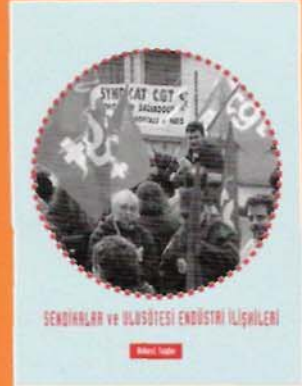
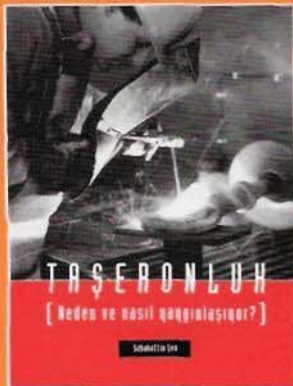
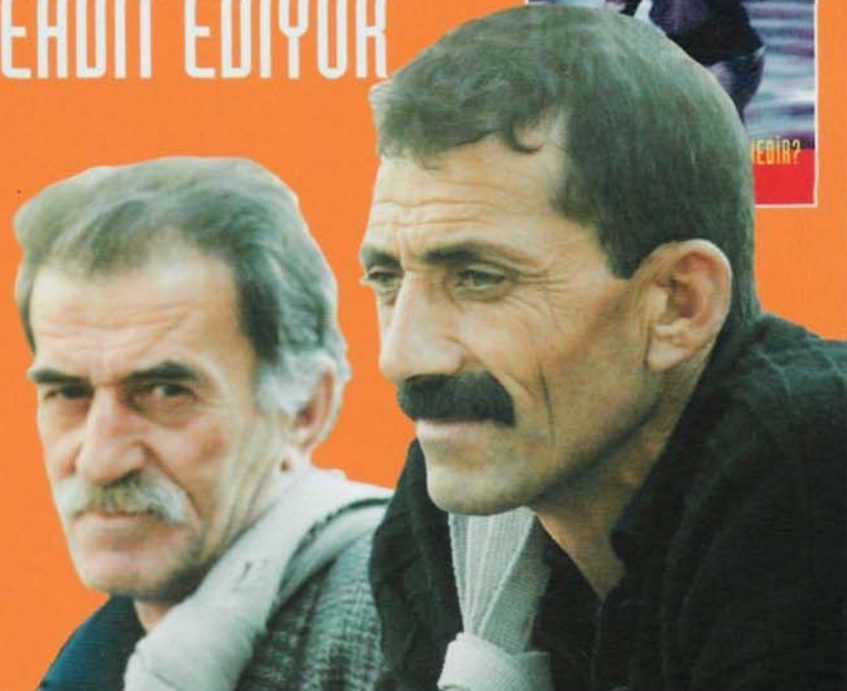


sendikal notlar

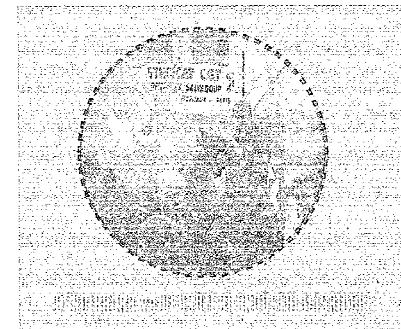
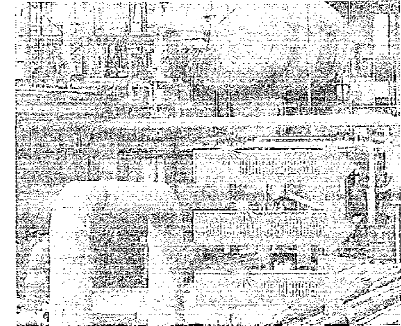
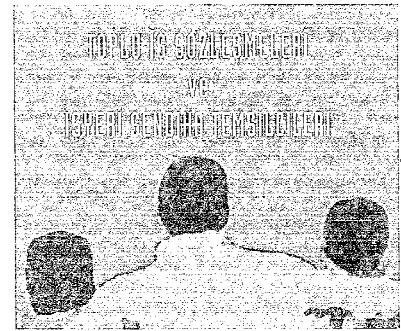
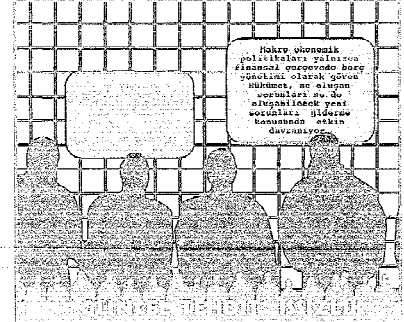


İŞSİZLİK TEHDİT EDİYOR

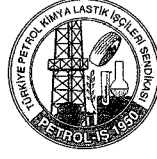


İÇİNDEKİLER

Sunuş	3
Türkiye	5
Dünya	22
Güncel tehdit: İşsizlik	30
İstihdamın desteklenmesi ve işsizliğe karşı korunma üzerine 168 Sayılı ILO Sözleşmesi.....	36
169 Sayılı ILO Tavsiye Kararı	
İstihdam politikası -Ek Hükümler-	46
Taşeronluk -Neden ve nasıl yaygınlaşıyor?-	56
ILO'ya göre taşeronluk nedir?	77
Temsilciye Notlar: TİS ve işyeri sendika temsilcileri	83
Küreselleşme, iş denetim sistemleri ve Türkiye	93
Sendikalar ve ulusötesi endüstri ilişkileri	115
Hamu hizmetlerinde ulusötesi şirketler	139
Şubeler ve temsilcilikler	156



HAMU HİZMETLERİNDE
ULUSÖTESİ ŞİRKETLER



**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 Cad. No: 25

81180 Altunizade-Üsküdar-İstanbul

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

Faks: (216) 391 66 78

Petrol-İş Dergisi Ekidir.

Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

Genel Düzenleme ve Teknik Hazırlık:

Dosya Yayıncılık

Baskı: Pastel Ofset

Ekim 2001

SUNUŞ

Türkiye, ekonomik krizin yarattığı toplumsal sorunlar kısılcı içine girmeye başladı.

İstihdam alanında yaşanan sorunlardan, üretim sorunlarına, gelir dağılımının bozulmasından enflasyon oranındaki tırmanmaya, yolsuzluk ve rüşvetin yarattığı çürümeden özelleştirmeye kadar birçok sorun, düne göre daha da keskinleşerek ülke gündemine giriyor. Böylece ekonomik kriz ile kırılganlaşan ekonomi, var olan toplumsal sorunların daha da derinleşmesine neden oluyor.

Bugün yaşanan sorunların yeni ve daha büyük sorunların doğmasına neden olacağı açık bir gerçektir. Özellikle işsizlik ve enflasyon kısılcı, milyonlarca insanı derinden etkilemektedir. Hemen tüm sektörlerde çok geniş ölçelerde işten çıkarmalar, üretime ara vermeler, ücretsiz izinler, işyeri kapanmaları olağan bir durum olarak görünmekte ve algılanmaktadır.

Üretim daralmalarından yarar sağlamak isteyen kimi sermaye grupları, öncelikle çalışan işçilerin işletmelerindeki birikmiş haklarını ödememe densizliğini gösterebilmektedir. Kimi insanlar, hiçbir gerekçe gösterilmeksizin yalnızca "İş yok" söylemiyle teker teker ya da gruplar halinde işten çıkartılmaktadır. Kimi zaman

da çalışılan statüden daha düşük statülerde veya ücretlerde çalışmaya zorlanmaktadırlar.

"Reel sektöre" kaynak aktarılmıyor diyen kimi sermaye çevreleri ise "durumdan görev" çıkartma fırsatçılığı içindedir. Bunlar, tam istihdam politikaların tümüyle bozularak esnekliği öngören yasal düzenlemelere geçilmesini, kıdem tazminatı hakkının kısıtlanmasını ve işten atmaların daha da kolaylaştırılmasını istemektedirler. Onların savunduğu görüş ise şöyledir: "İşletme korunmazsa çalışacak işçi de olamaz." Oysa aynı sermaye grupları "İşçi korunmazsa, işletme de korunamaz" gerçeğini saklamaya çalışmaktadırlar.

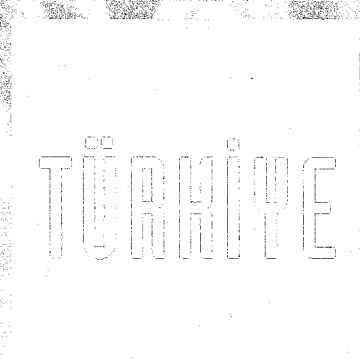
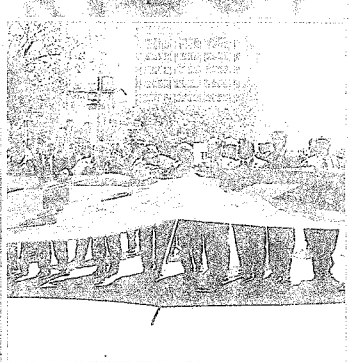
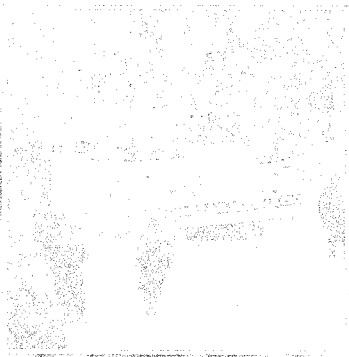
Tüm bunlar özellikle Türkiye'de sosyal taraflarca kabul edilmiş bir istihdam stratejisinin olmadığını ve bu nedenle milyonlarca insanın güvencesiz bir ortamda çalıştığını göstermektedir.

Bu durum değişmelidir. Türkiye'de sosyal tarafların belirleyeceği, ILO Sözleşmeleri ile Avrupa Birliği standartlarında ve ülkemiz gerçekleriyle uyumlu bir istihdam stratejisi oluşturulmalıdır. Bu istihdam sorunlarının aşılmasında öncelikli bir koşul olmalıdır.

Bu arada özellikle belirtmeliyiz ki, ekonomik önlemlerin alınmasında, toplumsal gerçeklerin göz ardı edilmesi, ancak daha büyük toplumsal sorunların gündeme gelmesine neden olabilir. Bu gerçek, istihdam sorunlarının aşılması için de geçerli bir doğrudur.

Saygılarımızla...

Merkez Yönetim Kurulu





BİNLERCE MÜHENDİS VE MİMAR ALANLARA ÇIKTI

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği 28 Temmuz 2001 tarihinde Ankara'da "Demokratik Türkiye İnsanca Yaşam" Mitingi düzenledi.

3 binin üzerinde mühendis ve mimarın katıldığı coşkulu mitingte bir konuşma yapan TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı Kaya Güvenç, ekonomik krizin yarattığı olumsuz koşullardan etkilenen mühendis ve mimarların insanca bir yaşam ve demokratik Türkiye özlemini bir kez daha vurguladığını be-

lirterek; "Birileri sırça köşklerinde sosyal patlama olur mu olmaz mı tartışması yapmaya devam etsinler. Bugün, bu alanda, eğitilmiş insan gücünün önemli bir unsuru olan biz mühendisler ve mimarlar, patlama noktasına geldiğimiz için, insanca bir yaşam istediğimiz için, bir kez daha bu gidişe dur demek için toplandık" dedi.

TMMOB Genel Başkanı Güvenç; konuşmasını özetle şöyle sürdürdü:

"Yıllardan beri sürdürülen ama özellikle de son 20 yılda, yani 24 Ocak kararlarından bu yana, yani 12 Eylül'den bu yana uygulanan politikalar irili ufaklı onlarca krize neden oldu. Bu krizlerden, diğer çalışanlar gibi mühendisler ve mimarlar da paylarına düşeni aldılar. Kasım krizinden bu yana 30 bin ücretli mimar ve mühendis işini kaybetti. Serbest çalı-

şan meslektaşlarımızın ise 25 bini şu anda işsiz. Bu arkadaşlarımız, krizden önce de işsiz olan mühendislerin ve mimarların kervanına katıldılar. İçi olan meslektaşlarımızın ücret düzeyleri ise yoksulluk sınırının altında. Bu ücretler her geçen gün daha da azalıyor.

Kamuda çalışan arkadaşlarımızın ekonomik durumlarını düzelterek, kurumlar arasındaki ücret dengesizliklerini gidermeye söz vermesine rağmen, bu konularda yetki almasına rağmen hükümet hiçbir şey yapmadı, yapmıyor. Bu olumsuzlukların temel nedeni IMF'nin, DB'nin, AB'nin, G7'lerin, DTÖ'nün dayattığı ekonomik politikalarıdır.

Çünkü bu politikaların amacı, ne ülkemizin kalkınması, ne halkımızın refahının artırılması ne de barış içinde

yaşanmasıdır. Tam tersine. Bu politikaların amacı, üretimi çökertmektir, ülke ekonomisini uluslararası para sermayesine ve ona eklemlenmiş yerli sermayeye bütünüyle teslim etmektir. Çünkü bu politikalar ulusal bilim, teknoloji, sanayileşme politikaları temelinde üretmeyi ve sanayileşmeyi öngörmüyor; kaynaklarımızın halkın yararına değerlendirilmesini öngörmüyor, yerleşim alanlarının sağlıklı ve kültürel bir ortamda yaşama hakkının gerçekleştirilmesi olarak belirlenmesini öngörmüyor. Çünkü bu politikalar, uluslararası sermayenin çıkarlarını ön planda tutuyor, sermayeden vergi yerine borç almayı yeğliyor, borcu ve borç faizlerini yeniden borç alarak kapatmaya götürüyor. Sosyal devleti yok ederek, her şeyi özelleştirip yok pahasına sermayeye

aktararak, sermayenin denetimsiz hareketini sağlayarak ülkemizin sömürgeleşme sürecini tamamlayacak yeni yasal düzenlemeler getiriyor.

-Demokrasinin sınırlarının emekçiler aleyhine daraltılmasına,

-Güçlü ekonomiye geçiş programı adı altında sunulan IMF ve DB dayatmalarına,

-Tahkime, özelleştirmelere, rant ekonomisine,

-Yaşanan siyasi ve ekonomik krizlerin faturasının halkımıza ödetilmesine,

-Mühendis ve mimarların işsiz kalmalarına, yoksulluk sınırında bir yaşama mahkum edilmelerine, mesleklerini uygulama olanaklarından yoksun bırakılmalarına,

-Sahte ve yasakçı sendika yasasına,

-Tarım, orman ve kent arazilerinin talan edilmesine,

-Tütün, şeker, doğalgaz, petrol, enerji piyasası ya-

salarına,

-İşsizliğe, yoksulluğa ve her türlü yolsuzluğa karşı, bu ülke sahipsiz değil diyoruz ve insanca bir yaşam için, ülkemize, mesleğimize, onurumuza sahip çıkıyoruz."



DEPREMİN 2. YILINDA DA SORUNLAR GİDERİLEMEDİ

17 Ağustos 1999 tarihi daha dün gibi belleklerdeki yerini koruyor. Onbinlerce insanımızın yitilmesine, yüzbinlercesinin yaralanmasına ve birçok kentimizin yerle bir olmasına neden olan depremin 2. yılı hüznünlü biçimde anıl-

dı.

Depremi yaşayan kentlerdeki sivil toplum örgütleri, üzerinden iki yıllık sürenin geçmesine rağmen birçok insanın kalıcı konutlarına geçemediği, göçen insanların ise sorunlarının giderilemediği ve kentlerde olağan sosyal yaşama dönüş için yeterli önlemler alınmadığını belirttiler.

Depremi üzerinden geçen 2 yıl içinde yeterli önlemlerin alınmadığı gerçeği, TMMOB'nin yaptığı açıklamada somut biçimde yansıdı:

"Deprem sonrası iki yıllık süreçte halkımızın dayanışması ile oluşan yardımların, toplanan deprem vergilerinin ve yurtdışından gelen yardımların gerek prefabrik, gerekse kalıcı konutların üretim sürecinde çarçur edildiği, yaşanan acı bir gerçeklik olarak karşımızda durmaktadır. Bayındırlık Bakanlığı'nda kapalı kapılar ardındaki ihale süreçlerinde, Dün-

ya Bankası kredileri dahil ne kadarlık bir kaynağın savrulup gittiği kamuoyundan gizlenmektedir. Can ve mal güvenliği açısından yıkılması gereken hasarlı binalar "güçlendirme" projelerine terk edilerek, halkımızın çaresizliği ve sefalet koşulları üzerinden yapı üretimi ve denetiminde yeni rant alanları yaratılmıştır.

Kalıcı konutların yer seçimlerinde, 1999 öncesi yasak savıcı planlama alışkanlıkları sürdürülmüş, dengeli kalkınma ve bölgesel planlama yine yok sayılmış, ülkemizin yüzde 98'inin deprem kuşağında olduğu gerçeği yine kağıt üzerinde bırakılmıştır.

Kalıcı konutlar, yapılaşmaya açılmaması gereken bölgelerde neredeyse müteahhitlere peşkeş çekilmiştir. Halkımız kriz boyutundaki sefalet koşullarına

terkedilmiş, evsiz, işsiz ve aç bırakılmıştır.

TMMOB 2 yıllık süreçte, gerek prefabrik ve kalıcı konutların yer seçimi, projelendirme ve üretimini gerekse icraatların her türlü toplumsal, ekonomik, yasal, yönetsel boyutlu sonuçlarını değerlendirerek; bilimin, teknolojinin ve etliğin, toplum yararına öngördüğü tüm mühendislik ve mi-

marlık birikimini çeşitli girişimlerle yönetenlere iletmış, ancak her seferinde siyasi tavırların tutsağı antidemokratik yaklaşımlara maruz kalmıştır.

TMMOB;

-Bir doğa olayı olan depremin felaket ve sefalet ortamına dönüşmesine neden olan siyasi iktidar icraatlarını, kamuoyunun önünde hesap vermeye çağır-

maktadır.

-Deprem bölgesinde halkımızın sefalet, işsizlik ve açlık koşullarına son verilmesini öncelikli bir sorun olarak görmektedir.

-Mühendislik Mimarlık hizmetlerinde, bilimin teknolojinin insanlık yararına sunumunu olamaz bir koşul olarak görmekte, sosyal devletin planlı üretim, dengeli kalkınma,

bölgesel planlama gibi unutulmuş araçlarının ivedi olarak yaşama geçirilmesini talep etmektedir.

-Bu ülkenin mühendis ve mimarların kamu yararı denetim görevlerinde, bu onurlu görevlerini yerine getiremez koşul ve ortamlara sürükleyen yapı denetimi düzenlemelerinin rantçı özüne temelden karşı çıkmaktadır."



DÜNYA'NIN ADI BARIŞ OLSUN

Savaş, politikanın, şiddet aracılığıyla sürdürülmesidir.

Bütün insanlık tarihi boyunca yaklaşık 15 bine yakın savaş yaşandı ve 3 milyar insan öldü.

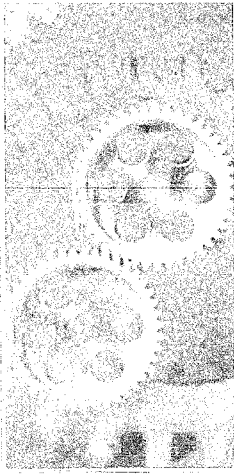
Son yüzyılda iki büyük dünya savaşı tüm kıtaları etkiledi.

1914 yılında başlayan 1. Dünya Savaşı 20 milyon insanın ölümüne neden olurken, Faşist Alman diktatörü Hitler'in neden olduğu 2. Dünya Savaşında ölen insan sayısı ise 40 milyona ulaştı.

Dünyayı kana bulayan 2. Dünya Savaşı'nın bitimi, savaşların ortadan kalkmasına yol açmadı. Savaşlar bir yandan bölgesel düzeylerde sürerken, aynı anda "soğuk savaş" olarak "sistemlerarası çatışma" biçiminde sürdü. Verilere göre 2. Dünya Savaşı'ndan bugüne 149 savaşta 23 milyon insan öldü.

Ne yazık ki ufukta yine savaş rüzgarları var. İnsanlık, savaşla değil, barışla yücelir.

Dünyanın adı "Barış" olsun artık...



KRİZLE SANAYİ ÜRETİMİ GERİLEDİ Türkiye ekonomi-

sinde yeni bir dönem olan 21 Şubat krizinin yarattığı sorunlara ilişkin veriler artık birer birer açıklanmaya başlıyor.

Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından yapılan açıklamaya göre sanayi üretimi bu yılın ikinci çeyreğinde geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 11.2 azaldı; geçen yıl ikinci çeyrekte ise toplam sanayi üretimi yüzde 4.5 artmıştı.

Açıklamada, aynı

dönemde imalat sanayi sektöründe yüzde 12.5, madencilik sektöründe yüzde 3.5, elektrik, gaz ve su sektöründe ise yüzde 2.2 azalış gerçekleşti. Açıklamada, imalat sanayi sektörü üretiminin, devlet sektöründe yüzde 1.4 artış, özel sektörde ise yüzde 15.3 azalış gösterdiği belirtildi.

2001 yılı altı aylık üretimin bir önceki yılın altı aylık üreti-

mine göre toplam sanayi sektöründe yüzde 6.3, madencilik sektöründe yüzde 2.8, imalat sanayi sektöründe yüzde 6.9, elektrik, gaz ve su sektöründe ise yüzde 2.4 azalış gösterdiği kaydedildi.

Ekonomik krizin yarattığı sonuçlar kuşkusuz bununla sınırlı değil. Yaratacağı sosyal sonuçları ise zamanla ortaya çıkacak ve Türkiye'yi çok daha kö-



12 EYLÜL: ZORBALIĞIN ADI

Ülkemiz tarihine damgasını vuran 12 Eylül 1980 askeri darbesinin üzerinden 21 yıl geçti.

Türkiye tarihinde zorbalık günleri olarak geçecek olan 12 Eylül döneminde yürütme organı Hükümet düşürülürken, yasama organı TBMM kapatıldı, yargı "emir-komuta" zinciri içinde baskı altında tutuldu; siyasal partiler, sendikalar, demokratik kuruluşlar kapatıldı, yöneticileri tutuklandı; uygulanan grevler yasaklandı, onbinlerce işçi işten atıldı, yüzbinlerce insan gözaltına alındı.

İlk yılların zorbalığı ardından genel demokratik hakların yanında işçi haklarının kısıtlanması için Anayasal ve yasal değişiklikler gerçekleştirildi. Bu yasakların çok büyük bölümü bugün de yürürlükte bulunmaktadır.

Ancak son olarak Anayasa'da yapılan değişiklikler ise 12 Eylül'ün gölgesini ortadan kaldırmıyor ve demokratikleşmeyi tam olarak gerçekleştirilmiyor. Oysa Anadolu insanı 12 Eylül'ün izlerini artık taşımak istemiyor; aydınlığı, demokrasiyi istiyor.

tü günlere sürükleyecek... Eğer IMF ve Dünya Bankası politikaları ile ekonominin yönlendirilmesine ısrarla devam edilirse....



TOPRAKLARIMIZ YABANCI SERMAYEYE PEŞKEŞ ÇEKİLECEK

"Yabancı sermaye yatırımlarını Türkiye'ye çekmek" amacıyla geçen yıl içinde gündeme getirilen "Endüstri Bölgeleri Yasa Tasarısı" yeniden hükümetin gündemine getirildi.

Hükümet, bu yılın Ocak ayında Bakanlar Kurulu'nda imzaya açılan, ancak yasalaşmayan tasarısı yeniden ele

alıyor.

Başbakanlık bürokratları, bürokrasinin önüne geçilmesini amaçlayan tasarısı üzerindeki çalışmalara yeniden başladı.

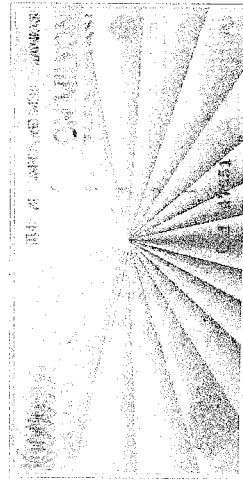
Dilindiği gibi, Çubuk krizi öncesinde Bakanlar Kurulu'nda görüşülen, "Endüstri Bölgeleri Kurulmasına Dair Yasa Tasarısı" imzalarının tamamlanamaması nedeniyle Meclis'e sevkedilememiştir.

Gündeme getirilmek istenen tasarının iki yüzü var.

Birinci yüz, Hükümet yetkililerinin açıkladığı yüz. Buna göre yabancı sermaye yatırımlarının teşviki, teknoloji transferinin yapılması ve böylece istihdamı genişletmek için endüstri bölgeleri oluşturulacak. Buralarda yabancı sermayeye çok büyük kolaylıklar sağlanacak. İkinci yüz ise ülke bağımsızlığını ilgilendiren yüz. Buna göre ise ülke topraklarımız yabancı sermayeye talan edilircesine sunulacak. Talanın

daha da genişlemesi için yatırım yapmak isteyen sermayeye büyük ayrıcalıklarla çok geniş araziler satılacak.

Burada dikkati çeken bir nokta ise şu: Ülkenin bir çakıl taşını vermeyiz diyenlerin binlerce dönüm araziye, hangi yüzle ve hangi gerekçeyle satmaya kalkacakları...



TÜRK-İŞ: ASGARI ÜCRETİ BİR KİLO ET İÇİN 6.5 SAAT ÇALIŞIYOR

Türk-İş Araştırma Bürosunun yaptığı bir çalışmaya göre, net 122 milyon 186 bin 520 liralık asgari ücretle çalışan işçi-

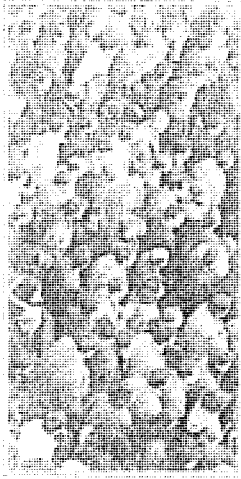
nin bir ekmek alabilmesi için 28 dakika, 1 kilogram çay veya beyaz peynir için 6 saat 2 dakika, 1 kilogram süt için 1 saat 7 dakika, 1 kilogram kuru fasulye için ise 3 saat 50 dakika emek harcaması gerekiyor.

Araştırmaya göre, asgari ücretli işçi 1 kilogram zeytin için 5 saat 10 dakika, 1 kilogram ayçiçek yağı için 2 saat 51 dakika, 1 kilogram margarin için 3 saat 14 dakika, 1 kilogram şeker için 1 saat 46 dakika, 1 kilogram pirinç için 2 saat 46 dakika, 1 kilogram makarna için 1 saat 14 dakika, 1 kilogram tavuk için 3 saat 41 dakika, 1 kilogram patates için 28 dakika ve 1 adet yumurta için ise 8 dakika çalışmak zorunda.

Aylık brüt ücreti 167 milyon 940 bin lira olan asgari ücretli işçi, bu ücretten kesilen 23 milyon 511 bin 600 liralık SSK primi için 5 gün 5 saat 48 dakika, 17 milyon 875 bin 440 liralık gelir vergisi

için 4 gün 2 saat 55 dakika, 1 milyon 7 bin 640 liralık damga vergisi için 1 saat 52 dakika, 3 milyon 358 bin 800 liralık işsizlik sigortası primi için de 6 saat 11 dakika çalışıyor.

Tüm bunlar, insanlarımızın ekonomik ve toplumsal olarak, ne kadar güvencesiz, ne kadar yoksul ve ne kadar zor durumda olduğunu gösteren birer kanıt.



ULUSAL GELİRDE NEREYE GİDİYORUZ?

Devlet Planlama Teşkilatı'nın "Uluslararası Ekonomik Göstergeler" başlıklı raporu ile Dünya

Bankası verilerinden derlenen ve Anadolu Ajansı tarafından yayınlanan bilgilere göre, 1990'lı yıllarda gelişmekte olan ülkelerin ulusal gelirleri düşük oranda arttı. 1990'larda 20 gelişmiş ülkeden 2'si ulusal gelirlerini 15 bin, biri 10 bin, 3'ü 7 bin ile 10 bin dolar arasında artırırken, 19 gelişmekte olan ülkeden sadece 6'sı bin dolardan fazla ulusal gelir artışı gerçekleştirebildi. Bu dönemde gelişmiş ülkelerden sadece 2'si kişi başına ulusal gelirinde gerileme yaşarken, gelişmekte olan ülkelere 4'ünün kişi başına ulusal geliri azaldı.

Gelişmiş 7 ülke (G-7) içinde bulunan Fransa 3.443 dolarla 13., İtalya 1.509 dolarla 17. sırada yer alırken, G-7 üyesi Kanada'nın ulusal geliri bu dönemde 324 dolar azaldı. 1990-1999 döneminde Lüksemburg kişi başına ulusal gelirini 16.678, İrlanda

15.592, Japonya 10.333, ABD 9.804, İngiltere 7.461, Danimarka 7.259, Almanya 6.384, Hollanda 5.934, Belçika 5.122, Avusturya 5.107 dolar artırdı.

Türkiye'nin komşusu Yunanistan ise bu dönemde sağladığı 3.906 dolarlık ulusal gelir artışıyla gelişmiş ülkeler arasında 12. sırada yer aldı.

Buna karşın gelişmekte olan ülkeler, bu dönemde yeterli ulusal gelir artışı gerçekleştiremedi.

Şu sıralar krizle boğuşan Arjantin, 1990-1999 döneminde gerçekleştirdiği 3.176 dolarlık ulusal gelir artışı ile gelişmekte olan ülkeler arasında ilk sırayı aldı. Bu ülkeyi, 2.468 dolarla yine kriz tehdidi yaşayan Polonya, 2.359 dolarla Güney Kore, 1.917 dolarla Meksika, 1.656 dolarla Macaristan, 1.039 dolarla yine krize girme tehlikesi bulunan Brezilya izledi. Türkiye 215 dolarlık ulusal gelir artışı ile 19 gelişmekte olan

ülke arasında 10. sırada yer aldı.

Gelişmiş ülkeler arasında oran açısından en büyük ulusal gelir artışını yüzde 135,6 ile İrlanda'da görülürken, gelişmekte olan ülkeler içinde Polonya ulusal gelirini yüzde 159,5, Çin yüzde 135,5 artırdı. Türkiye'de ise yüzde 8'lik bir ulusal gelir artışı görüldü.



SANAYİCİ DE UMUDUNU KESTİ

İstanbul Sanayi Odası'nın (İSO) Ekonomik Durum Tespiti Anketi'nin yılın ilk yarısına ilişkin sonuçları açıklandı. Açıklamada sanayicinin 2001 yı-

lından da umutlu olmadı, imalat sanayindeki sıkıntılarının, 1998'den bu yana doruk noktasına ulaştığı ortaya konuldu.

İSO anket sonuçlarını şöyle açıkladı:

-Yılın ilk 6 ayında üretim, iç satış, istihdam, yeni siparişler ve dış satışlarda düşüş yaşayan işletmelerin oranı, geçen yılın ikinci yarısına göre büyük ölçüde arttı.

-Elde edilen so-

nuçlara göre, geçen yılın ikinci yarısında üretimde gerileme bildiren işletmelerin oranı yüzde 33.8'den 2001 yılının ilk yarısında yüzde 62.5 gibi çok yüksek bir orana yükseldi.

-Aynı dönemler itibarıyla istihdamda gerileme bildiren işletmelerin oranı yüzde 30.6'dan yüzde 50.7'ye,

-İç satışlarda 42.3'ten yüzde 72'ye,

-Yeni siparişlerde ise, yüzde 39.9'dan yüzde 63.8'e çıktı.

-2001 yılının ikinci yarısına ilişkin beklentilerde de işletme ölçeği küçüldükçe karamsarlık artışı gösterdi.

-2001 yılının ikinci yarısında işletmelerin yüzde 29.5'i üretimde, yüzde 36.1'i iç satışlarda azalma bekliyor.

-Ayrıca, ankette elde edilen bulguların, ilk yarıda önemli darboğazlarla karşı

karşıya kalan işletmelerin oldukça büyük bir bölümünün, 2001'in ikinci yarısında da sıkıntılı bir dönem yaşayacağını ortaya koyduğu belirtildi.

Özetle anketin gösterdiği gerçek şu: Uygulanan ekonomik politikalar ülkeyi yangın yerine dönüştürdü.

Ve bizden bir soru:

Bu gerçekleri görmeniz için ateşin üzerine düşmesi mi gerekiyordu?



VERİLERLE POAŞ'TA DURUM

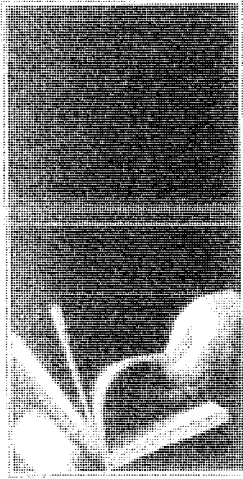
Petrol Ofisi Anonim Şirketi'nin yüzde 51' blok satışı yoluyla Türkiye İş Bankası ile Doğan Şirketler Grubu Holding A.Ş. Ortak Girişim Grubu'na satışının üzerinden bir yıl geçti.

POAŞ'ın satışı 1 milyar 260 milyon dolara 21 Temmuz 2000 tarihinde yapıldı.

POAŞ, Türkiye genelinde 12 dağıtıcı şirket toplam 9150 bayii ile faaliyetini sürdürmektedir. Özelleştirme öncesi toplam 5 bin 259 adet bayisi ile dağıtım şebekesinde yüzde 58 paya sahip olan POAŞ'ın, 2001 yılı Haziran ayında bayi sayısı 4584 yani dağıtım şebekesinde payı yüzde 56'lara düştü.

Özelleştirme sonrasında en önemli değişiklikler istihdam alanında yaşandı. Özelleştirme öncesi toplam 3200 çalışanı bulunurken, özelleştirme sonrasında 2666 kişinin işten çıkarılması ile toplam yüzde 80 oranında istihdam daralması oldu.

(Petrol-İş Sendikası Araştırma Servisi'nin Petrol Ürünleri Dağıtım Sektörü ve POAŞ Raporundan)



**"ANAYASA
DEĞİŞİKLİKLERİ
YETERSİZ"
Türk-İş Genel**

Başkanı Bayram Meral, bir basın toplantısı düzenleyerek, Anayasa'da değişiklik istenilen maddelerde, halkın taleplerinin dikkate alınmadığını savundu. Meral, demokratik tepkilerini ifade eden sendikaların da seslerinin kesilmek istendiğini belirtti.

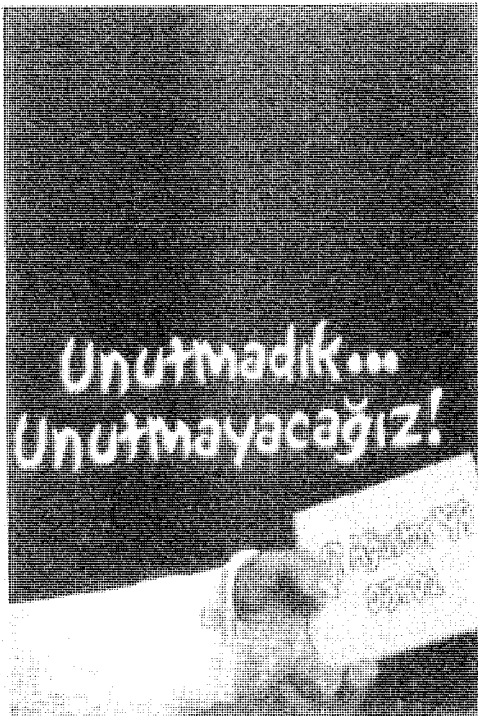
İşçilerin, demokratik haklarını kullanıp sendikalara üye olduklarında işveren tarafından kapı dı-

şına bırakıldıklarını belirten Meral, "Güvenlik güçlerimiz, işverenlerin mal güvenliğini sağlamakta gösterdikleri özeni, haksızlığa uğrayan, yasal hakkını kullandığı için işten atılan işçinin hakkını ve hukukunu arama mücadelesinde de göstermek zorundadır" dedi.

Türkiye Motorlu Taşıt İşçileri Sendikası (TÜMTİS) Genel Başkanı Sab-

ri Topçu ile sendikaya üye 6 işçinin gözetimine alındığını hatırlatan Meral, bu kişilere güvenlik güçlerince kötü muamele yapıldığını söyledi.

İşsizlik, pahalılık, yoksulluk ve gelir dağılımı adaletsizliğinin artarak sürdüğünü belirten Meral, özelleştirme nedeniyle işten atılanların verilensözlere rağmen işe yerleştirilmediğine dikkat çekti.



İKİ YIL SONRA...

-6 kentteki depremzedenin yüzde 71'i prefabrik, yüzde 21'i konteynır, yüzde 7'si hala çadırda yaşıyor.

-Yerleşim alanlarının yüzde 84'ünde şebekeyle sağlanan su kullanılıyor. Konutların yüzde 75'inde kesintisiz su sağlanırken, yüzde 7'sinde düzenli su sağlayan bir kaynak bulunmuyor.

-SSK kayıtlarına göre 150 bin kişi işsiz kalmıştır. İş kayıpları yüzde 23.5 oranındadır.

-Bölgede yapılan çalışmada, 14 yaş üzeri nüfusta işsizlik oranının yüzde 16 olduğu, işsizliğin Sakarya ilinde yüzde 22 ile en yüksek düzeyde görüldüğü belirlenmiştir.

-14 yaş ve üzeri nüfustan öğrenciler, ev hanımları ve emekliler çıkarıldığında geçici konutlarda yaşayanlarda işsizlik oranı yüzde 30.1'e çıkmaktadır.

-Deprem bölgelerinde yaşayanların yüzde 33'ünün herhangi bir sağlık güvencesi bulunmuyor.

(TTB 17 Ağustos 1999 Marmara depreminin sonuçları ile ilgili Raporundan)



TÜRK-İŞ'TEN YERLİ MALI KULLANMA ÇAĞRISI

Türk Lirası'na İtibar Kampanyası sonrası; Türk-İş Yönetim Kurulu, Türkiye'de üretilen ürünlerin tüketilmesi çağrısında bulundu.

Türk-İş'ten yapılan yazılı açıklamada, Türkiye'nin, ticarette serbestlik ve Gümrük Birliği adı altında uygulanan politikalar nedeniyle dış ticarette tam bir kaos yaşadığı savunularak, Türkiye'de üretilebilecek pek çok ürünün ithal edildiği öne sürüldü.

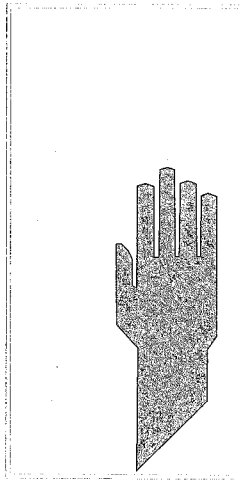
Dış ticarette serbestlik adı altında ülkede üretilen ve satılamayan birçok

ürünün de dışardan milyonlarca dolar ödeyerek ithal edildiği ileri sürülen açıklamada, Türkiye'nin, geçen yıl 4 milyar 201 milyon dolarlık gıda ürünü, 6 milyar dolarlık binek otomobili, 2 milyar dolarlık dokümacılık ürünü, 264 milyon dolarlık hazır giyim ve 116 milyon dolarlık ayakkabı ithalatı yaptığı bildirildi. Dış Ticaret Müsteşarlığı'nın yayımladığı "İthalatın Sektörel Dağılımı Listesi"ne de yer verilen açıklamada, yaşanan ekonomik kriz nedeniyle ithalatın büyük bir bölümünün, Ocak 2000-Mayıs 2001 dönemi karşılaştırmalarında eksi yüzdelere geçtiği, deri ve kürkten yapılmış giyim eşyaları ile giyim ve seyahat eşyası gibi malların ithalatında artışlar görüldüğü kaydedildi.

Açıklamada, şöyle denildi:

"Ülkemizde lüks ve gereksiz ithalata ödenen her döviz, sonuçta dış ticaret açığını ve

enflasyonu körüklemekte, milli gelir dağılımını daha da bozmakta ve bu ürünleri kullanmayan milyonlarca insana işsizlik, yoksulluk, açlık olarak geri dönmektedir. Bu nedenle halkımıza bir çağrı yapıyor ve Türkiye'de üretilen ürünlerin tüketilmesini istiyoruz. Bu, hem kendi malımızı hem de kendi işimizi ve işyerimizi korumak için gereklidir."



TÜMTİS'E BASKILAR PROTESTO EDİLDİ

İstanbul'da kurulu Aktif Dağıtım şirketine çalışan işçile-

rin Anayasa'nın en temel maddelerinden olan örgütlenme hakkını kullanarak Türk-İş üyesi Tümtis Sendikası'nda örgütlenmele-ri ardından baskılar ve tehditlere başvuran işveren, yasa dışı girişimlerini yoğunlaştırdı.

Bu arada kara taşımacılığı işkolunda örgütlü TÜMTİS'in Genel Başkanı Sabri Topçu, İstanbul Şubesi Disiplin Kurulu Üyesi Rıza Balı, İşyeri Temsilcisi Tuncay Sağıroğlu ve dört işçi keyfi biçimde gözaltına alındı.

Sendikamız Petrol-İş, Tümtis'e yönelik baskıları, basın açıklamasıyla kınadı. Açıklama sendikal örgütlenmenin Anayasal ve yasal bir hak olduğu vurgulandı.

Bu arada Ankara'da bir araya gelen Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK), Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK), Türk Mühendis ve Mimar

Odaları Birliği (TMMOB), Türk Tabipleri Birliği (TTB), Türk Dişhekimler Birliği (TDB) ve Türk Eczacıları Birliği (TEB) başkan ve yöneticileri TÜMTİS' e yönelik baskı ve uygulamaları kınadı. Açıklamada özetle şu görüşlere yer verildi:

"Bir işverenin çıkarı için devletin en temel niteliklerini çiğnemesi ne anlaşılır ve ne de kabul edilebilir.

Yapılanlar hukukun, Anayasa ve yasaların görmezden gelinmesi, hak arayana, özgürlüklerini kullanmak isteyenlere yönelmiş açık bir tehdittir.

Bu ülkenin vatandaşları olarak yapılan hukukdışı tutum ve davranışları protesto ediyor gözaltında tutulan tüm sendika üye ve yöneticileri derhal serbest bırakılmasını talep ediyor, bu hukuksuzluğa karşı Hükümeti, İçişleri Bakanını ve ilgili tüm yetkilileri göreve davet ediyoruz."



PETROL-İŞ: POAŞ'TA SÖZLER TUTULMUYOR

Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, geçtiğimiz yıl Temmuz ayında özelleştirilen Petrol Ofisi A.Ş.'de (POAŞ) bir yıl içinde toplam 2 bin 700 işçinin işine son verildiğini açıkladı.

Şirketin Özelleştirme İdaresi Başkanlığı tarafından yüzde 51'i İş Bankası Doğan Holding Konsorsiyumuna devredildiği sırada, 3 bin 200 işçinin çalıştığıını ifade eden Öztaşkın şu bilgileri verdi:

"Bunların 2 bin 200'ü sendikamıza bağlıydı. Bini ise

sendikasızdı. Ancak aradan geçen sürede sendikasızlara ilaveten sendikalı bin 200 işçi de çıkarıldı. 500 sendikalı işçi ise emekliliğe sevk edildi. Şu an POAŞ'ta sendikamıza bağlı sadece 545 işçi kaldı."

Amaçlarının işten çıkarılan ve sendikalarına bağlı bin 200 işçinin kamu kurumlarına yatay geçişleri yapılarak işlerine devam etmesi olduğunu dile getiren Öztaşkın, "Hakkımızı sonuna kadar arayacağız" dedi:

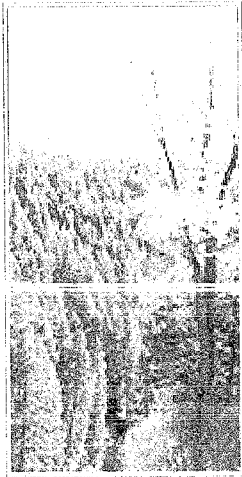
"Hükümet yetkilileri defalarca, özelleştirme nedeniyle işinden olan çalışanlara yatay geçiş hakkı tanıyacaklarını ve onların diğer kamu kuruluşlarında istihdam edilecekleri vaatlerinde bulundu.

Ayrıca bu konu son kamu toplu iş sözleşmeleri protokolünde de yer aldı. Ancak; bu sözler hala yerine getirilmedi."

Türkiye'nin ilk ulusal petrol şirketi POAŞ, 2000 yılında 72 trilyon 559 milyar lira kâr ettiğini açıkladı.

Özelleştirildikten sonra personel odaklı yeniden yapılanma başlatılan şirkette, birçok yan işletme tasfiye edilirken, burada çalışan personel de işten çıkarıldı. Yalnızca 18 Ekim 2000 tarihinde bin 200 işçinin birden iş akdine son verildi.

İstanbul Menkul Kıymetler Borsası'nın yayınladığı mali tablolarındaki bilgilere göre; özelleştirilmesinden 4 ay önce, 2000 Mart sonunda, şirkette 3 bin 278'i işçi ve 2 bin 673'ü sözleşmeli olmak üzere toplam 5 bin 951 personel bulunuyordu. Bu rakam özelleştirildikten sonra, (2001 Mart sonunda) 306'sı yeni, 129'u Emekliliği Sandığı'na tabi ve 766'sı da Sosyal Sigortalar Kurum'lu (SSK) statüde olmak üzere, toplam bin 201'e indi.



**ORMANLARA
ÖZELLEŞTİRİLME
TEHDİTİ**
Orman Mühendis-

leri Odası (OMO) Genel Başkanı Salih Sönmezışık, ormanlar ve ormancılık üzerinde yoğun idari ve siyasi baskı bulunduğunu ve yanan alanların geçen yıl yapılan bir değişiklikle özel ağaçlandırmaya tahsis edildiğini belirtti. Sönmezışık, "Bizim korkumuz bunun özel ağaçlandırma adı altında başka alanlara kaydırılması. Özel ağaçlandırma için bazı

insanlara bu alanlar devredilmeye başlandı" dedi.

Orman Mühendisleri Odası (OMO) Genel Başkanı Salih Sönmezışık, 64 yılda çıkan 70 bin yangında, bir milyar 600 milyon dönüm orman alanının yok olduğunu bildirerek, "Yangınlar ile Türkiye'nin ormanları bitmez, asıl tehlike, yanan bölgelerin başka amaçlara tahsis edilmesi" dedi.

Sönmezışık, Orman Genel Müdürlüğü'nün verilerine göre, 1937'den günümüze kadar 70 bine yakın orman yangınının çıktığını ve bir milyar 600 milyon dönüm orman alanının yandığını belirtti. Sönmezışık, her yıl ortalama 1.028 orman yangınının çıktığını ve bir yangında da ortalama 239 bin dönüm orman alanının yandığını kaydetti. Orman Bakan-

ÜRETTİKLERİMİZİ TÜKETELİM

**SATIN ALMA
TERCİHİNİZ
SENDİKALI İŞÇİLERİN ÜRETTİĞİ
MAL VE HİZMETLERDİR.**

Türkiye Petrol Kimya İşçileri Sendikası

ÜRETTİKLERİMİZİ TÜKETELİM

Sendikamız, sendikali işçilerin ürettiği mal ve hizmetlerin satın alınarak tüketilmesi amacıyla, "Ürettiklerimizi Tüketelim" kampanyası başlattı.

Genel Başkan Mustafa Öztaşkın tarafından 10 Temmuzda yapılan açıklamada satın alma tercihinin sendikali işçilerce üretilen mal ve hizmetler olması gerektiğini vurgulayarak şunları belirtti: "Mevcut sendikal faaliyetlerimize yeni bir yöntemin daha eklenmesi olan bu kampanya ile Türkiye sendikal hareketinin daha da gelişmesi ve güçlenmesi sağlanmış, üyelerimizin hak ve çıkarı için görevimizi daha üst düzeyde yerine getirmiş olacağımıza inanmaktayız."

Kampanyamız, geniş bir çerçeve yürütülerek, yalnızca mal alımlarında değil, sendika üyelerinin gerçekleştirdiği hizmetleri de kapsayacaktır. Tüm üyelerimizi, bu konuda sürekli bir duyarlılık içinde olmaya, sendikamızın konu ile ilgili olarak yapacağı açıklamalar doğrultusunda davranmaya çağırıyoruz.

lığı'nın politikasının yangını söndürmeye yönelik olduğunu öne süren Sönmezışık, şöyle konuştu:

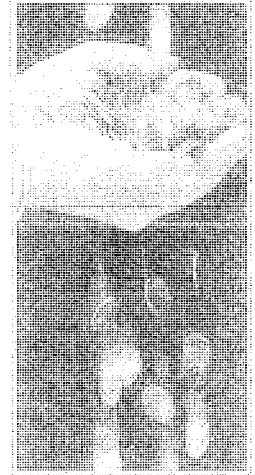
"Yangınları önlemek söndürmekten daha kolay yöntemlerle doludur. Ama yıllardan beri Orman Bakanlığı bu konuda organize olamadı. Olamaz da, çünkü ormanlar ve ormancılık üzerinde yoğun idari ve siyasi baskı var. Son dönemde 61 deği-

şik sektör için bir milyon hektar yani 10 milyar dönüm ormanlık alan 49 yıllığına tahsis edildi. Bu rakam Türkiye Cumhuriyeti'nin yüzde 10'unu oluşturuyor. Ne için tahsis edildi? Üniversite, fabrika, çöp dökme, altın madeni, mezarlık için aklınıza daha ne gelirse. Bu kadar tahrip edilen bir varlık elbette yakıldığında pek önemsenmi-

yor."

Sönmezışık ormanların özelleştirilmesi için yıllardır baskı uygulandığını öne sürerek, özetle şunları söyledi:

"Orman yangınları ile Türkiye'nin ormanları bitmez, ama nitelik olarak azalabilir. Çünkü biz onları yeniden ağaçlandırmaya alıyoruz. Korkumuz bunun özel ağaçlandırma adı altında başka alanlara kaydırılmasıdır."



**ZORUNLU'DA
8.5 KATRİLYON
BİRİKTİ**

Zorunlu Tasarruf



EĞİTİM'DE NEREDEYİZ?

Milyonlarca çocuğumuz bir öğrenim yılına daha başladı. Ancak eğitim sisteminde öylesine sorunlar var ki, köklü önlemler alınmadığı sürece bu sorunların kısa sürede sonlandırılması olanaksız. Denilebilir ki, yaşanan sorunlar için bugün önlem almaya başlasanız, olumlu sonuçlarını ancak 10 yıl sonra alabilirsiniz.

Eğitim sorununun kaynağında hiçkuşkusuz kaynak sorunu yatıyor:

-Türkiye'nin GSMH'den eğitime ayırdığı pay ise yüzde 2,5 dolayındadır.

-OECD ülkelerinde ilköğretimde bulunan öğrenciler için 2980, ortaöğretimde bulunan öğrenciler için 3310, yüksek öğrenimde bulunan öğrenciler için 4340 dolar harcama yapılmaktadır. Türkiye'de ilköğretimde bulunan öğrenciler için 710, ortaöğretimde bulunan öğrenciler için 510 ve yüksek öğretimde bulunan öğrenciler için 3460 dolar harcama yapılmaktadır.

Bu rakamlar eğitimde daha ne kadar yol alınması gerektiğini göstermiyor mu?

hesabında 31 Temmuz 2001 tarihi itibariyle kümülatif olarak 8 katrilyon 523.5 trilyon lira bulunduğu açıklandı.

Hazine Müsteşarlığından yapılan açıklamaya göre, sözkonusu paranın 1 katrilyon 678.8 trilyon lirasını ana para, 6 katrilyon 844.7 trilyon lirasını da nema geliri oluşturdu.

Söz konusu tarih itibariyle hesaptan 1 katrilyon 936.7 trilyon lira anapara, şahıs kesintisi ve nema olarak hak sahiplerine ödenirken, 8.4 katrilyon lira ilgili kurumlara iade edildi. Hesaptan 16.8 trilyon lira da yatırım harcamaları ve komisyon olarak Ziraat Bankası'na ödendi. Hesapta kalan 6 katrilyon 558.9 trilyon lira çeşitli tahvil ve devlet iç borçlanma senetleri alımı suretiyle nemalandırıldı.

İşin özü, zorunlu tasarruflar kağıt üzerinde dururken, devlet istediği gibi katrilyonlarca lirayı "tepetepe" kullanıyor. Bu arada belir-

telim zorunlu tasarrufta bulunan paranın tutarı dolar olarak yaklaşık 6.5 milyar doları buluyor. Düşünün ki Hükümet bu paranın yalnızca bir katı fazlasını borç almak için IMF kapılarında... Buna çalışanların "özverisi" denmez ise ne denir?



IMF'NİN YARATTIĞI HASARIN RAKAMLARI BÜYÜK

Ülkemiz 2000 Kasım'ında ve 2001 Şubat'ında ardarda yaşadığı iki kriz sonucunda büyük ekonomik kayıplara uğradı.

Bu krizlerin ortaya çıkışında ana so-

rumluluk ise kuşku yok ki IMF'nin ve Hükümetindir.

Araştırmacı Mustafa Sönmez'in yaptığı hesaplamalara göre IMF'nin yarattığı ekonomik hasarın bilançosu genel olarak şu başlıklar altında toplanabilir:

1-Yüzde 6'yı bulacak küçülme sonucu ulusal gelir düzeyinde kayıplar,

2-IMF'den ek dış borçlanmayla artan yük,

3-İç borç ve faizlerdeki ek yük,

4-İşsizlik artışı,

5-Üretim düşüşleri, iflaslar, dünya rekabet gücünün azalması,

Yaratılan hasarın ne olduğuna şimdi şu rakamlarla daha yakından bakın:

-2000 yılında 202 milyar dolar olan GSMH'nin, yüzde 3'lük küçülmeye kalmayıp yüzde 6 küçülmeye doğru gidişiyle 2001 ulusal geliri 150 milyar doları ancak bulacak. Bu çerçevede 2000'e göre 52 milyar dolarlık bir ulusal gelir kaybına uğrayacak olan Türki-

ye'nin kişi başına geliri de 3000 dolar-
dan 2300 dolar do-
layına düşecek. .

-Üç yıllık program (2000-2002) başlan-
gıçta, 3.6 milyar do-
larlık bir IMF kredisi
ile destekleniyordu.
Kasım ve Şubat
krizlerinden sonra
sağlanması zorunlu
hale gelen IMF ve
Dünya Bankası kre-
disinin toplamı, 26
milyar dolara çıktı.
Her ne kadar IMF,
bu ölçüde bir krediyi
hiçbir ülkeye açma-
dıklarını söyleyip
bunu bir lütuf, her
Türk'e verilmiş 300
dolar olarak takdim
etse de bu krediler
Türkiye'nin dış borç
stokuna 22.4 milyar
dolarlık ek yük getir-
di. GSMH'daki 52
milyar dolarlık kay-
ba, 22.4 milyar do-
larlık ek borçlanma
eklenirse; 74.4 mil-
yar dolarlık bir "ha-
sarin" olduğu görü-
lür.

-Krizler, iç borç sto-
kunu ve iç borç faiz-
lerini önemli ölçüde
etkiledi. Kriz önce-
sinde 2000 yılı sonu
itibariyle yıllık orta-
lama faiz oranı yüz-
de 38.1 , vade de

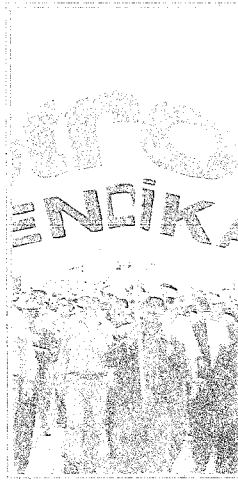
ortalama 411 gün olarak gerçekleşmişti. Kasım krizinden sonra 2001 Ocak ayında yapılan ilk borçlanmada faiz oranı yüzde 65 ve vade 155 gün olarak gerçekleşti. Daha sonra yaşanan Şubat krizi ile faiz oranı yüzde 120'ler seviyesini aşarken, vade 30-60 güne indi.

-IMF'ye verilen niyet mektubunda yer alan göstergelere göre, borç servisi 67.4 katrilyon liradır. Bunun 36.9 katrilyon lirası ana para, 30,5 katrilyon lirası da faizlerden oluşuyor. 2001 bütçesinde 34 katrilyon liralık yıl sonu borç stoğu için, yıl içinde 13.4 katrilyon liralık faiz ödemesi öngörülüyordu. Sonuç olarak, vebali ağırlıkla IMF'de olan bu krizlerin getirdiği ek mali yük toplam olarak 120 milyar doları buluyor. Bu yükün; 52 milyar doları ulusal gelirde oluşan kayıptan; 22.4 milyar doları ek dış borçlanmadan; 45 milyar doları ek iç

borçlanmadan kaynaklanıyor. 2001 yılı için GSMH 150 milyar dolar tahmin edildiğine göre, bu toplam hasar GSMH'nın yüzde 80'ine ulaşıyor ve ülkede yaşayan her TC vatandaşı başına 1800 dolara yakın bir yük anlamını taşıyor.

-Yaşanan krizler, Türkiye'nin üretim dinamiklerini de aşındırdı. Sanayide üretim düşüşleri ve kapasite kullanım azalışları ile önemli bir atalet yaşanırken, firmaların mali yapılarının bozulmasıyla yenileme ve teknoloji yatırımları da durdu. Bu, dünya rekabet arenasında Türkiye'nin geride kalması, rekabet gücünü kaybetmesi anlamına da geliyor.

-Türkiye'de istihdam edilenlerin sayısı 2000 sonunda 20.182.000 kişi iken, 2001 yılı Mart sonunda 19 milyon 222 bin kişi olarak belirlendi. Yani toplam istihdamda 960 bin kişilik azalma oldu.



PETROL-İŞ: "PETLAS KURTARILMALI"

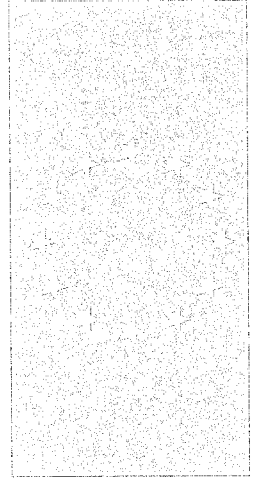
Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, Hükümet'ten PETLAS'ın yok olmaması için gerekli önlemleri almasını istedi.

PETLAS'ın özelleştirildikten sonra yok olma aşamasına getirildiğini ve işçilerin aylarca ücretlerini alamadığını belirten Mustafa Öztaşkın, finansal sorunların çözülmesinde Hükümetin dikkatini çekerek şunları söyledi:

"Yatırım yalnızca hükümetten gelecek teşvike bağlanmıştır. Oysa satış sözleşmesinde

teşvike bağlanmış bir yatırım öngörülmemektedir.

PETLAS'ın yok olmaktan kurtarılması, ekonomiye kazandırılması, üretimde bırakacağı boşluğun doldurulması ve çalışanların mağdur edilmemesi gerekmektedir"



AVRUPA KONSEYİ'NDEN TÜRKİYE'YE UYARI

Avrupa Konseyi, Türkiye'den yasalarını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ifade özgürlüğüyle ilgili maddesine uyumlu hale getirmesini isteyen yeni bir karar aldı. Kararın, Avrupa İnsan

Hakları Mahkemesi (AİHM)'nde 1998 yılından bu yana ifade özgürlüğüyle ilgili sözleşme maddesinin ihlali hükmüyle sonuçlanan davalara ilişkin olduğu belirtildi.

Bakanlar Komitesi kararında, söz konusu 18 davada, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesine başvuran davacıların hepsinin yazdıkları makale, kitap, broşür veya kamuya yönelik sözlü mesajları nedeniyle hüküm giydiklerine dikkat çekilerek, bu durumun Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin ifade özgürlüğüyle ilgili 10'uncu maddesine aykırı olduğu vurgulandı.

Kararda, AİHM üyesi ülkelerin, mahkemenin hükümleri doğrultusunda yasalarını Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesiyle uyumlu hale getirme yükümlülükleri bulunduğu da hatırlatıldı.

Avrupa Konseyi kararında, Ankara'nın Eylül 1999'da

ceza yasasında reform yapacağını duyurduğu, ancak reformun bugüne kadar gerçekleştirilmediğine işaret edilerek, kararın çıkmasına sebep olan 18 davada hüküm giyen davacıların cezalarının silinmesi istendi.

Avrupa Konseyi, Türk hükümeti bu konuda sözleşmeye uygun bir karar alana dek her Bakanlar Komitesi toplantısında konuyu ele alacağını da duyurdu.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 46'ncı maddesi uyarınca, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi, AİHM kararlarının uygulanışından sorumlu bulunuyor.

Komite bu bağlamda, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından hükmedilen tazminat miktarlarının zamanında ödenmesi ve mahkeme tarafından tespit edilen ihlallere karşı söz konusu ülkede yasal değişiklikler yapılması için çalışıyor.



DİE: ÜRETİMDE SAAT BAŞI ÜCRET YÜZDE 14 AZALDI

Devlet İstatistik Enstitüsü, imalat sanayi sektöründe üçer aylık dönemler itibarıyla hesaplanan üretimde çalışan saat başına ücret, üretimde ve diğer işlerde çalışan kişi başına kazanç endeksinin 2001 yılı ikinci dönem sonuçlarını açıkladı.

Buna göre, bu yılın ikinci 3 aylık döneminde, geçen yılın aynı dönemine kıyasla üretimde çalışan saat başına ücrette yüzde 30, üretimde çalışan kişi başına kazançta yüzde 30.5, diğer işlerde çalışan kişi

başına kazançta ise yüzde 38.2'lik artış kaydedildi.

Bir önceki dönemle kıyaslandığında ise ikinci üç ayda, üretimde çalışan saat başına ücret yüzde 5.1, üretimde çalışan kişi başına kazanç yüzde 5.1, diğer işlerde çalışan kişi başına kazanç da yüzde 5.9 artış gösterdi.

DİE'nin çalışmasına göre, üretimde çalışan saat başına ücrette en yüksek artış ise yüzde 46.2 ile bütün ürünleri imalatında gerçekleşti. Bunu yüzde 42'lik artışla deri işlenmesi sektörü izledi.

Söz konusu dönemde ana metal sanayiinde yüzde 39'luk artış, metalik olmayan diğer minerallerin imalatında ücretler yüzde 38.1, makina ve teçhizat imalatında yüzde 37.3, giyim eşyası imalatında da yüzde 37.1 oranında artış gösterdi.

Saat başına ücrette en az artış yüzde 13.1 ile mobilya

imalatında yaşanırken, büro muhasebe bilgi işlem makineleri imalatında yüzde 11.4 oranında gerileme yaşandı.

Üretimde çalışan kişi başına kazançta ise en yüksek artış

yüzde 48.9 ile büro, muhasebe işlem makineleri imalatında ortaya çıktı. Diğer işlerde çalışan kişi başına kazanç da ise en fazla artış yüzde 61.6 ile kömür, rafine edilmiş petrol ürünleri

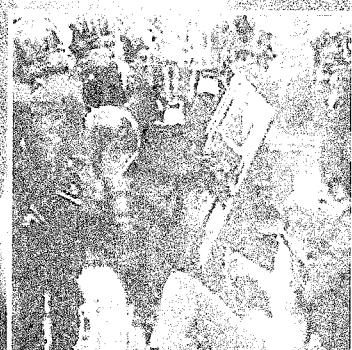
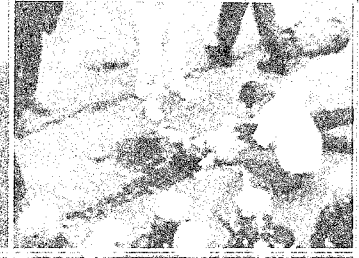
imalatında oldu.

Öte yandan tüketici fiyat endeksi ile deflate edilerek hesaplanan "reel endeks sonuçlarına göre ise 2001 yılı ikinci döneminde, geçen yılın aynı dönemine kıyasla üretimde ça-

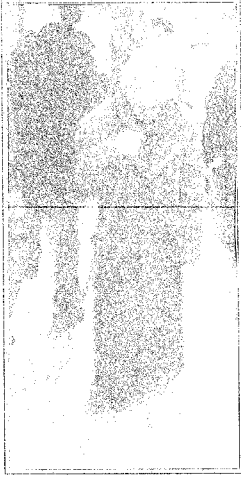
lışılan saat başına ücret yüzde 14.6, üretimde çalışan kişi başına kazanç yüzde 14.3 ve diğer işlerde çalışan kişi başına kazanç ise yüzde 9.2 azaldı.

Hazırlayan:

Haluk Şensu



DÜNYA

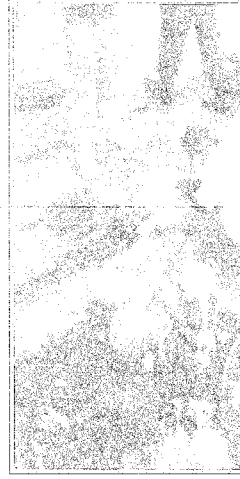


ASYA'DA İKİ MİLYON KİŞİ İŞSİZ KALACAK

Dünya ekonomisinde görünüm giderek kötüleşirken, işten çıkarmalar büyük hızla devam ediyor. Yalnızca Asya'da bu yıl iki milyon kişinin işini kaybedeceği tahmin ediliyor.

Tüba Ajansı'nın bildirdiğine göre Singapur merkezli Straits Time Gazetesi'nin, hükümet verilerini dayanarak verdiği haberde, Asya'nın en büyük ekonomileri Japonya, Singapur, Malezya, Tayland, Filipinler, Endonezya, Hong Kong, Tayvan, Güney Kore ve Bangladeş'te, işsiz-

lik oranının yıl sonunda % 12'ye ulaşacağı tahmini yapıldı. Bu kapsamda bölgedeki on ülkede 2 milyon üzerinde kişinin işini kaybedeceği ve yıl sonunda bölgedeki toplam işsiz sayısının 21 milyonu aşacağı ifade ediliyor. Araştırma sonuçları en büyük tehdidin Japonya'da meydana geldiğini ve bölgedeki işten çıkarmaların yarısının Japonya'da beklendiğini gösteriyor. Kadınların ise işten çıkarmalardan en çok etkilenecek kişiler olduğuna dikkat çekiliyor. Malezya'da bu yıl görevlerine son verilen kişilerin, işten çıkarılanların % 75'ini oluşturduğu belirtilirken, Bangladeş'te işten çıkarmaların yoğun olduğu tekstil sektöründe kadınların oranının yüzde 90 olduğu hatırlatılıyor. Japonya'nın ardından en çok işten çıkarmaların yaşanacağı ülkelerin 400 bin kişi ile Endonezya ve Bangladeş olacağı tahmin ediliyor.

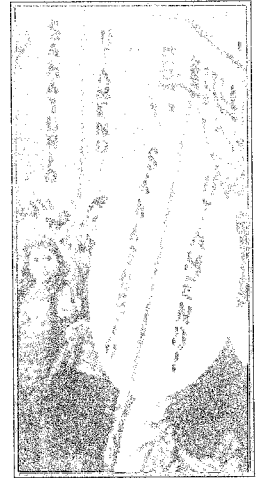


CENOVA'DA KAN DÖKÜLDÜ

G8 Ülkeleri olarak adlandırılan ve dünyanın en gelişmiş ekonomileri olduğu kabul edilen ABD, Almanya, Fransa, İngiltere, İtalya, Japonya, Kanada ve Rusya Devlet Başkanları İtalya'nın Cenova kentinde 20-22 Temmuz 2001 tarihlerinde düzenlediği zirve toplantısını protesto etmek üzere binlerce insanın düzenlediği küreselleşme karşıtı eylemlerde, İtalyan güvenlik güçlerince Carlo Giuliani (23) başından vurularak öldürüldü ve daha sonra kendisini öldürenlerin bulunduğu araç ta-

rafından da ezildi.

En az 180 kişinin de yaralandığı gösterilerde gazeteciler polis ile kürselleşme karşıtı protestocular arasında kalarak hedef haline geldi ve 4 gazeteci yaralandı. Bu arada Zirveye katılan liderler, Dükalık Sarayı'nda bir araya gelirken, küreselleşme karşıtları da kuşatılan "kırmızı bölge"ye girmeye çalıştı. Polis göstericilere sert biçimde karşılık verdi.



ARJANTİN'DE GREVLER

Arjantin hükümetinin memur ve emekli aylıklarında kesintiye gitme kararı üzerine, Tem-

muz ve Ağustos ayları içinde büyük iş bırakma eylemleri yaşandı.

19 Temmuzda başlatılan büyük grevde, başta ulaştırma olmak üzere diğer kamu hizmetleri büyük ölçüde felç oldu. İş bırakma eylemi çerçevesinde, Arjantin Hava yolları da uçuşlarını iptal etti. Devlet hastanelerinde, acil servis dışındaki bölümler çalışmadı. Grev, 1.5 milyon ka-

mu çalışanının, ücretlerde ve emekli maaşlarında yüzde 13 kesinti yapılması kararını protesto amacıyla gerçekleşti. Hükümet Sözcüsü Juan Pablo Baylac, greve gidenlerin "Arjantin toplumuna hiçbir şey" vermediğini söyledi.

8 Ağustosta ücretlerinde kesintiye gidilmesini protesto ederek greve giden kamu çalışanları yine sokaklara döktü. Hükümetin

politikalarını eleştiren sendikacılar "Artık yeter. Her gün 100 çocuk açlıktan ölüyor. Oysa biz daha önce başka ülkelere gıda ürünleri ihraç ediyorduk. 14 milyon Arjantinli yoksul ve 2.5 milyonu ise işsiz" diye belirtiyorlar.

15 Ağustos'ta ise Arjantin'de halk, hükümetin, ücretlerde yüzde 13 oranında kesinti yapılmasını öngören ekonomi

programını protesto etmek için tekrar sokaklardaydı. Yolları kapatan göstericiler, hükümet binasıyla bakanlıkların bulunduğu alana yürüdü. Demokrasiyi ve çalışanların onurunu korumak için sokaklara döküldüklerini söyleyen çalışanlar, hükümet binasıyla Çalışma Bakanlığını siyah bayraklarla donattı.

Diğer yandan 29 Ağustos'ta Arjantin'in başkenti



DİKKAT IRKÇILIĞI

Avrupa Konseyi, Avrupada göçmen işçilerine ve farklı etnik kökenlilere yönelik ırkçılığın arttığına ilişkin bir rapor yayınladı. Rapora özetle şu görüşleri kapsıyor:

"Avrupa Birliği ülkelerinin hemen hemen hepsinde ırkçılık giderek günlük yaşamın bir parçası haline geliyor.

Özellikle Almanya yoğun saldırıların yaşandığı ülke olarak insan haklarının korunması konusunda ikaz edilen bir ülke.

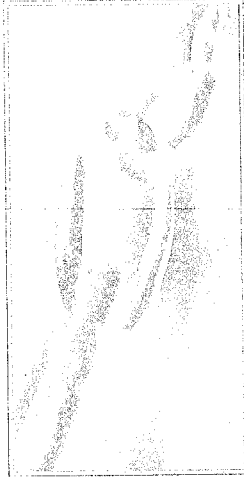
Almanya'da son yıllarda yaşanan ırkçı saldırılarda yüzden fazla yabancı insan yaşamını yitirirken, sayıları binleri bulan insan yaralandı. Alman Anayasayı Koruma Örgütü'nün raporunda, Haziran ayı verilerine göre tüm Almanya genelinde 1.500 ırkçı saldırı yaşandığı belirtiliyor.

Avrupa ülkelerinde yaşanan ırkçılığa karşı bugüne kadar yeterli önlemler alınamamasının temelinde; özellikle siyasetin, ekonomik ve sosyal kriz dönemlerinde kullandığı provokatif kavramlarla, ırkçı örgütlere zemin hazırlamış olduğu gerçeği de var."

Buenos Aires'te son ayların en büyük gösterisi gerçekleşti.

Arjantin hükümeti, bütçenin denkleştirilmesi için kamu harcamalarında kısıtlamanın şart olduğunu vurguluyor.

Sendikalar ise, 36 milyon insanın yoksulluk içinde yaşadığı, işsizlik oranlarının yüzde 16.4'e ulaştığı ülkede kemelerin daha fazla sıkılamayacağına dikkat çekiyorlar.



**JAPONYA
İŞSİZLİK
ÇEMBERİNDE**
Japonya konusun-

da Türkiye'de genel olarak şu görüş dile getirilir: Japonlar çok çalıştıkları için zengindirler, herkes hiç durmadan çalışır.

İşte "çok çalışılan Japonya'da" ekonomik koşulların kötüleşmesine bağlı olarak işsizlik oranı yüzde 5 ile rekor düzeye yükseldi.

Japon Jiji haber ajansının resmi verilere dayandırdığı haberinde, temmuz ayında işsizlerin sa-

yasının 3.3 milyon kişiye çıktığı belirtildi.

Uzmanlar, şirketlerin durgunluk koşullarına uyum göstermek için giriştiği yeniden yapılanma etkinlikleri ve devam etmesi beklenen iflaslar yüzünden, bu sayının giderek artacağı görüşünü dile getiriyorlar.

Japonya'da temmuz ayında yüzde 5 ile rekor seviyeye ulaşan işsizliğin gelecek aylarda daha



YOKSUL İLACA ULAŞAMIYOR

-Afrika ve Asya'nın en fakir bölgelerinde yaşayan ve dünya nüfusunun 1/3'ü oluşturan insanlar halen temel ilaçlara ulaşamamaktadır.

-Özellikle geçiş ekonomilerinde ve gelişmekte olan ülkelerde sorunların büyük kısmı fakir kitleler üzerine yığılmıştır, uygulanmakta olan politikalar bu kesimi korumamaktadır.

-Gelişmekte olan ülkelerde, eğitim hastanelerinde bile, antibiyotiklerin reçete edilmesindeki hataların oranı yüzde 75'e kadar ulaşmaktadır.

-Tüm dünyada hastaların ancak ortalama yüzde 50'si ilaçlarını doğru şekilde kullanmaktadır.

-Gelişmiş ülkelerin çoğunda ilaçlar için yapılan harcamalar toplam kamu ve özel sağlık harcamalarının beşte birinden daha az iken, bu oran geçiş ekonomilerinde yüzde 15-30, gelişmekte olan ülkelerde ise yüzde 25-66'a kadar ulaşmaktadır.

(Dünya Sağlık Örgütü verilerinden)

da artmasından endişe ediliyor. Hükümet, ekonominin 10 yıl içinde dördüncü kez ekonomik durgunluk riskiyle karşı karşıya gelmesi nedeniyle işsizliğin gelecek aylarda daha da artmasının beklendiğini açıkladı.

Bu arada hazırlanmış açıklanan işsizliği önleme paketine göre İş Sigortası Yasası gözden geçirilecek ve işsizlik sigortasından yararlanma şartları yeniden düzenlenecek.

Buna göre, hükümet aktif bir şekilde, kişisel yeteneklerini geliştirerek iş arayanları ödüllendirme politikasını benimsyecek. Yürürlükteki yasa halen sadece tek bir eğitim programına devam etmeleri halinde bile, işsizlerin iki yıl boyunca işsizlik ödeneğinden yararlanmasına izin veriyor. Eğitim programları ise en fazla üç ya da altı ay sürüyor. Yetkililere göre, bu süre yeterli değil. Yeni yasa ise iki yıl boyunca çok yönlü, kişisel geliş-

mi sağlayan başarılı programlara devam şart koşacak. Halen, Japonya'da işsizlik maaşı, son çalışılan işte alınan ücretin yüzde 60-80'i arasında değişiyor.



IRKÇILIĞA KARŞI DÜNYA KONFERANSI

31 Ağustos-7 Eylül tarihleri arasında Güney Afrika'nın Durban kentinde gerçekleştirilen **Irkçılığa Karşı Dünya Konferansı**'na, Hükümet temsilcileri, sivil toplum örgütleri ve uluslararası kuruluşlar katılarak ırkçılığın nedenlerini ele aldılar ve "**insanlar arası kalıcı ve bütünlüklü eşit-**

liğin geliştirilmesi yönündeki stratejiler"i tartıştılar.

Irkçılığa karşı uluslararası işbirliğinin geliştirilmesi ve ırkçı saldırıların yasasını sarılması hedefleri doğrultusunda da önemli değerlendirmelerin yapıldığı konferansın öncesinde, Avrupa, Asya, Afrika ve Amerika'da, ülke temsilcileri ve sivil toplum örgütlerinin katılımıyla çeşitli bölge toplantılar düzenlendi.

Konferans öncesinde Nelson Mandela ve Mary Robinson'ın öncülüğünde kaleme alınan ve 75 ülke ve hükümet yöneticisi tarafından imzalanan bir açıklamada "ırkçılığın dehşeti"nin acilen ele alınması ve insanlığın en karanlık yanı olan ırkçılığa karşı "kapsamlı önlemlerle" mücadele edilmesi talep edildi.

Konferansın giriş bildirgesi niteliğindeki bu bildirmede, "Köleliğin, değişik biçimlerde hala yaşandığı" vurgulanarak, "hepimizin in-

sanlık ailesini oluşturduğumuz gerçeği" unutulmamalıdır denildi.

9 gündür süren konferansta uzun tartışmalar sonunda sonuç bildirisi üzerinde anlaşılan ülkeler, "eski çağlardaki köleliğin haksızlığını" vurguladılar. Uzun tartışmalardan sonra uzlaşabilen ülkeler, sonuç bildirisinde Filistin halkının, İsrail karşısında çok zor durumda olduğunu dile getirdiler.

Konferansda Avrupa ve Afrika ülkeleri, kölelik ve köle ticaretinin "insanlığa karşı suç" olduğunun kabul edilmesi, kölelik ve sömürgeciliği tanıma biçiminde bir özür ifade edilmesi ve Afrika'ya ekonomik yardım paketi önerilmesi konusunda anlaşmaya varıldı.

Afrika ülkeleri, kölelik ve sömürgecilik konusunda eski yöneticilerinden resmen özür dilemesi ve maddi tazminat ödenmesi talebinde bulundular.

Filistin halkının

çektikleri acıların vurgulandığı sonuç bildirgesi konusuna İsrail tepki gösterirken, ABD ise, sonuç bildirgesinden memnun olmadı.

Konferansı İsrail ile birlikte protesto eden ve heyetini konferanstan çeken ABD yetkilileri; "Sonuç bildirgisinden, İsrail'e yönelik saldırgan ibarelerin çıkarılmasından memnunuz ancak ABD ırkçılıkla ilgili kısmın siyasete çekilmesinden ötürü müteessir olmuştur" dediler. Sonuç bildirisinde, İsrail adı belirtilmese de, "yabancı işgal altındaki Filistinlilerin zor durumuna" dikkat çekildi.

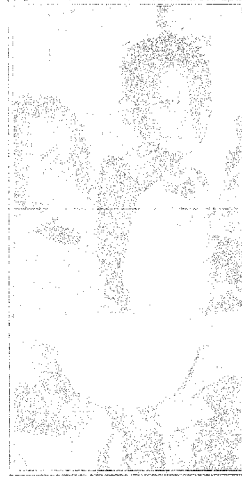
BM Genel Sekreteri Kofi Annan, Güney Afrika'nın Durban kentinde düzenlenen ırkçılıkla Mücadele Konferansı'nda varılan anlaşmadan memnun olduğunu, ancak konferansın "incitici" anlaşmazlıklarla gölgelenmesinden üzüntü duyduğunu söyledi.

Annan, konferansta edinilen deneyimler üzerinde herkesin açıkça düşüncesi ve bunlardan nelerin öğrenilebileceğini görmesi gerektiğini belirtti.

Görüş ayrılıklarının açıkça ortaya konulması halinde, bunları giderme yönünde çalışabileceklerini kaydeden Annan; "Dünyadaki bütün sorunlar BM konferanslarında çözülemez. Üye ülkeler bu tür konferanslar düzenlemeye karar verdiklerinde, bazı konularda uluslararası toplumu bölen gerçek anlaşmazlıkları yansıtacakları konusunda bilinçli olmalıyız" dedi.

Tüm Dünyada çok önemli bir sorun olarak varlığını koruyan ırkçılık belasına karşı böylesine bir konferansın düzenlenmesi, herşeye karşın çok ileri bir gelişme.

Umarız bu konferans ırkçılığın sona ermesi yönünde insanlık ailesini ileri bir noktaya taşıyır.



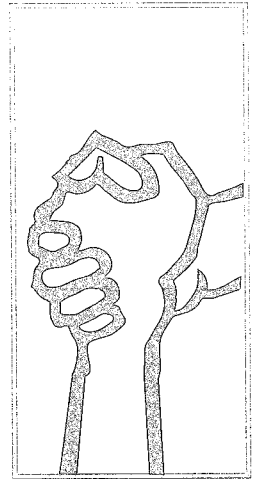
YOKSULUN ÖMRÜ DE AZ

Afrika'da ortalama insan ömrü 47 iken Avrupa kıtasında ise 78 yıl .

Bu korkunç açığın nedeni hiçkuşku yok ki yaşama standartlarının farklılığından kaynaklanıyor. Afrika ülkelerinde hastalıklar, açlık ve güvencesizlik yaşam süresini kısaltan bir unsur.

Bu durum Dünya Bankası ve IMF tarafından Dakar'da (Senegal) düzenlenen uluslararası konferansa katılan uzmanlar, Afrika'da insan ömrünün yoksulluk yüzünden kısaldığını belirtti. 32 ülkeden uzmanların katıldığı

konferansta söz alan konuşmacılar, dünyanın en yoksul ülkelerinden yarıdan fazlasının Afrika'da olduğuna işaret ettiler ve Afrika kıtasında yaklaşık 350 milyon kişinin, günde bir dolardan daha az parayla geçindiğini vurguladılar. Uzmanlar, yoksullara ayrılan paraların doğrudan kendilerine gitmesinin şart olduğunu kaydettiler.



MEKSİKA VOLKSWAGEN İŞÇİLERİ GREVDE

Alman Volkswagen firmasının Meksika'daki işçileri, ücretlerinin arttırımı istemiyle greve başla-

dılar.

Volkswagen'in, klasik "Böcek" tipi otomobili ile Jetta ve Golf Cabrio tiplerinin üretildiği Puebla fabrikasındaki 12 bin 500 işçi, ücretlerde yüzde 21 artış istiyorlar.

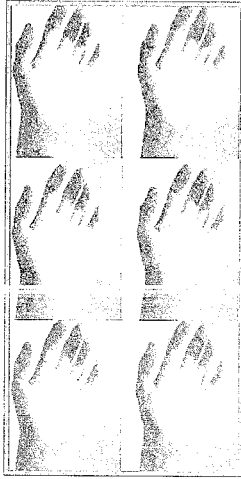
Volkswagen İşçileri Bağımsız Sendikası Genel Sekreteri Jose Luis Salazar, 18 Ağustos Cumartesi başlayan grevle ilgili olarak, patron temsilcileriyle görüşmek istediklerini

söyledi.

Sendika, halen günde ortalama 30 dolar kazanan işçiler için yüzde 21 ücret artışı talep ediyor.

Volkswagen'in, yeni böcek tipinin üretildiği tek üretim merkezi olan Puebla fabrikasından, 80 ülkeye ihraç gerçekleştiriliyor.

Puebla fabrikası geçen yıl, rekor olarak kabul edilen 425 bin 703 araç üretiminde bulunmuştu.



**BAYER'DE
İŞTEN
ÇIKARMALAR**
Çokuluslu kimya

tekeli Bayer, kanda-ki yağ oranını düşürmek için kullanılan Lipobay/Baycol ilacının piyasadan çekilmesine bağlı olarak yeni işten atmaların gündeme gelebileceğini açıkladı. 12 Ağustosta yapılan açıklamada daha önce 1800 işçiyi kapsamı beklenen işten çıkartılacak işçi sayısının 4 bine çıkartılacağı duyuruldu.

Açıklamada işten atmaların 2004 yılı-



GENÇLERİ NE BEKLİYOR?

Uluslararası Çalışma Örgütü'ne göre dünyada milyonlarca genç erkek ve kadın, büyük işsizlik sorunu ile karşı karşıya.

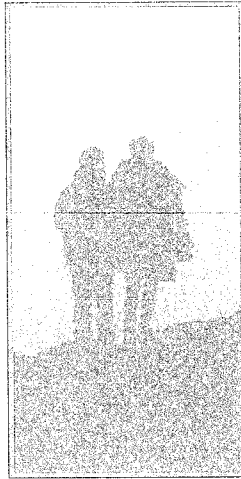
ILO'nun yayınladığı "Gençlerde İşsizlik ve İstihdam Politikası: Küresel Bir Bakış" adlı araştırmada, gençlerin istihdamı üzerinde durulurken, dünyada uygulanan değişik politikaların vardığı sonuçlar irdelenmektedir. Araştırmaya göre gençlerde işsizlik birçok ülkede yüksek düzeylerde bulunuyor ve hemen her yerde işsiz gençlerin sayısı, yetişkin işsizlerin sayısından daha fazla.

Araştırmada bir işsiz gencin, işsiz olarak geçirdiği zamanın uzaması durumunda neler olabileceği şöyle belirtiliyor:

"Her ne kadar uzun süre işsizlik, her zaman genç kişileri sosyal olmayan davranışlara götürmezse de, yaşamın erken dönemlerinde kurulan davranış kalıplarıyla, yetişme ve iş deneyimi yokluğu, büyük olasılıkla gencin yaşamını izleyen yıllarında çok büyük ölçüde olumsuz etkileyecektir."

na kadar Almanya'da gündeme gelmeyeceği, ancak dış ülkelerdeki işyerlerinin kapatılacağı bildirildi.

Alman Hissedarları Koruma Birliği Başkanı ise gelişmeler üzerine hissedarların çıkarını korumak için, başta işçi çıkarma olmak üzere, gereken tüm önlemlerin alınmasını talep etti. Sözü edilen işten çıkışların ilaç dalında olacağı tahmin ediliyor.



**ALMANYA'DA
35 SAATLİK İŞ
HAFTASI İSTEMİ**
Avrupa'nın ve Al-

many'a'nın en büyük sendikalarından olan IG Metall Sendikası'nın Doğu eyaletleriyle ilgili toplu iş sözleşmelerinde ücret artışlarının yanı sıra haftalık çalışma süresinin 35 saate düşürülmesi için mücadele edeceği bildirildi.

IG Metall Berlin, Brandberg ve Sachsen bölge yöneticisi Hasso Düvel, hedefin 2003 yılına kadar Doğu-Batı eşitliğinin gerçekleştirilmesi

olduğunu belirterek çalışma süresinin azaltılmasının işsizlikle mücadeledeki önemini vurguladı. Almanya'nın Batı eyaletlerinde haftalık çalışma süresi ortalama 37,4 saatken doğuda ise 39.2 saat.

IG Metall yeni eyaletlerdeki çalışma süresinin Batıdaki eyaletlerle denkleştirilmesiyle 10 ila 15 bin yeni işyeri açılacağını savunuyor.



DİJİTAL UÇURUM BÜYÜYOR

"Dijital uçurum ülkelerde benzer özellikler gösterir: Örneğin İnternet kullanımı, gençler, erkekler, daha üst eğitimliler, yüksek gelirli ve kentliler arasında daha yaygındır. En önemli ölçütlerden biri, gelir düzeyini ve kentliliği de belirleyen eğitim düzeyidir. Çoğu ülkede ise kızların eğitim düzeyi düşüktür ve hatta gelişmiş ülkelerde bile teknoloji derslerinde kızların oranı çok azdır. Ülkeler arasında da dijital uçurum aynı özellikleri gösterir: Dünya nüfusunun yalnızca yüzde 6'sı İnternete bağlıdır. Bunların yüzde 85-90'ı da gelişmiş sanayi ülkelerinin yurttaşlarıdır. Ulusal gelir düzeyi ile ülkedeki enformasyon ve haberleşme teknolojileri dağılımı arasında sıkı bir bağ vardır ve her iki ölçüt de gelişmiş sanayi ülkeleri ile gelişmekte olan ülkeler arasındaki farklılıkların en belirgin olduğu alanlarıdır. Haberleşmenin maliyeti ve ulaşılabilirliği İnternet kullanımını belirler ve kişi başı maliyet genellikle fakir ülkelere daha yüksektir."

(ILO Dünya İstihdam Raporu'ndan)

IMF'nin 1998'de
ekonomik programın
olumsuz sonuçları,
tüm toplumsal
yapıya sarsacak
boyutlarda
gelişiyor

Makro ekonomik
politikaları yalnızca
finansal çerçevede borç
yönetimi olarak gören
Hükümet, ne oluşan
sorunları ne de
oluşabilecek yeni
sorunları giderme
konusunda etkin
davranıyor

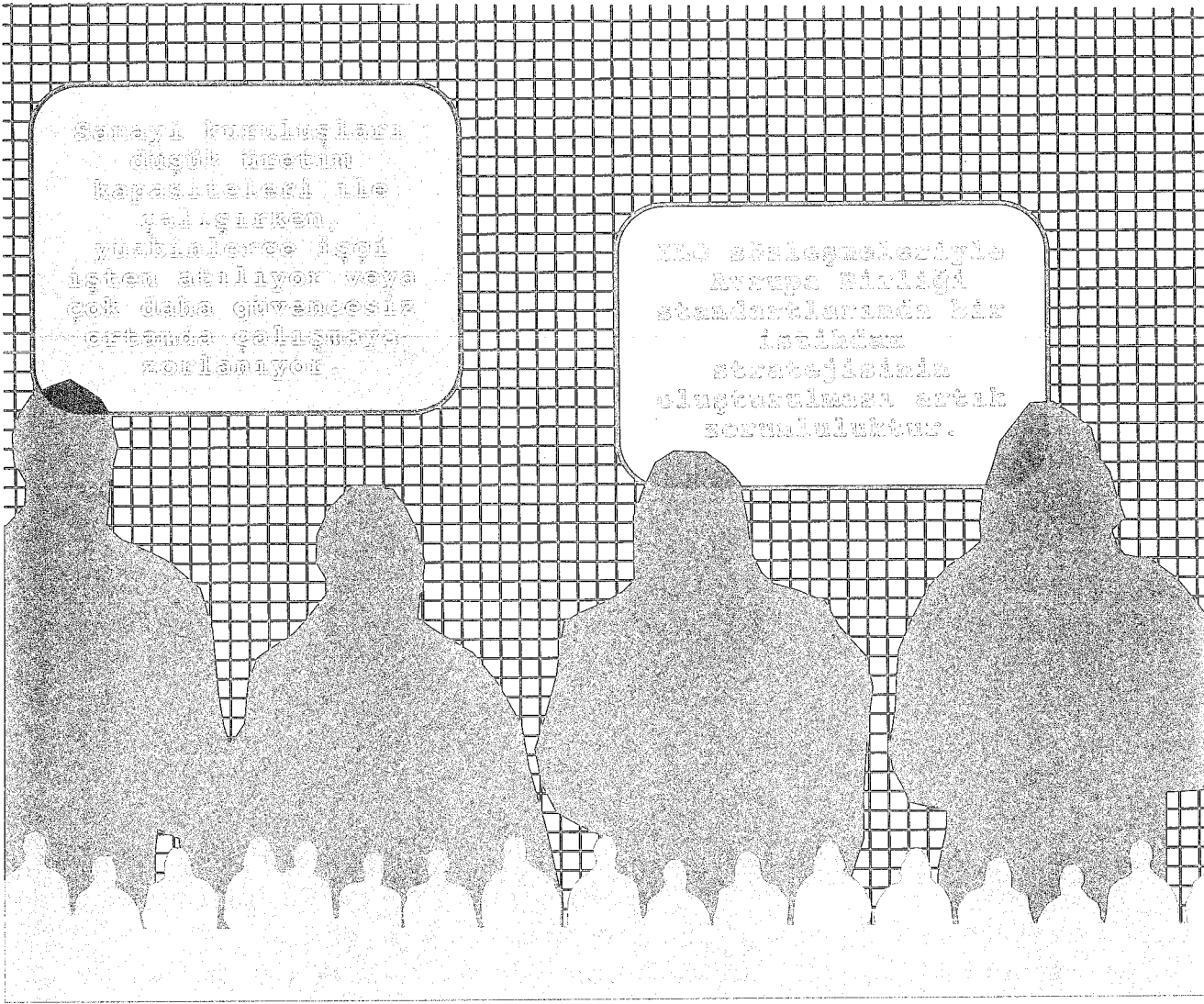
GÜNCEL TEHDİT: İŞSİZLİK

Uluslararası Para Fonu (IMF)'nin istemleri doğrultusunda uygulanan ekonomik programın 21 Şubat kriziyle çökmesi ardından, IMF güdümlü yeni bir program gündeme getirildi ve hızlı biçimde uygulamaya sokuldu.

Bugün ülkemizde IMF ve Dünya Bankası'nın yönlendirdiği, küresel sermayenin isteklerine uygun bir yenden yapılanma süreci yaşamaktadır. Bu süreçte bir dizi yapısal dönüşüm hedeflenmekte ve Türkiye'nin geleceği bütünüyle "piyasa güçlerinin" ya da

"piyasa canavarlarının" denetimsiz, kontrolsüz, işleyişine terk edilmektedir.

Hükümetin ve IMF'nin "Güçlü ekonomiye geçiş programı" adını verdiği ve 15 Mayıs 2001 tarihinde kamuoyuna açıklanan bu ekonomik program, Türkiye'nin toplumsal



Sosyal kurulumların
düşük üretim
kapasiteleri ile
çalışırken,
yurtiçeride işçi
içten atılıyor veya
çok daha güvencesiz
ortamda çalışmaya
zorlanıyor.

EU standartlarıyla
Avrupa Birliği
standartlarında bir
istihdam
stratejisinin
oluşturulması artık
zorunluluktur.

yapısını altüst edecek bir program olma özelliği taşıyor. Kamu sektörünü özelleştirme kısılcı altında tutan, tarımda köklü değişikliklerle yoksullaşmayı koşullandıran, Türkiye'yi çokuluslu tekellerin yüksek kar ve talan ülkesi durumuna düşüren ekonomik prog-

ram, yarattığı ve yaratacağı toplumsal sorunlarla dikkat çekiyor.

21 Şubat krizi ve ardından gelişen üretim düşüşleri ileride toplumsal yaşamı sarsacak gelişmeleri sesli biçimde bugünden duyuruyor. Devlet İstatistik Enstitüsü'nün veri-

lerine göre; tüketici fiyat endeksindeki yükselme ile hesaplandığında 2001 yılı ikinci döneminde, geçen yılın aynı dönemine oranla üretimde çalışılan saat başına ücret, yüzde 14.6, üretimde çalışan kişi başına kazanç yüzde 14.3 ve diğer işlerde çalışan kişi başına ka-

zanç ise yüzde 9.2 azaldı. Bunun yanında sanayi üretimi, bu yılın ikinci çeyreğinde geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 11.2 azaldı. Türkiye'de istihdam edilenlerin sayısı 2000 sonunda 20.578.000 kişi iken, 2001 yılı Mart sonunda 19 milyon 222 bin kişi olarak belirlendi. Ayrıca, lise ve daha yukarı eğitilmiş 15-24 yaş grubuna dahil olanların arasındaki işsizlik oranı aynı dönemlerde yüzde 22.7'den, yüzde 23.7'ye yükseldi.

DİE'nin yansıttığı rakamların çok daha ötesinde rakamlara ulaştığı bilinen işsizlik olgusunun giderek daha da artacağını kestirmek olanaksız. Bu durum 5 Eylül tarihinde TİSK, Türk-İş ve Hak-İş tarafından düzenlenen "İşsizlik, işten çıkarmalar ve kapanan işyerleri sorunları ve çözüm önerileri" gündemiyle yapılan top-

lantının sonuç bildirgesine de yansdı. Bildirgede, ekonomik krizin, ülkede çok önemli üretim, yatırım, ihracat ve istihdam kayıplarına neden olduğuna dikkat çekilerek, bu durumun ülkeyi geriye götürdüğü, ulusal onuru zedeleyici davranışlara yol açtığı vurgulandı. Bir ulusal istihdam stratejisinin gerekliliği üzerinde durulan açıklamada, bu yönde çalışmaların sürdürüleceği belirtildi.

Hiç kuşkusuz Türkiye birçok toplumsal ve ekonomik sorunda olduğu gibi buzdağlarının üzerinde olan bir ülke görünümünü koruyor. Krizle ortaya çıkan işsizliğin, ülkeyi derinden sarsacak özellikler taşıyan genel bir sarsıntı yaratacağı somut olarak görülme-ye başladı.

Oysa işsizlik Türkiye'nin "aktüel" bir sorunu olmaktan öteye

yıllardır var olan genel bir toplumsal sorunu durumundadır. Devlet İstatistik Enstitüsü'nün yayınladığı veriler, bu gerçeği eksiklikleriyle de olsa somut olarak yansıtmaktadır:

- 2000 yılı sonuçlarına göre Türkiye genelinde, toplam istihdam 20 milyon 578 bin kişi olarak tahmin edilmiştir. İstihdam edilenlerin 15 milyon 223 bin kişisi erkek, 5 milyon 355 bin kişisi ise kadın nüfustur.
- 2000 yılında istihdam edilenler tarım, sanayi, inşaat ve hizmetler olarak dört ana sektör ayrımında incelendiğinde, toplam istihdam içinde tarımın payı % 34.9, sanayinin payı % 18.1, inşaatın payı % 6.5 ve hizmet sektörünün payı ise % 40.5

olarak gerçekleşmiştir. Türkiye'de 7 milyon 187 bin kişi tarım sektöründe istihdam edilmekte olup, bunların % 51.9'unu (3 milyon 733 bin kişi) ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Tarımdaki ücretsiz aile işçilerinin % 69.6'sı (2 milyon 597 bin kişi) kadın nüfustur.

- İstihdamdaki gelişmeyi açıklayan bir diğer önemli gösterge de istihdamın çalışma çağındaki nüfusa oranını gösteren istihdam oranıdır. Bu oran, işsizliğin yanında işgücüne katılma durumunu da yansıttığı için, ülkenin iş olanaklarını açıklayan önemli bir ölçüttür. İstihdam oranı Türkiye genelinde % 46, kentsel yerlerde %

40.2 ve kırsal yerlerde % 55.3 olarak gerçekleşmiştir.

- Türkiye genelinde istihdam edilenlerin % 27'si Marmara Bölgesinde, % 16.1'i ise İç Anadolu Bölgesinde bulunmaktadır. Bölgelerde istihdam edilenler tarım, sanayi, inşaat ve hizmetler olarak dört ana sektör ayrımında incelendiğinde, tarım sektöründe en yüksek istihdama sahip bölgeler % 61.1 ile Doğu Anadolu Bölgesi ve % 56.9 ile Karadeniz Bölgesidir. Sanayi sektöründe en yüksek istihdama sahip bölgeler % 31.4 ile Marmara Bölgesi ve % 24.4 ile Ege Bölgesidir. İnşaat sektöründe en yüksek istihdama sahip bölgeler % 8.1 ile Akdeniz Bölgesi ve % 7.9

ile Güneydoğu Anadolu Bölgesidir. Hizmet sektöründe en yüksek istihdama sahip bölgeler % 50.8 ile Marmara ve % 49.6 ile Akdeniz Bölgesidir.

- İstihdam edilenler seçilmiş il merkezlerine göre incelendiğinde; en yüksek istihdamın 2 milyon 581 bin kişi ile İstanbul ilinde, en düşük istihdamın ise 65 bin kişi ile Erzurum ilinde olduğu görülmektedir.
- Tarım, sanayi, inşaat ve hizmet sektörlerinde istihdam edilenlerin toplam istihdam içindeki oranları incelendiğinde, seçilen bütün illerde en yüksek istihdam hizmet sektöründe, buna karşılık en düşük istihdam ise tarım sektöründe bulun-

maktadır. Sanayi sektöründe istihdamın en yüksek olduğu il % 44.6 ile Bursa, bunu % 33.7 ile Gaziantep ve % 32 ile İstanbul il merkezleri izlemektedir.

- 2000 yılında, 15 ve daha yukarı yaşta olan çalışma çağındaki nüfusun % 50.8'ini işgücüne dahil olmayanlar (22 milyon 736 bin kişi) oluşturmaktadır.
- İşgücüne dahil olmayan nüfus belli başlı alt gruplara göre incelendiğinde; işgücüne dahil olmayan ev kadınları % 52.7 (11 milyon 971 bin kişi) ile işgücüne dahil olmayan nüfus içinde en yüksek paya sahiptir. Bunu, % 12.8 ile öğrenciler, % 10 ile emekliler ve % 9.4 ile çalışamaz halde olanlar takip

etmektedir. Ev kadınlarının % 69.1 gibi önemli bir kısmını kentsel yerlerdeki kadınlar oluşturmaktadır.

- Bölgelere göre işgücüne dahil olmayanların oranı en yüksek % 54.8 ile İç Anadolu ve Akdeniz Bölgele-rindedir. Bunu sırasıyla Marmara (% 52.5) ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi (% 51.4) takip etmektedir. Bölgelere göre işgücüne dahil olmayan nüfus belli başlı alt gruplara göre incelendiğinde, işgücüne dahil olmayan ev kadınları en fazla (% 61.2) Doğu Anadolu Bölgesinde, en az (% 43.4) Karadeniz Bölgesindedir.

21 Şubat 2001 tarihi öncesini yansıtan bu veriler artık krizin ar-

dından daha da kötüleşmiş bulunmaktadır. Bu olumsuzlukların ne zaman nasıl düzeleceğine ilişkin Hükümet'in sunduğu hiçbir doğru yada yanlış, geçici ya da kalıcı önlem yoktur. Makro ekonomik politikaları yalnızca finansal çerçevede borç yönetimi olarak sürdüren Hükümet, ne doğan sorunları, ne de doğabilecek sorunları giderme konusunda etkin davranmaktadır.

Tüm olumsuz gelişmeler karşısında sendikalar özellikle işsizlik olgusuna dikkat çekmektedir.

Çünkü ateş istihdam alanına düşmüş ve yüzbinlerce işçi işsiz kalmış ve bir o kadarı da işsiz kalmayı beklemektedir.

Gerek günümüzdeki işsizliğin ortadan kaldırılması ve gerekse ileride doğabilecek istihdam sorunlarının giderilebilmesi için genel bir istihdam stratejisi-

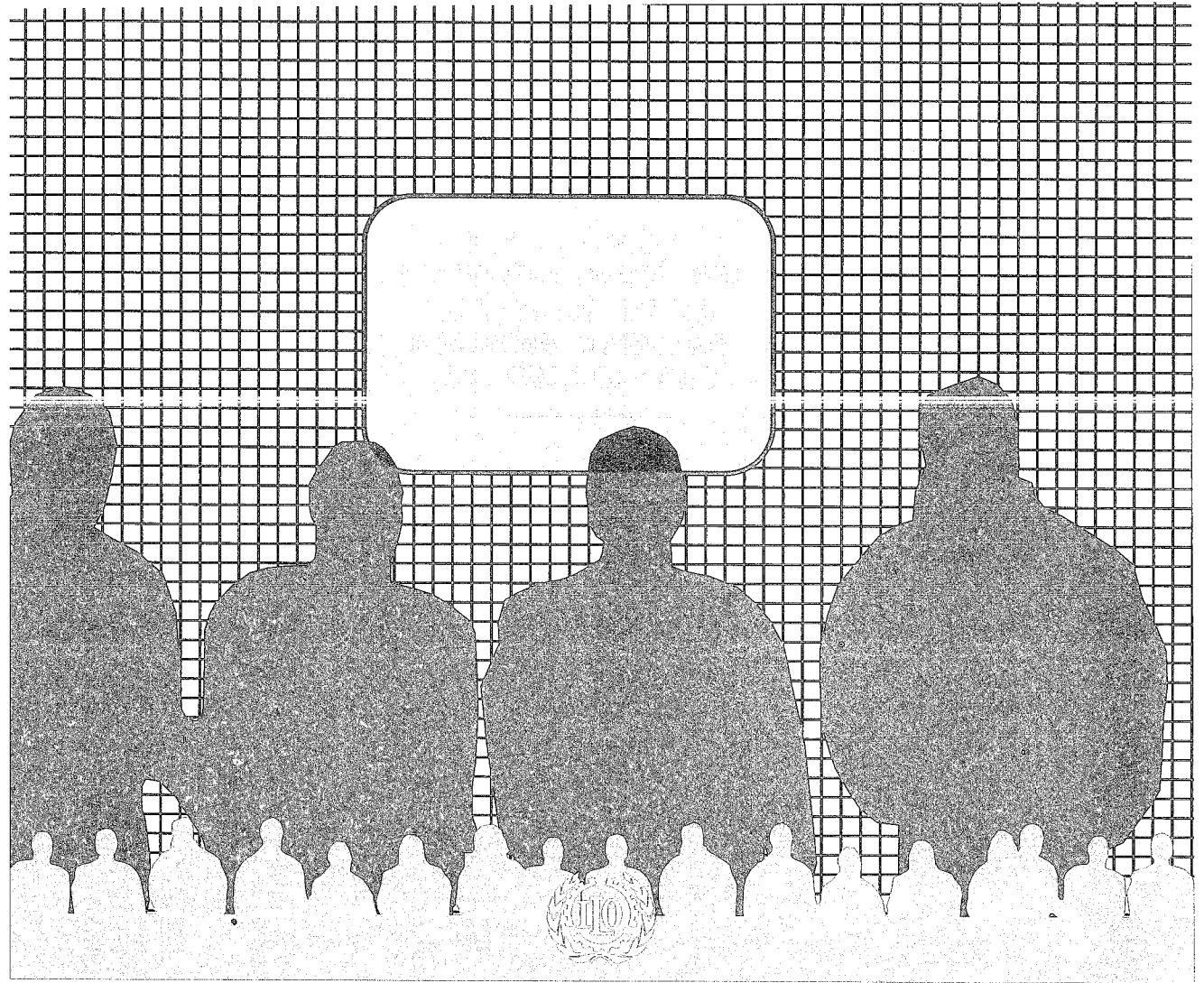
nin oluşturulması artık zorunludur. Ancak burada nasıl bir istihdam stratejisinin olması gerektiği sorusu gündeme gelmektedir. Buna verilecek yanıt Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun sözleşmeleriyle uyumlu Avrupa

Birliği standartlarında ve ülkemiz gerçeklerine denk düşen bir istihdam stratejisi olmasıdır.

Bunun için tüm toplumsal taraflar ön şartlanmışlıklardan uzak, uluslararası standartlarla uyumlu bir istih-

dam stratejisinin oluşturulması için çaba harcamalıdır.

Sendikal Notlar'ın bu sayısında yayınladığımız 168 Sayılı ILO Sözleşmesi ile 169 sayılı Tavsiye Kararının bu sürece katkı sağlayacağını düşünüyoruz.



Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Ofisinin İcra Organı tarafından Cenevre'de toplanarak Yetmiş Beşinci Toplantısını 1 Haziran 1988'de yapmış, ve

Her toplumda çalışmanın ve üretken istihdamın önemini kuvvetle vurgulayarak, sadece toplum için yarattıkları kaynaklar için değil, aynı zamanda onların işçilere getirdikleri gelir, kazandırdıkları sosyal rol ve işçilerin kendilerine sağladığı öz saygı duygusu açısından da önemli olduğunun bilincinde olarak, ve

1934 tarihli İşsizlik Sözleşmesi ve Tavsi-

ye Kararı, 1935 tarihli (Gençlerin) İşsizliği Tavsiye Kararı, 1944 tarihli Gelir Güvencesi Tavsiye Kararı, 1952 tarihli Sosyal Güvenlik Asgari Standartlar Sözleşmesi, 1964 tarihli İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, 1975 tarihli İnsan Kaynakları Geliştirme Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, 1978 tarihli İş Yönetimi Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı ve 1984 tarihli İstihdam Politikası (İlave hükümler) Tavsiye Kararı gibi istihdam alanında mevcut uluslararası standartları hatırlatarak, ve

Dünya çapında gelişmenin her aşamasında çok çeşitli ülkeleri etkileyen yaygın

işsizlik ve örtülü (gizli) işsizlik, özellikle genç insanların, çoğu ilk defa işe girmek için uğraşan gençlerin problemlerini dikkate alarak, ve

Yukarıda sözü edilen işsizlik sorununa karşı korumayla ilgili uluslararası enstrümanların benimsenmesinden sonra çoğu üye ülkelerin yasa ve idari düzenlemelerinde önemli yeni gelişmeler yaşandığı, bu gelişmelerin mevcut standartların özellikle 1934 tarihli İşsizlik Sözleşmesinin gözden geçirilmesi gerekliliği ve sosyal güvenlik dahil tam, üretken ve serbestçe seçilerek istihdam edilmesinin, tüm uygun araçlarla teşvik edilmesiyle ilgili yeni uluslararası standartların kabul edilmesi gerektiğini dikkate alarak, ve

1952 tarihli Sosyal Güvenlik Sözleşmesi (Asgari Standartlar)'ndeki işsizlik yardımıyla ilgili hükümleri dikkate alarak, sanayileşmiş ülkelerde bu sözleşmenin getirdiği korumanın mevcut çoğu tazmin düzenlemelerinin halihazırda aşılmış olduğu, diğer yardımlarla ilgili standartların aksine, daha üst düzey standartların yerine konmadığı, fakat, işsizlik tazminatı koyma pozisyonunda olan gelişmekte olan ülkeler için söz konusu standardın hala bir hedef teşkil edebildiğini not ederek, ve

Dengeli, sürdürülebilir, enflasyonsuz ekonomik gelişme ve değişime karşı esnek mukabele gösteren politikalar yanında kooperatifler, yerel girişimler ve kendi kendine istihdam ile küçük işletmeler dahil üretken ve serbestçe seçilen istihdamın tüm çeşitlerini yaratmak ve teşvik etmek, hatta istihdamı teşvik eden özellikle mesleki rehberlik, eğitim ve rehabilitasyon etkinliklerine doğru mevcut finansal kaynakların yeniden dağıtımı yoluyla istihdamın özendirilmesini, isteksiz istihdam dışı kalmanın ters etkilerine karşı en iyi korumanın sağlanması, fakat isteksiz işsizliğin gene de mevcut

olduğu ve bu nedenle sosyal güvenlik sistemlerinin bu kişilere ekonomik destek ve istihdam yardımı sağlaması gerektiğinin önemli olduğunu kabul ederek, ve

İstihdamın teşviki ve sosyal güvenlikle ilgili ve özellikle 1934 tarihli İşsizlik Sözleşmesini gözden geçirerek, oturumun beşinci sırasında bulunan bazı tekliflerin kabul edilmesini karara bağlayarak, ve

Bu tekliflerin uluslararası Sözleşme şeklinde olmasını kararlaştırarak,

Bin dokuz yüz seksen sekiz yılının yirmi bir haziranında, aşağıdaki Sözleşmeyi İstihdamın Teşviki ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi, 1988 adıyla kabul etmiştir:

I. GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

Bu Sözleşmede:

(a) "Yasa sözcüğü herhangi bir sosyal güvenlik kurallarını yasa ve düzenlemeleri kapsar;

(b) "Emredici sözcüğü ulusal mevzuat çerçevesinde kararlaştırılmış anlamındadır.

Madde 2

Her üye ülke işsizliğe karşı koruma sistemini ve kendi istihdam politikasını koordine edecek uygun adımları atacaktır. Bu amaçla, kendi işsizliğe karşı koruma sisteminin, özellikle işsizlik yardımı sağlama yönteminin tam, üretken ve serbestçe seçilmiş istihdamın teşvikine katkıda bulunmasını sağlayacak sistemi araştırarak, ve bu sistem işverenleri işçi aramadan ve işçileri de üretken istihdam bulma çabasından cesaretsizleştirmeyecektir.

Madde 3

Bu sözleşme hükümleri ulusal uygulamalara uygun olarak, işçi ve işveren örgütle-

riyle danışma ve işbirliği halinde yürütülecektir.

Madde 4

1. Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye ülke, onayladığını bildiren bir bildirge ile birlikte, onaylamayla birlikte kabul edilen yükümlülüklerden Kısım VII'deki hükümleri dışarıda bırakabilir.

2. Birinci fıkrada sözü edilen deklarasyonu yapan her üye (ülke) herhangi bir zamanda başka bir bildirge ile onayını geri çekebilir.

Madde 5

1. Her üye ülke onayıyla birlikte geçici istisnalardan en çok ikisini kullanabilir; 10. madde 4. fıkra, 11. madde 3. fıkra, 15. madde 2. fıkra, 18. madde 2. fıkra, 19. madde 4. fıkra, 23. madde 2. fıkra, 24. madde 2. fıkra ve 25. madde 2. fıkra. Deklerasyonda bu istisnaların gerekçeleri belirtilecektir.

2. Birinci fıkradaki koşula rağmen bir üye ülke, kendi sosyal güvenlik sisteminin korumasını genişletmekten, onay deklarasyonu ile birlikte 10. madde 4. fıkra, 11. madde 3. fıkra, 15. madde 2. fıkra, 18. madde 2. fıkra, 19. madde 4. fıkra, 23. madde 2. fıkra, 24. madde 2. fıkra ve 25. madde 2. fıkra geçici istisnalarını kullanabilir. Deklerasyonda bu istisnaların gerekçeleri belirtilecektir.

3. Birinci fıkraya göre veya ikinci fıkraya göre bir deklarasyonda bulunan bir üye ülke Uluslararası Çalışma Örgütü Kuruluş yasasının 22. maddesine göre gönderdiği raporlarında bu Sözleşmenin uygulamasıyla ilgili her istisnanın durumuyla ilgili bir açıklama gösterecektir:

(a) bunu yapmanın gerekçesini; veya

(b) yeniden bir duyuru yaparak söz konusu istisnanın belirli bir tarihten itibaren uy-

gulanacağını bildirir.

4. Birinci veya ikinci fıkraya göre deklarasyonda bulunan bir üye ülke, şartlar elverdiği ölçüde bu deklarasyonun özüne uygun olarak,

(a) kısmi işsizlik olasılığını kapsayacak;

(b) korunan kişi sayısını arttıracak;

(c) yardım miktarını arttıracak;

(d) bekleme süresinin uzunluğunu azaltacak;

(e) yardım ödemelerinin süresini uzatacak;

(f) kısmi çalışanların mesleki koşullarına göre yasal sosyal güvenlik düzenlemeleri uyarlayacak;

(g) işsizlik yardımı alanların ve onların bakmakla yükümlü oldukları kişilerin tıbbi bakım görmelerini sağlamak için çaba gösterecek;

(h) bu yardımın ödendiği sürelerin sosyal güvenlik yardımı hak etmede dikkate almaya ve uygun olduğu durumlarda, işgöremezlik, yaşlılık ve dul ve yetim yardımlarının hesaplamalarında garanti etmeye çaba gösterecektir.

Madde 6

1. Her üye ülke, korunan tüm kişilerin ırk, cinsiyet, renk, din, siyasi düşünce, ulusal dışlama, uyruk, etnik ve sosyal orijin, sakatlık veya yaş ayrımcılığına gidilmeden eşit muamele görmesini sağlayacaktır.

2. Birinci fıkra hükümleri 12. madde 2. fıkrada sözü edilen düzenlemeler altında tanımlanan grupların durumlarına göre özel önlemlerin alınmasını önlemeyecektir, veya iş pazarında özel durumları olan, özellikle dezavantajlı grupların özel gereksinimlerini karşılayacak biçimde düzenlenir, veya karşılıklılık ilkesi uyarınca işsizlik yardımıyla ilgili olarak ülkeler arasında ikili veya çok taraflı anlaşmalar yapılabilir.

II. ÜRETKEN İSTİHDAMIN DESTEKLENMESİ

Madde 7

Her üye ülke sosyal güvenlik dahil bütün uygun mekanizmaları kullanarak tam, üretken ve serbestçe seçilen istihdamın teşviki amacıyla ve öncelikli olarak bir politika belirleyeceğini deklare edecektir. Bu mekanizmalar istihdam hizmetleri, mesleki eğitim ve mesleki rehberlik hizmetlerinin hepsini birden kapsamalıdır.

Madde 8

1. Her üye ülke kendi mevzuatı ve uygulamaları çerçevesinde ilave iş olanakları ve istihdama yardım konusunu desteklemek için özel programlar oluşturmaya ve kadınlar, gençler, özürli kişiler, yaşlılar (işçiler), uzun süreli işsizler, yasal olarak ülkede ikamet eden göçmen işçiler ve yapısal değişimden etkilenen işçiler gibi sürekli iş bulmada güçlükleri olan veya yardıma gereksinen grupların serbestçe ve üretken istihdamını yüreklendirmeye çaba gösterecektir.

2. Her üye ülke Uluslararası Çalışma Örgütü Kurulu Yasasının 22. maddesine göre verdiği raporlarda istihdamı teşvik programlarında hangi kategorideki insanlara atıf yaptığını belirtecektir.

3. Her üye ülke üretken istihdama yönelik desteğini başlangıçta kapsamış olan kategorileri giderek artırmak yoluyla genişletmek için çaba harcayacaktır.

Madde 9

Bu Kısım'daki önlemler 1975 tarihli İnsan Kaynakları Geliştirme Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı ve 1984 tarihli İstihdam Politikası (İlave Hükümler) Tavsiye Kararı ışığında ele alınacaktır.

III. KAPSAM

Madde 10

1. Amir mevzuat çerçevesinde, 21. maddenin 2. paragrafı hükümlerine göre, bir kimsenin çalışabilme gücü var, iş için hazır ve gerçek anlamda iş arıyor durumunda iken uygun istihdam olmaması nedeniyle kazancını kaybetmesi hali tam işsizlik olarak tanımlanmalı ve kapsamalıdır.

2. Her üye ülke Sözleşmenin sağladığı korumayı ulusal mevzuat çerçevesinde ve aşağıdaki durumları kapsayacak biçimde genişletmek için çaba harcayacaktır:

(a) kısmi işsizlik nedeniyle gelir kaybı, yasal veya normal iş saatinde geçici azalma olarak tanımlanan; ve

(b) istihdam ilişkisinde herhangi bir kesintiye gitmeksizin, özellikle ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzeri karakterde bir nedenle işin geçici olarak durdurulmasından doğan gelir azalması veya geçici olarak tümünün kaybı.

3. Her üye ülke ayrıca, sürekli bir iş arayan kısmi süreli çalışanlara yardım ödemesi sağlamaya çaba gösterecektir. Bu yardım ödemelerinin ve kısmi çalışmadan sağlanan toplam gelir sürekli (full-time) işe girmeyi teşvik edici düzeyde olmalıdır.

4. 5. maddeye göre bir deklarasyon yürürlükte ise yukarıdaki 2. ve 3. fıkralar ertelenebilir.

IV. KORUNACAK KİŞİLER

Madde 11

1. Korunacak kişiler kamu çalışanları ve çıraklar dahil tüm çalışanların yüzde 85'inden az olmayacak biçimde bütün sınıfları kapsayacaktır.

2. Birinci fıkradaki hükümlere karşın, istihdam ilişkileri normal emeklilik yaşına kadar ulusal yasalar ve mevzuat çerçevesin-

de garanti altında olan kamu çalışanları koruma dışına çıkarılabilir.

3. 5. maddeye göre yapılan bir bildirge yürürlükte ise, korunacak kişiler:

(a) toplam çalışan sayısının yüzde elliden azı olmamak koşuluyla mevzuat çerçevesinde çalışan sınıfları; veya

(b) gelişme düzeyinin belirgin olarak görüldüğü verlerde 20 veya daha fazla kişi istihdam eden sanayi işyerlerinde çalışanların yüzde ellisinden az olmamak koşuluyla mevzuat çerçevesinde çalışan tüm sınıfları kapsayacaktır.

V. KORUMA YÖNTEMLERİ

Madde 12

1. Bu sözleşmede belirtilmediği sürece, her üye ülke ister katkılı sistemi veya katkısız sistemi ister her iki sistemin kombinasyonunu seçmek yoluyla Sözleşme hükümlerini yürürlüğe koyarak koruma yöntem(ler)ini belirleyebilir.

2. Bir üye ülkenin mevzuatı tüm çalışanları koruyorsa ve o üye kaynakları ihtiyacı karşılamaya yetmiyorsa, koruma sınırları daraltılabilir, 16. madde hükümlerine göre ve mevcut kaynaklar çerçevesinde yardımı alan kimsenin veya ailesinin koruması sınırlandırılabilir.

VI. SAĞLANACAK YARDIM

Madde 13

İşsiz kişiye periyodik ödemeler şeklinde sağlanacak yardım koruma yöntemiyle ilgilendirilebilir.

Madde 14

Tam işsizlik durumunda yardımlar, yardım edilen kişiye kısmi ve geçici maaş yerine geçecek biçimde periyodik ödemeler şeklinde hesap edilirken, aynı zamanda

çalışmaya veya istihdam yaratmaya engel olacak bir ters teşvik etkisinden sakınılacak düzeyde olacaktır.

Madde 15

1. Tam işsizlik ve iş ilişkisinin herhangi bir kesintiye uğramadan geçici olarak askıya alınması durumunda, bu riskin kapsam içine alınması halinde yardımlar aşağıdaki biçimde hesaplanarak periyodik ödemeler şeklinde yapılacaktır:

(a) bu yardımlar katkılar veya korunan kişice veya önceki kazançlar temel alınarak hesaplanıyorsa, önceki kazançların yüzde ellisinden az olmamak koşuluyla tesbit edilecek, yardımın miktarı için azami bir değer tesbit etmeye veya kazançlar için dikkate alınacak, örneğin ustalaşmış bir el işçisinin maaşı veya ilgili bölgedeki ortalama işçi ücretleri gibi bir değerle ilişkilendirilebilir;

(b) bu yardımlar katkı esasına veya önceki kazançlar temel alınarak hesaplanmıyorsa, ya yasal asgari ücretin, ya sıradan bir işçinin maaşının yüzde ellisinden az veya temel yaşama gereksinimleri için asgari geçinme harcamaları düzeyinde, hangisi yüksekse, tesbit edilecektir;

2. 5. maddeye göre bir bildirge yürürlükte ise yardımların miktarı;

(a) önceki kazançlarının yüzde 45'inden az olmayacak; veya

(b) ya yasal asgari ücretin veya sıradan bir işçinin maaşının yüzde 45'inden az olmayacak, fakat asgari geçinme harcamalarından daha düşük olmayacaktır.

3. Uygun olursa, 1. ve 2. fıkradaki yüzdelere vergi ve katkı sonrası periyodik ödemelerle vergi ve katkı sonrası net kazançlar karşılaştırılarak ulaşılabilir.

Madde 16

15. madde hükümlerine karşın 19. maddenin 2(a) paragrafında belirtilen başlangıç

süresi dışında ve aynı zamanda 12. maddenin 2. fıkrasına göre bir üye ülkece ödenen yardımlar, mevzuatta belirtilen cetvelere göre yardım alan kişiye ve onun ailesine sağlanan diğer -mevzuat limiti dışında- kaynaklar dikkate alınarak sabitlenebilir. Bu yardımlar, her halükarda sağlanabilecek diğer yardımlarla birlikte kendilerine ulusal standartlara göre sağlıklı ve makul yaşam koşullarını garanti edecektir.

Madde 17

1. Bir üye ülkenin mevzuatı işsizlik yardımından yararlanma hakkını belirli bir süreyi tamamlama koşuluna bağlıyorsa, bu süre kötüye kullanmayı önleyeceği görülen uzunlukta bir süreyi aşmayacaktır.

2. Her üye ülke mevsimlik işçilerin mesleki koşullarına göre hak kazanma süresini uyarlamaya gayret gösterecektir.

Madde 18

1. Bir üye ülkenin mevzuatı yardım ödemelerini, tam işsizlik durumunda bir bekleme süresinin bitiminden sonra başlatmayı öngörüyorsa, bu süre yedi günü geçmeyecektir.

2. 5. maddeye göre bir bildirme yapılmışsa, bekleme süresi on günü geçmeyecektir.

3. Mevsimlik işçiler için 1. fıkra belirtilen süre onların mesleki koşullarına göre düzenlenebilir.

Madde 19

1. Tam işsizlik ve istihdam ilişkisinde herhangi bir kesinti olmadan geçici işsizlik (askıya alınma) nedeniyle geçici olarak gelir kaybına karşılık bu riskler için yardım gerçekleştirilecektir.

2. Ancak, tam işsizlik durumunda:

(a) 15. maddeye göre sağlanan ilk defa yapılan yardım ödemelerinin süresi her bir

işsizlik dönemi için 26 hafta ile veya 24 ayı aşan bir süre için 39 hafta ile sınırlandırılabilir;

(b) ilk defa yapılan bu yardım süresinin ötesinde bir işsizliğin sürmesi durumunda, yardım ödemesinin süresi, bu süre 16. madde hükümlerine göre ve yardım gören kişinin kendisi ve ailesinin gelir kaynakları ışığında hesaplanarak, yasalar çerçevesinde belirli bir süreyle sınırlandırılabilir.

3. Üye ülke mevzuatı 15. maddede sağlanan ve ilk defa yapılan yardım ödemelerinin süresini hak kazanma (çalışma) süresinin uzunluğu ile değiştirirse, ortalama sabit süreyi en az 26 hafta yardım ödemesi yapılacak biçimde düzenleyecektir.

4. 5. maddeye göre bir bildirme yayınlanmışsa, yardım ödemelerinin süresi 12 ayı aşan bir süre için 13 haftayla veya mevzuat ilk defa yapılan yardım ödemelerinin süresini hak kazanma (çalışma) süresinin uzunluğuna göre düzenliyorsa ortalama 13 hafta ile sınırlandırılabilir.

5. Yukarıda 2(b) fıkrasında belirtildiği üzere her üye ülke Kısım II'de belirtildiği gibi ilgili kişilere üretken ve serbestçe seçilmiş istihdam elde etmelerine uygun ilave yardım sağlamak için elinden gelen çabayı gösterecektir.

6. Yukarıdaki 2(b) fıkrasındaki hükümlere hâlel getirmeden, mevsimlik işçilerin yardım ödeme süreleri kendi mesleki koşullarına göre düzenlenebilir.

Madde 20

Korunan kişiye tam veya kısmi işsizlik durumunda veya istihdam ilişkisinde herhangi bir kesintiye uğramaksızın geçici iş kaybı (askıya alma) nedeniyle oluşan geçici kazanç kaybı durumunda yapılan ödeme aşağıda sayılan şartlarda reddedilebilir, geri çekilebilir, askıya alınabilir, azaltılabilir:

(a) ilgili kişi üye ÷lke topraklarını (sınırlarını) terk ederse;

(b) yetkili otoritece ilgili kişinin, kendisinin kasıtlı olarak işten atılmasına katkıda bulunduğu anlaşılsa;

(c) yetkili otoritece, ilgili kişinin haklı bir gerekçe olmadan işi isteyerek terk ettiği anlaşılsa;

(d) bir iş uyuşmazlığı (münakaşası) sırasında ilgili kişi münakaşaya katılmak için işi bırakmışsa veya bu iş münakaşası nedeniyle çalışmadan alıkonulmuşsa;

(e) ilgili kişi, yardımları hileli yollardan elde etmişse;

(f) ilgili kişi, haklı bir gerekçe olmadan işe yerleştirme, mesleki rehberlik, eğitim, yeniden eğitim ve yeniden işe yerleştirme olanaklarını kullanmıyorsa;

(g) ilgili kişi, o üye ÷lke mevzuatı çerçevesinde başka bir gelir sağlayan yardımdan yararlanmıyorsa, aile yardımı hariç, askıya alınan yardımın miktarı diğer yardımın miktarını aşmıyorsa.

Madde 21

1. İlgili kişi kendisine uygun bir istihdamı (iş) kabul etmeyi reddederse, kendisine yapılan tüm istihdam yardımı, yürürlükteki yasalar çerçevesinde, reddedilebilir, geri çekilebilir, durdurulabilir veya azaltılabilir.

2. İstihdamın uygunluğunun değerlendirilmesinde, mevcut mevzuat koşullarında ve uygun bir düzeyde, özellikle işsiz kimşenin yaşı, önceki işinde çalışma süresi, kazandığı deneyim, işsiz kaldığı süre, işgücü pazarı durumu, söz konusu işin onun ve ailesinin durumuna etkileri ve bu işin devam eden bir iş uyuşmazlığı sonucu oluşan boş bir iş olup olmadığı dikkate alınacaktır.

Madde 22

Korunan kişi ulusal mevzuat ve düzenle-

meler veya toplu sözleşmeler çerçevesinde kendi işvereninden veya başka herhangi bir kaynaktan doğrudan bir işten ayrılma parası aldığında, başlıca amacı tam işsizlikten kaynaklanan kayıpları telafi etmeye yönelik bu yardımın;

(a) işsizlik yardımı almaya hak kazanan ilgili kişinin bu yardımı işten ayrılma parası uğradığı kayıpları telafi ettiği süre boyunca geçici olarak durdurulabilir; veya

(b) her üye ÷lke, işsizlik yardımı almaya hak kazanan ilgili kişinin işten ayrılma parası uğradığı kayıpları telafi ettiği dönemde işsizlik yardımını söz edilen miktarı toptan indirerek ödemeyi kararlaştırabilir.

Madde 23

1. Mevzuatı tıbbi bakım sağlayan ve bunu doğrudan veya dolaylı olarak mesleki faaliyete bağlayan her üye ÷lke mevzuatı çerçevesinde, işsizlik yardımı alanlara ve onların bakmakla yükümlü olduğu kişilere tıbbi bakım koşullarını sağlamak için çaba harcayacaktır.

2. 5. maddeye göre bildirgede bulunulmuşsa, yukarıdaki birinci fıkranın yürütölmesi ertelenebilir.

Madde 24

1. Her üye ÷lke, mevcut mevzuatı çerçevesinde, kişilerin işsizlik yardımı almalarını garanti etmek için çaba gösterecek, yardımların ödeneceği süreler:

(a) kazanma hakkı ve uygun olduğu durumlarda, sakatlık, yaşlılık ve dul-yetim yardımının hesaplanması;

(b) ilgili üye ÷lke mevzuatı doğrudan ya da dolaylı olarak mesleki etkinlikle ilişkilendiriliyorsa, işsizliğin sona ermesinden sonra hastalık ve tıbbi bakım, analık ve aile yardımı kazanma hakkı süresi dikkate alınacaktır.

2. 5. maddeye göre bildirgede bulunul-

muşsa, yukarıdaki birinci fıkranın yürütülmesi ertelenebilir.

Madde 25

1. Yasal Sosyal Güvenlik Sistemlerini mesleki faaliyet alanlarını esas alarak düzenleyen her üye ülke, bunların kısmi çalışanların iş koşullarına göre ayarlanmasını sağlayacaklardır (mevcut mevzuat çerçevesinde bunların çalışma süreleri veya kazançları ihmal edilebilir düzeyde değilse).

2. 5. maddeye göre bildirgede bulunulmuşsa, yukarıdaki birinci fıkranın yürütülmesi ertelenebilir.

VII. İŞE YENİ BAŞVURANLAR İÇİN ÖZEL KOŞULLAR

Madde 26

1. Üye ülkeler, işsiz olarak tanımlanan hiç işe girmemiş, veya bırakmış veya hiç işsizlik koruma kapsamında olmayan bir çok insan gruplarının varlığını dikkate alacaklardır. Sonuç olarak, yürürlükteki mevzuat çerçevesinde, aşağıdaki iş arayan on (10) kategorideki kişilerden en az üçünün sosyal yardım alması sağlanacaktır.

(a) mesleki eğitimini tamamlayan gençler;

(b) eğitimlerini tamamlayan gençler;

(c) zorunlu askerlik hizmetini bitiren gençler,

(d) belli bir süre çocuk yetiştirmek veya hasta, sakat veya yaşlı birine baktıktan sonra işsiz kalan kişiler;

(e) kendileri için herhangi bir dul ve yetim yardımına hak kazanmadan eşi ölen kim-seler;

(f) boşanmış veya ayrılmış kişiler,

(g) serbest kalan mahpuslar;

(h) özürlü kişiler dahil belli bir eğitim süresini tamamlayan yetişkinler;

(i) en son çalıştıkları ülke yasaları çerçe-

vesinde kazanılmış hakları bulunanlar haric, ülkelere dönen göçmen işçiler,

(j) önceden kendi hesabına çalışmış olanlar.

2. Her üye ülke Uluslararası Çalışma Örgütüne Kuruluş Yasasının 22. maddesine göre verdiği raporlarda, yukarıda 1. fıkarda koruma altına alacağı kişilerin kategoriler listesini bildirecektir.

3. Her üye ülke projesini geliştirerek başlangıçtaki daha fazla sayıda kategorideki insanlara ulaşmak için çaba gösterecektir.

VIII. YASAL, İDARİ VE FİNANSAL GARANTİLER

Madde 27

1. Yardımın reddi, geri çekilmesi, geçici olarak durdurulması veya azaltılması veya miktarında uyumsuzluk olduğunda davacıların şikayetlerini yardımcı yöneten organa götürme ve ondan sonra bağımsız bir organa başvurma hakları olacaktır. Şikayetçilerin mevcut başvuru prosedüründen haberi olacak, bu prosedür basit ve hızlı olacaktır.

2. Başvuru prosedürü, ulusal mevzuat ve uygulamalar çerçevesinde şikayetçiye, kendi seçimine göre uzman bir kişi tarafından temsil edilme veya yardımcı olma veya bir işçi kuruluşu tarafından veya korunan kişilerin oluşturduğu bir organizasyon tarafından temsil edilebilme hakkı verilecektir.

Madde 28

Her üye ülke Sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili kuruluş ve servislerin düzenli yönetilmesinde genel sorumluluğunu kabul edecektir.

Madde 29

1. Eğer yönetim doğrudan Parlamenteoya

sorumlu bir hükümet departmanı şeklinde bir kuruluşa verilmişse, yasalar çerçevesinde ve danışmanlık düzeyinde, korunan kişilerin temsilcileri ve işveren temsilcileri yönetimde yer alacaklardır.

2. Eğer yönetim Parlamente'ye sorumlu bir hükümet departmanı şeklinde bir kuruluşa verilmemişse:

(a) korunan kişilerin temsilcileri ya yönetime katılacaklar veya yasalar çerçevesinde ve danışmanlık düzeyinde yönetimde yer alacaklardır;

(b) ulusal yasa ve düzenlemeler, işveren temsilcilerinin de yönetime katılımını sağlayabilirler;

(c) ulusal yasa ve düzenlemeler, kamu yetkililerinin de yönetime katılımını sağlayabilirler.

Madde 30

İstihdamı korumak amacıyla Devletçe veya sosyal güvenlik sisteminde sübansiyon verildiği durumlarda üye ülkeler, bu tür ödemelerin yapıldığı kişilerce kötüye kullanmayı önlemek ve sadece amacı doğrultusunda harcanmasını sağlamak için gerekli adımları atacaklardır.

Madde 31

Bu Sözleşme 1934 tarihli İşsizlik Şartı Sözleşmesini gözden geçirmektedir.

Madde 32

Bu Sözleşmenin resmi olarak onaylanması ve kayıt altına alınması için Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü ile temas ve iletişim sağlanacaktır.

Madde 33

1. Bu Sözleşme, yalnızca bu Sözleşmeyi onaylayan ve Genel Direktöre bunu belgeleyen ILO üyelerince bağlayıcı olacaktır.

2. Bu Sözleşme, iki üye ülkenin onayla-

ması ve bunu Genel Direktöre kaydettirdiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

3. Daha sonra, bu Sözleşme herhangi bir üye için o üye ülkenin onayı ve kaydettirdiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 34

1. Bu Sözleşmeyi onaylayan bir üye ülke, Sözleşmenin ilk defa yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıl geçtikten sonra bir yasa çıkararak Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü ile irtibat halinde bu Sözleşmeyi geçersiz sayabilir. Geçersiz sayma işlemi, kayıt altına alındığı tarihten bir yıl sonra yürürlüğe girecektir.

2. Bu Sözleşmeyi onaylayan ve 1. fıkra da sözü edilen on yıllık sürenin bitimini takibeden yıl içinde bu maddede öngörülen geçersiz sayma hakkını kullanmayan bir üye ülke ikinci bir on yıl için de kendini bağlar ve bu Sözleşmeyi bu maddede geçerli hükümler çerçevesinde her on yıllık periyotların bitiminden sonra geçersiz sayabilir.

Madde 35

1. Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü üye ülkelere kendisine gelen tüm onaylama ve geçersiz sayma işlemlerini diğer ILO üyesi ülkelere bildirecektir.

2. Genel Direktör kendisine ulaşan ikinci onaylama işlemini üye ülkelere bildirirken Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihi de üyelerin dikkatine sunacaktır.

Madde 36

Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü önceki maddelerde belirtilen hükümlere uygun olarak kendisine bildirilen tüm onaylama ve geçersiz sayma işlemlerini, Birleşmiş Milletler Kurulu'nun 102.

maddesine uygun olarak tüm ayrıntılarıyla BM Genel Sekreterine bildirecektir.

Madde 37

Uluslararası Çalışma Ofisinin İcra Organı zaman zaman bu Sözleşmenin çalışmasıyla (işlemesiyle) ilgili olarak Genel Konferansa bir rapor sunma gereği duyabilir ve bu Sözleşmenin Konferans gündemine alınıp alınmama arzusunun ve kısmen veya tamamen gözden geçirme isteği olup olmadığını sorgulayabilir.

Madde 38

1. Eğer Konferans bu Sözleşmeyi kısmen veya tamamen değiştiren yeni bir sözleşmeyi kabul ederse, yeni sözleşme başka bir şey öngörmüyorsa:

(a) bu yeni sözleşme yürürlüğe girdiğinde bu yeni sözleşmeyi bir üye ülkenin

onaylaması, hukuk kuralı gereği bu Sözleşmenin yukarıdaki 34. madde hükümlerine karşı derhal geçersiz kılınmasını gerektirir;

(b) bu yeni sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarih itibarıyla, bu Sözleşmenin üye ülkelerin onayına açık olma durumu ortadan kalkar.

2. Bu Sözleşme, bu Sözleşmeyi onaylayan ancak, bunu gözden geçiren yeni sözleşmeyi onaylamayan üye ülkeler için her halükarda asıl haliyle ve içeriğiyle yürürlükte kalmaya devam edecektir.

Madde 39

Bu Sözleşmenin İngilizce ve Fransızca metinleri aynı derecede geçerli etkiye sahiptir.

Çeviri: Hüseyin GÖKÇEK

ULUSLARARASI
ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ'NÜN
169 SAYILI İSTİHDAM
POLİTİKASI
(EK HÜKÜMLER)
1975 YILI

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Ofisi'nin İcra Organı tarafından toplanarak 6 Haziran 1984 tarihinde 70. Oturumunu yapmış, ve 1964 tarihli İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararındaki mevcut uluslararası standartları ve bazı kategorilerdeki işçilere ilişkin uluslararası çalışma enstrümanlarındaki ve özellikle 1981 tarihli Aile Sorumlulukları Olan İşçiler sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, 1949 tarihli İstihdam için Göç Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı (Gözden Geçirilmiş), 1975 tarihli Göçmen İşçiler (Ek Hükümler) Sözleşmesi ve 1975 tarihli Göç-

men İşçiler Tavsiye Kararı'ndaki standartları not ederek,

Filadelfiya Deklarasyonundan hareketle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sorumluluğunu hatırlatarak, tüm insanların ırk, cinsiyet veya inanç ayrımı yapılmaksızın maddi ve manevi olarak özgür ve onurlu, ekonomik olarak güvenli ve eşit haklara ve gelişme koşullarına sahip olma temel amaçları ışığında ekonomik ve finansal politikaların istihdam politikaları üzerine etkisini inceleyerek,

Herkese çalışarak geçimini sağlama hakkı ve fırsatı veren, serbestçe iş seçme ve

kabul etme hakkı ve bu hakkın tam olarak gerçekleşmesi ve korunması için uygun adımların atılması dahil tüm üye ülkelerde çalışma hakkının tanınmasını sağlayan 1966 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulunda kabul edilen Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi-ne atıfta bulunarak,

1979 yılında BM Genel Kurulunda kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi hükümlerini hatırlatarak,

Son yıllarda dünya ekonomisinde artan karşılıklı bağımlılık ve düşük ekonomik kalkınma oranları ışığında, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki farklılıkların azaltılmasına çalışmak, yeni bir uluslararası ekonomik düzen kurmak, kalkınma için tüm olası kaynakları kullanılabilir hale getirmek ve istihdam olanaklarının yaratılması ve böylece açık ve gizli işsizlikle mücadele etmek için ulusal ve uluslararası düzeyde ekonomik, parasal ve sosyal politikaların koordinasyonuna olan gereksinimi işaret ederek,

Çoğu sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkelerde istihdam olanaklarının giderek kötüleşmesini ve insani değerler ve sosyal adalet açısından yoksulluk, işsizlik ve fırsat eşitsizliğinin kabul edilemez bir durum olduğu, bunun sosyal tansiyonu provoke ettiği ve böylece barışı ve çalışma hakkının kullanılmasını tehlikeye düşürebildiği, bunun yanında serbestçe iş seçimini ve adil ve özendirici çalışma koşullarını ve işsizliğe karşı korunmayı tehlikeye attığını not ederek,

1964 tarihli İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararının, 1976'da yapılan İstihdam Gelir Dağılımı ve Sosyal Gelişmeye İlişkin Üçlü Dünya Konferansı ve Uluslararası Çalışma Bölümünce kabul edilen İlkeler Deklarasyonu ve Eylem Programı

çerçevesinde ve 1979 yılında Uluslararası Çalışma Konferansınca Dünya İstihdam Konferansını takiben kabul edilen kararlar çevresinde ele alınması gerektiğini dikkate alarak,

Oturum gündeminin dördüncü sırasında bulunan ve istihdam politikalarına ilişkin önerilerin benimsenmesine karar vererek, ve,

Bu tekliflerin 1964 tarihli İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararına ek bir Tavsiye Kararı şeklinde olmasını kararlaştırarak,

İstihdam Politikası (Ek Hükümler) Tavsiye Kararı 1984 olarak anılacak olan bu Tavsiye Kararını bin dokuzyüz seksen dört yılının yirmi altı Haziran günü kabul etmiştir.

I. İSTİHDAM POLİTİKASININ GENEL İLKELERİ

1. 1964 tarihli İstihdam Politikası Sözleşmesi ve Tavsiye Kararında belirtildiği gibi tam, verimli ve serbestçe seçilen istihdam hedefini teşvik, pratikte çalışma hakkının gerçekleşmesine ulaşmada bir araç olarak görülmelidir.

2. Üye ülkelerce çalışma hakkının tam olarak tanınması, amacı tam, verimli ve serbestçe seçilen istihdamın teşviki olan ekonomik ve sosyal politikaların yürütülmesiyle bağlantılı olmalıdır.

3. Tam, verimli ve serbestçe seçilen istihdamın teşviki, üye ülkelerin ekonomik ve sosyal politikalarının bütünüleyici bir parçası olarak öncelikle yer almalı, uygun düştüğünde toplumun temel ihtiyaçlarının tatmini planlarında da öncelikli olmalıdır.

4. Dünya İstihdam Konferansının İlkeler

Deklarasyonu ve Eylem Programına uygun olarak ve toplumun temel ihtiyaçlarını tatmin etmek amacıyla üye ülkeler istihdamı ve üretimi arttırmak için en etkili araçların kullanılmasına özel bir önem vermeli, politikalar belirlemeli, gerektiğinde üretim artışını kolaylaştırıcı, temel malların ve hizmetlerin adil dağılımını sağlayıcı ve ülke genelinde adil gelir dağılımını sağlayıcı programlar geliştirmelidirler.

5. Bu Tavsiye Kararının 3. ve 4. fıkralarında bahsedilen ulusal uygulamalar, politikalar, planlar ve programlar işveren ve işçi örgütleriyle ve ilgili diğer kesimlerin temsilcileriyle özellikle 1975 tarihli Kırsal Kesim İşçilerinin Örgütleri Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı'nca kapsanan örgütlerle danışma ve işbirliği içinde hazırlanmalı ve yürütülmelidir.

6. Hem ulusal hem de uluslararası düzeyde ekonomik ve finansal politikalar bu Tavsiye Kararının 3. ve 4. fıkralarında bahsedilen hedeflere yönelik öncelikleri yansıtmalıdır.

7. Bu Tavsiye Kararının 3. ve 4. fıkralarında bahsedilen politikalar, planlar, programlar tüm ayrımcılıkları bertaraf etmeli, tüm işçilerin istihdama ulaşma, istihdam koşulları, ücretler, gelir, mesleki rehberlik ve kariyer geliştirme açılarından eşit olanaklara sahip olmalarını sağlamalıdır.

8. Üye ülkeler yasal olmayan istihdamla, yani ulusal yasa, düzenleme ve uygulamalara uygun olmayan istihdamla etkin olarak mücadele edecek önlemleri almalıdırlar.

9. Üye ülkeler kayıt dışı sektörden (eğer varsa) kayıtlı sektöre artan bir şekilde geçiş yapılabilmesi için gereken önlemleri al-

malıdırlar.

10. Üye ülkeler ulusal yasa ve uygulamaları dikkate alarak:

(a) global, sektörel ve işyeri düzeyinde yapısal değişikliklere uyumu kolaylaştırmak, teknolojik ve yapısal değişiklik nedeniyle işlerini kaybeden işçilerin yeniden istihdamlarını kolaylaştırıcı; ve

(b) istihdamı korumak veya bir şirketin, kuruluşun ve ekipmanın satılma, transfer, kapanma veya başka bir yerleşim yerine taşınma durumunda etkilenen işçilerin yeniden istihdamlarını kolaylaştırıcı, tedbirleri almalı ve politikaları uygulamalıdır.

11. Ulusal yasa ve uygulamalara göre, istihdam politikalarını yürürlüğe sokma yöntemleri konuyla ilgili aşağıdaki hususlarda toplu sözleşme müzakerelerine dahil edilebilir:

(a) istihdamın korunması ve geliştirilmesi;

(b) işlerin ve ekonomik branşların rasyonalizasyonu ve yeniden yapılandırılmasının ekonomik ve sosyal sonuçları;

(c) çalışma sürelerinin azaltılması ve yeniden organize edilmesi;

(d) özel grupların korunması; ve

(e) ekonomik, sosyal ve istihdam konularında bilgilendirme.

12. Üye ülkeler işveren ve işçi örgütlerine danıştıktan sonra 1977 tarihli Sosyal Politika ve Çok Uluslu İşletmelere İlişkin Üçlü İlkeler Deklarasyonunda belirtilen, özellikle istihdamı garanti altına almak ve geliştirmek için çok uluslu girişimcileri cesaretlendirici etkin önlemleri almalı; bu çok uluslu girişimci yatırımlarının istihdam üzerindeki olumlu etkilerini cesaretlendirirken olumsuz etkilerinden sakınmayı sağlamalıdırlar.

13. Dünya ekonomisindeki giderek ivme

kazanan birbirine bağımlılık gözönüne alınarak, üye ülkeler, ulusal düzeyde alınan önlemlere ek olarak, işsizlikle savaşımın başarıya ulaşmasını sağlamak amacıyla uluslararası işbirliğini güçlendirmelidirler.

II. NÜFUS POLİTİKASI

14. (1) Bir taraftan yeterli düzeyde istihdam olanakları sağlarken, diğer yandan ulusal yasa ve uygulamalara uygun olarak, nüfus konularında gönüllü eğitim ve bilgilendirme programları yoluyla aile planlaması ve aile refahının geliştirilmesini temin amacıyla nüfus politikaları ve programlarını kapsayan kalkınma ve istihdam projeleri gerçekleştirilebilir.

(2) Üye ülkeler, özellikle gelişmekte olan ülkeler, ulusal ve uluslararası hükümet dışı örgütlerle (NGO'larla) işbirliği içinde:

(a) aile planlaması yararına var olan ve potansiyel ebeveynleri eğitmek için kendi nüfus politika ve programlarına özel bir önem atfedebilirler;

(b) kırsal alanlarda aile planlaması hizmeti sunan sağlık tesisleri ve sosyal merkezlerin ve buralarda hizmet veren eğitimli personel sayısını artırabilirler; ve

(c) kent merkezlerinde, özellikle gecekondu bölgelerinde acil gereksinim arzeden uygun altyapının ve yaşam koşullarının geliştirilmesine özel bir önem verebilirler.

III. KORUNMASI GEREKEN KİŞİ VE GRUPLARIN VE GENÇLERİN İSTİHDAMI

15. İstihdam politikalarının bütünlüğü içinde, üye ülkeler, bir kısım kadınlar, bazı genç işçiler, özürlü kimseler, yaşlı işçiler, o ülkede yasal olarak ikamet eden göçmen işçiler ve uzun süreli işsiz kalan kimseler

gibi sık sık uzun süreli iş bulmada güçlüklerle karşılaşan kişi ve grupların gereksinimlerine cevap verecek önlemleri almalıdırlar. Bu kişi ve grupların istihdamına ilişkin önlemler ulusal yasa ve uygulama koşullarıyla ve uluslararası Sözleşme ve Tavsiye Kararlarıyla uyumlu olmalıdır.

16. Bu Tavsiye Kararının 15. fıkrasında bahsedilen önlemler, ulusal yasa ve uygulamalara uygunluğu dikkate alınırken aşağıdaki konuları da içermelidir:

(a) genel eğitim herkesin ulaşabileceği şekilde olmalı, mesleki rehberlik ve eğitim programları bu kişilerin iş bulmasına, istihdam olanaklarının ve gelirlerinin artmasına yardımcı olmalıdır;

(b) hem iş çevresiyle hem de eğitim sistemiyle bağlantısı olan bir mesleki eğitim sistemi oluşturulmalıdır;

(c) bireylere iş dünyasına girmeye ve aynı zamanda maharetleri ve yetenekleriyle uyumlu istihdam edilmelerine yardımcı olacak servisler ve danışmanlık hizmetleri sağlanmalıdır;

(d) belirli bölgeler, alanlar veya sektörlerde kazançlı istihdam olanakları yaratan programlar hazırlanmalıdır;

(e) yapısal değişikliklere uyum programları oluşturulmalıdır;

(f) sürekli mesleki eğitim ve yeniden eğitim için önlemler alınmalıdır;

(g) mesleki rehabilitasyon önlemleri alınmalıdır;

(h) gönüllü iş konumu değişikliği için yardımcı olunmalıdır; ve

(I) işçi kooperatiflerini ve kendi hesabına çalışmayı destekleyen programlar oluşturulmalıdır.

17. (1) Gençler için diğer özel önlemler alınmalıdır. Özellikle:

(a) kamu ve özel kuruluşlar ve işletmeler

gençlerin uygun ulusal koşullar ve uygulamalarla işe angaje edilmeleri ve eğitimleri hususunda cesaretlendirilmelidir;

(b) her ne kadar öncelik gençlerin düzenli bir istihdama entegre edilmelerine verilmeliyse de, 1970 tarihli Özel Gençlik Programı Tavsiye Kararı hükümleri de dikkate alınarak gençlerin istihdamına yönelik gönüllülük esasına dayalı toplumsal projeleri, özellikle sosyal karakterli yerel projeleri kapsayan özel programlar hazırlanabilir;

(c) mesleki eğitim ve iş değişimleri gençlerin ilk işlerini bulmalarında kendilerine yardımcı olacak şekilde özel programlar hazırlanabilir;

(d) mesleki eğitim olanakları ekonomik ve teknik gelişmelere adapte olmalı ve eğitimin kalite düzeyi yükseltilmelidir;

(e) okuldan işe geçişi kolaylaştırıcı önlemler alınmalı ve eğitimin tamamlanmasını müteakip istihdam olanakları geliştirilmelidir;

(f) rasyonel bir mesleki eğitim politikasına dayalı istihdam projeleri konusunda araştırmalar teşvik edilmelidir; ve

(g) genç işçilerin sağlık ve güvenlikleri korunmalıdır.

(2) Bu fıkranın (1). alt fıkrasında bahsedilen önlemlerin genç insanların istihdamı konusunda olumlu sonuçlara ulaşmasını sağlamak için dikkatle izlenmelidir.

(3) Bu önlemler gençlerin istihdamıyla ilgili uluslararası Sözleşme ve Tavsiye Kararları hükümleriyle uyumlu olmalı ve ulusal yasa ve uygulamalara göre oluşturulmuş istihdam koşullarına uygunluk göstermelidir.

18. Bu Tavsiye Kararının 15-17. fıkralarındaki önlemlerin yürütülmesini kolaylaştırmak için ulusal koşul ve uygulamalara uygun teşvikler sağlanabilir.

19. Bu Tavsiye Kararının 15. ve 18. fıkraların

larındaki önlemlerin ve programların formülasyonu, uygulaması ve izlenmesi konusunda, ulusal yasa ve uygulamalar çerçevesinde, yetkili otorite ile işçi, işveren ve diğer ilgili örgütler arasında zamanında ve sürekli danışmalarda bulunulmalıdır.

IV. TEKNOLOJİ POLİTİKALARI

20. Ulusal kalkınma politikasının en önemli unsurlarından birisi, artan üretim potansiyelinin ve istihdam olanakları yaratmanın, büyük gelişme hedeflerine ulaşmanın ve temel gereksinimleri karşılamanın bir aracı olarak teknolojik gelişmenin özenilmesi gerekir. Ekonomik kalkınma aşaması dikkate alınarak hazırlanan teknoloji politikaları çalışma koşullarının iyileştirilmesine, çalışma sürelerinin azaltılmasına, iş kayıplarının önlenmesine katkıda bulunmalıdır.

21. Üye ülkeler:

(a) yeni teknolojilerin seçimi, alınması ve geliştirilmesi ve bunların istihdamın yapısı ve hacmi, istihdam koşulları, (mesleki) eğitim, işin muhtevası ve yetenek gereksinimleri konularına olan etkilerini araştırmayı yüreklendirmelidir.

(b) bağımsız araştırma kuruluşlarının katkılarıyla, ülkenin kendine özgü koşullarına en uygun teknolojiler konusunda yapılan araştırmaları yüreklendirmelidir.

22. Üye ülkeler:

(a) yeniden eğitim programlarını da kapsayan eğitim ve mesleki eğitim sistemleri, işçilerin teknolojik değişikliklerden kaynaklanan ve değişen istihdam gereklerine uyarlanmalarını sağlamaya yeterli olanaklar sağlayacak;

(b) var olan ve gelecekte kazanılması olası yeteneklerin en iyi biçimde kullanıl-

masına özel önem verilmesini sağlayacak; ve

(c) teknolojik değişikliklerin istihdam, çalışma ve yaşama koşulları ve mesleki sağlık ve güvenlik üzerine olan olumsuz etkilerinin olabildiği ölçüde ve özellikle yeni teknolojilerin planlanması aşamasında ergonomik, sağlık ve güvenlik konuları dikkate alınarak ortadan kaldırılmasını sağlayacak, uygun önlemleri almaya çaba göstermelidirler.

23. Üye ülkeler, kendilerine uyan yöntemleri kullanarak uygun yeni teknolojilerin kullanılmasını özendirmeli ve işçi ve işveren kuruluşlarıyla ilişki kurmalı veya geliştirmelidirler.

24. İlgili işçi ve işveren örgütleri ve işletmeler, teknolojik seçimlerle ilgili genel bilgilerin yayılmasında, büyük ölçekli işletmelerle küçük ölçekli işletmeler arasındaki teknolojik bağların geliştirilmesinde ve mesleki eğitim programlarının oluşturulmasında yardımlaşmak için yüreklendirilmelidirler.

25. Üye ülkeler işçi ve işveren örgütlerini yeni teknolojilerin uygulamaya sokulmasının sosyal sonuçlarını ulusal uygulamalarla uyumlu olarak ulusal, sektörel veya işletme düzeyindeki toplu sözleşmelere katmak için yüreklendirilmelidirler.

26. Üye ülkeler, olabildiği ölçüde ve kendi ulusal yasa ve uygulamalarına uygun olarak, işletmelerdeki işçiler üzerinde büyük etkileri olması muhtemel teknolojik değişiklikleri devreye sokarken:

(a) yeni teknolojilerin planlanması, devreye sokulması ve kullanılmasında, bunların getirdiği olanaklar ve muhtemel etkileri hakkında, bilgilendirme ve karşılıklı danış-

malar yoluyla önceden mutabakat sağlama amacıyla işçi ve/veya onların temsilcileriyle ortak hareket etme;

(b) daha iyi bir çalışma süresi organizasyonu ile daha iyi bir iş bölümünün özendirilmesi;

(c) teknolojik değişikliklerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerinin önlenmesi ve en düşük düzeye indirilmesi; ve

(d) doğrudan ya da dolaylı olarak istihdam yaratan, üretim artışına katkı sağlayan ve böylece toplumun temel gereksinimlerinin karşılanmasını destekleyen teknolojik yatırımların özendirilmesi, konularında işletmeleri yüreklendirmelidirler.

V. İNFORMEL SEKTÖR

27. (1) Ulusal istihdam politikası, gayriresmi sektörün, bu sektör kurumsallaşmış ekonomik yapının dışında sürdürülen ekonomik faaliyetleri kapsar, iş sağlayıcı özelliği nedeniyle önemini tanımalıdır.

(2) İstihdamı geliştirme programları hem kentsel hem kırsal alanlarda kişisel işyerlerinde aile işlerini ve bağımsız yapılan işleri cesaretlendirecek şekilde düzenlenmeli ve yürütülmelidir.

28. Üye ülkeler resmi ve gayriresmi sektörler arasındaki bütünleyici ilişkiyi geliştirecek, gayriresmi sektördeki işletmelerin kaynaklara, ürün pazarlarına, kredilere, altyapıya, mesleki eğitim olanaklarına, teknik uzmanlığa ve gelişmiş teknolojilere daha kolay ulaşmalarını temin edecek önlemleri almalıdırlar.

29. (1) Üye ülkeler bir yandan gayriresmi sektördeki istihdam olanaklarının artması için önlemler alırken ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelirken diğer yandan da bu sektörün tedrici olarak ulusal ekonomi-

ye entegrasyonunu kolaylaştırıcı önlemler almalıdırlar.

(2) Üye ülkeler gayriresmi sektörün resmi sektörün içine entegre olmasının, onun işgücü emme kapasitesini ve gelir üretme yeteneğini azaltabileceğini dikkate almalıdırlar.

VI. KÜÇÜK İŞLETMELER

30. Ulusal ekonomi politikaları küçük işletmelerin istihdam yaratmadaki önemini dikkate almalı, işsizliğe karşı savaşta ve ekonomik gelişmede yerel istihdam yaratma girişimleri olarak katkılarını hesaba katmalıdırlar. Geleneksel küçük işletmeler, kooperatifler ve birlikler olarak farklı şekiller alabilen bu işletmeler, özellikle belirli bazı güçlükleri olan işçilere istihdam olanakları sağlarlar.

31. Üye ülkeler işçi ve işveren örgütleriyle işbirliği halinde, bu Tavsiye Kararının 30. fıkrasında bahsedilen işletmelerle diğer işletmeler arasında tamamlayıcı ilişkiler geliştirmek, bu işletmelerdeki çalışma koşullarını iyileştirmek, onların pazara, krediye, uzmanlığa, ileri teknolojiye ulaşma olanaklarını kolaylaştırmak için gerekli önlemleri almalıdırlar.

VII. BÖLGESEL KALKINMA POLİTİKALARI

32. Üye ülkeler kendi yasa ve uygulamalarına uygun olarak, doğal kaynakların dengesiz dağılımı ve üretim araçlarının esnek hareket yetersizliği nedeniyle yaratılan sosyal ve istihdam problemlerini azaltma aracı olarak ve ülke içinde bölgeler ve yöreler arası gelişmişlik ve istihdamın dengesiz (adaletsiz) dağılımını düzeltmede dengeli bir bölgesel kalkınma politikasının öne-

mini kavramalıdırlar.

33. İlgili toplum kesimleriyle ve özellikle işçi ve işveren örgütleriyle danışma ve işbirliği halinde, gelişmemiş veya geri kalmış bölgelerde, sanayileşmesi giderek düşüş gösteren endüstri ve tarım alanlarında, sınır bölgelerinde ve genel olarak ülke kalkınmasında yeterince yararlanamamış kısımlarında istihdamı geliştirmek amacıyla gerekli önlemler alınmalıdır.

34. Her üye ülke kendi ulusal koşullarını, plan ve programlarını dikkate alarak, bu Tavsiye Kararının 33. fıkrasında bahsedilen önlemlerde:

(a) istihdam yaratmak amacıyla gelecek vaadeden gelişme merkezleri ve kutuplar oluşturma;

(b) her bölgenin insan ve doğal kaynaklarını ve tutarlı ve dengeli kalkınma gereksinimini dikkate alan gelişen ve yoğunlaşan bölgesel potansiyel;

(c) büyük kentlerin gelişmesini dengelemek için orta büyüklükteki ve küçük ölçekli şehirlerin sayısı ve büyüklüklerinin artırılması;

(d) temel gereksinimlerin karşılanması için önemli hizmetlerin mevcudiyeti, dağılımı ve ulaşılabilirliğinin geliştirilmesi;

(e) işçilerin kendi orjinal bölgesindeki yaşama ve çalışma koşullarını tatminkar bir düzeye çıkarmaya çaba gösterirken, uygun sosyal refah önlemleri olarak her bölge içinde ve ülkenin değişik bölgeleri arasında gönüllü hareket esnekliğinin cesaretlendirilmesi;

(f) gerekli personel tahsisi ve mesleki eğitim ve yeniden eğitim olanakları dahil, bölgesel altyapıların, hizmetlerin ve idari yapıların geliştirilmesine yatırım yapılması; ve

(g) bölgesel kalkınma önlemlerinin belir-

lenmesi ve yürürlüğe konulmasında toplumun katkısının özendirilmesi, konularının da yer alması sağlanabilir.

VIII. KAMU YATIRIMI VE ÖZEL KAMUSAL ÇALIŞMA PROGRAMLARI

35. Üye ülkeler ekonomik ve sosyal anlamda olarak yaşayabilir kamu yatırımları ve özel kamusal çalışma programları, özellikle yaygın açık ve gizli işsizlik olan bölgelerde istihdam sağlayan ve gelir artırıcı, yoksulluğu azaltıcı ve temel gereksinimlerin daha iyi karşılandığı programlar ve yatırımları yapmalıdırlar. Bu tür programlar mümkün ve uygun olduğu yerlerde:

(a) yardıma gereksinen gruplar için istihdam olanakları yaratmaya özel bir önem verilmelidir;

(b) kent, banliyö ve kırsal bölgelerde temel ihtiyaçların karşılanması için tesisler kurulması yanında kentsel ve kırsal altyapı projeleri ve enerji ve telekomünikasyon benzeri sektörlerde üretim artışı için yatırımlar yapmalıdırlar;

(c) eğitim ve sağlık gibi sosyal hizmet alanlarında standart düzeylerin yükselmesine katkı sağlamalıdır;

(d) kalkınma planlarının var olduğu durumlarda bu programlar, planlar çerçevesinde ve ilgili işçi ve işveren örgütleriyle danışılarak hazırlanmalı ve yürütülmelidir;

(e) programların kimlerin yararına olduğu belirlenmeli, var olan insangücü tesbit edilmeli ve proje seçimi için kriterler tanımlanmalıdır,

(f) işçilerin gönüllülük esasına göre alınması sağlanmalıdır,

(g) işgücünün verimli diğer faaliyet alanlarından ayrılarak temin edilmemesi sağlanmalıdır,

(h) ulusal yasa ve uygulamalara uygun istihdam koşulları özellikle yasal olarak is-

tihdama girebilme, çalışma saatleri, ücret, ücretli izin, mesleki sağlık ve güvenlik ve iş kazalarının tazmini koşullarını sağlamalıdır; ve

(I) bu program katılan işçilerin mesleki eğitimleri yanında üretimdeki ve istihdamdaki yapısal değişim nedeniyle işlerini değiştirmek zorunda kalanların yeniden mesleki eğitimden geçmelerini kolaylaştırmalıdır.

IX. ULUSLARARASI EKONOMİK İŞBİRLİĞİ VE İSTİHDAM

36. Üye ülkeler, istihdam artışını sağlamak ve birbirine yardımcı olmak için uluslararası ticaretin genişlemesini özendirmelidirler. Bu amaçla, uluslararası ticarette, teknik yardım ve yatırımlarda dengeli ve karşılıklı yararları kolaylaştıracak şekilde uluslararası kuruluşlarda işbirliğine gitmelidirler.

37. Üye ülkeler diğer uluslararası yetkili kuruluşlarla olan sorumluluklarına özen göstererek, istihdam politikalarının etkinliğini sağlamak amacıyla aşağıdaki hedefleri gözetmelidirler:

(a) kalkınma için uluslararası işbirliği çerçevesinde ve karşılıklı eşit haklar ve avantajlar temelinde, ekonomik istikrar ve istihdam artışına yolaçan koşullarda üretimin ve dünya ticaretinin gelişmesini özendirme-
lidirler;

(b) dünya ekonomisinin artan oranda entegrasyona gitmesinden kaynaklanan ülkeler arası bağımlılığın, gelişmekte olan ülkeleri kendi işgücündeki artışlarını emebilecek bir şekilde, gelişmiş ülkelerin kendi istihdam düzeylerini yükseltecek ve ilgili işçilerin adaptasyon maliyetlerini azaltacak, daha adil bir uluslararası gelir ve zenginlik dağılımı yanında, yapısal düzenlemelerin

sosyal yarar ve maliyetlerin adil dağılımını özendirir, uygun durumlarda ülkelerin ortak politikalar üretmesine elverişli bir ortam yaratılmasına yardımcı olması gerektiğini idrak etmelidirler;

(c) ticaret, yepisal değişim ve düzenlemelere ilişkin ulusal politikaları koordine etmek ve böylece açık ve adil bir dünya ticaret sisteminde, gelişmekte olan ülkelerin dünya sanayi üretimine daha fazla oranda katılımını mümkün kılabilmek, hem üreticiler, hem de tüketiciler için kabul edilebilir fiyatlarla mal satışını istikrarlı hale getirmek ve gelişmekte olan ülkelere mal üretimi ve işlenmesine yatırım yapmayı cesaretlendirmek gerekmektedir,

(d) tüm ulusların güvenliklerinin sağlanmasına katkıda bulunacak olan silahların azaltılması anlaşmalarında ve uluslar arasındaki uyumsuzluklarda barışçıl çözümlerin cesaretlendirilmesi yanında silahlanmaya yapılan harcamaların ve silah sanayilerinin artan bir şekilde temel gereksinim üretim ve hizmetlerine, özellikle gelişmekte olan ülkelerin temel ihtiyaçlarına ve toplumun temel gereksinimlerini karşılamaya yöneltmelidirler,

(e) uluslararası ekonomik sistemin, özellikle finansal alanda geliştirilmesi ve böylece gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere istihdamın özendirilmesi amacıyla ortak hareketler geliştirmeye çalışmalıdırlar.

(f) özellikle değişik ekonomik düzeydeki ve değişik sosyal ve ekonomik sistemlerdeki ülkeler arasında, özel mülkiyet haklarına ilişkin karşılıklı olarak kabul edilen haklar arasında ve özellikle istihdam, insan kaynakları, teknoloji seçimi, geliştirilmesi ve transferi alanlarında bilgi değişimi ve entegrasyon olanaklarının geliştirilmesi yoluyla karşılıklı ekonomik ve teknik işbirliğini arttırmalıdırlar;

(g) dünya ekonomisinin sürdürülebilir ve

enflasyonsuz bir gelişme göstermesi, yeni bir dünya ekonomik düzeni gelişmiş uluslararası bir para sistemi oluşturulması için gerekli koşullar sağlanmalıdır; ve

(h) kambiyo oranlarında daha fazla istikrar, gelişmekte olan ülkelerin borç yükünün azaltılması, gelişmekte olan ülkelere uzun erimli ve düşük maliyetli finansal yardım ve temel gereksinimleri karşılayan ve istihdamı özendirir politikalar izlenmesi sağlanmalıdır.

38. Üye ülkeler.

(a) temel ihtiyaçların karşılanması ve istihdamın özendirilmesi için gelişmekte olan ülkelerin en uygun, adil ve makul şartlarda teknoloji transferini teşvik etmelidirler; ve

(b) istihdamın yaratılması ve sürdürülmesi ve mesleki eğitim ve yeniden eğitim olanaklarının yeniden sağlanması için gerekli önlemleri almalıdırlar. Bu önlemler, sanayinin olumlu bir şekilde yeniden düzenlenmesi ve dünya ekonomisindeki değişikliklerden etkilenen işçilere yardım amacıyla ulusal, bölgesel veya uluslararası yeniden uyum fonları kurulmasını da kapsamalıdır.

X. ULUSLARARASI GÖÇ VE İSTİHDAM

39. Üye ülkeler göçmen işçiler hakkındaki uluslararası çalışma Sözleşmelerini ve Tavsiye Kararlarını dikkate alarak, uluslararası göçün olduğu yerlerde:

(a) göçün kaynağı olan ülkelere istihdam olanağı bulmak amacıyla göç etme ihtiyacını azaltmak için daha fazla istihdam olanağı yaratmak ve daha iyi iş koşulları oluşturmak; ve

(b) uluslararası göçün tam, verimli ve serbestçe seçilen istihdam koşullarında gerçekleşmesini sağlamak için uygun politikalar üretmeli ve benimsemelidirler.

40. İstihdam amacıyla önemli sayıda yabancı işçi girişini sürekli bir şekilde veya belli aralıklarla kabul eden üye ülkeler, bu işçiler geliştirmekte olan ülkelere geliyorsa, istihdam amaçlı göçe etkin bir alternatif oluşturmak ve sözkonusu ülkelere kendi ekonomik ve istihdam durumlarını geliştirmek için bu ülkelerin kalkınma gayretlerine daha yoğun sermaye hareketleri, ticaretin gelişmesi, yöresel işçilerin mesleki eğitiminde yardım ve teknik bilgi transferi yoluyla işbirliği çabalarını geliştirmelidirler.

41. İstihdam amacıyla önemli sayıda vatandaş, sürekli olarak ya da belli aralıklarla dışarı giden üye ülkeler, başka bir ülkeye kalmak veya istihdam amacıyla gitme ihtimaline yol açabilecek mevcut işe alınma veya ayrılma bozukluklarını önlemeye yönelik önlemleri, bu önlemler herhangi bir kimsenin kendi isteğiyle ülkeyi terketme hakkıyla uyumsuz olmadığı sürece, yasalara uygun, işçi ve işveren örgütleriyle anlaşarak, veya ulusal koşul ve uygulamalarla ve diğer vasıtalarla uyumlu önlemler almalıdırlar.

42. Geliştirmekte olan ve göç veren ülkeler, nitelikli vatandaşlarının gönüllü dönüşlerini özendirmek için aşağıdaki önlemleri almalıdırlar;

(a) gerekli teşvikleri sağlamalıdırlar;
(b) kendi vatandaşlarını istihdam eden ülkelerin, bunun yanında konuyla ilgili Uluslararası Çalışma Ofisinin ve diğer uluslararası veya bölgesel organların işbirliği ve desteğini sağlamalıdırlar.

43. Hem orijin ülkeler, hem de istihdam eden üye ülkeler aşağıda verilen uygun önlemleri almalıdırlar:

(a) dışarıda çalışmak için işçi alımında kötüye kullanmayı önlemelidirler;
(b) göçmen işçilerin sömürülmesini (kötüye kullanılmalarını) önlemelidirler; ve
(c) birlik kurma, örgütlenme ve toplu pazarlık haklarının serbestçe ve tam olarak kullanılmasını sağlamalıdırlar.

44. Hem göç veren, hem de istihdam eden üye ülkeler, gerektiğinde, göçmen işçilerle ilgili tüm uluslararası Sözleşme ve Tavsiye Kararlarını dikkate alarak, bu işçilerin o ülkeye giriş ve ikamet hakları, istihdamdan doğan haklarının korunması, eğitim ve mesleki eğitimlerinin özendirilmesi ve kendi orjinal ülkelerine geri dönmek isteyen işçilere ve aile üyelerine yardım edilmesi amacıyla ikili ve çok taraflı anlaşmalar gerçekleştirmelidirler.

Çeviri: Hüseyin GÖKÇEK



TAŞERONLUK

[Neden ve nasıl yakınlaşıyor?]

Sabahattin Şen

1986'da yapılan uluslararası bir araştırma, taşeronluğun yaygınlaşması hakkında önemli bazı gerçekleri ortaya çıkarmıştır (1). Fransa, Almanya ve İngiltere'de araştırmanın kapsadığı işverenlerin % 32'si, son üç yılda daha önce kendi işletmelerinde yaptıkları işleri taşeronlara kaydırdıklarını söylemişlerdir. Ayrıca bu üç ülkede işverenlerin % 18'i gelecek 5 yılda taşeronla verecekleri işlerin artmasını belediklerini belirtmişlerdir. Taşeron uygulamasını azaltacaklarını söyleyen işverenlerin oranı ise sadece % 4'dür. Dikkati çeken bir başka nokta ise, taşeron kullanan ve kullanacaklarını söyleyen işletmelerin, 1000'den fazla işçi çalıştıran büyük işletmeler olmasıdır. Bu durum, büyük işletmelerin taşeronluk sisteminden küçük işletmelere göre daha çok yararlandıklarını göstermektedir.

Ekonomik bunalıma çözüm arayışları kapsamında mevcut kapasite kullanımının artırılması, yeni teknolojilerin ortaya çıkışı, ürün çeşitlendiril-

mesi, üretimin yeniden örgütlenmesi, istihdam biçimlerinin değişmesi gibi üretim ve emek sürecine ilişkin çeşitli yapısal düzenlemeler ortaya çıkmıştır. Yine ekonomik bunalıma birlikte çeşitli nedenlerle küçük ve orta ölçekli işletmelerin sayısı artmaya başlamıştır. Öte yandan 1980'lerden itibaren kapitalizmin yaşadığı ekonomik bunalıma karşı özelleştirme tüm dünyada bir çözüm olarak tartışılmaya ve uygulanmaya başlanılmıştır. Günümüzde taşeronluğun yaygınlaşmasının temelinde bu üç olgu yatmaktadır; aşağıda bunları kısaca açıklamaya çalışacağız.

1-ÜRETİM SİSTEMİNDE DEĞİŞİKLİKLER

1970'lerden itibaren kapitalist üretim sisteminde köklü değişimler ortaya çıkmaya başladı. Önceleri "Neo-Fordizm" olarak adlandırılan yeni üretim sistemi, 1980'lerin ortalarından itibaren emek sürecinde esneklik ve işletmeler arasında kurulmaya başlayan yeni ağ ilişkilerinin tartışılma-

ya başlanmasıyla birlikte yerini Post-Fordizm kuramına bıraktı. Post-Fordizm yerine "esnek üretim" "esnek birikim", "yalın üretim" gibi kavramların da kullanıldığı görülmektedir. Piore ve Sabel ise yine esneklik kavramından yola çıkarak "esnek uzmanlaşma" (endüstriyel bölgeler) kuramını geliştirdiler. Bu çalışmada "Post-Fordizm" yerine "esnek üretim" kavramı kullanılacaktır. Bu yeni kuramların temel özelliği Fordizmden tamamen farklı bir üretim anlayışı içermeleridir. Bu nedenle önce kısaca Fordist üretim sistemini açıklayacağız. Daha sonra yeni üretim sisteminin temelini oluşturan "esneklik" kavramı, esnek üretim ve esneklik çeşitleri üzerinde duracak ve esnek üretimin taşeronluğun yaygınlaşmasına olan etkilerini açıklamaya çalışacağız.

A-FORDİZM

2. Dünya Savaşı sonrasında egemen olan kapitalist gelişme aşaması genelde Fordizm olarak adlandırıldı. Fordizm kavramı "yoğun birikim

rejimi" ve buna tekabül eden "tekelci düzenleme biçimi" kavramlarını da birlikte içermektedir. Kavramı ilk kez kullanan Gramsci için Fordizm, dar bir anlam içermektedir. Gramsci'ye göre Fordizm, ilk kez ABD'de Ford otomobil fabrikalarında uygulanmaya başlanan, emek sürecinde bilimsel yönetim tekniklerinin kapsamlı uygulanması ve montaj hattı aracılığıyla seri üretimin yapıldığı bir üretim sistemini ifade etmektedir. Düzenleme Okuluna göre ise Fordizm, eski sanayi merkezlerinde ortaya çıkan ve sermaye ile emek arasındaki ilişkiyi uzun dönemde istikrara kavuşturamayan kapsamlı kapitalist dönüşümlere verilen isimdir.

Fordizm, kapitalist gelişmenin belirli bir aşamasında ABD'nin dünya kapitalist ekonomisinde hegemonyasını kurmasını ifade etmektedir. Kitlesele üretim teknolojileri ABD'nin hegemonyası altında ileri kapitalist ülkelere de yayılmış, sonuçta sanayi üretiminin ulusallaşmasıyla birlikte bu ülkeler arasında yatay

işbölümü olarak adlandırılabilir yeni bir uluslararası işbölümü ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte yeni üretim sistemi esas olarak ulusal temelde gelişmiştir. Fordizm ile kitlesele üretim ve kitlesele tüketim arasındaki eklemlenme, artı değer üretimi, ekonomik dolaşım, bölüşüm ve tüketim ilişkileri özgül biçimler almıştır.

Fordist üretim sisteminde sermaye birikiminin temelinde, işgücünün yeniden üretiminin toplumsal maliyetinin uzun dönemde düşmesi ve ücretli işgücünün genişlemesi bulunmaktadır. Bir yandan emek sürecinin toplumsal örgütlenmesi makineleşmeyi geliştirmiş ve yaygınlaştırmış, diğer yandan özel bir kapitalist tüketim tarzı biçimlenmiştir. Bu tüketim tarzı standartlaşmış metaların kitlesele üretim ve tüketimi ile yapılaşmıştır. Bu iki süreç arasındaki ilişkiler, üretim ve tüketim arasındaki dengenin oluşmasını, bir başka deyişle sistemin istikrarını sağlamıştır.

Fordizm'de emekgücü-

nün verimliliğini yükseltmek ve bu yolla nispi/görel artı değeri artırmak amacıyla emek sürecinde köklü ve sürekli değişiklikler yaşanmıştır. Emek süreci bilimsel iş örgütlenmesi yöntemleriyle denetim altına alınmış, Taylorizm ve hızlı montaj hattı emek sürecinin örgütlenmesinin özünü oluşturmuştur. İşin zaman ve hareket yasalarına dayalı olarak sistematik bir şekilde incelenmesi, işi yapacak işçilerden o işe en uygun olanlarının seçilip yetiştirilmesi, bir işgünü boyunca yapılacak işin saptanıp parça başına ücret ve prim sistemi ile gerçekleştirilen ödeme planı, Taylorizmin bilimsel işletmenin oluşumu açısından önerdiği temel ilkelerdir. Taylorizmde üretim büyük fabrikalarda montaj hattından yararlanılarak kitlesele olarak yapılmış ve çalışma yoğunluğunun artırılması ile nispi artı değer de yükseltilmiştir.

Fordist sistemde üretim süreci; tasarım, nitelikli işgücünün yaptığı işler ve nitiksiz işgücünün yaptığı (rutin, tek-

rarlanan) işler olmak üzere üç hiyerarşik kategoriye ayrılmaktadır. Üretim sürecinin bu şekilde ayrılması son derece bürokratik, merkeziyetçi ve hiyerarşik bir yapı oluşturmaktadır. İşin somut uygulama aşamasında gerekli olan işgücü vasfı en aza indirilmekte, böylece emek üzerinde yoğun bir denetim sağlanmakta, emek adeta makinenin bir parçası haline getirilmektedir. Buna karşın, üretim sermaye yoğun bir eğilim göstermekteyken sermayenin de teknik bileşimi giderek artmaktadır.

Öte yandan, emek sürecinde üretim ilişkileri dönüştükçe ve verimlilik arttıkça, rekabet de birim maliyetlerini daha hızlı düşürmeyi gerektirmektedir. Daha ileri üretim yöntemleri giderek daha büyük ve daha sermaye yoğun üretim birimlerinin ortaya çıkmasına neden olmakta, böylece tekelleşme süreci gelişmeye başlamaktadır.

Fordizmin en belirgin özelliği ücret ilişkisinin ve meta ilişkisinin hakim olması ve genelleşmesidir. Artan uzmanlaşma

ve emek sürecindeki gelişmeler üretimin toplumsallaşma derecesini yükseltirken, verimlilikte büyük artışlar sağlanmaktadır. Kırsal ya da yedek işgücü ücretli emeğe dönüştürülmekte, ücret ve meta ilişkisinin yaygınlaşmasıyla birlikte standartlaşmış ürünlerin kitlesel tüketimi ortaya çıkmaktadır. Standartlaşma, hem ürünler hem de üretim sürecindeki parça işler açısından geçerlidir. Parça işler için özel amaçlı iş makineleri kullanılması, ürün çeşidini arttırmayı çok maliyetli kılmaktadır. Bu nedenle ölçek ekonomileri önem kazanmış, üretimin büyük ölçeklerde yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Ücret ilişkisi, sistemin istikrarını sürdürmesinin en önemli dayanağını oluşturmaktadır. Üretim ile dolaşım alanları arasındaki birlik ve istikrarlılık, emek gücünün yeniden üretim biçiminin değişmesiyle, emek gücünün tüketim tarzının düzenlenmesiyle sağlanmaktadır. Genelleşmiş ücret ilişkisi geçerli olduğundan, tüketim, büyük ölçüde emek

gücünün yeniden üretimini sağlamaya yönelik olacaktır. Bu nedenle, meta üretimi ile işgücünün yeniden üretimi koşullarındaki değişmelerin birbirine tekabül etmesi gerekecektir. Ücretlerin bu denli önemli bir rol oynaması, ücretlerin ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde bireysel sözleşmeler yerine toplu pazarlık sisteminin hakim olmasını gerekli kılmıştır. İşçilerin büyük fabrikalarda toplanması, sendikaların kitlesel örgütlenmesini ve ücretlerde verimliliğe paralel bir artış elde edilmesini sağlamıştır. Ücret artışları tüketimi karşıladığından toplumda görece bir "uzlaşma" oluşmuştur. Çalışanlara işsizlik, hastalık, sakatlık, emeklilik gibi durumlarda da haklar sağlanarak "sosyal refah devleti" uygulamaları yaygınlaştırılmış, talebi arttırmaya yönelik Keynesçi ekonomik politikalar giderek kurumsallaşmıştır.

Fakat 1960'ların sonlarından itibaren Fordist üretim teknikleri sayesinde gerçekleştirilen üretkenlik artışlarının ve

kitlesel üretimin sınırlarına varıldığı görüldü. Bu durumun nedenlerini şöyle sıralayabiliriz (2):

İlk olarak, Fordist kitle üretim tekniğinin, verimlilik artışını sürekli kılacak yeni teknolojilerin uygulanmasını olanaklı hale getirecek esneklikte olmaması ileri sürülebilir.

İkincisi, emek süreci üzerinde artan kontrol, işin yoğunlaştırılması ve üretim akışının yalnızca bir aşamasında sürekli aynı işi yapan işçinin üretim üzerindeki bilgi ve kontrolünü kaybetmiş olması (yabancılaşma) nedeniyle uğradığı nitelik kaybının, özellikle nitelikli işçilerde yol açtığı tepkiler (iş yavaşlatma, grev, işe gelmeme, vb.) belirleyici olmuştur. Toplumsal çatışmaların derinleşmesiyle nispi artı değer oranı düşmüştür.

Üçüncüsü de, piyasanın standart kitlesel tüketim mallarına doymuş olmasıdır. Dolayısıyla, artan üretkenlik ve ücretler ile tüketim arasındaki denge bozulmuştur.

Krizden etkilenen firmalar değişik stratejilerle kar oranlarındaki düşüşü

engellemeye çalışmaktadırlar. Firmaların izledikleri stratejileri dört gruba ayırmak mümkündür (3):

1-Ürün farklılaştırması, bu dönemde en çok başvurulan stratejilerden biri oldu. Esnek uzmanlaşma kuramına göre, ürün farklılaştırması gelir düzeyi artan tüketicilerin ürün çeşitliliğine daha önem vermesinin sonucuydu. Başka araştırmacılara göre ise ürün farklılaştırması, artan rekabet koşullarında firmaların pazarlama stratejilerinin bir parçası, kriz sonucu gelir dağılımındaki artan eşitsizliğin yansıması ve krizdeki dalgalanmaların etkisi sonucudur.

2-Ürün farklılaştırmasının artışı ve talepteki dalgalanmalar ürün geliştirme sürecinin kısaltılmasını gerektirmektedir. Bu da, nihai üründe kullanılan parçaların ve hatta tasarım sürecinin standartlaştırılmasına yol açmaktadır. Bir anlamda Fordist iş örgütlenme biçimleri, imalat sürecinden tasarım gibi daha bilgi yoğun süreçlere doğru yaygınlaşırken,

kitlesel üretim sistemleriyle üretim yapan taşeronların kullanımı artmıştır.

3-Üretimin maliyetinin düşürülmesi için sendikaların güç ve özerkliklerinin yok edilmesi, daha düşük ücretle (sendikasız) işçi çalıştıran taşeron firmalara iş verilmesi, düşük ücretli bölgelere/ülkelere sermaye akışı gibi "önlemler" alınmaktadır.

4-Üretimin esnekliği, yani düşük maliyetlerle ürün yeniliklerine gidebilme ve üretim ölçeğini değiştirilebilme yeteneği arttırılmak istenmektedir. Esneklik temel kavram haline gelmiştir.

B-ESNEK ÜRETİM

1980'lerden itibaren "esneklik", ekonomistler, sosyologlar, politikacılar ve çeşitli bilim çevrelerinin tartıştığı güncel bir kavram haline geldi. Esnekliğin bir bütün olarak gelişmiş ekonomilerin ve işletmelerin karşılaştığı tüm sorunlara karşı sihirli bir çözüm olarak ileri sürülmesi, kavramın daha çok tartışılacağını göstermektedir. Bugünkü aşamada esnekliğin her-

kes için geçerli bir tanımını yapmak olanaklı değildir. Bazı yazarlar için esneklik (4), krizin temel nedenini oluşturan sosyal ilişkilerin yeniden düzenlenmesi için yeni bir yaklaşımın yasallaştırılmasını içeren bir kavramdır. Amaç, geçmişteki ekonomik kuramların ve stratejilerin başarısızlığını dikkate alarak, en güçlü sosyal tarafların özgürlüklerini ve özerkliklerini kısıtlamak, sosyal kazanımları yok etmek ve zorunlu uyarlamaların maliyet yükünü en zayıflara yüklemekten başka bir şey değildir. Bu nedenle, esnekliği tanımlamaya çalışmanın bir yararı yoktur; çünkü, bu tartışma öncelikle ideolojiktir.

Öte yandan bazı yazarlar için esneklik çok kesin bir kavramdır ve şu anlamları içerir;

-Ekonomik durum istikrarsız olduğu zaman çalışma saatlerinin ve işgücünün buna uyarlanmasını,

-Ya da ücretleri ekonomideki talebe göre uyarlamayı, bunun için de ücretleri yeniden düzenlemeyi.

Her iki durumda da esnekliği savunanlar, işletmelerin hareket serbestinin genişlemesini kısıtlayan kurumsal ve yasal düzenlemelerin çok katı olduğunu ileri sürerler. Bu koşullarda esnekliğin birçok yazar için belirsizlik, karmaşıklık, zıtlık, çok yönlülük arasında gidip gelen çeşitli anlamlar içeren bir kavram olduğunu görmek şaşırtıcı değildir. Bununla birlikte esneklikte ana tema, işletme kapasitesini değişikliklere göre uyarlayabilmektir. Bu nedenle Boyer esnekliği tanımlarken, "bir sistemin ya da alt sistemin çeşitli sorunlara karşı uyum gösterebilme yeteneğinden" söz etmektedir. Michon için esneklik, "hızlı değişiklik bağlamında bir zorunluluktur; değişebilme yeteneğini ifade eder." Atkinson ise "dinamik esneklik"i şöyle tanımlamaktadır:

"Değişikliklere uyum gösterebilme kapasitesini sürekli arttıran uygulamaların, kurumsal, kültürel ya da öteki sosyal ve ekonomik düzenlemelerin değiştirilmesi."

En genel anlamda esneklik, önceden öngörüleemeyen değişikliklere karşı kapasiteyi uyarlayabilmek ve bu amaca ulaşabilmek için gerekli araçları kullanmaktır. Bu anlamda esneklik genellikle, kuralsızlaştırma (yasal düzenlemelerin etkisiz hale getirilmesi, deregülasyon) kavramıyla birlikte kullanılmaktadır. Öte yandan esneklik, kapasite uyarlaması gereksiniminin esnekliğin çok farklı şekilleriyle karşılanabileceğini de ifade eder. Bu yaklaşımla, dikkatlerin esnekliğin herhangi bir türü üzerinde yoğunlaşmasından kaçınılmış olunmaktadır.

Esnek üretim sistemi üretimin örgütlenmesinden tüketim kalıplarına, işletmeler arası ilişkilerden üretimin mekansal dağılımına kadar pek çok alanda Fordist sistemden bir kopmayı ifade etmektedir. Bu kopuş, gerek üretim sürecinde ve kullanılan teknolojilerde, gerekse emeğin niteliğinde ve işin yoğunlaşmasında bir değişim demektir. Esnek üretim, üretim bandında kitlesel olarak üretimi yapılan standartlaş-

muş mal üretimine karşı bir üretim biçimi olarak ortaya çıkmaktadır. Talebin belirleyici olduğu, farklı ve değişen taleplere kısa sürede yanıt veren ve böylelikle bireysel tercihlerin söz konusu olduğu esnek bir yapı tanımlanmaktadır (5).

Stoklama olmadan üretim, üretim sırasında kalite kontrolü ve üretimin belirli aşamalarında uzmanlaşma, üretim sürecinin parçalanarak değişik birimlerde yapılması bu üretim sisteminde benimsenen temel ilkelerdir. İşgücünün mekansal desantralizasyonu bir yandan aynı firma içinde fabrikaların bölünmesi, küçültülmesi, üretimin fabrikalar arasında yayılması biçimini almakta, standartlaşmış parçalar daha küçük birimlerde üretilmektedir. Bu sayede işgücünü kitlesel olarak bir araya getiren büyük fabrikaların önemi azalmakta ve işgücünün kontrolü kolaylaşmaktadır. Diğer yandan firmalar arasında üretimi bölme, küçük firmalara iş yaptırma desantralizasyonun bir parçası olarak uygulanmaktadır. Böyle-

ce sabit maliyeti düşürmek, küçük işyerlerinde örgütlü olmayan düşük ücretli işçi çalıştırma olanağının sağladığı ücret farklılığı avantajlarından yararlanmak, dışarıya yaptırılan işin miktarını kolayca değiştirerek üretim dalgalanmalarına uyum sağlamak, sonuçta riskleri önemli ölçüde küçük firmalara aktarmak mümkün olabilmektedir (6). Esnek üretim anlayışının bu temel özellikleri taşeronluğun yaygınlaşmasının en önemli nedenleridir.

Esnek üretimde, Fordizmin aksine, tek amaçlı makineler yerine genel amaçlı, programlanabilir, emek ve sermayeden tasarruf sağlayabilen, otomosyan teknolojileriyle donanmış, birçok malı aynı anda üretebilen bir üretim süreci söz konusudur. Bu nedenle kolaylıkla ürün çeşidi sağlanabilmektedir. Üretim sürecini hızla artırabilen programlanabilir mikro-elektronik aksamli makineler ve otomasyon teknolojilerinin sağladığı esneklik ve verimlilik artışı, yeniden yapılanma sürecinin en temel özel-

liklerinden birisidir.

Esnek üretimin Fordizmden en farklı yönü emek süreci ve işçinin niteliği konusunda ortaya çıkmaktadır. İşçiler Fordizmdeki gibi tek bir görev yapmamakta, yapılan iş genişletilmekte ve zenginleştirilmekte, işçinin üretim sürecindeki kontrolü artırılmaktadır. Bu gelişme, işin yoğunlaşmasına neden olmaktadır. İşçiler birden fazla iş yapan bir ekibin içinde, otomatikleştirilmiş bir tesisin işlemlerini üstlenecek yetenekte olmalıdır. Sorunlara karşı duyarlı olmalı, duruma göre kendi şeflerinin görevlerini paylaşan işçi arkadaşlarıyla işbirliği yapmalıdır; özerkliğe ve sorumluluk duygusuna sahip olmalıdır. Bu yeni tip emekçinin tanımı bir gerçekliği değil, sanayinin bir bölümünde eğilim olarak ortaya çıkan bir paradigma değişimini yansıtmaktadır. Teknolojik gelişmeler sonucunda bir yanda az sayıda yeni tip işçi, diğer yanda giderek yığınsal bir şekilde niteliksizleşen ve işsiz kalan emekçi kitleler ortaya çıkmaktadır.

Öte yandan, küçük istikrarsız pazarların hakim olduğu, talep artırıcı politikaların uygulanmadığı yeni koşullara uyumlu bir üretim sistemi, firma ölçeklerinde küçülmeyi beraberinde getirmiştir. Küçük ve orta ölçekli firmaların artması ise, bu firmaların gerek kendi aralarındaki ticari ilişkileri, gerekse büyük firmalarla olan taşeron ilişkilerini yoğunlaştırmıştır.

C-ESNEKLİK ÇEŞİTLERİ

Esnekliğin tanımında olduğu gibi, sınıflandırılmasında da görüş birliği yoktur. Esnekliği öncelikle işletme kavramını esas alarak ikiye ayırmak mümkündür (7): İç (dahili-internal) esneklik, dış (harici-external) esneklik. İç esneklik, işletmenin işgücü kaynaklarını en uygun şekilde yönetmesidir. Amaç, çalışanları kadro fazlası haline getirmeden işgücünü değişen koşullara göre yeniden düzenleyebilmektir. İşletme ile işçiler arasındaki ilişkinin sürekliliği esas alındığından, insan kaynaklarına yatırım en

üst düzeye çıkarılır. İç esneklik tek tek işletmelerin çalışanlarının becerilerini arttırması, işin organizasyonu, esnek çalışma saatleri ve verimliliğe dayalı ücret sistemi aracılığıyla kendi iç esnekliğini arttırmasına bağlıdır. Esnek çalışma biçimleri ve işçilere işletme içinde beceri kazandırma programları, iç esnekliği sağlamanın araçları olmaktadır. Dış esneklik ise, kullanılan işgücü kaynaklarının işletmenin ihtiyacına göre düzenlenebilmesidir. Dış esneklik, öncelikle işe alma ve işten çıkarma konusundaki yasal düzenlemelerin esnekleştirilmesini gerektirir. Dış esneklik, bir üretim faktörü olarak işgücü piyasasında çeşitli biçimlerde somutlaşabilmektedir. Örneğin kendi adına çalışma, taşeronluk, mevsimlik işçilik, kısmi çalışma, eve iş verme gibi istihdam ilişkileri dış esneklik sağlamanın araçlarıdır. Dış esneklik, sürekli değişen ve belirsizlik gösteren teknolojiye uygun işgücü tedarikinde, işletme yöneticileri uzun dönemli maliyet ilişkilerine girmek-

ten kaçınma olanağı vermektedir.

Ancak esnekliğin bu şekilde genel bir sınıflandırılması, konunun önemini açıklamakta yetersiz kalmaktadır. Bu nedenle esnekliği, üretim sürecinin değişik aşamalarında ihtiyaç duyulan esneklik türlerine göre sınıflandırmak daha anlamlı olacaktır.

1. Ücret (Maliyet)

Esnekliği

Ücret esnekliği, ücreti oluşturan mekanizmalara ilişkin iki temel özelliği içermektedir. Ücret esnekliği kavramı şunları ifade eder;

-Ekonomide dışsal şoklar (dış ticaret hadle-
rindeki değişimler) ve
dönemsel dalgalanmalara (enflasyondaki değişimler) göre ücretleri uyarlayabilmek,

-İşletmenin verimliliğine göre ücretlerde değişiklik yapabilmek.

Bunlardan birincisi dışsal ve makro ekonomik boyutları, ikincisi ise içsel ve mikro ekonomik yapıyı esas alır.

Ücretlerin uyarlanması iki şekilde olabilir: Doğrudan işçiye ödenen ücretin uyarlanması ve ücretin

ret maliyetinin bir parçasını oluşturan işveren paylarının uyarlanması. İşçiye ödenen ücrette esneklik şöyle sağlanabilir (8):

-Temel ücret: İşin değerine, önemine göre belirlenir ve işçiye belirli bir gelir güvencesi sağlar.

-Yıllık ek ücret ödemeleri: İstisnai koşullara göre ayarlanabilen ve yıllık temel ücrete yapılan eklerdir.

-Ücretin değişken bölümü: Şirketin verimliliği ya da karlılığı esas alınır, yıllık ya da 6 aylık ödenir.

-Hizmet zammı: Hizmet, sadakat ve deneyim esas alınır. Her yıl yeniden toplu sözleşmeyle belirlenebilir ya da toplu sözleşme süresince sabit bir rakam kabul edilebilir.

Ücret esnekliğini engelleyen birçok kurumsal düzenlemeler vardır. Örneğin, ücret endeksleme sistemi, asgari ücret, işgücü faktörünün kullanımına ilişkin çeşitli işveren payları ücret esnekliğini engeller. Ücret esnekliğini savunanlar genellikle, bu tür esnekliğin

iş yaratma kaynağı olduğunu ve işsizliği azalttığını ileri sürerek ücret maliyetlerinin azaltılmasını isterler. Bunlara göre ;

-Ücret maliyetlerinin düşmesi karı artırır ve yatırımları hızlandırır; böylece yapısal işsizlik azalır,

-Sermaye/emek oranı emek lehine değişir,

-Ücret maliyetlerinin düşmesi ürüne olan talebi artırır ve işletmelerin rekabetçi konumunu güçlendirir.

Ücret esnekliği, toplam ücretin tüm çalışanlara asgari bir yaşam düzeyi sağlaması gerektiği anlayışından bir kopuştur. Bireysel verimliliği ve rekabetçi üretim anlayışını esas alan bu ücret anlayışı, belirli bir asgari alım gücünü ve talep potansiyelini dikkate alan Keynesçi gelir politikasıyla da çatışmaktadır. Ücretin toplu pazarlığa ve üretimden gelen kolektif güç yerine bireysel performansla bağlı olması, işverenin toplu iş sözleşmesini tümünden tasfiye edip bireysel sözleşmelere yönelmesi ile sağlanabilmektedir. Bireysel akitle-

re yöneliş bazen sendikanın onayı ile, bazen de kapsam dışı personel uygulamaları ile gerçekleştirilmektedir.

2. Sayısal Esneklik

Sayısal esneklik en öz bir ifadeyle, teknoloji ya da talepteki dönemsel ya da yapısal değişikliklere göre işletmenin işçi sayısını değiştirebilmesidir. Keynesçi politikaların bir kazanımı olan işe almanın belirli kurallara bağlanması, iş bulma kurumları, işten çıkarmaya ilişkin yasal önlemler, hatta fiziksel ve sosyal özüllülerin istihdamına yönelik kotalar, işveren açısından özellikle kriz koşullarında bir yük olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle 1980'lerden itibaren işe alma ve işten çıkarmayı düzenleyen yasal kuralların yeniden düzenlenmesi (esnekleştirilmesi) ve kural-sızlaştırılması (deregülasyon) tartışılmaya başlandı. İşverenlerin işe işçi alma özgürlükleri birçok ülkede, özellikle katı bir sisteme sahip olan İtalya'da, tartışma konusu oldu. İtalya'da işe alınacak işçilerin kamu istihdam bürolarının kıdeme

göre hazırladıkları listelerden seçilmesi gerekiyordu. Son yıllarda gerek İtalya'da, gerekse diğer ülkelerde işe alma konusunda işverenlere getirilen kısıtlamalar büyük ölçüde esnekleştirildi.

İşten çıkarmaya ilişkin olarak, özellikle Avrupa ülkelerinde, yasalarla ve toplu sözleşmelerle sağlanmış koruyucu sistemler vardır. Avrupa'daki bu endüstriyel ilişkiler sisteminin, geleneksel olarak işten çıkarmayı serbest bırakan ABD ve çekirdek kadrolar için yaşamboyu iş güvencesi sağladığı ileri sürülen Japonya'daki sistemle uyuşmadığı öne sürülmektedir. 1990'ların başında artan sayısal esnekliğin ve kuralsızlaştırma baskısının sadece Avrupa sistemlerinde etkili olduğu söylenebilir.

Bireysel işçi çıkarmalarda işverenlerin kararları çeşitli şekillerde sınırlandırılmaktadır. Önce ilgili işçiye ihbarda bulunulması, çoğu ülkelerde işçi ya da işyeri kapasitesiyle ilgili ya da işletmenin faaliyetine dayalı geçerli bir neden gösterilmesi gerekmektedir. İş-

verenin ileri sürdüğü geçerli neden işten çıkarılmadan önce ya da sonra mahkemede dava konusu yapılabilmektedir. İşten çıkarmanın haksız bulunmasının sonuçları çok değişiktir. Bazı ülkelerde işten çıkarılan işçi işe iade edilmekte, bazı ülkelerde işverenlere parasal ceza verilmekte, fakat işten çıkarılan işçi yeniden işe döndürülmektedir. Bazı ülkelerde ise ekonominin en esnek kısmı olarak tanımlanan küçük işyerleri, yasal düzenlemelerin kapsamı dışında tutulmaktadır.

Toplu işçi çıkarmalara ilişkin yasal düzenlemeler daha karmaşıktır ve giderek işçiler aleyhine değiştirilmektedir. Fransa'da 1986-1987'de Chriac hükümeti toplu işten çıkarmalardan önce iş müfettişi kararının olmasını gerektiren uygulamayı kaldırdı. İspanya'da benzeri bir değişiklik yapıldı. Hollanda'da bütün işten çıkarmalardan önce kamu istihdam bürosunun kararı yine gerekiyor, fakat prosedür basitleştirildi (9).

Avrupa'da toplu işten çıkarmalara karşı zaman-

la toplu sözleşmelerle çözüm bulunmaya çalışıldı. Sendikalar işgücü piyasasında artan esneklik ile işsizliği azaltma arasında zor bir tercih yapmak zorunda kaldılar. Toplu işten çıkarmalara karşı alternatif önlemlerden birisi de iç ve dış esneklik oldu. Toplu işten çıkarma yerine kısa süreli çalışma, işe alımların dondurulması, fazla çalışmaların azaltılması, erken emeklilik gibi önlemler getirildi. Bu tür önlemler, Almanya gibi geleneksel katılımcı endüstriyel ilişkilerin geçerli olduğu ülkelerde daha kolay uygulandı. Yeniden işe alınmaları mümkün olmayanlar için aktif işgücü politikaları uygulandı. Sonuçta İngiltere dışındaki Avrupa ülkeleri tam bir kuralsızlaştırma politikası benimsemediler; fakat işgücü piyasasının esnekliğini artıran önlemleri geliştirdiler. Bu önlemler de genellikle üçlü danışma kurullarında kabul edilmiştir.

Sayısal esneklik; işe alma ve işten çıkarmaların kolaylaştırılması, bir başka deyişle yasaların koruyucu düzenlemelerinin

etkisizleştirilmesi kadar, esnek/standart dışı (atipik) istihdam biçimlerinin yaygınlaştırılmasıyla da sağlandı. Esnek istihdam biçimleri genellikle yasal güvencelerden yoksun olduğu için, işverenler bu istihdam türlerini tercih ederek işçi sayılarını diledikleri gibi ayarlama fırsatı elde ettiler. Öte yandan bu uygulama kaçınılmaz olarak sendikaların sayısal gücünün zayıflaması sonucunu doğurdu.

Özetle; sendikaların gücünün zayıflaması, dayanışma grevlerinin yasaklanması ve esnek istihdam biçimlerinin artması işverenlere diledikleri esneklik-serbestlik koşullarını yaratmıştır. Yasalarla sağlanan iş güvenceleri; ihbar önellerinin azaltılması, gerekçesiz işten çıkarmalar için gerekli asgari çalışma süresinin uzatılması, işten çıkarmada işçinin vasıflarına ilişkin gerekçe gösterilmesi zorunluluğunun kaldırılması, işvereni dava edebilmek için gerekli çalışma süresinin uzatılması, teknolojik gerekçelerle toplu işten çıkarmanın kolaylaştırıl-

ması gibi yöntemlerle zayıflatılmakta, etkisiz hale getirilmektedir (10). Sayısal esneklik işletmelerde büyük çoğunlukla işten çıkarma özgürlüğü olarak algılanmakta ve yüksek işsizlik koşullarında emekgücünün düşük maliyetli olarak yeniden gerektiğinde işe alınması "esnekliği"ni tanımlamaktadır (11).

3. İşlevsel (Fonksiyonel) Esneklik

İşlevsel esneklik, işletmenin kendi dahili işgücü organizasyonu ile ilgili olduğundan bazen sayısal esneklikten ayırt edilebilir, bazen de sayısal esnekliğin karşıtı bir anlam içerir.

Geniş anlamda işlevsel esneklik, geleneksel üretim modelindeki iş organizasyonunun parçalanmasının ve iş bölümünün tersi bir anlama sahiptir. İşlevsel esneklik hem dahili mobilitayı, hem de bir işteki gerekli görevleri ve becerileri artırarak sağlanabilir. Bu tür esneklik işgücünün ve insan kaynaklarının çeşitli şekillerde kullanılmasını gerektirir. Bir başka deyişle işlevsel esnek-

lik, işçilerin çok yönlü becerilere sahip olma, değişik işlerde çalışabilme, yeniden mesleki eğitime tabi tutulma gibi çeşitli düzeylerdeki karmaşık işlere uyum gösterebilmelerini içerir. İşlevsel esnekliğin öznesi işçilerdir.

Avrupa'da işlevsel esneklik alanındaki kısıtlamalar yasal düzenlemelerden çok toplu sözleşmelerden kaynaklanmaktadır. Çok az ülkede işlevsel esneklik yasal olarak sınırlanmıştır; herhangi bir iş, bu iş için gerekli becerilere sahip olmayan işçiye yaptırılamaz. Ancak son yıllarda işin yeniden düzenlenmesi ve değerlendirilmesi çabalarına paralel olarak bu kısıtlamaların da daha esnek yorumlandığı görülmektedir.

Avrupa'da istihdamı güvence altına alan yasal düzenlemelerin çok katı olduğu ve bu nedenle işverenlerin, üretimin çeşitli faktörlerinden optimal yararlanabilmek için iş organizasyonunun yeni biçimlerinin uygulanabilmesi amacıyla işlevsel esnekliğe yöneldikleri ileri sürülmektedir. İş or-

ganizasyonunun yeni biçimleri çeşitli şekillerde sağlanabilir: kısıtlayıcı iş kurallarının azaltılması ya da kaldırılması, işin sınırlarının azaltılması, işin genişletilmesi ve zenginleştirilmesi, takım çalışması, kalite kontrolü, vb.

İşlevsel esneklik genellikle işverenlere sendikalardan kaçınma olanağı vermektedir. Bu alandaki uygulamalar işverenlere, katılımcı yönetim biçimleri uygulamak ve sendika dışında doğrudan işçilerle istihdam ilişkisi kurmak için ideal bir fırsat yaratmaktadır. Bu tür uygulamalar özellikle, hükümet de onayladığı için, İngiltere’de giderek yaygınlaşmaktadır. Sendikalar buna çeşitli şekillerde karşı çıktılar; fakat işlevsel esnekliğin yaygınlaşmasını önlemek yerine çekirdek işgücüne istihdam güvencesi ve şirket düzeyinde kararlara daha çok katılımcılık hakkı elde edebildiler.

Atkinson işlevsel esnekliği şu şekilde sınıflandırmaktadır (12):

-Yatay iş hareketliliği : Benzer şekilde çalışan, ancak değişik vasıflara

sahip işçilerin birbirlerinin yerine çalışabilmesidir. Yapılan işe göre fazla ek eğitime gerek olmadan, bir bölümden bir başka bölüme işçilerin aktarılabilmesi yatay iş hareketliliği olarak değerlendirilebilir.

-Gruplararası yatay esneklik: Birbirine yakın vasıflara sahip işçilerin, temel vasıflarını koruyarak birbirlerinin yerine çalıştırılabilmesidir. Örneğin, delme uzmanı işçi grubunun tesviyede eğitilmiş bir grupla birlikte torna - tesviye işinde ortak çalışması gruplararası yatay esneklik olarak değerlendirilebilir.

-Yatay grup bütünleşmesi: İşçi grupları arasındaki fabrika içi işbölümünün azaltılması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Benzeri vasıflara sahip ve yaklaşık olarak aynı ücreti alan bant işçileriyle bakım ve hammadde ekiplerinin birbirlerinin işini yaparak tek grup haline gelmesi örnek olarak gösterilebilir.

-Dikey grup bütünleşmesi: Üretim ünitesi içindeki vasıf ve yetenek kademelendirilmesini azaltmak anlamına gel-

mektedir. Eğer işletme eğitim yükünden kurtulmak istiyorsa, üst vasıflı işçileri geçici olarak daha basit yetenek isteyen alt kademelere kaydırmaktadır. Böylece işletme alt kademelerdeki işçilere mesleki eğitim vererek bunları bir üst kademeye yükseltmenin maliyetinden kurtulmaktadır.

-Dikey işlevsel bütünleşme: Planlama ve üretim işlevlerini üstlenen işçi gruplarının, vasıflı - yarı vasıflı farkını koruyarak tek bir takım içerisinde yer almalarıdır. Üretim sürecinin her bir aşamasının norm tutarlılığı içinde sürdürülmesini sağlar.

-Kalite kontrolü: Üretim işlevleri ile gözetim, düzeltme, kalite kontrolü faaliyetlerinin aynı işçiler tarafından yapılmasıdır. İşletme içi işlevsel esnekliğin en hızlı yayılan biçimidir. İşletme içinde sorumluluğu toplumsallaştırmak amacını güder. Sonuçta işletme içinde kalite kontrolü adı altında ayrı bir bölüme gereksinim duyulmaz. Her bir departmanın kalite kontrol grubu olabileceği gibi, formen -vasıfsız ima-

lat yardımcı işçisi - vasıflı bant sorumlusu işçi grubundan oluşan bir kalite çemberi de oluşturulabilir.

-Bütünleşmiş takım çalışması: İşletme içinde bir ekip ruhu ve bağlılığı yaratılarak işçilere aidiyet duygusu verilmesini amaçlar. Bunun için işçinin belirli bir zanaatsal yetenek, işbölümü ya da vasıfla özdeşleşmesi önlenip, işçiye üretim sürecinde "kolektif" bir yükümlülük verilmeye çalışılır.

4. Çalışma Süresinde Esneklik (Esnek Süreli Çalışma)

Çalışma süresi özelliikle 1970'lerin sonlarında, esneklik için önemli ve tartışmalı bir konu oldu. Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi konusunda belki de istihdamı güvenceye alan yasal düzenlemelerden daha çok değişiklikler yapıldı. Bu konudaki ilk girişimler öncelikle işverenlerden geldi. Sendikalar başlangıçta savunma konumunda kalmalarına karşın, daha çok enformel sektörde çalışan işçiler nedeniyle bu konuda genel bir uzlaşmaya varıldı.

Ancak, işverenler açısından çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi eğilimi, sendikaların çalışma sürelerinin azaltılması istemlerine karşı koyma yöntemlerinden birisi olarak ortaya çıktı. Çalışma sürelerinin azaltılması için sendikaların baskılarıyla karşılaşan işverenler, maliyet azaltılmasında daha etkin bir yöntem olan çalışma programlarında esneklik talebinde bulundular. Hükümetler de çalışma süresinin esnekleştirilmesini, diğer çözümlere göre sosyal açıdan daha kabul edilebilir olarak değerlendirdiler.

Çalışma süresinin esnekleştirilmesi, geleneksel günlük çalışma sürelerinin ve belirsiz süreli çalışma sözleşmelerinin ortadan kaldırılmasıdır.

Çalışma sürelerinin esnekleştirilmesiyle günlük ya da haftalık çalışma sürelerinden, gece çalışmasının kısıtlanmasından, fazla çalışma ücretlerinden, hafta tatili çalışmalarından kaçınılabilmekte ve işçilerin tüm yaşam süreçlerine müdahale edilebilmektedir. Daha açık bir deyişle, günlük

ya da haftalık çalışma süresinin esnekleştirilmesiyle işçilerin yaşam biçimleri işyerinin işgücü gereksinimine endekslenmekte, işçilerin işverenin emrinde çalışmaya hazır olarak bekledikleri ve çalışma süresinden sayılan süreler ortadan kaldırılmaktadır. Öte yandan esnek çalışma biçimleri de belirsiz süreli çalışma ilişkisinin ortadan kaldırılarak istihdam ilişkisinin esnekleştirilmesini sağlamaktadır. Çalışma süresinin esnekleştirilmesi çeşitli ülkelerde çok farklı uygulamalarla sağlanabilmektedir. Kısmi (part-time) çalışma, kayan çalışma süresi, çağrı üzerine çalışma, yoğunlaştırılmış iş haftası, yıllık iş süresi, esnek vardiya sistemi, evde çalışma, tele çalışma, geçici çalışma, ödünç iş ilişkisi, eve iş verme, evde çalışma, kendi adına çalışma, iş paylaşımı, işin taşeronu verilmesi en yaygın kullanılan esnek çalışma biçimleridir.

İşçiler ve sendikalar esnek çalışma sistemlerine genelde kuşkuyla bakmaktadırlar. Esnek çalışmanın işçiler açısından

hem yararları, hem de sakıncaları olabilir (13):

-Daha kısa çalışma saatleri: Daha kısa çalışma haftası için pazarlık etme fırsatı, genel olarak işçilerin esnek çalışma sistemini kabul etmelerinin temel nedenidir.

-Daha çok iş doyumu: Bazı esnek çalışma biçimleri işlerin yeniden düzenlenmesini ve sorumluluğun işçilere aktarılmasını gerektirebilir. Bu durumda işçiler daha çok bağımsızlık ve işi kontrol etme olanağı elde edebilirler.

-Daha uygun çalışma modelleri: Aile sorumluluğunu üstlenmiş olanlar, yaşlılar, özürlüler, öğrenciler gibi belirli kategorideki işçiler kısmi çalışmayı daha çok isteyebilirler. Esnek çalışmanın işçiler açısından sakıncalarını da şöyle sıralayabiliriz :

-Aile yaşamında gerginlik: İşçiler eşleri ya da çocuklarından farklı boş zaman ya da çalışma saatleriyle karşılaşabilirler. Aileleriyle birlikte geçirecek zamanları azalabilir ve yemek, ev işleri, çocuk bakımı gibi işleri düzensiz çalışma saatlerine

göre ayarlamak zorunda kalabilirler.

-Sosyal yaşamda gerginlik: Esnek sürelerde çalışanlar için diğer insanlarla ilişkilerini düzenlemek çok karmaşıktır. Bu nedenle genellikle boş zamanlarını yalnız geçirmek zorunda kalırlar. Posta çalışması yapanlar, özellikle kırsal kesimde yaşayanlar, kamu ulaşımından yararlanmakta güçlüklerle karşılaşabilirler.

-Sendikal dayanışmanın azalması: Esnek çalışmanın işçiler açısından en önemli olumsuz sonucu, sendikal dayanışmayı azaltmasıdır. Esnek çalışan işçiler istihdam ilişkisini toplu iş sözleşmesi yerine, bireysel hizmet akdi ile kurmayı tercih etmektedirler. Bu nedenle, sendikaların güç kaybetmesinin en önemli nedenlerinden birisi de esnek çalışma sistemlerinin yaygınlaşmasıdır.

D-ESNEK ÜRETİM VE TAŞERONLUK

Yukarıda esnek üretim modelini ve esneklik türlerini açıklamış bulunuyoruz. Taşeronluk işletmelerin her türlü esnek-

lik sağlamasının en önemli bir yöntemi olarak, esnek üretim anlayışıyla birlikte giderek yaygınlaşmaktadır.

Esnek üretimin temel özelliklerinden birisini oluşturan esnek üretim teknolojileri, üretim sürecinin küçük parçalara ayrılmasını sağlayarak üretimin dışsallaştırılmasını, bir başka deyişle üretimin taşeronlara yaptırılması olanağını sağlamıştır.

Esnek üretim teknolojileri özellikle teknik taşeronluğun yaygınlaşmasına neden olmuştur. Üretimin herhangi bir aşamasında teknik uzmanlık gerektiren teknolojilere ya da işlere gereksinim duyan işverenler, üretimin bu sürecini kolaylıkla taşeronlara yaptırabilmektedir. Böylece ana firmalar hem üretim için gereksinim duydukları teknolojileri kullanma olanağı bulmakta, hem de bu teknolojiler için yapmaları gereken sermaye yatırımından kurtulmaktadırlar.

Ayrıca teknik taşeronluk, işletmenin kendi içinde gerçekleştiremediği işlevsel esneklik olana-

ğı da sağlamaktadır. Ana firma gerekli teknolojiye sahip olsa bile bunu kullanacak nitelikte işgücüne sahip değilse, yapılması gereken işi bu konuda uzman olan taşeronla vererek işlevsel esneklik elde etmektedir. Esnek üretim teknolojilerinin ölçek ekonomisi anlayışını değiştirerek küçük ve orta ölçekli işletmelerin yaygınlaşmasına uygun ortam sağlaması da, bu işletmelerle büyük işletmeler arasındaki taşeronluk ilişkilerinin yoğunlaşmasının bir başka nedenidir.

Taşeronlar küçük işletmeler oldukları için ana firma karşısında fazla pazarlık güçleri yoktur.

Bu nedenle taşeronluk ilişkisinde fiyatı belirleyen genellikle ana firmalardır. Ana firma önce taşeronla yaptıracığı işi kendi işçilerine yaptırdığı takdirde ortaya çıkacak ücret maliyetini hesaplar. Taşeronla vereceği ücret kendi iç maliyetinden daha düşük ise işi taşeronla yaptırır. Ana firmalardaki işçiler genellikle sendikalı ve ücretleri yüksek, taşeronların çalıştırdıkları işçiler ise

sendikasız ve ücretleri düşük olduğu için, işin taşeronla yaptırılması ana firmaya ücret maliyetlerinde esneklik sağlamaktadır.

Bu tür taşeronlukta ana firma sendikalı/örgütlü işgücünden kaçındığı için, emek sürecini de dilediği gibi kontrol edebilmektedir. Ücret maliyetlerinde esneklik sağlamak amacıyla taşeron kullanılması, özellikle asıl üretime yardımcı işlerde yaygınlaşmaktadır.

Taşeronluk ilişkisinin ne zaman sona ereceğine genellikle ana firma karar verir. Taşeronla verilen işi ana firmanın kendisi yaptığı takdirde, üretim azalması olduğu zaman ana firma işçi çıkarma ihtiyacı duyacak ve işçi çıkarmanın maliyetlerine katlanmak, kurallarına uymak zorunda kalacaktır. Üretim ihtiyacına göre taşeronla verilecek işin miktarını belirleyen de ana firmadır. Üretim kapasitesinde artış olduğu zaman ana firma yeni işçi alırsa işe alma, daha sonra da kapasitesi azaldığı zaman bunları işten çıkarma sorunları-

la karşılaşacaktır. Bu nedenle ana firma üretim ihtiyacına göre taşeronla vereceği işi artırarak, azaltarak ya da tamamen sona erdirerek (ekonomik dalgalanmalara karşı taşeronu tampon olarak kullanarak) hem sayısal esneklik, hem de çalışma süresinde esneklik sağlamaktadır.

Esnek üretim ve esnek çalışma sayesinde işletmelerin rekabetçi koşullara uyum sağladığı ve işsizliğin azaltıldığı savunulmaktadır.

Avrupa Topluluğu Komisyonu'na göre bazı üye ülkelerdeki deneyimler, işin esnek organizasyonunun iş yaratılmasını hızlandırdığını göstermiştir. Daha esnek istihdam sözleşmelerinin geliştirilmesi, bu tür sözleşmelerle çalışanlardan yapılan yasal kesintilerin azaltılmasıyla desteklenebilir (14)

OECD'ye göre de esnek çalışma istihdamı artırmaktadır. Hükümetler esnek çalışma konusundaki yasal engelleri kaldırmalı, kısmi çalışmayı kısıtlayan vergi ve sosyal güvenlik düzenlemelerini yeniden gözden geçir-

melidir.

Son 20 yılda ücret dışı maliyetler giderek artmaktadır. Ücret dışı maliyetler ücretlerdeki esneklikle dengelenmezse işsizlik artar. Bu nedenle hem kamu sektöründe, hem de özel sektörde ücret esnekliği teşvik edilmeli; bunun için vergi, sosyal politika, rekabet politikası alanlarında ve toplu sözleşme düzeninde gerekli değişiklikler yapılmalıdır (15).

Esnek üretimin ve esnek çalışmanın giderek yaygınlaşacağı önümüzdeki yıllarda, ana firmalar için her türlü esnekliği sağlayan taşeronluk uygulamasının yaygınlaşması da kaçınılmaz olacaktır.

KÜÇÜK İŞLETMELERİN ÇOĞALMASI

Taşeronlar genelde küçük işletmelerdir. Son on yılda endüstriyel örgütlenme konusunda iki zıt eğilim görülmektedir. Birincisi, işletme büyüklüğü ile ilgilidir. Yeni istihdam alanlarının çoğunun küçük (ve orta) işletmeler tarafından yaratıldığı ileri sürülmektedir. Aynı

zamanda küçük işletmelerin büyük, bürokratik, hantal işletmelerden daha esnek, daha etkin, piyasa koşullarına daha iyi uyum gösterebildiği savunulmaktadır.

Çeşitli uluslararası kuruluşlar da küçük işletmelerin sağlıklı bir ekonominin temelini oluşturduğunu, bunların endüstriyel yapıyı yenileştirmede, teknolojinin yaygınlaşmasında ve yenilenmesinde önemli rol oynadıklarını, istihdamı arttırdıkları, bu nedenle desteklenmesi gerektiğini savunmaktadırlar.

Örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1984 yılında kabul ettiği 169 sayılı "İstihdam Politikaları Sözleşmesi"nde, istihdam artışının bir kaynağı olarak küçük işyerlerinin önemi üzerinde durulmakta ve bu işyerlerinde istihdam koşullarının geliştirilmesi vurgulanmaktadır.

ILO'nun 1986 yılındaki genel kurulunda da aynı istemler yinelenmiştir. Endüstriyel örgütlenmede ikinci eğilim, iki ya da daha çok büyük şirketin birleşmesinin giderek artmasıdır. Son yıllarda

şirketlerin birleşmeleri ya da bir şirketin bir başka şirket tarafından devir alınması çok yaygınlaşmıştır. Uluslararası şirketler egemenliklerini genişletmekte ve yeni holdingler kurmaktadır.

1970'lerin ortalarından itibaren gerçekten işletmelerin büyüklük yapısında bir değişim görülmektedir. Gerçekte küçük işletmelerin istihdamdaki payları artmaktadır.

Bu değişim ülkeden ülkeye değişik boyutlarda olmakla birlikte, birçok yeni gelişmekte olan ülkede ve tüm sanayileşmiş piyasa ekonomisi ülkelerinde görülmektedir.

Küçük işletmelerin artması en çok sanayi sektöründe görülmekle birlikte, birçok ülkede hizmet sektöründe de aynı gelişme yaşanmaktadır. Küçük işletmelerin artmasının nedenlerini şöyle sıralayabiliriz (16):

-Küçük işletmelerin kurulması ve yaygınlaşması ekonomik durgunluğa karşı bir tepkidir. Kitleli işsizlik dönemlerinde ücretli istihdam olanağının azalması, işçileri küçük firmalarda iş

aramaya ya da kendi iş yerlerini kurmaya teşvik etmektedir. Bir başka deyişle, küçük işletmeler ekonomik bunalım dönemlerinde olumsuz etkileri absorbe eden bir rol oynarlar.

-1980'lerden itibaren üretim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler karşısında ölçek ekonomileri önemini yitirmiş, esnek üretim ve esnek uzmanlaşma uygulamalarıyla birlikte küçük işletmelerin sayısında artış olmuştur.

-İşletme büyüklüklerinin azalması kısmen sanayi sektöründen hizmet sektörüne kayma nedeniyle de olabilir. Son 20 yıldır hizmet sektöründe hızlı bir büyüme yaşanmaktadır. Hizmet sektöründe ortalama işletme büyüklüğü daha küçük olduğundan, sektörel değişiklik daha küçük işletme birimlerinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

-Küçük işletmelerde maliyetler düşüktür. Bu nedenle büyük işletmelerin üretimi küçük işletmelere kaydırması ve yeni küçük işletmeler kurulması, sendikalardan

ve güçlü endüstriyel ilişkilerden ya da işgücü piyasası düzenlemelerinden kaçınarak işgücü maliyetlerinde, vergilerde tasarruf etmenin bir aracı olabilir.

-Birçok ülkede çalışma yasalarının uygulanmasında küçük işletmeler açısından istisnalar ya da ayrıcalıklar getirilmiştir. Örneğin, bazı ülkelerde işten çıkarılan işçilere tazminat ödeme zorunda kalan küçük işletmelere kamu fonlarından mali yardım yapılmakta ya da ödeyecekleri tazminat miktarı düşük tutulmaktadır. Ayrıca, haklı bir nedene dayanmadan işten çıkarılan işçinin işe iadesine ilişkin yasa hükmü küçük işletmeler için uygulanmamaktadır. Öte yandan, küçük işletmelerde standart dışı çalışma biçimleri daha yaygındır ve bu durum yasalarla istihdam yaratıldığı gerekçesiyle teşvik edilmektedir. Arjantin'de Milli İstihdam Yasası işyerindeki toplam işçi sayısının % 30'unu geçmek koşuluyla standart dışı sözleşmelerle işçi çalıştırılmasına olanak sağlamaktadır. İşyerindeki

işçi sayısı 6-25 arasında ise bu oran % 50'ye kadar artırılabilen, işçi sayısı 3-5 arasında ise bu oran % 100'e çıkmaktadır. İtalya'da toplu sözleşmelerle küçük işletmelerde cıracılık yaşı 29'a kadar yükseltilebilmektedir. İspanya'da 25'den az işçi çalıştıran küçük işletmelerdeki stajyer işçiler, sosyal güvenlik primleri açısından yasa kapsamının dışındadır. Fransa'da küçük işletmelerde işe alınan işçinin, sonraki iki yıl için bütün sosyal güvenlik primlerinden istisna edilmesi sağlanmıştır (17).

-Küçük işletmelerin yaygınlaşmasının önemli bir nedeni de, büyük işletmelerin organizasyonel yapılarını değiştirmeleridir. Küçük işletmelerin çoğu 1970'ler boyunca büyük işletmelerde uygulanan desantralizasyon (üretimin merkezîyetçilikten uzaklaştırılması) politikalarının sonucudur. Üretimin desantralizasyonu, büyük işletmelerin küçük işletmelere bölünerek ya da tali şirketler kurarak küçük birimlere ayrılması, fakat mülkiyetin aynı

kalmasıdır.

Dünyanın en büyük ttekellerinden BP, IBM, General Electrics ve Shell yaygın olarak bu politikayı uygulamaktadırlar. Taşeronluk desantralizasyonun en önemli araçlarından birisidir ve işletmelere çok yönlü esneklik sağlamaktadır. İngiltere'de 200 şirketi kapsayan bir araştırmada, şirketlerin % 80'inin desantralizasyon politikalarına başvurduğunu ortaya çıkmıştır (18). Desantralizasyon politikaları Almanya'da da yoğun bir şekilde uygulanmaktadır. 1981 ve 1983 yıllarında kurulan yeni şirketler konusunda yapılan bir araştırma, yeni imalat şirketlerinin pek çoğunun var olan firmalardan üretimle ilgili devralmak için kurulduklarını göstermiştir (19). Madrid çevresinde yer alan küçük işletmelerin büyük bir bölümü elektronik, kimya, matbaa, ağaç ve metal sanayindeki desantralizasyon sonucu ortaya çıkmıştır (20).

Küçük işletmelerin çoğalması, kaçınılmaz olarak taşeronluk ilişkilerini

de yaygınlaştırmıştır. Özellikle küçük işletmelerde maliyetin düşük olması ve desantralizasyon politikaları, enformel taşeronluğun yaygınlaşmasına neden olmuştur.

ÖZELLEŞTİRME

2. Dünya Savaşından sonra sanayileşmiş ülkelerde çalışan kesimler, işverenler ve devlet arasında varılan bir uzlaşmaya bağlı olarak "refah devleti" kavramı ortaya çıktı. Bir başka deyişle, refah devleti bir siyasal oluşumun kurumsal yapısını simgeleyen bir kavram olarak algılandı. Refah devletinin özünde, kamu kuruluşları aracılığıyla devletin toplumda üretilen mal ve hizmetlerin bölüşümüne müdahale etmesi anlayışı yer almaktadır. Devletin temel işlevi, mal ve hizmetlerin adil, eşitlikçi bir biçimde paylaşılmasını sağlamaktır. Liberal yaklaşımın tersine, refah devletinin temel özelliği sosyo-ekonomik yaşama müdahaledir. Bu anlamda refah devleti, çalışan kesimlerin siyasi örgütlerinin liberal dogmalara baş kaldırışı biçiminde de ta-

nımlanabilmektedir.

1960'ların sonlarında itibaren kapitalizm yeni bir kriz dönemine girdi. Bu krizin sosyo-politik yaşamdaki etkisi, refah devletinin çöküşü olmuştur. "Devletin mali krizi", "küçülen devlet" vb. kavramlarla ifade edilen bu olgu, devletin rolü ve işlevleri alanında kapsamlı bir değişim ortaya çıkarmıştır. Uygulamada refah devleti gerilerken, kapsamlı özelleştirme girişimleriyle devletin küçülmesi gündeme gelmiş, "en iyi devlet, en az müdahale eden devlettir" anlayışı egemen olmuştur. Bu değişimlerin bir başka ifadesi ise, kapitalizmin yapısal uyum programları adı altında yeniden yapılanmasıdır. Siyasal anlamda "yeni liberalizm" olarak adlandırılan bu yaklaşımın temel öğelerinden birisi de özelleştirmedir. Özelleştirme esas olarak devletin toplumsal sınıflara karşı yükümlülüklerinin ve kamu kesiminin yeniden düzenlenmesidir. Devletten beklenen sermaye ve pazar politikaları üzerindeki denetiminin tümüyle ortadan kal-

dırılması, sermaye için daha az kısıtlayıcı ve daha esnek koşulların sağlanmasıdır. Buna karşılık serbest piyasa koşullarının çözemediği sorunların çözümü için sermaye yararına devletin müdahalesi beklenilmektedir. 1970'lerde tartışılmaya, 1980'lerden beri de yoğun bir şekilde uygulanmaya başlayan özelleştirme, kendi içinde kavramsal bir tutarsızlık taşımasına karşın, belirleyici bir ideolojik öğe olarak yeniden yapılmanın ana eksenlerinden biri konumuna gelmiştir. Özelleştirme adeta kapitalist bunalımın bütün sorunlarına çözüm bulacak sihirli bir anahtar olarak değerlendirilmektedir. Özelleştirmenin ekonomik yönden kaynak kullanımında etkinliği sağlamak ve verimliliği artırmak, serbest piyasa mekanizmasını güçlendirmek ve işlerlik kazandırmak, tekelleşmeyi ortadan kaldırmak, sermaye piyasasına geliştirmek, yabancı sermaye getirmek ve döviz gelirlerini artırmak, kamu kesiminde gizli işsizliği önlemek; mali yönden ise

devlete gelir sağlamak, kamu kesimini borç yükünden kurtarmak gibi amaçları vardır.

Özelleştirmeyi dar ve geniş anlamda olmak üzere iki farklı düzeyde değerlendirmek mümkündür. Dar anlamda özelleştirme, mülkiyeti ve yönetimi kamuya ait olan iktisadi üretim birimlerinin özel sektöre devredilmesi ile gerçekleştirilmektedir ve kamuoyunda genelde bilinen özelleştirme türü budur. Bu tür özelleştirme, kamu işletmesinin hisse senetlerinin satışı ya da doğrudan satışı şeklinde gerçekleştirilmektedir.

Yönetim ve mülkiyet devrini öngören dar anlamdaki özelleştirme türü dışında kalan özelleştirme uygulamalarına ise geniş anlamda özelleştirme denilmektedir. Geniş anlamda özelleştirme stratejik öneme sahip sektörlerin yasal ve kurumsal serbestliğe kavuşturularak (deregülasyon) devlet tekelinden çıkarılması, ihale (contracting out), imtiyaz devri (franchising), kupon/vesika yoluyla satış (vouchers), yardım/katkı

(grant/subsidies), gönüllü örgütlenmeler (volunteers self-help), özel yönetimin devri (management contracting), finansal kiralama (leasing), özel kesimin teşviki (incentives/subventions), fiyatlandırma (user fees), Yap-İşlet-Devret, gelir ortaklığı senedi çıkarılması gibi yöntemlerle yapılmaktadır.

İhale sistemiyle kamunun yaptığı eğitim, sağlık, ulaşım, su temini, temizlik, çöp toplama, yemek, hasta ve yaşlıların bakımı gibi işleri taşeronlara devretmek, başta ABD ve İngiltere olmak üzere gelişmiş ülkelerde yaygın şekilde kullanılan bir özelleştirme yöntemidir. Özelleştirmenin bu türü kamu kesiminde çalışan işçiler üzerinde daha geniş kontrol sağlamak isteyen, sendikaların ve kamuoyunun geniş çaplı muhalefetinden kaçınmak isteyen hükümetler için çok cazip gelmektedir. Büyük bir kamu işletmesini küçük ölçekli birimlere ayıran ve farklı firmalara bağlayan bu uygulama ile işyerlerinde sendikaların örgütlenmesi olanaksız hale

gelmektedir. Hizmet sektörü dışındaki kamu işletmelerindeki bu tür işlerin taşeronlara verilmesi, aynı zamanda özelleştirme için uygun bir ön hazırlık olmaktadır. Bu durum sendikal hareket için son derece büyük bir tehdit oluşturmaktadır. İşsizliğin yoğun olduğu serbest piyasanın acımasız rekabet kuralları kamu işçilerinin pazarlık güçlerini giderek daha çok zayıflatmaktadır. 1970'lerden beri taşeron sisteminin giderek yoğunlaştığı Fransa'da bu uygulama, temizlik işkolundaki sendikalara büyük bir darbe vurmuştur. 1990 yılına gelindiğinde, 1982'de Paris'te çöpçülerin başlattığı -daha sonra ülke çapında yayılana grevi kırmak için bu kentte geliştirilen uygulamanın yaygınlaşmasıyla atıkların yaklaşık % 60'ı taşeronlar tarafından toplanmaktaydı (21). Sendikal örgütlenmenin zayıflamasıyla taşeron firmalar düşük ücretle daha uzun sürelerde işçi çalıştırmanın sağladığı avantaj ile ihalelerde iyice fiyat kırabilmekte ve yine de büyük karlar el-

de etmektedirler.

Kamu hizmetlerinin taşeronla verilerek özelleştirilmesi gelişmekte olan ülkelerde daha az başvurulan bir yöntemdir. Gelişmekte olan ülkelere daha çok kamu kesimindeki sanayi ve ticari işletmeler satılmaktadır. Bunun temel nedeni, bütçe açıklarından aşırı kaygı duyulması ve kamu işletmelerinin elden çıkarılmasıyla bu açıkları asgari düzeye indirecek gelirlerin elde edilebileceği düşüncesidir (22).

Kamu hizmetlerinin taşeronla devredilmesinin sonucu genelde işçiler açısından ücretlerin ve çalışma koşullarının kötüleşmesi ve işçilerin işsiz kalması sonucunu vermiştir. Hollanda'da AbvaKabo sendikasının, 100 bin nüfuslu bir şehirde çöp toplama işinin, 750 bin nüfuslu bir şehirde çevre temizleme işinin ve 700 bin nüfuslu bir şehirde de belediyeye ait matbaanın işletilmesi işinin ihaleyle taşeronla verilmesi nedeniyle ortaya çıkan sonuçlar üzerinde çok kapsamlı bir araştırma yaptı ve şu bulguyu elde etti (23):

"Yapılan araştırma sonucunda herkes, özelleştirmeden sonra işçilerin durumlarının belirgin bir şekilde kötüleştiği konusunda görüş birliğine varmıştır. Bu durum, yasal konumları açısından olduğu kadar, iş ve çalışma koşulları açısından da geçerlidir. Bunun nedeni işin, personel tarafından kontrol edilmesi olanağında, özelleştirme öncesi duruma kıyasla belli bir düşüş görülmesidir."

Kamu hizmetlerinin taşeronla devredilmesinden en çok olumsuz etkilenenler ise kadın işçiler olmuştur. İskoçyalı sendika temsilcisi bir kadın işçi bu durumu şöyle açıklamaktadır (24):

"Temsil ettiğim temizlik işçilerinin, işlerini zamanında bitiremedikleri zaman hıçkırarak hıçkırarak ağladıklarına tanık oldum. Daha sonra onları, maaş çeklerini alıp da on beş gün boyunca geçinmek zorunda oldukları, acınacak derecede düşük ücretleri görünce gözlerinin yine yaşlarla dolduğunu gördüm. Okulların temizliğindeki gerilemeyi fark ettim. Bu kadınlar-

dan, eskiden 25 saatte yaptıkları işi şimdi 15 saatte yapmaları bekleniyor. Çalışma süreleri de yılda 52 haftadan 42 haftaya indirildi, yani artık okullar, tatil dönemlerinde kesinlikle temizlenmeyecek. Bu işçiler işleriyle gurur duyuyor ama bu işin, bu sürede yapılmasına kesinlikle olanak yok."

Kamu hizmetlerinin taşeronla verilmesinde temel iddia, hizmetlerin bürokratik yönetimiyle kıyaslandığında taşeronluğun daha verimli bir alternatif olduğudur.

Oysa deneyimler göstermiştir ki kamu hizmetlerinin taşeronlara devredilmesi ancak belirli koşulların varlığı halinde verimliliği sağlamaktadır. Bu koşulların özellikle az gelişmiş ülkelerde her zaman sağlanabildiği söylenemez.

DİPNOTLARI

(1) Nusret Ekin, 1994, Küçük İşyerleri ve Sosyal Koruma, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 1994-28, s. 88.

(2) Teoman Gülsever, 1989, "Teknolojik Gelişme, Enformasyon Teknolojisi, Esnek Üretim ve Esnek Uzmanlaş-

ma", Sanayi Kongresi Bildirileri (I), TMMOB Makine Mühendisleri Odası, MMO Yayın No: 134/1, s. 166.

(3) Erol Taymaz, 1993, "Kriz ve Teknoloji", Toplum ve Bilim, Sayı : 56-61 Bahar, s. 32-33.

(4) Tanımlar için bkz. Daniel Meulders-Luc Wilkin, 1987, "Labour Market Flexibility: Critical Introduction to the Analysis of a Concept", Labour and Society, Vol. 12, No. 1, January, s. 5.

(5) Nurhan Yentürk, 1993, "Post-Fordist Gelişmeler ve Dünya İktisadi İşbölümünün Geleceği", Toplum ve Bilim, Sayı: 56-61 Bahar, s. 47-50.

(6) Tülay Arın, 1986, "Kapitalist Düzenleme, Birikim Rejimi ve Kriz (I): Gelişmiş Kapitalizm", 11. Tez, Sayı: 1, s. 137.

(7) Commission of the European Communities, 1993, Growth, Competitiveness, Employment (White Paper), s. 13-14; Tiziano Treu, 1992, "Labour Flexibility in Europe", International Labour Review, Vol. 131, No. 4-5, s. 497-511.

(8) ILO, 1992, World Labour Report, Geneva, s.65.

(9) Treu, s. 499.

(10) OECD, July 1993, Employment Outlook, s. 95-100.

(11) Murad Akıncılar, 1993, "Esnekleşen Kapitalizm, Artan Sömürü", '92 Petrol-İş Yıllık, s. 597.

(12) Aktaran Akıncılar, s. 597-598; TİSK, 1994, Çalışma Hayatında Esneklik, s.20-21.

(13) World Labour Report, 1992, s. 76; Arif Yavuz, 1995, Esnek Çalışma ve Endüstri İlişkilerine Etkileri, s. 21-26.

(14) Commission of the European Communities (White Paper), s.146, 157, 172.

(15) OECD, 1994, The OECD Jobs Study, s. 45-46.

(16) Frank Pyke-W. Sengerberger, 1992, "Industrial Districts and Local Economic Regeneration: Research and Policy Issues", Industrial Districts and Local Economic Regeneration, International Institute for Labour Studies, s.7-11; Ekin, s. 19-21.

(17) Ekin, s.23-29.

(18) Anthony Ferner-Richard Hyman, 1992, Industrial Relations in the New Europe, Blackwell Publisher's, s.19.

(19) Stephanie Weimer, 1990, "Federal Public of Germany", The Reemergence of Small Enterprises", W. Sengerberger vd., International Institute for Labour Studies, Geneva, s. 127.

(20) Lauren A. Benton, 1989, "Industrial Subcontracting and the Informal Sector: The Politics of Restructuring in the Madrid Electronic Industry", The Informel Economy, A. Portes vd., The John Hopkins University Press, s. 233.

(21) Brendan Martin, 1994, Özelleştirme Kamu Yararına mı?, Türk Harb-İş Sendikası Ankara, s. 152.

(22) Samuel Paul, 1988, Emerging Issues of Privatization and the Public Sector, Country Economics Department-The World Bank, Working Papers, s. 14.

(23) Martin, s. 203.

(24) Martin, s. 204.

(25) Paul, s. 24-25.



ILO'YA GÖRE TAŞERONLUK NEDİR?

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun taşeronluk konusundaki yaklaşımı, taşeronluğun kullanım amacına göre iki farklı şekilde görülmektedir. ILO'ya göre taşeronluk, enformel sektörün formelleştirilmesi amacıyla formel/büyük işletmelerle, enformel/küçük işletmeler arasında tamamlayıcı bir ticari ilişki şekli olarak kullanılabilir. Öte yandan ILO son kararlarında standart dışı ya da güvencesiz (precarious) işlerle bir-

likte taşeronluk sisteminin de yaygınlaştığına dikkat çekmektedir. İstihdam yapısındaki bu değişiklik diğer standart dışı çalışma biçimleriyle birlikte taşeronluğun da formel sektörden enformel sektöre geçiş amacıyla kullanıldığını göstermektedir. Bunun dışında ILO 1949 yılında, kamu kesimi ihalelerinde müteahhit ve taşeron işçilerinin çalışma koşullarını belirleyen 94 nolu sözleşmeyi kabul etmiş bulunmaktadır.

ENFORMEL SEKTÖRÜN FORMELLEŞTİRİLMESİNE YÖNELİK TAŞERONLUK

ILO Kenya Raporu'nda, gelişmekte olan ülkelerde temel sorunun işsizlik değil, fakat çok sayıda insanın kötü koşullarda çalışması olduğu sonucuna vardı. Rapora göre, enformel sektör olarak adlandırılan bu kesimde faaliyet gösteren işyerleri ve çalışanlar kayıtlı değildir; kamu makamları tarafından bu kesime yönelik yasal düzenlemeler yapılmamıştır. Bu nedenle, belirli enformel sektör faaliyetlerine biraz destek ve yasal koruma sağlanırsa, bunlar daha çok ve daha güvenceli istihdam potansiyeline sahip olabilirler. Çünkü enformel sektör genelde verimsiz ve durgun olarak kabul edilmesine karşın, İstihdam Komisyonu enformel sektörü çok sayıda düşük maliyetli, emek yoğun, rekabetçi mal ve hizmetler üreten bir sektör olarak değerlendirmişti. Bunun için formel sektördeki işletmeler gibi enformel sektörün de hükümetlerce desteklenmesi gerekiyordu.

Raporda hükümetlerin desteğinin kuruluş işlemlerinin basitleştirilmesi, enformel sektörün yapabileceği işlerin belirlenmesi, büyük firmaları taşeron kullanmaya teşvik etme, hükümet harcamalarının enformel sektörü destekleyecek şekilde yapılması ve benzeri şekillerde olabileceği savunuldu.

Küçük ölçekli ve kentsel sanayilerin de, diğer önlemlerle birlikte taşeronluğun geliştirilmesiyle ve hükümetlerin ihale ve teklif alma yöntemlerinin değiştirilmesiyle geliştirilebileceği ileri sürüldü.

Rapora göre, taşeronluğun geliştirilmesi küçük işletmeler açısından özel bir öneme sahiptir. Formel ve enformel sektör arasında taşeronluk ilişkileri geliştirilerek, enformel sektördeki işyerlerine ve çalışanlara formelleşme sağlanabilir. Bunun için hükümetler küçük ve büyük işletmeler arasındaki ilişkileri geliştirecek önlemler almalıdır. Hükümetler taşeronları eğitebilir, yasal düzenlemeleri ve ihaleleri buna göre düzenleyebilir. Enformel sektördeki üretimin geliştirilmesi ve üretimin taşeronlara yaptırılmasıyla bakım, onarım ve nakliye hizmetlerinde ya da yedek parça imalatında toplam yurtiçi kapasite artırılabilir.

FORMEL SEKTÖRÜN ENFORMELLEŞMESİNE YÖNELİK TAŞERONLUK

ILO taşeronluğun yukarıda belirtilen amaç dışında tam tersine, formel sektörün enformelleşmesi amacıyla da kullanılabileceğine çeşitli toplantılarında ve kararlarında değinmiştir.

ILO ilk kez Kenya Raporu'nda koruyucu çalışma yasalarından kaçınmanın bir aracı olarak taşeronluğun kötüye kullanılabileceğini, bunu önlemek için uygun önlemler alınması gerektiğini kabul etti.

ILO daha sonra 1991 yılındaki genel kurula sunulan enformel sektör konusundaki raporunda, taşeronluk

ve enformel sektör ilişkilerini yeniden değerlendirdi.

Rapora göre yasal düzenlemelere tam olarak uymak, enformel sektördeki küçük işletmelere güçlerini aşan mali yükler getirmektedir. Bazı yasal düzenlemeler, bu sektörde çalışmak zorunda olanların gerçek koşullarını dikkate almamakta ve formel faaliyetlerin maliyetini artırmak bu sektörün enformel sektöre kaymasına neden olmaktadır.

Her iki sektörde faaliyet gösteren işletmeler arasında birçok ilişkiler vardır. Bazı enformel sektör işletmeleri girdileri için formel işletmelere oldukça bağımlı durumdadır; fakat formel sektör işletmeleri girdi fiyatlarını dilediklerinde artıran tekel gibi davranmaktadır. Bazı enformel sektör işletmeleri de formel sektör işletmelerine taşeron olarak işlev görmektedir; fakat ekonomik güçlerinin zayıf olması, formel işletmeler tarafından sömürülmesine karşı kendilerini korumasız bırakmaktadır. Raporda enformel sektörün giderek kalıcılaştığına ve büyüdüğüne dikkat çekilerek 1980 sonrasındaki gelişmelerle ilgili olarak şu değerlendirmeler yapılmaktadır: 1980'lerdeki durgunluk ve birçok gelişmekte olan ülkede izlenen uyum politikaları enformel sektörün daha da büyümesiyle sonuçlandı. Çünkü modern/formel sektördeki işletmeler, özellikle de gelişmekte olan ülkelerde istihdamda büyük payı olan kamu sektörü işletmeleri, işçileri işten çıkarmak ya da ücretleri düşürmek

zorunda kaldılar.

Bundan etkilenen ve işsizlik sigortası ya da başka gelir kaynakları olmayan işçiler, enformel sektöre geçmekten başka çare bulamadılar. Dahası, formel sektördeki endüstriyel yeniden yapılanma süreci, taşeronlar aracılığıyla üretimin daha çok desantralize edilmesi sonucunu yaratmaktadır. Maliyetleri azaltma ve daha esnek üretim yöntemleri bulma zorunluluğu, büyük modern işletmelerde çok az yeni iş yaratılmasına ve taşeronlara yaptırılan işlerin sayısında artışa neden olmaktadır. Taşeronların çoğu da enformel sektörde faaliyet göstermektedir. Bu gelişmeye olumlu bir bakış, enformel sektördeki küçük işletmelerde daha çok istihdam ve gelir olanakları yaratıldığını ileri sürebilir. Aynı şekilde, bu yolla teknolojik gelişmelerin formel sektörden enformel sektöre aktarıldığı savunulabilir. Fakat bu gelişme sonucunda daha önce formel sektörde çekirdek (core) işçiler tarafından yapılan işlerin daha çok kuralsızlaştırılması (deregülasyon) ve düzensizleştirilmesi de ortaya çıkmaktadır. Artan rekabet nedeniyle işletmelerin maliyetleri düşürme çabalarının neden olduğu ve teknolojik gelişmelerin olanaklı kıldığı üretimin desantralize edilmesi ve kuralsızlaştırma eğilimi, gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi gelişmiş ülkelerde de, daha çok taşeron kullanılmasına, işgücünün daha çok düzensizleştirilmesine, işçilerin sosyal korumalarının zayıflatılmasına,

iş güvencelerinin azalmasına neden olmaktadır.

ILO 1993 yılındaki genel kurulda aldığı tavsiye kararında da, kitlesel işsizlik ve büyük işletmelerin işgücü maliyetlerini küçük işletmelere kaydırma çabaları nedeniyle standart dışı ve güvencesiz istihdam şekillerinin ariüğüne dikkat çekmektedir. ILO bu kararında belirli süreli sözleşmeleri, geçici çalışmayı, mevsimlik çalışmayı, kısmi çalışmayı, iş paylaşımını, düzensiz çalışmayı, esnek zamanlı ya da çağrı üzerine çalışmayı, işçilerin taşeron olmaya teşvik edilmesini, işyeri içerisinde ve dışında taşeron kullanılmasının artmasını standart dışı çalışma olarak değerlendirmiş, bu istihdam biçimlerinin sürekli işlerden çok daha hızlı arttığını vurgulamıştır. Kararda üye ülkelere standart dışı çalışma şekillerinin dikkatlice izlenmesi, bu işlerde çalışanlara da yasal güvenceler sağlanması, yapılan çalışmalarla ilgili olarak ILO'ya bilgi verilmesi istenildi. Ayrıca ILO'nun, standart dışı çalışma biçimlerinin, taşeronluk ve eve iş verme sistemlerinin yoğun olduğu bölgelerde stratejiler önermek ve önerilerde bulunmak için seminerler ve uzmanların katıldıkları toplantılar düzenlemesi çağrısında bulunuldu.

94 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ

ILO, taşeronluk konusundaki tartışmalar bugünkü boyutlara ulaşmadan çok önce, 1949 yılında kamu makamları tarafından yapılan ihale-

lerde çalışma koşullarını düzenleyen 94 sayılı sözleşmeyi kabul etti.

"Bir Amme Makamı Tarafından Yapılan Mukavelelere Konulacak Çalışma Şartlarına İlişkin 94 sayılı Sözleşme", kamu makamları tarafından yaptırılan bayındırlık işlerinde; malzeme, levazım ve teçhizatın imali, takımı, işlenmesi ya da naklinde, ayrıca hizmet işlerinde ihale sözleşmelerine konulacak ücret ve çalışma koşullarının nasıl saptanacağını düzenlemektedir.

Sözleşme, taşeronların ya da müteahhitlerin kamu makamlarından ihale ile aldıkları işlere uygulanacaktır. Buna göre, sözleşme kapsamına giren işlerde çalışan işçilerin ücret ve çalışma koşulları, işin yapıldığı aynı bölgedeki işkolu ya da sanayide aynı nitelikteki iş için toplu sözleşme, hakem kararı ya da ulusal mevzuatla saptanandan daha düşük ya da daha az elverişli olmayacaktır.

İşin yapıldığı bölgede böyle bir düzenleme yok ise, en yakın bölgedeki düzenlemeler dikkate alınacaktır.

İhale sözleşmeleri hazırlanırken ilgili işçi ve işveren kuruluşlarının da görüşlerine başvurulacaktır.

Sözleşmeyi kabul eden ülkeler yaptıkları iç mevzuat düzenlemelerini, işçilerin görebilmesi için işyerlerine uygun bir şekilde ilan edeceklerdir.

Müteahhit ya da taşeron işçilerinin sözleşmeye göre belirlenen hakları ödenmediği takdirde, ihale makamı

bu hakları istihkak tutarlarından yapılacak kesintilerle ya da başka önlemlerle ödeyecektir.

Türkiye bu sözleşmeyi 14.12.1960 tarihli yasayla onayladı ve bu yasa 21.12.1960 gün ve 10686 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi. 1969-1981 döneminde Türkiye bu sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getirmediği için ILO tarafından birçok kez eleştirildi.

1981 yılında Hükümet, bir karar kabul ederek Uluslararası Çalışma Bürosuna iletti, ancak bu karar uygulamaya konulmadı.

1982 yılından sonra ILO Uzmanlar Komitesinin genel kurula sunduğu raporlarda Türkiye'nin 94 sayılı sözleşmeyi ihlal ettiği iddiasına yer verilmedi.

Sonuçta Bakanlar Kurulu 94 sayılı sözleşmenin uygulanmasını sağlamak için 19.7.1988 gün ve 13168 sayılı kararı kabul etti. Bakanlar Kurulu Kararı kamu kuruluşlarınca yaptırılacak yapım, hizmet, dekapaj ve malzeme nakli işlerini kapsamaktadır.

Ancak kararnamenin uygulanacağı işlerin keşif bedeli, Maliye ve Gümrük Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının ve en çok üyeye sahip işçi ve işveren kuruluşlarının görüşü alınarak Bayındırlık ve İskan Bakanlığınca her yıl yeniden saptanmaktadır.

Kararnamenin 2. maddesine göre müteahhit ve taşeron;

"Çalıştırdığı işçilerin, işin dahil olduğu bir işkolu veya meslekte

aynı tipteki iş için toplu sözleşme veya mevzuatla kabul edilenlerden daha aşağı olmayacak şartlarda çalışmalarını ve ücret almalarını sağlar. Ücret, yan ödeme ve çalışma şartlarının toplu sözleşme veya mevzuatla tespit edilmiş olması halinde müteahhit, en yakın ve en uygun bir bölgedeki işkolu veya mevzuatla tespit edilenlerden veya müteahhidin bulunduğu işkolu ve meslekteki benzer işverenlerin verdiği genel seviyeden az olmayacak şekilde ücret, yan ödeme ve çalışma şartları temin eder."

Kararname, ihale makamının ihaleye çıkarılan işlerde uygulanacak ücret ve çalışma koşullarına ait bilgileri ihale şartnamesinde bulundurmasını öngörmektedir.

Kararnamede yer alan düzenlemeler Bayındırlık İşleri Şartnamesi'nde de yer almaktadır.

Ne var ki, kamu kesiminde aynı ya da benzer işlerdekinden daha ucuz işgücü kullanılmasını önlemeye yönelik 94 sayılı sözleşme, kabul edilmesinden bu yana yaklaşık 34 yıl geçmesine karşın Türkiye'de hiç uygulanmadı.

Aslında 94 sayılı sözleşme, tüm dünyada yaygın bir şekilde kullanılan ihale yoluyla özelleştirme yöntemiyle çelişmektedir. İhale yoluyla özelleştirme kamu kesiminde sendikası, ucuz işgücü kullanılmasını ve böylece kamu varlıklarının satışına uygun bir ortam hazırlanmasını amaçlamaktadır. 94 sayılı sözleşme

ise bunun tam karşısı düzenlemeler içermektedir.

Dünyada hakim olan bugünkü emek-sermaye dengesizliğı çerçevesinde 94 sayılı sözleşmenin uygulanması güç görölmektedir.

Uluslararası Ulaştırma İşçileri Federasyonu'nun (ITF) 1994 yılındaki 37. Genel Kuruluna taşeron işçilerinin korunmasıyla ilgili olarak sunulan önergede, 1970'lerden beri devam eden ekonomik krizin asıl sorumlusu olan işverenlerin krizin yükünü işçilere aktarmada kullandıkları en etkili yollardan birisinin ihale sistemi olduğı belirtilerek, özellikle iş güvencesinin olmadığı ölkelerde bu yolla sendikaların zayıflatıldığı, çalışma koşullarının kötüleştirildiğı vurgulanmıştır.

Önergede kamu makamlarının 94

sayılı sözleşmenin uygulanmasında gerekli özeni göstermediğı belirtilecek ICFTU (Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu) aracılığıyla ILO işçi grubu temsilcilerinin aşağıdaki hedefleri gerçekleştirmek için mücadele etmesi istenilmiştir :

-ILO 94 Sayılı sözleşmenin uygulanıp uygulanmadığını araştırmalıdır;

-Sözleşmenin uygulanması için öngörülen ihalelerdeki parasal sınırlama kaldırılmalıdır;

-Sözleşmenin kapsamı yarı kamu ve özel sektör işletmelerini de kapsayacak şekilde genişletilmelidir;

-Bütün sektörlerde taşeron işçilerinin haklarını ve çalışma koşullarını kapsayan yeni bir ILO sözleşmesi kabul edilmelidir.

TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ VE İŞÇERİ SENDİKASI TEMSİLCİLERİ



İşyeri sendika temsilcilerinin temel görevleri genellikle toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır.

Temsilcilerin görev ve yetkilerini belirten 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 34. Maddesine göre, temsilci atama yetkisinin toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikaya ait olduğunu vurgularken, aynı yasanın 35. Maddesinde temsilcilerin görevleri şöyle vurgulanmaktadır:

"İşyeri sendika temsilcileri ve baş temsilcisi, 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 menfaatlerini 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 iş-

Temsilcilere toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlama sürecine kadar geçen sürede düşen görevler, yalnızca yetki prosedürünü sendikanın verdiği bilgiler içinde üyeye aktarmak değildir. Onların bu aşamada en önemli görevlerinden biri de, yeni dönem toplu sözleşme için üyelerin hangi konularda, hangi istemlerde bulunduğu sendikamız birimlerine iletmeştir.



lerini aksatmamak ve iş disiplinine aykırı olmamak şartı ile yerine getirirler."

Burada da görüldüğü gibi toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan yetkileri olan temsilciler, görevlerini yerine getirirken diğer çalışma yasalarından kaynaklanan görevler de üstlenmektedirler. Ayrıca sendikamız Anattüzüğü de temsilcilerin toplu sözleşmeden kaynaklanan görev ve yetkilerini vurgulamaktadır.

Peki sendika temsilcileri toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan görev ve yükümlülüklerini nasıl yerine getireceklerdir?

Temsilcilerin bu konudaki yükümlülüklerini, toplu iş sözleşmesinin dört aşaması içinde değerlendirmek gerekir.

Birincisi, temsilcilerin toplu iş sözleşmesi yetkisi öncesi yükümlülükleri,

İkincisi, temsilcilerin toplu iş sözleşmesi görüşmeleri sürecindeki yükümlülükleri,

Üçüncüsü, temsilcilerin toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla başlayan yükümlülükleri.

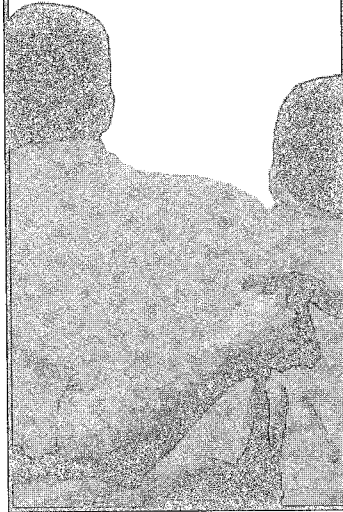
Dördüncüsü, temsilci-

lerin toplu iş sözleşmesi-
nin uygulanması sürecin-
de yükümlülükleri.

1-TEMSİLCİLERİN YETKİ ÖNCESİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Toplu iş sözleşmelerinin yapılması için sendikalar işyerinde çoğunluğu temsil ettiklerine ilişkin yasal işlemler başlatırlar. Bunun için işyerinde çalışan üyelerinin sayısını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına iletirler. Bu süreç toplu iş sözleşmesi yetkisinin Çalışma Bakanlığı tarafından verilmesi aşamasına kadar sürer. Hukuksal olarak kimi "zaman sınırlarıyla", biçimsel zorunlulukların olduğu bu aşamanın tamamlanmasından sonra Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı toplu iş sözleşme yapmaya yetkili sendikayı belirler. Eğer yetkiye itiraz -işveren ya da bir başka sendika tarafından- olmamış ise yetki kesinleşir ve sendika toplu sözleşme pazarlığı için işverene çağrıda bulunur. Yetki başvurusuna itiraz var ise idari ve yasal sürecin sonunda yetkili sendika belirlenir.

Sendika temsilcileri yeni dönem toplu iş sözleşmesi taslağının oluşturulması aşamasında, üye istemlerini belirlerken üyelerin dile getirdiği istemlerin, içtenlikle aktarılmış olup olmadıklarına; yaşanmış somut sorunları yansıtip yansıtmadıklarına; bu sorunlara çözüm önerileri getirip getirmediğine bakmalıdırlar.



Bu aşamalar kimi zaman karmaşık bir süreçtir. Çünkü sıkı sıkıya uygulanması gereken kurallar vardır. Bunlar üye kayıtlarının tam ve eksiksiz olması, başvuruların yasanın belirttiği biçimde zamanlara ve kurallara bağlı olarak gerçekleştirilmesi gibi.

Temsilciler bu süreçte özellikle üyelerin birçok sorusuyla karşı karşıya kalırlar. Çünkü birkaç ay sonra yeni döneme ilişkin ücret, sosyal hak ve idari maddeleri içeren toplu sözleşme görüşmeleri başlayacaktır. Onlar, gerek işyerindeki, gerek işyeri dışındaki tüm yaşamını önemli ölçüde etkileyen yeni dönem toplu iş sözleşmesinin hakları konusunda, kimi zaman doğru, kimi zaman yanlış sorularla, ama haklı kaygılardan kaynaklanan sorularla, kendisini de ilgilendiren konuların aydınlanmasını isteyeceklerdir.

İşte bu aşamada sendika temsilcileri üyelerin sorularını yeterli biçimde ve açık olarak yanıtlamalıdır. Eğer gelişmeler konusunda yeterli bilgileri yoksa, sendika ile ile-

tişime geçerek toplu sözleşme yetki süreci konusunda genel bilgileri almalıdırlar.

Temsilcilere toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlama sürecine kadar geçen sürede düşen görevler, yalnızca yetki prosedürünü sendikanın verdiği bilgiler içinde üyeye aktarmak değildir. Onların bu aşamada en önemli görevlerinden biri de, yeni dönem toplu sözleşme için üyelerin hangi konularda, hangi istemlerde bulunduğunu sendikamız birimlerine iletmeştir. Sendikamız toplu sözleşme taslağı hazırlık döneminde; üyelerin istemlerini belirle-
mekte ve bu istemleri ekonomik-toplumsal gerçeklerle birlikte değerlendiren toplu sözleşme taslağı oluşturmaktadır. Ancak bu aşamada üyelerin sorunları, istem ve beklentileri de belir-
lenerek taslağı geçirilmektedir. Bu süreçte edinilebilir-kazanılabilir gerçekçi hedefler oluşturulmaktadır.

Sendika temsilcileri yeni dönem toplu iş sözleşmesi taslağının oluşturulması aşamasında, üye

Hiç kuşkusuz sürekli yaşadığımız gibi gerçekleşmesi olanaksız abartılı istemlerde dün olduğu gibi bugün ve gelecekte de bulunulacaktır. Bu tutum, genellikle toplu sözleşmenin tüm işçi sorunlarını çözeceğini, (sömürüyü ortadan kaldıracığını) sanmak yanılgısıdır. Öncelikle bu yanılgının ortadan kaldırılması gerekir.



istemlerini belirlerken üyelerin dile getirdiği istemlerin, içtenlikle aktarılmış olup olmadıklarına; yaşanmış somut sorunları yansıtır yansıtmadıklarına; bu sorunlara çözüm önerileri getirip getirmediğine bakmalıdırlar. Bazı üyelerin gerçekleştirilmesi hem yasal olarak, hem ekonomik olarak, hem de toplumsal olarak gerçekleştirilmesi olanaksız istemlerde bulunmasını, üye istemi olarak yansıtılması doğru değildir. Örneğin kıdem tazminatı tavanının yükseltilmesini istemek, yasal olarak olanaksız olduğu için gerçekçi değildir. İşçi ücretlerinin artışında çok abartılı oranlar önermek; ara dinlenme sürelerini birkaç saate çıkarmaya çalışmak; işe gidiş ve gelişlerde özel servis aracı isteminde bulunmak; gece çalışmalarında yüzde 500 oranında artış istemek, hem ekonomik ve hem toplumsal olarak gerçekleşmesi olanaksız istemlerdir.

Hiç kuşkusuz sürekli yaşadığımız gibi gerçekleşmesi olanaksız abartılı istemlerde dün olduğu

gibi bugün ve gelecekte de bulunulacaktır. Bu tutum, genellikle toplu sözleşmenin tüm işçi sorunlarını çözeceğini, (sömürüyü ortadan kaldıracığını) sanmak yanılgısıdır. Öncelikle bu yanılgının ortadan kaldırılması gerekir. Çünkü toplu iş sözleşmeleri, tüm işçi sorunlarını çözmek gibi bir rolü olan belgeler olmamıştır ve olmayacaktır. Toplu iş sözleşmeleri, işçilerin sorunlarını en aza indirmeye çalışarak, onları güvence altında tutmaya, yaşama ve çalışma koşullarını düzenlemeye ve iyileştirmeye çalışan sendika ile işveren arasında oluşturulan özerk bir "anlaşma"dır. Yoksa toplu iş sözleşmeleri "Biz istersek olur" yaklaşımının çok uzağında, ekonomik ve toplumsal gerçeklerle oluşturulurlar.

İşyeri sendika temsilcileri, toplu sözleşme sürecinin yetki başvurusu aşamasında, sendikamızın düzenlediği anketlere doğru yanıtlar almak üzere, programlı bir çalışma yürütmelidirler. Bunun için sendikamız birimleri ile iletişimi daha da sıklaştırarak, an-

İşyeri sendika temsilcileri, toplu sözleşme sürecinin yetki başvurusu aşamasında, sendikamızın düzenlediği anketlere doğru yanıtlar almak üzere, programlı bir çalışma yürütmelidirler. Bunun için sendikamız birimleri ile iletişimi daha da sıklaştırarak, anketlerin doğru biçimde yanıtlanmasını ve sendika birimlerine gecikmeden iletilmesini sağlamalıdır

ketlerin doğru biçimde yanıtlanmasını ve sendika birimlerine gecikmeden iletilmesini sağlamalıdır.

Toplu iş sözleşmesi anket çalışmalarının yapılmasından önce temsilciler biraraya gelerek bu çalışmanın nasıl verimli olacağına ilişkin toplantı düzenlemelidirler.

Toplu iş sözleşmesinin yetki başvurusu aşamasında dikkat edilmesi gereken bir konu da işyerinde üye kayıtlarının durumudur. Temsilciler bu aşamada, işyerinde çalışan tüm çalışanların hukuksal statüsünü bilmeye çalışmalıdırlar. İşyerinde ne kadar çalışan olduğunu, ne kadarının sendikamız üyesi olduğunu, ne kadarının varsa yüklenici (taşeron) işçisi olduğunu, ne kadarının kısa döneme sığan bir çalışma ile sendikamız üyesi yapılacaklarını, ne kadarının daha önce dayanışma aidatı ile toplu sözleşmeden yararlandığını belirten listeler oluşturmalı ve bu konuda sendikamız şubelerinin yönlendiriciliğinde programlı bir çalışma üretmelidirler.

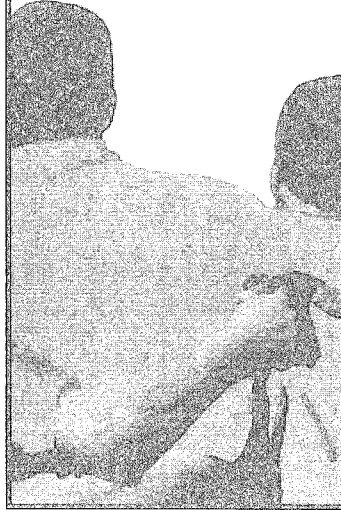
2-TEMSİLCİLERİN TOPLU PAZARLIK SÜRECİNDEKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Toplu iş sözleşmesi yetkisinin alınmasıyla başlatılan görüşmeler aşamasında tüm üyeler gelişmelerden haberi olmak isteyeceklerdir. Bu onların en doğal hakkıdır. Sendikamız bu gerçeğin bilincinde olarak, gelişmeleri en uygun zamanda ve en uygun araçlarla üyelere bildirmeyi sorumluluğu olarak görmüştür.

Toplu pazarlık sürecinde işyeri sendika temsilcilerimiz, öncelikle sendikamızın düzenlediği bilgilendirme toplantılarına katılmalıdır. Eğer üyelerin katılımını da içeren bir toplantı düzenlenmiş ise üyelerin bu toplantıya yoğun olarak katılmalarını sağlamak için programlı bir çalışma yürütmelidirler.

Sendikamız toplu sözleşmenin olağan sürecinde olsun uyuşmazlık aşamasına girmesi durumunda olsun üyelere yeterli bilgiyi iletmeyi gerekli görmektedir. Temsilciler bülten, gazete veya dergi ile kendilerine

Sendikamız toplu sözleşmenin olağan sürecinde olsun uyuşmazlık aşamasına girmesi durumunda olsun üyelere yeterli bilgiyi iletmeyi gerekli görmektedir. Temsilciler bülten, gazete veya dergi ile kendilerine ulaştırılan bilgileri hızlı biçimde üyelere iletmek için çaba harcamalıdır. Geciken ya da geciktirilen, herhangi bir yayının veya açıklamanın kısa süre sonra yeni bir gelişmeyle "eskiyeceği" bilinmelidir.



ulaştırılan bilgileri hızlı biçimde üyelere iletmek için çaba harcamalıdır. Geciken ya da geciktirilen, herhangi bir yayının veya açıklamanın kısa süre sonra yeni bir gelişmeyle "eskiyeceği" bilinmelidir. Yine bilinmelidir ki "eskiyen" bilgi, hem üyelerin işine yaramayacaktır, hem de üyelerin sendikaya ve temsilcilere güveni sarsılacaktır. Buna hiçbir temsilcinin hakkı olamaz.

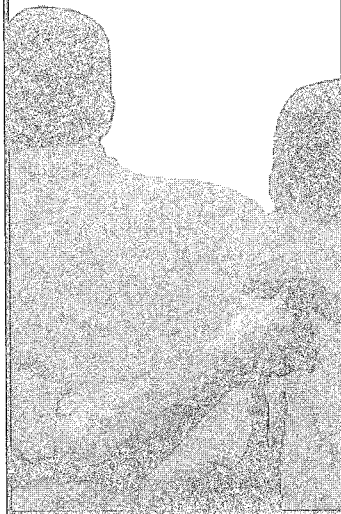
Toplu sözleşme görüşmelerinin sürdürüldüğü aşamada üyeler birçok soruyu birlikte (abartılı ya da abartısız, gerçek ya da gerçek dışı) soracaktır. Bu aşamada temsilciler öylesi sorularla karşı karşıya kalmaktadır ki, çoğu zaman buna yanıt vermekte yetersiz kalmaktadır. Oysa sendikamızın konuya ilişkin olarak ilettiği bir yayını veya duyuruyu üyelere ulaştırmak, yeni yayınlar geldiğinde, üyelere hızlı biçimde aktarılacağını söylemek, sendika birimleri ile iletişime geçerek gelişmeleri temsilciler arasında işbölümü yaparak aktarmaya çalışmak bu tür olumsuz-

lukları engelleyebilir.

Toplu iş sözleşmesi görüşmeleri olağan bir eğilimle gelişmeyebilir. Yani görüşmeler, herhangi bir biçimde kesilebilir. Normal presedür içinde yaşanan bir uyuşmazlık nedeniyle veya başka bir nedenle toplu sözleşme görüşmeleri durabilir. Bu aşamada sendikamız hem üyelere, hem de kamuoyuna açıklamalar yaparak; geline aşamada nedenlerin ne olduğunu belirtir. İşte böylesi durumlarda temsilcilerimiz şube yöneticilerini arayarak gelişmeleri öğrenmeli ve bunu diğer temsilcilerle paylaşarak en hızlı biçimde üyelere aktarmalıdır.

Eğer toplu sözleşme görüşmeleri sırasında bir eylem gerçekleştirilmesi söz konusuysa sendikamız ve konfederasyonumuz Türk-İş'in açıklamaları dikkatle izlenmelidir. Genellikle kamu toplu iş sözleşmeleri döneminde yaşanan böylesi bir durum karşısında sendikamızın karar ve yönergeleri çerçevesinde üyelerin eyleme katılımı için yoğun bir çalışma sürdürülmelidir. Burada unu-

Temsilcilerimiz toplu iş sözleşmesinin imzalanmasının ardından kendilerine ulaştırılan ilk bilgileri içeren yayınları öncelikle dağıtmalıdır. Bu arada üyeleri yoğun sorularına yanıt vermek için varılan anlaşmayı daha önceki toplu sözleşme hükümleri içinde değerlendirmeye çalışmalıdırlar. Gerekirse bunun için temsilciler, aralarında toplantı düzenlemelidirler.



tlmaması gereken, eylemin başarısıdır ve temsilcilerin, üyelerin bu başarı için emek harcamalarıdır.

Toplu sözleşme görüşmelerinin uyuşmazlık aşamasından sonra grev kararı alınmış ise yine sendikamız şube birimleri ile sıkı bir iletişime geçmelidir.

3-TEMSİLCİLERİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN İMZALANMASI ARDINDAN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla temsilcilerimize düşen önemli görevler başlar.

Sendikamız Petrol-İş, toplu iş sözleşmesinin imzalanması ardından en hızlı araçlarla üyeleri bilgilendirmeye çalışmaktadır. Bu aşamada öncelikle ücret artış sistemleri ile parasal sosyal haklara ilişkin hükümler işyerlerine ulaştırılmaktadır. Bu ilk bilgilendirme sürecini izleyen en kısa sürede toplu iş sözleşmesi kitabı basılarak işyerlerine dağıtılmaktadır.

Temsilcilerimiz toplu iş sözleşmesinin imzalan-

masının ardından kendilerine ulaştırılan ilk bilgileri içeren yayınları öncelikle dağıtmalıdır. Bu arada üyeleri yoğun sorularına yanıt vermek için varılan anlaşmayı daha önceki toplu sözleşme hükümleri içinde değerlendirmeye çalışmalıdırlar. Gerekirse bunun için temsilciler, aralarında toplantı düzenlemelidirler.

Bu yoğun dönemde ortaya çıkan bir sorun ise bordroların yeni toplu sözleşmenin hükümlerine bağlı olarak nasıl hazırlanacağıdır. Eğer bu konuda olağan olmayan bir durum ortaya çıkmış ise -bordroların hazırlanmasının gecikmesi, üye kayıtlarının çelişkili olması gibi- sendika ile iletişime geçerek işveren ya da işveren vekili ile görüşme yapılmalıdır.

Bu arada özellikle vurgulamaya çalıştığımız bir konu da işyerinde toplu sözleşmeden dayanışma aidatı ile yararlanan işçiler var ise bu dönemin tüm yoğunluğa rağmen onların örgütlenmeleri için değerlendirme olanağı sunduğudur. Temsilcilerimiz bu aşamayı

Temsilciler genellikle iki yıllık bir dönem için imzalanan toplu iş sözleşmesinin uygulanması aşamasında yasalardan, tüzüklerden, yönetmeliklerden, toplu iş sözleşmesinden ve sendikamız anafüzüğü ile genelgelerinden kaynaklanan yetki ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmek için düzenli bir çalışma sürdürmelidirler.



sendikaya güven ve sendikalaşma için kullanabilirler ve kullanmalıdırlar.

Toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıyla işyerlerinde genellikle iki gelişme ortaya çıkar:

Birincisi toplu sözleşmenin beklentileri karşılamaması gerekçesiyle tepki gösterilmesidir.

İkincisi, toplu sözleşmenin beklentileri karşılamaması nedeniyle sendikayı olumlamadır.

Birinci tepki, kimi zaman işyerindeki sendikal birliği zedeleyecek noktalarda geliştirilebilir. Öncelikle bu tepkilerin, olağan tepkiler olduğunu bilmek, sendikanın işyerindeki birliğini daha da güçlendirmek için zorunludur. Oluşan tepkiler nedeniyle, tepkiye neden olan ya da olanların dışlanmaya çalışılması çoğunlukla doğru değildir ve yeni sorunların yaratılmasına neden olabilir. Burada yapılacak olan, tepkilere serinkanlılıkla yaklaşmak ve toplu sözleşmenin kazanımlarını bir bütün olarak değerlendirmeye çalışmaktır. Tepki gösteren kişi ve kişilere sendikamız anafüzüğünün öngördüğü ku-

rallar içinde tartışmaya çağırarak ise her zaman doğru bir yaklaşımdır. Çünkü Petrol-İş Sendikası, kuralların ve ilkelerin yaşatıldığı, işçilerin çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirmek için tüm tarihi boyunca özveri ile çalışma yürütmüş ülkemizin ender sendikalarından biridir.

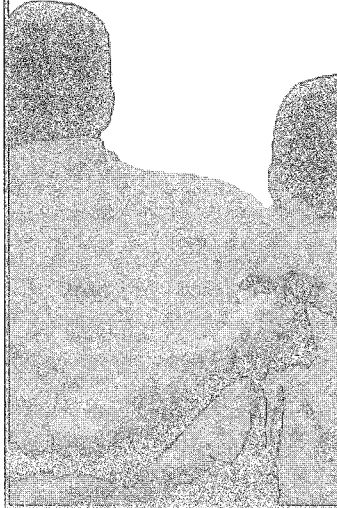
4-TEMSİLCİLERİN TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN UYGULANMASI DÖNEMİNDEKİ YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Temsilcilerin en önemli görevi toplu iş sözleşmesinin uygulanma döneminde başlar.

Temsilciler genellikle iki yıllık bir dönem için imzalanan toplu iş sözleşmesinin uygulanması aşamasında yasalardan, tüzüklerden, yönetmeliklerden, toplu iş sözleşmesinden ve sendikamız anatüzüğü ile genelgelelerinden kaynaklanan yetki ve sorumluluklarını tam olarak yerine getirmek için düzenli bir çalışma sürdürmelidirler.

Bunun için öncelikle yeni dönemde yasa, ve toplu sözleşmenin ön-

Unutmamanız gereken ana nokta şudur: Petrol-İş Sendikası işyeri sendika temsilcileri olarak sizler, yalnızca o işyerinde çalışan Petrol-İş Sendikası üyelerinin değil, üye olsun ya da olmasın işyerindeki tüm çalışanların temsilcisi olarak işyeri kurullarının da görev almaktasınız. Yani bir temsilci olarak siz, sendikamızın toplu sözleşme yetkisine bağlı olarak o işyerindeki işçilerin sendikamız adına "tarafı"sınız.



gördüğü işyeri kurullarında nasıl bir çalışma yürüteceklerini aralarında yapacakları toplantılarda belirlemelidirler. Unutmamalıdır ki, ilkelere, kurallara ve kazanımlara, üzerinden yürütülecek etkili örgütsel çalışmalar, sendikamıza güven kazandıracaktır.

Toplu iş sözleşmesinin uygulanması döneminde akıldan çıkartılmaması gereken bir konu da imzalanmış toplu sözleşmenin tam olarak uygulanması doğrultusunda, temsilcilerin sorumlulukları bulundukları ve yetkilerle kendilerine tanınan kolaylıkların bu sorumlulukları daha da genişleteceğidir.

Toplu iş sözleşmesinin uygulanması aşamasında dikkatle izlenmesi gereken bir başka konu da işyerinde çalışanların tümünün sendikamız üyesi olması için yoğun bir çalışma yürütmektir. Burada hem yeni işe girmiş işçiler, hem de dayanışma aidatı ile toplu sözleşmeden yararlananlar üzerinde durulmalıdır. Yeni işyerine girenlerin en kısa sürede üye olmaları sağlanırken dayanışma

aidatı ödeyerek toplu sözleşmenin parasal hükümlerinden yararlananlara yaşayacakları kimi işyeri sorunları karşısında toplu sözleşmenin parasal olmayan hükümlerinden yararlanamayacakları, sendikanın koruyucu çemberinin dışında kalacakları ısrarla anlatılma ve üyelikleri sağlan-

malıdır.

Ve unutmamanız gereken ana nokta şudur: Petrol-iş Sendikası işyeri sendika temsilcileri olarak sizler, yalnızca o işyerinde çalışan Petrol-İş Sendikası üyelerinin değil, üye olsun ya da olmasın işyerindeki tüm çalışanların temsilcisi olarak işyeri kurulların-

da görev almaktasınız. Yani bir temsilci olarak siz, sendikamızın toplu sözleşme yetkisine bağlı olarak o işyerindeki işçilerin sendikamız adına "tarafı"sınız. Görevinizi yerine getirirken bu gerçeğe uygun olarak davranmalısınız. Böylece onları kazanma olanağınız çok daha kolay olacaktır.



RECEIVED

DEPARTMENT OF JUSTICE

VE COURTE

Dr. Robert R. R. R.

KÜRESELLEŞME VE ÇALIŞMA İLİŞKİLERİ

Kapitalizm, son ekonomik bunalımını aşmak için liberal siyasi, ekonomik ve toplumsal politikalarını Bilişim Devriminin sunduğu olanaklarla güncel gereksinimlerine uyarlayarak yeneden yürürlüğe sokmuştur. Bu politikalar çalışma ortamını, koşullarını, ilişkilerini ve bunlara bağlı olarak çalışanları olumsuz etkilemiştir.

Bu politikalar ulusötesi sermayeye karlılığını artırabilmesi için sınırsız ve kuralsız dolaşım hakkı öngörmüştür. Pek çok ülkede, ulusal çıkarları korumak amacıyla bu hakkı sınırlayan siyasal ve ekonomik önlemlerin yürürlükten kaldırılması ve çalışanların temel hak ve özgürlüklerini sınırlandırması için hükümetlere baskı yapılmış ve amaca ulaşılmıştır.

Küresel üretim uluslararası yeni işbölümü temelinde yeniden örgütlenmiş; emek yoğun mal ve hizmet üretimi ücretlerin düşük, emeğin korunmasız olduğu ülkeler arasında, piyasa ve üretim olanakları göz önünde bulundurularak paylaştırılmıştır.

Ulusötesi sermaye verimliliğini artırmak için, dikey örgütlenmesini hızlandırmıştır: Yatırımlar durdurulmuş, varolan işletmeler birleşme ve satın alma yoluyla bütünleştirilip, küçültmüş, pek çok işletme de kapatılmıştır.

Üretimini sürdüren işletmelerde teknik ve örgütsel altyapı bilişim devriminin sağladığı olanaklarla, yatırım verimliliğini en çoklaştıracak biçimde yenilenmiştir: Maliyeti azalttığı her yerde makine işgücünün; çok amaçlı, bilgisa-

yar denetimli makineler de, tek amaçlı makinelerin yerini almıştır. Böylece hem makinelerin, hem de fabrikaların işlevsel esnekliği artırılmış, üretimin işgücüne bağımlılığı azaltılmıştır.

Pek çok işkolunda, üretimin işgücüne bağımlılığının azalmasıyla üretimin işgücünün küçük bir bölümüyle sürdürülebilmesi sağlanmıştır. "Çekirdek işgücü" olarak tanımlanan bu ayrıcalıklı azınlık, işçiler arasında yaratılması amaçlanan ayrışmaya ortam oluşturmuştur.

Makinelerin işlevsel esnekliğinin artması işgücünün esnek kullanımını sağlamıştır. İşlevsel esneklik işin tekdüzeliğinden kurtarıla rak zenginleştirilmesine fırsat yaratmakla birlikte, bu amaçla değil, işgücünü piyasa talebine en uygun biçimde istihdam etmek ve tüketildiğinde de, kolayca değiştirmek amacıyla kullanılmıştır. Bu esneklik çalışma süresinin ve ücretlerin esnekleştirilmesine de olanak sağlamıştır. İşçinin çalışma süresi, bu sürenin nasıl örgütleneceği ve verilecek ücret talebe göre belirlenmeye başlamıştır.

Bu uygulamalar, atipik istihdamın yaygınlaşmasına yol açmış, işçilerin kazanılmış hakları kullanılamaz duruma gelmiştir.

Toplu iş ilişkileri devre dışı bırakılarak sendikal harekete darbe vurulmuş; öne çıkan bireysel iş ilişkileri piyasa kurallarına uyarlanmış; yani, kuralsızlaştırılmış ve düzensizleştirilmiştir. Böylece, korunmasız bir işgücü yaratılmıştır.

Üretimde teknolojinin payının artması, çekirdek işgücüne katılamayan

işçilerin işlerinin basitleşip, tekdüzeleşmesine ve anlamsızlaşmasına yol açmıştır. Üretim sürecine bağımlılığı artan işçi üretim süreci tarafından denetlenmeye başlamıştır. Artık işçi sürecin ve makinenin istediği hızda, yoğunlukta ve biçimde çalışmak zorundadır.

Yeni teknoloji kullanımı yeni bilgi, beceri, çalışma disiplini gerektirmiştir. Oysa, işçiler üretim alanındaki hızlı değişime hazırlanmamışlar; yaşayarak öğrenmeye, öğrenirken hata yapmaya ve uyum sağlamaya zorlanmışlar; bunu başaramayanlar işten atılmışlardır.

Var olan işyerleri kapatıldığı ya da küçültüldüğü ve yeni işyerleri kurulmadığı için, istihdam azalmış, milyonlarca işçi işten atılmış ve yeni iş bulamamıştır.

İşsizler çalışanları da tehdit etmeye başlamıştır. Başta sendikalaşma olmak üzere, çalışma ve yaşama koşullarını korumaya ve iyileştirmeye yönelik her türlü girişim işten atılma ile sonuçlanırken, dayatılan koşulların tartışmasız kabul edilmesi de sağlanmıştır. İşsizlik ve işten atılma olasılığı çalışanların yaşama ve çalışma koşullarını iyileştirme girişimlerini önleyen önemli bir engele ve bu nedenle, önemli bir iş sağlığı sorununa dönüşmüştür.

Bu değişikliklerin en önemli siyasal yansıması ise, devletin sosyal boyutundan arındırılmasıdır. Yeni liberal ideoloji devletin iç ve dış güvenlik, adalet ve dış işlerinden sorumlu olmasını; kaynaklarını verimsiz kullanmasına ve atılmasına yol açtığını ileri sürdüğü toplumsal hizmetlerden uzaklaşmasını

savunmaktadır.

İş güvencesinin azaldığı, işsizliğin arttığı, yeni iş bulma umudunun sınırlandığı, çalışma koşullarının ağırlaştığı, ücretlerin azaldığı koşullarda devletin sosyal güvenlik, sağlık, eğitim gibi toplumsal hizmet alanlarından uzaklaştırılmasının bir amacı bu alanları sermaye için verimli yatırım alanlarına dönüştürmek, diğer amacı da, emeğin toplumsal maliyetini azaltmak ve bu yolla yaratılan kaynakları sermayenin hizmetine sunmaktır.

Bu saldırıyla, işçiler yalnızca kazanılmış hakları olan temel toplumsal hizmetlerden en çok gereksindikleri dönemde yoksun bırakılmamış, gelecek güvencelerini de yitirmişlerdir.

Hükümetlerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını sınırlamaya ve yok etmeye yönelik girişimleri ise, işçileri, yine en fazla gereksindikleri bir dönemde, en temel mücadele aracı olan sendikalardan yoksun bırakmış, yalnızlaştırmış ve çaresizleştirmiştir.

Sonuçta, işçi sınıfının yüz yıllık savaşımıyla elde edilen ve kişinin doğarken kazandığı temel haklar ve toplumsal kazanımlar olarak evrensel kabul gören sosyal güvenlik, sağlık ve eğitim hakları; kişinin karşılığını ödediği ölçüde, yani ekonomik gücü oranında yararlanabildiği bireysel haklara dönüşmüştür.

İş denetimi ve denetim sistemleri çalışanların kazanılmış haklarını yitirdikleri ve yaşama ve çalışma koşullarını ağırlaştıran gelişmeler karşısında savunmasız bırakıldıkları bu koşullarda tartışmaya açılmıştır. İş denetiminin

amacı çalışanların korunmasına katkı yapmaktır, ancak yukarıda tanımlanan gelişmeler iş denetim sistemlerinin bu amaç doğrultusunda etkinlik göstermesini de güçleştirmiştir.

İş denetimi çalışma yönetiminin odak kurumudur.

Gerçekten, çalışanların ve özellikle de çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunması etkinliklerinde iş denetimi ulusal ve sektörel politikalar ve eylem planları oluşturmak, bunların uygulanması için bilimsel, teknik destek sağlamak, aynı amaçla kural koymak, bu kurallara uyulup uyulmadığını izlemek ve ilgili taraflar arasında işbirliği ve eşgüdüm sağlamak olarak sıralanan girişim yöntemleriyle hem en etkili kurum olma olanaklarına sahiptir; hem de, yaşanan gelişmeler karşısında bu etkililiğini çalışma yönetimine yansıtmakla sorumludur.

Devleti sosyal boyutundan arındırma girişimleri diğer toplumsal kurumları olduğu gibi, iş denetimini de, yaşanan sorunlar karşısında etkili taraf veya gözlemci olmak ikilemiyle karşı karşıya bırakmıştır.

Bu çalışmada, denetim sistemleri sorulanırken bu ikilemi aşma yolları da tartışmaya açılacaktır. İkilemin aşılması ve iş denetiminin çalışanların korunmasına katkı yapma sorumluluğunu yeniden ve etkili bir biçimde üstlenmesi için geliştirilecek öneriler yalnızca iş denetiminin değil, çalışma yönetiminin de geleneksel görevine geri dönmesini öngörecektir. Çalışanlar ve çalışma ilişkileri bu yaşamsal katkıya gereksinmektedir.

İŞ DENETİM SİSTEMLERİ

Denetim Sisteminin Unsurları

1947'de onaylanan 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Sözleşmesi ve 1969'da onaylanan 129 sayılı Tarımda İş Teftişi Sözleşmesi iş denetim sistemiyle doğrudan ilgili temel sözleşmelerdir. İlk sözleşmeyi, Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 107 Üye Ülke, ikincisini ise, tarım işkolu pek çok Üye Ülkede yasa kapsamı dışında olduğu için sadece 17 ülke onaylamıştır.

İki Sözleşme de, iş denetim sisteminin görevi çalışma ortamının ve koşullarının iyileştirilmesi olarak tanımlanmıştır. Sözleşmelerde bu görevi yerine getirecek olan sistem değil, bu sistemin temel unsurları olan iş denetiminin amaçları; bu amaçlar için gerçekleştirilmesi gereken görevler; bu görevlerde kullanılacak insangücü, araç, gereç, parasal kaynaklar ve hukuki ve kurumsal altyapı Temel Hükümler başlığı altında yer alan sekiz alt başlıkta sıralanmıştır.

1. Denetim personeli;
2. Denetimin işlevleri;
3. Denetçi ayrıcalıkları;
4. Denetçi yetkileri;
5. Teknik işbirliği ve eşgüdüm;
6. Denetime sağlanan olanaklar;
7. Merkezi yönetim ile ilişkiler;
8. Denetçinin görev ve sorumlulukları.

Çeşitli ülkelerdeki denetim sistemleri incelendiğinde, hemen her ülkenin özgün bir denetim sistemine sahip olduğu; benzerlikler ve farklılıklar gösteren bu sistemler karşılaştırıldığında, her sistemin kendine özgü üstünlükleri ve eksiklikleri olduğu ve çalışma ilişkile-

rindeki değişime ayak uyduramayan sistemlerin de giderek etkisizleştiği, anlaşılmıştır. Bu durum pek çok ülkeyi ülke gerçeklerine ve gereksinimlerine uygun, etkili bir denetim sistemi arayışına yöneltmiştir. Bu arayışın amacına ulaşması, bilimsel bir yöntemle dayandırılmasına bağlıdır. Böylesi bir yöntemin geliştirilmesi için, üç aşamalı bir çalışma gerçekleştirilmiştir.

İlk aşamada, iş denetim sisteminin unsurları sistem yaklaşımı temelinde, işlevlerine göre yeniden sıralanmış ve sistem bileşenleri olarak tanımlanan dört başlık altında sınıflandırılmıştır. İkinci aşamada, farklı denetim sistemleri sistem bileşenlerindeki benzerliklere ve farklılıklara göre karşılaştırılmış ve her birinin diğerinden farklı olduğu saptanan denetim sistemleri üç başlık altında yeniden sınıflandırılmıştır. Son aşamada ise, her sistemin üstünlükleri ve eksiklikleri, bunların sistem bileşenleriyle ilişkileri ve bir denetim sistemi ni etkilileştiren temel niteliklerin neler olması gerektiği, belirlenmiştir.

Denetim Sisteminin Bileşenleri

Denetim sisteminin bileşenleri dört başlık altında toplanabilir:

- I. Siyasi kararlar,
- II. Stratejik kararlar,
- III. Yönetimsel kararlar,
- IV. İşlemler.

I. Siyasi Kararlar

İş denetim sistemi, siyasi erkin kararlarına göre oluşur. Siyasi erkin ekonomik, siyasi, toplumsal politikaları çalışma yaşamına, bu alanı düzenleyen mevzuata ve mevzuata uyulup uyul-

madığının denetlenmesine; yani, iş denetim sistemine doğrudan yansır.

Denetim sisteminin örgütlenmesi, denetim personelinin atanması ve eğitilmesi, denetime sağlanan olanaklar, denetimin girişim yöntemleri, denetim etkinlikleri ve düzeyleri, denetim örgütünün iç ve dış ilişkileri, denetimin görevine, görev alanına, yetki ve sorumluluklarına, desteklerine; yani siyasi erkin denetim ile ilgili siyasi kararına doğrudan bağımlıdır. Başka bir anlamıyla, denetim sistemi ile ilgili siyasi kararlar, denetim sisteminin diğer bileşenlerini de baştan belirler. Siyasi erk denetim üzerindeki etkisini denetimin varlığını tartışmaya açarak değil, denetimin görev alanını ve öncelikli görevlerini tanımlayarak gösterir.

81 Sayılı Sözleşmenin 3. ve 129 Sayılı Sözleşmenin 6. maddelerine göre, iş denetiminin temel ve öncelikli görev alanları, çalışma ortamı ve çalışma koşulları; ikincil alanları ise, çalışma ilişkileri, istihdam ve mesleki eğitimidir.

Çalışma Ortamı

Çalışma ortamı tanımı ile çalışanların sağlığını, güvenliğini ve iyilik halini etkileyen geniş bir alan anlatılır. İş denetimi elindeki özgün yöntemleri ve olanakları kullanarak, çalışma ortamının ve çalışanların sağlık durumunun iyileştirilmesine katkıda bulunmaya çalışmalıdır. Çalışanın sağlığı tanımı ise, çalışanın etkileyebildiği, güdülenerek çalışabildiği, sürdürülmesine ve geliştirilmesine katkı yapabildiği sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamında oluşan, olanaklı en üst düzeyde bedensel, akılsal, toplumsal iyilik durumunu anlatır.

Fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik, psikososyal etmenler ise, bu ortamda oluşan ve gerekli önlemler alınmadığında çalışanların iyilik durumunu etkileyebilen etmenlerdir.

Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları tanımı ile çalışanların korunmasını doğrudan ilgilendiren dört alan anıdır:

• **Çocukların ve gençlerin çalıştırılması:** İş denetimi risk grubu oluşturan çocukların ve gençlerin korunmasında önemli görev üstlenir. İş denetimi çocukların ve gençlerin çalıştırılmasını önlemeye yönelik girişimlerin yanı sıra, bunların işe başlama yaşının, çalıştırılmaları uygun olan ve olmayan işlerin belirlenmesine ve bu işlerde nasıl korunacaklarına ilişkin politikaların hazırlanmasına ve yürütülmesine katılmalıdır.

• **Kadınların çalıştırılması:** Kadınlara yönelik ayrımcılıklar, analığın korunması, kadınlar ve özellikle de gebe ve emzikli kadınlar için zararlı ve tehlikeli sayılan işler ve maddeler ile ilgili düzenlemeler, kadın çalışanların çalışma süreleri iş denetiminin ilgi alanındadır.

• **Çalışma süreleri:** Günlük, haftalık, yıllık çalışma süreleriyle, ömür boyu toplam çalışma süresi, bu sürelerin nasıl örgütlendiği, gece çalışması, dinlenme, izin ve tatil süreleri gibi farklı konular denetim kapsamındadır.

• **Ücretler ve genel olarak ödeme sistemleri:** Çalışanların korunması anlamında iş denetiminin en önemli etkinlik alanlarından biridir. Ödeme sistemleri, gerekli düzenlemeler yapılma-

dığında çalışanların sağlık ve güvenliğini olumsuz yönde etkilediği gibi, ekonomik anlamda korumayı da olanaksızlaştırabilir.

Çalışma koşulları kapsamında değerlendirilen bu dört alan, çalışanların bedensel, akılsal, toplumsal iyilik halinin korunup geliştirilmesiyle ilişkisi ölçüsünde denetim kapsamına girer.

İş denetim sistemleri incelendiğinde, öncelikli görevler olarak belirlenen çalışma ortamı ve çalışma koşullarının ek olarak kimi sistemlerde çalışma ilişkilerinin, istihdamın ve mesleki eğitimin çalışanların korunmasıyla ilgisi ölçüsünde, denetim kapsamına katıldığı görülmektedir.

Çalışma ilişkileri

Çalışma ilişkileri tanımı ile bireysel ve toplu iş ilişkileri anlatılır. Bu kapsamda ele alınan konular çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunmasını ve geliştirilmesini ilgilendirdiği ölçüde iş denetiminin etkinlik alanına katılır. Bireysel iş ilişkilerinin temel konuları iş sözleşmesi, işe alma ve işten çıkarmadır.

Toplu sözleşmeler, uyuşmazlıklar, uyuşmazlıkların çözülmesi, örgütlenme ve temsil haklarının korunması ise, toplu iş ilişkileri kapsamına girer. Bazı sistemlerde, bu sorunları iş denetiminin bu konuda uzmanlaşmış birimleri, diğerlerinde ise, denetim örgütünün çalışma ortamı ve koşulları ile ilgilenen bölümü çözer.

Bazı sistemlerde de, çalışma ilişkileri iş denetiminin etkinlik alanı dışındadır.

Bu sistemlerde çalışma ilişkileriyle il-

gili sorunlar taraflar arasında, mahkeme veya bu sorun özelinde örgütlenmiş kuruluşlarda çözülür.

İstihdam ve mesleki eğitim

Çalışanların korunmasında önemli alanlar olan istihdam ve mesleki eğitim alanları, bu alanlarda sorun yaşanan ülkelerin bazılarında iş denetiminin etkinlik alanıdır.

İşsizliğin arttığı, haksız ve gerekçesiz işten atmaların yoğunlaştığı, yeni iş bulma umudunun azaldığı ve yeni işlere uyum sağlama ve yeni nitelikler kazanma koşuluna bağlandığı günümüz koşullarında bu iki alanın çalışanların korunması etkinliklerindeki önemi giderek artmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü, hangi görev verilmiş olursa olsun, hangi sisteme dayanırsa dayansın, iş denetiminin çalışma ortamı ve çalışma koşulları olarak tanımlanan öncelikli görev alanlarını, diğer görevler karşısında ikinci plana atmaması gerektiğini savunur. 81 ve 129 sayılı sözleşmelerde bu yaklaşım açıkça vurgulanmıştır: Buna göre: "İş müfettişlerine başka görevler veriliyorsa, bu görevler asıl görevlerini yapmalarına engel oluşturmamalı, çalışanlarla ve işverenlerle ilişkilerinde korumaları gereken yansızlıklarına ve otoritelerine zarar vermemelidir."

Özetle, iş denetiminin öncelikli görevleri ve denetçilerin bu amaca yönelik girişimleri siyasi karara bağlıdır. İş denetim sisteminin etkililiği de, çalışma ortamında ve koşullarında bu görevler ve işlevler yerine getirilebildiği ölçüde sağlanacak iyileştirme ile ölçülür.

II. Stratejik Kararlar

Siyasi kararlara göre tanımlanmış öncelikli görevlerin gerçekleştirilebilmesi için kararlar alınır.

Bu başlık altında üç temel alan incelenmiştir:

1. Girişim yöntemleri,
2. Hizmet örgütlenmesi,
3. Dış ilişkiler.

1. Girişim Yöntemleri

Uluslararası normlara göre iş denetimine özgü üç girişim yöntemi vardır.

°İş denetiminin öncelikli görev alanlarında, bu alanları tanımlayan mevzuatın gereklerinin yönetimin belirlediği yaptırımların desteğiyle yerine getirilmesini sağlamak;

°Bu gerekleri yerine getirmeleri için işverenlere ve çalışanlara teknik destek ve öneri sağlamak,

°Çalışma ortamının ve koşullarının iyileştirilmesine dönük uygun ve tutarlı politikalar hazırlanıp, yürütülebilmesine katkıda bulunmak,

Bu yöntemlerden hangisine ağırlık verildiği, denetim sistemleri arasında önemli fark yaratır.

2.Hizmet Örgütlenmesi

Denetim hizmeti örgütlenmesi iş denetiminin öncelikli görevlerine ve girişim yöntemlerine uygun olmalıdır, ama, model ne olursa olsun, bu örgütlenme:

°Tutarlı ve öncelikli görevler ile uyumlu olmalıdır;

°En çok çalışanı ve ekonomik etkinlik dalını kapsamalıdır;

°Tarafların uyumlu işbirliğini sağlayacak bir politikayı tanımlayıp uygula-

yabilecek ve denetimi öncelikli görevleri doğrultusunda yönlendirebilecek bir merkezi yapıya ve otoriteye dayanmalıdır.

3. Dış İlişkiler

ILO normlarına göre, iş denetimi ilgili taraflarla sıkı işbirliği kurmalıdır. İş denetiminin tanımlanan tarafları; işverenler, çalışanlar, denetim alanında uzmanlaşmış kişi ve kuruluşlardır.

Uluslararası normlarda ilişkiler üzerinde önemle durulmasının nedeni, ILO'nün üçlü yapının kurulmuş olmasını ve katılımı çalışma yaşamını ilgilendiren her konuda ve elbette çalışma ortamının ve koşullarının iyileştirilmesinde zorunlu ön koşul olarak görmesidir. Bu nedenle, iş denetiminin amacına ulaşabilmesi, ilgili tarafları ve öncelikle de denetimin alacağı sonuçlardan doğrudan yarar sağlayacak olan işçileri etkinliklerine katabilmesine bağlıdır.

III. Yönetmel Kararlar

Stratejik kararların yaşama geçirilmesi için yönetimin hazırladığı ve denetim örgütünün yürüttüğü kararlar; yönetsel kararlardır. Bu kararlar üç ana başlık altında incelenebilir:

1. Atama politikaları
2. Eğitim politikaları
3. Çalışma örgütlenmesi

1. Atama politikaları: 81 ve 129 sayılı ILO Sözleşmelerine göre, iş denetim örgütünün gereksindiğı personel görevlendirilirken, belirlenmiş öncelikli görevlere ve bu görevlerde kullanılan girişim yöntemlerine uygun nitelikte ve yeterli sayıda kadın ve erkek personel seçilmelidir. Kadın personel üzerin-

de önemle durulmasının nedeni çalışanların önemli bir oranını kadınların oluşturması ve bu oranının giderek artmasıdır. Denetim personeli kamu görevlisi olmalı, ama, siyasi erke ve her türlü dış etkiye karşı bağımsızlığını korumasını sağlayacak bir statüye ve iş güvencesine ve ekonomik güvenceye sahip olmalıdır.

2. Eğitim politikaları: Bu personelin eğitiminde öncelikli görevler ve yöntemler belirleyicidir. Buna göre eğitim:

• İş müfettişlerine kendilerinden beklenen işlevleri etkin biçimde gerçekleştirebilmelerine olanak sağlayacak bilgi ve beceriyi, tutum ve davranışı kazandırmayı; ve

• Denetlemekle görevlendirildikleri çalışma yaşamının sürekli gelişen ve devinen doğası üzerinde kurumsal etkinlik kurma olanağı sağlayacak bir sürekli gelişme sağlamayı, amaçlamalıdır.

3. Çalışma örgütlenmesi: İş denetimi, yerel, bölgesel ve ulusal ölçeklerde ve iş müfettişlerine uzmanların ve denetim deneyimi olan teknisyenlerin desteğinden yararlanma olanağı sağlayacak biçimde örgütlenmelidir. Bu örgütlenme iş müfettişlerine uygun ve yeterli çalışma yerinden, olanaklarından, araç-gerecinden, hukuki ve teknik belgelerden yararlanabilme olanağı da sağlamalıdır.

IV. İşlemler

Siyasi kararlar ve bu kararlar ile uyumlu stratejik ve yönetsel kararlar denetim sisteminin temel bileşenleridir. Ama bu kararların yaşama geçirile-

bilmesi, denetim örgütünün saha etkinliklerini başlatıp sürdürebilmesine bağlıdır.

İşyeri denetimleri saha etkinliklerinin temelini oluşturur. Bu nedenle, iş müfettişleri denetim amacıyla gerekli gördükleri iş yerini diledikleri anda denetleme hakkına sahip olmalıydılar. Bu hak her koşulda korunmalı ve desteklenmelidir.

İş müfettişleri denetimlerinde belirledikleri eksikliklerin giderilmesi için denetim sistemine uygun farklı yöntemler kullanabilirler.

Denetim yasaların uygulanmasını sağlamaya çalışır, ama bu etkinliğin asıl amacı, çalışanların sağlık ve güvenliğini korumaktır. Öyleyse, denetimin asıl amacı, işyerlerinde sağlık ve güvenliği olumsuz etkileyecek risklerin kurallara uygunluk sağlanarak önlenmesi ya da çalışanların bu etmenlerin etkilerinden korunmasıdır. Denetim bu amaca ulaştığı ölçüde başarılı sayılır.

İşyeri denetiminde saptanan risklerin önlenmesi için, iş müfettişleri bir işyeri sağlık ve güvenlik planı oluşturmali, planı uygulanması için işverene ve işçilere gerekli bilimsel, teknik destek sağlamalı ve planın yaşam geçirilmesine taraf olarak doğrudan katkı yapmalıdırlar.

Bu çağdaş denetim anlayışının girişim yöntemidir. Denetim sonrasında, tüm yapıcı girişimlere karşın, işyerleri eksiklerini gidermemekte direniyorsa, iş müfettişleri, elbette, zorlayıcı yasal yaptırımları da uygulamalıdır.

İş denetiminin diğer bir görevi de, yasal düzenleme kapsamına alınmamış

sağlık ve güvenlik sorunlarını yetkililere aktarmak, bu konularda uluslararası normlarla uyumlu, ulusal normlara, ülke gerçeklerine ve gereksinimlerine uygun yasal düzenlemeler hazırlanması için öneri getirmektedir.

İŞ DENETİM SİSTEMİNİN DOĞASI

İş denetim sisteminin bileşenleri olan siyasi, stratejik, yönetsel kararlar ve işlemler birbirine eklenmiştir. Bu bileşenler çalışma yaşamının hızla değişip dönüşen doğasından etkilenirken, kendi aralarında da etkileşerek, değişip dönüşürler.

Bu bileşenler birbirleriyle ilişkili olarak değerlendirilmelidir:

◦Denetim örgütünün öncelikli görevleri, çalışanların sağlık ve güvenliklerinin korunmasına yönelik siyasi kararların ürünüdür ve siyasi kararlara göre değişir.

◦İş denetiminde kullanılan özgün yöntemler, denetim hizmetinin örgütlenme biçimi ve bu örgütün çalışma yaşamının taraflarıyla ilişkileri öncelikli görevlere göre saptanır.

◦Bu görevleri yapacak iş müfettişlerinin nitelikleri, seçilme ve atanma yöntemleri, eğitimleri, çalışma yöntemleri ve örgütlenmeleri öncelikli görevlere, özgün yöntemlere, hizmet örgütlenmesine ve örgütün dış ilişkilerine göre belirlenir.

Bu değerlendirme doğrultusunda iş denetim sistemi:

"Belirlenmiş bir çevrede, çalışma ortamının ve koşullarının iyileştirilmesine katkıda bulunarak, çalışanların

bedensel, akılsal, toplumsal sağlık durumlarının iyileştirilmesini, tüm boyutlarıyla ya da kimi boyutlarıyla doğrudan ya da dolaylı bir biçimde destekleyen kişilerin, kurumların, kuruluşların, politikaların, ilişkilerin oluşturduğu tutarlı bir bütündür".

Tanımdan da anlaşıldığı gibi, denetim sisteminin değerlendirilmesinde, sistem ile ilişkili olan, ama, sistemin dışında olan bir bileşen belirleyicidir. Bu bileşen, denetimin ulaştığı sonuçlardır: İş denetim sisteminin başarısı ulaştığı sonuçlar ile ölçülür. Başka bir anlatımla, iş denetiminin başarısı, öncelikli görevlerine, kullandığı yöntemlere; örgütlenme biçimine; dış ilişkilerine; seçme, atama, eğitim yöntemlerine veya gerçekleştirdiği işlemlere göre değil, çalışma yaşamının sorunlarını toplumsal gereksinimlere ve gerçeklere uygun olarak çözme yeteneğine ve düzeyine göre, yani, ulaştığı sonuçlara göre değerlendirilir.

İŞ DENETİM SİSTEMLERİ

İş denetim sistemleri bu bileşenler ve ulaşılan sonuçlar temelinde üç başlık altında sınıflandırılır:

1. Genel Denetimci Sistem;
2. Özel Denetimci Sistem;
3. Farklı Uzmanlardan Oluşmuş Ekip Denetimi Sistemi.

1. Genel Denetimci Sistem: Denetimin öncelikli etkinlik alanları olan çalışma ortamı ve çalışma koşullarıyla birlikte, çalışma ilişkileri, istihdam ve mesleki eğitim de, aynı örgütün ve aynı müfettişin görev alanındadır.

Öncelikli görevler

Bu sistemde denetim alanı çok geniş olduğu için, öncelikli görevleri tanımlamak güçtür. Genel bir sıralama yapıldığında bu sistemde öncelikli görevler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

•**Toplu iş ilişkileri:** Toplu uyumsuzlukları önlemek veya uzlaştırılmak, taraflar arası ilişkileri iyileştirmek, toplu pazarlık hakkını desteklemek, temsilcilerin haklarını korumak;

•**Bireysel iş ilişkileri:** Çalışanların bireysel haklarını korumak, iş sözleşmesi yapılmasını, uygulanmasını ve sonlandırılmasını güvence altına almak;

•**İstihdamı desteklemek ve işsizlikle savaşım;**

•**Sosyal güvenlik;**

•**Mesleki eğitim.**

Girişim yöntemleri: Temel girişim yöntemi mevzuata uygunluğu sağlamaktır. İş müfettişleri hukuki bilgi ve öneri aktarmakla yetinirler. Uygun politika önerilmesi bir girişim yöntemi olarak kullanılmaz veya tek uygun politika önerisi mevzuata uyulmasıdır.

Dış ilişkiler: Çalışma yaşamının taraflarıyla ya da ilgili diğer kişi ve kuruluşlarla ilişki kurmak üzere çok sayıda örgütlenme gerçekleştirilmiş olmakla birlikte, bunların dış ilişkileri çok sınırlıdır: Çünkü, sistemin denetim anlayışına göre ilgili taraflar, kişiler, kuruluşlar yasal düzenlemeler karşısında eşittir, başka bir anlatımla, düzenlemeler karşısında herkes eşittir. Bu durumda, taraflar, kişiler ve kuruluşlar ile sürdürebilecek ilişki, düzenlemelere uyulmasını istemekle sınırlıdır. Bu sistemde iş müfettişleri de işyeri denetimlerinde

ilişkilerini işçi ve işveren temsilcileriyle sınırlarlar ve uygun politika önermek, bilimsel-teknik destek sağlamak gibi görevleri olmadığından işyerindeki ve dışındaki yetkililerle bu amaçla ilişki kurmaya gerek görmezler.

Atama politikası: Bu sistemde iş müfettişleri çoğunlukla (ortalama % 85'i) toplum bilimleri uzmanı olan kişilerden seçilir ve atanır. Atananların çoğunluğunun (ortalama % 85'i) mesleki deneyimi yoktur.

Eğitim politikası: Müfettiş çalışma yaşamının çok geniş bir alanında denetim yapacağı için, eğitim genel denetimci müfettiş yetiştirmeyi amaçlar. Mevzuata uyulmasını sağlamak öncelikli görev olduğu için, eğitimin amacı müfettişe mevzuatı öğretmek ve mevzuatı uygulatma becerisi kazandırmaktır.

Çalışma örgütlenmesi: Bu denetim genellikle coğrafi bölge temelinde örgütlenmiştir. İş müfettişi, uzmanlığı ne olursa olsun bölgesindeki işyerlerinin tümünü işkolu ve üretim türü ayırmadan denetler. Denetimi sıklıkla tek başına sürdürür. Bir merkezi yönetime bağlıdır, ama, merkezi yönetimin belirli bir ulusal iş denetimi politikası bulunmadığı için, her müfettiş kendi denetim politikasını tanımlar, önceliklerini buna göre belirler, denetimlerini bu politika temelinde sürdürür. Bu durumda, bu sistemde, müfettiş sayısı kadar denetim politikası ve anlayışı olduğu söylenebilir.

Müfettiş etkinlikleri: Ülkelere göre değişmekle birlikte, etkinlikler işyeri denetimleri yapılarak mevzuata uy-

gunluk sağlanmasında ya da yaptırım uygulanmasında ve bireysel ve toplu iş uyuşmazlıklarının önlenmesinde veya giderilmesinde yoğunlaşır. Diğer etkinlikler geleneksel değildir.

Sonuçlar: Görev alanı çok geniş, öncelikli görevleri belirsiz olduğu için bu denetim sisteminde denetim sonuçlarını değerlendirmek güçtür. Denetim örgütünün başarısı, çözümleyebildiği bireysel ve toplu uyuşmazlık sayısı ile ölçülür. Uluslararası normlara göre denetimin öncelikli alanları sayılan çalışma ortamı ve koşullarının iyileştirilmesine yapabildiği katkı çok sınırlıdır. Bunun bir nedeni de, bu alanlara ayrılan sürenin sınırlı olmasıdır. İş müfettişlerinin çoğunluğunun toplum bilimlerinde uzmanlaşmış olması da, bu iki alanda çalışma yürütülmesini engeller.

Bu sistemde, görev alanı çok geniş olduğu için, etkilenebilen denetim alanı sınırlıdır. Kimi ülkelerde bu sorunu aşmak için, iş müfettişine kolayca ulaşarak, yararlanabileceği uzman desteği sağlamaya, kimi ülkeler de toplum bilimlerinde uzmanlaşmış iş müfettişlerine uygun eğitim programları ile teknik denetim bilgisi ve becerisi kazandırmaya çalışmaktadır.

2. Özelleşmiş Denetim Sistemi

Bu sistemde denetim örgütü, denetimin farklı alanlarında uzmanlaşmış ve yalnızca bu alanları denetleyen iki ya da üç kola bölünmüştür.

Bu sistemde temel denetim alanları çalışma ortamı ve çalışma koşullarıdır. Denetimin diğer alanları ülkelere göre farklılık gösteren öncelikler ile denetim

kapsamına katılır.

Sistemin A tipinde denetimin öncelikli görev alanları çalışma koşulları ve çalışma ilişkileridir. Temel denetim alanı sayılan çalışma ortamı genellikle denetim kapsamında değildir ya da sınırlı yer alır. Sistemin B tipinde, denetimin öncelikli görev alanı çalışma ortamıdır. Çalışma koşulları çalışma ortamıyla ilişkisi ölçüsünde ve farklı öncelikler ile denetim kapsamına katılır.

Bu denetim sisteminin yürürlükte olduğu ülkeler incelendiğinde:

• Tayland, Kenya ve Arjantin'de denetim örgütünün bir kolu çalışma ortamını denetlerken, diğer kolu da çalışma koşullarını ve çalışma ilişkilerini denetlemektedir.

• Mısır'da denetim örgütü üç kola ayrılmıştır: Birinci kol çalışma ortamını, ikinci kol çalışma koşullarını, üçüncü kol ise çalışma ilişkilerini denetler.

• Belçika'da da, denetim üç kola ayrılmıştır. Birinci kol teknik iş denetimi ile ilgilidir. İş güvenliği, makinelelerin, araçların ve aletlerin teknik denetimi ve çocuk çalıştırılmasının yasaklandığı tehlikeli işler bu denetim kapsamına girer. İkinci kol tıbbi iş denetimi ile ilgilidir. Çalışanların sağlığı, hijyen koşulları, sağlık hizmetleri, zararlı maddeler ve çocukların, kadınların ve özür-lülerin çalıştırılması bu denetimin ilgi alanlarıdır. Üçüncü kol sosyal denetim ile ilgilidir. Çalışma koşulları, çalışma ilişkileri ve yabancı işçilerin istihdam sorunları bu denetim kapsamında ele alınır.

• İsviçre'de ayrışma kantonlara göre farklılaşmıştır ve karmaşıktır. Federas-

yonlarda ve kantonlarda ayrı ayrı örgütlenen iş denetimi genelde çalışma ortamının iş güvenliği alanını ve çalışma koşullarını kapsar. Ulusal Kaza Sigortası Kurumu ağırlıklı olarak mesleki hastalıklar ile ve bu alan ile ilgili olarak iş güvenliği ile ilgilenir.

• Almanya'da, 16 bölge temelinde örgütlenmiş 96 Sosyal Sigorta Kurumu çalışma ortamını denetlerken, bölgesel ölçekte örgütlenmiş iş denetimi birimleri yalnızca çocukların ve kadınların çalışma koşulları ve çalışma süreleri ile ilgilenir.

Bölünmüş bir denetim örgütünde, farklı kollar farklı alanları aynı amaçla denetliyor olsa bile, denetim politikalarında, önceliklerinde, yöntemlerinde kollar arası uyum ve eşgüdüm sağlamak henüz çözümlenememiş bir sorundur. Her kolun ayrı bir denetim politikası, denetim önceliği ve yöntemi belirleyebileceği düşünülürse, bu sorun elbette daha da karmaşılaşmaktadır.

2.1. Tip A: Çalışma Koşullarında ve İlişkilerinde Özelleşmiş İş Denetimi Öncelikli Görevler

Çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri öncelikli görev alanlarıdır

Girişim Yöntemleri: Temel girişim yöntemi mevzuata uyulmasını sağlamaktır. Bu amaçla hukuki bilgi aktarılıp, öneri yapılabilir; ama, mevzuatın yürürlükteki politikalara ve eylem planlarına göre hazırlandığı varsayıldığı için, uygun politika ve eylem planı önerilmez. Böylece, iş denetimi varolan mevzuatı toplumsal ve ekonomik ko-

şulları veya işyerlerinin ve çalışanların durumlarını göz önünde bulundurmadan uygulatarak amacına ulaşacağına inanır.

Dış ilişkiler: Denetim örgütü ve iş müfettişleri yalıtılmış davranırlar: çünkü, amaç, mevzuatın tartışma ve danışma gerektirmeyecek kadar açık ve kesin olan hükümlerine uyulmasını sağlamaktır. Böylece, ilişki aynı zamanda tek taraflı bir ilişkiye de dönüşür. Sosyal taraflarla ilişki, genellikle az sayıdaki eğitim etkinliği ile sınırlıdır.

Atama politikası: İş müfettişlerinin ortalama %80'e ulaşan çoğunluğu toplum bilimlerinde uzmanlaşmışlardır. Göreve atandıklarında mesleki deneyimi olanların oranı da çok düşüktür (ortalama %20).

Eğitim politikası: İş müfettişi mevzuat ve mevzuatın sosyal taraflara aktarılması konularında eğitilir. Böylesi bir eğitim denetim alanı çalışma koşulları ve ilişkileriyle sınırlanan iş müfettişini çalışanların durumuna bütünsel yaklaşımdan uzaklaştırdığı gibi, tek yönlü bir ilişkiye de koşullandırır.

Çalışma örgütlenmesi: Bu sistemde iş müfettişi kendisini çalışma koşulları ve ilişkileri konularında uzmanlaşmış genel denetçi olarak görür, yalıtılmış olarak tek başına çalışır ve uzman desteğinden yararlanmaz.

Müfettiş etkinlikleri: Mevzuata uyulup uyulmadığının denetlenmesi ile bireysel ve toplu uyumsuzlukların önlenmesi ve uzlaştırılması bu etkinliklerin ağırlıklı bölümünü oluşturur. Hukuki bilgi aktarılması ve öneri yapılması ise, ülkelere göre farklılaşan ölçüler-

de bu etkinliklere eklenebilir.

Sonuçlar: Bu sistem, çalışma koşullarında ve çalışma ilişkilerinde çalışanların korunmasına yönelik iyileşme sağlamaya çalışırken, uzun erimli, uygun ulusal ve sektörel politikalara dayanmayan, tek yönlü ve sınırlı bir etkinlikte direndiğinden, alınan gündelik sonuçların ne ölçüde başarılı olduğunun ölçülmesi ve hangi alanda başarı kazandığının belirlenmesi güçtür.

2.2. Tip B- Çalışma Ortamı ve Koşullarında Özelleşmiş İş Denetimi

Öncelikli görevler: Çalışma ortamı öncelikli görev alanıdır. Bu alana çalışma ortamı ile ilişkilendirilebildiği ölçüde çalışma koşullarının farklı unsurları değişik önceliklerle katılır.

Girişim yöntemleri: İş müfettişleri, teknik bilimlerde uzmanlaşmış oldukları için, alanla ilgili mevzuatı uygulamanın yanı sıra, teknik bilgi aktarabilir ve teknik öneri yapabilirler. Kimi ülkelerde de, varolan ulusal ve sektörel politikalara uygun ulusal ve sektörel kampanyalar yürüterek etkinlik gösterirler.

Dış ilişkiler: Girişim yöntemleri farklılaşmakla birlikte, iş müfettişleri bu sistemde de genelde işyeri ölçeğinde, nadiren de sektörel ölçekte yalıtılmış olarak çalışmayı sürdürürler. Hem işyeri ölçeğinde, hem de sektörel ölçekte taraflarla ve uzmanlarla sınırlı ilişki kurarlar. İlişkileri iş güvenliği uzmanı ve teknik müdür ile yoğunlaşmıştır. İşyeri hekimi ve işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu üyeleri ile ilişkileri, denetim alanları gerektirdiği halde,

çok sınırlıdır ya da yoktur.

Atama politikası: İş müfettişlerinin %90'a ulaşan çoğunluğu teknik bilim uzmanlarıdır. Çoğunluğu da (%75) müfettiş olarak atanmadan önce, özel sektör işyerlerinde çalışarak mesleki deneyim kazanmıştır.

Eğitim politikası: İş müfettişlerine uzmanı oldukları teknik alanla ilgili yasal düzenlemelerin ve uygulamaların öğretildiği bir eğitim programı uygulanır. Bu eğitim programının iş müfettişlerinin denetimindeki yalıtılmışlıklarını aşmalarını sağlayacak biçimde yeniden örgütlenmesi gereklidir. Böylece bu müfettişlere denetlemekle yükümlü oldukları çalışma ortamı ve çalışma koşulları ile ilgili sorunları taraflarla ve özellikle de çalışanlarla konuşarak ve uzlaşarak daha kolay tanımlayabilecekleri ve çözümleyebilecekleri anlatılabilir.

Çalışma örgütlenmesi: İşyeri ve sektör ölçeğinde en az ilişki kurularak, yalıtılmış bir çalışma yürütülür. İş müfettişlerinin bu yalıtılmışlıktan kurtarılabilmesi için bazı ülkelerde, sektörel ölçekte farklı uzmanlardan oluşmuş denetim ekipleri oluşturulmaya başlanmıştır. Bu gelişme bir kazanım olmakla birlikte, ekipler, taraflarla ilişki kurmayı bir yöntem olarak benimsemedikçe, yalıtılmış olarak çalışmaktan kurtulamayacaktır.

Müfettiş etkinlikleri: İşyeri denetimi teknik bilgi vermek ve öneri hazırlamak gibi yollarla desteklenir. Bu sisteme geçen ülkelerde iş müfettişleri sektörel politikaların yaşama geçirilmesi sürecine de katılmaya başlamış-

lardır. Sürecin temel dayanağı, önceki sistemlerde olduğu gibi, yasal düzenlemelerdir.

Sonuçlar: Bu sistemde de, çalışma ortamının, başka bir anlatımla çalışanların sağlık ve güvenliğinin yasal düzenlemeler temelinde iyileştirilmesi öncelikli amaçtır. Ancak, müfettişlerin yalıtılmış olmaları ve mevzuat ile sınırlandırılmış olmaları bu amaca ulaşılmasını kısıtlamaktadır. Ekip denetimi uygulamalarının başlaması, bu kısıtlılığa sınırlı da olsa, çözüm oluşturmaya başlamıştır.

3. Farklı Uzmanlardan Oluşan Ekip Denetimi Sistemi

Öncelikli Görevler: Çalışma ortamı ve çalışma koşulları öncelikli görev alanlarıdır. Bu iki alandan çalışma koşulları ekip denetimi yürüten pek çok ülkede bütünü ile, kimi ülkelerde ise, en az çalışma yaşı, çocuk ya da kadın işgücü istihdamının yasaklandığı tehlikeli işler, analığın korunması gibi, öncelik tanınan konularıyla denetim kapsamındadır.

Çalışma ilişkileri az sayıda ülkede ve belirli konularıyla denetim kapsamındadır. Bu konulardaki denetimi, ilk iki alanda denetimi sürdüren ekiplerden ayrı olarak örgütlenen, hukukçu, ekonomist ve sosyal psikolog gibi meslek gruplarından oluşan ekipler, bağımsız olarak yürütülür.

Bu sistemin yürürlükte olduğu ülkelerde, çalışma ortamı ve çalışma koşulları dışında kalan alanlar genellikle denetimin öncelikli görevleri arasında değildir. Çalışma ilişkilerini de genel ku-

ral olarak tarafların aralarında oluşturdukları bağımsız kuruluşlar ya da mahkemeler düzenler.

İstihdam ve mesleki eğitim bu denetim sisteminde denetim kapsamında değildir. Bu alanların denetlenmesinden ilgili devlet kuruluşları sorumludur.

Bu sistem diğerlerinden girişim yöntemleri ve dış ilişkileriyle farklıdır.

Girişim Yöntemleri: Ulusal ve sektörel denetim politikaları oluşturulması, taraflara uygun bilgi aktarılması ve teknik öneri sağlanması yoluyla bu politikaların yaşama geçirilmesi bu denetim sisteminin temel girişim yöntemidir. Bu girişim yönteminin öncelik taşıması sistemin zorlayıcı girişim yöntemlerini kullanmadığı anlamına gelmez. Ama zorlayıcılık ancak son çaredir. Örneğin İskandinav ülkelerinde denetimde zorlayıcı yöntem kullanılması sıklığı binde üçtür.

Bu denetim sisteminin egemen olduğu ülkelerde çalışma ortamının ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için bir ulusal ve sektörel politika hazırlanmıştır ya da en azından iş denetimini bu alanlarda yönlendirebilecek siyaseti bileşenler tanımlanmıştır.

İş müfettişleri denetimler sırasında sektörel ve ulusal politikalar hazırlanması için gerekli çalışmaları planlayıp, yürütürler. İşyeri sağlık ve güvenlik koşulları konusunda durum saptaması yapmak, sorunlara tanı koymak, öncelikleri belirlemek, işyeri ve sektör ölçeğinde bir siyasi yaklaşım tanımlamak ve bu yaklaşıma uygun eylem planı hazırlamak, bu çalışmada kullanılan ana

yöntemdir. İş müfettişleri eylem planlarının yaşama geçirilmesinde de görev alırlar.

Eylem planlarının yaşama geçirilmesinde iş müfettişlerinin diğer önemli girişimi de, işyeri ve sektör ölçeğinde üçlü yapıyı oluşturmaktır. Örneğin İskandinav ülkelerinde işyerlerinin çalışma ortamı ile ilgili sorunları tarafların ortaklaşa belirledikleri politika ve eylem planı ve iş denetiminin teknik desteği ve önerileri doğrultusunda, kendi olanaklarıyla çözmeleri beklenir.

Çalışan sayısı 100'den çok olan orta ölçekli işletmelerde, sağlık ve güvenlik konusunda çalışma yürütmek için örgütlenmiş gruplar, komiteler ve hizmetler vardır. Müfettişleri bu grupların ve komitelerin çalışmalarına katılarak, hizmetlerin planlanmasına, yürütülmesine ve denetlenmesine bilimsel-teknik destek sağlarlar.

Müfettiş etkinlikleri, çalışan sayısı 100'den az olan, sorunlarını kendi olanaklarıyla çözemeyen küçük ölçekli işyerlerinde yoğunlaşır. Müfettişleri bu işyerlerine yönelik ulusal, bölgesel, sektörel çalışmaları, bu amaçla hazırlanmış politikalar ve eylem planları uyarınca yürütürler.

Dış ilişkiler: Bu sistemde, denetimin asıl amacı tarafları çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumayı amaçlayan ortak politikalar ve eylem programları çerçevesinde, katılım ve uzlaşma temelinde ve gönüllü olarak sorumluluk almaya ve harekete geçmeye yönlendirmektir. Bu amaca ulaşmak için, iş denetimi taraflarla ve konuyla ilgili kişi ve kuruluşlarla sıkı işbirliği yapabilme-

li ve eşgüdümlü bir çalışma yürütebilmelidir.

Atama politikası: Bu sistemde görev alan iş müfettişlerinin % 75'e yaklaşan çoğunluğu teknik bilimlerde uzmanlaşmış ve farklı sektörlerdeki sanayi işyerlerinde çalışarak deneyim kazandıktan sonra bu göreve atanmış mühendisler ve teknisyenlerdir.

Eğitim politikası: Bu sisteme özgü öncelikli görevlerin, özgün girişim yöntemleri kullanılarak ve taraflarla katılım ve uzlaşma temelinde sıkı işbirliği içinde yapılması için eğitim politikası iş müfettişlerini iki temel amacı gerçekleştirebilecekleri bilgi ve becerilerle donatmalıdır:

• İş müfettişlerinin sağlık ve güvenlik konularındaki teknik bilgi eksikliklerinin giderilmesi ve bu konularla ilgili yasal düzenlemelerle yönetim ilke yöntemlerinin öğretilmesi,

• İş müfettişlerine farklı uzmanlardan oluşmuş ekip üyesi olarak düşünebilme ve davranabilme özelliklerinin kazandırılması ve bu ekip çalışması sırasında taraflarla doğru iletişim kurma ve katılım ve uzmanlaşma temelinde işbirliğine dayalı çalışma yürütme, bu çalışmaya tarafların kendi istekleri ile katılmalarını sağlama tekniklerinin öğretilmesi,

Özellikle ikinci amaca ulaşılabilmesi, iş müfettişlerinin denetime ve sağlık ve güvenlik sorunlarına bütünsel yaklaşımlarına ve bu yaklaşımı taraflara aktarabilmelerine bağlıdır. Bu nedenle, iş müfettişlerine bu becerileri kazandıracak yeni eğitim yöntemleri geliştirilmelidir.

Çalışma örgütlenmesi: Bu sistemi diğerlerinden ayıran üçüncü önemli farklılık çalışma örgütlenmesindedir. Sistemin egemen olduğu çoğu ülkede iş müfettişleri sektörel ya da bölgesel ölçekte farklı uzmanlardan oluşmuş ekipler halinde çalışırlar. Özellikle durum saptama, tanı, politika ve eylem programı oluşturma çalışmaları bu ekiplerle yürütülür.

Bu ülkelerde denetim genellikle üçlü yapıdan oluşan bir merkezi otoriteye bağlıdır. Merkezi otoritenin görevi iş müfettişlerinin etkinliklerini planlamak, yönlendirmek, denetlemek ve eşgüdümü sağlamaktır. Ulusal ve sektörel politikalara ve eylem programlarına son şeklini verip, uygulanmaları için destek sağlamak da aynı birimin görevidir.

Sahada görev yapan iş müfettişleri, gereksindikleri her anda ve konuda merkezde, bölgede ya da yerel birimde görev yapan uzmanlardan yardım isteyebilirler. Bu uzmanlar arasında makine, elektrik, kimya mühendisleri, iş hekimleri, zehir bilimciler, ergonomistler, sosyal psikologlar, iletişim uzmanları, eğitim bilimciler ile tarım, metal, petrokimya benzeri farklı üretim türleri ve dalları üzerinde uzmanlaşmış kişiler bulunur.

Müfettiş etkinlikleri: Farklı uzmanlardan oluşmuş ekip denetimlerinde, iş müfettişlerinin görevi ekip kavramına uygun işyeri denetimi yapmak, bu denetimde ulusal ve sektörel politikaları yaşama geçirmektedir. Siyasanın her işyeri özelinde yeniden üretilmesinin ürünü olan işyeri sağlık ve güvenlik

programının oluşturulması, bu programın yaşama geçirilmesi için işyerinde taraflara bilimsel teknik destek sağlanması, eğitim yapılması gerekli örgütlenmelerin gerçekleştirilmesi ve işletilmesi, yürütülen çalışmaların denetlenmesi iş müfettişinin ve denetim ekibinin görevidir.

Ekip, bu etkinliklerin başarıya ulaşması için tarafların doğrudan ve kendi istekleriyle katılımının gerekli olduğunu bilir. Etkinliklerin kapsamı ve içeriği işyeri ölçeğine göre değişir. Örneğin iş müfettişleri küçük işyerlerinde sağlık ve güvenlik risklerinin saptanması ve giderilmesi için taraflara bilimsel ve teknik destek sağlarlarken, büyük ölçekli işyerlerinde sağlık ve güvenlik örgütlenmesinin kurulması ve çalışması için çaba gösterirler. Bu konudaki yatırımları planlayıp, yönlendirirler. Eğitim programlarını hazırlarlar. Etkinlikleri denetlerler.

Sonuçlar: Bu sistemde öncelikli görevlerin yanı sıra, yakın, orta ve uzak erimli amaçlar ve hedefler de açık olarak belirlendiği için, amaçlara ne ölçüde ulaşılabilirdi; yani sistemin başarısı da, ölçülebilir bir nitelik kazanmıştır. Bu ölçüm için, uygulanan politikaların ve eylem programlarının sonuçları işyeri ölçeğinden başlayarak, sektörler ve ulusal üretim ölçeklerinde değerlendirilir. Bu ölçümde temel alınacak veriler: İş kazaları ve meslek hastalıkları verileri başta olmak üzere bütün iş sağlığı ve güvenliği verileri, işyerlerinde ve işkollarında yapılacak anketler ve epidemiolojik araştırmalar; işyeri sağlık birimi ve işçi sağlığı iş güvenliği

kurulu değerlendirme raporlarıdır.

Ölçüm sonuçlarına göre bu denetim sisteminin politikaları ve eylem programları yeniden değerlendirilerek gerekli düzeltmeler yapılabilir.

Çalışanların sağlık ve güvenliğinin korunup geliştirilebilmesi denetim sisteminin yeterliliğinin yanı sıra, denetim örgütünün tarafların gönüllü katılımını sağlama yeteneğine de, bağlıdır.

Çalışanların sağlık ve güvenliği toplumsal gereksinimlere uygun, ulusal gereksinimler ve gerçeklikler ile uyumlu, katılımı ve uzlaşmayı öngören bilimsel ve gerçekçi bir ulusal sağlık ve güvenlik politikasının ve eylem programının yaşama geçirilmesiyle korunup geliştirilebilir. İş denetim sistemi bu yaklaşım temelinde etkinlik göstermelidir.

Doğru politika, tutarlı eylem programı başarılı sonuç alınması için gerekli olmakla birlikte, yeterli değildir: Çünkü, çalışanların sağlık ve güvenliği üretim alanında üretilen risk etmenleriyle etkileştiği kadar, üretim alanının, çalışanın, sağlık ve güvenliğinin ve elbette denetim sisteminin bağrında serpilip geliştiği siyasi, ekonomik, toplumsal, kültürel çevrelerle ve etmenlerle de etkileşir. İş denetim sistemi bu çevrenin ve çevresel sistemlerin bilincinde olmalıdır.

Bu bilinç iş denetim sistemine ulusal gereksinimler ile gerçeklikler ve beklentiler arasında uyum ve uygunluk sağlama zorunluluğunu yerine getirme olanağı sağlayacağı gibi, karşılaştığı başarısızlıkları doğru değerlendirme ve bu başarısızlıklar karşısında yılgınlı-

ğa düşmeme ve yürüyüşünü aynı tutkuyla sürdürme gücü ve yeteneği kazandırır.

YENİ EĞİLİMLER

İş denetimi çalışanların vahşet koşulları olarak tanımlanan acımasız koşullarda çalışmaya ve yaşamaya zorlandıkları sanayi devrimi sırasında, çalışanları bu koşullardan korumak amacıyla çıkarılan, ama uygulanmayan yasaların uygulanmasını sağlamak amacıyla başlatılmıştır. İş denetimi, gelişim sürecinde bu işlevini başarı ile gerçekleştirmiş çalışanların korunmasına önemli katkı sağlayarak, çalışma yönetiminin odak kurumuna dönüşmüştür.

Giriş bölümünde özetlenen gelişmeler iş denetim sistemlerinin, anılan amaç doğrultusunda etkinlik göstermesini güçleştirmiştir. Bu gelişmeler istihdamın azalmasına, işsizliğin artmasına, atipik istihdamın ve kayıt dışı çalışmanın yaygınlaşmasına ve istihdam, işlev, ücret ve süre esnekleşmesine yol açmış, temel hakların kullanılmasını ve kuralların uygulanmasını olanaksızlaştırmıştır. Bu dönemde devletin toplumsal boyutu da tartışmaya açılmıştır. Devletin toplumsal korumanın temel dayanaklarını oluşturan sosyal güvenlik, sağlık, eğitim gibi toplumsal hizmet alanlarındaki yükümlülüklerinden arındırılarak, kent devletlerinin geleceksel işlevlerine odaklanması doğrultusunda önemli yol alınmıştır. Bu gelişme işçileri en çok gereksindikleri dönemde, kazanılmış hakları olan en temel toplumsal hizmetlerden yoksun bırakmakla kalmamış, gelecek güvence-

lerini de yok etmiştir. Hükümetlerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını sınırlamaya ve yok etmeye yönelik girişimleri ise, işçileri, yine en fazla gereksindikleri bir dönemde, en temel mücadele aracı olan sendikalardan yoksun bırakmış, yalnızlaştırmış ve çaresizleştirmiştir.

İş denetiminin çalışanları korumak için ulusal ve sektörel politikalar ve eylem planları oluşturmak, bunların uygulanması için bilimsel, teknik destek sağlamak ve kural koymak, bu kurallara uyulup uyulmadığını denetlemek ve ilgili taraflar arasında işbirliği ve eşgüdüm sağlamak olarak özetlenebilecek etkinliklerini yürütmesi, çalışma ilişkilerine dayatılan bu koşullarda olanaksızdır.

Çalışma ilişkilerinin kuralsızlaştırıldığı, çalışanların işsiz kaldıkları ya da kuralsızlığın egemen olduğu atipik işlere ve kayıt dışı alanlara kaydıkları, devletin çalışma ilişkilerinden dışlandığı koşullarda, asıl görevi çalışanların korunması için koyulan kuralları uygulamak olan ve bu kurallara uyulup uyulmadığını devlet adına denetleyen iş denetiminin bu görevini yapması olanaksızdır. Kuralsızlık çalışma ilişkilerine egemen olduğu ve devlet de bu ilişkilerden dışlandığı ölçüde, denetim de kaçınılmaz olarak devre dışı kalacaktır.

Son yıllarda öz denetim, gönüllü denetim gibi kavramların tartışmaya açılması, aslında iş denetimini çalışma ilişkilerinden dışlamanın ilk adımıdır. İş denetiminin çalışanları koruma etkinliklerine toplumsal tarafların katılımını

sağlaması bu etkinliklerin amacına ulaşması için gerekli olmakla birlikte, koruma işlevi isteklilik, gönüllülük temelinde yürütülecek iyi niyetli çabalar ile sınırlanamaz. Bilindiği gibi, iş denetimi çalışanları korumak için koyulan kurallara uyulmadığı için ortaya çıkmıştır. Çalışanların kazanılmış temel haklarını bile kullanamadıkları günümüz koşullarında kurallara gönüllü olarak uyulmasını beklemek kuralsızlaştırmaya destek olmaktan başka işe yaramayacaktır.

TÜRKİYE'DE İŞ DENETİMİ

Ülkemizde, iş denetim sistemi bazı farklılıklar göstermekle birlikte, özel denetim sistemiyle benzeşir. Sistemin, ilk bölümde tanımlanan üstünlükleri ve eksiklikleri, iş denetim sistemimiz için de, geçmişten bu yana tartışma konusu olmuştur. Ancak, iş denetim sistemimizin etkisiz kaldığı ve yeniden yapılanması gerektiği, üzerinde uzlaşma sağlanmış bir ortak kanıdır.

İş denetim sistemimizin denetim alanını çalışma ortamı, çalışma koşulları ve çalışma ilişkileri oluşturur. Denetim örgütü, sosyal ve teknik denetim olarak tanımlanan iki kola bölünmüştür. Sosyal denetim çalışma ilişkilerini ve koşullarını; teknik denetim ise, çalışma ortamını ve çalışma ortamı ile ilişkisi ölçüsünde de, çalışma koşullarını denetler. İş müfettişleri bu iki alandan birinde uzmanlaşarak, yalnızca kendi alanındaki denetimi üstlenirler.

Bölünmüş olan bu denetim örgütünün farklı kolları, farklı alanları aynı amaç ile denetliyor olsa da, bu kollar

arasında denetim politikalarında, önceliklerinde, yöntemlerinde uyum ve eşgüdüm sağlama sorunu çözülememiştir. Her kolun ayrı denetim politikası, önceliği ve yöntemi olacağı düşünülürse, sorun daha da artmaktadır. Uyum sorunu yalnızca denetimin farklı kolları arasında değil, denetimin çalışma yönetiminin diğer örgütleriyle ilişkilerine de yansımaktadır.

Sosyal denetimde temel girişim yöntemi mevzuata uyulmasını sağlamaktır. Bu amaçla hukuki bilgi aktarılıp, öneri yapılabilir; ama, mevzuatın varolan politikalara ve eylem planlarına göre hazırlandığı varsayıldığı için, uygun politika ve eylem planı önerilmez. Böylece, toplumsal ve ekonomik koşullar ve işyerlerinin ve çalışanların durumu ne olursa olsun, varolan mevzuata uyulmasını sağlamaya çalışarak amacına ulaştığına inanan iş denetimi üretim alanında ulaşılan sonuçlar ile, yani sağlanan iyileştirme ile ilgilenmez.

Denetim örgütü ve müfettişler yalıtılmış davranırlar: çünkü, amaç, tartışma ve danışma gerektirmeyecek kadar açık ve kesin olan mevzuat hükümlerini uygulamaktır. Böylece, tek yönlü bir ilişki kurulur. Sosyal taraflarla ilişki, genellikle az sayıdaki eğitim etkinliği ile sınırlıdır.

Bütün müfettişler toplum bilimleri uzmanlarıdır. Göreve atandıklarında mesleki deneyimi ya da işletme deneyimi olanların oranı çok düşüktür. Bu müfettişler mevzuat ve mevzuatın sosyal taraflara aktarılması konularında eğitilirler. Denetim alanı çalışma koşulları ve ilişkileriyle sınırlanan müfettiş,

böylesi bir eğitimle çalışanların durumuna bütünsel yaklaşma becerisi kazanmadığı gibi, tek yönlü bir ilişkiye de koşullandırılır. Böylece, müfettiş hem mevzuat ve mevzuata aykırılıklar ile toplumsal ve ekonomik koşullar ve gerçekler; hem de çalışma ortamı ile çalışma koşulları ve ilişkileri arasında bağlantı kurmakta güçlük çeker. Oysa, özellikle kuralsızlığın egemen olduğu günümüz koşullarında, mevzuata uygunluk sağlama girişimleri etkisizleşirken, çalışma koşullarındaki ve çalışma ilişkilerindeki kuraldışı uygulamalar çalışma ortamından kaynaklanan risklerin ağırlaşmasına ve göz ardı edilmesine yol açmaya başlamıştır.

Müfettişleri kendilerini çalışma koşulları ve ilişkileri alanlarında uzmanlaşmış genel denetçiler olarak görürler ve yalıtılmış olarak tek başına çalışırlar. Uzmanlık gerektiren konularda da, böyle bir örgütlenme olmadığı için, uzman desteğinden yararlanamazlar. Bu eksiklik, saptanan aykırılıkların giderilmesi için uygulanabilir öneri yapma aşamasında sorun yaratır.

Mevzuata uygunluğun denetlenmesi, işçi yakınmalarında somutlaşan bireysel ve toplu uyuşmazlıkların önlenmesi ve uzlaştırılması öncelikli müfettiş etkinlikleridir. Son dönemde, işçi yakınmalarının incelenmesi nerede ise denetimin asıl etkinliğe dönüşmüştür. Böylece, müfettiş asıl etkinliklerinden uzaklaşmakta, denetim örgütü de bir anlamda dışarıdan yönlendirilmektedir.

Bu sistem, çalışma koşullarında ve çalışma ilişkilerinde çalışanların korun-

masına yönelik iyileşme sağlamaya çalışırken, uzun erimli, uygun ulusal ve sektörel politikalara dayanmayan, tek yönlü ve sınırlı bir etkinlikte direndiğinden, alınan gündelik sonuçların ne ölçüde başarılı olduğunun ölçülmesi ve hangi alanda başarı kazanıldığının belirlenmesi güçtür.

Denetim örgütümüzün ikinci kolu olan teknik denetimin öncelikli görev alanı çalışma ortamıdır. Bu alana çalışma ortamı ile ilişkisi ölçüsünde çalışma koşulları da değişen önceliklerle katılır.

İş müfettişleri, teknik bilimlerde uzmanlaşmış oldukları için, alanla ilgili mevzuatı uygulatmanın yanı sıra, aykırılıkların giderilmesine yönelik teknik bilgi aktarabilir ve teknik öneri yapabilirler.

Girişim yöntemleri sosyal denetimden farklı olmakla birlikte, müfettişleri teknik denetimde de hem işyeri, hem de işkolu ölçeğinde yalıtılmış olarak çalışırlar. Hem iki ölçekte de taraflarla ve uzmanlarla sınırlı ilişki kurarlar. İş güvenliği uzmanı ve teknik müdür ile daha yoğun ilişki kurarlar. İşyeri hekimi ve işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulu üyeleri ile ilişkileri ise, teknik denetimin gereği olduğu halde, çok sınırlıdır ya da yoktur.

İş müfettişlerinin tümü teknik bilimlerde uzmanlaşmıştır ve göreve atanmadan önce işletme deneyimi olan müfettiş sayısı yok denecek kadar azdır.

İş müfettişlerine uzmanı oldukları alanla ilgili mevzuatı ve geleneksel uygulamaları öğretmeyi amaçlayan bir eğitim verilir. Eğitim müfettişin denetimdeki yalıtılmışlığını aşmasını sağ-

layacak biçimde yeniden örgütlenmelidir. Eğitimde önleme ve koruma politikaları öncelik taşımali, politika ve eylem planı oluşturma ve uygulatma, iletişim ve eğitim becerisi kazandırılmalıdır.

Teknik denetim de hem işyeri hem de sektör ölçeğinde en az ilişki kurularak ve yalıtılmış bir biçimde gerçekleştirilir. Bu olumsuzlukların önlenmesi için, bazı ülkelerde olduğu gibi, işkolu-nun gerektirdiği farklı uzmanlardan oluşmuş denetim ekipleri oluşturulmalıdır. Bu ekiplerin ilişki kurmayı ve birlikte çözmeyi bir yöntem olarak benimsemeleri sağlanmalıdır.

Teknik denetimde çalışma ortamının, başka bir deyişle çalışanların sağlık ve güvenliğinin mevzuat temel alınarak iyileştirilmesi hedeflenir, ancak önerilerin mevzuat ile sınırlanması ve yalıtılmış çalışma bu amaca ulaşılmasını kısıtlamaktadır. Ekip denetimlerine geçilmesi bu kısıtlılığa sınırlı da olsa bir çözüm oluşturabilir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

İş denetim sistemlerinin gelişimi ve bu gelişmeye egemen olan temel eğilimler incelendiğinde bazı özellikler öne çıkmaktadır:

◦İş denetiminin görevi çalışanların korunmasına katkı yapmaktır.

◦İş denetim sistemlerinde girişim yöntemleri hukuki girişimlerden, teknik girişimlere kaymakta, politika ve eylem planı hazırlanması, bunların uygulanması için bilimsel teknik destek sağlanması, iş ve güç birliği örgütlenmesi temel girişim yöntemlerine dö-

nüşmektedir;

◦Bu girişimlerde, başarı girişim sayısı ile değil girişimin etkililiği ve alınan sonuç ile, yani sağlanan iyileşme ile ölçülmeye başlanmıştır.

◦Hizmet örgütlenmesinde denetim alanı ve denetim kapsamındaki çalışan, işyeri, işkolu ve sektör sayıları artırılmaya çalışılmaktadır. Çalışma ilişkilerinin hızla informelleştiği, çalışanların da hızla informal alanlara ve atipik işlere yönelmek zorunda kaldığı günümüzde bu eğilim denetimin geleneksel işlevini sürdürebilmesi için yaşamsal önemdedir.

◦Çalışma koşullarının iyileştirilmesinde gönüllülük savunulan bir değer olmaya başlamıştır. Bu sağlıklı bir gelişme olmakla birlikte, özellikle günümüz koşullarında çalışanların korunması yalnızca gönüllü girişimlere bırakılamaz. Bu girişimlerde iş denetimi gözlemci değil, belirleyici ve etkili taraf olmalı, gönüllü girişimler iş denetimini geleneksel etkinliklerinden uzaklaştırmamalıdır.

◦İş müfettişlerinin mesleki uzmanlıklarında ağırlık toplumbilimlerde uzmanlaşmış olanlardan teknik bilimlerde uzmanlaşmış olanlara kayarken., toplumbilimlerde uzmanlaşanların geleneksel işlevleri de değişmektedir.

◦Geleneksel işlevlerinin değişmesi, iş müfettişlerini yalnızca mevzuat denetçisi olmaktan kurtararak, politika ve eylem planı hazırlayan, bunların uygulanması için bilimsel teknik destek sağlayan, iş ve güç birliği örgütleyen bir eylemciye dönüştürmüştür. Bu yeni işlevin gereğini yerine getirebilmeleri

için iş müfettişinin mevzuatın yan sıra, eğitim ve iletişim teknikleri, ekip çalışması, grup yönetimi gibi konularda da, eğitilmeleri gereklidir.

•İş denetiminde tek müfettişin, denetim alanının bütününde, yalıtılmış bir denetim yapması yaklaşımından uzaklaşarak, farklı uzmanlardan oluşan ekiplerin sosyal tarafların katılımıyla gerçekleştirdikleri denetim anlayışına yaklaşılmıştır.

•İş denetimi etkililiğini sürdürmek istiyorsa, üçlü yapıyı savunmayı ve çalışma ilişkilerinin doğrudan tarafı olmayı sürdürmelidir.

Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de iş denetimi çalışanların korunmasında, toplumsal barışın ve üretimin sürdürülmesinde üstlendiği onurlu işlevi geleceğe taşımak istiyorsa, tüm olumsuz

gelişmelere karşın, bu eğilimleri göz önünde bulunduran bir yeniden yapılanma planını yaşama geçirmeye başlamalıdır.

KAYNAKLAR

1.Derrien J.M., Kirau D., Cano A., İş Denetim Sistemleri ve İş Denetçilerinin Eğitim Politikaları, Çalışma Yönetimi Bölümü, Belge No: 34, Uluslararası Çalışma Bürosu-Cenevre

2.Şahin Gonca, 81 Sayılı İLO Sözleşmesi, Türkiye ve Diğer Ülkelerdeki Uygulaması, A.Ü. SBF ÇEEİ Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Master Tezi, Ankara 1995.

3.Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Fourth edition, Edited by Jeanne Mager Stellman, ILO Publication, 1998, Geneve

4.Global Money, Restructing and The Changing Paterns of Labour, Edited by Riccardo Bellofiore, EA Publishing Limited, 1997, London.



SENDİKALAR ve ULUSÖTESİ ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ

Robert Taylor

GİRİŞ

Günümüze değin yaşanan tarihsel tecrübeler, emeğin uluslararasılığının gerçeklik alanına ait bir mesele olmaktan ziyade bir retorik olduğunu ortaya koymaktadır. Sendikalar arasındaki sınırötesi işbirliği açısından deneyimler, böylesi girişimlerin zor ve genellikle kolaylıkla bozulabildiğini göstermektedir. İşçilerin kendi aralarındaki bireysel ekonomik çıkar, dil, ulusal kültür ve gelecek noktalarındaki bölünmüşlükleri genellikle geçerliliğini korumaktadır. İşçiler, genel amaçlar etrafında varılan anlaşmaların ötesinde bazı genel stratejiler üzerinde anlaşmaya varmanın çok güç olduğunun farkındadır. Ulusötesi işçi dayanışması arayışları, şirketlerin ücret ve çalışma koşulları açısından herhangi bir ülkedeki çalışanların bir grubunun diğer ülkelerdeki işçilere karşı tavır alışlarını manipüle edebildiği yerlerde sıklıkla işçilerin sıfır toplamı bir oyundan daha fazla bir şey olarak görmedikleri bir katılım biçimiyle mücadele etmek

durumunda kalmaktadır. Sonuç olarak, uluslararası ticaret ile ilgili korumacı yaklaşımları kucaklamaya dönük eğilim birçok gelişmekte olan ülkenin örgütlü işçi katmanlarının anlaşılır stratejisi durumundadır. Bu, ILO'nun 1997-1998 Dünya Çalışma Raporu'nda şöyle izah edilmektedir:

"Sendikacılık, bizatihi kavram olarak ve dayandığı yapılar itibarıyla ülkeden ülkeye çeşitlilik göstermektedir. İşçilerin ekonomik çıkarları da farklıdır; gelişmiş bir ülkede işten çıkarmalar konusunda geliştirilen muhalefet, gelişmekte olan ülkelere yönelik etkinlik transferi ve yeni iş alanlarının yaratılması bakımlarından engelleyici olabilir; ikinci kategorideki ülkelerde işçilerin korunmasına dönük somut iyileştirmeler konusundaki baskılar daha ucuz bir işgücüyle rekabetten kaçınmanın dolaylı bir aracı olarak yorumlanabilir. Belli bir ülke işçilerinin diğer ülkelere karşı kendi çıkarlarını ön plana çıkarması, genel bir ifadeyle, insan doğasının

bir parçasıdır."(1)

Yine de uluslararası ve sektörel bazda örgütlü sendikal federasyonların geçmişteki ve günümüzdeki çabalarına karşın, sürekli ve güvenilir bir ulusötesi endüstriyel ilişkiler sisteminin gelişmesinin önündeki bariz engeller açıkça ortaya konulmalıdır: Artan küreselleşmenin yarattığı sayısız güçlülere direnecek ve bunları göğüsleyecek türden, üzerinde anlaşmaya varılacak bir stratejiler bütünüünün oluşturulması için bunun yapılması gerekmektedir. Küresel kapitalizmin geçtiğimiz 15 aylık dönemde yoğunlaşan krizi, genel politikalar geliştirmeye çabalayan uluslararası emeğin bu türden bildik geleneksel zorluklarla karşılaşma sıklığını artırmaktadır.

Bu kısa çalışmanın amacı, çağdaş uluslararası emek hareketinin oluşturmaya çalıştığı endüstriyel ilişki stratejilerine yoğunlaşmak ve bu süreci analiz etmektir. Emek hareketinin yapmaya çalıştığı, endüstriyel ilişkiler alanının hala farklı yasal çerçeveler, ulusal

hükümetler ve işverenler tarafından empoze edilen devasa engelleri aşmaktır. Bir çok devlet kamuoyu önünde serbest ticareti, sermayenin, mal ve hizmetlerin serbest dolaşımının gelişmesini teşvik edeceklerini belirtmekten çekinmedikleri halde, siyasal düzen, toplumsal istikrar ve çalışma yaşamındaki rekabet ortamı için tehdit oluşturdukları gerekçesiyle özerk sendikaların ve toplu pazarlık pratiğinin gelişmesini sınırlamakta, hatta engellemektedir.

Küreselleşmeyi meydana getiren koşulların sınırları hakkında hareketli ve sonuçsuz bir tartışmanın süregittiğine kuşku yoktur. Ama bu tepkilerin mevcut uluslararası emek örgütleri konusunda sahip oldukları eğilim, küreselleşmeyi başedilmesi gereken bir zorluk olarak görmekten ziyade bir tehdit olarak nitelendirmek biçimindedir. 20 Kasım 1998'de Paris'te toplanan OECD'nin Sendika Danışma Komitesinin (TUAC) 50. yıldönümü konferansında sözülenen Brüksel merkezli Uluslararası Hür İşçi

Sendikalar Konfederasyonu (ICFTU) Genel Sekreteri Bill Jordan'ın da belirttiği gibi:

"Sendikaları da içermek üzere, emek pazarı kurumlarının, sözde katılıkları nedeniyle küresel pazara adapte olma sürecini baltalayacakları yönündeki düşünce nedeniyle yok edilmesine ilişkin yaklaşımın yanlışlığını ortaya koymak için yapmamız gereken çok şey var; bu açıdan öncelik, değişimle başetmede rol oynayan aktörlerden biri olan işçi sendikalarına duyulacak güvenin tesisine verilmelidir. Toplu pazarlık ve devlet-işveren-işçi taraflarına dayalı üçlü yapı, değişimin yol açtığı problemlerle başetmede ve artan ticaret ve yatırımların yarattığı faydanın geniş kesimlere yayılmasında etkili süreçlerdir (2)."

Anma vesilesiyle Paris'te biraraya geline bu toplantıda Jordan ve diğerleri 1940'ların sonlarında Avrupa için devreye sokulan Marshall Planını ve özgür sendikacılığın bunun amacını gerçek ve baskıcı sorunlar

karşısında pratik bir eylem zemini geliştirecek araçları sağlamak biçiminde yorumladıklarını da bu çerçevede hatırlatırlar. Sosyal boyutun uluslararası sistemin yapısal bir ögesi haline getirilmedikçe küreselleşmenin, başarısız olacağı da Jordan tarafından ilan edilmiştir. Jordan'ın bu konudaki yaklaşımı ihtiyatlı bir iyimserliği yansıtmaktadır. Buna göre, makul ve pratik bir gündem oluşturmaya muktedir olan uluslararası sendikal federasyonlar en azından G7 olarak bilinen endüstri ülkeleri kadar Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu olmak üzere bir dizi kritik kurum üzerinde örgütlü emeğin sorunlarını dile getirmek suretiyle örgütlü bir lobi baskısı uygulayarak küreselleşmenin temel güçlerini insanileştirebilecektir. Sendika Dünyası dergisinin 1998 Kasım sayısında Jordan şu düşünceleri dile getirmektedir. "Küreselleşmeye son vermek ne gerçekçi, ne de istenir bir şeydir. Gerçekte sorun, insanların küreselleşmeyle ortaya çıkan

ihtiyaç ve beklentilerine cevap verecek uluslararası kurum ve politikalar yaratmak suretiyle bu süreçle başatmenin yollarını bulup bulamayacağımızla ilgilidir (3)." Çok daha sağlam ve gerçekçi olan bu tutum, küreselleşmenin yoluna çıkan herşeyi yokeden bir acımasız vampir olduğuna inanır gibi görünen determinist bakış açısına sahip tanıdık kadenci bakış açısının tezlerini zayıflatmaktadır. Esasen sendikalar beceribildikleri kadarıyla genel politikalar ve endüstri ilişkileri inisiyatifleri aracılığıyla mevcut koşullara uyum için çabalamakta ve küreselleşme karşısı bu kötümser bakış açısını giderek terketmektedir. Belçika Sendika Federasyonu FGTB'nin Genel Sekreteri Mia de Vits'in sözleriyle: "Küreselleşme, belalara yol açan bir felaket değil kontrol altına alınabilecek bir gerçekliktir (4)." Dünyanın önde gelen gelişmiş ülkelerini bir araya getiren 1997 Denver ekonomik zirvesine, OECD Sendika Danışma Komitesince, sunulan ra-

porda küreselleşme kavramının birçok ulusötesi şirket ve ulusal hükümetler tarafından işçiler arasında korku uyandırmak ve "politika yeteneksizliği" yaratmak için kullanıldığı ileri sürülmekte, ancak yine de rapor, şu cümlelerle devam etmektedir:

"Küresel ekonomi yalnızca yerel destek sayesinde varlığını sürdürebilir; çokuluslu kurumlara verilen destekle birlikte yerel destek, her düzeydeki politikacıların işçilerin kaygılarına yer vermedikleri ve çok yönlü küresel gelişmenin ekonomik ve sosyal süreçlere hizmet edeceğini örneklerle göstermedikleri sürece giderek ortadan kalkacaktır (5)."

Sendikaların ulusal sınırlar boyunca küreselleşmenin etkilerine ne tür yanıtlar ürettiğini analiz etmeden önce yeni endüstriyel ilişkilerin biçimlenmesinde çokuluslu şirketlerin stratejik önemini kısaca açıklamak gerekmektedir. Bu uluslararası şirketlerin rolünü abartma eğilimi sözkonusudur. Bu eği-

lim, sadece bu şirketlerin işlerini hayata geçirirken işçi temsiline ilişkin tutumlarını belirlemede alacağı tavrın abartılması noktasında olmayıp, aynı zamanda sendikaların bu kuruluşların güçlerini zorlayan olası sendikal mücadeleleri karşısında, güçlü bir iç bütünlük ve dayanışma sergileyeceklerine dairdir. ILO'nun Dünya Çalışma Raporu'nda belirtildiği gibi, bu çokuluslu şirketlerin geçmişe kıyasla daha fazla ulusötesi etkinliğe sahip olduğu ve farklı ülkelerde bulunan birimleri arasında rekabeti teşvik ettikleri kabul edilse bile bunun önemi abartılmamalıdır. Ancak yine de şu nokta da belirtilmelidir:

"Çokuluslu şirketlerin çoğu hala iş hacimlerinin büyük bir bölümünü ilk kurulduğu ülkede gerçekleştirmektedirler; ve bunların politikaları açısından işgücü maliyetleri konusu pek de merkezi bir yer tutmamaktadır. Dahası, bunlar işgücünün aşırı düzeyde istikrarsız hale gelmesini istememektedirler. (6)"

Büyük firmaların özellikle işçilere ve sendikalara yönelik düşmanca ve sömürücü politikaları sayesinde başarıyla dünyaya hükmettiği karabasanı gerçek olmaktan ziyade hayal gücünün bir ürünüdür. Çokuluslu girişimlerin inandığı ve uygulamaya koyduğu slogan, büyük ölçüde "küresel düşün, yerel davran" sloganıdır. Bunun sonucunda birçoğu yatırım yaptıkları ülkeler tarafından kendilerine dayatılan yasal ve sosyal sınırlar içinde hareket etmektedir. Bazıları, endüstriyel ilişkiler pratiklerinde kimi yeni yollar da denemektedir. Gerçekte bazı yabancı menşeli şirketler, yerel girişimcilere kıyasla işçilere ve sendikalara dönük olarak ortak anlaşma zemini geliştirmeye dayalı stratejilere muhtemelen daha yatkındır. Diğerlerinin yaptığı ise sağduyuya ve yasalara uygun olarak sadece halihazırda yerel emek pazarlarında geçerli olan uygulamaları yaşama geçirmekten ibarettir. Çokuluslu bir şirket en fazlasından maddi çıkar uğruna sos-

yal ihtiyaçları yok sayan bir kan emici olarak çalışma koşulları ve ücretlerin yoğun bir sömürü pahasına düşük tutulması suretiyle baskı altına alınmasına neden olabilir, ki bu durumda dahi bu ülkelerde istihdam pratiklerinin modernleştirilmesi açısından bir katalizör görevi üstlenecektir.

Uluslararası emeğin stratejik işbölümüne yönelen güçler hakkında da birşeyler söylemek gerekmektedir. Bu konuda da gelişmelerin ne kötü niyetli, ne de müdahale edilemez olduğu öncelikle belirtilmelidir. Kestin olan şey, modern şirketlerin şirket faaliyetlerini örgütlenme yolunda artan bir yeniden yapılanma yaşadıklarıdır. Başka yerlerde de olduğu gibi, bu şirketlerin ana vatanlarında emeğin esnekleştirilmesi, işlerin taşeronlara devredilmesi, güç ve iktidarın yaygın olduğu veya başkalarına geçirildiği durumlarda karmaşık uzmanlaşma ağlarının yaratılması gibi konular güçlü biçimde vurgulanmaktadır. Sonuçun ille de kuralsız ve be-

lirsiz bir parçalanmaya yol açacağı düşünülmelidir; bunun anlamı, bu şirketlerin endüstriyel ilişkiler alanındaki gelişmeler üzerindeki etkileri konusunda genellemelerde bulunmayı güçleştiren bir etkinlikler bütünüyle karşı karşıya olduğudur. Anlaşılır nedenlerle birçok sendikal organ, uluslararası sermayeyi oldukça entegre ve birbiriyle ilişkili bir karakterle ilişkilendirerek basitleştirme eğilimindedir. Üyelerini etkili bir sosyal ve/veya endüstriyel eylem planı etrafında harekete geçirmek adına sendikalar genellikle bir düşmanı tasvir eden oldukça karanlık bir tablo resmetmektedir. Ama bu muhalefet tarzının sonucunda ele geçen şey genellikle ulusötesi sermayenin özellikleri ve eğilimleri konusunda yetersiz ve tek taraflı bir görüş açısı olmaktadır. Amerika'nın yabancı ülkelere dönük doğrudan yatırım kararları üzerinde yakınlarda gerçekleştirilen bir çalışmanın verileri çokuluslu şirketlerin tercihinin düşük ücret ve düşük nite-

likli ekonomiler yönünde olmadığını ortaya koymaktadır. Tam tersine, Amerikan yabancı yatırımlarının büyük bir bölümü Almanya, Fransa ve Hollanda gibi yüksek nitelikli düzenlemelerin, işçi haklarının ve toplu pazarlığın oldukça gelişkin olduğu ülkelere yöneltilmektedir (7).

Ama dünyanın endüstriyel kalbi durumundaki gelişmiş ülkeleri dışında kalan gelişen ekonomilerde birçok sendika küreselleşmeye açıkça hasmane bir tutumla veya en azından kuşkuyla yaklaşmaktadır. Güney Afrika Sendika Federasyonu COSATU'nun genel sekreteri Sam Shilowa'nın belirttiği gibi; "Küreselleşme sürecinden en çok fayda sağlayacak olanlar, Amerika Birleşik Devletleri başta olmak üzere, kuzey olurken, güney ülkeleri bundan en az yarar sağlayacaktır (8)."

Shilowa bunun kısmen "merkezde yoğunlaşma, çevrede rekabet" sloganı etrafında geliştirilen neo-liberal gündemin düşürülmüş, sendikasılaştırılmış ve baskı altına

alınmış ücretler ve diğer giderlerle ilgili olarak ulusötesi şirketlerin dünya ticaretinin üçte birini gerçekleştirerek ele geçirdiği güç ile ilişkilendirmektedir.

Ancak Shilowa sendikaların ulusötesi endüstriyel ilişkiler konusunda yapabilecekleri şeyler açısından yine de kötümser değildir. Kendisi, "Ulusötesi şirketlerin artan güçlerine rağmen sendikalar çaresiz değildir", diye yazmaktadır. Sendikaların "Hiç değilse kısa ve orta vadede pazarlık etme" şansları vardır. Bu şirketlerin merkez kuruluşlarının da bulunduğu gelişmiş ülkelerdeki merkezlerde ve bu şirketlerin faaliyet gösterdiği diğer yerleşimlerdeki sendikal örgütlenmelerle işbirliği bu çerçevede önem kazanmaktadır. Shilowa, her ne kadar ulusötesi şirketlerin ulusal düzenlemeleri tehdit etse de uluslararası düzenlemelerin geliştirilmesi konusundaki ısrarın daha da artacağına ve sendikaların işte bu sürecin gerçekleştirilmesi için harekete geçmeleri gerektiğine dikkat çek-

mektedir.

Shilowa, Kuzey Amerika Serbest Ticaret Alanı (NAFTA) ve Avrupa Birliği benzeri bölgesel bloklamaların oluşturulması ve geliştirilmesi yönündeki umudunu da dile getirmektedir. "Ekonomik bölgecilik sendikalar için çalışanların sınıf çıkarılarının uluslararası düzeyde savunulması açısından bir aşama olabilir", bunun için neo-liberal gündeme karşı uluslararası sendikal ittifakların oluşturulması ve yerel ihtiyaç ve koşullara uyum sağlanması doğrultusunda emin adımlarla ilerlemesine yardımcı olmak gerektiğine inanmaktadır. Shilowa'ya göre halihazırda uluslararası sendikal örgütlenmeler, uluslararası ekonomik ve ticaret konularıyla başedebilecek yeterlilikte bir kapasiteye sahip değildir. Kendisi, 1996 WTO (Dünya Ticaret Örgütü) toplantısında, sivil toplum örgütlerinin birçok az gelişmiş ülke ulusal temsilcisiinden daha fazla bilgili olması karşısında yaşadığı şaşkınlığı örnek olarak belirtmektedir.

1. GENEL BİR KÜRESEL SENDİKA STRATEJİSİNE DOĞRU

Uluslararası sendikacılık hareketi yakınlarda uluslararası düzeyde bir genel eylem planı oluşturmuştur. Bu plan Haziran 1998'de gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilen, Çalışmayla İlgili Temel Hak ve İlkeler ve Bunların İzlenmesi hakkındaki ILO Deklarasyonuna dayandırılmaktadır. ILO Genel Direktörü Michel Hansenne'nin cümleleriyle bu Deklarasyon "bir servetin ortaya çıkmasına katkıda bulunan herkesin bundan adil ölçüde fayda sağlamasını sağlayacak genel değerlere dayalı belli başlı bazı sosyal prensipleri" ortaya koymaktadır. Bu kurallar, ekonomik ve sosyal süreçlere birlikte ağırlık verilmesi yönündeki ulusal çabalarla ortaya konulan arzuya destek vermek suretiyle farklı ulusal ortamlardaki çeşitliliklere, olanaklara ve tercihlere saygı duyulması gereğini uzlaştırmayı amaçlamaktadır (9). Temel işçi haklarının

dayandırıldığı bu ana değerlere ilk kez 1995 yılında Birleşmiş Milletler tarafından Kopenhag'da düzenlenen Sosyal Kalkınma için Dünya Zirvesi'nde yer verilmiştir. Bunlar, "Çocuk emeğinin ve zorla çalıştırmanın yasaklanması, Dernek Kurma Özgürlüğü, örgütlenme ve toplu pazarlık Hakkı, İşte ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve eşit işe eşit ücret" olarak belirtilmiştir.

Ama bu ILO standartları uluslararası emek gündeminde yer alacak denli merkezi olsa bile ulusal sendika liderleri bunların yeterli olmadığı konusunda giderek artan bir bilince sahiptir. Ulusal liderler aynı zamanda çok daha gelişkin ve iyi düşünülmüş bir küresel ekonomik strateji oluşturulması beklentisi içindedir. Alman Sendika Federasyonu (DGB) başkanı Dieter Schulte'nin belirttiği gibi:

"Uluslararası sendikacılık hareketi dünya çapındaki ücret azalmaları ve sosyal korumalar konusundaki gerilemeler şeklindeki eğilime bir son vermeli ve bu olum-

suz gidişe yeniden yükselen bir ivme kazandırmalıdır. Hür sendikalar hareket, ulusötesi işbirliğinin küreselleşme süreçlerinde izleyeceği ve rehber alacağı bir özgün kavramlar seti oluşturmalıdır (10)."

ABD, AFL/CIO Başkanı John Sweeney de benzeri bir pozisyonu benimsemektedir:

"Küresel ekonomi bütün çalışanlara hitap edecek ilerlemeci bir yeni uluslararasııcılığı gerektirmektedir. Yeni bir uluslararasııcılık için en temel mesele, daha yüksek ücretten daha fazla satışa, yeni yatırımlara ve işte yükselmeye dayalı yeni erdemli çalışma koşullarının yaratılmasıdır (11)."

Sweeney'e göre Amerika Birleşik Devletleri'nin düzensizleştirmeye, işyeri esnekliğine ve sendika karşıtı stratejilerine dayalı neo-liberal pazar modelinin kısmen Amerikalıların sahip olduğu ulusötesi şirket etkinlikleri sayesinde işçilerin aleyhine sonuçlar yaratacak biçimde özellikle Avrupa ve Asya'ya da sirayet ettirilmiştir. Ancak yine

de, Sweeney gibi diğerlerine göre de Batılı sendikal örgütlerde temel çalışma standartları finans pazarlarının düzene sokulmasında küresel ekonomi gündemine sahip sendika kampanyalarına yön vermek zorundadır. Zira, yine Sweeney'in yakınlarında ileri sürdüğü gibi, "Küreselleşmenin işçiler tarafından desteklenmesi, ancak zorlayıcı nitelikte temel bazı çalışma standartlarının oluşturulmasıyla mümkün olabilecektir."

Dünya çapında hükümetler veya işverenlere bağlı olarak sendikalar aracılığıyla örgütlülük temelinde bir ekonomik kalkınmayı teşvik etmeyi amaçlayan AFL-CIO tarafından yeni bir Dayanışma Merkezi kurulmuştur. Bu kuruluş çalışanlara, ihracatı geliştirmeye dönük alanlarında sendika kurmalarında teknik danışmanlık, çalışma koşullarının izlenmesi ve hatta iş sözleşmelerinde arabuluculuk gibi hizmetler sağlamaktadır. Sweeney, ticari anlaşmalarda mülkiyet haklarına verilen önemin işçi haklarına da verilme-

si gereğine de dikkat çekmektedir.

"Bizim rekabet açısından kötü koşulları değil, en iyi koşulları ortaya çıkaracak türden uluslararası kuralları yaratmaya gereksinimimiz vardır. Bizim uzun vadeli yatırımları desteklememiz gerekir, kısa vadeli spekülatif girişimleri değil. Bizim ulus devletleri küresel kredi kaynaklarının acımasız komutlarından kurtaracak -borç yardımları sağlamak gibi- kalkınma odaklarına, özel girişimleri destekleyecek kamusal yardımlara, gelişmenin yukarıdan aşağıya değil, aşağıdan yukarıya doğru tesis edileceği yeni koşullara ihtiyacımız vardır."

Bu yılın Asya merkezli küresel mali kriz finansman stratejileri açısından, diğer birçok uluslararası sendika sekreteryası tarafından onaylanan ve özellikle ICFTU ve TUAC tarafından benimsenen yeni bir uluslararası gündemin belirginleşmesine yardımcı olmuştur. Bunun içeriği ICFTU Yönetim Kurulunun Ekim 1997'ki cev-

abında belirginleşmiştir. Burada şu fikirler ileri sürülmektedir:

"Uluslararası mali sistemi ve finans pazarlarının düzenlenmesinde rol oynayan ulusal kurumlarda demokratik sorumluluğu ve açıklığı pekiştirecek radikal reformlar yapılmadıkça iyileşme süreci başlayamaz. Sadece bu koşullar ticari ve finansal liberalizasyonun semerisini alan çokuluslu şirketlerin ve bir grup azınlıktaki elitin çıkarlarının korunması karşısında işsizlik ve yoksulluk konularıyla savaş, hakettiği öncelikli yere kavuşacaktır (12)."

ICFTU gündemi küresel pazardaki sosyal gelişmeyi artıracak ve finansal manipülasyonu sona erdirecek bir yeni küresel çerçeveyi içermektedir. Burada, kısa vadeli sermaye hareketleri karşısında Tobin vergisi denilen bir verginin devreye sokulması, ve sermaye transferlerinde vergiden kaçanlara dönük olarak da belli bir vergi konulması; düzenleyici kamu organlarının gözetiminde üzerinde

anlaşmaya varılmış küresel standartlar açısından finans pazarlarının çok daha güçlü bir biçimde denetlenmesi ve ulusal tam bütçe koşullarının gerçekleşmesi sözkonusudur. Bu ayrıca istihdamın artırılması ve yoksulluğun önlenmesi için ulusal hükümetlerin iyi yönetimlere sahip olması ve şirketlerin insan haklarına saygılı olması ölçüsünde uzun vadeli büyümenin artırılması ve küresel deflasyona engel olacak önlemlerin oluşturulmasıyla da bağlantılıdır.

Yeni iş alanlarının yaratılması ve yoksulluğun önlenmesini hedefleyen sürdürülebilir bir gelişme için sağlanacak uzlaşmanın yaratılmasında sendikaları, işverenleri ve sivil toplum örgütlenmelerini sivil toplum temelinde bir araya getirmek suretiyle sosyal diyalogun artırılması ihtiyacı da vurgulanmaktadır. ICFTU, "Sosyal diyalog ve makul bir ekonomik politika oluşturulmasının tek kesin şartının insan haklarına mutlak saygı olduğunu" ilan etmiştir.

ICFTU işçi hakları ve sendikal hakların savunulması ve güçlendirilmesine yönelik stratejilerin koordinesi bakımından uluslararası ve bölgesel nitelikteki çıkarlara giderek artan oranda ağırlık vermektedir.

OECD'nin TUAC'ıyla dayanışma halinde sürdürülen bu çabalar Güney Kore'de hür sendikacılığın ortaya çıkmasında ve gelişmesinde çok önemli bir rol oynamıştır.

Toplu pazarlık yapmayı ve örgütlenmeyi zorlaştıran sınırlayıcı yasaların kaldırılmasını amaçlayan yerel gayriresmi sendikal kampanyaların yüreklendirilmesi ve diğer yardımlar açısından bu iki sendikal örgüt oldukça etkili yardımlarda bulunmuştur. Sendikalar, Çok Taraflı Yatırım Anlaşmasına karşı mücadele sürecinde şirketlerin uyması gereken bağlayıcı bazı kuralların belirlenmesi ve toplum ve çevreyle ilgili sorumluluklar kadar insan haklarına da saygılı olunmasının sağlanması konularında da bazı kazanımlar sağlamıştır.

II. KÜRESEL ŞİRKETLERE KARŞI SENDİKAL ÖRGÜTLENMELER

Geçen birkaç yıl içinde sendikalar dünyanın en büyük şirketleri aleyhinde lobi yapmaya ve endüstriyel eylem için ulusötesi kampanyalar düzenlemeye başlamıştır. Toplam yatırımların %80'ini ve toplam ticaretin %70'ini gerçekleştirenlerin 500 ulusötesi şirket olduğu tahmin edilmektedir. Amerikan işçi hareketi, farklı ülkelerdeki örgütlü emeği bu yönde harekete geçirmeye dönük bir teknikler dizisi eşliğinde, saldırgan ve çatışmacı bir perspektifin benimsenmesinde özellikle etkilidir. Sergilenebilecek başarının boyutları açısından gerçekleştirilen bir dizi kampanyadan sözedilmelidir. Ancak sonuçları itibariyle bu kampanyaların pek de başarılı oldukları söylenemez. Yine de bu süreçte sergilenen sendikalararası sınırötesi dayanışma potansiyelinin önemi -özellikle farklı ülkelerden işçilerin aynı şirkette istihdam edildikleri durumlarda- bu nok-

tada belirtilmelidir.

1996 yılında bir Amerikan şirketi olan Sprint'in San Fransisco'daki La Conexion yan kuruluşunda başvurduğu sendikal örgütlenme sürecine girdikleri için İspanyol işçilerin işten çıkarılması uygulaması karşısında, işçileri desteklemek üzere Uluslararası Posta-Telefon-Telgraf bir başkaldırıya öncülük etmiştir. Bunun bir sonucu olarak Alman Telekomünikasyon Sendikası (Deutsche Postgewerkschaft) Alman Telekom'undan, Sprint'le planladığı ortaklık için 2.7 trilyonluk ortaklık sermayesini devreye sokmadan önce anlaşmanın bir parçası olarak bazı çalışma standartlarını şart koşmasını talep etmiştir. Fransız telekomünikasyon işçileri de Sprint ile Fransız Telekom'u arasındaki ortaklık sürecinde benzer bir anlaşmanın kabulünü şart koşmuştur. Meksika Telekom şirketi STRM ise Kuzey Atlantik Serbest Ticaret Anlaşmasının (NAFTA) işçileri ilgilendiren maddelerini ihlal ettiği iddiaları doğrultusunda Sprint'ten tazmi-

nat talep etmiştir (13).

1997-1998 yılları arasında özellikle batı yakasındaki Amerikan dok işçileri ile Avustralya, İspanya ve İsrail'deki dok işçileri Liverpool'da işten çıkartılan dok işçilerini desteklemek üzere bir eylem geliştirmişlerdir. Söz konusu gayriresmi mücadelenin liderleri kendileri için uluslararası destek yaratmak üzere bütün dünyayı dolaştılar. Bu çatışma Sdney veya Kaliforniya'dan görüldüğünden çok daha fazla karmaşık olmakla birlikte ulusal sınırların ötesindeki bir dayanışmanın boyutlarının neler olabileceğinin sergilenmesi bakımından önemlidir. 1997 yazında İngiliz Havayolları mürettebatının iş organizasyonlarındaki değişikliği protestoları sürecinde sağladıkları uluslararası destek de buna bir örnektir. Bu eylem açısından da sonuçları itibariyle gerçekleştirildikleri sırada yaratılan görüntülerin ötesinde bir karmaşıklığa sahip olma özelliği geçerlidir, ama yine de Uluslararası Taşımacılık Federasyonu'nun (ITF) bir anlaşmaya var-

mak açısından bu süreçte tüketici ihtiyaçlarına duyarlı bu şirket üzerinde sergilediği inanılmaz baskının yardımı azımsanamaz boyutlardadır.

Japon lastik üreticisi Bridgestone'un sendika karşıtı uygulamaları karşısında gerçekleştirilen uluslararası kampanya da bu açıdan klasik bir örnek durumundadır. Bu kampanyanın, greve giden işçilerin yerlerine yenilerinin alındığı şirketin bir yan kuruluşu olan Amerika'daki Firestone'da gerçekleştirildiği ILO'nun 1997-98 Raporu'nda belgelenmektedir.

1990'ların ilk yıllarında, 1988'de İngiltere'nin şeker holdingi olan Tate ve Lyle tarafından alınan Illinois Decatur'da mısır işlenen bir fabrika olan A E Staley'de son derece şiddetli ve uzun süren bir anlaşmazlık yaşanmıştır. Bu şirket, esneklik adı altında haftada dört gün 10-12 saatlik çalışma düzeni biçiminde yeni çalışma yöntemlerini gündeme getirdi. Çalışanlar bu yeni sisteme direnme yolları aradılar. Bu anlaşmazlık sürecinde Staley'in müşterileri

olan Pepsi ve Miller'in boykot edildiği bir tüketici eylemini harekete geçirmelerine ilave olarak çok geniş bir toplum desteği sağladılar. Bu çerçevede, görüşlerini dile getirmek için Tate and Lyle'nin 1995 ve 1996 yıllarındaki hissedarlar toplantısının yapıldığı Londra'ya temsilciler dahi gönderdiler. Bütün bu etkinlikler kampanya için çok olumlu bir profil sağladıysa da zafer sağlayacak güçte olmamıştır. Sendikalar ayrıca, Yeşilbarış Hareketi (Greenpeace) ve Uluslararası Af Örgütü (Amnesty) gibi diğer örgütlenmelerle birlikte çalışma ve belli başlı ulusötesi örgütlere karşı yapılan kampanyalar çerçevesinde bu kuruluşlarla sağlanan dayanışma açısından da göreceli bir etkinlik sergilemeyi başarmıştır.

III. SENDİKALAR VE ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLERİN AVRUPALILAŞMASI: BİR BÖLGESEL ÖRNEK

Avrupa ekonomik ve para birliğinin ve Euro'nun ortaya çıkması

sendikaların sınır ötesi endüstriyel ilişkilere olan ilgisini körüklemiştir. Avrupa Birliği düzeyinde bu durum, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) tarafından oluşturulan genel stratejinin evriminde izlenebilir. Gelecek haziranda Helsinki'de gerçekleştirilecek konferansta bu stratejiye de yer verilmesi beklenmektedir. ETUC liderliğinin yapmak istediği, sektör bazında örgütlü Avrupa sendikal örgütlenmeleri ve diğer kardeş sendikalar için bir tür referans oluşturacak bir asgari anlaşma çerçevesi oluşturmaktır. Fakat bu amaç açısından merkezi önemde olan bir nokta, Avrupalı işverenler ve Avrupa Komisyonu ile olan sosyal diyalogun canlandırılması ve güçlendirilmesi zorunluluğudur. ETUC'un gelecek stratejisini ortaya koyan bir hazırlık metninde bu nokta şöyle açıklanmaktadır:

"Koordineli bir toplu pazarlık politikası benimsenmesinin en önemli nedeni Avrupa Para Birliği çerçevesinde ücretlerin düşürülmesi

tehlikesidir. Aynı zamanda, koordineli bir toplu pazarlık politikasının satınalma gücünü artırmaya dönük ulusal kaygıları da dikkate alacak biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. İlaveten, artan gelir eşitsizliğinin önüne geçmeyi hedefleyen dayanışmacı bir Avrupa ücret politikasının tasarlanmasına da ihtiyaç vardır; böylece eşitsiz yaşam koşullarının iyileştirilmesi ve eşit muamele konusunun gerçekleştirilmesi yönünde adımlar atılması mümkün olacaktır (14)."

Farklı Avrupa Birliği ülkelerinden sendika temsilcileri sektörel ve işyeri bazında toplu pazarlık yapacak birimler oluşturmak üzere ETUC tarafından acil olarak göreve çağırılmaktadır. ETUC bu konuda Avrupa Endüstri Federasyonlarının öncü bir rol üstlenmesi gerektiği inancına sahiptir. Bu görüş, örneğin Avrupa Mühendis İşçiler Federasyonu'nun geçtiğimiz aylarda hazırladığı giriş niteliğindeki çalışmada vurgulanmaktadır. Bu Federasyon, ge-

lecek hafta Frankfurt'taki bir toplu pazarlık konferansında sunacağı karar metninde, Avrupa Birliği sınırları içindeki metal çalışanları sendikalarının benimsedikleri endüstriyel ilişkiler stratejileri bakımından çalışanların sağladığı üretkenlik artışıyla birlikte değişen yaşam standardının gerektirdiği ücret artışlarını güvenceye alacak bir "aktif ücret ve bölüşüm politikası" etrafında koordinasyon içinde olmaları gerektiğini savunmaktadır. Buna göre üye sendikalar ulusal bazda özerklik içinde olmakla beraber Avrupa düzeyinde toplu pazarlık çabalarını koordine etmek durumundadırlar. Söz konusu pazarlık yalnızca ödeme ve çalışma koşullarını değil, aynı zamanda yatırım, teknik eğitim, istihdam yaratma, istihdam edilebilirlik politikaları, ömür boyu öğrenme ve işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri gibi geniş bir gündemi içermektedir. Amaç, Avrupa Birliği sınırları içindeki toplu pazarlık birimlerinin tamamında uygulanabilecek bir asgari çalışma

standartları seti oluşturmaktır. Avrupa Metal Çalışanları Federasyonu (EMF) bu açıdan, "Avrupa ölçeğinde gerçekleştirilecek sözleşmeler için Avrupa üzerinde bağlayıcı asgari standartların anahtar faktör" (15) olduğunu belirtmektedir.

Metal Çalışanları Federasyonu diğer birçok sektörel düzeyde örgütlü sendika gibi bu uygulamanın sadece yukarıdan aşağıya değil, şirket ve yerleşim bazında da gerekli yapılar oluşturulmak suretiyle dinamik bir özelliğe kavuşturulmasının güvenceye alınması kararlılığına sahiptir. Federasyon, yakınlar da oluşturulan Avrupa Çalışma Konseyleri'nin işyeri temelli gerçekliklerden kaynaklanan bir ulusötesi perspektif için gerekli mekanizmayı yaratacağına inanmaktadır. 22 Eylül 1994 tarihinde Avrupa Birliği yönergesinin kabul edilmesinden bu yana giderek artan sayıda geniş topluluk ölçeğindeki şirketler, bilgilendirme ve danışma komiteleriyle işçileri için pazarlık yapmaktadır. 1996 Eylülü itibariyle yaklaşık

400 isteğe bağlı sözleşme imzalanmıştır. Yüzyılın sonu itibariyle, 1300 işyerinin böylesi işyeri bazında düzenlemelere kavuşması beklenmektedir. Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Kurumu ve Avrupa Komisyonu tarafından yakınlarda yaptırılan bir çalışma, çalışma konseylerinin oluşturulması için yapılan pazarlık sürecinde ticaretle ilgili uluslararası sendikal örgütlenmelerin güçlendirilmesinin önemine işaret etmektedir. Sadece bir ülkede yapılan sözleşmelerin %18'i ulusal sendikalar; ve başka iki ülkede de %14'ü bu kategoride yer alan sendikal örgütlenmeler tarafından gerçekleştirilirken, uluslararası örgütlenmelerin gerçekleştirdiği anlaşma oranı %3'ün dahi altında kalmaktadır. Uluslararası sendikaların varlıklarını hissettirdikleri sektörler gıda, içecek, tekstil, konfeksiyon, imalat, bankacılık ve finansdır (16).

Sözü edilen çalışma, çalışma konseylerinin yaptığı ve pazarlığı yapılan bir dizi anlaşmanın Avrupa düzeyindeki

sendikalar açısından model niteliğinde olduğu görüşüyle son bulmaktadır: "Avrupa düzeyinde yenilikçi bir kurum oluşturma süreci çoktan başlamıştır. Bunlar, somut şirket meselelerinin çalışma konseylerinin yasal yıllık toplantıları arasında ele alınması, gündemin oluşturulmasına katılımı, acil toplantı düzenlenmesi için girişimde bulunması hakkını ve sendikaların geniş bir yelpaze oluşturan sorunların tartışılmasında aktif taraf olması gibi konuları içermektedir." Çalışmanın son cümleleri, "Bu aktif Avrupa çalışma konseylerinin, çokuluslu grupların ötesinde çokuluslu şirketler çerçevesinde yerel ve ulusal bazdaki işçi temsilcilikleriyle sektörel bazda güçlü ilişkilere sahip olma ihtimali oldukça yüksektir," şeklindedir. "Bu iş konseyleri çalışanlar için uluslararası düzeyde ortak görüşlerden türetilen sonuçlar veya istihdam ve sosyal politika konuları hakkındaki çerçeve anlaşmalar biçiminde yeni çıkar temsili formları geliştirme potansiyeline

sahiptir. Böylece, çokuluslu şirketlerin yönetsel kararları üzerinde bir işçi etkinliği oluşturmak konusunda etkili olunacaktır".

Bu çalışmanın sonuçları çalışma konseylerinden yararlanmaya ve bunları Avrupa endüstri ilişkilerinin genel gündemine sadık aktif birimlere dönüştürmeye aday Avrupa çapında örgütlü sendikal kuruluşların net bir saptamasına başvurmak suretiyle pekiştirilmektedir. Metal Çalışanları Federasyonu'nun bir kararında, bu çalışma konseylerinin "bölgesel ve ulusal toplu pazarlık politikalarına aktif katılımları dolayısıyla sosyal birliğin sağlanmasında bir rol oynadığı" varsayılmaktadır. "İşçilerin çıkarlarının korunabileceği, koordineli bir Avrupa toplu pazarlık politikası ve bir Avrupa Şirket ve Çalışma Tüzüğü'nün oluşturulabilmesinin sadece, güçlü bir Avrupa sendikal hareketin eşlik ettiği gelişmiş bir Avrupa endüstri ilişkileri sisteminde mümkün olabileceği" Metal Çalışanları Federasyonu tarafından

dile getirilmektedir. ETUC de kendi payına endüstri ilişkilerinin Avrupalılaşması açısından çalışma konseylerinin kritik, stratejik önemini vurgulamaktadır. Kuruluşun Helsinki Zirvesi için hazırlanan taslak metinde şunlar savunulmaktadır:

"Çalışma konseyleri gelecekte sektörel sosyal diyalogun geliştirilmesinde önemli bir katkı sağlayacaktır. Özellikle mesleki sağlık ve güvenlik, kadınlara eşit muamele ve istihdam olanaklarının artırılması, teknik eğitim ve uzmanlık eğitimi veya çalışma ortamında çevrenin korunması gibi niteliklerle ilgili kritik önemdeki alanlarda şirket temelinde gerçekleştirilen yaratıcı sözleşmelerin sektörel ve sektörlerarası diyalogu artıracak örnekler olarak kabul edilmesi oldukça makul olacaktır. işletme sendikacılığının yaratılmasına yönelik eğilimlere katkıda bulunulması ancak sektörel toplu pazarlık için gerekli yapılanmanın gerçekleştirilmesi ve ulusal ve Avru-

pa düzeyinde faaliyet gösteren sendikaların desteğiyle sağlanabilmektedir (17)."

IV. KÜRESEL ŞİRKETLERE KARŞI ULUSÖTESİ SENDİKAL STRATEJİLER

1996 Ocak ayında madencilik, kimya ve enerji sektörlerindeki sendikaların birleşmesiyle 20 milyon üyelik güçlü Uluslararası Kimya, Maden ve Genel İşçiler Sendikası Federasyonu kurulmuştur. Kuruluş bildirgesinde bu federasyon, üyelerinin faaliyet gösterdiği endüstrilerin karşı karşıya kaldığı güçlüklerle karşı küresel ölçekli çok daha kuvvetli bir perspektifin canlı ipuçlarını sunmaktadır:

"Dünya ekonomisinde ulusötesi birleşik bir güç yaratmak buna özgü federasyonların kurulmasıyla ulaşılabilecek bir olgu değildir. Hükümetler genellikle, ulusötesi şirketlerin yeni ve güçlü etkileri karşısında sadece sermaye, teknoloji, bilgi ve ürünlerin serbest dolaşımını kolaylaştırmanın araçları du-

rumundadır. Çalışanların gerçek ihtiyaç ve talepleri bu dev şirketlerin denge hesapları bağlamında ihmal edilmektedir (18)."

Bu uluslararası sendikal kuruluş ulusal bazda örgütlenmiş sektörel sendikaların endüstriyel stratejilere daha aktif olarak dahil olmalarını teşvik edecek bir amaca sahip olduğunu da belirtmektedir: bu amacın temel gerekçesi, uluslararası organların sadece yerel düzeydeki mücadelelerde başarısız olunduğunda başvurulacak kuruluşlar olarak görülme-yip, yerel ve uluslararası çıkarların daima birbirine bağlı olduğu görüşüdür. Bunun anlamı, özellikle fabrika düzeyindeki sendikalar bakımından bir seri örgütlenme ağı dolayısıyla gücün yaygınlaştırılması gereğidir. Yaygın güç ağı sayesinde bu uluslararası sendikal örgütlenmenin merkez-deki ve şirket bazlı toplu pazarlıkçılar arasında kalıcı bir iletişim ağı oluşturmaya güvence altına alınabilecektir. Bu nokta, Federasyon tarafından şöyle izah edilmektedir:

"Uluslararası sendikacılık hareketinin uzun dönemdeki amacı, çokuluslu şirket ağlarının herhangi bir bölgesel, ulusal veya diğer kurumsal gündemlerden tamamen bağımsız olarak ele alınması olmalıdır. Bu uzun vadeli amaç, basitçe, çokuluslu şirketlerin sendikalarla sürekli olarak küresel düzeyde pazarlık yapmasını sağlamak olmalıdır."

Uluslararası Kimyasal, Enerji, Madencilik ve Genel İşçiler Sendikası Federasyonu bu pazarlık sürecinin sadece ücretlerle ilgili bir işleyle sınırlı olarak tasavvur edilemeyeceğini açıkça belirtmektedir. Aksine bunun, özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği ile çevre gibi konularda dünya çapında faaliyet gösteren şirketler bazında üzerinde anlaşılmış temel asgari uluslararası standartlar ve davranışların uygulanması ve pekiştirilmesi için bir araç olabileceğine inanılmaktadır.

Federasyon'un kafasındaki çözümü sergileyen iyi bir örnek, Fransa merkezli bir gıda holdingi

olan Danone ile Uluslararası Gıda, Tarım ve Bağlı İşçiler Federasyonu (IUF) arasında 1994 yılında gerçekleştirilen bir anlaşmadır. Buna göre taraflar şirkette sendikal hakların uygulanıp uygulanmadığını gözlemleyecek, bağitlanan toplu sözleşmeleri kamuya duyuracak ve hizmet içi eğitim ve yükselme olanakları açısından sendika temsilcilerinin eşit olanaklara sahip olmasını garanti altına alacaktır.

Federasyon yeni bünyenin yapısında büyük çaplı bir bölgecilik planlamaktadır. Bu çerçevede, dünyanın dört bir yanından sendikanın karşılıklı saygıya dayalı esnek ve birbirine bağımlı bir tavır oluşturması gerektiğine inanılmaktadır. Federasyon, "Bundan böyle asla bütün gücün tek bir merkez etrafında toplanacağı bir işçi örgütlenmesiyle karşı karşıya kalınmaması"nı temenni ettiğini açıkça ilan etmiştir. Aynı zamanda ulusötesi emek açısından bölgesel dayanışmanın gerçekleştirilmesinin önündeki güçlüğün "dünya çapındaki bütünleşme ve kim-

liğin ortaya çıkışı esnasında bazı etkinliklerin merkez dışına kaydırılması amacının gerçekleştirilmesiyle ilgili olduğu" Federasyon tarafından kabul edilmektedir. Bütün bunlar dikkate alındığında Federasyon'un fikir alışverişlerinin gerçekleştirildiği ve bilgilerin toplandığı bir merkez, pratik konularda ve gelecek danışmanlık hizmetleri için bir havuz ile bilgi ve eylem sağlayıcı süreçler açısından bir köprü vazifesi görmeyi sağlayan bir mekanizma haline gelmesi gerektiği düşünülebilir.

Federasyon kuruluşundan bu yana eylemlilik taraftarı bir profesyonel yaklaşımla ön plana çıkmıştır. Örneğin, 1998 Ocak ayında Montreal'de Dünya Klor Konseyi'yle, ABD, Almanya, İsveç ve Japonya gibi dünyanın çeşitli ülkelerinden sendikalarla bir dizi şirketi kapsayan bir sözleşme imzalamıştır. Üzerinde anlaşılan sözleşmeye göre taraflar "işyerlerinde sendikaların rolünü ve meşruiyetini tanımak" ve "çalışanların örgütlenme ve pazarlık haklarını ta-

nıyan ve bunlara saygılı bir kalıcı ve pozitif işçi-işveren ilişkisini gerçekleştirmek" durumundadır (19). Anlaşmaya imza koyan şirketler dünya çapındaki şirket işlemleri bağlamında çalıştırdıkları işçilere sendikalaşma karşıtlığı doğrultusunda baskı yapmayacaklarını da bu çerçevede kabul etmiştir. Anlaşmanın bir maddesi, işveren ve danışman konumundaki kişilerin "sadece aşağıda belirtilen anti-sendikal tutumlarla sınırlı olmamak üzere, kampanyalar sırasında gayriresmi ve adil olmayan taktiklere başvurmak, sendika üyelerinin, destekçilerinin veya diğer şirket görevlilerinin dürüstlük ve bütünlüğünü engellemeye çalışmak, sendikaların ekonomik etkinliklerini engellemeye çalışmak, çevreye yanlış bilgiler yaymak ve işten çıkarma veya işe almanın desteklenen sendika bazında yapılması gibi sendika karşıtı eylemler içine giremeyeceklerini belirtmektedir." Bu anlaşma, ayrıca işçi ve işveren taraflarının "birbirlerine karşı alay içeren saldırı-

larda bulunmamaları" ve düzenlenen kampanyaların "toplu pazarlık için temsilci seçilmesi hakkıyla uyumlu olarak birlik, beraberlik ve dürüstlük içinde" gerçekleştirilmesi gerektiği gibi koşulları da içermektedir. Çevreyle uyumlu sürdürülebilir bir üretim zorunluluğunu getiren kuralla uygunlukla ilgili olarak da görece güçlü bir bağlılık öngörülmektedir. Federasyon Genel Sekreteri Vic Thorne, "Bu sözleşmenin somut olarak küresel düzeyde klor endüstrisi için sendika karşıtı etkinliği sona erdirmeye bir çağrı" olduğunu ifade etmiştir. "Bu sözleşme, işyeri düzeyinden küresel düzeye kadar kimya endüstrisinin sorumlu koruyucu programında bulunan kapsam açısından ortak bir bağlayıcı zemindir" diye eklemiştir.

1998 Temmuzunda Federasyon, endüstriyel ilişkiler alanında Statoil ve Norveç Kamu Petrol Şirketi ile benzin sektöründeki ilk uluslararası sözleşmeyi de imzalamıştır. Bu sözleşme, temel sendikal hakların, iş-

çi sağlığı ve iş güvenliği ve çevre, haber alma ve teknik eğitim gibi hakların tanınmasını içermektedir. Bunlar, Statoil şirketinin doğrudan kontrolü altında olan bütün faaliyetlerine uygulanacaktır. Sözleşmede temel ILO standartlarının benimseneceği ifadesine de açık olarak yer verilmektedir. Ama Eylül ayında Statoil kendisini, ABD'de faaliyet gösteren bir yan kuruluşu olan Kuzey Deniz petrollerini Amerikan pazarları için rafine eden kuruluşu durumundaki Merkezi Crown Petrol Şirketi'nin sendika karşıtı etkinlikleri dolayısıyla bir sendika baskısıyla karşı karşıya bulmuştur.

1998'in Şubat'ında Federasyon, dünyanın en büyük mineral işleme şirketi olan Rio Tinto'ya karşı küresel bir strateji oluşturulması için 10 ülkeden çeşitli sendikayı biraraya getirmiştir. Firmanın özellikle Avustralya, Portekiz ve Zimbabwe'deki iş ilişkileri açısından iddia edilen sendika karşıtı politikalarına bu çerçevede özel olarak eğilinmiştir. Konferansta

bilgi alışverişini sağlamak ve bir veri bankası oluşturmak için Rio Tinto'yla ilişkisi olan sendikalardan oluşan bir ağ oluşturulmuştur. Konferansta ayrıca, bu şirkete karşı, yerel toplulukları, çevrecileri, kilise ve diğer örgütlenmeleri kapsayan bir kampanya oluşturulması da karara bağlanmıştır. Federasyon, "Eylem planının en kritik özelliğini, yerel düzeylerde gerçekleştirilen sendikal eylemlerin bütün bir küresel ağ tarafından desteklenecek olması" biçiminde ilan etmiştir. Vic Thorpe, mevcut yasa ve düzenlemelerin ihlal edilmesi nedeniyle ortaya çıkan sağlık ve çevreye verilen zararlar kadar işçi hakları ihlallerine karşı çıkmak için de Federasyonun gerektiğinde kaynak sağlayacağını belirtmiştir (20). Rio Tinto yükümlülüklerini yerine getirmeyi reddedince şirketin 1998 Mayıs'ında yaptığı olağan ortaklar toplantısında bağlı sendikalar bir protesto gösterisi düzenlemiştir.

Uluslararası Taşımacılık Federasyonu (ITF) da ulusötesi endüstriyel iliş-

kilere yönelik ileriye dönük stratejiler geliştiren uluslararası Sendika Sekretaryasıyla bu bakımdan iyi bir örnek durumundadır. 1996'daki yüzüncü yıl kongresinde delegeler Federasyon'un yeni programını onaylamıştır. Bu programda, küreselleşen ekonomi açısından taşımacılık sektöründe çalışanların stratejik bir güce sahip olduğu vurgulanmaktadır. Rapora göre, "Şirket yapıları nasıl zamanında üretim ve yüksek donanım ihtiyacının gereklerine cevap vermek için ihtiyaç duyulan yapıları geliştiriyorsa, taşıma işçileri de girişimlerin birbirinden en kopuk parçaları arasında dahi organik bağ oluşmasını sağlamak bakımından giderek güçlenmektedir". "Tam da bütün bir üretim zincirinin hareketini sağlama kapasiteleri nedeniyle, örgütlenmeleri halinde taşımacılık işçileri bu akışı durduracak potansiyele sahiptir" (21). Uluslararası Kimya, Enerji, Madencilik ve Genel İşçiler Sendikası Federasyonu gibi Uluslararası Taşımacılık Federasyonu da böl-

gesel milliyetçilik tehlikesinin farkında olmakla beraber bölgesel ekonomik bütünleşmeyi örgütlü emeğin en büyük kozu olarak kabul etmektedir. 1999 yılının Temmuz ayında Federasyon Miami'de bütün Amerika kıtasını kapsamak üzere üye sendikalarla bir toplantı düzenlemiştir. Bu toplantıda özellikle NAFTA ve MERCOSUR tarafından yönlendirilen alt bölgesel birimlerde deneme mahiyetinde olmak üzere, ortaya çıkan serbest ticaret gruplaşmaları ağı içinde sıkı bir işbirliği geliştirilmesi yönünde bir karar alınmıştır. Bu doğrultuda Eylül ayında ETUC bünyesinde ITF üyelerinin biraraya getirilmesiyle Avrupa çapında örgütlü yeni bir birimin oluşturulması kararlaştırılmıştır.

Bu kuruluş ulusötesi protestoları harekete geçirme konusunda giderek artan bir etkinliğe sahiptir. Federasyonun temel etkinliği uygun olmayan bayrak kullanımlarını dünya çapında protesto eden kampanyalar etrafında yoğunlaşmaktadır. Ama Federas-

yon giderek artan oranda karayolu ve raylı taşımacılıkta olduğu kadar sivil havacılık konusunda küresel düzeyde gerçekleştirilen mücadelelere de katılmaktadır. Federasyon, 8 Eylül 1998'de düzenlediği protesto eyleminde binlerce otobüs ve traktör şoförünü aşırı çalışma saatlerine karşı protesto için biraraya toplamıştır. Bu, Avusturya, Fransa ve Almanya'da gerçekleştirilen yol ablukalarını da içeren bir endüstriyel eyleme de yol açmıştır.

Uluslararası Taşımacılık Federasyonu ayrıca sivil havacılık alanındaki üyeler arasında yakın ilişkilerin geliştirilmesi konusunda da öncülük etmiştir. Taşımacılar arasında artan iş dayanışmasına bir yanıt olarak genel bir sendika stratejisi oluşturmak üzere British Airways, American Airlines, Canadian Airlines, Quantas, Iberia and Aerolines Argentinas'da istihdam edilen işçileri temsil eden sendikalar 1998 Temmuzunda Miami'de toplanmıştır. Bu çerçevede Federasyon bir internet sitesi oluşturma

yoluna da gitmiştir ve 1999 yılı boyunca bu site-
de izlenen hareketler bu-
nun yakın bağların yara-
tılması açısından umut
verici gelişmelere vesile
olabileceğine işaret et-
mektedir.

Sendikalar ulusötesi şirketlerin çeşitli ülkeler-
deki kuruluşları ve des-
tekçilerinin insan hakları
kriterlerine uymasını
sağlamak amacıyla insan
hakları örgütleriyle de iş-
birliği geliştirmeye çalış-
mıştır. ICFTU uluslararası işçi hakları konusunda ortak bir tutum geliştir-
me amacına hizmet ede-
cek bir kampanya yap-
mıştır. Örgütlenme hak-
kının, İşçi sağlığı ve iş
güvenliği yasalarının
oluşturulmasını destekle-
mek, zorla çalıştırma ve
çocuk emeğinin kullanı-
mına son verecek bir
maddenin kabul edilme-
sini sağlamak üzere 1997
yılında Levi's ve Reebok
şirketlerinin, insan hakla-
rı kuruluşlarının ve gi-
yim endüstrisinde örgüt-
lü sendikaların bir araya
geldiği ortaklık örneği,
bu alandaki başarıyı tem-
sil eden iyi bir gösterge-
dir. Ancak bu anlaşma
sadece bir başlangıç olma

özelliğine sahiptir. Çün-
kü, sözleşmeye uygunlu-
ğu denetleyecek etkili bir
kontrol ve yaptırım sü-
reçleri oluşturmanın pra-
tikte ne denli zor olduğu
ortaya çıkmıştır. Tüketici
pazarlarına duyarlı şir-
ketler –özellikle batı top-
lumlarında- bu tür kam-
panyalara son derece du-
yarlıdır. Medya kuruluş-
ları, genellikle çalışanla-
rın haklarını ihlal ettiği
kadar teşhir de etmekte-
dir. Bunlar, özellikle kon-
feksiyon sektöründeki
ürünlerin uygun koşul-
larda üretildiğinden
emin olmak isteyen tüke-
ticileri hedefleyen şirket-
ler üzerinde etkili olmak-
tadır: bu çerçevede tüke-
tici beklentileri doğrultu-
sunda ABD'deki belli
markalar veya belli kate-
gorize etme ölçütleri des-
teklenmektedir. Burma
gibi baskıcı rejimlerin ha-
kim olduğu ülkelerle ti-
caret yapan veya bura-
larda yatırım yapan şir-
ketlere karşı gerçekleştir-
ilen eylemlerin de bir öl-
çüye kadar başarıya ulaştığı belirtilmelidir.

Amerikan sendikaları
Clinton'un 1997 Kongre-
si'ndeki bozgununda
anahtar rol oynamıştır.

Burada Başkan'ın onay
almaya çalıştığı şey, "hız-
lı ray" ticaret ödeneği ko-
nusunda Latin Amerika
ülkeleriyle yapılacak ser-
best ticaret düzenlemele-
rini yürütmesini sağlaya-
cak pazarlık yapma yet-
kisiyle donatılmaktı. Ör-
gütlü emeğin bu muhale-
fetini NAFTA'da yapılan
kongredeki gelişmeler iz-
lemiştir. Bütün bu baskı-
lar 11 çalışma prensibine
bağlı kalınacağı yönünde
güvence verilmesini sağ-
lamıştır. Bu kazanım, her
ne kadar etkili denetim
mekanizmalardan yok-
sun da olsa, sınırötesi ini-
siyatifler dolayısıyla ih-
bar edilen işçi hakları ih-
lalleri açısından Amerika
Birleşik Devletleri, Kana-
da ve Meksika mahkeme
salonlarını bu nedenlerle
doldurma olanağını sen-
dikalara vermektedir.
1998 Nisanında Latin
Amerika'da Şili Santia-
go'da toplanan sendika
zirvesinde de bazı karar-
lar alınmıştır. Burada, tem-
mel çalışma standartları-
nın Amerika kıtası dahi-
lindeki bütün serbest ti-
caret sözleşmelerinde ye-
ralması için baskı yapıl-
ması kararı alınmıştır.
ICFTU'nun bölgesel sen-

dikal yan kuruluşu olan ORIT üzerinden faaliyet gösteren bütün sendikalar bu amaca ulaşmak için çaba içindedirler. Amerikan sendikaları başkanları, aynı zamanda temel ILO standartlarının geliştirilmesi, eşitsizlik ve yoksulluğun azaltılması ve insan haklarının güvence altına alınması içerikli bir sosyal eylem planı için baskı yapma konusunda da anlaşmaya varmıştır. Bu, iş çevreleriyle birlikte sendikaları da kapsayan sivil toplum kuruluşlarına eşzamanlı olarak bir rol veren ilk pazarlık süreci örneği olma özelliğine sahiptir.

İşçi hakları ihlali iddiaları nedeniyle sendikalar tarafından dava edilme tehditi karşısında ulusötesi şirketler yavaş, hantal ve potansiyel olarak yüksek maliyeti seçerek riskli bir stratejiyi uygulamayı seçebilirler. Ama MacDonalds gibi örnekler, bir işverene karşı yürütülen olumsuz kamuoyu yaratma örneği olarak karşımıza çıkmaktadır. ABD sendikaları, şirketleri istihdam pratikleri nedeniyle zor durumda

bırakmak veya en azından utandırmak için şirket ortaklarının gücüne başvurmaya dayanan bir yaklaşımı benimsemektedir. Bir şirkete baskı uygulamak için başvurulacak çalışanların emeklilik fonlarını kullanmak da, sonuç olarak sendikaların düzenlediği kampanyalarda kullanılan etkin bir silaha dönüşebilir. Ama henüz bu araç uluslararası emek tarafından sistematik olarak başarılı bir biçimde kullanılmaya başlanmamıştır.

V. ULUSÖTESİ ENDÜSTRİYEL İLİŞKİLERİN GELECEĞİ

Bu çalışmada betimlenen ve sendikaların küreselleşme ve bölgeselleşmenin sonuçlarına yanıt olarak geliştirmeye çalıştığı sendikal stratejiler alanı hakkında kritik sorular üretilmeli ve bunların yanıtları aranmalıdır. Her hangi bir konuda geliştirilen retorik o alandaki gerçekliği yansıtmamanın çok da ötesinde değildir. Herşeyden önce bizim daha sıkı bir dayanışmanın önünde halihazırda bulunan ciddi engelleri

vurgulamamız gerekmektedir. Küresel kapitalizmin içinde bulunduğumuz krizi, dünya üzerindeki bir çok işçi ve ailesinin yaşam standardı üzerinde tahrip edici bir etkide bulunmaktadır. Bu nedenle içinde bulunduğumuz süreç saldırgan ulusötesi stratejileri başlatmak açısından uygun bir dönem olarak görülemez. Örgütlü işçiler özellikle de Batı Avrupalı gelişmiş ülke ekonomileri dışında her alanda savunmacı stratejilere mahkum edilmektedirler. Sosyal damping, fabrikaların düşük maliyetli ülkelerden düşük maliyet imkanı sağlayan başka ülkelere kaydırılması gibi tehditler genellikle abartılmaktadır. Ama günümüzün rekabetçi dünyasında refah olanakları ve ücretler üzerindeki insafsız baskılar bir gerçektir. Korumacılık yönündeki talepler bazı durumlarda ticari sözleşmelerde sosyal maddeler ardına gizlenmektedir: bu, küreselleşen ekonomi olgusu hakkındaki yanlış değerlendirmeler dikkate alındığında yeterince gerçek ve

anlaşılabilir kabul edilmelidir. İki Dünya Savaşı arasındaki yılların fakir komşuya yardım politikalarına bir dönüşün sendikalara bir yararı olmayacağı gibi böylesi uygulamalar birçok üyenin gücünü zayıflatacak yönde bir işlev de görebilir. Açık pazar ve şeffaf küresel ticaretin gereklerine sadık olmak temel işçi haklarını savunacak ve uygulanmasını güvence altına alacak ulusötesi sendikal stratejilerle ele gitmeyi zorunlu kılmaktadır. Birçok sendika, bu görüşü yeni pazar koşullarına açılan ekonomilerde demokratik değerlerin yaygınlaşmasının bir gereği olarak da her düzeyde vurgulamaktadır. Ancak sendikaların, sahip oldukları perspektifin başarılı pazar ekonomilerinin yaratılmasını desteklemeyeceği konusunda diğerlerini ikna etmesi de gerekmektedir. Dünyanın en zengin ülkeleri sadece sendikal örgütlere sahip olmakla kalmayıp, sivil toplum örgütleriyle işbirliği içinde ve dayanışmacı yönetimlerle bunları topluma başarılı biçimde entegre

etme özelliğine sahiptir.

Şu ana kadar çok az sayıda sendika, artan küreselleşmenin gerekleriyle başedebilmiş durumdadır. Ama sendikalar ayakta kalmayı ve yenden büyümeyi umut ediyorlarsa yeni ve radikal yöntemler geliştirmek zorundadır. Bunun anlamı, sendikaların işçi haklarını korumak ve geliştirmeye yönelik temel değerlerinden vazgeçmesi değildir. Tam tersine, daha fazla ulusötesi endüstriyel ilişkiler ihtiyacı, esnek işgücü piyasalarında ve işyerlerinde yankı yaratacak yeni bir dil kullanmak suretiyle sendikaların temel hedeflerine bağlı kalmasını gerektirmektedir. Örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı konularında sağlanacak başarının garanti edilmesi için sendikalar hem devletin hem de işverenlerin etkisinden bağımsız konularını sürdürmek zorundadır. Ama, hükümetlerin konuya ilişkin tutumlarına karşı pasif ve ilgisiz de olmamalıdır. Eğer sendikalar ulusötesi endüstriyel ilişkileri engellemeyecek bir yasal çer-

çeveyi oluşturmak üzere kendilerini geliştirmek istiyorlarsa kendilerine yönelik sempati yaratacak bir yaklaşıma dayalı bir kamusal politikayı da oluşturmalıdır. Danışma niteliğindeki çalışma konseyleri, insani gelişme işletmeleri, holdingleşmeler, çalışanlar kooperatifleri ve kamu ve özel sektör arasındaki işbirliği gibi organ ve olanakların yaratılması teşvik edilmelidir. Bu sosyal taraflara ve ortak çıkarlar etrafında geliştirilen anlaşmaların varlığına dayanan kurumcu yaklaşım, sendikalar, işverenler ve devletin anahtar durumdaki işyeri sorunlarının tartışılacağı ortamı yaratacak ve istihdam ve büyüme konularındaki makroekonomik gündem hakkında genel bir bakış açısına varılmasını mümkün kılacaktır.

Dünya Ticaret Örgütü, Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar ve ulusal devletler pazarlığa katılan taraf, beceri eğitimcisi, hizmet birimi ve sosyal hareketler gibi çeşitli rolleri yerine getirebilmelerini sağlayabil-

mek için sendikalara yasal haklar ve korumalar oluşturma konusunda yardımcı olmalıdırlar. Çokuluslu şirketler düzeyinde uluslararası özelliğe sahip sendikaların toplu pazarlık açısından stratejik önemi olan dünya çapında üzerinde anlaşmaya varılmış meşru gönüllü kurumlar olarak çalışma konseylerinin oluşturulması konusunda baskı uygulaması gerekmektedir. Ama bunu yapabilmek için uluslararası sektörler düzeyindeki sendikal örgütlerin aynı şirkette çalışan işçilerin farklı ekonomik ve sosyal çıkarlarının farkında olabilmesi için ulusal sınırlar boyunca örgütlenmiş olması gerekmektedir. Bu, sendikaların arabulucu organlar olarak şirket ve sektörler bazında örgütlenmesi anlamına gelmektedir. Böylece, sonuçsuz girişimlerden kaçınılabilecek ve bütün tarafların ortak çıkarına hizmet edecek pazarlık mekanizmasının geliştirilmesi yoluyla ekonomik etkinlik ile sosyal eşitlik mümkün olduğu ölçüde uzlaştırılabilecektir. Bu kurumsal

gelişmeler sendikalar için basit bir gelecek senaryosu olarak görülemez. Bu seçenek küreselleşmeye, teknolojik değişme ve kitlesel istihdam koşullarında verilebilecek makul bir uygulanabilir yanıttır. Bu, şirketlerin rekabet edebilir ürün ve servisler geliştirmek için farklı amaçlarla, çalışanların işyerlerinde daha fazla güvenlik ve korunma taleplerini uzlaştıracak ulusal, uluslararası, sektörel ve şirket düzeylerinde çaba gösterilmesini gerektirmektedir. Batılı gelişmiş ülkelerdeki sendikalar halihazırda böylesi işbirliği anlaşmalarını oluşturmak için yollar bulmaya çalışmaktadır.

Yine de, ulusötesi girişimlerde sosyal ortaklıklar bile sendikacılığın dünya çapında yeniden canlandırılmasına yetmeyecektir. Örneğin Mattel ve Hasbro gibi büyük şirketler için oyuncak imal eden Çin'de yapılan sözleşmeler bağlamında, temel işçi haklarına uygunluğun sağlanmasındaki zorluklar yeterince gerçektir. 1997 yılında Uluslararası Oyuncak En-

düstrileri Konseyi, bu sektörde çalışanların çalışma koşulu pratiklerine ilişkin bir maddeyi desteklemek konusunda anlaşmaya varmıştır. Dünyanın en büyük oyuncak üreticisi Mattel bile 1997 Kasımında bağlı şirketlerde uygulanmak üzere çalışan hakları, sağlık ve sosyal güvenlikleri konularında benimsediği maddeyi devreye sokmak konusunda anlaşmıştır, ama bu bile Çin'deki oyuncak fabrikalarında çalışan işçilerin durumunu değiştirmemiştir.

Sendikaların uluslararası düzeydeki başarısının artması diğer sivil toplum kuruluşlarıyla sürekli bir bağ kurulmasına bağlıdır. Dünya Bankası'nın "Değişen dünyada devlet" konulu 1997 yılı raporunda sendikalar, belli işyerleri veya endüstrilerle sınırlı olmayacak biçimde çevreci, toplumcu ve kadın gruplarından oluşan sivil toplum kurumlarını kapsayan daha yaygın bir dayanışma ağı oluşturulmasına dönük bir kamusal strateji izlemeye çağrılmaktadır. Bu yolla sen-

dikaların üretici ve tüketici çıkarlarını birleştirerek ve daha aktif ve ahlaki açıdan sorumluluk sahibi bir sosyal vatandaşlığın canlandırılmasına yardımcı olarak genel yarara hitap edebileceğine inanılmaktadır. İkincil ve özerk sivil oluşumları teşvik etmek üzere bir toplumdaki çoğulcu ve farklılaşmış etkinliklerin varlığına hizmet ederek hak ve hizmet sağlayıcılık bakımından daha az doğrudan bir rol üstlenen devlet aygıtının değişen rolü de bu amaca hizmet edecektir. Bu ayrıca, sendikaların geleneksel işyeri merkezli kültürlerinden stratejik bir kopuş sağlayacaktır. Yeni modelde, işçiler veya tüketiciler kimliğindeki tekil bireyler olarak çalışanların beklentilerine uygun daha esnek ve yayılmış güç odaklarına dayalı yapılar benimsenecektir. Küreselleşme ve/veya bölgeselleşme olgusunun uluslararası gündemin temel işçi haklarını güvenceye almak suretiyle sendikalara ulusal sınırlar boyunca değişimle başa çıkma konusunda yardımcı olma

olanağı vermesi diğer baskıların önemini azaltmamaktadır. ICFTU tarafından yayınlanan sendikal hak ihlalleri konusundaki yıllık rapor örgütlü emeğin karşı karşıya kaldığı zorlukların derecesi hakkında oldukça düşündürücü deliller sergilemektedir. Geçen yıl, Colombia, Endonezya, Burma, Cezayir, Nijerya ve Çin'i içerecek kadar farklı özelliklere sahip ülkelerde örgütlenmeye çalışan işçilere işkence yapıldığına, hatta bazı durumlarda öldürüldüğüne tanık olunmuştur. Yaklaşık 300 sendika üyesi haklarını savundukları için öldürülmüş, 1.681'i işkence görmüş veya kötü muameleyle karşı karşıya kalmış; ve 2.329'u da mahkemeye çıkarılmaksızın tutuklanmıştır. 33.369 vaka itibarıyla sendikal çaba sindirilmiştir. Bu baskıcı tutumlar 79 ülke açısından geçerlilik taşımaktadır.

ICFTU Genel Sekreteri Bill Jordan'ın belirttiği gibi "Sendikalara yönelik baskılar, bütün dünyada yükselen eğilim" durumundadır. Jordan, yapı-

sal uyum programlarının sosyal sonuçları ve serbest ticaret bölgelerinin yaygınlaşmasının artan bir hoşnutsuzluğa yol açtığını ve bunun da devletin sendikalara yönelik baskıcı tutumunu desteklediğini ileri sürmektedir.

Kendi cümleleriyle;

"Ulusal sınırların bulanıklaşmasıyla birlikte ulusal düzeyde sosyal mücadeleler sayesinde yıllar sonra oluşturulan kurallar, genellikle etkisini kaybederek geçerliliğini yitirmektedir. Bu çerçevede, ILO tarafından evrensel bir hak olarak kabul edilen örgütlenme özgürlüğü çalışanlar açısından hiç bu kadar kritik bir önem taşımamıştır. Küreselleşme sürecinde servetin yaratılmasında payı olan kişilerin de bundan pay alması ve sosyal adaletin sağlanması için uluslararası ticaret sözleşmelerinde sosyal konuların da kapsanması gerekmektedir (22)."

Sonuç olarak eğer örgütlü emek uluslararası anlaşmalar aracılığıyla küresel sermaye üzerinde etkili güç olmak ko-

nusunda herhangi bir umuda sahip olmak istiyorsa bu açıdan ulusötesi endüstriyel ilişkilerin geliştirilmesi son derece önemlidir.

DİPNOTLARI:

(1) ILO. Dünya Çalışma Raporu 1997-8: Endüstri ilişkileri, demokrasi ve Toplumsal İstikrar. Cenevre, ILO, ss.38-9.

(2) TUAC 50. Anma Konferansı konuşma metni, Paris, 20 Kasım 1998.

(3) ICFTU. 1998. Sendika Dünyası. ICTFU, Brüksel, Kasım, s.6

(4) İsveç Çalışma Örgütü. 1998. Dünya Çapında İşçiler. s.32

(5) OECD. 1997. G7 Denver Konferansı'ndaki TUAC Raporu.

(6) ILO. 1998. Dünya Çalışma Raporu 1997-1998: Endüstriyel ilişkiler, demokrasi ve sosyal barış. Geneva, ILO.

(7) Cooke, W.N.; Noble, D.S. 1998. "Endüstriyel ilişkiler Sistemi ve Amerikan Doğrudan Yabancı Yatırım-

ları", British Journal of Industrial Relations, Vol. 36, No. 4, Dec.

(8) İsveç Çalışma Örgütü. 1998. Dünya Çapında İşçiler. s. 142.

(9) ILO. 1998. Çalışmayla İlgili Temel Hak ve İlkeler ve Bunların İzlenmesi Hakkında deklarasyon. Geneva, ILO, Haziran, s.1.

(10) İsveç Çalışma Örgütü. 1998. Dünya Çapında İşçiler. ss. 164-5.

(11) A.g.e, s.169.

(12) ICFTU Yönetim Bildirisi. Ekim. 1997

(13) Taylor, R. 1996. Küresel Ekonomi ve Sendikal Stratejiler. Geneva, ILO.

(14) ETUC. 1998. Endüstri ilişkilerinin Avrupalılaşması, taslak metin, Kasım.

(15) Avrupa Metal Çalışanları Federasyonu'nun Frankfurt Konferansında sunduğu Taslak Metin. 8-9 Ekim, 1998.

(16) Avrupa Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Kurumu; Avrupa Komisyonu. 1998. Avrupa Çalışma Konseylerini Gö-

rüşme: 13. Maddeye göre yapılan Sözleşmelerinin bir Analizi. Dublin, Kasım.

(17) Frankfurt toplantısında sunulan Metal İşçileri Federasyonu Taslak Metin.

(18) Uluslararası Kimya, Enerji, Madencilik ve Genel İşçiler Sendikası Federasyonu. Küresel Sermayeye Sendikanın Verdiği Yanıt. London, Pluto, s. 68.

(19) Dünya Klor Anlaşması, Uluslararası Kimyasal, Enerji, Mineral ve Genel İşçiler Sendikası Federasyonu Raporu. 20 Ocak 1998.

(20) Uluslararası Kimyasal, Enerji, Mineral ve Genel İşçiler Sendikası Federasyonu. Küresel. Sayı. 2. s.4.

(21) Uluslararası Taşımacılık Federasyonu. 1996. Taşımacılık İşçileri: 2000' nin ötesinde, Gelişme Raporu, Londra, ITF. ss.7-8.

(22) ICFTU. 1998. İnsan Hakları İhlalleri Yıllık Araştırması. Brüksel. ICFTU, ss.5-6.

Çeviri:

Dr. Alev Özkazanç



HAMU HİZMETLERİNDE PLUS ÖTESİ ŞİRKETLER

İTİ (İstanbul'da Hamu İşletimi ve Servisleri A.Ş.)

1. KAMU HİZMETİ VE ULUSÖTESİ ŞİRKETLER Ulusötesi şirket nedir?

Bir ulusötesi şirket, en azından iki ülkede üretim ya da hizmet sektörüne sahip olan ya da kontrol eden bir şirket anlamına gelir. ulusötesi şirketlerin boyut ve kapsamı değişkendir: Bazıları yalnızca bir coğrafi ya da siyasi bölge ile sınırlıyken, diğerleri dünya çapında etkinlik gösteren yüzlerce yan şirkete sahiptir ve bir ülkenin toplam GSMH'sına denk bir yıllık gelir yaratabilir. Bazı ulusötesi şirketler ağırlıklı olarak tek bir sektörde iş görürken, bazıları birden fazla ve hatta çok sayıda sektörde faaliyet gösterirler.

Ulusötesi şirketlerin nadiren devletsiz şirketler olduğuna işaret etmek önemlidir. Çünkü çoğunlukla bunlar, bir ülkede konumlanmışlardır ve bu ülkeyle ulusal ya da kültürel bir kimliği paylaşırlar. Ulusötesi şirketlerin belirli bir ev sahibi ül-

kede iş yapmaya ilişkin tutumları, özellikle yatırım fonları ve değerlerin transferi açısından hem nakit para akışı ve bunun ev sahibi ekonomi üzerindeki etkileri hem de kendilerine daha iyi olanaklar sunan ülkelere kayma gibi bir geleneklerinin olduğu durumlarda, ulusötesi şirketlerin yarattıkları istihdamın belirsizliği gibi konularda sorunlara yol açabilirler. Ulusötesi şirketlerin kendi ülkelerinden getirdikleri çalışma ilişkileri kültürü de eğer bu kültür belirgin bir farklılık taşıyorsa, ev sahibi ülkedeki sendikalar açısından sorunlara yol açabilir.

Bu tür şirketleri ifade etmek için "çokuluslu" terimi de kullanılmaktadır. Terimlerden hangisinin daha uygun bir tanımlama aracı olduğu konusunda bazı görüş farklılıkları olmasına rağmen, bunlar çoğu zaman birbirlerinin yerine kullanılırlar.

Ulusötesi şirketler önemlidirler, çünkü çok güçlüdürler. Güç-

leri sadece genel olarak en büyük üretici ya da hizmet sağlayıcı olmalarından değil, aynı zamanda piyasaların işleyiş ve yapısını etkileme kapasitelerinden kaynaklanır. Ulusötesi şirketler imalat ve üretim sanayilerinde ege-men olmaya başlamışlardır. Şimdilerde özelleştirme politikalarının doğrudan bir sonucu olarak belirli sayıda ulusötesi şirket, dünya çapında kamu hizmetleri sektöründe de ege-men bir rol oynamaya başlamışlardır. Bu nedenle kamu sektörü çalışanlarının ulusötesi şirketlerin nerede ve nasıl iş gördüklerini ve sendikaların bu konuda ne yapabileceklerini bilmeleri gerekmektedir.

Ulusötesi şirketlerin kapsadığı kamu hizmetleri alanı oldukça geniştir. Bunun için üç temel kategori sayılabilir:

-Endüstriyel ve ticari kamu hizmet şirketleri; su, enerji, telekomünikasyon ve ulaşım.

-Kamu hizmetleri;

atık toplama gibi çevre hizmetleri, sağlık, cezaevi, konut, sosyal hizmetler gibi.

-Destek hizmetleri; temizleme, yemek tedariki, enformasyon teknolojisi, finans, tesisat güvenliğı gibi.

Bazı şirketler birkaç alanda ve uzun yıllardır çalışmaktadırlar. Fransız su şirketleri inşaat ve çevre hizmetlerinde her zaman yan şirketlere sahip olmuşlardır. ISS gibi bazı şirketler ise belirli bir sektörde uzmanlaşmışlardır. Şu anda büyük enformasyon teknolojisi (kısaca ET) şirketleri (EDS, Cap Gemini Sogeti ve Sema gibi) bu sektörde uzmanlaşma eğilimi içindedirler. Ancak bu şirketler sektörel ve coğrafi olarak büyüdükleri için bu konumları sabit değildir. Örneğin, dev Amerikan şirketi EDS, dünyanın en büyük uluslararası yönetim danışmanlıklarından birisini satın almıştır. Bu durum belirli bir enformasyon teknolojisinin yeni bir işletme yapısının bütünleyici bir par-

çası olarak görüldüğü durumlarda EDS'ye, kamu ihalelerinde önemli bir avantaj sağlar. Ayrıca Siemens, imalat alanındaki dev konumunu korumaya devam ederken, enformasyon teknolojisi tesisat işletmesini de kendi portföyüne eklemiştir. Sektörler arasında geçişkenlik eğilimi giderek daha belirgin olmaya başlamıştır ve bu durum ulusötesi şirketlerin belirli bir ülkedeki hizmetler alanını kontrol etme kapasitesini artırmaktadır.

Özelleştirme güçlendikçe, her yerde aynı şirketleri görmeye başlıyoruz. Nerede suyun ya da kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi gündeme geliyorsa orada Fransız ya da giderek daha fazla İngiliz su şirketlerini görüyoruz. Sözleşmeyle gördürülen hizmetler (contract services) sektöründe, aynı yemek tedarik ve temizlik şirketlerinin, aynı enformasyon teknolojisi şirketlerinin ortaya çıktıklarına şahit oluyoruz. Enerji sektöründe

ise birçoğu kıtalararası çalışan ABD, Fransız, Alman, İspanyol ve İngiliz şirketlerinden oluşan daha geniş bir kategori sözkonusu. Asya-Pasifik'de Generale des Eaux (şimdi Vivendi adıyla iş yapıyor) ve Lyonnaise des Eaux, Güney Avustralya ve Filipinler'deki en büyük iki büyük su özelleştirmesindeki ihaleleri kazandılar. Elektrik alanındaki özelleştirmeler ve özel olarak fonlanmış projelerde 14 ulusötesi şirket iş görüyor. Bunlardan 6'sı Avrupalı, 5'i ABD ve 3'ü ise Asya merkezli ulusötesi şirketlerdir.

Ulusötesi şirketler sık sık temel sanayileşmiş ülkelerle ilişkilendirilirler. Oysa ki deregülasyon tüm bölgelerde ulusötesi şirketlerin güçlenmesini teşvik etmektedir. Örneğin, Rus şirketi Gazprom şimdi her Doğu Avrupa ülkesinde en azından bir ortak girişime sahiptir ve bu durum, Rusya'dan gaz satın alımlarının 1995'de 40 milyar metreküpten,

2010 yılına kadar yılda 100 milyar metreküpe çıkmasını sağlamıştır. Ayrıca, Gazprom, Bechtel ortak şirketler kurmuştur ve Bulgaristan sınırından Atina'ya doğalgaz taşıyacak olan 500 kilometrelik bir boru hattı döşemesine yönelik bir Yunan işine girmek için Macaristan'da bir başka şirket kurmak üzeredir. (APS Review Gas Market Trends, 19.8.96)

Birlikte çalışan ulusötesi şirketler

Ulusötesi şirketlerin kamu hizmetleri alanına giderek daha fazla girmeye başlamaları özelleştirmeyi desteklemek için kullanılan tezlere ilişkin önemli şüphelerin doğmasına yol açmıştır. Neo-liberal teori özelleştirmenin şunları sağlayacağını iddia etmektedir:

- Daha fazla rekabet,
- Kamu maliyesini sağlamlaştırmak için daha fazla özel finans,
- Daha az bürokrasi,
- İşgücünün daha fazla esnekliği ve daha büyük olanaklar,
- Daha modern işlet-

me pratikleri.

Oysaki pratikte bu uygulama şunlara yol açmıştır:

-Karteller, büyük şirket birleşmeleri ve yozlaşma,

-Özel şirketler için kamusal güvenceler sağlanması,

-Kamu sektörünün rekabetinden kurtulma,

-Yerel düzeyde denetlenebilirliğin hiç ya da çok az olması, bunun düzenlemelerin daha da azalmasına yol açması,

-İşlerin azalması ya da iş koşullarının bozulması.

Sonuç olarak bu özel şirketler kamu sektörü lehine ve özelleştirme aleyhine kullanılan tüm geleneksel tezlere işaret etmektedirler. Kanıtlar, bu şirketlerin rekabet içinde olmayıp birlikte hareket ettiklerini; büyük ölçekli projeleri sonuçlandırmak için kaynaklarını birleştirdikleri; finansal ödeme zorluklarına karşı devlet güvencesi arayışı içinde olduklarını; ve hizmetler başarısız olduğu zaman ka-

munun yapabileceği pek bir şey olmadığını göstermektedir.

Ulusötesi şirketler uluslararası düzeyde nasıl genişliyorlar?

Ulusötesi şirketler kendi ülkelerinde belirli kamu hizmetlerinde kurulmuş olup, bu deneyim üzerinde, sonradan özelleştirme politikaları güçlendikçe diğer ülkelere yayılan şirketler olabilirler ya da yaygın bir özelleştirmeye uğrayan belirli bir kamu hizmeti alanında yatırım fırsatı görüp bunu değerlendiren şirketler de olabilirler. Ulusötesi şirketler bir ihalede birlikte çalışmayı ya da farklı bir şirket ya da kamusal yetkili olan yerel bir 'partner' ile çalışmayı daha avantajlı görürler.

Uluslararasılaşma artık en azından bir kısmının devlet ait olduğu şirketler dahil olmak üzere, birçok büyük şirketin bilinçli bir politikası haline gelmiştir. Bu durum en açık biçimde enerji sanayinde görülebilir.

Örneğin bu alanda Finlandiya'nın Imatran Voima Oy gibi bir kamu hizmeti şirketi Electricite de France (EDF) tarafından oluşturulan modeli izleyerek kendine bölgesel bir baz oluşturarak sonradan Asya gibi uzak bölgelere kaymıştır. 1996'da Fransız hükümeti EDF'nin uluslararası düzeyde gelişmesinin sürmesi için destek sağladı (Les Echos, 20.6.96). Bazı kamu hizmeti kurumları uluslararası genişlemeye hazırlık olarak gruplar kurmaktadır: Örneğin belediyenin sahip olduğu Hollanda enerji şirketlerinin arasında oluşan konsorsiyum örneğinde olduğu gibi.

Ayrıca şirketler yeni yan şirketler ekleyerek, var olan özel ya da kamusal aktörleri satın alarak ve yeni girişimler yaratarak büyümekte ve faaliyet alanlarını genişletmektedirler.

-Satın almalar: Electricite de France Avusturya'nın en büyük atık işleme şirketi olan

ASA'yı satın aldı; Rentokil BET'i alarak Avrupa'daki en büyük hizmet şirket haline geldi; EDS AT Kearney'i alarak dünya yönetim danışmanlığı pazarındaki payını % 2'den % 5'e çıkardı ki bu 500m US doları civarında bir gelir anlamına gelmektedir; Generale des Eaux Fransızların en büyük özel eğitim tedarikçisi olan Eduinvest'i satın aldı.

-Kamu sektörü birimlerini satın alma: İngiltere'de ulusötesi şirketler yerel yönetim bölümlerini ve hükümet birimlerini satın aldılar. Örneğin SAUR, Brighton Belediye Konseyi'nin doğrudan hizmet örgütünü satın almıştır ve Generale des Eaux'un bir yan şirketi de Ulusal Mesleki Sağlık ve Güvenlik Birimini satın almıştır. Almanya'da yerel yönetim birimleri belediye şirketlerindeki paylarını satarak para bulmaya çalışıyorlar. Bu şirketlere talip olanlar genellikle Alman kamu hizmet şirketleridir ama Tractebel gibi bir

Belçika enerji ve mühendislik grubu da bunlara dahildir. İtalya'daki belediye işletmeleri de paylarını satmaktadırlar, örneğin bir su şirketi olan Romagna Acque bir kamu limited şirketine dönüşmüş ve ENI ve Generale des Eaux ile ortak girişim içine girmiştir. İsveç'in enerji sanayi düzenleme rejiminin 1 Ocak 1996'dan itibaren serbestleştirilmesinden itibaren Fransız, Finlandiyalı ve Alman şirketleri daha küçük üretim ve dağıtım şirketleri için teklif vermeye başlamıştır.

-Yeni girişimler: Hem elektrik hem de su şirketleri yeni girişimler kurmaya başlamışlardır. Örneğin Alman kamu hizmeti şirketlerinin en başta gelenlerinin tümü (RWE, Veba ve Viag) telekom girişimleri kurmuşlardır.

En önemli Fransız su şirketlerinin tümü (Bouygues/SAUR, Generale des Eaux ve Suez-Lyonnoise des Eaux) bir yandan telekom

işinde genişlerken bir yandan da kablolu televizyon pazarına girmişlerdir.

Ayrıca atıktan enerji üretme işi, enerji, su ve çevre hizmetlerin alanında iş gören şirketlerin ilgisini çekmektedir.

-Ortak Girişimler: Özellikle kamu hizmeti şirketleri arasında ortak girişimler kurmak, yerel bir partner ya da bir ulusötesi şirket ile birlikte olarak, yeni bir piyasaya ya da bölgeye girmek için tercih edilen bir yöntemdir.

Portekiz'de EDF (Fransa) Tejo Energia'yı işletmek içinde Ulusal Güç (UK) ve Endesa (İspanya) ile ortaklık içindedir. Aguas Argentinas'ın ise dört tane ulusötesi şirket sahibi vardır: Lyonnaise des Eaux (% 25), Aguas de Barcelona (% 10), Generale des Eaux (% 8) ve Anglian Water (% 4.5); ve hatta Dünya Bankası'nın bile % 5 hissesi vardır.

Generale des Eaux'un sözleriyle "dünya o kadar büyük ve pahalı ki, riskleri böl-

mek, yeteneklerimizi birleştirmek ve kendimizi birlikte sunmak daha iyi" (Financial Times, 19.9.95).

Ulusötesi şirketlerin, Filipinler'deki Manila Su'nun özelleştirilmesine katılabilmelerinin tek yolu, hükümet tarafından yerel sahiplik koşulları dayatıldığı için, yerel şirketlerle ortak girişim kurmalarıdır.

United Utilities (UK) ve Bechtel (US) Doğu Bölgesi ihalesini Ayala (Filipinler) ortaklık kurarak kazandı, öte yandan Batı Bölgesi ihalesi ise Lyonnaise des Eaux ile Benpres (Filipinler) ortaklığına verildi. Büyük su ve enerji şirketleri de kendi bünyelerinde inşaat ve mühendislik bölümü ya da yan şirketleri barındırma eğilimindedirler. Dolayısıyla, su şirketi hisselerinin satışa çıkarılmadığı durumlarda bile ulusötesi şirketler kamunun sahip olduğu fabrikaları inşa etmek, geliştirmek ya da işletmek arayışı içindedirler. (Financial Times, 19.9.95)

Gizli Ulusötesi Şirketler

Ulusötesi şirketler, özelleştirilmiş hizmetlere girerken, birçoğu ulusötesi olarak çalışan yönetim danışmanlığı şirketlerinden yardım alırlar. Yönetim danışmanlığı şirketleri, özellikle radikal politik ve ekonomik dönüşümler yaşayan ülkelerde etkili olmaktadır.

Bu gibi ülkelerde danışmanlık şirketlerine, hükümetler ya da Dünya Bankası, Uluslararası Finans örgütü (IFC) ve Yeniden Yapılanma ve Kalkınma için Avrupa Bankası (EBRD) gibi çok taraflı kurumlar tarafından genel olarak ekonomik yeniden yapılanma ve özel olarak da özelleştirme politikaları konusunda önerilerde bulunmak için danışılır. Bu şirketlerin ekonomik reform konusundaki reçeteleri ulusal kaygılardan bağımsızdır, ve nerde olursa olsun aynıdır. Kamu hizmetleri için her yerde bu tür standart politikalar önerilmesi başka yerlerde zaten benzer

faaliyetler göstermekte olan ulusötesiler şirketler için bu ülkelere daha kolay erişim sağlanması anlamına gelir.

Özelleştirmeden fayda gören diğer birimler, özelleştirme programlarındaki mali önerilerde bulunma rolleri ve kamu sektörü projelerine giderek daha fazla borç para verdikleri için karları sürekli artan dünyanın en büyük bankalarıdır.

2. ULUSLARARASI TİCARET ANLAŞMALARI

Uluslararası ticaret anlaşmalarının giderek yoğunlaşması ulusötesi şirketlerin birçok ülkede kamu hizmetleri alanına girmesinin yolunu kolaylaştırmaktadır.

Dünya Ticaret Örgütü (WTO), GATT (Gümrük ve Ticaret Genel Anlaşması) altında devam gerçekleşen uzun ticaret pazarlıklarından sonra üzerinde anlaşmaya varılan Uruguay Zirvesini yerine getirmek üzere 1995 Ocak ayında işe başladı. WTO'ya üyelik

herkese açık değildir; hükümetlerin ekonomik reformları ve özellikle özelleştirmeyi temel bir politika haline getirerek ekonomik liberalizme sadakatlarını göstermeleri gerekir.

Dünya Ticaret Örgütü kamu sektörü de dahil olmak üzere tüm mal ve hizmetlerdeki ticareti yönetir. Dünya Ticaret Örgütü'nün Hükümet Tedarik Anlaşması hükümet yetkesinin düzeyine bağlı olarak (merkezi, devlet ya da belediye) belirli bir değerin üzerindeki tüm satın alma ve hizmetle sözleşmelerine uygulanır. Özel sektörde olduğu gibi mal ve hizmetler üreten yabancı şirketler ulusal şirketlerden daha dezavantajlı bir muameleyle karşılaşmamalıdır. Örneğin bir Alman enerji dağıtım şirketi olan MEAG, Polonya enerji pazarına girme stratejisinin bir parçası olarak bölgesel bir güç dağıtımıcısı olan Zaklad Energetyczny Jelenia Gora ile çalışmıştır.

Bu, nakit zengini olan şirketlerin yapabilecek-

leri ve birçok yoksul ülkenin kısa dönemde karşı duramayacağı bir şeydir. Hükümet Tedarik Anlaşması en zengin ülkeler tarafından gündeme getirilmiştir çünkü bu ülkelerin ulusötesi şirketleri bu durumdan ilk ve en çok faydalananlar olmuştur.

Dünya Ticaret Örgütü sosyal, ekonomik ve çevresel politikalar üzerindeki yerel denetimimin yok edilmesi yolundaki tedirginlik verici eğilimin bir parçasıdır, çünkü uluslararası anlaşmalar yabancı "yatırımcılara" karşı her türlü ayrımcılığın kaldırılması yönünde giderek daha sert bir baskı yapmaktadırlar. 1998 Nisan ayında OECD, bölge-ndeki yabancı yatırımcıların önündeki engelleri daha da azaltacak olan küresel bir yatırım anlaşması olan MAI (Çoktarafli Yatırım Anlaşması) ile sonuçlanacak müzakereleri geçici olarak durdurdu. Sendikalar MAI'nin hükümetin kendi politika hedefle-

rini ne ölçüde engelleyebileceği konusunda kaygılarını belirttiler. Özelleştirme konusunda MAI, 1998'deki ilk taslak hükümlere göre aşağıdakileri yapabilecekti:

-Kamu hizmetleri üzerindeki siyasi denetimi zayıflatacak şekilde üye hükümetleri, yabancı şirketlerin özelleştirmenin tüm evrelerine girmelerine izin vermesi için zorlamak

-Hükümetlerin tam bir özelleştirmeye karşı tercih edebilecekleri özel oran düzenlemelerini yasaklayarak böylece bazı kamu-özel ortaklıkları biçimlerini karşı bir engel oluşturmak

-Yatırım kavramının tanımını, kamu hizmetlerinin özel şirketlere verilmesinde önemli olan imtiyaz ve lisanslar da dahil olmak üzere "yasa ya da sözleşmeyle tanıyan imtiyazlar" şeklinde genişletmek.

Buna rağmen TUAC (OECD'nin Sendikal Danışma Komitesi) bu itirazların büyük kıs-

mının genel ve ulusal muafiyetlerin kapsamının genişletilmesi yoluyla aşılabileceğine inanmaktadır. Hükümetlerin en baştan bu uygun muafiyetleri sağlaması zorunludur, çünkü MAI bir kez işlemeye başlayınca geri döndürülemez ve giderek daha fazla serbestleşme yönünde gelsecektir. MAI görüşmelerine ara verildiği Nisan 1998'de hükümetlerin yapmaya başladıkları şey tam da buydu. O kadar ki serbest ticaretçiler MAI'nin tüm amacının geçersizleştirildiğinden yakınıyorlardı.

Hükümetlerin çoğunun kabul edeceği bir MAI metni kabul edildiği takdirde, bunun ulusötesi şirketlerin hükümetler üzerindeki gücünün genişlemesinin bir aracı olacağı ve böylece demokratik süreçleri zayıflatarak işçilerin kazanılmış haklarını zedeleyeceği açıktır.

Asya Pasifik Ekonomik İşbirliği Anlaşması (APEC) gibi bölgesel anlaşmalar ulusötesiler

için yeni yollar açmaktadır. APEC altyapıyla ilgili genel politikalar ve elektrik dahil enerjiyle ilgili özel politikalar içerir. Bu politikalarda, altyapının ihtiyaçlarını karşılamak için özel yatırımları kolaylaştırmak; farklı gruplar arasındaki fiyatlandırmada çapraz sübvansiyonu yoketmek; ve standartlaştırılmış ve uyumlu kılınmış düzenleme biçimleri üretmek üzerine vurgu yapılmaktadır. Bunlar APEC bölgesinde özelleştirme yönündeki baskılara katkıda bulunacak ve fiyatlama ve düzenleme aracılığıyla özelleştirmenin nasıl uygulanacağı üzerinde önemli bir etkiye bulunacaktır.

3. İŞÇİLER ÜZERİNDEKİ OLASI ETKİLERİ

Özelleştirme çoğu zaman işten atılma, çalışmanın yoğunlaşması ve ücret ve çalışma koşullarının bozulması anlamına gelir. Yine de özel işverenin bir ulusötesi şirket olduğu durumlarda sendikalar

için bazı dezavantajların yanı sıra belirli fırsatlar da söz konusu olabilir, çünkü ulusötesiler kendilerine maksimum esneklik sağlayan yerleri arıyor olsalar bile, çıkarları aynı zamanda siyasi ve mali istikrar, belirli sosyal ve teknik yapıyla ilgili belirli garantiler ve işgücünün belirli bir düzeyde eğitilmiş ve vasıflı olması gibi konularla da ilgilidir. Bu da bazen sendikaların faydalanacakları şekilde, ekonomi ve toplumun daha fazla özgürlük ve müzakerelere açılması anlamına gelebilir.

Ulusötesi şirketler kamu hizmetlerinde imalatla olduğundan farklı davranırlar. Çünkü genel olarak hizmetleri başka bir ülkeye kaydırmakla tehdit edemezler, bu hizmetler o belirli yerde görülmek zorundadır. Bunun önemli bir istisnası idari ve bilgi teknolojilerine dair hizmetlerin ve özellikle veri işlemenin dışarıya verilmesidir.

Yine de kamu hizmeti veren ulusötesi şirket

çalışanlarının çoğu için belirli temel pazarlık koşulları söz konusudur. Sendikaların işverenin kim olduğunu ve onun küresel ve ulusal strateji ve pazarlık konumunu bilmeleri zorunludur. Bu açıdan diğer ülkelerdeki yan şirketlerde üyeleri olan sendikalarla kurulacak bağlantılar faydalı olabilir ve aslında çok önemlidir. Burada uluslararası sendikal örgütlenmeler, ulusötesilerde çalışan işçileri desteklemek açısından önemli bir rol oynayabilirler. PSI (Public Services International) önde gelen ulusötesi şirketler ve dünya çapında kamu hizmeti sektörlerinde gözlenen eğilimler hakkında bilginin toplanması ve analiz edilmesini aktif olarak teşvik eder ve mali olarak destekler. PSI ulusötesi işverenler hakkında üye sendikalar arasında uluslararası bilgi alışverişini kolaylaştırır. Bu alışveriş hem düzenli çıkan yayınlar hem de belirli bir şirket hakkında "acil eylem" için talep

edilen belirli bilgilerin sağlanması yoluyla gerçekleşir. PSI ayrıca sendikaların yeni yasal düzenleme ve hükümetin ekonomik politikalarını yorumlamaları ve kendi taktik ve stratejilerini ve alternatiflerini geliştirebilmelerine yardımcı olacak bilgileri de üretir.

Uluslararası

sendikal

ittifaklar: Avrupa

İş Konseyleri örneği

Çalışanların ortak iş standartlarına sahip oldukları ve bölgesel bir şirket stratejisi içinde çalıştıkları bölgelerde sendikalar arası koordinasyon mantığı çok daha öne çıkar. Örneğin, Avrupa Birliği yasaları üye ülkelerde en az 1000 işçi çalıştıran ve en azından iki ayrı ülkede 150 çalışanı olan şirketlerde Avrupa İşçi Konseyleri (EWC'ler) kurulmasını zorunlu kılmaktadır. Avrupa'da özelleştirilmiş hizmetlerdeki ulusötesi şirketlerin dahil olma süreci giderek geliştiği için, kamu sektöründeki giderek daha

fazla şirket bu yasal düzenlemenin kapsamına girecektir.

Avrupa İş Konseyleri, Avrupa ölçeğinde işverenler ile işçi temsilcileri arasındaki bilgi ve danışma için kurulmuştur. Avrupa İş Konseyleri'nin toplu sözleşme yetkileri olmamakla birlikte, işveren ve işçi temsilcilerinin potansiyel olarak faydalı şirket bilgilerine erişmelerini sağlar. İşletme tarafından sağlanan bilgilerin yanısıra temsilciler aşağıdaki bilgilere de erişebilirler:

-Şirketin diğer ülkelerdeki diğer parçalarındaki sendikaların sağladığı bilgiler.

-Avrupa İş Konseyleri tarafından desteklenen bağımsız araştırmacıların sağladığı analiz ve bilgiler.

Bu bilgiler sendikanın şirket ve sektörle ilgili perspektifinin gelişmesini sağlayabilir ve yerel işletme ile müzakerelerde kendi ellerini güçlendirmelerine yarayabilir. Dahası sendika temsilcileri arasında yapılan söz-

leşmeler çok değerli bir bilgi alışverişi ağının temelini oluşturabilir.

Bir Avrupa İş Konseyi ya da onun aracılığıyla kurulan bir sendikal ağ, ayrıca dünya çapında bir şirket konseyinin de temelini oluşturabilir. İmalatta dünya çapında şirket konseyleri ücret ve çalışma koşulları ve özellikle sağlık ve güvenlik sorunları konusunda bilgi alışverişi sağlamakla faydalı bir araç olmuşlardır. Sonuç olarak, kamu hizmeti çalışanlarının aynı ulusötesi işverene bağlı olduğu durumlarda istihdam standartlarını dünya çapında yükseltmeye çalışmak yönünde bir fırsat yaratılmış demektir.

Bazı sendikalar, İş Konseyleri üyelerinin ulusötesi işletmeleri tarafından içermeleri tehlikesiden ya da işyerindeki sendikalarından konseylere daha fazla güç taşınarak bölünmüş bir sendikal üyelik olasılığı yaratılmasından ve yeni yapıların gelişmesinden kaygı duymaktadırlar.

Şirketlere dair uluslararası ilkeler

Geçmiş yıllarda ulusötesi şirketler Birleşmiş Milletler ve ILO gibi uluslararası örgütlerin bağlayıcı olmasa bile belirli davranış kuralları formüle etme çabalarına karşı genel olarak kayıtsız kalmışlardır. Birleşmiş Milletler ve ILO'nun her ikisi de ulusötesi şirketlere hukuki birlik ya da işverenler olarak bakarken, çokuluslu girişimler için OECD Rehber ilkeleri emekle ilgili konular da dahil olmak üzere davranışın tüm önemli boyutlarını kapsamaktadır. Bu makalenin yazıldığı sıralarda MAI görüşmelerinin belirsizliğe sürüklenmiş olması, nihai metinde OECD hükümetlerinin bu ilkelere yerine getirilmesini teşvik etmek için zorunlu ya da gönüllü bir taahhüdün olup olmayacağının hala belirsiz olması anlamına gelir. Yine de bu ilkeler, en azından ulusal sendikaların, ulusötesi bir işverenle uğraşmanın karmaşıklığını anlam-

ları için faydalı bir referans olabilir. Bu açıdan, ilkeler OECD'nin ötesinde genel bir uygulanabilirlik taşırlar.

Özellikle emekle ilgili bir madde koydurmak yoluyla bu ilkelere formülasyonuna katkıda bulunmuş olan TUAC, ulusötesi şirketlerde rekabet avantajı elde edebilmek için kazanılmış emek standartlarına uymaktan kaçınma yolunda rahatsızlık verici bir eğilim görmüştür. Bu durum, ulusötesi şirketler tarafından alınan yeni özelleştirilmiş kamu hizmetlerinde açıkça ortaya çıkmaktadır.

4. ULUSÖTESİ ŞİRKETLERİN FİNANSMANI *Finansa ayrıcalıklı erişim*

Çoğu zaman ulusötesi endüstriyel ve ticari kamu hizmeti ve kamu hizmeti şirketlerinin diğer ülkelerdeki projelere yatırımda bulunmak yoluyla kendi sermayelerini transfer ettikleri iddia edilir. Ancak pratikte ulusötesi şirketler;

-Kendi hisse sahiplerinin parasının çok az bir kısmını riske atarlar.

-Sermayelerinin büyük bir kısmını bankalardan ya da Dünya Bankası gibi kurumlarından borç alarak oluştururlar.

-Ulusötesi şirketler tarafından yaratılan sermayenin maliyeti çok yüksektir, çünkü ulusötesiler her zaman hükümetlerinki kadar iyi kredi notlarına sahip olmayabilirler ve bu da kamu hizmeti kullananlar için daha yüksek fiyatlar anlamına gelebilir.

"Özel" finansman denen şeyin maliyeti aşağıdaki yollarla kamu tarafından yüklenilmek zorunda kalınır:

-Daha yüksek fiyat düzeyleri, örneğin su ya da enerjide olduğu gibi.

-Daha önce ücretsiz ya da düşük ücretli olan bazı hizmetlerin ücretli olması: Örneğin eğitim ve sağlık bakımı.

-Daha yüksek kamu harcaması ve vergi:

Örneğin yollar.

-Şirketlere hükümetler tarafından verilen garantiler, örneğin maliyetine bakmadan ürünü satın almak.

-Gelişmekte olan ülkelerdeki yabancı yatırımcıların risklerini azaltmak için kurulan, Dünya Bankası bağlantılı bir kurum olan Çokuluslu Yatırım Garantisi Örgütü tarafından verilen krediler üzerindeki garantiler.

Kamusal olarak fonlanan projelerin ulusötesi şirketlere faydaları iki yönde oluşur: Çoktarafli borç veren kurumlar, iyi kredi notları nedeniyle bu projelere büyük şirketlerin dahil olmasını tercih ederler ve borç verenlerin işin içinde olması sağlandığı zaman ulusötesi şirketler kendi bankalarından çok daha kolay borç alabilirler.

Bankerler ile ihaleciler arasındaki ilişkilerin farklı boyutları da olabilir. Örneğin, IFC Filipinler'deki Manila su sisteminin özelleştirilmesine baktığında

fonun bir kısmı Fransız hükümetinden gelmiş ve anlaşma Fransız danışmanların kullanılmasını öngörmüştür. Dolayısıyla Lyonnaise des Eaux'nun da içinde bulunduğu bir konsorsiyumun ihalelerden birini kazanması sürpriz olmadı. (MWSS: Anatomy of a Privatization Deal, ANGOC, 1997).

Başka bir alternatif var

Lider şirketler kendi hisse sahiplerinin paralarını riske atmak istemedikleri için fonların büyük kısmının çok taraflı banka kurumları tarafından sağlanmasını beklerler. Ancak bunun böyle olması zorunlu değildir. Örneğin Orta Avrupa'daki iki su şirketi tarafından yapılan finans anlaşmalarıyla karşılaştıralım. Bunlardan birisi bölgede bir dizi ihale almış olan bir ulusötesi olan Lyonnaise des Eaux, diğeri ise Slovakya'daki kamu sektöründe su şirketi olan Vodohospodarska Vystavba (VV) dir.

Bir kamu sektörü

bankasından ulusötesi şirketin aldığı kredi: EBRD Orta ve Doğu Avrupa'nın gelişmesine yardım eden bir Avrupa Birliği kamu bankasıdır. Bu bankanın kamu hizmetleri için verdiği ilk krediler bu ülkelerin yeni demokratikleşen kurumlarına değil, merkezleri Batı Avrupa ülkelerinde olan ulusötesi şirketlere gitmektedir. Temmuz 1995'de EBRD belediye hizmetleri ve altyapı alanındaki ilk özel yatırım kredisini verdi ki bu Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya, Romanya ve Slovakya'da "Fransız kamu hizmeti ve iletişim grubunun 300 milyon dolarlık yatırım programını desteklemek için Lyonnaise des Eaux ile yapılan 90 milyon dolarlık kredi olanağı" şeklinde somutlanmıştır.

EBRD ayrıca benzer çok-projeli finans olanakları yaratmak için Alman, İngiliz, Amerikan ve Avusturyalı yardım gruplarıyla görüşmeler yapmaktadır. Çok-projeli demek bu

başlamda, bir şirketin birçok ülkede gerçekleştirdiği faaliyetler anlamına gelir ve dolayısıyla finanse edilen şey, ülkeler değil bu şirketin projeleridir.

EBRD'nin başkanı olan Mr. Jacques de Larosiere, Orta ve Doğu Avrupa'daki yerel yönetim ve çevre hizmetlerinin "verimsizliği ve yatırımın düşüklüğü" veri kabul edildiğinde" bu hizmetlerin finans ve işletmesinde özel sektörün dahil edilmesinin "çok büyük faydalar sağlayacağını" söyleyerek bu tür kredileri haklılaştırmaya çalışmıştır.

Ancak finansmanı sağlayan EBRD'nin kendisidir ve ulusötesilerin yerine kamu sektörü projelerini finanse etmeyi tercih edebilirlerdi.

Bu finansın maliyeti, kredi faizlerini ve şirketin karlarını karşılayacak şekilde bir su parası ödemek zorunda kalacak olan o bölgedeki insanları tarafından üstlenilecektir.

Bu istisnai bir örnek değildir. Bir yıl sonra

1996'da EBRD bir baş-ka Fransız şirketi olan Generale de Chauffe (Generale des Eaux'un bir yan şirketi) bir çer-çeve anlaşma imzaladı. Bu anlaşma şirketin Es-co enerji hizmetleri şir-ketlerini tüm diğer Or-ta ve Doğu Avrupa'ya genişletmesine yar-dımcı olmak için dört yıl süreyle toplam 50 milyon dolar kredi ve-rilmesini öngörüyordu. (Agence Europa, 15.11.96).

Örneğin Brezilya'da Inter-Amerikan Kal-kınma Bankası (IADB) başkanı olan Enrique Iglesias Latin Amerika hakkında "IADB kredi-lerinin % 25 kadarı za-ten hükümetler bypass edilerek doğrudan özel sektöre verilmektedir ve Banka, devlet ga-rantisi aramaksızın şir-ketlerle daha büyük bir bütünleşme arayışı içinde olacaktır... Yol-lar, su, ve enerji özel sektörün bankanın da-ha yüksek oranda işin içine dahil edilmesi için hedef olarak gör-düğü üç sektörü oluş-turmuştur" demiştir. (Reuters Latin Ameri-

ka, 21.8.95).

Finansmanı piyasada arayan kamu sektörü şirketi: Slovakya'nın kendi su şirketi olan Vodohospodarska V y s t a v b a (V V) EBRD'den hiçbir kredi kullanmamıştı. 1995 yı-lında beş yıl süreyle 125 milyon dolarlık ha-zine garantili banka sendikasyon kredisi al-dı. Faiz oranı ise batılı hükümetler için olan-dan ve hatta belki de Lyonnaise des Eaux gi-bi ulusötesiler için olandan biraz daha yüksekti. (Financial Ti-mes, 23.8.95). ancak yi-ne de bu oran, geçmiş-te olandan daha düşük ve sabit bir orandı. Çek elektrik şirketi CEZ de dahil olmak üzere, di-ğer Çek ya da Slovak birimler de benzer kre-diler aldılar. Bu şirket-ler borç vermeye istekli olan bankalardan olu-şan bir borç verenler piyasasından faydalan-maktadırlar.

EBRD'nin Lyonnai-se'ye verdiği krediler-de olduğu gibi burada da faizin yükü su fatu-raları yoluyla Slovakya halkı tarafından karşı-

lanacaktır. Ancak bu maliyet içinde bir ulu-sötesi şirketin kar marjı olmayacaktır, çünkü oran sabit ve öngörüle-bilirdir ve VV tarafın-dan yapılan karlar Slo-vakya'da kalacaktır.

Uluslararası kamu sektörü finansmanı dünyası oldukça kü-çüktür. EBRD'nin ilk anlaşmasını Lyonnaise des Eaux ile yapmaya karar vermesinin ar-dından, EBRD'nin baş-kan yardımcısı vekili Lyonnaise des Ea-ux'nun uluslararası proje finansmanı yö-ne-ticisi oldu. Baudon Do-ğu Avrupa, Orta Doğu ve Kuzey Afrika bölü-münün başı olarak ça-lıştığı Dünya Bankasın-dan nisan 1991'de ayrı-larak EBRD'ye katıldı.

Aslında özelleştirme ve uluslararası danış-manlığın tarihi, bir öneri geliştirme işine bir şekilde dahil olan ve sonra ilginç bir tesa-düf eseri danışmanlık ihalesi, banka ihalesi ya da teslim ihalesini kazanan şirkette çalış-maya başlayan insanla-rın etik olarak şüpheli öyküleri ile karışmıştır.

Nasıl bir finansal fayda?

Finansmanın ulusötesi şirketler yoluyla yapılmasının yerel halka ne tür bir mali fayda sağlıyor olduğu hiç de açık değildir. Buenos Aires'deki Aguas Argentinas örneğinde özelleştirmeyi takip eden ilk üç ay içinde 7500 kadar çalışanın yarısı kadarı işten çıkarılmıştır. Bunun şirkete maliyeti 50 milyon dolarlık bir işten ayrılma tazminatı ödemesidir. Ancak işsiz kalan 3830 kişinin işsizlik ve artan sağlık yardımlarının topluma yüklediği uzun dönemli maliyet burada hesaba katılmamıştır.

Bu tür şirketler, halktan kullanım ücreti ya da vergi olarak (faiz ve kar) bu maliyetleri ödemelerini bekler ve bunları muhtemelen ana şirkete ihraç ederler. Eğer kamu sektörü için de eşit ölçüde finansman bulunabilirse, özel sektör seçeneği teşvik edilmeden önce bunun denenmesinde toplum adına açık bir fayda vardır. Ulusötesi

şirketler biraz haklı sebeplerle, uluslar arası borç veren örgütlerden kendilerinin daha kolay kredi bulabileceklerini öne sürerler. Ancak hükümetler, küçük ya da gelişmekte olanlar dahi, rekabetçi oranlarda borçlanabilir ve kamu hizmetini sürdürebilirler.

Ulusötesi şirketlerin karları ve düzenlemeye yönelik tehditler: Enerji Anlaşması örneği

Avrupa enerji sanayisi gibi son derece karmaşık ve hızlı değişen bir alanı düzenlemek yönündeki her girişim kamu yararını gözetmelidir. İlk bakışta, Avrupa Enerji Anlaşması temel enerji kaynaklarında doğu-batı ticareti ve enerji sektöründe yatırım ve teknoloji transferi için bir çerçeve sağlar gibi görünmektedir. Ancak, bu anlaşma aynı zamanda enerji sektöründe sermayenin serbest akışına imkan veren uluslararası bir anlaşmadır.

Ulusötesi şirketler yabancı yatırımlardan yapılan karları başka yerlerindeki yatırımlarda kullanılmak üzere kendi ülkelerine geri gönderebilirler.

Avrupa Enerji Anlaşması, ulusötesilerin kendi yabancı yan şirketlerinin mali işlemlerini kendi genel grup hesaplarına almalarına izin verdiği için kamu hizmetlerinin düzenlenmesini tehdit etmektedir. Bu işlemlerin ayrı olarak gösterilmesi gerekmemektedir. Bu da ulusal ölçekte, kamu hizmetini düzenleyen yetkenin, şirketin mali faaliyetlerini incelemek için hiçbir temele sahip olmaması anlamına gelecektir.

Düzenleyici, yatırım ve kar düzeyleri ile kamu hizmeti altyapı ve hizmet sisteminin devamı ve geliştirilmesi için, ve ayrıca müşterilere en azından yeterli bir hizmet sunmayı garanti etmek için üzerinde anlaşmaya varılan kriterler arasında bir ilişki kuramaz. Avrupa Enerji Anlaşması ulusötesi şirketler için bir

gizlenme/saklanma anlaşmasıdır.

Ulusötesi şirketler ve politika

Ticari güç ulusötesi şirketlerin hükümet politikalarını etkilemelerine imkan sağlayarak onlara siyasi güç kazandırır. Ulusötesi şirketler özelleştirmenin temel bir özellik olarak öne çıktığı deregülasyon ve liberalleşme politikalarını desteklemek için formel ve informel olarak güçlü kampanyalar açmaya devam etmektedirler. Kendi ülkelerinin hükümetleriyle olan yakın ilişkileri de aynı zamanda diğer ve bazen daha zayıf hükümetlerdeki karar verme yetkisine sahip olan güçlere erişim olanağı sağlar.

Sonuç olarak, ulusötesi şirketler hem kendi ülkelerinde ve dışarıdaki özelleştirme politikaları üzerinde etkili olur, hem de bunlardan fayda sağlarlar. Ulusötesi şirketlerin ticari çıkarları, neden büyük kamu sektörü ihalelerinin genellikle

gelişmiş piyasa ekonomilerinde üslenmiş büyük ulusötesi şirketler tarafından kazanıldığını açıklayan nüfuz zincirleri yoluyla sağlanmış olur.

Bu nüfuz zincirlerini şöyle sıralayabiliriz.

İlk olarak,

-Büyük ulusötesi şirketlerin kendi hükümetleriyle güçlü bağlantıları vardır ve bazı durumlarda kısmen ya da tamamen devlet mülkiyetindedirler.

-Ulusötesi şirketlerin kendi ulusal ekonomilerine önemli bir katkıda bulundukları düşünülür, dolayısıyla hükümetler onların gelişmesi ve daha karlı olması için ellerinden geleni yaparlar.

-İster özel ister kamusal olsun, ulusötesi şirketlerin diğer ülkelerdeki faaliyetleri çoğu zaman, asıl ülkenin dış politikasının faydalı bir uzantısı olarak görülür.

-Ulusötesi şirketler kendi hükümetlerinin önceki sömürgeler üzerinde hala sahip olduğu etkiden fayda

lanabilirler; Fransa bunun en çarpıcı örneğidir.

-Resmi kalkınma yardımı politikaları, özelleştirmeyi üçüncü dünya ülkelerine borç ya da hibe vermenin bir kriteri olarak kullanabilirler ve daha doğrudan bu politikalar, kaynakları kendi ülkelerinde üslenmiş şirketlere kaydırmanın bir aracı olarak kullanılabilir ki buna genellikle "bağlanmış yardım" (tied aid) denmektedir.

İkinci olarak,

-En gelişmiş piyasa ekonomilerinin hükümetleri, Dünya Bankası, EBRD ve bölgesel kalkınma bankaları gibi çoktarafli mali kurumların ekonomik politikalarını belirlerler.

-Bu çoktarafli kurumlar özelleştirme ve doğrudan yabancı yatırımın merkezinde durduğu ekonomik politikaları geliştirmekte olan ülkeler ve Orta ve Doğu Avrupa'nın zayıf ekonomilerine dayatmakla sorumludurlar.

Dahası, büyük ulusötesi şirketler kendi lehlerine olacak şekilde ihaleler düzenlemekte oldukça deneyimlidir. Bu deneyim aşağıdaki durumlarda çok güçlü bir faktör olarak öne çıkar:

-İdarecilerin büyük ölçekli projelerde böylesine becerikli aktörlerle uğraşmaya alışık olmadığı durumlar,

-İdarecilerin önerilen bir ihale ya da projenin uzun dönemli etkilerini değerlendirecek teknik uzmanlık düzeyine sahip olmadığı durumlar,

-Egemen iç ve dış siyasi güçlerin, ekonomik gelişmenin temeli olarak gördükleri özelleştirmenin arkasında durdukları durumlar.

Kalkınma yardımı yeni ya da reformdan geçirilmiş kamu sektörü yapılarını etkilemekte çok güçlü bir araçtır. Örneğin, ABD hükümeti Polonya ve Slovakya'da yerel yönetimlerin gelişmesine müdahil olmuştur. 1996' da Polonya'da

yerel yönetimin 2000 yılına kadar gelişmesi için 45 milyon dolarlık bir anlaşma imzalandı.

Bunun temel amacı beş temel alanda finans, teknik ve yasal altyapıyla ilgili bilgileri toplamaktır. Bu alanlar: eğitim, sağlık bakımı, refah, kültür ve ulaşım'dır (BBC, 6.6.96). Aynı yıl ABD hükümeti Slovakya, Bratislava'da yerel yönetime destek sağlayacak bir merkez açtı (BBC, 15.2.96).

Yozlaşma

Yozlaşma ya da etik olmayan pratikler hükümet ihaleleri ve özelleştirme ile eleldirler. Birçok ülkede kamu hizmetinin tüm alanlarında yasal ve ahlaki kurulların ihlal edildiğine ilişkin verilen raporlar çok sıklaşmaya başlamıştır. Boyutları ve ekonomik güçleri nedeniyle büyük ulusötesi şirketler özelleştirme politikalarını kendi avantajlarına göre yönlendirmek ve mevcut iktidar odaklarıyla birlikte entrika düzenleme becerisine

sahiptirler.

Yozlaşma belirli bir ülke ya da ülke gruplarının tekelinde değildir. En uzun özelleştirme sürecine sahip olan ülkeler, giderek genişleyen bir ihale ve satış ortamında büyük ölçekli yozlaşma örneklerine sahne olmuşlar ve ihalecilerin yoz pratikleri hükümet ve kamu otoritelerinin tüm düzeylerinde açığa çıkmıştır. Fransa, İngiltere ve ABD gibi büyük gelişmiş ekonomiler ihalecilerle benzer sorunlar yaşamışlardır.

Özelleştirme artık, yapısal uyum programları uygulayan gelişmekte olan ülkeler, geçiş sürecini yaşayan Orta ve Doğu Avrupa ülkeleri ve ekonomik gelişmede piyasa yönelimli bir yaklaşımı benimseyen yeni sanayileşen ülkelerde uygulanan ekonomi politikalarının temel daynağını oluşturmaktadır. Genellikle güçlü bir piyasa ekonomisine sahip ülkede konuşlanmış olan ulusötesi şirketler bu politikalar dan faydalanmak için

özel bir konuma sahiptirler. Zayıf yasal ve denetim sistemlerine sahip olan ülkelerdeki yozlaşmanın boyutlarına ilişkin kaygılar OECD gibi kurumların bu konuda daha etkin olmasına ve yozlaşma ve rüşvetle mücadele etmek için uluslararası mekanizmalar geliştirmelerine neden olmuştur.

Yozlaşma kamu hizmetleri için çok ciddi bir sorundur. Öncelikle, yozlaşma verilen hizmetin çok daha pahalı olmasına neden olur.İkinci olarak, demokratik rasyonel karar alma süreçlerini sakatlar.

Yozlaşmayla başa çıkmak için güçlü önlemler gerekir.

Yozlaşma zorunlu olarak karteller ve fiyat sabitleme halkaları ile ilişkili olmadığı için, rekabet politikaları yoluyla denetim altına alınamaz.

Yozlaşmayı polisiye önlemlerle önlemek son derece zor ve pahalıdır.

Buna rağmen ihalecilerin yoz pratiklerini

engellemeye yarayan üç basit ve etkin önlem vardır.

-Birincisi, ihalelerde daima kamu sektöründen bir ülke-içi teklif olmasını sağlamaktır. İhalenin maliyetine dair bağımsız bir tahmin yaptırmalı ve en az bir tane ülke-içi teklif hazırlanmalıdır. Her teklifin bağımsız denetçiler ya da hesap değerlendirmesine tabi tutulması standart bir zorunluluk olmalıdır.

-İkincisi, profesyonel ahlaka aykırı davranmış ya da suç işlemiş ihalecileri dışlamak için başvurulabilecek herhangi bir yasal yetki (örneğin Kamu Hizmeti İhaleleri için Avrupa Yönergesi gibi) olup olmadığını bulmaktır.

-Üçüncü yol ise ihale şartnamesine, şirketleri, ILO'nun iş standartları dahil olmak üzere uluslararası düzeyde kabul görmüş olan davranış kurallarını uygulamaya zorlayan bir hüküm koymaktır. Bu, idare yetkililerinin bu kural-

ların ihlali halinde ihaleciyi mahkemeye vermesini mümkün kılacaktır.

Tüm bu çabalara rağmen yozlaşma iddiaları, büyük ulusötesi şirketlerin giderek daha fazla kamu sektörü ihalesini kazanma becerilerini pek de sekteye uğratmamıştır.

Avrupa'nın en büyük yüklerinden olan Siemens, dünya çapında birçok skandallara karışmış olmakla birlikte hala büyük ihaleler kazanmaya devam etmektedir.

Buna rağmen, sendikaların yozlaşmaya karşı mücadelede inisiyatif almaları zorunludur. İşverenin bir ulusötesi şirket olduğu durumlarda uluslararası sendikal işbirliği temel bir başlangıç noktasıdır.

6. NE YAPILABİLİR?

Özelleştirmede ulusötesi şirketlerin bulunduğu durumlarda sendikalar arasında uluslararası düzeyde birlikte çalışma fırsatları aşağıdaki yollarla yaratılabilir:

-Uluslararası bilgi alışverişi

Belirli bir ülkede bir sendikanın bir ulusötesi şirketin finansal durumu ve faaliyetleri hakkında sahip olduğu bilgi bir başka yerdeki sendika tarafından iş ve hizmetleri kurtarmak için kullanılabilir. Sendikalar aşağıdaki türden bilgileri isteyebilmeli ya da başka yollarla elde edebilirler.

-Şirketin finansmanını, yapısını, yatırımları, yönetim kurulu ve çapraz mülkiyeti,

-Şirketin politik partiler, devlet ya da devlete bağlı örgütlerle olan bağlantıları,

-Şirketin faaliyetlerinin tümü, mevcut politikaları ve önerilen pazar ve genişleme stratejileri,

-Şirketin bölgesel ve dünya piyasalarındaki konumu.

Şirket yapısının kendisi çoğu zaman uluslararası sendikal işbirliğinin temelini oluşturur. Farklı ülkelerde çalışan aynı bölüme dahil yan şirketlerin çalışanları, (örneğin

atık yönetimi bölümü gibi) bilgiyi paylaşabilir ve işleri ve hizmetleri kurtarıp, geliştirebilirler.

Uluslararası düzeyde, sendikalar bilgi ve destek için diğer sendikal örgütlenmelere yaslanabilirler. Örneğin belirli şirketlere ilişkin olarak PSI, bölgesel sendikal komiteler ve bağlaşıklık sendikalarından bilgi talebinde bulunabilirler. Bazı sendikalar Avrupa İş Konseyleri ve az sayıdaki Dünya Şirket Konseyleri gibi uluslararası danışmanlık birimlerinde temsil edilmektedirler. Bunlar bilgi alışverişi, ortak eylem ve ulusötesi sözleşme stratejileri için faydalı forumlardır. Eğer ortada böyle bir birim yoksa, sendikalar kendi haklarını öğrenmeli ve böyle bir yapıyı oluşturmak için ellerinden geleni yapmalıdırlar.

Sendika ve hükümetlerin özelleştirmeye karşı alternatifler ürettikleri ve yerel ve bölgesel kontrolü ellerinde tuttukları durum-

larda, bilginin paylaşılması gerekir. Bu inisiyatiflerin bilgisi diğerlerinin de kendi stratejilerini geliştirmelerine yardımcı olabilir. Her durumda, başarısızlık örnekleri de ulusötesi bir işverenle nasıl başa çıkılacağı konusunda en az başarı örnekleri kadar değerli olabilir.

-Sendikal konuları uluslararası düzeyde ele almak

Manila Su olayında, sendikanın özelleştirmeyle ilgili asıl kaygısı, ihaleleri kazanan ve her ikisi de ulusötesi şirketleri içeren iki konsorsiyumun da özelleştirmeden sonra MWSS'den transfer edilen işçilerin istihdam güvenliklerinin sağlanması yönündeki taahhütleri yerine getirmemeleri oldu. Bu sorunlar Avrupa'da Fransız şirketleri konusunda İngiltere'de PSI ve onla bağlantılı sendikalar tarafından doğrudan ele alınmıştır.

-Ulusötesi şirketler ile başa çıkmak: özel sektörden dersler

Özel sektörde bazı

büyük ulusötesi şirketler işçi hakları, kadın hakları, insan hakları ve çevre koruma gibi konularda yürütülen uluslararası çapta birleşik kampanyalara maruz kaldılar: Levi-Strauss, Coca Cola ve Control Data, uluslararası eylemin bazı iyileştirmelerin yapılmasına yol açtığı örneklerdir.

Kamu hizmetlerinde çalışanların temel sorunlarının çoğu özel sektördekiyle aynı olmasına rağmen, kamu hizmetleri için açılan kampanyalar özel sektördekiyle aynı şekilde uluslararası desteğe dayanamaz. Uluslararası birleşik kampanyalar çoğu zaman dışarıdaki tüketicilerin boykot eylemi gibi bir tür misilleme eylemi yapmaları üzerine odaklanmıştır. Bu tür taktikler örneğin sömürülen hastane çalışanları örneğine basitçe uygulanamaz. Yine

de özelleştirme yoluyla özel sektöre geçen işçiler bu kampanyalardan edinilen büyük deneyimden çok şey öğrenebilirler.

-Tüketicilerle olan bağlantı

Kamu hizmetinde çalışanlar ile tüketiciler arasında bağlantı özellikle hizmetin kalitesi ve bilgiye erişim gibi temel konularda etkin bir koalisyonun temelini oluşturabilir. Kamu hizmetlerinin tüketicisi olarak işçilerin de hizmetlerin iyi olmasında ve kamu finansmanı ve kullanım ücretlerinin hesabının verilmesinde çıkarları vardır ve bunun sağlanması için gerekli bilgilere ulaşma hakları vardır.

ABD'de tüketicilerin "kamu hizmet şirketi-nin ya da düzenleyicinin elindeki tüm maliyet ve hizmet belgelerini incelemek hakkı" vardır. (Secrecy, Democracy and Regulation, G. Palast, Consu-

mer Policy Review, Temmuz, 1996). Diğer ülkelerdeki Amerikan endüstriyel ve ticari kamu hizmeti ve hizmet şirketlerinin çalışanları ve bu hizmetlerin tüketicileri de aynı hakka sahip olmalıdır. Ayrıca sendikacı olarak işlerini korumak ve çalışma koşullarını geliştirmek için bilgiye erişme hakları da vardır.

(Not: Bu yazı PSI'nın (Public Services International-Uluslararası Kamu Çalışanları Sendikalar Federasyonu) kamu sektörü sorunlarıyla ilgili güncel tartışmalar konulu Brifing Notları dizisinin bir parçası olarak düzenlenmiştir. PSI, kamu sektöründe örgütlü olan sendikaların uluslararası federasyonudur ve aralarında Türkiye'nin de bulunduğu yaklaşık 20 milyon işçiyi temsil eden hemen her ülkeden sendikalar üyedir.)

Çeviri:

Dr. Alev Özkazanç