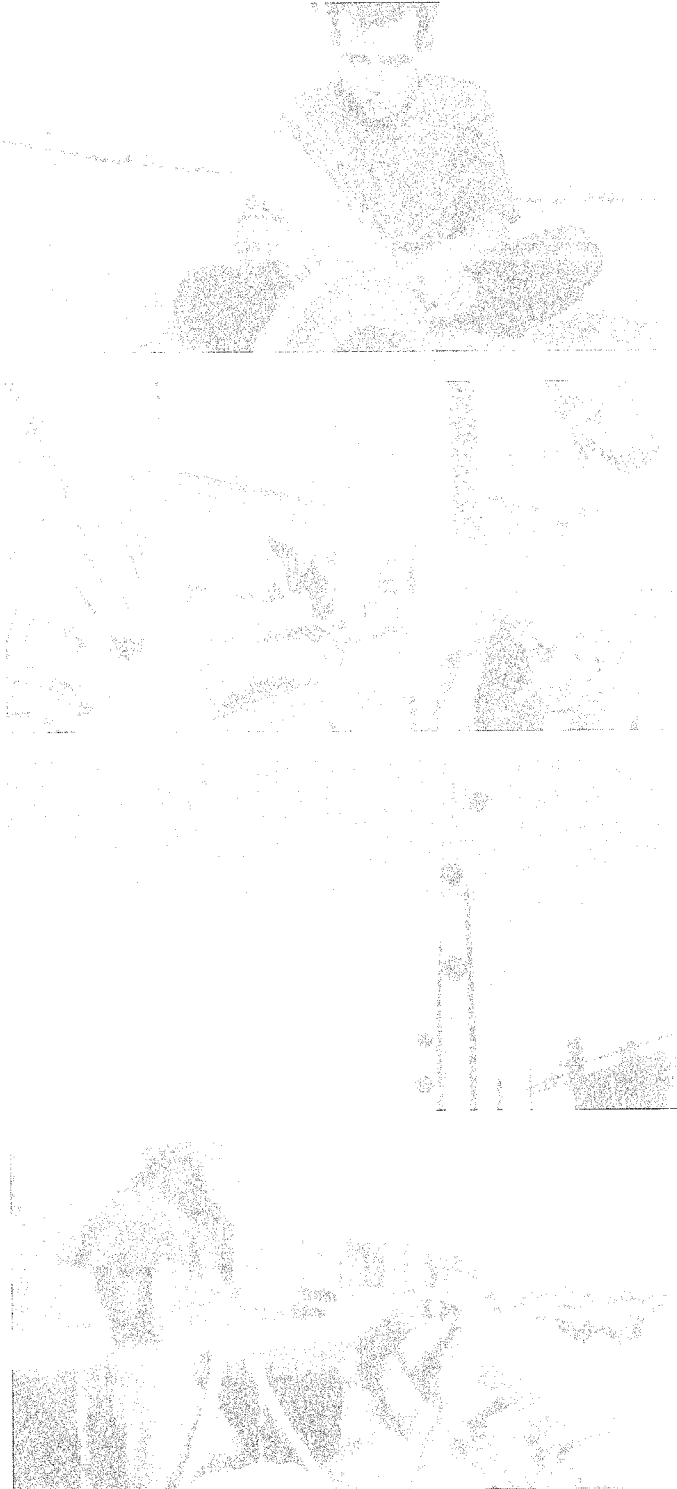
•UÇÖ'nün ilgili ve diğer çevre sözleşmelerini içeren temel araç ve sözleşmelerin onaylanması ve uygulanması, çevresel korumanın, sürdürülebilir gelişmenin yoksulluğu ortadan kaldırmanın önemli bir unsuru olan uygun istihdamın yaratılmasına yönelik sosyal ve istihdam politikaları desteklenmesi için,

•Çevresel bakımdan güvenli ve sürdürülebilir bir tüketim ve üretim için yapılan girişimlerin izlenmesi, yaşama geçirilmesi, planlanması ve değerlendirilmesi, sektörel düzeyde teknoloji değerlendirmelerinin geliştirilmesi ile temiz teknoloji transferleri için,

•Kimyasalların düzenlenmesi hakkında AB REACH programı kapsamındaki kimyasal tehlikeli maddelerin belirlenmesi, üretim kalıntılarının engellenmesi, sorumluluğu gibi önleyici ilkeleri bağlamı içinde, önerilerin küresel düzeyde uygulanabilmesi için,

•Su ve enerji gibi kaynakları kullanma bağlamında insan haklarının ve eşitliğin sağlanması, sosyal ve çevresel konuların bütünleştirilmesi konularında hükümet girişimlerinin, tedarik uygulamaları ve düzenlemelerinin, özelleştirme, arazi kullanımı politikalarının izlenmesi için,

•Uygun yasal çevresel sorumluluklarla birlikte doğal ve endüstriyel felaketlere karşı geçerli önleyici ve giderici önlemlerin alınması için (sendikal eylem geliştirilmesi ve çalışmanın yapılması kararlaştırılmıştır).



Diğer yandan bu olumsuz görüntünün değişmesi için gösterilen çabalar yetersizdir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün mesleki sağlık ve güvenlikle ilgili sözleşmelerinin, tavsiyelerinin ve diğer araçlarının desteklenmesi bu bakımdan temeldir. Örneğin, Örgütün 162 sayılı "Asbestin Kullanımında Güvenlik Sözleşmesi" bugüne kadar 178 üye ülkenin yalnızca 28'i tarafından onaylanmıştır (23).

Ek olarak, küreselleşme olarak adlandırılan süreç dünyanın bir kısmında bulunan güvenli ve sağlıklı işyerleri ile işlerin dünyanın diğer kısmında daha tehlikeli, kötü çalışma çevresi ile koşullarına sahip işyerleri ve işlerle ikame edilmesini doğuran koşulları pekiştirmektedir. Sendikalar işçilerin mesleki sağlık ve güvenliklerinin sağlanması ile sürdürülebilir gelişme amaçlarının bütünleştirilmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Sendikaların işçiler yanında toplumun refahını ve uygun çalışmanın gelişimini sağlayacak temelleri güçlendirmede önder bir işlev üstlendiğine değinilmiştir (24).

Meslek, Çevre ve Kamu Sağlığı Asbest ve HIV/AIDS Kampanyaları Çalışma grubunda mesleki, çevresel ve halk sağlığı arasındaki ilişkiler Filipinlerden gelen sendika temsilcisinin raporu bağlamında tartışılmıştır. Buna göre, mesleki, halk ve çevre sağlığı önlemlerinin gelişmesi işçi, toplum, uluslararası örgütler ile çeşitli bakanlıkların arasında eşgüdümü gerektirmektedir. Mesleki sağlık önlemleri geçmişte işyerindeki sağlık ve güvenlik koşulları üze-

rinde yoğunlaşırken, günümüzde ilgi bu geleneksel yaklaşımın dışına çıkarak, işyeri çevresini de kapsayacak biçimde geliştiği belirtilmiştir (25).

Aynı zamanda asbestin kullanılması, ticarileştirilmesinin yasaklanmasına ilişkin yürütülen kampanyalar değerlendirilmiş, küresel ölçekte asbestin ter türlü kullanımı ile ticaretinin toptan yasaklanması çağrısı yapılmıştır (26).

Diğer yandan HIV/AIDS'in yaygınlaşmasına kötü çevresel koşullarında katkıda bulunduğu, sağlık bozucu çevresel koşulların insanları bu hastalık karşısında zayıf ve savunmasız bıraktığı belirtilmiştir. Çevresel koşullar dışında mesleki uygulamalar nedeniyle çalışanların işlerini yaparken doğrudan iş sağlığı ve güvenliği bakımından HIV/AIDS riski ile karşı karşıya kalmalarının önemli bir sorun oluşturduğu söylenmiştir (27).

Ortak Sosyal Sorumluluk ve Hesap Verme

Ortak sosyal sorumluluk son zamanlarda çok sayıda insanın üzerinde düşündüğü ve önemli bir etkiye sahip yaklaşım olarak belirlemektedir. Sosyal sorumluluk yaklaşımı sürdürülebilir gelişme ile küreselleşme üzerine yapılan tartışmaların büyük bir parçasını oluşturmaktadır (28).

İşletme ve yönetimine ilişkin olan ortak sosyal sorumluluk çoğunlukla tek taraflıdır. Bunun için ortak sosyal sorumluluk, işletme yönetimini denetleyen düzenlemelerin ve yasal çerçevelerin oluşturduğu kurumsal sorumluluk

biçimleriyle aynı şey değildir ve bu biçimlerin yerini tutamaz. Ortak sosyal sorumluluk işletme yönetiminin gönüllü bir eylemidir. Ortak sosyal sorumluluğun temel düşüncesi yönetimin süreden eylemleri sırasında üretim sürecinin ve işletmenin faaliyetlerinin etkilediği herkesi göz önünde bulundurmasıdır. İş etiğinin bir türüdür. Diğer yandan, ortak sosyal sorumluluk yalnızca bir yaklaşım değildir, aynı zamanda bir oluşumdur. Ortak sosyal sorumluluk sendikaların etkinlikte bulundukları ortamda biçimlenmektedir. Ortak sosyal sorumluluk sendikalar tarafından kabul edilecek, ret edilecek veya kayıtsız kalınacak herhangi bir yaklaşım değildir. Sendikalar ortak sosyal sorumluluğun yarattığı tehlikeleri ve fırsatları göz önünde bulunduran ayrıntılı bir sendikal açılım geliştirmek zorundadır. Sosyal sorumluluk yaklaşımı ve oluşumu iş dünyasının davranışları üzerinde geniş beklentilerin doğmasına yol açmaktadır. Sorumluluk bir bütün olarak toplumun beklentisidir ve sorumluluk yasalardan kaynaklanabildiği gibi yasal olmayan süreçlerden de kaynaklanmaktadır. Bunlar düzenleme, kural, yasa gibi kurumsal (formel) biçimlerde olabildiği gibi, başka türlü ifade edilen kültürel değerleri paylaşma şeklinde de olabilmektedir (29).

Çalışma grubunda işletmenin sosyal sorumluluğu ile hesap verebilirliği arasında bulunan ayrımlara değinilmiş, ortak sosyal sorumluluk ile işletmenin sosyal sorumluluğu kavramları açık-

lanmış ve çeşitli tanımlar yapılmıştır. Yapılan sunuma göre, işletmenin sosyal sorumluluğu küreselleşme süreci ile yakından bağlantılıdır ve Çin’de biçimlenmiş bir model olabileceği gibi, gelişmiş bir ülkede farklı bir işletmede de yeni liberal yönetim modellerinin desteklenmesi işlevini de üstlenebilmektedir. Bu bağlamda, sendikaların sosyal sorumluluğa ilişkin tanımı ve yaklaşımı toplumun ve işçilerin çıkarlarını açıkça içermeli ve desteklemelidir. Çalışma grubunda ortak sosyal sorumluluğa ilişkin belirlenmeye çalışılan ilkelere şu şekilde sıralanabilir (30):

Uyma+gönüllülük: Sosyal sorumluluk çerçevesinde işletmelerin kendilerince üstlendikleri gönüllü sorumlulukların, uyulması zorunlu olan ve yasal sistemin yüklediği sorumlulukları ikame etmesi veya onların yerine geçmesi kabul edilmemelidir. Aksine gönüllü sosyal sorumluluk süreçleri yasal ve kurumsal olan zorunlu sorumluluk sistemini tamamlayıcı nitelikte olmalıdır. Ortak sosyal sorumluluk yasal, emredici, güçlü ve zorunlu yasal düzenlemelerin yüklediği sorumlulukları ortadan kaldırmamalıdır.

Bütünleşme: Sosyal sorumluluk yaklaşımı içerisinde sürdürülebilirliğin bileşenlerini ve niteliklerini oluşturan unsurlar üretim ve tüketim modelleri ile kesinlikle bütünleştirilmelidir. Örneğin ucuz ve standart altı ürünlerin ve üretim süreçlerinin gelişmekte olan ülkelere dolması gibi sürdürülemez etki ve sonuçların ortadan kaldırılması gerekmektedir.

Tutarlılık, açıklık ve hesap verebilirlik: Uluslararası işletmeler gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki üretim süreçlerinde farklı standartlar uygulamaktan vazgeçmelidir. İşletmeler ürünlerinin üretim sürecinin en başından tüketim sürecinin en sonuna kadar geçen süre içerisinde (ürün yaşam döngüsünün tümü) neden tüm oldukları çevresel ve sosyal etkileri göz önünde bulundurmalıdır. Çevre ve işçi hakları birleştirilmelidir.

Katılım ve diyalog: İşletme yönetimi sosyal sorumluluklarını tek yanlı kendince oluşturması durumunda başarısızlığa uğramaktadır. Sosyal sorumluluk sürecinden işletmenin beklediği sonuçları ve başarıları elde edebilmesi için işçilerin ve sendikalarının bu süreçte dâhil –müdahil- olması gerekmektedir. Diğer yandan, sosyal sorumluluğun oluşması ve gelişmesine işletmeler sendikalar ve işçiler yanında, tüketici örgütlerini, çevre koruma amaçlı girişim ve örgütlenme gibi çok taraflı yapılanmaları da katması bir zorunluluk olarak görülmelidir.

Demokratik yönetim: İşletmenin sosyal sorumluluklarını kabul etmesi hayırseverlik olarak görülmemeli ve gönüllüğü de dayanmamalıdır. Sorumluluk işletmeye büyük gelirler getiren sağlayan karar alma, yönetim ve iş uygulamalarının ayrılmaz bir parçasıdır (31).

İşçiler ve sendikacılar arasında yeni bir yaklaşım olan ortak sosyal sorumluluğun kurumları, kuralları, araçları ve sözleşmeleri hakkında bilgi ve dikkat

eksikliği bulunmaktadır. Bu tespitten hareketle çalışma grubu UNEP, ILO, UNESCO ve diğer yapılarla birlikte işletmelere sosyal sorumluluk yükleyen tüm konular hakkında üye ve yöneticilere yönelik eğitim ve mesleki eğitim çabalarını arttırmak için sendikalara ve merkezi işçi örgütlerine çağrı yapılmasını önermiştir. Bu konudaki eğitim malzemeleri ve diğer kaynaklar anlaşılabilir olması istenmiş ve olanaklı ise eğitim sürecine işverenler ile çalışanlar birlikte dâhil edilmesi yönündeki düşüncelerde tartışılmıştır.

Çalışma grubuna göre ortak sosyal sorumluluğun zorunlu olma niteliğinin güçlendirilmesi için daha fazla çaba gösterilmelidir. İşletmenin sosyal sorumluluğunu geçerliliği güçlü bir devlet denetimine ve eylemine bağlıdır. Hükümetlerden tüm işletmelerin uyaçağı zorunlu standartları ve yasal düzenlemeleri gerçekleştirmeli istenmiştir. Devletin işçileri, çevreyi ve yurttaşları koruma kapasitesinin çoğu ülkede arttırılması ve geliştirilmesi gerekliliği tespit edilmiştir.

Çalışma grubuna göre işletmeler sosyal sorumluluğu belirleme ve yaşama geçirme sürecinde tek başlarına davranmalıdır. İşletmelerin faaliyetlerinden etkilenen tüm taraflar mutlaka bu süreçte yer almalıdır. Sosyal sorumluluğun gerçekleşmesi ve izleme sürecinin gerektirdiği raporlamanın güvenilirliğinin sağlanması, sürecin yozlaşmasının önüne geçilmesi işçilerin ve diğer ilgili toplumsal kesimlerin bu süreçlere katılmasıdır. Diğer yandan, sosyal so-

Kutu 2 (Birinci Sendikalar Toplantısının Sonuç Kararından)

•Hükümetlerin politika ve uygulamalarının geliştirilmesi için, işçilerin çevresel haklarını ve katılımını sağlayan özellikle işyerlerinde sürdürülebilir üretim ve tüketim modellerine geçişe yardım edilmesi için,

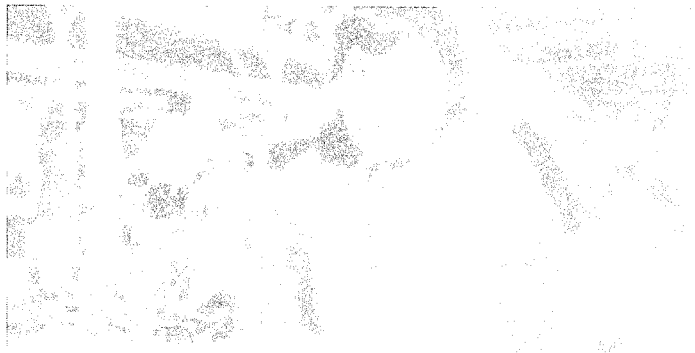
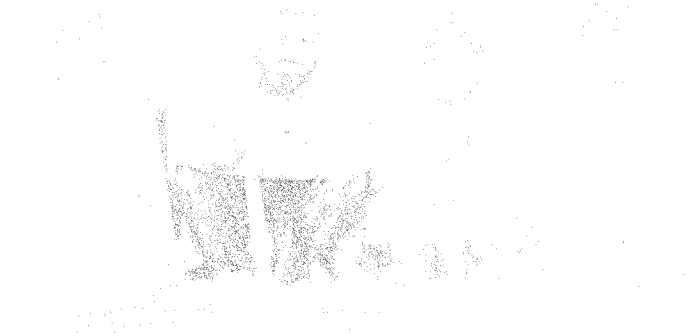
•UÇÖ'nün ilgili ve diğer çevre sözleşmelerini içeren temel araç ve sözleşmelerin onaylanması ve uygulanması, çevresel korumanın, sürdürülebilir gelişmenin yoksulluğu ortadan kaldırmanın önemli bir unsuru olan uygun istihdamın yaratılmasına yönelik sosyal ve istihdam politikaları desteklenmesi için,

•Çevresel bakımdan güvenli ve sürdürülebilir bir tüketim ve üretim için yapılan girişimlerin izlenmesi, yaşama geçirilmesi, planlanması ve değerlendirilmesi, sektörel düzeyde teknoloji değerlendirmelerinin geliştirilmesi ile temiz teknoloji transferleri için,

•Kimyasalların düzenlenmesi hakkında AB REACH programı kapsamındaki kimyasal tehlikeli maddelerin belirlenmesi, üretim kalıntılarının engellenmesi, sorumluluğu gibi önleyici ilkeleri bağlamı içinde, önerilerin küresel düzeyde uygulanabilmesi için,

•Su ve enerji gibi kaynakları kullanma bağlamında insan haklarının ve eşitliğin sağlanması, sosyal ve çevresel konuların bütünleştirilmesi konularında hükümet girişimlerinin, tedarik uygulamaları ve düzenlemelerinin, özelleştirme, arazi kullanımı politikalarının izlenmesi için,

•Uygun yasal çevresel sorumluluklarla birlikte doğal ve endüstriyel felaketlere karşı geçerli önleyici ve giderici önlemlerin alınması için (sendikalar eylem geliştirilmesi ve çalışmanın yapılması kararlaştırılmıştır).



rumluluk mekanizmalarının kurum-sallaşmış endüstri ilişkileri işleyişinin yerine geçmemesi gözetilmelidir. Sosyal sorumluluk ile endüstri ilişkileri birbirlerinin yerine geçecek seçenekler haline getirilmemeli, işletmelerin bunun aksine davranışlardan kaçınmaya zorlanması gerekmektedir. Çalışma grubu işçileri temsil eden tek örgütün sendikalar olduğu gerçeğinin sosyal sorumluluğun belirlenmesi, yerine getirilmesi, izlenmesi ve rapor edilmesi sürecinde göz ardı edilmemesini de vurgulamaktadır (32).

Diğer yandan sürdürülebilir bir gelişme için çevresel ve sosyal unsurların sağlanması yalnızca işletmelerin sorumluluğu olarak görülmemelidir. Hükümetlerin, kamu kurumlarının, sendikaların, diğer tüm toplumsal örgütlenmelerinde sorumlulukları bulunduğu unutulmamalıdır.

Bu çerçevede ister büyük, ister küçük olsun tüm işletmeler güvenilir, dürüst ve açık bir raporlama sürecini ve sorumluluklarını yerine getirip getirmediklerine ilişkin hesap verebilirliği üstlenmelidir. Çalışma grubu sosyal sorumluluğun bir halkla ilişkiler faaliyeti olmadığını, gerçekte halkla ilişkiler faaliyetinde çok daha fazla unsurları içermesi gerektiği açıktır.

Hükümetlerin OECD Çokuluslu İşletmeler Yönergesini imzalaması ve buna uygun yasal düzenlemelerin ve uygulama koşullarının oluşturması beklediği dile getirilmiş, sosyal ve çevresel hükümlerin tüm kamu çalışma ve ihale süreçlerinde yer alması istenmiş-

tir (33).

Sosyal sorumluluk konusunda toplanan çalışma grubuna göre; sendikalar üyelerine, topluma ve çevrelerine karşı olan sorumlulukları bağlamında işletmelerin sosyal sorumluluğun geliştirilmesine yönelik her türlü desteği ve girişimi yapmalıdır. Sendikalar sosyal ve çevresel her türlü standardın çiğnenmesine karşı uyanık olmalı ve gereken şikâyet mekanizmalarını harekete geçirmelidir. Kamu yatırımları ile işçilerin birikimlerinden oluşturulmuş fonların yatırıma dönüştürülmesinde sendikalar hassas olmalı ve bu yatırımların sosyal ve çevresel kaygılar göz önünde bulundurularak yapılması sağlanmalıdır. Sendikalar sonuçları olumlu olduğu kadar, sonuçları olumsuz olan işletme sosyal sorumluluğu uygulamalarını izlemeli, incelemeli, yayın haline getirmelidir. Aynı zamanda, sendikaların yeterince güçlü olmadığı ülkelerde sosyal sorumluluk standartlarına uyulmaması durumunda uluslararası sendikal hareket güçlü destekler oluşturmalıdır (34).

Değerlendirmeler

UNEP Müdürü gelişmenin sürdürülebilir olması için çevrenin temel bir unsur olduğunu belirtmiş, ancak sürdürülebilirlik için sosyal boyutunda unutulmaması gerektiğini vurgulamıştır. Bu çerçevede UNEP'in sendikalar ile gerçekleştireceği ortaklığın önemli olduğu ve sendikaların gelecekte bu mücadelede çok önemli aktörler haline gelmesi gerektiği üzerinde dur-

“Küresel tehlikeler, sanılandan daha da fazla...”

“Büyük bir olasılık iklim değişikliği çalışma koşullarını ve işleri çok önemli derecede olumsuz etkileyen doğal afetlerin yoğunluğunu ve sıklığını artırıyor”. (...) “İklim değişikliğinden kaçınmak veya onu sınırlamak için, işletmeler sürdürülebilir üretim yöntemlerini benimsemek zorundadır. Bu durum işçiler ile işverenler arasında sosyal diyalogun çok önemli olduğu bir geçiş sürecini gerektirecektir” (41).

1990–2000 yılları arasında dünyada 2.557 önemli doğal afet olmuştur. Bu afetlerin yüzde 90’ı suyla ilgilidir. Belirtilen afetlerde 665 bin kişi ölmüştür ve ölenlerin yüzde 97’si gelişmekte olan ülkelerde yaşıyordu (42).

Dünya Sağlık Örgütünün hazırlamakta olduğu son rapora göre, dünya ölçeğinde hastalıkların yüzde 25’inin nedeni çevresel koşullardır. Çevresel koşullar nedeniyle yılda ölen insan sayısı 30 milyon olarak hesaplanmaktadır (43).

Japonya’da sendikalar ve destek grupları bir yüzyıldan daha uzun süredir ortak sosyal sorumluluk konusunu konuşuyor olmalarına rağmen, yakın bir zamanda tanımlanan ortak sosyal sorumluluk yenice merkezi bir konu haline geldi. Bunun nedeni küreselleşmenin yaygınlaşmış olmasıdır. Belirli olumsuz-

lukları başlatan sosyal sorumluluk, aynı zamanda iş dünyasında işletme skandallarına bulaşmış ve yozlaşmıştır. Japonya’da sendikalar işletmelerin sert yasal yükümlülüklerle bağlı kalma ve uymak için attıkları adım, gösterdikleri çaba kadar sosyal sorumluluğu destekleyecektir. Yasal yükümlükler işletmeler tarafından göz ardı edilirse, uyulmazsa, sendikalar bu tür girişimlere güçlü bir biçimde karşı koyacaktır.

Kenichi Kumagai, (Japón İşçi Sendikaları Konfederasyonu) (44)

“Günümüz küresel ekonomisi çevresel bakımdan sürdürülemezdir. Bu nedenle her şeyden ekonominin kendisi ve istihdam tehdit altındadır. Örneğin Hindistan’da yılda 10 milyar doların daha fazla (GSMH’nın yüzde 4,5’i) çevresel erozyon ve çöküş yaşanmaktadır. Çoğunlukla çevresel çöküşle ilgili olan doğal afetlerde küresel ölçekte 2004 yılında 100 milyar doların üzerinde ekonomik maliyetin ortaya çıktığı belirtilmektedir. Kuşkusuz 2005’de bu maliyet çok daha yüksek olmuştur.”

“İstihdam ve çevre birbirine karşılıklı olarak bağlıdır. İyi işlerin varlığı sağlıklı çevresel koşulların bulunup bulunmadığıyla yakından ilgili-

dir. Sağlıklı çevre politikalarının geliştirilmesi ve uygulanması ise işçilerin desteğini ve müdahalesini gerektirmektedir. Çevresel düzenlemeler dolayısıyla ortaya çıkan istihdam kayıplarının sınırlı kaldığı anlaşılmaktadır. Diğer yandan, çevresel olarak sürdürülebilir bir ekonomi yeni istihdam alanları için en önemli kaynaktır.”

“Tahminlere göre çevresel önlemler yeni istihdam yaratılmasına destek olmaktadır. Çevresel bakımdan sürdürülebilir bir ekonomi yaratma çabaları dünya ölçeğinde 14 milyon yeni iş yaratmıştır. Gelecek yıllar içerisinde de milyonlarca yeni istihdam için umut vermektedir. Dünyada 1999 yılında 86 bin çalışan rüzgâr tribünlerinin üretimi ve kurulmasında çalışmaktaydı. Son iki yıl içinde bu rakam ikiye katlanmıştır. 2020 yılında rüzgâr enerjisi üretiminde 1,7 milyon çalışanın istihdam edileceği hesaplanmaktadır. Küresel ölçekte yeniden dönüşümünde 1,5 milyondan daha fazla insan istihdam edilmektedir. ABD de ürünlerin yeniden üretim işleri yıllık 53 milyar dolarlık bir işleme sahipken, 480 bin doğrudan istihdam yaratmaktadır. Bu istihdam çelik sanayinin istihdamının iki katıdır”.

Hillary French, UNEP (45)

muştur (35).

WLC ve ICFTU ile birlikte diğer bağımsız ve demokratik sendika örgütlenmelerinin bir araya gelmesiyle 2006 yılında oluşturulacak yeni uluslararası sendikal örgütlenmenin çevresel konulara da öncelik tanınması beklenmektedir (36).

1977 yılında ILO ve UNEP iki örgüt arasındaki işbirliğinin geliştirilmesi amacıyla bir anlaşma imzalamıştı. ILO diğer benzer örgütlerle birlikte çalışmayı sürdürmektedir. Örneğin Dünya Sağlık Örgütü ile özellikle gelişmekte olan ülkelerde işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunması için yakın bir işbirliği içinde çalışmaktadır. WILL2006 toplantısı WHO, UNEP ve ILO tarafından ortak bir izleme için adımlar atılmıştır. ILO tarafından çerçevesi ve içeriği belirlenen örgütlenme özgürlüğü doğal ve insan çevresinin korunmasına yönelik stratejilerde temel bir etmendir ve işçilerin bulunduğu herhangi bir işyeri bakımından ana bileşendir. WILL2006 toplantısı aynı zamanda, ILO'nun sürdürülebilirliği gelişmenin ve çevrenin korunması sürecinin unsurları olan sosyal ve işgücü boyutlarını güçlendirmede çok önemli işlevler üstleneceğini göstermiştir (37).

Sonuç Bildirisi

Toplantının sonunda ayrıntılı bir sonuç bildirgesi yayınlanmıştır (38). Çalışma gruplarının ve oturumlarda ki sunuşlar ışığında hazırlanan bu çevresel konularda bir dizi öncelik belirlenerek kamuoyuna duyurulmuştur. Bildir-

geden alıntılar Kutu 1 ve Kutu 2' de verilmiştir.

Toplantıda yoksulluğun azaltılması, çevresel koruma ile uygun iş arasındaki ilişkinin güçlendirilmesi, sürdürülebilir gelişmenin sağlanmasında demokratik ve etkili yönetimin kurulması, haklar temelinde sürdürülebilir gelişmenin sosyal ve çevresel boyutlarının bütünleştirilmesi konusunda ortaya uzlaşma çıkmıştır. Toplantıya katılanlar iklim değişikliği konusunda acil eylem gerekliliğini kabul etmiştir. Diğer yandan, sürdürülebilir üretim ve tüketim modellerinin desteklenmesi gerekliliği tanınmıştır (39).

Toplantıda BM'in üç uzmanlık örgütü sürdürülebilir gelişmeye ilişkin sendikal çabaları destekleme sözü vermiştir. UNEP, WHO ve ILO birlikte çalışmak için konuya ilişkin ortak bir izleme süreci oluşturma yönünde adım atmıştır. Sendikalar ise, sürdürülebilir gelişme yönünde ilerleme sağlanabilmesi için sendikal açılımlar ve eylemler yoluyla uygulamaya dönük adımları yaşama geçirdiklerini ve bu konuda öncelikli olarak sendikal etkinliklerini yaygınlaştıracakları sözünü vermişlerdir (40).

www.will2006.org

WILL2006 toplantısı ile ilgili bu yazıda kullanılan bilgilerin önemli ölçüde derlendiği web sitesi bir dizi bağlantıyı (link) ve belgeyi içermektedir. Aynı zamanda, son 3-4 yılda farklı ülkelerde ulusal ve uluslararası sendikal yapı tarafından üretilmiş bilgi, belge ve örnek olaylara ilişkin açıklamalarda web site-

sinde bir araya getirilmiştir. Bu yönüyle site konuyla ilgilenenlerin ilk başvuru-
racakları bir bilgi kaynağı olma özelliği kazanmıştır. Site İngilizce, İspanyolca ve Fransızca dil seçeneklerini kullanıcıya sunmaktadır.

Sonuç

Sendikalar çalışanlar ve toplumun geneli için yaşamsal olan ücret, istihdam, yoksulluk, güvencesizlik gibi sorunlar kadar ve bu sorunlarla iç içe geçmiş olan çevresel sorunlarla da ilgilenmek zorundadır.

Ekonomik ve sosyal sorunlar ile çevre sorunları gerçekte aynı süreç ve kaynaklardan beslenmektedir. Bu çerçevede, sendikal hareket ekonomik ve sosyal sorunları yapay bir biçimde çevresel konulardan ayırırsa önemli açmaz ve çözümsüzlüklerle karşılaşacaktır. Örneğin günümüzde yoksulluk, yoksunluk, istihdam, iş sağlığı ve güvenliği gibi birçok sorun çevresel konular göz ardı edilerek çözülemeyecek hale gelmiştir.

Çevresel sürdürülebilirlik ile sosyal gelişmenin bütünleşik iç içe geçmiş bir süreç olması nedeniyle çevre sorunları ile ilgilenmek sendikalar için bir *halkla ilişkiler faaliyeti* olarak görülmemelidir. Sendikalar ekonomik ve sosyal sorunların aşılmasında sosyal gelişme kadar çevresel sürdürülebilirliğin sağlanması amacını da etkinliklerinin odak unsurlarından biri haline getirmek durumundadır. Geline nokta, çevresel sürdürülebilirliği içermeyen bir sosyal gelişmenin artık olanaklı olmadığı gö-

rülmektedir. Diğer yandan, sosyal gelişmeyi gözetmeyen bir çevresel açılımında yaşama şansı bulması veya başarılı olması beklenmemelidir.

Ayrıca işletmenin sosyal sorumluluğu ve ortak sosyal sorumluluk yaklaşımlarının keyfiyete dayalı, denetleme ve hesap vermeden uzak işletmelerin tercihlerine bırakılmış bir strateji olarak kalması sendikal gündemin yakın gelecekteki en önemli sorunlarından biri haline gelecektir. Bu süreçte sendikaların katılması sosyal sorumluluğun işletme yönetiminin egemen olduğu bir alan olmaktan çıkarılarak kamusal bir nitelik kazandırılması, yasalarca emredici ve denetleyici bir süreç haline getirilmesi, sosyal ve çevresel sorumluluğun işletme faaliyetlerinde bir bütün olarak yer alması zorunluluk haline getirilmelidir. Sosyal sorumluluk stratejileri işletmelerin bir halkla ilişkiler faaliyeti veya pazarlama, marka stratejisi olmaktan çıkarılmalıdır. Bunun içinde işçileri temsil etme yetkisine sahip tek örgüt olan sendikalara görev düşmektedir.

DİPNOTLAR

(1) The Workers Initiative for a Lasting Legacy (WILL 2006)

(2) ICFTU, "WILL 2006 Conference: Trade Unions Agree Action on Environment with Key UN Bodies" ICFTU ONLINE (16.1.2006). (www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223286&Language=EN)

(3) ICFTU, "WILL 2006: Trade unions mobilise for joint action on labour and

the environment", ICFTU ONLINE (13.1.2006). (www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223270&Language=EN)

(4) Bu konuda Türkçe çalışmalara örnek için bkz: Gürhan Fişek (1995), "Hedef: Çevre ve Meslek Hastalıkları", '93-'94 Petrol-İş, İstanbul; Sinan Vargı (1994), "Çevrenin Korunmasında Sendikaların Rolü", Türk-İş Dergisi, S. 285 (Ocak); Sinan Vargı (1994), "Çevrenin Korunması Konusunda Sendikalar Tarafından Yürütülen Çalışmalar", Türk-İş Dergisi, S.287 (Mart); Sinan Vargı (1994), "Toplu İş Sözleşmeleri ile Çevrenin Korunması", Türk-İş Dergisi, S. 286 (Şubat); — (1993), "Çevrenin Korunması ve İş Güvenliği Arasında Köprü Kurmak", Çalışma Ortamı, S.10 (Eylül); Recep Kapar (2004), "Çevresel Konularda Sendikal Gerekçeler ve Açılımlar: Sosyal Dayanışmanın Gücü", Sendikal Notlar, S.2 (Kasım-2004); Recep Kapar (1997), Çevre sorunları ile Çevre Koruma Politikalarının İşçiler Üzerindeki Etkisi ve Sendikaların Çevre Politikaları, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Eskişehir.

(5) (www.will2006.org/assembly.php)

(6) (www.will2006.org/groups.php)

(7) (www.global-unions.org/pdf/ohsewp_P_8h.EN.pdf)

(8) The *Workbook* [Draft Verisons 8.0], Trade Union Assembly on Labour and the Environment-WILL2006, 2006, s. 8.

(9) *Workbook*, s. 8–9.

(10) (www.will2006.org/groups.php)

(11) (www.will2006.org/news.php?subaction=showfull&id=1137864709&archive=&start_from=&ucat=2&x=updates)

(12) *Workbook*, s. 12.

(13) (www.will2006.org/groups.php)

(14) (www.will2006.org/groups.php)

(15) (www.will2006.org/news.php?subaction=showfull&id=1137864957&archive=&start_from=&ucat=2&x=updates)

(16) *Workbook*, s. 17-18.

(17) (www.will2006.org/news.php?subaction=showfull&id=1137865392&archive=&start_from=&ucat=2&x=updates)

(18) *Workbook*, s. 18."

(19) (www.will2006.org/news.php?subaction=showfull&id=1137865392&archive=&start_from=&ucat=2&x=updates)

(20) (www.will2006.org/groups.php)

(21) Lene Olsen, "Environmentally Sustainable Development: the WILL is There", ILO Features Service Articles, Department of Communication, 2006. (www.ilo.org/public/english/bureau/inf/features/06/will.htm)

(22) *Workbook*, s. 24.

(23) Olsen, s. 1.

(24) (www.will2006.org/groups.php)

(25) UNEP, *Report of the Trade Union Assembly on Labour and the Environment on the Work of its first Meeting*, UN/UNEP, UNEP/DPDL/TUALE/1, 2006, s. 16. (www.will2006.org/documents/TUAreport.pdf)

(26) UNEP, *Report*, s. 8.

(27) UNEP, *Report*, s. 9.

(28) Ortak sosyal sorumluluk, işçiler ve sendikaları hakkında tartışmalar için bkz.: Sendikal Notlar Dergisi, S. 23 (Ağustos-2004), s. 80-130.

(29) (www.will2006.org/groups.php)

(30) (www.will2006.org/news.php?subaction=showfull&id=1137865988&archive=&start_from=&ucat=2&x=updates)

(31) (www.will2006.org/news.php?subaction=showfull&id=1137865988&archive=&start_from=&ucat=2&x=updates)

(32) (www.will2006.org/news.php?subaction=showfull&id=1137865988&archive=&start_from=&ucat=2&x=updates)

(33) (www.will2006.org/news.php?subaction=showfull&id=1137865988&archive=&start_from=&ucat=2&x=updates)

(34) (www.will2006.org/news.php?subaction=showfull&id=1137865988&archive=&start_from=&ucat=2&x=updates)

(35) ICFTU, "Will 2006: Environment is a trade union priority", ICFTU ONLINE (16.1.2006). (www.icftu.org/display-document.asp?Index=991223284&Language=EN)

(36) ICFTU, "Will 2006: Environment is a trade union priority", ICFTU ONLINE (16.1.2006). (www.icftu.org/display-document.asp?Index=991223284&Language=EN)

(37) Olsen, s. 1-3.

(38) UNEP, Final Resolution of the Trade Union Assembly at its first Meeting, UN/UNEP, UNEP/DPDL/TUALE/2,

2006.

(39) ICFTU, "Will 2006 Conference: Trade Unions Agree Action on Environment with Key UN Bodies" ICFTU ONLINE (16.1.2006). (www.icftu.org/displaydocument.asp?Index=991223286&Language=EN)

(40) UNEP, Final Resolution of the Trade Union Assembly at its first meeting-Workers Initiatives for a Lasting Legacy (WILL2006), (www.will2006.org/documents/TUALEfinalresolution-ENG.pdf)

(41) Olsen, s.2.

(42) World Water, "World's Water Crisis", The UN World Water Development Report-Water for People, Water for Life, s. 11. (www.unesco.org/water/wwap)

(43) UNEP, *Report*, s.2.

(44) UNEP, *Report*, s. 8.

(45) Hilary French, "Speeches", 15 January 2006. (<http://www.will2006.org/news.php?x=speeches>)

Richard ANKER*, Igor CHERNYSHEV, Philippe EGGER***,
Farhad MEHRAN** Joseph A. RITTER******

Çeviri: Emin Baki Adaş

* Eski ILO çalışanı. ** ILO Politika Bütünleştirme Bölümü/İstatistik Geliştirme ve Analiz Birimi. *** ILO Program ve Yönetim Bürosu . **** Hubert H. Humphrey Kamu İşleri Enstitüsü, Minnesota Üniversitesi. Bu makale ILO için hazırlanan daha uzun bir çalıştay metnine dayanmaktadır (bakınız Anker et al., 2002).

(Kaynak: International Labour Review, Cilt 142 (2003), No. 2)

Kadın ve erkeklerin, özgür, eşit, güvenli ve insan onuruna yakışır koşullarda üretken bir iş edinme fırsatı” olarak tanımlanan insanca çalışmanın teşviki, kavramın ilk kullanılmaya başlandığı 1999’dan beri Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) temel amacı ve düzenleyici çerçevesi olmuştur (ILO, 1999, s. 3). Nitekim, ILO, insanca çalışmanın yalnızca sürdürülebilir kalkınmaya önemli bir katkı sağlayacağına değil, aynı zamanda başlı başına savunulması gereken bir amaç olduğuna inanmaktadır. Çalışma, hayatın zaman, toplumsal entegrasyon ve bireysel özsaygı açısından öylesine önemli bir parçasıdır ki, insanca çalışma, kesinlikle nitelikli bir yaşamın temel eksenini oluşturur. Üretken çalışma, aynı zamanda, insanların oldukça geniş bir kesiminin temel gelir kaynağıdır.

Çalışan veya iş arayan her insanın, hangi ülkeden, meslekten veya vasıf düzeyinden olursa olsun, çalışma hayatında “insanca” kavramının neyi imlediğine ilişkin bir düşünce vardır. Fakat, insanca çalışma kesin olarak nedir? İnsanca çalışma kavramı, farklı işlerde, işletmelerde ve ülkelerdeki çalışma koşullarını karşılaştırabilme ve kontrol edebilmemize olanak verecek şekilde nasıl ölçülebilir?

Bu makale, insanca çalışmayı istatistikî göstergelerle nesnel bir şekilde ölçmek gibi zorlu bir çabayı yerine getirmeyi amaçlamaktadır. Makalenin

temel amacı: (i) genel insanca çalışma kavramını kolayca anlaşılabilir olacak çalışma hayatının niteliklerine dönüştürmek, (ii) bu özellikleri ölçmeye ve kabul edilebilir bir tutarlılık ve doğruluk derecesinde ülkelerarası karşılaştırmaya olanak verecek istatistikî göstergeleri tanımlamak, ve (iii) gelecekte insanca çalışmanın daha iyi ölçülmesini sağlayacak bir dizi ilave istatistikî gösterge ve işlemler önermektir. Nihai amacımız, bir yandan insanca çalışmanın farklı boyutları ve insanca çalışma ile yoksulluk ve ekonomik performans arasındaki ilişkileri ampirik olarak belgelemek iken, diğer yandan da, ILO’nun çekirdek insanca çalışma göstergelerinin geliştirilmesine dayanak oluşturacak bir temel sağlamaktır. Bu sayede, bütün dünyada insanca çalışmanın iyileştirilmesini kontrol edebilir ve bu yöndeki çabalara odaklanabiliriz.

Makalenin birinci bölümü, insanca çalışma istatistikî göstergeleri aracılığı ile bazı önemli siyasa konularını tartışmaktadır. İkinci bölüm, insanca çalışma kavramı ve bu kavramın istatistikî göstergeleri oluşturmadaki etkilerine bakmaktadır. Üçüncü bölüm, insanca çalışma kavramını kolaylıkla anlaşılabilir olacak çalışma hayatının genel niteliklerine dönüştürme girişimi ile başlamaktadır. Bu bölüm, insanca çalışmanın özelliklerinin her birini ölçmeye yarayacak istatistikî göstergeleri tanıtmaya ve betimlemeye devam etmektedir. Ayrıca bu bölüm, hem

şimdi kullanılabilecek göstergeleri, hem de gelecekte daha iyi ölçüm yapmaya yarayacak muhtemel göstergeleri de kapsamaktadır. Son bölüm, bu tartışmalardan bazı sonuçlar çıkarıp, dünyanın farklı bölgelerindeki kayda değer sayıdaki ülke için önerilen insanca çalışma göstergelerinin derlenmesi için neler yapılması gerektiği konusunda bazı önerilerde bulunmaktadır.

Her ne kadar önerilen göstergelerin belirlenmesinde ILO içinde önemli bir fikir alışverişi ve tartışma süreci yaşandıysa da, bu çalışmanın ILO insanca çalışma göstergeleri grubunun nihai biçimi olmadığı belirtilmelidir. ILO insanca çalışma göstergelerinin nihai çekirdek grubunu oluşturmak için daha fazla test ve ölçümün yapılması gerekmektedir. ILO çekirdek gösterge grubu oluşturulsa bile, bunun çok önemli iki husustan dolayı nihai ve tamamlanmış olmadığını belirtmek önemlidir. Öncelikle, geliştirilmiş ölçümler zaman içinde daha geniş bir çekirdek gösterge grubunu oluşturmaya olanak verecektir. İkinci olarak, ülkeler, bölgeler ve teknik programların kendi özgül ihtiyaçlarının karşılanması ilave göstergelerin oluşturulmasını zorunlu kılacaktır.

İNSANCA ÇALIŞMA GÖSTERGELERİ VE SİYASA

Çalışmaya ilişkin veri toplama ve istatistikler geleneksel olarak istihdam ve işsizlik üzerine odaklanmıştır, ki bu

ikincisi manşetlerde daha çok yer almaktadır. Çok açık ki, bu eğilim yetersizdir. Herhangi bir zaman diliminde bir ekonomi tarafından yaratılan istihdamın hacmi, bize yaşam kalitesi veya bu istihdamın “kişisel-gelişmeye” olanak tanıma niteliği hakkında fazla bir şey anlatmaz. (1)

Aşağıda kapsamlı bir insanca çalışma gösterge ve verileri grubunun ışık tutabileceği birkaç konuya kısaca değinilecektir.

Yoksulluğu azaltma

Birleşmiş Milletler Milenyum Meclisi [*the United Nations Millennium Assembly*], aşırı yoksulluk içinde yaşayan kişi sayısını 2015 yılına kadar (1990 yılındaki düzeyden) yarıya indirme gibi zorlu bir hedefi benimsedi. Yoksulluk hakkındaki mevcut bilgiler, ekonomik büyümenin, yoksulluğu istikrarlı şekilde azaltmada zorunlu bir ön koşul olduğunu, ancak bunun tek başına yeterli olmadığını güçlü bir biçimde göstermektedir. Ekonomik, istihdam, toplumsal ve yoksulluğu ortadan kaldırma siyasalarının muhtemel kombinasyonları, yoksulluğu azaltmaya kendi ni adanmış ülkelerin asıl ilgilendiği konulardır. Gerçekten de aşırı yoksulluk içinde yaşayan nüfus payını gösteren veriler, her bir yoksulluk durumunun yetersiz istihdamdan mı, düşük ücretlerden mi, tazmin edilmemiş mesleki bir kazadan ötürü iş görememeden mi, ayrımcılıktan mı, sosyal güvenceden yoksunluktan mı, temel emeklili-

ğın olmamasından mı, yoksa işgücü piyasasındaki diğer faktörlerden mi kaynakladığı hakkında fazla bir bilgi vermez. İnsanca çalışmanın daha iyi ölçümü –özellikle de, sosyal güvenliğin kapsamı, düşük ücret olgusu ve aşırı çalışma saatleri– yoksulluğa yönelik birçok siyasa seçenekleri için yeni fikirlerin ortaya konmasını sağlayacaktır. Bundan dolayı, insanca çalışmayı, yoksullukla ilişkisi içinde ve yoksulluk bağlamında anlamak, aşırı yoksullukla mücadele etmenin önemli bir boyutu olmalıdır.

Küreselleşmenin toplumsal yönleri ve sürdürülebilir kalkınma

Yoksulluğu kararlı bir şekilde azaltmış birçok ülke göstermek mümkündür. Niceliksel analiz yoluyla, insanca çalışmanın yüksek ve sürdürülebilir ekonomik büyüme ve sosyal kalkınmayı teşvik ettiğini kanıtlamak oldukça zordur. ILO, ekonomik ve sosyal kalkınma arasında uygun dengeyi kurabilmiş ülkelerin küreselleşmeden fayda sağlamada daha iyi konumda olduğu ve bunun insanca çalışmanın güçlenmesine yol açacağı görüşündedir.

Bu görüşü desteklemek için, insanca çalışma üzerine yeni verilere ve ampirik analizlere ihtiyaç vardır. Benzer şekilde, sürdürülebilir ekonomik kalkınmaya erişmede ülkeleri için en uygun dengenin –ekonomik kalkınma ile sosyal kalkınma arasında– nerede kurulacağı konusunda siyasa-yapıcılara

yol gösterecek ampirik çalışmalara ihtiyaç vardır.

Daha iyi iş, daha iyi yaşam

İnsanca çalışmanın daha iyi ve kapsamlı ölçümü, ekonomik büyümenin hangi mekanizmalarla daha yüksek refah standartlarını yakalamaya imkan verdiğini ve refah standardındaki bu iyileşmenin nasıl daha hızlı ekonomik ve sosyal kalkınmaya yol açtığını detaylı olarak değerlendirme olanağı tanıyacaktır. (2) İnsanca çalışmanın birçok yanı olduğundan, farklı demografik ve sosyo-ekonomik gruplardaki farklı bileşim ve örüntüleri anlamak özellikle önemlidir. Ayrıca, insanca çalışma üzerine kapsayıcı veriler, analizcileri, gözlemcileri ve siyasa-yapıcıları birçok diğer ilişkiler hakkında bilgilendirmede de yararlı olacaktır.

İnsanca çalışma koşullarına sahip iş ve işletmeleri belirlemek

Bir ülkede insanca çalışma koşullarına sahip kaç tane iş ve işyeri bulunmaktadır? Bir ülkede işçilerin ve işyerlerinin yüzde kaçı insanca çalışma koşullarına sahiptir? Bunlar önemli sorulardır ve ancak bireysel iş ve işletme düzeyindeki veriler kullanılarak yanıtlanabilir. Dolayısıyla, bunu yapmak için, her bir işin ve işletmenin insanî yönünü belirlemek gerekir. Bu da, her bir işletme ve birey (veya bunlardan seçilmiş bir örneklem) için insanca çalışmanın bütün yönleri hakkında bilgiye sahip olmamızı gerektirir. Kuşku-

suz, önce “insanca çalışma koşullarına sahip iş ve işletmelerin” ne olduğunun tanımlanması gerekiyor. Örneğin bir iş, insanca çalışmanın bazı yönlerini, mesela yüksek ücret ve örgütlenme hakkını kapsayıp, sosyal güvence gibi diğerlerini dışlıyorsa, insanca çalışma koşullarına sahip midir? Ya yüksek ücret ödeyen, örgütlenme hakkı ve sosyal güvencesi olan, ama aşırı uzun çalışma saatleri olan iş? “İnsanca” çalışmanın kriterlerini tanımlamak mümkün olduğundan, ilk iki soru uygun mikro-ölçekteki veriler kullanılarak yanıtlanabilir. Bu, Avrupa Birliği (AB) tarafından yapılmaktadır. İş niteliğinin üç yönünü (iş güvencesi, kurs ve kariyer geliştirmeye erişim, ve saat ücretleri) değerlendiren mikro-ölçekli veriler kullanarak araştırmacılar, sonu olmayan, düşük ücret/düşük verimlilik, makul ve iyi işler olarak tanımladıkları işlerin, AB’deki bütün istihdamın sırasıyla yüzde 8, 17, 37 ve 38’ini oluşturduğunu tahmin etmektedir (European Commission, 2001). Mümkün olduğu müddetçe, yukarıdaki soruları mikro-ölçekte veri ve şeffaf kriterler kullanılarak yanıtlamak iyi bir fikirdir.

Ülke performansını insanca

çalışma indeksi ile değerlendirmek

İnsanca çalışma A ülkesinde mi, yoksa B ülkesinde mi daha yaygın? A ve/veya B ülkesinde insanca çalışmada bir ilerleme var mı? Bunlar, medya, kamuoyu, yerel ve ulusal liderler tara-

findan sık sık sorulan sorulardır. Bu sorular, genellikle bir dizi göstergelerden elde edilen ulusal ortalama değerlerin bir araya getirilmesinden hasıl bir indeks kullanılarak yanıtlanmaktadır. Bu anlamda, bir ILO insanca çalışma indeksi –tıpkı Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı’nın Beşeri Kalkınma İndeksi gibi– çalışma meseleleri konusundaki yaygın bakışı, istihdam ve işsizlik konusundaki aşırı vurgunun ötesine taşıyarak genişleteceğinden oldukça değerli olacaktır. Ancak, bileşik indekslerle ilişkin bazı temel teknik sorunlar vardır. Bunlar: farklı göstergelerin tartışılmasında kaçınılmaz olan öznel değer yargıları; ulusal verilerde bazı özel göstergelerin eksik olduğu durumlar ve insanca çalışmanın bütün yönlerini kapsarken basitlik ve şeffaflığı sağlama ihtiyacıdır. Bu sorunları yeterli bir şekilde göz önünde bulundurmada zafiyet, indeksin inandırıcılığını zedeleyebilir. Bu bağlamda ILO, oluşturulmasında ve uygulanmasında ortaya çıkması muhtemel temel teknik ve pratik problemleri de hesaba katarak, geniş potansiyeli olan bir insanca çalışma indeksi geliştirme olanağı üzerine araştırma yürütmektedir. (3)

İnsanca çalışmayı

kavramsallaştırmak

İnsanca çalışmanın 6 yönü

İnsanca çalışma tanımının –“kadın ve erkeklerin, özgür, eşit, güvenli ve insan onuruna yakışır koşullarda üret-

ken bir iş edinme fırsatı” – net olarak 6 bileşeni vardır.

Birincisi, iş edinme fırsatı, çalışmak isteyen herkesin iş bulabilme ihtiyacına gönderme yapar; çünkü, iş olmadan insanca çalışmadan bahsetmenin de mümkün olamayacağı açıktır. Çalışma, kendi hesabına çalışan, ücretsiz aile işçisi, kayıtlı ve kayıt-dışı sektörlerdeki ücretli istihdam da dahil ekonomik faaliyetlerin bütün biçimlerini kapsayan oldukça geniş bir kavramdır.

İkincisi, özgür koşullarda çalışma fikri, çalışmanın özgürce seçilmesi olgusuna – yani, bireye empoze edilmemesine– vurgu yapar ve bazı çalışma biçimlerinin 21. yüzyılda kabul edilemez olduğunun altını çizer. Bu, özellikle, angarya, köle emeği ve çocuk emeği kullanımının en kötü biçimlerinin uluslararası sözleşmeler uyarınca ortadan kaldırılması anlamına gelir. Aynı zamanda işçilerin işçi örgütlerine özgürce katılabilmeleri ve ayrımcılığa uğramamaları demektir.

Üçüncüsü, üretken iş, işçilerin hem kendilerinin ve ailelerinin geçimlerini temin etmeleri, hem de ülkelerin ve işletmelerin sürdürülebilir büyüme ve rekabet kapasitelerini sağlamaları açısından elzemdir.

Dördüncüsü, işte eşitlik, çalışanların adil ve eşit muamele görme ve çalışmada fırsat eşitliğine sahip olma gerekliliğine gönderme yapar. İşte eşitlik, işyerinde ayrımcılığın olmaması, işe erişim ve aile yaşamı ile çalışma

yaşamı arasında denge kurabilme olasılığını da içerir.

Beşincisi, güvenli iş, sağlık, emeklilik ve geçimin güvence altına alınma ihtiyacı ve hastalık ve diğer olumsuz durumlarda yeterli malî ve benzeri koruma tedbirlerinin sağlanmasına gönderme yapar. Ayrıca, iş güvenliği, işçilerin hayat ve geçimlerini kaybetmelerine yol açacak işyerindeki güvensiz koşulların sınırlandırılması gerekliliğini de içerir.

Altıncısı, insan onuruna yakışır iş, çalışanlara işyerinde saygılı davranılması ve çalışanların kendi sorunları hakkında seslerini duyurabilme ve çalışma koşulları hakkında karar verme süreçlerine katılabilmeye haklarını tanımayı gerektir. Bunun en temel koşullarından biri, çalışanların kendi çıkarlarını kolektif olarak temsil edebilme özgürlüğüdür.

İnsanca çalışmanın yukarıda aktarılan ilk iki boyutu –iş edinme fırsatı ve iş seçme özgürlüğü– yeterince işin olması ve işin kabul edilebilir olması ile ilişkilidir. Diğer dört boyut –üretken, adil, güvenli ve onurlu iş– varolan ve kabul edilen işlerin ne kadar “insanca” olduğuyla ilişkilidir. Birçok açıdan, bu AB’nin “iş kalitesi” olarak tanımladığı kavramla benzerdir (bakınız, örneğin, Paoli ve Merllié, 2000; European Commission, 2001, bölüm 4). İnsanca çalışmanın bu altı boyutuna ilaveten, sosyo-ekonomik bağlam da önemlidir; zira, sosyo-ekonomik bağlam bir toplumda “insanca çalış-

mayı" oluşturan şeyin ne olduğu ve insanca çalışmanın ulusal ekonominin, toplumun ve işgücü piyasasının performansını ne derecede arttırdığını da kısmen belirlemektedir.

İnsanca çalışma kavramının istatistikî göstergeler açısından anlamı

En başta, istatistikî göstergelerin tanımlanmasında insanca çalışma kavramının temel uygulama noktalarının altını çizmek önemlidir.

Birincisi, insanca çalışma, ve dolayısıyla insanca çalışma göstergeleri – kadın, erkek, yüksek ve alt-gelir grubundaki ülke halkları ve modern ve geleneksel sektörlerde çalışanlar—herkesi kapsayabilmelidir.

İkincisi, insanca çalışmanın bazı yönleri, bütün ülkelerde ve herkes için aynı standartların geçerli olduğu bir mutlaklığa sahipken (örneğin, temel çalışma hakları), diğer yönleri, her ülkenin ve toplumun kendi insanca çalışma normlarını geliştirdiği göreliliğe sahiptir. Örneğin, insanca olarak nitelendirilen ücret düzeyi ve çalışma koşulları (her ne kadar, mümkün olduğunca çok sayıda insanın, insanca ücret ve çalışma koşullarına sahip olması gerektiği ilkesi evrensel olarak kabul görmekteyse de) ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir.

Üçüncü olarak, insanca çalışma, özellikle toplumun en yoksul ve kırılan kesimiyle ilgilenir. "İnsanca" sözcüğü, işçilerin, "kabul edilebilir" veya

"makul" iş ve çalışma koşullarına sahip olmaları gerekliliğine gönderme yapar. Bu da, insanca çalışma göstergelerinin bölüşümle ve, ortalamadan daha çok, en kötü durumda olanların durumlarını ölçmeyle ilgilenmesi gerektiğini ima eder.

Dördüncü olarak, insanca çalışma, insanların yüz yüze olduğu gerçek durumla ilgilenir. Bundan dolayı, insanca çalışma göstergelerinin, genel olarak, gerçek sonuçları ve koşulları ölçmesi gerekir. Bir ülkedeki yasal durum ve uluslararası standartlar düşünüldüğünde, göstergeler, mümkün olduğunca etkinlik ve kapsamı ölçebilmelidir. Ayrıca, insanca çalışma kavramı insanların durumlarını iyileştirmeyle ilgili olduğundan, insanca çalışmayı gerçekleştirmede kaydedilen ilerlemeyi (veya yerinde saymayı) tespit edebilmek için değişikliklerin zaman içinde ölçülmesi önemlidir.

Beşinci olarak, insanca çalışma oldukça kapsamlı bir konu olduğundan, insanca çalışma göstergelerinin bu kapsamın doğasını yansıtabilmesi önemlidir. Ayrıca, insanca çalışmanın farklı yönlerinin, işçiler, işletmeler ve ülkeler için nasıl bir araya geldiğini ve insanca çalışmanın farklı yönlerinin bileşiminin, yoksulluk ve ekonomik büyümeyle nasıl bir ilişki içinde olduğunu gözlemlemek de önemlidir.

Son olarak, verilerin ulaşılabilirliği ve insanca çalışmanın farklı yönlerinin görece önemi, ülkeler ve bölgeler arasında oldukça büyük farklılıklar

gösterdiğinden, ILO'nun insanca çalışma göstergeler grubu asgari bir grup olmak durumunda olacaktır. Bazı ülkeler, bölgeler ve teknik programlar sıklıkla ilave insanca çalışma göstergeleri tanımlamak ve kullanmak isteyeceklerdir.

İnsanca çalışmayı ölçmek

6 boyuttan 11 ölçüm kategorisine

Bu makalede 10 ölçüm kategorisi altında tanımlanan insanca çalışma istatistikî göstergeleri, dünyanın farklı bölgelerindeki bireylerin insanca çalışmanın en önemli unsurları olarak tasvir ettikleri özelliklerden hareketle, çalışmanın genel karakteristiğini yansıtmaktadır. Ortaya çıkan bu 10 gösterge grubuna, insanca çalışmanın temel ekonomik ve toplumsal bağlamını özetleyen bir on birinci gösterge grubu ilave edilerek tamamlanmıştır. Bu sonuncu grubun ilave edilmesinin amacı, insanca çalışmanın düzeyi, örüntüleri ve sürdürülebilirliğini tespit etmeye yardımcı olması içindir. Önerilen göstergeler aşağıdaki kategoriler altında toplanmıştır:

1. İstihdam olanakları.
2. Kabul edilemez çalışma.
3. Yeterli kazanç ve üretken iş.
4. İnsanca çalışma saatleri.
5. İş güvenliği ve istikrarı.
6. Çalışma ve aile yaşamını dengelemek.
7. İşte adil muamele.
8. Güvenli çalışma ortamı.
9. Sosyal güvenlik.

10. Sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri.

11. İnsanca çalışmanın ekonomik ve toplumsal bağlamı.

Seçilen ölçüm kategorilerinin oluşturulmasında böylesine basit betimleyiciler kullanma kararı, ILO insanca çalışma göstergelerinin sokaktaki insan tarafından kolayca anlaşılması arzusundan kaynaklanmıştır. Yine de çalışmanın bu 10 genel özelliği daha önce tartıştığımız insanca çalışmanın 6 boyutunu yansıtmaktadır: "istihdam olanakları" "iş edinme fırsatını"; "kabul edilemez çalışma," "özgür koşullarda çalışmayı"; "yeterli kazanç ve üretken iş", "üretken işi"; "işte adil muamele," "aile ve çalışma yaşamını dengeleme" ve "sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri" "işte eşitlik ve insan onuruna yakışır işi"; "güvenli çalışma ortamı," "sosyal güvenlik" ve "iş güvenliği ve istikrarı" ise "güvenli işi" temsil eder.

11 ölçüm kategorisinden 30

insanca çalışma göstergesine (4)

Her bir göstergelyi sunmaya başlamadan önce, önerilen çekirdek insanca çalışma gösterge grubunun mükemmel (nihai) olmadığını vurgulamak gerekir. Önerilen gösterge listesi, ILO ve sınırlı kaynaklara sahip ülkelerin, insanca çalışmaya ilişkin kaygılarını bütün kapsarıyla ölçmelerine imkan verebilmek için, bilinçli olarak makul bir seviyede kısa ve öz tutulmuştur. Ancak, bazı okuyucular bunun insanca çalışmanın tam resmini vermediğini; diğerleri ise, çok fazla sa-

yıda göstergenin dahil edildiğini düşünebilir. Bir başka grup ise insanca çalışmanın bazı yönlerini ölçmek için seçilen göstergelerden tatmin olmayaabilir. Öte yandan, bazı okuyucular, insanca çalışmanın 10 genel karakteristiği için seçilen göstergelerden veya belirli bazı göstergelerin bu çerçeveye içrisine alınmasından memnun kalmayabilir. Kuşkusuz, herkesin üzerinde mutabık olduğu bir insanca çalışma gösterge grubuyla çalışmak önemli ve gereklidir. Bu makale de, böyle bir amaca hizmet edecek bir tartışmayı başlatmayı hedeflemektedir. Cinsiyet farklılıkları konusu temel olarak bu mesele ile ilgili göstergeler için kadın ve erkekler arasında farkları gözlemleyerek ele alınmıştır. İnsanca çalışmanın bütün yönleri kadın ve erkekleri ilgilendirdiğinden, kadın-erkek farklılıkları hemen hemen bütün durumlar için uygun cinsiyet göstergeleri sağlamaktadır.

Aşağıda ele alınan 6 alt-bölüm yukarıda listelenen 11 insanca çalışma gösterge grubunu açıklamaktadır. Aşağıdaki her bir bölümde, önerilen göstergeler sadece bazı ülkelerde mevcut olduğuna inandığımız –veya görece yakın bir gelecekte olması beklenen– verileri içermektedir. Daha fazla tasarım ve geliştirilmeye ihtiyacı olan diğer muhtemel gösterge ve ölçümlere her bölüm sonunda işaret edilmektedir. Bu sunumun özeti tablo halinde makalenin sonunda ek olarak verilmiştir.

İstihdam olanakları

İnsanca çalışma düşüncesi, çalışmak isteyen ve iş arayan herkesin iş edinebilmesini ima eder. Bundan dolayı, insanca çalışmanın temel unsurlarından biri, bir ülkede yaşayan nüfusun ne kadarının istihdam edildiğidir. İstihdam olanakları, istihdam ve işgücü faaliyetlerinin ilgili nüfus tabanına (ç.n. ekonomik olarak aktif nüfusa) görece oranı açısından olumlu olarak ölçülebilir. Ayrıca, istihdam olanakları, işsizlik, gizli işsizlik [*underemployment*] ve istihdam olanaklarının bulunmayışı açısından olumsuz olarak da ölçülebilir.

Önerilen göstergeler:

-İşgücüne katılım oranı.

-İstihdam-nüfus oranı.

-İşsizlik oranı.

-Genç işsizlerin oranı .

-Zamanla-ilişkili gizli işsizlik (“insanca çalışma saatleri” başlığı altındaki maddeye bakınız).

-Ücretli istihdamın tarım-dışı istihdam içindeki payı.

Burada, oldukça yaygın olan 6 gösterge önerilmektedir. İlk 2 gösterge (işgücüne katılım oranı ve istihdamın nüfusa oranı) istihdam olanaklarını doğrudan ölçmektedir. Sonraki 3 gösterge (işsizlik oranı, genç işsizliği ve gizli işsizlik) ise istihdam olanaklarının bulunmayışını ölçmektedir. Altıncı gösterge ise ücretli istihdamın tarım-dışı istihdam içindeki payıdır, ki bu gösterge bir ülkede istihdam olanakları hakkında kayda değer bilgiler

verir. Ayrıca, insanca çalışmanın birçok yönü, işçi olanlar ve kendi hesabına çalışanlar arasında olduğu gibi, önemli farklılıklar gösterir. Ayrıca, özel olarak kadınların istihdam olanaklarını ölçen tarım-dışı ücretli istihdam içindeki kadınların payı, Birleşmiş Milletler Millenyum Kalkınma Hedefleri göstergelerinden biridir. (5)

Geliştirilmesi gerekenler:

-Çalışanların işsiz kalma oranı [*Employee-specific unemployment rate*].

-Genç işsizlerin toplam nüfusa oranı.

Burada sadece, ilerde geliştirilmesi gereken iki ek gösterge önerilmiştir; her ikisi de, yukarıda halihazırda önerilen göstergeleri farklı biçimde ayrındırmaya yarayacaktır. Bu, insanca çalışmanın birçok diğer genel özellikleri için önerilen bir hayli kabarık ek ve geliştirilmesi gereken göstergeler listelerinin olduğu izleyen bölümlerle karşılaştırıldığında tam tersi bir duruma işaret eder. Bunun nedeni, istihdam olanaklarını ölçmek için halihazırda kayda değer miktarda veri olmasıdır. İstihdam olanaklarına ait veriyi değerlendirmede yapılması gereken mevcut verilerin kalitesini ve ülkeler arası karşılaştırılabilirliğini arttırmaktır.

Kabul edilemez çalışma

İnsanca çalışma, toplumca kabul edilebilir bir çalışma olmalıdır. Bu yüzden, evrensel olarak kınanan bütün çalışma biçimlerini bilmek, hem bu tarz işleri istihdam olanakları gös-

tergelerinin dışında tutmak, hem de bunların ortadan kaldırılması konusundaki ilerlemeleri ölçmek açısından zorunludur. Bütün dünyada geniş kabul gören ILO'nun 1998'deki Çalışma Hakları ve İlkeleri Bildirgesi [1998 *the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*], iki çalışma türünü kabul edilemez olarak tanımlamaktadır: Zorla çalıştırma ve çocuk emeği (özellikle tehlikeli ve diğer aşırı çocuk emeği kullanım biçimleri).

Önerilen göstergeler:

-Okula devam etmeyen çocukların istihdam statüsü (yaşa göre yüzdeler).

-Ücretli istihdam ve kendi hesabına çalışan faaliyetlerde çocukların oranı (yaşa göre yüzdeler).

Burada, çocukların çalışmalarını genel olarak ölçmekten daha çok çocuk emeğinin en kötü kullanım biçimleri üzerine odaklanan çocuk emeği göstergelerine vurgu yapmak önemlidir. Dolayısıyla, önerilen iki gösterge, çocuklar tarafından yapılan kabul edilemez çalışmanın karşılığı olarak kullanılmaktadır. Çünkü, birçok ülkede tehlikeli ve diğer aşırı çocuk emeği kullanım biçimlerini ölçen doğrudan ölçekler mevcut değildir.

Geliştirilmesi gerekenler:

-Tehlikeli işlerde çalışan çocuk oranı (yaşa göre yüzdeler).

-Çocuk emeği kullanımının en kötü biçimlerinde çalışan çocukların oranı (yaşa göre yüzdeler).

-Angarya (türe göre dereceleri).

Çözülmesi gereken temel kavram-

sal ve ölçüm zorlukları nedeniyle, angarya ve tehlikeli ve diğer aşırı çocuk emeği kullanım biçimlerini doğrudan ölçen göstergeler gelecekte geliştirilmek üzere bir tarafa bırakılmıştır. Bunun nedeni, sadece bu tarz emek biçimlerinin gizli olması ve bunları ölçmenin zor olmasından değil, aynı zamanda ILO'nun 1999'daki Çocuk Emeğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi'nin [1999 (No. 182) *Worst Forms of Child Labour Convention*], "tehlikeli çalışma" tanımını ülkelerin belirlemesine bırakmasından dolayıdır. Ancak, ilave göstergelerin gelecekte geliştirilme ihtimali vardır. Zira, ILO şu anda, -Çocuk Emeği İstatistik ve Bilgi Programı [*Statistical and Information Programme on Child Labour*] altında- çocuk emeği ve Çalışma Hakları ve Temel İlkeleri Beyannamesini Teşvik Etmek için Odaklanma Programı altında [*In-Focus Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*] angarya hakkında geniş ölçekli veri toplama çalışmalarını yürütmektedir.

Yeterli kazanç ve üretken iş

Birçok insan için, çalışmanın en önemli unsurlarından biri ücrettir ve "yaşamak için yeterli ücret" ilkesi ILO Anayasası'nın önsözünde belirtilmiştir. Hemen hemen bütün çalışan veya iş arayan bireyler, kendilerinin ve ailelerinin ekonomik refahını sağlayacak bir gelir elde etmek için çalışır. Ücretin yeterli olup olmadığı, ücret oranlarını

ölçen bir göstergeyle doğrudan ölçülebilir. Ayrıca, ücret yeterliliği çalışma saatlerini ölçen göstergelerle de dolaylı olarak ölçülebilir. Bu göstergeler, aynı zamanda, yeterli ücret almadıkları için uzun saatler çalışmak durumunda kalan bireyleri veya çalışma saatleri çok sınırlı olduğu için yeterli gelir elde edemeyenleri göz önünde bulundurmamızı sağlar. Dikkat edilirse, bu göstergeler, yetersiz/düşük ücret alan, sadece sınırlı çalışma saatleri imkanı bulabilen veya uzun çalışma saatleri olan işçilerin oranlarını tespit etmek için kullanılan bölüşüm verilerine dayanmaktadır. Bunun arkasındaki amaç, insanca ücret almayan ve/veya insanca çalışma saatleri olmayan işçileri belirlemektir. Durağan anlamıyla yeterli geliri anlamaya yardım etmenin yanı sıra, insanca çalışma, yeterli gelirin sürekliliğini de göz önünde bulunduracak dinamik yönlerine de eğilimlidir. İnsanca çalışmanın dinamik yönlerinden biri, bireylerin, işlerini ve gelirlerini kurs ve daha ileri eğitim yoluyla gelecekte geliştirebilme imkanlarına ne kadar sahip olabildikleriyle ilgilidir. İşveren tarafından sağlanan veya finanse edilen işe-dönük kurslara katılım, gelecekteki kazanç olasılıklarını değerlendiren bir gösterge sunar.

Önerilen göstergeler:

-*Yetersiz ücret oranı* (orta-değer [*median*] veya mutlak asgari gelirin -istihdamdaki statüsü itibarıyla hangisi daha büyükse- yarısından daha az gelire

sahip çalışanların yüzdesi)

-*Seçilmiş mesleklerde ortalama kazanç*
(6)

-*Aşırı çalışma saatleri*

-*Zamanla-ilişkili gizli işsizlik* (bakınız, “insanca çalışma saatleri” başlığı altındaki madde)

-*Meslekî kurs alan çalışan oranı* (son 12 ay içinde işveren veya devlet tarafından sağlanan veya ödenen meslekî kursların yüzdesi)

Önerilen ilk iki gösterge doğrudan ücreti, sonraki iki gösterge ise çalışma saatleri ile ilişkili yetersiz ücreti ölçmektedir. Diğer gösterge ise gelecekteki ücret olasılığının karşılığı olarak kullanılan mesleki kursu ölçmektedir. Gerekli veriler, ulusal işgücü araştırmalarından elde edilebilir. Böylelikle, önerilen göstergeler yayınlanmış tablolardan veya varolan veriler tablollaştırılarak önemli sayıdaki ülkeler için derlenebilir. Ancak, mesleki kurs göstergesine ilişkin veriler, özellikle geliştirmekte olan ülkeler için, şimdilik sınırlı bir düzeydedir.

İnsanca çalışma saati

ILO’nun çalışma saatlerine olan ilgisinin oldukça uzun bir geçmişi var. Bu konu, ILO Anayasası’nın önsözünde belirtilmiş ve ILO’nun 1919’da benimsenen ilk Sözleşmesi’nde dile getirilmiştir: 1919 (No.1) Çalışma Saatleri (Sanayi) Sözleşmesi [*the Hour of Work (Industry) Convention, 1919 (No.1)*]. İnsanca çalışmanın en az dört

özellliği çalışma saatleri ile ilişkilidir. Aşırı ve atipik çalışma saatleri, genellikle fiziksel ve ruhsal sağlığa zararlıdır ve iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi bozmaktadır. Ayrıca, aşırı çalışma saatleri, genellikle yetersiz saat başına ücretin işaretidir. Az çalışma saatleri ise çoğu kez yetersiz çalışma durumunu gösterir.

Önerilen göstergeler:

-*Aşırı çalışma saatleri* (istihdamdaki statüye göre çalışma saati eşliğinden daha fazla saat çalışan işçilerin yüzdesi)

-*Zamanla-ilişkili gizli işsizlik oranı* (daha fazla çalışmaya uygun olduğu ve istediği halde çalışma saati eşliğinden daha az çalışan ücretli nüfus yüzdesi)

Önerilen iki gösterge çalışma saatlerini ölçmektedir. Çalışma süresi hesapları hemen hemen bütün işgücü araştırmalarında bulunmakla birlikte, uluslararası karşılaştırma yapmanın hala ciddi bir sorun olmasının birkaç nedeni vardır. Çalışma süresi verileri, gerçek çalışma saatlerine veya mutlak çalışma saatlerine, bütün çalışılan işlerdeki toplam çalışma saatine veya sadece temel işte geçen çalışma saatlerine göndermede bulunabilir. Ayrıca, çok sınırlı sayıda ülke, insanların neden daha az çalıştıklarına veya daha fazla çalışmak için hazır ve istekli olup olmadıklarına (zamanla-ilişkili gizli işsizliği tanımlayan iki önemli gösterge) dair veri toplamaktadır; Ayrıca, bugüne kadar, hiç kimse aşırı çalışma saat-

lerine ilişkin mevcut hesaplamaları, uluslararası bir karşılaştırma için bir araya getirmemiştir (ancak, Bescond, Chtaignier ve Mehran'ın *Review*'nin bu sayısında yer alan makalesi bu konuda değerli bir başlangıç yapmaktadır).

Geliştirilmesi önerilen göstergeler:

-Atipik veya asosyal çalışma saatleri.

Atipik veya asosyal çalışma saatleri olan işçilerin yüzdesi yararlı ve tamamlayıcı bir gösterge olabilir. Ancak, bu veriler şimdilik sadece sanayileşmiş ülkelerde toplanmaktadır. Çalışma saatlerinin örüntüsü, hem fiziksel ve ruhsal sağlığı, hem de iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi etkileyebilmektedir (bakınız, örneğin, Hamermesh, 1999b). Böylesi bir göstergenin geliştirilmesinde birkaç konu göz önünde bulundurulmalıdır: gün içindeki zaman dilimi veya özellikle gece; hafta sonu çalışma; ve çalışma programının değişme sıklığı. Ayrıca, ülkeler arasındaki toplumsal normlardaki farklar –zira, hangi çalışma saatlerinin atipik veya asosyal olarak görüldüğünü bunlar belirler– ve bireylerin kendi aile sorumluluklarını yerine getirmek için olağan olmayan çalışma saatlerini tercih edebilecekleri de göz önünde bulundurulmalıdır.

İş güvencesi ve istikrarı

Bir insanın işini kaybetmesi ciddi bir olaydır ve iş güvencesinin birçok insan tarafından insanca çalışmanın önemli unsurlarından biri olarak ka-

bul edildiği kuşku götürmez bir olgudur. Hemen yeni bir iş bulunsa dahi, iş kaybetmenin ücret kaybından öteye ekonomik maliyetleri vardır. İş değiştirme, beşeri sermaye birikim sürecini, kaybedilen işe özgü bilgi ve becerileri potansiyel olarak değersizleştirerek sekteye uğratar. Ayrıca, iş değiştirmeler çoğu kez çalışanların haklarına, özellikle emeklilik hakkına, erişimlerini kesintiye uğratar. Son olarak, iş değiştirme, birey yaşamının diğer yönlerini de olumsuz etkiler. Örneğin, bütün hane yeni işe uyum sağlamak için yer değiştirmek zorunda kalabilir. Ayrıca, işten atılma tehdidi strese neden olur. Ancak, her ne kadar iş güvencesi insanca çalışmanın önemli bir bileşeni olsa da, meslek, firma ve endüstrilerin (başkalarının büyümesi ya da yenilerin ortaya çıkması nedeni ile) daralması veya ortadan kalkmasından dolayı iş güvensizliğinin çalışma hayatında bir dereceye kadar kaçınılmaz olduğu kabul edilmelidir. (7) Ayrıca, bazen işçiler de kendi istekleriyle iş değiştirebilir.

Çalışan biri için iş güvencesi, mevcut iş ilişkisinin belirli bir zaman içinde (örneğin, bir yıl) işverenin inisiyatif ile feshedilememesi olasılığı olarak tanımlanabilir. Kendi hesabına çalışan biri için iş (çalışma) güvencesi ise çalışanın kendi işini, işle ilgili, örneğin piyasanın kaybedilmesi veya mal tedarikinde kesinti gibi (kişisel durumlarından bağımsız) nedenlerden dolayı belli bir zaman diliminde sonlandır-

maya zorlanmaması olasılığı şeklinde tanımlanabilir. Tanım gerçek bir olgudan daha çok olasılığa vurgu yaptığından, iş güvencesi dolaylı olarak ölçülmelidir.

İş güvencesi göstergelerinin yorumlanması da karmaşıktır. İş kaybının sonuçları, birçok faktör tarafından ağırlaştırılabilir, veya yumuşayabilir; bu faktörlerden bazılarına diğer insanca çalışma göstergelerinde değinilmiştir. Örneğin, yüksek işsizlik oranı gelir kaybının daha da uzayacağı anlamına gelir. Fakat, işsizlik sigortası ve ayrılma tazminatı kaybedilen gelirin bir kısmını karşılayabilir. Mesleki kurslara erişebilme imkanı yeni iş bulabilme şansını artırır. İşten çıkarılmanın önceden bildirilmesi zorunluluğu, çalışana gelirini kaybetmeden önce yeni bir iş aramak için zaman verir. Ayrıca, genç çalışanlar görece daha kısa süre işte kaldıkları için, göstergeler işte kalma süresinin işgücünün yaş yapısına bir hayli duyarlı olduğunu göstermektedir. Öte yandan, bu göstergeler, iş çevrimlerindeki dalgalanmalardan kaynaklanan iş güvencesindeki değişimleri ölçmeye pek de elverişli değildir; zira işte kalma süreleri kısa olan işçiler işlerini ilk kaybedenlerdir. Buna karşın ortalama işte kalış süresi ekonominin daralma dönemlerinde artma eğilimindedir.

Önerilen göstergeler:

-*Bir yıldan az işte kalma* (yaşa ve istihdamdaki statüye göre ana işinde bir yıldan az süredir çalışanların yüzde-

si).

-*Geçici iş* (işlerini geçici olarak tanımlayan çalışanların yüzdesi).

Genellikle OECD ülkelerinin işgücü anketlerinde mevcut olmakla birlikte, bu veriler gelişmekte olan ülkelerde sınırlıdır. Ayrıca, "geçici" veya "sürekli" işlere ilişkin soruların oluşturulmasında kullanılan ifadeler ülkeden ülkeye büyük farklılıklar göstermekte ve çoğu kez deneklere "geçici" sözcüğünü nasıl yorumlamaları gerektiğine dair yol gösterme yapılmamaktadır.

Geliştirilmesi gerekenler:

-*İş güvencesinin geleceğine dair algı.*

-*Aralıklı çalışma ölçekleri .*

Bu ek iki yaklaşımı -göstergeyi- biraz derinlemesine incelemekte fayda vardır. İş güvencesinin geleceğine ilişkin algıyı ölçen göstergenin, öncelikle, işçinin kendi durumunu nasıl kavradığını yakalama avantajı vardır. Bu şöyle bir anket sorusuyla yakalanabilir: "Gelecek 12 ayı düşündüğünüzde, eğer değiştirmeyi düşünmüyorsanız, şu andaki işinizde kalma şansınızı nasıl görüyorsunuz?" (8) İkincisi, gerçekte olan ile algılanan iş güvencesi arasındaki ilişkinin doğasına ilişkin daha fazla araştırma yapmak gerekir. Düzenli iş, özellikle yoksullar için, çalışmanın öyle önemli bir parçasıdır ki, yararlı bir gösterge, bireyin istihdam örüntüsünü, (özellikle aralıklı çalışmayı) referans noktası olan bir haftadan daha uzun bir süre için ölçebilenidir. Aralıklı çalışma, genellikle "düzensiz çalışma" olarak tanımlanan ça-

lışmanın bir özelliğidir.

Çalışma ve aile yaşamını dengelemek

Çalışma ve aile yaşamını dengelemek birçok ülkede kamu politikalarının ilgilendiği temel konulardan biri durumuna geldi. Bu sorun her zaman cinsiyet eşitliği sorunu ile birlikte ele alınmıştır. Çünkü neredeyse dünyanın her yerinde ailenin bakımından ve ev işlerinden başlıca sorumlu olanlar kadınlardır. Öte yandan, çalışma-aile yaşamı konuları, diğer aile üyelerinin de bakıma ihtiyacı olabileceği için, çocukların bakımından daha fazlasını kapsar.

ILO'nun 1981 (No. 156) Aile Sorumluluklarına Sahip İşçiler Sözleşmesi [*Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No. 156)*], ulusal politikaların "aile sorumluluklarına sahip çalışmakta olan ya da çalışmak isteyen kişilerin bu haklarını ayrımcılığa uğramadan kullanmalarına olanak vermeyi" hedeflemelerini ve "... Aile sorumluluklarının işe son vermede geçerli gerekçe sayılmaması"nı şart koşar. Bu Sözleşmeyi izleyen 2000 (No. 183) Doğum Sonrası Haklarını Koruma Sözleşmesi de [*Maternity Protection Convention, 2000 (No. 183)*] doğum sonrası hakları ve doğum sonrasında kadınların işlerini koruma haklarını tanımlamıştır.

En genel anlamda üç tane aile-dostu istihdam siyasaları grubu vardır: (i) doğum ya da çocuk bakımı gibi önem-

li bir aile meselesi yüzünden bir işçinin işten uzun bir dönem ayrı kalmak zorunda olduğu durumda işini koruyabilmesi; (ii) önemli bir aile durumunda para yardımı; ve (iii) esnek saatler ve yeterli çocuk bakımı olanaklarını (kreş) gibi işçinin gündelik yaşamında aile hayatı ile iş hayatını uyumlu hale getirmesini sağlayacak ihtiyaçların düzenli olarak karşılanması.

Önerilen göstergeler:

-Zorunlu eğitim yaşının altında çocuğa sahip kadınların istihdamdaki payı (20-49 yaş arasındaki bütün kadınların payına oranı).

-Aşırı çalışma saatleri ("insanca çalışma saatleri"nde tartışılmıştır).

Her ne kadar önerilen istihdam göstergesi hanehalkı yapısı üzerine bilgi toplayan herhangi bir anketten elde edilebilirse de, OECD ülkeleri hariç, iş ve aile hayatını dengelemenin üç boyutunu ölçmede kullanılabilecek verilere ulaşmada büyük bir sıkıntı vardır. Dolayısıyla sadece iki gösterge önerilmiştir. Ayrıca, önerilen istihdam payı göstergesinin yorum sorunlarına yol açtığını belirtmek gerekir. Bu göstergenin önemli eksikliklerinden biri daha yüksek bir oranın zorunlu olarak daha iyi bir çalışma-aile hayatı dengesi anlamına gelmemesidir. Kabul edilebilir kalitede çocuk bakımı ulaşılabiliyor olmasa da ekonomik koşullar kadınları çalışmaya zorlayacağından kadınların istihdama katılımında daha yüksek bir oran çıkabilir. Bu durum insanca çalışma olarak nitelendirile-

mez. Bu sorunla yakından ilgili olan başka bir durum da, küçük çocuklu kadınların iş hayatına ancak kendi işini açarak ya da yarı-zamanlı işlerde çalışmak üzere dönebilmeleridir. İleri- de geliştirilecek göstergeler bu meselelerde duyarlı olmalıdırlar.

Geliştirilmesi gereken alanlar:

-*Anneler ve babalar için hem yasalarca zorunlu kılınan hem de işyerleri tarafından sağlanan iş/istihdam korumasının etkin sayısı ve süresi.*

-*Hem yasalar tarafından zorunlu kılınan hem de işyeri tarafından ödenen anne ve babalara doğum izni süresince tanınan mali hakların sayısı, süresi ve ortalama düzeyi.*

-*Çalışmanın esnekliği ve aile ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli düzenlemelerin yapılması (örneğin, çalışma saatleri, çocuk hastalandığında izin alabilme, çocukları işyerine getirebilme, kişisel durumlarda telefon edebilme).*

-*Devlet sübvansiyonları ve vergi politikaları da dahil olmak üzere çocuk bakımı için gerekli hizmetlerin kalitesi, ulaşılabilirliği ve maliyetleri.*

-*Yaşlanmakta olan nüfus ile ilgili işyeri meseleleri.*

Yukarıda önerilen iki göstergenin zayıflığı dikkate alındığında, çalışma-aile yaşamı dengesinin ölçümünün geliştirilmesi gereken alanlar arasında olduğu çok açıktır. Sanayileşmiş ülkelerde varolan veriler çok daha tatmin edici bir göstergeler listesi yapmayı olanaklı kıldığı için, bu tespit özellikle de gelişmekte olan ülkeler için geçerli-

dir. Bu tür göstergeleri daha çok ülkeye yaymak uzun erimli bir çaba olmak zorundadır ve genel olarak yasal düzenlemeler üzerine bilginin yanı sıra özel anket çalışmalarından ve varolan işgücü anketlerine eklenecek yeni soru ya da modüllerden veri toplamayı gerektirecektir. Burada önerilen 5 gösterge de geliştirilmesi gerekenler arasındadır. (9)

İstihdamda adil muamele

İstihdamda adil muamele doğal bir insani beklentidir. Bu durum uluslararası hukukta istihdamda ve meslekte fırsat eşitliği ve eşit işe eşit ücret olarak ifade edilmiştir. ILO'nun 1958 (No. 111) Ayrımcılık (İstihdamda ve Meslekte) Sözleşmesi [*Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)*], ayrımcılığı istihdamda ya da meslekte fırsat ya da muamele eşitliğini zedeleyecek ya da ortadan kaldıracak ırka, renge, cinsiyete, dine, siyasi görüşe, ulusal köken ya da toplumsal kökene dayalı yapılan her türlü ayırım, dışlama ya da tercih" olarak tanımlar. Bu nitelikler listesi yaş, bedensel engel ve hastalık da kapsanacak şekilde genişletilebilir. 1951 (No. 100) Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi [*the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*] ücret ayrımcılığı ve eşit işe eşit ücretlendirme ile ilgilidir. İşte ve işe ulaşmada ayrımcılığın olmaması yanı sıra adil muamele, belli bir miktar özerklik içinde taciz edilmeden ya da şiddete maruz kalmadan

çalışmak ve şikayet ve uyuşmazlıkların adil çözümü anlamına gelir. Bu sonuncusu, işyerinin sosyal diyalogu işletecek mekanizmalara sahip olup olmadığı ile yakından ilgilidir.

Önerilen göstergeler:

-*Cinsiyete dayalı mesleki ayrım* (erkek-ağırlıklı ve kadın-ağırlıklı mesleklerde tarım-dışı istihdamın yüzdesi ve farklılık indeksi).

-*Yöneticilik ve yüksek düzey idari mesleklerde kadınların istihdam payı* (tarım-dışı istihdamda kadınların payına oranı).

-*Tarım-dışı ücretli istihdamda kadınların payı* ("İstihdam olanakları" altında).

-*Seçilmiş meslekler için kadın/erkek ücret ya da gelir oranları* ("Uygun gelir" altında).

-*Önerilen diğer göstergeler için kadın/erkek oranları ya da farklılıkları* (diğer başlıklar altında).

Şimdilik adil muamele için önerilen göstergeler kadınlara ve erkeklere yapılan farklı muameleye odaklanır. İlk iki gösterge istihdamda fırsat eşitliğini ölçer. Diğer iki gösterge kadın ve erkeklere ne derece eşit ücret ödendiğini ölçer. Cinsiyet eşitliğine dair başka bir çok gösterge de diğer insanca çalışma göstergelerinde gözlenen kadın/erkek farklılıklarından elde edilebilir (Yazıya ekli tablonun 2. kolonuna bakınız).

Geliştirilmesi gerekenler:

-*Dine, etnik kimliğe, göçmen statüsüne, ulusal köken v.b. bunun gibi özelliklere*

bağlı olan diğer temel ayrımcılık biçimleri.

-*Taciz.*

-*Otonomi.*

Ayrım [*segregation*] ve ayrımcılığın sadece cinsiyete dayalı olmadıkları açıktır. Irk, etnik kimlik, din ve toplumsal köken de dahil olmak üzere emek piyasasında farklı muamele ve ayrımcılığa temel oluşturan başka bir çok neden vardır. Küreselleşmenin hızlandığı çağımızda, ulusal köken ve göçmen statüsü artan oranda farklı muameleye temel oluşturan önemli nitelikler haline gelmektedir. Cinsel taciz de dahil olmak üzere, şiddet, otonomi ve taciz üzerine göstergeleri kullanılarak cinsiyet-temelli olmayan diğer eşitsiz muamele biçimlerine de dikkat çekilmelidir. Dolayısıyla, gelecekteki çalışmalar bu konulara eğilecek göstergelerin geliştirilmesine odaklanabilir.

Güvenli çalışma

ILO küresel ölçekte her yıl 2 milyon işçinin işle ilgili kaza ve hastalıklar nedeniyle öldüğünü hesaplamaktadır (Takala, 2002).

Mesleki kaza ve hastalıkların toplam maliyeti GSYH'nın yüzde 1'i ile 6'sı arasında tahmin edilmektedir. Bu maliyet, en büyük pay işçilerin omuzlarına yüklenmek üzere, toplum, işletmeler ve işçiler arasında paylaşılır (Dorman, 2000).

En genel terimlerle dile getirirsek, işte güvenlik ve sağlık işçilerin fiziksel ve psikolojik sağlıklarını koruyan ve

teşvik eden koşullara gönderme yapar. 1981 (No. 155) İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi [*the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)*], “çalışma sırasında olan, çalışma koşulları ile ilişkili veya bu koşulların sebep olduğu kaza ya da sağlık sorunlarının çalışma ortamına içkin tehlikelerin, koşulların izin verdiği en makul biçimde, asgariye indirgenmesi yoluyla korunması” için ulusal siyasalar geliştirilmesi çağrısında bulunur. 1964 (No. 121) İş Kazası Tazminatı Sözleşmesi [*The Employment Injury Benefit Convention, 1964 (No. 121)*] işverenin mesleki kazalara karşı işçilerini sigortalama sorumluluğu ilkesini kabul eder. İş müfettişliği –1947 (No. 81) İş Teftişi Sözleşmesi [*Labour Inspection Convention, 1947 (No. 81)*]- ulusal yasama ve düzenleme ilkelerinin icrasında önemli bir araçtır.

Önerilen göstergeler:

-*Ölümcül iş kazası oranı* (her 100, 000 işçi için).

-*İş teftişi* (her 100,000 işçi için ve her 100,000 sigortalı işçi başına düşen müfettiş sayısı).

-*İş kazası sigortası* (sigortalanmış işçilerin yüzdesi).

-*Aşırı çalışma saatleri* (bakınız “İnsanca çalışma saatleri” altında).

Burada önerilen göstergeler aşağıda sıraladığımız olguları ya da onların muadillerini ölçer: (i) sonuçlar açısından işyeri güvenliği düzeyini; (ii) devletin güvenli çalışma koşullarını hayata geçirmek için harcadığı çaba; (iii)

mesleki kaza durumunda sigorta uygulamasının yaygınlığı; ve (iv) önemli bir kaza ya da hastalığın ortaya çıkmasında önemli bir risk olan uzun çalışma saatleri.

Geliştirilmesi gerekenler:

-*Sağlık sigortası* (bakınız “Sosyal korumaya” altında).

-*Mesleki stres ve sakatlanma oranları*.

Yukarıda önerilen gösterge listesi, pratik nedenlerden ve şu anki veri ulaşılabilirliği sorunlarından dolayı, hastalık izni hakkı, mesleki hastalıkların sayısı, işle ilişkili bir çok fiziksel ve psikolojik sorunlar (örneğin stres), mola hakkı, yeterli ve sağlıklı tuvalet tesislerinin olması ve tehlikeli kimyasallara maruz kalma gibi, güvenli çalışmanın bir çok önemli alanını dışarıda bırakmıştır.

Öte yandan, mesleki sakatlanmalar için –her ne kadar kalitesi tartışmalı olsa da– veri mevcuttur. Gelecekte yapılacak çalışmalar için, öncelikli olan mesleki sakatlanma ve hastalık oranlarını ve hastalık ve sakatlanma sonucunda kayba uğrayan çalışma zamanını daha iyi ölçmek ve mümkünse bu ölçümleri daha da iyileştirmektir. Birçok ülkede halihazırda varolan mesleki sakatlanma ve hastalık sayısına dair kayıtlar tatmin edici değildir. Her ne kadar, bu uygulamanın ne derece yaygın olduğuna dair kesin bir bilgi yoksa da, kaza ve hastalık sayısını olduğundan daha düşük göstermenin bir çok ülkede yaygın bir pratik olduğuna inanılmaktadır.

Sosyal koruma

Yeterli sosyal koruma dünyanın her yerinde insanca çalışmanın tanımlayıcı özelliği olarak kabul edilir. Her ne kadar tehlikelere maruz kalma ve sunulan korunma tip ve düzeyleri toplumlar arasında farklılıklar gösterse de, hayati tehlikelere karşı korunma ihtiyacı bütün ülkelerdeki insanlar tarafından hissedilir. Çoğu ülke hastalık, yaşlanma, işsizlik, sakatlık ve yoksulluk gibi durumlara karşı bazı sosyal koruma biçimlerini uygulamaya koymuştur. Öte yandan, ILO'nun hesaplarına göre, dünyadaki toplam iş gücünün yalnızca % 20'si yeterli sosyal korumaya sahiptir (ILO, 2001).

Sosyal koruma ihtiyacı ILO Anayasası tarafından kabul edilmiştir. Uluslararası Çalışma Konferansı tarafından 2001'de kabul edilen Sosyal Güvenlik Önergesi [*the Resolution on Social Security*] bu kabulü tekrarlar ve sosyal güvenliği temel insan hakkı ve toplumsal barışı, insan onurunu ve sosyal adaleti güçlendirmenin aracı olarak tanımlar. 1952 (No. 102) Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi [*the Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)*], dokuz tane tazminat belirler: sağlık sigortası, hastalık tazminatı, işsizlik tazminatı, yaşlılık tazminatı, iş kazası tazminatı, aile tazminatı, doğum sonrası tazminatı, maluliyet tazminatı ve hayatta kalanların tazminatı. Üzerinde durulması gereken önemli bir mesele, bunların ve benzeri destek biçim-

lerinin yoksullar için ne derece ulaşılabilir olduğudur.

Dünyanın farklı yerlerinde uygulamada olan sosyal güvenlik sistemleri farklı kurumsal yapılar gösterirler. Bunlar kamusal, özel ya da karıma; zorunlu ya da gönüllü; evrensel ya da seçilmiş gruplar için olabilir. Bu uygulamaların çoğu istihdamın biçimine bağlıdır. Sosyal korumanın ölçümü, kapsanan her durumun üç yönünü yakalamaya çalışmalıdır. Bunlar sırasıyla: kapsanan grup (ne kadar sayıda insanın kapsandığı ve ne tür hakların ya da yardımların tanındığı), tazminat düzeyleri (görelî anlamda) ve harcamalardır.

Önerilen göstergeler:

-*Kamu sosyal güvenlik harcaması* (GSYH'nın yüzdesi, toplam, sağlık hizmetleri ve emeklilik için ayrı hesaplanmış).

-*İhtiyaç-temelli nakit gelir yardımı için kamu harcaması* (GSYH'nın yüzdesi)

-*Nakit gelir yardımı alanların sayısı* (yoksulların yüzdesi).

-*65 yaş üzerinde emekli maaşı alanların nüfus içindeki payı.*

-*Emeklilik fonlarına katkıda bulunan ekonomik olarak aktif nüfusun payı.*

-*Aylık ortama emeklilik maaşı* (orta değerin yüzdesi/asgari kazançlar).

-*Mesleki kaza sigortası kapsamında olanlar* (bakınız "Güvenli iş" altında).

Sosyal koruma için önerilen göstergeler etkin kapsama ve işçiler ve bütün nüfus için gerçek tazminatların düzeyine vurgu yapar. Önerilen gös-

tergeler arasında önemli sayıda ülke için şu an erişilebilir olan ve düzenli olarak tutulan tek gösterge toplam sosyal güvenlik harcamasıdır. Fakat bu konuda tartışma ve başlangıç çalışmaları ILO'da yapılmaktadır –en azından öncelikli olan sağlık sigortası, hastalık, yaşlılık ve işsizlik gibi göstergeler için durumu daha iyileştirmek amacı ile kısmen Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği ile ortak bir çaba yürütülmektedir.

Geliştirilmesi Gerekenler:

-Sağlık sigortası.

Sosyal korumanın ölçülmesi zor olan yönlerinden biri de sağlık hizmetlerine erişimdir. Olası bir gösterge, sağlık sigortası havuzuna (zorunlu ya da gönüllü, kamusal ya da özel) katkıda bulunan nüfusun (ya da istihdam edilen nüfusun ya da ücretlilerin) yüzdesidir. Sağlık hizmetlerinin evrensel bir hak olduğu ülkeler farklı bir kategoride değerlendirilmelidir.

Sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri

İnsanca çalışmanın önemli bir bileşeni işçilerin, ne ölçüde, kendilerini işle ilişkili konularda ifade edebildikleri ve çalışma koşullarının belirlenmesine katılabilirdikleridir. Bu kolektif bir biçimde seçilen temsilciler yolu ile ya da işçi ile işverenin doğrudan iletişimi ile olabilir. İşçilerin, işverenler ile pazarlıklarda kendi çıkarlarını savunmak için özgürce örgütlenebilmeleri işyeri demokrasisinin ve etkin sosyal diyalogun en önemli bileşenini oluşturur.

Daha genel anlamda, “sosyal diyalog” ortak çıkarın söz konusu olduğu doğrudan işyeri meseleleri ve çalışma hayatını ilgilendiren ekonomik ve sosyal siyasalarla ilgili her türlü pazarlığa, hükümet, işveren ve işçi temsilcileri arasında geçen danışma ya da bilgi değişimine gönderme yapar.

ILO'nun bazı sözleşmeleri sosyal diyalog hakkı ile ilgilidir. Özellikle, 1948 (No. 87) Sendika Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi [*the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)*] ve 1949 (No. 98) Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi [*the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98). Convention No. 87*] işverenlerin ve işçilerin ve her birinin kendi örgütlerinin “izin almaya gerek olmadan kendi örgütlerini kurma ve istedikleri örgütlere üye olma” hakkını tanıır. Bu hakkın iki bileşeni vardır: ilk olarak, koşullar ve özellikle de yasal koşulların bu hakkın kullanımına izin verip vermediği; ve ikinci olarak, bu hakkın pratikte ne kadar kullanılıp kullanılmadığıdır. ILO Sözleşmeleri'ne göre bu ve benzeri hakların kullanımının gönüllü olması gerektiğinden, hakların varlığı ile kullanılabilmesi zorunlu olarak örtüşmez.

Önerilen göstergeler:

-Sendika yoğunluk oranı.

-Toplu sözleşme kapsama oranı.

-Grev ve lokavtlar (her 1,000 çalışan için).

Temel olarak verinin ulaşılabilir olmasına ve işin yapılabilirliğine bağlı olarak, üç tane sosyal diyalog göstergesi önerilir. İlk iki gösterge, ILO veri toplama sistemi kurulmasını gerektirir (bu sistem halihazırda kurulma aşamasındadır). Fakat temel olarak kurumları, kurumsal uygulamaları ve bunların gücünü ölçen bu üç göstergenin ötesine gidebilmek için daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır.

Geliştirilmesi gerekenler:

-İşveren ve işçi ilişkileri ve sorun çözme yöntemleri.

-İşyeri karar alma süreçlerine katılım.

-Sendika üyeleri ve sendika yöneticileri arasında kadınların yüzdesi.

-Sendika üyelerinin sendika seçimlerine ve karar alma süreçlerine katılımı.

-Kamu siyasetlerinin oluşturulmasında sendika katılımı.

-Sendika kurma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı sınırlamalarına dair bilgi formları (ve belki göstergeler).

Her ne kadar, ILO'nun temel insanca çalışma göstergeleri arasına alınmadan önce, ölçüme dair yaklaşımların tanımlanması, önceliklerin belirlenmesi ve ulusal verilerin toplanması için önemli bir çaba gerekse de, *bu* ek sosyal diyalog göstergeleri gelecekteki çalışmalar için önerilmiştir.

Sendika kurma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının önündeki engellere yönelik ölçüler de düşünülmesi gerekenler arasındadır (bakınız, Kucera, 2001). Bu nominal değerlerle "niceliksel" bir gösterge olarak basit bir biçim-

de şöyle ifade edilebilir: (i) hayır ya da hiç bir sınırlama yok; (ii) bir takım sınırlamalar; ve (iii) önemli sınırlamalar. Alternatif olarak, niceliksel istatistiki gösterge kurmadan, her bir ülke için bilgi formları tutulabilir. Bu sistem, ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiyelerinin Uygulanması Uzmanlar Komitesi [*the ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*] raporlarından, ILO Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'nin [*the ILO Committee on Freedom of Association*] çalışmalarından, ILO Çalışma Hayatında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi [*the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*] altında hazırlanan raporlardan ve bunlar gibi ilgili ILO Sözleşmeleri'nin uygulanmasından elde edilen bilgilerle kurulabilir. Üyeler, basın ve benzeri kuruluşlardan da sınırlamalar hakkında raporlar talep edilebilir ve kullanılabilir.

İnsanca çalışmanın ekonomik ve sosyal bağlamı

Şu ana kadar, bu makale insanca çalışmanın ölçümü ile ilgilendi. Öte yandan insanca çalışmanın yer aldığı toplumsal ve ekonomik bağlamı da düşünmek gereklidir. Burada üç kavramsal yönü ele alacağız: (i) insanca çalışmanın sürdürülebilirliğini belirleyen sosyo-ekonomik bağlam; (ii) insanca çalışma koşullarının oluşmasından etkilenebilecek olan sosyo-ekonomik performans; ve (iii) bazı insanca çalışma göstergelerini oluşturmak için ge-

rekli istihdam kompozisyonu özellikleri.

Önerilen göstergeler:

-Çalışan kişi başına verim (satın alma gücü paritesi).

-Çalışan kişi başına verim artışı (toplamda ve imalat sektöründe).

-Enflasyon (tüketici fiyatları).

-Yetişkin nüfusun eğitimi (yetişkin okur-yazarlık oranı ve lise mezunu yetişkin oranı).

-Sektörlere göre istihdamın kompozisyonu (tarım, sanayi, hizmetler).

-Gelir eşitsizliği (gelir ya da tüketimde en üst yüzde 10'luk dilimin en alttaki yüzde 10'luk dilime oranı).

-Yoksulluk (günlük 1 ya da 2 Amerikan Doları'ndan daha azı ile geçinen nüfusun yüzdesi).

-Kayıt-dışı istihdam (tarım-dışı ya da kentsel istihdamın yüzdesi).

ILO'nun ülkeler arasında makul düzeyde karşılaştırmalara olanak tanıyan hesaplamalar sunmak için çalışmaya başladığı kayıt-dışı ekonomi göstergesi hariç, burada yalnızca çok sayıda ülkeyi kapsayan uluslararası veritabanlarında var olan göstergeler önerilmiştir.

Sonuç ve tavsiyeler

İnsanca çalışma göstergelerine ihtiyaç olduğuna şüphe yok. Bu göstergeler olmadan hükümetler, işçiler, sendikalar, işverenler ve kamuoyu diğer ülkelerdeki gruplarla kendi durumlarını karşılaştıramaz, ya da, kendi ülke-
rindeki insanca çalışma eksiklerini gi-

derme yolunda yapılan ilerlemeyi kontrol edemezler. İnsanca çalışma göstergelerinin yokluğu, aynı zamanda, ILO'nun mesajlarını iletme ve kamuoyunda yer alan emek ve toplumsal sorunlar konusundaki tartışmaları etkileme yeteneğini önemli ölçüde sınırlar.

Bu çalışma, genel olarak, insanca çalışma kavramını ve bu kavramın göstergeler oluşturmadaki etkilerini ele alarak işe başladı. Bir dizi anahtar ilke kuruldu. Öncelikle, "insanca" kelimesi toplumun en kırılgan kesimine ilişkin özel bir kaygıya gönderme yapar. Dolayısıyla, yeterlilik ile ilgilenir ve ortalamalardan çok bölüşüm ile ilgili bir kaygıyı ima eder. İkinci olarak, en temel haklar hariç, göstergeler "insanca" kavramının her topluma özgü normlara göre yorumlanması gerektiği konusunda duyarlı olmalıdır. Bu hem zengin, hem de yoksul ülkelerin insanca çalışma konusunda eksiklikleri olacağı anlamına gelir. Üçüncü olarak, insanca çalışma insanların gerçekte karşılaştıkları durumla ilgilenir. Dolayısıyla, göstergeler sonuçlara odaklanmalıdır. Son olarak, insanca çalışma kapsamlı bir çerçevedir. Bu nedenle, insanca çalışmaya ilişkin kaygıların tümünü kapsayacak göstergelere sahip olmak ve insanca çalışmanın farklı yönlerinin işçiler, işyerleri ve ülkeler için nasıl bir araya geldiğini gözlemlemek gereklidir.

İkinci olarak, bu çalışma insanca çalışma kavramını sokaktaki insanın an-

layabileceği ve kendi işleri ile ilişkilendirebileceği on genel çalışma özelliğine dönüştürdü. Daha sonra, bu özellikleri ölçecek göstergeler belirlendi. Muhtemel göstergeler dört ana kritere uymak zorundadır: (i) kavramsal uygunluk, (ii) kolayca anlaşılabilir yorum, (iii) değişik nitelikte ülkeler için verinin ulaşılabilirliği (sanayileşmiş, kalkınmakta olan ülkeler, geçiş ekonomileri), ve (iv) makul düzeyde uluslararası karşılaştırılabilirlik. İnaniyoruz ki, gerçekçilik ve yapılabirlik kavramsal uygunluk kadar ve muhtemel göstergeleri reddetmek gösterge tavsiye etmek kadar önemlidir.

Bu makalede tavsiye edilen ILO insanca çalışma göstergeleri bir çekirdek insanca çalışma göstergeleri grubunun geliştirilmesi ve ölçülmesi için temel sağlar. Çok açık ki, önerilen göstergeler mükemmel değildir. Ne de, bu göstergeler belli teknik programların, ülkelerin ya da bölgelerin detaylı ihtiyaçlarını karşılarlar. Bir yandan insanca çalışma kavramının kapsamlı doğasını yansıtırken, öte yandan kasıtlı olarak dünyanın farklı yerlerinde geçerli olabilecek uygulanabilir, asgari bir göstergeler grubu olarak tasarlanmışlardır. (10) Gerçekten de, insanca çalışmanın bütün yönlerini tam detayları ile hasis bir göstergeler listesinde yakalamak mümkün olmazdı.

Yukarıdaki tartışma, bizi dört genel tavsiyeye götürüyor. İlki –göstergeleri ve ölçümü belirleme hakkında– bu yazıda sunulan çalışmayla en doğrudan

bağlantılı olanıdır. İkinci ve üçüncü tavsiyeler, bu çalışmanın insanca çalışmayı ulusal hükümetlerin ve ILO'nun rehber ilkesi yapma çabalarıyla ilişkisini ele almaktadır. Dördüncüsü, gelecekte insanca çalışmanın bütün yönlerinin nasıl ölçülebileceğini tartışmaktadır.

Tavsiye 1: ILO'nun çekirdek insanca çalışma göstergelerini belirleme ve bir araya getirme girişimi

Bu makale, yapıcı eleştiriler ve tartışmalar ve Anker v.d. (2002)'ye dayanarak şu anki ölçümlerde kullanmak üzere deneme niteliğinde bir ILO çekirdek insanca çalışma göstergeleri dizisi oluşturulmuştur (Bu makalenin ekine bakınız). Fakat, bu göstergelerin uygulanabilirliği ve kullanılabilirliği önümüzdeki bir-iki yıl boyunca mümkün olan en çok sayıda ülke için gerekli veriyi toplayarak denenmelidir. Muhtemel zorlukların aşılmasını garanti etmek için de bütün bölgelerdeki ve kalkınma düzeyindeki ülkeler kapsanmalı ve ülkeler arası karşılaştırılabilirliği arttırmak için her türlü çaba gösterilmelidir. Bütün bu deneyimleri ve sonuçları bir araya getirerek ILO bu makalede önerilen göstergeleri gerektiği şekilde değiştirmeli ve daha sürekli olacak çekirdek insanca çalışma göstergeler grubunu oluşturmalıdır. Bu amaca yönelik ILO çapında çabalar zaten halihazırda Siyasa Bütünleştirme Bölümü İstatistik Geliştirme ve Analiz Birimi [the Policy Integration De-

partment's Statistical development and Analysis Unit] liderliğinde ve bütün bölge ve ülke ofislerini de kapsayarak devam etmektedir. (11)

Tavsiye 2: Bölgeleri ve ülkeleri insanca çalışmayı ölçmeye teşvik etmek

Verinin ulaşılabilir olduğu ve belli ulusal ve bölgesel kaygıların bunu mümkün ve talep edilir kıldığı yerlerde, ILO bölgelerin ve ülkelerin göstergeleri geliştirme ve yaygınlaştırma çabalarını teşvik etmeli ve desteklemelidir. Öte yandan, uzun vadede tüm dünyada kabul görececek bir insanca çalışma göstergeleri grubu inşa etme amacı doğrultusunda, bu tarz çabaların amacı bu çalışmada önerilen çekirdek göstergelerin yerine geçecek alternatifler sunmak olarak değil, bu çekirdek göstergeleri çoğaltacak girişimler olarak görülmelidir. ILO içindeki bu tür çabalar, bu çalışmada kurum çapında yapılan tartışmaların bir parçası olarak yukarıda önerilen ortak çerçeveyi kullanmalıdır. İnsanca çalışmanın değişik yönlerini ölçmek gibi eski bir geleneğin olduğu Latin Amerika gibi bölgelerde (bakınız *Panorama Laboral*, yukarıdaki dipnot 3), bu makalede önerilen göstergeleri genişletmek ve uyarlamak anlamlı olacaktır.

Tavsiye 3: Göstergeleri ulusal siyasa ve ILO'nun süregelen çalışmalarına entegre etmek

Eğer siyasa analizinde ve tavsiyesinde kullanılmayacaksa, insanca ça-

alışma göstergeleri geliştirmenin pek bir anlamı olmayacaktır. Eğer bu yönde kullanılmayacaksa ILO'nun çekirdek insanca çalışma göstergeleri listesinin anlamlı bir yönde gelişme şansı da çok az olacaktır. Bu da, insanca çalışmanın basitçe bir tarifini yapmaktan öteye geçmek ve insanca çalışmanın ne anlama geldiğini analiz etmek ve insanca çalışmanın farklı yönlerinin nasıl ilişki içinde olduğunu, kalkınmanın insanca çalışmayı ve insanca çalışmanın yoksulluk ve ekonomik büyümeyi nasıl etkilediğini daha iyi anlamak anlamına gelir. ILO'nun insanca çalışma göstergelerini araştırma, siyasa analizi, siyasa tavsiyesi ve üyeler ve kamuoyu ile iletişimde kullanmak için stratejiler geliştirmesi gerekecektir. Bu tarz çabalar, önceliklerin ve gerçekçi hedeflerin belirlenmesinde özellikle yardımcı olacaktır. Böylesi bir çabaya örnek, Yaşama ve Çalışma Koşullarını İyileştirmek için Avrupa Vakfı'nın [*the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*] uyguladığı ve bütün Avrupa Birliği ülkelerinde 2000'den beri yapılan karşılaştırılabilir bireysel düzey veri analizi anketidir.

Tavsiye 4: Şu anda makul bir şekilde ölçülemeyen insanca çalışma bileşenlerini ele almak için strateji geliştirmek

ILO'nun kısa vadedeki çabalarına rağmen, özellikle de gelişen ülkelerde, insanca çalışmanın bazı önemli bile-

şenlerini ölçmek için gerekli verinin olmadığına altını çizmek gerekir. Bu bileşenler güvenli çalışma, iş ve aile hayatını dengeleme, çalışmanın istikrarı ve güvenliği, adil muamele (bazı cinsiyet temelli konuların dışında), değişik koruma durumları, kabul edilemez çalışma ve sosyal diyalogun bazı yönleridir. Bu durumu düzeltmek, yeni ve daha iyi veri toplamayı gerektirecektir. Bu da, daha çok zaman ve kaynak gerektirecektir.

İnsanca çalışmanın kapsamlı bir şekilde daha iyi ölçülebilmesi için bireyler ve işletmelere yönelik anket araçlarının geliştirilmesine yatırım yapmak gerekir. Amaç –özellikle kalkınmakta olan ülkeler için– insanca çalışmayı ulusal istatistik programlarının ve düzenli ulusal işgücü anketlerinin standart bir parçası olarak ölçebilecekleri araçları geliştirmek olmalıdır. Bu amaçla yönelik olarak, ILO, ulusal istatistik büroları ile dayanışma içinde, ulusal işgücü anketlerine dahil edilmek üzere anlaşılabilir insanca çalışma soru ve modülleri dizilerinin geliştirilmesi ve test edilmesi girişimlerine halihazırda başlamıştır ve böylece bu soru ve modül dizilerinin “insanca çalışma anketlerine” dönüştürülmesine yardımcı olmaktadır. Bu şekilde, burada yapılan dört tavsiyenin hepsi tek bir amaçta birleşecektir. Bu da, insanca çalışmanın her yerde iyi bir şekilde ölçülmesidir.

ILO’nun çekirdek insanca çalışma göstergelerini belirlemek ve ölçmek

kolay bir iş değildir ama olanaklıdır. Bu çaba ILO’nun üyeleri ve ulusal istatistik birimleri ile birlikte çalışmayı gerektirecektir. Bu çok önemli bir girişimdir. Çünkü İnsanca Çalışma Gündeminin *inanılabilirliği* ve *meşruiyeti* büyük oranda bu girişimin başarısına bağlı olacaktır.

DİPNOTLAR

(1) Ekonomik büyüme ile toplumsal refah arasında faydalı bir paralellik kurulabilir. Kişi başına düşen toplam ulusal gelir ekonomik büyümenin en yaygın ölçüsü iken, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı tarafından beşeri kalkınma göstergeleri ve İnsani Kalkınma Endeksi üzerine yapılan öncül çalışmalar göstermiştir ki, toplam gelir düzeyinin yüksek olması daha uzun yaşam, daha iyi eğitim ve barınma olanakları gibi yüksek toplumsal refah düzeylerine doğrudan yansımaz.

(2) Örneğin, istihdam güvencesinin olmayışı ve kısa dönemli istihdam, mesleki kaza oranları ile ve yetersiz çalışma koşulları yüksek iş değiştirme oranları ile ilişkilidir (Bohle, Quinlan ve Mayhew, 2001). Yüksek sendika üyelik oranı ile yüksek iş verimliliği ilişkilidir (Freeman ve Medoff, 1984). İşyerinde karar verme sürecine katılım iş memnuniyetini artırmaktadır (Hamermesh, 1999a).

(3) Bu değerlendirme ILO’nun Sosyo-Ekonomik Güvenlik Programı, Uluslararası Emek Çalışmaları Enstitüsü, ve Latin Amerika Bölge Ofisi tarafından halihazırda tamamlanmış ön çalışmadan faydalana-
nacaktır (bakınız, sırasıyla, Standing, 2002 ve *Review*’in bu sayısındaki makalesi; Ghai, 2002 ve bu sayıdaki makalesi; ve www.oit.org.pe/spanish/260ame-

ri/publ/ panorama/2002 /te2_nuevos_indicadores.pdf adresinde *Panorama Laboral*.

(4) Açıklayıcı verileri ile birlikte detaylı bir tartışma için, bakınız, Anker v.d. (2002).

(5) Bakınız, www.un.org/millenniumgoals/index.html.

(6) Bu gösterge, özellikle ücret eğilimlerini ve kadın ve erkek ya da vasıflı ve vasıfsız işçiler gibi farklı grup işçiler arasındaki farklılaşmaları ölçmek için çok kullanışlıdır.

(7) İş güvencesini geliştirmeyi amaçlayan insanca çalışma siyasaları, ekonomik aktiviteye içkin olan ekonomik riskleri adil olmayan bir şekilde üstlenmek zorunda kalmalarına karşı işçileri korumak ve işçilere yeni bir işe geçişte yardımcı olmak kaygısını taşımaktadır. İş güvencesini arttırmak ekonomik büyümeyi bir ölçüde sekteye uğratacak olsa da, bu durum yine de toplum tarafından tercih edilebilir.

(8) Bu yaklaşım halihazırda bir kaç anket çalışmasında kullanılmıştır. Bunların arasında ILO'nun Halkın Güvenliği Anketi [*People's Security Surveys of the ILO*] de dahil olmak üzere (bakınız *International Labour Review*, Cilt 141, No. 4, sosyo-ekonomik güvenlik üzerine özel sayı), Uluslararası Sosyal Anket Programı Çalışma Yaklaşımları Modülü [*the International Social Survey Program's Work Orientations Modules*], ABD'deki Genel Sosyal Anket [*the General Social Survey in the United States*], ve Britanya İşyeri Çalışan İlişkileri Anketi [*the British Workplace Employee Relations Survey*] vardır.

(9) Buradaki göstergelerin çoğu işçilerin durumuna ilişkindir. Kendi işini yapanlar için çalışma ile aile hayatını dengelemek çoğu zaman daha farklı bir durum-

dur. Geliştirilecek göstergeler bu farklılıkları da yakalamaya çalışmalıdır.

(10) Bu çalışmanın dışarıda bıraktığı önemli alanlardan biri ulusal ve uluslararası düzeylerdeki yasal ve düzenleyici çerçevelerdir. İnsanca çalışmanın önemli bileşenlerini ilgilendiren yasalar ve düzenlemeler üzerine kapsayıcı ve bütünleştirilmiş bir göstergeler grubunun –örneğin, işsizlik sigortası, işten çıkarmaya karşı koruma, haklar üzerine temel ILO Sözleşmeleri, grev hakkına getirilen kısıtlamalar, örgütlenme hakkına getirilen kısıtlamalar, yasal asgari ücret v.b.– sistematik veri toplama, bunların karşılaştırılması (aynı zamanda kodlanması) ve bu bilgilerin kayda geçirilmesi yolu ile geliştirilmesi önemli bir girişim olacaktır. Bu tür çabalar ideal olarak gerçek kapsam ve alanı ölçecek bilgiyi de içermelidir ki, işçilerin durumunu gerçekçi bir şekilde yansıtabilsinler. Belirtmek gerekir ki, ILO yakın zamanda bu alanda çalışmaya başlamıştır.

(11) Örneğin, bakınız *Review*'ın bu sayısında Bescond, Châtaignier and Mehran. Diğer örnekler arasında ILO Sosyal Diyaloga Odaklanma Programı'nın [*the ILO's InFocus Programme on Social Dialogue*] sendika yoğunluğu ve toplu pazarlık kapsamı oranlarını ve ILO Sosyo-ekonomik Güvenliğe Odaklanma Programı [*InFocus Programme on Socio-economic Security*] ve Sosyal Güvenlik Bölümü'nün [*Social Security Department*] sosyal korumanın değişik yönlerini, ILO Çalışma Koşulları Bölümü'nün (ve Emek Piyasasının Anahtar Göstergeleri'nin) [*Conditions of Work Department (and Key Indicators of the Labour Market)*] ücret oranlarını ve ILO İstatistik Bürosu'nun [*Bureau of Statistics*] kayıt-dışı sektörde

istihdamı ölçmeye yönelik çabaları vardır.

KAYNAKLAR

Anker, Richard; Chernyshev, Igor; Egger, Philippe; Mehran, Farhad; Ritter, Joseph A. 2002. *Measuring decent work with statistical indicators*. ILO Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Unit, Çalışma Metni No. 2. Geneva, ILO. [www.ilo.org/public/english/bureau/integration/departme/statist/working.htm adresinden ulaşılabilir.]

Bohle, Philip; Quinlan, M.; Mayhew, C. 2001. "The health and safety effects of job insecurity: An evaluation of the evidence", *Economic and Labour Relations Review* (Sydney), Cilt. 12, No. 1 (Haziran).

Dorman, Peter. 2000. *The economics of safety, health, and well-being at work: An overview*. Cenevre, ILO.

European Commission. 2001. *Employment in Europe 2001: Recent trends and prospects*. Luksemburg, Office for Official Publications of the European Communities.

Freeman, Richard B.; Medoff, James L. 1984. *What do unions do?* New York, NY, Basic Books.

Ghai, Dharam. 2002. *Decent work: Concepts, models and indicators*. International Institute for Labour Studies, Discussion Paper DP/139/2002. Cenevre, ILO/IILS.

Hamermesh, Daniel S. 1999a. *The changing distribution of job satisfaction*. NBER Working Paper No. 7332. Washington,

DC, National Bureau of Economic Research. Eylül.

—. 1999b. "Changing inequality in work injuries and work timing", *Monthly Labor Review* (Washington, DC), Vol. 122, No. 10 (Ekim), ss. 22-30.

ILO. 2001. *Reducing the decent work deficit: A global challenge*. Report of the Director-General to the 89th Session of the International Labour Conference. Cenevre.

—. 1999. *Decent work*. Report of the Director-General to the 87th Session of the International Labour Conference. Cenevre.

Kucera, David. 2001. *The effect of core workers' rights on labour costs and foreign direct investment: Evaluating the "conventional wisdom"*. International Institute for Labour Studies, Tartışma Metni DP/130/2001. Cenevre, ILO/IILS.

Paoli, Pascal; Merllié, Damien. 2000. *Third European Survey on Working Conditions 2000*. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

Standing, Guy. 2002. "From People's Security Surveys to a Decent Work Index", *International Labour Review* (Geneva), Cilt 141, No. 4, ss. 441-454.

Takala, Jukka. 2002. *Decent work – Safe work*. Introductory report to the XVIth World Congress on Occupational Safety and Health, Viyana, 26-31 Mayıs. [www.ilo.org/public/english/protection/safework/wdcongrs/ilo_rep.pdf adresinden ulaşılabilir]

Göstergeler	Cinsiyete Göre?	Uygulama Konuları	Eksikler, Dışlananlar ve Olasılıklar
İstihdam olanakları			
1. İşgücüne katılım oranı		karşılaştırma imkanını geliştirmek.	Uluslararası karşılaştırmaya dönük devam eden çalışmaların sonuçları, göstergelere dahil edilmelidir.
2. Çalışanların nüfusa oranı		karşılaştırma imkanını geliştirmek.	
3. İşsizlik oranı		karşılaştırma imkanını geliştirmek.	
4. Genç işsizlik oranı		karşılaştırma imkanını geliştirmek.	
Gizli işsizlik süresi		bak. "İnsanca çalışma saatleri" başlığı altındaki madde.	
5. Ücretli çalışanların tarım- dışı istihdam içindeki payı		karşılaştırma imkanını geliştirmek.	
Kabul edilemez çalışma			
6. İstihdam statüsüne göre okula devam etmeyen çocuk oranı (yaşa göre yüzdeler)		Okulda devamsızlığa neden olan, örneğin okulun olmaması veya okulda yetersiz koşullar gibi iş dışındaki faktörleri belirleme gerekliliği	Kabul edilemez çocuk emeği için yaklaşık muadiller Gelecekteki gelişmeler için göz ardı edilen yönler: angarya, tehlikeli ve diğer çocuk emeği kullanımının en kötü biçimleri. ücretli olmayan ev-içi çocuk emeğinin de dahil edildiği Toplam "çalışma" süresi. Okula düzenli devam ve ilerleme de göz önünde bulundurulmasının önemli.
7. Ücretli veya kendi hesabına çalışan çocukların oranı (yaşa göre yüzdeler)		Veriye erişimim sınırlı olması**	
Yeterli Ücret ve üretken iş			
8. Yetersiz ücret oranı (orta-değer (medyan) veya mutlak asgari gelirin — istihdamdaki statüsü itibariyle hangisi daha büyükse—1/2'sinden daha az gelire sahip çalışanların yüzdesi)		Ortalama değil, gelir dağılımına gerek var. Gelire ilişkin verilerin karşılaştırma imkanını geliştirmek. Görece ve mutlak eşik seçiminin iyileştirilmeye ve geliştirilmeye ihtiyacı var.	Kendi hesabına çalışanların kazançlarını ölçmek genellikle sorunlu, bu yüzden, istihdamdaki statüsünü kaydetmek önemli. Temel ihmal edilen nokta: çalışma/gelirde düzensizlik. Yüzeysel mesleki eğitim tasviri.
9. Seçilmiş mesleklerde ortalama kazanç		ILO'nun Ekim veri seti araştırmasından uygun meslek seçimi. Karşılaştırma imkanını ülke kapsamını ve Ekim veri seti ile tutarlılığını geliştirmek,	
Aşırı çalışma saatleri		bak. "İnsanca çalışma saatleri" başlığı altındaki madde.	(bak. yukarıdaki açıklama)
Gizli işsizlik süresi oranı		bak. "İnsanca çalışma saatleri" başlığı altındaki madde.	
10. Meslek eğitimi almış çalışanlar (son 12 ay içerisinde ücreti işveren veya devlet tarafından karşılanan mesleki kurs yüzdesi)		Veriye erişimim sınırlı olması.	

Göstergeler	Cinsiyete Göre?	Uygulama Konuları	Eksikler, Dışlananlar ve Olasılıklar
İnsanca çalışma saatleri			
11. Aşırı çalışma saatleri olan çalışma (istihdamdaki statüsüne göre çalışan kişilerin yüzdesi)		Olağan çalışma saatleri ile referans çalışma saatleri, ana işteki çalışma saatleri ile bütün işlerdeki çalışma saatlerinin karşılaştırılması gibi konuları içerir.	Göz ardı edilen hususlar: atipik/asosyal çalışma saatleri, aşırı uzun çalışmanın nedenleri, işe giderken geçen zaman süresi
12. Gizli işsizlik süresi oranı (çalışma saati eşliğinden daha az çalışan fakat daha fazla çalışmak için hazır ve istekli olan çalışanların yüzdesi)		Veriye erişimim sınırlı olması.** karşılaştırma imkanını geliştirmek.	
İş güvenliği ve istikrarı			
13. Yetersiz ücret oranı (orta-değer (medyan) veya mutlak asgari gelirin — istihdamdaki statüsü itibarıyla hangisi daha büyükse—1/2'sinden daha az gelire sahip çalışanların yüzdesi)		Veriye erişimim sınırlı olması.**	Özellikle, "geçmişe-bakan", gelecekte iş güvenliği algısını göz ardı eden göstergeler . Göz ardı edilen ana hususlar: düzensiz (aralıklı) çalışma.
14. Geçici çalışma (işini geçici olarak tanımlayan işçilerin yüzdesi)		Veriye erişimim sınırlı olması.** Anketlerde kullanılan "geçici" sözcüğünün ilişkin karşılaştırmada karşılaşılan sorunlar.	
Çalışma ve aile yaşamını dengelemek			
15. Zorunlu eğitim yaşının altında çocuk sahibi çalışan kadınların oranı (20-49 yaşındaki çalışan bütün kadınlara oranı)		Çoğu ülkede yapılan işgücü anketlerinden seçilmiş özel tablolaştırma gerekli.	Göz ardı edilen hususlar: anne ve babanın doğum sonrası iş güvencesi ve mali hakları, esnek çalışma saatleri, çocuk bakımı ve yakınların hastalık veya kaza durumunda izin.
<i>Aşırı çalışma saatleri</i>		Bak. "İnsanca çalışma saatleri" başlığı altındaki madde.	
İşyerinde adil muamele			
16. Cinsiyete göre meslek ayrımcılığı (Tarım-dışı istihdamda erkeklerin ve kadınların başat olduğu mesleklerin yüzdeleri; farklılık indeksi.		Detaylı meslek sınıflandırması düzeyinde karşılaştırma problemleri	Ayrımcılığın diğer boyutları (etnik, dinsel, göçmen statüsü vs.) dikkate alınmamıştır. Göz ardı edilen hususlar: cinsel taciz, işyerinde kötü muamele ve şiddet, işçi/işveren ilişkileri (şikayetlerin ele alınış biçimi vs.), özerklik.
17. Yönetici ve idari işlerde çalışan kadınların oranı (Tarım-dışı istihdamdaki bütün kadınlara oranı)		ISCO-68 ve ISCO-88 meslek sınıflandırmaları arasındaki farklılıklardan kaynaklanan karşılaştırma problemleri.	
<i>Tarım-dışı istihdamda kadınların payı</i>		Bak. "İş olanakları" başlığı altındaki madde.	
Seçilmiş meslekler için kadın-erkek ücretlerinin oranı		Bak. "Yeterli ücret" başlığı altındaki madde.	
Diğer göstergeler için kadın-erkek oranları veya farklılıklar.		Bak. diğer başlıklar altındaki maddeler.	

Göstergeler	Cinsiyete Göre?	Uygulama Konuları	Eksikler, Dışlananlar ve Olasılıklar
İş güvenliği			
Ölümcül iş kazası oranı (100,000 çalışan için)		Karşılaştırma imkanını geliştirmek.	Ölümcül olmayan kazalar, karşılaştırma, icra ve raporlara yansıtılmaması gibi sorunlardan dolayı dahil edilmemiştir, Ölümcül kaza oranı ve çalışma denetimi sadece kayıtlı ekonomiyi kapsamaktadır. Göz ardı edilen hususlar: hastalık izni hakkı, kaza dışındaki fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları, dinlenme araları, tuvalet, vs.
Çalışma denetimi (100,000 çalışan başına düşen müfettiş sayısı ve kapsanan çalışan)		Veri toplama sistemi oluşturma ihtiyacı var. Kapsanan çalışan sayısını hesaplama güçlüğü.	
Aşırı çalışma saatleri		Bak. "İnsanca çalışma saatleri" başlığı altındaki madde.	
20. İş kaza sigortası (sigorta kapsamında olan çalışanların yüzdesi)		Veri toplama sistemi oluşturma ihtiyacı var.	Uzun çalışma saatleri dışındaki riskleri içermemekte, ancak bir dizi riski kapsamlı ve doğru biçimde ölçmek oldukça zor. İş müfettişlerinin etkinliği farklılıklar göstermektedir.
Sosyal güvenlik			
21. Kamu sosyal güvenlik harcamaları (sağlık hizmetleri, emeklilik için GSYH'dan ayrılan toplam payın yüzdesi)		Mevcut veriler bazı ülkelerde güncel değil.	Göz ardı edilen hususlar: sağlık sigortası kapsamında olan nüfusun payı, hastalık sigortası, özel sektör harcamaları ve sigortası, sağlık ve emeklilik haklarının bölüşümsel özellikleri, doğum sonrası anne/baba iş güvenliği, vs.
22. Muhtaçlara dönük nakdi gelir yardımı için yapılan kamu harcamaları (GSYH'dan ayrılan payın yüzdesi)		Tutarlılık için kavramsal çalışma gerekmektedir.	
23. Nakdi gelir yardımından faydalananlar (yoksulların yüzdesi)		Veri toplama sistemi oluşturma ihtiyacı var.	
24. 65 yaşın üzerinde emeklilik maaşı alanların nüfus içindeki payı			
25. Emeklilik fonuna (sandığına) katkıda bulunan ekonomik olarak aktif olan nüfusun payı			
26. Ortalama aylık emeklilik maaşı (orta-değer/asgari kazanç yüzdesi)			
İş kaza sigortası		Bak. "İş güvenliği" başlığı altındaki madde.	
Sosyal diyalog ve işyeri ilişkileri			
27. Sendika yoğunluk oranı		Veri toplama sistemi oluşturma ihtiyacı var.	Dahil edilmeyen ve gelecekte gelişmeler: istatistiki göstergeler ve toplu sözleşme için etkin örgütlenme özgürlüğü hakkı. Gözardı edilen hususlar: sendikal demokrasi, sosyal diyalogun niteliği, işyerinde karar alma sürecine katılım, işçi/işveren ilişkisinin niteliği, kadın/erkek arasındaki sendikal üyelik farklılaşması.
28. Toplu sözleşme kapsamının oranı		Veri toplama sistemi oluşturma ihtiyacı var.	
29. Grev ve Lokavt (1,000 çalışan başına)		Karşılaştırma imkanını geliştirmek.	

Göstergeler	Cinsiyete Göre?	Uygulama Konuları	Eksikler, Dışlananlar ve Olasılıklar
Sosyo-ekonomik bağlam			
Çalışan başına verim (KBU düzeyi)		Kayıt-dışı istihdam dışında, bütün göstergeler e dair verilere, ILO veya diğer uluslararası kurumlardan erişmek mümkün	
Çalışan başına verim artışı			
Enflasyon (mümkünse tüketici fiyatları)			
Yetişkin nüfusun eğitim düzeyi (yetişkin okur-yazar oranı, ortaokul mezunu yetişkinlerin oranı)			
Ekonomik sektörlere göre istihdam (tarım, sanayi, hizmetler)			
30. Kayıt-dışı ekonomide istihdam (tarım-dışı veya kentsel istihdam)			
Gelir eşitsizliği (en üst yüzde 10'luk kesimdekilerin gelir veya tüketiminin en alt yüzde 10'luk kesimdekilere oranı)			
Yoksulluk (günlük 1 ABD Doları ve 2 ABD Dolarının altında geçinen nüfusun yüzdesi)			

* Bazı "göz ardı edilen hususlar" varolan metodoloji kullanılarak ölçülebilir, fakat halihazırdaki veriler gerekli sayıda ülke için mevcut değil.

** Veriye sınırlı erişim, verilerin gerekli sayıda ülke, özellikle gelişmekte olan ülkeler için halihazırda bulunmadığı anlamına gelmektedir.

İnsanca

çalışma

Gençlerin ve sendikaların ortak hedefi

Çeviri: Çağdaş Gemici

Üretken ve tatminkar bir iş her insanın derinden arzuladığı bir şeydir. Yani sadece gelir için değil, aynı zamanda çalışanların hem kendileri, hem de aileleri için sosyal güvenliğin olduğu, ayrımcılığın olmadığı, kadına ve erkeğe eşit davranılan, insanların temel isteklerinin karşılandığı bir iş. Gençler açısından bu özellikler, çağın sembolü niteliğindedir. İş sahibi olmakla genç kadınlar ve erkekler, bağımsızlıklarını ve kendi hayatları üzerinde özgür seçimler yapabilme imkanını kazanıyorlar.

Fakat tersine günümüzde milyonlarca genç kadın ve erkek için insana yakışır bir iş hayal olmaya devam ediyor. Arzu edilen ilk işe girememekle beraber, gençlerin ailelerine olan bağımlılıkları sürüyor ya da kendilerini ancak idare edecek kadar gelir getiren çalışmalara zorlanıyorlar.

Dünyadaki birçok emek pazarında, artan güvencesizlik, eşitsizlik ve dışlanma birer gerçek. Küresel pazarın sundukları, bilgi ekonomisi ve ağ toplumu herkesi kapsamıyor. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde, milyonlarca köyden ve hane halkından meydana gelen birçok ulusun "Yeni Ekonomi" ile bağlantısı kesik. Artan işsizlik, iş bulamama ve enformel çalışma genç işçilerin karşılaştığı en zor durumlar.



SENDİKALAR ÇARE OLABİLİR

Bugün sendikalar yüz milyonlarca insanı temsil ediyor. Sendikalar, demokratik ilkeler çerçevesinde kapsayıcılık, eşitlik ve sosyal adalet için mücadele eden güçlü örgütlerdir. Sonuç olarak onlar küresel ekonominin şimdiki ve gelecekteki durumunu şekillendirmede kilit role sahipler. Bilhassa emek piyasasına yeni katılacak gençler için eğitim-öğretim politikalarında ve nitelikli mesleklerin yaratılmasında etkili olabilirler. Fakat aynı zamanda sendikalar bazı engellerle karşılaşıyorlar. Sendikalar, gittikçe büyüyen bilgi ekonomisi ve enformel sektör içinde yer alan gençleri üye yapabilmek için, yeni stratejilere ve pratiklere ihtiyaç duymaktadırlar.

HERKESE EĞİTİM SAĞLAMAK

Niteliksiz eğitim, genç işsizliğe yol açan en önemli nedendir. Gençleri okur yazarlıkla ve bilgiyle donatmak, onların istihdam edilebilirliğini sağlayan esaslardır. Eğitim tüm çocuklar ve gençler için temel bir haktır. Ve eğitim, yoksulluk ve dışlanmanın yarattığı kısır döngüyü kırmaya çalışan kadın ve erkeğin vazgeçilmez şartıdır. Ayrıca eğitim, insana yakışır bir işin sağlanmasında anahtardır. Tüm bu nedenlerden dolayı sendikalar şu konularda ısrarcıdırlar:

-Nitelikli ve uygun temel eği-

time katılım genişletilmelidir.

-Sendikalar, eğitimi, öğretmen yetiştirilmesini ve kırsal ya da tecrit olmuş alanların ihtiyaçlarına yönelik yatırımları desteklemelidir.

-Çocuklar işte değil, okulda olmalıdırlar. Çocuk işçiliğinin etkili bir şekilde ortadan kaldırılması uluslararası sendikal hareketin önceliğidir. Bu amaca ulaşmak için sendikalar, çocukların yerine genç yetişkinleri istihdam etmesi yönünde işverenleri teşvik etmeli ve yoksul ailelerin eğitim masraflarına mali yardımda bulunan hükümet düzenlemelerini desteklemelidir.

-Eğitimde ayrımcılık ortadan kaldırılmalıdır. Sendikalar, genç kadınların eğitime eşit katılabilmelerini sağlayacak olumlu faaliyetleri ilerletmelidir.

OKULDAN İŞE GEÇİŞİ SAĞLAMAK

Temel eğitim, gençlerin istihdamı için kritik öneme sahiptir, fakat tek başına okuldaki iş hayatına hızlı ve başarılı bir geçişi garanti edemez. Becerilerin yanında uygun emek piyasası bilgisi ve kariyer yardımları da çok önemlidir. Sendikalar şu konularda eylemliklerini artırmalıdırlar:

-Okul müfredatının emek piyasasına göre düzenlenmesi. Birçok ülkede sendikalar okullardaki müf-

redatı ve beceri profillerini güncellemek için eğitim kurumlarıyla ve işveren örgütleriyle yakından çalışıyorlar.

-Ulusal kalifikasyon yapısını geliştirme. Gençler yeteneklerini ve meziyetlerini okulda mı yoksa işte mi kazandı diye ayırt edilmelidir. Ulusal açıdan bir kalifikasyon sistemi, bu yeteneklerin ve meziyetlerin değerlendirilmesi ve ayırt edilmesi için uygun bir yapı sunar.

-Okulu bırakmak zorunda kalan gençlerin sayısını azaltmaya ve bunların okula geri dönmesini sağlayacak teşvikleri desteklemeye dönük düzenlemelerin ortaya konulması. Sendikalar ayrıca okulu bırakanlara ve genç işsizlere yönelik özel tavsiye hizmetleri ve eğitim programları talep etmelidir.

-Sözlü iletişim, problemle başa çıkma, takım çalışması, kendi kendine öğrenme, iş bilinci, yaratıcılık ve değişime açıklık gibi istihdam edilebilir yeteneklerin teknik eğitim ve talimle beraber yürütülmesi.

-Girişimcilik ve iş destekleme hizmetlerine ilişkin eğitimlerin sağlanması.

-Bütün gençlere emek piyasası hakkında uygun bilgilerin ve kariyer için yol gösterme hizmetlerinin sağlanması ve özellikle gerekli yerlerde genç kadınlara bu konuda özel dikkat harcanması.

-Hükümetleri, işveren örgütlerini, eğitim ve öğretim kurumlarını ve sivil toplum örgütlerini de kapsayan şekilde stratejik bir birlik oluşturma.

GENÇLER İÇİN DAHA ÇOK VE DAHA İYİ İŞ İMKANLARI SAĞLAMAK

Sendikalar uygun çalışma koşulları altında gençlere yönelik kaliteli işlerin yaratılması için hükümetlerin ve işverenlerin teşviklerini destekler. Sendikalar birkaç alanda şu şekilde rol oynuyor:

-Genişleyen sektörlere odaklı iş yaratım programlarını destekleyerek. (Hizmetler ve yeni teknolojiler) kamu sektörü (özellikle eğitim, öğretim, sağlık ve yerel hizmetler gibi kamu hizmeti alanları) ve herkesin katılımına olanak sağlayan diğer alanlar (bu yeni iş alanları genç kadınları da kapsayıcı şekilde toplumun en hassas grupları için de ulaşılabilir olmalıdır.)

-Gençlere yönelik iş sayısını artırmak için fazla çalışma süresinin ve çalışma saatlerinin kısaltılmasını savunarak.

-Daha iyi çalışma koşullarını tartışmaya açarak, gençlere yönelik ücret ayrımcılığıyla mücadele ederek ve eşit işe eşit ücret ilkesini destekleyerek.

-Gençleri de kapsayan şekilde herkes için sosyal korumayı destekleyerek. Gençlerin kendi yeteneklerini ve

yaratıcılıklarını geliştirmelerine imkan verecek ve emek piyasasındaki fırsatları değerlendirmelerini kolaylaştıracak temel düzeyde bir güvenliğe ihtiyaçları vardır.

-İşsizliği önleyici kanunları ve gençlerin istihdam edilmesini sağlayan yönetsel düzenlemelerin güçlenmesini destekleyerek.

-Gençleri ağır biçimde cezalandıran "en son işe giren ilk önce atılır" uygulamalarının terk edilmesini sağlayarak.

Bilgi ve iletişim teknolojisi sektörü iş yaratımı açısından büyük potansiyele sahip ve bu sektör sonuç olarak bütün gençlerin, özellikle en savunmasız olanlarının bile istihdamına açık olmalıdır. Fakat ne yazık ki yeni teknolojilere katılım açısından "dijital bölünme", var olan eşiitsizlikleri körükliyor. Zengini yoksuldan, iyi eğitimliyi az eğitimsizden, genç erkeği genç kadından ayırıyor. Sendikalar bu dijital bölünmeyi ortadan kaldıracak düzenlemeleri destekler. Sendikalar, özellikle az gelişmiş ölkelerde, hem uluslararası, hem de ulusal düzeyde bir stratejiyi benimser ve şunları önerir:

-Telekomünikasyon altyapılarına yapılan yatırımların yanında enformasyon ve iletişim teknolojileri (EİT) alanında öğretmenlerin eğitilmesini ve uygun olan yerlerde okulların internetle bağlantısının kurulmasını da artırmak.

-EİT'ye eşiit katılımı sınırlayan ayrımcılığa yol açan etkenleri yok ederek cinsiyet bölünmesini ortadan kaldırmak.

-Sosyal koruma sistemlerinin ve yasal-düzenleyici unsurların yeni çalışma modellerinde ve pratiklerinde yer alan genç işçileri kapsadığını garanti edecek tedbirleri benimsemek.

HIV/AIDS İLE MÜCADELE

Uluslararası sendikal hareket için HIV/AIDS önemli bir kaygıdır. şu an 36 milyonun üzerinde insan HIV/AIDS ile yaşıyor ve bu insanların üçte ikisi Afrika'da bulunuyor. HIV/AIDS, özellikle 15-45 yaş aralığındaki insanları etkiliyor. Yani çalışabilir yaş aralığındaki nüfusu. Gençler de dahil binlerce işçi, HIV pozitif olduğu için ayrımcılığa maruz kalıyor. Haksız işten çıkarma, zorunlu istihdam öncesi testler, taciz, gizliliğin olmayışı ve terfinin ya da mesleki eğitimin yadsınması dünyada HIV pozitif olan işçilerin karşılaştıkları kötü muameleler arasındadır. Sendikalar HIV/AIDS salgınıyla mücadele etmek için, bilginin edinilmesinde, salgının önlenmesinde ve kampanyaların uygulanmasında, işyerlerini başlangıç noktası olarak görüyor ve buralara yöneliyor. Sendikalar bu konuda şu şekilde adım atıyor:

-Toplu sözleşmelerin içeriğine, önleyici ve koruyucu şartların ko-

nulmasını ve işverenlerle bu konuda ortaklık kurulmasını önererek;

-İşyerinde ve toplumda ayrımcılığa "sıfır müsamaha" göstererek; ve

-Düşük fiyatları ve tıbbi tedavinin elverişliliğini arttırmayı savunarak, özellikle gelişmekte olan ülkelerde.

GENÇLERİ ÖRGÜTLEMELİK

Dünyanın her yerindeki mağaza çalışanları, bakıcılar, evde ya da sözleşmeli çalışanlar, ihraç malları işleme bölgelerindeki fabrika işçileri..., gidecek daha çok kadın, emek piyasasına katılıyor.

Özellikle sendikacılık geleneğinin olmadığı bölgelerde bir genç ve aynı zamanda bir de kadın olmak, savunmasızlığı artırıyor. Kadınların okumasızlık oranı erkeklere göre iki kat daha fazladır. Kadınlar erkeklere göre daha fazla yarı-zamanlı işlerde ve enformel sektörde yer alıyorlar. Sendikalar için ayrımcılıkla mücadele esas bir önceliklidir. Bu mücadele, sendikaların kendilerini yeniden gözden geçirmelerini, şirketlerde ve emek piyasasında bulunan benzer eşitsizliklerle başa çıkma çabasını içermeyi gerektirmektedir. Eğitim ve hamilelik izni yoluyla mevcut durumu değiştirici ve aile sorumluluklarıyla birlikte kadınlara destek olan olumlu bir yaklaşıma ihtiyaç vardır.

ENFORMEL EKONOMİ İÇİNDEKİ GENÇLER

Birçok gelişmekte olan ülkede gençlerin iyi bir iş bulma şansları asgari düzeyde ve bu ülkelerin işsizlik yardım planlamaları pratik olarak bulunmuyor. Gençler de geçimini sağlayabilmek için en son çare olarak enformel ekonomiye yöneliyorlar. Bombay'daki genç sokak satıcıları, Cotonou'daki motorsiklet-taksi sürücüleri, Montreal'deki evde çalışan kadın terziiler, Raunda'daki gündelikçi tarım işçileri ya da Meksika'daki karoser yapan çıraklar, dünyadaki enformel ekonominin birer parçasıdır. Enformel ekonomide çalışan gençlerin örgütlü hale gelmesi bir zorunluluk olarak ortaya çıkıyor. Ekonomik gereklilikler yoluyla teşvik edilmiş enformel ekonomide gençler, çeşitli nedenlerle örgütleniyorlar. Örneğin kredi almayı kolaylaştırmak, müşterek sigorta fonu oluşturmak, üretim maliyetlerini azaltmak ya da yerel iktidarın tahliyelerine karşı mücadele edebilmek için. Kooperatifler, sivil toplum kuruluşları ya da sendika benzeri örgütler... Genç işçiler ulusal mevzuata göre farklı biçimleri tercih edebiliyorlar.

Sendikalar gençlerin oluşturduğu örgütlenmelere şu şekilde kolaylıklar sağlayabilir:

-Enformel çalışanları sendikalara katılma konusunda teşvik ederek. Enformel ekonomide yer alan işçiler sendikaya üye olduklarında

belirli bir üyelik aidatı ödüyorlar ya da en azından maaşlı işçilerden daha düşük düzeyde bir aidat ödemesini gerçekleştiriyorlar. Sabit geliri olmayanlar ayrıca düzensiz olarak ödeme imkanına da sahip olabiliyorlar.

-Doğrudan enformel olarak çalışanları hedef alan örgütlenmelerin yaratılmasına ve desteklenmesine yardımcı olarak. (Örneğin işçilere, mali kurumlarla olan ilişkileri çerçevesinde kurumsal destek sunarak ya da yönetim hizmeti ya da işçi hakları konusunda eğitim hizmeti sunarak.)

İŞİNİ KAYBETMİŞ GENÇLER

Yalnızlık, suçluluk, kendine güvenini kaybetme... Genellikle bir kişinin işini kaybetmesi, o kişinin sosyal ve çalışma ilişkileriyle olan bağlantısının da ortadan kalkması anlamına geliyor. Bu durum o kişinin toplum içinde

görünmez hale gelmesi de demektir.

İşlerini kaybetmiş gençler için sendikalar:

-Onların yeniden sosyalleşme ihtiyaçlarına cevap verecek desteği sağlar;

-Kolektif davranışı teşvik eder;

-Çalışma hayatıyla bağlarını sürdürmelerine yardımcı olur. İş sahibi olsun ya da olmasın gençlerin sendika üyeliği devam eder.

SENDİKALARI

GENÇLEŞTİRMEK

Geçmişte sendikalar kitle üretiminin yarattığı büyük fabrikalar, bürolar, madenler ve atölyelerde erkek işçilerin hakim olduğu bir toplumla karakterize ediliyordu. Şimdi ise sendikaların geleceği, süratle gelişen bilgi ağları ve yayılan enformel ekonominin içindedir. Yani işin yürüdüğü ve birçok genç kadın ve erkeğin temsil edilmeye ihtiyaç duyduğu yerlerdedir.

Kadınların okumamışlık oranı erkeklere göre iki kat daha fazladır. Kadınlar erkeklere göre daha fazla yarı-zamanlı işlerde ve enformel sektörde yer alıyorlar. Sendikalar için ayrımcılıkla mücadele esas bir önceliktir. Bu mücadele, sendikaların kendilerini yeniden gözden geçirmelerini, şirketlerde ve emek piyasasında bulunan benzer eşitsizliklerle başa çıkma çabasını içermeyi gerektirmektedir.

Genç işçilerin haklarını daha iyi savunabilmek için sendikalar öncelikle gençleri sendikalara katılmaları konusunda ikna etmelidir.

Sendikalar:

-Gençlerin özel isteklerini, farklılıklarını ve ilgilerini daha iyi anlayabilmek için onları dikkatle dinlemelidir.

-Dil ve iletişim kodlarını uyarılmanın yanında gençlere erişimde özel bir yeri olan medyayı da kullanmalıdır.

-Gençler neredeyse sendika orada olmalıdır (okullar, üniversiteler, eğitim merkezleri, diskotekler, plajlar, spor kulüpleri, konserler, stadyumlar...) ve hakim bir genç sayısı yeni faaliyet alanları elde etmelidir. Çoğu durumda bu alanlar ya az korunan ya da tamamen korunmasız değişik emek biçimlerini barındırır.

-Gençlerin ilgisini çeken konuları kullanarak onların isteklerine

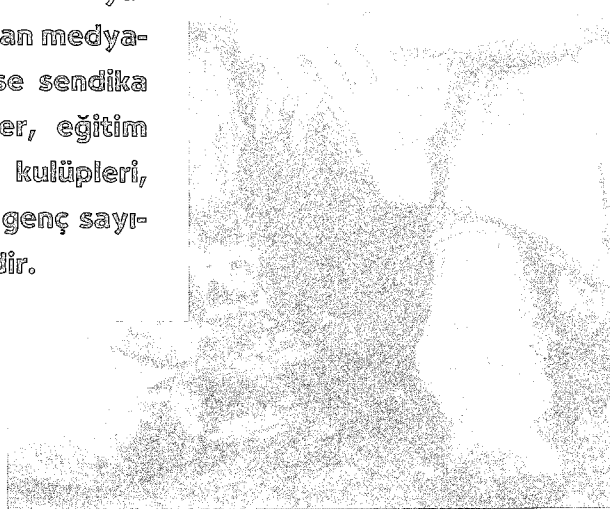
cevap vermelidir. (Örneğin müzik yoluyla)

-Öğrencilere ve işsiz gençlere özel üyelik koşulları sağlayarak onların sendikaya katılmasını teşvik etmelidir.

Ne yazık ki gençleri sadece örgütlemek yeterli değildir. Sendikaların örgütlenme kampanyalarında uzun dönemli bir başarı sağlayabilmeleri için gençleri sendikal yapının yönetim kademesi de dahil tüm sorumluluk düzeyleriyle bütünleştirmeleri gerekmektedir. Sendikalar açısından eşitlik mücadelesi, örgütleme eyleminin en önemli itici gücüdür. Genç kadınlar sendikalar içinde en üst düzeyde liderlik görevlerinde yer alana kadar işyerinde fırsat eşitliği hiçbir zaman gerçekleşmeyecektir.

Kaynak: ILO, Decent Work, A Common Goal of Youth and Trade Unions, Geneva, 2004

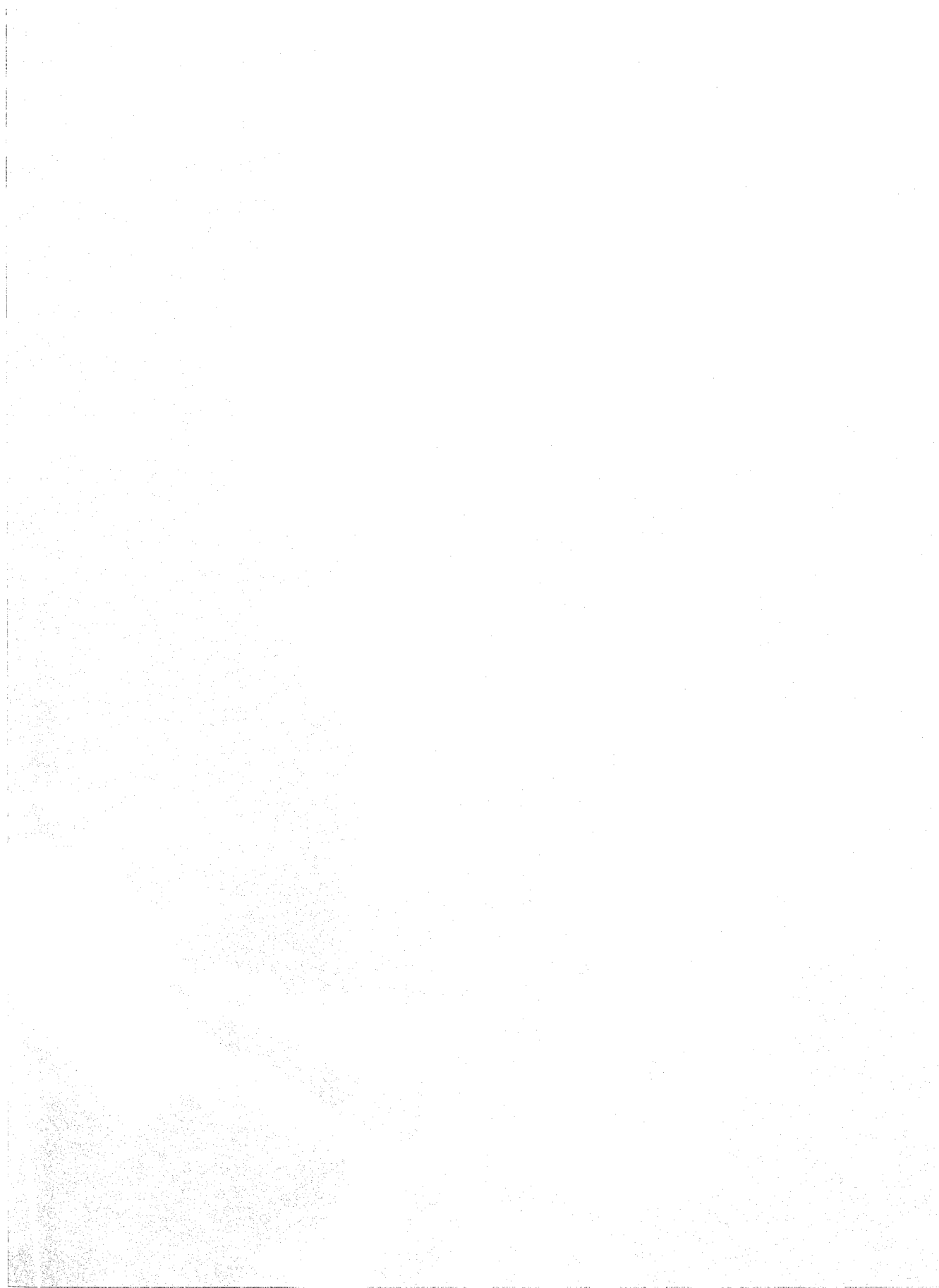
Gençlerin özel isteklerini, farklılıklarını ve ilgilerini daha iyi anlayabilmek için onları dikkatle dinlemelidir. Dil ve iletişim kodlarını uyarılmanın yanında gençlere erişimde özel bir yeri olan medyayı da kullanmalıdır. Gençler neredeyse sendika orada olmalıdır (okullar, üniversiteler, eğitim merkezleri, diskotekler, plajlar, spor kulüpleri, konserler, stadyumlar...) ve hakim bir genç sayısı yeni faaliyet alanları elde etmelidir.



**Florence BONNET*, José B. FIGUEIREDO*
and Guy STANDING****

Çeviri: Şerife Geniş

* ILO Sosyo-Ekonomik Güvenliğe Odaklanma Programı, email: bonnet@ilo.org.;
figueiredo@ilo.org; ** Müdür, ILO Sosyo-Ekonomik Güvenliğe Odaklanma Programı, email:
standing@ilo.org
(Kaynak: International Labour Review, Cilt 142 (2003), No. 2)



İlk insanca çalışma indeksini 1999'ların sonunda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Sosyo-Ekonomik Güvenliğe Odaklanma Programı [*InFocus Programme on Socio-Economic Security*] kurulduğunda önermiştik. Bu fikrin, *Review*'in bu özel sayısında ve bu fikri yaymak üzere kurulan ILO Sektörler-Arası Çalışma Grubunda [*Inter-Sectoral Task Force*] yaygın bir şekilde benimsenmesi bizi çok sevindirdi. (1) Endeks gerçekten de çok faydalı bir araçtır. Fakat endeksler kötü kullanılabileceği gibi, dikkat edilmesi gereken bazı sorunlardan muzdarip olabilirler.

Geçen yıllarda sayısız endeks hazırlandı. Bunların arasında en dikkat çeken de Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın İnsani Kalkınma Endeksidir [*UNDP's Human Development Index*]. Çoğu zaman bu endeksler kuramsal bir modele sahip değildir ve "ilginç" değişkenlerin öylesine bir araya getirildiği bir "alışveriş listesi"ne" sahip olma eğilimi gösterirler. Önerilen bir insanca çalışma endeksinin bu tarz sorunlardan kaçınması çok önemlidir.

Bir endeks kuramsal bir modele dayanmalıdır ve *saydam* olmalıdır. Eğer endeksin dayandığı değişkenler ve formülün anlaşılması zor ise sonuçların halihazırda kabullenilmiş bir fikre destek vermek için "eğilip büküldüğüne" dair bir şüphe olacaktır.

Sorunu daha da karmaşık hale getiren, bütün endekslerin farklı değiş-

kenlerin "ağırlıklarının tartılması" ve içeriklerinin "sıralanması" sorunlarıyla karşı karşıya kalmasıdır. İndeks oluşturma konusunda hazır kurallar olmadığına göre, kişinin gönül rahatlığı ile söyleyebileceği tek şey yöntemin saydam ve tekrarlanabilir olması gerektiğidir.

1999'da kurduğumuz modelde, insanca çalışma herkesin –bir toplumda, işyerinde ve her bir işçi için– en temel güvence koşullarına sahip olması olarak kavramsallaştırılmıştı. (2) Çalışma alanında 7 güvence biçimi belirledik (bkz., *International Labour Review*, 2002). Fakat başka bir yerde açıkladığımız nedenlerden ötürü (Standing, 2002a), öncelik en temel gelir ve temsil güvencesine verilmelidir. Makul bir gelir güvencesi olmadığı sürece, insanlar rasyonel seçimler yapabilmek ve toplumsal olarak sorumlu olabilmek için gerekli gerçek özgürlükten yoksun olurlar. Bireysel ve kolektif olarak seslerini duyuramadıkları sürece ise, savunmasız olanlar yine savunmasız kalacaklardır.

Makro düzeyde amaç, her toplumda daha çok sayıda kişinin baskıya maruz kalmadan, makul bir güvence altında ve zaman içinde kişisel gelişmeleri için gerekli fırsatları arttırmalarına olanak verecek işlerde çalışmalarını sağlayacak yasa ve düzenlemelerin çıkartılması ve kurumların inşa edilmesi olarak tanımlanabilir. İşyerinde (yani orta düzeyde), insanca bir çalışma ortamı, işletmesinin dinamik

verimliliğini geliştirirken işçilerine gerekli güvenceyi saylayan yerdir. Tekil işçiler düzeyinde (yani mikro düzeyde) amaç ise insanca işle ilişkili her türlü güvence koşullarına sahip bir şekilde çalışma olanağına sahip olmaktır.

Daha soyut bir şekilde söylemek gerekirse, yirminci yüzyılda emek ile ilişkili yedi güvence biçimine talep olmuştur: işgücü piyasasında güvence, istihdam güvencesi, iş güvencesi, beceri kazandırma güvencesi, gelir güvencesi ve temsil güvencesi. Hükümetler, şimdiye kadar önceliği daha çok işgücü piyasası güvencesi, istihdam güvencesi ve, belli oranda da, çalışma güvencesine vermişlerdir. Fakat, eğer İnsanca Çalışma Gündemi yaşama geçirilecekse, yeni gelir ve temsil güvencesi biçimlerine gerek vardır. Dahası, insanca emekten ziyade insanca çalışma ölçümlerine geçmeliyiz –ki bu şimdiye kadar yapılan bütün endekslere yönelik bir eleştiridir. (3)

Makalenin birinci bölümünde, önerilen insanca çalışma endeksleri grubunun oluşturulmasında kullanılan genel yöntemi ve veri tabanını ele almaktayız. İkinci bölüm, makro-düzey endekse ve sosyo-ekonomik güvencenin 7 biçiminin her biri için kullanılan alt-endekslerin sırasıyla sunumuna ayrılmıştır. Üçüncü bölüm orta düzey ve dördüncü bölüm mikro-düzey endekslerini anlatmaktadır. Kısa sonuç bölümünde de bazı değerlendirmeler yapılmaktadır.

MODEL VE VERİ TABANI

Başından beri yaklaşımımız değişik güvence biçimleri göstergelerinden oluşan bir kombinasyona dayalı endeksler yaratmak oldu. Bu yaklaşım üç yıllık yoğun bir çalışmanın sonunda bizim Sosyo-Ekonomik Güvence (SES) üresel Veri Tabanı dediğimiz veri tabanının yaratılması çabasını gerektirmiştir. Bu veri tabanı 5 bileşenden oluşmaktadır –3 tanesi makro düzey, 1 tanesi orta düzey ve bir diğeri de mikro düzey bileşenlerdir.

Makro düzeyde üç veri tabanı ILO üyesi ülkelere ait göstergelere yer vermektedir. Bunlar:

◦*SES Birincil Veri Tabanı*. Bu veri tabanı emek ile ilişkili yedi güvence biçimine dair yasalar, politikalar ve sonuçlara dair ulusal anketlerden elde edilen bilgiyi içerir;

◦*SES İkincil Veri Tabanı*. Bu veri tabanı ILO istatistik bürosu, EUROSTAT, IMF, OECD ve Dünya Bankası gibi diğer bölgesel ve küresel kaynaklardan elde edilen bilgileri içerir;

◦*SES Sosyal Güvence Veri Tabanı*. Temel olarak Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği'nin [*the International Social Security Association*] yaptığı yasal mevzuat derlemelerinden elde edilmektedir. Sekiz temel toplumsal güvenlik alanına ve konu ile ilgili diğer sosyal politikalara dair rakamsal verileri içerir.

Orta düzeyde:

◦*İşyeri Çalışma Esnekliği ve Güvence Anketi (ELFS)* [*the Enterprise Labour*

Flexibility and Security Survey]. Dünyanın farklı yerlerindeki işçi güvenliğine ve işyeri performansına ilişkin veri toplamakta kullanılan bir araç. 2000-2002 yılları arasında 12 ülkedeki 12,000 firmadan veri toplanmıştır.

Mikro düzeyde:

• *Halk güvencesi Anketi (PSS) [the People's Security Survey]*. Temel ihtiyaçlar, sosyo-ekonomik güvencenin 7 biçimi ve sosyal adalete ilişkin bireylerden bilgi toplamakta kullanılan bir hanehalkı anketi. 2000-2002 yılları arasında, PSS 15 ülkede 50,000'den fazla aileden bilgi topladı.

Sonuçta elde edilen verilerin insanca çalışma endeksleri oluşturmada kullanım şekli görece basit ve açıktır. (4) İlk olarak her bir güvence biçiminin göstergeleri belirlenir; sonra da Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın İnsani Kalkınma İndeksi ile öncülüğünü yaptığı normalleştirme yöntemini kullanarak bu göstergeler belirli bir güvence endeksi yaratmak için bir araya getirilir:

Normalleştirilmiş değer $X = \frac{[\text{Gerçek değer} - \text{Minimum değer}]}{[\text{Maksimum değer} - \text{Minimum değer}]}$

Bu formülde, gerçek değer bir ülkenin belli bir gösterge için elde ettiği skor iken, minimum değer herhangi bir ülke tarafından elde edilen en düşük değer ve maksimum değer ise herhangi bir ülke tarafından elde edilen maksimum değerdir.

Sonra bütün bu normalleştirilmiş

güvence endekslerinin ortalama değerleri hesaplanır ve elde edilen sonuç insanca çalışma endeksinin 0'dan (en düşük ya da en kötü) 1'e (en yüksek ya da en iyi) kadarki değerlerini elde etmek için normalleştirilir. Burada sonucun görece bir sıralama olduğunu ve "insanca" kavramının "ideal" kavramı ile aynı olmadığını akılda tutmak önemlidir.

MAKRO DÜZEYDE İNSANCA ÇALIŞMA ENDEKSİ

İnsanca çalışma ve sosyo-ekonomik güvence için görece iyi koşullar sağlayan ülkeleri belirlemeyi kendimize amaç olarak koyduk. Her bir güvence biçimi için ölçülmesi gereken üç farklı boyut düşünebiliriz –bunlar bir ülkenin hükümeti ya da anayasasının söz konusu güvence biçimlerinin yaygınlaştırılmasını resmi olarak ne derece taahhüt ettiği, bu taahhüdün ülkenin kurumları tarafından ne derece hayata geçirildiği ve gözlenebilir sonuçların makul beklentileri ne derece karşıladıklarıdır. Dolayısıyla üç tarz gösterge arandı:

• Temel yasaların işletilmesi ya da işle ilgili kaza, adil olmayan işten çıkartma, örgütlenme hakkı ve bunun gibi işçileri korumaya yönelik kurallar ve ulusal ve uluslararası araçlardan oluşan *girdi göstergeleri*.

• Belli bir güvence biçimine, emek kontrol hizmetlerine, emek ile ilgili üçlü kurullara ayrılmış kamu harcamaları gibi yasalaşmış prensiplerin

hayata geçirildiği mekanizmalar ya da kaynaklardan oluşan *süreç göstergeleri*.

°Girdilerin ve süreçlerin işçilerin korunmasında etkili olup olmadığını gösteren *sonuç göstergeleri*. Bu göstergeler işsizlik oranı, toplu pazarlık ya da diğer sosyal güvenlik haklarından faydalanan işçilerin oranını içerebilir.

Dolayısıyla sosyo-ekonomik güvencenin 7 biçiminin her biri için normalleştirilmiş alt-endekslerin (girdi, süreç ve sonuç) ağırlıklı ortalamasından oluşan bir endeks oluşturulur. Sonrasında, bu 7 endeks toplanır ve insanca çalışma endeksini oluşturmak üzere normalleştirilir. 7 güvence endeksinin her birinin içeriği aşağıda özetlenmiştir. (5) Hesaplamalar 1999 yılı için yapılmıştır ve SES Küresel Veri Tabanı, sonuçları test etmek için kullanılmıştır.

Dikkat edilirse girdi, süreç ve sonuç alt-endeksleri ya da parçaları her bir güvence endeksinin iki değişkenini yaratmak için biraraya getirilmişlerdir –biri üç alt-endeksin eşit ağırlığına, öteki de sonuç alt-endeksinin çifte ağırlığına dayanır.

İkinci değişken daha anlamlı olduğu için –çünkü girdi ve süreç göstergeleri bir ölçüde örtüşürken, sonuç göstergeleri gerçek başarıya odaklanır– bu çalışma yalnızca sonuç alt-endeksinin diğer göstergelerden iki kat ağırlıklı olarak hesaplandığı sonuçları tartışmaktadır.

Aynı zamanda, burada yalnızca verinin ulaşılabilir olduğu bütün ülkelere

uygulanan endeksleri ele almaktayız.

Aslında OECD ülkeleri için daha karmaşık endeksler hesaplanmıştır. Fakat bu ülkeler ile gelişmekte olan ülkeler arasında var olan çok büyük veri ulaşılabilirliği farklılıklarından dolayı bu endeksler gelişmekte olan ülkelere genişletilemez.

Dikkat edilmesi gereken bir diğer nokta da, ülkelerin her bir alt-endeks için aldıkları puanlara göre sınıflandırıldıklarıdır. Eğer bir ülkenin alt-endekslerden birinden aldığı puan 0.6'ya eşit ya da büyükse, ülke bu anlamda tatmin edici bulunur; eğer bu rakamın altında ise yetersiz olarak kabul edilir. (6)

Alt endekslerin ve bunların her birinin puanlarının toplamalarını kullanarak ülkeleri dört grup altında sınıflandırabiliriz –hem toplamda yüksek bir puan, hem de girdi, süreç ve sonuç alt-endekslerinin her birinde yüksek puan alan *örnek teşkil edenler*; tatmin edici bir sonuca sahip olan ama ne girdi ne de süreç alt-endekslerinde öyle çok yüksek puanlar alamayan *pragmatistler*; sonuç göstergelerinde ortalama ile düşük arasında puanlar alan, ama girdi ve/veya süreçte görece yüksek puanlar alan (yani güvenceyi “garantileme” konusunda görece gelişmiş yasalara ve araçlara sahip olmasına rağmen performansı kötü olan) *tatmin edici olanlar*; ve girdi, süreç ve sonuçta düşük puanlara sahip ülkelere oluşan *daha yapacak çok şeyi olanlar*.

EMEK PİYASASI GÜVENCE ENDEKSİ

Emek piyasası güvencesi makul düzeyde gelir getiren aktivitelere yüksek oranda erişebilirlik olarak tanımlanabilir. Burada, girdi iki gösterge yardımı ile ölçülür. Eğer bir ülke 1964 (No. 122) İstihdam Politikası Sözleşmesini [*Employment Policy Convention, 1964 (No. 122)*] imzalamışsa 1 puan, imzalamamışsa 0 puan verilir. Aynı şekilde, eğer bir ülkenin hükümeti ya da anayasası “tam istihdam” çabası için resmi bir taahhütte bulunmuşsa 1, bulunmamışsa 0 puan verilir.

Üç tane süreç göstergesi vardır. İlk olarak, kamu istihdam hizmeti varsa 1, yoksa 0 puan verilir. İkincisi, kamu harcamalarının Gayri Safi Yurtiçi Hasıla’daki (GSYH) payı kamusal yatırımın muadili olarak alınır. Son olarak, GSYH’nin son on yıldaki yıllık ortalama büyüme oranı ekonomik fırsatı gösteren ölçü olarak kullanılır. (7)

Emek piyasası güvencesi çıktı göstergeleri karmaşıktır. Standart ölçü işsizlik oranıdır. Fakat, bu gösterge sanayileşmiş ülkeler, geçiş ekonomileri ve yaygın kayıt-dışı sektör faaliyetlerinin karakteristik olduğu düşük gelirli ülkeler için pek de tatmin edici değildir. Dolayısıyla, işsizlik oranı başka bir grup göstergeler ile biraraya getirilir. Bunlar birlikte kullanıldığında, cinsiyet eşitsizliklerini özel olarak dikkate alarak, fırsat örüntülerini ölçerler. Diğer değişkenler, geçmiş on yıl içinde istihdamdaki yıllık değişim yüzde-

si, (8) erkeklerin işsizlik paylarının kadınların işsizlik paylarına oranı, çalışma yaşındaki nüfusun yüzdesi olarak toplam istihdam, kadınların istihdam paylarının erkeklerin istihdam paylarına oranı ve ücretli istihdamın bütün gelir-getiren faaliyetler içindeki payıdır – hem toplamda, hem de cinsiyete göre. Son olarak da, çıktı skorunu düzelterken bir faktör olarak bir ülkenin ücretsiz ya da yarı ücretli “kurumsal izin” oranları yüksek ise o ülkeye 0.5 veren ve “kurumsal izin” görülüyorsa 1 veren bir “sözde niceliksel değişken” [*dummy variable*] uygulanır. İlk durum, milyonlarca işçinin emek piyasası ve istihdam güvencesine sahip görüldüğü ama aslında uzun dönemli bir işten çıkarma yaşadıkları Doğu Avrupa’daki geçiş ülkeleri ve Çin için geçerlidir.

Emek piyasası güvence endeksi 94 ülkeyi içermektedir. Güvence endekslerinin çoğunda olduğu gibi, ülke performanslarında da Kanada, Japonya, Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya ve Yeni Zelanda gibi Avrupalı olmayan bazı ülkelerle birlikte Kuzey Avrupa ülkeleri, örnek teşkil edenler olarak en iyiler arasındadır. *Pragmatistler* grubu İsviçre ve Polonya gibi bazı Avrupa ülkeleri ve az sayıda Asya ülkelerinin yanı sıra (Kore Cumhuriyeti ve Bangladeş bunların arasındadır) listedeki bütün Latin Amerika ülkelerini kapsar. En kötü durumdaki daha yapacak çok şeyi olanlar içinde ise aralarında en düşük notu Gana, Brun-

di ve Cezayir'in aldığı birçok Afrika ülkesi var.

İSTİHDAM GÜVENCESİ ENDEKSİ

İstihdam güvencesi adaletsiz ve keyfi işten çıkarmalara karşı korumanın olduğu ve işçilerin adil olmayan işten çıkarmayla karşı karşıya kaldıklarında tazminat elde edebildikleri yerde vardır. İstihdam güvencesi aynı zamanda ekonomi biçimi ve istihdam yapısının bir işlevidir. Öyle ki, istihdam güvencesi büyük çapta firmaların ağırlıkta olduğu ve kamu sektörünün geniş olduğu yerlerde daha güçlü olma eğilimi gösterir.

Burada girdi göstergeleri istihdamın geçerli bir sebep olmadığı sürece sona erdirilmemesini garanti altına alan 1982 (No. 158) Hizmet Aktinin Son Bulmasına İlişkin Sözleşmenin [*the Termination of Employment Convention, 1982 (No. 158)*] onaylanması; ve işten çıkartılmadan önce işten çıkartılma ödeneğini ve işten çıkartılmanın tanımını kapsayan istihdamı koruma kanunlarının katılığıdır.

Süreç göstergeleri, işçilerin onları işlerini kaybetmelerine karşı koruyan ya da istihdam güvencesine ilişkin yasaların uygulanmasını garanti altına alan kurumlara erişimlerini değerlendirdir. Daha açık olarak, kullanılan iki gösterge şunlardır: toplu pazarlık anlaşmalarına dahil edilen işçilerin oranı ve bağımsız iş mahkemelerinin varlığı ya da yokluğu.

Sonuç göstergeleri, güvenli istihdam kavramına ilişkindir. Güvenli istihdam, hakların ve tazminatların olduğu tam zamanlı, düzenli ücret ya da maaş ödeyen istihdam olarak tanımlanırken, düzensiz istihdam yarı-zamanlı ya da geçici ücretli işi ve "kendi hesabına çalışan" tanımı altındaki farklı faaliyetleri kapsar. Seçilmiş iki gösterge (i) güvenli istihdamda (düzenli ücretli istihdam) ve (ii) kamu sektöründe çalışanların paylarıdır. (9) Son olarak da, yüksek oranda ücretsiz ya da düşük ücretli iznin olduğu ülkeler için emek piyasası güvencesi endeksine uygulanan aynı sözde niceliksel değişken istihdam güvencesi endeksine de eklenir.

İstihdam güvencesi endeksi 99 ülkeyi kapsar. Bunlar arasında yalnızca 11'i örnek teşkil edenler arasındadır. Bunların da üçü –İsrail, Türkiye ve Mauritius– hariç hepsi Batı Avrupa ülkeleridir. 29 ülke *pragmatistler* kategorisine girer –girdi ya da süreç göstergelerinde dikkate değer bir performans göstermeyen ama tatmin edici istihdam güvencesi sonuçlarına sahip grup. Çoğu örnekte, bu Sözleşme No. 158'in onaylanmamasından (bu Sözleşmenin onaylanma oranı yüzde 17'dir) ve işten çıkartmadan önce ortalamasının altında sürelerde verilen uyarılardan kaynaklanır. Başka güvensizlik biçimlerinin aksine, istihdam güvensizliği yaygın olarak Afrika kıtası ile özdeşleşmemiştir. Tatmin edici olmayan performans gösteren ülkeler

-daha yapacak çok şeyi olan grup- Asya (Türkmenistan) ve Doğu Avrupa (Hırvatistan ve Arnavutluk) da dahil olmak üzere dünyanın her bölgesindedir.

İŞ GÜVENCESİ ENDEKSİ

İş güvencesi endeksi, işyerinde işin niteliği üzerinde bir miktar kontrole olanak tanıyan bir niteliğe sahip olmak olarak yorumlanır. Yani, söz konusu olan, işçinin gerçekte ne yaptığı ve bir kariyer yapma olanağı olup olmadığıdır.

Bir işçinin istihdam güvencesi olabilir. Ama, örneğin, aynı işçinin çalıştığı firmada onun sahip olduğu görevler ve vasıflar öyle bir değişimden geçer ve bu da işçiyi uyum sağlamaya, hatta işini bırakmaya ya da mesleğini değiştirmeye zorlarsa, o zaman o işçi iş güvencesine sahip değildir. İş güvencesi, hem istihdam hem de vasıf güvencesi ile ilişkilidir. Öte yandan da, bir işçinin bütün iş hayatı boyunca kendini geliştirmesine gönderme yaptığı için onlardan farklıdır.

İşle ilişkili bütün güvence biçimleri arasında iş güvencesi, en zengin sanayi ülkelerinde bile, veri toplamanın en zor olduğu alandır. Dolayısıyla, bu endeks diğerlerinden daha fazla dolaylı muadillere dayanır ve görece "vasıflı" işler ile iş olanaklarına erişimde ayrımcılığa karşı alınan önlemlere odaklanır.

İş güvencesi girdi göstergeleri görece daha fazladır. Dört tane ILO Sözleş-

mesi vardır. Bunların her biri için onaylandıkları durumda 1, onaylanmadıkları durumda ise 0 puan verilir. Bu Sözleşmeler de sırasıyla: 1951 (No. 100) Adil Ücretlendirme Sözleşmesi [*the Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*], 1958 (No. 111) Ayrımcılık Sözleşmesi (İstihdam ve Meslek) [*the Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No.111)*], 1981 (No. 156) Aile Sorumlulukları olan İşçiler Sözleşmesi [*the Workers with Family Responsibilities Convention, 1981 (No.156)*], ve 1983 (No. 159) Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Engelli Kişiler) Sözleşmesi' dir [*the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)*].

Ayrıca takip eden üç durumun her birinde 1 puan daha eklenir: eğer kadınlara karşı istihdamda ayrımcılığı yasaklayan bir yasa varsa; eğer ücretli doğum izni veren yasa varsa; ve engelli işçilere karşı ayrımcılığı yasaklayan bir yasa varsa.

Beş tane süreç göstergesi vardır. Bunlardan ilki, UNESCO tahminlerinden alınan genel okur-yazarlık oranıdır. İkincisi, fırsat eşitliğinin bir ölçümü olarak kadın ve erkeklerin okur-yazarlık düzeylerinin oranıdır. Üçüncüsü, ikinci bir fırsat eşitliği ölçümü olarak, ortaokulu bitiren kadınların yüzdesinin ortaokulu bitirenlerin toplamının yüzdesine oranıdır. Bu iki soyut sayılabilecek göstergelyi kullanmamızdaki neden, temel eğitimin güven-

li işlere erişmede ön koşul olduğuna ilişkin varsayımdır. İş güvencesinin dördüncü süreç göstergesi, yasa tarafından öngörülen standart ücretli doğum iznidir. Beşinci ve sonuncu gösterge ise, doğum izninde ödenen ücretin ortalama ücretler içindeki yüzdesidir (eğer doğum iznine dair herhangi bir yasa yoksa 0 puan verilir).

Üç tane sonuç göstergesi vardır. Bunlardan ilki toplam istihdam içinde profesyonel mesleklerin payıdır. İkinci, toplam kadın istihdamı içinde profesyonel kadın istihdamı yüzdesinin toplam erkek istihdamı içinde profesyonel erkek istihdamı yüzdesine oranıdır.

Üçüncü ve son olarak da, eğer yasa doğum izninin anneler ve babalar arasında transferine izin verirse 1 puan verilir.

İş güvencesi endeksi 89 ülkeyi kapsıyor. İş güvencesi açısından ülke performansları, *örnek teşkil edenlerin*, Finlandiya ve Belçika en başarılılar olmak üzere, çeşitli Batı ve Doğu Avrupalı ülkelerinden oluştuğunu göstermektedir. *Pragmatistler* arasında benzer bir bölgesel karma profil görürüz. En başarılı ünlü örnekler ise İngiltere ve İspanya'dır. *Daha yapacak çok şeyi olanlar* arasında beklendiği gibi Afrika ülkeleri ağırlıktadır. Fakat, şaşırtıcı olan, bu grup içinde Avustralya ve Kore Cumhuriyeti'nin de olmasıdır. Bunun en önemli nedeni de, bu ülkelerin cinsiyet eşitliği konusundaki düşük puanlarıdır.

ÇALIŞMA GÜVENCESİ ENDEKSİ

Çalışma güvencesi endeksi, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını kapsar. Ancak geleneksel olarak "mesleki sağlık ve güvence" başlığı altında ele alınan konuları kapsamakla birlikte ondan daha fazlasını da içerir. Çalışma güvencesi yalnızca işçileri hastalık ya da kaza gibi mesleki tehlikelere karşı koruyacak mekanizmalarla sınırlı değildir. Aynı zamanda, modern dertler olarak adlandırılan stres, çok çalışma ve "işe devam baskısını" (10) kapsar.

Her ne kadar bütün bunlar makro-düzey çalışma endeksi tarafından ölçülemese de makro-düzey endeks standart ölçümlerin ötesine giden bir kaç tane muadile sahiptir. Buradaki girdi göstergeleri, ilgili ILO Sözleşmeleri'nin onaylanması (11) ve mesleki güvencesi ve sağlık yasalarının varlığı, engelli işçilerin yasal olarak korunması, doğum izninin ve paralı iznin yasalarca garanti altına alınmasıdır.

Süreç göstergeleri, işçi tazminatları ve çalışma idaresi için hükümet tarafından yapılan harcamaların GSYH'nın yüzdesi olarak düzeyi, mesleki güvenlik ve sağlık için ikili ya da üçlü kurulların varlığı ve önceki ortalama gelirlerin yüzdesi olarak iş yerinde ya da işle ilgili kazalarda yaralanan işçilere verilen yasal tazminatların düzeyini kapsar.

Dört tane sonuç göstergesi vardır. Bunlardan ilki, yıllık kaza sayısının toplam istihdama bölünmesi olarak

ifade edilen iş kazası (ölümcül ya da değil) sayısıdır. (12) İkincisi, kayıtlı ücretli istihdam içindeki çalışanların payına göre hesaplanan ortalama yıllık ücretli izin (tatil) günleridir. Üçüncüsü, hastalık izni ve mesleki kazaya karşı ücretli izin ve tazminat hakkına sahip ekonomik olarak aktif nüfusun payıdır. Dördüncü ve son gösterge, haftalık çalışma saati olarak ifade edilen ortalama çalışma saatidir.

Çalışma güvencesi endeksi 127 ülkeyi kapsamaktadır. Örnek teşkil edenler arasındaki en başarılı iki ülke Lüksemburg ve İsveç'tir. Pragmatistler arasında Avustralya ve Birleşik Devletler vardır. Neredeyse kapsanan ülkelerin yarısı çok kötü sonuçlara sahiptir. *Daha yapacak çok şeyi olanlar* grubu içindeki ülkelerin sayısı görece küçüktür ve diğer endekslerde olduğunun aksine çoğunluğunu Afrika ülkeleri oluşturmazlar. Afrika ülkeleri daha çok *tatmin edici olanlar* arasına girmiştir. Çünkü bir çoğu konu ile ilgili yasaları yürürlüğe koymuştur. Temel sorun, yetersiz verinin yanı sıra bu yasaların uygulanmasıdır.

BECERİ KAZANDIRMA GÜVENCESİ ENDEKSİ

Beceri kazandırma güvencesi endeksi, bilgi ve becerilerin edinilmesi ve geliştirilmesi için geniş çapta mesleki kurs, çıraklık ve eğitim olanaklarının sağlandığı durum olarak anlaşılmalıdır. Beceri kazandırma güvencesi, insanların toplumsal ve ekonomik ola-

rak değerli bir meslek edinmeleri için sahip olmaları gereken yetenekleri ve nitelikleri geliştirebilmelerine olanak tanıyacak temel eğitim ve mesleki kurslara erişmelerini kapsar.

Bu konulara ilişkin uluslararası veri umulduğundan çok daha azdır. Örneğin, "becerilerin" küresel dağılımına ilişkin hiç veri yoktur. "Eğitim düzeyi" verilerine bile ihtiyatla yaklaşılmalıdır; özellikle de "okula devam edilen yıl" ve "okuryazarlık" verilerine. İlki, eğitim yılı içinde terk etmeler ve sınıf tekrarlamalar yüzünden (Güney Afrika'da olduğu gibi) ve diğeri de yaygın olan "unutulmuş" ya da "kaybedilmiş okuryazarlık" yüzünden yapay bir şekilde yüksek çıkabilir.

Makro-düzey beceri güvencesi endeksi için girdi göstergeler, yasal olarak belirlenmiş zorunlu eğitim yılı ve işyerlerinin mesleki eğitime devam için gerekli koşulları yerine getirmesini talep eden yasaların varlığı ile ilgili ILO Sözleşmeleri'nin –yani 1975 (No.142) İnsan Kaynaklarını Geliştirme Sözleşmesi [*the Human Resources Development Convention*, 1975 (No. 142)], 1973 (No. 138) Asgari Yaş Sözleşmesi [*the Minimum Age Convention*, 1973 (No. 138)], ve 1974 (No. 140) Ücretli Eğitim İzni Sözleşmesi'nin [*the Paid Educational Leave Convention*, 1974 (No. 140)]– onaylanmasıdır.(13)

Süreç göstergeleri, 15 yaş altındaki-lerin toplam nüfus içindeki yüzdesiyle karşılaştırmalı olarak hesaplanan eğitime ve mesleki kurslara ayrılan

kamu harcamalarının GSYH içindeki yüzdelik payı ve eğitim için kişi başına yapılan harcamanın düzeyidir.

Sonuç göstergeleri, ekonomik olarak aktif olması en muhtemel yetişkin nüfusun (25 ile 64 yaşları arası ve hem tümü için hem de cinsiyetlere göre) eğitim düzeylerinin ölçümlerini kapsar: yani, okuryazarlık oranı, ortalama okula devam etme yılı ve üniversite eğitimi [tertiary level education]' tamamlamış yaş grubunun yüzdesi.

Beceri kazandırma endeksi 105 ülke için hesaplanmıştır. Genel sonuçlar, tahmin edilebileceği üzere, kişi başına ulusal gelir düzeyleri ile yakından ilişkilidir. Dolayısıyla, beceri kazandırmada örnek teşkil edenler –Dünya Bankası tarafından tarif edildiği anlamda– neredeyse tümüyle en zengin ülkelerdir. Benzer şekilde, bütün örnek teşkil edenler ve pragmatistler, düşük gelirli bir ülke olan ama tatmin edici beceri güvencesi düzeyine sahip Lesoto hariç, ya zengin ya da orta gelirli ülkelerdir. Sonuç olarak, düşük gelirli ülkelerin çoğu, yüksek gelir grubunda olup da mütevazı beceri kazandırma düzeylerine sahip Kuveyt ve Singapur dışında, daha yapacak çok şeyi olanlar grubuna girerler.

Beceri kazandırma güvencesinin genelde ve cinsiyete göre karşılaştırılmasından ilginç bir sonuç çıkmaktadır. (14) Ülkelerin çoğu tatmin edici olan (ya da tatmin edici olmayan) bir şekilde kadınlar ve erkekler için beceri güvencesi sağlamakta tutarlı bir davranış

gösterirken, iki önemli grup bunu yapmaz. Bir grup, genelde düşük bir puana sahip olmasına rağmen kadınlara ve erkeklere eşit sayılabilecek düzeyde beceri güvencesi sağlar (örneğin Nikaragua ve Swaziland). Ters örnekteki gruptaki ülkeler ise, genelde beceri kazandırma güvencesinde yüksek puanlar alırken, kadın-erkek dengesinde kötü performans gösterirler. İsviçre, Almanya ve Kore Cumhuriyeti bu eğilime örnek teşkil ederler.

GELİR GÜVENCESİ ENDEKSİ

Yeterli gelirin garanti altına alınması, seçim ve fırsat özgürlüğü ve diğer güvenlik biçimleri için anahtar rol oynayan güvenlik biçimidir. Ölçüm amacına yönelik olarak gerekli olanlar, gelir “kazananlar”, emek “piyasasının” sınırlarında olanlar ve emek piyasasının dışında olanlar için gelir güvencesi göstergeleridir. Bu oldukça karmaşık bir listedir ve seçilen girdi, süreç ve sonuç göstergelerinin nedenleri başka bir yerde ayrıntılı olarak ele alınmıştır.

Girdi göstergeleri hükümetin gelir güvencesine olan taahhüdünü gösterir. Dolayısıyla, eğer bir ülke 1952 (No. 102), Sosyal güvence (Asgari Standartlar) Sözleşmesi’ni [Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)], 1970 (No. 131) Asgari Ücreti Belirleme Sözleşmesi’ni [the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131)], ve 1928 (No. 26) Asgari Ücreti Belirleme Mekanizması Sözleşmesi’ni

[the Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928 (No. 26)] tanımıssa bir artı puan verilir. Ayrıca çalışanların, işsizlerin ve yaşlıların güvencesine olan taahhütü ölçmek için de sözde niceliksel değişkenler –asgari ücret yasası varsa bir artı puan, işsizlik tazminatları için bir artı puan ve kamu emekliliği için bir artı puan– eklenmiştir.

Süreç göstergeleri, SES Sosyal güvence Veritabanı'ndan alınan GSYH içinde sosyal güvence harcamalarının payı ve her türlü sosyal güvence programı tarafından hedeflenen nüfusun yüzdesidir.

Sonuç göstergeleri, ulusal yoksulluk oranı, satın alma gücü paritesi olarak kişi başına GSYH, gelir dağılımını ölçen Gini katsayısı, yaşam beklentisi, işsizlik tazminatı alan işsizlerin yüzdesi (bu yüzde bir çok ülkede sıfırdır, çünkü bir tazminat uygulaması yoktur), toplam katma değer/GSYH'da ücretlerin payı, sosyal güvence veritabanından elde edilen yaşlılar için gelir güvencesi endeksi ve dış borç miktarıdır (dış borcun GSYH'ya oranı). (11) Bu sonuncu gösterge, bir ülkenin ulusal gelir güvencesi olarak eriştiği düzeyin bir anda yok olmasına karşı kırılganlığını ölçmek için kullanılır.

Gelir güvencesi endeksi 99 ülkeyi kapsar. Sonuçlara genel bir bakış gösteriyor ki, gelir güvencesi OECD ülkeleri arasında en yüksektir. İkinci grupta doğu Avrupa ve Latin Amerika ülkeleri vardır. Gelir güvencesi en az

olan 15 ülke Afrika'da yer alır. Bunların arasında da özellikle Nijerya, Etiyopya, Mali ve Burundi gelir güvencesinin en az olduğu ülkelerdir. Asya ülkeleri "ortalama" performans göstermektedir. Orta Asya ülkeleri (özellikle de Kırgızistan, Kazakistan, Azerbaycan, Ermenistan ve Özbekistan) ve Tayland ile Çin bu grupta en iyi performansa sahip olanlardır. Malezya, Endonezya, Filipinler, Pakistan, Bangladeş, Nepal, Hindistan ve Vietnam da dahil olmakla üzere Güneydoğu Asya ülkeleri en kötü performansı gösterirler.

TEMSİL GÜVENCESİ ENDEKSİ

Temsil güvencesi "sesini duyurmak" ile ilgilidir. İdeal olarak, bu hem kişisel hem de toplu temsili birlikte kapsmalıdır. Bu anlamda güvenlik, herhangi bir kişi ya da grubun onların adına pazarlık yapabilecek bir kurumsal yapı tarafından etkin bir şekilde temsil hakkına sahip olmalarıdır. Bu da, herhangi bir bireyin ona kişisel haklarını sağlayacak hem kurumsal yapılara ve süreçlere, hem de onun çıkarlarını etkin bir biçimde temsil edecek kolektif bir yapıya, yani bütün bunları yapabilecek düzeyde büyük, bağımsız ve yetkin bir yapıya, erişmesini gerektirir.

Temsil güvencesi uzun zamandır sendika üyeliği anlamına gelmiştir. Öte yandan temsil hakkı güvencesine erişimde kullanılan temel model zaman içinde radikal bir biçimde değiş-

Bölge	Örnek Teşkil Edenler	Pragmatistler	Tatmin Edenler	Daha Yapılacak Çok Şeyi Olanlar
Batı Avrupa	Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandya, Fransa, Almanya, İrlanda, İtalya, Lüksemburg, Norveç, İspanya, İsveç, İngiltere	Hollanda, İsviçre	Yunanistan, Portekiz, Türkiye	
Doğu Avrupa ve Orta Asya	Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Litvanya, Rusya	Estonya, Letonya, Slovenya, Ukrayna	Arnavutluk, Azerbaycan, Belarus, Hırvatistan, Gürcistan, Kazakistan, Kırgızistan, Moldova, Romanya, Tacikistan, Türkmenistan	Ermenistan, Özbekistan
Afrika ve Ortadoğu	Güney Afrika, Barbados	Mauritius	Cezayir, Benin, Burkina Faso, Burundi, Kongo, Kongo Dem. Cumh. Fildişi Sahili, Gana, İsrail, Madagaskar, Fas, Ruanda, Senegal, Sierra Leone, Tanzanya, Tunus, Zimbabwe	Mısır, Guina-Bissau, Lübnan, Moritanya, Nijerya
Amerika		Brezilya, Kanada, Şili, St. Kitts, St. Lucia, St. Vincent, ABD	Arjantin, Kolombiya, Kosta Rika, Ekvator, Dominik, Meksika, Panama, Peru, Venezüela	Honduras
Asya ve Pasifik		Avusturalya, Çin, Kore Cum., Yeni Zelanda, Filipinler	Fiji, Endonezya, Japonya, Sri Lanka	Bangladeş, Hindistan, Kiribati, Nepal, Pakistan, Papua Yeni Gine, Tayland
Total	20	19	44	16

miş ve bir kaç tane farklı model ortaya çıkmıştır. Burada önemli olan, sendi-kalaşma oranı istatistiklerinin çok farklı pazarlık yapıları ve temsil kapasitelerini yansıtabileceğidir. Dahası, geçen yıllarda yaygın bir sendikasızlaşmaya ve, dünyanın bir çok bölgesinde, örgütlenme özgürlüğünün ortadan kalkmasına tanık olduk. (16) Bazı ülkeler çalışanların örgütlenme-

lerini ya da pazarlık yapmalarını daha da zorlaştırırken, çoğu da pazarlık haklarında kesintiye gitmişlerdir.

Yukarıda işaret edilen kaygıları akıldatılarak ve girdi göstergelerinin söz konusu güvence biçimlerine resmi taahhüdü ölçmesi gerektiğini hatırlayarak, arzulanan temsil güvencesi girdi göstergeleri bir ülkenin genel kabul gören uluslararası örgütlenme özgür-

lg Sözleşmeleri'ni tanıyıp tanımadığı ve açıkça sendikalara izin veren ve onların örgütlenmesini kolaylaştıran yasalara sahip olup olmadığı gibi değişkenleri içerebilir. Bu göstergeler aynı zamanda pazarlıkların kapsamını, pazarlık özgürlüğünü, grev yapma, gösteri yapma ve bunun gibi özgürlüklerin var olup olmadığını ölçebilir. (17)

Dört tane girdi göstergesi seçilmiştir. İlk üç gösterge konu ile en yakından ilgili ILO Sözleşmeleri'ni dikkate alır. Eğer bir lke 1948 (No. 87) Sendika Kurma ve rgtlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi'ni [*the Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)*]; 1949 (No. 98) rgtlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi'ni [*the Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)*]; 1975 (No. 141) Tarım İşçileri rgtleri Sözleşmesini [*the Rural Workers' Organisations Convention, 1975 (No. 141)*] onaylamışsa, her bir Sözleşme için 1 puan verilir. Dördüncü göstergede, eğer bir ülke ne tür bir sendika kurulabileceği konusunda herhangi bir sınırlama getirmiyorsa 1 puan verilir. Bunun nedeni, ulusal düzeyde ya da sektör düzeyinde örgütlenmenin sadece yerel ya da işyeri düzeyinde örgütlenmeye göre sendikalara daha büyük bir toplu temsil olanağı tanınmasıdır.

Girdi endeksinin resmi ya da uluslararası bileşenlerine eşitsiz bir ağırlık vermekten kaçınmak için, bu dört gir-

di göstergeleri iki gruba ayrılmıştır. Birinci grup, üç tane Sözleşme-onaylama göstergesine sahiptir ve buna ikinci gösterge olan ulusal yasa bileşeninin ancak yarısı kadar ağırlık verilir.

Süreç göstergeleri, temsili güçlendirecek mekanizmaları ler. Burada üç tane gösterge seçilmiştir. İlkinde, eğer emek ve sosyal politikalar ile ilgilenen üçlü bir ulusal kurul varsa 1, yoksa 0 puan verilir. İkincide, eğer bir ülkenin yasaları etkin bir şekilde sivil toplum kuruluşlarının çalışanların çıkarlarını savunmalarına izin veriyorsa 1, vermiyorsa 0 puan verilir. Üçüncüde, toplu pazarlık anlaşmalarının kapsadığı işc oranını hesaplamak için bir ölçek kullanılır. Bazı ülkelerde toplu pazarlık hakkından faydalanan işçilerin gerçek sayılarına ilişkin veri varken, bir çoğunda bu yoktur. Sonuçta dolaylı bilgi kullanılmak zorunda kalmış ve beş puanlı bir ölçek hesaplanmıştır: nemsiz, az, orta, yüksek ve çok yüksek. Gerçek toplu pazarlık hakkının temsil için olmazsa olmaz koşul olduğuna inandığımız için, bu üçüncü değişkene bir önceki iki değişkenin iki katı kadar ağırlık verilir.

Temsil güvencesi için uygun sonuç göstergeleri yaratmak görece zordur. Öte yandan, etkin uygulamaya yasal düzenlemelerden daha çok değer verme prensibimizden dolayı, sonuç göstergeleri genel endeks içine alındı ve bunlara süreç göstergelerinden daha çok ağırlık verildi.

Beş tane sonuç göstergesi seçilmiş-

tir. Birincisi, toplu pazarlık güvencesi- nin standart "sonuç" göstergesi, yani sendikalaşma oranıdır (sendikaya bağlı işgücü yüzdesi). Öte yandan her ne kadar temsil güvencesinin iyi bir ölçümü olduğu varsayılsa da, sendikalaşmayı tatmin edici bir şekilde ölçmek zordur. Bazı ülkelerde sendikalaşma oranına ilişkin sayılar sendikaların sunduğu raporlardan, diğerlerinde ise örnek nüfusa uygulanan anketlerden (prensipte en güvenilir yöntem), ve bir diğer grupta da işyeri anketlerinden alınır.

Ulaşılabilir veriyle ilgili bir diğer zorluk da, eski Sovyetler Birliği'ne bağlı ülkelerdeki rakamların yanıltıcı bir biçimde yüksek olmasıdır. Bunun bir nedeni, 1980'lerin sonlarına ve 1990'ların başına kadar bütün işçilerin, en azından resmi olarak, sendika üyesi olmak zorunda olmalarıdır. Bu mirası dikkate almak için, ulaşılan rakamlar bütün bu ülkeler için yarıya indirilmiştir. Buna rağmen, bir çoğu yine de en yüksek gruba girerler. Ayrıca, bütün ülkeler için sendikalaşma rakamları kaydedilen oranların ücretli ve maaşlı istihdamdaki işgücü yüzdesi ile çarpılarak ayarlanmıştır -eski Sovyetler Birliği ülkeleri için aynı işlem sendikalaşma rakamlarının yarıya alınarak yapılmıştır.

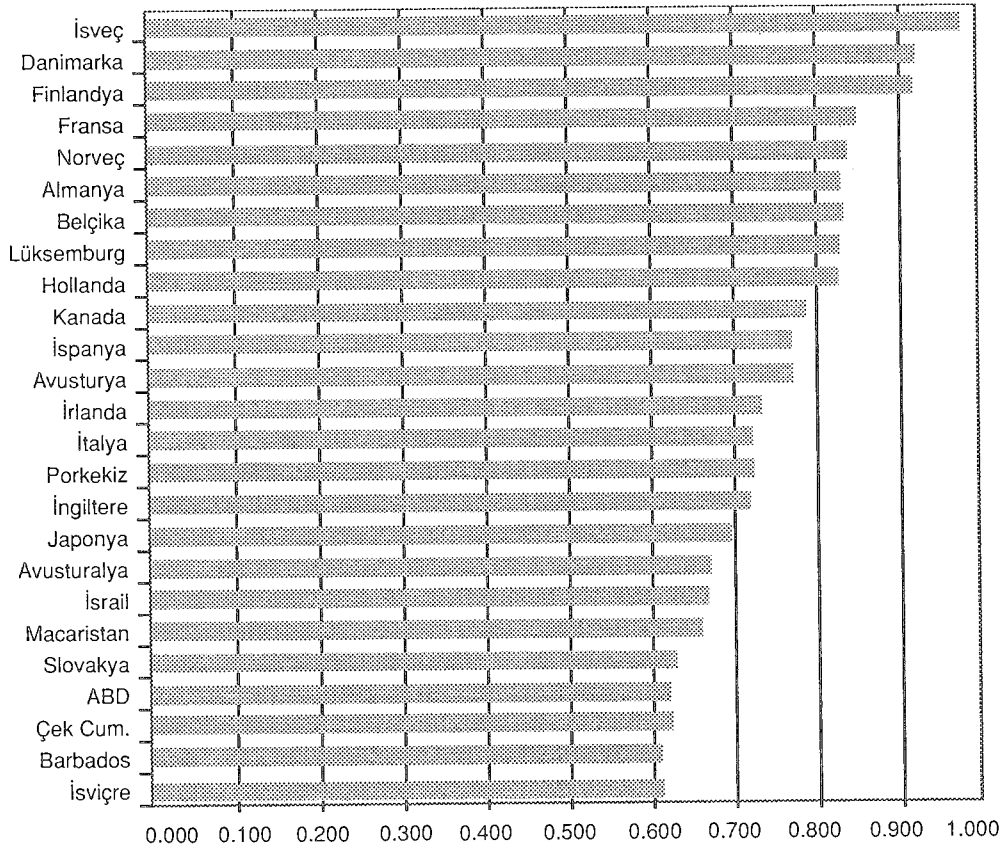
İkinci gösterge, sendikalaşmada 1990'larda yaşanan değişimin ölçümüdür. Veri güvenilirliği sorunu yüzünden ve bir kaç örnekte de "tahmin-hesaplamalar" ["guesstimates"] yap-

mak zorunda kaldığımız için, hesaplanan değişiklikler gruplara ayrılmıştır: büyük düşüş, küçük düşüş, az ya da hiç değişim, az artış ve çok artış. Karşılaşılan en yaygın sonuç, sendikalaşmada büyük bir düşüştür. Küçük düşüşler yaşayan ülkeler de ikinci yaygın sonucu oluşturur.

Üçüncü gösterge, temsil mekanizma ve kurumlarının en çok bulunduğu alandır. Bu gösterge, toplam istihdam içindeki ücretli ve maaşlı çalışanların oranı kullanılarak hesaplanır. Dördüncü gösterge, kar amacı gütmeyen bir kuruluş olan Freedom House tarafından geliştirilen ve 1'den 7'ye numaralandırılmış (7 özgürlük açısından en düşük) Sivil Özgürlükler İndeksi'dir. (18) Sunuşun kolay olması amacı ile ve büyük sayılara daha fazla ağırlık verildiği için, sıralama tersine çevrilmiştir. Son olarak, kötüye ya da iyiye giden bir durum, güvencesi de etkileyeceği için beşinci gösterge, Sivil Özgürlükler İndeksi'nin 1990 ve 1999 arasında geçirdiği değişimi ölçer. Bu değişim de iki değerin oranı olarak ifade edilir.

Hesaplamalar verinin ulaşılabilir olduğu 99 ülke için yapıldı. Girdi, süreç ve sonuç alt-endeksleri, sonuç alt-endeksinin iki kat ağırlığına dayanan temsil güvencesi endeksi oluşturmak için biraraya getirildi (Bakınız Tablo 1). Sonuçlar üç genel yoruma olanak verir.

İlk olarak, ülkelerin sıralaması diğer sosyal göstergeler ve ilgili bilgi kay-



Şekil 1. İnsanca Çalışma İndeksi (İÇİ) – en iyi 25 skor

nakları ile tutarlıdır. İkinci olarak, temsil güvencesi dünyanın bir çok yerine dağılmış ve kabul görmüştür. Yalnızca küçük bir grup ülke güvencenin bu yönünü tümüyle gözardı ya da red etmiştir.

Ülkelerin çoğu, temsil güvencesini gerekli olduğuna inanmış ve gerekli yasal adımları atmış görünmelerine rağmen, şu ana kadar bu güvenciyi sağlamada başarılı olmuşlardır. Bu sayıca büyük *tatmin edici* grup herhangi bir bölgesel ya da siyasi nitelik taşımaz.

Neredeyse bütün kıtalardan ve siyasi sistemlerden ülkeleri kapsar. Ortak noktaları mali kaynakların ve/veya siyasi iradenin yokluğudur. Üçüncü olarak, “temsil güvencesi” sağlamakta başarılı olan ülkeler, bunu iki farklı model yolu ile yapmışlardır. Birincisi, ağırlıklı olarak Batı Avrupalı model, toplumsal kalkınmaya ve haklara dayalı ve devlet destekli bir yaklaşım olarak, temsil güvencesini açık bir şekilde tanır ve korur. Değişik coğrafyalarda gözlemlenen diğer model ise bir öncekine benzer düzeyde tem-

sil güvencesini tanır, ama bunu ekonomik bir akılla ve liberal bir yaklaşım ile yapar. Burada özel sektör büyük bir rol oynar ve sadece “düşük yoğunlukta” yasal garantiler geçerlidir; o da varsa.

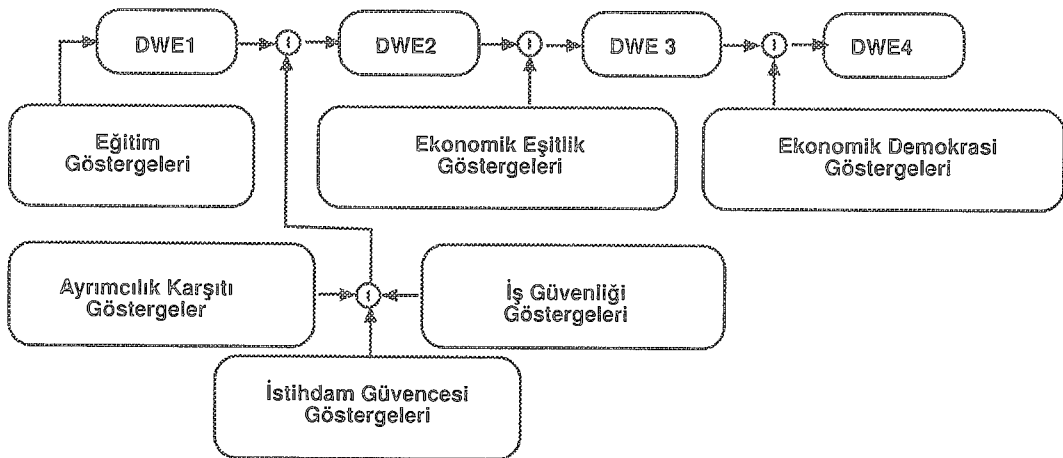
Sonuçların daha detaylı bir analizi gösteriyor ki, en yüksek puanları alanlar genelde Avrupalı OECD ülkeleridir. En iyi performansı gösterenler İsveç, Finlandiya, Danimarka ve Norveç'tir. Bu grupta ayrıca sendikalaşmanın oldukça güçlü bir şekilde arttığı bir kaç ülkeden biri olan, liste başı Güney Afrika vardır.

Bu durumun tersine, neredeyse ülkelerin üçte ikisi yetersiz temsil güvencesi düzeylerine sahiptir, ve üçte biri *daha yapacak çok şeyi olanlar* kategorisine girerler.

Çalışanlarının temsil güvencesi edinebilmeleri için bu ülkelerin kurumlar inşaa etmek ve araçlar geliştirmek yö-

nünde çok büyük çaba içine girmeleri gerekmektedir. Temsil güvencesinin en zayıf olduğu ülkeler arasında Bangladeş, Etiyopya, Guinea-Bissau, Mauritania, Honduras ve Tayland vardır.

Her ne kadar oldukça iyi sonuçlara sahip olsalar da, genel olarak “ortalama performans gösterenler” olarak nitelendirebileceğimiz bir grup ülke vardır. Bu durumun bir yorumu şu olabilir: çalışanlara temsil hakkı sağlamada görece başarılı oldukları halde bunu garanti edecek mekanizmaları kurmamışlardır. Bunlar ağırlıklı olarak Avustralya, Kore Cumhuriyeti, Birleşik Devletler, Hollanda, İsviçre, Yeni Zelanda ve Karayiplerden bir kaç ülkedir. Ancak bazı orta gelir ülkeleri ve geçiş ekonomileri de aynı yolu izlemektedir. Bunlar Brezilya, Şili, Çin, Mauritius, Filipinler, Sloveky, Ukranya, Estonya ve Latviya'dır.



Şekil 2- İnsanca çalışma koşullarına sahip işyerleri sıralaması (iii)

MAKRO DÜZEYDE İNSANCA ÇALIŞMA ENDEKSİ: ÜLKE SKORLARI

Ulusal insanca çalışma endeksi (Uİ-Çİ), yedi çalışmayla ilgili güvence biçimleri endekslerinin toplanması ve sonucun normalleştirilmesi yolu ile elde edilir. Bu, yedi içerik endekslerinin hepsinin ulaşılabilen veriler yolu ile hesaplanabileceği 84 ülke için yapılabilir.

Diğer endeksler ile karşılaştırıldığında, UİÇİ kişi başına GSYH (bağıntı katsayısı = 85.6) ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın Beşeri Kalkınma İndeksi (bağıntı katsayısı= 84.9) gibi standart makro ekonomik endeksler ile karşılıklı bağıntı içindedir. Daha da ilginç, UİÇİ aynı zamanda gelir dağılımını ölçen Gini katsayısı (bağıntı katsayısı = yüzde -51.3) ya da gelir dağılımında en üst dilimdeki gelir yüzdesi (yüzde -54.4) ile de güçlü bir şekilde korelasyona girer. İnsanca çalışma ve sosyal güvenlik, toplumlardaki kalkınma süreci ile olumlu ve eşitsizlik düzeyleri ile de olumsuz bir ilişki içindedir.

Şekil.1'de de görülebileceği gibi, UİÇİ'de en yüksek skora sahip olanlar Avrupalılardır.

Her ne kadar Kanada ilk on içinde yer alsa da, en iyi performansı gösterenler Batı Avrupalılardır. Arjantin, Brezilya, Costa Rica ve Güney Afrika bu grupta yer alsa da, ilk 25'in hemen altında olan ülkeler daha çok Doğu Avrupa'dandır.

Diğer zıt uçta, yani en kötü performansı gösterenler arasında –en düşük puanı alan iki grupta– ülkelerin üçte ikisi Afrika'dan ve geri kalanlar da, bir Latin Amerika ülkesi olan Honduras hariç, Asya'dandır. Latin Amerika ülkelerinin çoğu aslında Kuzey Afrika ülkeleriyle karşılaştırılabilecek kadar görece iyi güvenlik düzeylerine sahiptir –0.5 ve 0.6.

Karşılaştırdığımızda en altta ve en üstte yer alan ülke gruplarının sadece skorlarda değil, varyasyon katsayısında da [*coefficient of variation*] çok büyük farklılıklar gösterdiğini görürüz. (19)

Bu UİÇİ'de yüksek skor alanların aynı zamanda yedi güvence formunun hepsinde dengeli bir başarı gösterdikleri anlamına gelir (R = yüzde 63.3).

Öte yandan, en kötü performansı gösteren ülkeler arasında başarı, bir güvence biçiminden diğerine çok büyük değişiklikler gösterir. Diğer bir deyişle, güvence açısından iyi bir performans kapsamlı siyasi yaklaşımlarla ilişkilidir. Dolayısıyla, en güvenli ülke olan İsveç'in en düşük varyasyon katsayısına (yüzde 4.4) ve beşinci ve altıncı en güvensiz ülkelerin de –Bangladeş ve Burkina Faso– en yüksek varyasyon sayısına (yüzde 76.6 ve yüzde 84.6) sahip olmaları şaşırtıcı değildir. Başka bir deyişle, bu çalışmanın bir diğer bulgusu da iyi performansın genellikle kapsamlı politikalar ile mümkün olduğudur.

ORTA DÜZEYDE İNSANCA ÇALIŞMA ENDEKSİ

Bazen insanca çalışmanın sadece makroekonomik bir mesele olduğu ve firma ya da işyeri düzeyinde insanca çalışmayı ölçmeye çalışmanın anlamsız olduğu düşünülür. Bir diğer itiraz da şudur: eğer böylesi bir ölçüm olsaydı, bu sendika karşıtları tarafından bir şekilde sendikaların gerekli olduğu iddiasını reddetmek üzere kullanılırdı. Bu her iki tavır da, anlamsız olmasa da, gereksiz şekilde aşırı savunmacıdır. İnsanca çalışma koşullarına sahip bir işyerinin nelere sahip olması gerektiğine ilişkin bir fikrimiz olmadan insanca çalışma kavramının kendisi çok yüzeysel kalacaktır.

Burada önerdiğimiz davranış biçimlerini gösteren ve diğer gönüllü girişimlerde bulunan örnek firma, toplumsal sorumluluk ruhu ile tutarlıdır – ki bu da çok önemlidir. İnsanca çalışma koşullarına sahip bir işyerini, temel olarak işçinin hem iyi bir güvenliğe sahip olduğu, hem de işyeri ya da kurumun dinamik verimliliği ile görece uyumlu olduğu işyeri olarak tanımlıyoruz. (20)

Önerilen “insanca çalışma koşullarına sahip işyeri endeksi” (bundan sonra III) işyeri yöneticilerinin davranış, pratik ve uygulamalarını araştıran bir anket olan İşletme İş Gücü Anketi’nden [*the Enterprise Labour Force Survey*] faydalanır. III’nin yöntemi makro düzey İÇİ’nin yöntemine benzerdir. Normalleştirme süreci her bir alt en-

deks için kullanılmıştır. Fakat bu örnekte, endeks Şekil 2’de gösterildiği üzere aşamalı olarak kurulmuştur.

Bir III’de öne çıkarılması gereken prensipler (girdi), pratikler (süreç) ve sonuç göstergelerine gereksinim duyar. Bu kaçınılmaz olarak bir miktar öznellik ve pragmatizm anlamına gelir. Bu da bir ölçüde bazı konulardaki veri yokluğundan veya ölçülebilir bilgiye ulaşmadaki zorluktan kaynaklanır. Bunun yanı sıra, “firmalar ne yapmalı” sorusu ölçmesi zor bir kavramdır ve uygun performans göstergelerini belirlemek zordur.

Başlangıç noktamız, bir işyerinin İnsanca koşullara sahip bir işyeri olabilmesi için çalışanlarına *beceri kazandırma güvencesi* sağlıyor olmasıdır. Üç tane girdi göstergesi seçilmiştir: bir firmanın işe yeni başlayan işçilerine giriş düzeyi eğitimi verip vermediği; iş performansını arttırmak ya da işçileri benzer beceriler gerektiren işlere kaydırmak için beceri kazandırma kursları sağlayıp sağlamadığı; ve işçilerin becerilerini geliştirmeleri ya da terfi etmeleri için gerekli becerileri kazanabilecekleri kurslar sağlayıp sağlamadıkları.

Süreç göstergeleri beceri kazandırma eğitiminin türüne odaklanır. Örneğin, bir işyeri sadece enformel yani iş başında eğitim veriyorsa çıraklık da dahil olmak üzere düzenli bir “kurs” eğitimi verenden daha az puan alır. Dolayısıyla, girdi göstergeleri tarafından belirlenen üç düzeyin her biri için

“enformel” ve “formel” eğitim arasında, ikincisinin daha çok puan alması gerektiği belirtilerek, ayırım yapılır. Her ne kadar enformel ile formel arasındaki farklar abartılabilirse de, bir maliyeti olan formel eğitim “iş başında çalıştıkça öğrenme” yaklaşımına tercih edilmelidir.

Seçilen sonuç göstergesi, bir işyerinin mesleki eğitim için bir kurumu finanse mi ettiği, yoksa çalışanlarını eğitim için gönderdiği kuruma ödeme mi yaptığı, ya da eğitime gitmeleri için işçilere para mı verdiğidir. Beceri kazandırmanın ötesinde, insanca çalışma koşullarına sahip bir işyerinin çalışanlarına gerekli *istihdam güvencesini* sağlaması beklenir. Bu endeks, bir firmanın çalışanlarıyla ne düzeyde düzenli istihdam sözleşmesi yaptığını, işten çıkarma durumunda önceden kararlaştırılmış zaman dilimi içinde uyarı verip vermediğini, işten çıkartılan işçilere tazminat ödeyip ödemediğini ve toplu pazarlık anlaşmaları tarafından düzenlenen işten çıkarma yöntemlerini izleyip izlemediğini ölçer. (21)

Çalışma güvencesi göstergeleri, eğer bir firmanın güvence komitesi ya da bölümü varsa artı bir puanı, eğer işgücünün yüzdesi olarak mesleki kazaların sayısı ortalamadan düşükse artı bir puanı ve işyerinin kapanması ya da ölümle sonuçlanan herhangi bir kaza yoksa yine artı bir puanı içerir. Bazı anketlerden edilen veriler, en belirgin olarak da Tanzania’da, bir işyeri ka-

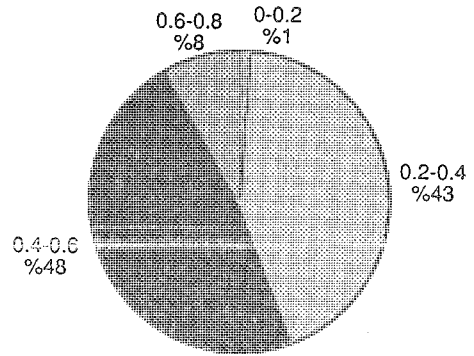
dın ve erkekler için ayrı tuvaletlere sahip ise artı bir puan, işyerinde kreş varsa artı bir puan ve sağlık kliniği varsa artı bir puan eklenmesine olanak vermiştir.

İş güvencesi kavramı ile ilgili dördüncü ölçüm boyutu *ayırımcı olmama* [*non-discrimination*] endeksini içerir. Ayırımcı olmayan emek pratikleri toplumsal eşitliğin kesinlikle vazgeçilmez parçasıdır: ideal olarak bir işletme ırk, cinsiyet ve engelli olmak gibi kişisel niteliklere bağlı emek ayrımcılığından kaçınacak şekilde davranmalıdır. Her ne kadar ayrımcılığı ölçmek çok zor olsa da, hem işveren davranışları (girdiler) hem de sonuçlar dikkate alınmalıdır. Bunlardan hiç biri tek başına yeterli olmayacaktır. Örneğin, bir işveren bir “tercihe” sahip olabilir ama bunu pratiğe geçirmeyebilir ya da bir tercihi olmayabilir ama belli niteliklere göre istihdam politikası uyguladığı için kimi grupların bazı işlerden (muhtemelen istemeyerek) dışlanmasına neden olabilir. Gerekli olan, kolayca anlaşılabilir bir sosyal eşitlik göstergesi grubudur. Dolayısıyla, işletme anketleri işyerinde işe almada ve mesleki eğitimde fırsat eşitliğine odaklanır. Ana göstergeler de cinsiyet ayrımcılığını hedef alır. Ancak bu göstergeler başka ayrımcılık biçimlerini de içerecek biçimde, örneğin ırk ayrımcılığının dikkate alındığı Güney Afrika’da olduğu gibi, değiştirilebilirler. (22)

İşe almada eğer yönetim erkek ya

da kadın arasında bir tercih belirtmemişse, bu tarz bir tarafsızlık eşitlikçi olarak kabul edilerek olumlu bir etken olarak düşünülmüştür. Gerçekten de, nasıl ki erkekleri tercih eden bir işyerine artı puan vermek eşitsiz olursa, bazı durumlarda söz konusu olduğu gibi, kadınları tercih eden bir işletmeye de artı puan vermek eşitsiz olacaktır. Ne var ki, buradaki temel kaygımız daha yaygın olan kadınlara karşı ayrımcılıktır. Bir diğer girdi göstergesi de, kadın ve erkeklere aynı mesleki eğitimi sunmaya ilişkin açık bir taahhüdün yapılmış olmasıdır. Bu konuda, özellikle de ayrımcılığa karşı bir yasanın olmaması nedeniyle, tercihler daha belirleyici olacaktır. Öte yandan, dikkat edilmesi gereken, belirtilen tercihlerin rasyonelleştirme ya da norm-kaynaklı [*norm-induced*] olabilecekleridir. Diğer bir deyişle, her ne kadar tercihler göz ardı edilemese de, bunların ölçümleri gerçek sonuç göstergeleri ile tamamlanmalıdır.

Sonuç göstergelerinden biri kadınların istihdamdaki payıdır. Eğer üst düzey “çalışan” olarak sınıflandırılmış işlerde çalışan kadınların oranı yüzde 40’tan daha fazla ise, o firmaya artı bir puan verilir. Her ne kadar bu ölçü emek arzında kadın-erkek farklılıklarını yansıtabileceği için ideal olmasa da, daha iyi işlere odaklanır ve en önemli ayrımcılık alanlarından birinde görece iyi performansları tespit eder. (23) Bir diğer sonuç göstergesi de, mesleki eğitim gören kadınların



Şekil 3- Tanzanya: İÇİ-4 Dağılımı, 2001
Kaynak: İşletme İşgücü Anketi (n = 392)

yüzdesidir. Bu sayı kadınların istihdamdaki payına eşit ya da ondan daha fazla ise artı bir puan verilir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık göstergelerinin yanı sıra, bir diğer ayrımcılık değişkeni de bir firmanın tıbben engelli olduğu onaylanmış işçileri işe alıp almadığıdır. Burada engelli işçi istihdam eden her firmaya bir artı puan verilir. Bir arada ele alındığında, bu ölçüler bütün işyerleri için uygun bir ayrımcı olmama endeksi sunar.

Çalışma güvencesi, istihdam güvencesi ve ayrımcı olmama endeksleri ile beceri kazandırma endeksini bir araya getirmek bize “insani sosyal koşullara sahip işyeri” diyebileceğimiz şeyin genel bir ölçüsünü verecektir. Ne var ki, bu noktada mesele potansiyel olarak daha karmaşık hale gelir.

İnsanca çalışma koşullarına sahip işyeri, bize göre, makul bir gelir güvencesinin olduğu işyeridir. Ekonomik eşitlik üzerine muazzam bir literatür olmasına rağmen, çok azı firmaların mikro ekonomileri ile ilgilenir.

Ekonomik olarak adil bir firma nasıl bir şeydir?

Elbetteki verimlilikten taviz verilmeyen çalışanları arasında gelir ve haklar farklılıklarını asgariye indirmiş bir işyeridir. Bunu “etkin eşitsizlik prensibi” olarak isimlendirebiliriz. Ancak, bu oldukça faydacı bir yaklaşım olduğu için Rawls’i bir koşul eklemek gerekir –öncelik “en kötü durumdaki” işçilerin durumunun iyileştirilmesine verilmelidir.

Ekonomik olarak adil ve eşitlikçi koşullara sahip bir işyerinde firmanın ortalama ücret düzeyinin çok altında ücret alan hiç bir işçi olmamalı ya da eğer varsa sayıları çok az olmalıdır. Bu prensibe muadil bulabilmek için tam zamanlı çalışan en düşük ücretli işçilerin aldığı ücret başlangıç kriteri olarak kullanılmıştır. Ardından, çalışanların yüzde beşinden daha azı bu ücreti alıyorsa, firmaya ekonomik eşitlik uygulaması için bir artı puan verilir. Eğer uygulanan asgari ücret bir firmanın ortalama ücretinin yüzde ellisine eşit ya da ondan daha fazla ise o firmaya bir artı puan daha verilir. Her ne kadar bunlar ölçülmesi gereken şeyler için sadece birer ikame olsalar da kabul edilebilir görünmektedirler.

Bir diğer gösterge de, bir firmanın ortalama ücretinin diğer firmalarda ödenen ücretlere göre adil olup olmadığıdır. Burada teknolojik ve market faktörlerini yansıtmaları için sektör bazında bir ölçü kullanılır. Eğer bir firmanın ortalaması sektör ortalamasın-

dan yüksek ise artı bir puan verilmiştir.

Son olarak da, eğer bir firma işçilerine hayat standartlarını yükseltecek ve onları çeşitli belirsizliklere karşı koruyacak haklar ve tazminatlar veriyorsa, ekonomik olarak daha adil olacağı varsayılmıştır. Ücretler değerlendirme sisteminin sadece bir parçasını oluşturduğu için, bir firma üretim işçilerine belirlenmiş sekiz ücret-dışı haklar veriyorsa o firmaya bir artı puan verilir.

Önerilen insanca çalışma koşullarına sahip işyeri ölçüsü aynı zamanda bir *temsil güvencesi* endeksini de kapsamalıdır. Açıkçası bu en tartışmalı noktadır. Eminiz ki 21. yüzyılda işyeri demokrasisinin yalnızca insanca çalışma için değil dinamik verimlilik ve sürdürülebilir şirket yönetişimi (Corporate governance) için de elzem olduğu kabul görecektir.

Temsil güvencesi ekonomi tipine ve endüstriyel ilişkilerin yapısına bağlı olarak çeşitli göstergelerle ölçülebilir. Yine de çekirdek faktörlerin ne olduğu açıktır. (24)

Eğer bir firma sendikaları tanıyorsa ve işgücünün % 50’si sendikalaşmış ise artı bir puan verilir. Firmada ücretleri ve diğer çalışma meselelerini düzenleyen bir toplu pazarlık sözleşmesi uygulamada ise artı bir puan verilir. Eğer Güney Afrika’daki “iş forumu” gibi ortak yönetici-işçi komitesi, ya da buna benzer bir yapı varsa artı bir puan verilir. Eğer işçiler firmada yüzde

10'dan daha fazla paya sahip ise ve işçiler için toplu pazarlığa tabii bir kar-paylaşımı mekanizması varsa ayrıca bir puan daha verilir.

Her ne kadar bu endeksler daha iyi hale getirilebilirse de kesin olan şudur ki, insanca çalışma koşullarına sahip bir işyerinin temelde nasıl olması gerektiğini kapsarlar. Bu endeksleri bir araya getirdiğimizde ve bunları normalleştirdiğimizde ortaya ilginç sonuçlar çıkar. İİİ 14 ülke için hesaplanmıştır.

Bir örnek olarak Şekil 3 Tanzanya için sonuç skorlarının dağılımını verir ve bu ülkede hiç bir firmanın 0.8'den daha fazla bir skora ulaşamadığını göstermektedir.

Bazı diğer ülkelerde bir kaç tane firma daha yüksek skorlar almışlardır. Fakat genelde dağılım baklava dilimi-ne benzer:

Çok az sayıda gerçekten çok kötü koşullara sahip işyeri, ortalama skora sahip büyük bir grup ve yine çok yüksek skora sahip bir kaç firmasında içinde olduğu yüksek skora sahip küçük bir grup –orta düzey örnek teşkil edenler.

Cesaret verici olan İİİ'nin üretkenlik ve istihdam artışı gibi değişik işyeri performansı ölçüleriyle olumlu bir ilişki içinde olmasıdır. Nedenselliğin yönü tartışmalı olsa da, bazılarının inandığının tersine bu ilişki insanca işyeri pratiklerinin iyi bir ekonomik performans ile uyumlu olduğunu gösterir.

MİKRO DÜZEYDE İNSAN ÇALIŞMA ENDEKSİ

Diyelim ki, makul derecede iyi bir çalışma yaşamının nelerden oluştuğunu tespit etmek istiyorsunuz –yani “insanca çalışmayı.” Makro düzeyde bu bütün toplumlarda daha çok insanın bir yandan kendilerini ve ailelerini destekleyebilecekleri kadar kazanmalarını ve öte yandan da baskı görmeden, makul bir güvence içinde ve kişisel gelişim olanaklarının düzenli olarak arttığı bir ortamda çalışmalarını sağlayacak yasaların, düzenlemelerin ve kurumların olması olarak tanımlanabilir. Fakat mikro düzeyde bu amaçları gerekli ve yeterli koşullara dönüştürmek bir sürü zorlukla karşılaşır.

Makro düzeyde olduğu gibi mikro düzeyde de insanca çalışmayı ölçmenin bir yolu güvence çerçevesinden bakmaktır. Eğer bir kişi iyi bir gelire, iyi bir beceri kazandırma güvencesine ve iyi bir çalışma güvencesine sahip ise, o kişinin insanca bir işe sahip –ve de çok şanslı– olduğu söylenebilir. Her ne kadar diğer maddelere göre daha düşük öncelik verilseler de, listeye istihdam güvencesi ve emek piyasası da eklenebilir –insanca çalışmanın gerekli nitelikleri olarak değil de araçsal gereksinimleri olarak. Sonuçta, değerlendirmede, istihdam güvencesi eklenirken, durumsal değişken olarak değerlendirilen emek piyasası güvencesi dışarıda bırakılır. Dolayısıyla, mikro düzey İÇİ öznel ve nesnel göstergeleri kullanan diğer altı güvence

biçimi endekslerine dayanır. Aşağıdaki özet yalnızca mikro-İÇİ içinde yer alanları tartışmaktadır (daha geniş bir açıklama için, bakınız Standing, 2002b).

İstihdam güvencesi endeksi için öznel gösterge bir kişinin şu andaki işine sahip olmaya devam edeceği konusunda hissettiği güvencenin düzeyidir. Nesnel göstergeler iş akdi ve kişinin çalıştığı birimin büyüklüğüdür.

İş güvencesi endeksi için öznel gösterge bir kişinin bir yıl içinde iyi bir iş sahibi olmayı bekleyip beklemediğidir. Nesnel göstergeler ise kişinin beş sene içinde işyerinden zam alıp almadığı; işinde sorumluluklarının artıp artmadığı; ve kişinin derece ya da mesleki olarak terfi edip etmediğidir.

Çalışma güvencesi endeksi için nesnel gösterge kişinin çalışma yerindeki sağlık ve güvence koşullarının iyi olduğunu düşünüp düşünmediğidir. Nesnel göstergeler ise kişinin işyerinde bir güvence komisyonu ya da bölümü olup olmadığı ve kişinin tehlikeli kimyasal maddeler ya da araçlar ile çalışıp çalışmadığıdır.

Beceri kazandırma güvencesi endeksi için öznel gösterge “kısmen nesnel”dir, yani: kişinin sahip olduğu nitelik ve becerileri kullanıp kullanmadığı. Nesnel gösterge ise kişinin formal bir mesleki eğitim alıp almadığıdır.

Temsil güvencesi endeksi için öznel gösterge kişinin var olan örgütlerin çalışma hayatı ile ilgili meselelerde

kendi çıkarlarını temsil ettiğine inanıp inanmadığıdır. (25) Nesnel göstergeler kişinin sendikaya bağlı olup olmadığı; çalıştığı işyerinde bir sendikanın olup olmadığı; ve işçilerin çıkarlarını temsil eden başka bir örgütün olup olmadığıdır.

Son olarak, *gelir güvencesi endeksi* için öznel gösterge kişinin aynı çevrede yaşayan ve çalışanlara göre kendini “daha iyi durumda” görüp görmediğidir. Nesnel göstergeler ise gelir düzeyi ve düzenliliği ve kişinin gelir-tamamlayıcı ya da gelir-yerine-geçen hak ve tazminatlara sahip olup olmadığıdır.

Standart formülü kullanarak bu endekslerin her birini ayrı ayrı normalleştirmek ve sonra bir araya getirmek, İÇİ’ye 0’dan 1’e kadar değişen değerler verir. İnsanca çalışma statülerinin dağılımı bu şekilde Halkın Güvenliği Anketleri’nde [People’s Security Surveys, PSS] çalışan kişilerin hepsi için (all working people) belirlenebilir. (26)

Mikro-düzey insanca çalışma endeksi bazı analitik amaçlar için kullanılabilir. Öncelikle, bize ne tür bir insanın insanca çalışma koşullarına sahip bir iş ararken en çok zorlukla karşılaşma ihtimali olduğunu gösterebilir. İkinci olarak, ne tür bir işin ya da mesleğin görece insanca çalışma koşullarına sahip olabileceğini belirleyebilir.

Üçüncü ve son olarak da, bize, örneğin, eğitim durumları ya da kentte ve köyde yaşayanlar arasında karşılaştı-

malar yapabileceğimiz bir temel sunar. Bunları kullanarak, her bir örnekte yer alan dışlanmış grubun koşullarını iyileştirmek için politikalar hayata geçirilebilir.

En önemlisi, böylesi bütünsel bir ölçü analitik olarak disiplin edici bir araç olacaktır. Yani gözlem yapanı, anlamlı olmak için fazlasıyla muğlak olan bir şeyi açık ve anlaşılır hale getirmeye zorlayacaktır.

SONUÇ

Herhangi bir olgunun seçilmiş göstergeleri gerçekte birer endekstir. Çünkü kavramsal olarak benzer olmayan olguları bir araya getirirler. Herhangi bir gösterge eleştirilebilir olacaktır. Yapılması gereken, ölçmeye çalıştığı şeyin ne olduğunu açıkça anlattığından ve mümkün olduğunca şeffaf ve tekrarlanabilir olduğundan emin olmaktır.

Burada, temel güvencesin toplumda, işyerinde ve çalışan işçi için insanca çalışmanın özünü oluşturduğu kuramsal fikrine dayanan bir dizi açıklayıcı endeksler sunmaya çalıştık. Kısa vadede yapılması gereken, burada her bir örnek için sunulan alt-endekslerin ve ulaşılabilir verilerin daha iyi hale getirilmesidir.

Açık olan şudur ki, insanca çalışma anlamlı ve tekrarlanabilir bir şekilde kavramlaştırılabilir ve ölçülebilir. Okuyucular hangi değişkenlerin eklenmesi ya da çıkarılmasına ilişkin bir tercihe sahip olacaktır –ya da olmalı-

dır. Alternatifler test edilebilir ve tartışılabilir. Zaten başlangıç yapmanın da anlamı bu değil midir? Böylece diğerleri daha iyisini yapabilirler!

Sonuç olarak vurguyu gerektiren özellikle iki nokta vardır. Bazı ülkeler insanca çalışma olanaklarının daha fazla olduğu bir ortam yaratabilmişlerdir. Bu başarı sadece zenginlik, sanayileşme ya da ekonomik büyüme ile ilişkili değildir. Aslında en çarpıcı sonuç şudur ki, en yüksek gelir eşitsizliğine sahip ülkeler aynı zamanda genel anlamda insanca çalışma koşulları açısından da kötü performans gösterme eğilimindedirler.

DİPNOTLAR

(1) İlk öneri 2-3 Aralık 1999'da ILO'da yapılan Uluslararası Sosyo-Ekonomik Güvence İstatistiklerini Geliştirme Çalıştayı'nda sunulan Teknik Metinde yapılmıştı. Bu Çalıştay aynı zamanda insanca çalışma endeksi üzerine özel bir oturumu da içermektedir.

(2) Bu konu Temmuz 1999'da ILO'nun Odaklanma Programı'nın Orta-Vade Çalışma Planı'nda ayrıntılı olarak ele alınmıştır. Ayrıca bakınız Standing (2002a).

(3) Açıkçası, çalışma hakkı ile çalışmaya zorunlu olmak aynı şeyler değildir. Ayrıca ücretli olmayan başka emek biçimleri de vardır ve bunlar da diğerleri kadar güvence altına alınmayı hak ediyorlar. Daha geniş bir tartışma için, bakınız Chen, Dasgupta, Jhabvala and Standing (yayında) ve Standing (2002b).

(4) Daha geniş tarifler ILO'nun Sosyo-Ekonomik Güvenlik Programı üyeleri tarafından hazırlanmış teknik metinlerde bulunabilir. Detaylar için bakınız <http://www.ilo.org/ses> ya da Annycke (2003), Bonnet (2003), Bonnet ve Standing (2003), Dasgupta ve Onobogu (2003), Figueiredo ve Bonnet (2003), Khan, Bonnet ve Barbattini (2003), Natrajan(2003), ve Roskam ve Figureiredo (2003).

(5) Tam detaylar istek üzerine yazarlardan talep edilebilir.

(6) Genelde puanların dağılımında kullanılan ayırım noktası ortalamadır. 0.6'yı seçtik çünkü daha "titiz" olmak istedik. Bu şekilde ortalamanın biraz üzerinde bir değere sahip ülkeleri "tatmin edici" olarak sınıflandırmaktan kaçınmış olduk. Öte yandan, tatmin edici olan ülkeleri tatmin edici olmadıkları şeklinde sınıflandırma riski de çok azdır.

(7) Daha gelişmiş bir yaklaşım, aynı zamanda GSYH içinde emek piyayası için ayrılan hükümet harcamalarının payını da içermektedir. Ancak bu tür bir veri ancak sanayileşmiş ülkeler için vardır.

(8) Önerilen bir değişken de, görünen işsizlik oranının "kayıt-dışı" istihdamın toplam istihdama oranı ile çarpılarak ayarlanmasıdır.

(9) Bu örnekte ve diğer güvence endekslerinde, sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkeler için farklı endeksler tahmin etme denemeleri yaptık. Bu girişim yarı-zamanlı ve kendi hesabına çalışanların istihdamdaki payını, ortalama çalışma süresini, bir yıldan az süredir

çalışan işçilerin istihdamdaki oranını kullanarak birinci grup için daha inceltilmiş bir endeks hesaplamamıza olanak verdi. Öte yandan, her ne kadar çekici görünse de, ülkeleri iki gruba bölmek keyfi olmaktan kaçınmaz. Her durumda amaç, güvenliğin nerede bulunduğunu ve, en nihayetinde, insanca çalışma koşullarını bulma ihtimalimizin en yüksek olduğu yerin neresi olduğunu tespit etmektir.

(10) Hastalığa veya başka geçerli mazareti olmasına rağmen sosyal baskı ve stigmadan çekindiği için işçinin kendini her gün işe gitmek zorunda hissetmesi (ç.n.)

(11) 1919 (No. 1) Çalışma Saatleri Sözleşmesi [*the Hours of Work (Industry) Convention, 1919 (No. 1)*], 1952 (No. 153) Annelik Haklarını Koruma Sözleşmesi [*the Maternity Protection Convention (Revised) 1952 (No. 103)*], 1970 (No. 132) Ücretli İzin Sözleşmesi [*the Holidays with Pay Convention (Revised), 1970 (No. 132)*], 1981 (No. 155) Mesleki Güvenlik ve Sağlık Sözleşmesi [*the Occupational Safety and Health Convention, 1981 (No. 155)*], 1983 (No.159) Mesleki Rehabilitasyon ve İstihdam (Engelli Kişiler) Sözleşmesi [*the Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons) Convention, 1983 (No. 159)*], 1985 (No. 161) Mesleki Sağlık Hizmetleri Sözleşmesi [*the Occupational Health Services Convention, 1985 (No. 161)*], ve 1990 (No. 171) Gece Vardiyası Sözleşmesi [*the Night Work Convention, 1990 (No. 171)*].

(12) Bazı ülkelerde yalnızca belli

sektörler, örneğin imalat sanayi, madencilik ve inşaat için veriler vardır. Bu tür durumlarda, oran kaza sayılarını bu sektörlerde çalışan işçi sayısına bölerek elde edilir. Bunun ideal bir ölçü olmadığını kabul ediyoruz.

(13) Sürekli Mesleki Eğitim (SME), bir işyerinin işçilerine sunduğu ve masraflarının tamamını ya da bir kısmını karşıladığı mesleki eğitim aktiviteleri olarak tanımlanır (Burada bir iş akdine sahip işçiler kastedilmektedir. Çıraklar ve stajyerler tanımın dışında tutulur.). Ne yazık ki, veri sadece sınırlı sayıda OECD ülkeleri için ulaşılabilir olduğundan, SME, İndeksin daha geniş versiyonu içine gösterge olarak alınmamıştır. Bu endeks üzerine daha geniş bir tartışma için, bakınız Figueiredo ve Bonnet (2003).

(14) Bu karşılaştırma yalnızca sonuç alt-endeksindeki skorları karşılaştırarak yapılmıştır.

(15) Kadınlara ait ortalama ücretin erkeklere ait ortalama ücrete oranını da dahil etmeyi düşünmüştük. Ne var ki, buna ilişkin veri çok az ülkede mevcut.

(16) Söz konusu etkenlerin bir özeti için bakınız, Standing (2002a).

(17) Bu bölümde kısaca ele alınan konuların daha detaylı bir tartışması için bakınız, Bonnet ve Standing (2003).

(18) Sivil Özgürlükler Endeksi "sendikalaşma ve örgütlenme hakları," "fikir ve inanç özgürlüğü," "hukuk düzeni ve insan hakları" ve "kişi dokunulmazlığı ve ekonomik haklar"dır (Freedom House: *Freedom in the world: The Annual Survey of Political Rights and Civil Li-*

berties (New York, NY, Freedom House, değişik yıllar)).

(19) Standart sapmanın ortalamaya oranı olarak tanımlanır. Bu örnekte, bir ülke içinde farklı güvence biçimlerinin ne derece dağınık olduğunun göstergesidir.

(20) Bu bölümde özetlenenin geniş bir tarifi için bakınız, Standing (2003).

(21) İşletme İş Gücü Anketi'nin gerçekleştirdiği Doğu Avrupa ve Çin'de eğer bir firma işçilerini "kurumsal izne" ayırıyorsa eksi bir puan veren bir değışken eklenmiştir.

(22) Bu yaklaşım üst-düzey ve düşük-düzey işçiler arasında yapılan önemli bir mesleki eğitim ayrımcılığı ile ilgilenmez. Öte yandan, daha az beceriye sahip olduğu düşünülen işçilere karşı güçlü bir firma içi ayırım olduğuna dair uluslararası kanıt vardır. Azalan marjinal fayda prensibi açısından düşünüldüğünde, mesleki eğitim açısından bir sosyal güvenlik işlevinin firmanın "en alttakileri" için diğerlerinden daha fazla arzu edilen nitelikleri ağır tartabilir.

(23) Eğer bir firma aynı sektördeki diğer firmalara göre daha çok kadını mesleki eğitime gönderiyorsa, o firmaya artı bir puan vererek eşik sektöre göre tanımlanabilirdi. Fakat bu görüldüğünün aksine meşrulaştırılabilir bir şey olmazdı. Çünkü sanayide cinsiyet temelli ayrımcılığa yol verirdi.

(24) Burada önerilen açıklayıcı niteliktedir. İşverenler, işçiler ve hükümet arasındaki pazarlıklarla değıştirilebilir. Diğer bir deyişle, eğer belli bir gösterge uygun görülmezse yerine alternatif bir gösterge kullanılabilir.

(25) Bazı anketlerde bu öznel gösterge yer almadı.

(26) Endonezya PSS'ini kullanan bir çalışma için bakınız Standing (2002b). 3,200 haneye uygulanan bu anket çalışması 2001'de yapıldı. Sosyal ve ekonomik güvensizlik örüntüleri verilerinin analizi için, bakınız Pincus, Sender and Standing (2001).

KAYNAKLAR

Annycke, Pascal. 2003. *Old-age income security: The role of social security benefits*. ILO SES Metni. Cenevre, ILO.

Bonnet, Florence. 2003. *Sécurité du travail: vers un indice de la sécurité du travail*. ILO SES Metni. Cenevre, ILO.

—; Standing, Guy. 2003. *A representation security index*. ILO SES Metni, Cenevre, ILO.

Chen, Martha; Dasgupta, Sukti; Jhabvala, Renana; Standing, Guy (editörler.). Yayında. *Reconceptualizing work*. Cenevre, ILO.

Dasgupta, Sukti; Onobogu, Walter. 2003. *Measuring employment security in industrialized countries*. ILO SES Metni. Cenevre, ILO.

Figueiredo, Jose B.; Bonnet, Florence. 2003. *A skills reproduction security index*. ILO SES Metni. Cenevre, ILO.

ILO. Yayında. *Economic security and decent work: A global report*. Cenevre.

International Labour Review (Geneva). 2002. "Special issue on socio-economic security", Cilt. 141, No. 4, s.s. 305-454.

Khan, Azfar; Bonnet, Florence; Barbattini, Smita. 2003. *Labour market security index*. ILO SES Metni. Cenevre, ILO.

Natrajan, Sriram. 2003. *A global income security index*. ILO SES Metni. Cenevre, ILO.

Pincus, Jonathan; Sender, John; Standing, Guy. 2001. *The Indonesian People's Security Survey*. Not. Cenevre, ILO. Kasım.

Roskam, Ellen; Figueiredo, Jose B. 2003. *A work security index*. ILO SES Metni. Cenevre, ILO.

Standing, Guy. 2003. *The Decent Work Enterprise: Worker security and dynamic efficiency*. ILO SES Metni. Cenevre, ILO.

—. 2002a. *Beyond the new paternalism: Basic security as equality*. London, Verso.

—. 2002b. "From People's Security Surveys to a Decent Work Index", in *International*

Labour Review (Cenevre), Cilt. 141, No. 4, s.s. 441-454.