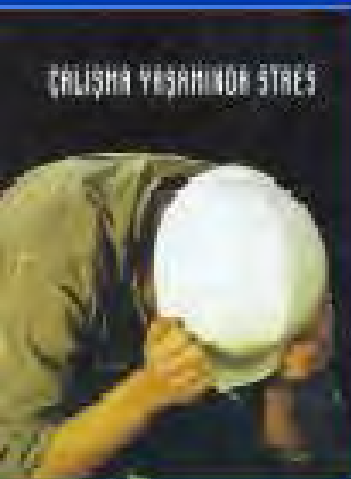
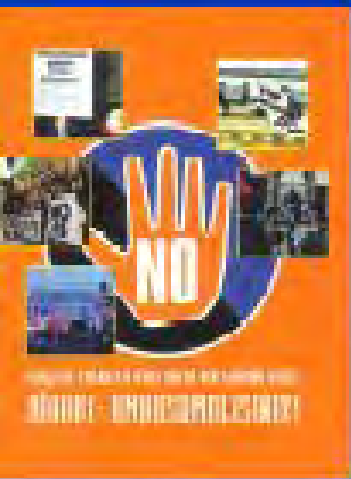
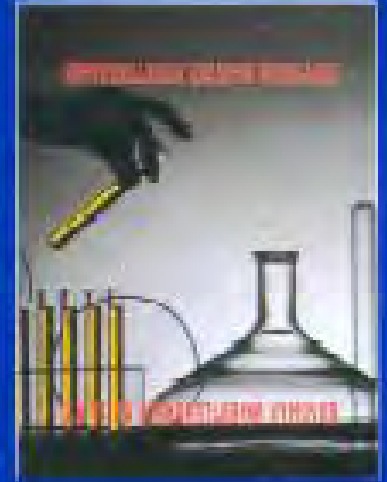
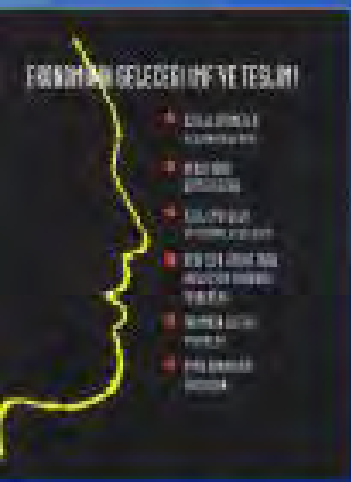


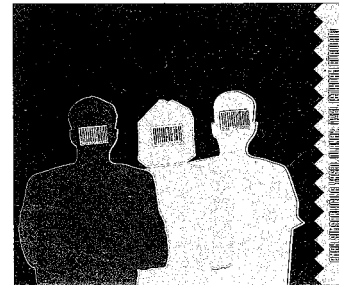
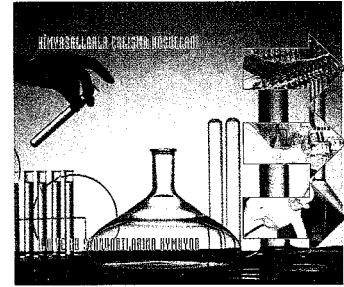
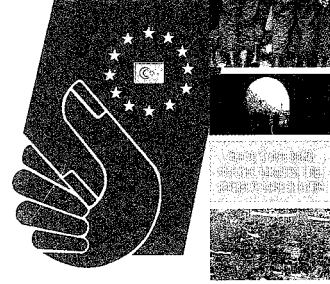
sendikal notlar

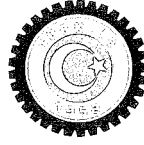


Sayı: 1 Şubat 2000

İÇİNDEKİLER

Genel Başkan Mustafa Öztaşkın ile söyleşi.....	5
Ekonominin geleceği IMF'ye teslim	9
Türkiye, AB sürecinde demokrasi sınavında	10
Sendikalar nasıl bir Avrupa istiyor?	31
İrkçilik yalnızca Avusturya'nın sorunu değil	35
Emek simsarlığına yasal olanak: Özel İstihdam Büroları	42
"İşçi Mümessilliği"nden "İşyeri Sendika Temsilciliği"ne	50
Temsilciye not	65
Çalışan kadınların analık hakkı yeterli mi?	69
İşsizlik Sigortası Yasası kime ne getiriyor?	80
Kimyasallarla çalışma koşulları	90
ILO 170 Sayılı Kimyasallar Sözleşmesi	93
ILO 177 Sayılı Kimyasallar Tavsiye Kararı	101
Çalışma yaşamında stres	108
Küresel tehdite karşı küresel sendikal strateji	124
Türkiye	144
Dünya	151
Hitap	156





**Türkiye
Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası**

adına sahibi:

**Genel Başkan
Mustafa Öztaşkın**

Yazı İşleri Müdürü:

**Genel Sekreter
Mustafa Çavdar**

Genel Yayın Müdürü:

**Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri
İsmet Yiğit**

Yönetim Yeri:

Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası

Altunizade Mah. Kuşbakışı Sok. No: 25

Altunizade-Üsküdar-İstanbul

Tel: (216) 391 66 67 (10 Hat)

Faks: (216) 391 66 78

Petrol-İş Dergisi 1 Ocak 2000 Sayısı ekidir.

Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

Genel Düzenleme ve Teknik Hazırlık:

Dosya Yayıncılık

Baskı: Pastel Ofset

Şubat 2000

SUNUŞ

Geride bıraktığımız 20. Yüzyıl, sendikal hareket açısından yeni binyılı belirleyecek gelişmelere tanıklık etti. Sendikalar, zorlu ve çetin süreçlerden geçerek, toplumsal yapıların temel örgütleri olurken, demokrasinin olmazsa olmaz kurumları olarak öne çıktı. Hiç kuşkusuz bu gelişme, farklı ülkelerde, farklı süreçlerden geçerek ve farklı sonuçlar üreterek günümüze ulaştı.

Ülkemizde sendikalar geçen yüzyılın ancak ikinci yarısında yasal olarak örgütlenmeye başladılar. Sendikalar 1961 Anayasasının getirdiği demokratik olanaklarla örgütlenirlerken, daha dün denebilecek kadar kısa süre önce, 1963 yılında grev ve toplu sözleşme hakkına kavuştular. 12 Mart 1971 Askeri Muhtırasını izleyen günlerde önemli ölçüde sarsıntı geçiren sendikal hareket, 1975 yılından itibaren yükselişe geçti. Ancak bu dönem çok kısa sürdü.

Sendikal hareket 12 Eylül 1980 ile birlikte de yeni bir döneme girdi. 1980 darbesi ile birçok sendikal kazanım ortadan kaldırılırken, küreselleşmenin sert ve soğuk rüzgarları altında yürütülen ekonomik politikalar, sendikaları zor süreçlerin içine sürükledi.

Sendikal hareket bugün bu sert ve soğuk rüzgarların etkisi altında iç ve dış sarsıntılarla ayakta durmaya çalışıyor. Hızlı biçimde ekonomik ve toplumsal yaşamın dışına itilmeye çalışılan sendikalar; ya "uslandırılarak", ya "parçalanarak" ya da "kirletilerek" emekçilerin güvenmediği örgütler durumuna getirilmek isteniyor. Yani yeni kazanımlar için örgütlenme ve etkinleştirme temel öncelik olması gerekirken; örgütsüzleştirme egemen kılınmak isteniyor.

Sendikal hareket bu süreci artık durdurmalıdır; gücünü, enerjisini, zamanını ve olanaklarını olumsuz gelişmeleri durdurmak için örgütlemelidir.

Ama nasıl?

Bu sorunun standart ve tek bir cümleyle tanımlanabilecek bir yanıtı yok ve olamaz. Ancak şurası bir gerçek ki sorunları tarihsel süreçleri içinde kapsamlı ve bütünsel olarak yorumlamayarak; çözümleri birlikte üretmeye çalışarak; bilimin ilerlemenin gücü olduğunu bilerek; ama mutlaka susmadan, beklemeden, durmadan ve uzun soluklu bir süreci sendikal örgütün her düzeyinde yaşama geçirerek...

Sendikal Notlar; bu süreci bilgi ve akılla kavramak amacıyla yayınlanmaktadır.

Sendikal Notlar; gündemi ve sorunları yorumlamak, olası gelişmeleri etkileyecek faktörleri değerlendirmek amacıyla yayınlanmaktadır.

Sendikal Notlar; yalnızca yorumlamak için değil, değiştirmek için yakılan ateşe, bir kıvılcım olmak amacıyla yayınlanmaktadır.

Yıl içinde iki ayda bir yayınlamayı amaçladığımız **Sendikal Notlar**'ın tüm örgüt birimlerinde görev alan üyelerimizin ve temsilcilerimizin katkısı ile etkinleşeceğine inanıyoruz.

Dostça selamlarımızla...

Yönetim Kurulu



Genel Başkan Mustafa Öztaşkın:

"SORUNLARI AŞMAK İÇİN BİRLİK ZORUNLU"

- Türkiye sendikal hareketini çepeçevre saran tüm sorunlar her geçen gün artarken; sorunların tüm açıklığı ile belirlenmesi; nedenlerinin açığa çıkartılması ve çözüm yöntemlerinin saptanması artık zorunlu olmaktadır. Özellikle temel hakların tehdit edildiği günümüzde tüm bu sorunlar konusunda sendikalı işçiler başta olmak üzere tüm çalışanlar bilgilendirilmeli ve örgütlendirilmelidir.
- İşçi sınıfının ve demokrasinin önemli kaleleri olan sendikalar; yüzyılı aşkındır korudukları ve bugünün kazanımlarını var eden temel ilkeler doğrultusunda; değişen koşullara uyum sağlayarak, ilerlemek zorundadır. Sürekli yenilenmek ve somut hedefler belirleyerek, üyeleri sorunların çözümüne aktif olarak katmak, sendikal hareketimizin üzerinde titizlikle duracağı sorumluluğu olmalıdır.

■ **Sendikal hareketin güncel sorunlarını genel olarak nasıl değerlendiriyorsunuz?**

■ Sendikal örgütlenmenin çok yönlü saldırılar içinde bulunduğu bir dönemi yaşıyoruz. Hemen hemen tüm kamu hizmetlerini, kurumlarını ve kuruluşlarını kapsayan özelleştirmeler, etkisi giderek artan sendikasızlaştırmalar, tüm sektörlerle yayılan esnekleştirmeler, yoğunlaşan işten atmalar... Tüm bunların yanında, Uluslararası Para Fonu ile yapılan ve üç yılı kapsayacak anlaşma uyarınca Hükümetin emek ve sendika karşıtı hedeflere dönük adım adım yaşama geçirmeye çalıştığı önlemler... Avrupa Birliği'ne girmeyi temel politika olarak belirleyen Türkiye'nin demokratikleşme ve sosyal hakları gelişmiş ülkeler düzeyine çıkartma konusunda kararlı adımlar atmaması... İnsan hakları ve demokrasi sorununu, yeni bin yıla girdiğimiz günümüzde ilkel bir yaklaşımla, bir güvenlik sorunu olarak algılamayı sürdürmesi ve zorunlu önlemleri almada tutuk kalması...

Demokrasinin ve emek dünyasının güvencesi olan

sendikaların, birlik ve dayanışmanın en gerekli olduğu dönemde atılıma geçmede gecikerek günübirlik sorunların dar kalıpları içinde kalmaları; sorunları giderek aşmak için örgütsel program ve stratejiler oluşturmamaları...

Türkiye sendikal hareketini çepeçevre saran tüm bu sorunlar her geçen gün artarken; sorunların tüm açıklığı ile belirlenmesi; nedenlerinin açığa çıkartılması ve çözüm yöntemlerinin saptanması artık zorunlu olmaktadır. Yine özellikle temel hakların tehdit edildiği günümüzde tüm bu sorunlar konusunda sendikal işçiler başta olmak üzere tüm çalışanlar bilgilendirilmeli ve örgütlendirilmelidir.

Bu arada vurgulamak isterim ki; Türkiye işçi sınıfının ve sendikal hareketin tüm olumsuzluklara karşın kullanabileceği olanaklar var ve bu olanaklar hiç de azımsanmayacak düzeydedir. Özellikle son yıllarda kamu toplu sözleşme dönemlerinde gerçekleştirilen yığılmalı eylemler, sosyal güvenlik hakkının kısıtlanmaya çalışıldığı günlerdeki duyarlılıklar; farklı sendikal ve demokratik örgütlerin somut

sorunlar karşısında gösterdikleri ortak çabalar; yeni sorunların üzerine gitmede ve çözümlemede cesur adımların atılması olanaklarını sağlayacaktır.

■ **Ulusötesi tekellerin küresel düzeydeki anti-sendikal tutumları stratejik yaklaşımları gerekli kılıyor mu?**

■ Günümüzde sendikal hareketin sorunlarını, yalnızca ulusal sınırlardaki ekonomik, sosyal ve siyasal nedenlerle açıklamak olanaksız. Çünkü sorunların uluslararası boyutu günümüzde daha çok öne çıkıyor. Yani birçok sorunun kökeninde küresel tehditler var. Ve bu sorunların kaynağında da ulusötesi tekel-lerin stratejik yaklaşımı var.

Bu nedenle küresel tehditleri, uluslararası sendikal hareketin stratejik yaklaşımları ile bütünleyerek sürdürmek çok önemli ve zorunlu...

Bu zorunluluk tüm uluslararası sendikal toplantılarda özellikle vurgulanıyor. Son kez 3-5 Kasım 1999 tarihinde Güney Afrika'da toplanan üst örgütümüz ICFM 2. Dünya Kongresinde somut kararlar belirlendi.

Kongreye sunulan bir Rapor'da; ulusötesi şirketlerin ortaya çıkmasıyla sendikaların geleneksel rollerinde de değişimler olduğu vurgulanırken; sendikaların dayanışmayı küreselleştirmesi gerektiği üzerinde duruldu. Bunun anlamı; aynı şirketin farklı ülkelerdeki işletmelerindeki sendikaların ve işçilerin ortak tehditler karşısında, ortak tutum alması ve ortak eylemler gerçekleştirilmesinin zorunlu olmasıdır.

Bu yaklaşım somut yaşam koşullarında desteklenebilirse çok önemli sonuçlar doğuracaktır. Aynı biçimde ülke içinde farklı sektörlerde işletmesi bulunan bir holdingin emek karşıtı politikalarına karşı sendikaların ortak hedefler için ortak eylemler programlaması ve bunu yaşama geçirmesi önemli. Yani, A Holdinginin petrol, tekstil, gıda, metal gibi sektörlerde bulunan işletmelerinden herhangi birinde ortaya çıkan ya da çıkacak sorun için sendikaların ortak kararlar alması ve buna uygun çalışmalar yürütmesi artık zorunlu. Çünkü, gerek uluslararası ya da bölgesel düzeyde olsun gerekse ulusal düzeyde olsun tehditlerde ortak noktalar, ortak sü-

reçler yaşıyor.

Bu sürece karşı çıkmak, ortak yaklaşımlar oluşturmak neden gerekmesin? Bu süreç artık zorunlu ve biz bunun için çaba harcamaya kararlıyız.

■ Bu sorunların aşılması doğrultusunda Petrol-İş olarak neler yapmayı hedefliyorsunuz?

■ Ülkemizde yaşanan genel sendikal sorunlar ve özelleştirmelerin enerji ve petrol işkolu ekseni yoğunlaştırılması Petrol-İş Sendikası'nın toplumsal sorumlulukları daha da artırdı.

Bir yandan genel sendikal sorunların çokluğu, şiddeti ve kapsamının genişliği diğer yandan özelleştirmelerin güncelliği sorunlara bütünsel bakılmasını zorunlu kılıyor.

Bu noktada sorulması gereken soru şu: Sorunların çözümlenmesi için gününbirlik yaklaşımlarla mı yetinmeli; yoksa dün, bugün ve yarın çizgisinde programlı, kapsamlı çözüm yöntemleri mi oluşturmalı?

Birinci yöntem geçerli olursa ya da ağırlık kazanırsa, sorunları aşabilecek örgütsel bir enerjinin oluşturabileceği düşünülemez.

İkinci yöntem seçilirse neyin, ne zaman ve nasıl yapılacağı somut olarak ortaya çıkabilir ve sendikamız sorunların üzerine bilinçli örgütsel güçle gidebilir.

İşte bunun için Genel Kurulumuz ardından ilkeli yaklaşımı öne çıkartan; genel merkez kurumlaşmasını yeniden oluşturan ilk adımları attık.

Eğitim çalışmalarımızı yeniden oluştururken, yıllık eğitim programı gerçekleştirerek öncelikle sendikamız şubelerinde görev alan yöneticilerimizle temsilcilerimize dönük eğitim çalışmalarına başladık.

Örgütlenmenin dinamikleştirilmesi yönünde çalışmalarını sürdürürken, hukuk, basın yayın, uluslararası ilişkiler, toplu sözleşme alanlarında geleceğe dönük programların oluşturulması için çalışmaları başlattık.

Tüm bunlardan amacımız; Petrol-İş Sendikasını sorunlara karşı dayanıklı, atılgan ve dinamik bir sendikal örgüt yapmak.

Bunu tüm örgüt organlarındaki sorumlularla başlarıyla sürdüreceğimize ve somut sonuçlar alacağımıza ve hedefleri yenileyerek yol alacağımıza inanıyorum.

■ **Değişimi ve yenilenmeyi koşullar da zorunlu kılıyor...**

■ Sendikal hareketin çok yönlü saldırılar altında bulunduğu günümüzde, değişen koşulları hem kavramak, hem de buna ilişkin programlar yapmak ve uygulamak zorunludur.

İşçi sınıfının ve demokrasinin önemli kaleleri olan sendikalar; yüzyılı aşkındır korudukları ve bugünün ka-

zanımlarını var eden temel ilkeler doğrultusunda; değişen koşullara uyum sağlayarak ilerlemek zorundadır. Sürekli yenilenmek ve somut hedefler belirleyerek üyeleri sorunların çözümüne aktif olarak katmak sendikal sorumluluğumuz olmalıdır.

Bu doğrultuda güvensizliği, güvene; duyarsızlığı ve bireyciliği; duyarlılığa ve kolektif tutum almaya dönüş-

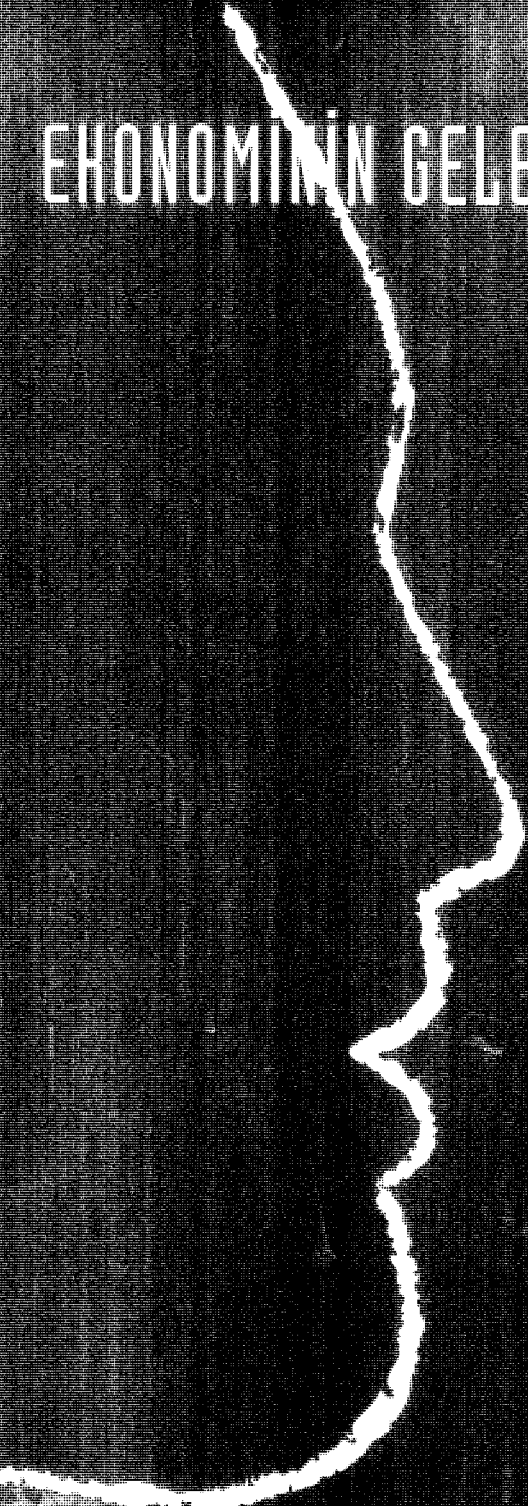
türmek zorundayız.

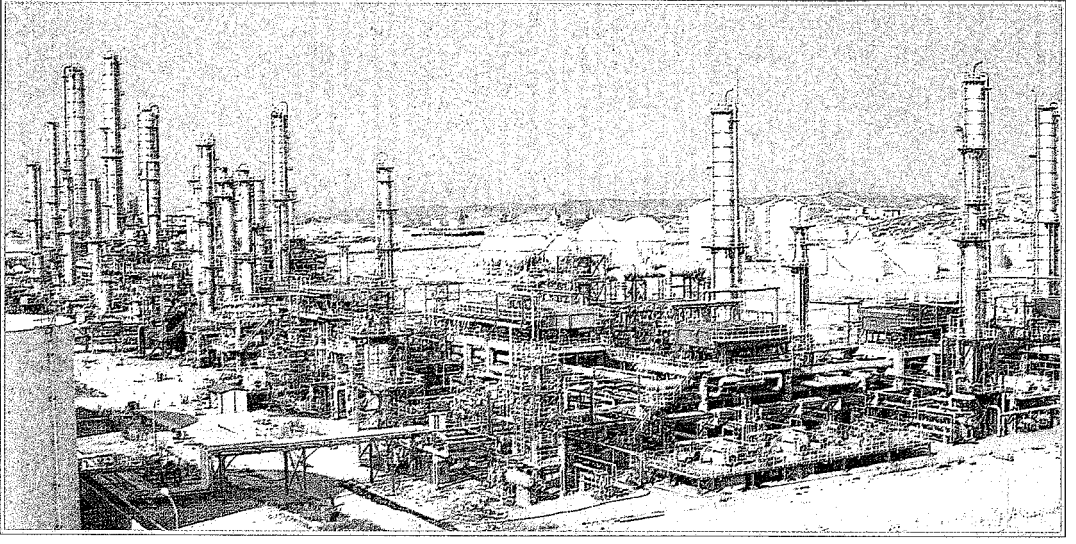
Bunun için üye hoşnutluğunu yaratacak ve üyelere dönük hizmetleri zenginleştirecek önlemleri elimizdeki olanakları arttırarak geliştirmeliyiz.

Yani üyeye dönük çalışmalara hız ve ivme kazandırmalıyız.

Petrol-İş Sendikası'nın 50 yıllık birikiminin ve deneyiminin bunu başaracağına inanıyorum.

EKONOMİNİN GELECEĞİ IMF'YE TESLİM!

- 
- ★ ÖZELLEŞTİRMELER
HIZLANDIRILACAK!
 - ★ VERGİ YÜKÜ
ARTTIRILACAK
 - ★ ÖZEL EMEKLİLİK
SİSTEMİNE GEÇİLECEK
 - ★ ÜCRETLER HEDEFLENEN
ENFLASYON SINIRINDA
TUTULACAK
 - ★ TARIMDAN DESTEK
KALKACAK
 - ★ HAMU BANKALARI
SATILACAK



İLK ADIM, TALANA DÖNÜŞEN ÖZELLEŞTİRMELERE HIZ VERİLMESİ OLDU.

Hükümet, aylar süren görüşmelerden sonra, 9 Aralık 1999 tarihinde Uluslararası Para Fonu (IMF)'na "Niyet Mektubu" nu sundu. IMF Yönetim Kurulu, ekonomik önlemleri içeren bu "mektubu" 23 Aralık 1999 tarihinde onayladı ve 3 yıl için geçerli olacak ekonomik programın yürütülmesine başladı.

Hükümet bu onayın hemen ardından Türkiye ekonomisinin ve milyonlarca insanımızın geleceğini yakından ilgilendiren kararlara hız verdi. Önce IMF'ye sunulan "Niyet Mektubu"nun hedefleriyle uyumlu 2000 yılı bütçesi Parlamentodan geçirildi ve daha

sonra 8. Beş Yıllık Kalkınma Programı hedefleri, IMF'ye sunulan hedeflerle uyumlu kılınmaya başlandı.

Ekonomik ve toplumsal önlemlere ilişkin alınan kararları açıklayan hükümet yetkilileri; Türkiye'nin sorunlarını aşması için yapısal önlemlerin zorunlu olduğunu belirterek, bu sürecin belirli bir program içinde yeni kararlarla destekleneceğini açıkladılar.

NELER HEDEFLENİYOR?

Milyonlarca insanımızı ve özellikle Türkiye işçi sınıfını ve sendikaların geleceğini yakından ilgilendiren IMF ile yapılan anlaşma; 30 Haziran 1998 tarihinde açıkla-

nan ve 18 ay süreceği belirtilen "Yakın İzleme Anlaşması"nın doğal bir sonucu. Bilindiği gibi "Yakın İzleme Anlaşması" ile kısa dönemi içeren 5 önemli hedef belirlenmişti:

Birincisi, emeklilik yaş sınırının yükseltilerek sosyal güvenlik hakkının kısıtlanması;

İkincisi, stratejik kamu kuruluşları başta olmak üzere kamu kuruluşlarının özelleştirilmesine hız verilmesi;

Üçüncüsü, kamu görevlilerinin ve işçilerinin ücretlerine; yitirilen kayıplara ve gelir dağılımındaki bozulmalara bağlı değil; hedeflenen enflasyona göre artışlar yapılması;



ŞİMDİ ÖZGÜR TOPLU SÖZLEŞME HAKKI TEHLİKEDE.

Dördüncüsü, sağlık sisteminde "kullanıcı katılım payı" ve "maliyet kontrol önlemlerinin" getirilmesi, yani paralı sağlık sistemine geçilmesi.

Beşincisi de vergi gelirlerinin arttırılması yönünde özellikle dolaylı vergi yükünün arttırılması.

Yakın İzleme Anlaşması'nda belirlenen bu hedefler doğrultusunda önemli değişiklikler gerçekleştirildi. Öncelikle emeklilik yaş sınırını yükselten değişiklikler yapılırken stratejik kamu kuruluşlarının özelleştirilmesi yönünde adımlar atıldı ve kamu çalışanlarının maaşları hedeflenen enflasyona bağlı olarak belirlendi. Ancak genel se-

çimler ortamında sonuçlandırılan kamu toplu iş sözleşmelerinde hedefe uyumlu davranacak cesaret gösterilemeyerek sendikaların istemi olan ücret düzeyleri ve ücret artış sistemine onay verildi. Paralı sağlık sistemine geçiş doğrultusunda yeni düzenlemeler yapılırken; dolaylı vergilerin toplam vergi gelirleri içindeki payı yükseltildi.

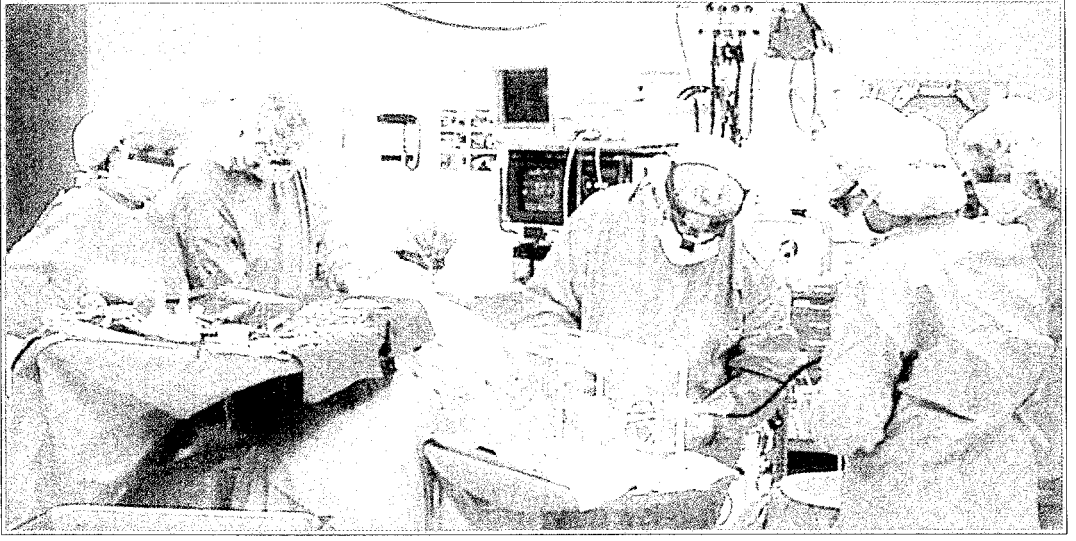
23 Aralık 1999 tarihinde yürürlüğe giren ve 2002 yılı sonuna kadar geçerli olacak anlaşma ekonomik ve toplumsal önlemlere stratejik boyutlulukla bakıldığının somut bir örneği. Yani amaçlanan her değişiklik; kısa, orta ve uzun dönemli önlemleri içerecek birçok

yeni kararı kapsayacak.

IMF'nin onayladığı 3 yıllık programla şu hedefler gerçekleştirilmeye çalışılacak:

-Enflasyon düşürülecek: Enflasyonu 2000 yılı sonunda yüzde 25 oranına indirmeyi öngören ve ekonomik önlemleri bu yönde biçimlendirmeye çalışan Niyet Mektubuna göre; faiz oranları indirilecek ve döviz kurlarında düzenlilik sağlanacak.

-Özelleştirmeler hızlandırılacak: Yürürlüğe giren ekonomik önlemlere göre makroekonomik politikaların ana eksenini özelleştirme gelirleri oluşturacak. Düşürülen enflasyon nedeniyle, daha önce yapılan iç



KAMU SAĞLIK KURULUŞLARI KAPSAMLI ÖZELLEŞTİRME TEHDİTİ ALTINDA.

borçların geçici yükü, önemli ölçüde özelleştirme gelirleri ile karşılanacak. Kamu birikimlerinin özelleştirme adı altında yok edilmesinin bir başka yönü de stratejik kamu kuruluşlarının kısa sürede özelleştirilmesidir. Bu amaç doğrultusunda enerji sektöründeki kamu kuruluşları, Türk Telekom, Türk Hava Yolları, Tüpraş, Poaş, Petkim, İsdemir, Tugsaş, Deniz Nakliyat, Asil Çelik, Turban, Sümer Holding, Taksan, Tümosan, Seka, Karadeniz Bakır İşletmeleri başta olmak üzere birçok kamu kuruluşu kısa sürede özelleştirilecek.

-Vergi yükü arttırılacak: Özellikle dolaylı vergi yü-

künün arttırılması yönünde Katma Değer Vergisi oranları yükseltirilirken, yeni vergiler çıkartılacak.

-Özel emeklilik sistemi-ne geçilecek: Sosyal güvenlikte özel emekliliğe olanak tanıyan hukuksal değişiklikler gerçekleştirilecek ve böylece, emeklilik yaş sınırını yükselten son yasal değişikliklere bütünlük kazandırılacak.

-Ücretler, hedeflenen enflasyon sınırlarında tutulacak: Asgari ücret artışları ile memur maaşları, beklenen enflasyon ve bütçe dengeleri baz alacak biçimde belirlenecek.

-Tarım politikaları değiştirilecek: Tarımsal destekleme politikaları orta va-

dede tümüyle kaldırılacak; 2000 yılı içinde yapılacak pilot uygulama sonrası bugün yürürlükte olan destekleme politikaları 2001 yılında tümüyle kaldırılacak.

-Kamu bankaları satılacak: Köylüleri kredi ve diğer ekonomik olanaklarla destekleyen Ziraat Bankası ile esnafları destekleyen ve kredilendiren Halk Bankasının finansal durumu iyileştirilerek, özelleştirilebilir duruma getirilecek.

HÜKÜMETİN İLK ADIMLARI NE OLDU?

IMF buyruklarına bağlı olduklarını, 9 Aralıkta IMF'ye iletilen Niyet Mektubunun sunulmasından bir süre önce 5 bankaya el ko-



KÖYLÜLERİ DAHA DA ZOR GÜNLER BEKLİYOR.

arak kanıtlayan Hükümet; üç yıl sürecek ekonomik önlemlerin yaşama geçirilmesi için hiç gecikmedi. İşte hiç gecikmeden yapılanlar:

-Memur maaş artışları 2000 yılının ilk yarısı için Bütçe hedeflerine bağlı olarak yüzde 15 oranında belirlendi. Bu durum yalnızca memurların sefalet ücretine mahkum edilmesi değil, aynı zamanda memur maaş katsayısına göre sınırlandırılan kıdem tazminatı tavanının da düşük olarak belirlendiği anlamına geldi.

-1 Ocak 2000 tarihinden itibaren geçerli olacak asgari ücret, düşük oranlarda belirlendi. Yaklaşık 5 milyon çalışanı ilgilendiren

artış oranı birinci altı ay için yüzde 18 artış oranında tutuldu.

-IMF'ye sunulan hedeflerle biçimlendirilmiş olan 2000 yılı Bütçesi hemen hiçbir değişikliğe uğramadan TBMM'nde onaylandı. Buna göre; 46 katrilyon 702 trilyon lira gider, 32 katrilyon 460 trilyon lira gelir kabul edilirken, vergi gelirleri içinde yüksek dolaylı vergi oranlarıyla iç ve dış borç faiz giderlerinin yükü korundu. Ücretlerin baskı altında tutulmasını öngören Bütçe, özelleştirme gelirlerini zorunlu kılıyor.

-Bakanlar Kurulu, kamuda çalışan sözleşmeli personel ücretini yılın ilk altılık dönemi için yüzde 15

oranında arttırdı. Buna göre daha önce 487 milyon 200 bin lira olan sözleşmeli tavan ücreti 560 milyon 300 bin lira oldu.

-Özelleştirme İdaresi Başkanlığı 2000 yılı sonuna kadar 24 kruluşun blok, halka arz, varlık ve iştirak satışları yöntemiyle özelleştirileceğini açıkladı. Buna göre stratejik kamu kuruluşlarından Tüpraş, Erdemir, THY, Poaş, İsdemir, KBİ gibi kuruluşların en kısa sürede özelleştirilmesi hedefleniyor.

-Hükümet, IMF'ye sunduğu "Niyet Mektubu"nda belirttiği özel emeklilik yasa tasarısı çalışmalarını başlattı. Düzenlenen tasarıya göre bireysel ve özel



YOKSULLAŞMANIN BOYUTU GENİŞLEYECEK.

emeklilik için bir fon oluşturulacak ve bu fon bir yatırım ve tasarruf aracı olarak değerlendirilecek. Birçok yönüyle Şili modelini andıran özel emeklilik sistemi, bu modelden yalnızca gönüllülük kuralında ayrılıyor. Ancak bu model SSK'nın özelleştirilmesi hedefinin temelini oluşturacak.

-İş ve İşçi Bulma Kurumu'nu Türkiye İş Kurumuna dönüştürmeyi amaçlayan yasa tasarısı tamamlandı. Yasa taslağına göre birer emek simsarlığı görevi üstlenecek olan Özel İstihdam Bürolarının yasallaştırılmasına olanak tanınacak.

-Yine IMF ve Dünya

Bankası buyrukları uyarınca yıllardır SSK'nın ikiye bölünmesi girişimine hız verildi. Bu amaçla Sosyal Sigortalar Kurumu Yasası Tasarısı oluşturuldu. Hedeflenen SSK'nın sigorta ve sağlık kurumlarına bölünerek ikiye ayrılması.

ÇALIŞANLARI DAHA NELER BEKLİYOR?

IMF istemleri doğrultusunda başta Bütçe hedeflerine bağlı olarak yapılan uygulamalar 2000 yılı içinde tüm çalışanların temel kazanımlarını yakından ilgilendiriyor. Sosyal güvenlik hakkının yeni uygulamalarla kısıtlanmasından ulusötesi şirketlere ve yerli tekelere özelleştirmeler aracılığıy-

la kamu kuruluşlarının devredilmeye çalışılması günlük yaşam üzerinde giderek baskı oluşturacak düzeyde...

2000 yılı Hükümetin IMF politikalarını yaşama geçirmesi yönünde bir performans yılı olacak. IMF alınan önlemleri belirli dönemlerde kontrol edecek ve yeni önlemler konusunda dayatmalarda bulunacak. Üç yıllık programın ilk dönemi olan 2000 yılının ilk iki ayında atılan adımlar; kuşatmanın yavaş yavaş daraltılacağı yönünde ve tüm uygulamalar bunu kanıtlıyor.

Bu arada Hükümetin işçi ücret artışlarını sınırlandırması gerektiği yönünde ser-



SENDİKALAR TEHDİTE KARŞI GÜÇLERİNİ BİRLEŞTİRMEK ZORUNDA.

maye çevrelerinin baskıları da sürüyor. Örneğin, hükümetin önlemler konusunda hatalı davrandığını belirten Sakıp Sabancı, 16 Şubat 1999 tarihinde Hürriyet Gazetesinde yayınlanan röportajında "İşçi ücretleri, ürün fiyatlarınız, enflasyon hedefine uyacak mı" sorusunu yanıtlarken aynen şunları söylüyor:

"Hükümet bir pencereyi açık bıraktı. Memurlara yüzde 15 zam verildi. Bunun yanında sendikalar serbest. Bu pencereyi kapatmadılar, açık bıraktılar. Bu pencereyi kapatınız, rüzgar geliyor. Allah göstermesin bu pencerelerden öyle bir kötülük gelecek ki, hastayı öldürebilir."

"Bu işi bir sene için istiyorum, devamlı değil. Sendikacı, "liberal sistem ve kurallar var, niye beni bağlıyorsun" diyecek, haklı. Ama bir başka doğru var, hedefe varma ve Avrupa Topluluğuna girme var. Bundan dolayı bir kereye mahsus hepimiz el ele vereceğiz, geçmiş i bırakacağız. Bir yıl için bunu yapacağız."

SENDİKALAR NE YAPMALI?

Hükümetin gerçekleştirdiği tüm bu önlemlere karşı sendikaların tarihsel sorumlulukları daha da artıyor.

İşçi ücretlerinin baskılanması girişimleri, hemen tüm stratejik niteliği olan u-

kamu kuruluşlarının özelleştirmelerle yağmalanmak istenmesi, sosyal güvenlik sisteminin IMF istemlerine bağlı olarak yeniden "dizayn" edilmeye çalışılması, istihdamda esnekleşmeyi, kuralsızlaştırmayı kurumlaştırmak üzere emek tacirliği kurumlarının yani özel istihdam bürolarının oluşturulmaya çalışılması, sağlık, sosyal güvenlik, eğitim hakkının piyasalaştırılması anlayışına uygun olarak yeniden düzenlenmesi gibi her biri çalışanların bugününü ve yarınını ilgilendiren konularda; tehditleri savuşturmak üzere birlikte güçlü bir direnç hattı oluşturulması mutlaka zorunludur.

1

SSK İÇİN YENİ
DÜZENLEMELER

2

ÖZEL EMEKLİLİK
YASA TASARISI

3

ÖZEL İSTİNDAM
BÜROLARI

4

TÜRKİYE İŞ KURUMU
YASA TASARISI

5

İNBAR VE KIDEM
TAZMİNATINA SINIR

KAÇ KOLDAN GELİYORLAR?

Hükümet IMF ile yapılan anlaşma öncesinde ve sonrasında çalışma yaşamını altüst edecek; temel kazanımları ortadan kaldıracak bir dizi hazırlık başlattı.

IMF ile anlaşmanın aylar öncesinden Sosyal Güvenlik Yasası'nda değişiklikler yaparak emeklilik yaş sınırını yükselten Hükümet; uluslararası tahkim için Anayasa değişikliği gerçekleştirirken 2000 yılı Bütçesi ile özelleştirmeleri hızlandıracak, dolaylı vergi yükünü arttıracak önemli kararlar aldı. Hükümet IMF ile yapılan anlaşmayı izleyen günlerden başlayarak yeni ekonomik kararlar almaya başladı ve kararların bir bölümünü yürürlüğe soktu.

Şimdi birkaç adım daha ilerlemek istiyorlar.

Nasıl mı?

1-Sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılanması için; Sosyal Sigortalar Kurumunu ikiye bölmek istiyorlar. Bunun için Sosyal Sigortalar Kurumu Yasa Taslağı oluşturuldu. Buna göre sağlık hizmetlerinin ticarileştirilmesi amaçlanıyor. Yine SSK, bir yandan özel hukuk hükümlerine bağlı bir "Başkanlı-

ğa" dönüştürülürken, diğer yandan da Çalışma Bakanlığına "bağlı kuruluş" durumuna getiriliyor. Taslakta sağlık hizmetleri ile sigorta hizmetleri birbirinden ayrılıyor, hastaneler işletme adı altında şirketleştiriliyor ve SSK Yönetim Kuruluna şirketlerin, kurum ve ortaklarının hisse senetlerinin alımına ve satımına karar verme yetkisi tanınıyor. Ayrıca Türkiye'nin birçok yöresinde geniş arazilere ve değerli arsa ve taşınmazlara sahip Kurumun gayrimenkullerinin satılması hedefleniyor. Böylece milyonlarca çalışanın primleri ile yaşayan Kurum, bir çimento şirketi gibi borsaya kote edilerek, özelleştirilmeye çalışıyor.

2-SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı ile İş ve İşçi Bulma Kurumu (Türkiye İş Kurumu) tek bir çatı altında toplanmak isteniyor. Sosyal Güvenlik Kurumu adını alacak olan bu "Kurum"un "Başkanlık" sistemi ile yönetilerek Çalışma Bakanlığının "ilgili" kuruluşu durumuna getirilmesi amaçlanıyor.

3-Özel emeklilik yasa tasarısı hazırlıkları yapılarak, tasarrufların borsada değerlendirile-

ceği yeni bir sistem oluşturulmaya çalışıyor. Kurulacak özel emeklilik fonlarını, portföy yöneticiliğinde uzmanlaşmış şirketlerden oluşmuş konsorsiyumlar yönetecek; bu kuruluşlar çalışanlardan yapılan kesintileri başta borsa olmak üzere sermaye piyasasında değerlendirecekler. Bu konuda hedeflenenler 2000 yılı Hükümet Programında aynen şöyle belirtiliyor: "**Özel sigortacılık, mevcut sosyal sigorta sistemine ilave ve isteğe bağlı bir sistem olarak desteklenecek ve bu kapsamda özel sağlık ve özel emeklilik sigortası teşvik edilecektir.**" Yani, genel olarak sosyal güvenlik sisteminin "Şili Modeli"ne geçirilerek özelleştirilmesi yönünde adım atılmak isteniyor.

4-Özel istihdam bürolarının oluşturulmasına da olanak tanıyan yeni bir düzenleme için İş ve İşçi Bulma Kurumu "Türkiye İş Kurumu" olarak yeniden yapılandırılmak isteniyor. Böylece; kamu tekelinde olan iş ve işçi bulma hizmetleri, özelleştirilecek ve emek simsarlığının yolu açılacak.

5-Türkiye'de iş gü-

vencesinin temel araçlarından olan kıdem ve ihbar tazminatı hakkının etkisizleştirilmesi yönünde adımlar atılarak; "Kıdem Tazminatı Fonu" sisteminin uygulanmasına geçilecek. Buna göre tüm işçilerin kıdem tazminatı tek bir fonda toplanacak ve işten çıkarılma durumunda bu fondan ödeme yapılacaktır.

Yalnızca bunlar mı hedefleniyor?

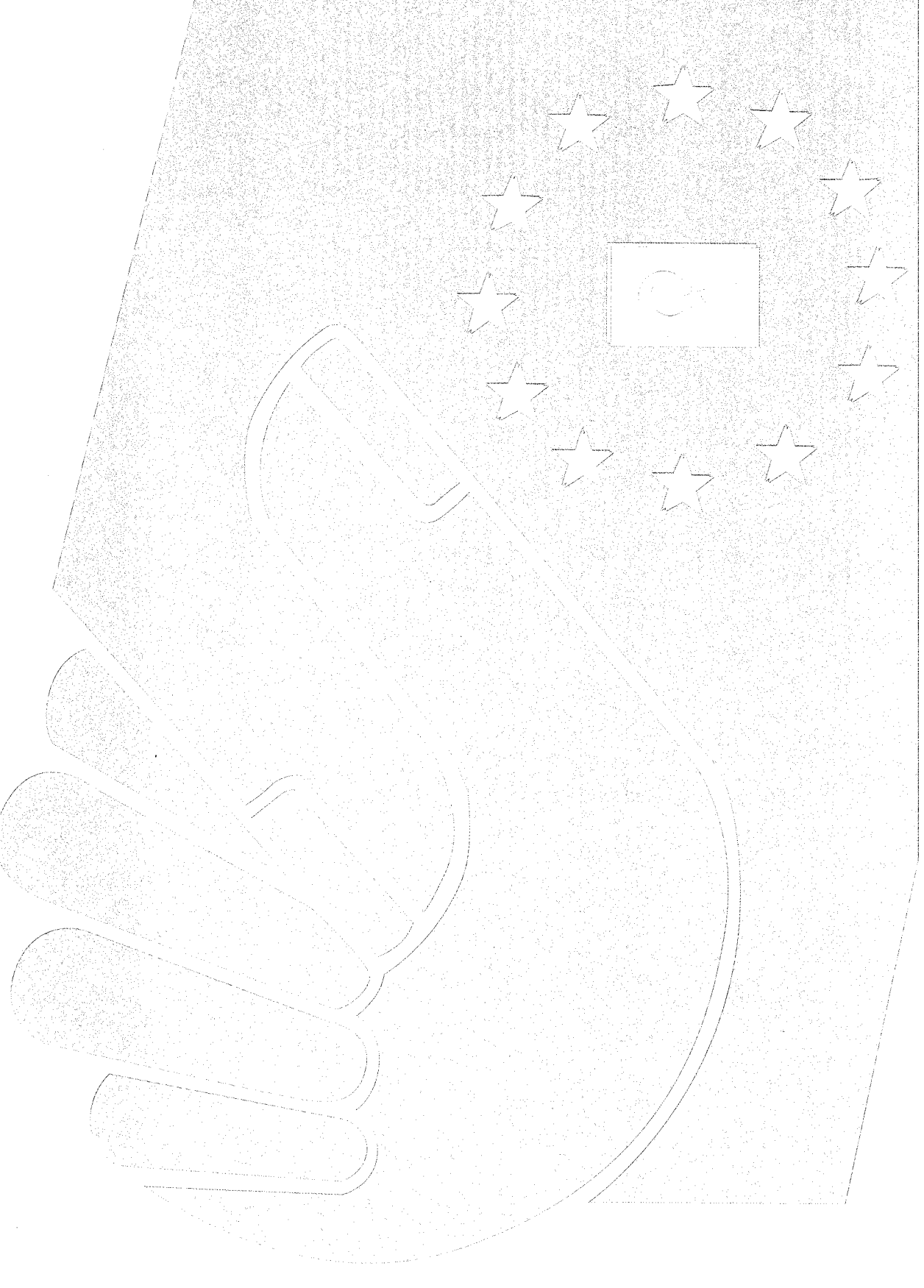
Dahası var!

Özel sektör toplu sözleşmelerinde geçmiş kayıpları dikkate almayan, öngörülen enflasyona bağlı ücret dayatmaları; tam istihdamı bozan kayıt dışı esnek çalışmalara olanak tanıyan yasal düzenleme girişimleri; iş güvencesi yasası girişimlerinin geciktirilmesi çabaları; talana dönüştürülen özelleştirmeler...

İşte tüm bunların gerçekleştirilmesi yönünde Hükümet çok önemli adımlar attı ve atıyor.

Şimdi tüm sendikaları ve üyelerini bekleyen görev şu: Kazanımları korumak üzere birliği güçlendirmek.

Sonucu; birliğin ilkeri, genişliği, düzeyi ve şiddeti belirleyecek.





Cumhuriyet tarihinin önemli gelişmelerinden biri yüzyılın son ayı içinde yaşandı: 10-11 Aralık 1999 tarihinde Helsinki'de yapılan Avrupa Birliği Konseyi doruk toplantısında, Türkiye'nin Avrupa Birliği aday ülkesi olduğu açıklandı.

Alınan bu kararı yorumlayan Hükümet yetkilileri, Avrupa Birliği üyeliği için temel ölçütlere uyum süreci başlatılacağını ve bunun 2004 yılına kadar süreceğini; Türkiye'nin bu konuda yükümlülüklerini yerine getirmeye hazır olduğunu vurguladılar. Onlara göre Türkiye'nin yükümlülükleri; genel olarak Yunanistan ile ilişkilerin aşılmasında, Kıbrıs sorununda ve demokrasi ile insan haklarındaki bazı "kuşkularda" odaklanıyor; bu sorunların aşılması da olanaksız.

Gerçekte Avrupa Birliği'ne üyelik sorunu yalnızca ne dış politika sorunlarıyla, ne ekonomik sorunlarla ne de siyasal sorunlarla açıklanabilecek ölçülerdedir. Avrupa Birliği üyeliği sorunu; herbiri önemli olan ve karşılıklı etkileşim içinde ele alınan; ekonomik, siyasal, toplumsal ve kültürel sorunla-



rın bütünlüğü içinde değerlendirilmelidir.

Öncelikle Avrupa Birliği üyeliği için her aday ülkeye uygulanan temel ölçütler var. Bu ölçütler Türkiye için de geçerli oldu ve olacak. Yani Kopenhag Kriterleri olarak bilinen üyelik koşulları Türkiye için de geçerli...

Kopenhag kriterleri 21-22 Haziran 1993'te yapılan Avrupa Konseyi toplantısında kabul edilen ve Orta ve Doğu Avrupa ülkelerine uygulanacak üyelik kriterleridir. Kopenhag Kriterleri şu biçimde özetlenebilir:

"Üyelik hükümleri:

1-AB'nin yükümlülükle-rini yerine getirmek: AB'ye hazır olmak, üye ülkelerin yurttaşlarına serbest dolaşım hakkı sağlamak, serbest çalışma hakkı sağlamak.

2-AB'nin ekonomik yapısına uyum sağlamak: AB'nin ekonomik kriterlerine uyum, AB içinde rekabet edebilmek, AB dışında uluslararası rekabet yeteneğine sahip olmak.

Ekonomik kriterler:

1-Serbest piyasa ekonomisi: Fiyat mekanizmalarında arz talep kuralı, hizmet sektöründe açıklık ve serbestlik, ulusal çıkarlara karşı gelmedikçe ticarete

engel getirmeme, serbest piyasayı denetleyecek mekanizmaları kurma, uluslararası tahkim yolunu açık tutma.

2-Rekabete dayalı bir pazar yapısı: Karteli engellemek için hukuksal zemin oluşturma, ulusal rekabet kurulu kurma.

3-İstikrarlı, makro ekonomik sorunlardan arındırılmış bir ekonomi: Düşük enflasyon, dengeli iç borçlanma, dış borç ödemeleri/bütçe dengesi, bütçe açığının makul olması, istikrarlı para birimi, büyüme hızına dayalı makro ekonomik yapılanma, yasa dışı ekonomik uygulamalara karşı hukuksal yapılanma.

Hukuk devleti olma:

1.Çok partili sistem: Çok partili sisteme anayasa güvencesi, birçok siyasal düşüncenin temsil edilmesi, partilerin demokratik yasalara oturmuş olması, siyasal düşüncelerin özgürce ifade edilmesine olanak tanıma.

2.Özgür seçme ve seçilme hakkı: Siyasal katılım hakkı, kişinin kendi kararı ile yöneticisini özgürce seçebilme hakkı, temsil edilebilir siyasal görüşlerin ulusal platforma yansımaları sağ-

layacak bir seçim sistemi.

3.İnsan hakları: Temel hakların hukuksal kurallara dayanması, yurttaşların eşit olması, insani muamele görmesi.

4.Demokratikleşme: Yasalar önünde eşitlik, kamu kuruluşlarında şeffaflık, şikayet etmek ve hak aramak için şeffaf hukuk sistemi, hukuk devleti olma, özgür ifade hakkı ve çok seslilik, demokratik yolların açıklığı, basın özgürlüğü, sendikalaşma hakkı, rüşvet-yolsuzluk ve kara para aklama-ya karşı mücadele.

5.Azınlıkların hakları: Azınlık haklarının anayasal güvence altına alınması.

Dış ilişkiler:

İyi komşuluk, sorunların çözümünü barışçıl uluslararası hukuka uygun biçimde üretme, ikili sorunlar için uluslararası hukuk platformu."

Türkiye'nin önüne konulan bu çok kapsamlı ölçütlerle ne düzeyde uyduğu veya uyabildiği konusunda Helsinki'de toplanan Avrupa Birliği ülkeleri doruk toplantısına sunulan, 1999 Düzenli Rapor'da kimi olumlu gelişmelere karşın insan hakları, demokrasi ve siyasal sistem konusunda

önemli sorunlar bulunduğuna vurgu yapılarak özetle şu gözlemler ve değerlendirmelerde bulunuldu:

•"1999 yılında yapılan Genel Seçimlerde TBMM'nde bir siyasî partinin temsil edilmesi için %10'luk ulusal baraj, kullanılan 31 milyon geçerli oydan yaklaşık 5 milyonunun temsil edilmemesine neden oldu."

•"Millî Güvenlik Kurulu kanalıyla askerler siyasal yaşamın pek çok alanında önemli bir etki sahibi olmaya devam etmektedir. Millî Güvenlik Kurulu, siyasal yaşamda büyük bir rol oynamayı sürdürmektedir. Olağanüstü mahkemeler sistemi devam ederken, Devlet Güvenlik Mahkemelerinde askeri hakimın yerine bir sivil hakim getirilmesi yargının bağımsızlığı açısından kesin bir iyileşmeyi temsil etmektedir."

•"Bazı önemli İnsan Hakları Sözleşmeleri henüz Türkiye tarafından onaylanmış değildir."

•"Uluslararası örgütlerden alınan son bilgiler, işkencenin, kayıpların ve yargısız infazların, sistematik değilse de, hâlâ mevcut olduklarını teyit etmektedir. Şubat 1999'da

Türkiye'ye yaptıkları son ziyaretlerinde, "İşkencenin ve İnsanlık Dışı veya Onur Kırıcı Muamele veya Cezanın Önlenmesi için Avrupa Komitesi" (CPT)'nin bir delegasyonu tarafından kesin bazı işkence ve kötü muamele vakaları tesbit edilmiştir. Pek çok uluslararası kaynak, güvenlik görevlilerinin, işledikleri suçlardan dolayı, sistematik adli takibatlarının hâlâ sağlanmadığını belirtmektedirler."

•"Yetkili makamların son zamanlardaki olumlu jestlerine rağmen, ifade özgürlüğüyle ilgili durum kaygı verici olmaya devam etmektedir."

•"Basın özgürlüğü ile ilgili olarak, durum önemli ölçüde değişmiş değildir. Gazetecilere karşı, taciz ve polis şiddeti vakaları, ulusal ve uluslararası insan hakları kuruluşları tarafından bildirilmeye devam etmiştir."

•"Türk cezaevlerindeki şartlar iyileşmiş gibi görünmemektedir. Aşırı kalabalık olmaları ve yeterli sağlık hizmeti olmayışı ana sorunlar olmaya devam etmektedir."

•"Örgütlenme özgürlüğü

ve toplanma özgürlüğü ile ilgili durum değişmemiştir."

•"Kadınların statüsüyle ilgili olarak, Kadınlara Karşı Her Tür Ayrımcılığın Kaldırılması BM Sözleşmesi'ne Türkiye'nin koymuş olduğu çekincelerin Temmuz 1999'da kaldırılması olumlu bir gelişmedir. Söz konusu çekinceler, Türk Medenî Kanunu'nun evliliğe ve aile ilişkilerine dair hükümlerine aykırılık gerekçesiyle 14 yıl önce konulmuştu."

•"Son gelişmeler, Türkiye'de bir demokratik sistemin temel özellikleri mevcut olmakla beraber, ülkenin Kopenhag siyasi kriterlerini hâlâ karşılamadığını teyit etmektedir. İnsan hakları ve azınlıkların korunması konularında ciddi eksikler vardır. İşkence sistematik değildir fakat hâlâ yaygındır ve ifade özgürlüğü yetkili makamlarca devamlı olarak kısıtlanmaktadır. Millî Güvenlik Kurulu, siyasal yaşamda büyük bir rol oynamaya devam etmektedir. Yargının bağımsızlığı konusunda bazı iyileşmeler olmuş ise de, olağanüstü mahkemeler sistemi devam etmekte-



dir. Son aylarda, demokratikleşme yönünde bazı yeni cesaret verici işaretler olmuştur. Hükümet ve Parlamento, siyasi yaşamı, adalet sistemini ve insan haklarının korunmasını düzenleyen bazı önemli yasaların kabul edilmesi için çalışmışlardır. Bu tedbirlerin etkisini değerlendirmek için henüz erkendir fakat bu çabalar sürdürülmeli ve Kürt kökenli olanlar dahil tüm vatandaşları içine almalıdır."

•"Esas olarak tarımda ve hizmetlerde artan işgücü talebi nedeniyle, kayıtlı istihdam 1998'de % 2.8 arttı. Son yıllardaki eğilimlerin aksine, tarım sektöründeki istihdamın payı 1998 yılında hafifçe artarak toplam istihdamın % 42.3'üne çıktı. Hizmet sektörünün payı değişmedi (1998'de % 34.9). Sanayi sektörünün payı ise küçük bir gerileme gösterdi (1997'de % 17.2'den 1998'e % 16.8'ye). Bu durum, 1998'in ikinci yarısında ve 1999'un ilk yarısında sanayi üretimindeki yavaşlamayı yansıtmaktadır. Ancak, temeldeki işgücü piyasası dinamikleri, istatistik verilerin gösterdiğinden daha yüksek olabilir çün-

kü, büyümenin yavaşlaşmasından en fazla etkilenmiş sektörler olan tekstilde ve metal sanayilerinde kayıtdışı istihdamın payı nisbeten yüksektir. İşgücü arzı işgücü talebine paralel olarak yükseldiği için 1998'de resmî işsizlik oranı büyük ölçüde aynı kaldı."

•"Uzun tartışmalardan ve sendikaların kütleli direnişinden sonra, Parlamento, kamu maliyesi üzerinde halen ağır bir yük olan emeklilik sisteminde reform yapılmasını öngören bir yasayı kabul etmiştir. Türkiye nüfusunun olumlu yaş yapısına rağmen, prim ödeyenlerin sayısı nisbeten düşüktür."

•"Ecza ürünleri alanında, homeopatik ürünler, fiyatlama, immünolojik ürünler, insan kanından elde edilen ürünler, dağıtım, sınıflama, etiketleme ve reklam konularındaki yönergeler henüz aktarılmamıştır."

•"Kimyasal maddeler alanında, tehlikeli maddelerin ve müstahzarların sınıflandırılması, paketlenmesi ve etiketlenmesi konusundaki Avrupa Komisyonu yönergesi ve ayrıca pazarlama ve kullanım kıl-



sıtlamaları yönergesi, hazırlanmış oldukları halde, henüz aktarılmış değildir."

•"Çevre alanındaki Topluluk düzenlemelerinin tam olarak benimsenmesi, ancak uzun vadede gerçekleştirilecek bir konu olma-ya devam etmektedir. Su, doğa koruma, atık yakma, endüstriyel kirlilik kontrolü ve risk yönetimi, kimyasal maddeler, ozon tabakasına zarar veren maddeler, nükleer güvenlik ve radyasyon koruma gibi alanlarda düzenlemelerin benimsenmesiyle ilgili ilerleme sağlandığını gösteren herhangi bir işaret yoktur."

•"Türkiye, hava kalitesinin korunması ve gürültü kontrolü yönetmeliklerinin, AT normlarını ve Türkiye'nin şartlarını dikkate alarak revize edildiklerini bildirmiştir. Ayrıca, tıbbi atık kontrolü yönetmeliğini kısmen tadil etmiş olduğunu bildirmiştir."

•"Tüketici koruma düzenlemeleriyle Türkiye'nin uyumu hayli yavaş ilerlemektedir ve bu alandaki yönergelerin hiçbiri tam olarak aktarılmış değildir. Piyasa gözetim makamlarının güçlendirilmesi gereklidir. Tüketici koruma ör-

gütleri de, etkili olmaları için daha fazla güçlendirilmelidir."

•"İşsizlik oranı, 1997'deki % 6.4'e karşı, 1998'de % 6.3 olmuştur. Resmî rakamlara göre, buna, % 5.9'luk bir eksik istihdam oranı eklenmelidir. Türkiye'de halen bir işsizlik sigortası sisteminin mevcut olmadığı kaydedilmelidir, fakat 1999 yılında sosyal güvenlik yasa tasarısının kabul edilmesiyle Haziran 2000'de bir işsizlik sigortası programı devreye sokulacaktır."

•"Son düzenli raporda işaret edildiği gibi, Türkiye'de muhtelif işçi ve işveren kuruluşları vardır. Son yıllarda, işçilerin örgütlenme ve sendikalaşma özgürlüğü konusunda ilerleme kaydedilmiştir. Ekonomik ve Sosyal Konsey, 1999 yılında iki defa toplanmıştır. Sosyal partnerler arasındaki bu diyalog bir yana, özellikle kamu sektörü sendikaları ve serbest ticaret bölgeleri açısından Türk mevzuatında sendikal faaliyeti kısıtlayıcı hükümler var olmaya devam etmektedir. Ayrıca, hem işverenler hem de resmî makamlar tarafından sendika

aktivistlerinin yaygın şekilde taciz edildiğine ilişkin haberler sürmektedir. Özgür ve gerçek bir sosyal diyalogun şartlarını yaratmak için daha fazla ilerleme sağlanması gereklidir."

•"Türkiye, çocuk emeği sorununa karşı ciddi çabalar gösteriyor olmakla beraber, bu olay yaygınlığını sürdürmektedir."

•"Sosyal güvenlik sistemi, ağır mali güçlük içinde olmaya devam etmektedir. Çocuk ölüm oranı, anne ölüm oranı ve yaşam beklentisi gibi temel sağlık göstergelerinde, Türkiye'nin durumu AB üyesi devletlere göre hâlâ çok geridedir."

•"Tüm aday ülkeler arasında, en ciddi bölgesel sorunları yaşamakta olan ülke Türkiye'dir. Bunun başlıca nedeni, yurt içindeki dengesizliklerin boyutu yanında, Türkiye'de kişi başına düşen GSYH rakamı ile AB ortalaması arasındaki farkın önemidir; ikinci nedense nüfusun büyüklüğüdür (nüfusun % 38'i, yurt içi kriterlere göre, geri kalmış olarak sınıflandırılmaktadır)."

•"Eldeki veriler ve bölge-

sel dengesizlikler ile mücadele etme çabasının sınırlı olduğu dikkate alınır, sonuçlar da çok sınırlıdır: Desteklenen bölgeler önemli miktarda yatırım çekmemekte ve altyapı yatırımları (çok güçlü bir şekilde enerji üretimi üzerinde yoğunlaşmış olan GAP bile) doğu bölgelerinin kalkınmasında yeterince olumlu bir etki yaratmamaktadır. Dolayısıyla, dışarıya göçün önemli boyutta olmasına rağmen, yurt içi dengesizlikler azaltılmış değildir."

•"Üyelik için hazırlanırken, geri kalmış bölgelerin büyük farklılıklarına yönelik etkin bir bölgesel politika oluşturulmasına yüksek düzeyde bir öncelik verilmesi gerekecektir. Türkiye'nin, bu alanda önemli beşerî ve malî kaynaklar tahsis ederek, idarî usulleri iyileştirerek ve bölgelerde işlevsel yapılar kurarak, bu önceliği ele almak üzere merkezî idaresini uyarlaması gereklidir."

•"Türkiye'nin Kıbrıs sorunundaki konumu, hem BM kararlarıyla hem de Avrupa Birliği'nin tavrıyla uyumsuzdur ve ayrıca Avrupa-Akdeniz Ortaklığı

üzerinde olumsuz bir etki yapmaktadır."

Raporda da vurgulandığı gibi Türkiye demokrasi, insan hakları, sosyal ve kültürel haklar, sosyal koruma konularında Avrupa ülkeleri düzeyine ulaşmak için bugün daha yolun başında... Alınması gereken daha çok önlem var, değiştirilmesi gereken daha çok şey ve yürünmesi gereken daha çok yol var... Yani içine girilen süreç; dış politika sorunlarını aşmaya, Kıbrıs sorununu konusunda yeni düzenlemeler gerçekleştirmeye indirgenecek kadar "basit" ve "tek boyutlu" değil...

Öncelikle Türkiye insan hakları konusunda yeterli "olgunluğa" sahip değil.

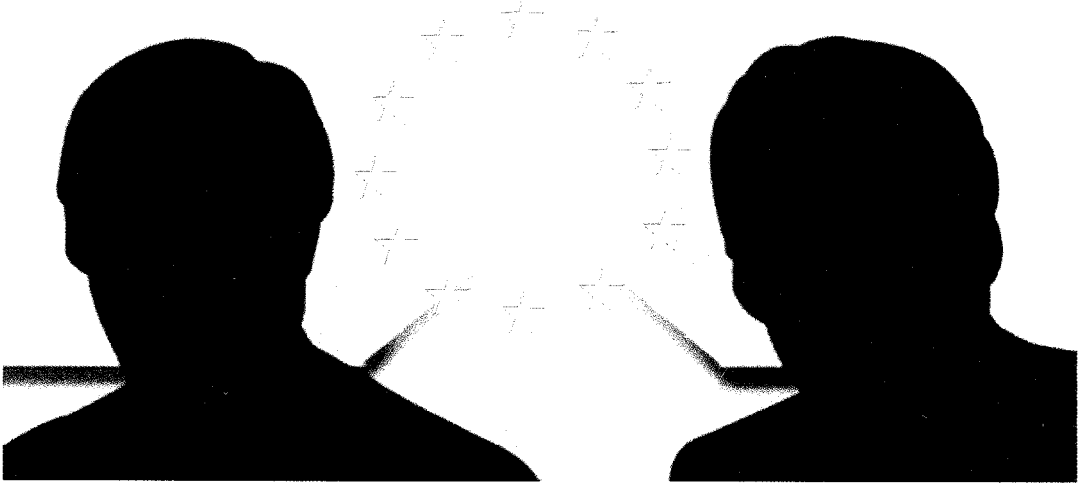
Türkiye Avrupa Birliği üyeliği için önemli olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini, İşkencenin Önlenmesi İçin Avrupa Sözleşmesi'ni imzalarken mülkiyet hakkını, seyahat özgürlüğünü, çifte yargılanmama ve çifte cezalandırmama ve ölüm cezasının kaldırılması protokollerini imzalamamıştır. Yine Türkiye Avrupa Sosyal Şartı'nı bazı maddelerine çekince koyarak 1989 yılında imzalarken; Yenilenmiş Avrupa Sosyal

Şartını, bu Şarta ek Toplu Şikayet Sistemi protokolünü imzalamamıştır. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ile Çocuk Hakları Sözleşmesi (bazı çekincelerle) imzalanırken, üyelik süreci için gerekli olan; Ulusal Azınlıklar İçin Çerçeve Sözleşme, bu sözleşmeye bağlı olarak çıkartılan bireysel haberleşme hakkı, ölüm cezasının kaldırılması protokolleriyle Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesini, Her Türden Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Sözleşmesini imzalamamıştır.

Türkiye'nin Avrupa Birliğine üyelik sürecine girmesi tüm toplumsal sınıfları ve örgütleri; ekonomik, toplumsal ve siyasal haklar açısından doğrudan etkileyecek bir süreci de başlatacaktır. Özellikle çalışanlar ve sendikaları doğrudan ilgilendiren bu süreç; bugün Türkiye'nin nerede durduğunun belirlenmesiyle olanaklıdır.

Türkiye sendikal hareketi için en önemli belge hiç kuşku yok ki Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile Avrupa Sosyal Şartı'dır.

1950 yılında Türkiye tara-



İŞTE YILLARDIR TÜRKİYE’NİN ÇEKİNCE KOYDUĞU AVRUPA SOSYAL ŞARTI’NIN BİRKAÇ MADDESİ

Madde 2

Adil Çalışma Koşulları Hakkı

Akit Taraflar adil çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1- Verimlilik artışı ve ilgili diğer etkenler izin verdiği ölçüde haftalık çalışma süresinin tedricen azaltılmasını öngören makul günlük ve haftalık çalışma saatlerini sağlamayı;

2- Ücretli resmi tatil olanağı sağlamayı;

3- En az iki haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı;

4- Belirlenen tehlikeli ve sağlığa zararlı işlerde çalışanlar da ücretli ek izin verilmesini veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı;

5- Elden geldiğince ilgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen güne bağdaşmak üzere haftalık bir dinlenme süresi sağlamayı,
taahhüt ederler.

Madde 3

Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı

Akit Taraflar, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağla-

mak üzere:

1- Güvenlik ve sağlık alanında yasal düzenlemeler yapmayı;

2- Gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı;

3- Gerekliğinde, iş güvenliği ve sağlığını geliştirmeyi amaçlayan önlemler konusunda çalışanların ve çalışanların örgütlerine danışmayı;
taahhüt ederler.

Madde 4

Adil Bir Ücret Hakkı

Akit Taraflar, adil bir ücret hakkına etkin bir geçerlilik kazandırmak üzere:

1- Çalışanların kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;

2- Özel durumlardaki istisnalar haricinde, çalışanların fazla çalışma karşılığında zamlı ücret almaya hak sahibi olduklarını tanımayı;

(...)

4- Tüm çalışanların işlerine son verilmeden önce uygun bir bildirim süresi hakkını kabul etmeyi;
taahhüt ederler.

Bu hakların kullanılması, özgürce yapılmış toplu sözleşmeler, yasal ücret saptama usulleri veya ulusal koşullara uygun başka yollarla sağlanır.

Madde 5

Örgütlenme Hakkı

Akit Taraflar, çalışanların ve çalıştıranların ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma veya bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler. Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri için hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla veya düzenlemelerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar veya düzenlemelerle saptanır.

Madde 6

Toplu Pazarlık Hakkı

Akit Taraflar, toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

- 1- Çalışanlar ve çalıştıranlar arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi;
- 2- Gerekli ve uygun olduğu durumlarda, toplu sözleşme yoluyla iş koşullarının düzenlenmesi amacıyla çalıştıranların veya çalıştıran örgütlerinin çalışanların örgütleriyle özgürce görüşmeleri yöntemini geliştirmeyi;
- 3- İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakem sisteminin kurulmasını ve işletilmesini geliştirmeyi;
- taahhüt ederler ve,
- 4- Menfaat uyuşmazlığı durumunda çalışanların ve çalıştıranların, bir önceki toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak üzere grev hakkı dahil, ortak hareket hakkını tanır.

Madde 7

Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı

Akit Taraflar, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

- 1- Çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu haricinde asgari çalışma yaşının en az 15 olmasını sağlamayı;
- 2- Tehlikeli ve sağlığa aykırı sayılan belirlenmiş işlerde asgari çalışma yaşını daha da yükselt-

meyi;

(...)

7- 18 yaşın altındaki çalışan kişilere yılda en az üç haftalık ücretli izin hakkını tanımayı;

8- 18 yaşın altındaki kişilerin, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işler dışında gece işinde çalıştırılmamasını sağlamayı;

(...)

10- Çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak işlerinden doğan tehlikeler başta olmak üzere, uğradıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı;

taahhüt ederler.

Madde 8

Çalışan Kadınların Korunma Hakkı

Akit Taraflar, çalışan kadınların korunma hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1- Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin veya yeterli sosyal güvenlik yardımı veya kamu kaynaklarından yararlandırma yoluyla toplam en az 12 haftalık izin sağlamayı;

2- Çalıştıranın, bir kadına doğum izni sırasında işten çıkarma bildiriminde bulunmasını veya doğum nedeniyle izinli olduğu sırada süresi sona erecek bir bildirimde bulunmasını yasa dışı saymayı;

3- Emzirme döneminde analara, bu amaçla yeterli bir süre işe ara verme hakkı sağlamayı;

4- a) Endüstride çalışan kadınların gece işlerinde çalışmalarını düzenlemeyi ve

b) Çalışan kadınların yeraltı madenlerinde ve gereğinde tehlikeli, sağlığa aykırı veya ağır niteliği nedeniyle uygun düşmeyen tüm öteki işlerde çalışmalarını yasaklamayı; taahhüt ederler.

Madde 15

Bedensel ya da Zihinsel Özürlülerin

Mesleki Eğitimi, Mesleğe ve

Topluma Yeniden İntibak Hakkı

Akit Taraflar, bedensel veya zihinsel bakımdan özürlü kimselerin mesleki eğitim, mesleğe ve topluma yeniden intibak hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1- Gereğinde kamusal veya özel uzmanlık kuruluşları dahil, eğitim imkanlarının sağlanması için yeterli önlemleri almayı;

2- Özürlüleri işe yerleştirmek için uzmanlaşmış iş bulma hizmetleri ve korunmalı çalışma olanakları gibi yeterli önlemleri ve çalıştıranların özürlüleri işe kabul etmelerini teşvik edici tedbirler almayı;

taahhüt ederler.

fından onaylanan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi yalnızca temel insan hakları ve özgürlüklerini güvence altına almakla sınırlı kalmamakta; insan haklarının gerçekleştirilmesi için mekanizmaların kurulmasını da hedeflemektedir.

Avrupa Konseyi, bu hak ve özgürlükleri tamamlamak üzere ekonomik ve sosyal hakları içeren ayrı bir uluslararası sözleşme olan Avrupa Sosyal Şartını 1961 yılında imzaya açtı. Türkiye bu Şart'ın bazı maddelerini dışta bırakarak 1989 yılında kabul etmiştir.

Şartı düzenleyen temel haklar şunlardır:

- Çalışma hakkı,
- Adil çalışma koşulları hakkı,
- Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı,
- Adil bir ücret hakkı,
- Örgütlenme hakkı,
- Toplu pazarlık hakkı,
- Çocukların ve gençlerin korunma hakkı,
- Çalışan kadınların korunma hakkı,
- Mesleğe yöneltme hakkı,
- Mesleki eğitim hakkı,
- Sağlığın korunması hakkı,
- Sosyal güvenlik hakkı,

-Sağlık ve sosyal yardım hakkı,

-Sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı.

-Bedensel ya da zihinsel özürllülerin mesleki eğitimi, mesleğe ve topluma yeniden intibak hakkı,

-Ailerin, sosyal yasal ve ekonomik korunma hakkı,

-Anaların ve çocukların sosyal ve ekonomik korunma hakkı,

-Diğer akit tarafların ülkelerinde gelir getirici bir iş edinme hakkı,

-Çalışan göçmenlerin ve ailelerin korunma ve yardım hakkı.

19 temel hakkı içeren Şart haklarından Türkiye şu haklara çekince koydu:

-Adil çalışma koşulları hakkı,

-Güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkı,

-Adil bir ücret hakkı (2 bendi dışında)

-Örgütlenme hakkı,

-Toplu pazarlık hakkı,

-Çocukların ve gençlerin korunma hakkı (5 bendi dışında),

-Çalışan kadınların korunma hakkı,

-Bedensel ya da zihinsel özürllülerin mesleki eğitimi, mesleğe ve topluma yeniden intibak hakkı.

Sosyal Şartı eksik olarak onaylayan Türkiye, Şart'ın bir yıl önce genişletilmiş yeni 4 hakkını da kabul etmedi. Bunlar;

-Cinsiyete dayalı ayırım gözetmeksizin istihdam ve meslek konusunda fırsat ve ücret eşitliği hakkı,

-Bilgi alma ve danışılma hakkı,

-Çalışma koşullarının ve iş çevresinin belirlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkı,

-Yaşlı kişilerin sosyal korunma hakkı.

Sosyal Şartın daha geliştirilmesi çalışmaları durmadı ve 1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartıyla yeni haklar belirlendi:

-İşten çıkarılma durumunda korunma hakkı,

-İşverenin iflası durumunda çalışanların alacaklarının korunması hakkı,

-Onurlu bir çalışma hakkı (Cinsel tacize ve saldırgan davranışlara karşı korunma hakkı),

-Aile sorumlulukları taşıyan çalışanların fırsat ve işlem eşitliği hakkı,

-Çalışan temsilcilerinin işletmede korunma hakkı ve kendilerine tanınacak

kolaylıklar,

-Toplu işten çıkarma yöntemlerinde bilgilendirme ve danışılma hakkı,

-Yoksulluğa ve sosyal dışlanmaya karşı korunma hakkı,

-Konut hakkı.

Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanmasını izleyen 10 yıl içinde, dönemsel raporlara dayalı sistem içinde Bağımsız Uzmanlar Komitesince denetlendi ve birçok konuda Şart'ın gereklerinin yerine getirilmediği belirlendi.

Hiç kuşkusuz Avrupa ülkelerinde sosyal haklar yalnızca "Avrupa Sosyal Şartı" sınırlarında değerlendirilmiyor. Sosyal haklar konusu çok geniş mekanizmalarla oluşturuluyor ve çeşitlilik gösteriyor.

Toplam nüfusları 370 milyona varan ve 11 resmi dilin konuşulduğu 15 Üye Devlet'ten oluşan Avrupa Birliği'nin oluşum sürecinin ilk yıllarında yani Avrupa Ekonomik Topluluğu döneminde Avrupa düzeyindeki politika başlangıçta sadece ekonomik konularla sınırlıydı. Ama sonraları dikkatler Avrupa'nın sosyal yapısının kurulmasına çevrildi. Kadınlar ile erkekler arasın-

da fırsat eşitliği, emeklilik güvencesi, eğitim olanakları, sağlık hizmetleri, çalışanların hakları, işyerinde sağlık ve güvenlik gibi konular bugün sosyal gündemin maddelerini oluşturuyor. Avrupa Birliği bütünleşme çabalarını üç yönde sürdürür:

-Üye Devletler'in sosyal alandaki yasalarının daha da uyumlaştırılması,

-Ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin birbirine yaklaştırılması

-Sosyal güvenlik politikasının amaçlarının tanımlanması.

Avrupa Birliği için öneri hazırlama görevi Avrupa Komisyonu'na aittir. Komisyon AT Sosyal Şartı çerçevesinde Konsey'e ve Parlamento'ya yaklaşık 50 öneri sunmuştur. Örneğin, 1983'te yürürlüğe giren Çalışma Süresi Yönergesi'yle Avrupa'daki işçilerin çoğuna aşağıdaki haklar tanınmıştır:

-Her gün 11 saat dinlenme süresi;

-Altı saati aşan çalışma günlerinde bir dinlenme arası;

-Haftada en az 35 saat kesintisiz dinlenme süresi;

-Ortalama olarak 48 saati geçmeyen haftalık çalışma

süresi;

-Yılda en az dört hafta ücretli izin;

-Normal olarak günde 8 saat ortalama gece vardiyası.

Avrupa ölçeğindeki sosyal politikanın en önemli aracı Avrupa Sosyal Fonu'dur.

Avrupa Sosyal Fonu'nun katkısının yüzde 80'i uzun dönemli işsizlikle ve işgücü piyasasından dışlanmayla mücadele, gençlere gerekli niteliklerin ve iş fırsatlarının sağlanması, fırsat eşitliğinin desteklenmesi ve işçilere sanayideki değişikliklere uyum sağlamalarında yardımcı olunması amacıyla kullanılmıştır.

Avrupa Sosyal Fonu; özellikle eğitimcilerin eğitime, yeniden eğitime ve ek mesleki eğitime ağırlık verir, eğitim kurumları arasında kurulan iletişim ağlarını finanse eder ve niteliklerini geliştirmek isteyen annelere çocuk bakım masrafları için sübvansiyon sağlar.

Avrupa'nın fırsat eşitliği politikası, kadınlara yönelik mesleki eğitim projelerini ve aile hayatı ile çalışma hayatının daha fazla bağdaşmasını teşvik ederek kadınların iş bulma olanaklarını

artırmayı amaçlamaktadır.

1995-1997 dönemini kapsayan Avrupa sosyal politika eylem programının başlıca özellikleri şunlardır:

-Avrupa Sosyal Fon'un istihdamı teşvik etmek amacıyla daha etkili biçimde kullanılması,

-Genel ve mesleki eğitimin teşviki,

-Birlik içinde serbest dolaşımı teşvik eden önlemler (örneğin, niteliklerin tanınmasına ve emeklilik haklarının aktarılmasına ilişkin esasların gözden geçirilmesi),

-Sosyal politikayla ilgili bütün alanlarda asgari koşullar çerçevesinin oluşturulması,

-Aile ve çalışma hayatının bağdaştırılmasına ve yarızamanlı işlere ilişkin yönetmelikler,

-Sosyal politikanın bütün alanlarında fırsat eşitliği ilkesinin uygulanması,

-Yoksullara, engellilere ve yaşlılara yardım,

-Toplumda ırkçılık ve ya-

bancı düşmanlığıyla mücadele için ortak eylem,

-Sosyal diyalogun geliştirilmesi,

-Gönüllü kuruluşlarla işbirliğinin yoğunlaştırılması,

-Oluşum halindeki bilgi toplumunun sosyal etkilerinin analizi,

Avrupa Parlamentosu'nun bu eylem programına ilişkin olarak hazırladığı bir raporda Avrupa'ya daha fazla sosyal vizyon kazandırılması ve bunun her şeyden önce sosyal ortaklar yoluyla ifade edilmesi çağrısında bulunulmuştur.

Sendikaların "sosyal taraf" olarak tüm Avrupa ülkelerinde ve Avrupa Birliği karar mekanizmalarında doğrudan ve dolaylı olarak yer alması Türkiye'deki oluşumlar dikkate alındığında çok farklı durum ortaya çıkmaktadır.

Bugün Türkiye sendikal hareketinin gündemi, Avrupa Birliği sürecine giren Türkiye'de, sosyal hakları Avrupa ülkeleri boyutuna

yükseltmek için çaba harcamak olmalıdır.

Ne yazık ki sendikal hareketimiz, varolan kazanımlarını korumak boyutuyla sınırlı kalan etkinliklerle yetiniyor. Yani sendikalar, bırakın yeni sosyal kazanımlar için birlikte bütünsel sosyal politikaları hedeflemeyi; temel kazanımları korumak için direnmek durumundayız.

İyi de...

Sosyal haklarla bütünleşmiş bir Türkiye hedefine kilitlenmiş bir sendikal hareket yaratmak çok mu zor? Güncel sorunları aşmak için birlik ve dayanışmayı çelikleştirmek, uzak bir düş mü? Üyelerimize, insanlarımıza iyi bir gelecek kurmak için ileri atılmak tarihsel bir görev değil mi?

Sendikal hareket bugünün koşullarını daha da iyileştirerek yarınları güvenceye alabilir. Bu konuda herkese görev düşüyor: Sendikalara, temsilcilerine, üyelerine...

BİR AVRUPA

İSTİYOR?



ETNC

Sendikaların Avrupa ülkelerinde konumu ya da etkinliği Türkiye ile karşılaştırılamayacak bir nitelik taşır. Karar alma mekanizmalarında etkin olarak yer alan sendikalar bu durumu daha da geliştirmek üzere kısa, orta ve uzun hedefler içeren stratejiler belirler.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC, sosyal ve sendikal hakların geliştirilmesi, yaygınlaştırılması konusunda etkinliği ile öne çıkan uluslararası bir sendikal örgüttür. Türk-İş'in de üye olduğu ETUC'un 29 Haziran-2 Temmuz 1999 tarihlerinde yaptığı 9. Kongresi, aldığı kararlarla sosyal hakların ve sendikal etkinliğin nasıl olması gerektiğini somut olarak belirledi.

Avrupa'da sendikaların gündemini kapsayan bu kararları, AB sürecinde sendikalara düşen görevlerin neler olması gerektiğini yansıtmaları açısından özetleyerek yayınlıyoruz.

I. Avrupa Sosyal Modeli

-Avrupa Sosyal Modelinin temel değerlerini ve kurumlarını her düzeyde savunmak ve desteklemek;

-Ekonomik ve sosyal yapıyı yapılandırma ilkesine saygı gösterilmesinin ve bu ilkenin Birliğin politikalarıyla bütünleştirilmesinin sağlanması için çaba göstermek;

-Avrupa Sosyal Modelinin, dünyanın diğer bölgelerinde de en iyi model olarak seçilip, uygulanması amacıyla geliştirilip, güçlendirilmesine öncülük etmek;

-Avrupa Sosyal Modelinin ekonomik verimlilik, rekabet edebilirlik ve çalışanların sosyal hakları arasında denge kurulması temelinde uyarlanması ve modernleştirilmesini sağlamak. Model özellikle, erkeğin ve kadının rollerindeki değişimi yansıtmalıdır;

-Gereksinilen sosyal reformları gerçekleştirmenin en iyi yolu olarak toplu pazarlığı ve sosyal işbirliğini güçlendirmek için her düzeyde ve Avrupa perspektifi açısından kampanyalar yürütmek;

-Kamu hizmetlerini savunmak ve desteklemek.

II. Avrupa ve küreselleşme

-Avrupa Birliği'ne ve Üye Ülkelerin hükümetlerine küreselleşme sürecinin olumsuz toplumsal sonuçlarının önlenmesini ve bu sürecin herkese etkili bir ekonomik kalkınma sağlayacak bir biçimde yönlendirilmesini sağlayacak bir kurallar ve politikalar bütünü oluşturulmasına öncülük etmeleri için baskı uygulamak.

-Yeni uluslararası işbölümünde kadınların ucuz işgücünün çoğunluğunu oluşturduklarını değerlendirerek, küreselleşmenin işgücü

piyasasında kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliği derinleştirmeyi sürdürmesini önlemek amacıyla harekete geçilmesini sağlamak,

-Uluslararası sendikal örgütlerle Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Ticaret Örgütü ve diğer uluslararası kuruluşlarda yürütülecek kampanyalarla, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmelerine dayanan (çocukların, gençlerin ve kadınların haklarının da dahil olduğu) çevresel ve sosyal normların uluslararası ticareti düzenleyen tüm anlaşmalara katılmasını sağlamak üzere yapılan işbirliğini sürdürmek.

-Hükümet dışı kuruluşlarla ve tüketici kuruluşlarıyla işbirliği içinde, çokuluslu şirketlerle, sosyal normlara, sendikal haklara saygı göstermeleri ve sosyal, çevresel sorunları ve halk sağlığı sorunlarını kapsayan "yönergelerin" yürürlüğe sokulması için bir (code of contact) yönlendirme yasası görüşmesi yapılması için sendikal etkinliği geliştirmek;

-Zorla çalıştırılan işgücü, çocuk işgücü, ayrımcılık ve sendika özgürlüğüne saygı ile ilgili Genel Sosyal Politika düzenlemelerinde yer alan tüm sosyal hükümlerin uygulanması için AB üzerindeki baskının sürdürülmesi;

-AB ile üçüncü ülkeler arasındaki karşılıklı etkinliklerin

tümünde, İnsan haklarına, demokratik özgürlüklere ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel standartlarına saygının bir önkoşul olarak eklenmesi çağrısı yapmak.

III. Para Birliği, “ekonomik hükümet”, sosyal yapılandırıcılık

-Şirketlerin, sermaye gelirlerinin vergilendirilmesinde ve çevre vergilerinde nitelikli çoğunluğun oylarıyla eşgüdümün ve daha güçlü bir uyumun sağlanması için kampanyalar yürütmek;

-Kadın ve erkek işgücüne yeni nitelikler kazandırılması ve yeni işgücü kapasitesi yaratılması için yatırım yapılmasını sağlamak.

IV. İstihdam konusundaki öncelikler

-Kitlesel işsizliğe karşı kampanya yürütmek ve sürdürülebilir büyüme ve istihdam için uygun makro ekonomik politikalarla, uzak görüşlü yapısal politikaların ve etkin işgücü piyasası politikalarının bir karışımından oluşan eşgüdümlü bir yaklaşımla tam istihdamın sağlanmasını amaçlamak.

-Avrupa istihdam stratejisini bir yandan şu anda temel olarak işgücü piyasası politikalarına odaklanmış olarak gelişmesi, diğer yandan da, tüm aktörlerin katıldığı, büyüme yönelimli bir makro ekonomik politikayı da içeren bir Avrupa İstihdam Antlaşması için

baskı oluşturarak, güçlendirmek.

-Erkekler ve kadınlar arasında fırsat ve ücret eşitliği yaratılması için kararlı kampanya yürütmek. Bu amaçla, toplu pazarlık sürecine somut önlemler katılmalıdır.

-Üye ülkelerin bütçeleri ve uygulama takvimi konularında yükümlülük üstlendikleri, bedeli ödenebilir, nitelikli çocuk bakım hizmetleri ve yaşlı bakımı için baskı oluşturulması;

-Siyahi ve etnik azınlıklara mensup işçilerin ve engellilerin AB istihdam politikasından tam olarak yararlanmalarının sağlanması.

-35 saatlik haftalık çalışma süresi ve çalışma süresinin azaltılmasını ve yeniden örgütlenmesini sağlayacak diğer uygulamalar için toplu pazarlık ve gerekiyorsa, mevzuatla ilgili girişimler acılığı ile savaşım yürütmeyi sürdürmek;

-Sürekli meslek içi eğitimi de içeren herkes için yaşam boyu öğrenme girişimlerine güçlü destek vermek;

-İstihdam yaratmaya yönelik yerel girişimleri, özellikle de bölgesel istihdam antlaşmalarını ve sosyal ekonomi girişimlerini, desteklemek;

V. Sosyal korumanın geleceği

-Yasal sosyal koruma sistemlerini savunmak ve bu sistemlerin daha istihdamdostu olmalarını ve deği-

şen aile yapılarını dikkate almalarını sağlamak;

-Başta genç işçiler, atipik sözleşmelerle çalışanlar ve “sözde kendi hesabına çalışanlar” olmak üzere, tüm işçilerin sosyal koruma düzenlemeleri kapsamına alınmasını istemek;

-Sosyal korumanın finansal temelini genişletilmesi ve seçenek oluşturacak ek finansman kaynakları geliştirilmesi için çağrı yapmak;

-Yaşlı işçilerin istihdamdan sistematik olarak dışlanmalarına karşı savaşmak ve çalışma yaşamından emekliliğe erken emeklilik ve tama emeklilik sistemleri aracılığı ile aşamalı olarak geçilmesine olanak sağlayan formüller geliştirmesi için çağrı yapmak;

-Sosyal güvenlik haklarının anababalık izni sırasında da korunması ve bu amaçla kadınlara ve erkeklerle eşit davranılmasını öngören Avrupa mevzuatının kişisel hakların ve analık haklarının güçlendirilmesine yönelik olarak gözden geçirilmesi amacıyla bir Avrupa ölçeğinde girişim başlatılması çağrısı yapmak;

VI. AB'nin barış, haklar ve dayanışma için genişletilmesi

-Topluluğun sosyal kabulünün adaylık sürecinde tam olarak benimsenmesini sağlamak için aday ülkelerle sürdürülen görüşmeleri izlemeyi sürdürmek;

-Aday ülkelerde AB'de varolanlarla uyumlu sosyal diyalog mekanizmaları endüstri ilişkileri sistemleri oluşturulması için çalışmak;

-Aday ülkelere yönelik ön adaylık stratejisinin iş yaratma ve sosyal koruma politikaların da içermesini sağlamak;

-Avrupa Konseyi Sosyal Şartı'nın sağladığı olanakların Avrupa Kitasındaki tüm ülkelerde sosyal ve sendikal haklara saygı duyulmasını desteklemek amacıyla kullanmak;

VII. Daha etkili ve demokratik bir AB

-AB Kuruluşlarında bilgilere ve belgelerde şeffaflığın sağlanmasını ve bunlara serbestçe ulaşılmasını, şeffaflığı güvence altına alan ve istisnaları belirlenmiş olduğu yasal düzenlemelerle güçlü bir biçimde desteklemek;

-Sivil ve sosyal hakların, sınır ötesi dayanışma eylemlerini ve grevleri de içeren sendikal hakların tam olarak tanınmasını ve bu amaçla yeniden gözden geçirildiğinde Antlaşmaya katılmasını sağlamak için kampanya yürütmek;

-Göçmen, siyah ve etnik azınlıklardan olan işçilere eşit haklar tanıma yükümlülüğünü sürdürmek.

VIII. Çalışma yaşamında yeni haklar

-Görüşmelere dayalı söz-

leşmeler ya da mevzuat aracılığı ile işçilerin haklarını koruyan ve işletmelerin geçici çalışmayı kötüye kullanmasını önleyen düzenlemeler oluşturmak;

-Atipik çalışma ve yeni çalışma biçimleri (geçici çalışma, evde çalışma, teleçalışma, v.b.) konularında, Avrupa mevzuatı ya da çerçeve sözleşmeler yoluyla gerekli düzenlemelerin yapılmasının takipçisi olmak;

-İş sağlığı ve güvenliğini desteklemeyi yani zararlarla savaşım amacıyla getirilmiş kuralların ve önlemlerin tam olarak uygulanmasını sağlayarak desteklemeyi sürdürmek;

-Kadın-erkek eşitliğini çalışma ilişkilerinin ve koşullarının tüm boyutlarında geliştirmeye çalışmak;

-Erkeklerle ve kadınlara ödenen ücretlerle ilgili verilerin sektörlere ve etkinliklere göre toplanması ve ücret ayrımcılığı konusundaki yakınmaları ele alacak bir uzlaştırmacı prosedürün oluşturulması için çağrı yapmak;

-Küçük ve orta boy işletmelerde sosyal standartlar, çalışma standartları ve sendikal temsil için kampanya yürütmek.

IX. Yeni meydan okumalarla başa çıkmak

-Hem sosyal diyalog ve Avrupa görüşmeleri, hem de mevzuat aracılığı ile

sosyal Avrupa için savaşım yürütmeyi sürdürmek;

-Avrupa düzeyinde sosyal taraflar arasında özerk görüşmelerin geliştirilmesi için çalışırken, Sosyal Politika Sözleşmesi'nin sunduğu potansiyelin sağladığı üstünlükten de tam olarak yararlanarak, endüstriler arasında ve sektörel düzeyde sosyal diyalogu geliştirmek;

-Ortak hedeflere ulaşılması için eylem kapasitesini ve hareketliliğini geliştirmek;

-Emek dünyasının tüm bileşenlerini daha iyi kavrayarak ve üye konfederasyonlarla, işkolu federasyonlarıyla birlikte, genç nüfusun kazanılması ve katılması için yeni açılımlar oluşturmak üzere, sendika üyeliği değerleri ve ulusal düzeyde ve Avrupa ve Dünya ölçeğinde sendikal çalışma konularında bilgilendirme kampanyası yürüterek, temsil kapasitesini geliştirmek;

-Kadınların sendikal harekete karar organları ve toplu pazarlık da dahil olmak üzere daha fazla katılmasını desteklemek. Eşitlik etmeninin tüm politikalara katılmasını ve bu bütünleşmeyi destekleyecek mekanizmalar oluşturulmasını desteklemek.

-Her düzeydeki girişimleri ve eylemleri birleştirerek sendikal çalışmanın Avrupalılaştırılmasını sağlamak.

Çeviri: Bülent Piyal

Gemeinsam
gegen
Blau-
Schwarz!

Die Linke
ist die einzige
Partei, die
für
die Interessen
der Arbeiter
kämpft.



Avrupa özellikle 90'lı yıllarda, İkinci Dünya Savaşı'nın bitimi ardından belleklerden silinmeye başlamış faşizm ve ırkçılık uğursuzluğunun kabusu ile uyanmaya başladı.

Avrupa ülkelerinde varolan göçmenlere dönük saldırılarla uç bulan ve kimi ülkelerde giderek dizginlenemeyen bir azgınlık düzeyine varan nefofaşizm ve ırkçılık dalgası, Fransa, Almanya, Avusturya ve İtalya başta olmak üzere hemen tüm ülkelerde yavaş yavaş yükselmeye başladı. Binde 5'lik oranlarda seyreden oy oranlarını önce yüzde 10'lara yaklaştıran neofaşist partiler ardından Avusturya, Fransa ve İtalya'da yüzde yirmilere yaklaştırmaya başladılar.

Son kez Avusturya'da neofaşist ırkçı parti Avusturya Özgürlükler Partisi (ÖVP) 1986 yılında yüzde 5 olan oy oranını 1990'da yüzde 17'ye, 1995'te yüzde 22'ye ve Ekim 1999 tarihinde de yüzde 27'e çıkarttı. Şubat ayının başında ise 184 sandalyeli parlamentoda 104 sandalye sahibi olan Halkçı Parti (ÖFP) ile aşırı sağcı Özgürlükler Partisi

(ÖVP) partileri ortak hükümet kurmada anlaştılar. Bu duruma Avrupa Birliği ve ülke hükümetleri, siyasal partileri ve demokratik kuruluşları büyük tepki gösterdi.

Çünkü Avusturya Özgürlükler Partisi (ÖVP) Başkanı Jörg Haider, çeşitli dönemlerde yaptığı konuşmalarda Hitler'i ve SS'leri öven konuşmalar yapmış; milyonlarca Yahudi ve Çingene'nin gazodalarında öldürülmeleri ardından yakıldığı Nazi toplama kamplarını olumlu göstermeye çalışmıştı. Avusturya Cumhurbaşkanı Thomas Klestil'e gelen tepkiler üzerine ırkçılığı yeren bir protokole imza attırdıktan sonra neofaşist Jörg Haider'in partisinin katıldığı koalisyon hükümetine izin verdi. Jörg Haider'in hükümet dışında kalmasına karşın Avusturya Hükümetine ve Jörg Haider'e tepkiler durmadı, sürdü...

Tüm bu tepkiler karşısında 29 Şubat günü Haider partisinden istifa etti. Ancak bunu politik bir manevra olarak nitelendirildi ve inandırıcı bulunmadı.

Peki Avrupa'nın ortasında yaşanan bu durum bir-

denbire mi ortaya çıktı?

Hayır.

1980'li yılların başından itibaren hemen Avrupa'nın hemen her ülkesinde radikal nefofaşist akımlar popülist söylemlerle örgütlenmeye başladılar. Örgütlenmelerini göçmen işçilerine dönük saldırılarla arttırmaya başladılar. Bu ırkçı yükselmeden en çok etkilenen Avrupa'nın pekçok ülkesinde işçi olarak çalışan Türkiye yurttaşları oldu. 1990'lı yıllara gelindiğinde ise saldırılar daha da arttı.

1992 yılında neofaşist saldırılar sonucu Almanya'da 22 insan yaşamını yitirirken, 1993 yılında yine Almanya'da Türk işçi ailelerinin evlerine ve göçmen işçi yurtlarına yönelik saldırılarda neonaziler birçok yabancı işçinin ölümüne yol açarken, 8 yurttaşımızı hunharca yaktılar.

1994'te ise Almanya genelinde yabancı işçilere karşı saldırılar sürdü ve yıl içinde birçok saldırı ve kundaklama eylemi gerçekleştirildi.

1995 yılında Fransa'da aşırı sağcı Le Pen genel seçimlerde yükselişe geçti.

1996'da İngiltere'de neo nazi örgütleri boy gösterir-

ken 1997'de Alman hükümeti yabancı işçilerin çocuklarına vize uygulaması başlatma kararı aldı.

1997 yılında ise Hollanda'da bir yurtaşımızın evinin yakılması sonucu aynı aileden 4 kişi yanarak can verdi.

Bunlar Avrupa'da sağcı partilerin koltuklarında hortlayan ırkçı eylemlerden ve yabancı düşmanlığı hareketlerden yalnızca birkaçını yansıtıyor.

İrkçilik ve yabancı düşmanlığı, hedef olarak gösterilen yabancılar için tehlike olmanın yanında, o ülke yurtaşları için de büyük bir tehlike. Bunu milyonlarca insanını 2. Dünya Savaşında yitiren Avrupa'nın genel çoğunluğu çok iyi biliyor. Yalnızca Avrupa halkları da değil Afrika, Amerika, Asya halkları yüzyıllarca ırkçılığın pençesinde kıvrıldılar. Daha dün kadar Güney Afrika'da ırkçılık bir Hükümet politikası durumundaydı. Amerika Birleşik Devletlerinin birçok eyaletinde bugün de siyah-beyaz ayrımı sürüyor.

Yaşayan bu tehlikelere karşı Birleşmiş Milletler Örgütü ırkçılığın durdurulmasına karşı birçok kez önemli

kararlar aldı. 1966 yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler Her Türlü İrk Ayrımının Kaldırılması Hakkında Uluslararası Sözleşmeye göre; "İrk ayrımı; siyasal, ekonomik, toplumsal, kültürel ya da kamusal yaşamın herhangi bir alanında insan hakları ve temel özgürlüklerin eşit bir biçimde tanınmasını, kullanılmasını ya da bunlardan yararlanılmasını ortadan kaldıracak ya da tehlikeye sokacak bir amaca yönelik olan ya da bir etkisi bulunan, ırk, renk, doğum, ulusal ya da etnik kökene dayanan herhangi bir fark gözetme, yararlandırmama, sınırlama ya da öncelik tanıma durumudur."

Diğer yandan Avrupa Parlamentosu ve diğer Avrupa Birliği kurumları ırkçılığın ve yabancı düşmanlığının engellenmesi için özellikle 90'lı yıllara doğru yaptırım içeren birçok karar aldı. 11 Haziran 1986'da Avrupa Parlamentosu, Avrupa Konseyi, Konsey bünyesinde toplantı yapan Üye Devletler'in temsilcileri ve Komisyon şu kararları alıyordu:

"Topluluk'ta, çoğu durumda göçmenleri hedef

alan yabancı düşmanı tavırların, hareketlerin ve şiddet olaylarının varlığını ve artmakta olduğunu bileerek;

5 Nisan 1977 tarihli Ortak Bildirge'de resmen açıklandığı üzere Topluluk kurumlarının temel haklara saygı gösterilmesine ve Roma Antlaşması'nda öngörüldüğü üzere dolaşım özgürlüğü ilkesine öncelikte önem verdiklerini dikkate alarak;

İrk esasına dayalı ayırmacılığın çeşitli biçimlerinin ortadan kaldırılmasının ve insan haysiyetine saygının Üye Devletler'in ortak kültürel ve hukuki mirasının bir parçası olduğunu gözönünde tutarak;

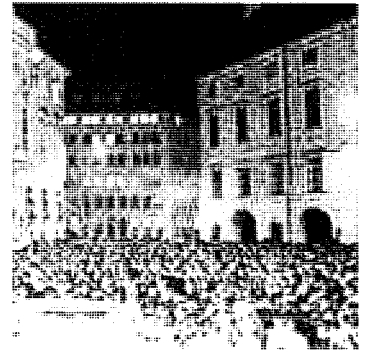
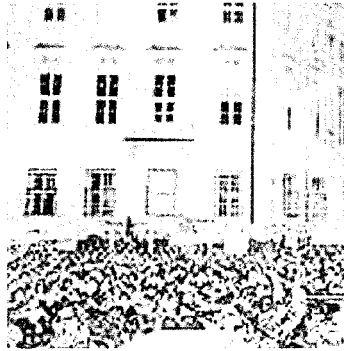
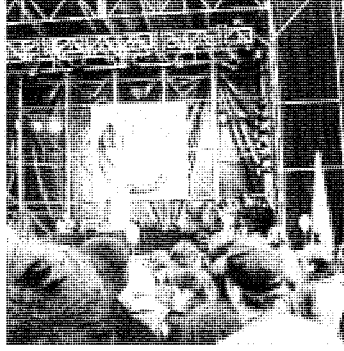
Diğer Üye Devletler ve üçüncü ülkeler kökenli işçilerin kanunen ikamet ettikleri Üye Devlet'in gelişmesine yaptıkları ve yapmaya devam edebilecekleri olumlu katkının ve bundan Topluluğun bir bütün olarak sağladığı yararın bilincinde olarak;

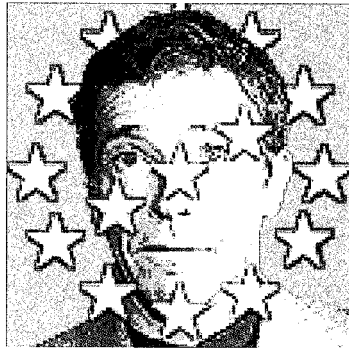
1. İrk, din, kültür ya da milliyet farkı veya sosyal farklılık gerekçesiyle kişileri ya da grupları hedef alan hoşgörüsüzlüğün,

düşmanlığın ve şiddet kullanımının bütün biçimlerini kesinlikle kınarlar;

2. Toplumun her üyesinin kişiliğini ve haysiyetini koruma ve yabancılar karşı her tür ayrımcılığı reddetme yolundaki kararlılıklarını teyid ederler;
3. Bu ortak kararlılığın hayata geçirilmesini garanti etmek için gerekli bütün adımların atılmasını kaçınılmaz sayarlar;
4. Toplumun her üyesinin kişiliğinin ve haysiyetinin korunması ve yabancılar karşı her tür ayrımcılığın reddi yolunda şimdiden gerçekleştirilmiş bulunan girişimleri devam ettirmeye kararlıdır;
5. Yeterli ve nesnel bilgilerin ve vatandaşların ırkçılık ve yabancı düşmanlığı tehlikesine karşı bilinçlendirilmesinin yanı sıra ayrımcılığın her biçiminin ve ayrımcı eylemlerin önlenmesinin ve bastırılmasının önemini vurgularlar".

İrkçi tehlikenin yüksel-





mesinin ne anlama geldiğini bilen Avrupa Parlamentosu içindeki ilerici siyasal partiler 1997 yılını "İrkçılığa, yabancı düşmanlığına ve anti-semitizme karşı mücadeleyi vurgulamak için ırkçılığa karşı Avrupa yılı" olarak belirlenmesini sağladılar. Avrupa Konseyi ve Avrupa Parlamentosu tarafından alınan bu karar uyarınca yıl içinde birçok etkinlik gerçekleştirildi. O günlerde Avrupa Birliği kurumlarının konuya ilişkin değerlendirmeler şöyle oldu:

"İrkçılığa karşı Avrupa yılı, toplumun bütün alanlarında görülen ve Avrupa Birliği için sürekli bir sorun oluşturan ırkçı önyargı, ayrımcılık ve saldırıların sürdürülmesine karşı verilen bir yanıttır. Çünkü ırkçılık, insan onurunun korunması ve karşılıklı saygı ve anlayışın geliştirilmesi anlamında tüm dünyanın ve Avrupa'nın temsil ettiği herşeye taban tabana zıttır.

İrkçılık, yabancı düşmanlığı ve anti-semitizm ile mücadelede esas sorumluluk Avrupa Birliği devletlerine aittir. Ancak Avrupa düzeyinde eylemin de büyük bir yararı var. Böy-

lece sorun daha etkili olarak tanıtılacak ve ortak önlemlerin alınması daha etkili gerçekleşecek.

Avrupa Konsey'i 23 Temmuz 1996 tarihli bir kararında ırkçılıkla savaşımın zorunluluğunu şöyle belirlemiştir:

- Temel haklar için saygıya ve Topluluğun ekonomik ve toplumsal kaynaşmasına karşı ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve anti-semitizm tarafından yapılan tehdidi gözönüne sermek;
- Avrupa'da ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve anti-semitizm ile mücadele etmek için gereken tedbirler hakkında düşünülmesini ve tartışılmasını teşvik etmek;
- ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve anti-semitizm ile mücadele etmek için yerel, ulusal ve Avrupa düzeyinde tasarlanmış etkili stratejiler ve iyi uygulama örnekleri konusunda deneyim alışverişini geliştirmek;
- ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve anti-semitizm ile mücadele et-

mek için çalışan insanlar arasında, onların bu alandaki eylemlerinin etkinliğini arttırmak için, iyi uygulama örnekleri ve etkili stratejiler konusunda bilgi yaymak;

- Özellikle istihdam, öğretim, eğitim ve konut alanlarında ulusal düzeyde uygulanan entegrasyon politikalarının faydalarını tanıtmak;
- ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve anti-semitizmden fiilen etkilenmiş olan veya etkilenmesi olasılığı olan insanların deneyimlerinden olabildiğince yararlanmak."

AVRUPA'DA SENDİKALAR NE YAPTI, NE YAPIYOR?

Yükselen ırkçılığa karşı Avrupa sendikaları ve sivil toplum örgütleri son yıllarda yoğunlaşan kampanyalar düzenlediler. Özellikle 1990'lı yılların başında Almanya'da göçmen işçilere yönelik saldırılar karşısında Alman Sendikalar Birliği DGB ile Fransa'da Genel İş Konfederasyonu CGT "Ar-

kadaşıma Dokunma", "Cesaret" kampanyaları düzenleyerek ırkçılığı lanetlediler.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC ırkçılığa karşı düzenlenen kampanyalara güç verdi.

Bugünlerde Avusturya'da iktidar ortağı olan Haider ve tayfasına karşı yoğun tepkiler yine sivil toplum örgütlerinden ve sendikalarından geldi. ETUC, basına yaptığı açıklamada, ırkçı ÖVP'yi protesto etti. ETUC 2 Şubat'ta yaptığı açıklamada şunları vurguladı:

"ETUC Yürütme Kurulu bugün Avusturya'daki politik gelişme konusunda Avrupa Birliği içerisindeki yaşamı etkileyeceği bakış açısıyla bu konu için derin üzüntülerini açıkladı. Özgürlük Partisi gibi tarihçesi çok iyi bilinen bir partinin Avrupa Birliği'nin hükümetlerinden birinde yer alması sadece Birliğin kuruluş ilke ve değerleriyle çelişmekle kalmadığı gibi aynı zamanda sendikal hareket açısından kabul edilemez politikalara da yol açacaktır.

Bu risk önlenmelidir ve ETUC eğer temel demokratik prensipler ve haklar konusunda ihlaller ortaya çı-

karsa AB kurumlarının devreye girmesi için çağrıda bulunmaya hazır olduğunu bildirir."

BİZ NE YAPIYORUZ?

Şimdi Avrupa'da ırkçı nefofaşist yeni dalganın yükselme koşullarında bir soru sormak istiyoruz:

Türkiye'de sendikalar, demokratik kuruluşlar, 150 bin yurttaşımızın yaşadığı Avusturya ve 3 milyonu aşkın yurttaşımızın yaşadığı Avrupa'da yükselen ırkçı dalgaya karşı haber bültenlerini izlemekle mi yetire-

cek; yoksa ırkçılığa ve yabancı düşmanlığına karşı somut adımlar atmak üzere sendikalarla ve ırkçılık karşıtı örgütlerle dayanışmalarını örgütleyecek?

Türkiye'de sendikalar, genel olarak Avrupa'da ve özel olarak da Avusturya başta olmak üzere Almanya ve Fransa'daki yabancı düşmanlığı ve bağnaz ulusçuluk kimliği ile saldırılarını yoğunlaştırmak isteyen nefofaşizme ve ırkçılığa karşı tüm Avrupa ülkeleri sendikaları ile ortak girişimler, ortak dayanışmalar ve ortak

eylemler gerçekleştirmenin olanaklarını yaratmalıdır.

Nedeni de çok açık: Geleşmeler gelecekte de nefofaşistlerin örgütlenmelerini ve saldırılarını durdurmayacağını göstermektedir.

Bugün ırkçılığa karşı aktif eylem yürüten en güçlü örgütlülük, sendikal örgütlülüktür.

Ve Türkiye'de kimi çevrelerin belirttiğinin aksine ırkçılık, anti-demokratik tutum, insan haklarını uygulamamak hiçbir ülkenin içişleri olarak nitelendirilemez!





2 1 Kasım 1999 tarihli
Resmi Gazete'de ya-
yınlanan 2000 Yılı

Hükümet Programında bir
kamu kurumu olan İş ve İş-
çi Bulma Kurumu'nun yeni-
den yapılandırılacağı ve işe
yerleştirme hizmetlerinin
etkinliğinin arttırılması
amacıyla Özel İstihdam Bü-
rolarının oluşturulmasına
olanak tanıyan yasa tasarı-
sının parlamentoya sunul-
acağı vurgulandı.

Bu arada Ocak ayı içinde
İş ve İşçi Bulma Kuru-
mu'nun "Türkiye İş Kuru-
mu Genel Müdürlüğüne"
dönüştürülmesini içeren
yasa tasarısı Çalışma Baka-
nı tarafından açıklandı.

Gerçekte İş ve İşçi Bulma
Kurumu'nun yeniden yapı-
landırılması ve özel istih-
dam bürolarının kurulması
çabaları ilk kez hedeflenen
bir proje değil. Bunun kısa
bir geçmişi de var.

Bilindiği gibi 1980'li yıl-
lardan kurgulanan, 90'lı yıl-
ların başında da artık yaşı-
ma geçirilmeye başlanan
özelleştirme politikalarına
bağlı olarak bir yandan
KİT'lerin özelleştirilmesi ça-
basına girilirken, hemen
tüm kamu hizmetlerinin
pazarlanmasına ve fiyatlan-
dırılmasına dönük çabalar
yoğunlaştı. Bu hedefler
doğrultusunda eğitim, sağ-
lık, sosyal güvenlik alanla-
rında özelleştirme stratejile-

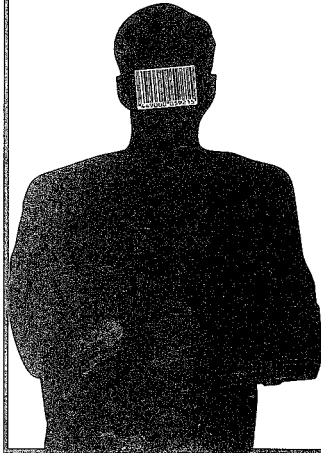
ri uygulanmaya başlandı. Bu amaçla Dünya Bankası, Türkiye'ye projeye bağlı olarak anlaşmalar yaptı , borç verdi.

Dünya Bankası'nın kamu hizmetini daraltmaya yönelik projelerinden biri 4 Mayıs 1993 tarihinde imzalandı. Bu projeye göre İş ve İşçi Bulma Kurumu, istihdam hizmetlerinin çeşitlendirilmesine yönelik bir planı geliştirecek ve uygulanmasını sağlayacaktı. "İstihdam ve Eğitim Projesi" adı verilen bu proje kapsamında "Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi" semineri 3-4 Kasım 1994 tarihinde İstanbul'da yapıldı. Seminerde İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yeniden yapılandırılması zorunluluğu vurgulanarak Türkiye'de en kısa zamanda özel istihdam bürolarının kurulması zorunluluğu dile getirildi.

O günkü Hükümet bu aşamada hiç de boş durmadı ve Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü'nün Kuruluş ve Görevleri Yasa Tasarısı hazırlandı ve parlamentoya sundu. Ancak tasarı Meclis gündemine gelerek yasalaşmadı.

1996 yılında ise Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK, Dünya Bankası'nın istemlerini yasağa geçirme yönünde bir

Dünya Bankası'nın istemleri yönünde gündeme getirilen Özel İstihdam Büroları'nın oluşturulması çabaları sonuç verme aşamasına geldi. Hükümet 2000 Yılı Hükümet Programında İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yeniden yapılandırılarak Özel İstihdam Bürolarının oluşturulmasına olanak tanıyan yasa tasarısının parlamento'ya sunulacağını vurgulandı.



adım daha atarak Mart 1996'da "İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi" adlı bir kitapçığı yayınladı.

Dünya Bankası'nın İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun özelleştirilmesini kapsayan genel planı çerçevesinde yürütülen bu oluşumlar, gerçekte bir kamu kurumunun özelleştirilmesi tehditinin çok daha ötesinde anlamlar içeriyor.

Bunun ne anlama geldiğine bakmak için TİSK'in Borüşüründe yansıtılan birkaç gerekçeye bakmak yeterlidir.

- "Özel istihdam büroları; esnek bir yapıda, işgücü piyasasının değişen ihtiyaçlarına cevap verecek biçimde örgütlenmelidir"
- "Özel istihdam büroları, iş arayanlarla eleman arayanlar arasında etkin biçimde ilişki kurmalı ve hem işçi hem de işverenlerle ayrı ayrı sözleşme yapmalıdır."
- "Özel istihdam büroları bürokratik engellere uğramaksızın, iş piyasasının dinamizmine uygun bir yapıda olmalıdır."
- "Özel istihdam büroları, işçilik maliyetlerini azaltacak, verimliliği arttıracak, rekabet ola-

naklarını çoğaltacaktır, işsizliği kontrol edecektir."

Bunu biraz daha açarsak TİSK şunları istiyor:

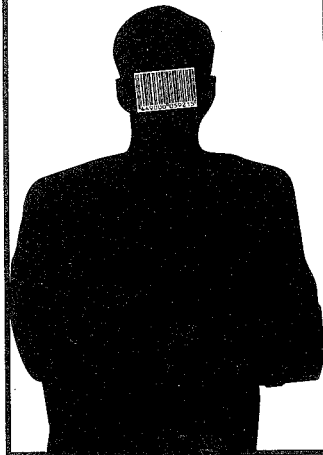
Özel istihdam büroları; istihdam politikalarının belirleyici kurumları olmalı; kuralsız ve esnek çalışmayı yapılandıran bireysel iş sözleşmelerinde yetkilendirilmelidir.

İŞ VE İŞÇİ BULMA HİZMETLERİ NASIL KAMU HİZMETİ OLDU?

Herşeyden önce çalışma hakkının tamamlayıcı ve vazgeçilmez ögesi olan iş ve işçi bulma hizmetinin bir kamu hizmeti olduğu gerçeği 90 yıllık bir geçmişe sahip.

Birinci Dünya Savaşının bitiminden hemen sonra 1919 yılında kurulan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) ilk yıllarında istihdam ve çalışma yaşamına ilişkin uluslararası standartların belirlenmesi ve yaygınlaştırılması konusunda çabalar yoğunlaştırıldı ve birçok uluslararası standart belirlendi. Bunlar, gemi adamlarının çalışma koşullarından, hafta tatili hakkına, kadın ve çocukların sanayide nasıl çalışacaklarından, asgari ücretin belirlenmesine, tarım işçilerinin dernek kurma hakkın-

Dünya Bankası'nın İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun özelleştirilmesini içeren genel planı çerçevesinde yürütülen çalışmalar, gerçekte bir kamu kurumunun özelleştirilmesi tehditinin çok daha ötesinde; anlamlar içeriyor. Bu çalışmalarının içeriğinin ne olduğunu Türkiye İşveren sendikaları Konfederasyonu TİSK'in açıklamalarında izlemek olanaklı.



dan, işsizliğin azaltılmasına ilişkin kamu yükümlülüklerine değin, bir çoğu ayrıntılı olmayan, ama o günün koşullarında çok önemli kurallar ya da sınırlamalar getiren uluslararası standartlardır.

İlk yıllarda kabul edilen bu standartların içinde ikisi vardır ki ayrı bir özellik, ayrı bir içerik taşır. Bunlardan birincisi 1919 yılında benimsenen "İşsizlik Hakkında 2 nolu ILO sözleşmesi"; ikincisi ise 1933 yılında kabul edilen "Ücretli İş Bulma Bürolarının Kapatılması Hakkında 34 nolu ILO sözleşmesi"dir.

2 Nolu ILO sözleşmesi; sözleşmeyi onaylayan her ülkede merkezi bir makama bağlı olarak; onun denetiminde ve kontrolünde parasız kamu ve özel iş bulma bürolarının koordinasyonunu kurallara bağlarken bu sözleşmeden 14 yıl sonra toplanan ILO Konferansı bu kez ücretli iş bulma bürolarının kapatılmasını zorunlu görür. Ancak kimi konularda da yetkili bir kamu makamının kontrolü altında iş bulma bürolarının kurulmasına olanak tanınır.

2. Dünya Savaşının hemen ardından toplanan ILO Konferanslarında iş bulma büroları konusu birçok kez ana gündemi oluşturur. Bu arada iş ve işçi bulma konu-

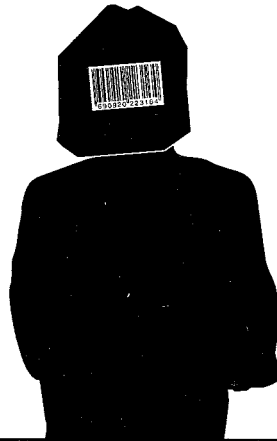
ları ile ilgili olarak uluslararası standartlara yaklaşan yasal değişiklikler, Türkiye tarafından yaşama geçirilir. 1946 yılında İş ve İşçi Bulma Kurumu 4837 sayılı yasa ile kurulur. Böylece Türkiye, iş ve işçi bulma hizmetini yasal bir düzenlemeyle kamu kontrolüne ve denetimine alır.

İki yıl sonra 1948 tarihinde ise "İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Hakkında 88 sayılı ILO sözleşmesi" kabul edilir. Türkiye'nin 1949 yılında imzaladığı bu sözleşme, iş ve işçi bulma servislerinin kamu tarafından örgütlenmesi zorunluluğunu bir kez daha vurgular. Özel olarak kurulmuş olan iş ve işçi bulma servislerinin de "kar amacı" gütmemesi gerektiği belirtilir.

1949 yılında toplanan ILO Konferansı 34 sayılı ILO sözleşmesine "Ücretli İş Bulma Büroları Hakkında 96 Sayılı ILO Sözleşmesi" ile değişiklikler getirir.

Türkiye'nin 1951 yılında benimsediği bu sözleşme, kazanç amacı güden ücretli iş bulma bürolarının kapatılması zorunluluğunu kesin olarak belirtir; iş ve işçi bulma hizmetlerinin tümüyle kamu tarafından örgütlenmesini öngörür, kazanç amacı gütmeyen iş ve işçi bulma bürolarının oluşturulmasına ve çalışmasına

Birer emek simsarlığı kurumu olarak çalışacak olan Özel İstihdam Bürolarının en kısa zamanda yasal dayanağa kavuşturulmasını isteyen TİSK gerçekte şunları istiyor: Özel istihdam büroları; istihdam politikalarının belirleyici kurumları olmalı; kuralsız ve esnek çalışmayı yapılandıran bireysel iş sözleşmelerinin yapılması doğrultusunda yetkilendirilmelidir.



da açık kurallar getirir.

1964 yılında kabul edilen "İstihdam Politikasıyla İlgili 122 sayılı ILO sözleşmesi" ise ülkelerin etkin bir istihdam politikası yürütmesi zorunluluğunu vurgular.

Bugün 1475 sayılı İş Yasası, işçilerin işe yerleştirilmesi ve iş aramalarını tümüyle İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun yetkisine verir. Dahası, ücretli olsun ya da olmasın özel istihdam bürolarının çalışmasını kesin olarak yasaklar.

181 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ NEYİ ÖNGÖRÜYOR?

Türkiye'de özel istihdam bürolarının kurulması konusunda girişimler yapılırken 1997 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, Özel İstihdam Bürolarının Kurulması Üzerine 181 Sayılı ILO Sözleşmesini kabul etti. Sözleşmede özel istihdam büroları için sınırlar konulurken açık tanımlara yer verildi.

Türkiye'nin daha henüz kabul etmediği 181 Sayılı ILO sözleşmesi sorunu şu boyutlarıyla ele alıyor:

•**Özel istihdam bürosunun tanımı:** "Özel istihdam bürosu"nun anlamı aşağıdaki işgücü piyasası hizmetlerinden birisini ve birden fazlasını yerine getiren kamu otoritelerinden ba-

ğimsız tüzel ya da yasal kişidir.

a.Özel istihdama bürosunun bu ilişkiden doğan istihdam ilişkilerine taraf haline gelmediği bir biçimde istihdam başvurusu ile taleplerini karşılamak için hizmetler;

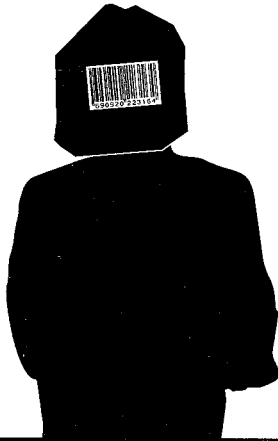
b.Görevlerini tayin eden ve bu görevlerin yürütümünü idare eden doğal ya da yasal kişiler olabilen üçüncü bir tarafa uygun hale getirme görüşüyle işçileri istihdam etme işlemini kapsayan hizmetler.

c.En yüksek temsil yeteneğine sahi çalışan ve işçi örgütleriyle görüş alışverişi yapıldıktan sonra yetkili otorite tarafından belirlenen özel amaçlı talepleri ve istihdam başvurularını karşılayanın dışında oluşturulmuş bilgi hazırlama gibi iş aramayla ilgili diğer hizmetler.

•Özel istihdam bürosunun kurulması: ILO Sözleşmesi özel istihdam bürolarının yasal statüleri ulusal yasa ve uygulamalara göre en yüksek temsil yeteneğine sahip işveren ve işçi örgütleriyle görüş alışverişi yapıldıktan sonra belirleneceğini vurgularken; özel istihdam bürolarınca işe alınan işçilerin örgütlenme özgürlüğünün ve toplu pazarlık haklarının ortadan kaldırılmaması için bazı kısıt-

Türkiye'de Özel İstihdam Bürolarının kurulmasıyla;

-Esnek ve kural-sız çalışma tüm sektörlerde daha etkin olarak egemen kılınacak,
-İşgücü pazarının düzenlenmesinde kamunun organizasyonu tümüyle ortadan kaldırılacak,
-Devletin Anayasa'da yer alan iş bulma ve işe yerleştirme, yükümlülüğü sona erecek.



lamalar getirilmesi gerektiğine işaret edilmektedir.

•Ayrımcılığı dışlama: "1.İstihdama ve özel mesleklere ulaşmada fırsat ve davranış eşitliğini teşvik etmek için bir üye özel istihdam bürolarının işçilere karşı ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal öz, toplumsal köken veya yaş veya özürlülük gibi ulusal yasal ve uygulamalarla korunan ayrımcılığın herhangi bir başka çeşidi temelindeki ayrımcılık olmadan davranmasını sağlamak zorundadır.

2.Özel istihdam bürolarının iş arama faaliyetlerindeki en dezavantajlı grupları desteklemek için dizayn edilmiş programları veya özel hizmetleri sağlamak-tan men edilmesi gibi bir anlamda yürürlüğe konamaz."

•Özel yaşama saygı: Özel istihdam bürolarınca işçilerin kişisel kayıtlarının işlenmesi:

-Bu veriyi koruyacak bir usulde yapılır ve ulusal yasa ve uygulamaya istinaden işçilerin özel hayatına saygı gösterilerek.

-İlgili işçilerin niteliklerine ve mesleki deneyimlerine ve doğrudan bağlantılı bilgilere bağlı konuları sınırlayarak yapılır.

•İşleyiş: 1.Özel istihdam

büroları toptan ya da bir parça olarak dahi işçilere doğrudan yada dolaylı olarak her hangi bir ücret ya da maliyet çıkaramazlar.

2.İlgili işçilerin çıkarına olmak üzere ve temsile en yetkili işveren ve işçi örgütleriyle görüş alış verişi yapıldıktan sonra, yetkili makam özel istihdam bürolarınca sağlanan hizmetlerin belirli çeşitleri kadar belirli kategorilerdeki işçilerle ilgili olarak yukarıdaki 1. paragrafta belirtilen koşullardan bazı istisnalara izin verilebilir.

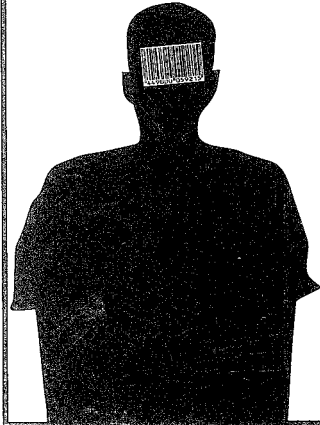
3. Yukarıdaki 2. paragraftaki istisnalara izin veren bir üye ülke, sunacağı raporunda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Anayasası'nın 22. Maddesine göre bu istisnalar hakkında bilgi vermemelidir ve bunların nedenlerini belirtmelidir.

°Çocuk işçilerin korunması: Bir üye ülke, özel istihdam bürolarınca çocuk işçilerin kullanılmamasını veya arz edilmemesini sağlayıcı önlemler almalıdır.

°Denetleme ve şikayetler:

-Temsile en yetkili işveren ve işçi örgütleriyle görüş alış verişi yapıldıktan sonra bir üye, özel istihdam bürolarınca sınırları içerisinde işe alınan veya yerleştirilen göçmen işçiler için uygun koruma sağlama ve bu işçi-

İstihdamda kuralsızlaştırmayı kurumlaştırmayı amaçlayan Özel İstihdam Bürolarının kurulması sonucu;
**-Sendikasızlaştırma süreci tüm sektörlerde daha da yaygınlaştı-
lacak, sendikaların eritilmesi süreci geliştirilecek,**
**-Kollektif işyeri sözleşmeleri yerine bireysel iş sözleşmeleri yaygınlaştı-
lacaktır.**



lerin kötüye kullanılmasını önleme için yargılama alanı içinde ve uygun olduğu yerlerde diğer üyelerle işbirliği yaparak bütün gerekli ve uygun önlemleri almalıdır.

-İşçilerin başka bir ülkede çalışmak için işe alınmalı durumunda ilgili üyeler, işe alınmada, yerleştirmede ve istihdamda suistimalleri ve hileli uygulamaları önlemek için çok taraflı anlaşmaları sonuçlandırılmalarını addetmelidir.

-Yetkili makam özel istihdam bürolarının faaliyetleriyle ilgili şikayetler, hileli uygulamalar ve suistimal iddiaların incelenmesi için mümkün durumlarda temsile en yetkili işveren ve işçi örgütlerinin de katıldığı uygun mekanizmaları ve yöntemleri sağlamalıdır.

°Korunma: Özel istihdam bürolarınca istihdam edilen işçilerin yeterli derecede korunmasını sağlamak için şu gerekli önlemler alınmalıdır:

- Örgütlenme özgürlüğü;
- Toplu pazarlık;
- Asgari ücretler;
- Çalışma süresi ve diğer çalışma koşulları;
- Yasal sosyal güvenlik ödemeleri
- Eğitimden faydalanma hakkı
- Mesleki sağlık ve güvenlik

-Mesleki kazalar ve hastalılar durumunda tazminat

-Acizlik halinde ve işçilerin haklarının korunması durumunda tazminat

-Analık koruması ve ödemeleri ve ebebevyelik koruması ve ödemeleri.

•Kamu istihdam kurumu-özel istihdam bürosu ilişkileri: Temsile en yetkili işveren ve işçi örgütleriyle görüş alışverişi yapıldıktan sonra bir ülke, ulusal yasa ve uygulamaya göre, kamu istihdam hizmetleri ile özel istihdam büroları arasındaki işbirliğini teşvik etmek için koşulları formüle etmeli, saptamalı ve periyodik olarak incelemelidir.

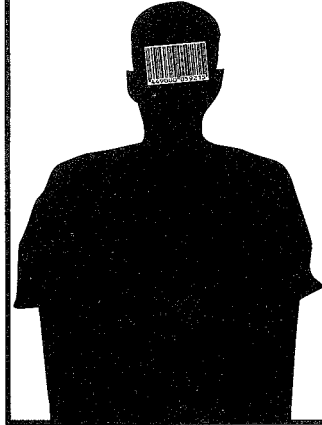
İZİN VERİLMEMELİ!

Özel istihdam büroları konusunda Hükümet bir oldu bitti ile sorunu tartışmadan sonuçlandırma eğiliminde olduğunu gösteriyor.

Oysa Türkiye'de özel istihdam büroları; tam korunmasız, tam kontrolsüz, tam denetimsiz bir işgücü ortamının oluşmasına neden olacaktır.

Bir kamu hizmeti olan iş ve işçi bulma alanında özel istihdam bürolarının kurulması ve bunlara kontrolsüz çalıştırılma olanağının verilmesi; yalnızca çalışma hakkının pazarlanmasını

Türkiye'de özel istihdam büroları; tam korunmasız, tam kontrolsüz, tam denetimsiz bir işgücü ortamının oluşmasına neden olacaktır. Bir kamu hizmeti olan iş ve işçi bulma alanında özel istihdam bürolarının kurulması ve bunlara kontrolsüz çalıştırılma olanağının verilmesi; yalnızca çalışma hakkının pazarlanmasını sağlamayacaktır.



sağlamayacak, sendikal örgütlenme ve sosyal güvenlik hakkını da sınırlandıracaktır. Şurası bir gerçek ki; ücretli iş bulma bürolarının oluşturulmasıyla;

- Esnek ve kurlsız çalışma tüm sektörlerde daha etkin olarak egemen kılınacak,
- İşgücü pazarının düzenlenmesinde kamunun organizasyonu tümüyle ortadan kaldırılabacak,
- Devletin Anayasa'da yeralan iş bulma ve işe yerleştirme, yükümlülüğü sona erecek,
- Sendikasılaştırma süreci tüm sektörlerde daha da yaygınlaştırılacak, sendikaların eritilmesi süreci geliştirilecek,
- Kollektif işyeri sözleşmeleri yerine bireysel iş sözleşmeleri yaşama geçirilecek,
- Çalışanları koruma yükümlülüğü olan sosyal güvenlik kurumlarının güvencesi daha da kısıtlanacak.

Buna izin verilemez, verilmemelidir. Çünkü eğer buna izin verilirse; yani iş ve işçi pazarlayan bürolar açılırsa, bireysel sözleşmelerle adeta birer "insan pazarı" oluşturulursa; çalışma hakkının korunması olanaksızlaşır.

"İŞÇİ MÜMESSİLLİĞİ"NDEN...

"İŞYERİ SENDİKASI TEMSİLCİLİĞİ"NE...



Bir sendikanın güçlü olması için birçok faktörün gerçekleşmiş olması gerekir. Bu faktörlerin önde geleni, tüm örgütsel birimlerin ve özellikle işyeri sendikal örgüt birimlerinin kurumlaştırılmasıdır.

Neden?

Sendika üyelerini, ortak amaçlar yönünde örgütleyebildiği, hareket geçirebildiği oranda güçlüdür. Sendikal kurumlaşmanın işyeri boyutu sağlam temellere dayanmıyorsa; üye katılımına açık değilse o sendikanın güçlülüğü için zorunlu önkoşullar sağlanamamış demektir.

Sendikal yaşam dinamik bir süreçtir. Kurumlaşma da öyle. Programlanmış olsa da herşeyin birden değişeceğini, sorunsuz olacağını sanmak bir yanılgı olur. Güçlü bir sendikal yapı, süreç içinde ortaya çıkar. Önemli olan bu süreci bilinçli kavramak, olumsuzlukları değiştirmek için güç oluşturmak, örgütlülüğü geliştirmek üzere önlemler almak ve sendikanın işkolunda ve işyerinde etkin olması için sabırla,

inatla emek vermektir.

Sendikanın işyeri örgütlülüğünün geliştirilmesi yani kurumlaştırılması, sendika temsilcilerinin yetkili ve sorumlu kılınması ile olanaklıdır. Onların sendikal bilgilerle donanması sağlanmalı; bilinçlenmeleri için ortam ve olanakların yaratılması hedeflenmelidir. Yani sendika temsilcileri güçlülüğün zorunlu önkoşulu olan örgütsel yapının taşıyıcı omurgaları, unsurları olmalıdır.

Sendika temsilcileri, öncelikle sendikanın işyerinde örgütlü olduğunun bir kanıtıdır. İşçi sorunlarının belirlenmesi ve giderilmesi için sendika adına yükümlülükleri bulunan sendika temsilcileri; sendikanın işlevli kılınması, üye sorunlarının belirlenmesi ve sendika birimlerine iletilmesi, sendikanın genel merkezinde, yerel kurullarıyla işyeri kurullarında alınan kararların üyelere zamanında duyurulması, bilgilendirilmesi gibi birçok konuda sorumlu ve görevlidirler.

Sendikalar işyerinde örgütlü olduğu sürece etkili olabilir ve üyelerinin

sorunlarına çözüm üretebilirler. İşyerinde örgütlülük ne kadar geliştirilmişse üyelerin sorunlarına çözümlerin üretilmesi de o kadar kolay olacaktır.

İşyeri sendika temsilciliği, işyerinde üyelerin çıkarlarını korumak üzere oluşturulmuş yasalar ve uluslararası standartlarla belirlenmiş demokratik bir haktır. Bu hak, toplu sözleşmenin gerçekleştirilmesinde ve uygulanmasında, sendikanın üyeleri adına taraf oluşunun da doğal sonucudur.

NEREDEN NEREYE GELİNDİ?

Türkiye'de yasal anlamda "**Temsilcilik**" kavramı, Cumhuriyet döneminin ilk İş Yasası olan 3008 sayılı Yasanın 1936 yılında kabul edilmesiyle başladı ve farklı evrelerden geçerek günümüze ulaştı.

-1936-1950 dönemi: Türkiye'de ilk İş Yasası olan 3008 sayılı İş Yasası'nın geçerli olduğu bu süre içinde yasal olarak "**İşçi mümessilliği**" kavramına yer verildi. "Sınıf esasına göre" örgütlenmenin yasak olduğu gün-

lerde çıkan yasaya göre; işçi-işveren ilişkilerine aracılık yapmak üzere işçileri temsil etmek amacıyla işyerindeki işçiler arasından ve bu işçiler tarafından seçilen işçi mümessillerinin sayısı işyerinin büyüklüğüne göre 2 ile 5 arasında değişmekteydi. 10 işçiden az işçinin çalıştığı işyerlerinde ise mümessiller bulunmuyordu. Mümessiller yasal olarak işçi kadar işveren karşı da sorumlulardı ve "arabuluculuk" görevi ile yükümlülerdi.

-1950-1963 dönemi: 10 Haziran 1946 tarihinde "sınıf esasına dayalı örgüt kurma" yasağı kalktı. Aynı yılın 9 Temmuzunda Türkiye İşçi Derneği kuruldu ve 1947 yılının 20 Şubatında da Sendikalar Kanunu yürürlüğe girdi. Bundan üç yıl sonra İş Yasasının bazı hükümlerinin 1950 yılında değiştirilmesiyle "İşçi mümessilliği"nde de değişikliklere gidildi. Buna göre, işten çıkartılan işçi mümessillere işverenin bu kararına karşı hakem kurullarına başvurma hakkı tanındı. Sendikasız işçilerin de mümessil se-

çilmeleri olanağı saklı tutulurken, sendikalar toplulukla iş uyuşmazlıklarında aracı ve taraf olarak kabul edildi. Böylece ilk kez mümessilikle sendika arasında bütünleşme süreci başlamış oldu.

-1963-1980 dönemi:

1961 Anayasasının kabul edilmesi ardından çıkarılan 274 sayılı Sendikalar ve 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasalarında temsilcilik kavramına boyut kazandırıldı ve bu dönemde "işçi mümessiliği" kavramı "işyeri temsilciliği" kavramına dönüştürüldü.

Sendikalar Yasası işçi temsilcilerinin görevlendirilmesi konusunda "işçilerce seçilmek" yerine "sendikalarca atanmak" ilkesini getirirken; işçi temsilcilerini taraf ve aracı olmaktan çıkarttı, sendikal hiyerarşinin bir "kademesi" yaptı.

İşyerinin büyüklüğüne ve toplu sözleşme yetkisi durumuna göre işyeri temsilcilerinin sayısına sınır getiren 274 sayılı yasa; işyeri temsilcilerine bazı güvenceler tanımaktaydı.

-1983 sonrası dönem: 12 Eylül Askeri Darbesinden sonra anti-demokratik ortamda kabul edilen 1981 Anayasası uyarınca çıkarılan 2821 Sayılı Sendikalar Yasası ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında uluslararası standartlara aykırı düzenlemelere yer verildi ve sendika işyeri temsilcilerinin sayılarında işyeri büyüklüklerine göre üst sınırlar korundu. Buna karşılık işyeri sendika temsilcilerinin güvencelerine, atanmalarına, niteliklerine ve görevlerine ilişkin olarak yasada ayrı maddeler oluşturuldu.

ULUSLARARASI STANDARTLAR NASIL BELİRLENDİ?

Türkiye'de "İşçi mümessilliği"nden "işyeri sendika temsilciliği"ne uzanan bu geniş zaman diliminin en önemli gelişmesi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1971 yılında kabul ettiği "İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin 135 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi"nin

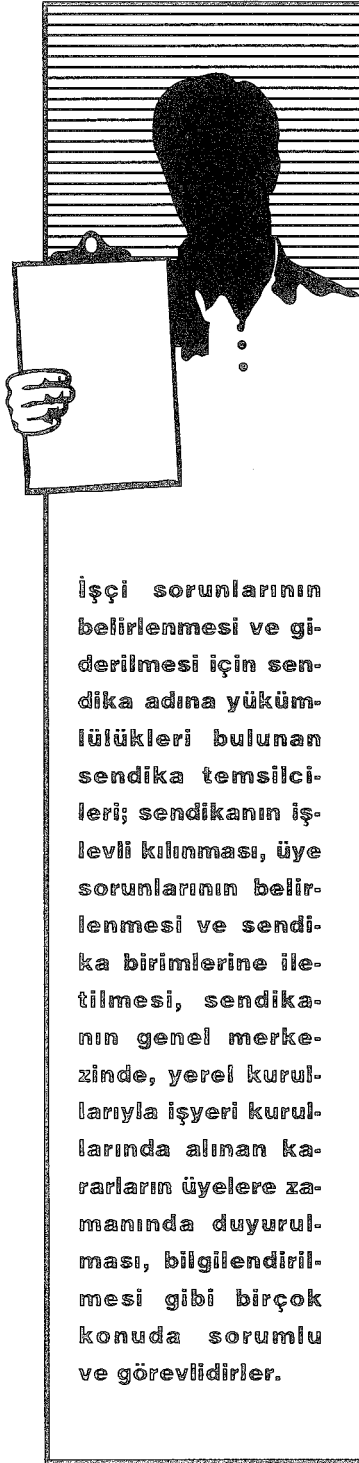
1992 yılında kabul edilmesi oldu.

Gerçekte işyeri temsilciliği hakkı; Uluslararası Çalışma Örgütü'nün örgütlenme özgürlüğünü içeren "Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 Sayılı" sözleşmesinde de açık olarak belirtilmiştir. ILO'nun 9 Temmuz 1948 tarihinde kabul edilen ancak Türkiye'nin tam 44 yıl sonra 135 sayılı ILO sözleşmesiyle aynı zamanda kabul ettiği 87 Sayılı ILO Sözleşmesi'nde çalışanların temsilcilerini özgürce seçmek, etkinlikler düzenlemek hakkına sahip olduğunu kamu yönetimlerinin ise bu hakkı sınırlayacak veya bu hakkın yasaya uygun biçimde kullanılmasına engel olacak nitelikte her türlü müdahaleden sakınmaları gerektiği belirtiliyor.

2 Haziran 1971 tarihinde benimsenen Türkiye'nin ise 27 yıl sonra kabul ettiği 135 sayılı ILO Sözleşmesi temsilcilerin haklarını güvence altına alarak onların korunmaları gerektiğini öngörüyor. Sendikal hareket için önemli haklar getiren bu

sözleşmedeki bazı hükümler şöyledir:

- İşletmelerdeki işçi temsilcileri, kanunlara, toplu sözleşmelere veya yürürlükteki sözleşmelere dayalı diğer düzenlemelere uygun hareket etmeleri koşulu ile işten çıkarma dahil kendilerine zarar verebilecek ve işçi temsilcisi niteliğini taşımalarından veya bu nitellekle etkinlikte bulunmalarından, sendika üyesi olmalarından veya sendika etkinliklerine katılmalarından ileri gelecek her türden işleme karşı etkili bir korumadan yararlanırlar.
- İşletmelerde işçi temsilcilerine görevlerini hızlı ve etkili biçimde yapmalarına olanak verecek uygun kolaylıklar sağlanır.
- Bu konuda, ülkenin endüstriyel ilişkiler sisteminin özellikleri ile ilgili işletmenin gereksinimleri, büyüklüğü ve olanakları gözönünde bulundurulur.



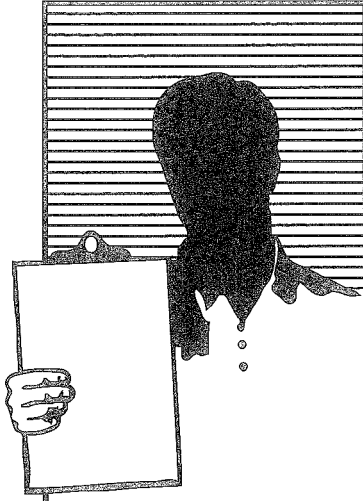
İşçi sorunlarının belirlenmesi ve giderilmesi için sendika adına yükümlülükleri bulunan sendika temsilcileri; sendikanın işlevli kılınması, üye sorunlarının belirlenmesi ve sendika birimlerine iletilmesi, sendikanın genel merkezinde, yerel kurullarıyla işyeri kurullarında alınan kararların üyelere zamanında duyurulması, bilgilendirilmesi gibi birçok konuda sorumlu ve görevlidirler.

- Bu tür kolaylıkların sağlanması, ilgili işletmenin etkin çalışmasını engellemeyecektir.
- Aynı işletmede hem sendika temsilcilerinin ve hem de seçilmiş temsilcilerin bulunduğu hallerde, eğer gerekiyorsa, seçilmiş temsilcilerin bulunmasının ilgili sendikaların veya temsilcilerinin durumunu zayıflatacak şekilde kullanılmaması ve ilgili bütün konularda seçilmiş temsilcilerle, ilgili sendikalar ve onların temsilcileri arasında işbirliğini teşvik için önlemler alınacaktır.
- 135 sayılı ILO sözleşmenin uygulanması, ulusal mevzuat veya toplu sözleşmelerle veya ulusal uygulamaya uygun diğer herhangi bir yöntemle sağlanabilecektir.

ILO'nun temsilcilere tanıdığı haklar bununla da sınırlı değil. Yine 1971 yılında kabul edilen 143 sayılı tavsiye kararı, çalışanların temsilcilerine et-

kili bir koruma sağlamak amacıyla özel kurallar kabul edilmesini öngörmüştür. Buna göre;

- Çalışan temsilcilerinin iş ilişkilerinin kesilmesini haklı gösterecek nedenler ayrıntılı olarak ve açıkça tanımlanacaktır.
- Bir çalışan temsilcisinin işten çıkartılmasının kesinleşmesinden önce kamusal ya da özel bağımsız kuruluşa ya da iki yanlı bir örgüte danışılması, görüşünün alınması ya da bir anlaşmanın bulunması zorunludur.
- İşten çıkartılmasının haksız olduğu, çalışma koşullarının aleyhine değiştirildiği ya da haksız bir işleme uğradığı kanısında bulunan çalışan temsilcisine açık özel başvuru yöntemi sağlanacaktır.
- Çalışan temsilcisinin haksız biçimde işten çıkartılmasıyla ilgili olarak, ilgili ülke hukukunun temel ilkelere aykırı düşmediği ölçüde, bu temsilcinin ödenmemiş



Sendikanın işyeri örgütlülüğünün geliştirilmesi yani kurumlaştırılması, sendika temsilcilerinin yetkili ve sorumlu kılınması ile olanaklıdır. Onların sendikal bilgilerle donanması sağlanmalı; bilinçlenmeleri için ortam ve olanakların yaratılması hedeflenmelidir. Yani sendika temsilcileri güçlülüğün zorunlu önkoşulu olan örgütsel yapının taşıyıcı omurgaları, unsurları olmalıdır.

ücretleri verilerek ve kazanılmış hakları korunarak işine geri dönmesini de kapsamak üzere etkili bir tazminat ödenecektir.

- Bir çalışan temsilcisinin işten çıkartılmasının ya da çalışma koşullarının aleyhine değiştirilmesinin ayrımcı bir nitelik taşıdığı öne sürüldüğünde, işveren sözkonusu önlemin gerçekte haklı olduğunu kanıtlama yükümlülüğünde olacaktır.
- Personel indirimi durumunda, çalışan temsilcilerinin işte tutulmasına öncelik verilmesi kabul edilecektir.

Temsilcilere tanınan haklar bunlarla da sınırlı değil. Aynı korumalar kimi düzenlemelerle temsilciliğe aday olan veya aday olarak gösterilen işçiler için veya işçi temsilciliğini bırakmış olanlar için de tanınacaktır. Temsilcilere tanınan başka kolaylıklar ise özetle şöyle: Tüm işyerlerine girebilme yetkisi; işletme yönetimine ve karar almaya

yetkili yönetim temsilcilerine ulaşma ve başvurma yetkisi; sendika duyurularını işletme içinde çalışmaların kolayca ulaşabileceği ve yönetimle anlaşarak belirtilen bir ya da birçok yere asma yetkisi; sendika bülteni, broşür ve belgeleri ile yayınlarını çalışanlara dağıtma yetkisi; işletme yönetiminin temsilcilere yer, telefon ve personel yardımı gibi kolaylıklar sağlaması ve işlevlerinin yerine getirilmesi için zorunlu bilgilerin yönetimce sunulması; sendika toplantılarına, eğitim kurslarına, seminer, konferans katılmak için izin hakkı.

Tüm bu uluslararası kurallar sendikal örgütlenme hakkına derinlik kazandıran, sendika temsilcilerine kolaylıkları ve güvenceyi zorunlu kılarak, ayrımcılıklara karşı korunma hakkı da tanıyor.

Bunun için demokratik ülkelerde sendika temsilciliği bir yasa ile düzenleniyor.

Sendika temsilcilerinin ne kadar olacağı, nasıl çalışacakları o ülkedeki sendikaların anatüzüklere bırakılıyor.

Türkiye'deki gibi temsilci sayıları ve görevleri kısıtlanmıyor. Hatta sendika temsilcilerinin görevlerini ve işlevlerini yerine getirirken ortaya çıkan sorunlar için sendikanın yorumuna öncelik hakkı tanınıyor. Eğer sendika temsilcisi, çalışmalarını yürütürken engellenmişse, sendikal etkinliklerini sürdürecektir bir yere sahip değilse, izinleri tanınmışsa ve tüm bu durumlarda yasanın uygulanmasında taraflar anlaşmazlığa düşecek olurlarsa sendikanın yorumu, işverenin yorumuna göre öncelik kazanıyor. Böylece temsilcinin korunmasıyla gerçekte işçiler ve onların örgütü sendika korunmuş oluyor.

SENDİKALAR YASASINDA İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLİĞİ

2821 sayılı Sendikalar Yasası'na göre; temsilci atama yetkisi, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendikaya tanınmıştır. Sendika, sahip olduğu temsilci atama yetkisini kullanıp kullanmamakta veya kul-

lanma zamanını belirlemede serbesttir. Sendika bu yetkisini, işyerinde çalışan üyeler arasında seçimi de dikkate alarak kullanabilir.

Temsilci atama işlemi, sendika anatüzüğünde bulunan hükümlere göre, eğer tüzükte hüküm yoksa yetkili organın kararına göre olur. Atamayı yapan sendika, yetki süreci içinde yetkili organının kararı ile temsilcinin görevine son verebileceği gibi, yerine bir başkasını da atayabilir.

Sendikalar Yasası'nın 34. Maddesi işyeri sendika temsilcilerinin atama ve niteliklerini; 35 maddesi ise temsilcilerin görevlerini belirtiyor.

İşyerinde sendika temsilcisi sayısına sınırlama getiren yasanın 34. maddesine göre işyerinin büyüklüğüne göre sendika tarafından temsilci atanabilir. Buna göre;

-50 işçiye kadar işçinin çalıştığı işyerlerinde 1,

-51-100 işçinin çalıştığı işyerlerinde en çok 2,

-101-500 işçinin çalıştığı işyerlerinde en çok 3,

-501-1000 işçinin çalıştığı işyerlerinde en çok 4,

-1001-2000 işçinin çalıştığı işyerlerinde en çok 6,

-2001 ve daha fazla işçinin çalıştığı işyerlerinde en çok 8 üye işyeri temsilcisi olarak atanır ya da seçilir.

Yasaya göre bu hak yalnızca toplu sözleşme yapma yetkisi kesinleşen sendikaya tanınır. İki ve daha fazla temsilcinin olduğu işyerlerindeki temsilcilerden biri baştemsilci olarak atanır.

Yasaya göre sendika kurucusu olmak için gerekli özellikler sendika temsilcisi için de gerekli.

Bunlar şöyle:

-Medeni hakları kullanmaya ehil olmak,

-Fiilen çalışır olmak,

-Kamu hizmetlerinden yoksun edilmemiş bulunmak,

-Zimmet, ihtilâs, irtikap, rüşvet, dolandırıcılık, hırsızlık, sahtecilik, inancı kötüye kullanma, dolandırıcılık, iflâs gibi yüz kızartıcı suçlar ile suistimal ve istihlak kaçakçılığı dışında kalan kaçakçılık suçlarından biriyle veya herhangi bir suçtan dolayı ağır hapis veya bu suçların işlenmesini aleni olarak tah-

rik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanununun 312'nci maddesinin ikinci fıkrasında yazılı halkı; sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge farklılığı gözeterek kin veya düşmanlığa açıkça tahrik etme suçlarından veya Türk Ceza Kanunu'nun 536'ncı maddesinin birinci, ikinci ve üçüncü, dördüncü ve beşinci fıkralarında yazılı eylemleri siyasi ve ideolojik amaçlarla işlemekten mahkûm olmamak;

-Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunun 70., 71., 72., 73., 74., 75., 76., 77. ve 79. uncu maddelerine göre toplam altı ay veya daha fazla veya 68 inci maddesine göre hüküm giymemiş olmak.

Yasanın temsilcilerin görevlerini belirten 35. Maddesi aynen şöyle:

"İşyeri sendika temsilcileri ve baştemsilcisi, işyerine münhasır kalmak kaydı ile işçilerin dileklerini dinlemek ve şikâyetlerini çözümlemek, işçi ve işveren arasındaki işbirliği ve çalışma ahengi ile çalışma barışını devam ettirmek, işçilerin hak ve menfaat-

lerini gözetmek, iş kanunları ve toplu iş sözleşmelerinde öngörülen çalışma şartlarını uygulanmasına yardımcı olmakla görevlidir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder. İşyeri sendika temsilcileri bu görevlerini, işyerindeki işlerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmak şartı ile yerine getirirler."

Görüldüğü gibi sendika temsilcileri, sendikanın işyeri yetkisi süresince görev yapabiliyor ve yasal ile toplu sözleşmenin uygulanmasının sağlanmasından sorumlular.

Daha genel ölçüler içinde bakarsak sendika temsilcilerinin 4 ana konuda görevleri bulunur:

- 1- Temsilcilerin Sendikalar Yasasından doğan görevleri,
- 2- Temsilcilerin İş Yasasından ve ilgili mevzuattan doğan görevleri,
- 3- Temsilcilerin toplu iş sözleşmesinden doğan görevleri,
- 4- Temsilcilerin sendikanın anatüzüğünden doğan görevleri.

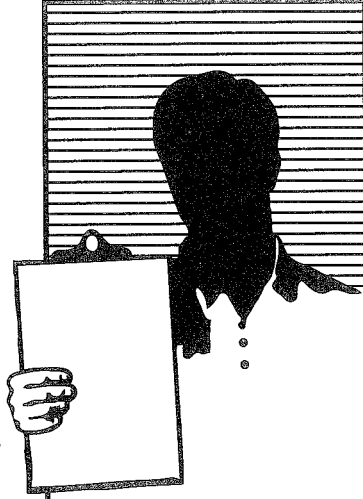
TEMSİLCİLİK GÖREVİ NASIL SONA ERİYOR?

Temsilcilik görevinin sona ermesi için şu nedenlerin ortaya çıkması gerekir:

1-Sendikanın yetkisinin sona ermesi: İşyeri sendika temsilcisi atayabilmek için, toplu iş sözleşmesi yapmak üzere kesinleşmiş yetki şartını düzenleyen Yasa'ya göre; kesin yetkinin, toplu iş sözleşmesi yapmadan sona ermesi-düşmesi veya toplu iş sözleşmesi yapılmış ise toplu iş sözleşmesinin sona ermesi hallerinde, sendikanın da yetkisi sona ereceğinden yeniden yetki alınmamış ise temsilcilik sıfatı da sona erecektir.

2-Temsilcinin hizmet aktinin sona ermesi: Temsilcinin hizmet aktinin sona ermesiyle işçinin temsilcilik sıfatı da sona erer. Ancak işverenin hizmet aktini feshedebilmesi için Sendikalar Yasasının temsilcilerin güvencesi hükümlerine uygun davranması gerekir.

3-Temsilcinin sendika üyeliğinin sona ermesi:



Türkiye'de "İşçi mümessilliği"nden "İşyeri sendika temsilciliği"ne uzanan geniş zaman diliminin en önemli gelişmesi Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1971 yılında kabul ettiği "İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklara İlişkin 135 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi"nin 1992 yılında kabul edilmesi oldu.

Temsilcinin herhangi bir biçimde sendika üyeliğinin bitmesiyle temsilciliği de biter. Bu arada temsilde aranan "hüküm giymemiş olmak şartı" temsilciliğinden sonra ortaya çıkarsa, temsilcilik sıfatı kendiliğinden sona erer.

4-Temsilcinin görevinden ayrılması: Sendikaca atanan ya da seçilen temsilcinin, temsilcilik görevinden ayrılması temsilcinin görevini sona erdirir.

5-Temsilcilik sıfatının kaldırılması: Seçim sonucu veya doğrudan atanan temsilcinin, temsilci olabilmesi konusunda 2821 sayılı Sendikalar Yasası, Sendika Anütüzüğü ve toplu iş sözleşmelerinin aradığı şartları kaybetmesi, temsilcilik görevinin yapmaması ya da gereği gibi yapmaması, temsilcilikle bağdaşmayan bir davranışta bulunması gibi durumlarda; kendisini temsilci olarak görevlendiren sendika tarafından temsilcilik sıfatının kaldırılması temsilciliği sona erdiren bir nedendir.

6-Temsilcinin işyerinin değişmesi: İşyeri sendika temsilcisi, belirli

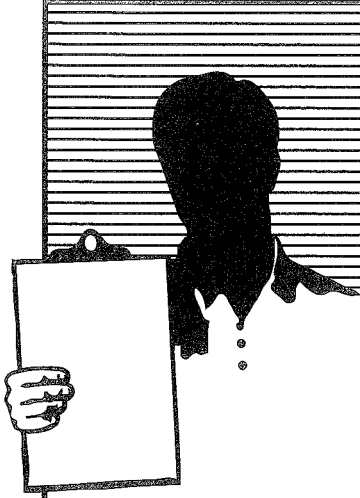
bir işyerinde çalışan sendika üyesi olarak göreve getirildiğinden, işyeri değişikliğinde temsilcilik görevi de sona erer.

TEMSİLCİLERİN YASAL GÜVENCELERİ NEDİR?

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 30. Maddesi temsilcilerin güvencesinin sınırlarını belirliyor.

Yasının 30. Maddesi ay-
nen şöyle:

"İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkeme temsilcinin işine iade edilmesine karar verirse, fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere tem-



Sendikalar Yasasında temsilcilik, işyerindeki sendikal bütünleşmenin bir boyutu olarak değerlendirilmiyor. Ancak bunun için yalnızca yasa koyucuyu eleştirmek tek yanlı bir değerlendirme olur. Sendikalar da işyeri sendika temsilciliğinin sendikayı güçlendirmenin temel koşulu olduğunu ısrarla vurgulamamış, bu yönde yeterli çaba içinde bulunmamıştır.

silcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır. İşine iade kararı verilen işçi altı işgünü içinde işe başlamak zorundadır. Bu süre içinde işe başlamayan işçiye mahkemece öngörülen tazminat ödenemez.

Mahkemenin kararı kesin olmakla beraber işçinin kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları saklıdır."

Sendikalar Yasasında temsilcilik, işyerindeki sendikal bütünleşmenin bir boyutu olarak değerlendirilmiyor.

Ancak bunun için yalnızca yasa koyucuyu eleştirmek tek yanlı bir değerlendirme olur. Sendikalar da işyeri sendika temsilciliğinin sendikayı güçlendirmenin temel koşulu olduğunu ısrarla vurgulamamış, bu yönde yeterli çaba içinde bulunmamıştır.

Dün ve bugün işyeri sendika temsilciliğinin atamalı olması gerektiğinin dışında pek bir şey düşünülmendiğinden onlara özellikle işten çıkar-

malarda bazı güvencele-
rin tanınması yeterli gö-
r÷lm÷ştür.

Oysa sendikal örgütler
bir bütün olarak algılan-
malıdır, hakları da.. İş-
yerlerinde güçlü olma-
yan sendikal bir yapının
etkin olması olanaksız-
dır.

Bunun en önemli aracı
da temsilciliğin bir kurum
olarak sendikal yapıyı ta-
mamlamasıdır.

Ama ne yazık ki Türki-
ye'de sendikal yapılar da-
ha çok işyeri dışındadır.
Yani sendikal yapıyı aşağıda şubeler, daha üstte genel merkez organları ve üç ya da dört yılda bir yapılan genel kurullar tamamlar.

İşyerinde sendikal ku-
rumlaşma için hemen her
sendikanın Atatüzük hü-
kümleri yeterli değildir.
Hatta bazı sendikalarda
temsilcilerin atanması dı-
şında bir yöntem düşün-
ülmemiştir.

Oysa sendikalar kalıcı
örgütlerdir ve kalıcı ör-
gütler olacaktır.

Bu nedenle geçici olma-
yan, kalıcı kurallara bağlı
olarak yetki ve sorumlu-
lukları işyerlerindeki
temsilcilerle paylaşılması
gerekir.



**2821 sayılı Sendi-
kalar Yasası'na
göre; işyeri sendi-
ka temsilcisi ata-
ma yetkisi, toplu
iş sözleşmesi yap-
mak üzere yetkisi
kesinleşen sendi-
kaya tanınmıştır.
Sendika, sahip ol-
duğu temsilci ata-
ma yetkisini kulla-
nıp kullanmamak-
ta veya kullanma
zamanını belirle-
mekte serbesttir.
Sendika bu yetki-
sini, işyerinde ça-
lışan üyeler ara-
sında seçimi de
dikkate alarak
kullanabilir.**

YARGITAY KARARLARI TEMSİLCİLERİN GÜVENCELERİNİ NE ÖLÇÜDE DESTEKLİYOR?

Sendika işyeri temsilci-
lerinin yasal hakları ko-
nusunda Yargıtay'ın al-
dığı kararlar genellikle
güvencelerine ilişkin ka-
rarlardır. Pratikte yaşa-
nan sorunları yansıtmayı
açısından Yargıtay karar-
larından yaptığımız özet-
leri yayınlıyoruz:

- "İşten çıkarılma ve iş-
yerleri arasında nakiller-
de eski işe/işyerine iade
sadece işyeri temsilcileri
için tanınan bir haktır.
Mahkemenin işyeri tem-
silcisi olmayan işçi için
eski işyerine iade kararı
vermesi bozmayı gerekti-
rir." (Y.9.H.D. 14 Ekim
1993)

- "Sendikadaki yönetici-
lik görevi sona eren işçi,
bir ay içinde başvurursa
işe dönebilir. Bu durum-
daki işçiye işe döndürme-
yen işvereni dava eden
işçi işe iade kararı isteye-
mez. Çünkü bu hak sade-
ce işyeri sendika temsilci-
leri için vardır. Mahke-
me, ancak işe alınmama
sonucu doğan yasal ve
sözleşmeye dayalı hakla-

rı karara bağlayabilir." (Y.9.H.D. 8 Mart 1994)- "İşe iadesine karar verilmiş olan işyeri sendika temsilcisi, iş gördürül-müş olmasa da, işten çıkarıldığı tarihten başlayarak, bu görevinin devamı süresince ödenmesi gereken ücret ve diğer bütün haklarını almaya hak kazanır. Tazminat, bu ödemelerin dışında, ayrı bir nitelik taşır. Başta geçen sürede başka işte kazanılan gelirin bu hakların tutarından mahsup edilme nedeni de tazminat olmayışındandır." (Y.H.G.K. 27 Mayıs 1992)

"İş yasaları, haksız fesihte işçinin işe iadesini öngören düzenlemelere sahip değildir. Bu nedenle mahkeme ancak haksız fesih durumunda ödenmesi gereken tazminatlar için karar verebilir. Mahkemenin işe iade kararı verebileceği tek durum Sendikalar Yasası'nda düzenlenen işyeri sendika temsilcilerine ilişkin durumdur." (Y.9.H.D. 1 Haziran 1992)

"Mahkemenin boşta geçen süre için ücret ve diğer hakların ödenmesine ilişkin kararı, temsilcinin 6 işgünün içerisinde



Türkiye'de sendikal yapılar daha çok işyeri dışındadır. Yani sendikal yapıyı aşağıda şubeler, daha üstte genel merkez organları ve üç ya da dört yılda bir yapılan genel kurullar tamamlar. İşyerinde sendikal kurumlaşma için hemen her sendikanın Atatürk hükümleri yeterli değildir. Hatta bazı sendikalarda temsilcilerin atanması dışında bir yöntem düşünülmemiştir.

işe başlamak üzere işverene başvurması halinde bir hüküm ifade eder." (Y.9.H.D. 23 Ocak 1990)

"İşveren, bildirim öneli ve kıdem ödencesini ödeyecek işçinin iş aktini sona erdirebilir. Toplu sözleşmede işverenin emekliye sevk etme yetkisi açıkça yer almışsa, işverenin iş aktini bu biçimde bozması da olanaklıdır. İşçinin ise iadesi isteminde bulunması, bu nedenle olanaksızdır. İşçi ancak parasal haklarını dava konusu edebilir. Ayrıca, işe iade kurumu, kadece işyeri temsilcileri için tanınmış bir haktır." (Y.9.H.D. 29 Temmuz 1989)

"Mahkeme kararıyla işe iade edilen işyeri sendika temsilcisine iş gördürülmeyen sürede ödenmesi gereken ücret ve diğer bütün haklar tazminat niteliğinde değildir. Bu nedenle de, bu ödemelerin tazminatlara ilişkin hükümlerle ilgili konularda dikkate alınması gerekmez." (Y.9.H.D. 27 Ocak 1992)

"Temsilcilerin TİS hükmüne aykırı olarak başka ilde görevlendirilmeleri halinde, görevlendirile-

meyeceğinin tesbitine ilişkin dava açılmaz ve bu yönde mahkemece karar verilemez." (Y.9.H.D. 25 Mart 1991)

"İşe iade kararları kesindir. Ancak, bunun dışında ücret ve diğer hakların ödenmesine karar verilmiş olması nedeniyle kesinlikten söz edilemez. Boşta geçen süre için işçilik haklarına karar verilebilmesi, işe iade kararından sonra işçinin 6 işgünü içinde işe başlama koşuluna bağlıdır." (Y.9.H.D. 2 Nisan 1985)

"Toplu iş sözleşmelerinde, "sendika temsilci ve yöneticilerinin iş sözleşmesinin, sözleşme süresince sona erdirilemeyeceği ve işyerlerinin değiştirilmeyeceği" öngörülmüştür. Bu hükümle, sendikal etkinliklere güvence getirilmek istenmiştir. Davacının iş sözleşmesi, ağır cezada yargıldığı ve sonradan aklandığı bir eylemden ötürü, Disiplin Kurulu kararıyla sona erdirilmiştir. Böyle bir durumda, sendikal ödense ya da kötü niyet ödencesi değil, yalnızca bildirim ödencesinin verilmesi gerekir." (Y.9.H.D. 23 Şubat 1984)

"Mahkeme kararının kesinliği işe iade ile sınırlı olup, işçilik haklarına yönelik kesinlik söz konusu değildir." (Y.9.H.D. 8 Şubat 1991)

"Mahkemece verilen işe iade kararları kesin nitelikte olduğundan temyizine olanak yoktur." (Y.9.H.D. 7 Temmuz 1990)

"İşyeri sendika temsilcileri, yetkili işçi sendikası tarafından atanır ve yetki süresiyle sınırlı biçimde görev yaparlar. Onları ancak atayanları olan sendika görevden alabilir. Bu nedenle, işçi sayısının azaldığını ileri sürerek, işverenin, temsilcinin temsilciliğinin düştüğüne karar vermesi mümkün değildir. İş akti bu görevden almadan sonra bozulan işçi, temsilcilik sıfatı devam ettiğinden göreve iade isteminde bulunabilir." (Y.9.H.D. 4 Mayıs 1992)

PETROL-İŞ ANATÜZÜĞÜNDE İŞYERİ TEMSİLCİLİĞİ

Sendikamız Anatüzüğü işyeri temsilciliğine özel bir önem vermektedir.

Anatüzüğümüze göre

danışma kurulu niteliğinde, genel kurul dönemi içinde en az iki kez toplanan Genel Temsilciler Kurulu sendikal kararların oluşumuna katılır. Şube Temsilciler Kurulumuz ise en az 3 ayda bir toplanırlar ve genel sendikal sorunlarla, örgütsel sorunları değerlendirirler.

Diğer yandan şubeye uzaklık ya da ulaşım zorluğu gibi nedenlerle Şube Yönetim Kurulunun görüşü alınarak Bölge Temsilcilikleri oluşturulabilir.

Bu temsilcilikler ilgili işyeri ya da işyerlerinde Anatüzüğe göre atanmış işyeri sendika temsilcilerinden oluşur. Bu bakımdan şube kapsamında danışma kuruludurlar.

Eğer Bölge Temsilciliği yalnızca bir işyerinden ibaretse işyeri baştemsilcileri tarafından yönetilir. İki ya da daha fazla işyeri sendika temsilciliğinden oluşuyorsa tüm sendika temsilcileri kendi aralarında toplanarak işyeri baştemsilcilerinden birini Bölge Temsilcilik Başkanı, birini sekreter, bir diğerini ise sayman olarak seçerler.

Temsilciler Kurulu en

az ayda bir kez toplanırlar.

Birer danışma kurulu olarak işlev gören Bölge Temsilcilikleri, Yasaların ve Anatüzüğün işyeri sendika temsilcilerine verdiği hak ve yetkileri kullanır.

Ayrıca, işyeri sendika temsilcileri arasında işbirliği ve yardımlaşmayı sağlar; üyelerin yasa ve toplu sözleşmeden doğan şikayetlerini işverenlerle görüşerek ya da yazışma yoluyla çözümler; yerinde çözümleyemediği konuları ya da kanun ve Anatüzüğe aykırı olmayan sendikal sorunları şubeye ya da ivedi durumlarda doğrudan doğruya Genel Merkeze bildirir.

Petrol-İş temsilcilerinin verimli çalışması ve işlevselliklerinin artırılması için Anatüzük uyarınca çıkartılan Temsilciler Yönetmeliği yürürlükte dir.

Sendikamız Anatüzüğüne göre işyeri sendika temsilcilerimizin yetki ve sorumlulukları Anatüzüğümüzün şu maddelerinde de ayrıca belirlenmiştir:

"Madde 92- Tanımı: Yeteri kadar üyenin bu

lunduğu her işyerinde ilgili üyeler arasından işyerinde yapılan seçimlerle belirlenen, Sendikalar Kanununa göre atanan işyeri sendika temsilcileri, sendika adına hareket eden kişilerdir."

"Madde 93- Atanmaları: İşyeri sendika temsilcileri Sendikalar Kanununda belirlenen en yüksek sayıda olmak üzere işyerinde yapılan seçimlerle belirlenirler.

Atanmaları Temsilci Seçim Yönetmeliğine göre yapılır."

"Madde 94- Temsilcinin nitelikleri: İşyeri sendika temsilcisi olabilmek için üyelikten ve Sendikalar Kanununda yazılı niteliklerden başka aranan koşullar şunlardır:

a-Okur-yazar olmak,

b-Sendika amaç ve ilkelere uygun fikir yapısında bulunmak,

c-Dürüst ve onur sahibi bir işçi olarak tanınmak,

d-İşyerinde tanınmasını gerektirici bir süre çalışmış bulunmak."

"Madde 95- Çalışma usulü: İşyeri sendika temsilcileri, baştemsilcinin başkanlığında gerekli gördükleri sürelerde top-

lantılar yaparak ekip çalışmalarını sağlarlar. Üyeler tarafından kendilerine aktarılan şikayet konuları, baştemsilci kanalıyla İşyeri Temsilciler Kurulu'na getirilir. İvedi hallerde konuyu Temsilciler Kurulu'na götürmeden işyeri amirine başvurabilir. Bu halde en kısa zamanda kurulun kararı alınır.

a-İşyeri temsilciler kurulunun alacağı karara göre konuyu izleme sonucuna varılırsa baştemsilci durumu yazılı olarak işyeri amirine bildirir.

b-İşyeri amirinin olumsuz yanıt vermesi veya yeterli bir süre içinde yanıt vermemesi halinde baştemsilci ya da görevli bir diğer temsilci durumu yazılı olarak ilgili şubeye bildirir.

c-Şube Temsilciler Kurulu, Bölge Temsilciler Kurulu ve Genel Temsilciler Kurulu toplantılarına katılır."

"Madde 96- Görev ve yetkileri: İşyeri sendika temsilcileri, çalıştıkları işyerinde sendikanın amaç ve ilkelerinin gerçekleşmesine, sendikal görevlerin yerine getirilmesine

çalışmakla yükümlüdür. Üyelerin, yasalar, toplu iş sözleşmesi ile ilgili ve diğer her türlü şikayetlerini işyerinde çözümlemeye çalışır ve bu amaçla iş-

yerindeki işveren vekilleri ile sendikalar adına görüşmeler yapar, toplu iş sözleşmesinin kendilerine verdiği görevlerin yerine getirirler. Toplu iş

sözleşmesini değiştirme, sendika politikasını saptama ve değiştirme yetkileri yoktur. İşyerindeki tüm işçileri üye yapmak önde gelen görevleridir."

TEMSİLCİYE NOT

GÖREVLERİNİZİ YERİNE GETİRİRKEN DİKKAT
ETMENİZ GEREKEN BİRAHAÇ ÖNEMLİ NOTTA

Sendika temsilcisi olmak sorumluluk almak demektir. Sorumluluğun iki ana yönü vardır. Birinci yön; üyelere karşı sorumluluk, ikinci yön sendikal örgüt birimlerine karşı sorumluluk... Bu iki yön sendika temsilcisinin görevlerini, yükümlülüklerini ve haklarını belirler.

Sendika temsilcileri, yasarlar, anatüzük ve toplu iş sözleşmeleri uyarınca görevlendirilmiş pasif bireyler değil, üye sendikal iletişimi sağlıklı biçimde kurmaya çalışan; sendikayı işyerinde dinamikleştirmeye çalışan aktif bireylerdir.

Sendika temsilcilerinin hiçbir zaman unutulmaması gereken noktalardan biri sorumlulukların yasalardan, toplu iş sözleşmesinden ve anatüzükten kaynaklanmış olmasıdır. Yani sendikal çalışmayı yürüten temsilciler, üyelerin sorunlarını çözmek amacıyla yürüttükleri etkinliklerde yasal güvencelerle donanmış-

lardır. Bu güvencelerin boyutlarını, sınırlarını bilmek; koşulları, zamanı, kuralları ve sendikal ilkelere bilinçli kavramakla olanaklıdır.

Nasıl?

Bunun için her sendika temsilcisi yasalardan, toplu sözleşmelerden ve sendikamız anatüzüğünden kaynaklanan haklarını öncelikle bilmek durumundadır. Bunun için kendisini sürekli olarak yenilemeye çalışmalıdır.

Bu öncelikli koşuldur.

Her temsilcinin yapması gereken genel işler vardır. İşyeri sorunları üzerine sendika şube yönetimiyle sürekli bir iletişim kurmak bunlardan biridir.

Sendika temsilcileri, sendikanın üyelerle her gün yakın iletişim içinde olmasına yardımcı olmalıdır. Temsilciler genellikle sendikayı bulundukları işyerlerinde örgütlemekle sorumludurlar.

Çalışmaların etkinleştirilmesi ve sonuç alıcı duruma getirilmesi için eğer olanaklıysa tüm üyelerle

yüzyüze ilişki kurmaya özen göstermelidir. Öyle ki bu tutumlarıyla sendika temsilcileri sendikayı üyelerin ayağına götürmelidir.

Her temsilcinin nasıl sendikasıdan isteği varsa, her sendikanın da temsilcilerinden genel istekleri bulunur. Sendikanın temsilcisinden istediği; sendikayı üyeler karşısında onurlu biçimde temsil etmektir

Sendikaların temsilcilerinden beklentileri kısaca şöyle sıralanabilir.

- **Üyelerle konuşmak ve onların görüşlerini, eğilimlerini, yaklaşımlarını, sorunların çözüm zamanı ve yöntemleri konusundaki beklentilerini üst sendika birimlerine iletmek,**
- **Üyeleri sendikanın sorunlara yaklaşımı konusunda bilgilendirmek ve onları sendikanın karar alma süreçlerine katılma konusunda cesaretlendirmek,**

- Sorunların izlenmesi, çözümlenmesi ve gerektiğinde sorumluluklara ortak ederek işbölümü yapılması amacıyla toplantı örgütlemek ve yapılan toplantılara katılmak,
- Yeni üyelerin sendikal duyarlılıklarını artırmak amacıyla yasal ve sendikal haklar konusunda bilgilendirilmek ve onların sendikal etkinliklere katılımlarını artırmak,
- Üyeleri bilgilendirmek için sendika yayınlarının dağıtımını gerçekleştirmek,
- Sendikanın politikaları, yaklaşımları ve programları doğrultusunda; sendikanın bağımsızlığını koruyarak, üyeleri sendika adına temsil ederek işverenle sendikal ilkeler doğrultusunda çalışma ilişkilerinden ve toplu iş sözleşmesi

uygulamalarından kaynaklanan sorunlar için düzenli, ilkel, dengeli bir iletişim kurmak,

- Sendikal eylemlere katılmak, üyeleri eylemin nedenleri konusunda bilgilendirerek katılımlarını sağlamak,
- Gerçekleştirilen çalışmalarını gerektiğinde yazılı ya da sözlü rapor olarak sendikaya iletmek,
- Toplu sözleşme uyarınca işveren ile birlikte oluşturulan kurulların toplantı ve çalışmalarına aksatmaksızın katılmak ve burada alınan kararları düzenli olarak izlemek, sendikanın yetkili birimlerine iletmek,
- Tüm temsilcilerle kolektif bir çalışma yürütmek ve temsilcilik odasının sendikal amaçların gerçekleştirilmesi ve üyelerin yararlanabilmesi için uygun

duruma getirmek.

Tüm bu görevleri yerine getirirken öncelikle eldeki olanakların ne olduğunu belirlemek gerekir. Bunun için tüm olanakların ve çözüm araçlarının neler olduğunun "dökümü" yapılmalıdır.

Başarılı olmanız için varolan genel olanaklarınız neler mi?

Birincisi sendikal örgütünüz,

İkincisi yasal haklarınız ve kazanımlarınızı güvence altında tutan toplu sözleşmeniz,

Üçüncüsü, güven sağladığınız üyelerimiz, temsilci arkadaşlarınız.

Başka? İşte sizlere görevinizi yerine getirirken yardımcı olacak birkaç özel olanak daha:

1- Sendikal görevlerinizi yerine getirebilmek için çalışma günü içinde ücretli izin hakkınız vardır.

2- Sendika görevlerini gerçekleştirebilmek için eğitilmek üzere ücretli izin

kullanabilme hakkınız vardır.

- 3- Yasa ve toplu sözleşme hükümlerinin uygulanmaması durumunda işverenlerle görüşme ve sorunları sendika birimlerine iletme hakkınız vardır.
- 4- Sendikal görevlerinizi sürdürürken yasal güvence hakkınız vardır.

İşyerinizdeki, bölgenizdeki ilişki ya da ilişkilerden kaynaklanabilecek özel olanaklarınızın neler olduğunu da sizler, temsilci arkadaşlarınızla görüşerek, sendika birimlerindeki yöneticilere danışarak belirlemelisiniz.

Ancak başarılı olmanız için değişmeyen ve her zaman yanınızda olması gereken "araçlar" ya da "faktörler" şunlardır:

- Bilgi, bilinç,
- Deneyim birikimi,
- Sendikal örgüt ilkele-
ri,
- Kollektif yöntemlerle
çalışma,
- Yetki-sorumluluk;
hak-yükümlülük denge-
si,
- Kavrayıcı sıcak üye
ilişkisi,
- Ve mutlaka bilgi, akıl,
yaratıcılık, cesaret ve
atılganlık!

ÇALIŞAN KADINLARIN ANAĞLIK HAKKI YETERLİ Mİ?

ÇOCUK BAKIM İZNİ YALNIZCA KADINLAR İÇİN Mİ?

Tüm dünyada ve ülkemizde çalışan kadınların sorunları çok yönlü boyutluluk gösteriyor. Gelişmiş ülkeler, sorunların aşılması için sosyal politikalara bağlı kurumlaşmaları oluşturmaya çalışırken; gelişmekte olan ülkelerle, az gelişmiş ülkeler, ekonomik sorunları, gelenekleri ya da kültürel alışkanlıkları öne sürerek; sorunların aşılması için çaba harcamıyorlar.

Türkiye, bu değerlendirmenin neresinde?

Türkiye, çalışan kadınların ekonomik, toplumsal ve kültürel sorunlarını aşma konusunda uluslararası platformlarda alınan kararlara çoğu kez katılırken; hukuksal düzenlemelerde ve pratik uygulamalarda ya gecikmeli tutum alıyor ya da çözümleri zamana yayıcı tutum geliştiriyor. Sonuçta genel olarak kadınların özel olarak da çalışan kadınların sorunlarını çözme konusunda önemli gelişmeler sağlanmıyor; yıllar önceki sorunlar, giderek her geçen gün daha da büyüyor.

Ancak burada güvence

olarak nitelendirebilecek veya umut olarak görülebilecek bir gerçek var. O da şu: Kadınlara yönelik ayrımcılığın ve eşitsizliklerin toplumsal, ekonomik ve siyasal yaşamda aşılması yönünde duyarlılıklar artıyor. Kadın sorunlarının çözülmesi gerektiğine ilişkin bilinçlenme, geçmiş yıllardan çok daha ileride... Yine olumlu olarak değerlendirilmesi gereken bir başka gerçek de öncelikle kadınlar, kendi sorunlarını, kendileri aşmak üzere örgütleniyorlar, eyleme geçiyorlar.

Bu olumlu gelişmeler yeterli mi?

Hayır... Eğer yeterli olsaydı, bu yazının yazılmasını gerektirecek gerçekler olmazdı.

ANALIK HAKKI VE ÇALIŞMADA BAZI OLUMLU AYRICALIKLAR

Çalışan kadınların, sosyal güvenlik sorunlarından, sağlık sorunlarına; eğitim sorunlarından, işsizlik sorunlarına; analık sorunlarından çocuk bakım sorunlarına; örgütlenme sorunlarından toplu sözleşme sorunlarına

değin bir çok sorunu var.

Çalışan kadınların önemli sorunlarından biri de analık haklarının yasalarca ne ölçüde güvencelendiğine ilişkin sorundur. Çalışan kadınların analık hakları, yalnızca ulusal yasalar değil uluslararası kurallar yönünden de önemlidir.

Çalışan kadınların analık haklarını değerlendirirken birbirini tamamlayan üç unsur vurgulanmalıdır. Bu unsarlardan birincisi sağlık sorunları, ikincisi sosyal korunma ve üçüncüsü de eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması gerekliliğidir. Analık haklarının bu üç unsuru kapsayacak hukuksal düzenlemelerle biçimlendirilmesi zorunludur.

Kadınların ve özel olarak çalışan kadınların sağlık yönünden korunması kadının fizyolojik farklılığından kaynaklanır. Bunun için gerek Birleşmiş Milletler, ILO ve Avrupa Birliği'nin aldığı kararlar, kabul ettiği sözleşmeler kadının ağır ve tehlikeli işlerde çalışmasına kısıtlamalar hatta bazı durumlarda yasaklar koymuştur. Örneğin

Türkiye'nin de imzaladığı ILO sözleşmelerine göre kadınlar, maden ocaklarında ve yeraltı işlerinde çalıştırılmazlar, beden taşımaları gereken ağır yükleri taşımaya, ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalara zorlanamazlar. Çalışma yasaları ve tüzükleri kadınların çalıştırılmaları konusunda evrensel kurallara bağlı bazı sınırlar getirmiştir.

Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, kadınların hangi işlerde çalıştırılabileceklerini ve hangi işlerde çalıştırılmayacaklarını belirtmektedir. Ayrıca emzikli kadın işçilerin, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde belirtilen işlerde çalıştırılabilmeleri için, doğumdan sonraki 6 haftanın bitiminde işe başlamalarından önce, işyeri, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesisleri, sağlık ocakları, hükümet veya belediye hekimlerince muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumlarının olmadığı raporla belirlenmesi gerekir. Muayene sonunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışma-

sında sakınca olduğu hekim raporuyla belirlenen emzikli kadın işçiler, doğumdan sonra ilk 6 ay içinde bu işlerde çalıştırılmazlar.

Yine kadınların maden ocakları ve kablo dönemeleri, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi işlerde çalıştırılmaları kesin olarak yasaktır.

Kadınların gece çalıştırılmaları ise ancak işin gereği, kadınların çalıştırılması gereken işleri kapsar. Çalışan kadınlar için kısıtlı bir çalışma dönemi ise ay hali durumuna ilişkin çalıştırmalardır. Bu yasak, ağır ve tehlikeli işlerde çalışan kadın işçiler için geçerlidir. Buna göre, kadınlar ay hali günlerinde ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılmazlar.

Kural olarak, kadın işçinin ay hali için 5 günlük süre esas alınır. Ancak kadın daha uzun süre ay hali durumu varsa, bunu hekim raporuyla kanıtlamalı, bu süre boyunca da ağır ve tehlikeli işte çalıştırılmamalıdır.

Türkiye'de çalışan kadınlar İş Kanunu'nun 70. maddesine göre, doğumdan önce 6 ve doğumdan

sonra 6 hafta olmak üzere toplam 12 hafta çalıştırılmazlar. Ancak bu süreler işçinin sağlık durumuna ve işin özelliğine göre doğumdan önce ve sonra gerekirse artırılabilir. Bu süre hekim raporuyla belirlenir.

İsteği halinde işveren, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra kadın işçiye 6 aya kadar ücretsiz izin verilebilir. Kadın işçiye verilecek bu izinler 6 aylık ücretsiz izin hariç yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır.

657 sayılı Devlet Memuru Kanunun 104/A maddesine göre ise çalışan kadınların doğumdan önce 3 hafta, doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere 9 haftalık izin kullanabileceği, doğumdan sonraki 6 haftadan sonra istenirse 6 aylık ücretsiz izin alınabileceği belirtilmiştir.

DOĞUM YAPAN KADININ İŞYERİNDE ANALIK HAKLARI

Çalışan gebe ve emzikli kadınların hangi dönemlerde ne gibi işlerde çalıştırılabilecekleri emzirme

odaları veya kreşlerin nasıl kurulacağı 1475 sayılı İş Yasası uyarınca çıkartılan "Gebe ve Emzikli Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzükte" belirtilmiştir.

Bu tüzüğe göre tanınan haklar özetle şöyledir:

-İşçiler, başvurmaları halinde, gebeliğin ilk üç ayında, işyeri, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık tesisleri, sağlık ocakları, hükümet veya belediye hekimlerince muayene ve tedavi edilirler. Sonraki aylarda, ayda en az bir defa tıbbi muayeneye gitmelerine izin verilir.

-Emzikli işçilerin, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğünde kadınların çalıştırılabilecekleri belirtilmiş olan işlerde çalıştırılabilmeleri için, doğumdan sonraki 6 haftanın bitiminde ve işe başlamalarından önce, işyeri hekimi, işçi sağlığı dispanserleri, bunların bulunmadığı yerlerde sırasıyla en yakın Sosyal Sigortalar Kurumu sağlık

tesisleri, sağlık ocakları, hükümet veya belediye hekimlerine muayene ettirilerek çalışmalarına engel durumlar olmadığının raporla belirlenmesi gerekir. Muayene sonunda ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarında sakınca olduğu hekim raporuyla belirlenen emzikli kadın işçiler doğumdan sonraki ilk 6 ay içinde bu işlerde çalıştırılamazlar.

-Emzikli işçilere, oda ve yurtlarda bulunan bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için, 1475 sayılı İş Kanununun 64 üncü maddesi uyarınca verilecek olan ara dinlenmesinden önce ve sonra, uygun saatlerde, ayrı ayrı iki defa, kırkbeşer dakikalık izin verilir. Bu izinler iş süresinden sayılır.

-Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun, 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, bir yaşından küçük çocukların bırakılması ve emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine en çok 250 metre uzaklıkta bir emzirme odası-

nın kurulması zorunludur.

-Yaşları ve medeni halleri ne olursa olsun 150'den çok kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde, 0-6 yaşındaki çocukların bırakılması ve bakılması, emzikli kadınların çocuklarını emzirmeleri için işveren tarafından, çalışma yerlerinden ayrı ve işyerine yakın bir yurdun kurulması zorunludur. Yurt, işyerine 250 metreden daha uzaksa, işveren, taşıt sağlamakla yükümlüdür.

-İşverenler ortaklaşa oda ve yurt kurabilecekleri gibi, oda ve yurt açma yükümlülüğünü, bu Tüzükte öngörülen nitelikleri taşıyan yurtlarla yapacakları anlaşmalarla da yerine getirebilirler.

-Oda ve yurt açma yükümlülüğünün belirlenmesinde, işverenin belediye ve mücavir alan sınırları içinde bulunan tüm işyerlerindeki kadın işçilerin toplam sayısı dikkate alınır.

-Oda ve yurtlardan kadın işçilerin çocuklarıyla erkek işçilerin annesi, ölmüş veya velayeti babaya verilmiş çocukları faydalanırlar. Odalara 0-

1, yurtlara 0-6 yaşındaki çocuklar alınır. Oda ve yurtlarda çocuklarla görevlilerden başkasının bulunması ve bunların amaç dışında kullanılması yasaktır. Yurtlarda 0-2 ve 3-6 yaş çocukları birbirinden ayrı bulundurulur. Çocuklar, oda ve yurtlara işbaşı yapılmadan önce bırakılır, işin bitiminde alınır. Anne ve babalar, odaların ve yurtların disiplin ve yönetimine dair kurallara uymak şartıyla ara dinlenmesinde çocuklarını görüp bakım-larıyla ilgilenebilirler.

-Oda ve yurtlar çocuk-ların sağlığının korun-ması, hava ve güneş ihtiyaçlarının karşılanması için gerekli nitelikleri taşıyacaktır.

-Çocuklar emzirme yerlerine, hemşire, çocuk gelişimi ve eğitimi konusunda yetişmiş ele-man veya çocuk bakıcısı tarafından getirilir; em-zirmenin bitiminde yine aynı kimseler tarafından alınarak temizlik ve ba-kımları yapıldıktan son-ra yataklarına bırakılır.

-Oda ve yurtlara kabul edilece çocuklar, önce gözlem bölmesine alınır

ve hekim muayenesin-den geçirilir. Bulaşıcı ve-ya tehlikeli bir hastalığı bulunmadığı ve portör olmadığı anlaşılanlar hakkında rapor düzenlenir, raporlar çocukların özel dosyalarında sakla-nır.

-Oda ve yurtlarda bina, kuruluş, döşeniş, araç, gereç, taşıt, beslenme ve benzeri giderlerinin ta-mamı işverence karşıla-nır. Buralar, ayda en az bir kez işveren veya ve-kili tarafından denetlenir. İşveren, işveren ve-kili, görevli hekim veya bu birimlerin yönetim ve gözetiminden sorum-lu olanlarca görülen ek-siklikler derhal giderilir.

İş Yasasının 81 maddesi uyarınca çıkartılan bu tüzük 100-150 kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde em-zirme odası, 150'den fazla kadın işçinin çalıştığı işyerlerinde kreş açılma-sını öngörmektedir.

Ne varki bu düzenleme kreş ve bakım yurtlarının yaygınlaştırılmasını sağ-lanamamaktadır. Hatta iş-verenleri kadın işçi sayı-sını 100'ün altında tutarak kadınların çalışma olanaklarının kısıtlanma-sına da yol açmaktadır.

Bu nedenle bakım yurt-larının açılmasını gerek-tiren işçi sayısının belir-lenmesinde yalnız kadın değil, erkek işçiler de dikkate alınmalıdır. Ka-dın ve erkek toplam en az 100 işçi çalıştırılan her işyerinde emzirme odası ve çocuk bakım yurdu-nun açılmasını sağlaya-cak yeni bir düzenlemeye gidilmelidir. Bu düzenle-me 657 Sayılı Devlet Memurları Yasası kapsamı-na giren çalışanların bu-lunduğu işyerlerinde de gerçekleştirilmelidir.

YASALAR ANA OLAN ÇALIŞAN KADINI NE KADAR KORUYOR?

Türkiye'de ana olacak veya ana olan çalışan ka-dınların hakları özet ola-rak yukarda aktarılanlar-la sınırlıdır. Yani yasalar insan haklarının en teme-li olan üreme hakkını kullanarak ana olmaya karar vermiş ve ana ol-muş kadını korumaktan uzaktır. Bu yargının en önemli kanıtı da çalışan kadınlara tanınan izin sü-relerinin Avrupa ülke-le-riyle karşılaştırıldığında çok yetersiz ve eşitsiz ol-masıdır. Kaldı ki İş Yasa-

sı'nın 17. Maddesi işverenin işçinin doğum ve gebelik halinde hizmet aktini feshedebilmesine olanak tanımaktadır.

Avrupa ülkelerinde analık izinleri ve izin ödemeleri hakkı Türkiye ile karşılaştırılamayacak düzeydedir:

-Avusturya: Doğumdan önce asgari 8 haftalık bir süre olmak üzere, toplam 16 hafta analık izin hakkı. Doğumdan sonraki sürenin 4 hafta daha uzatılabilmesi olanaklı.

-Belçika: Doğumdan sonra zorunlu asgari 8 haftalık süre olmak üzere, toplam 14 hafta. İlk 4 hafta için ücretin yüzde 100'ü ödenmektedir. Daha sonra ise ücretin yüzde 80'i ve ayrıca analık ödenmesi yapılmaktadır.

-Danimarka: Doğumdan önce 4 hafta ve doğumdan sonra 10 hafta. Ayrıca, 10 haftalık ek bir süre ebeveylelerin biri tarafından kullanılabilir. Doğum sonrasında baba için de iki haftalık izin vardır. Ortalama haftalık ücretin yüzde 90'ı analık izninde ödenmektedir.

-Almanya: Doğumdan önce 6 hafta, doğumdan

sonra 3 hafta.

-Finlandiya: Analık izni toplam 105 gündür. Bu sürenin 30-50 günlük bölümü doğumdan önce kullanılır. 6-12 günlük bölümü ise baba tarafından kullanılır. Sigortalılar, son üç aydaki net aylıklarına eşit bir ücret olarak analık izni ödeneği almaktadır.

-Yunanistan: Doğumdan önce 6 hafta olmak üzere toplam 15 hafta analık izni hakkının tanındığı ülkede ücretin yüzde 100'ü veriliyor.

-Fransa: Doğumdan önce 6 hafta ve doğumdan sonra 10 hafta analık iznin kullanılabildiği Fransa'da ücretin yüzde 84'ü alınıyor.

-İrlanda: 4 haftası doğumdan önce olmak üzere toplam 14 hafta uygulanan analık izninde ücretin yüzde 70'i ve ayrıca analık yardımı olarak ödeniyor.

-İtalya: 8 haftalık bölümü doğumdan önce olmak üzere toplam 20 hafta sürenin tanındığı İtalya'da ücretin yüzde 80'i ve ayrıca analık yardımı olarak ödeniyor.

-Portekiz: Doğumdan sonraki bölüm 60 günden

az olmamak üzere toplam 90 gün analık izni var. Ücretin yüzde 100'ü ve ayrıca analık yardımı uygulanıyor.

-İsveç: Toplam ebeveyn izni en çok 450 gündür. Bu sürenin kullanılmasında büyük bir esneklik söz konusudur. 360 gün süreyle son ücretin yüzde 75'i; daha sonraki 90 gün için günde 60 İsveç Kronu. Daha önce hiç çalışmamış olanlara da günde asgari 60 Kron verilmektedir.

İzin süreleri konusunda Türkiye'de çok daha ileride olan Avrupa ülkeleri çocuk bakım izni konusunda Türkiye ile karşılaştırılamayacak ölçüde ileri haklar tanımaktadır.

İş ve aile yaşamının dengelenmesi amacıyla kolaylaştırıcı hukuksal düzenlemelerin yetersizliğini kabul eden Avrupa ülkeleri son yıllarda yeni haklar sağlayan değişiklikler yaptılar. Böylece sorun yalnızca doğumdan önce ve sonra izin hakkı düzeyinde tutulmadı, çocuk bakımı konusunda yeni hakları kapsadı.

1992 yılında Avrupa Topluluğu Bakanlar Kon-

seyi "Gebe, doğum yapmış veya emziren kadınların işyerinde güvenlik ve sağlıklarını iyileştirmeye yönelik önlemlerin hayata geçirmesi" direktifini kabul ederek, topluluk üyelerinin yasal düzenleme yapmasını kararlaştırdı. Direktife göre doğum öncesi ve sonrası iznin en az 14 hafta olmasını ve bu süre içinde hastalık yardımı tutarı kadar ödeme yapılmasını öngörmekteydi.

1992 yılında kabul edilen Direktifin ne ölçüde uygulandığı konusunda bir Raporu 1998 yılında kabul eden Avrupa Komisyonu ortaya çıkan sorunların giderilmesi yönünde yeni adımlar atılmasını gerekli gördü. Buna göre sorunları aşmak için 4 ana başlıkta özetlenebilecek önlemler gerekli görüldü:

- 1-Hizmetlerde kalite,
- 2-Analık-babalık izni,
- 3-İşyeri önlemleri
- 4-Çocuk bakımında erkeklerin rolü.

Rapora göre 3-6 yaş arasındaki çocukların bakımı için yerel yönetimler genellikle sorumluluklarını yerine getiririrken 0-3 yaş grubu ile

okul çağındaki çocuklara dönük hizmetlerde kalite eksikliği gözlemlendi. Ayrıca, analık-babalık izni alan anne ve babalar için devletin verdiği mali destek, bir üye ülkeden diğerine büyük ölçüde değişmekte.

İkisinden hangisinin izin kullanacağına karar vermede ana ve baba için tanınan esnekliğin derecesi de değişiklik gösteriyor. Yani çocuk bakım sorunu Avrupa Birliği ülkelerinde "Sosyal hak", olarak algılanıyor. Başka bir anlatımla işgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliği sağlamanın bir yolu olarak, kadınların ve erkeklerin istihdam ve aile sorumluluklarını bağdaştırmalarına olanak verecek önlemlerin önemi vurgulanıyor.

Burada vurgulanması gereken nokta şudur: Avrupa ülkelerinde uygulanan analık izin süreleri, çocuk bakım izninden farklı olarak algılanmaktadır.

Analık izni, hamilelik ve doğum sonrası dönemde annenin sağlığını korumayı hedeflerken; çocuk bakım izni çocu-

ğun bakımını öne çıkarmakta ; anne ya da baba tarafından kullanılabilenmekte; işe geri dönüş hakkı yitirilmeden belirli bir süre izin kullanılması- na olanak tanımaktadır. Danimarka, Almanya, Finlandiya, İtalya, Lüksemburg, Norveç, Avusturya, Fransa ve İsveç'te çocuk bakım iznini kullanan anne ya da babaya izin süresince belirli bir tazminat ödenmektedir. Bu hak kimi ülkelerde yasa ya da toplu sözleşmelerle veya yalnızca toplu sözleşmelerle yaşama geçirilmektedir.

NELER OLABİLİR, NELER OLMALIDIR?

Çalışan kadınların korunmasını içeren yasal düzenlemeler artık bir bütün olarak değerlendirilmeli; yasal düzenlemeler, tüzükler ve yönetmelikler bilimsel kurullar ve kamu kurumlarının ortak çalışması içinde tümüyle gözden geçirilerek; sendikaların, kadın örgütlerinin görüşü ve beklentileri dikkate alınarak yenilenmelidir. Bu anlamda öncelikle Medeni Yasa'da 1475 sayılı İş Yasasında ve 657 sayılı Devlet Me-

murları Yasasında köklü değişikliklere gidilmeli; 2000 yılı içinde yürürlüğe girecek 8. Beş Yıllık Kalkınma Plan projeleri arasına kaynak ayırarak;

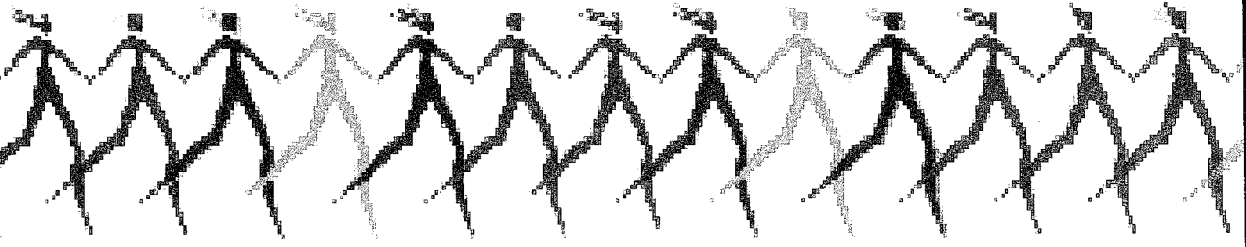
okul öncesi eğitim ve bakım hizmetlerinin kamu yükümlülüğü içinde yaşama geçirilmesi için Çocuk Bakım İzni Yasası, Çocuk Bakım Ödentisi

Yasası gibi yasalar da oluşturarak; çalışan kadınların ve erkeklerin sorunlarını çözecek düzenlemeler yürürlüğe konulmalıdır.

8 MART DÜNYA KADINLAR GÜNÜ



AYRIMCILIĞA, EŞİTSİZLİĞE HAYIR



Günümüzde "küresel" bir sorun olarak değerlendirilen bir konu da kadınların içinde bulundukları eşitsizlik ve ayrımcılık gerçeğidir. Çünkü, kadınlar yüzyıllardır hangi toplumsal kesimde olursa olsunlar dar bir alanda tutuldular ve eşitsizlikler içinde kalarak ikincil konuma itildiler.

8 Mart Dünya Kadınlar Günü, kadınların eşitsizliklere, haksızlıklara ve ayrımcılığa karşı direniş günü olarak öne çıktı ve her yıl artan, yığınsallaşan bir biçimde gündemdeki yerini korudu.

Kadınlar bugün ülkemizde ve tüm dünyada farklı biçimlerde, şiddetlerde ve

kapsamda olmak üzere; kırdada, kentte, evde, fabrikada, büroda, okulda, sokakta yani tüm toplumsal alanlarda eşitsizliklerle karşı karşıya; yasal hakları kısıtlanıyor; toplumsal etkinliklere katılımı dolaylı ya da doğrudan engelleniyor, zaman zaman inanılmaz şiddet uygulamalarıyla karşı karşıya kalıyor, çalışma ve sosyal güvenlik haklarından yoksun bırakılıyor; dışlanıyor; soyutlanıyor, sömürülüyor....

İşte bu koşullarda kadınların 8 Mart'larda yığınsallaşan tepkileri daha da önem ve değer kazanıyor... Türkiye'de ise kadınların yaşadıkları sorunlar farklı içerik, biçim ve özellikler kazansa da diğer ülkelerdeki görün-

tülerden çok da farklı değil.

- Kadınların işgücüne katılım oranları ülke düzeyinde yüzde 30 oranında; bu oran kentlerde yüzde 15'lere iniyor. Kırdada ve kentte ücretsiz aile işçisi olarak hiçbir hakka sahip bulunmuyor.
- Kadınlar, sosyal güvenlik haklarından erkeklerle göre daha az yararlanıyor. Sosyal güvenlik kapsamında olmayan nüfusun önemli bölümünü kadınlar oluşturuyor.
- Gelenekler ve eşitsiz yasaların kaskacında tutulan kadınlar, mülksüzleştiriliyor. Türkiye genelinde gayrimen-





kullerin ancak yüzde 10'u kadınların üzerinde bulunuyor.

- Kentte çalışan kadın ve genç kızların büyük bölümü hizmet sektöründe ya da güvencesiz kayıt dışı sektörde çalışıyor. Ailenin yükünü hafifletmek üzere birçok kadın eve iş götürüyor; sağlık ve güvenlik sorunları ile karşı karşıya bulunuyor.
- Kadınların okuma yazma oranı erkeklere göre daha düşük. Zorunlu ilköğretimden sonra tüm öğrenim süreçlerinde erkeklere göre daha fazla okul yaşamından dışlanıyorlar.
- Kadınların miras hak-

ları ve aile içindeki konumu çarpıcı ayrımcılıkları içeriyor. Eşinden ayrılan kadınların önemli bölümü ortak yaşam sürecinde edindikleri mallardan hak alamıyor.

- Evde kadınlara yönelik şiddetin toplumsal bir dram boyutunda olduğu gerçeği artık kurumlar tarafından da vurgulanıyor.
- Siyasal yaşamda, partilerde, sendikalarda, kamu yönetiminde ve yasama organı parlamentoda kadının adı yok. Avrupa ülkeleri arasında en az kadın sendikalı Türkiye'de bulunuyor ve birkaç

kadın sendika yönetimlerinde görev alıyor.

Kısaca kadınlar eşitsizlik, ayrımcılık ve haksızlıklarla karşı karşıya... Ancak ne bugünkü Dünya, dünün Dünyası; ne de bugünkü Türkiye, dünün Türkiyesi... Onlar artık hedeflerini daha iyi kavıyorlar, daha iyi biliyorlar; artık kendilerine dayatılmak istenen zincirleri kırmaya çalışıyorlar.

8 Mart'lar bu kavganın, bu uzun yürüyüşün adı.

Yüzyıldır süren bu uzun yürüyüş daha başında...

Çünkü alınacak çok yol var ve onlar bunu başaracak inanç ve kararlılıkta...

Yolları aydın, zaferleri mutlak olsun!





KİME, NE GETİRİYOR?

İÇSİZLİK SİGORTASI YASASI

İşsizlik sigortası sosyal güvenlik sisteminin ana unsurlarından biridir.

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun 1952 yılında kabul ettiği ve Türkiye'nin ise ancak 1971 yılında onayladığı "Sosyal Güvenliğin Asgari Kuralları Hakkında 102 Sayılı Sözleşme"; işsizlik sigortasını 9 sosyal güvenlik hizmet alanından biri olarak belirlemektedir. Sözleşmeye göre 9 dal şunlardır:

- 1-Tıbbi bakım,
- 2-Hastalık ödencesi,
- 3-Yaşlılık yardımı,
- 4-İş kazaları ve meslek hastalıkları yardımı,
- 5-Analık yardımı,
- 6-Sakatlık yardımı,
- 7-Ölüm halinde geri kalanlara yardım,
- 8-Aile yardımı,
- 9-İşsizlik yardımı.

Türkiye, uzun yıllar 9 sosyal güvenlik hizmetinden 7'sini sosyal güvenlik sistemi içine alırken; işsizlik sigortası ile aile yardımı dallarında hiçbir yasal düzenlemeye geçmemiştir.

1999 yılında Uluslararası Para Fonu IMF ile Dünya Bankası dayatmaları doğrultusunda gerçekleştirilen emeklilik yaş sınırını yükseltme girişimi; işsizlik si-

NE ZAMAN BAŞLAYACAK?

NASIL UYGULANACAK?

HERKESİ KAPSAYACAK MI?

KİMLER, NASIL YÖNETECEK?

KİMLER YARARLANAMAYACAK?

gortası yasası ile bütünlene-
rek çıkartıldı.

NEYİ NASIL İSTEDİLER?

Ülkemizde 60'lı yılların
başından günümüze kadar
en çok tartışılan konulardan
biri olan işsizlik sigortasının
oluşturulması için engellen-
melerde bulunan sermaye
çevreleri şu karşı görüşlerde
bulundular:

- İşsizlik sigortası tam
istihdamın sağlana-
bildiği, enflasyonun
düşük olduğu ülke-
lerde gerçekleştirile-
bilir,
- Sosyal güvenlik katkı
paylarının yüksek ol-
duğu Türkiye'de iş-
sizlik sigortası prim-
leri, işçilik maliyetle-
rini arttıracak temel
bir unsurdur,
- İş ve İşçi Bulma Kuru-
mu, işsizlik sigortası-
nı yürütebilecek ku-
rumsal yapıdan yok-
sundur,
- Türkiye için pasif iş-
sizlik yardımı politi-
kaları yerine istihdam
yaratıcı, esnekleşmeyi
öngören aktif istih-
dam politikaları yürü-
tülmelidir,
- Yürürlükte bulunan
ihbar ve kıdem tazmi-

natı sistemi işsizlik
riskini karşılayan uy-
gulamalardır; bu sis-
temin yürütüldüğü
koşullarda ayrıca iş-
sizlik sigortasının ku-
rumlaştırılması; işsiz-
liği arttıracak önemli
bir unsurdur,

- İşsizlik sigortasının
finansmanı için Zo-
runlu Tasarruf Fonu
ve Konut Fonu gibi
sosyal amaçlı fonlar
kullanılmalı; işveren-
ler üzerindeki kıdem
ve ihbar tazminatı yü-
kü "Kıdem Tazminatı
Fonu" sistemi kurula-
rak kaldırılmalıdır.

Hiç kuşkusuz bu görüş-
ler, işsizlik olgusuna karşı
sosyal koruma yönünde ye-
ni bir çözüm getirmiyor;
tam tersine bu yaklaşımlar-
la, çalışanlar yalnızca "mali-
yet" unsuru olarak görüyor.
Bir başka anlatımla bu gö-
rüşler emeğe "meta" gözü-
yle bakılmasının doğal bir
sonucu...

TEHLİKE GEÇTİ Mİ?

1999 yılının yaz aylarında
sendikal hareketin yoğun
tepkilerine ve ülkemizi sar-
san 17 Ağustos 1999 depre-
minin hemen ardından bir
oldu bitti ile yasalastırılan
sosyal güvenlik yasası deği-

şiklikleri ortamında çıkartı-
lan İşsizlik Sigortası Yasası;
gerek uygulama alanı, ge-
rek kurumlaştırılması ve ge-
rekse finansmanı açısından
beklentilere yanıt vermedi.

1 Haziran 2000 tarihinden
itibaren uygulanması yasa
hükmü olan işsizlik sigorta-
sının kıdem ve ihbar tazmi-
natı hakkı ile ilişkilendiril-
mesi bugün de sürüyor. Çalı-
şma ve Sosyal Güvenlik
Bakanlığı, "Kıdem Tazmina-
tı Fonu Yasası" için çalışma-
lar sürdürürken, İş ve İşçi
Bulma Kurumunu etkisiz-
leştirecek ve emek simsarlı-
ğının yolunu açacak "Özel
İstihdam Büroları" yasa ta-
sarısı hazırlıkları gündeme
getiriliyor. Yani Hükümet,
genel olarak işveren kuru-
luşlarının kaygı ve istemle-
rini esas tutan bir yönelimle
kıdem ve ihbar tazminatını
etkisizleştirecek yeni ku-
rumlaşmaları amaçlıyor.

Bu arada Türkiye İşveren
Sendikaları Konfederasyo-
nu işsizlik sigortası uygula-
masının ihbar ve kıdem taz-
minatı uygulamasında deði-
şiklikleriye birlikte değer-
lendirilmesi gerektiğini sü-
rekli olarak vurguluyor.
TİSK'e göre sorun "7'li Pa-
ket" içinde çözüme ulaşı-
rılmalı. TİSK'in belirttiğı
"7'li Paket"nin içinde şunlar

var: İşsizlik sigortası, iş güvencesi, kıdem ve ihbar tazminatı, iş mahkemeleri, İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun İş-Kur olarak yeniden yapılandırılması, özel istihdam büroları.

Burada sorulması gereken soru ise şu:

TİSK'in istemesi sonucu belirlemeye yeter mi? Eğer sendikal hareket gerekli duyarlılığı ve gücü oluşturabilirse, yetmez. Ancak şu da unutulmamalıdır ki TİSK'in ileri sürdüğü "7'li Paket" önemli ölçüde Hükümet tarafından farklı kanallarla gündeme getiriliyor. Bunun için ya hızla yeni yasa tasarıları oluşturuluyor ya da Hükümet Programının veya 8. Beş Yıllık Kalkınma Planının hedeflerine...

Sendikal hareket bu tehlikeli gidiş karşısında yeni yöntemler geliştirmek üzere duyarlılığını ve her şeyden önemlisi de birliğini oluşturamazsa tarihsel bir yenilgiyi daha tatmak zorunda kalacaktır.

YASA NELERİ ÖNGÖRÜYOR?

Tüm bu güncel tehlikelerin sürdüğü günümüz koşullarında yeterli olmaktan uzak İşsizlik Sigortası Yasası'nın hükümlerinin geçerli

olacağı tarih de yaklaşıyor.

Öncelikle çalışan her işçinin bilmesi gereken hükümler içeren işsizlik sigortası yasasının neleri öngördüğü ya da neleri dışladığı önemli bir konu.

Bu nedenle sayfalarımızda kısa soru ve yanıtlarla yasayı daha da anlaşılır kılmaya çalışmayı amaçlıyoruz; belki bugün olmazsa, yarın size ya da çevrenizdeki herhangi birinin işine yarar inancıyla...

• İşsizlik sigortası ne zaman yürürlüğe girecektir?

• 25 Ağustos 1999 tarihinde kabul edilen 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Yasası 1 Haziran 2000 tarihinde tüm ülke düzeyinde uygulanmak üzere yürürlüğe girecektir.

• Yasa işsizlik sigortasının amacını nasıl tanımlıyor?

• Yasaya göre işsizlik sigortasının amacı; işsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenlemek ve sigortalılara işsiz kalmaları halinde Kanunda öngörülen ödeme ve hizmetlerin yerine getirilmesini sağlamaktır.

• İşsizlik sigortası kapsa-

mına kimler girecek?

-506 Sayılı Sosyal Sigortalar Yasasına göre sigortalı olan tüm sigortalılar işsizlik sigortası kapsamında olacaklar,

-Yine aynı yasanın ek geçici 20. maddesi kapsamına giren memurlar ve sözleşmeli personeller,

-Kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde ücretle, özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde ücretle ve sürekli olarak, tarım sanatlarına ait işlerde çalışanlar,

-Tarım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde çalışanlar,

-Tarım işyerleri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık gibi işlerinde çalışanlar,

-Ücretli ve sürekli olarak ev hizmetlerinde çalışanlar,

-Müteakabiliyet esasına dayalı olarak yapılan anlaşmalara göre çalışan yabancı işçiler.

• İşsizlik sigortası kapsamına kimler girmeyecek?

-Tarım işlerinde çalışanlar, (Kamu sektörüne ait tarım ve orman işlerinde ücretle, özel sektöre ait tarım ve orman işlerinde ücretle ve sürekli olarak, tarım sanatlarına ait işlerde, Ta-

rım işyerlerinde yapılan ve tarım işlerinden sayılmayan işlerde, tarım işyeri sayılmayan işyerlerinin park, bahçe, fidanlık vb. işlerde çalışanlar hariç)

-İşverenin ücretsiz çalışan eşi,

-Konut içinde aile bireyle-
rince yapılan işlerde çalışanlar,

-Ücretle ve sürekli çalışanlar hariç ev işlerinde çalışanlar,

-Askerlik hizmetlerini yapmakta olanlar,

-Kanunla kurulu emekli sandıklarına aidat ödemekte olanlar,

-Ülkelerinde sigortalı olan yabancılar,

-Meslek okulunda pratik eğitim yapan öğrenciler,

-Cezaevleri atölyelerinde çalışan mahkumlar,

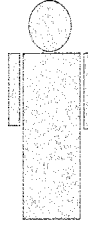
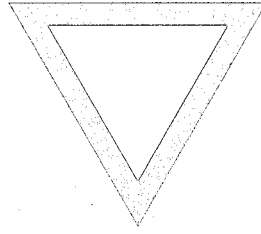
-Rehabilitasyon tedbirlerine katılan hastalar,

-Kendi nam ve hesabına çalışanlar,

-Köy sınırları içerisinde kendi ihtiyaçları için yapılan inşaat işlerinde çalışanlar.

•İşsizlik sigortasından nasıl yararlanılır?

•İşsizlik sigortası zorunludur. Yasa kapsamına giren ve halen çalışmakta olanlar, yasanın yürürlüğe



1 Haziran 2000 tarihinden itibaren uygulanması yasa hükmü olan işsizlik sigortasının kıdem ve ihbar tazminatı hakkı ile ilişkilendirilmesi bugün de sürüyor. Çalışma Bakanlığı, "Kıdem Tazminatı Fonu Yasası" için çalışmalar sürdürürken, İş ve İşçi Bulma Kurumunu etkisizleştirecek ve emek tarciliğinin yolunu açacak "Özel İstihdam Büroları" yasa tasarısı hazırlıkları gündeme getiriliyor.

girdiği tarihte, yeni girenler ise işe başladıkları tarihten itibaren sigortalı olurlar.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 8 ve 9 uncu maddelerine göre Sosyal Sigortalar Kurumuna bildirilmiş olan işyeri ve sigortalılar Kuruma da bildirilmiş sayılır.

Sigortalılığın başlamasıyla birlikte, sigortalılar ile bunların işverenlerinin sigorta hak ve yükümlülükleri de işlemeye başlar.

İşveren, hizmet akdi sona ermiş olan sigortalılar hakkında; örneği Kurumca hazırlanacak üç nüsha işten ayrılma bildirgesi düzenleyip, 15 gün içinde bir nüshasını Kuruma göndermek, bir nüshasını sigortalı işsize vermek ve bir nüshasını da işyerinde saklamakla yükümlüdür.

Sigortalı işsizin, ödeme ve hizmetlerden yararlanabilmesi için işten ayrılma bildirgesi ile birlikte hizmet akdinin feshedildiği tarihi izleyen günden itibaren otuz gün içinde İş ve İşçi Bulma Kurumuna doğrudan başvurması gerekir. Mücbir sebepler dışında, başvuruda gecikilen süre işsizlik ödeneği almaya hak kazanılan toplam süreden düşülür.

◦İşsizlik Sigortasından yararlanana hangi ödemeler yapılır ve hizmetler sağlanır?

- İşsizlik ödeneği,
- Hastalık ve analık sigortası primleri,
- Yeni bir iş bulma,
- Meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi.

İş ve İşçi Bulma Kurumu işsizlik ödeneği alan sigortalı işsizlere mesleklerine uygun ve son yaptıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın bir iş bulunması konusunda çalışmalar yapar. Kendilerine bu şekilde bir iş bulunamayanlara, verilecek meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitiminin esas ve usulleri yönetmelikle belirlenir.

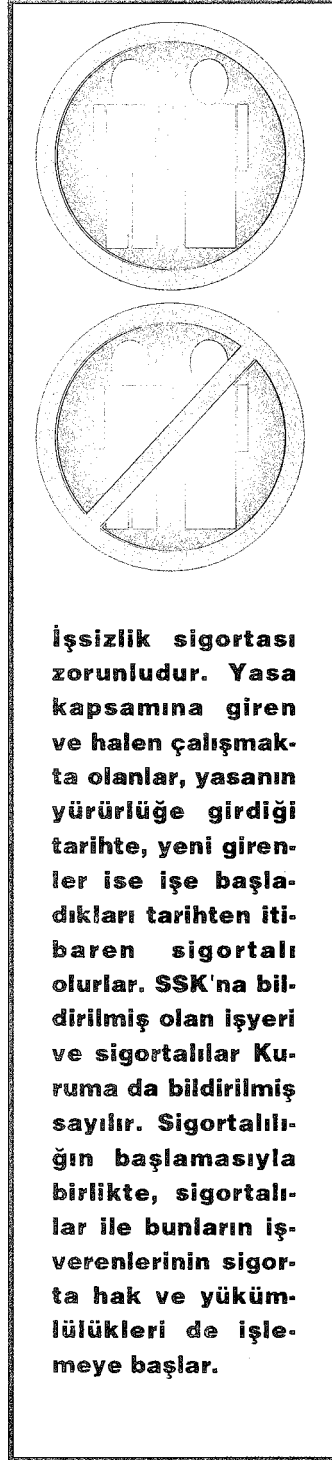
İşveren tarafından geçici görevle yabancı ülkeye gönderilen sigortalıların hak ve yükümlülükleri bu görevi yaptıkları sürece devam eder.

◦İşsizlik sigortası ödeneği almaya nasıl hak kazanılır?

◦İşsizlik sigortası ödeneğinden yararlanabilmek için;

-Sigortalının kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalması,

-Son üç yıl içinde 600 gün



İşsizlik sigortası zorunludur. Yasa kapsamına giren ve halen çalışmakta olanlar, yasanın yürürlüğe girdiği tarihte, yeni girenler ise işe başladıkları tarihten itibaren sigortalı olurlar. SSK'na bildirilmiş olan işyeri ve sigortalılar Kuruma da bildirilmiş sayılır. Sigortalılığın başlamasıyla birlikte, sigortalılar ile bunların işverenlerinin sigorta hak ve yükümlülükleri de işlemeye başlar.

prim ödemesi ve,

-İşsiz kalmadan önceki 120 gün içinde de kesintisiz prim ödemiş olması gerekmektedir.

-Diğer bir deyişle, işsizlik sigortası uygulamasına 1 Haziran 2000 tarihinde geçileceğine göre, işsizlik sigortasından işsizlik ödeneği alabilmek; yukarıdaki şartlara uymak koşuluyla en erken 2002 yılı Şubat ayı olanaklıdır.

◦İşsizlik sigortası kesintisi ücretlerde ek bir kesinti getirecek mi?

◦Yasanın yürürlüğe girmesi ile birlikte tasarrufu teşvik kesintileri durdurulacak ve aynı oranda işsizlik sigortası primi kesintisi yapılmaya başlanacaktır. İşsizlik sigortası primi, sigortalının prime esas aylık brüt kazançlarından, her ne ad altında olursa olsun ay itibarıyla ödenmesi mutad olanların brütü üzerinden, %2 sigortalı, %3 işveren ve %2 Devlet payı olarak alınır.

İşverenler, işsizlik sigortasına ilişkin %3 oranındaki yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar.

Herhangi bir nedenle işçi-

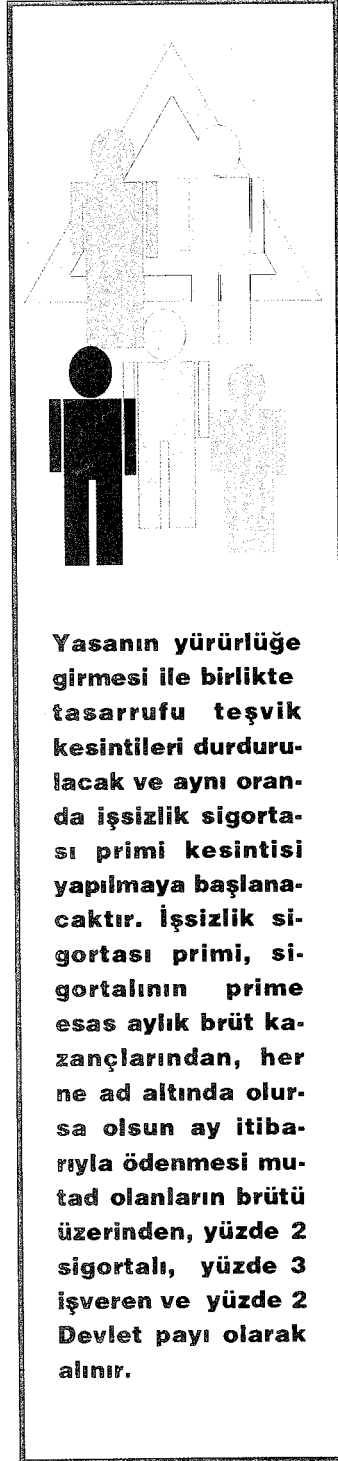
nin sigortalılık durumunun sona ermesi halinde, o ana kadar işçiden ve işverenden kesilen işsizlik sigortası primleri ile Devlet payı iade edilmez.

İşsizlik sigortasına işverenlerce ödenen primler kazancın tespitinde gider olarak kabul edilir, sigortalılarınca ödenen primler de gerçek ücretin hesaplanmasında gelir vergisi matrahından indirilir.

°Yasadaki şartları taşıyanlar ne kadar süre ve ne kadar işsizlik ödeneği alabilecektir?

°Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama net kazancının yüzde 50'sidir. Bu suretle hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı 25/8/1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanununun 33 üncü maddesine göre sanayi kesiminde çalışan onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin netini geçemez. Hizmet akdinin sona ermesinden önceki son 120 gün prim ödeyerek sürekli çalışmış olanlardan, son üç yıl içinde;

-600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası pri-



Yasanın yürürlüğe girmesi ile birlikte tasarrufu teşvik kesintileri durdurulacak ve aynı oranda işsizlik sigortası primi kesintisi yapılmaya başlanacaktır. İşsizlik sigortası primi, sigortalının prime esas aylık brüt kazançlarından, her ne ad altında olursa olsun ay itibarıyla ödenmesi mütlak olanların brütü üzerinden, yüzde 2 sigortalı, yüzde 3 işveren ve yüzde 2 Devlet payı olarak alınır.

mi ödemiş olan sigortalı işsizlere 180 gün,

-900 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 240 gün,

-1080 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olan sigortalı işsizlere 300 gün,

süre ile işsizlik ödeneği verilir.

İşsizlik ödeneği her ayın sonunda aylık olarak işsizın kendisine ödenir.

İlk işsizlik ödeneği ödemesi ise, ödeneğe hak kazanılan tarihi izleyen ayın sonunda yapılır. İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. İşsizlik ödeneği, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez. Sigortalının kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte geri alınır.

Sigortalı; işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan tekrar işe girer ve işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getiremeden yeniden işsiz kalırsa, daha önce hakettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar bu haktan yararlan-

maya devam eder. Bu Kanunun öngördüğü şartları yerine getirmek suretiyle yeniden işsiz kalınması halinde ise, sadece bu yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği ödenir.

Sigortalı işsiz, hastalık ve analık sigortalarına ait primleri Fon tarafından işsizlik ödeneğinin ödendiği sürece ilk altı ay için 2/3 oranında, izleyen aylarda tam olarak Sosyal Sigortalar Kurumuna aktarılır. Bu primler, sigorta primlerinin hesabında esas alınan alt kazanç sınırı üzerinden hesaplanır.

İşsizlik sigortasının ödeme süresi içinde ödenmesi gereken geçici işgöremezlik ödeneğinin miktarı işsizlik ödeneği miktarından fazla olamaz. Geçici işgöremezlik ödeneğinin ödendiği dönemde, bu maddede öngörülen hastalık ve analık sigortalarına ait primlerle 49 uncu maddede öngörülen işsizlik sigortası primleri ödenmez.

◦İşsizlik ödeneğine nasıl hak kazanılır?

◦Yasa uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri sona erenler, Kuruma süresi içinde şahsen başvurarak

yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri, hizmet akitlerinin sona ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş ve işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar.

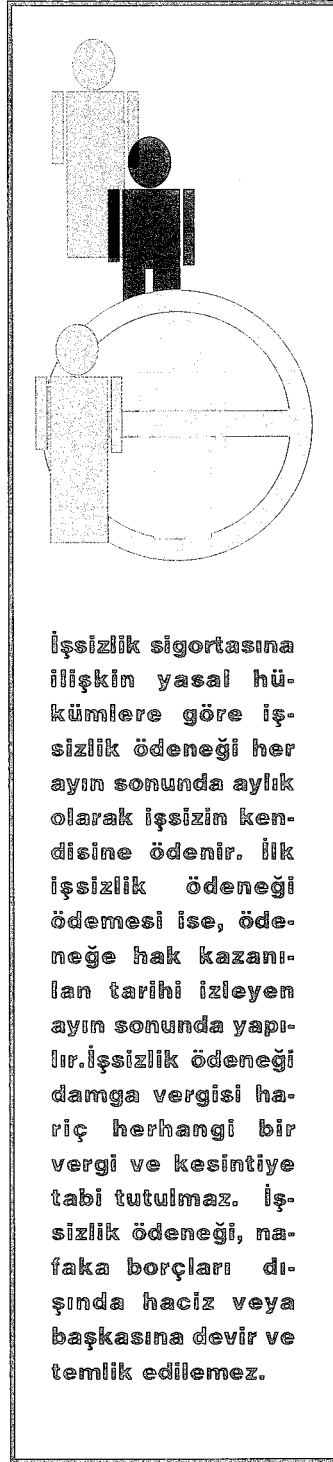
◦İşsizlik ödeneği ödenmesinde hak düşürücü nedenler nelerdir?

◦İşsizlik ödeneği almakta iken;

a-İş ve İşçi Bulma Kurumunca teklif edilen mesleklerine uygun ve son çalıştıkları işin ücret ve çalışma koşullarına yakın ve ikamet edilen yerin belediye mücavir alanı sınırları içinde bir işi haklı bir nedene dayanmaksızın reddeden,

b-İşsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı veya herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşundan gelir veya aylık aldığı tespit edilen,

c-Kurum tarafından önerilen meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimini haklı bir neden göstermeden reddeden veya kabul etmesine karşın devam etmeyen,



İşsizlik sigortasına ilişkin yasal hükümlere göre işsizlik ödeneği her ayın sonunda aylık olarak işsizin kendisine ödenir. İlk işsizlik ödeneği ödemesi ise, ödeneye hak kazanan tarihi izleyen ayın sonunda yapılır. İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. İşsizlik ödeneği, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez.

d-Haklı bir nedene dayanmaksızın Kurum tarafından yapılan çağrılar zamanında cevaplamayan, istenilen bilgi ve belgeleri öngörülen süre içinde veremeyen, sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri kesilir,

Ancak (c) ve (d) bendlerinde öngörülen ödeneklerin kesilme gerekçesinin ortadan kalkması halinde, işsizlik ödeneği ödenmesine yeniden başlanır. Şu kadar ki bu suretle yapılacak ödemelerin süresi başlangıçta belirlenmiş olan toplam hak

sahipliği süresinin sonunu geçemez.

Muvazzaf askerlik dışında herhangi bir nedenle silah altına alınanlarla hastalık ve analık nedeniyle geçici işgöremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizlerin işsizlik ödeneklerinin ödenmesi bu durumların devamı süresince durdurulur.

°İşsizlik sigortası için 1 Haziran 2000'den itibaren ödenen primler hangi fon-da toplanacak ve yönetimi

nasıl olacaktır?

°Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından toplanan İşsizlik Sigortası primleri, İş ve İşçi Bulma Kurumu bünyesinde oluşturulacak "İşsizlik Sigortası Fonunda" biriktirilecektir.

Bu fonun yönetimi, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının ve Hazine Müsteşarlığının bağlı bulunduğu Bakanın önerisi ile atanacak birer kişi ile, Türk-İş ve Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu'ndan birer temsilci bulunacaktır.

İŞSİZLİK SİGORTASI İÇİN 10 NOKTA

1-İşsizlik Sigortası Yasasının yürürlük tarihi 1 Haziran 2000.

2-İşsizlik sigortası ödeneği, 2002 Yılı'nın Şubat ayına kadar alınamayacak!

3-1 Haziran 2000'den itibaren Zorunlu Tasarruf Fonu kesintileri durdurularak, işsizlik sigortası primine dönüştürülüyor.

4-İşsizlik sigortası, kapsama giren tüm sigortalılar için zorunlu!

5-İşsizlik sigortası sanıldığı gibi tüm işsiz kalanları kapsamıyor.

6-İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için sigortalının kendi istek ve kusuru dışında işsiz kalması; son üç yıl içinde 600 gün prim ödemesi ve işsiz kalmadan önceki 120 gün içinde de kesintisiz prim ödemiş olması gerekmektedir.

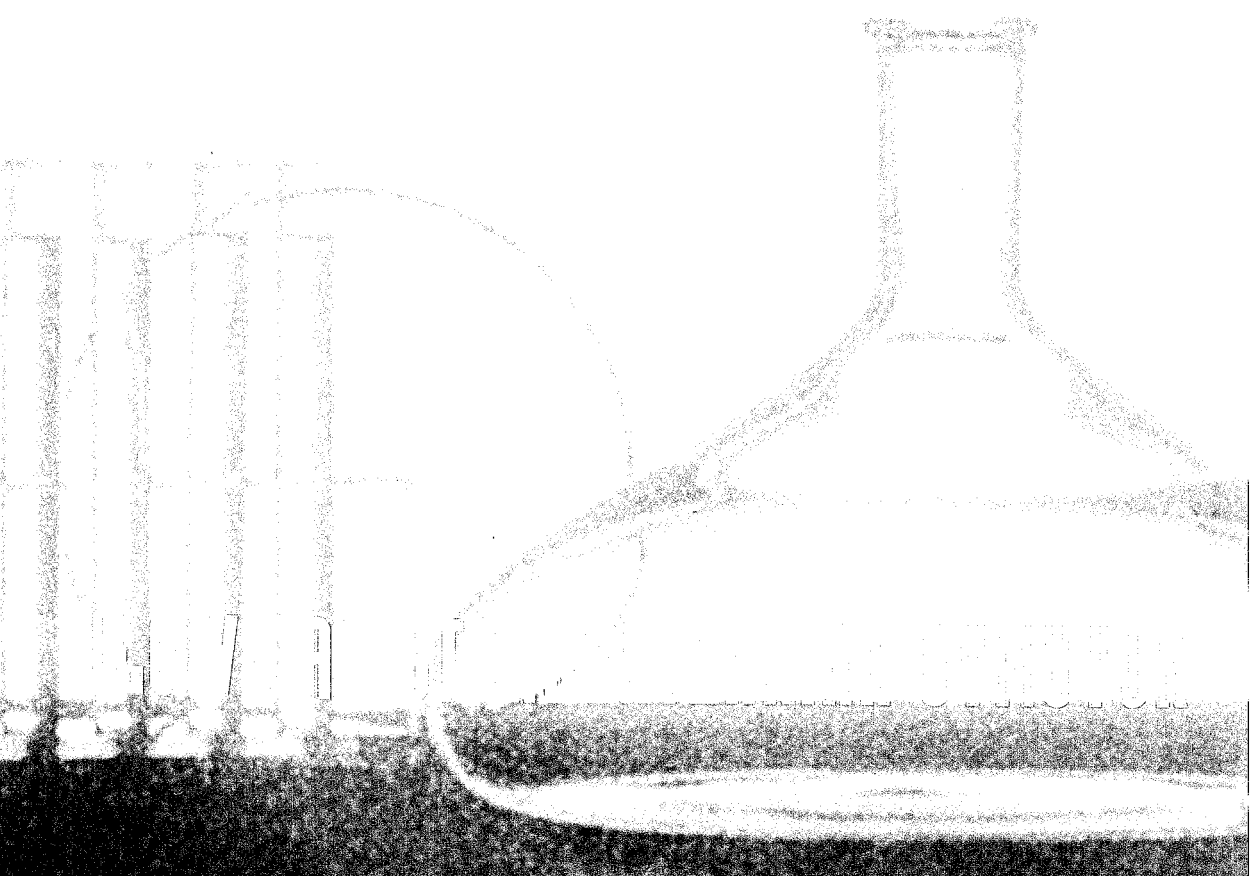
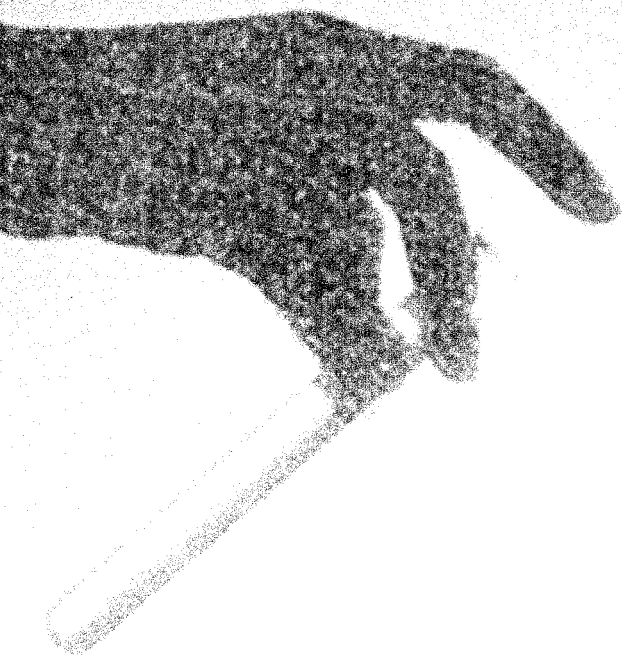
7-İşsizlik sigortasındaki ödenek tutarı, işsiz prim esas son dört aylık ücretinin ortalamasının yüzde 50'si olarak hesaplanacaktır.

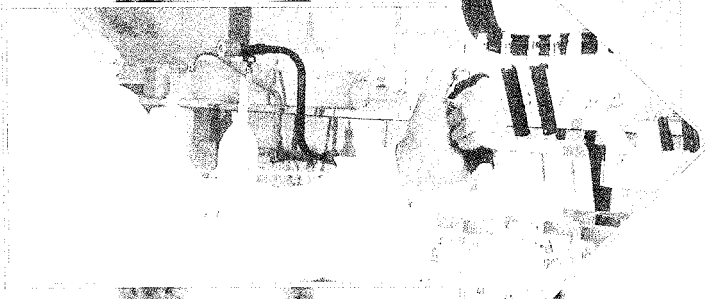
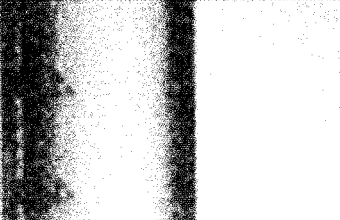
8-İşsizlerin işsiz kalma süresi içinde tedavi giderleri karşılanacak ve işsize iş bulunmasında yardımcı olunacak.

9-İşsizlik sigortası ödeneği almakta iken yasadaki kuralları yerine getirmeyenlerin ödenekleri kesilecek.

10-İşçinin ücretinden kesilecek primler gelir vergisi matrahının hesabında brüt ücretten düşülecek.

KIMPASALLAARLA QALISNA KOSULLARI





Sanayileşme süreci, yaşam standartlarını arttırırken aynı zamanda pekçok sorunu da gündeme getirdi. Çevre sorunları bu sorunların başında yer alıyor.

Çevre sorunlarını arttıran önemli faktör ise kimyasallardan üretilen ürünlerin günlük yaşamın her alanında kullanılıyor olmasıdır. Bugün hemen hiçbir ürün yoktur ki kimyasal içermesin... Uluslararası Çalışma Örgütü verilerine göre günümüzde tüm dünyada bilinen kimyasal madde sayısı yaklaşık 8 milyonu geçmektedir ve her yıl dünyada en az 400 milyon ton kimyasal madde üretilmektedir. Bunun anlamı şudur: Yaklaşık 6 milyar insanın yaşadığı dünyada, kişi başına üretilen kimyasal yaklaşık 67 bin kilogramdır. Her yıl dünyada en az 5 bin ile 10 bin arasında yeni kimyasal geliştirilmektedir.

Tüm bu rakamlar kimyasallarla kuşatılmış olduğumuzu göstermektedir. Bu boyutta üretilen, kullanılan ve geliştirilen kimyasalların çoğunluğunun etkileri konusunda kesinleşmiş bilgiler ya yoktur veya çok azdır.

İşte böylesine önemli bir sorun olan kimyasalların olumsuz etkileri konusunda Birleşmiş Milletlere bağlı uluslararası örgütlerden akademik kuruluşlara değin birçok kurum yıllardır çalışmalar yürütmektedir. Bu kuruluşlar ulusal yönetimleri ve kurumları araştırma sonuçları üzerine bilgilendirirken onları belirli standartlara bağlı yasal düzenleme yapmaya zorlamaktadır.

Uluslararası düzeyde kimyasalların insan yaşamına etkileri konusunda duyarlı kuruluşların başında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gelmektedir. ILO, ilk kez 1990 yılında uluslararası sözleşme olarak 170 Sayılı Kimyasallar Sözleşmesini kabul etmiştir. Türkiye'nin kabul etmediği önemli sözleşmelerden biri olan 170 sayılı sözleşmenin tamamlayıcı bir bölümünü 177 sayılı Kimyasalların İşte Kullanılması İle İlgili Tavsiye Kararı oluşturmaktadır. Oysa bugün ülkemizde kimyasal üretiminde, stoklanmasında, taşınmasında çalışan yüzbinlerce işçi bulunmaktadır. Her geçen gün artan kimyasal üretimi gerçeğine rağmen bu-

gün kimyasallarla çalışmalarda konusunda işçi sağlığı ve iş güvenliği kuralları belirlenmemiştir. Yürürlükte olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, Parlayıcı, Patlayıcı, Tehlikeli ve Zararlı Maddelerle Çalışılan İşyerlerinde ve İşlerde Alınacak Tedbirler Hakkında Tüzük yeterli kalmaktan uzaktır. Çevre Bakanlığı tarafından 11 Temmuz 1993 tarihinde çıkartılan "Zararlı Kimyasal Madde ve Ürünlerinin Kontrolü Yönetmeliği" de sorunun boyutunu yansıtacak önlemleri kapsamaktan uzaktır.

Söylenecek söz çok açıktır: Türkiye kimyasallara karşı önlem almaktan uzak bir ülkedir.

Bu yargı hiç de ağır bir yargı değildir. Öyleki Türkiye'nin bu konudaki duyarsızlığını Aralık 1999 tarihinde Avrupa Birliği Toplantısına Türkiye için sunulan AB 1999 Dönemsel Düzenli Rapor'da da özellikle vurgulanmış ve şunlar belirtilmiştir:

"Çevre alanındaki Topluluk değerlendirmelerinin tam olarak benimsenmesi, ancak uzun vadede gerçekleştirilecek bir konu

olmaya devam etmektedir. Son düzenli rapordan bu yana, su, doğa koruma, atık yakma, endüstriyel kirlilik kontrolü ve risk yönetimi, kimyasal maddeler, ozon tabakasına zarar veren maddeler, nükleer güvenlik ve radyasyon koruma gibi alanlarda değerlendirmelerin benimsenmesiyle ilgili ilerleme sağlandığını gösteren herhangi bir işaret yoktur."

Peki ne olmalıdır?

Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin tüm sözleşmelerini, zaman yitirmeksizin kabul etmeli; kimyasallara ilişkin hukuksal düzenlemelerini Avrupa Birliği standartlarını esas tutarak yenilemeli, oluşturmalıdır.

Eğer insan yaşamına değer verilecekse...

Eğer güvenli yarınlar kurulmak isteniyorsa...

Bu tek yoldur!

Dergimizde aynen yayınladığımız 170 Sayılı Kimyasallar Sözleşmesi ile 177 sayılı Kimyasalların İşte Kullanılması İle İlgili Tavsiye Kararı'nın bir an önce kabul edilerek gerekli yasal düzenlemelerin yapılması dileğiyle...



ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ
170 SAYILI KİMYASALLAR
SÖZLEŞMESİ

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı,

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından toplantıya çağırılmış, ve 6 Haziran 1990'da 77. Oturumunu yapmış, ve

İlgili uluslararası çalışma Sözleşmelerini ve Tavsiye Kararlarını ve özellikle; Benzen Sözleşmesini ve Tavsiye Kararını, 1971; Mesleki Kanser Sözleşmesini ve Tavsiye Kararını, 1974; Çalışma Ortamı (Hava Kirlenmesi, Gürültü ve Titreşim) Sözleşmesini ve Tavsiye Kararını, 1981; İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesini ve Tavsiye Kararını, 1977; İş Sağlığı Hizmetleri Sözleşmesini ve Tavsiye Kararını, 1985; Asbestozis Sözleşmesini ve Tavsiye Kararını, 1986, ve 1980'de düzeltilerek İş Yaralanmaları Yardımları Sözleşmesine, 1964, eklenen meslek hastalıkları listesini dikkate alarak ve

İşçilerin kimyasalların zararlı etkilerinden korunmasıyla, genel olarak toplumun ve çevrenin korunmasına da katkı yapacağını, dikkate alarak ve

İşçilerin işte kullandıkları kimyasallar hakkında bilgi sahibi olmaları gerektiği ve buna hakları bulunduğunu dikkate alarak ve

Asıl amacın, kimyasalların yol açtığı hastalıkların ve yaralanmaların:

(a) Zararlarını belirlemek amacıyla tüm kimyasalların değerlendirilmesini sağlayarak;

(b) İşçileri kimyasalların zararlarından koruyacak etkili programlar uygulayabilmeleri için, işverenlere, sağlayıcı firmalardan işte kullanılan kimyasallar hakkında bilgi alabilmele-

rini sağlayan bir mekanizma oluşturarak;

(c)Korunma programlarına etkili bir biçimde katılabilmeleri için, işçilere işyerindeki kimyasal maddeler ve uygun korunma önlemleri hakkında bilgi sağlayarak;

(d)Kimyasalların güvenli bir biçimde kullanılmasını sağlayacak böylesi programlar için temel ilkeler belirleyerek;

önlenmesi ya da görülme sıklığının azaltılması olduğunu dikkate alarak; ve,

Kimyasal Güvenlik ile ilgili Uluslararası Program çerçevesinde Uluslararası Çalışma Örgütü ile Birleşmiş Milletler Çevre Programı, Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü ve Birleşmiş Milletler Endüstriyel Kalkınma Örgütü arasında işbirliği yapılması gerektiğini ve bu örgütlerin yayınladığı ilgili düzenekleri, yasaları ve yönergeleri gözönünde bulundurarak, ve;

Oturum gündeminin beşinci maddesini oluşturan ve işte kimyasalların güvenli kullanılması ile ilgili bazı önerilerin kabul edilmesini kararlaştırarak, ve

Bu önerileri bir uluslararası Sözleşmeye dönüştürmeye gerek görerek;

Bindokuzyüzdoksan yılının yirmibeş Haziran günü, Kimyasallar Sözleşmesi, 1990 olarak adlandırılabilir aşağıdaki sözleşmeyi onaylamıştır:

BÖLÜM I KAPSAM VE TANIMLAR Madde 1

1-Bu Sözleşme, kimyasalların kullanıldığı tüm ekonomik etkinlik dallarına uygulanır.

2-Bu Sözleşmeyi onaylayan bir Üye'nin yetkili makamı, ilgili



■ **Sözleşme hükümlerine etkinlik kazandırılması için alınacak önlemlerde, ilgili işveren ve işçi örgütlerinden temsil gücü en yüksek olanlarına, danışılacaktır.**

■ **Her ülke, işte kimyasalların güvenli kullanımını öngören tutarlı bir politikayı ulusal koşullara ve uygulamalara uygun olarak; temsil gücü en yüksek işveren ve işçi kuruluşlarına danışarak hazırlayacak, uygulayacak ve aralıklarla gözden geçirecektir.**

işveren ve işçi örgütlerinin temsil gücü en yüksek olanlarına danıştıktan sonra ve olası zararların ve uygulanacak koruyucu önlemlerin saptanması temelinde;

a-Özel ekonomik etkinlik dallarını, işletmeleri ya da ürünleri aşağıdaki durumlarda Sözleşmenin ya da bazı maddelerinin kapsamı dışında tutabilir;

i-Maddenin doğasından kaynaklanan özel sorunlar ortaya çıktığında;

ii-Ulusal yasaya ve uygulamaya uygun olarak sağlanan koruma Sözleşme hükümlerinin tam olarak uygulanmasıyla sağlanan korumanın gerisinde kalmadığında.

b-İşçilerin güvenliği ve sağlığı bu nedenle etkilenmeyecek ise, rakip firmalar tarafından öğrenilmesi işverenin zarar görmesine yol açabilecek gizli bilgilerin korunması için özel önlem alabilir.

3-Bu sözleşme, normal veya kabul edilebilir koşullarda kullanıldığında, işçileri zararlı kimyasallara maruz bırakmayan maddelere uygulanmaz.

4-Bu Sözleşme kuruluşlara değil, kuruluşlarda kullanılan kimyasallara uygulanır.

Madde 2

Bu Sözleşmenin amaçlarına uygun olarak:

(a)Kimyasal terimi, doğal ya da sentetik kimyasal elementler, bileşikler ve karışımlar anlamına gelir;

(b)Zararlı kimyasal terimi, 6. Madde kapsamında zararlı olarak sınıflandırılmış ya da hakkında zararlı olduğuna ilişkin bilgi bulunan kimyasal madde, anlamına gelir;

(c)İşte kimyasal kullanımı terimi, işçiyi kimyasal maddeye

maruz bırakan her türlü çalışma etkinliği anlamına gelir, ve

- I.Kimyasalların üretimini;
- II.Kimyasalların kullanımını;
- III.Kimyasalların depolanmasını;

IV.Kimyasalların taşınmasını;

V.Kimyasal atıkların atılması ve işlenmesini,

VI.Çalışma etkinliğinden kaynaklanan kimyasalların ortamdan uzaklaştırılmasını,

VII.Kimyasal kaplarının ve kimyasallarla çalışılırken kullanılan araç-gerecin bakımını, onarımını ve temizliğini, kapsar.

(d)*Ekonomik etkinlik dalları* terimi, kamu hizmetlerini de içeren ve işçi çalıştırılan tüm dallar, anlamına gelir;

(e)*Madde* terimi, imalatı sırasında özgün bir biçime ya da tasarım kazanan ya da doğal biçiminde olan ve kısmen ya da tümüyle bu biçimi nedeniyle imalatla kullanılan maddede, anlamına gelir;

(f)*İşçi temsilcisi* terimi, İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'ne, 1971, uygun ulusal yasa ve uygulamalarla, işçi temsilcisi olarak tanınan kişiler, anlamına gelir.

BÖLÜM II GENEL İLKELER

Madde 3

Bu sözleşme hükümlerine etkinlik kazandırılması için alınacak önlemlerde, ilgili işveren ve işçi örgütlerinden temsil gücü en yüksek olanlarına, danışılacaktır.

Madde 4

Her üye (ülke), işte kimyasalların güvenli kullanımını öngören tutarlı bir politikayı ulusal koşullara ve uygulamalara uy-



■ **Tüm kimyasalların sağlık zararlarının ve fiziksel zararlarının türüne ve düzeyine göre sınıflandırılması ve bir kimyasalın zararlı olup olmadığının belirlenmesi için gerekli bilginin doğruluğunun değerlendirilmesi için uygun sistemler ve özgün ölçütler, yetkili makam ya da yetkili makamın onayladığı ya da tanıdığı bir kurum tarafından, ulusal ve uluslararası standartlarla uygun olarak oluşturulacaktır.**

gun olarak ve temsil gücü en yüksek işveren ve işçi kuruluşlarına danışarak hazırlayacak, uygulayacak ve belirli aralıklarla gözden geçirecektir.

Madde 5

Yetkili makam, güvenlik ve sağlık açısından doğrulanmışsa, bazı zararlı kimyasalların kullanımını yasaklama, sınırlama ya da bu kimyasalların kullanımına önceden bildirme ve izin alma koşulu getirme yetkisine sahip olacaktır.

BÖLÜM III SINIFLANDIRMA VE İLGİLİ ÖNLEMLER

Madde 6 Sınıflandırma Sistemleri

I-Tüm kimyasalların sağlık zararlarının ve fiziksel zararlarının türüne ve düzeyine göre sınıflandırılması ve bir kimyasalın zararlı olup olmadığının belirlenmesi için gerekli bilginin doğruluğunun değerlendirilmesi için uygun sistemler ve özgün ölçütler, yetkili makam ya da yetkili makamın onayladığı ya da tanıdığı bir kurum tarafından, ulusal ve uluslararası standartlarla uygun olarak oluşturulacaktır.

2-İki ya da daha çok kimyasaldan oluşmuş karışımların zararlı özellikleri karışımı oluşturan bileşenlerin özgün zararları temel alınarak yapılacak değerlendirmelerle, belirlenmelidir.

3-Taşımada, bu sistemler ve ölçütler Birleşmiş Milletler'in tehlikeli malların taşınmasıyla ilgili Tavsiye Kararlarını gözönünde bulunduracaktır.

4.-Sınıflandırma sistemleri ve uygulamaları sürekli olarak genişletilecektir.

Madde 7 **Etiketleme ve** **İşaretleme**

1-Tüm kimyasallar, kimliğini belirtecek biçimde işaretlenecektir.

2-Tehlikeli kimyasallar, Ek olarak ait oldukları sınıfı, taşıdığı tehlikeyi ve uyulması gereken güvenlik önlemlerini belirten temel bilgileri sağlayacak ve işçilerin kolayca anlaşılacakları bir biçimde etiketlenecektir.

3-(1) Kimyasalların bu maddenin 1. ve 2. paragrafı uyarınca etiketlenmesi ve işaretleme ile ilgili koşulları, yetkili makam ya da bu makamın onayladığı ya da tanıdığı bir kurum, ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak belirleyecektir.

(2) Taşıma ile ilgili koşullar belirlenirken, Birleşmiş Milletlerin, tehlikeli malların taşınması ile ilgili Tavsiye Kararları dikkate alınacaktır.

Madde 8 **Kimyasal Güvenlik** **Veri Kartları**

1-Zararlı kimyasalların kimliği, sağlayıcısı, sınıfı, zararları, güvenlik önlemleri ve acil müdahale işlemleri ile ilgili ayrıntılı temel bilgileri içeren kimyasal güvenlik veri kartları işverenlere sağlanacaktır.

2-Kimyasal güvenlik veri kartlarının hazırlanmasında, ölçütler, yetkili makam ya da onun onayladığı ya da tanıdığı bir kuruluş tarafından, ulusal ve uluslararası standartlara uygun olarak belirlenecektir.

3-Kimyasalı kimyasal veri kartında tanıtmak için kullanılan kimyasal isim ya da piyasa ismi, etiket üzerinde kullanılanın aynısı olacaktır.



■ İşverenler; gerekli olduğunda ya da yetkili makam tarafından zorunlu tutulduğunda, işçilerin zararlı kimyasallara maruziyetini denetleyerek, kayda geçireceklerdir; çalışma ortamı ve zararlı kimyasalları kullanan işçilerin maruziyet düzeyi denetimleri ile ilgili kayıtların yetkili makamın belirlediği zorunlu sürede saklanması ve işçilerin ve işçi temsilcilerinin bu kayıtlara ulaşabilmelerini sağlayacaklardır.

Madde 9 **Sağlayıcıların** **Sorumlulukları**

1-Üreticiler, ithalatçılar ya da dağıtıcılar benzeri kimyasal sağlayıcılar:

a-Bu kimyasalların, 6. maddeye uygun olarak, özellikleriyle ilgili varolan ya da ulaşılabilir bilgiler ya da aşağıdaki 3. Paragrafına uygun olarak sınıflandırılmış olması;

b-Bu kimyasalların, 7. Maddenin 1. Paragrafına uygun olarak, kimliği belirlenebilir bir biçimde işaretilenmiş olması;

c-Sağladıkları tehlikeli kimyasalların 7. Maddenin 2. Paragrafına uygun olarak etiketlenmiş olması;

d-Zararlı kimyasalların kimyasal güvenlik veri kartlarının 8. Maddenin 1. paragrafına uygun olarak hazırlanmasını ve işverenlere verilmesini, sağlayacaklardır.

2-Zararlı kimyasalları sağlayanlar, kimyasalla ilgili yeni bir güvenlik ve sağlık bilgisi edinildiğinde, ulusal yasaya ve uygulamalara uygun bir yöntemle yenilenmiş etiketi ve kimyasal güvenlik veri kartını hazırlamak ve işverene vermekle yükümlüdürler.

3-Henüz 6. Maddeye uygun olarak sınıflandırılmamış kimyasalları sağlayanlar, sağladıkları kimyasalın kimliğini tanımlayacak ve zararlı olup olmadığını belirlemek üzere, ulaşılabilir bilgileri araştırarak, maddenin özelliklerini belirleyeceklerdir.

BÖLÜM IV **İŞVEREN** **SORUMLULUKLARI**

Madde 10 **Kimliklendirme**

1-İşverenler işte kullanılan

tüm kimyasalların 7. Maddeye uygun olarak etiketlenmesini ve işaretlenmesini ve 8. Maddeye uygun olarak da, kimyasal güvenlik veri kartlarının bulundurulmasını ve işçilerin ve temsilcilerinin bu kartlara ulaşabilmelerini sağlayacaklardır.

2-7. Maddeye uygun olarak etiketlenmemiş ya da işaretlenmemiş, veya 8. Maddeye uygun bir kimyasal güvenlik bilgi kartı bulunmayan kimyasalları alan işverenler, amaca uygun bilgileri sağlayıcıdan ya da uygun bir başka kaynaktan elde edecekler ve bu bilgiler sağlanmadan bu kimyasalları kullanmayacaklardır.

3-İşverenler, yalnızca, 6. Maddeye uygun olarak sınıflandırılmış ya da 9. Maddenin 3. paragrafına uygun olarak tanımlanmış ve değerlendirilmiş ve 7. Maddeye uygun olarak etiketlenmiş ve işaretlenmiş kimyasalların kullanılmasını ve kullandıklarında da gerekli her türlü önlemin alınmasını sağlayacaklardır.

4-İşverenler, işyerinde kullanılan zararlı kimyasalların kayıtlarını, kimyasal güvenlik veri kartlarının gereklerine uygun olarak tutacaklardır. İlgili tüm işçilerin ve işçi temsilcilerinin bu kayıtlara ulaşabilmeleri sağlanacaktır.

Madde 11 Kimyasalların Aktarılması

İşverenler, başka kaplara ya da araç-gerece aktarılan kimyasalın içeriğinin, işçilerin bu kimyasalın kimliğini, kullanıldığında yol açabileceği zararları ve uyulması gereken güvenlik önlemlerini, öğrenebilecekleri bir biçimde belirtilmesini sağlayacaklardır.



■ **İşverenler; İşçilerin, bu kimyasallara yetkili makamın ya da bu makamın onayladığı ya da tanıdığı bir kurumun, ulusal ya da uluslararası standartlara uygun olarak belirlediği maruziyet sınırlarını ya da çalışma ortamının değerlendirilmesi ve denetlenmesi için kullanılan diğer maruziyet ölçütlerini aşacak bir düzeyde maruz kalmamalarını, sağlayacaklardır; İşçilerin zararlı kimyasallara maruziyetini saptayacaklardır.**

Madde 12 Maruziyet İşverenler,

a-İşçilerin, bu kimyasallara yetkili makamın ya da bu makamın onayladığı ya da tanıdığı bir kurumun, ulusal ya da uluslararası standartlara uygun olarak belirlediği maruziyet sınırlarını ya da çalışma ortamının değerlendirilmesi ve denetlenmesi için kullanılan diğer maruziyet ölçütlerini aşacak bir düzeyde maruz kalmamalarını, sağlayacaklardır;

b-İşçilerin zararlı kimyasallara maruziyetini saptayacaklardır;

c-Sağlığın ve güvenliğin korunması için gerekli olduğunda ya da yetkili makam tarafından zorunlu tutulduğunda, işçilerin zararlı kimyasallara maruziyetini denetleyerek, kayda geçireceklerdir.

d-Çalışma ortamı ve zararlı kimyasalları kullanan işçilerin maruziyet düzeyi denetimleri ile ilgili kayıtların yetkili makamın belirlediği zorunlu süre içinde saklanması ve işçilerin ve işçi temsilcilerinin bu kayıtlara ulaşabilmelerini sağlayacaklardır.

Madde 13 İşlemsel Denetim

1-İşverenler kimyasalların işte kullanılmasından kaynaklanan riskleri saptayacak ve aşağıdaki uygun önlemlerle işçileri bu risklerden koruyacaklardır:

a-Riski ortadan kaldıran ya da enaza indiren kimyasalların seçilmesi;

b-Riski ortadan kaldıran ya da enaza indiren teknolojinin seçilmesi;

c-Risk denetimi için uygun mühendislik yöntemlerinin kul-

lanılması;

d-Riski ortadan kaldıran ve ya en aza indiren çalışma sistemlerinin ve uygulamalarının benimsenmesi;

e-Uygun iş hijyeni önlemlerinin benimsenmesi;

f-Yukarıdaki önlemler yetersiz kaldığında, işçiye bedava kişisel korunma aracı ve giysisi sağlanması ve bunların uygun bakımlarının yapılmasını ve kullanılmasını sağlayacak önlemlerin uygulanması;

2-İşverenler,

a-İşçilerin sağlığını ve güvenliğini korumak için, zararlı kimyasallara maruziyeti sınırlayacaklardır;

b-İlkyardım sağlayacaklardır;

c-Acil durumlarla ilgili düzenlemeler yapacaklardır.

Madde 14

Atma

Artık gerekli olmayan zararlı kimyasallar ve boşalmış, ama zararlı kimyasal artıkları içerebilecek kaplar ulusal yasaya ve uygulamalara uygun olarak, sağlık ve güvenlik ve çevre için yaratabilecekleri risklerin önleneneceği ya da enaza indirileceği bir biçimde saklanacak ya da yok edilecektir.

Madde 15

Bilgilendirme ve Eğitim

İşverenler,

a-İşçileri işyerinde kullanılan kimyasallara maruz kalmaları durumunda ortaya çıkabilecek zararlar hakkında bilgilendireceklerdir.

b-İşçileri, etiketlerde ve kimyasal güvenlik veri kartlarından nasıl bilgi edinecekleri ve bu bilgileri nasıl kullanacakları konusunda eğiteceklerdir.

c-İşçilere, gerektiğinde yazılı olarak da verilmesi gereken



■ **İşverenler; İşçileri işyerinde kullanılan kimyasallara maruz kalmaları durumunda ortaya çıkabilecek zararlar hakkında bilgilendireceklerdir; İşçileri, etiketlerde ve kimyasal güvenlik veri kartlarından nasıl bilgi edinecekleri ve bu bilgileri nasıl kullanacakları konusunda eğiteceklerdir; İşçileri, kimyasalları işte güvenli kullanmaları için izlemeleri gereken prosedürler konusunda sürekli eğiteceklerdir.**

teknik talimatların hazırlanmasında; işyerine özgü bilgilerin yanısıra kimyasal güvenlik veri kartlarını da kullanacaklardır.

d-İşçileri, kimyasalları işte güvenli kullanmaları için izlemeleri gereken prosedürler konusunda sürekli eğiteceklerdir.

Madde 16

İşbirliği

İşverenler, kimyasalların işte güvenli kullanılması ile ilgili sorumluluklarını yerine getirirken, işçiler ve temsilcileriyle olası en yakın işbirliği içinde olacaklardır.

BÖLÜM V İŞÇİLERİN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Madde 17

İ-İşçiler, sorumluluklarını yerine getirebilmeleri için işverenlerle olası en sıkı işbirliği içinde olacaklar ve işyerinde kimyasalların güvenli kullanılmasıyla ilgili tüm prosedürlerin ve uygulamaların gereğini yerine getireceklerdir.

2-İşçiler, kimyasalların işte kullanılmasından kaynaklanan ve kendilerine ve başkalarına yönelen risklerin ortadan kaldırılması ya da enaza indirilmesi için uygulanabilir her türlü önlemi alacaklardır.

BÖLÜM VI İŞÇİLERİN VE TEMSİLCİLERİNİN HAKLARI

Madde 18

İ-İşçiler ivedi ve ciddi bir sağlık ve güvenlik riskinin varlığı konusunda yeterli ve haklı gerekçeleri olduğuna inandıklarında, kimyasalların kullanılmasından kaynaklanan tehlikeden uzaklaşma hakkına sahip olacaklar ve gözetmeni anında bil-

gilendireceklerdir.

2-Önceki pragraf hükümleri- ne uygun olarak tehlikeden uzaklaşan ya da bu Sözleşme- den kaynaklanan herhangi bir hakkını kullanan işçi bu neden- lerle karşılaştığı haksız sonuç- lara karşı korunacaktır.

3-İlgili işçiler ve temsilcileri aşağıdaki haklara sahip ola- caktadırlar:

a-İşte kullanılan kimyasalla- rın kimliği; zararlı özellikleri, ko- runma önlemleri ile ilgili bilgi- lenme; eğitim, öğrenim hakkı;

b-Etiketlerdeki ve işaretler- deki bilgilere ulaşma hakkı;

c-Kimyasal güvenlik veri kartlarını edinme hakkı;

d-Bu Sözleşme uyarınca edi- nilmesi gereken diğer bilgileri edinme hakkı.

4-Bir kimyasal karışımın özel bir bileşeninin rakip tarafından öğrenilmesi, işvereni işinde za- rara uğratacaksa, işveren yu- karıdaki 3. paragrafta gerekli görülen bilgileri sağlarken, 1. Madde 2. paragraf (b) bendine uygun olarak, yetkili makamın onayıyla kimyasalın kimliğini saklı tutabilecektir.

BÖLÜM 7 İHRACATÇI DEVLETLERİN SORUMLULUKLARI

Madde 19

Bir ihracatçı ülkede zararlı kimyasalların kullanımı iş sağ- lığı ve güvenliği nedeniyle tü- müyle ya da kısmen yasaklan- mışsa, ihracatçı devlet bu du- rumu ve nedenlerini ithalatçı devlete bildirilecektir.

BÖLÜM 8 SON HÜKÜMLER

Madde 20

Bu Sözleşmenin kesin ona-



■ **İşçiler ve temsil- cileri şu haklara sahip olacaklar- dır:**

■ **a-İşte kullanılan kimyasalların kimliği; zararlı özellikleri, korun- ma önlemleri ile ilgili bilgilenme; eğitim, öğrenim hakkı;**

■ **b-Etiketlerdeki ve işaretlerdeki bilgilere ulaşma hakkı;**

■ **c-Kimyasal gü- venlik veri kartla- rını edinme hak- kı;**

■ **d-Bu Sözleşme uyarınca edinil- mesi gereken di- ğer bilgileri edin- me hakkı.**

ma belgeleri Uluslararası Çalış- ma Bürosu Genel Müdürüne gönderilir ve onun tarafından kaydedilir.

Madde 21

1-Bu Sözleşme, ancak ona- ma belgeleri Genel Müdür tara- fından kaydedilmiş olan Ulusla- rarası Çalışma Örgütü Üyeleri- ni bağlar.

2-Bu Sözleşme, iki üyenin onama belgesi Genel Müdür tarafından kaydedildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

3-Daha sonra bu Sözleşme, onu onayan her üye için, ona- ma belgesi kaydedildiği tarih- ten on iki ay sonra yürürlüğe girer.

Madde 22

1-Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye, onu, ilk yürürlüğe gir- diği tarihten itibaren on yıllık bir süre sonunda, Uluslararası Ça- lışma Bürosu Genel Müdürüne göndereceği ve bu Müdürün kaydedeceği bir belge ile fes- hedebilir. Fesih, kayıt tarihini- den ancak bir yıl sonra geçerli olur.

2-Bu Sözleşmeyi onamış olup da onu, bundan önceki fıkrada sözü edilen on yıllık sü- renin bitiminden itibaren bir yıl süresince bu madde gereğince feshetmek seçeneğini kullan- mayan her üye yeniden on yıl- lık bir süre için sağlanmış olur ve bundan sonra bu Sözleşme- yi, her on yıllık süre bitiminde, bu maddenin içerdiği koşullar içinde feshedebilir.

Madde 23

1-Uluslararası Çalışma Büro- su Genel Müdürü, örgüt üyeleri tarafından kendisine bildirilen bütün onama ve fesihlerin kay- dedildiğini Uluslararası Çalış- ma Örgütü'nün bütün üyelerine duyurur.

2-Genel Müdür kendisine gönderilen Sözleşmenin ikinci onama belgesinin kaydedildiğini örgüt üyelerine duyururken bu Sözleşmenin yürürlüğe geçeceği tarih hakkında örgüt üyelerinin dikkatini çeker.

Madde 24

Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Müdürü, yukarıdaki maddeler gereğince kaydetmiş olduğu bütün onama ve fesihlere ilişkin tam bilgileri, Birleşmiş Milletler Antlaşmasının 102. Maddesi uyarınca kaydedilmek üzere Birleşmiş Milletler Genel Sekreterine ulaştırır.

Madde 25

Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu, gerekli gördü-

ğu zaman bu Sözleşmenin uygulanması hakkındaki bir raporu Genel Konferansa sunar ve onun tamamen veya kısmen değiştirilmesi konusunun konferans gündemine alınması gereği hakkında karar verir.

Madde 26

1-Konferansın bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul etmesi halinde ve yeni sözleşme aksine öngörmediği takdirde:

a-Değiştirici yeni Sözleşmenin bir üye tarafından onanması durumu yukarıdaki 16. Madde dikkate alınmaksızın ve değiştirici yeni sözleşme yürürlüğe girmiş olmak kayıt ve şartı

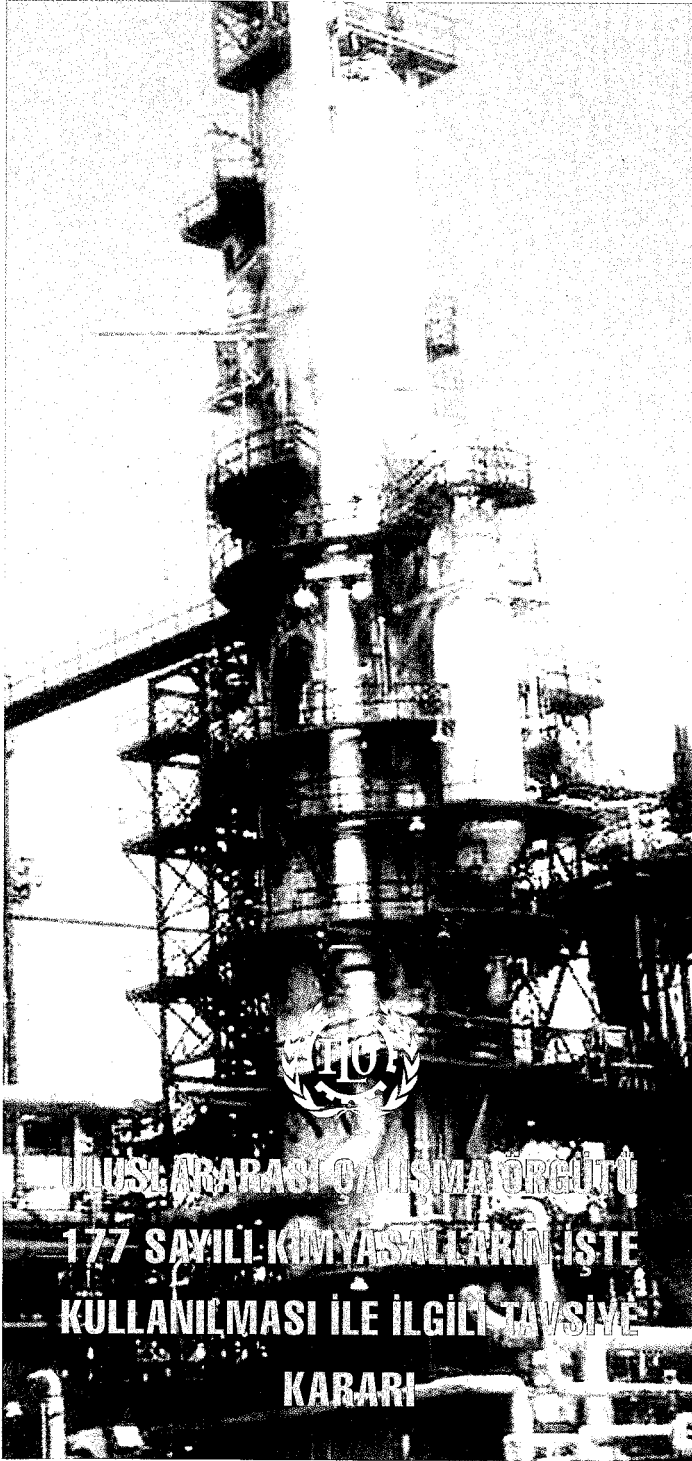
ile, bu Sözleşmenin derhal ve kendiliğinden feshini gerektirir.

b-Değiştirici yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesi tarihinden itibaren bu Sözleşme üyelerin onamasına artık açık bulundurulamaz.

2-Bu Sözleşme, onu onayıp da Değiştirici Sözleşmeyi onamamış bulunan üyeler için, herhalde şimdiki şekil ve içeriğiyle geçerli olmakta devam eder.

Madde 27

Bu sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinleri aynı şekildedir.



Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Bürosu Yönetim Kurulu tarafından toplantıya çağrılmış, ve 6 Haziran 1990'da 77. Oturumunu yapmış, ve

Oturum gündeminin beşinci maddesini oluşturan ve kimyasalların işte güvenli kullanılması ile ilgili bazı önerilerin kabul edilmesini kararlaştırarak, ve

Bu önerilerin Kimyasallar sözleşmesi, 1990, olarak anılan sözleşmeyi tamamlayan bir Tavsiye Kararına dönüştürülmesine gerek görerek;

Bindokuzyüzdoksan yılının yirmibeş Haziran günü, Kimyasallar ile ilgili Tavsiye Kararı, 1990, olarak adlandırılacak aşağıdaki Tavsiye Kararını onaylamıştır:

I. GENEL HÜKÜMLER

1. Bu Tavsiye Kararının hükümleri, Kimyasallar Sözleşmesi, 1990, (bundan sonra "Sözleşme" olarak atıf yapılacaktır) ile bağlantılı olarak uygulanacaktır.

2. Bu Tavsiye Kararının hükümlerine işlerlik kazandırmak için alınacak önlemlerde temsil gücü en yüksek olan işçi ve işveren kuruluşlarına danışılacaktır.

3. Yetkili makam, sağlık ve güvenlik nedeniyle bazı kimyasalları kullanmalarına izin verilmeyen ya da yalnızca ulusal yasalara ve düzenlemelere uygun olarak tanımlanmış koşullarda izin verilen işçi kategorilerini belirlemelidir.

4. Bu Tavsiye Kararının hükümleri ulusal yasalarda ya da düzenlemelerde belirlenebilecek kendisi için çalışan kişilere de uygulanmalıdır.

5. Yetkili makam tarafından

Sözleşme'nin 1.ci maddesinin 2(b) ve 18.ci maddesinin 4. paragrafları uyarınca gizli bilginin korunması hakkında oluşturulan özel hükümler:

(a).Gizli bilginin bu bilgilere gereksinimlere açıklanmasına sınırlama getirmelidir;

(b).Gizli bilgiyi elde edenin bu bilgiyi yalnızca sağlık ve güvenlik amacıyla kullanması, diğer durumlarda bu bilginin gizliliğini koruması sağlanmalıdır;

(c).Acil bir durumda gizli bilginin hemen açıklanması sağlanmalıdır;

(d).Gizli bilginin açıklanması konusunda bir anlaşmazlık olduğunda, gizlilik iddiasının geçerliliğinin ve bilginin saklanması gerekip gerekmediğinin anında değerlendirilmesi için gerekli prosedürler sağlanmalıdır.

II-SINIFLANDIRMA VE İLGİLİ ÖNLEMLER SINIFLANDIRMA

6.Sözleşmenin 6. maddesinin 1. Paragrafı uyarınca yapılacak sınıflandırmada, kimyasalların aşağıdaki özellikleri temel alınacaktır:

(a).Vücudun tüm bölümlerinde akut ya da kronik sağlık sorununu yaratan zehirlilik özelliği,

(b).Parlayıcılığı, patlayıcılığı, oksitleyiciliği ve tehlikeli reaksiyon oluşturmayı da içeren fiziksel ve kimyasal özellikler,

(c).Yakıcı ve tahriş edici özellikler;

(d).Alerji yapıcı ve duyarlılaştırıcı etkiler;

(e).Kanser yapıcı etki,

(f).Teratojenik ve mutajenik etkiler;

(g).Üreme sistemi üzerindeki etkiler.

7-(1).Uygulanabilirliği var ise, yetkili makam, işte kullanılan



■ **Etiketleme ve işaretleme, kimyasallarla çalışan ya da onları kullanan kişilerin bu maddeleri alırken ve kullanırken bu maddelerin güvenli bir biçimde kullanılmasını sağlayacak bir biçimde tanınmalarına ve ayırdedilmelerine olanak sağlayacaktır.**

■ **Zararlı kimyasalların etiketlenmesiyle ilgili gereklilikler varolan ulusal ve uluslararası sistemlere uygun olacak**

kimyasal elementleri ve bileşik-leri ve zararları ile ilgili bilgileri içeren tek bir liste hazırlayacak ve bu listeyi düzenli olarak yenileyecektir.

(2).Henüz bu listede yer almayan kimyasal elementlerin ya da bileşiklerin tümü, işte kullanılmadan önce, listenin tamamlanması amacıyla, üreticiler ya da ithalatçılar tarafından, Sözleşmenin 1.ci maddesinin 2(b) paragrafında belirtilen gizli bilginin korunması ilkesine uygun bir biçimde, yetkili otoriteye bildirilecektir.

ETİKETLEME VE İŞARETLEME

8-(1).Sözleşmenin 7. maddesi uyarınca yapılacak etiketleme ve işaretleme, kimyasallarla çalışan ya da onları kullanan kişilerin bu maddeleri alırken ve kullanırken bu maddelerin güvenli bir biçimde kullanılmasını sağlayacak bir biçimde tanınmalarına ve ayırdedilmelerine olanak sağlayacaktır.

(2).Zararlı kimyasalların etiketlenmesiyle ilgili gereklilikler varolan ulusal ve uluslararası sistemlere uygun olacak ve aşağıdakileri içerecektir:

(a).Etiket üzerinde aşağıdaki bilgiler yer almalıdır:

I.Ticari isimler;

II.Kimyasalın kimliği;

III.Sağlayıcının adı, adresi ve telefon numarası;

IV.Zarar sembolleri;

V.Kimyasalın kullanılmasıyla ortaya çıkabilecek özel risklerin doğası;

VI.Güvenlik önlemleri,

VII.Batch'in tanımlanması;

VIII.Ek bilgi için kimyasal güvenlik veri kartının işverenden sağlanabileceği ibaresi;

IX.Yetkili makamın oluşturduğu sisteme göre sınıfı.

(b).Etiket okunaklılığı, dayanıklılığı ve boyutları;

(c).Renk de dahil olmak üzere etiketlerin ve sembollerin birörnekliliği,

(3).Etiket işçiler tarafından kolay anlaşılabilir olmalıdır.

(4).Yukarıdaki, (2) numaralı altparagrafın kapsamadığı kimyasallarda, işaretleme kimyasal kimliği ile sınırlanabilir.

9- Bir kimyasalın kabının boyutları veya ambalajının doğası nedeniyle etiketlenemediğinde ya da işaretlenemediğinde, hüküm, etiket bağlanması ya da belge eklenmesi gibi etkili tanıtım yolları kullanılarak uygulanacaktır. Ancak, tüm zararlı kimyasal kaplarında, içeriğin zararları yazılı olarak ya da sembollerle belirtilmelidir.

KİMYASAL GÜVENLİK VERİ KARTLARI

10 (1).Zararlı kimyasallar için güvenlik veri kartları hazırlanmasında temel alınacak ölçütler, bu kartların aşağıdaki temel bilgileri içermesini sağlamalıdır:

(a).Kimyasal ürünün ve firmanın tanıtımı (Kimyasalın ticari yada genel adı ve sağlayıcı ya da üretici ile ilgili ayrıntılı bilgileri de içeren)

(b).Bileşim/içerikle ilgili bilgiler (Zarar değerlendirmesi yapılması için açık olarak tanımlanabilecekleri bir biçimde)

(c).Zararların tanımlanması;

(d).İlk yardım önlemleri;

(e).Yangın söndürme önlemleri;

(f).Kaza sonucu ortama yayıldığına alınacak önlemler;

(g).İşleme ve depolama;

(h).Maruziyet denetimi/kişisel korunma (İşyeri maruziyetinin denetimi için olası yöntemleri de içerecek bir biçimde);



■ **Bir kimyasalın kabının boyutları ve ya ambalajının doğası nedeniyle etiketlenemediğinde ya da işaretlenemediğinde, hüküm, etiket bağlanması ya da belge eklenmesi gibi etkili tanıtım yolları kullanılarak uygulanacaktır. Ancak, tüm zararlı kimyasal kaplarında, içeriğin zararları yazılı olarak ya da sembollerle belirtilmelidir.**

■ **Etiket işçiler tarafından kolay anlaşılabilir olmalıdır.**

(i).Fiziksel ve kimyasal özellikleri.

(J).Kararlılığı ve tepkimesi;

(k).Toksikolojik özellikleri (vücuda giriş yolları ve işyerinde karşılaşılacak diğer kimyasallarla ve zararlılarla sinerjiye girme olasılığı)

(l).Çevresel etkileri ile ilgili bilgiler;

(m).Atıkları ile ilgili değerlendirilmeler;

(n).Taşınması konusundaki bilgiler;

(o).Düzenlemeler uyarınca bulunması gereken bilgiler,

(p).diğer bilgiler (kimyasal güvenlik veri kartının hazırlandığı tarihi de içeren)

(2).Yukarıda, (1) (b) paragrafında sözü edilen, içeriği oluşturan maddelerin adları ve konsantrasyonları gizli bilgiler durumundaysa, sözleşmenin 1.ci maddesinin 2(b) paragrafı uyarınca, kimyasal güvenlik bilgi kartında belirtilmeyebilir. Bu Tavsiye'nin 5ci paragrafına uygun olarak, gizli bilgi, istenildiğinde ve yetkili otoriteye yazılı olarak, ya da bu bilgiyi yalnızca işçilerin güvenliğini ve sağlığını korumak amacıyla kullanacağını, bunun dışında gizliliğini koruyacağını garanti eden işverenler, işçiler ve temsilcilikleri-ne açıklanacaktır.

III- İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARI MARUZİYETİN DENETLENMESİ

11 (1).İşçilerin zararlı kimyasallara maruz kaldıkları yerlerde işverenler:

(a).Bu kimyasallara maruziyeti işçilerin sağlığını koruyacak bir düzeyde sınırlamalılardır;

(b).İşyerinde, havadaki kimyasal konsantrasyonunu değerlendirecek, denetleyecek ve

kaydedeceklerdir;

(2).İşçiler, temsilcileri ve yetkili makam, bu kayıtlara ulaşabilmelidirler;

(3).İşverenler bu paragrafta değinilen kayıtları, yetkili makamın belirlediği süre boyunca saklamalıdır.

İŞYERİNDE İŞLEMSEL DENETİM

12(1).İşverenlerin, kimyasal madde ile çalışmadan kaynaklanan tehlikelere karşı, işçileri korumak için alacağı önlemler, aşağıdaki, 13.den 16.cıya kadar olan paragraflara uyarak oluşturulacak ölçütlere dayanacaktır.

(2).-Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'na benimsenmiş, Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile ilgili ilkeler'in Üçlü Deklarasyonu'na uygun olarak, birden fazla kuruluşa sahip ulusal ya da uluslararası bir şirket, bulundukları yer ya da ülke ne olursa olsun, tehlikeli kimyasal maddelerle temastan kaynaklanan meslek hastalıklarına karşı korunma önlemleri ve koruma sağlayacaklardır.

13-Yetkili makam zararlı kimyasalların güvenli kullanılması için aşağıdaki sonuçları da kapsayan hükümleri içeren ölçütler oluşturulmasını sağlamalıdır:

(a).Kimyasalın solunum, deri emilimi ya da sindirim yoluyla vücuda girmesine bağlı akut ve kronik hastalık riski;

(b).Deri ya da gözle temasına bağlı yaralanma ya da hastalık riski;

(c).Kimyasalın fiziksel özelliklerine ya da kimyasal tepkimesine bağlı olarak ortaya çıkan yangın, patlama ve diğer olaylar sonucu yaralanma riski;



■ **İşveren ya da ulusal yasa ve uygulama uyarınca uzman sayılan kuruluş, işçilerin tıbbi izlemini ulusal yasaya ve uygulamaya uygun bir yöntemle aşağıdaki amaçlara ulaşmak için yükümlüdür:**

■ **(a).Kimyasallara maruz kalmanın yol açtığı zararlarla ilişkili olarak işçilerin sağlığını değerlendirmek;**

■ **(b).Zararlı kimyasallara maruziye-
tin yol açtığı, işe bağlı hastalıklara ve yaralanmalara tanı koymak.**

(d).Alınması gereken koruyucu önlemler:

i.Tehlikesiz ya da en az tehlikeli kimyasal maddelerin tercihi;

ii.Tehlikesiz ya da en az tehlikeli işlemler, teknolojiler ve tesisatın tercihi;

iii.Tertibatla sağlanan genel korunmanın kullanılması ve iyi bakımı;

iv.Tehlikeyi ortadan kaldıran ya da en aza indirgeyen çalışma yöntemlerinin seçimi;

v.Yeterli kişisel hijyen önlemlerinin benimsenmesi ve yeterli sağlık hizmeti sağlanması;

vi.Yukarda sözü edilen önlemlerin riski önlemekte yetersiz kalması durumunda, maliyeti işçilere ait olmamak şartıyla, uygun kişisel korunma araçlarının ve giysisinin ve bunların bakımının ve kullanılmasının parasız olarak sağlanması;

vii.İşaretlerin ve uyarıların kullanılması;

viii.Acil durumlar için yeterli hazırlık.

14-Yetkili otorite, tehlikeli kimyasal maddelerin depolanmasında güvenliği sağlamak için oluşturacağı kriterlerin şunları içermesini sağlayacaktır:

(a).Depolanacak kimyasal maddelerin birbiriyle uyumu ve ayrılması,

(b).Depolanacak kimyasal maddelerin özellikleri ve miktarları,

(c).Depoların güvenliği, yeri ve yaklaşım,

(d).Depolama kaplarının yapıları, özellikleri ve sağlamlıkları,

(e).Depolama kaplarının yüklem ve boşaltılması,

(f).Etiketleme ve yeniden etiketleme işlemleri,

(g).Kaza sonucu sızma, yangın, patlama ve reaksiyonlara

karşı önlemler,

(h).Isı, nem ve havalandırma,

(i).Acil durum işlemleri,

(h).Depolanmış kimyasal maddelerde olası fiziksel ve kimyasal değişimler,

15-Yetkili otorite, tehlikeli kimyasal maddelerin taşınmasıyla uğraşan işçilerin güvenliği için oluşturulacak, ulusal ya da uluslararası nakliyat yönetmelikleriyle uyumlu kriterlerin şunları içermesini sağlayacaktır:

(a).Taşınacak kimyasal maddelerin özellikleri ve miktarları,

(b).Boru hatları da dahil olmak üzere, nakliye işinde kullanılan ambalaj ve kapların yapısı, sağlamlığı ve korunması,

(c).Nakliye işinde kullanılan motorlu araçların özellikleri,

(d).İzlenecek yollar,

(e).Nakliye işçilerinin eğitimi ve kalifiyeliliği,

(f).Etiketleme zorunluluğu,

(g).Yükleme, boşaltma,

(h).Serpinti, sızıntı durumundaki işlemler,

16- (1) Yetkili otorite, tehlikeli kimyasal maddelerin ve tehlikeli atık ürünlerin atılması ve zararsız hale getirilmesinde izlenecek prosedürler için, ulusal ya da uluslararası yönetmeliklerle uyumlu kriterlerin oluşturulmasında, işçilerin güvenliğinin sağlanması ilkesini koruyacaktır.

(2).Bu ölçütler şunları içerecektir:

(a).Atık ürünün tanınması yöntemi,

(b).Kirli kaplara uygulanacak işlem,

(c).Atık kaplarının tanınması, yapısı, özellikleri. sağlamlığı ve korunması,

(d).Çalışma ortamına olası etki,

(e).Atma alanlarının çevreden



■ **Tıbbi test sonuçları, kimyasallara maruz kalmanın sağlık durumu üzerindeki etkisini anlamak için kullanılmalı, ve işçiye ayrımcılık uygulanmasında kullanılmamalıdır.**

■ **İşçilerin tıbbi izlem sonuçları ile ilgili kayıtlar yetkili makamın belirlediği süre boyunca ve belirlediği kişiler tarafından saklanmalıdır.**

■ **İşçiler kişisel tıbbi kayıtlarına bizzat ya da hekimleri aracılığı ile ulaşabilmelidir.**

soyutlanması,

(f).Kişisel korunma gereçlerinin ve giysilerinin sağlanması, bakımı ve kullanımı,

(g).Atma ya da zararsız hale getirme yöntemi,

17-Kimyasal maddelerle çalışma konusundaki, Sözleşme'ye ve bu Tavsiye'ye uygun olarak konacak kriterler, mümkün olduğunca, genel halk sağlığının, çevrenin korunmasına ve bu amaçla konmuş diğer kriterlere uygun olacaktır.

TIBBİ İZLEM

18(1).İşveren ya da ulusal yasa ve uygulama uyarınca uzman sayılan kuruluş, işçilerin tıbbi izlemini ulusal yasaya ve uygulamaya uygun bir yöntemle aşağıdaki amaçlara ulaşmak için yürütmekle yükümlüdür:

(a).Kimyasallara maruz kalmanın yol açtığı zararlarla ilişkili olarak işçilerin sağlığını değerlendirmek;

(b).Zararlı kimyasallara maruziyetin yol açtığı, işe bağlı hastalıklara ve yaralanmalara tanı koymak.

(2).Tıbbi testler ve incelemeler, klinik ya da klinik öncesi etkilenmeyi gösterdiğinde, ilgili işçilerin maruziyetinin önlenmesi ya da azaltılması ve sağlığın daha da bozulmasının engellenmesi için önlem alınması.

(3).Tıbbi test sonuçları, kimyasallara maruz kalmanın sağlık durumu üzerindeki etkisini anlamak için kullanılmalı, ve işçiye ayrımcılık uygulanmasında kullanılmamalıdır.

(4).İşçilerin tıbbi izlem sonuçları ile ilgili kayıtlar yetkili makamın belirlediği süre boyunca ve belirlediği kişiler tarafından saklanmalıdır.

(5).İşçiler kişisel tıbbi kayıtlarına bizzat ya da hekimleri aracılığı

lığı ile ulaşabilmelidir.

(6).Kişisel tıbbi kayıtların gizliliğine genel kabul görmüş tıbbi etik ilkeleri çerçevesinde saygı gösterilecektir.

(7).Tıbbi inceleme sonuçları ilgili işçilere açık bir biçimde anlatılmalıdır.

(8).İşçiler ve temsilcileri, tıbbi kayıtlara dayanılarak yapılmış ve işçilerin isimlerinin yer almadığı araştırmaların sonuçlarına ulaşabilmelidir.

(9).Tıbbi kayıt sonuçları, anonimliği korunmak koşuluyla, meslek hastalıklarının tanınmasına ve denetimine katkıda bulunacak nitelikteki sağlık istatistiklerinin ve epidemiyolojik araştırmaların yapılmasında kullanılabilir.

İLK YARDIM VE ACIL DURUMLAR

19-İşverenler, yetkili makamın yüklediği yükümlülükler uyarınca, işte zararlı kimyasalların kullanılmasından kaynaklanan acil durumlara ve kazalara karşı ilk yardım düzenlemelerini de içeren prosedürleri sürdürmekle ve işçilerin bu prosedürler konusunda eğitilmesini sağlamakla yükümlüdürler.

IV- İŞBİRLİĞİ

20-İşverenler, işçiler ve temsilcileri, bu Tavsiye Kararında öngörülen önlemlerin uygulanması için olası en sıkı işbirliği içinde olacaklardır.

21-İşçilerin yükümlülükleri:

(a).Aldıkları eğitime ve işverence sağlanmış uyarılara uygun olarak, hem kendi sağlık ve güvenliklerine, hem de işte yaptıkları ya da yapmayı gözdardı etikleri eylemleri nedeniyle etkilenebilecek diğer kişilerin sağlık ve güvenliğine, eğitimlerine ve işveren tarafından verilen talimatlarla uyumlu,



■ **İşçilerin ve temsilcilerinin; zararlı kimyasalların işte kullanılmasından kaynaklanan risklere karşı korunmaları için kimyasal güvenlik veri kartlarını ve diğer bilgileri işverenden alması hakları vardır.**

■ **İşçilerin ve temsilcilerinin; kimyasalların işte kullanılmasından kaynaklanması olası risklerin işveren ya da yetkili makam tarafından incelenmesini istemeye ya da bu incelemeye katılmaya; hakları vardır.**

olası en büyük özeni göstereceklerdir;

(b).Kendilerinin ya da başkalarının korunması için sağlanmış tüm gereçleri uygun bir biçimde kullanacaklardır;

(c).Risk yaratabileceğine inandıkları ve tekbaşına başa çıkamayacakları herhangi bir durumu anında gözetmene bildireceklerdir.

22-İşte kullanılması düşünülen zararlı kimyasallarla ilgili basılı malzemeler bunların zararlı olduğuna ve bu zarara karşı önlem alınması gerekliliğine dikkat çekmelidir.

23-Sağlayıcılar, bir kimyasalın işte özel bir biçimde kullanılmadan kaynaklanan beklenmedik bir zararın değerlendirilebilmesi için ellerindeki bilgileri istek yapan işverenlere vermedirler.

V- İŞÇİLERİN HAKLARI

24(1).İşçilerin ve temsilcilerinin,

(a).Zararlı kimyasalların işte kullanılmasından kaynaklanan risklere karşı korunmaları için uygun önlemleri işverenlerle işbirli yaparak alabilmelerini sağlayacak kimyasal güvenlik veri kartlarını ve diğer bilgileri işverenden almaya;

(b).Kimyasalların işte kullanılmasından kaynaklanması olası risklerin işveren ya da yetkili makam tarafından incelenmesini istemeye ya da bu incelemeye katılmaya; hakları vardır.

(2).İstene bilginin Sözleşmenin 1.maddesinin 2(b) paragrafı ve 18. maddesinin 4. Paragrafına uygun olarak gizli sayılması durumunda, işveren, işçilerden ya da temsilcilerinden bu bilginin kimyasalların işte kullanımından kaynaklanması olası

risklerin değerlendirilmesi ve denetlenmesi ile sınırlandırabilir ve bilginin olası rakiplerin eline geçmesini önlemek için kabul edilebilir engellemeler getirebilir.

(3).Çokuluslu Şirketleri ve Sosyal Politikayı İlgilendiren İlkeler ile İlgili Üçlü Yapı bildirgesi uyarınca, çokuluslu şirketler etkinlik gösterdikleri tüm ülkelerde, yerel işlemlerinde kullanılan zararlı kimyasalları ilgilendiren ve diğer ülkelerde de uyguladıkları standartlar ve işlemler ile ilgili bilgileri, istek yapıldığında, ilgili işçilere, temsilcilerine, yetkili makama ve işveren ve işçi örgütlerine sağlayacaklardır.

25 (1) İşçilerin,

(a).Kimyasalların işte kullanılmasından kaynaklanması olası riskler konusunda, temsilcilerinin, işverenin ya da yetkili makamın dikkatini çekme;

(b).Kimyasalların işte kullanılmasından kaynaklanan ve güvenlik ve sağlık açısından ani ve önemli risk yarattığı konusunda kabul edilebilir bir kanıtı sahip oldukları bir tehlikeden uzaklaşma ve durumu anında gözetmene haber verme;

(c).Sağlık koşulları açısından da, işçilerin zararlı kimyasaldan zarar görme riskini artıran bir kimyasal duyarlılaşma durumunda, eğer o nitelikte bir iş varsa, işçilerin bu kimyasalın kullanılmadığı ve niteliklerinin uygun olduğu ya da o konuda eğitilebilecekleri başka bir işe aktarılma;

(d).Yukarıdaki 1(c) altparagrafına uyan bir durum, iş kaybı ile sonuçlanıyorsa, tazminat alma;

(e).Kimyasalların işte kullanılmasından kaynaklanan yaralanmalarda ve hastalıklarda uy-



- **Gebe ve emzikli kadın işçilerin, doğacak ya da emzirdikleri bebeğin sağlığına zarar verecek zararlı bir kimyasalın kullanılmadığı ya da böylesi bir kimyasala maruz kalmayacakları başka bir işe geçebilme ve uygun zaman sonra da önceki işlerine geri dönebilme hakları olmalıdır.**
- **İşverenler işçilerle ve temsilcileriyle işbirliği yaparak, riski anında inceleyecek ve gerekiyorsa, düzeltici önlemler alacaktır.**

gun tıbbi tedavi ve tazminat almaya, hakları vardır.

(2).Yukardaki 1(b) altparagrafı uyarınca tehlikeden uzaklaştıran ya da bu Tavsiye Kararı'nda öngörülen bir hakkı kullanan işçiler bu nedenle karşılaşılabilecekleri yaptırımlara karşı korunmalıdırlar.

(3).İşçilerin yukardaki 1(b) altparagrafına uygun olarak tehlikeden uzaklaştıkları yerlerde, işverenler işçilerle ve temsilcileriyle işbirliği yaparak, riski anında inceleyecek ve gerekiyorsa, düzeltici önlemler alacaktır.

(4).Gebe ve emzikli kadın işçilerin, eğer öylesi bir iş varsa, doğacak ya da emzirdikleri bebeğin sağlığına zarar verecek zararlı bir kimyasalın kullanılmadığı ya da böylesi bir kimyasala maruz kalmayacakları başka bir işe geçebilme ve uygun zaman sonra da önceki işlerine geri dönebilme hakları olmalıdır.

26- İşçiler,

(a).Kimyasal maddelerin sınıflaması ve etiketlenmesi ve kimyasal güvenlik veri kartları üzerine, kolayca anlayacakları biçimde ve dilde bilgi,

(b).İşleri sırasında tehlikeli kimyasal maddelerin kullanımından doğabilecek riskler hakkında bilgi,

(c).Kimyasal güvenlik bilgi kartına dayanan ve işyerine özgü, yazılı ya da sözlü talimatlar,

(d).Doğru depolama, taşıma ve atık atma yöntemleri ve acil durum ve ilk yardım önlemleri dahil, tehlikeleri önleme ve onlara karşı korunma konusunda mevcut yöntemler üzerinde eğitim ve gerektiğinde yeniden eğitim alacaklardır.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA STRES



Yirminci Yüzyılda stres sağlığın en önemli konularından biri olmuştur. Sorun yalnızca bireylerin fiziksel ve zihinsel yetersizlikleriyle değil, finansal zarara uğrayan işverenler ve hükümetlerle de ilgili bir sorundur. Örneğin, ABD’de iş stresinin sanayiye yıllık maliyetinin işten kalma, üretkenliğin azalması, tazminat istemleri, sağlık sigortası ve doğrudan tıbbi harcamalar gibi nedenlerle, yaklaşık 200 milyar dolar olduğu tahmin edilmektedir. İngiltere’de ise, stresin maliyetinin hastalık, üretkenliğin azalması, işçi dönüşünün artması ve erken ölüm gibi nedenlerle, GSMH’nın %10’una kadar ulaştığı, hesaplanmaktadır.

Mühendislikte, stres vücudu deforme eden güç olarak tanımlanır. Ancak, biyolojide ve tıpta, bu terim başka bir boyut kazanır. Bu bedensel bir süreci kapsar – bedenın genel yapısında oluşabilecek tüm etkilere, değişimlere, isteklere ve zorlamalara uyumu içerir.

Stres insan çevre uyumu temelinde de tanımlanabilir. Yeteneklerinin, gereksinimleri, istekleri ve beklentileriyle eşleşmemesi, bireyleri büyük bir strese sokar. Eğer bireyler yeni koşullara uyum sağlayabilirlerse, stresleri azalır ve hatta stres olumlu etki bile yapabilir. Örneğin, iş yaşamında, ki ani bir meydan okuma,

yeni projelere hayat verip, başarı için güdüleyici olabilir. Ancak, birey uyum sağlayamazsa, stres kronikleşir ve günlük yaşamı olumsuz yönde etkiler. Sonuçta, hastalığa ve hatta ölüme bile yol açabilir.

Öte yandan, aynı dışsal baskılar farklı insanları farklı yönde etkileyebilir. Çalışma yükünün artması bir kişide istenmeyen bir ek strese yol açarken, aynı artış bir başkasında ek güdülenme yaratır. Kişinin işinin azalması ya da işini yitirme korkusu ve işini yitirmesi de, strese neden olmaktadır.

MÜCADELE YA DA KAÇIŞ

Herkesin, insanlık tarihinin mirası olan ve yakın tehlikeye karşı koruma sağlayan bir alarm sistemi vardır. İnsan vücudu ani stresle karşılaştığında tam alarm durumuna geçer. Bir kaplan ya da ayı ile karşılaşan atalarımızda, beynin cortex bölümü beyne hemen ‘dikkat, tehlike, alarm durumu!’ uyarısı göndermiş ve kalp ve solunum anında hızlanmış, kaslar gerilmiştir. Daha çok noradrealinin kana karışmış; ek güç kaslara yönelmiş; atalarımız bu yolla savaşmaya veya kaçmaya hazırlanmışlardır.

Günümüzde ise, bu ani yanıt sistemi yarardan çok zarara yol açmaktadır. Elbette, bu yanıt sistemi bir fiziksel tehlikeye karşı koyar-

ken veya yorucu sporlarda ek güç gereksinimi karşılanırken, bugün de yararlıdır. Ancak, genellikle sanayi toplumlarında, alarm sistemi artık fiziksel olaylardan çok duygusal olaylarda kullanılmaktadır –müfettişle uzun süre tartışmak, aşırı çalışmak veya evde ödenmeyi bekleyen onlarca fatura. Gergin bir iş toplantısı ya da bir inşaat alanında riskli çalışma, bireyi yüklediği stresle mücadele etmeye veya stresten kaçmaya güdüleyebilir. Her iki tepki de, yabancı bir tepki olarak algılanabilir.

Oysa, modern insanın üçüncü bir seçeneği vardır; stres karşısında ayakta kalmak ve stresini olduğu gibi yüklenmek. Bu modern insan için tüketici olabilir. İkel insan ancak haftada bir kez ölüm tehlikesi yaşarken, modern insanın sinir sistemi sürekli bombardıman altındadır. Çünkü toplum insanları dış dünyada sakin olmaya ve baskıları itirazsız sindirmeye yönlendirir. Sonuçta, içsel stres dayanılmaz ölçüde artar. Pek çok insan, strese daha çok sigara ve içki içip, daha çok yemek yiyerek veya daha çok sakinleştirici ilaç alarak yanıt verir; ama, bu tepkiler de genellikle daha büyük zarara yol açar.

İnsan sabah yataktan kalktığı andan başlayarak, gün boyunca stres altındadır. Bu stres insanı etkin ya-

şamak için güdüler. Ancak, aşırı, sürekli ve kısır stres de, insan için bir risk yaratır.

STRESE BAĞLI HASTALIKLAR

Aşırı stres, aşırı yıpranma demektir ve sağlığı etkiler. Ortaya çıkacak bedensel ve zihinsel güçsüzlüğün ya da hastalığın türü, bireyin genetik yapısına ve çevresel koşullara bağlıdır. Bu nedenle, aynı gerginlik bir kişide ülser, bir diğerinde ise, kan basıncı artışına ve belki de kalp hastalığına yol açarken, bir başka kişide ise, rahatsızlık yaratmayabilir.

İnsanların % 10-12'si yaşamının bir döneminde ülser olur. Her yıl ülser veya benzeri hastalıklar nedeniyle milyonlarca işgünü kaybedilir. Bu hastalığın farklı biçimlerinin zihinsel gerginlikle ilişkili olduğu hem hayvanlarda hem de insanlarda inandırıcı kanıtlarla gösterilmiştir.

Stresin rol oynadığı ve sık görülen bir diğer hastalık da kan basıncı artışıdır. Pek çok çalışma, kan basıncı artışına en sık telefon operatörlerinde ve öğretmenlerde rastlandığını göstermiştir.

ABD'de yapılan çalışmalarda da, saldırgan 'A Tipi' (zamanla kıyasıya yarışan ve ne pahasına olursa olsun başarmaya koşullanmış) bireylerin kalp-dolaşım sistemi hastalıklarına yakalanma riskinin sakin ve din-

gin yaşayan 'B Tipi' bireylerden çok daha yüksek olduğu gösterilmiştir.

STRESİN MALİYETİ

Her gerilimli kişi, gerilimin bedelini sağlığıyla öder. Bu bedel kişinin çalıştığı kurum ve ulusal ekonomi tarafından da paylaşılır.

-İşten kalma- İşten kalma sanayi ülkelerinde önemli bir sorundur. Ailesel sorumluluklardan, kötü hava koşullarına kadar pek çok neden işten kalmaya neden olabilir. Ancak, bireyin sağlığının, özellikle de psikolojik durumunun bozuk olması en önemli işten kalma nedeni olarak gösterilmektedir. ABD'de Metropolitan Yaşam Sigortası Şirketi'nin 1984'te yaptığı araştırmaya göre, her işgünü, işten kalan yaklaşık 1 milyon işçinin büyük bölümünün işten kalma nedeni stresle ilgili rahatsızlıklardır. Alkol ve sigara alışkanlığı olanlarda, işten kalma ikiye katlanmaktadır. İngiltere sanayii her yıl alkolizm nedeniyle yaklaşık 2.5 milyar dolar yitirmektedir. Ayrıca, işten kalan gün sayısı arttıkça sosyo-ekonomik durum bozulmakta, özellikle kol işçileri bu sonuçtan olumsuz etkilenmektedir.

İşçi dönüşü- Gerekçesiz işe gelmemek, işçi dönüşünü artırır. İşçiler doyumsuzluk ya da sağlıksızlık nedeniyle de işten ayrılabilirler. ABD'de, Kuzeybatı Ulusal

Yaşam Sigorta Şirketi'nin 1991'de yaptığı bir araştırmaya göre, işçilerin % 14'ü son iki yıl içinde iş stresi nedeniyle işten ayrılmış veya iş değiştirmiş; % 34'ü son bir yıl içinde işinden ayrılmıştır; % 33'ü de, yakında işinden ayrılmak zorunda kalacağını düşünmektedir. Amerikalı işverenler, kalp damar hastalıkları nedeniyle erken emekli olanların yerini doldurmak için yılda 700 milyon dolar harcamayı öngörmektedirler. Bu harcama, özellikle üst düzey yöneticilerde daha da artmaktadır. Örneğin, Xerox Şirketi bir tepe yöneticisi işe başlatmak için yılda 1 milyon dolar, üst düzey yöneticisi işe başlatmak için de, 200-500 bin dolar harcamaktadır.

Kazalar- ABD'de yılda yaklaşık 14 bin işçi iş kazalarında yaşamını yitirmekte, 2.2 milyon işçi de aynı nedenle sakatlanmaktadır. Üretkenliğin azalması firmalara yılda 30 milyar dolar bir maliyet yüklemektedir. Çalışma alanı, çalışma araçları, iş örgütlenmesi ve işçinin çalışma ve yaşama koşulları şartları kaza nedenleri arasında sayılabilir. Tüm bu nedenler, işçi için bir stres kaynağı olabilir. Bir araştırmacıya göre; kişisel etmenlerin tümü, kazalarla ilişkilidir. Ama bunlardan biri en zararlıdır: stres. Stres altında kişi, her an kazaya uğrayabilir.

İşte tükenme- Başa çıkılamayan iş stresinin son ürünü, tükenmedir. İşte tükenen kişinin enerjisi de tükenir; hastalıklara direnci düşer, yeterli çalışamaz ve iş yaşamında artan doyum-suzluğunu ve kötümserliğini dışa vurur. İşte tükenme aşağıdaki aşamaları izler:

1.Balayı dönemi: Yeni işe başlayan genç bir bireyin enerjisinin ve hevesinin yüksek olduğu dönem.

2.Enerji azlığı:Tükenmenin ilk belirtilerinin ortaya çıktığı dönem.

3.Kronik dönem: Tükenme, kızgınlık, depresyon ve hastalık belirtilerinin açığa çıktığı dönem.

4.Kriz dönemi: Belirtilerin şiddetlendiği ve kişinin yaşamdan uzaklaştığı dönem

5.Duvarlara vurma dönemi: Bireyin işlevlerini yitirmeye başladığı ve kötüleştiği dönem.

İşte tükenme, haftada ortalama 80 saat çalışan, işkolik insanlarda sık rastlanan bir sonuçtur. Uzun süre çalışmak, gözle görülemese bile, fiziki sisteme zarar verir. Aslında, uzun süre çalışıldığında, daha fazla üretilceğini gösteren bir kanıt da yoktur.

Örneğin, Japon büro çalışanları şirkete bağlılıklarını göstermek için, masalarından pek ayrılmazlar.

Buna rağmen, üretkenlikleri diğer ülkelerdeki meslektaşlarından daha düşüktür.

Örneğin, bir saatlik çalışmanın karşılığı olan satın alma gücü açısından karşılaştırıldığında, üretkenlik, Fransa'da %46, Almanya'da ise, %39 daha yüksektir.

Japonya'da sorun karoshi (aşırı çalışma sonucu ölüm) iddialarıyla gündeme gelmiştir. Bu ülkede diğer sanayi ülkelerinden daha çok çalışılır. Resmi verilere göre, 1990'da yıllık çalışma süresi 2044 saattir (Fransa'da 1646 saat). Aslında, fazla çalışma tazminatı ödenmemesi için, yıllık çalışma süreleri oldukça uzun tutulmuştur. Keidanren İşveren Örgütleri Federasyonu tarafından yapılan bir çalışma, firmaların % 88'inin fazla çalışmadan yararlandıklarını göstermiştir. Örneğin pek çok Japon banka memuru, yılda 3000; yani 250 gün boyunca, günde 12 saat çalışmaktadır. İşgücü Bilimleri Enstitüsü'nün yaptığı bir araştırmada, 1991'de günde 11 saat 20 dakika çalışılan büyük bir sigorta şirketinde, bu sürenin 15 yıl önce günde 9 saat olduğu anlaşılmıştır.

Elbette, bu kadar uzun süre çalışmanın bir bedeli olacaktır.

Örneğin, 1992'de, bir psikiyatri uzmanı, strese bağlı nedenlerle başvuran hasta sayısının son on yılda, dört kat arttığını belirtmiştir. Dr. Tetsunojo Uehata'ya (karoshi sözcüğünü literatüre

kazandıran hekim) göre, ilk sorunlar 1970'lerin sonunda, Japon firmalarının petrol krizi nedeniyle ücretleri azaltıp, iş yükünü artırmasından sonra ortaya çıkmaya başlamıştır.

Tazminat- Açılan davalar ve işçilere ödenen tazminatlar nedeniyle stresin finansal boyutu da öne çıkmaya başlamıştır. Son yıllarda, stres iddiası daha sık öne sürülmektedir. 1980'de ABD'de tüm meslek hastalığı iddialarının yalnızca %5'i stresle ilgiliyken, bu oran 1989'de %15'e yükselmiştir. Bazı eyaletlerde artış hızı daha da yüksektir. Örneğin, Kaliforniya'da 1979-1988 arasında bu oran 7 kat artmıştır. Stres iddialarının onda dokuzunda mahkeme iddiayı haklı bularak ortalama 15.000 dolar tazminat ödenmesine karar vermiştir. Kaliforniya'da avukatlık firmaları işçilerin mesleki stres iddiasıyla başvurmaları için gazetelere sürekli ilan vermektedir: 'İşiniz sizi hasta ediyor mu?'. Davaların olumlu sonuçlanması, sigorta maliyetlerini de artırmıştır: 1990'da bu artış Texas ve Maine'da % 22'ye, Connecticut'ta %16'ya ulaşmıştır. Avustralya'da ise, 1988 Yasası yürürlüğe girdikten sonra, tüm kamu çalışanlarına ödenen tazminatların %35'ini stres tazminatları oluşturmuştur. Kamu işçilerinin stres iddiaları da, 1990'da %90 artmıştır.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA STRES KAYNAKLARI

Çalışma yaşamı tek stres kaynağı değildir; ama en önemlilerinden biridir. Amerika 'da Blue-Cross/Blue Shield firmasının yaptığı bir çalışmada, altı işçiden beşinde, iş stresinin hastalık iddiasının asıl nedeni olduğu gösterilmiştir. Ayrıca çeşitli araştırmalara göre, Amerikalıların %75'i işinin stresli olduğunu ve stresin sürekli arttığını düşünmektedir. İsveç'teki bir çalışmaya göre de, işçilerin yaklaşık üçte biri işinin stresli olarak tanımlamaktadır. Kanada'daki bir araştırmada ise, işçilerin % 60'ı son bir yılda işyerinde negatif stres yüklandıklarını, % 35'i de bu stresin ters psikolojik etkiler yaptığını belirtmiştir. Fransa'da da 1990'da yapılan araştırmada hemşirelerin % 64'ü, öğretmenlerin de % 61'i stresli çalışma koşullarından yakınmıştır.

İşyerindeki herhangi bir unsur stres nedeni olabilir - her koşulda bireye çabuk uyum sağlayamayacağı bir yük yüklenmektedir. Stresin kaynağı işin doğasıyla; örneğin gürültü, uzun çalışma saatleri ya da tekdüzellik ile ilgili olabilir. Ayrıca, örgütün doğasıyla da ilgili olabilir. Örneğin, farklı gözetmenlerin aynı çalışandan farklı isteklerde bulunması veya personel arasında geri bildirim veya eşgüdüm eksikliği bulunması, strese yol açabi-

lir. İnsanlar kariyerlerinden veya işteki konumlarının sağlam olmamasından yakınılabirler. Ayrıca, iş ile ev arasındaki çatışmalar, aile ve iş yaşamları arasında öncelikleri belirlemedeki güçlükler stres nedeni olabilir. Özetle, çalışma yaşamında, stres karmaşık bir olgudur. En yaygın stres kaynakları ve olası sonuçları tabloda sınıflandırılmıştır. Tüm meslekler stresli olmakla birlikte, bazıları diğerlerinden daha streslidir.

-Kol işçiler: ABD'nde 20'den çok farklı işçi grubu üzerinde yapılan bir çalışma, montaj işçilerinde somatik sistem yakınmalarına, kaygı ve depresyona daha sık rastlandığını göstermiştir. İngiltere'de bira fabrikası işçilerinde 1991'de yapılan bir çalışmada ise, üretimde çalışan işçilerin yönetici konumunda olanlardan iki kat daha çok hastalık izni kullandıklarını gösterilmiştir. Üretim bölümünde işin strese yol açan iki özelliği, sürekli yinelenen görevler ve "makine hızına uyma zorunluluğudur". Bu iki özellikten ikincisi daha belirleyicidir. İngiltere'de yapılan bir araştırmada, montaj işçilerinin tekrarlayıcı işten hoşlanmadıkları; ancak bu işlerin işçilerde kaygı yaratmadığı gösterilmiştir.

Gürültü, hem sağlığa yol açabilen önemli bir risk, hem de önemli bir stres kaynağıdır. Pek çok örnek-

te, -Finlandiya'daki kol işçileri ve Norveç'teki petrol platformu işçileri gibi- gürültü temel sorun olarak belirtilmiştir. Bu, sıklıkla aşırı yorgunluğa, baş ağrısına ve konsantrasyon bozukluğuna (ve dolayısıyla kazaların artmasına) yol açarken; çabuk sinirlenmeye işbirliğinin azalmasına ve hatta çatışmalara ve düşmanlıklara da, neden olabilmektedir.

Titreşim de bazı fiziki sağlık sorunlarına yol açtığı gibi, stres düzeyini de artırabilir. Pek çok fabrikada kullanılan darbeli matkap ve perçin aleti gibi el aletleri sık karşılaşılan titreşim kaynaklarıdır. Kuzey Deniz'indeki petrol platformunda yapılan bir çalışmada, gürültüye alışabildiklerini belirten işçilerin %37'si, hem çalıştıkları hem de yaşadıkları bu platformda, titreşimin kendileri için önemli bir stres kaynağı olduğunu söylemişlerdir.

-Polisler: Şiddetin ege men olduğu bir alanda, risk altında yaşamak ya da alkoliklerde, ilaç bağımlılarında veya zihinsel özürlülerde olduğu gibi kişisel becerinin sorunlarını çözmekte yetersiz kaldığı kişiler karşısındaki çaresizlik, polisliği stresli bir işe dönüştürmektedir. Ancak, 1990'da İngiltere'de yapılan bir çalışma, polis memurlarının örgütsel ve yönetsel baskıları işte karşılaştıkları baskılardan daha stresli bulduklarını or-

ÇALIŞMA YAŞAMINDA STRESİN KAYNAKLARI

Mesleki Stres Kaynakları	Katkısı Olan Faktörler	Muhtemel Sonuçlar
Mesleki Koşullar	İş yükünde nicel artış İş yükünde nitel artış Montaj Hattı Histerisi Kişisel kararlar Fiziksel riskler Vardiyalı iş	Fiziksel yorgunluk Zihinsel yorgunluk İşte tükenme Çabuk sinirlenme Kan basıncının artması
Stresin Rolü	Belirsizliğin rolü Cinsel önyargılar Cinsel rol ayrımı yapılması Cinsel taciz	Kaygı artışı Kan basıncı artışı Mesleki performansın azalması Mesleki doyumsuzluk
Kişilerarası Etmenler	Çalışma ve sosyal destek sistemlerinin yetersizliği Siyasi rekabet, Kıskançlık veya öfke Yönetimin işçiye ilgisiz kalması	Kan basıncının artması Kalp hızının artması Mesleki doyumsuzluk
Kariyer Gelişimi	Yükselememe Kolay yükselme İş güvencesi İsteklerin engellenmesi	Düşük verimlilik Özgüven kaybı Çabuk sinirlenme ve öfkelilik Mesleki doyumsuzluk
Örgütsel Yapı	Katı ve bireyi gözardı eden yapı Siyasi mücadele Yetersiz denetim veya eğitim Katılıma kapalı karar verme	Güdülenmede azalma Verimliliğin azalması Mesleki doyumsuzluk
Ev/ İş Arabirimi	Aşırı yüklenme Eşin yetersiz desteği Evlilikle ilgili anlaşmazlık Çift-kariyer stresi	Artan zihinsel çatışma Yorgunluk artışı Güdülenmede azalma Verimliliğin azalması Evlilikte çatışmanın artması

Kaynak: Cooper (1983)

taya çıkarmıştır. Ani ölümler, şiddet kullanan bir kişiyi tutuklarken, şiddet kurbanlarıyla ilişki kurmak ya da yakınlarını kaybeden kişilerle bilgi vermek zorunda kalmak ise polisleri işte en çok strese sokan nedenlerdir. Şiddet uygulamalarında silah kullanımının yaygın olduğu birimlerde görevli bir psikolog, artan sayıda polisin vurulmaktan korkmaya başladığını saptamıştır: "Sokaktaki insanlar öldürmeyi daha çok istedikleri için, yaşam ucuzlamıştır" yaklaşımı bu polisler arasında genel kabul görmeye başlamıştır. Washington emniyet müdürlüğü, son yıllarda uyuşturucu mücadelesinin polislerin stresini daha da artırdığını ve sonuçta, stresin aşırı yorgunluğa, alkolizme ve aile içi sorunlara yol açtığını açıklamıştır. ABD'inde polislerin geçirdiği kalp krizlerinin dörtte üçünden stresin sorumlu olduğu saptanmıştır. Mahkemeler görev sırasında olmasa da, kalp krizi geçiren polise tazminat ödenmesini kararlaştırmıştır.

-Hemşirelik: Bu, stresli olduğu kesin olarak bilinen bir başka meslektir. Hemşireler hoş olmayan ve fiziksel çaba gerektiren pek çok görev yaparlar. Ağır hastalarla veya ölmekte olanlarla başa çıkmak zorundadırlar. Onlardan, hastane ile hasta arasındaki arabirim olarak, stresin belirtilerini dışa vur-

madan tüm hastalarla eşit olarak ilgilenmeleri beklenir. İngiltere'de yapılan bir çalışmada hastanede çalışan hemşirelerle (koroner bakım ve yoğun bakım birimlerinde çalışanları da kapsayan), son günlerini yaşayan hastalarla ilgilenen hemşireler karşılaştırılmıştır. İkinci grubun görevi duygusal anlamda daha ağır olmakla birlikte, hastanede çalışanların stres düzeylerinin daha yüksek olduğu anlaşılmıştır. Farkın genel çalışma ortamı ve sağlanan destek farklılıklarından kaynaklandığı görülmüştür. Hemşireler için öncelikli stres kaynağının iş değil (çünkü, iş önemli mesleki doyum sağlar) örgütsel yapı olduğu anlaşılmıştır.

-Postacılar: Birkaç ülkede, postacıların stres nedeniyle sıkıntı çektikleri rapor edilmiştir. Postayı kendileri dağıtan Avrupalı posta işçileri için ana stres kaynakları: işin tekdüzeliği, iş hızı, gürültü ve toz ve uzun süre ayakta kalmaktır. 1991'de Birleşik Devletler Ulusal Posta Müdürleri Birliği tarafından yaptırılan Posta İşçilerinin Kaygıları konulu araştırmada posta işçilerinin diğer tüm işçilerden daha büyük sorunlar yaşadıkları belirtilmiştir. Araştırmada, posta dağıtıcılarının büyük bir yüzdesinin uyku problemi yaşadığı, mesleki doyumsuzluk çektiği, tehlikelerle karşılaştığı, sırt ve kas

ağrısı ve zorlanmaya bağlı zedelenmeleri de içeren pek çok fiziksel rahatsızlık yaşadığı anlaşılmıştır. "Üç işgücü faktörü -İşe talep, özerklik ve denetçi desteği- hastalık ve verimliliğe çok güçlü şekilde bağlıdır. Posta dağıtıcıları bu üç önemli faktörü büyük işgücünün zorda olduğu şeklinde tasvir ediyorlar". Rapor, ücret bordrosu giderlerinin dörtte birinin mazeretsiz gelmeme, düşük verimlilik, tazminat talepleri sağlık sigortası ve doğrudan sağlık masrafları giderlerini karşılamak için kullanıldığını belirtmektedir.

-Öğretmenler: 1983'te Japon öğretmenlere uygulanan bir testte, öğretmenlerin %40'a yakınının -özellikle de, genç kadın öğretmenlerin- sık tekrarlanan baş ağrısından, depresyon ve sürekli kaygılı olma gibi duygulanımsal sağlık sorunlarından yakındıkları görülmüştür. İngiltere'de 1990'da yapılan bir araştırma öğretmenlerin %20'sinin ayaktan tedavi edilebilen zihinsel sorunlar kadar ve bazen daha da sık olarak, kaygılı olmaksızın, depresyondan ve stresten yakındıklarını göstermiştir. Bu araştırmaya göre, iş doyumsuzluğuna yol açan başlıca sebepler -olanak yetersizlikleri, uzun süre çalışmak, kötü çalışma koşulları, ağır iş ve düşük ücrettir.

-Garsonlar: Çok sayıda

kişiyile ilgilenmeleri gerekirken, girişken olmalarını sağlayacak düzeyde rahat bir kişiliğe sahip olmayan veya çalıştıkları ortamda kontrolü elinde tutabilecek kişilikte olmayan garsonlar ağır stres yaşamaktadırlar. İsveç'te bir grup garsonda yapılan bir çalışmada garsonların kolestrol düzeyinin ve kan basıncının yüksek, testosteron düzeyinin düşük olduğu, sigara içmeye daha eğilimli oldukları ve erken yaşlanma belirtileri gösterdikleri anlaşılmıştır.

-Otobüs Şoförleri: Bazı ülkelerde yapılan araştırmalarda, otobüs şoförlerinin dalgınlık, hastalık ve ölüm oranlarının diğer işçilerden yüksek olduğu anlaşılmıştır. Sürekli dikkatli olmak, sıklıkla zamanla yarışmak ve bedeni zorlayan bir konumda, gürültülü ve titreşimli bir ortamda, vardiyalı çalışmak zorundadırlar. Hollanda'da şehir otobüslerinde çalışan şoförlerin iş doyumu ortalaması, genel ortalamadan düşüktür ve zihinsel sağlık göstergeleri de ortalamadan daha sağlıklıdır. Almanya-Nuremberg'de otobüs şoförlerinden sadece %5'i emeklilik yaş sınırı olan 63 yaşına kadar çalışmakta; %30'u ise, çalışamayacak duruma geldikleri için, 60 yaşından önce mesleği bırakmakta; %38'i ise, ciddi düzeyde sakatlandıkları için erken emekli olmaktadır.

-Görüntü Birimi Opera-

törleri: Yüzyılın sonunda, bilgisayar kullanımıyla ilgili meslekler diğerlerine göre daha hızlı yaygınlaşmıştır. Örneğin, Amerika İletişim İşçileri Birliği 1990'da haberleşme ve iletişim endüstrisinde 425.000 görüntü birimi işçisinin çalıştığını, oysa bu rakamın 10 yıl önce yalnızca 10.000 olduğunu belirtmektedir. Görüntü birimi operatörleri için elektronik olarak denetlenebilmeleri özel bir durumdur. Havayolları bürolarında, devlet dairelerinde, sigorta şirketlerinde, posta ile sipariş bürolarında ve telefon şirketlerinde çalışan operatörler, işverenlerin performanslarını -dakikadaki klavye vuruş sayısı, her bir müşteriye ayrılan süre, dinlenme aralarının sayısı ve süresi, v.b.- dakikası dakikasına izleyebilecekleri bir elektronik ağın parçası olarak çalışmaktadırlar. Telefonda çalışan işçilerin halkla ne ölçüde ilgilendiğini değerlendiren gizli dinleme aygıtları da vardır. Şu anda ABD'inde 20 milyon işçinin bu şekilde izlendiği tahmin edilmektedir. Bu işveren için rahatlatıcı olsa da, işçi için değildir. Örneğin, ABD'inde Wisconsin Üniversitesi tarafından yapılan bir araştırmada, elektronik olarak izlenen işçilerin %10-15'inin depresyona, kan basıncı artışına ve aşırı kaygı haline daha eğilimli oldukları saptanmıştır.

KİŞİSEL STRES YÖNETİMİ

Pek çok şirket stresin işgücünün sağlığını ve verimliliğini önemli ölçüde azalttığını görmüş ve sorunun çözümü için planlama yapmıştır. Olası iki etkinlik alanı vardır. İlki bireyi stresten uzak tutmak ya da bireyin strese başa çıkmasını sağlamaktır. İkincisi ise, olası stres kaynaklarının sayısını azaltmak için örgütsel değişiklik yapmaktır.

Bireylerin strese başa çıkmasına yardımcı olmak için başlatılacak ilk girişimler genellikle işçi-destek programlarının da parçasını oluşturmaktadır. Diğer girişimler ise, stres yönetimi programlarına özeldir. Son yıllarda, pek çok şirkette, işçi-destek programları, işçilerin (ABD'deki bir çalışmaya göre %10'unun) strese yol açan önemli kişisel sorunlarıyla -örneğin, uyuşturucu veya alkol kullanımı, aile ya da evlilik sorunları, iş ile ilişkili kişisel sorunlar veya kariyer beklentileri- başa çıkabilmelerine yardımcı olmak için ortaya atılmış ve etkili olmuşlardır. ABD'deki bu tür programların sayısı son yıllarda hızla artmıştır: 1973'de 500 olan program sayısı, 1984'te 8000'e yükselmiştir. Buy programlar farklılık göstermekle birlikte, sıklıkla danışmanlık ve öneri hizmetlerini içerirler. Bu hizmetler alkol bağımlılığı ile savaşım programlarıyla desteklen-

ICEM:

Sendikalar,

stresi

oluşturan

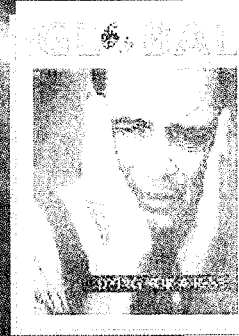
kaynakları

ortadan

kaldırılması

için çaba

harcamalıdır.



Calışma yaşamında stres olgusu bugün düne göre dünya sendikalarının daha fazla ilgi alanında.. Üst örgütümüz ICEM'in yayın Organı Globus'da 1997 yılında yeralan yazıda stres konusunda sendikalara şu özet önerilerde bulunmaktadır:

■ İşyerinde stresin kaynaklarını ve bunların yarattığı sonuçları saptayın. İşe devamsızlık, hastalık ve iş kazası kayıtlarını inceleyin. İşin tasarlanış biçimi ya da iş tasarımının yapılmamış olması stres kaynağı olabilir. Görevlerin niteliği, nöbet düzeni, vardiyalı çalışma, zaman darlığı, gece çalışma, ödeme sistemleri, fazla çalışma, gözetim altında olma gibi durum ve uygulamalar strese yol açabilir.

■ İşçiler arasında sorunların boyutlarını değerlendirin. Bunun için basit bir işyeri sağlık araştırması -anket ya da görüşme- yapabilirsiniz ve bunu hastalık ve kaza kayıtları üzerinde yapılacak bir araştırma ile de güçlendirebilirsiniz.

■ Sonuçları inceleyin. Sorunların yalnızca bir alanla, işle ya da vardiya ile sınırlı ya da bunlardan herhangi

birinde daha yoğun olup olmadığını bakın. Eğer stres kaynakları bütün alanlarla ve işlerle görülüyorsa, o zaman sorun iş güvencesinin olmayışında, uzun çalışma sürelerinde işçi-işveren ilişkilerinde ve benzeri genel alanlarda aranabilir.

■ Yapacağınız girişimde öncelikle neler olacağı, işverenle hemen görüşülecek en acil yaygın olarak rastlanan stres kaynaklarının hangileri olduğu konusunda bir karar verin. Taleplerinizi güçlü biçimde savunmanızı sağlayacak kampanyalar tasarlayın.

-Stres sorunlarının ortadan kaldırılması ya da azaltılması için neler yapılması gerektiğine karar verin. Yapılacak işlerden bazıları şunlar olabilir:

- Çalışma kalitesini ve ev yaşamını etkileyen faktörleri de dikkate alarak çalışma süresi ve stres ve strese son verme ya da denetim altına alınma yolları konularında kendi sendikal politikanızı geliştirin.
- Toplu pazarlık stres ve çalışma süresi konularını toplu pazarlık gündemine alın. Vardiya

sistemine geçilmesi ya da vardiya sisteminde değişiklik yapılması gündemde olduğunda bu daha da gereklidir. Stres konusunda araştırma ve inceleme yaparsanız, elde ettiğiniz sonuçları mutlaka işyeri yönetimine de verin. Stres ile bağlantılı konulardan pek çoğu işverenle yapılacak görüşmelere dahil edilmesi gereken önemdedir. Fazla çalışma ve vardiya primleri, vardiya sistemlerinin düzenlenmesi, bu konulardan bazılarıdır.

- Üyeleri bilinçlendirmeye yönelik eğitim programları düzenlenmesi.

■ Stresle ilgili sorunların; stres yönetimi, yaşam biçiminde değişiklik yapılması, "kişilik değiştirme" yöntemleri, rahatlatma teknikleri gibi yollarla aşılabileceği argümanlarını kabul etmeyin. Bu yaklaşım, işi işçiye göre düzenlemek yerine, işçiye işe adapte etme girişimidir. Bu tür yaklaşımlar yalnızca stresin sonuçları üzerinde etkili olabilir; ama stres kaynaklarının ortadan kaldırılmasını sağlamaz.

mektedir. Bilindiği gibi, alkolik işçilerin maliyeti –mazeretsiz işten kalma, iş kazaları ve genel sağlık giderleri açısından bakıldığında– diğer işçilerden yüksek olduğu gibi, ölüm oranları da iki ya da üç kat daha fazladır.

Pek çok şirket işçi destek programlarını olumlamaktadır. Örneğin, Amerika Birleşik Devletler'ndeki Kimberly-Clark Şirketi iş kazalarının bu sayede %70 azaldığını bildirmiştir. General Motors zaman kaybında %40, hastalık ve kaza tazminatlarında %60 azalma sağlamıştır. Pahalı gibi görünse de, bu tür programların maliyet etkinliğinin yüksek olduğu savunulmaktadır. Hayat Sigortaları Birliği ve Kennecot Şirketi yatırılan her dolar için yaklaşık 6 dolarlık bir tasarruf sağlandığını hesaplamışlardır.

Stres yönetimi programlarında işçilere genellikle stresin nedenleri ve etkileri ile stresli durumlardan nasıl uzak duracakları ve kaçınmayacakları stres kaynaklarıyla nasıl başa çıkacakları öğretilir. Bu amaçla sunulan yöntemler arasında en yaygın olanlar aşağıdakilerdir.

-Gevşeme: Stresin yol açtığı gerginlik gevşeme teknikleriyle önemli ölçüde giderilebilir. Bu teknikler, nefes alma egzersizlerini, meditasyonu ve zihinsel gevşemeyi (yatıştırıcı bir ortamda olduğunuzu hayal edin) içerir. Gevşemede ba-

şarılı olmak için profesyonel yardım yararlı olur. Örneğin, ABD'ndeki Converse Kauçuk Şirketi strese karşı günde 15 dakikalık 2 gevşeme molasının gerekli olduğunu ve yardım alanların bu molalardan daha çok yararlandıklarını saptamıştır.

-Egzersiz: Stresi azaltan en etkili yol olarak görülen egzersizin, mücadelenin ya da kaçmanın yerini doldurduğu düşünülmektedir. "Aerobik" egzersizi solunumu ve oksijen kullanımını artırır ve strese karşı çok etkili bir panzehir olarak görülür. Egzersizden en yüksek verimin alınabilmesi için kalp ve solunum hızı haftada en az üç kez, 20-30 dakika süreyle artırılmalıdır. Yüzme, yavaş koşu ve aerobik ile olduğu gibi, hızlı yürümekle de bu amaca ulaşılabilir. Birçok şirket işyerindeki stresle mücadele etmek için fiziki sağlık programlarını yeğlemektedir. Örneğin, Kanada'da Kanada Hayat Sigortası Şirketi ve Kuzey Amerika Hayat Sigortası Şirketi, yöneticiler için düzenli bir fiziksel sağlık programının verimi % 3 artırdığını ve mazeretsiz işten kalmayı % 22 azalttığını saptamıştır. ABD'nde de, kalp-dolaşım sistemi sağlığı programına katılan işçilerin sağlık giderlerinin katılanların giderlerinin yarısının altına indiği görülmüştür.

-Perhiz: Stres metaboliz-

ma hızını –besinlerin enerjiye dönüştürülmesi– artırmakta ve yemek yeme alışkanlıklarını değiştirmektedir. Bazı kimseler yemeyi bir tür kaçış olarak görebilir, bazıları da sadece yaşamını sürdürmek için yemeyi ya da bir şey yememeyi seçebilir. Amaç, enerji rezervini gün boyunca korumak ve vücut ağırlığını belirli bir seviyede tutmaktır.

-Davranış Değişiklikleri: Bireyin stresli durumla içgüdüleriyle (kızarak, sigara içerek, yemek yiyerek veya içki içerek) başa çıkması kısa vadede rahatlama sağlasa bile; uzun vadede sorunu artırabilir. Danışma, işçinin stres kaynağını algılama biçimini değiştirebildiği, kaynakla mücadelesine de yardımcı olabilir. Örneğin, A tipi kişilerin dış baskılara diğer kişilerden daha abartılı tepki gösterdikleri ve olayları kendileri için daha da zorlaştırdıkları düşünülmektedir. O halde kişilere B tipi kişilerin davranış biçimini – daha iyi bir dinleyici olmaları ya da örneğin beklerken daha sabırlı olmaları gibi– benimsemeleri önerilebilir. Agresif A Tip kişilerin iş yaşamında daha başarılı olmaları beklenirken, bu genellikle doğru değildir. En azından yapılan bir çalışma daha başarılı kişilerin katı, rekabetçi ve saldırgan olmadıklarını; aksine, daha çok B Tipi kişilerin davranış biçimlerini (daha rahat bir stil ve diğer kimse-

leri etkileyen sıcaklık) gösterdiklerini bulmuştur.

Özgüveni artırmaya yönelik eğitim, stres yönetimi programlarının önemli bir parçasıdır. Bir mesai arkadaşı ya da denetçi-işveren sizi kızdıran birşey yaptıysa öfkenizi dizginlemek yerine, güzellikle ama kararlı bir şekilde anlatmanız daha yararlı olacaktır. Öfke saklanabilir ama genellikle kendini tüketme ve yoketme ya da benzeri diğer yıkıcı biçimlerde yeniden açığa çıkabilir.

Olası stres kaynaklarıyla başa çıkabilmenin bir başka yolu da, zaman yönetimidir. Pek çok kişi öncelikli görevlerine yeterli zaman ayıramadığı için, iş gününü yarıda kalmış işlerin yarattığı düşüklüğü ile bitirmektedir. Unilever ve British Airways gibi şirketler işçilerini zaman yönetimi konusunda eğitime göndermiştir. Bu eğitimlere katılanlar, iş ve ev yaşamlarındaki davranışlarını yeniden değerlendirmeleri için desteklenmektedir.

ÖRGÜTSEL STRES YÖNETİMİ

Stres yönetimi programlarının tümü, stresle başa çıkmak ve stresten kaçınmak için bireyin yapması gerekenlere yönelmiştir. Stres kaynaklarından bazılarını yok etmenin -çalışma ortamının daha stressiz ve verimli hale getirilmesi- önemini az sayıda örgüt

kavrayabilmiştir. Yayınladığımız Tabloda belirtilen stres kaynakları kaçınılmaz olarak mesleğin doğasında bulunabilir.

Çalışma koşullarının gü-rültü, titreşim ve toz azaltılarak iyileştirilmesi stresin sınırlandırılmasında önemli rol oynar. İş örgütlenmesinde belirli kişilere veya gruplara yönelik aşırı yüklenmeyi engellemeye yönelik iyileştirmeler strese bağlı sağlık giderlerini ve finansal giderleri azaltabilir.

En önemli iyileştirme denetimle ilgili olmalıdır. Bulunduğu ortamı denetleyebiliyor olması kişinin stresini azaltır.

Bazı bireyler diğerlerinden daha çok denetlendiklerini hissetmeleri, streslerin artırır; ancak, örgütler çalışanlarına kendi işlerini denetleme hakkı verdiğinde bu stres azalır. Makina hızına uyum sağlamanın strese neden olduğu bilinmektedir. İş makina tarafından denetlenen işçilerin sağlık sorunları artmaktadır. Bu tür çalışma kitle histerisine veya kitlesel psikolojik kökenli yakınmalara -çalışanların tümünde psikolojik kökenli baş ağrısı, baş dönmesi ve halsizlik görülmesiyle ortaya çıkan ve salgını andıran tablo- yol açabilir.

İşçilerle çalışma ortamı arasındaki uyumsuzluğun istenmeyen strese yol açtığı kabul ediliyorsa, işini denetleme hakkı tanınan işçiler işi

gereksinimleri ve yetenekleriyle uyumlu hale getirebilirler. Amerika Birleşik Devletleri'nde kamyon şoförlerinden, sekreterlere kadar değişen farklı işçi gruplarında yapılan bir çalışmada, işçilerin sıklıkla görevlerini daha iyi yapma yolları bulunduğu konusunda işverenlerini ikna etmeye çalıştıkları, ortaya çıkmıştır. Ancak, işverenler bu önerileri genellikle önemsemedikleri için, aynı işçiler hafta sonunda ücretlerini almak koşuluyla, işi doğal seyrine bırakmakta ve eskisi gibi sürdürmektedirler.

İşçiler, işi denetleme olanakları arttığı ölçüde, daha sağlıklı ve verimli çalışacaklarını belirtmişlerdir. İsveç'te yapılan bir araştırmada, beyaz yakalı işçilere son yıllarda iş örgütlenmesinde yapılan değişikliklerin denetim haklarını artırıp artırmadığı, sorulmuş; bu hakkın yeterli olmadığı ve iş üzerindeki denetimi azaldığı ölçüde işçinin kalp-damar hastalığına ve depresyona yakalanma ve mazeretsiz işten kalma sıklıklarının arttığı anlaşılmıştır. İşçinin işini denetlemesi bir kaç yoldan sağlanabilir:

Karar verme sürecine katılımı sağlamak, sorumluluk vererek işçiyi özerkleştirmek ve esnek çalışma programları uygulamak.

-Katılım: Yapılan bir araştırmada, verimliliğin, güdülenmenin ve iş doyumunun

işçinin karar verme sürecine katılması sağlanarak artırılabilirdiği gösterilmiştir. Stresi önleyen en önemli mekanizma, katılımı birlikte gelişen şirket içi bilgi akışıdır. İletişim yetersizliği işçiler için önemli bir stres kaynağıdır. Bu durum İngiltere'deki bir hastanenin polikliniklerinde yapılan bir deneyle de kanıtlanmıştır: Kendilerini vatanı bakım sisteminin parçası olarak hissetmeleri için, bir grup işçi, tekniker ve büro personeli geleneksel personel toplantılarına davet edilmişlerdir. Üç ay sonra bu grup duygulanımsal acılarının azaldığını, işten ayrılmayı da, daha az düşündüklerini söylemişlerdir.

-Özerklik: Bunu sağlamak için en sık kullanılan yöntem, şirketin hiyerarşik yapısını kırarak, çalışma ekiplelerine sorumluluk vermektir. Bazı İsveç ve Japon şirketlerinin ayrırcı özelliğidir.

-Esnek Çalışma Programları: Son yıllarda bu programlara artan sayıda şirkette rastlanmaktadır. Bunlar esnek süre kullanımını, çalışma süresinin ya da görevlerin paylaşımını içermektedir. 1992 Dünya Emek Raporu'nda belirtildiği gibi, bu yöntemler sermaye unsurunu daha uzun süre kullanma olanağı sağladığı için, işverenlere de çekici gelebilir. Ancak, işçilere de daha yüksek iş doyumu sağlayabilir. Örneğin, Amerika Birleşik Devletleri'ndeki

bir çalışmada, çalışma süresini denetleyebilen işçilerin mazeretsiz işten kalma sürelerinin azaldığı, iş performansının ve şirkete karşı sorumluluk duygusunun arttığı, ortaya çıkmıştır.

STERS AZALTICI ALAN ÇALIŞMALARI

ILO, çok değişik alanlarda faaliyet gösteren organizasyonlar üzerinde, strese bağlı sorunların çözümü için bir dizi alan araştırması gerçekleştirmiştir. Bu araştırmalardan bazıları, karşılaşılan stres sorununun kapsamı ve bu sorunun çözümü için önlem almakta kullanılacak bazı stratejilerle ilgili fikir vermek için aşağıda özetlenmiştir.

Meksika- Bir imalat şirketi- Çok uluslu bir imalat şirketi, verimliliği şirketin diğer birimlerinden %7 az bir fabrikasına egemen olan hoşnutsuzluktan kaygılanıyordu.

Fabrika yönetiminin sorunu kendi olana başarısız olunca, dışarıdan bir danışmana başvuruldu.

Yapılan incelemeler çok sayıda stres kaynağını açığa çıkardı. Örneğin, şirketin iki farklı bilgi kanalı olduğu anlaşıldı: ilki ve resmi olanı fabrika örgütlenmesi, ikincisi ve gayri resmi olanı söylenti ve dedikodu kanalı. Gayri resmi kanala daha çok inanılıyordu; ama, bu kanal yanlış bilgilerin yayılmasına ve yanlış inançların artması-

na neden olmuştu. Fabrika yönetimi, sorunlar karşısındaki tepkilerini, "kurbanlık koyun" seçerek dışa vuruyordu. Suçlanan kişiler gerçek sorumlular olmasalar bile, işten uzaklaştırılabiliyorlardı.

Bu tutum insanlar arasındaki çatışmayı artırırken, yöneticilerin, ailelerinin ve üretim işçilerinin stresini artırıyordu. İşçilerin stresini artıran bir diğer unsur da, ağır fiziksel, zihinsel ve psikolojik baskı oluşturan üretim programıydı. Ödeme sistemleri de bir başka baskı unsuruydu İşçiler aynı zamanda ödeme sistemi açısından da stres altındaydılar.

Primler ücretin önemli bir bölümünü oluşturuyordu ve ortak üretim söz konusu olduğu için, bir nedenle alınacak primin azalmasına yol açabileceğini ya da açtığını düşünmek işçide büyük bir suçluluk duygusu yaratıyordu.

Bu ve benzeri sorunlar yönetim ve çalışanlar ile tartışıldı ve stresi azaltacak bir planda uzlaşma sağlandı. Gayri resmi kanala ilgi gösterilmemesi, üretim hızının şirketin verimlilik sorunlarının çözümü için tek seçenek olarak kullanılmaması, işgücü kullanımının insani sınırları zorlamaması üzerinde anlaşma sağlandı.

Bu önlemlerin uygulanmasından 12 ay sonra, mazeretsiz işten kalma ve psiko-

somatik hastalıklar azalmaya, verimlilik artmaya başlamıştı ve uygulamanın 18. ayında ortalama verimlilik düzeyine ulaşılması bekleniyordu.

Hindistan- Bir kömür madeni işletmesi: Coal India Şirketi'nin bir birimi olan Western Coalfields'in yeraltı ve yerüstü madenlerinde 80,000 kişi çalışmaktadır. Duyuları yıpratıcı bu çalışma ortamında, şirket, 1988'de çalışma ortamının kalitesini ve verimliliği arttırmak için, bir stres önleme programı başlatmıştır.

Sorunlar, testler ve grup tartışmaları ile belirlendi. Yöneticilerde, A tipi davranış kalıpları baskındı: uykusuzluktan ve alınganlıktan yakınıyor; bu nedenle çay, kahve ve sigara içiyorlardı. İmlat işçilerinin iş çizelgeleri ve vardiya düzenlemeleriyle ilgili sorunları vardı; yorgunluktan, sırt ağrılarından, tek düze ve basit çalışmaktan yakınıyorlardı.

Stres önleyici program stres kaynaklarını ve stresle başa çıkma yollarını öğreten derslerden, beyin fırtınası toplantılarından, canlandırma çalışmalarından oluşuyordu.

Sonuç olarak, çalışma ortamında değişikliğe gidildi. Daha gerçekçi bir uyku, beslenme ve çalışma programının yürütülebilmesi için yeni bir vardiya sistemi geliştirildi. Ergonomi eğitimi yapıldı.

Bazı yöneticiler işçilere stres kaynakları ve stresle başa çıkma konularında danışmanlık yapabilecek bir biçimde eğitildiler.

Geri bildirim toplantılarında, hem yöneticiler hem de işçiler stresin azaldığını belirttiler: Yöneticiler bu sonucu işin daha iyi programlanmasına ve rahatlatıcı tekniklerin kullanılmasına, üretim işçileri de yeni üretim ve vardiya düzenlemelerine bağladılar.

Bazı işçiler sağlık yakınmalarının ve sigara alışkanlıklarının azaldığını belirttiler. Geri bildirim sonuçlarına göre geliştirilerek sürdürülen programın gelecekte kadınlara (hem çalışan kadınlara hem de çalışanların eşlerine) ailede üretken bir ortam oluşturulmasına katkı yapmalarını sağlayacak özel eğitim çalışmaları eklenerek, geliştirilmesi öngörülmektedir.

Japonya- Bir psikiyatri kliniği: Osaka'daki bir tıp fakültesi hastanesinde yapılan bir nöropsikiyatrik klinik araştırması hemşireler için bir takım stres kaynakları ortaya çıkardı.

Bunlar işyeri şikayetleri arasında şu şekilde dillendiriliyorlardı: "İşimde doyum hissetmiyorum", "Yaptığım iş ağır ve karmaşık", "Bireyler yeteri kadar sorumluluk üstlenmiyorlar".

Fakat bunun yanında kişiler arasında da önemli problemler vardı: "Kıdemli per-

sonelin kibirli davranışları", "Kişiler arasında zayıf iletişim", "Şikayet etme şansı yok", "Çalışanlar arasında güvensizlik". Personel yüksek vasıflı bir takım gibi çalışıyordu fakat klinikteki ortam gergindi.

Herkes durumun farkındaydı fakat kimse bundan yakınmaya cesaret edemiyordu.

Klinikteki doktorlar sorunları, özellikle iletişim kanallarını iyileştirmek için hemşirelerin duygu ve düşüncelerini özgürce söyleyebilecekleri toplantılar düzenlediler. Ve ayrıca başka toplantılarda hemşireler bakış ve düşüncelerini değiş tokuş ettiler.

Bu toplantılar sonunda, klinik doktorları klinikteki hemşirelerle sık sık konuşmak ve önerilerini dinlemek için özel bir gayret gösterdiler. Ayrıca aldıkları kararların gerekçelerini açıkladılar ve hemşirelere soru sorma fırsatını tanıdılar.

Programın en açık etkisi bazı hemşireler tarafından da söylendiği gibi klinikteki ortamın hissedilir derecede iyileşmesiydi. "Şimdi talimatlar ve kurallar anlaşılması kolay", "Kıdemliler ve doktorlar değişti ve sorduşumda bana kibarca açıklıyorlar", "Kimi hemşireleri görmekten nefret ediyordum ve bundan kaçınıyordum fakat artık onunla konuşabilmek bile mümkün."

Hiyerarşik bir sistemde

herkesi memnun edebilmek neredeyse imkansız. Bazı dargınlıklar kaçınılmaz. Fakat şurası açık ki, iletişimi iyileştirici olumlu çabalar böylesi rağbet edilen bir işi hoş ve daha az stresli bir hale getirebilir.

Kanada- Bir bakanlık: Quebec'deki, İstihdam ve Mesleki Eğitim Bakanlığı'nda, 2500'ü yaklaşık 650000 kişiyle doğrudan ve sürekli ilişkide olan 4800 personel çalışmaktadır. 1986'da yapılan bir araştırma Halkla İlişkiler servisinde çalışanların %10'unun işini etkileyen kişisel sorunları olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu nedenle, 1988'de beri yöneticilere bakanlık personelinin kişisel sorunlarını belirleyip, çözmelerinde yardımcı olabilmelerini sağlamak üzere, eğitim programları düzenlenmektedir.

Bu programlar iletişimin iyileştirilmesini ve strese bağlı sağlık ve davranış bozukluklarının önlenmesini amaçlıyordu.

1989'da da, çalışanlar için sağlık sorunlarından korunmayı, stres kaynaklarını belirleyip, bunlarla başa çıkmayı ve kişilerarası iletişimi geliştirmeyi öğreten programlar düzenlenmektedir. İki yıl sonunda, işi nedeniyle sorun yaşayan işçi sayısı yarı yarıya azalmıştı.

İsveç - Bir imalat şirketi: ASEA Brown Boveri (ABB) grubuna bağlı bir şirketteki bölümlerden biri ciddi sağlık

ve yönetim sorunlarına sahipti. 1988'de, hepsi düşük eğitim düzeyli 20 kadar kadının işçisi vardı.

İşçilerin "düşük-teknoloji" ürünü üzerindeki işleri kolay öğrenilebilirdi fakat, aynı zamanda monoton, rutin ve pek fazla sorumluluk gerektirmiyordu. İşe gelmeme gözle görülür derecede yüksekti, her üçüncü çalışma gününden fazlası hastalıktan kurtulmak için harcanıyordu.

Uzun dönemli işe gelmemelerin yarısından fazlası daha çok belirsiz semptomlarla ortaya çıkan çeşitli kas ve iskelet hastalıklarına bağlıydı. Çalışanların sirkülasyonu yüksekti (yıllık %39) ve verimlilik düşüktü. ABB bu birimi kapatıp, üretimi başka bir yere taşıyabilirdi fakat, bunun yerine çalışma koşullarını düzeltmeyi seçti.

Bir araştırma problemin işin gerektirdiği fiziksel şartlarda değil çalışanlara karar verme sürecinde ve kendi işlerinin kontrolünü sağlamada düşük olanak sağlayan "psiko-sosyal çalışma şartlarında" yattığını işaret etti. Bu sebeple şirket işi genişletmek ve zenginleştirmek gibi işteki değişkenliği arttırıcı önlemler getirmeye çalışmaya karar verdi.

Bu karar çalışanların farklı üretim aşamalarında sırayla çalışabilmeleri için daha fazla eğitim gerektirdi. Ayrıca, işçilere paketleme ve

üretim kontrolünün yükünü nasıl taşıyabilecekleri gösterildi. Yeterliliğin en üst seviyelerine ulaşanlar, materyallerin planlaması, kalite kontrol ve üretimin koordinesi gibi daha önce maaşlı çalışanlara emanet edilen, işin daha zor kısımlarında ileri bir eğitime tabii tutuldu. Sonuçlar bir hayli ümit vericiydi. Çalışanların sirkülasyonu çok hızlı bir şekilde sıfırlandı. Ayrıca hastalık yüzünden ayrılmalarda epeyce azaldı. Projenin başında açık bir meslek hastalığı bulunmayanlar hedeflenen bir gelişmeyi gösterdi: bunların hastalık yüzünden ayrılma oranları yüzde 14'ten yüzde 4-5'e düştü ve 1991'in üçüncü çeyreği için bu seviye mesleki sağlık memurlarınca uygun görülün şekilde yüzde 2'ye geriledi. Bununla beraber, uzun dönemli hastalıklardan dönen kişilerde daha düşük gelişmeler oluştu.

Ayrıca verimlilikte ani bir yükseliş vardı. Projeden önce üretimin yalnızca %10'u zamanında dağıtılıyordu fakat projeden sonra bu düzey yüzde 98'e ulaştı.

O günün üretimini üstlenen işçiler herkesin gereksinimleri karşılayacak kapasitesini biliyorlardı ve grubu buna uygun olarak örgütlediler. Talep fazla olduğunda grup gerekenden fazla çalışmaya karar verdi. Talep düştüğünde ise bazı grup üyeleri o gün işe gelmiyor-

lardı. Bu birimden elde edilen tecrübe şu anda başka yerlerde kullanılmakta. 1992 Haziran ayı itibariyle, İsveç'teki ABB şirketleri içinde bu saflarda çalışan 540 grup vardır.

Amerika Birleşik Devletleri- bir sendikal program: Petrol ve kimya işçilerinin uluslararası sendikası (OCAW) ecza, ağır kimyasallar, metaller, plastik ve kamu su otoritelerini içeren bazı endüstrilerdeki vasıfsız ve yarı vasıflı işçileri temsil ederler.

1970'lerin ortalarından bu yana artan sayıda sendika üyelerinin eşleri ve anneleri tam gün sürekli çalışan işçiler haline gelmiştir. Onların çoğu profesyonel çocuk bakımı için gereken paradan yoksundur, ve her ne olursa olsun varolan servislerin bir kaçı, hafta sonu çalışan veya vardiyalı işçilerin ihtiyaçlarını karşılar.

Bu durum, ailede stres düzeyinin yüksek olmasına neden olur.

Eşler yaşlı akrabalarının ve çocuklarının bakımına imkan tanımak için farklı vardiyalarda çalışmak zorunda kalıyorlar ve sonuçta birbirlerini çok az görebiliyorlar.

Ayrıca eşlerden biri daha fazla süre çalışmak zorundaydı bu gibi düzenlemeler ansızın bozulabilir.

1980 ortaları itibariyle, mağaza-kat işçileri temsilcileri derneği, üyelerin aile ve

çalışma yaşamı arasındaki çatışmalardan doğan şikayetleri ile sık sık yüz yüze geldiler, fakat bu tür sorunlar üzerinde anlaşmada çok az deneyime sahiptirler. Sendika bir stratejiye ulaşma konusunda sorgulandı ve sendikanın 'İş ve Aile Programı'nın ne olacağı temelinde karar verildi.

Bunun sonucunda, dernek üye komiteleri yönetimle bir araya gelerek, üyelerin çalışma yaşamını etkileyen stres faktörleri temelinde görüşme yaparlar. İş ve Aile Programı bir takım önemli kazanımlara neden olmuştur.

Bazı anlaşma hükümleri şirketlerin aile ve iş sorumlulukları arasındaki dengeye erişme amacını kabul etmeleriyle fikir birliğini sağlamışlardır.

Ve ayrıca komitelere üyelerin ücret hakkını kaybetmeden bir araya gelmeleri için zaman veren hükümlerde vardır. Ayrıca, diğer personel ihtiyaçları veya aile üyelerinin rahatsızlıkları için ücretli personel kullanımı bakımından kazanımlar bulunmaktadır.

Diğer önemli bir gelişme ise üretim bandındaki işçilerin telefonlara ulaşmasına izin vermektir. Örneğin, 1990 yılında bir komite, işçilerin kendilerine bağımlı olanlara bakabilmeleri için, çalışma programına yönelik değişen işveren politikasına odaklandı. Sosyal kurumlardan

misafir konuşmacıları yönetimle konuşmaları için davet ettiler ve bağımlıların bakımı, stres ve sağlık konularını içeren literatür dağıttılar.

Programın diğer önemli sonucu yönetimdeki yüksek düzeydeki duyarlılıktır. Komitelerin halk servislerinin gerçek sınırlamaları konusundaki geniş bilgileri çocuk bakım birlikteliğine işverenin ilgisini çekti.

STRESE MEYDAN OKUMA

Çalışmada stres, önümüzdeki yıllarda sendikalar, işverenler ve hükümetlerin yüzyüze geldiği en büyük meydan okumalardan biri olacaktır.

Bazı ülkelerdeki iş stresinin etkisi son on yılda en az ikiye katlanmıştır.

Bu modern endüstri toplumlarındaki herkesi etkileyen ve sağlıktan verimliliğe ve ekonomik performans üzerinde etki yapan bir sorundur.

Gelecekte en başarılı olmayı hedefleyen şirketler, stresle baş etmeye çalışan işçilere yardım eden ve ayrıca çalışma yerlerini dikkatli olarak insan yeteneği ve isteklerine uygun olarak yeniden inşa edenlerdir.

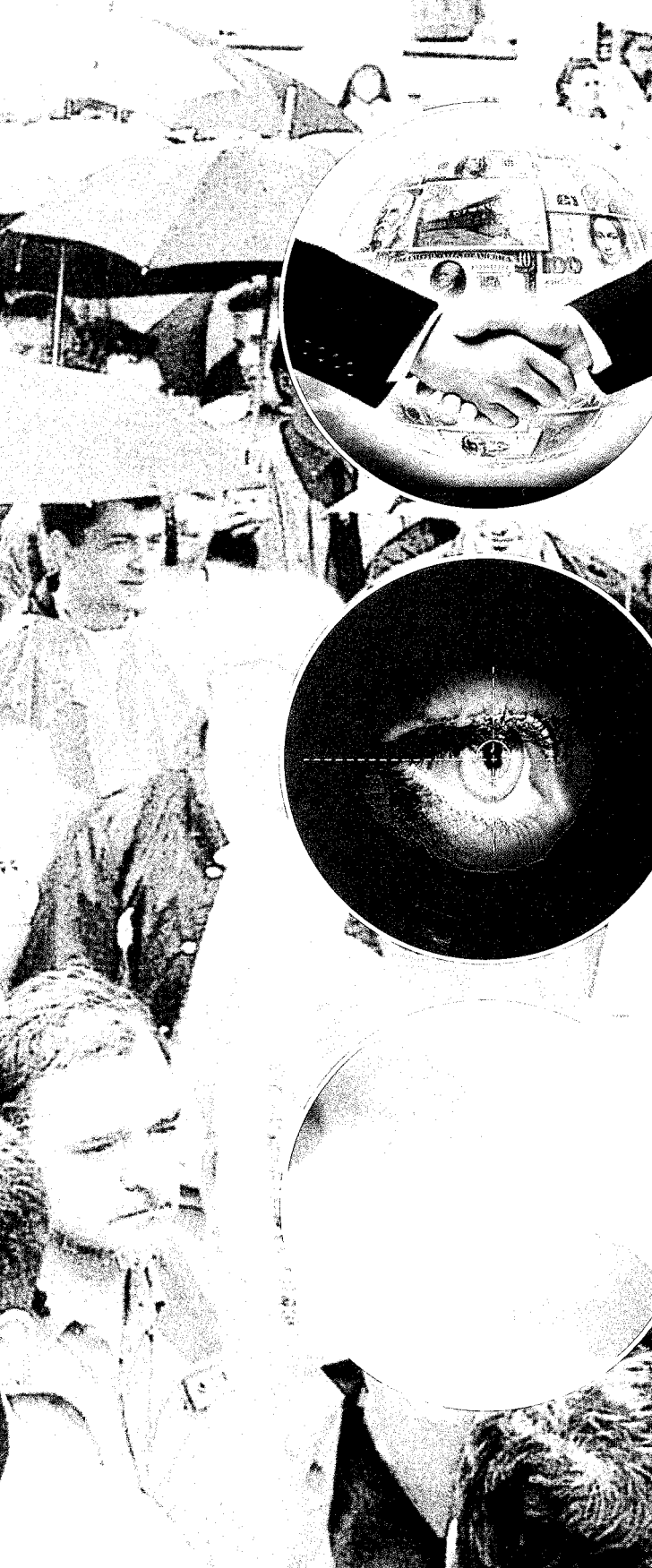
(Uluslararası Çalışma Örgütü, Word Labour Report 1993'den çevrilmiştir.)

Çeviri:
Gülden Ergökmen



WOMEN'S RIGHTS

WOMEN'S RIGHTS



Sendikamızın üye olduğu Uluslararası Kimya, Enerji, Maden ve Genel İşçiler Sendikaları Federasyonu (ICEM)2. Dünya Genel Kurulu'na sunulan "Küreselleşmeye karşı küresel sendikal strateji" adlı raporun birinci bölümünü oluşturan bu yazı, artık birer mega korporasyon durumuna gelen ulusötesi ya da çokuluslu şirketlerin küreselleşme süreci içinde nasıl uluslararası güç oluşturdıklarını somut olarak yansıtıyor. Dünya sendikalarının küresel tehdite karşı küresel dayanışmasını zorunlu kılan bu durumu açık olarak yansıtan Raporun kalan diğer bölümlerini gelecek sayımızda yayınlayacağız.

I. KORPORATİF GÜÇ VE DÜNYA SOSYO-EKONOMİSİ

BÖLÜM 1 ICEM SANAYİİLERİ: KÜRESEL DEĞİŞİMİN TEMELİNDE

ICEM kongreleri, işkolu konferansları ve yayınları, her ülkenin sosyo-ekonomik yaşamını küresel ölçek-

DÜNYANIN EN BÜYÜK 10 PETROL KORPORASYONU

Korporasyon	Hasıla milyar \$ 1997 (yaklaşık)	İstihdam (tahmini)
Exxon/Mobil	182	122.700
Royal Dutch Shell	128	105.000
BP / Amaco	104	99.101
Texaco	45	83.700
Elf Aquitaine	43	80.811
Eni	37	39.362
Chevron	36	veri yok
Petroles De Venezuela	36	veri yok
SK	34	veri yok
Toplam	33	veri yok

Kaynak: Satışlar için Fortune 500, istihdam için FT 500

te etkileyen korporasyonların dünya ölçeğinde artan etkisini tutarlı bir biçimde çözümlemiş ve bağlaşıkları ve kamuoyunu bilgilendirmiştir. Kararlı bir biçimde gelişen bu süreçte, bu eğilim son birkaç yıllık sürede ses hızına ulaşmıştır. Sanayi teknolojisi satışları ve denetimiyle, üretimin birkaç mega-korporasyonda yoğunlaşması, belki de, birinci sanayi devriminde gerçekleştirilen kitlesel üretimden beri küresel sanayi yapılanmasındaki en temel değişikliktir. Bu eğilim, dünyadaki siyasi yönelimleri, ekonominin doğasını ve dünya halklarının gelecekteki yaşam biçimini bütünüyle değiştirmiştir.

Bu genel bir eğilim ol-

makla birlikte; ICEM'in örgütlü olduğu sanayiiler mega-korporasyonların gelişmesinden özellikle etkilenmiştir. Bu eğilim, geleneksel sendikal güç ilişkilerini sanayi üzerindeki etkisini değiştirmiş ve yeni bir sendikal girişimi gerekli hale getirmiştir.

Geleneksel olarak, farklı sanayi sektörleri, farklı gelişme örüntüleri izlemiş, farklı yapılanmalardan geçmiş ve işerliğini farklı çalışma uygulamalarına göre sağlamıştır.

Bu farklılıklar sendikalar için işverenlerle yaşadıkları sorunları her sektörde farklı biçimde çözecekleri anlamına gelmektedir.

Kullanılan sermaye emek oranlarının farklı olmasın-

dan kaynaklanan üretkenlik değişiklikleri, ücret oranlarını ve çalışma koşullarını etkileme gücümüzü sınırlamıştır.

Sanayi örgütlenmelerindeki farklı yapılanmalar (büyük ve küçük ölçekli işletmelerin karışımı) emek ilişkileri "kültürüne" de egemen olmuş ve işverenlerle ilişkilerde farklı sanayiilerde farklı stratejiler izlenmesini gerektirmiştir.

Bu durum, küresel sermayenin baskısıyla büyük ölçüde ussallaşmıştır. Çalışma koşullarını etkileyen teknolojilerin ve üretim tekniklerinin bazıları sektörler arasında farklılık göstermekle birlikte, sanayi yapılanmaları giderek daha da fazla benzeşmeye başlamış-

tır. Hemen hemen her üretim dalı ortak piyasa gücüyle gereksindikleri sermaye kaynaklarına ve teknolojilere ulaşabilen büyük korporasyonlardan oluşan küçük grupların egemenliğine girmiştir. Bu egemenlik onlara piyasadaki gelişmeleri, yatırımları, buluşları, istihdam koşullarını tüm sektörde ve dünya ölçeğinde belirleme olanağı sağlamıştır.

Sektörlerarası yapılanmada birörnekliğin artması, ICEM'in örgütlü olduğu işkollarında, işçilerin deneyimlerini de benzeşeceği anlamına gelmektedir. Böylece, merkezde işçilerin işten atılması ya da alt işveren uygulamalarına dayan-

dırılan işgücünü azaltma ile "maliyetleri azaltma" politikası, bugün az sayıda işçiden daha çok verim almaya yönelik standart politikaya dönüşmektedir.

Bu eğilimlere karşı daha etkili bir sendikal yanıt oluşturulması, daha doğru bir küresel sosyal politikayı desteklenmesi ve bu politikanın uygulanması için destek sağlanması için, bazı temel noktaların değerlendirilmesi gerekir:

-**Korporatif gücün yoğunlaşma eğilimini saptamak;**

-**Bu eğilimin temel nedenlerinin incelemek;**

-**İstihdamın, dağıtımın, çevrenin ve eşitliğin dünyanın toplumsal ekonomi-**

si üzerindeki etkilerini araştırmak;

-**Küresel görünüme, bir bütün olarak, sosyal adalet ve yönetim açısından bir bütün olarak bakmak.**

Yalnızca böylesi bir durum saptamasına dayanarak etkili bir küresel sendikacılık geliştirebilir miyiz?

Bu konular, aşağıdaki bölümlerde sırasıyla değerlendirilecektir. Değerlendirmenin ilk bölümünde, ICEM'in örgütlü olduğu sanayilerdeki gelişmelerin bütünsel bir dökümü yapılacaktır.

PETROL VE GAZ:

BUGÜN ÜÇÜ VAR

Son yıl içinde petrol sanayiinin ilgisi, en büyük kor-

DÜNYANIN 10 KÜRESEL MADEN KORPORASYONU (PETROL DIŞINDA)

Korporasyon	1997 Hasılası (Milyar \$)	Küresel Üretim Payı	İstihdam (tahmini)
Anglo-American	-	%8	veri yok
Rio Tinto - CRA	47	6.5	
BHP	17	4	veri yok
Cia Vale do Rio Doce		3.5	veri yok
Codelco ve Enami (Şili Hükümeti)	2.5	veri yok	
Gencor		1.8	veri yok
Noranda		1.7	veri yok
Freeport Mc Morran	1.5	na	
Phelps Dodge		1.5	veri yok
Asarco		1.5	veri yok

Kaynak: Satışlar için Fortune 500, istihdam için FT 500

porasyonlar arasındaki birleşmelere ve petrol fiyatlarının düşmeye devam etmesinde odaklaşmıştır. Bu gelişmeler sektöre şirket devirlerinin ve alt işveren kullanımının hızlanmasına bağlı olarak istihdamın sürekli azalması biçiminde yansımıştır.

Son on yıldır, "yedi kardeşler" olarak adlandırılan yedi büyük korporasyon petrol sanayiine egemen olmuştur.

En büyük üç korporasyon olan Exxon/Mobil, Shell ve BP/Amaco'nun toplam satışları, gelirlerine göre sıralanan diğer 16 korporasyonun toplam satışından fazladır (Bu makale yazıldığı sırada, BP/Amaco ve Arco arasında bu farkı daha da açacak yeni bir birleşme planlanıyordu). Bu üç korporasyonun 414 milyar dolar olan toplam satışı, 950 milyon kişinin yaşadığı Hindistan'ın gayri safi milli hasılasından (GSMH) daha fazladır.

Bu sanayi işkolu, temel kaynakları devlete; teknik destek, araştırma, arıtma, üretim ve dağıtım etkinlikleri ise, dünyanın önde gelen enerji kooperasyonlarına ait olan, iki taraflı bir iş-

koludur.

Diğer pek çok sektörde, korporasyonların hammaddeyi sağlayanları ve son ürünü tüketenleri denetlemelerini sağlayan yatay birleşmeler başarılmıştır; çünkü, ya ham madde kolayca sağlanmış ya da yakın zamanda özelleştirilmiştir.

Oysa, devletin ham petrol kaynakları üzerindeki mülkiyetine aynı biçimde karşı çıkılamamıştır.

Piyasayı yeterince denetleyebildiklerinde, petrol ve gaz sektörünün devlerinin uzun vadede, yatırımlarını yeraltına bağlamalarının pek bir anlamı yoktur.

1970'lerin başlarındaki deneyimleri korporasyonlara, bölündüklerinde ya da ulusal üreticilerin ilkeli politikalarına bağımlı olduklarında, maddi koşullarının ham madde sunumunu denetlemekte yetersiz kalacağını göstermiştir.

O dönemden başlayarak, amaç çok sınırlı sayıda alıcısıyla bir piyasa egemenliği (iktisatçıların monopsoni adını verdikleri piyasa türü) yaratmak olmuştur. Geride sadece üç büyük kardeşin kalması, petrol politikasındaki bu büyük değişimi belirlemiştir.

MADENCİLİK: REKOR DÜZEYDE BİRLEŞME VE SATIN ALMALAR

Maden sanayiinin temel sektörlerinde korporatif gelişmenin farklı örüntüleri gözlenir. Metal sektöründe, birleşmeler ve satın almalar giderek daha da önem kazanmaktadır. Bugüne kadar kömür sektörünün tüme yakını kamu mülkiyetinde olsa bile, yabancı şirketlerin ulusal endüstriye girmeleri hızlanmıştır.

Birleşmeler ve edinimler maden sektörüne son iki yılda hakim olmuştur. İstatistiklere göre, birleşmeler için 1997'de 18 milyar dolar dan çok para harcanmıştır. Bu 1995'deki rekor harcamadan 2 milyar dolar fazladır.

En büyük 10 korporasyon bugün toplam maden kömürü üretiminin %33'ünü denetlemektedir.

Alumax'ı 3.5 milyar dolara satın alan Kanada korporasyonu Alcoa ile Güney Afrika'daki küçük şirketleri satın almak için 3 milyar dolardan çok para harcayan Anglo-Amerikan korporasyonu, en büyükler arasına katıldılar. Altın sektöründe, iki ABD korporasyonu 2.5

milyar dolarlık bir anlaşmayla birleştiler. Sanayideki birleşmeye, özelleştirme de katkıda bulundu. Brezilya'da, demir madenlerinin %90'ı özelleştirildi; 1999'da da, Anglo-American Şirketi, Zambiya bakır madenlerini satın aldı. Şili'nin Codelco'su gibi, henüz devlet mülkiyetinde olan korporasyonlar ise, daha uygun koşullarda özelleştirilebilmeleri için, yeniden yapılandırılmaktadır.

KÖMÜR: SESSİZCE İLERLEYEN BİRLEŞME

Kömür sanayiindeki üç eğilim bazı küresel birleşmeler ve bu alandaki küresel etki sonucunda korporasyonların çok yakında ortaya çıkacağını göstermektedir. Bu eğilimlerden ilki, ihraç edilen kömür miktarının artması; ikincisi, planlanan özelleştirmeler; üçüncüsü de, daha önceden ulusal nitelikli olan sanayiye yabancı korporasyonların girişidir.

Kömür üretiminin tarihi bir rekor kırarak 5.5 milyar tona ulaştığı 1997'de, bu sektördeki istihdam tüm dünyada azalmıştır. Dünyanın en kalabalık üç ülkesindeki elektrik üretimi düşü-

nüldüğünde, ABD'de elektriğin %55'i, Hindistan ve Çin'de ise, %70'i kömürden üretilir. Dünyada üretilen toplam kömürün küçük bir bölümü ihraç edilir. Ancak, ticareti yapılan kömür miktarı her geçen yıl artmaktadır ve 2000 yılında, 350 milyon tona; yani, toplam üretimin %10'una ulaşacağı tahmin edilmektedir. Özel korporasyonlar tarafından yürütülen kömür taşımacılığında, Avustralya'yı, ABD ve Güney Afrika izlemektedir. Önceden kömür gereksinimini kendi kaynaklarından karşılayan Batı Avrupa Ülkeleri, bugün Doğu Avrupa'dan kömür ithal etmektedir.

Son yıllarda, kömür sanayii büyük ve acı veren yeniden yapılanmalara sahne olmuştur. Yabancı şirketler, gelecekteki eğilimin de bir göstergesi olarak, artan bir hızla ulusal sanayilere girmişlerdir. Bu yüzden, Son yıllarda İngiltere kökenli Hanson ve Rio Tinto ve Almanya kökenli Rheinbraun bu eğilime uygun olarak ABD piyasasına girmiştir. Japonya'da üretimini sürdüren tek kömür madeni 1997'de kapanmıştır. Buna karşılık, büyük ithalatçı

olan Japon korporasyonları madencilik sektöründeki yatırımlarını Asya-Pasifik bölgesinde yoğunlaştırmışlardır.

Ulusal ekonominin Uluslararası Para Fonu (IMF) gibi küresel örgütlerin baskısıyla liberalleştirildiği ve yabancı yatırımlara açıldığı koşullarda, büyük özelleştirmeler hemen her zaman çok uluslu korporasyonların yararına gerçekleşmiştir. Örneğin, bugün, Hindistan kömür sanayii bu tür bir özelleştirmeye hazırlanmak için önemli bir düzensizleştirme ve yapısal değişim tehdidi altındadır.

ELEKTRİK: ULUSAL TEKELLERDEN KÜRESEL ÇIKARLARA

Korporatif küreselleşmenin öncelikli hedeflerinden biri elektrik enerjisi üretimi ve dağıtımı sektörleridir. Bu sektörler geleneksel olarak 'kamu hizmetleri' sektörünün bir parçasıdır ve doğrudan kamu mülkiyetindedir ya da kamunun sıkı denetimindedir. Doğal tekel olsalar da, özel sektöre devredilmelerinde bazı tereddütler yaşanmıştır. Ulusal enerji piyasası, ancak düzensizleştirildikten sonra uluslara-

SINIRLARARASI EN BÜYÜK 10 ELEKTRİK SEKTÖRÜ EDİNİMİ (1999'un ilk 5 ağı)

Fiyat teklif eden	Ülke	Hedef	Ülke	Değeri (m\$)
Reliant Energy	ABD	Una	Hollanda	2.400
Endesa	İspanya	Endesa	Şili	2.125
Mission Energy	ABD	Ferrybridge	İngiltere	2.099
National Grid	İngiltere	Eastern Utilities	ABD	1.030
ADR Listing	Uluslararası	Kepeco	G. Kore	1.002
Sempra/PSEG	ABD	Chilquinta	Şili	830
Mission Energy	ABD	Contact Energy	Y. Zelanda	644
Transalta	Kanada	Centralia Power	ABD	554
Açıklanmayan	?	Citic Pacific	Çin	300
GPU	ABD	Power Co.	Y. Zelanda	273

Kaynak: PricewaterhouseCoopers

rası sermayeye açılabilmiştir.

Küresel enerji ve hizmet korporasyonları stratejik varlıkları devralmalarını ve uluslararası üretim ve dağıtım zincirleri oluşturmalarını sağlayacak, hızlı ve akılcı bir biçimde birleşmişlerdir. Yakınlarda, petrol devi Shell, karlı bir yatırım alanı olduğu için, elektrik enerjisi

sektörüne milyonlarca dolar yatırım yapacağını duyurmuştur. Dünyanın en büyük enerji şirketi olan Fransız EdF bir kamu kuruluşu olmakla birlikte bugün 20 ülkedeki enerji üretim ve dağıtım şirketleriyle bir küresel şirket gibi işletilmektedir. Data monitor'un yayınladığı son istatistiklere göre, dünyanın elektrik enerjisi

üreten en büyük 5 şirketi, toplam üretimin %12.9'unu -Japonya, Almanya ve İngiltere'nin toplam üretimine eşit- gerçekleştirmektedir. Bu, 10 yıl öncesine kadar tümüyle ulusal kökenli olan bu sektördeki hızlı değişimi göstermektedir.

Elektrik üretim, iletim ve dağıtım sistemleri ilk aşamada birleştirilmemiş; an-

EN BÜYÜK 6 KÜRESEL KAUÇUK KORPORASYONU

Korporasyon	1997 Satışları (Milyar Dolar)	Küresel Dış lastik Piyasasındaki Payı	İstihdam
Bridgestone	18	%18	veri yok
Michelin	13	%18	123.254
Goodyear	13	%16	95.302
Continental	5	%7	veri yok
Sumitomo	4	%6	veri yok
Pirelli	4	%5	veri yok

Kaynak: Satışlar için Fortune 500, istihdam için FT 500

cak, el değıştirdikten sonra, yeniden gruplandırılmıştır. Fiyatlar serbestleştirilmiş ve sınırlar arası aktarımın kolaylaştırılması için elektrik piyasası ya da spot piyasalar oluşturulmuştur. Avrupa'da enerji piyasasının liberalleştirilmesi girişimleriyle, aslında, egemen kooperasyonlara yeni sınırları aşma fırsatı yaratan tek bir enerji piyasası oluşturulmaktadır. ABD'nin enerji devleri, İngiltere'de 1990'lardaki özelleştirme dalgası sırasında yaratılan 12 bölgesel elektrik şirketinin 7'sini devraldıkları gibi, Avrupa'nın, Latin Amerika'nın ve Asya'nın çeşitli bölgelerine de yayılmışlardır. Bugünlerde, İskoç Elektrik Enerjisi Şirketi, ABD'nin PacificCorp Şirketi'ni 7 milyar dolara satın alarak bu dalgayı tersine çevirmiştir. Bu arada, EdF'nin Londra Elektrik'i 3.2 milyar ve Finlandiya'nın IVO Şirketi'nin İsveç Elektrik'i 2 milyar dolara satın almasıyla, Avrupa Şirketleri arasındaki birleşmeler de hız kazanmıştır.

1999 yılının ilk beş ayında, devralmalara ve birleşmelere harcanan para 13.3 milyar dolara yükselmiştir.

Elektrik enerjisinde yenden yapılanma süreci, dış yatırımların artması ve işin hızlanmasıyla birlikte, işçilerin kitlesel olarak işten çıkarılmasıyla sonuçlanmıştır. Bu süreçte, enerji sunumu üzerindeki toplumsal denetimin azalıyor olması da düşündürücüdür. ICEM ve kardeş federasyonu EMCEF bu durumun, Avrupa Birliği ve Avrupa Enerji Anlaşması çerçevesinde işçilerin ve toplumun yararı doğrultusunda düzeltilmesi çağrısı yapmıştır.

KAUÇUK: KÜRESEL ÜÇLÜ DAHA MI BÜYÜK?

Küresel kauçuk sanayii, 70 milyar dolarlık lastik satışı ve 25-36 milyar dolarlık lastik ihracatı ile yaklaşık 100 milyar dolarlık satış hacmine sahiptir. Petrol sanayiinde yalnızca tek bir korporasyonun (Exxon/Mobil) satışlarının bu rakamın iki katını aştığı düşünülürse, kauçuk sanayii dünya ölçeğinde, görece bir büyüklüğe sahiptir. Küresel istihdamı ise, 450 bini lastik üretiminde olmak üzere 700 bindir.

Dünya piyasasındaki toplam satışın %90'ı yaklaşık 23

milyar dolarlık paylarla Kuzey Amerika, Asya ve Avrupa arasında paylaşılmıştır. Bu sanayi büyük bir istihdam yaratır ve bu istihdam emek maliyetinin ucuz olduğu ülkelere -örneğin, Çek Cumhuriyeti'nde emek maliyeti Almanya'nın %80'i kadardır- kaymaktadır. Bu sektörde üretkenlik her yıl %5 artmakta ve böylece yeni talepler karşılanabilmektedir; bu sonuç sektördeki iş kayıplarının daha da artacağını göstermektedir.

Kauçuk sektörü yoğunlaşmış bir sektördür. En büyük 6 şirket, dünya lastik piyasasının %73'ünü ve en büyük üç şirket de %53'ünü denetlemektedir. Bu üç kooperasyonun toplam satışı, onları izleyen en büyük 30 kauçuk korporasyonunun toplam satışından daha çoktur. Değerlendirmelere göre, kauçuk sanayii bu koşullarda olgun bir oligopoldür ve bölgesel piyasalar arasındaki mücadele, diğer sanayiler için benzeri bir yoğunlaşmaya ulaşmak açısından, model oluşturmaktadır.

Bu yoğunlaşmaya rağmen, üç büyük korporasyonun aynı yolla daha da büyüyeceği ve ilk altı korporasyondan en küçük üçü-

DÜNYANIN EN BÜYÜK 10 KİMYA KORPORASYONU

Korporasyon	1997 Satışları (Milyar Dolar)	İstihdam (tahmini)
E.I du Pont de Nemours	41\$	98.009
BASF	32\$	105.885
Bayer	32\$	144.728
Hoecst	30\$	137.374
Dow Chemical	20\$	42.861
ICI	18\$	69.500
Rhone-poulenc	15\$	68.771
Mitsubishi	14\$	11.973
Montedison	14\$	27.693
Norsk	13\$	38.271

Kaynak: Satışlar için Fortune 500, istihdam için FT 500

nün de gelecekte birleşmekten başka bir çıkış yolu bulamayacağı öngörülmektedir. İlk sıradaki yerlerini sağlamlaştırmak için, Bridgestone (Japonya) 1997'de Firestone'u (ABD) satın almış, Goodyear da 1999'da Sumitomo (Japonya) ile birleşmiştir. Bu gelişmeler, yalnız kalan Continental şirketi üzerinde baskı oluşturmuştur. Continental dünya lastik piyasasının, büyük bölümü üç büyüklerden bir olan Michelin'in bölgesi Avrupa'da yer almak üzere, yalnızca %8'ine sahiptir. Küçük şirketler arasında da, ABD'nin Cooper Tyre'sinin Avon'u satın almasında olduğu gibi, satın alma ve birleşmeler sürmektedir.

Üç büyükler olası birleş-

melerin yönünü de belirleyecektir. Kuzey Amerika, Avrupa Birliği ve Japonya-Asya merkezli üçlü ticari bloklasmaya dayanan "üçlü" yapı, dünya piyasasını bölgesel egemenlik temelinde paylaşmıştır. Buna göre, Fransa kökenli Michelin Avrupa Birliği piyasasının %32'sini, Japonya kökenli Bridgestone Asya piyasasının %28'inü ve ABD kökenli Goodyear Kuzey ve Güney Amerika piyasalarının %30'unu ele geçirmiştir.

KİMYASALLAR: SÜREKLİ YENİDEN YAPILANMA

Küresel kimya sanayii, yıllardır sanayideki ortalama büyüme hızlarını aşan bir hızla büyüdüktan sonra,

son yıllarda küçülmeye başlamıştır. Bu küçülmeden, öncelikle büyük üretici ve tüketici ülkelerdeki ekonomik koşullar ve bir ölçüde de Güney Doğu Asya'daki talep azalması sorumlu tutulurken; bu sonuç aynı zamanda da, sanayideki geleneksel yüksek kapasite/düşük kapasite döngüsünün düşüş evresini yansıtmaktadır. 1996'dan önceki on yıllık dönemde sanayiinin ortalama büyüme hızı % 6.3 olmasına karşın, 1996'da toplam sanayi üretimi 1.570 milyar dolara ulaşırken, büyüme hızı %0.2'de kalmıştır.

Oysa Son 15 yılda, üretim Kuzey Amerika ve Batı Avrupa'dan Asya-Pasifik Bölgesi'ne doğru kaymaya

başlamıştır. Ancak, kayma sınırlıdır. Örneğin, Kuzey Amerika, 1985'te dünyadaki toplam üretiminin %28'ini gerçekleştirirken, bu oran 1995'te %25'e inmiştir. Doğu Asya Bölgesi'nin ekonomik görünümünde 1997'deki ekonomik gelişmelerden sonra gerçekleşen değişiklikler, bu bölge üretiminde ve tüketiminde beklenen dalgalanmanın durulması olasılığını güçlendirmiştir.

Kaynakları üretimin öncelikli alanlarında yoğunlaştırma, tasarruf sağlama ve verimliliği artırma istekleriyle, üretim boyutunun dünya ölçeğine taşınması bu dönemdeki birleşme, satın alma ve bağlaşıklık kurma girişimlerini güdülemiştir.

Küreselleşme, piyasa paylaşımı, bölgeselleşme, odaklaşma ve iç karlılık küresel piyasada büyüklüğün ve gücün kullandığı dildir. 1995'de, dünya üretiminin %23'ünü ABD, %16'sını Japonya ve %8'ini de Almanya kökenli çok uluslu şirketler gerçekleştirmiştir. Bu tür yoğunlaşmaların sürüyor olması, belirli mallarda küresel piyasa payını koruma gereksinimi ve bu amaçla aynı ülkedeki korporasa-

yonların birleşmesi, egemen ulusal ve küresel firmaları yaratmaktadır.

Birleşmiş Milletler sıralamasına göre, kimya ve ilaç sanayiileri yabancı sermaye, toplam satışlar ve istihdamın dağılımı ölçütleri temel alındığında, en ulusötesileşmiş sanayilerdir. Bu ölçütler kullanıldığında, örneğin, sermayesinin %92'si, satışlarının %94'ü ve istihdamının %90'ı ülke dışında olan Belçika kökenli Solvay Şirketi dünya ulusötesileşme sıralamasında ikinci; sermayesinin %43'ü, satışlarının %72'si ve istihdamının %37'si (40.927) ülke dışında olan Almanya kökenli BASF şirketi ise, 48. sıradadır.

Teknik korporasyon ve pazar payı için, ittifaklar ve yatırım ortaklıkları ABD ve Batı Avrupa kökenli şirketler arasında yaygındır. Yalnızca 1996'da, sentetik iplikte BASF ile Çin'deki Dupont; lastik üretiminde kullanılan özel kimyasallarda Exxon ile Hollanda'daki DSM; Dow ile Montell Polyo-fines (Shell ve İtalyan Montedison ittifakı dışında); polietilen üretim yöntemi lisansı için Dow ile P.B Kimya; metallsiler için ABD kökenli Exxon ile Union

Carbide firmaları; elastomerler için Dow ve Du Pont arasında. bağlaşıklıklar ve yatırım ortaklıkları gerçekleştirilmiştir.

Bu girişimler durgunluğu aşma ve beklenen kapasite artırımını gerçekleştirme stratejilerinin bir parçasıdır. Shell'in stratejik planlama birimi başkanının belirttiği gibi: "Yatırım ortaklıkları örnek oluşturmaya başlamıştır ve artması beklenmektedir. İnsanlar, bu aracı kullanarak karlarını artırmayı ve ekonomik ölçeklerini genişletmeyi ummaktadır." Ancak, aynı toplantıda, uzmanlar bu birleşmelerden sonra şirketlerin %50'sinde büyüme hızının sanayi ortalamalarına ulaşmadığını vurgulamıştır.

Korporasyonların yoğunlaşmasıyla çekirdek faaliyetlerde daha güçlü bir yeniden yapılanma beklenmektedir. Japon kökenli Shin Etsu'nun, Shell/AKZO'ya ait Rovin'i satın alması, şirketi dünya PVC üretiminde ilk sıraya yükseltecektir. Hoechst ve Rhone-Poulenc arasında, 1999 sonuna kadar Aventis adlı "yaşam-bilimi" korporasyonunun kurulması için birleşme anlaşması yapılmıştır.

EN BÜYÜK 10 KÜRESEL İLAÇ KORPORASYONU

Korporasyon	1997 Satışları (Milyar Dolar)
Merk	24
Johnson&Johnson	23
Novartis	22
Bristol-Myers Squibb	17
American Home Products	14
Glaxo Wellcome	13
Roche	13
Smithkline Beecham	13
Pfizer	13
Abbott	12

Kaynak: Fortune 500

Yeni şirket 20 milyar dolar sermayeye ve 95.000 kişilik işgücüne sahip olacaktır. Ancak, plana göre, iki şirket de kimyasallarla ilgili etkinliklerini devrettiklerinde, ortak şirket 1997'de 45 milyar dolarlık satış hacmine ulaşacak; ancak, 15 milyar dolarlık kimyasal satışı da el değiştirecektir.

Bu hasılanın tümü ya da bir bölümü, kimya sanayii-

nin en büyük 5 şirketinden birine aktarıldığında, sanayiinin yapısı daha da yoğunlaşacaktır.

Oysa, en büyük 4 kooperasyonun toplam satışı, sonraki 12 şirketin toplam satışından fazladır. Kimya sanayiinde en büyük şirketlerin ağırlığı diğer sanayilere göre daha sınırlı kalmakla birlikte, ürün grupları değerlendirildiğinde bu eğili-

min güçlü olduğu görülmektedir.

İLAÇ: BİR YOĞUNLAŞMA REÇETESİ

İlaç sanayii, ürünlerinin doğası gelecek 10 yılda değişecek olmasına rağmen, uzun süreden beri küresel anlamda büyümektedir. Çin ve Hindistan gibi yeni piyasalar oluşmasına ve Avrupa, Japonya ve Kuzey Amerika piyasalarının birleşmesine bağlı olarak ilaç kullanımının artmasına rağmen, büyüme sürekli olmadığı gibi güvencede de değildir. Örneğin, Hindistan'da temel ilaçları satın alacak yaklaşık 200 milyon insanın piyasaya katılmasına rağmen, ilaç piyasası yılda ancak %15 büyümüştür.

İlaç sanayii hızlı bir biçimde yoğunlaşmaktadır. 1995'te, dünya reçeteli ilaç piyasasının %53'ünü 25 şirket denetlerken, bugün bu sayı 15'e düşmüştür. Reçeteli ilaçlarda her birinin piyasa payı %2.5 olan Sandoz ve Ciba-Geigy şirketleri Novartis adı altında birleşerek, piyasa payı %5 olan Merck ile eşit piyasa payına sahip olmuşlardır. Bugün, sanayinin en büyük 4 korporasyo-

EN BÜYÜK 6 KÜRESEL KAĞIT KORPORASYONU

Korporasyon	1997 Satışları (Milyar Dolar)
International Paper	20
George-Pacific	13
Kimberly-Clark	12
Weyerhaeuser	11
Oji Paper	10
UPM-Kymmene	10

Kaynak: Fortune 500

nu küresel piyasanın yüzde 20'sine egemendir.

İlaç firmalarının eylemlerini beş farklı eğilim yönlendirir.

İlki, önemli kar sağlayan bir dizi ilacın patent hakkı kısa süre sonra sonlanacaktır - ABD'de önümüzdeki 10 yılda, reçete ile satılan 135 ilacın patent kısıtlamaları ortadan kalkacaktır.

İkincisi, generic ilaçlar daha fazla kar ve ticari isim için rekabet etmektedir.

Üçüncüsü, sağlık bakımı maliyetlerinin ve özellikle de, ilaç tedavisi kullanımının ve maliyetinin yarattığı baskıların evrenselleşmesi.

Dördüncüsü, ilaçların yasadışı kopyalanmasına karşı küresel politikanın başarı kazanmasıdır. (Dünya Ticaret Örgütü'nün koyduğu kurallardan güç alan çokuluslular Asya'daki ve Latin Amerika'daki hükümetlere yerel kopyalama uygulamalarını engellemeyi başarmaları için baskı uygulamıştır).

Beşincisi, ilaç piyasası bir örnek değildir ve özgün hastalıklar temelinde oluşan ve patent mevzuatı ile korunan bir dizi küçük tekelin bileşimidir.

İlk yeniden yapılanma dalgası denetimli piyasalar-

daki ve ticari isimli ilaçlardaki daralmaya hazırlanmayı öngörüyordu. Bu, 4 yıl sürecek ortaklık görüşmeleri ve bir birleşme ve satın alma dalgası anlamına geliyordu.

Bugün, ikinci dalga yükselmektedir.

Bu dalganın ayırıcı özelliği bir korunma eylemi değil, küresel piyasa payının artırılması girişimi olmasıdır ve büyük olasılıkla, sektördeki yoğunlaşma diğer sanayilerdeki yoğunlaşma düzeyine ulaşmaya kadar da sürecektir.

Japon korporasyonlarının küresel korporatif oluşumunda özel bir yeri vardır. Japon ilaç korporasyonları büyüklük ve uluslararası yayılım açısından güçsüz olmakla birlikte, son yıllarda bu güçleriyle ters orantılı sayıda yeni ilacı dünya piyasasına sürmüşlerdir; bu oran toplam ilaç sayısının %35'ine ulaşmaktadır. Öte yandan, Japon korporasyonları ürünlerinin %90'ını Japonya'da satar. Bu konum, 1996'da %6.8'e ulaşan bir dizi fiyat indirimini gerektiren ve yenileri de hazırlanmakta olan ulusal fiyat düzenlemeleriyle sıkıntıya girmiştir.

KAĞIT: BAŞAT VE İKİNCİL BİRLEŞMELER

1997'ye kadar geçen 14 yılda kereste ve kağıt üretimi 300 milyon tona ulaşmıştır.

Bu büyümenin bir bölümünden, günümüzde toplam kağıt ve kereste üretiminin %29'unu gerçekleştiren Asya sorumludur.

Dünyadaki bölgesel göstergeler, Güneydoğu Asya'da ve Rusya'da üretimin azalmasıyla dengelenmektedir.

Bu sanayi güçlenmekte ve sınırötesi birleşmelerle hızla küreselleşmektedir. Finlandiya'da 10 yıl önce 20 olan şirket sayısı, bugün üçe inmiştir.

Bu üç şirket dünya piyasasını paylaşmak amaçındadır. İsveç korporasyonları da aynı örüntüyü izlerken; İsveç kökenli Stora Şirketi'nin, Finlandiya kökenli Enso Şirketi ile birleşmesi örneğinde görüldüğü gibi, Finlandiya'da üs oluşturmaya da çalışmaktadır. ABD'de ise, International Paper, Federal Paper Board'u satın alarak, ağartılmış kereste piyasasının %34'üne egemen olmuştur.

Geçen yıl, bir sanayi ana-

lizcisi: "5 ya da 6 şirketin gelişerek piyasaya egemen olacağını" belirtirken; diğer uzmanlar ise, "ikisi zaten büyük korporasyonların birleşmesiyle oluşan "egemenler" arası birleşmelere, daha küçük birleşmelerin eşlik edeceğini" ileri sürmektedir.

Bu oluşumun örneği, iki Finlandiya korporasyonunun birleşmesiyle oluşan Finlandiya kökenli UPM-Kymmene'dir.

1998'de, korporasyonlar girişken bir biçimde sınır ötesine, özellikle de Asya'ya satış yapma yollarını araştırmıştır.

Bu şirket, kaliteli kağıt basımında en büyük anlaşmayı yaparak, Singapur kökenli Pacific Resources International şirketiyle yatırım ortaklığı kurmuştur. Daha sonra, Yeni Zelanda kökenli bir korporasyonun ABD'deki şirketini satın almıştır. CEO görüşlerini: "Stratejik amacımız bizi tatmin etmiştir. Sadece dünya çapında bir satıcı değil, bir üretici olmanın da gerekli olduğunu gördük... Bunu ABD'de ve Asya'da başarmaktan mutluyuz" biçiminde açıklamıştır.

ÇEVRE HİZMETLERİ- ATIK YÖNETİMİ: KÜRESEL OLARAK TEMİZLENMEK

Önemli bir sanayi de, tüm boyutlarıyla atık yönetimini ilgilendiren konular çerçevesinde gelişmiştir. Tüm sanayi sektörleri özelleştirme dalgasından önce yeniden yapılandırılırken, bu sanayi genel kamusal altyapının bir parçası olarak ele alınmıştır. Büyük korporasyonların bazıları, ulusal sınırlar ötesindeki girişimleriyle, atık yönetiminde ve atıkların yokedilmesinde giderek daha da karlı olan bir özel piyasa oluşturmıştır.

Özel sektör tahminlerine göre, 1996'da özel şirketler ve kamu şirketleri çevre ile ilgili piyasada 452 milyar dolar gelir sağlamıştır. Bu gelirin yarısı hizmet bedellerinden; diğer yarısı ise, eşit olarak teçhizat ve çevre ile uyumlu mal satışlarından sağlanmıştır. Toplam hasılanın %87'si ABD, Batı Avrupa ve Japonya'da, %13'lük küçük bölümü de gelişmekte olan ülkelerde sağlanmıştır.

Bununla birlikte, çevre sanayiinde büyüme hızlarının %5-25'e ulaştığı ve dramatik çevre sorunları ya-

şandığı için çevre hizmetlerine büyük gereksinim duyan pek çok gelişmekte olan ülkede çevre sanayiinin büyük potansiyeli vardır.

Atık yönetimi hizmetlerine olan istemi yönlendiren etmenler şunlardır:

-Çevre mevzuatının geliştirilmesi ve uygulanması;

-Piyasaya dayanan güdüler;

-Mali politikalar;

-Kamu eğitimi ve duyarlılaştırılması;

-Çok ve iki taraflı yardım programları.

Pek çok ülkede, kamu sektöründen özel sektöre kayma görece çok yeni olmasına karşın, bu sanayideki yoğunlaşma örüntüsü daha şimdiden çok belirgindir. Küresel atık korporasyonların egemenliği hızla gelişmektedir. ABD Atık Yönetimi, dünyanın en büyük katı atık şirketi olmayı sürdürmektedir. Bu şirket, ABD genelinde ve Avrupa'nın pek çok ülkesinde olduğu gibi, Avustralya'da Sidney sokaklarında da atık yönetimini gerçekleştiren dünya çapında bir uzmandır. Şirket, Danimarka'daki Marius Pedersen'in hisselerini satın aldıktan sonra, bu ülkede de sektörün en bü-

yüğü olmuştur. 20 milyar dolarlık bir birleşmeyle, ABD Atık Hizmetleri şirketini devralan bu Şirket, imparatorluğunu genişletmek amacıyla, bugün Kuzey Amerika'nın atık işlerinin %22'sine egemen olmasına karşın, Doğu Çevre Hizmetleri'ni de devralmak için ABD yetkililerden onay almıştır. ABD'de, katı atıklarda en büyük 4 şirket piyasanın %50'sinden fazlasını denetlemektedir. Allied Waste Industries Inc. şirketinin ikinci sıradaki Browning-Ferris'i 9 milyar dolara satın almasıyla, bu birleşme dalgası daha da ilerlemiştir. Atık yoketme hızla büyüyen bir piyasa olmasına rağmen, bu yeni oluşum bu alanda maliyetlerin daha da azalacağını habercisi olmaktadır.

Avrupa'da da, piyasa egemenliğinin aynı yolu izlediği açıktır. Fransız Vivendi şirketi, yakınlarda, gelecek iki yıldaki satın almalar için 7.5 milyar dolar ayrıldığı açıklamıştır. 1996'dan beri yeniden yapılanan Compagnie Generale des Eaux (su dağıtım şirketi) grubunun karı 1998'in ilk yarısında başdöndürücü bir hızla, %65 artmıştır. Son olarak,

İspanya'nın hizmet sağlayan en büyük şirketi FCC'yi satın almıştır ve Latin Amerika'da birleşmeleri amaçlamaktadır. Rakip olan yerel atık şirketi Bofesa Medio Ambiente (BMA), iki küçük girişimin denetim haklarını satın alarak yanıt vermiştir. BMA, Alman grup Berzelius Umwelt Service grubu tarafından %51 hisse ile denetlenmektedir.

Almanya'nın Euro Waste Services (EWS), 1998'in başlarında çelik üreticisi KRUPP'tan metal atık işinden sonra, yakınlarda Preussag Noell'in atık yoketme işini de satın almıştır. Alman Cartel Bürosu da, 1998 ortalarında Ruhrkhole ve VEW'un atık yoketme birimlerinin birleşmesine izin veren planı onaylamıştır.

İngiltere'nin Waste Recycling Group (WRG) yarışta geri kalmayarak, ülkenin en büyük özel atık şirketi olmak için, Yorkshire Water'ın atık birimini satın almıştır. İngiltere'nin dünya piyasasının ancak %3'ünü oluşturan yıllık 10 milyar dolarlık atık piyasası dikkate alındığında, bu oluşumun ABD'den çıkan küresel aktörlerle yarışmak çok yol alması gerektiği, açıktır.

ÇİMENTO:

STRATEJİK KATILIM

Çimento çok fazla yerel piyasalar için üretildiğinden küresel endüstri daha küçük yöresel olarak sahiplenilmiş çok sayıdaki fabrikalarla tanımlanır. Ancak büyük kooperasyonlar yerel pazarları "stratejik katılım" ile etkilemektedirler. Büyüklükleri, fiyat biçme ve pazar erişimine hükmetmelerini ekonomi ölçeğinin yönetimi yoluyla sağlamaktadır, çünkü sermaye yatırımının büyük bir kısmı inşaat çimento işlerini içermektedir. Tipik çimento fabrikalarının yüzde 50'sinden fazlasının maliyet yapıları sabittir, bunun sonucu olarak da üretimin birim artışının düşük marjinal maliyeti ortaya çıkar. Böylece finansal getiriler miktara karşı özellikle duyarlıdır ve fiyat biçme çok önemlidir. Grup daha büyük oldukça, bu avantajı kriz zamanlarında kendi yararına kullanabilmesi daha çok olacaktır.

Çimentonun büyük bölümü deniz yoluyla taşınır. Bu yüzden çok ticari bir ürün değildir. Küresel üretimin yüzde 6'sından azı uluslararası ticarete girmektedir ve bunun sonucu ola-

rak ulusal ve bölgesel pazarları ayırmak ve her biri için ayrı tahakküm güven-cesi sağlanmak için güçlü teşvikler bulunmaktadır. Böylece küresel olarak endüstrideki birleşme modeli büyük yedi çok-uluslu arasında mutlak birleştirici değildir, ancak farklı bölgelerdeki daha küçük şirketlerin satın alınmasında birleştiricidir.

Böylece İngiliz orijinli Blue Circle son günlerde Malezya, Singapur ve Şili’de genişledi. Holderbank ile birlikte Şili pazarının yüzde 80’ini ve ABD pazarının yüzde 20’si kontrolü altındadır.

Yabancı şirketlerin ABD çimento piyasasındaki payı 1970’lerde %5 olmasına karşın, bugün bu pay %80’i aşmıştır. ABD’deki en büyük üreticilerinin tümü ulusal niteliklerini yitirmiştir. Fiyat sabitleştirilmesinin araştırılması ve rakip oldukları varsayılanlar arasındaki pazar payı bunu düzenleyen otoriteler için tüm ulusal ve bölgesel pazarlarda uzun vadeli bir problemdir.

En büyük küresel çimento koporasyonları 61 ülkede etkin olan, 4 milyar dolarlık bir sermaye devriyle İsveç

kökenli Holderbank ve Fransa-orijinli 60 ülkede aktif olan Lafarge’dır. Lafarge sermaye payının yaklaşık yüzde ikisini 1999 yılı boyunca kazanım- edinim planlarını devam ettirebilmek için 1 milyar doların üzerinde bir war chest yaratmak için kurumsal yatırımcılara satmıştır. Almanya’dan Heidelberger ve İsveç/Norveç’ten joint venture Scancem 1999’da 2.5 milyar dolarlık bir maliyetle birleşmişlerdir.

Bu hareket yeni grubu baştanbaşa tüm İskandinavya ve Baltık bölgesinde egemen hale getirmiş ve İngiltere’de yerli Blue Circle’ın ardından ikinci en büyük üretici olmuştur. İtalya kökenli Italcementi and, Fransa kökenli Ciments Français dünya çimento şirketleri sıralamasını tamamlamaktadırlar. Bu koporasyonlar toplam dünya üretiminin sadece yaklaşık yüzde 15’ini karşılamakta ancak yukarıda bahsedilen nedenlerden ötürü ürettiklerinden çok daha fazlasını kontrol etmektedirler.

Doğu Avrupa’da ve başka bölgelerde devlet mülkiyetinde olan çimento şirketleri hızla özelleştirilmekte-

dir. Özbekistan’da, Devlet Mülkiyeti Komisyonu, ülkenin en büyük inşaat malzemesi üreticisi olan Akhanarantsement’in %25’ini yabancı yatırımcılara satacağını duyurmuştur. Holderbank bu şirketin zaten %36’sına sahiptir. Mısır’da da devlete ait Assuit Cement Company’nin %77’sini özelleştirme programı uyarınca satılacağı duyurulmuştur.

CAM VE SERAMİK: MALİYET İNDİRİMİ İŞ KAYIPLARINI GETİRMEKTEDİR

Seramik

Seramik sanayiinin uluslararası rekabet karşısındaki konumu alt sektörler göre değişir. Alt sektörler; fayans, sıhhi seramik, yemek takımları ve süs seramikleri olarak tanımlanabilir. Bu özel alanlarda, Doğu Asya piyasaları en hızlı büyümektedir. Çin yılda 9,9 milyar adetlik üretimiyle çarpıcı bir büyüme sağlayarak, son birkaç yılda dünyanın en büyük seramik üreticisi olmuştur. Üretimin geliştirilmesi için, yeni teknolojiler ve teçhizat üretime katılmıştır. Çin’de, 150 ülkeye ve bölgeye yılda 1,09 milyar

dolarlık ihracat yapan 1000'den çok seramik şirketi vardır.

Yeni rakiplerle karşı karşıya gelen sanayi ülkelerinde birleşmeler artmaktadır. Watreford Wedgwood (İngiltere) Rosenthal'ın (Almanya) %85'ini satın almış, Royal Copenhagen Orrefors'la birleşerek Royal Scandinavia adını almıştır. Doğu Avrupa, Latin Amerika ve Doğu Asya'nın düşük maliyetle üretim yapan üreticileri, Batı'nın küçük ölçekli üreticilerinin kolayca ele geçirilebileceğine dikkat çekmektedir.

Sanayiinin kısa sürede az sayıda küresel şirket tarafından ele geçirileceğinin kanıtlanması, bu şirketleri birleşmeye ya da bağlaşıklık oluşturmaya zorlamaktadır.

Bugün, yemek takımı piyasasının %92'si, yalnızca 5 şirketin -Lenox, Noritake, Wedgwood, Royal Doulton ve Mikasa- denetimindedir. American Standard (ABD kökenli sıhhi seramik üreticisi) geçen yıl, İngiltere kökenli Armitage Shanks'ı 415 milyon dolara satın alarak, Avrupa piyasasının %18'ini ele geçirmiş ve rakipleri olan Sanitek ve Keramik La-

ufen'den yaklaşık iki kat büyüyerek, bu piyasanın en büyüğü olmuştur.

Şirketin 20 ülkede (3'ü Çin'de) fabrikaları vardır ve 1999'un ilk üç ayında toplam satış 1,7 milyar dolara ulaşmıştır. Buna karşılık, Sanitec (Finland) Avrupa'nın en büyük banyo ürünleri üreticisi olmak için Hollandalı rakibi Sphinx Gustavsberg'in 124 milyon dolarlık hissesini satın almıştır. Bu ortaklıkla, şirketler 850 milyon doları aşan bir toplam satış hacmine ulaşacaktır.

Teknik seramiklerde ise, ABD'nin yakından izlediği Japonya en önemli küresel üreticidir; Avrupa Birliği ise, üçüncü sıradadır. Avrupa Birliği'nde, teknik seramiklerde Almanya piyasaya egemendir. Otomotif, iletişim, bilgisayar ve yarı iletken sanayiilerindeki yeni uygulamalar nedeniyle en hızlı ilerleme bu sektörde yaşanmakta ve en büyük seramik ve cam üreticileri listesinde yer alan şirketlerden çoğunluğu bu alanda çalışmaktadır.

Refrakter (ısıya dayanıklı madde) sektörü demir-çelik sanayiine sıkı sıkıya bağlıdır ve dünyada üretilen

22-25 milyon ton refrakterin % 65'i de bu sanayi tarafından kullanılmaktadır.

Küreselleşmenin seramik sanayiini de etkilediği açıktır.

Birkaç yıldır değişim sürecinde olan sektörde, şirketler hızla yeniden yapılanmaktadır.

Karşılaşılan tipik sorunlar, teknoloji girişinin sınırlı kalması; yaratıcı ve dinamik yönetim toksunluğu, yetersiz altyapı ve çevre performansdır.

Değişim süreci ciddi iş kaybı, üretim süreçlerinin ve işlemlerinin değişmesi anlamına gelmiştir.

Sanayiideki işlerin %20'sinden çoğunun kaybedileceği öngörülmektedir. Seramik sanayiinin farklı sektörlerinde yalnızca Avrupa'da istihdam edilen 262.000 kişi bile, gelecekteki istihdam açısından, önemli bir rakamdır.

Cam

Seramik sanayii gibi, cam sanayii de alt sektörlerle ayrılabilir. Bunlar güçlendirilmiş camlar, fibercamlar, ev camları, özel camlar, düz camlar ve kap camlarıdır. Alt sektörlerin toplam üretim içindeki payları:

DÜNYANIN EN BÜYÜK 10 SERAMİK-CAM KORPORASYONU

Korporasyon	Gelir	Ev sahibi ülke
Compaigne de Saint Gobain	16.7 milyar \$	Fransa
Philips NV		
Yarıiletken Bölümü	15 milyar \$	Hollanda
Lafarge S.A	11 milyar \$	Fransa
Motorola, Schaumburg, IL		
Motorola yarıiletken ürün sektörü	8 milyar \$	ABD
Asahi Glass Co. Ltd.	7.3 milyar \$	Japonya
American Standard Companies, Inc	5.8 milyar \$	ABD
Kyocera Corp.	5.5 milyar \$	Japonya
Cooper Industries, Inc.	5.289 milyar \$	ABD
Pilkington, Inc.	4.8 milyar \$	İngiltere
Owens-Illinois, Inc.	4.7 milyar \$	ABD

Güçlendirilmiş camlar %4
Ev camları %4
Özel Camlar %6
Düz Cam %24
Kap Camı %60

Şu anda dünyada en büyük cam üreticisi olan bölge, Almanya'nın öncülük yaptığı Avrupa Birliği'dir. Bununla birlikte, özellikle fiyatlar ve bu sektördeki yatırımların yönelimi temel alındığında, üretimin son yıllarda Orta ve Doğu Avrupa'ya kaydığı görülmektedir. Saint Gobain en büyük kap camı ve düz cam üreticisidir ve bu değişim sürecinin en önemli örneğidir. Üretim süreci emek yoğun olduğu için, şirket üretimini emek maliyetinin çok daha düşük olduğu Do-

ğu Avrupa'ya kaydırmıştır. Saint Gobain'in bir yan kuruluşu olan Gulfiber, 1999 Haziranında Polonya Gliwice'de Grubun Polonya'daki 15. işletmesi olan biryalıtkan fabrikası açmıştır.

Institut der Deutschen Wirtschaft'ın son araştırma raporuna göre, Polonya'daki saat ücreti 5.48DM iken, Almanya'da 47.92DM'tir. 1999'un başında Saint Gobain Czeladz'daki ERG-Okfens'ı satın almış ve yakınlarda da Dabrowa Gornicza'da bir otomobil camı fabrikası açmıştır. Saint Gobain Polonya'da yatırım yapmaya 1992'de başlamış ve bugüne kadar 1.17 milyar PLN'den çok yatırım yapmıştır.

Polonya'daki bir başka gelişme de, Özelleştirme İdaresi'nin yakında ilgilenen yatırımcılara Czystochowska Huta Szkła (CHS) cam işletmeleri ile ilgili yeni bir teklif önereceğinin duyurmasıdır. Şirketin modernleştirilmesi için, gelecek iki-üç yıl içinde yaklaşık 200 milyon PLN yatırım yapılması gerekmektedir.

Sektördeki diğer öncü şirketler, Pilkington, Gerresheimer ve Glaverbel/PPG'dir.

Özel cam için alt sektör PC ekranlarında ve TV'lerde kullanılan cam gibi alanları kapsamaktadır.

Bu sektörün en büyük üç şirketi Schott, Corning ve Nippon Electric Glass; en büyük üretici ülkeleri ise,

Japonya ve ABD'dir.

Fiyatları ucuzlayan kişisel bilgisayarların perakende satışının artması, bu alandaki gelişmeyi hızlandırmıştır.

Cam sektörünün en "gözde" alt sektörü olan cam ev eşyası üretiminde uluslararası rekabet acımasızdır. Uzak Doğu bu alandaki üretimini arttırmakla birlikte; Doğu Avrupa ve Çek Cumhuriyeti en büyük üretici ve yemek takımı ve kristal cam ihracatçısı olarak üretim egemenliğini sürdürmektedir.

CTK iş dünyası haber bülteninde yayınlanan son rapora göre, cam sektöründe yeniden yapılanma için gerekli olan 30 milyar Kc'nin büyük bölümü yabancı yatırımlarla sağlanacaktır. Bunun %70'i teknolojik teçhizata, 6.5 Milyar Kc'si de çevre ile ilgili unsurlara ayrılmıştır. Bu sektördeki en önemli şirketler: Waterford, Mikasa, Noritake ve Oneida'dır.

Cam sanayiinde maliyeti azaltma girişimlerinin en özgün örneği ise, son zamanlarda işletme giderlerini düşürüp ve işgücünün %20'sini azaltarak karını arttırmaya çalışan Pilkington'dur.

BÖLÜM 2:

MEGA KORPORASYONLARIN GELİŞİ

Mega korporasyonlar niçin kurulmuştur? Birleşmeleri ve edinimleri daha kapsamlı bir yönde iten dinamikler nelerdir?

Oligopol ve genel yoğunlaşmaya eğilimi özellikle modern korporasyonların içsel yönetiminin değişmesi ve yatırımcıların ilgisinin gerçek üretimin değerlerinden hisse senedi piyasasının değerlerine doğru değişmesi sayesinde ivme kazanmaktadır.

MEGA KORPORASYONLARA NORMAL EĞİLİM

İşadamları için birleşmeye, gizli anlaşmalara veya gizli ittifaklara eğilim pazara hakim olma açısından kapitalizmin ilk günlerinden bu yana, pazar ekonomisinin bilindik özelliklerinden biri olmuştur. Bu nedenle birçok ülkede, haksız rekabete, tekelci davranışlara, pazar gücünün kötüye kullanımına ve kartellere karşı yasalar bulunmaktadır.

Bu kanunlar geçmiş politikacıların ve ekonomistlerin, sağlıklı rekabetin piyasada

doğal bir süreç olmadığı ancak rekabet oyununun uzlaşmış kurallarından ayrılan işadamlarına karşı. -eğer gerekliyse para cezası, resmi emir ve tutuklama- yapay yolla yaptırılabilen bir süreç olduğu konusunda ikna edildiklerinin bir ispatıdır.

Ekonomistler eğer endüstriye giriş için engeller korunursa, oligopollerin anormal karlar (uzun dönemde) kazanabileceğini kabul etmişlerdir. Ancak tüm politikacı, yazar ve teorisyenler temel bir varsayım yapmaktadırlar: Rekabetin bu karışım ve dayatması ulusal yasalarla kontrol edilebilecek ulusal bir olaydır.

Rekabeti dünya çapında yükseltmek için küresel tekelere karşı uygulanacak uluslararası yasalar yoktur. Korporasyonların yerel veya bölgesel sorunları olmasına rağmen, onların küresel düzeyde işletilme olanakları olup ve bu yolla, korporasyonlar ulusal şirketler tarafından koyulan kısıtlardan kaçabilirler. 1994'de, Avrupa Birliği'nde örneğin, 33 çimento şirketi bölgeler arasındaki fiyatları sabitlemekten suçlu bulundu ve rekabet kurallarını ihlal etmekten para cezasına çarptırıldı.

tırıldı.

Küresel endüstrinin yapısında, yani hızlı biçimde yoğunlaşmanın devam ettiği sadece 5 şirketin hakim olduğu egemen pazar piyasasında, bir farklılık yaratmadı.

Ayrıca bu, farklı ulusal piyasalarda aynı ürün için farklı farklı fiyat belirlemeler üzerinde farklılık yaptı.

Sınırsız yoğunlaşmaya doğru bu eğilim, koporasyon yönetiminin iki içsel faktörü önemini artırdığı varsayılıyor. Bunlar, içsel kar alımı ve, hisse senedi piyasasının fiyatları ve üretken çaba arasındaki ayrılıktır.

YÖNETİCİ ÜCRETİ

VE İÇSEL

KAR ALIMI

Büyük koporasyonlarda yönetici ücretlerinin ve kar alımlarının akıl almayan ve kabul edilemeyen düzeylere ulaştığı konusunda geniş ölçüde fikir birliği vardır. Hatta, işadamlarının yanında olan dergi ve örgütler bile, son 10 yılda gerçek koporate performansla, yöneticilere emeğinin karşılığını alma düzeyi arasındaki farkın açıldığından şikayet etmektedirler. 1998'de Busi-

ness Week'in araştırması, önde gelen ABD koporasyonların enüst düzeydeki yöneticilerinin hisse senedi opsiyonları dahil olmak üzere ortalama yıllık tazminatları 7.8 milyon dolar olduğunu göstermektedir. Geçen yıla göre %35'lik artış (üretim işçilerinin ortalama ücretlerinde %3'lük artışla karşılaştırılırsa) olduğu ve ortalama Amerikan fabrika işçisinin kazancının 326 katı olduğu gösterilmiştir. Ayrıca, Politik Çalışmalar Enstitüsü tarafından yapılan kazançlarının analizi çalışması enyüksek ücret alan yöneticilerden birçoğunun çok fazla işten çıkarıldığını ortaya çıkarmıştır.

Yöneticilerin 'ödül paketleri' 4 parçadan oluşmaktadır: Temel ödeme, ikramiye, ayrıcalıklar ve hisse senedi ve emekli maaşı opsiyonları. ABD'de, hisse senedi opsiyonları, toplam paketin üçte birinden daha fazla bir değere sahiptir.

Bununla birlikte örneğin Almanya ve Japonya'da hisse senedi opsiyonları daha az önemlidir.

Aşırı yönetici ücretleri başka önemli bir güdüye sahiptir: bu, enüst düzeydeki yönetimi koporasyonun

büyükliğini birleşmeler yoluyla genişletmeye teşvik eder. Genişletilmiş büyüklük, yüksek ücretlerde sermaye devri veya kar oranları gibi hesaplanan etkiyi azaltır ve koporasyonun hisse senedi fiyatını artırır. Üst yönetimin ödemelerinin bir bölümü artan oranda hisse senedi değeriyle bağlı olduğu gibi, yöneticilerin ödülleri koporasyonun büyüklüğüyle birlikte artar.

Yönetici ücretlerinin bir bölümü, koporasyon içinde içsel kar alımından gelir. Koporate işletmesi tarafından yapılan artının önemli bir bölümü, şirket içerisinde profesyoneller ve üretim işçileri arasında eşit olmayan bir şekilde dağıtılmaktadır. En üst düzeydeki yöneticiler, yaratılan artıları kendi aralarında, hisse senedi sahipleri ve çok sayıda profesyoneller -danışmanlar, avukatlar, muhasebeciler, mimarlar yönetici danışmanlar, tasarımcılar ve diğer profesyonel sözleşmeliler arasında bölerler.

Son yıllarda, bazı harici profesyoneller sadece sayılarında değil, aynı zamanda ücretlerinde de bir artış olmuştur.

Tüm bu kazanç sahiplerin

yönetici ücretlerini, avantajları, ikramiyeleri ve harcamaları şişirmede çıkarı vardır.

Şu andaki şartlar altında, onların, işçilerin işten çıkarılması, sosyal işletme giderlerinin kesintisi, müşteri haklarında direnç gösterme, sağlık, iş güvenliği ve çevre harcamalarının azaltılmasında da, bu çılgın damızlık hayvanı besleyen büyük artıları yaratmak için çıkarları vardır.

ÜRETKEN KAPİTALİZMDEN FİNANSAL KAPİTALİZME

Hisse senedi fiyatları, şirketin mükemmelliği ve verimliliği sayesinde artmışsa, ödül sistemi çok aşırı bile olsa, en azından mantıklı olacaktır. Ancak hisse senedi fiyatları yıl-yıl bu şekilde gitmeyecektir.

İşsel kar alımının artışıyla, açık piyasalarda spekülasyon araçların kullanılması gibi hisse senetlerinin kullanımı büyük ölçüde genişlemiştir. Geçmişin hisse senedi sahipleri, bugünün borsa brokerları olmuştur. Hisse senedi değeri, üretken eforun göstergesinden çok piyasa görüntüsünün bir görevi ol-

muştur. Hisse senetleri, etkililiğin eklenmesi vaadiyle hareket eden maliyet indimleri sayesinde yükselebilir, ki yükselmektedir. Onlar koporasyonun varlıkları daha değerli görünmesi veya çok değerli söylenmesi -gerçek varlıkların yeniden değerlendirilmesi veya fazla değerlendirilmesi gibi- koporasyonun hiçbir faaliyeti olmaksızın yükselebilir, ki yükselmektedir. Ancak, yukarıdakilerin hepsi, birleşmeyle birlikte her zaman artacaktır.

Hisse senedi brokerların ve enüst düzeydeki yöneticilerin, koporasyonun hisse senedi fiyatının harici değerinin artışlarında ve bu yüzden, hisse senedi fiyatlarının kısa-dönem artışlarını sağlayan birleşmelerde kazanılmış hakları vardır. Bu sistem, sadece kısa dönemde aşırı bir faiz üretmeyip, ayrıca küçük ya da hiçbir şey yapılamayacak gerçek üretkenlik verimliliğiyle devleşmeye ve maliyet indirimlerine doğru bir gidişle sonuçlanacaktır.

Sermayenin mülkiyeti, uygulamasından üretken amaçlara doğru ayrılmışlardır.

Bir uzman (Joel Krutzman,

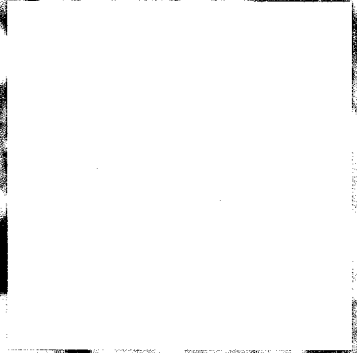
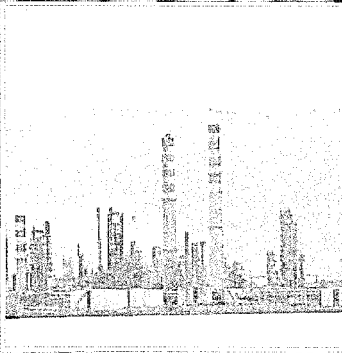
1993'te yazdığı 'Paranın Ölümü' kitabında) üretken dünya ekonomisinde dolaşan her 1 dolar için, saf finans piyasasında 20 ile 50 dolar arasında dolaşır. 1993 ABD Merkez Bankası (Federal Reserve) rakamlarına göre, koporate sermaye, yeni hisse senedi satışlarından, ABD şirketlerinin toplam finans sermayesinin %4'ü kadar, artmıştır. Geri kalanın çoğu da koporasyon içinde dağıtılmayan karlardan (%82'si) veya dış borçlanmadan (%14'ü) gelir. 1987 ile 1994 arasında, şirketler yeni çıkarılan hisse senetlerinden aldıklarından daha çok piyasaya kendi hisse senedi fiyatlarını desteklemek için ödeme yapmışlardır.

1998'in başlarında, hatalı olarak adlandırılan 'yatırım sermayesi' koporasyonlardan borsaya doğru yıllık 110 milyar dolar akar.

Diğer bir deyişle, fonların net akışı borsadan teorik olarak hisse senetlerine yatırım yapan şirketlere gerçekten negatif bir akış olur. spekülasyon kazanç için üretken efordan para sızdırılmaktadır.

(Sürecek)

Çeviri: Özgü Evirgen





MEMUR MAAŞ ZAMLARINA TIRPAN

Hükümetler yıllardır IMF istemlerini ilk önce memur maaş artışlarını belirlerken yerine getirirler. Bunun anlaşılabilir iki önemli yanı vardır.

Birincisi, maaş oranlarını Hükümet saptar.

İkincisi, kamu çalışanları grevli toplu sözleşmeli sendikal haklardan yoksundur.

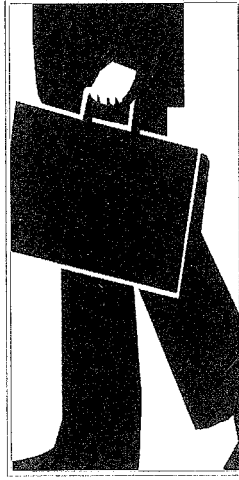
2000 yılı memur maaş oranlarının artışında da aynı süreç yaşandı. 1999 yılı bitmeden birkaç gün önce Parlamento yapılan Bütçe görüşmelerinde hedeflenen enflasyon temel alınarak yılın

ilk altı ayı için memur maaşlarına yüzde 15 oranında zam yapılırken, oran ikinci altı ayda yüzde 10'da tutuldu. Ancak yılın ilk altı ayında enflasyon oranı yüzde 15'in üzerine çıkarsa zam oranı 2 puan arttırılacak. Bu uygulamanın yılın ikinci yarısında da sürdürülüp sürdürülmeceğini Bakanlar Kurulu kararlaştıracak.

Memur, emekli ve sözleşmeli personeli kapsayan bu yaklaşım üzerine Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu KESK Genel Başkanı Siyami Erdem bir basın toplantısı yaparak; memurlara sefelat ücreti dayatıldığını söyledi. Erdem, 2000 yılı bütçesini eleştirirken "Bütçe sadece kamu emekçilerinin ücretlerini belirlememiştir. Eğitime, sağlığa, yatırıma ayrılan paylar da göstermiştir ki, bu bütçe ile işsizlik artacak, eğitimde, enerjide, haberleşmede, özelleştirmeler sürecidir. Bu nedenle bütçeye karşı mücadeleyi, tüm emek

güçlerinin birleşik mücadelesiyle sürdüreceğiz" dedi.

Birçok kentte protestolara neden olan Bütçe ve memur maaşlarındaki artış, hiç kuşkusuz yalnızca memurları ve ailelerini ilgilendirmiyor; işçilerin kıdem tazminatı tavanını da belirliyor. Yani yapılan katsayı artışı Türkiye'de iş güvencesinin bir aracı durumunda olan kıdem tazminatının tutarını da belirliyor.



ÖZEL SEKTÖRDE SÖZLEŞME YILI

Türkiye'de kamu toplu sözleşmeleri ağırlık olarak "tekli" yıllarda gerçekleştiriliyor. Buna karşılık özel sektör toplu

sözleşmeleri ise "çiftli" yıllarda gerçekleştiriliyor.

Hiç kuşkusuz bu yıl gerçekleştirilecek kamu toplu sözleşmeleri de var. Bunların önemli bölümü belediyelerde gerçekleştirilecek.

2000 yılında başlanacak toplu sözleşme görüşmeleri genellikle Türk-İş üyesi sendikalar tarafından sürdürülecek.

Yaklaşık 84 bini belediye işçilerini kapsamak üzere kamu sektöründe 100 bine yakın Türk-İş üyesi işçileri ilgilendirecek toplu sözleşmeler yürütülürken, 250 bine yakın yine Türk-İş üyesi özel sektör işçisi için de toplu sözleşme görüşmelerine oturulacak.

2000 yılı toplu sözleşme görüşmeleri konusu, 14 Şubat 2000 tarihinde toplanan Türk-İş Başkanlar Kurulu toplantısında da değerlendirildi. Toplantı sonunda başına ve kamuoyuna yapılan açıklamada; **"Ücret artışları, gerçekleşen enflasyon oranının üstünde belirlen-**

melidir" denilerek; "Türk-İş Başkanlar Kurulu, özgür toplu pazarlık düzenini ortadan kaldıracak IMF dayatmalarını kesinlikle reddetmektedir." vurgusu yapıldı.



TÜRK-İŞ BAŞKANLAR KURULU HÜKÜMETİ UYARDI

14 Şubat 2000 tarihinde Adapazarı'nda toplanan Türk-İş Başkanlar Kurulu, genel ekonomik ve sendikal sorunları değerlendirerek alınan kararları basına ve kamuoyuna açıkladı.

Başkanlar Kurulu toplantısında konuşan Genel Başkan Bayram Meral, asgari ücrete, memur

ve emekli maaşlarına yapılan zamları eleştirerek; çalışma yaşamında ortaya çıkan sorunları dile getirdi.

İşsizlik, enflasyon, özelleştirmeler, SSK yasası değişiklikleri gibi birçok sorunu görüşen Başkanlar Kurulu toplantısında alınan kararlar özetle şöyle:

-Ücret artışları, gerçekleşen enflasyon oranının üstünde belirlenmelidir.

-Türk-İş Başkanlar Kurulu, özgür toplu pazarlık düzeninin ortadan kaldıracak IMF dayatmalarını kesinlikle reddetmektedir.

-POAŞ'ın özelleştirme süreci durdurulmalı, KİT'lerin sorunlarına, taraflarla görüşülerek ülke yararına çözümler aranmalıdır.

-İşten çıkarmalar, taşeronlaştırmalar, işçi kiralama ve sendikasızlaştırma girişimleri önlenmelidir.

-İş güvencesi sağlanmalı, kaçak işçilikle etkili biçimde mücadele edilmelidir.

-Bazı kamu işyerlerinde yeniden gündeme gelen

res'en emeklilik girişimleri durdurulmalıdır.

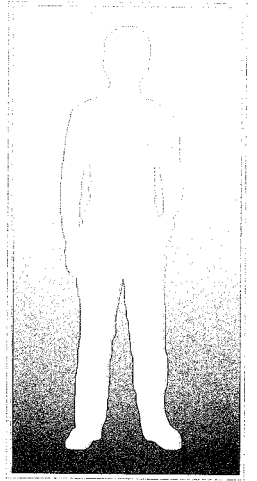
-Geçici işçilerin kadroya geçirilmesi veya çalışma sürelerinin işin gerektirdiği biçimde artırılması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

-İşçilerin birikmiş aylık, ikramiye, fazla mesai ve diğer alacakları ödenmelidir.

-Fonlarda biriken paralar ve nemalar hak sahiplerine ödenmeli, depremzede işçilere, işverenlerce kredi açılmalıdır.

-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan yasa tasarısı taslakları, sosyal güvenlik sistemimizin, emeklilerimizin ve sağlık hizmetlerinden yararlananların sorunlarını daha da ağırlaştıracak, özelleştirmeyi özendirci ve SSK'yı daha bağımlı duruma getirecek düzenlemeler içermektedir. Bu taslaklar geri çekilmelidir.

Bu taleplerimizin kabul edilmemesi durumunda demokratik mücadelemiz geçmişte olduğu gibi devam edecektir."



TÜRKİYE DÜŞÜK ÜCRETLİ 15. ÜLKE

Devlet Planlama Teşkilatı verilerine göre 1997 yılında Türkiye'de 4.46 dolar olan imalat sanayi saat ücretleri, 1998 yılında 5.24 dolara çıktı. 1997 yılında imalat sanayinde en az ücret veren 18. ülke konumunda olan Türkiye, geçen yıl 15. sırada yer aldı. Türkiye'nin üç sıra gerilemesinde Türkiye'den sonra daha az saat ücreti veren Hindistan, Pakistan ve Tayland'ın geçen yıl sıralamaya dahil edilmemesi rol oynadı.

Öte yandan 1998'de imalat sanayiinde 0.09 Dolar

ile en az saat ücreti olan Endonezya ile 27.89 dolar saat ücretine sahip olan Almanya arasındaki fark ise 1997 yılında 440 kat iken 310 kata indi. Bu arada en fazla saat ücretine sahip Almanya ile Türkiye arasında 1997 yılında yaklaşık 4.9 kat olan ücret farkı geçen yıl 4.3 kata geriledi.

1997 yılında Türkiye ile aynı sırada bulunan AB üyesi Portekiz, 1998 yılında 5.15 dolarlık ücret ile Türkiye'nin bir alt sırasında yer aldı.



SOSYAL GÜVENLİK HAKKI İÇİN YENİ DARBE

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakan-

lığı SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı ve Türkiye İş Kurumu'nu (İş ve İşçi Bulma Kurumu) tek bir "Kurum" içinde "Teşkilatlandırmak" üzere 4 Şubat 2000 tarihinde hazırladığı Yasa Taslağını açıkladı.

İlgili "sosyal taraflara" ulaştırıldığı belirtilen "Sosyal Güvenlik Kurumu Yasa Taslağı"na göre; Emekli Sandığı, SSK, Bağ-Kur ve Türkiye İş Kurumu oluşturulacak Sosyal Güvenlik Kurumu'nu ilgili kuruluşu olurken, tümü Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olacak.

Başkanlık sistemi ile yönetilecek "Sosyal Güvenlik Kurumu" için yasa taslağı genel olarak şu düzenlemeleri içeriyor:

-Sosyal Güvenlik Kurumu çatısı altında toplanan kuruluşlar arasında norm ve standart birliği ve koordinasyon sağlanacak; bu kurumların tek tek ve hep birlikte veri tabanı oluşturulacak, aktüeryal ve mali durumları izlenecek ve bu kurum-

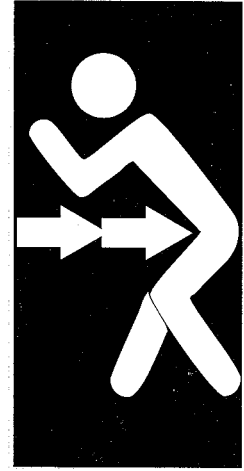
ların ekonomiye etkisi değerlendirilecek.

-Sosyal Güvenlik Kurumu, başkanlık sistemi içinde dar bir kadro ile yönetilecek; ve kurum doğrudan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı olarak çalışacak,

-Sosyal Güvenlik Kurumu bünyesinde Sosyal Güvenlik Yüksek Danışma Kurulu oluşturulacak. Bu kurula Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye ile Sağlık Bakanlıkları, Hazine Müsteşarlığı, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı ve sosyal güvenlik kuruluşları üst düzey yöneticileri katılacak. Her yıl ocak ve temmuz aylarında toplanacak kurul, ülke genelinde sosyal güvenlik politikalarının belirlenmesi, genel sorunlarının tartışılıp çözümlenmesi için karar alınmasını sağlayacaklar.

Özetle; sosyal güvenlik sisteminin yeniden düzenlenmesi yönünde IMF buyruklarını yerine getirmeye dönük yeni bir halka daha oluş-

turulmaya çalışılıyor. Bu konuda çıkartılan tüm yasa taslaklarının genel mantığı şu: Sosyal güvenlik hakkını "paralı" duruma getirmek...



VERGİ İADESİNİ GASPETTİLER

16 yıl önce Katma Değer Vergisi'nin yerleşmesi için, çalışan ve emeklilere topladığı fiş ve faturanın yüzde 10'u tutarında ödenen vergi iadesi oranı, 2000 yılında yüzde 4'e kadar geriledi. 1984 yılında yüzde 10 ile başlayan ve 1987 yılına kadar yüzde 18'in üzerine çıkan iade oranı 1998 yılında yüzde 8.4'e düştü. Ancak asıl büyük düşüş 2000

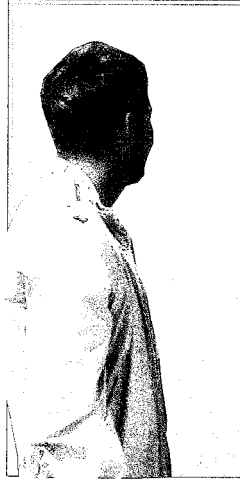
yılında yaşandı.

Buna göre bir asgari ücretli 1998 yılında 320 milyon liralık fiş ve fatura biktirirken, topladığı belgelerin yüzde 8.4'ü kadar yani 27 milyon lira vergi iadesi aldı. Aynı asgari ücretli 1999 yılındaki harcamalarına ait 741 milyon liralık fiş ve faturasının ancak yüzde 4.1'i kadar yani 37 milyon 56 bin liralık iade aldı.

Bilindiği gibi giyim, gıda, kira, sağlık ve eğitim harcamalarından alınan vergi iadesi 1994 yılında değiştirilerek "Özel Gider İndirimi" adı altında düzenlenmişti. Bu uygulama gereği son beş yıldır vergi iadeleri Gelir Vergisi'nden düşölerek ödeniyor. Gelir Vergisi'nde yüzde 20'den başlayıp yüzde 50'ye kadar çıkan dilimlerin alt sınırının yüzde 15, üst sınırının da yüzde 40'a düşürölmesi nedeniyle 1999 için toplanacak fiş miktarı yüzde 130 arttı. Ücretlilerin bu yıl alacakları iade tutarındaki artış da ödedikleri verginin düşmesin-

den dolayı yüzde 33 ile sınırlı kaldı.

Maaşı geçen yıl 350 milyon lira olan çalışanlar toplam 5 milyar 184 milyon liralık fatura toplarken, alacağı iade miktarı 345 milyon lira olacak. İade oranı ise bir önceki yıla göre yüzde 14.6'dan yüzde 6.6'ya gerileyecek.



YİRMİDE BİRİMİZ YURDIŞINDA

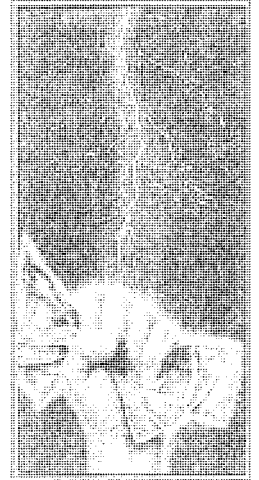
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Yurt Dışı İşçi Hizmetleri Raporu'na göre yaklaşık 3.457.487 yurttaşımız, yurtdışında yaşıyor Verilen bilgilere göre yurttaşlarımızın 3.128.113'ü Batı Avrupa ülkelerinde, 128.100'ü Or-

tadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde, 49.342'si Avustralya'da 40.570'i Rusya Federasyonu ve diğer Bağımsız Devletler Topluluğu ülkelerinde, 103.130'u ABD ve Kanada'da ve 1.729'u da Japonya'da bulunuyor. Yani yaklaşık 20 kişiden birisi Türkiye dışında yaşıyor.

Ülke dışında yaşımlarını sürdüren yurttaşlarımızın 991.832'i çalışıyor. Bunların 831.364'ü Batı Avrupa ülkelerinde, 121.100'ü Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde, 12.890'ı Avustralya'da 24.749'u Rusya Federasyonu ve diğer Bağımsız Devletler Topluluğu ülkelerinde 1.729'u da Japonya'da çalışıyor. ABD'de ve Kanada'da yaşayan yurttaşımız ise verilere göre "çalışmıyor."

Ülke dışında yaşayan yurttaşlarımızın en büyük bölümü Almanya'da bulunuyor: 2.107.426. Bunların 559.834'ü çalışıyor. Fransa'da yaşayan 287.343 yurttaşımızın 78.965'i; Hollan-

da'da yaşayan 279.789 yurttaşımızın 29.000'i; Avusturya'da yaşayan 138.860 yurttaşımızın 53.463'ü; Suudi Arabistan'da yaşayan 120.000 yurttaşımızın 115.000'i İsveçre'de yaşayan 79.478 yurttaşımızın 32.944'ü çalışıyor. Çalışanları yanı sıra bu rakamlara "işsizler" dahil değil. Yani Türkiye hem ülkesindeki hem de yurtdışındaki işsizlerin sayısını bilmiyor.



ASGARI ÜCRETİ YİNE SEFALETE BAĞLANDI

Asgari Ücret Tespit Komisyonu 30 Aralık 1999 tarihinde yaptığı toplantı sonucu 1 Ocak

2000 tarihinden itibaren geçerli olan asgari ücreti belirledi. Buna göre, asgari ücret 2000 yılının ilk altı ayın için brüt 109 milyon 800 bin ve net 80 milyon 650 bin lira olarak uygulanacak. 10 kişinin üzerinde çalışan olduğunda uygulanacak bu ücret, eğer 10 kişinin altında çalışan var ise net 82 milyon 516 bin lira olarak uygulanacak. Komisyon 2000 yılı ikinci altı ayında geçerli olacak asgari ücret için ise brüt 118 milyon 800 bin lirada anlaştı.



"İŞÇİ SAĞLIĞI SORUNLARI AŞILMALI"

Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası

Çalışma Örgütü, Çalışma Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve Çevre Bakanlığı, Türk-İş ve işveren örgütlerinin bilimsel ve teknik işbirliği ile hazırlanan Endüstri ve Diğer İşyerlerinde Sağlık, Çevre ve Güvenlik Yönetiminin Geliştirilmesi Semineri sonrası yayınlanan sonuç raporuna göre; "Sağlık, güvenlik ve çevre yönetiminin mültidisipliner" bir olgu olduğu saptaması yapıldı.

15-17 Eylül 1999 tarihlerinde yapılan seminerin sonuç raporunda soruna bütünsellikle bakılması gerektiği vurgulanarak özetle şu noktalar üzerinde duruldu:

"Sağlık, güvenlik ve çevre yönetiminin önceliği, risklerin önlenmesi ya da işçilerin önlenemeyen risklerden korunmasıdır. Ancak, işyerlerinde karşılaşılan ve önlenmesi ya da korunulması gereken riskler çok etmenli risklerdir ve bu nedenle, farklı mesleklerden kişilerin oluşturduğu ekiplerin etkinlik

alanı olmalıdır.

Ekip çalışması gerçekleştirilmesi için, bazı engellerin aşılması gerekir:

-Risklerin çok etmenli olduğu gösterilmelidir;

-Farklı meslek gruplarının bu risklerle tek başlarına başa çıkamayacakları gösterilmelidir;

-Risklerin önlenmesi ya da risklerden korunma etkinliğinde her meslek grubunun ve kişinin amaç, görev ve sorumlulukları belirlenmelidir;

-Bu etkinlikte kimin, neyi, nasıl, ne zaman, nerede, kim ile birlikte, kaç kişiyle gerçekleştirileceği belirlenmelidir.

Hükümet işverenlerin ve işçilerin ulaşmaları gereken hedeflerin belirlenmesinde yol gösterici ve destekleyici görev üstlenmelidir; ancak, ilk aşamada bu amaca ulaşılması güçtür, çünkü, işçilerin ve işverenlerin çalışanların sağlık ve güvenliği için gönüllü eylem yürütme gelenekleri yoktur.

Ayrıca, her iki taraf da bu tür bir eylem için donanımlı değildir. Sağlık, güvenlik ve çevre yönetiminin mültidisipliner bir yaklaşım olduğu farklı aşamalarda vurgulanmalıdır. İlk aşama iş sağlığı ve güvenliği tanımının bütünsel yaklaşım temelinde yeniden yapılmasıdır. İkinci aşama ise, risklerin çok etmenli olduğunun ortaya koyulmasıdır. Bu iki süreç mültidisipliner yaklaşımın bilimsel ve uygulamaya dönük zeminini oluşturur.

İşyerlerinde sağlık, güvenlik ve çevre yönetiminin gereksinimleri konusunda hükümet, işverenler ve işçiler birlikte karar vermelidirler. Politika ve eylem planı oluşturulması aşamasında, uzmanların ve akademisyenlerin bilimsel, teknik desteği alınmalıdır. Politika ve eylem planı oluşturma sürecinde, uzmanların ve akademisyenlerin bilimsel teknik katkısı alınmalıdır."

?

?

**BELGELER Mİ
YALANCI,
YOKSA
BAKAN MI?**

"Hükümetin kıdem tazminatının kaldırılmasına yönelik bir düşünce-
si yok.

Son günlerde kamuoyunda böyle haberler sık sık gündeme getirilerek çalışanlar ra-

hatsız ediliyor.

Üstüne basa basa söylüyorum: Bakanlığımızın kıdem tazminatının kaldırılmasına ilişkin bir çalışması yok.

Bu konu gündemimizde bulunmuyor."

Bu sözleri 8 Ocak 2000 tarihinde, kıdem tazminatının kaldırılacağına ilişkin basın yayın organlarında çıkan yazılar üzerine Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan söyledi.

Burada şu soruyu sormak istiyoruz:

Bakan gerçekliği olmayan söylentileri mi yalanladı?

Bunu bir belge ile yanıtlayalım:

"Projenin adı: İş-tihdam ve işgücü pi-

yasasında etkinliğin artırılması projesi.

Hukuki ve kurumsal düzenleme: İşsizlik sigortası, kıdem ve ihbar tazminatı müesseselerinin birlikte değerlendirilmesi ve kıdem tazminatı fonunun kurulması.

Sorumlu kuruluş: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı.

Koordinasyon: Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığı, İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü, İşçi ve işveren sendikaları.

Açıklama: İşsizlik sigortasının 4447 sayılı Kanun ile tesis edilmesi nedeniyle işsizlik sigortası ile birlikte değerlendirilmesi gereken kıdem ve ihbar tazminatı müesseselerinde yapılması ge-

reken düzenlemele-
re ilişkin hazırlık çalışmalarını tamamla-
nacak; kıdem tazmi-
natı fonunun kurul-
masına yönelik çalışmalar bir proje haline getirilecek ve bu projenin ilk aşaması olmak üzere fonun prensiplerinin belirlenmesi işi tamamlanacak.

Bitiş yılı: 2000"

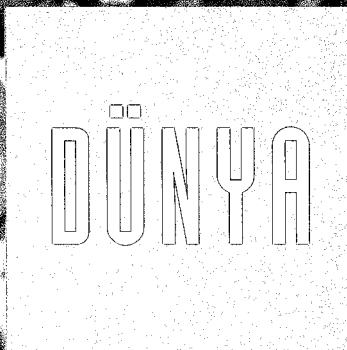
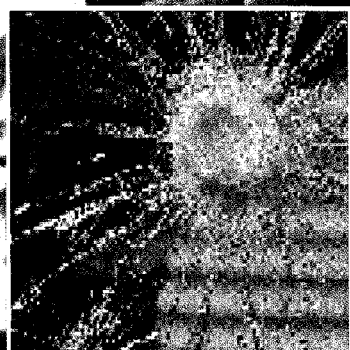
Belgenin Kaynağı: 2000 Yılı Hükümet Programı. 23883 mükerrer sayılı Resmi Gazete, 21 Kasım 1999. Sayfa: 49, 54, 259, 260.

Şimdi soruyoruz:

Belgeler mi yalan söylüyor, yoksa Bakan mı?

Hazırlayan:

Haluk Şensu





DÜNYA SENDİKAL HAREKETİNDE YENİ BİRLİK

Yeni binyılda, yeni bir uluslararası sendikal örgüt doğdu. İki yıl süreyle yapılan görüşmelerden sonra 1 Ocak 2000 tarihinde Uluslararası İletişim Federasyonu, FIET (Beyaz Yakalılar ve Hizmetler Birliği), Uluslararası Grafik Federasyonu, Uluslararası Medya ve Reklam Federasyonu birleşme kararını yaşama geçirdiler. Böylece tüm dünyada 800 sendikada örgütlü yaklaşık 15.5 milyon işçiyi temsil eden UNI doğdu.

UNI'nin doğumu üzerine sendikal stratejilerini açıkla-

yan UNI Genel Sekreteri Philip Jennings; yeni uluslararası örgütün; çokuluslu şirketlere, hükümetlere ve uluslararası kurumlara karşı daha etkin olmayı amaçladıklarını söyledi. Jennings, özetle şunları söyledi:

"Küreselleşme durağan değildir ve çalışan insanların dünya çapında ümidini kırmıştır.

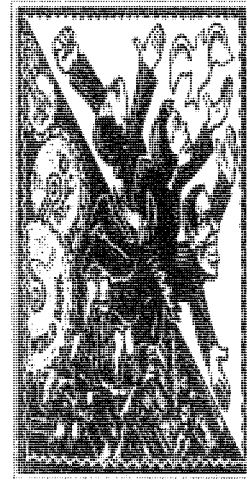
Son Asya krizi nedeniyle milyonlar işlerini yitirmişler ve sosyal güvencesiz bir durumda aileleriyle birlikte yoksulluk sınırının altına düşmüşlerdir. Son Birleşmiş Milletler İnsani Kalkınma Raporuna göre dünya genelinde 1,3 Milyar kişi günlük olarak 1 Doların altındaki bir gelirle yaşamaya çalışmaktadır ve doğrudan yabancı yatırımların büyük bir kısmı dünya genelinde en yoksul ülkeleri atlamaktadır.

UNI, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ve uluslararası sendikaların küresel ekonominin

islahı konusundaki tartışmalara katılım için baskı yapacaktır. Refahın giderek daha az sayıda insanın elinde yoğunlaşmasına karşı çıkacaktır."

Yeni uluslararası sendikal örgütü oluşturan 4 uluslararası sendikal örgüte daha önce üye olan ülkemiz sendikaları da üye bulunuyor.

Sermayenin küresel saldırılarına, küresel birleşmelerle yanıt vermeyi amaçlayan bu birleşmeyi selamlıyoruz.



ICFTU
SOSYAL
ADALET
ÇAĞRISINDA
BULUNDU
Uluslararası Öz-

gür İşçi Sendikalar Konfederasyonu ICFTU, Davos toplantısı nedeniyle dünya liderlerine çağrıda bulunarak; "Sosyal adaletin küreselleşmesini" istedi. Çağrıda küresel düzeyde yaşanan şu gerçekler vurgulandı:

-Sendikal haklara yapılan saldırılar artıyor.

-Sosyal eşitsizlik dünya düzeyinde arttı.

-Dünya ekonomik ve sosyal krizin yükünü asıl çeken kadınlar, okuma yazma bilmeyen yetişkinlerin üçte ikisini oluşturuyor.

-Dünya pazarlarında hergün yaklaşık 1.5 trilyon doların üzerinde para el değiştiriyor. Ancak bu paranın yaklaşık yüzde 95'i spekülasyon ve dünyanın en fakir ülkelerinin gereksinimlerini karşılama konusunda yetersiz.

-Küreselleşmenin asıl kazançlıları çokuluslu şirketlerdir. En gelişmiş 100 ekonominin, 51'in bu şirketler oluşturmaktadır.

Dünyanın tepesin-
deki 200 şirketin
toplam satışı 182
ülkenin toplam
ekonomlerini geç-
mektedir.

-Kendi ülkeleri-
nin geleceği için
eğitilmesi gereken
250 milyon çocuk,
daha okul çağında
işçilik yapmakta-
dır.

Diğer yandan
ICFTU 21. Yüzyılda
Sosyal Kalkınma
için temel öncelikler
konusunda bir dek-
larasyon yayınladı.
Açıklamada özetle
şu öncelikler vurgu-
landı:

-Çalışmada ilke-
ler ve Haklar ILO
Deklarasyonu'nun
onaylanması için
çaba harcanmalı;
sosyal kalkınma
için gerekli orta-
mın yaratılmasının
temeli olarak etkin
istihdam politika-
ları formüle edil-
melidir.

-Kadın-erkek
eşitliği için Birleş-
miş Milletler he-
defleri yaşama ge-
çirilmelidir.

-2015 yılı itiba-
riyla yoksulluğun
ortadan kaldırılma-
sı yönünde önlem-
ler alınmalıdır.

-Yoksulluğu ve
sosyal dışlamayı

sona erdirmeye doğ-
rultusunda sosyal
koruma politikaları
geliştirilmelidir.



ITF GEMİSİ DÜNYA TURUNDA

Uluslararası Taşı-
ma İşçileri Federas-
yonu (ITF), gemicilik
sektöründe yaygın-
lık kazanan "uygun
bayraklı" ülke bay-
rağına girerek ka-
çak işçiliğin artırıl-
masına ve düşük
ücretli çalıştırmalara
karşı uluslararası
duyarlılık sağlamak
amacıyla geçen yıl
aldığı "Global Mari-
ne" gemisi ile dünya
turunu sürdürüyor.

25 Aralık 1999
günü İstanbul'a ge-
len ve 29 Aralık gü-
nüne kadar geziye
açık tutulan gemide
ITF üyesi sendikalar

da birçok etkinlik
düzenledi.

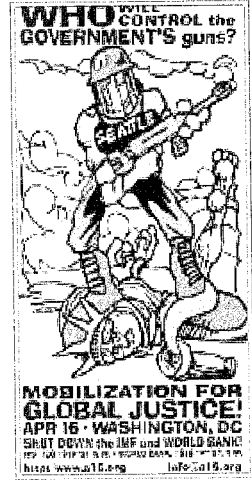
IFT üyesi, Birleşik
Taşımacılık Sendi-
kası, Demiryol-İş,
Hava-İş, Liman-İş,
Tümtis ve Türkiye
Denizciler Sendika-
sı "Global Mari-
ne"nin Türkiye gel-
mesi üzerine yaptıkları
ortak açıklamada
şu görüşlere yer
verildi:

"Birçok gemi iş-
letmesi masrafları
kısmı ve milli hu-
kuk ve yerel sendi-
kalardan kurtul-
mak amacıyla uy-
gun bayrak altında
gemi çalıştırmayı
seçmekte, fakat
endüstri standart-
ları bu sebepten
düşmektedir. Yük-
selen işsizlik, dü-
şük ücret politika-
sı ve koşulların kö-
tüleşmesi bir za-
manlar gurur kay-
nağı olan gemicilik
endüstrisinin dü-
şüşü halini almış-
tır. Şu sıralarda
uygun bayrağa ka-
çış bütün ülkeler-
de görülmekte fa-
kat etkisi her za-
man uygun stan-
dardın düşmüsi
şeklinde kendini
göstermektedir.

Ellil yıl boyunca
ITF minimum stan-
dard ücret sözleş-

meleri ve çalışma
koşulları hususun-
da pazarlıkta başa-
rılı olmuş ve bu
turda hangi ülke
olursa olsun gemi
adamlarının iyi üc-
ret ve koşullar al-
tında çalıştırılması
gereğini dünya ka-
muoyuna duyurma
amacını gütmekte-
dir."

77. ülke olarak
Türkiye'ye gelen
"Global Marine"
şimdi yeni limanlara
yelken açıyor: Yolu
fırtınasız, iskelesi
bol, hedefleri ger-
çek olsun!



IMF VE
DÜNYA
BANKASI
16-17 NİSAN'DA
PROTESTO
EDİLECEK

Dünya Ticaret Ör-
gütü'nün Seattle'da-

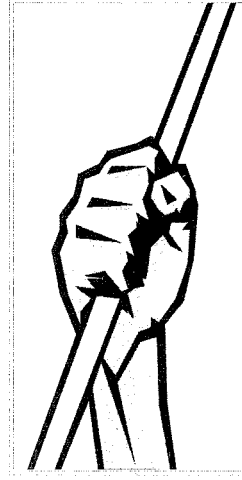
ki toplantısı sırasında geçtiğimiz aylarda yapılan güçlü protestonun yenisi, bu kez ABD başkenti Wasington'da 16-17 Nisan tarihinde yapılacak.

Eylemi örgütleyen kuruluşlar yaptıkları açıklamalarda IMF ve Dünya Bankası'nın Dünya Ticaret Örgütü'nün ebeveynleri sayıldığını belirterek özetle şunları dile getirdiler:

"IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü şirketlerin iktidarını korumak ve dünya insanların büyük bir çoğunluğunun haklarını ve olanaklarını engellemek için "Günahkar Üçlü"yü oluşturmaktadır. Bu nedenle, Seattle'daki zaferin örgütlenmesine yardım eden grupların bir çoğu 9-16 Nisan günlerinde Wasington'da bir hafta sürecek eylem günlerini şimdiden hazırlıyorlar.

Eylem haftası, 8 Nisan Pazar günü toplanma alanında başlayacak. Ertesi gün Afrika, Asya-Pasifik, Latin Ame-

rika ve Karayip ülkelerinin borçlarının ertelenmesi için yığinsal bir eylem yapılacak. Hafta içinde de eğitim, miting ve doğrudan eylem gibi etkinlikler gerçekleştirilecek."



NİSSAN'IN KARARINA TEPKİ

Japonya'da Nissan Otomobillerinin 3 yıl içinde 21 bin işçiyi işten çıkarma konusunda yaptığı programın açıklanması üzerine 25 Ocakta yaklaşık 5 bin işçi 2 kilometre süren bir yürüyüş yaptı.

Yürüyüş sonunda sendika yetkilileri yaptıkları konuşmalarda Renault'un, Nissan'ı satın alma-

sı ardından yeniden yapılanma hedefine bağlı olarak gerçekleştirilmeye çalışıldığı işten çıkarmaların durdurulmasını istediler.



A VİTAMİNİ YETMEZLİĞİ 100 MİLYON ÇOCUĞU ETKİLİYOR

Gelişmekte olan ülkelerde her yıl beş yaşın altındaki çocuklardan 11.3 milyonu ölmektedir; 6 milyondan fazlası ise doğrudan ya da dolaylı olarak yetersiz beslenmeden yaşamlarını yitirmektedir. Milyonlarca çocuk ise yetersiz beslenmektedir; onlar, gerektiğinden daha güçsüz ve daha az sağlıklıdır.

A Vitamini Eksikli-

ği (AVE) sorunu küresel bir sorundur. 100 milyondan fazla çocuğu etkilemektedir; bu sorunun yaşandığı bölgelerde, ülkelerde ve topluluklarda her dört çocuğun ölümünden birinden sorumludur.

Son yıllarda, yeni bilimsel araştırmalar yeterince A vitamini alabilen çocukların yaşam şanslarının yüzde 23 oranında arttığını göstermektedir. Bunun nedeni A Vitamini bağışıklık sisteminin düzgün bir şekilde işleyebilmesi için zorunlu olmasıdır. Çünkü A Vitamini hastalıklara karşı çocukların direncini arttırmakta, yaşamları, büyümeleri ve gelişmelerini düzenlemede anahtar bir rol oynamaktadır.

Geçmişte, A Vitamini eksikliği daha çok körlüğün tek nedeni olarak görül-mekteydi ve birçok ülkede bu doğrultuda kampanyalar düzenleniyordu. Bu gün ise sorun geniş düzeyiyle algılanıyor ve A Vitamini eksikliğine karşı kamusal sağlık kurum-

larının ve yetkililerin önlem alması gerektiği vurgulanıyor.

Bunun için Dünya ölçeğinde bir strateji üzerinde anlaşılan Birleşmiş Milletler Çocuk Fonu (UNICEF), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve diğer uluslararası kuruluşlar; tüm dünya ülkelerine ve sivil toplum kuruluşlarına duyarlılık ve önlem çağrısında bulunuyorlar.

Goodyear hakkında bir araştırma başlatmasını istedi. Çünkü Goodyear'ın İtalya'daki Cisterna di Latina Fabrikasını kapatma kararı, 550 işçinin işsiz kalmasına yol açacak. ETUC'tan yapılan açıklamaya göre; İtalya Fabrikasının kapatılması Goodyear'ın Fransa, Almanya, Lüksemburg ve İngiltere gibi diğer AB ülkelerindeki işlerini yeniden yapılandırılmasının bir ön adımını oluşturuyor.



GOODYEAR BALTASI İŞÇİLERİN ÜZERİNE DÜŞTÜ

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu ETUC, Avrupa Yönergelerine uyması istemiyle toplu işçi çıkarımı yapan çokuluslu lastik devi



FRANSA'DA HAFTALIK ÇALIŞMA SÜRESİ ARTIK YASAYLA 35 SAAT

Fransız sendikalarının yıllardır sür-

dürdüğü uzun erimli kavga sonuca ulaştı ve 35 saatlik çalışma haftası öngören yasa değişikliği yürürlüğe girdi.

Yalnız Fransa'da değil, tüm Avrupa ülkelerinde de yankı veren mücadele sonucu yürürlüğe giren yasa 20'den fazla işçinin çalıştığı tüm işletmelerde uygulanacak.



İŞTE YENİ DÜNYA DÜZENİNİN GERÇEK YÜZÜ

Küreselleşmenin gerçek yüzü rakamlara her geçen daha çarpıcı yansıyor.

İşte Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı verilerine göre küreselleşmenin gerçek yüzünü

gösteren birkaç veri:

-En zengin 5 ülke, dünya gelirinin yüzde 86'sını, dünya dışsatım pazarlarının yüzde 82'sini, doğrudan yabancı yatırımın yüzde 68'ini elinde tutuyor. Buna karşılık dünyanın en yoksul 5 ülkesinde bu oran yüzde 1'i geçemiyor.

-Dünyanın en zengin 200 insanı, son 10 yıl içinde gelirlerini iki kat artırarak 1998 yılında 1 trilyon dolara yüksetti.

-Yaklaşık 140-145 milyon insan yasal göçmen statüsünde ülkelerini terk ederek yaşamlarını başka topraklarda sürdürmeye başladı.

-Yasa dışı uyuşturucu ticaretinin parasal değerinin 1995 yılında 400 milyar dolara ulaştığı tahmin ediliyor. Bu rakam dünya ticaretinin yüzde 8'ine eşit düzeydedir.

-Çokuluslu tekel-ler için getirilen kurallar, standartlar, politikalar ve kurumlar; insanlar ve insan hakları için

üretilemlerden çok daha fazladır.

-Küreselleşmenin olanaklarından küçük bir azınlık yararlandı. Dünyada vahşi bir rekabet sürdükülerek emek maliyeti azaltılırken emeğin kalitesi de düşürüldü ve çevre korumasına önem vermedi.

-Bugün büyük ekonomik sorunlar içine giren yoksul ülkelerin özel desteğe gereksinimi vardır. Gümrük tarifeleri daha eşitlikçi kılararak yoksul ülkelere uluslararası alanda daha çok

olanak tanınmalıdır.

-25 trilyon dolarlık dünya ekonomi içinde utanç verici eşitsizliklerin yaşanması ve ulusal-uluslararası politikaların kabul edilemez başarısızlığı bir skandaldır.

-En temel sosyal hizmetlerin sağlanması ve gelir yoksulluğunun ortadan kaldırılması için gereken para 80 milyar dolardır. Bu tutar toplam dünya gelirinin yüzde 0.5'i ya da yüzde 1'idir.

-Dünyanın en zengin 7 adamının toplam gelirinden

daha az bir maliyet yoksulluğun yeryüzünden silinmesine yetecektir.

-Zengin ile yoksul arasındaki oran yoksul aleyhine büyük değişim göstermiştir: 1960 yılında 1 zengine 30 yoksul, 1994'te 1 zengine 70 yoksul...

-Dünya yoksullarının yüzde 20'si dünya gelirinin yüzde 1.1'ini paylaşıyor.

-1.3 milyar insanın günlük geliri 1 doların altındadır ve dünya nüfusunun beşte biri okuma yazma bilmiyor.

-Küreselleşmeden ençok zarar gören 20 ülkenin borçlarını silmek için 5.5-7.7 milyar dolar yetmektedir. Bu tutar bir Stealth tipi bombardıman uçağı üretmek için harcanan paranın yalnızca yarısıdır.

-Dünya çapında yoksulluğu azaltmak için geçerli para tutarı 80 milyar dolardır. Yani toplam gelirin binde 5'i ya da dünyadaki tüm askeri harcamaların yüzde 10'u...

**Hazırlayan:
Oğuz Topak**

TÜRK - İŞ 1996 YILLIĞI '99

İşbirliği ve İşbirliği

DEĞİŞİMİN
DİNAMİKLERİ



Tarih ve Toplum
Kültür ve Sanat Bakanlığı
Tarih ve Toplum Yayınları

TÜRK-İŞ YILLIĞI '99

Türk-İş Yayınları

Birincisi 1997 yılında yayınlanan Türk-İş Yılığının ikincisi geçtiğimiz aylarda yayınlandı. İki cilt olarak düzenlenen ve çok kapsamlı bir içerikle yayınlanan Yıllığın; **1997'den 1999'a Değişimin Dinamikleri** başlığını taşıyan birinci cilt, önsözünde de açıklandığı gibi sendikal dünyanın gereksinimlerine dönük olarak düzenlenmiş. Ağırlık olarak Türk-İş'in ve üye sendikaların uzmanlarının katkısı ile oluşturulan bu ciltte sendikal çevreler dışındaki uzman ve akademisyenlerin de katkısı alınmış.

Türk-İş Yıllığı'nın Birinci Cildi'nin 4 ana bölümü şöyle oluşturulmuş:

Birinci Bölüm: Ekonomik ve mali gelişmeler: İyileşme var mı?

İkinci Bölüm: Toplumsal gelişmeler ve refah göstergeleri.

Üçüncü Bölüm: Türk-İş'in gündemi açısından Türkiye'de çalışma yaşamı ve sendikal gelişmeler.

Dördüncü Bölüm: Çalışma yaşamı ve sendikal politikalar: Güncelden geçmişe...

Her ana bölümde ekonominin, çalışma yaşamının ve toplumsal sorunların alt başlıklarla değerlendirildiği Yıllık'ın 2. Cildi ise 8 Ana bölümden oluşmuş ve her bölümün alt bölümlerini uzman ve akademisyenler yazmışlar.

Türk-İş Araştırma Müdürü Prof. Dr. Oğuz Oyan'ın özverili çalışmaları ile düzenlenen Türk-İş '99 Yıllığı'nın Türkiye sendikal hareketine önemli kuramsal katkılar getireceğine inanıyoruz.

tevfik çavdar



Türkiye'nin
Demokrasi
Tarihi



İMGE

TÜRKİYE'NİN DEMOKRASİ TARİHİ

1839-1950

Tevfik Çavdar

İmge Kitabevi

Ülkemizde demokrasinin uzun ve sancılı yürüyüşünü bir film şeridi gibi gözler önüne seren birkaç kitaptan biri olma özelliğini taşıyor Türkiye'nin Demokrasi Tarihi...

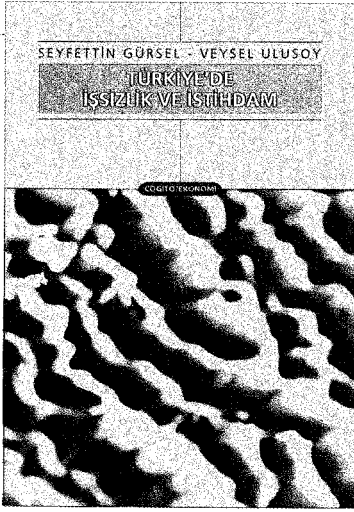
Yaşamını sosyal ve siyasal bilim alanında üretime adanmış Tevfik Çavdar'ın bu kitabı yalnızca geçmişte yaşananları aktarmıyor aynı zamanda bugün yaşadığımız sancılı süreçlerin nedenlerini de açığa çıkartıyor.

Tevfik Çavdar, kitabının girişinde amacını şöyle açıklıyor:

"Bugünkü sorunlarımızın kaynaklarını bulmak için geçmişe dönerek, tarihi gelişme bir göz atmalı ve doğru saptamalar yapmalıyız. Sorunlarımız, halkın kendi içine kapanık, demokrasiyi ve kendi haklarını savunma açısından duyarsız olmasından mı kaynaklanıyor, yoksa başka koşullardan mı ortaya çıkıyor?"

"Elinizdeki kitap Türkiye'de demokrasinin ilk yüzyılına değiniyor. Bu yüzyılda, demokrasiyi, onunla özdeş olan "Hürriyetler kümesi"ni özümseyemediğimiz pek söylenemez. İlginci olan şu ki halkımızın, hatta aydınlarımızın önemli bir bölümünün demokrasi ve onun uzantısı olan özgürlükleri sevdiğini de pek söyleyemeyiz. Yüzyılın oluşturduğu bazı kalıpları yinelemekle yetiniyoruz. Korkarım ki demokrasiyi istemedik."

Önerimiz şu: Okuyun, düşünün ve tartışın.



TÜRKİYE'DE İŞSİZLİK VE İSTİHDAM

Doç. Dr. Seyfettin Gürsel

Yard. Doç. Dr. Veysel Ulusoy

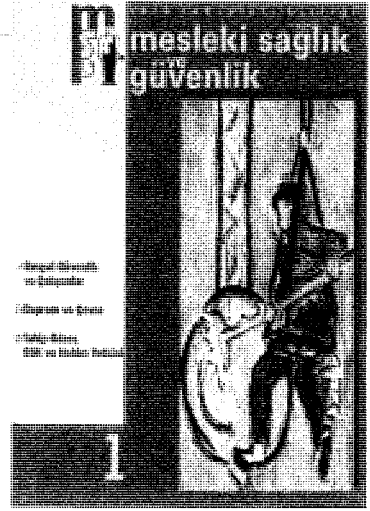
Yapı Kredi Yayınları

Galatasaray Üniversitesi öğretim üyesi Doç. Dr. Seyfettin Gürsel ile yine aynı üniversiteden Yard. Doç. Dr. Veysel Ulusoy'un yazdığı inceleme, rahat okunurluğu ile dikkat çekiyor.

İncelemenin önsözünde şunlar belirtiliyor:

"Türkiye halen, tarımdan sanayiye ve hizmet sektörlerine istihdam kaymasının devam ettiği tarihsel geçiş dönemini yaşıyor. 1950'li yıllardan başlayan ve 1970'li yılların sonuna kadar canlılığını koruyan nüfus patlamasının doğurduğu kuşaklar istihdam çağında. Buna karşılık devlet, işgücü piyasasında arz fazlasını emen sünger olmaktan çıkmış durumda. Kamu kesiminde istihdam son yıllarda azalma eğiliminde. Milli hasılda büyüme geçen 10 yılda yüzde 4 civarında seyretti. (...) Sanayi kesiminde üretim artışının büyük ölçüde verim artışından kaynaklandığı görülüyor. (...) Tüm bu olgular ülkemizde işsizliğin önemli bir sorun olabileceğinin işaretleri."

"İstihdamın yapısı ve özellikleri" ve işsizliğin anatomisi" ana başlıkları ile sorunu "sosyal tablo" olarak yansıtmaya çalışan kitap, bu alanda çok az yapılmış incelemelerden biri olma özelliğini koruyor. Ancak burada küçük bir not yazmamız gerekiyor: Sonunun çözümü konusundaki birçok yaklaşım Türkiye sendikal hareketinin çözüm önerileriyle uyumuyor, çelişiyor.



MESLEKİ SAĞLIK VE GÜVENLİK DERGİSİ

Türk Tabipleri Birliği Yayını

Türk Tabipleri Birliği (TTB) süreli yayını "Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi"nin ilk sayısı çıktı. İşçi sağlığı, iş güvenliği, sosyal güvenlik ve sağlık politikaları konusunda güncel yazıların yer aldığı dergi üç ayda bir yayınlanacak. İlk sayısı Ocak 2000 tarihinde yayınlanan dergideki yazılar yalnızca hekimleri değil, tüm sendika ve demokrasi hareketini de ilgilendirecek nitelikte. İşte "Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi"nin birinci sayısında yer alan yazılardan bazıları...

-Dr. Onur Hamzaoglu, Dr. Erhan Nalçacı, Dr. İlhan Belek; Kapitalizm, sosyal politika, sosyal devlet, sosyal güven(siz)lik.

-İsmail Hakkı Kurt; 20. Yüzyılda sosyal politikalar: 3. Dönem.

-Av. Murat Özveri; İş hukukunun esnekleştirilmesi.

-Av. Ziyet Özçelik; Bir Danıştay kararı ışığında Tabip Odası, SSK ve "Hekim Yetkisi"

-Dr. Cemil Emiroğlu; Üçüncü Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi sonuçları.

-Prof. Dr. Savaş Ayberk; Deprem, Koaeli ve Çevre.

-Dr. Nadi Bakırcı; Endüstriyel bir çevre felaketi: Akrilonitril.

-Dr. Ö. Kaan Karadağ; İşyeri hekimlerince bilinmesi gereken çerçevede İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM).

"Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi" yayın yaşamında başarılar diliyoruz.



EKONOMİK DURUM-6 KİTAP

Türk-İş Yayınları

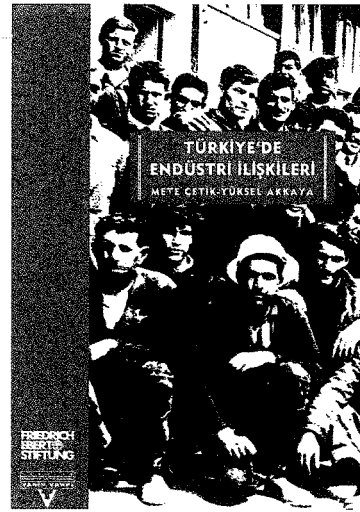
Türk-İş Araştırma Merkezi'nin ilk kez 1996 güzünde yayınlamaya başladığı Ekonomik Durumun 7. Sayısı 1999'un son ayları içinde yayınlandı.

"Bölgesel kalkınma" konusunun ağırlık kazandığı yazılarda bölgesel dengesizliklerin nedenleri ve sonuçları üzerinde durulmakta. Konu ile ilgili 7 yazının yer aldığı bu dosya, Türkiye'nin bu önemli ve çok yönlü bir sorununu çeşitli yapıcı ve bilgilendirici yaklaşımlarla ele alıyor.

Yedi yazıdan birini "Gelir dağılımında bir yarımız Afrika, bir yarımız Avrupa" başlığı ile yazan Mustafa Sönmez; şunları söylüyor:

"Sınırlarının uzunluğu 2 bin 753 kilometreyi, kıyılarının uzunluğu 8 bin 333 kilometreyi bulan ve 779 bin 452 kilometrekarelik alana yayılan Türkiye'nin bölgesinden bölgesine, ilinden iline fark var. Hem öyle farklar var ki, bir değil birkaç yüzü Türkiye var. Bir yüzü Avrupa'ya benzerken, bir başka yüzü Afrika'yı andırıyor. Haneleri, hanelerde yaşayan insanları arasında uçurumlar büyüyor.

Her yer Türkiye toprağı, yaşayanların hepsi Türkiye vatandaşı ama, ülkenin nimetlerinden herkes aynı oranda yararlanmıyor. Türkü, Kürdü, Lazı, Çerkezi, Alevisi, Sünnisi ile herkes TC vatandaşı, ama yine de her nedense aynı sınırlar içinde farklı farklı, giderek birbirinden uzaklaşan dünyalar var."



TÜRKİYE'DE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Mete Çetik-Yüksel Akkaya

Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı

Türkiye'de endüstri ilişkilerine tarihsel-eleştirel yaklaşım sunan kitap, son yılları da içeren gelişmeleri de yansıtırken, güncel verilerle zenginleştirilmiş... Sendikalaşma, toplu sözleşme, eylem, grev, ücret gibi birçok konuda kaynak kitap özelliği taşıyan incelemenin sonucunda yazarlar şu belirlemeleri yapıyor:

"Yirmibirinci yüzyıla girerken hem dünyada hem de Türkiye'de endüstri ilişkileri sisteminin aktörleri ve kurumları, yirminci yüzyılın son çeyreğinde ekonomik kriz ve "küreselleşme" olarak nitelendirilen sermayenin uluslararasılaşması olgusu karşısında yer yer yıpransa da köklü ve yapısal bir değişim ve dönüşüme uğramamış, (...) yeni üretim ve yönetim biçimlerinin sendikacılığı ortadan kaldıracacağı, sendikasız bir endüstri ilişkileri sisteminin kurulacağı savlarının tersine 1990'lı yılların ikinci yarısında sendikal örgütlenme yeniden güç kazanmaya başlamıştır."

"Türkiye'de sendikalar karşılaştıkları sorunu aşmak için daha da siyasallaşmış, toplumsal sorunlara uzak kalmayan, sınıf içi dayanışma kadar toplumsal dayanışmayı da gözeten, zenginliğin toplumsallaştırılmasını savunan, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi temel hakların piyasalaştırılmasına karşı çıkan bir sendikacılık politikasını geliştirmek sorunu ile karşı karşıyadır."

ŞUBELERİMİZ VE TEMSİLCİLİKLERİMİZ



ŞUBELERİMİZ

Adana Şubesi

Reşat Bey Mah. 244 Sok.
Arıkan İş Merkezi K. 3 D. 13
Adana

Tel: (0322) 352 38 55
Faks: (0322) 352 10 06

Adıyaman Şubesi

Sıratut Mah. Erden Cad.
No: 15 Kat: 2 Adıyaman
Tel: (0416) 213 69 74

Faks: (0416) 214 34 13

Ankara Şubesi

Adakale Sok. No: 6
Yenişehir-Ankara
Tel: (0312) 231 92 11-230 27 21
Faks: (0312) 230 20 52

Bandırma Şubesi

Haydar Çavuş Mah.
Evyapan Sok. Evyapan
İşhanı No: 4/3 10220 Bandırma
Tel: (0266) 718 38 62
Faks: (0266) 715 05 76

Batman Şubesi

Akyürek Mah. 32. Cad. No: 71
56301 Batman
Tel: (0488) 213 10 76
Faks: (0488) 213 10 67

Bursa Şubesi

Tahtakale Vezir Cad. Akarsu
İşhanı No: 4 Kat: 4 16040
Bursa

Tel: (0224) 222 04 30

Faks: (0224) 220 81 34

Diyarbakır Şubesi

Ekinciler Cad. Evran Apt.
No: 42 Kat: 1 No: 1 21110
Diyarbakır

Tel: (0412) 228 54 85

Elazığ Şubesi

İcadiye Mah. 1. Harput Cad.
Tabipler İşhanı No: 10 Kat: 4
23300 Elazığ

Tel: (0424) 218 25 97

Gebze Şubesi

Hacı Halil Mah. 1212 Sok.
Hükümet Konağı Yanı Bostan
İşhanı Kat: 3 Gebze-Kocaeli

Tel: (0262) 641 45 58

Faks: (0262) 641 31 12

İskenderun Şubesi

Çay Mah. Orhangazi Cad.
Özay Apt. No: 16 Kat: 4 31200
İskenderun
Tel: (0326) 614 22 40

İstanbul Şubesi

Millet Cad. Dr. Adnan Adıvar
Sok. No: 22/1 34300

Aksaray-İstanbul

Tel: (0212) 589 13 12

Faks: (0212) 589 13 15

İstanbul/Anadolu Şubesi

Ankara Cad. Çınardibi Sok.
No: 6 Kat: 2 81410

Kartal-İstanbul

Tel: (0216) 306 61 06

Faks: (0216) 306 61 07

İstanbul/Boğaziçi Şubesi

Konaklar Mah. Söğüt Sok.
Bilsel Apt. Batı Blk. No: 3 D: 1
80620 4. Levent-İstanbul

Tel: (0212) 270 32 71

Faks: (0212) 268 38 49

İstanbul/Rumeli Şubesi

Namık Kemal Cad. No: 33

Kat: 1 Avcılar-İstanbul

Tel: (0212) 695 05 44

Faks: (0212) 694 62 81

İzmir Şubesi

Şehit Fethi Bey Cad. No: 43

K.2 D.201 99 Basamak

İş Merkezi 35210 İzmir

Tel: (0232) 483 71 90-425 96 27

Faks: (0232) 484 25 34

İzmir/Aliağa Şubesi

Kültür Mah. İstiklal Cad. No: 34
Aliağa-İzmir

Tel: (0232) 616 19 87

Faks: (0232) 617 31 00

Kırıkkale Şubesi

Yeni Doğan Mah. Namık Kemal
Cad. No: 5/2 06810 Kırıkkale

Tel: (0318) 218 36 78

Faks: (0318) 218 73 90

Kocaeli Şubesi

Kemal Paşa Mah. Ankara Cad.

Çağlayan İş Merkezi No: 3

K. 4 D. 23-24 Kocaeli

Tel: (0262) 321 41 13

Faks: (0262) 321 13 83

Kütahya Şubesi

Dumlupınar Bulvarı İstasyon
Cad. No: 57/3 43020 Kütahya

Tel: (0274) 216 16 18

Faks: (0274) 216 15 05

Mersin Şubesi

Hastane Cad.

Mersin İşmerkezi Kat: 4 Mersin

Tel: (0324) 336 54 42

Faks: (0324) 336 22 25

Samsun Şubesi

Şevketiye Cad.
Erçal İşhanı 1/2 Samsun

Tel: (0362) 230 91 66

Faks: (0362) 231 27 54

Trakya Şubesi

Belediye Karşısı Güngör

İşhanı Kat: 4 Lüleburgaz

Tel: (0288) 417 21 96

Yarımca Şubesi

Ankara Cad. Dostluk

İşhanı No: 55/3 İzmit

Tel: (0262) 321 43 13

Faks: (0262) 322 42 53

TEMSİLCİLİKLERİMİZ

Antalya

Elmalı Mah. 7. Sok.

Coşkun İşhanı No: 31

Antalya

Tel: (0242) 241 53 53

Düzce

Gaziantep Cad. Çınlar Sok.

Kavakoğlu Pasajı Düzce

Elmadağ

MKEK Barut Fab.

Elmadağ-Kırıkkale

Eskişehir

Sakarya Cad. Birlik Han

Kat: 5/15 Eskişehir

Tel: (0222) 231 24 59

Kırşehir

Bekir Kadı Mah. Eski Ankara

Cad. Mermerler Apt.

No: 1 Kat: 1 Kırşehir

Tel: (0386) 212 16 41

Malatya

İnönü Cad. Nuşin Apt. Kat: 2

No: 56 D. 4 44100 Malatya

Tel: (0422) 321 24 46

Çerkezköy

Gaziosmanpaşa Mah. Atatürk

Cad. Doğu İşhanı No: 29

Çerkezköy

Tel: (0282) 726 66 43

MİSAFİRHANELERİMİZ

Ankara Misafirhanesi

Adakale Sokağı No: 6

Yenişehir-Ankara

Tel: (0312) 431 47 51

İstanbul Misafirhanesi

Levazım Subayları Mah.

Kardelen Sok. Petrol-İş Blokları

1. Levent-İstanbul