



DOSYA

TAŞERON İŞÇİLİĞİ VE SENDİKALAR

Hazırlayan: Dış İlişkiler Servisi



Kapitalizmin yirminci yüzyılın son çeyreğinden bu yana özünü koruyarak köklü bir değişim geçiriyor. Yeniden yapılanıyor. Bu sürecin gelişme doğrultusunu temelde sermayenin geleneksel kâr çıkarları belirliyor.

Bu bağlamda, şirketler öncelikle *üretim ve istihdam ilişkilerini* esnekleştirme arayışına girdi. Bu arayışın yol açtığı uygulama önceleri *atipik* diye niteleniyordu. Bugün artık esneklik standart halini aldı. Yaygın ve sistemli bir şekilde uygulanıyor.

Biz bu dosyamızda özellikle *esnek istihdam* üzerinde duruyoruz. Türkiye işçi sınıfı bu istihdam yönteminin en yaygın kullanılan biçimini, yani *taşeron işçiliğini* çok iyi tanıyor.

Küresel ekonomik krizle birlikte neoliberal politikaların iflası bütün dünyaca tescil edilmiş olmasına rağmen, AKP hükümeti bu politikaları uygulamakta ısrar ediyor. Bunun en son örneği, özel istihdam bürolarıyla ilgili bir yasa çıkarma ve özellikle taşeron işçiliğine yasal meşruluk kazandırma girişimi. Bu konu üzerinde dergimizin gelecek sayılarında elbette durulacaktır.

Dosyamızın ana yazısında akademisyen James Rinehart esnekleşmenin (veya yalınlaşmanın) günümüz kapitalizmi içinde işçi sınıfı için ne anlama geldiğini çok net bir şekilde ortaya koyuyor.

Dünya örgütümüz ICEM son beş yıldır *düzensiz istihdam ve taşeron işçiliği* üzerine küresel bir kampanya yürütüyor. Dosyamızı hazırlarken ICEM'in bu kampanya için oluşturduğu web sitesinden yararlandık. Şirketlere "esnek", işçi sınıfına "düzensiz" görünen bu istihdam yönteminin dünyadaki durumu üzerine az da olsa bilgi verelim istedik.

ICEM'in web sitesinden aktardığımız "Toplu Sözleşmeciler İçin Taşeron İşçiliği Kılavuzu" adlı belgenin bu alanda yapılacak tartışmalara yardımcı olabileceğini düşünüyoruz.





Ülkelerde taşeron işçiliği

Avrupa'da bütün işçilerin tahmini bir ortalamaıyla yüzde 4 ya da 5'i taşeron işçisi olarak çalışıyor. Kuzey Avrupa ülkelerinde hayli düşük olan bu oran söz gelimi İspanya'da yüzde 33'e çıkıyor. Kore'de, 2007 rakamlarına göre, işgücü piyasasının yüzde 55'i taşeron ve geçici işçiden oluşuyor. Unilever'in Pakistan'daki Karaçi'de Lipton ve Brooke bond markalı çaylarını üreten çay fabrikasında ise 133 düzenli işçiye karşılık 700 düzensiz istihdam edilen işçi var.

Avrupa'da bütün işçilerin tahmini bir ortalamaıyla yüzde 4 ya da 5'i taşeron işçisi olarak çalışıyor. Kuzey Avrupa ülkelerinde hayli dü-

şük olan bu oran söz gelimi İspanya'da yüzde 33'e çıkıyor. Avrupa'da ülkeler arasında büyük farklılıklar var. Britanya'da geçici işçilerin yüzde 80 kadarı hizmet ve kamu sektörlerinde. Fransa'da yüzde 75'i inşaat ve imalat sektörlerinde. Avrupa Birliği'nde geçici işçilerin önemli bir bölümü erkek. Buna karşılık, Kuzey Avrupa ülkelerinde büyük bölümü kadın. Britanya ve Hollanda'da oran, kadınlarda ve erkeklerde yüzde 50 dolayında.

Kore'de, 2007 rakamlarına göre, işgücü piyasasının yüzde 55'i taşeron ve geçici işçiden oluşuyor. Kadın işçilerin en azından yüzde 70'i taşeron işçisi. Haftalık çalışma süresi bakımından (haftada 46,6 saat) sürekli işçilerle aralarında fark olmayan taşeron işçileri, buna karşılık sürekli işçilerin aldığı ücretin yüzde

51,9'unu alıyorlar. Ülkede düzensiz istihdam edilen işçilerin yüzde 66,4'ü emeklilik sisteminin, yüzde 68,5'i işsizlik sigortası sisteminin kapsamı dışında. Yüzde 83,7'si ise ücretli tatil hakkından yararlanamıyor.

Lipton çayını sendikasız, geçici işçiler üretiyor

Pakistan'ın Pencab eyaletindeki Unilever çay fabrikasında düzenli istihdama tabi 22 işçi sendikalı, düzensiz istihdama tabi 750'nin üzerindeki işçi ise sendikasız. Bu sendikasız işçilerin birçoğu fabrikada 10-15 yıldır çalışıyor. Bu işçiler dünyaca ünlü "Brooke Bond" markasını taşıyan çayı üretiyorlar. Unilever'in Karachi'de Lipton ve Brooke Bond markalı çaylarını üreten çay fabrikasında ise 133 düzenli işçiye karşılık 700 düzensiz istihdam edilen işçi var.

Angola'da kadınların, erkeklerin ve gençlerin yüzde 70'i çok düşük ücretle düzensiz istihdam ediliyor. Bu insanlar yasanın koruması dışında tutuluyor.

Amerikan Tıp Derneği'nin dergisinde 2008'de yayımlanan bir makaleye göre, ABD'deki gündelikçi işçilerle ilgili 2004'te yapılmış bir araştırma, "gündelikçi işçilerin yüzde 19'unun, bir önceki yılda, tıbbi bakım gerektiren iş kazası bildiriminde bulunduğunu" ortaya koyuyor.

Diğer ülkelerde durum

Hindistan'da madencilik ve elmas sektöründe işçilerin neredeyse tümü düzensiz istihdam koşullarında çalışıyor. Aynı durum diğer iki Asya ülkesi olan Tayland ve Kore'de de söz konusu.

Japonya'da taşeron işçisi istihdamı üzerindeki sınırlamalar 1990'lardan beri kaldırılmış bulunuyor. Japon



ya'daki toplam işgücünün üçte biri güvencesiz koşullarda çalışıyor.

Bunun sonucunda ortalama çalışma saatleri uzadı ve işgücünde kutuplaşma ortaya çıktı. Japonya'da bazı sendikalar düzensiz istihdama tabi işçilere yönelik özel birimler kuruyorlar. Dört yıl öncesine kadar Brezilya'daki Petrobras tesislerinde her bir sürekli işçiye karşılık üç işçi düzensiz istihdam statüsüne tabiydi. O sıralar ayda ortalama üç iş kazası ölümle sonuçlanıyordu. Yıllar süren mücadele ve müzakerelerden sonra, Petrobras'ta düzensiz istihdam oranı, her bir sürekli işçiye karşılık 1,5 düzeyine indi.

Şili'de son zamanlarda çıkarılan bir yasa, bir yandan ülkedeki şirketlerin işi taşeronla vermesini kolaylaştırıyor, öte yandan düzensiz istihdama tabi işçilere eskisinden çok daha iyi bir koruma sağlıyor. Koruma kapsamındaki alanlar arasında emeklilik hakları ile iş sağlığı ve güvenliği de yer alıyor. Bu alanlarda iş fiilen yapan şirket artık açıkça sorumlu.

Düzensiz istihdam edilen işçilere yasa hükümlerinin uygulanmasını ise geniş yetkilere sahip bir kuruluş denetleyecek ve sağlayacak. Şili'de düzensiz istihdama ancak izinindeki veya istirahatteki işçilerin yerine işçi çalıştırılması gibi durumlarda başvurulabiliyor. Yasa grev halinde taşeron

işçisi istihdamını yasaklıyor. Afrika'da Mauritius'ta da düzensiz istihdam edilen işçiler yasa kapsamında. Ayrıca, bütün işçiler ulusal toplu sözleşmelerin kapsamı içinde.

Rusya, Ukrayna, Moldova

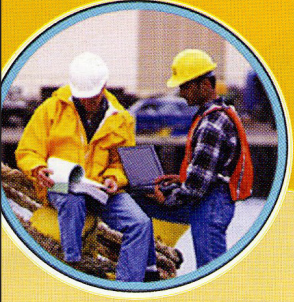
Avrupa'da işçilerin ortalama yüzde beş kadarı düzensiz istihdam koşullarında çalışıyor. Bu oran İskandinav ülkelerinde hayli düşükken, sözgelimi İspanya'da yüzde 33'ü buluyor. İngiltere ve Danimarka'nın da içinde yer aldığı kimi ülkelerde düzensiz istihdamla ilgili hükümler toplu sözleşmelere de girdi. Orta Avrupa'da, sözgelimi Hırvatistan ve Makedonya'da, düzensiz istihdama tabi işçilerin sürekli işçiler zararına kullanılmamasını sağlamaya yönelik yasalar var. Ne var ki bölgede toplu sözleşmeler ve yasalar genellikle çiğneniyor. Makedonya'da Endüstri Enerji ve Maden İşçileri Sendikası SIER'in yürüttüğü bir kampanya sonucunda, işçiler artık işyerinde düzensiz istihdamla ilgili neler olup biteceği konusunda önceden bilgilendirme hakkına sahipler.

Rusya, Ukrayna ve Moldova düzensiz istihdam yöntemlerinin en yaygın uygulandığı ülkeler arasında. Sözgelimi Rusya'da özel istihdam ajansları son zamanlarda talepte yılda yüzde 10 dolayında bir artış olduğunu kaydediyorlar.

Düzensiz istihdam, sektördeki genel istihdamın yarısından fazla

Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'nun (IMF) 2007'de üye örgütlerle ilgili olarak küresel düzeyde yaptığı anket çalışmasının bulgularından bazıları şöyle:

- Ankete cevap veren üye sendikaların yüzde 90'ının bildirdiği verilere göre, metal sektöründe düzensiz istihdam edilen işçilerin oranı son 5 yılda artmış.
- Üç sendikadan ikisinin verdiği bilgilere göre, ülkelerindeki şirketler geçici işçileri doğrudan istihdam etmekten vazgeçip aracı istihdam ajanslarından sağlıyorlar.
- Sendikaların üçte birinin verdiği bilgiler gösteriyor ki bu ülkelerde metal sektöründeki işgücünün beşte biri düzensiz işlerde istihdam ediliyor. Sendikaların yüzde 44'ünün verdiği bilgilere göre, ülkelerindeki metal sektöründe çalışanların beşte biri ila yarısı düzensiz işlerde istihdam ediliyor. Yüzde 13'ünün iletildiği verilere göre ise, düzensiz istihdam sektördeki genel istihdamın yarısından fazla.
- Ankete cevap veren sendikaların üçte ikisinin verilerine göre, düzensiz istihdam edilen işçilerin ücretleri sürekli işçilerin ücretlerinden çok daha az (sürekli işçilerin ücretlerinin yüzde 50-75'i arasında oynuyor).



SENDİKALAR İÇİN SORULAR

Düzensiz istihdam veya taşeron işçiliği üzerinde düşünmek için şu soruları sorarak işe başlayabiliriz :

- Ülkenizde/bölgenizde düzensiz istihdamın hangi biçimleri uygulanıyor?
- Düzensiz istihdam ile sürekli istihdam arasında haklar ve koruma bakımından hangi farklar var?
- Düzensiz istihdam kadın işçileri nasıl etkiliyor?
- İş yasalarının içeriği ve uygulanması düzensiz istihdam sorununun oluşmasını nasıl etkiliyor?
- Düzensiz istihdam edilen işçilerin haklarını iyileştirmek için ILO'nun İstihdam İlişkileri Tavsiye Kararı ulusal düzeyde nasıl kullanılabilir?
- Düzensiz istihdam işyerinde iş sağlığı ve güvenliğini nasıl etkiliyor?
- Düzensiz istihdam sürdürülebilir gelişmeyi nasıl etkiliyor?
- Düzensiz istihdam sendikanızın toplu sözleşme kapasitesini nasıl etkiliyor?
- Düzensiz istihdamın olumsuz etkileri toplu sözleşmeyle nasıl azaltılabilir?
- Düzensiz istihdam edilen işçilerin örgütlenmesinin önünde hangi yasal veya pratik engeller var?
- Sendikanız düzensiz istihdam edilen işçileri örgütlemek ya da onların koşullarını iyileştirmek için hangi önlemleri almış bulunuyor?
- Sendikalar sürekli işçiler ile düzensiz istihdam edilen işçiler arasındaki dayanışmayı nasıl geliştirebilirler?
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), sivil toplum örgütleri, ulusal sendikal merkezler, Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu (ITUC), hükümetler, yasama ve yargı sistemleri gibi diğer aktörler düzensiz istihdamın üstesinden gelinmesinde nasıl bir rol oynayabilirler?



ICEM ÜYESİ SENDİKALARIN TAŞERON İŞÇİLİĞİNE YAKLAŞIMLARI VE STRATEJİLER

Yeni politikalar oluşturulmalı

Dünyada bazı sendikalar düzensiz istihdamın ve taşeron işçiliğinin, çoğu durumda sonuç vermese de, bütünüyle yasaklanması yönünde ilkeli bir tavır takınıyorlar. Diğerleri ise önce sorunu görmezden geliyorlar ya da sadece “sürekli çekirdek” işçilere odaklanıyorlar. Ama düzensiz istihdam yaygınlaştıkça bu stratejiyi gözden geçirmek zorunda kalıyorlar.

ICEM üyesi çoğu sendikanın, genellikle koşulların zorlamasıyla, bu konuda pragmatik bir tavır takındığı gözleniyor. Bunlardan bazıları taşeron işçilerini koruyan veya taşeron anlaşmalarının kapsamını sınırlayan toplu sözleşmeler bağtıyorlar. Kimileri, toplu sözleşmelere, taşeron anlaşmaları imzalanmadan önce sendikalara müdahale hakkı veren hükümler girmesini sağlıyorlar. Kimi zaman kaza-

nımların yasalara da girdiği oluyor. Kimileri ise esas olarak taşeron işçilerini örgütlemeye girişiyorlar.

Hatta bazı sendikalar, şirketleri, sürekli sözleşmelerle doğrudan işçi istihdam etmenin şirket çıkarlarına daha uygun olduğu konusunda ikna ederek süreci tersine çevirebiliyorlar. Genellikle şöyle bir sorun ortaya çıkıyor: Bir şirketteki sürekli işçilerin ve hatta bazan onların sendikalarının taşeron işçilerinden kopması sonucunda iki farklı işçi kategorisi oluşuyor. Bu kopma, işgücünün farklı kesimleri arasında genellikle gerginliklere, hatta çatışmalara yol açıyor.

İşçiler bölünüyor

Sürekli işçilerin ellerindeki kazanımları savunmak istemeleri nedeniyle, taşeron işçileri “bir başka işgücü”,

hatta “tehdit” olarak görülmeye başlanıyor. İşçilerin böyle iki ayrı kesime bölünmesi birlikte çalışmayı elbette kolaylaştırmıyor. Her iki kesimin aynı işyerlerinde çalışması halinde bile, işçiler genellikle birbirlerini iyi tanımıyorlar. Bu bölünmeden kaçınmak gerekiyor.

Taşeron işçileri genellikle “sürekli işçinin işini elinden alan ve daha kötü koşullarda çalışmayı isteyen başkaları” olarak algılanıyor. Ama bu algılamaya gerçekliğe uymuyor. Taşeron işçisi veya düzensiz istihdam edilen işçi sürekli işçinin yerini kendi iradesiyle almıyor. Sendikalar, genellikle yasal koşulların zorlamasıyla, taşeron işçilerine farklı biçimlerde yaklaşıyorlar. Çok az sayıda ülkede, bir sendikanın taşeron işçisini üye kaydetmesi yasal sayılmaz. Kimi ülkelerde ise taşeron

işçilerinin sendikaya girmesi mümkün değildir. Taşeron işçilerini düzenli sendikal yapılara çekmenin doğru olduğu konusunda belli bir mutabakat varsa da, bu her zaman mümkün olmuyor. Bu nedenle, bazı ülkelerde ve sektörlerde, aynı işverene bağlı taşeron işçilerine ve düzensiz istihdam edilen işçi kesimlerine yönelik ayrı sendikal yapılar kuruluyor.

Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu'nun 2007'deki anket çalışmasının bulguları, "düzensiz istihdam edilen işçilerin mevcut sendikalarda örgütlenmesinin" bu işçi kesimleriyle ilgili en önemli sendikal strateji olduğunu gösteriyor. İkinci sırada ise sendika üyelerinin eğitilmesi yer alıyor.

Bunu düzensiz istihdam edilen işçilerin sendikal çalışmalara katılması ve bu işçi kesimlerine hukuk danışmanlığı hizmetleri verilmesi izliyor.

Yeni politikalar oluşturulmalı

Taşeron işçiliği sorunuyla başa çıkmanın yöntemlerinden biri, sendikaların taşeron işçileriyle ya da varsa onların sendikalarıyla işbirliğini geliştirmeye yönelik yeni politikalar oluşturması ya da mevcut politikaları değiştirmesidir. ICEM'in taşeron işçiliği kampanyasının değişik ülkelerdeki deneyimi gösteriyor ki bu alandaki iç çekişmelerden kaçınmanın yollarından biri, sendikal çalışmayı şirket ya da işyeri düzeyinde değil, esas olarak

işkolu düzeyinde örgütlemektir. ICEM projesinin öncelikli gündem maddelerinden biri de hem Asya'da hem Latin Amerika'da bunun gerçekleştirilmesini sağlamaktır.

Keza, taşeron işçileriyle ilgili şirket veya işletme sözleşmeleri yerine sektörel ve hatta ulusal sözleşmeler bağitlanması genelde daha tercih edilebilir bir seçenektir. Bunun nedenlerinden biri, şirketlerin rekabet gerekçesini kullanamaması dolayısıyla, anlaşmaya varmanın daha kolay olmasıdır. Bir diğer neden ise aynı sürecin defalarca tekrarlanması yerine, geniş kapsamlı bir müzakerenin sendikalar açısından daha kolay olmasıdır.

Taşeron işçilerinin sendikalaşmasını kolaylaştırmanın yöntemlerinden bazıları:

- Sendikayı bütün işçilere açmak. Farklı işçi kesimlerinin birbirinin karşısına çıkarılmasından kaçınmak.
- Sendikada taşeron işçileriyle ilgilenen özel bir seksiyon kurmak.
- Gerekğinde, taşeron işçilerinin sendikaya katılmasını mümkün kılacak şekilde sendika kurallarını değiştirmek.
- Sendikaya katılan taşeron işçilerine sendikal hakları eksiksiz tanımak.
- Taşeron işçilerinin sendikal çalışmaya katılımını özendirerek.
- Aidat konusunda alternatif yöntemler geliştirmek.
- Taşeron işçilerine işsizlik yardımı, sendikal eğitim, sağlık sigortası, vb. konularda uzmanlık hizmetleri sağlamanın olanakları üzerinde düşünmek.
- Sendika üyelerini ve kadrolarını taşeron işçiliği konusunda eğitmek.
- Taşeron işçilerine hukuk danışmanlık hizmetleri sağlamak.
- Taşeron işçilerinin sorunlarını dikkate alan toplu sözleşmeler bağitlamak. "Eşdeğer işe eşit ücret" ilkesinin yanı sıra şu kalemler de sözleşmelere girebilir: sosyal yardım, iş sağlığı ve güvenliği, taşeron işçilerine eğitim, vb.
- Toplu sözleşme müzakerelerinde, taşeron işçilerinin düzenli işçi kadrosuna alınması için çaba harcamak.
- Taşeron işçilerini işkolu sendikalarında veya ulusal sendikalarda örgütlemeye çalışmak.
- İşçileri harekete geçirmek ve politik koşulları değiştirmek için taşeron işçiliğiyle ilgili toplumsal kampanyalar düzenlemek.
- Diğer sendikalarla ulusal ve uluslararası düzeylerde dayanışma eylemleri düzenlemek.
- Örgütlenmek, örgütlenmek, örgütlenmek.
- Taşeron işçilerini mevcut sendikalarda örgütlemek, bu mümkün değilse, taşeron işçilerini savunan diğer sendikalarla istikrarlı ilişkiler kurmak.
- Gerekğinde, taşeron işçilerinin çıkarlarını mahkemelerde savunma
- Diğer sendikalarla ulusal ve uluslararası düzeylerde ağ ilişkileri kurmak, bilgi ve deneyim alışverişi yapmak ICEM üyesi sendikaların birçoğu yukarıda sayılan alanların birçoğunda harekete geçmiş bulunuyor. Bir bölümü ise taşeron işçiliğinin veya düzensiz istihdamın gündemlerinde öncelikli bir yer tuttuğunu açıklıyor. Başlangıç niteliğindeki böyle bir açıklama bile önem taşıyor. Bu ilk adımı bu doğrultuda eylemler örgütlenmesi izleyebilir.

Taşeronlaşma küresel konferanslarda tartışıldı

ICEM'in düzensiz istihdam ve taşeron işçiliğine karşı başlattığı kampanya çerçevesinde hem ulusal hem uluslararası düzeyde toplantılar, seminerler, atölye çalışmaları ve konferanslar düzenleniyor. Taşeron işçiliği konusunda şimdiye kadar düzenlenen üç konferansta çeşitli ülkelerden sendikalar arasında konuyla ilgili deneyim ve bilgi alışverişi yapıldı.



ICEM'in ilk küresel konferans Eylül 2004'te, ikincisi Eylül 2005'te ve üçüncüsü Kasım 2007'de yapıldı. 2005'ten bu yana yapılan ICEM'in hemen bütün sektörel ve Yönetim Kurulu toplantılarının gündeminde taşeron işçiliği konusu şu ya da bu şekilde yer aldı. Kampanyayla ilgili günlük çalışmaların önemli bir bölümü, bu sorunla karşı karşıya bulunan sendikalara destek ve dayanışma sağlanması için ICEM'in örgüt ağının kullanılmasında yoğunlaşıyor. Bu çalışma ICEM'in günlük çalışmasının ayrılmaz bir parçası haline geldi.

Taşeron işçiliğiyle ilgili ICEM'in kampanyasının genel hedefleri şunlar:

► ICEM üyesi örgütler arasında ve ICEM ile diğer küresel

federasyonlar arasında küresel ve bölgesel düzeyde bilgi alışverişi ve birikimi sağlamak.

► Kampanyayı ve kampanya etkinliklerini desteklemeye yönelik koordine dayanışma eylemleri düzenlemek.

► Taşeron işçiliğine yönelik sendikal strateji, örgütlenme, müzakere ve kampanyalar konusunda bütün bölgelerdeki ICEM üyesi örgütler arasında yürütülen bilinç artırma çalışmalarını sürdürmek.

Bu üç hedefi kapsayan ICEM projesinin ana amaçlarından biri, mümkün olduğu kadar çok sayıda "örnek uygulama"yı derlemek ve üye örgütler ile diğer sendikaların bu deneyimleri öğrenmesini sağlamak.



ICEM'E ÜYE TÜRKİYELİ SENDİKALAR TAŞERON İŞÇİLİĞİNİ TARTIŞTI

Dünya örgütümüz ICEM, 31 Ocak-1 Şubat 2008 tarihleri arasında İstanbul'da, ICEM Türkiye Koordinasyon Kurulu'nu oluşturan 13 sendikanın katıldığı bir taşeron işçiliği konferansı düzenledi. Konferansa sendikacı, gazeteci ve öğretim üyelerinden oluşan yaklaşık 80 kişi katıldı.

Toplantıya ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda ile Avrupa örgütümüz EMCEF'in Genel Sekreteri Reinhard Reibsch ile ICEM Kimya ve Kauçuk Sektörü sorumlusu Kemal Özkan katıldı. ICEM Kimya ve Kauçuk Sektörü sorumlusu Kemal Özkan'ın ICEM'in taşeron işçiliği konusundaki politikaları, ILO'dan Slava Egorov'un sözleşmeli işçilik, istihdam ilişkileri ve taşeron işçiliği, EMCEF'ten Genel Sekreter Reinhard Reibsch'in Avrupa'daki durum üzerine sunumlarından sonra konferansa Almanya, İsveç ve Hollanda ülke deneyimlerinin anlatılması ile devam edildi.

Türkiye'de taşeron işçilik

Sendikamızın Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, istatistiklere göre Türkiye'de kayıtdışı çalıştırılanların sayısının 4 milyon 700 bin olduğunu vurguladı. Kökleri 1980'lere kadar dayanan sorunun kaynaklarından birinin, özelleştirilen işyerlerine sendikaların girmesini önlemek için işverenlerin taşeron kullanması olduğunu belirtti.

Çimse-İş Örgütlenme Sekreteri Metin Bozkurt çimento sektöründe faaliyet gösteren çokuluslu şirketlerin üretimin

Sazak sektörde taşeron işçiliğinin arttığını ve maden çıkarım alanlarındaki 10 bin 500 madenciden 2 bin 750'sinin taşeron işçisi olduğunu belirtti.

Kamu hizmetlerinde de taşeron işçilik ücretlerin düşmesinin ve çalışma koşullarının kötüleşmesinin önemli bir nedeni olarak karşımıza çıkıyor. Belediye-İş'ten İsmail Hakkı Kurt toplu pazarlık sürecinde sendikaların ciddi engellerle karşı karşıya olduklarını vurguladı. Bunun nedenini ise düzenli istihdam edilen işçilerin sayısının azınlıkta kalması ve taşeron işçilerin örgütsüz olmasına bağladı.

Kristal-İş Sendikası Toplu Sözleşme Uzmanı Can Şafak'a göre taşeron işçiliği ilk önce kalifiye olmayan işlerde ve yan hizmetlerde ortaya çıktı. Kristal-İş, bu sorunla işyerlerindeki meslek gruplarını yeniden sınıflandırarak mücadele etmeyi denedi. Sendika sektördeki toplu iş sözleşmelerine üretimde hiçbir taşeronun kullanılmaması yolunda bir hükmün girmesini sağladı.

Tartışmaların sonunda genel olarak örgütlenme konusunda bir dizi ortak eylem üzerinde anlaşmaya varıldı. Türkiye'deki taşeron işçiliği sorununun belirli bir biçimde ICEM'in küresel kampanyası çerçevesinde değerlendirileceği vurgulandı. Almanya kimya sendikası IGBCE'den Michael Wolters şu anda Almanya'da 19.000 istihdam bürosuna bağlı 630.000 taşeron işçisinin istihdam edildiğini belirtti. Bu sayı Almanya sendikalarının örgütlü bulunduğu sektörlerdeki işçilerin toplamının % 10-15'ine denk gelmekte. Taşeron işçiler sürekli işçilerden % 30 daha az kazanıyorlar.

İsveç IFMetall Sendikası'ndan Hans Palmqvist, İsveç'teki Denetleme ve İzin Komitesi'nin ülkede 43.000 işçinin istihdam edildiği 450 özel istihdam bürosunu denetlediğini belirterek bir İsveç sendikasının böyle bir istihdam bürosu ile toplu sözleşme bağtladığını vurguladı.

Taşeron işçilik Hollanda'da da en önemli sorunlardan biri. FNV Bondgenoten Sendikası'ndan Celil Çoban ve Osman Elmacı ülkede faaliyet gösteren 12.000 özel istihdam bürosundan sadece 1.200'ünün resmi izinle faaliyet yürüttüğünü ifade ederek FNV Bondgenoten'in özel istihdam büroları ile toplu sözleşme için görüşmeler yaptığında bile taşeron işçilerinin ücretlerinin düşük kaldığını ve çalışma koşullarının standardın altında olduğunu vurguladılar.

Almanya, İsveç ve Hollanda örnekleri taşeron işçiler arasında sendikal örgütlenme oranının düzenli işçilerden çok daha yavaş ilerlediğini gösteriyor.



bütün aşamalarında taşeron kullandıklarını açıkladı. Tes-İş Başkan Yardımcısı Murat Aytemiz'e göre ise enerji sektöründeki işgücünün % 50'si taşeron firmalar tarafından istihdam ediliyor.

Madencilik sektörünün içinde bulunduğu durumu Maden-İş Eğitim Servisi Müdürü Dr. Fikret Sazak açıkladı. Dr.



TOPLU SÖZLEŞMECİLER İÇİN TAŞERON İŞÇİLİĞİ KILAVUZU

Her geçen gün daha çok sayıda şirket, işletmelerindeki çekirdek işgücünü taşeron anlaşmalarıyla daraltmaya yöneliyor. Bu kısa kılavuzu ICEM bu alanda toplu sözleşmecilere yardımcı olmak için hazırladı.

1. TAŞERON ANLAŞMALARINA İSTİHDAM STANDARTLARI KONUSUNDA AYRINTILI HÜKÜMLER GİRMESİNİ SAĞLAYIN

Şirketin taşeron işçiliği konusundaki standart talebinin yürürlükteki toplu sözleşmede yer alan konuyla ilgili bütün hükümleri kapsamasını sağlayın.

1. Taşeron çalışması aynı kalite ve standartta olmalıdır.
2. İşçilerin çalışma koşulları işveren şirketinkiyle aynı olmalıdır.
3. Taşeron anlaşması için teklif veren firmaların örgütlenme özgürlüğü, çocuk işçiliği, eşitlik, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim, istihdam ilişkileri, ücret ve iş saatleri, emeklilik hakları, vb. konuları nasıl ele alacağını açıklığa kavuşturmasını sağlayınız.
4. Teklif veren firmaların uyguladığı istihdam koşulları konusunda örnekler göstermesini sağlayınız.

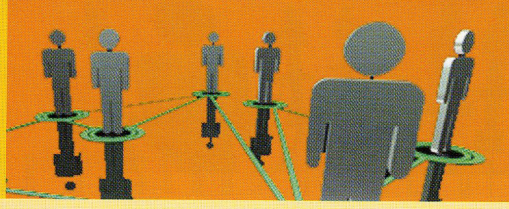
Sendikanın ilk hedefi, işin taşeron verilmesinin zorunlu olmayabileceği konusunda şirketi ikna etmek olmalıdır. Bu girişim sonuçsuz kalırsa, ikinci aşamada, yasalar elveriyorsa, taşeron firmaya çalışacak tüm işçilere sürekli işçilerle aynı toplu sözleşmenin uygulanmasında ısrar edilmelidir.

Yapılacak en iyi şey, taşeron işçiliği görüşmeleri başlamadan uzun süre önce, sendikanın taşeron anlaşmasına katılmasını öngören bir hükmün toplu sözleşmeye girmesini sağlamaktır. Hedef, sendikanın taşeron anlaşmasının bütün süreçlerine katılmasını sağlamaktır.

ICEM bu konuda şöyle bir standart hüküm öneriyor:

“Şirket, kaçınılmaz olduğu konusunda mutabakata varılan durumlar hariç, genel bir politika olarak taşeron işçisi kullanmayacağını kabul eder. Taşeron işçisi istihdam etmeyi düşünmesi halinde, şirket, -üçüncü kişilerle anlaşma imzalanmadan önce- bu uygulamadan etkilenen işçileri temsil eden sendikalara danışacaktır. Şirket sendika temsil-





cilerine konuyla ilgili bütün bilgileri sağlayacaktır. Taşeron işçi istihdamı konusunda mutabakata varılırsa, şirket, sendika temsilcilerinin taşeron firmayla görüşme hakkının bulunmasını sağlayacaktır.”

2.SENDİKANIZIN TAŞERONA VERME SÜRECİNE AKTİF OLARAK KATILMASINI SAĞLAYIN

Sendikanızı, taşeron verme sürecinin ayrılmaz bir parçası olması sağlanmalıdır. Bu çerçevede şunlar söz konusudur:

1. Sendika taşeron anlaşmasının uygulanabilirliği konusunu görüşebilmelidir.
2. Sendikanın müzakere sürecine katılımı sağlanmalıdır.
3. İşin bir taşeron firmaya verilmesi kararı alındığında, sendikaya aday firmalarla görüşme olanağı sağlanmalıdır. Sendika işin hangi taşeron firmaya verileceği konusundaki kararı etkileme olanağına sahip olmalıdır.

4. Sendika müzakereleri izleyebilmeli ve etkileyebilmelidir.

5. Taşeron anlaşmasında istihdam konularına gerektiği gibi yer verilip verilmediğini anlamak için, sendika, değerlendirme kriterleri konusunda şirkete görüş belirtme hakkı talep etmelidir. Sözgelimi, şirket, başka hiçbir koşul öne sürmeden, işi en düşük teklifte bulunan firmaya vermeyi tercih edebilir. Sendikalar taşeron firmanın insana yakışır istihdam koşulları sağlamasında ısrar etmelidir.

6. Teklif değerlendirme kuruluna avukat, muhasebeci veya konuyla ilgili uzmanlığa sahip başka bir kişinin bağımsız gözlemci olarak katılması düşünülebilir. Bu, teklif sürecinin şeffaf olmasını ve bütün teknik noktaların sendika tarafından eksiksiz anlaşılmasını sağlayacaktır.

7. Sendika üyelerinin çalışma saatleri içinde ücretli izin almak suretiyle düzenli aralıklarla toplanmasına olanak sağlanmalıdır. Bu toplantılarda müzakerelerle ilgili bilgi alacaklar ve şirketin önerilerinin kendilerini nasıl etkileyeceğiyle ilgili sorular sorabileceklerdir.

3. ŞİRKETTEN KONUYLA İLGİLİ BÜTÜN BİLGİLERİ İSTEYİN VE TOPLAYIN

Sendikanıza gerekli bütün bilgilerin verilmesi gerekiyor. Bu bilgilerin kapsamına şunlar giriyor:

- 1.Şirket neden taşeron işçisi istihdam etmek istiyor?
- 2.Şirkette karar alma sürecine kimler katılıyor?

3. İşin taşeronu verme kararı hangi bilgilere dayanıyor? (“En düşük teklif” kriteri çeşitli seçenekler arasında tercihte bulunmaya yetmez.)

4. İşin bir taşeron firmaya verilmesi söz konusu olduğunda, anlaşmayı yapacak şirket, onun yasal statüsü, istihdam sicili konusunda bilgi gerekir. Firma nerede faaliyet gösteriyor? Teklif verdiği alanla ilgili know-how'ı nedir? Bu alandaki teknik uzmanlık düzeyi nedir?

5. Şirketin öngördüğü yeniden yapılanmanın ayrıntılarını mümkün olduğu kadar kapsamlı bir şekilde inceleyin. Hangi birimlerle ilgili? Hangi işler etkileniyor? Ne kadar insanla ilgili? İşçi çıkarma planları var mı? Kalacak işçiler ne olacak? İşin taşeronu aktarılmasının koşulları neler? İş taşeronu verildikten sonra işgücüne katılan işçilere aynı koşullar uygulanacak mı? İşin taşeronu aktarılması konusunda nasıl bir takvim uygulanacak?

6.Taşeron firmalardan gelen bütün tekliflerin kopyalarını sağlayın.

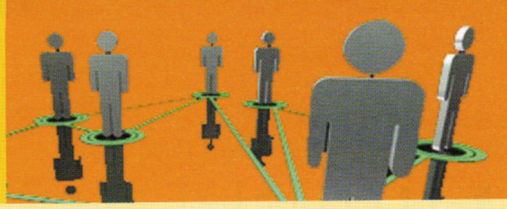
7.Müzakere süreci boyunca işverenle ve taşeron firmayla düzenli toplantılar yapın.

4. İŞVERENİN TAŞERON ANLAŞMASIYLA İLGİLİ KÂRLILIK DURUMUNUN BÜTÜN AYRINTILARINI VERMESİNİ SAĞLAYIN

Bu bilgiler şu noktaları içeriyor:

1. Maliyetlerin karşılaştırılması. Şirket işçilerin doğrudan





istihdam edilmesinin maliyeti ile taşeron işçi maliyetini karşılaştırmak suretiyle bu konuda sendikaya bilgi sağlamalıdır.

2. Şirketin dikkate aldığı diğer seçenekler.

3. Bu seçeneklerin nasıl değerlendirildiği.

5. TAŞERON FİRMANIN ÖNERİLERİNİN YÜRÜRLÜK-TEKİ TOPLU SÖZLEŞMEDE YER ALAN KONUYLA İLGİLİ BÜTÜN HÜKÜMLERİ İÇERMESİNİ SAĞLAYIN

Her önerinin şu bilgileri içermesini sağlayın:

1. İşçilerin ücretleri ve çalışma koşulları şimdikiyle aynı olacak mı?

2. Taşeron firma istihdam sorunlarını nasıl çözecek?

3. Örgütlenme özgürlüğü, çocuk işçiliği, eşitlik, iş sağlığı ve güvenliği, eğitim, istihdam ilişkileri, ücretler ve çalışma saatleri konuları ele alınıyor mu?

4. Aday taşeron firmanın son üç yıl içinde diğer şirketlerle veya sendikalarla ve işçilerle yaşadığı uyuşmazlıklarla ilgili bilgi vermesi de gerekiyor.

6. TAŞERON FİRMA ADAY LİSTESİNİN FİRMALARIN İSTİHDAM SİCİLİNE DAYANARAK DÜZENLENMESİNİ SAĞLAYIN

Her önerinin şu bilgileri içermesini sağlayın:

1. Aday listesinin düzenlenmesinde şirketin taşeron firmaların istihdam siciliyle ilgili bilgileri dikkate almasını sağlayın. Sözgelimi, bir firmanın ulusal veya uluslararası çalışma standartlarını ihlal ettiği biliniyorsa, o firma elenmelidir.

2. Şirketin taşeron firma seçme sürecinde değerlendirme kriterlerine uymasını sağlayın.

3. Taşeron seçme sürecinde bu istihdam kriterleri göz ardı edilmişse, işverenle acil bir toplantı yapın.

7. SENDİKANIZIN ADAY LİSTESİNDEKİ TEKLİF VEREN FİRMALARLA GÖRÜŞMESİNİ SAĞLAYIN

Her önerinin şu bilgileri içermesini sağlayın

1. Aday listesindeki her firmanın o firmanın yeterliği ve istihdam konularında verdiği bilgiler, ayrıca taşeron projesinin şartnamesinin bir kopyası elinizde bulunsun.

2. Başka sendikalar da var mı? Varsa, şirkete karşı o sendikalarla birlikte davranın.

3. Yaptığınız görüşmede/mülakatta işverenin bir temsil-

cisinin bulunmasını istiyor musunuz?

4. Toplantının notlarını kimin tutacağını belirleyin.

5. Toplantının başlangıcında sendika hakkında kısa bir bilgi verip vermeyeceğinizi belirleyin. Bazı taşeron firmaların sendikalar hakkında bilgisi olmayabilir.

6. Her görüşmenin/mülakatın sonuçları konusunda işvereni bilgilendirin, kaygılarınızı işverene iletin ve bu kaygıları nasıl gidereceğini sorun.

8. KARARIN BÜTÜN İŞÇİLERE İLETİLMESİNİ VE SÜRECİN İZLENMESİ KONUSUNDA GEREKLİ DÜZENLEMELERİN YAPILMASINI SAĞLAYIN

İşverenin bir taşeron firmayla anlaşmaya varma kararını, öngörülen tasarruflar da dahil, bütün ayrıntılarıyla açıklamasını sağlayın.



1. Mümkünse, bütün taşeron işçilerinin sendikanızda örgütlenmesini sağlayın. Koşullar elvermiyorsa, ayrı bir sendikada örgütlenmeye de gidilebilir. Bu durumda, sendikanızın o sendikayla işbirliğini geliştirmesini sağlayın. Sıkı işbirliği, işverenin her iki sendika ve işçi kesimi arasındaki çekişmelerden yararlanmasını engelleyecektir. Bu bağlamda, söz konusu sendikalar arasında düzenli toplantılar yapılması yararlı olacaktır.

2. Şirketin taşeron firmayla varılan anlaşmanın uygulanmasını nasıl izlemeyi düşündüğünü öğrenin.

3. Sendikanızın da uygulamayı izlemesini ve ortaya çıkacak sorunları ana şirkete iletmesini sağlayın.

4. Bu standartların ve izlemeyle ilgili düzenlemelerin anlaşmaya yazılı olarak girmesini sağlayın.

5. Düzenlemelerin ihlali halinde verilecek cezaların belirlenmiş olmasını sağlayın ve şirketten, sendikal hakların ihlali halleri dahil, gerektiğinde bu cezaların uygulanacağı güvencesini alın.



Taşeron ve geçici işçilik ILO sözleşmelerine aykırı



Cenevre'de düzenlenen forumda, işverenlerin giderek daha yaygın bir şekilde taşeron ve geçici işçi kullanmasının ILO'nun 87 ve 98 nolu temel sözleşmelerine tehdit oluşturduğu, bunun sonucunda çalışma ve yaşama koşullarının daha da kötüleştiği vurgulandı.

Düzensiz istihdam ve taşeron uygulamasının yaygınlaşmasından kaynaklanan toplumsal sorunlara Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) dikkatini çekmek üzere Ekim 2008'de Cenevre'de bir forum düzenlendi. Forumu Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu, OECD nezdindeki

Sendikal Danışma Konseyi ile küresel federasyonların şemsiye örgütü Küresel Sendikalar Konseyi'nin yanı sıra şu küresel federasyonlar da katıldı: ICEM, Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (BWI), Uluslararası Gıda ve Tarım İşçileri Federasyonu (IUF), Uluslararası

Metal İşçileri Federasyonu (IMF) ve Uluslararası Sendikalar Ağı (UNI).

Forumla ILO'ya bağlı İşçi Çalışmaları Bürosu'ndan (ACTRAV) temsilciler de katkıda bulundular. Bütün konuşmacılar, işverenlerin giderek daha yaygın bir şekilde taşeron ve geçici işçi kullanmasının ILO'nun 87 ve 98 nolu temel sözleşmelerine tehdit oluşturduğunu, bunun sonucunda çalışma ve yaşama koşullarının daha da kötüleştiğini vurguladılar.

Kör inanç sona ermeli

Forumla katılan ICEM Genel Sekreteri Manfred Warda, piyasalara yönelik "kör inanç"ın sona ermesi gerektiğini, ILO'nun düzensiz istihdama küresel standartlar getirmesinin zorunluluk olduğunu belirterek şöyle dedi: "İstihdam yapılarının aşınması, işçilerin sendikalaşma isteğini ve kapasitesini sarsıyor, ailelere sürekli bir güvencesizlik kaygısı veriyor."

Warda, ILO'nun, konuyla ilgili tavsiye kararları ve standartlar oluşturmak üzere, işveren ve hükümet taraflarıyla görüşmeye başlaması gerektiğini vurguladı.

Danimarka elektrik işçileri sendikası Dansk El-Forbund'un Genel Sekreteri Jørgen Juul Rasmussen, taşeron işçi istihdamının bugün hem gelişmiş

hem gelişmekte olan ülkelerde yaygınlaştığını söyleyerek şunları ekledi: "Biz ülkemizde, her zaman kolay

Kore Metal İşçileri Sendikası'yla birlikte ILO'nun Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne yaptıkları bir şikâyet başvurusuna dikkat çekti. "Şikâyet konusu Koryung elektronik fabrikasında işçilerin sadece yüzde 5'i sürekli işçi ve onlar da erkek. Ötekilerin neredeyse hepsi kadın ve ücretleri erkek işçilerinkinden yüzde 47 daha düşük."

olmasa da, asıl işvereni saptıyoruz ve sonra taşeron işçilerine sağlık sigortası, emeklilik hakları ve diğer sosyal haklarla ilgili yasaların uygulanmasını sağlamaya çalışıyoruz."

Rasmussen sendikasının bu alandaki stratejisinin taşeron işçilerini örgütlemeye proaktif davranmak olduğunu belirtti.

Uluslararası İnşaat ve Ağaç İşçileri Federasyonu (BWI) Genel Sekreteri Anita Normark, şirketlerin maliyetleri aşağı çekmek, esnekliği artırmak ve daha az sorumluluk üstlenmek için geçici işçi istihdam ettiklerini vurgulayarak şöyle dedi: "Devletler için bu konu hızla ülke ekonomisini güvence altına alma sorunu haline geliyor."

ILO sözleşmesine ihtiyaç var Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu (IMF) Genel Sekreteri Marcello Malentacchi, taşeron işçi uygulamasının kötüye kullanılması konusunda Kore Metal İşçileri Sendikası'yla birlikte ILO'nun Örgütlenme Özgürlüğü Komitesi'ne yaptıkları bir şikâyet başvurusuna dikkat çekti.

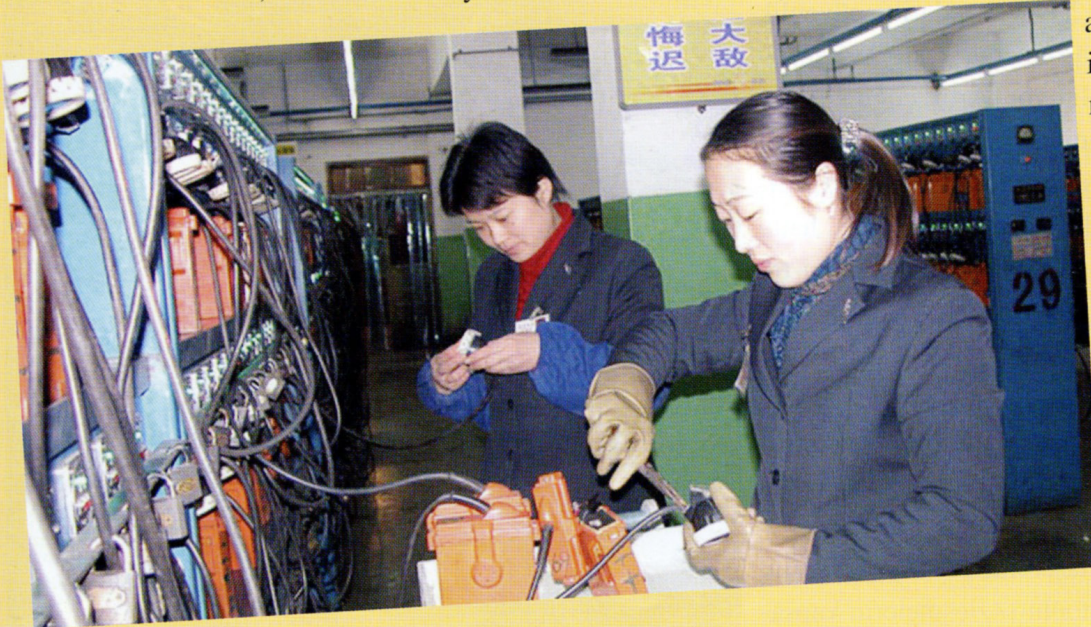
"Şikâyet konusu Koryung elektronik fabrikasında işçilerin sadece yüzde 5'i sürekli işçi ve onlar da erkek. Ötekilerin neredeyse hepsi kadın ve ücretleri erkek işçilerinkinden yüzde 47 daha düşük."

Malentacchi sözlerini şöyle bağladı: "Sendikalarımız çetin bir mücadeleyle karşı karşıya ve ILO'nun desteği gerekiyor. Güvencesiz işçilerin durumunu iyileştirmenin yolu sendikalaşmaktan geçiyor."

ILO'ya bağlı İşçi Çalışmaları Bürosu (ACTRAV) Direktörü Dan Cunniah düzensiz istihdam ve taşeron işçiliği konusunda bir ILO sözleşmesine ihtiyaç olduğunu ve bunun gerçekleşmesi için daha çok şey yapılması gerektiğini söyledi.

ITUC'un İşçi Grubu temsilcisi Raquel Gonzalez ILO'nun Haziran 2008 tarihli Adil Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi'nde düzensiz istihdamla ilgili bir dizi hüküm bulunduğunu belirtti. Gonzalez gelecek yıl

toplumsal cinsiyet konusunu ele alacak ILO Konferansı'nda geçici işçilik/düzensiz istihdam sorununun görüşmelerin gündeminde önemli bir yer tutması gerektiğini, çünkü bu istihdam yönteminin kadınlara çok yaygın bir şekilde uygulandığını vurguladı. ILO geçici ve taşeron işçilik konusunu 1990'ların ortalarında ele almış, ama örgütün üçlü yapısı içinde düzensiz istihdamla ilgili tanımlar, terimler ve dil konusunda mutabakat sağlanamadığı için görüşmeler kesilmişti.



BREZİLYA KİMYA KONFEDERASYONU YÖNETİCİSİ VE ICEM BAŞKAN YARDIMCISI SERGIO NOVAIS:

“Taşeron işçiliği her alanda yaygınlaşıyor”



SERGIO NOVAIS

“İşlerin taşerona verilmesi, birçok işçinin toplu sözleşmelerin kapsamı dışında kalması nedeniyle, ücret ve sosyal haklarda ciddi bir düşüşe yol açtı. Büyük şirketlerin gözünde her şey kâğıt üzerinde iyi gidiyormuş gibi görünmesine rağmen, bir başka risk alanı da iş sağlığı ve güvenliğidir.”

“Taşerona iş vermenin etkileri Latin Amerika'da bütün sektörlerde hissediliyor. ICEM sektörleri içinde bundan en fazla etkilenen sektör; 1990'lardaki özelleştirme dalgası nedeniyle belki de enerji sektörü oldu” diyen Novais, mevcut durumla ilgili sağlıklı veriler ortaya koymak üzere taşeron işçilerinin enerji sektöründeki durumu üzerine bir inceleme yaptıklarını belirtiyor. Novais ile yapılan bir söyleşiyi sunuyoruz...

Düzensiz istihdam ve taşeron işçiliği Brezilya ve Latin Amerika'yı nasıl etkiliyor?

Taşeron işçiliği her alanda yaygınlaşıyor. Yiyecek tedariki, güvenlik ya da taşımacılık sektörleriyle sınırlı kalmıyor. Artık çoğu şirkette işletmenin ana/asli faaliyetlerini de kapsıyor. Petrol şirketleri rafinerilerde bakım, geliştirme, hatta sondaj ve üretim faaliyetlerini taşerona veriyor.

İşlerin taşerona verilmesi sürekli işçilerin ücret ve sosyal haklarında genel bir düşüş trendine yol açıyor mu?

İşlerin taşerona verilmesi, birçok işçinin toplu sözleşmelerin kapsa-





mı dışında kalması nedeniyle, ücret ve sosyal haklarda ciddi bir düşüşe yol açtı. Büyük şirketlerin gözünde her şey kâğıt üzerinde iyi gidiyormuş gibi görünmesine rağmen, bir başka risk alanı da iş sağlığı ve güvenliğidir. Aslında çoğu zaman eğitim ve donanım yeterli düzeyde değil. Bunun kanıtı, özellikle enerji sektöründe kaza sonucu ölüm oranlarının en yüksek olduğu kesimin taşeron işçileri olmasıdır.

Örgütlenme açısından taşeron işçilerinin ulaşmak daha mı zor?

Taşeron işçilerinin sayısındaki artış sendikaların çalışmasını son derece zorlaştırıyor. İşler taşeronla verince, tamgün çalışan sürekli işçilerin bir bölümü ister istemez azalıyor. Bu ise müzakereleri son derece zorlaştırıyor. Üstelik geçici işçiler ve taşeron işçileriyle bağlantı kurup onlara ulaşmak da ayrı bir zorluk. Ulaştığımızda ise sendikalaşmaya ilgi duymayabiliyorlar. Bu durum sendikal temsil üzerinde baskı yaratıyor ve taşeron işçilerinin sendikaya yönelme kapasitesini düşürüyor.

Taşeron konusunda ana şirketle ilişkilerde durum nedir? Ne tür hukuksal zorluklar söz konusu?

Taşeron firmanın iş yasalarını ihlalinin ana şirketin hukuken sorumlu tutulabildiği ülkelerden biri Brezilya'dır. Nitekim taşeron firmanın ihlallerinden ötürü zaman zaman ana işverenler aleyhine mahkemeye gidiliyor. Ama bu hep

bir iş kazasından sonra veya bir kirlilik olayı gerçekleştikten sonra ya da iş yasasının ihlalinin sonradan oluyor. Bunlar ise münferit olaylardır ve ilgili işverenin sorumluluğunun düzenlenmesi temel sorununu çözmemektedir.

Sendikalar arasında taşeron uygulamalarıyla ilgili ağlar kurulması ya da bilgi alışverişi yapılması konusunda ne düşünüyorsunuz? Bunun sonuç alması ne olabilir?

Eğer sendikalar işbirliğine girecek olurlarsa, taşeron işçiliğindeki artışın yarattığı sonuçlarla daha kolay baş edilebilir. Ulusal ve uluslararası ağlar kurulması önemli. ICEM çerçevesinde kurulan bölgesel BASF şirket ağındaki çalışmalarımız iyi gidiyor.

Şirket taşeron işçiliğinin sosyal diyalog açısından önemli bir konu olduğunu kabul ediyor. Düşünün ki şirket kendisine bağlı kimya işyerlerinde çalışan taşeron işçilerinin sayısını bile bilmediğini son zamanlarda kabul etti. Şimdi durumu izleyebiliyoruz ve sağladığımız bilgileri dünyadaki diğer BASF sendikalarına iletebiliyoruz. Bu ise şirketle görüşmelerimizde etkinliğimizin artmasına da yol açtı.

Petrobras'daki taşeron işçilerinin sayısında sendikal eylem nedeniyle belirgin bir düşüş oldu. Neler yapıldığını açıklar mısınız?

Bu da bir başka olumlu örnek. Ana iş-

veren olarak devlet işletmesi Petrobras'la uğraşmak, özellikle Brezilya'da hükümetin değişmesiyle, nispeten kolaylaştı. Bu durum şirket yönetimi ile ulusal petrol işçileri federasyonu FUP arasında ilişkilerin düzelmesine yol açtı. Altı yıllık bir sürede, Petrobras'daki işçilerin toplam sayısının taşeron işçilerinin sayısına oranı 4'e 1'den 2,2' de 1'e indi. Ama iş bununla bitmiyor. Petrol sondaj alanlarında hâlâ pek çok taşeron işçisi var.

Brezilya'da düzensiz istihdam ve taşeron işçiliği konusunda bundan sonra atılacak adımlar neler?

Brezilya'da herhangi bir işyerindeki taşeron işçilerini çoğunluk sendikasının temsil etmesine olanak veren yasaların çıkarılmasını sağlamanın bir yolunu bulmalıyız. Ne var ki bunun bugünkü parlamentoya gerçekleşmesi ihtimali zayıf. Birçok Latin Amerika hükümeti bu konuda şöyle ya da böyle bir yasa çıkarmış bulunuyor. En iyi yasa Arjantin'deki olsa gerek. Orada petrol ve gaz işçilerinin sendikal örgütü Federación Argentina Sindical del Petróleo y Gas Privados bu yasa sayesinde bütün taşeron işçilerinin toplu sözleşme kapsamına alınmasını müzakere gündemine soktu.

28 Temmuz'un Latin Amerika'daki taşeron işçileri açısından taşıdığı önem konusunda neler söylemek istersiniz?

28 Temmuz'da, Latin Amerika'nın her yerinde taşeron işçileriyle ilgili iş sağlığı ve güvenliği risklerine dikkat çekmek üzere bir kampanya başlattık.

Bu tarih 25 yıl önce 28 Temmuz'da Kolombiya'da bir hidroelektrik santrali inşa ederken ölen 200 taşeron işçisini anmak üzere seçildi. Bu tarihte bütün sendikalara ve sendika ağlarına taşeron işçilerini özellikle gündemlerine almaları için bölge düzeyinde çağrı yaptık.

DANSK EL-FORBUND GENEL SEKRETERİ JORGEN JUUL RASMUSSEN:

“Bir işyerinde beş ayrı sendika bulunabilir”



**JORGEN JUUL
RASMUSSEN**

“Taşeron işçilerine sürekli işçilerle aynı davranılması ana işverenlerin yükümlülüğüdür. Şimdi işverenler bu yükümlülüğü dolanmaya çalışıyorlar. İstihdam ettikleri işçilerin kendilerinin taşeron olduğunu ya da serbest çalıştığını öne sürüyorlar. Biz sendika olarak Danimarka’da bu tür iddiaları mahkemeye götürmeye devam ediyoruz ve şimdiye kadar açtığımız davaları kazandık.”

Danimarka sendikalarının meslek esasına göre örgütlendiğini, bunun da sözelimi bir işyerinde beş sendika bulunabileceği anlamına geldiğini söyleyen Danimarka Elektrik Teknisyenleri Sendikası (Dansk El-Forbund) Genel Sekreteri Jørgen Juul Rasmussen, “Toplu sözleşmelerde taşeron işçileri için eşit haklar ve eşit ücret sağlamaya çalışıyoruz. 10-15 yıl kadar önce Danimarka Sanayi Konfederasyonu (DI) ile 9 sendikayı kapsayan CO-Industry arasındaki en büyük toplu sözleşme çerçevesinde mavi yakalı taşe-

ron işçileriyle ilgili bir ek hüküm üzerinde anlaşmaya vardık. Bu ek hüküm sayesinde enerji santrallerindeki taşeron işçileri sürekli işçi statüsündeki arkadaşlarıyla aynı hakları elde ediyorlar” diyor. Rasmussen bir söyleşide şunları dile getiriyor.

Danimarka’da düzensiz istihdam ve taşeron işçiliği konusundaki deneyiminiz nedir?

İlk olarak, Danimarka sendikaları meslek esasına göre örgütlenmektedir. Bu şu anlama ge-



liyor: Sözelimi bir enerji santralinde işçileri temsil eden beş ayrı sendika bulunabilir. Danimarka Elektrik İşçileri Sendikası ülkedeki tüm vasıflı elektrik işçilerini örgütlemektedir. Ülkedeki şirketlerin büyük bölümüyle toplu sözleşmelerimiz var.

İkinci olarak, taşeron işçiliği Danimarka'da yaygınlaşmaya devam ediyor. Sendikamızın bu konuda üç stratejisi var. Bir kere, toplu sözleşmelerde taşeron işçileri için eşit haklar ve eşit ücret sağlamaya çalışıyoruz. 10-15 yıl kadar önce, Danimarka Sanayi Konfederasyonu (DI) ile 9 sendikayı kapsayan CO-Industry arasındaki en büyük toplu sözleşme çerçevesinde mavi yakalı taşeron işçileriyle ilgili bir ek hüküm üzerinde anlaşmaya vardık. Bu ek hüküm sayesinde enerji santrallerindeki taşeron işçileri sürekli işçi statüsündeki arkadaşlarıyla aynı hakları elde ediyorlar.

Ek hüküm içeren bu sözleşme maalesef beyaz yakalıları değil sadece mavi yakalı işçileri kapsıyor. Bu hâlâ mücadelesini verdiğimiz bir şey. Taşeron işçiliğiyle ilgili yeni AB Yönergesi'nin bizlere bu alanda yardımcı olacağını umuyoruz. Bugün mavi yakalı taşeron işçileri eşit haklara sahip olsalar da, hâlâ bazı sorunlar var. Hastalık ödentisi hakkı ya da eğitim hakkı gibi sosyal haklardan birçoğu, asgari 6 ya



da 9 aylık bir istihdam süresi gerektiriyor. Oysa geçici işçiler ya da taşeron işçileri bir işyerinde genellikle o kadar uzun süre çalışmıyorlar.

İşverenlerin taşeron işçileriyle ilgili sorumluluklarına yaklaşımları konusunda sendikanızın deneyimi ne?

Danimarka'da işverenler bu anlaşmaları şu ya da bu şekilde görmezden gelmek için çok çaba harcıyorlar. Sözgelimi birkaç yıl önce inşaat sektöründe elektrik işçilerinin taşeron işçisi olarak istihdamında ani bir artış gözledik. Bu işi düzenleyen sözleşmemizde taşeron işçiliğinden söz edilmiyordu. İkinci stratejimiz işte burada devreye giriyor. Sözleşmeleri ve yasaları uygulamak için işveren örgütünü mahkemeye veriyoruz. Şimdiye kadar açtığımız davaları hep kazandık. Bu davalarda, mahkeme, taşeron işçilerine toplu sözleşmedeki genel hükümlere göre ödeme yapılması gerektiğine karar verdi. Mahkeme kararına uyulmaması halinde, sözleşmeye aykırılık söz konusu olacaktır. Bu kararlar uyarınca, taşeron işçilerine sürekli işçilerle aynı davranılması ana işverenlerin yükümlülüğüdür.

Şimdi işverenler bu yükümlülüğü dolanmaya çalışacaklardır. İstihdam ettikleri işçilerin kendilerinin taşeron olduğunu ya da serbest çalıştığını öne

süreceklerdir. Bu tür iddiaları mahkemeye götürmeye devam ediyoruz ve şimdiye kadar açtığımız davaları kazandık.

Taşeron işçilerini sendikalarınızda örgütlemenin zorlukları neler?

İşte bu da üçüncü stratejiyle ilgili. Taşeron işçilerini sendikalarımızda örgütleme konusunda proaktif davranıyoruz. Bu işçilere çalıştıkları şirketlerde ve işyerlerinde yaklaşmaya çalışıyoruz. Şöyle bir sorunla karşılaşıyoruz: Belli bir şirketteki taşeron işçileri coğrafi bir alana dağılmış olabiliyorlar ve genellikle bir şirketten öbürüne geçiyorlar. Bu nedenle bu işçilere ulaşabilmek ciddi bir sorun. Önümüzdeki dönemde sorumluluklarından kaçmaya çalışan işverenler aleyhine iş mahkemesinde davalar açmaya devam edeceğiz, taşeron işçilerini örgütlemeye devam edeceğiz ve bu işçi kesimlerini daha çok sendikanın örgütlemesini sağlamaya çalışacağız.



Amerikan Mali Küresel Kriz

Mevcut küresel finans sistemi iyi işlemiyor. Ama bundan da ötede, özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından adaletsiz bir sistem. Bu ülkeler “Amerikan mali” etiketli bu küresel krizin masum kurbanları arasında yer alacak. Her şeyi doğru yapmış-ekonomilerini ABD’den çok daha iyi kurullarla ve çok daha basiretli bir anlayışla yönetmiş-ülkeler bile Amerika’nın hatalarının zararını çekecek.

Joseph Stiglitz*

Sınırlardan sadece iyi şeylerin değil, kötü şeylerin de büyük bir kolaylıkla geçmesi küreselleşen bir dünyada insana hiç de şaşırtıcı gelmemeli. Şimdi Amerika krizini dünyaya ihraç ediyor.

Küresel bir mali kriz küresel bir çözüm gerektirir. Sözgelimi, koordinasyondan yoksun makroekonomik politikalar Avrupa’nın sorunlarını körükledi. Yaklaşan krize odaklanmış ABD Merkez Bankası faiz oranlarını düşürürken, enflasyon tehdidinde odaklanmış Avrupa Merkez Bankası’nın 2008 yılının başlarında faiz oranlarını düşürmeyi reddetmesi, avro’nun güçlenmesine yol açtı. Bu ise Avrupa’da krizi körükledi. Şimdi Avrupa’daki kriz Amerika’ya yansıyor: Avrupa’nın zaafı Amerika’nın zaafını besliyor.

Yasal düzenleme konusunda da aynı şey geçerli. Kurnalsızlaştırmanın yenilikçiliği/innovasyonu besleyeceği efsanesi uyarınca her şeyi dibe çeken bir rekabet yaşandı. Oysa, yenilikçiliği asıl besleyen güvenli ve sağlam bir mali sistem yaratmaya yönelik yasal düzenlemelerdi. Mali



piyasaların amaca götüren bir araç olduğu varsayılır. Bu amaç, kaynakların iyi dağıtılması ve daha iyi risk yönetimi sonucunda daha müreffeh ve istikrarlı bir ekonomi yaratılmasıdır. Oysa, mali piyasalar riski yönetmedi, yarattı. Mali piyasalar, Amerika’daki ailelerin oynak faiz oranlarının riskini yönetmesini sağlamadı ve şimdi milyonlarca insan evlerini kaybediyor. Üstelik, bu piyasalar yüz milyarlarca doları yanlış yerlere akıttı.

İnsani bedel

Bu hataların sonuçları trilyonları bulacak. Burada söz konusu olan sadece kurtarma paketlerine harcanan para değil, küresel ekonomik büyüme potansiyeli ile gerçekleşen performans arasındaki uçurum. Bunun da ötesinde, elbette, insani bir bedel söz konusu. Evlerini, işlerini ve ömür boyu bir kenarda biriktirdiklerini kaybettikleri için hayalleri yerle bir olan aileler söz konusu. Finans ürün ve hizmetlerinin sınırlardan kolayca geçmesini sağlayan küresel mali liberalizasyonu sürdüreceksak, bu ürün ve hizmetlerin güvenli olduğundan ve bunları satan finans kurumlarının yarattıkları ürünlerin arkasında durabileceğinden emin olmalıyız. Hem ulusal hem de uluslararası düzeyde mali piyasaları düzenleyen kurumlar başarılı olamadı. Bankaların düzenlenmesine yeni bir çerçeve getiren Basel II, kendi kendini düzenleme esasına dayanıyordu ve zaten

kendisi bir çelişkiler bütünüydü. Bankalar kendi risklerini yönetme görevini yerine getirmede yetersiz kaldıklarını gösterdiler. Öyle olmasaydı bile, sistemden kaynaklanan daha temel bir risk sorunu söz konusudur.

Mevcut küresel finans sistemi iyi işlemiyor. Ama bundan da ötede, özellikle gelişmekte olan ülkeler açısından adaletsiz bir sistem. Bu ülkeler “Amerikan mali” etiketli bu küresel krizin masum kurbanları arasında yer alacak. Her şeyi doğru yapmış -ekonomilerini ABD’den çok daha iyi kurullarla ve çok daha basiretli bir anlayışla yönetmiş- ülkeler bile Amerika’nın hatalarının zararını çekecek. Daha da kötüsü, Uluslararası Para Fonu, hiç de değilse geçmişte, Avrupa ve Amerika tam tersini yaparken, konjonktür dalgasını pekiştiren politikalar uygulanmasını (ekonomi resesyona girdiğinde faiz oranlarının ve vergilerin artırılmasını, harcamaların düşürülmesini) istemiştir. Sonuç ise kriz zamanlarında sermayenin gelişmekte olan ülkelere kaçması ve oluşan fasit daireyi beslemesi olmuştur.

Hatalı yönetim yapısı

Gelişmekte olan ülkelerin IMF’nin kapasitesini aşan büyük miktarlarda paraya ihtiyaç duyabileceği anlaşılıyor. Likit fon kaynakları Asya ve Ortadoğu’da. Ama bu çevreler bin zorlukla kazandıkları paraları başarı sicili bozuk bir kuruma neden versinler? O kurum ki dünyayı şimdiki krize sürükleyen kurnalsızlaştırma politikalarını dayatıyor, küresel istikrarsızlığı besleyen asimetrik politikaları savunmaya devam ediyor ve yönetim yapısı hatalı. Gelişmekte olan ülkelere yardım edecek, bugünün gerçekliğini yansıtan, daha sı IMF’de daha derin reformlara yol aç-

bilecek yeni bir mali oluşuma ihtiyacı-
mız var. Böyle bir oluşumun hızla yara-
tılması gerekiyor, ama bu yeni kuruma
maliye bakanlıklarından ve merkez ban-
kalarından uzman kadrolar kaydırılacak
olursa, kısa sürede işler yoluna girebilir.
Yapılması gereken başka reformlar da
var. Dolara dayanan küresel rezerv siste-
mi çözülme halinde; doların iyi bir değer
saklama aracı olmadığı anlaşılmış bulu-
nuyor. Bir dolar-avro ya da dolar-avro-
yen sistemine geçmek ise daha büyük
bir istikrarsızlığa yol açabilecektir. Bi-
zim küresel bir rezerv sistemine, küresel
bir mali sisteme ihtiyacımız var.

Keynes son büyük kriz sırasında bu ko-
nuda yazdı, ama bugün buna daha büyük
ihtiyaç var. Keynes IMF'nin yeni bir kü-



resel rezerv birimi yaratabileceğini umu-
yordu. Onun Bancor adını verdiği bu te-
davül birimi, IMF'nin özel çekme hakla-
rı'na çok benziyordu. Belki de artık bu
fikrin zamanı geldi.

Amerika'nın mali sisteminin yönetimini
50 ayrı eyalete bırakması düşünülemez.
Eyaletlerin bir rolü vardır, ama ulusal yö-
netimin rolü asıldır. Şimdi bizim de küre-

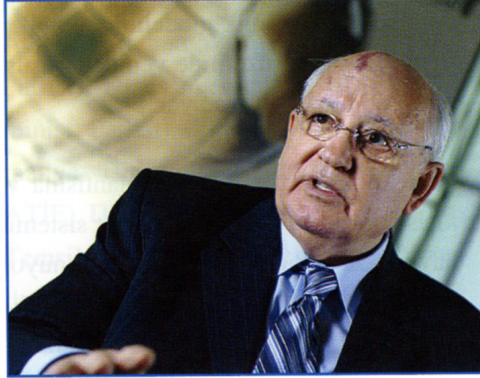
sel bir mali sistemimiz var, ama sistemin
yönetimini tek tek ülkelere bırakıyoruz.
Bu sistem elbette işlemez.

Mali piyasalarımızda ya da ekonomimiz-
de hiçbir zaman tam bir istikrar sağlaya-
mayacağız. Piyasalar kendi kendini dü-
zeltmez. Ama daha iyisini yapabiliriz.
Umarım, Washington zirvesinde Avrupa
ve Asya liderleri önyak olurlar da 21.
yüzyılda dünyanın ihtiyacı olan küresel
mali sistemin kurulması sürecini başlatır-
lar.

***Nobel ekonomi ödülü sahibi (2001) Prof. Stiglitz, Dünya Bankası Başkan Yardımcılığı ve Baş Ekonomisti (1997-2000) görevinde bulundu, halen ABD'de Columbia Üniversitesi'nde ders veriyor.**

Ahlaki unsur dan yoksun her sistem başarısızlığa mahkûmdur

*Kriz için buldukları çözüm şu;
çoğunluğa acımasız kapita-
lizm, zengine ise "sosyalizm"
(devlet yardımı). Ancak, üç ya
da dört yıl kadar sonra, krizin
vahim evresi atlatılınca, aynı
insanlar bizlere vahşi (dizgin-
siz) kapitalizmin en iyi sonucu
verdiğini ve onları düzenleyici
kurallardan kurtarmamız ge-
rektiğini söyleyecekler. Bir
sonraki, daha da yıkıcı krize
kadar!*



ya yatıran milyonlarca sıradan insanı
da vurdu. Mali kriz, büyük ihtimalle,
1930'lardaki Büyük Buhran'dan bu ya-
na gözlenen en kötü ekonomik krizin
sadece ilk aşaması.

Kriz havadan inmedi. İktisatçıların da
içinde yer aldığı değişik çevreler uyar-
mıştı. Finans piyasalarının tehlikeli bir
şekilde şişmesinden, bu aşırı şişkinli-
ğin reel ekonomideki mal ve hizmetle-
rin akışıyla bir ilişkisinin kalmamasın-
dan kaygı duyan deneyimli dünya li-

derleri ise ihtiyat tavsiye ediyorlardı.
Bütün bu uyarılar kulak arkası edildi.

Önümüzdeki aylarda, bir avuç insanın
kâr hırsı ve sorumsuzluğu hepimizi et-
kileyecek. Hiçbir ülke, hiçbir sektör
krizden kaçamayacak. Kökleri 1980'le-
rin başlarına uzanan ekonomik model
tuzla buz oluyor. Bu model, toplumun
çıkarlarını korumaya yönelik kuralları
bir kenara atarak kârın azamiye çıkarıl-
ması esasına dayanıyordu. Onyıllar bo-
yunca bizlere bunun herkesin yararına
olduğu şu sözlerle anlatıldı: "Kabaran
deniz bütün tekneleri kaldırır." Ama is-
tatistikler öyle olmadığını gösteriyor.

Son birkaç onyılda ekonomik büyü-
me -ki 1950'lerdeki ve 1960'lardaki bü-
yümenin yanında hayli sınırlı kalır-
toplumun en zengin kesimlerine ölçü-
süz yarar sağladı. Ekonomik yünden en
gelişmiş ülkelerde bile orta sınıfın ya-
şam standartları durgun bir döneme

Mihail Gorbacov*

Küresel mali kriz derinleştikçe, borsa-
nın çöküşü, sadece yaşam biçimi bun-
dan pek etkilenmeyecek zenginleri de-
ğil, ömür boyu biriktirdiklerini piyasa-

girdi ve zenginler ile yoksullar arasındaki uçurum derinleşti.

Son derece karmaşık finans mekanizmalarının desteklediği, sorumsuzca dağıtılan kredilerle sistem daha da güvenilir hale geldi. Bu finans mekanizmaları karmaşık ve dolambaçlı mali piramitlere dönüştü. Çoğu iktisatçı ve bankacı bile bu mekanizmaların işleyişini açıklayamıyordu. Bu sistemden asıl yararlananlar bu mekanizmaların mucitleriydi.

Son zamanlarda ortaya dökülen gerçeklerden özellikle biri beni çok etkiledi. Geçen yıl önde gelen yatırım bankaları yönetici kadrolarının maaşları için 38 milyar dolar ödemiş. Bu meblağ toplam işgücü sayısına bölünecek olursa, kişi başına 200.000 dolar ediyor. Ortalama bir Amerikalı ailenin gelirinin dört katı! Üstüne üstlük bir de altın paraşütler var. İflas eden ya da devletin kurtardığı bankaların yöneticilerine işten ayrıldıkları için milyonlarca dolarlık tazminat paketleri ödeniyor.

Çoğunluğa acımasız kapitalizm

Sonuç şu: Çoğunluğa acımasız kapitalizm, zengine ise "sosyalizm" (devlet yardımı). Ancak, üç ya da dört yıl kadar sonra, krizin vahim evresi atlatılınca, aynı insanlar bizlere vahşi (dizginsiz) kapitalizmin en iyi sonucu verdiğini ve onları düzenleyici kurallardan kurtarmamız gerektiğini söyleyecekler. Bir sonraki, daha da yıkıcı krize kadar!

Mevcut küreselleşme modeli bütün bölgelerin sanayisizleşmesine, altyapının kötüleşmesine, sosyal yapıların işlevsiz bırakılmasına, denetimsiz ve kurlsız ekonomik ve toplumsal süreçlerden kaynaklanan gerginliklere yol açtı. Bu süreç-dile bile yansıyan-muazzam bir ahlaki yıkım da yarattı. Vergiden kaçmanın adı "vergi planlaması" oldu, toplu işten atmaların adı "personel optimizasyonu" oldu, vs. Gelecek kuşaklar için çevreyi korumaya yönelik sürdürülebilir gelişme anlayışının yerini, her derde deva serbest



ticaret anlayışı aldı. Ekosistemlerin yüzde 60'ının tahrip edildiği bir dönemde, tutum şu: "Yarın başka bir gündür". Devletin ve sivil toplumun rolü daraltıldı. İnsanlara yurttaş gözüyle değil de, olsa olsa "hizmetlerin tüketicisi" gözüyle bakılıyor.

Sonuç sosyal Darwinizm

Sonuç, güçlülerin varlığını sürdürdüğü, zayıfların öldüğü sosyal Darwinizm ile "Bizden sonra tufan" felsefesinin patlayıcı karışımı. Dünya ekonomisinin ağırlaşan krizi sonunda politika oluşturan organların dikkatini çekiyor. Anlaşılar nedenlerle, bu çevreler acil kurtarma önlemleri üzerinde kafa yoruyor. Bu tür önlemler elbette gerekli, ama modern toplumun sosyoekonomik modelinin temelleri -hatta felsefesi- üzerinde yeniden düşünmeye de büyük ihtiyaç var.

Bütünüyle kâra, tüketim saplantısına ve kişisel kazanca dayanan mevcut sistemin hayli ilkel olduğu anlaşılmış bulunuyor. Modern monetarist teorinin mürşidi Milton Friedman bile, bir karşılaşmamızda, insanın "Homo Economicus"dan ibaret olmadığını, toplum yaşamının ekonomik çıkarlara indirgenemeyeceğini vurguladı.

Ahlak ile iş dünyasının birleşmesini istemenin zamanı geldi. Zor bir şey bu. İş çevreleri elbette kâr edecek, yoksa ölü. Ama işadaminin (ya da kadınının) tek ahlaki görevinin para kazanmak olduğunu söylemek, "her ne pahasına olursa olsun kâr" anlayışına varır.

Reel üretim ekonomisinde toplumun bir ölçüde etkinlik kurmasını sağlayan belli

bir şeffaflık -gelenekler, sendikalar ve diğer kurumlar- hâlâ bulunmasına karşılık, "mali mühendislik" alanı bu tür kurumlardan yoksundur. "Ne glasnost vardır, ne şeffaflık ne de ahlak kaygısı. Bunun sonuçları yıkıcı oldu.

Tümüyle kara dayanmayan yeni bir model

Yıllardır kurlsızlaştırmada ısrar eden ve serbestlik yanlısı iktisat anlayışını yayan siyasetçiler ile işadamlarının (ya da kadınlarının), çıkar bağı içinde bulundukları şirketlerin hisse senetlerini gözetan analistlerle ve her sorunun çözümünü "her şeyi denetimden çıkarmakta" gören iktisat kuramcılarıyla kurdukları ittifak, yıkım ve ahlak bozukluğu getirdi. Bu re-çetelerin tam bir cinnet halinde savunulduğu ve desteklendiği 1990'larda buna tanık olduk.

Bu habis ve ahlakdışı piramit çökmekte olduğuna göre, onun yerine geçecek model üzerinde kafa yormamız gerekiyor. Mevcut sistemi düşünmeden yerle bir etmeyi istiyor değilim, hazır çözümlerim de yok. Değişimin evrimsel olması gerekecek. Tümüyle kâra ve tüketimcilığe dayanmayan yeni bir model oluşturmak gerekiyor.

Yeni bir ekonomide kamusal ihtiyaçların ve kamu mallarının şimdikinden çok daha büyük bir rol oynaması gerektiği kanısındayım. Kamusal ihtiyaçlar ortada: sağlıklı bir çevre, modern ve işlevsel bir alt yapı, eğitim ve sağlık sistemleri, konut. Bu ihtiyaçları öne çıkaran bir model oluşturmak zaman ve çaba gerektirecek.

Düşünsel bir atılım gerektirecek. Fakat yaşadığımız krizi aşmanın nihai sorumluluğunu taşıyan politika yapıcılarının anlaması gereken bir şey var: Ahlaki unsurdan yoksun her sistem başarısızlığa mahkumdur.

* SSCB Eski Devlet Başkanı (1985-1991)

