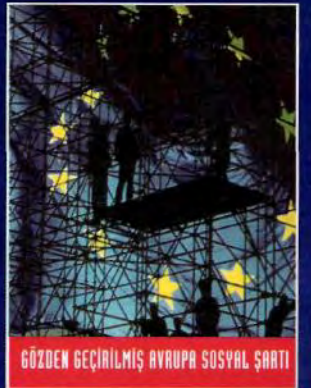


sendikal notlar

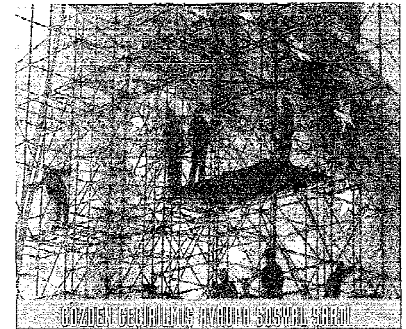


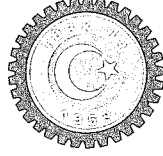
AVRUPA BİRLİĞİ, TÜRKİYE ve SENDİKAL HAREKET



İÇİNDEKİLER

Giriş	3
Türkiye	5
Dünya	17
Türkiye İçin Katılım Ortaklığı-2000	24
AB Ulusal Programda İstihdam ve Çalışma Yaşamı	33
Prof. Dr. N. Lordoğlu ile söyleşi	49
Verilerle AB'de İstihdam ve Çalışma Yaşamı	52
Avrupa'da sendikalar: Reform, örgütlenme ve yeniden yapılanma	64
Avrupa Sendikalar Konfederasyonu Genel Sendikal Politika Kararları	104
İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı	127
Avrupa Temel Haklar Şartı	132
Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı	139





**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

Tel: (0312) 385 16 72-385 16 73

e-mail: dosyay@mynet.com

•

Baskı: Şan Ofset

GİRİŞ

Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliği süreci konusunda son dönemlerde yoğunlaşan tartışmalara küçük bir katkı sağlayamayı amaçlayan Sendikal Notlar'ın bu özel sayısının; içerdiği kimi belge ve yazılarla, yapılan ya da yapılacak tartışmalara, şartlanmışlıkların ötesinde bilimsel boyut katacağına inanıyoruz.

İlk olarak Türkiye için stratejik bir yol haritası olarak değerlendirilen AB Katılım Ortaklığı Belgesi'nin tümünü yayınlıyoruz. Hemen ardından bu belgeye dayanarak Hükümetin 2001 yılı içinde yayınladığı Ulusal Programın çalışma yaşamı ve istihdam bölümünün genel hatlarına yer verilmektedir. Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu'na sorduğumuz sorular bu iki bölümün hemen ardından yer alıyor.

Avrupa Birliği ülkelerinde demografik durum ve istihdam verilerinin yansıtıldığı yazının ardından Türk-İş'in de üye olduğu Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)'nun 9. Genel Kurul kararları yer alıyor.

Jeremy Waddington ve Reiner Hoffmann'ın "Avru-

pa'da Sendikalar: Reform, Örgütlenme ve Yeniden Yapılanma" adlı yazısında AB ülkeleri sendikal hareketi konusunda bütünsel bir yaklaşım sunulurken, geleceğe ilişkin öngörülerde de bulunuluyor.

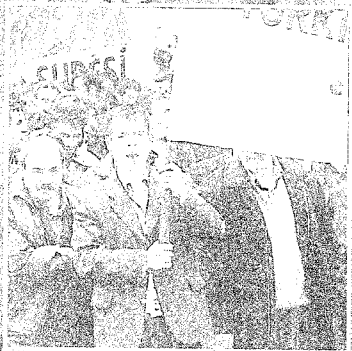
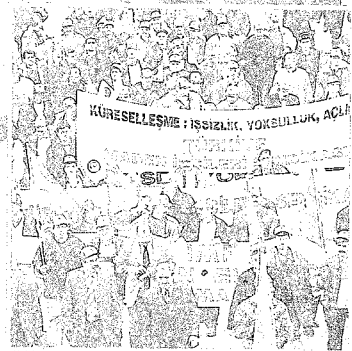
Tüm bu yazıların ardından, Avrupa Birliği ülkeleri sendikalarını olduğu gibi aday ülke sendikaları için de son derece önemli belgeler olarak değerlendirilen şu üç temel belgeyi sunuyoruz.

Birinci belge 2000 yılında Fransa'nın Nice kentinde sendikaların düzenlediği büyük kitlesel gösteriler ortamında kabul edilen **Avrupa Temel Şartı...**

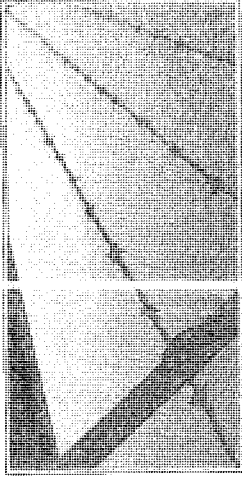
İkinci belge **İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı,**

Üçüncü belge ise **Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı,**

Yeni sayılarda buluşmak umuduyla...



TÜRKİYE



TÜRK-İŞ: "ENDÜSTRİ BÖLGELERİ YASA TASARISI ÜLKE ÇIKARLARINA AYKIRIDIR"

Hükümet, yabancı sermayeyi ülkeye çekmek gerekçesiyle tehlikeli kararlar almaya devam ediyor. Bu kararların en önemlilerinden biri olan "Endüstri Bölgeleri Yasa Tasarısı"nın Eylül ayı içinde TBMM Başkanlığına sunulması üzerine Türk-İş Genel Sekreteri Hüseyin Karakoç bir basın açıklaması yaparak tasarının ulusal bağımsızlığımızı tehlikeye sokacak nitelikte hükümler taşıdığını belirtti ve

tasarının tümüyle geri çekilmesini istedi.

Hüseyin Karakoç açıklamasında özetle şunları söyledi:

"Mevcut tasarı, bu haliyle, Anayasamızı başlangıç hükümlerinin yanı sıra on maddesine de açık bir aykırılık teşkil etmektedir. Tasarı yerli ve yabancı sermaye yatırımları arasında ayrımcılığa neden olacaktır. Özellikle sanayi yatırımlarının kuruluş yeri seçimi konusunda bölgesel dengesizlikleri daha arttıracak ve doğunun kalkınması ile ilgili ulusal politikalarımızın durmasına neden olacaktır. Endüstri Bölgelerinde, İmar, Kültür ve Tabiat Varlıklarını Koruma, Maden ve Belediye gibi kanunlarımız bu bölgelerde uygulanmayacaktır.

Ayrıca 2782 sayılı Çevre Kanunumuzun da bu bölgelerde geçersiz kalması, Türkiye'nin yabancı sermaye uğruna kendi ye-

raltı ve yer üstü zenginliklerini peşkeş çekmesi anlamına gelmektedir."

"Yabancı sermaye ekonomik ve politik siyasi istikrarı olan ülkeleri tercih eder. Tasarı bu istikrar unsurunu göz ardı ederek, yabancı yatırımı davet için, yer altı ve yer üstü kaynaklarını gözden çıkarmaktadır. Tasarı'nın çevre sağlığına büyük oranda katkıda bulunacağı yolunda yapılan hükümet açıklaması ise açıkça bir aldatmacadır."

"Başta Orta Amerika ülkeleri olmak üzere, dünyanın birçok bölgesinde yabancı yatırımcıları davet etmek için, çevre ve çalışma hayatı ile ilgili kanunların hiç sayıldığı bu tür endüstri parkları bulunmaktadır. İşçilik saat ücretlerinin gelişmiş ülkelerde 25 dolar olması başta tekstil ve elektronik alanında olmak üzere yabancı yatırımcıları

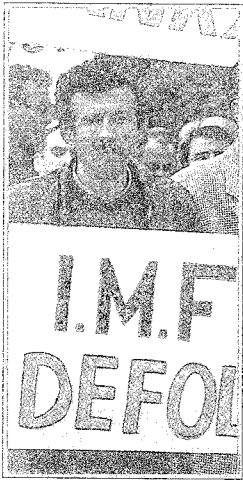
işçiliğin daha ucuz olduğu ülkelere yöneltmektedir.

"Yabancı yatırımcılar genellikle tekstil ve elektronik montaj sanayinde ülkelerdeki işsizliği ve yoksulluğu da kullanarak, ülke yönetimlerine işçilik ücretlerinin daha da düşürülmesi için baskı da bulunmaktadır.

Bunun sonucunda ise birçok Orta ve Güney Amerika ülkesinde işçilik saat ücretleri 19 sent'e kadar düşürülmüştür ve işçilere eziyete varan uygulamalar yapıldığı bu ülkelerin insan hakları derneklerinin raporlarında ve uluslararası sendikal dergilerde yer almaktadır. Bu ise ayda yaklaşık olarak 30 dolara hiçbir sosyal güvencesi olmadan çalıştırılacak yeni bir köle ordusu yaratmaktadır."

"İşte Türkiye'de de bu tasarı ile asıl yapılmak istenen konu bir buzdağının altına giz-

lenmiştir. IMF talimatları doğrultusunda, Türkiye'nin AB'ye yakın bir üretim bölgesi haline gelebilmesi için, işçilik ücretlerinin düşük olduğu bölgeler yaratılmak istenmektedir. Bu nedenle bu yasa tasarısının görünen ve görünmeyen tüm yönleri ile ülkemiz için zararlı olduğuna inanıyor ve tümenden geri çekilmesini talep ediyoruz."



"IMF İLE ANLAŞMA İPTAL EDİLSİN"

Hükümetin ve IMF çevrelerinin ekonomik krizden çıkış konusunda iyimser açıklamalarının ter-

sine ekonomik sorunların giderek büyüyeceği konusunda bilimsel yorumlar getiren ekonomistler, IMF ile yapılan anlaşmanın iptal edilmesini istediler.

Aralarında Korkut Boratav, Yakup Kepenek, Oğuz Oyan, İzzettin Önder, Oktar Türel, Erinc Yel-dan gibi tanınmış bilim adamlarının bulunduğu Bağımsız Sosyal Bilimciler İktisat Grubu, Türkiye'yi krize sokan ve krizin daha da derinleşmesine neden olan iktisat politikalarının çözüm olmadığını açıklayan bir basın duyurusu yayınladı.

28 Kasım tarihinde yayınlanan basın duyurusunda ekonomik krizden kurtuluş konusunda çözüm olarak şu önerilerde bulunuldu:

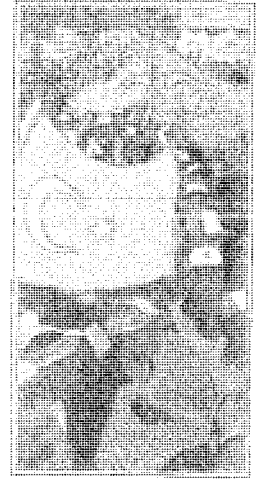
-Bugün varılmış olan noktada kamu iç borcunun sorunsuz devredilerek sürdürülmesi mümkün değildir. İç borç en kısa sürede yeniden yapılandırılarak bütçe üzerindeki faiz ipoteği kırılmalı-

dır.

-Sermaye hareketlerinin bugünkü görünümünde Türkiye'nin dış borcunu döndürmek, uluslararası finans çevrelerinin insafına terkedilmiş durumdadır. 2001'deki cari işlem fazlaları, 2002'de sürdürülse bile, bu fazlalarla vadesi gelen dış borçlar ödenemez. İç borçlar gibi, dış borçların da yeni bir ödeme profiline kavuşturulması gereklidir.

-Ekonomik yıkımdan başka hiçbir gelecek vaatmeyen 2000/2001 IMF mali destek anlaşmalarına son verilmeli, IMF borç bakiyesi, uzun vadeli bir geri ödeme planına bağlanmalıdır.

-Dünya Bankası kredilerinin, yapısal reform gerekçesi ile uygulama kabiliyeti tartışmalı ve büyük toplumsal maliyet getiren şartlar içermemesine özen gösterilmeli, mevcut anlaşmalardaki bu tür şartlar karşılıklı mutabakatla ortadan kaldırılmalıdır.



İZMİT'TE KİTLESEL EYLEM

4 Kasım'da İzmit'te Kocaeli Sendikalar Birliği'nce düzenlenen "Yolsuzluğa, Yoksulluğa ve Savaşa Hayır" yürüyüş ve mitingi yapıldı.

Türk-İş, Hak-İş, DİSK, KESK ve Kamu-Sen, çeşitli siyasi partiler ve kitle örgütleri üyeleri, saat 13.00 civarında Baç kavşağında toplanarak, çeşitli sloganlar eşliğinde 2 kilometre yürüyerek mitingin yapılacağı Anıtpark alanına ulaştı. Yaklaşık 20 bin işçi, polis kontrolünden geçirildi.

Kocaeli Sendikalar Birliği ve Selüloz-İş

Sendikası Genel Başkanı Ergin Alışan, burada yaptığı konuşmada, Türkiye'nin kötü yönetildiğini öne sürerek, "Ülkemiz, tarihinin en acılı, en karanlık dönemlerinden birisini yaşıyor" dedi ve özetle şöyle konuştu:

"Türkiye Cumhuriyeti'nin 2002 yılı bütçesi, TBMM'ye sunulmadan önce IMF'ye sunuluyor. Bütçe uygulama-

larının yapılacağı görüşmelere Kemal Derviş'le birlikte IMF uzmanları katılıyor. Aranızda bu durumu içine sindirebilen var mı? Ne yazık ki, ülkeyi yönetenler bu durumu içine sindirebiliyor, ne yazık ki, IMF'den aldıkları aferinlerle övünebiliyorlar.

'Küreselleşme zorunluluktur, buna karşı çıkılmaz' diye seslendiler, bunun üzerinde

hiç durmadık. Kendi ülkelerinde, devletin ekonomide yüzde 50 civarında payı olanlar, ülkemizde devletin ekonomideki payının yüzde 23 olmasına rağmen azaltılmasını istediler. Özelleştirmeleri gündeme getirip, ülkeyi sanayisizleştirdiler. Kendi ülkelerinde tarıma ve hayvancılığa milyonlarca dolarlık sübvansiyonlar yapıp, kotalarla

kendi mallarını korumaya altına alırlarken, bize de tarımı ve tekstili öldürecek dayatmalarda bulundular, yine sesimizi çıkarmadık. Ödediğimiz vergileri normunculara peşkeş çektiler, sustuk. Sanayimiz yok olunca, faizcilerin alıp götürdükleri paraları geri almak için ensemize bastılar, yoksullaştık. Vurguna, talana ve yoksulluğa ses çı-



KADIN VE ÜREME SAĞLIĞI

-Türkiye'de anne ölümleri, en sık görülen ilk 5 kadın ölüm nedeni, arasında yer almaktadır.

-Ölen annelerin yüzde 56.6'sı normal yolla, yüzde 43.4'ü sezaryenle doğum yapmıştır.

-Sağlık Bakanlığı'nın yaptığı bir araştırmaya göre ölen annelerin yüzde 86.2'si araştırmanın yapıldığı hastanelerde, yüzde 8.3'ü yolda, yüzde 2.9'u ise evde ölmüştür.

-Anne ölümleri, kadın ölümleri içerisinde önemli bir paya sahiptir. Gelişmekte olan ülkelerde yaşayan yetişkin kadınların dörtte biri, gebelik ve doğuma bağlı nedenlerle meydana gelen hastalık ve sakatlıkların yükünü çekmektedirler.

-Türkiye'de ise yılda 2 milyon dolayında gebeliğin yaklaşık 284 bininin isteyerek düşük ile sonlandırıldığı, 465 bininin gebelikleri süresince hiç doğum öncesi bakım almadığı, 436 bin 526 kadının tek, 156 bin 324 kadının ise birden fazla gebelik ile ilgili risk faktörü taşıdığı tespit edilmiştir.

karmadık. Devleti soyanları işbitirici diye bağrımıza bastığımız için yoksullaştık. Bu nedenle, halkın siyasilere güveni kalmamıştır, bir an önce erken seçime gidilmelidir."

Mitingte konuşma yapan diğer yerel sivil toplum kuruluşları temsilcileri, ekonomik krizin yarattığı sosyal sonuçlar üzerinde durarak bir an önce önlem alınmasını istediler.



KÜRESEL EYLEM GÜNÜ COŞKUSU

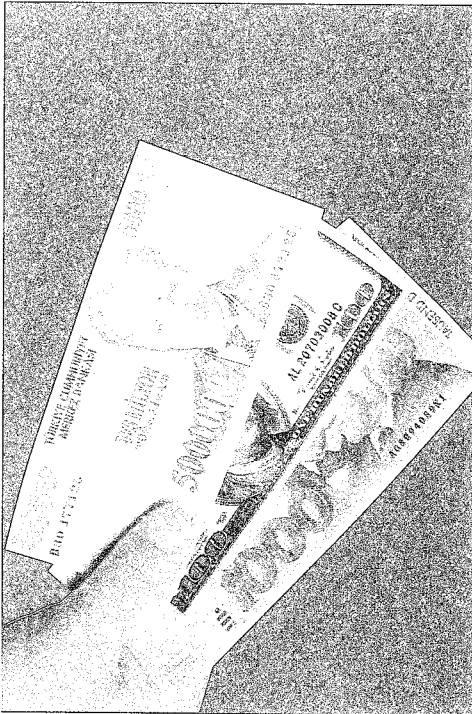
Uluslararası Hür

İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (ICFTU) "Emeğin Küresel Eylem Günü" çağrısına uyan Türk-İş, Hak-İş, DİSK ile Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK) üyesi onbinlerce işçi ve kamu emekçisi 9 Kasım 2001 günü Ankara Sıhhiye Meydanı'nda kitlesel bir gösteri gerçekleştirdi.

Sıhhiye Meydanı'nda düzenlenen

mitingte birer konuşma yapan Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral, Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu, DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi ve KESK Genel Başkanı Sami Evren, IMF politikalarını inatla uygulamaya çalışan Hükümeti eleştirdiler.

Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral konuşmasında, bugünün tüm ezilen halkın ve ça-



VERGİYİ FAİZ YUTUYOR

Türkiye'nin, 1994-2000 döneminde topladığı 215,9 milyar dolarlık verginin, 138,1 milyar dolarını borç faizine verdiği belirlendi. Ancak sorun, bu çarpıcı verilerle de sınırlı değil; vergi gelirleri, 2001 ve 2002 yılları dahil edildiğinde 1994-2002 döneminde 279,3, faiz ödemeleri ise 194,9 milyar dolara ulaşacak ve böylece her 100 liralık verginin yaklaşık 70 lirası faiz ödemelerine gidecek.

2002 Yılı Programı verilerinden yapılan hesaplamalara göre, 1994-2000 döneminde Türkiye, 1 trilyon 276,9 milyar dolarlık ulusal gelir elde etti.

Bu dönemde 215,9 milyar doları vergi olmak üzere 270,1 milyar dolar gelir elde eden devlet, toplam 371,1 milyar dolar harcadı.

Bu harcamanın 138,1 milyar doları bizzat borç faizlerine gitti. Yani devlet, vergi gelirlerinin yüzde 64'ünü faiz ödemelerine verdi. Bu yılki gerçekleşme tahminine göre de, devlet 31,3 milyar dolar vergi toplayabilecekken, faize 33 milyar dolar ödeyecektir.

İşçilerin günü olduğunu belirterek emekçilerin sorunların çözümü için alanlara çıktığını söyledi. Batan bankalara, hortumculara kaynak bulan Hükümetin, emekçiye sıra geldiğinde 'Kaynak yok' dediğini anlatan Meral, özetle şunları söyledi:

"İşçinin ikramiyesi ve kıdem tazminatlarına, memurun makamına, emeklinin maaşına göz dikenlere karşı buradayız. Gündem değiştirmek için falanca genel müdürlüğü, filanca genel müdürlüğü ortadan kaldıracamız diyorlar. Bunların hepsi hava... Hiç merak etmeyin. Hiçbirini yapamazlar. Bunun sonu üretimi durdurmaktır, bunun sonu genel grevdir."

Hak-İş Genel Başkanı Salim Uslu ise çalışanların yoksulluğa isyan ettikleri ve haksızlıklara karşı oldukları için alanları doldurdıklarını söyledi. Çalışanların ayrısı gay-

rısı bulunmadığını ve Emek Platformu olarak güçlerini birleştirdiklerini anlatan Uslu, daha sonra şöyle dedi:

"Sayın Başbakan, 'Hükümete komplo kuruyorlar' diyor. Oysa komplo değil, 'Ya bizi anlayın, duyun, ya da çekin gidin' diyoruz. Hortumcuların, soyguncuların beceriksizlerin günah keçisi biz olmayacağız. Alternatifimiz yok diyerek, halkı küçümsemeyin, demokراسiyi yok saymayın. Türkiye'de kaynak sorunu değil, kafa ve tercih sorunu var."

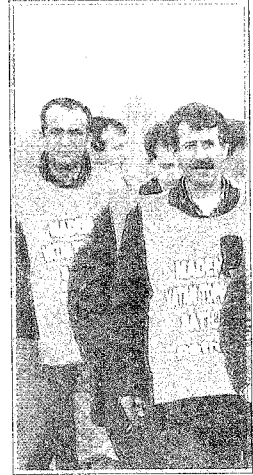
DİSK Genel Başkanı Süleyman Çelebi ise Türkiye'nin 5 ayrı noktasından Ankara'ya yürüdüklerini ve yürüyüş sırasında binlerce işsiz ve krizle karşı karşıya olan esnafın derdini dinlediklerini söyledi. Çalışanların ve esnafın sıkıntılarını Türkiye'nin parlamentosuna duyurmak için yürüdüklerini anlatan Çelebi, rantiyeye büyük

destek veren hükümetin, ülkeyi karanlığa ittiğini savundu. Çelebi, 5 milyona yakın işsiz bulunan bir ülkede bütçenin açık vermesinin doğal olduğunu ifade ederek, dünyanın birçok ülkesinin IMF programlarını uygulamaktan vazgeçtiğini, Türkiye'nin de bu politikalarından vazgeçmesi gerektiğini söyledi. Çelebi, hükümetin istifa etmesini ve siyasi partiler ve seçim yasalarında değişiklik yapılarak, bir an önce erken genel seçime gidilmesini de istedi.

KESK Genel Başkanı Sami Evren ise 5 Kasım'da 5 koldan Ankara'ya yaptıkları yürüyüş sırasında 25 ilde binlerce emekçiyle buluştuklarını ve onların sıkıntılarını dinlediklerini söyledi. Bugün tüm dünyada emekçilerin kapitalizme karşı direndiklerini anlatan Evren, 2002 yılı bütçesinde kamu emekçilerine, istihdama ve yatırıma sıfır pay ayrıldığını söyledi. Kamusal

alanın küçültülmek istendiğini kaydeden Evren, tepkilerini her koşulda kitlesel olarak dile getireceklerini söyledi.

"Emeğin Küresel Eylem Günü" nedeniyle Ankara dışında da başta İstanbul ve İzmir'de de kitlesel gösteriler düzenlenerek küreselleşmenin yarattığı sorunlar ve ülkemizde krizle birlikte ortaya çıkan sosyal sorunlar eleştirildi.



**1 ARALIKTA
BİNLERCE
EMEKÇİ
HÜKÜMETİ
PROTESTO ETTİ**

Hükümetin IMF istemlerine bağlı olarak aldığı kararları protesto etmek

amacıyla Emek Platformu tarafından düzenlenen bir dizi etkinlikten biri olan ve birçok kentte 1 Aralık'ta gerçekleştirilen kitlesel eylemlerden biri olan İstanbul mitinginde Emek Platformu adına konuşan Bayram Meral, "bir an önce erken seçim" istedi. Türkiye'nin çok ciddi sorunlarla ve sıkıntılarla karşı karşıya kaldığını belirten Meral, ülkenin birinci sorununun "işsizlik, yolsuzluk ve açlık" olduğunu vurguladı.

Birçok sendika ve demokratik kitle örgütü temsilcisiyle siyasal parti temsilcilerinin katıldığı mitingte konuşan Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral özetle şu görüşleri dile getirdi:

"Türkiye Cumhuriyeti, 1919 yılında, işgal kuvvetlerinin ülkeye bölüp parçalamaya çalıştığı dönemin benzeri günler yaşamaktadır. Bu hepimizi üzmemektedir, ciddi biçimde kaygılan-

dırmaktadır. İşsizlik, yoksulluk, açlık, ülkemizin birinci sorunu olmuştur.

Bu krizlerin nedeni ne işçidir, ne memurdur, ne emeklidir, ne esnaftır, ne çiftçidir. Ama bu gerçeğe rağmen, bu krizlerin bedelini halkımız ödüyor. Halkımız işsizliğin, açlığın, yoksulluğun pençesine atıldı. Bu durum, uluslararası tekellerin ve bu tekellerin koordinatörü IMF'nin ortaya koyduğu programların sonucudur.

Şimdi soruyorum size: Bunca fedakarlığımıza rağmen ekonomi düzeldi mi? Yatırımlar arttı mı? İşsizlik azaldı mı? Enflasyon aşağıya çekildi mi? Tam tersi, işyerleri kapandı. Talancılar, vurguncular, soyguncular, banka batıranlar, mafya ülkeyi zaptetti. İşsizlik, yoksulluk, gelir dağılımı adaletsizliği daha da arttı. Zengin daha zen-

gin, fakir daha da fakir oldu.

Şimdi, hepimize, yani halkımıza yeni faturalar ödetilmeye çalışılıyor. Banka batıranları ve mafya ve çeteyi DGM'lerden kurtarmaya çalışan siyasiler, hortumcuların koluna kelepçe vurdurmayan siyasiler, af çıkarak devleti talan edenleri serbest bırakmaya çalışan siyasiler, şimdi halkımıza yeni bedeller ödetmeye çalışıyorlar.

Bizim fedakarlıklarımız faizcilere, banka batıranlara, ülkeyi hortumlayanlara, mafyaya, talancıya ve hırsızlara gitti. Bugün de yapacağımız fedakarlık, kısa sürede 100 milyar dolar talan edenlere, faizcilere gidecektir.

Hükümet ve siyasiler şunu çok iyi bilsin ki, faizcilerin, banka batıranların, hortumcuların açıklarını kapatmak için bizim kazanılmış haklarımızı gaspetmeye

kalkarlarsa, onları bu gök kubbenin altında rahat bırakamayız. Bu ülkeyi onlara zindan ederiz."



ZORUNLU TASARRUF İÇİN YENİ BİR İPTAL KARARI

Anayasa Mahkemesi, Zorunlu Tasarruf Yasasının "ödemeler" başlıklı 6. maddesini iptal etti.

Anayasa Mahkemesi, yasanın söz konusu maddesiyle ilgili Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu'nun bir başvurusu ile Danıştay 10. Dairesi'nin 2 ayrı başvurusunu sonuçlandırdı. Yüksek Mahke-

me, konuları aynı olduğu için Danıştay 10. Dairesi'nin bir başvurusunu inceleyerek, tüm başvuruları sonuçlandırmış oldu.

Başvuruyu yerinde bularak, yasa hükümünü iptal eden Yüksek Mahkeme, doğacak yasal boşluğu dikkate alarak, yeni bir düzenleme için hükümete 9 ay süre tanınmasını kararlaştırdı.

Buna göre, Anayasa Mahkemesi kara-

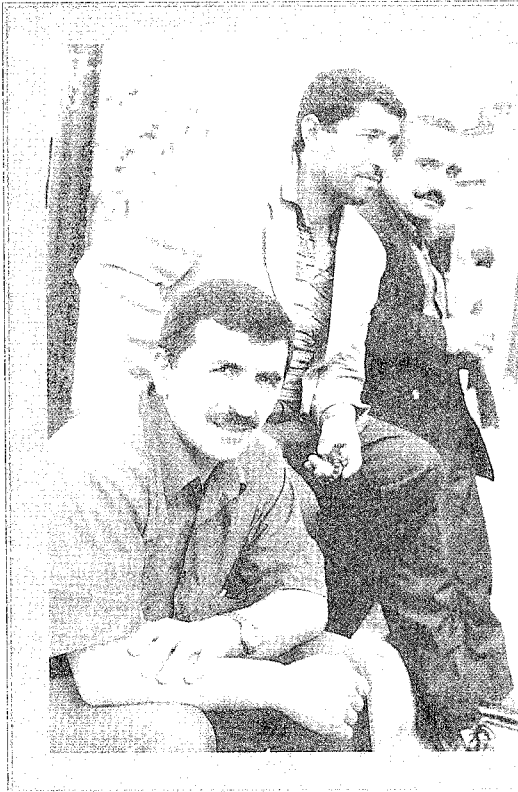
rı, Resmi Gazete'de yayımlanıp yürürlüğe girdikten sonra, 9 ay içinde yeni bir düzenlemenin yapılması gerekiyor.

Anayasa Mahkemesi'nin iptal ettiği "ödemeler" başlıklı 6. maddesi şöyle:

"Emeklilik veya ölüm halinde biriken tasarruf kesintileri ile devlet ve işveren katkıları, Bağ-Kur kapsamında olanlar bakımından tasarruf tutarları ve devlet

katkıları, ilgililere veya kanuni mirasçılarına neması ile birlikte ödenir. En az 15 yıl tasarrufta bulunanlara istedikleri takdirde biriken tasarruf kesintileri, devlet ve işveren katkıları, Bağ-Kur kapsamında olanlar bakımından tasarruf tutarları ve devlet katkıları ile bunların nemasının toplamının 3/5'i ödenir. İkinci ve üçüncü fıkralara göre

ödeme yapılanlara tasarruf kesintisi, devlet veya işveren katkıları Bağ-Kur kapsamında olanlar bakımından tasarruf tutarları ve devlet katkıları ile nemanın ödenmeyen kısmı 3. madde uyarınca, T.C. Ziraat Bankası Ankara Merkez şubesinde açılacak hesaba nema olarak kaydedilir ve bunlar bu kanunda belirtilen imkanlardan, işe yeni baş-



İŞSİZLİK NE ÖLÇÜDE BÜYÜYOR?

Türkiye'de istihdam edilen kişi sayısında, Temmuz-Ağustos-Eylül döneminde 148 bin artış kaydedildi. Buna karşılık işsiz sayısı ve işsizlik oranı arttı. Eylül sonu itibarıyla toplam işsiz sayısı 1 milyon 907 bin kişiye, işsizlik oranı yüzde 8'e yükseldi.

Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE), Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) tanımları esas alınarak hazırlanan, 2001 yılı III. dönem (Temmuz-Ağustos-Eylül) hane halkı işgücü anketi geçici sonuçlarını açıkladı.

Açıklamaya göre, geçen yıl 3. dönemde 21 milyon 727 bin olan toplam istihdam, bu yıl aynı dönemde 21 milyon 875 bin kişiye yükseldi.

İstihdam oranı ise geçen yıl söz konusu dönemde yüzde 48.4 iken, bu yıl Eylül sonu itibarıyla yüzde 47.7'ye geriledi. İstihdam edilen kişi sayısı, 15 ve daha yukarı yaştaki nüfusu kapsayanlarda, Eylül sonu itibarıyla 45 milyon 820 bine yükseldi. Geçen yıl 3. dönemde 44 milyon 881 bin kişi istihdam ediliyordu.

layanlar gibi değerlendirilmek suretiyle yeniden yararlanabilirler. En az iki yıl tasarrufta bulunanlara istedikleri takdirde, tasarruf kesintileri, devlet veya işveren katkıları; Bağ-Kur kapsamında olanlar bakımından tasarruf tutarları ve devlet katkıları toplamı üzerinden tahakkuk edecek nemanın 1/3'ü her yıl ödenir."

Bu arada, Anaya-

sa Mahkemesi, Danıştay'ın başvurusu üzerine aynı maddenin 3. fıkrasını, 21 Eylül 1998 tarihinde iptal etmişti. İptal edilen fıkra, en az 6 yıl tasarrufta bulunanlara, istedikleri takdirde sadece biriken tasarruf kesintilerinin, Bağ-Kur kapsamında olanlar bakımından da tasarruf tutarlarının ödeneceğini öngörüyordu.

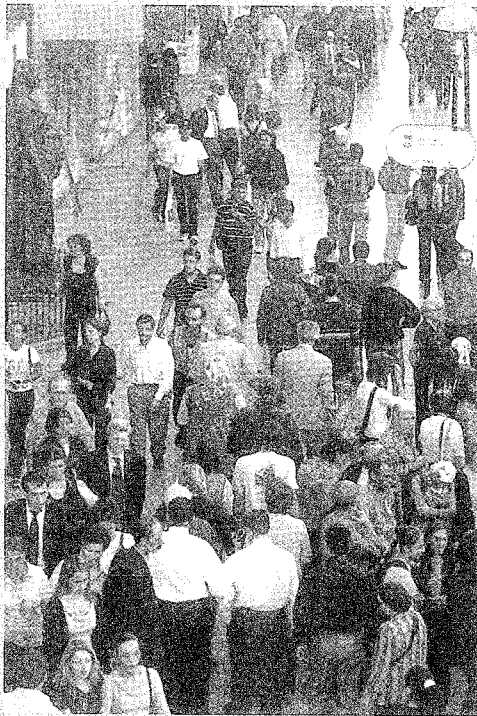
Danıştay'ın, kamuoyunda Zorunlu Ta-

sarruf Yasasının ödemeleri düzenleyen 6. maddesinin iptaline ilişkin başvurusunda, tasarruf kesintilerinin farklı durumlara göre ödemelerin de farklı yapılmasını Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırı bularak, Anayasa Mahkemesi'ne götürdüğü öğrenildi.

Danıştay yetkilileri, bu iptal kararının çalışanların lehine olduğunu belirterek, Anayasa Mahkeme-

si'nin gerekçeli kararının ardından yeni yasal düzenleme yapılması gerektiğini kaydettiler. Anayasa Mahkemesi'nin kararının, "tasarruf kesintilerinin ödenmemesi yönünde" olmadığını kaydeden yetkililer, yapılacak düzenlemede buna dikkat edileceğini belirttiler.

Yetkililer, Anayasa Mahkemesi'nin bu kararı 1 Haziran 2000'de zorunlu ta-



İŞSİZLİKTE KIRMIZI ALARM!

Verilere göre, Eylül sonu itibarıyla 45 milyon 820 bin olan 15 ve daha üst yaştaki nüfusun, 21 milyon 875 bini istihdam edilirken, istihdamın 11 milyon 209 bini kentsel, 10 milyon 666 bini de kırsal kesimde gerçekleşti.

Geçen yıl aynı döneme göre, kentsel kesimde istihdam oranı yüzde 41.5'den yüzde 39.1'e düşerken, kırsal kesimde ise yüzde 59.7'den yüzde 62.2'ye çıktı.

Geçen yıl 3. dönem itibarıyla yüzde 51.3 olan işgücüne katılma oranı ise bu yıl aynı dönemde yüzde 51.9'a çıkarken, bu oran, kentsel kesimde yüzde 44.2, kırsal kesimde yüzde 64.7 olarak hesaplandı.

Eğitimli genç nüfusta işsizlik oranı, geçen yılın aynı dönemine göre artarak, yüzde 20.3'den yüzde 28.7'ye yükseldi. Bu oran, 15-24 yaş grubu içinde, lise ve daha yüksek eğitimli olan nüfusu kapsıyor. Bu gruptaki gençler arasında işsizlik oranı, kentsel kesimde yüzde 32.3 olurken, kırsal kesimde yüzde 19.1 düzeyinde.

sarruf kesintilerinin kaldırılmasına karşın, her yıl Şubat ayında verilen nemaların ödenmesine engel oluşturmadığını kaydettiler.



20 KASIM ÇOCUK HAKLARI GÜNÜ KUTLANDI

Birleşmiş Milletler Örgütü'nce her 20 Kasım Dünya Çocuk Hakları Günü olarak kutlanıyor.

Ülkemizde de kutlanan çocuk hakları günü nedeniyle bir açıklama yapan Cumhurbaşkanı A. Necdet Sezer; "Dünyamızın umudu olan çocuklar, insanlığın geleceğini oluşturan en değerli varlıktır.

Bu nedenle, çocuklara çağdaş yaşam olanakları sunmak, onları korumak ve en iyi biçimde yetiştirmelerini sağlamak, tüm dünyanın ortak çabasını gerektiren bir konudur" dedi.

Sezer açıklamada şunları belirtti:

"İnsanlığın bugünüyle yarınları arasındaki en güçlü bağ olan çocukların haklarının korunarak, onlara sevginin, hoşgörünün ve barışın egemen olduğu yaşanabilir bir dünyanın bırakılması, ülkelerin önemli bir sorumluluğudur.

Günümüzün en büyük gereksinimi olan evrensel barış, ancak çocukların sevgi ve hoşgörü anlayışı içinde yetiştirilmesiyle olanaklı kılınacaktır.

Genç ve devingen bir nüfusa sahip olan Türkiye'nin, belirlediği temel ereklerle ulaşabilmesi, çocuklarımızın daha sağlıklı ortamlarda ye-

tiştirilmesi ve fiziksel, ruhsal, sosyal gereksinimlerinin çağdaş ölçütlerde karşılanmasıyla olanaklıdır.

Geleceğimizin güvencesi çocuklarımızın yetiştirilmesinde gerekli kültürel, ekonomik ve sosyal tüm önlemlerin alınması, aydınlık yarınların kurulabilmesi yönünden de büyük önem taşımaktadır."



ANAYASA MAHKEMESİ, KADEMELİ EMEKLİLİĞİN İPTAL GEREKÇESİNİ AÇIKLADI

Anayasa Mahkemesi 1999 yılında

IMF istemleri doğrultusunda çıkartılan ve kademeli emekliliği öngören yasanın iptal gerekçesini 23 Kasım 2001 tarihli Resmi Gazete'de yayımladı. Buna göre yeni düzenlemenin 6 aylık sürenin bitimi olan 24 Mayıs 2002'ye kadar yasalması gerekiyor.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın, gerekçeli kararın Resmi Gazete'de yayımlanmasının ardından, yeni düzenleme için gerekçeli kararın hükümleri doğrultusunda çalışmalarına başladığı açıklanırken, Bakanlık yetkilileri, yeni düzenlemenin 2002 Ocak ayından sonra hazır olabileceğini ve bu yeni düzenlemenin yasa tasarısı haline dönüştürülerek, önce Bakanlar Kurulu'na, daha sonra da TBMM'ye sevk edileceğini bildirdiler.

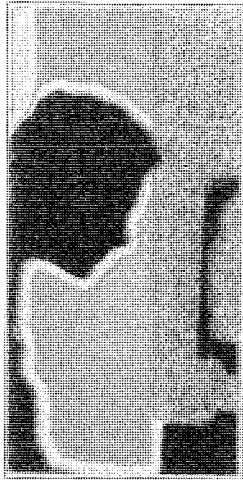
Anayasa Mahkemesi'nin iptal gerekçesinde emeklilikte kademeli geçişi düzenleyen hükümler "adil, makul ve ölçülü" değil. Yapılan

kademelendirmeler arasında adil olmayan geçişler yapıldığını kaydeden Mahkeme, sigortalılık süresi 10 yıldan az olan kadın veya 15 yıldan az olan erkek çalışanın, 1 günlük sigortalıyla eşit tutulduğuna dikkat çekti. Kademeli geçiş uygulamasıyla 38-43 olarak uygulanan emeklilik yaşının, 52-56 yaşa kadar uzanan geniş bir aralığa taşındığı vurgulanan kararda, söz konusu düzenlemelerde sigortalılık süresinin dikkate alınmasının yarattığı haksız koşullar kimi örneklerle anlatıldı:

"Aynı işyerinde yani tarihte işe başlayan 2 erkek sigortalıdan birisi 18 yıl öncesine ait bir günlük sigortalılığı bulunması durumunda 43 yaşında, diğeri ise 56 yaşında emekli olabilecektir. Ya da 20 yıl sürekli çalışmış 7 bin 200 gün prim ödemiş bir sigortalı 50 yaşında emekli olabilecek iken, 23 yıl

sigortalılık süresi olan ancak 14 yıl çalışmış bir sigortalı 43 yaşında emekli olabilecektir."

Sigortalılık süresi yönünden yapılan kademelendirmelerde de adil olmayan geçişler yapıldığı belirtilen gerekçeli kararda; "Sigortalılık süresi, 1 günlük farkla alt kademeğe indirildiğinde, yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için 2 yıl daha bekleme zorunluluğu doğmaktadır" denildi.



TGS:
"DAHA FAZLA
SESSİZ
KALMAYIN"
Türkiye Gazeteci-

ler Sendikası (TGS) basın sektöründe kriz gerekçesiyle büyük bir kıyım yaşandığını belirterek tüm gazetecileri sendikal örgütlenmeye çağırdı.

TGS tarafından 21 Kasım 2001 tarihinde yapılan açıklamada gazetecilerin büyük bir iş güvenliği sorunu ile karşı karşıya bulunduğu belirterek özetle şu görüşlere yer verildi:

"Artık basın emekçileri, fiili durum haline getirilen dayanılmaz çalışma koşullarına boyun eğmemeli; işverenler, gazetecilik sektöründe kualsız ve keyfi istihdam uygulamalarından vazgeçmelidir. Basın emekçileri hem çalışırken, hem işten atıldıktan sonra haklarının yok edilmesine razı olmamalıdır.

Yaşanan gelişmeler açıkça göstermiştir ki, işverenlerin karşısına tek tek çıkmak yok olmak demektir. Basın emekçilerinin güçlerini bir-

leştireceği, hakkını topluca arayacağı örgüt ise sendikadır. Çalışan ya da işsiz kalan tüm basın emekçilerini, gazetecilerin tek sendikal örgütü olan TGS çatısı altında bütünleşmeye çağırıyoruz.

Türkiye Gazeteciler Sendikası olarak, çalışan ya da işten atılan tüm basın emekçilerine, yasal ve hukuki yardımda bulunmaya hazır olduğumuzu bir kez daha ilan ediyoruz. TGS, bütün basın emekçilerinin yanında olacaktır.

Basın emekçileri de işverenlerin tehditlerinden yılmamalı, mesleki dayanışmalarını öne çıkarmalı, kendi işyerlerinde ya da başka işyerlerinde çalışan veya işten atılan meslekdaşlarına destek olmalıdır.

Meslektaşlar arasındaki dayanışmanın geliştirilmesi ve toplu hak arama mekanizmalarına işlerlik kazandırılmasının

yolu da cesaretle sendikal örgütlenmeden geçmektedir.

Basın emekçileri, muhabirler, yazarlar, çizerler, foto muhabirleri, kameramanlar; daha fazla sessiz kalmayın. Mesleğimizde işten atmaları, keyfi uygulamaları,

kuralsız çalıştırmaları tepkisizce izlemek ya da yazmak yetmez. Sessiz kalarak ekonomik krizin ve işverenlerin dayatmalarına esir olmayın.

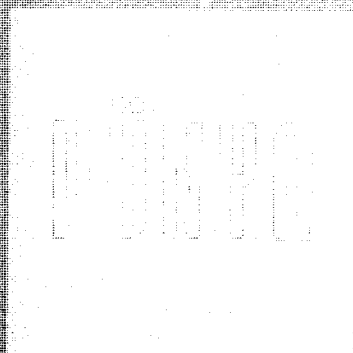
Şimdi dağınıklık ve umutsuzluk zamanı değil; dayanışma, bütünleşme, meslekdaşına

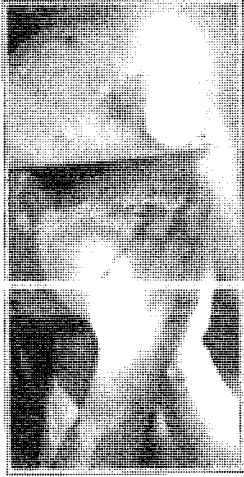
sahip çıkma ve geleceği hep birlikte, el ele, omuz omuza yeniden yaratma zamanıdır"

Bilindiği gibi medya sektöründe onbinlerce emekçi çalışmasına karşın ancak bunların bin kadarı sendika üyesidir. Hemen her gün demokrasi ve sivil

toplum örgütlenmesinden söz eden ve medya tekellerinin egemenliğinde bulunan hemen tüm basın yayın organlarında sendikal örgütlenme yıllardır açık baskılarına engellenmektedir.

Hazırlayan:
Haluk Şensu





ILO: İŞ KAZALARININ TOPLUMSAL MALİYETİ ÇOK BÜYÜK

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün yayınladığı raporlara göre her yıl tüm dünyada 250 milyondan fazla işle ilgili kazalar meydana gelmektedir. İşyeri tehlikeleri ve işçilerin maruz kaldıkları zararlı etkiler nedeniyle her yıl 160 milyondan fazla işçi hastalanmaktadır.

Yine her yıl 1.22 milyon işçinin iş kazaları ya da meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitirdiği sanılmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıkları-

nın korkunç boyutları gerçekte görüldüğünden çok daha büyüktür ve toplumsal maliyeti sanıldığından çok daha fazladır.

İşte dünya çalışanları için buzdagi-
nın görünen yüzünü yansıtan birkaç rakam:

-Her yıl, sürdürülemez üretim nedeniyle 1,3 milyon işçi ölmektedir. bunun anlamı hergün 3 bin 300 işçinin ölümü demektir. Daha da çarpıcısı hemen her dakika yaklaşık 3 işçi yaşamlarını yitiriyor. Bu rakam, savaş nedeniyle ortaya çıkan ölümlerin iki katı kadardır.

-335 bin ölüm işte meydana gelen ölümcül kazalar nedeniyle.

-Her yıl tehlikeli maddelerden kaynaklanan ortalama 900 bin mesleki veya işe bağlı hastalık görülmektedir.

-Her yıl 160 milyonun üzerinde yeni kazalar ya da işe bağlı hastalıklar

lar rapor edilmektedir.

-İnşaat sektöründe kullanılan asbestler kendi başına 100 bin yaşamı tehdit etmektedir. Gerçekte kanser nedeniyle ölümlerin yüzde 20'si bu işlerle ilgilidir.

-Tarım ve inşaat, gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde maddencilikten sonra en tehlikeli meslekler sıralamasında ikinci ve üçüncü sırayı almaktadır.

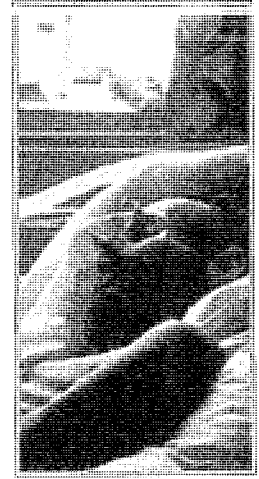
-Birçok ülkede tarımdaki ölümcül kazalar, diğer sektörlerde yaşanan kazaların iki katından kadardır. ILO tahminlerine göre bu sektörde her yıl 250 milyon kaza olmaktadır.

-Dünya Sağlık Örgütüne göre her yıl tarım kimyasalları nedeniyle 3,5-5 milyon kişi zehirlenmektedir ve bunlardan 40 bini ölümcüldür.

-Dünyada meydana gelen 335 bin ölümcül işyeri kazasının 170 bini ta-

rim sektöründe yaşanmaktadır.

-İnşaat sektöründe her yıl ortalama 55 bin civarında ölüm yaşanmaktadır.



AIDS BELASI DÜNYAYI SARSIYOR

20. yüzyılın son 10 yılında hızla artan AIDS'in ilk klinik bulgularına yaklaşık 20 yıl önce rastlandı. Ancak AIDS kayıtsızlıklardan aldığı güçle hızla yayıldı ve günümüzde daha da artmaya devam ediyor.

Yayılmasını engelleyecek henüz bir aşının bulunmadığı hastalık için Dünya Sağlık Örgütü 1 Aralık Dünya AIDS

Günü'nde şu verileri yayınladı:

-HIV virüsü bugüne kadar 56 milyon kişiye bulaştı.

-4,3 milyonu çocuk olmak üzere 22 milyon kişi AIDS nedeniyle hayatını kaybetti.

-Yalnızca 2000 yılında dünyada 5,3 milyon kişi virüs kaptı.

-Aynı yıl AIDS'den ölenlerin sayısı 3 milyon kişi oldu.

-Virüs her ay ortalama 440 bin kişiye bulaşılıyor.

-15 yaşından küçük 1,5 milyon çocuk virus taşıyor.

-Afrika'nın güneyinde virüs taşıyan kişi sayısı 25,3 milyon. Kıta bütününde ise 2 milyon kişi daha virüs taşıyor.

-Afrika'nın tamamındaki virüs taşıyıcılardan 1,1 milyonu virüsü annelerinden almış olan 15 yaşından küçük çocuklar. Hastalık nedeniyle annesini ya da hem anne hem babasını kaybetmiş olan Afrikalı çocuk

sayısı ise 12,1 milyon.

-Güney ve Güneydoğu Asya'da 6 milyon, Doğu Asya ve Pasifik'te 640 bin kişi virüs taşıyor.

-Latin Amerika ve Karayiplerde hastalığın bulaştığı kişi sayısı yaklaşık 1,8 milyon.

-Salgının daha sonra ulaştığı Doğu Avrupa ve Orta Asya'da virüs taşıyan kişi sayısı şimdiden 700 bin dolayında.

-Batı Avrupa, Kuzey Amerika, Avustralya ve Yeni Zelanda'da 1,5 milyon, Kuzey Afrika ve Orta Doğu'da 400 bin kişi virüs taşıyor.

Dünya Sağlık Örgütü'nün 1 Aralık Dünya AIDS Günü nedeniyle Cenevre'de düzenlediği toplantıda yapılan konuşmalarda özetle şu konulara değinildi:

"HIV/AIDS diğer birçok hastalıktan farklı olarak insanların tüm hayatlarını etkilemektedir. Bu korku, reddet-

me ve davranışlarının anormalleşmesine sebep olmaktır. Bu hastalıkla savaşmak için halkın bilinçlendirilmesi, kişileri damgalama ve tecrit etmeyle savaşmak gerekmektedir.

Aynı zamanda bugün AIDS'den ölen 20 milyon kişiyi anma ve çabalarımızı iki katına çıkartarak şu anda bu virüsü taşıyan ve bu hastalıktan dolayı çok kötü evreler yaşayan 40 milyon kişiyi destekleme günüdür.

Bu virüsü taşıyan çocukların sayısı ise bizim raporlarımızdaki rakamların çok üstündedir. Bu da çok kötü bir haberdır.

HIV/AIDS hastalığı hızlı ve çok yönlü olarak yayılmaktadır. Bu konuda çok iyi bilgi sahibi olmak ve sonuçlarından da haberdar olmak çok zaman almaktadır. Bu hastalıkla mücadele etmek için henüz maddi olarak karşılanabilecek seviyede olan

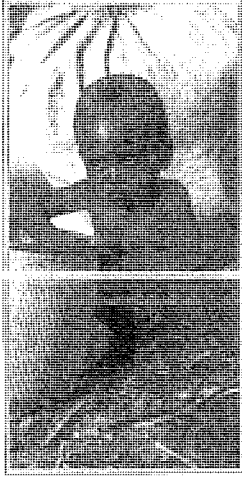
yeterli araçlara sahip değiliz ve aynı zamanda da maddi olarak gerekli olan şeyleri yapabilecek durumda da değiliz."

Bu arada Sağlık Bakanlığı'nın verilerine göre Türkiye'de, bu yılın ilk 6 ayında 105 HIV/AIDS enfeksiyonu bildirimi yapıldı.

Sağlık Bakanlığı verilerine göre, önemli halk sağlığı sorunlarından olan cinsel yolla bulaşan hastalıklar arasında yer alan HIV/AIDS enfeksiyonu, Türkiye'de ilk kez 1985 yılında görüldü.

Bakanlığa resmen bildirimi zorunlu olan cinsel yolla bulaşan hastalıklardan HIV/AIDS enfeksiyonu, ülkemizde düşük sayılarda, ancak giderek önemli bir artış eğilimi gösteriyor.

Ülkemizde bu hastalık için 1985 yılından 30 Haziran 2001 tarihine kadar 226'sı yabancı uyruklulara ilişkin olmak üzere toplam 1246 bildirimde bulunuldu.



FAO: "800 MİLYON İNSAN AÇ!"

BM Gıda ve Tarım Örgütü (FAO)'nun araştırmalarına göre dünyada her yıl 15 milyon çocuk açlığa bağlı olarak yaşamını kaybediyor. Türkiye'nin de aralarında bulunduğu gelişmekte olan 105 ülkeden 55'inde yıllık gıda üretimi, nüfus artışının altında kalıyor.

FAO tarafından beslenme sorununun öneminin tüm insanlığa duyurulması amacıyla ilan edilen 6 Ekim Dünya Gıda Günü'nde, yapılan açıklamalara göre 800 milyon kişi açlık çekiyor; dünya nüfusunun

yüzde 10-15'i açlık, yüzde 30'u ise yetersiz beslenme tehlikesiyle karşı karşıya bulunurken, yılda 15 milyon çocuk açlığa bağlı olarak yaşamını kaybediyor.

Bu arada, açlık tehlikesi en fazla çocukları etkiliyor. Dünyada her yıl 5 yaşın altındaki çocuklarda meydana gelen ölüm olaylarının yarısının yetersiz beslenmeye bağlı olduğu tespit edilirken, bu oran gelişmekte olan ülkelerdeki çocuk ölümlerinin yüzde 54'ünü kapsıyor. Açlıktan etkilenen çocukların çoğu Afganistan, Burundi, Çad, Etyopya, Madagaskar, Nijerya, Tanzanya ve Yemen gibi geri kalmış ülkelerde yaşarken, Türkiye'nin de aralarında bulunduğu 105 gelişmekte olan ülkeden 55'inde yıllık gıda üretimi nüfus artış oranının altında kalıyor. Açlık ve yetersiz beslenmenin temelinde, dünya nüfusundeki artışın yanı sıra kırsal kesimden kent-

lere yaşanan göç olayı gösteriliyor.

FAO tarafından yapılan araştırmalarda, 2020 yılında kentlerde yaşayan insan sayısının kırsalda yaşayanlardan fazla olacağını öngörülmesi, gelecek dönemde açlık tehlikesinin boyutunun daha da büyüyeceğini gözler önüne seriyor.

FAO Genel Müdürünün Dünya Gıda Günü nedeniyle yaptığı açıklamada ise bir başka gerçek daha gündeme getirildi. Buna göre beş yıl önce Roma'da düzenlenen Dünya Gıda Zirve'sinde bir araya gelen dünya liderleri 2015 yılı itibarıyla dünyadaki aç insanları 800 milyondan 400 milyona indirmek için ciddi bir taahhütte bulundular ancak günümüzde bu amacın çok uzağında bulunuyor. FAO Genel Müdürü'nün açıklamasında şu önemli noktalara da değiniyor:

"Dünyada üretilen tüm gıdanın insanlar arasında

eşit bir şekilde paylaşılacak ol-
sa, herkes günde 2760 kalori alıyor olacaktır; bu da sağlıklı ve üretken bir hayat sürmek için gerekli olan-
dan fazladır. Ancak, hepimiz biliyoruz ki gerçek çok farklıdır, kaynaklara ulaşım ol-
nağı olanlarla olmayanlar arasında; üretim, ulaşım ve dağıtım açıl-
arından çok büyük ve kabul edilemez ayrımlar vardır. Fakat bu dengesiz-
liğin üzerine gidilebilir. Bu da kırsal alanlara daha fazla dikkat, çaba ve kaynak aktarmayı gerektirecektir, çünkü dünyadaki aç ve yoksul insanların %70'i bu bölgelerde yaşamaktadır. Gıda ve geliş-
me ulaşımı artırmak için kırsal kesimlerde; sağlık, eğitim, iletişim ve altyapıya yatırım gerekmektedir. Bu da finans kuruluşlarının, bağış yapanların ve ulusal hükümetlerin tarıma daha fazla yatırım

yapmalarını gerektirmektedir. Ayrıca, ne yazık ki gelişmiş ülkelerce tarıma yapılan resmi kalkınma yardımları gerilemeye devam etmektedir.

İnanıyorum ki, herkes için gıda düşüncesi imkansız bir rüya değildir ve 1996'da belirlenen hedefe hâla ulaşılabilir. Dünya Gıda Zirvesi; beş yıl sonra için Kasım 2001'de İtalya'da liderler toplandıkları zaman beş yıl önce verdikleri sözün boş olmadığını kanıtlamaları istenecektir. Açlığın olmadığı bir dünyayı gerçekleştirebilmeleri için gerekli kaynak ve siyasi iradeyi taahhüt etmeleri hatırlatılacaktır.

Bu Dünya Gıda Günü'nde, herkesin -dünya liderlerinin, sivil toplum kuruluşlarının, gelişme yardımı sağlayan ortakların, özel şirketlerin, bağış yapanların ve tüm küresel toplumun- nerede bulunursa bulun-

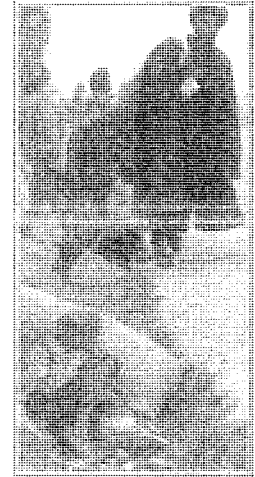
sun kronik olarak yetersiz beslenen insanlar var olduğu sürece yoksulluktan arındırılmış bir dünya umudunun olmadığını hatırlamalarını istiyorum. İki problemin de üstesinden gelmeliyiz ve şimdi açlıkla mücadele ve yoksulluğu azaltma zamanıdır."

Diğer yandan 16 Ekim Dünya Gıda Günü nedeniyle bir açıklama yapan Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer, tarım ve gıda politikalarının önemine değinerek özetle şunları belirtti:

"Türkiye'nin yurttaşlarının yaşam kalitesini yükseltmek, artan gıda gereksinimini karşılamak için tarımsal kalkınmaya hız kazandıracak ekonomik ve sosyal politikalara ağırlık vermesi gerekmektedir, uzun yıllar boyunca kendi kendine yetebilen sayılı ülkelere olan Türkiye'nin, bugün sahip olduğu potansiyele ve

elverişli kaynaklarına karşı tarımsal ürün yönünden giderek dışa bağımlı bir ülke durumuna gelmesi üzüntü vericidir."

Cumhurbaşkanı Sezer, Türkiye'nin yurttaşlarının yaşam kalitesini yükseltmek, artan gıda gereksinimini karşılamak için tarımsal kalkınmaya hız kazandıracak ekonomik ve sosyal politikalara ağırlık vermesi gerektiğini; geride bırakılan yüzyılda yaşanan hızlı sanyileşme, yoğun nüfus artışı ve çevresel değerleri gözardı eden kalkınma sürecinin doğal dengeyi bozulmasına yol açtığını, insanlığın geleceğini tehdit eden yeni ve önemli sorunlar yarattığını söyledi. Cumhurbaşkanı Sezer, günümüzde dünyanın karşı karşıya bulunduğu en önemli sorunlardan birinin de başta çocuklar olmak üzere 1 milyara yakın insanı etkileyen açlık ve yetersiz beslenme tehlikesi olduğunu ifade etti.



11 EYLÜL'ÜN FATURASI DA YOKSULLARA ÇIKIYOR

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından düzenlenen Birinci Dünya İstihdam Forumu Kasım ayı başında Cenevre'de yapıldı. ILO üyesi ülkelere, başbakan, çalışma ve ekonomi bakanları, sendikalar ile bilim adamlarından oluşan 700 delegenin katıldığı Forum'un açılışını yapan Birleşmiş Milletler Genel Sekreteri Kofi Annan, 11 Eylül'de meydana gelen saldırıyla birlikte sadece barış ve güvenlik değil, insanlığın güvenliğinin de ciddi şekilde

tehdit altına girdiğini belirterek özetle şunları söyledi:

"Bunun ekonomik ve sosyal sonuçlarını tahmin etmek güç, ancak kesin olan bir şey var ki, en büyük bedeli fakir ekonomiler ödeyecek. Milyonlarca insan, öncesine göre daha çok fakirliğin tehdidi altına girdi.

**Görevimiz bütün dünyadaki insanların yaşamlarını acilen iyileştirmektir. Birleşmiş Milletlerin bu amacının gerçekleştirilebilmesinin yolu da acil olarak, küreselleşmenin herkesin yararına işlemesini sağlamak-
tan geçiyor."**

İnsanların yaşamlarının iyileştirilebilmesi için, insanın her şeyin merkezine konulması gerektiğini belirten Annan, düzenlenen her kalkınma stratejisinin ana hedefinin istihdam olması gerektiğini vurgulayarak ILO'nun, küreselleşmenin sosyal boyutu üzerindeki çalışmalarının, herkesin

bu süreçten eşit yararlanmasına büyük katkı sağlayabileceğini belirtti.

Zorlukların üstesinden gelinebilmesi için işbirliğine gereksinim olduğunu belirten Annan, şunları söyledi:

"Hükümetler iş dünyası olmadan, iş dünyası da toplum ve işgücü olmadan hiçbir şey yapamaz. Bu forumda ele alınan 'İstihdam İçin Küresel Programı', BM, IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü'nü içine alan Bretton Woods kuruluşlarını, çalışanlar, sendikalar ve hükümetleri işbirliği yapmaya çağırıyor. İstihdamı ekonomik ve sosyal politikaların önceliği yapacak bu yaklaşımla herkes için iş fırsatı yaratılabilir."

İstihdamın korunmasına ek olarak, gelecek 10 yıl içinde, kalkınmakta olan ülkelerdeki yatırım milyar insanın iş ihtiyacının karşılanması gerektiğini be-

lirten Annan, kadınların daha iyi ve kazançlı işlerde çalışmalarının sağlanması gerektiğini, ancak dünyada kadınlara yatırım yapan etkili bir kalkınma stratejisinin bulunmadığını kaydetti. Küresel istihdam planının kadınların da programı olması gerektiğini belirten BM Genel Sekreteri Kofi Annan, fakirliğin ortadan kaldırılması için bütün tarafları işbirliği yapmaya çağırırdı.



9 KASIM KÜRESEL EYLEM GÜNÜ YANKI BULDU

9-13 Kasım 2001 tarihlerinde Katar'ın başkenti Doha'da

yapılacak Dünya Ticaret Örgütü 4. Bakanlar Konferansı'nın dünya çapında protesto edilmesi kampanyasına ilk kez dünyanın en büyük işçi sendikaları konfederasyonu ICFTU da (Uluslararası Hür Sendikalar Konfederasyonu) katılarak tüm ICFTU üyesi sendikalara 9 Kasım'da eylem çağrısı yaptı.

9 Kasım 2001'i "Emeğin Küresel Eylem Günü" olarak tüm dünyaya duyuran ICFTU'nun yürüttüğü kampanya tüm dünyadan geniş yankı buldu ve milyonlarca insan etkili gösteriler gerçekleştirdi.

ICFTU tarafından yayınlanan eyleme çağrı bildirisinde özetle şunlar belirtildi:

"Eylem günü, uluslararası sendikal hareketin yıkıcı küreselleşmeyi durdurma konusunda ne kadar kararlı olduğunu gösterecektir.

Bizler, dayanışma ve adalete endeksli, değerleri,

dünya işçilerinin çalışma ve yaşam koşullarını yok etmeyi hedeflemeyen bir küreselleşmeyi destekliyoruz. Eylem günümüzün ana teması "Halklar için çalışan bir küreselleşme" olacaktır. Sizleri, bu eylem gününe katılmaya çağırıyor ve bu eylemi bir işyeri eylemleri ile desteklemenizi istiyoruz.

9 Kasım, Katar'da toplanacak 4 günlük DTÖ Ba-

kanlar Konferansı'nın ilk günüdür. Aynı gün, tüm dünyadaki sendikalar "küresel eylem gününe" katılacak ve temel amaç; dünyadaki tüm işyerlerinde küreselleşmeyle ilişkili eylemler düzenlemek olacaktır. Binlerce işyerinde, yeni bir küreselleşme için çağrı yapılacaktır.

Dünyanın her yerindeki işçiler:

-İşçi haklarını ve iş güvencesini tehdit eden küreselleşme-

ye Hayır!

-Eğitim ve Sağlık hizmetlerini zayıflatan küreselleşmeye Hayır!

-Zengini daha zengin, yoksulu daha yoksul eden küreselleşmeye Hayır!

-Demokrasiyi basıkcı altına alan ve yoksayan küreselleşmeye Hayır!

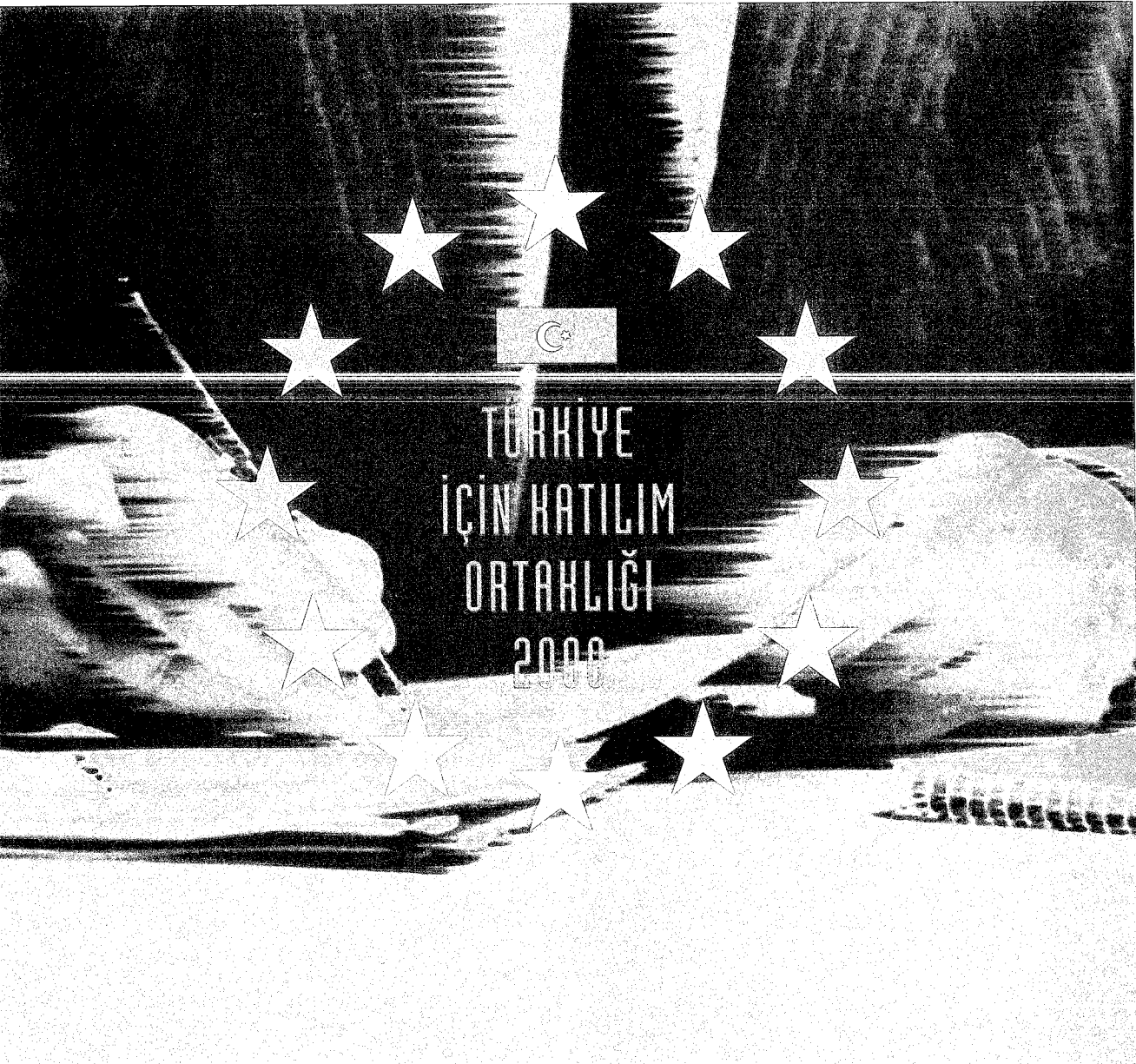
-Evet, dünyanın her yerindeki tüm halkların yararına bir küreselleşme istiyoruz!

-Evet, küresel bir eşitlik ve adaleti getirecek bir küresel-

leşme istiyoruz!

taleplerini ve şiarlarını haykıracaktır.

İşyerlerinde, düzenlenecek toplantılar ve bilgilendirmelerin yanı sıra sendikalar gösteri yürüyüşleri, açık hava mitingleri, işi durdurma eylemleri, kamuoyunu harekete geçirmeye dönük girişimler, medyanın dikkatini çekme amaçlı eylemler, faks zincirleri gibi eylem tiplerini de düşünebilirler."



TÜRKİYE İÇİN KATILIM ORTAKLIĞI 2000

1. GİRİŞ

AB Konseyi Helsinki'de (10-11 Aralık 1999), Türkiye'deki olumlu gelişmeleri ve Kopenhag kriterlerinin yerine getirilmesi yönündeki reformların sürdürülmesi niyetini memnuniyetle karşılamıştır. Türkiye diğer aday ülkelere uygulanan aynı kriterler temelinde Birliğe katılacak olan bir aday ülkedir.

AB Konseyi, Helsinki toplantısında, "daha önceki AB Konseyi sonuçları temelinde" bir Katılım Ortaklığı Belgesi hazırlanması kararı almıştır. Belge, siyasi ve ekonomik kriterler ile üye ül-

ke yükümlülükleri ışığında katılım hazırlıklarının yoğunlaşması gereken öncelikleri içerecek ve müktesebatın benimsenmesi için Ulusal Programla eşlik edecektir.

AB Konseyi, 1997'de Lüksemburg'daki toplantısında, Katılım Ortaklığının, aday ülkelere yönelik tüm yardımları tek bir çerçeve altında yürüten geliştirilmiş katılım öncesi stratejinin kilit öğelerinden biri olduğunu kararlaştırmıştır. Bu çerçevede, katılım sürecinde karşılaşılan sorunların üstesinden gelinmesine destek olmak amacıyla, AB, yardımlarını her adayın özel ihti-

yaçlarına yöneltir.

Bu anlayışla tam uyumlu olarak, AB Komisyonu, 26 Temmuz 2000 tarihinde, katılım öncesinde ve özellikle Katılım Ortaklığı'nın oluşturulmasına yönelik olarak, Türkiye'ye AB tarafından yapılacak yardımların tüm kaynaklarını koordine etmek için gerekli tek çerçeveyi oluşturmaya yönelik bir Yönetmelik önermiştir. Türkiye'ye yönelik bu Çerçeve Yönetmelik, diğer 10 Orta ve Doğu Avrupa aday ülkelerinin yönetmelikleri örnek alınarak hazırlanmıştır. (Konsey Yönetmeliği 622/98; OJL85,20.3 1998, sayfa I)

Katılım Ortaklığı, Türkiye için ilk Katılım Ortaklığı'nın kurulmasına dair Konsey Yönetmeliği ile oluşturulacaktır.

Bu Katılım Ortaklığı, Türkiye'ye danışıldıktan sonra ve Konsey tarafından kararlaştırılan ilkelere, öncelikler, ara hedefler ve koşullar esas alınarak, Komisyon tarafından önerilecektir. Belge, Türkiye'nin aylık sürecindeki gelişmeye ilişkin 2000 İlerleme Raporu'ndaki değerlendirmeyi dikkate almaktadır.

2. AMAÇLAR

Katılım Ortaklığı'nın amacı, AB üyeliği yolunda Türkiye'nin kaydettiği gelişmeler hakkında Komisyonun 2000 İlerleme Raporu'nda saptanan ileriye yönelik çalışmaların öncelikli alanlarını, bu önceliklerin uygulanmasında Türkiye'ye sağlanacak mali imkanları ve bu yardıma ilişkin koşulları tek bir çerçeve altında toplamaktır. Katılım Ortaklığı, aday Devletlerin üyelik hazırlıklarına yardımda kullanılacak bir dizi politika aracının temelini oluşturur. Türkiye'nin, Katılım Ortaklığı temelinde, AB mevzuatına uyuma ilişkin Ulusal Programını bu yıl içinde benimsemesi beklenmektedir. Ulusal Program, Katılım Ortaklığı'nın ayrılmaz bir parçası olmamakla beraber, belgenin kapsadığı öncelikler Katılım Ortaklığına uymalıdır.

3. İLKELER

Her aday Devlet için saptanmış olan temel öncelik alanları, üyelik için aşağıdaki koşulların zorunlu olduğunu kaydeden Kopenhag Kriterleri'nin yerine getirme yeteneği ile bağlantılıdır:

-aday Devlet, demokrasi, hukukun üstünlüğü, insan hakları, azınlıklara saygı ve onların korunmasını güvence altına alan kurumların istikrarını sağlar;

-işler bir pazar ekonomisinin varlığı ve ay-

rıca, Birlik içindeki rekabet baskısı ve pazar güçleri ile baş edebilme yeteneği;

-siyasi, ekonomik ve parasal birliğin amaçlarına bağlılık dahil, üyelik yükümlülüklerini üstlenme yeteneği.

AB Konseyi, Madrid'deki toplantısında, Topluluk politikalarının uyumlu olarak yürütülmesini teminen aday ülkelerin katılım ertesinde idari yapılarının uyumlaştırılması gereğini vurgulamıştır.

AB Konseyi, Lüksemburg Zirvesi'nde müktesebatın mevzuata meczinin gerekli olduğunu belirtmiş; ancak bunun da kendi başına yeterli olmadığını ve asıl önemli olanın uygulama olduğunu vurgulamıştır.

AB Konseyi, Helsinki'deki toplantısında, 13 aday ülkenin tek bir çerçeveye alınması ile oluşan katılım sürecinin kapsayıcı niteliğini teyit etmiştir. Aday Devletler katılma sürecine eşit koşullarda katılmaktadırlar. AB Konseyi, aday Devletlerin AB Antlaşmalarında belirlenen değerleri ve amaçları paylaşımları gerektiğini belirtmiştir. Bu bağlamda, AB Konseyi, Birleşmiş Milletler Yasası'na uygun olarak uyumsuzlukların barışçı çözümü ilkesini vurgulamış ve aday Devletlerin mevcut tüm sınır sorunlarını ve ilgili diğer sorunları çözmek için her türlü gayreti göstermelerini önemle talep etmiştir. Makul bir sürede bu gerçekleşmediği takdirde, aday Devletler uyumsuzluğu Uluslararası Adalet Divanı'na götürmelidirler.

AB Konseyi ayrıca, çözüme kavuşmayan herhangi bir soruna ilişkin durumu, özellikle katılım sürecine yansımaları açısından ve bunların Uluslararası Adalet Divanı vasıtasıyla çözümünü sağlamayı teşvik için, en geç 2004 yılı sonuna kadar gözden geçireceğini kararlaştırmıştır.

Ayrıca, AB Konseyi, Türkiye'nin reformlarını, derinleştirilmiş siyasi diyalog da dahil olmak üzere özellikle insan haklarına da atıfta bulunarak, katılma ilişkin siyasi kriterlerin karşılanması yönünde ilerlemeye ve Helsinki sonuçlarının 4 ve 9(a) paragraflarında yer alan hususlara da ağırlık vererek teşvik etmek ve desteklemek amacıyla, Türkiye'nin katılım öncesi stratejiden yararlanacağını vurgular; bu anlayışla, AB, Türkiye'yi, tüm taraflarla birlikte, Kıbrıs sorununun kapsamlı çözümünü amaçlayan sürecin başarıyla sonuçlanması yönünde, BM Genel Sekreteri'nin çabalarına destek olunmasına devam edilmesi yönünde teşvik etmektedir.

4. ÖNCELİKLER VE ORTA VADELİ HEDEFLER

AB Komisyonu, İlerleme Raporlarında, aday devletlerin üyelik hazırlıklarında bazı alanlarda geliştirilmesi ve devam etmesi gereken çabaların altını çizer.

Bu durum öncelikler kapsamında ara aşamaların tanımının yapılmasını ve her tanımın ilgili Devletlerin işbirliğiyle belirlenecek kesin amaçlarla tamamlanmasını gerektirir, bunun başarıya ulaşması verilecek yardımın derecesini, bazı ülkelerle devam eden müzakerelerde kaydedilen gelişmeyi ve diğer ülkelerle yeni müzakerelerin açılmasını belirler.

Katılım Ortaklığının öncelikleri ve orta vadeli hedefleri, kısa ve orta vade olarak iki gruba bölünmüştür. Kısa vadede sıralananlar, Türkiye'nin 2001 yılına kadar bunları tamamlaması veya somut olarak ileriye götürecek adımları atması beklentisi esas alınarak seçilmiştir. Orta vadede sıralananlar ise, tamamlanması bir yıldan fazla sürmesi mümkün, ancak imkanlar ölçüsünde çalışmaları 2001 yılı içinde başlatılması beklenenlerdir.

Katılım Ortaklığı, Türkiye'nin üyelik hazırlıkları için gerekli öncelik alanlarını belirlemektedir. Türkiye her halükarda İlerleme Raporunda yer alan tüm konulara eğilmek durumunda olacaktır. Türkiye'nin, Ortaklık Anlaşması, Gümrük Birliği ve örneğin, tarım ürünlerine ilişkin ticaret rejimi gibi AT-Türkiye Ortaklık Konseyi kararları çerçevesinde müktesebatın yasal uyumu ve uygulamasına ilişkin yükümlülüklerini yerine getirmesi de önem taşımaktadır. AB mevzuatının yasalara meczinin tek başına yeterli olmadığı, ayrıca Avrupa Birliğinin uyguladığı standartlarda uygulanmasının güvence altına alınmasının da gerekli olduğu da hatırdta tutulmalıdır. Aşağıda sıralanan tüm alanlarda mevzuatın güvenilir ve etkin uygulaması gerekmektedir.

AB Komisyonu'nun İlerleme Raporundaki analizler temel alınarak, Türkiye için belirlenen kısa ve orta vadeli öncelikler ve ara hedefler aşağıdadır:

4.1. KISA VADE (2001) Güçlendirilmiş Siyasal Diyalog ve Siyasi Öçütler

- Helsinki sonuçlar bildirgesine uygun olarak, siyasal diyalog bağlamında, Helsinki sonuçlar bildirgesinin 9(a) maddesinde atfı

yapıldığı gibi, BM Genel Sekreteri'nin Kıbrıs sorununa kapsamlı bir çözüm bulunması sürecini başarılı bir sonuca bağlamaya yönelik çabalarını güçlü bir biçimde desteklemek

- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesi doğrultusunda, ifade özgürlüğü hakkı için yasal ve anayasal güvenceleri güçlendirmek. Bu bağlamda şiddet içermeyen görüşlerini açıklamaktan hapis cezası verilen kişilerin durumuna işaret etmek.
- Dernek kurma özgürlüğü ve barışçıl toplantı hakkı ve sivil toplumun gelişmesini cesa-retlendirmek için yasal ve anayasal güvenceleri güçlendirmek.
- İşkence uygulamalarına karşı mücadeleyi pekiştirmek için yasal hükümleri güçlendirmek ve bu yönde gereken bütün tedbirleri almak ve Avrupa İşkenceyi Önleme Sözleşmesine uyumu sağlamak.
- Mahkeme öncesi gözaltı ile ilgili yasal uygulamaları (prosedürleri), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi hükümleri ve İşkenceyi Önleme Komitesi tavsiyeleri doğrultusunda daha fazla uyumlulaştırmak.
- Her türlü insan hakları ihlaline karşı hukuki yeniden yargılama olanaklarının güçlendirilmesi
- Diğer ülkeler ve uluslararası örgütlerle işbirliği içinde kanun uygulayıcı yetkililerin insan hakları konusunda yoğun olarak eğitimi.
- Yargının -Devlet Güvenlik Mahkemeleri de dahil olmak üzere- işleyiş ve etkinliğini uluslararası standartlara uygun olarak iyileştirmek. Özellikle, hakim ve savcıların Avrupa Birliği mevzuatı -insan hakları alanı dahil olmak üzere- eğitimlerini güçlendirmek.
- Ölüm cezası ile ilgili fiili moratoryumun devam etmesi.
- Türk vatandaşlarının kendi anadillerinde televizyon ve radyo yayını yapmalarını yasaklayan her türlü yasal hükmün kaldırılması.
- Bütün vatandaşların ekonomik, sosyal ve kültürel olanaklarını artırıcı bir bakış açısıyla, bölgesel dengesizliklerin azaltılmasına yönelik, ve özellikle Güneydoğudaki durumun iyileştirilmesi için kapsamlı bir yaklaşım geliştirmek.

Ekonomik Ölçütler

- Özellikle kamu harcamalarının denetim altına alınmasına ilişkin olarak IMF ve Dünya Bankası ile üzerinde mutabık kalınan hali hazırdaki enflasyonla mücadele ve yapısal reform programının uygulanmasının sağlanması.
- Saydamlığın ve izlemenin güvenceye alınması amacına yönelik olarak mali sektör reformunun uygulanmasına süratle başlanması.
- AB usulleri ve Katılım Öncesi Ekonomik Programın (KÖEP) sunulması ile uyumlu olmak üzere, yıllık mali durum bildirimini içeren bir katılım öncesi mali izleme yöntemi hazırlanması. Katılım Öncesi Ekonomik Programın, ülkenin kapsamlı bir ekonomik program yoluyla AB'ye katılıma hazırlanması amaçlamaktadır.
- Tarımsal reformların sürdürülmesi.
- Sosyal unsur dikkate alınarak devlet işletmelerinin özelleştirilmesine devam edilmesi.

İç Pazar

- **Fikri ve sınai haklar:** Fikri haklar mevzuatı uyumuna devam edilmesi ve korsanlıkla mücadelenin güçlendirilmesi.
- **Malların serbest dolaşımı:** Avrupa standartları, belgelendirme ve uygunluk değerlendirmesi ve markalama konularında uyumun hızlandırılması; mevcut piyasa izleme ve değerlendirme yapılarının teçhizat ve eğitim ile desteklenerek güçlendirilmeye başlanması; yeni ve küresel yaklaşım ilkelerinin iç hukuka aktarılmasını sağlayacak belirli sektörler (gıda, ilaç, kozmetik, tekstil) ve çerçeve mevzuata ilişkin çalışmaların hızlandırılması ve uygun idari yapılar oluşturulması; ticaret önündeki teknik engellerin kaldırılması.
- **Rekabet:** Saydamlık ve devlet yardımının düzenli takibinin sağlanmasına temel teşkil etmek için devlet yardımının kontrolü konusundaki sorumluluğu belirtecek mevzuatın kabulü,
- **Kamu alımları:** Özellikle alım sisteminin daha saydam ve hesap verebilir hale getirilerek Topluluk müktesabı ile uyumuna başlanması.

Vergilendirme

- Özellikle oranlar, işlem muafiyeti kapsamı,

vergilendirme kapsamı ve vergi yapısı olmak üzere tüketim vergileri ve KDV konularında uyuma başlanması; yeni vergi önlemlerinin Kurumlar Vergisi İşleyiş Prensipleri ile uyumlu olmasının güvenceye alınması ve ayrımcı önlemlerin elenmesi.

Tarım

- İşleyen bir tapu kayıt sisteminin, hayvan tanımlama sistemlerinin ve bitki geçiş izin sistemlerinin geliştirilmesi ve tarımsal piyasaların izlenmesi, yapısal ve kırsal gelişime yönelik önlemlerin uygulanması amacıyla idari yapıların iyileştirilmesi.
- Hayvan ve bitki hastalıkları ile mücadele mevzuatı uyumu öncelikli olmak üzere, hayvan ve bitki sağlığı konusundaki Topluluk mevzuatı için uygun bir uyum stratejisi oluşturulması ve özellikle laboratuvar testlerine, kontrol düzenlemelerine ve kuruluşlarına mahsus uygulama kapasitesinin artırılması.

Balıkçılık

- Balıkçılık kaynaklarının kullanımı, piyasa ve yapısal gelişmelerin bir kaynak yönetimi politikası ile izlenmesi, denetim ve kontrol önlemleri ve balıkçılık filosu sicilinin iyileştirilmesi için idari yapıların oluşturulması.

Taşımacılık

- Taşımacılık alanındaki AB müktesabatının iç hukuka yansıtılması için bir program kabul edilmesi.
- Denizcilik güvenlik standartlarına ilişkin mevzuatın uyumuna başlanması ve güvenlik standartlarının uygulanması.
- Sınıflandırma kuruluşlarının izlenmesi ve Türk bandıra sicilinin performansının artırılması konularında deniz taşımacılığı için bir eylem planının kabul edilmesi.
- Denizcilik idaresinin, özellikle devlet bandıra denetiminin, güçlendirilmeye başlanması.

İstatistik

- Özellikle nüfus ve sosyal istatistikler, bölgesel istatistikler, iş istatistikleri, dış ticaret ve tarım istatistikleri olmak üzere istatistiklerin daha fazla geliştirilmesi için bir strateji benimsenmesi.
- Ticari kayıtların AB standartları ile aynı düzeye getirilmesi.

İstihdam ve Sosyal Konular

- AB müktesabı ile uyum için bir strateji ve

ayrıntılı bir program benimsenmesi.

- Çocuk işgücü sorunu ile mücadele için yapılan çabaların daha güçlendirilmesi.
- Diğerlerinin yanı sıra, sendikal haklara saygı duyulması ve sendikal eylemler üzerindeki kısıtlayıcı hükümlerin kaldırılarak etkin ve özerk sosyal diyalog için gerekli koşulların güvenceye alınması.
- AB müktesabatının geliştirilmesi ve uygulanmasına yönelik sosyal ortakların kapasite oluşturma çalışmalarının desteklenmesi.

Enerji

- Enerji sektöründeki AB müktesabatının kabulü için bir programın uygulamaya konması.
- Elektrik ve gaz sektörleri için bağımsız bir düzenleyici kurum oluşturulması: bu kurumun görevlerini etkin bir biçimde yapmasını sağlayacak yetki ve araçların verilmesi.
- Başta elektrik ve gaz yönergeleri ile piyasaların açılması olmak üzere, iç enerji piyasasının kuruluşuna yönelik hazırlıkların yapılması.

Telekomünikasyon

- Ruhsatlandırma, karşılıklı bağlantı ve evrensel hizmet alanlarında AB müktesabatı ile uyumun sağlanması; serbestleştirme ihtiyaçlarının daha da irdelenmesi;
- Bağımsız düzenleyici kurumun kapasite oluşturmalarının güçlendirilmesi, bir başka deyişle mevzuatı uygulama yeteneğinin güçlendirilmesi.

Bölgesel Politika ve Yapısal Araçların

Eşgüdümü

- Topluluk kurallarına uygun bir NUTs sınıflandırmasının hazırlanması.
- Etkili bir bölgesel politikanın geliştirilmesi için bir strateji benimsenmesi.
- Türkiye'nin planlama sürecinde projelerin seçiminde bölgesel politika ölçütlerini kullanıma başlaması.

Kültür ve Görsel-İşitsel Sektör Politikası

- Özellikle Sınırsız Televizyon Yönergesi ile ilgili olmak üzere, görsel-ışitsel politika alandaki mevzuatın uyumuna başlanması.

Çevre

- Müktesabatın uyumu için ayrıntılı yönerge özelinde bir programın kabulü.
- Çevresel Etki Değerlendirme Yönergesinin yasalaştırılması.
- Her yıl için gerçekçi kamu ve özel sektör fi-

nansman kaynakları ile uyum maliyeti tahminlerine dayanan yatırımların finansmanı konusunda bir plan geliştirilmesi (yönerge özelinde).

Adalet ve İçişleri

- Adalet ve içişleri alanında Avrupa Birliği'ndeki mevzuat ve uygulamalar konularında bilgilendirme ve bilinçlendirme programları geliştirilmesi.
- Organize suçlar, uyusturucu ticareti ve yolsuzlukla mücadelenin iyileştirilmesi ve kara para aklama ile mücadele için kapasitesinin güçlendirilmesi.

Gümrükler

- Serbest bölgeler ile ilgili mevzuatın uyumu-na devam edilmesi ve yeni Gümrük Kanunu ve uygulama hükümlerinin uygulanmasının güvenceye alınması.

İdari ve Adli Kapasitenin Pekiştirilmesi

- Kamu idaresinin müktesabatı yürürlüğe koyma ve yönetme kapasitesinin, özellikle eğitim yoluyla ve yasadışı göçün ve insan ve uyusturucu ticaretinin önlenmesine yönelik etkin sınır denetiminin geliştirilmesi dahil olmak üzere ilgili bakanlıklar arasında uygun koordinasyon yoluyla iyileştirilmesi.
- İlgili idari kurumların güçlendirilmesi dahil kamu idaresinin modernizasyonunun hızlandırılması.
- Mali kontrol işlevlerinin güçlendirilmesi, gümrüklerin verimliliğinin artırılması, vergi idaresinin modernize edilmesi ve kaçakçılıkla mücadele kapasitesinin artırılması; sınırlarda yapılan hayvan ve bitki sağlığı denetimlerinin güçlendirilmesi, gıda denetim idaresinin yeniden yapılandırılması ve kalitesinin iyileştirilmesi, adli sistemin işlerliğinin geliştirilmesi ve Topluluk hukuku ve uygulaması konularında yargı mensuplarının eğitiminin daha fazla teşvik edilmesi.
- Program yönetimi için hukuki, idari ve bütçe çerçevesinin kabulü (denetim elkitabı ve denetim takibi).

4.2. ORTA VADELİ ÖNCELİKLER

Güçlendirilmiş Siyasal Diyalog ve Siyasal Ölçütler

- Helsinki sonuçlar bildirgesine uygun olarak, siyasal diyalog bağlamında, anlaşmazlıkların Birleşmiş Milletler Anayasası'na uygun şekilde barışçı yollardan çözülmesi ilkesi

kapsamında, Helsinki sonuçlar bildirgesinin 4. maddesinde atıf yapıldığı gibi, devam eden sınır anlaşmazlıklarını ve diğer ilgili konuları çözmek için her çabayı sarf etmek

- Hiçbir ayırıma tabi tutulmaksızın ve dil, ırk, renk, cinsiyet, politik düşünce, felsefi inanç veya dinlerine bakılmaksızın tüm bireylerin bütün insan hakları ve temel özgürlüklerden tam olarak yararlanmalarının güvence altına alınması. Düşünce, vicdan ve din özgürlüklerinden yararlanma koşullarının daha da geliştirilmesi.
- Türk Anayasasının ve diğer ilgili mevzuatın, bütün Türk vatandaşlarının hak ve özgürlüklerini Avrupa İnsan Haklarının Korunması Sözleşmesinde belirtildiği gibi güvence altına alan bir bakış açısıyla, tekrar gözden geçirilmesi ve bu tür yasal reformların uygulanmasının ve Avrupa Birliği Üye Devletlerinin uygulamalarıyla uyumun sağlanması.
- Ölüm cezasının kaldırılması, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6 No.lu Protokolü'nün imzalanması ve onaylanması.
- Uluslararası Medenî ve Siyasî Haklar Sözleşmesi ve tercihten Protokolü'nün, ve Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin onaylanması.
- Cezaevlerindeki gözaltı koşullarının Birleşmiş Milletler Hükümlü ve Tutukluların Muamelesinde Gözetilecek Standard Asgari Kurallar ve diğer uluslararası normlara uygun hale gelecek şekilde düzeltilmesi.
- Milli Güvenlik Kurulu'nun hükümete bir danışma organı niteliğindeki Anayasal rolünün Avrupa Birliği üye ülkelerinin uygulamalarına uyumlulaştırılması.
- Güneydoğu'da halen devam etmekte olan Olağanüstü Hal'in kaldırılması.
- Kültürel çeşitliliğin sağlanması ve kökenlerine bakılmaksızın tüm vatandaşların kültürel haklarının güvence altına alınması. Bu hakların kullanılmasını engelleyen her türlü yasal hüküm –eğitim alanındakiler de dahil olmak üzere– kaldırılmalıdır.

Ekonomik Ölümler

- Özelleştirme sürecinin tamamlanması.
- Tarım ve mali sektör reformlarının tamamlanması.
- Emeklilik ve sosyal güvenlik sisteminin sür-

dürülebilirliğinin güvenceye alınması.

- Genç kuşağa ve dezavantajlı bölgelere özel önem verilerek genel eğitim ve sağlık düzeyinin yükseltilmesinin sağlanması.

İç Pazar

- **Malların serbest dolaşımı:** AB müktesabatı ile uyumun tamamlanması; Avrupa standartları ile uyumun tamamlanması; mevcut belgelendirme, piyasa denetimi ve uygunluk denetimi yapılarının güçlendirilmesinin tamamlanması.
- **Şirketler hukuku:** AB müktesabatı ile bağdaşmanın tamamlanması.
- **Verilerin korunması:** Mevzuat uyumu ve uygulamanın tamamlanması.
- **Sermayenin serbest dolaşımı:** Özellikle yabancı yatırımcılar için kısıtlamaların kaldırılarak uyumun tamamlanması.
- **Rekabet:** Bölgesel yardım projeleri dahil olmak üzere devlet yardımlarına ilişkin AB müktesabatı ile uyumun tamamlanması ve tekeller ve özel haklardan yararlanan şirketler ile ilgili mevzuatın uyumu.
- **Kamu ihaleleri:** AB müktesabatı ile uyumun tamamlanması; etkin uygulamanın güvenceye alınması.

Vergilendirme

- Ulusal mevzuatın AB müktesabatı ile uyumunun tamamlanması.

Tarım

- Tarımsal ve kırsal gelişme politikalarında müktesabat için hazırlıkların tamamlanması.
- Gıda işleme kuruluşlarının (et, süt işleme tesisleri) AB hijyen ve halk sağlığı standartlarına uyacak şekilde modernizasyonu ve test ve teşhis tesislerinin daha fazla kurulması.

Balıkçılık

- Ortak balıkçılık politikasının yürürlüğe konması ve uygulanmasına ilişkin kapasite geliştirilmesinin tamamlanması.
- Türkiye'deki balıkçılık ürünlerinin toplam kalite standartları ve güvenliğinin geliştirilmesine devam edilmesi.

Taşımacılık

- Kara taşımacılığı (piyasaya giriş, yol güvenliği, tehlikeli maddeler kuralları ve vergilendirme), demir yolları, hava taşımacılığı (özellikle hava güvenliği ve hava trafiği yönetimi) ve iç su yollarına (tekne için tek-

nik gerekler) mevzuatlarına ilişkin uyumun tamamlanması.

- Denizcilik güvenliği başta olmak üzere taşımacılık mevzuatının etkin biçimde yürürlüğe konması ve uygulanmasının sağlanması.
- Türk ticaret filosunun (özellikle denizcilik ve kara taşımacılığı) iç pazarla tam bütünleşmesini sağlayacak teknik normlar için hazırlanması.

Ekonomik ve Parasal Birlik

- Merkez Bankası kanununun Avrupa Merkez Bankaları Sistemi'ne (ESCB) katılımı mümkün kılacak şekilde değiştirilmesi.
- Merkez Bankası'nın hükümetten bağımsızlaştırılmasının tamamlanması.

İstatistikler

- Özellikle GSYİH tahmini, uyumlaştırılmış tüketici fiyat endeksleri, kısa vadeli göstergeler, sosyal istatistikler, ticaret sicili ve ödemeler dengesi alanlarında AB ile uyumlu istatistiksel yöntem ve uygulamaların kabulü.
- Makroekonomik istatistiklerin istatistik alanındaki müktesabat ile daha fazla uyumu.
- Personelin yeterli eğitiminin sağlanması ve idari kapasitenin geliştirilmesi.

İstihdam ve Sosyal İşler

- Kadınlara karşı ayrımcılığın geride kalan biçimleri ile cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, sakatlık, yaş veya cinsiyet yönelim temelindeki her türlü ayrımcılığın kaldırılması.
- İş hukuku, kadın ve erkeklere eşit muamele, mesleki sağlık ve güvenlik ve halk sağlığı alanlarındaki AB mevzuatının iç hukuka aktarılması, ilgili idari yapılar ve sosyal güvenliğin eşgüdümü için gerekli olan yapıların güçlendirilmesi.
- Sosyal politika ve istihdam alanındaki AB müktesabatının etkin biçimde yürürlüğe konmasının ve uygulanmasının sağlanması.
- Ortak istihdam incelemesinin başlatılması da dahil olmak üzere, ileride Avrupa İstihdam Stratejisine katılım perspektifi ile ulusal istihdam stratejisinin hazırlanması ve bu bağlamda, özellikle devam eden ve hızlanan yapısal değişimin etkisi olmak üzere, işgücü piyasası ve sosyal gelişmeleri izleme kapasitesinin geliştirilmesi.

- Özellikle sosyal güvenlik sisteminin mali açıdan sürdürülebilir hale getirilmesi gözetilerek yeniden yapılanması yoluyla sosyal korumanın daha da geliştirilmesi ve sosyal güvenlik ağının güçlendirilmesi.

Enerji

- Enerji kuruluşlarının yeniden yapılandırılması ve muhtelif sektörlerle girişin daha da serbestleştirilmesi; idari ve düzenleyici yapıların güçlendirilmesi.
- Ulusal mevzuatın enerji sektöründeki AB müktesabatına uyumunun tamamlanması.

Telekomünikasyon

- Topluluk mevzuatının iç hukuka yansıtılmasının tamamlanması.
- Tüm iletişim sektörü için kapsamlı bir politikanın geliştirilmesi.

Bölgeler Politikası ve Yapısal

Araçların Koordinasyonu

- Birden çok yılı kapsayan bütçe hazırlama usulleri ve değerlendirmenin izlenmesini sağlayan yapıların kurulması da dahil olmak üzere, ülke içi farklılıklarının azaltılmasına yönelik ulusal bir politikanın geliştirilmesi.

Kültür ve Görsel-İşitsel İletişim Politikası

- Görsel-İşitsel iletişim mevzuatının uyumunun tamamlanması ve bağımsız televizyon/radyo düzenleyici kurum kapasitelerinin güçlendirilmesi.

Çevre

- Kurumsal, idari ve izleme kapasitesinin çevrenin korunmasını güvence altına alacak şekilde güçlendirilirken, özellikle çerçeve mevzuatın ve sektör mevzuatının geliştirilmesi yoluyla AB'nin çevre konusundaki müktesabatının yürürlüğe konması ve uygulanması.
- Mevzuatın, özellikle çerçeve mevzuat ve yatay mevzuat ile doğa korunması, su kalitesinin korunması ve atık yönetimi konularındaki mevzuatın, özel önem ile uygulanması; bir atık yönetimi stratejisinin uygulanması.
- İzleme ağları ve izin usullerinin yanı sıra veri toplama dahil çevre müfettişlikleri kurulması.
- Bütün diğer sektörel politikaların tanım ve uygulamasının sürdürülebilir gelişme ilkeleleriyle bütünleştirilmesi.
- Çevresel Etki Değerlendirme Yönergesinin

yürürlüğe konulması ve uygulanması.

Gümrükler

- Serbest bölgeler, çift kullanımlı mallar ve teknolojiler, uyuşturucu üretiminde kullanılan maddeler (precursors) sahte ve krosan mallar başta olmak üzere mevzuat uyumunun tamamlanması.

Adalet ve İçişleri

- Topluluk Hukuku ile adalet ve içişleri alanlarında AB müktesabatı uygulamaları konularında eğitim programları geliştirilmesi.
- Özellikle polisin hesap verme sorumluluğunun güvenceye alınmasına yönelik olarak adalet ve içişleri kurumlarının daha da geliştirilmesi ve güçlendirilmesi.
- Schengen Bilgi Sistemi ve Europol'a tam olarak katılımın mümkün olması için veri koruma alanındaki AB müktesabatının kabulü;
- Vize mevzuatı ve uygulamasının AB mevzuatına uygun hale getirilmesine başlanması.
- Yasadışı göçün önlenmesine yönelik olarak, göç konusundaki AB müktesabatının ve eylemlerinin (kabul, yeniden kabul, sınır dışı etme) kabul edilmesi ve uygulanması.
- Sınır yönetiminin güçlendirilmeye devam edilmesi ve Schengen Sözleşmesinin tam olarak uygulanması için hazırlık yapılması.
- İltica konusundaki 1951 tarihli Cenevre Sözleşmesine konulan coğrafi çekincenin kaldırılması ve mülteciler için konaklama tesisleri ve sosyal destek mekanizmaları geliştirilmesi.
- Yolsuzluk, uyuşturucuyla mücadele, organize suçlar, kara para aklanması ve ceza hukuku ve medeni hukuk alanlarında adli işbirliği konularında AB müktesabatının kabulü ve uygulanması; bu alanlardaki uluslararası işbirliğinin daha da yoğunlaştırılması.

İdari ve Adli Kapasitenin Güçlendirilmesi

- AB politikalarının verimli yönetiminin sağlanması için, sınır yönetiminin güçlendirilmesi ve Schengen Sözleşmesinin tam olarak uygulanmasına hazırlık dahil olmak üzere kamu idaresinin modernizasyonuna yönelik reformun tamamlanması.
- İç ve bağımsız mali kontrol için yasal çerçevenin tamamlanması; iç denetim/kontrol işlevlerinin uyumu için hükümet içinde merkezi bir kuruluşun kurulmasının tamamlan-

ması; harcama merkezlerinde iç denetim/kontrol ünitelerinin kuruluşunun tamamlanması; ulusal iç hesap kontrolörleri/denetçileri için merkezi ve yerel düzeyde ve öncel (ex-ante) mali denetim düzeyinde "işlevsel bağımsızlığın" sonuçlandırılması; AB fonlarının kontrolü için bir denetim elkitabı hazırlanması ve hesap denetimi takibi geliştirilmesi.

- Bölgesel reformunun tamamlanarak bölge ve belediye yönetimi kavramlarının geliştirilmesi.
- Bölgesel düzeyde işler yapıların oluşturulması ve bölgesel gelişmeyle ilgili mevcut idari yapıların güçlendirilmesi.

5. PROGRAMLAMA

Türkiye, 1996-1999 döneminde, yıllık ortalama 90 milyon Euro'nun biraz üzerinde olmak üzere 376 milyon Euro hibe yardımı almıştır. 2000'den itibaren, Türkiye'ye ayrılacak yıllık tahsisat, MEDA II ikili yardımlarından ortalama %15'lik bir pay ile iki "Avrupa stratejisi/katılım öncesi strateji" tüzüğü çerçevesinde öngörülen fonları kapsayacak şekilde belirlenmiştir. Nisan 2000'de kabul edilen birinci tüzük, AT-Türkiye Gümrük Birliği'ni derinleştirecek önlemlerin uygulanması için 3 yıl boyunca yılda 5 milyon Euro'yu öngörmektedir. Onay sürecinde olan ikinci tüzük, Türkiye'de ekonomik ve sosyal kalkınmayı teşvik edecek tedbirlerin alınmasına yönelik olup, 3 yıl boyunca yılda 45 milyon Euro sağlayacaktır.

Bütün bu fonlar katılım öncesine yöneliktir. 2000 yılı için tahsisat ayrımı şöyledir:

-Tahsisatın %50'si özellikle Türk mevzuatı ve uygulamalarının AB müktesabatına uyumunu amaçlayan yapısal ve sektör reformlarına verilecektir. Reformlar yapısal uyum imkanları yoluyla desteklenecektir; amaç Türkiye'nin temel yapısal reformlarının Topluluk müktesabatına uygun şekilde ve IMF ile Dünya Bankasıyla yakın eşgüdüm içinde üstlenmesine yardımcı olmaktır.

-Tahsisatın %50'si Türkiye'nin AB ile bütünleşmesini hedefleyen diğer önlemlerin finansmanını sağlayacaktır: Türk idaresi ve kurumlarının kurumsallaşma yoluyla Topluluk müktesabatını uygulayacak kapasiteyi geliştirmelerine yardımcı olmak. Türkiye'nin sanayi ve alt yapısının Topluluk standartlarına gelmesi için yatırım desteği ve bölgesel/kırsal kalkınma yoluyla gereken

yatırımların harekete geçirilmesine yardımcı olmak. Bu tahsisat ile Türkiye, Beşinci Araştırma ve Teknik Gelişme Çerçeve Programı ile Eğitim ve KOBİ'ler alanındakiler de dahil olan Topluluk Programları ve ajanslarına katılım katkısının bir bölümünü karşılayabilir.

5.1. Uluslararası Mali Kuruluşların Rolü

Türkiye ve Uluslararası Mali Kuruluşlar arasındaki işbirliği. Katılım Ortaklığı ile bir ivme ve yeni bakış açısı kazanmaktadır. Katılım Ortaklığıyla sağlanan kaynaklar, Uluslararası Mali Kuruluşlardan daha fazla miktarda kalkınma yardımı için başlangıç sermayesi ve katalizör olarak hizmet etmektedir. Bu süreç, katılım öncesi önceliklere ilişkin projelerin ortak finansmanım kolaylaştırmak amacıyla, aday ülkeler, Avrupa Yatırım Bankası ve Uluslararası Mali Kuruluşlar ve özellikle Dünya Bankası ile irtibatlı olarak Komisyon tarafından geliştirilmektedir. Aynı zamanda, diğer donörlerin (Üye ülkeler; üçüncü ülkeler) programlarıyla yakın işbirliğinin kurulması önem taşımaktadır.

6. KOŞULLAR

Türkiye için katılma öncesi unsurları aracılığıyla proje finansmanı için sağlanacak Topluluk yardımı, Türkiye'nin Ortaklık Anlaşması, Gümrük Birliği ve örneğin tarım ürünleri için ticaret rejimi gibi AT-Türkiye Ortaklık Konseyi'nin ilgili kararları çerçevesindeki yükümlülüklerine saygı göstermesine bağlıdır. Kopenhag kriterleri yerine getirmeye matuf olarak atılacak daha ileri adımlar ve özellikle bu Katılma Ortaklığının be-

lirli önceliklerinin 2001 içinde yerine getirilmesi yönünde gelişme sağlanmalıdır. Bu genel koşullara uymamazlık, önerilen tek çerçeve yönetmeliğinin 4. maddesi çerçevesinde, Konsey tarafından mali yardımların askıya alınması kararı alınması sonucunu doğurabilecektir.

7. İZLEME

Katılma Ortaklığının uygulanması, Ortaklık Anlaşması çerçevesinde izlenecektir. Avrupa Konseyi tarafından Helsinki'de belirtildiği şekilde, Türkiye için Ortaklık Anlaşmasının kurumlarının, müzakerelerin açılıp açılmadığına bakılmaksızın, aynı düzenlemelere göre müktesebata uyumun incelenebileceği bir çerçeve oluşturmaya devam etmesi önemlidir.

Katılma Ortaklığının ilgili bölümleri, ilgili alt-komiteye tartışılacaktır. Ortaklık Komitesi, tüm gelişmeleri, ilerleme ve öncelikler ile orta vadeli amaçların yerine getirilmesinde karşılaşılan sorunları ve alt-komiteler tarafından kendisine gönderilen daha belirli konulan tartışır.

Öncelikle, MEDA Yönetim Komitesi, üç unsur altındaki (MEDA; Avrupa Stratejisi altında iki mali yönetmelik) finansmana ilişkin araçların birbiriyle ve Katılma Ortaklığı ile uyumlu olmasını temin eder.

Komisyon, "Türkiye için katılma öncesi stratejisi" başlıklı yeni bütçe kaleminin (PDB 2001) uygulanması için yeni tek bir yönetmelik hazırlamaktadır. Bu yönetmeliğin kabulünün ardından, Phare Yönetim Komitesi, Katılma Ortaklığı ile uyumlu olmasını izleme görevini yerine getirecektir.



1.1. SOSYAL POLİTİKA VE İSTİHDAM

1.1.1. İŞ HUKUKU

I. Öncelik tanımı

a) Mevcut durum

Çalışma Hayatında Temel Düzenlemeler

-Bireysel çalışma mevzuatı, çalışanların statülerine, çalışılan kesime (kamu-özel) göre çeşitlilik gösteren çok sayıda kanun ile bunların alt mevzuatından oluşmaktadır. 1475 sayılı İş Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, bireysel çalışma mevzuatının esaslarını koyan temel kanunlardır. Basın (Gazetecilik) ve denizci-

lik alanlarında çalışan işçiler için ayrı iş kanunları mevcuttur. Kamu görevlilerinden muvazzaf askerler, hakim ve savcılar, akademisyenler için de 657 sayılı Kanunun dışında özel çalışma yasaları bulunmaktadır.

-Bireysel çalışma yasalarının çeşitliliği özel sektördeki istihdam açısından sorun yaratmaktadır. Ancak, kamu kesiminde, aynı işi yapmakta olanların farklı yasalara tabi olarak istihdam edilebilmeleri muamele ve fırsat eşitliği açısından sorunlara yol açabilmektedir. Bu sorunların çözümü için kamu istihdamına ilişkin genel

düzenleme çalışmalarının yanı sıra muamele eşitliğine yönelik bazı özel yasa değişikliği hazırlıkları da yapılmaktadır.

-1475 sayılı İş Kanunu başta olmak üzere bireysel iş mevzuatımızda değişiklik çalışmaları sürdürülmektedir.

-Tarım, orman ve havacılık alanlarının bireysel iş hukuku açısından değerlendirilmesine ilişkin çalışmalar devam etmektedir.

-Esnek çalışma ile ilgili özel bir düzenleme mevcut olmayıp, sınırötesi çalışma kavramı yasa ile tanımlanmış ve düzenlenmiş değildir.

Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmesi Hakkı

-İşçilerin örgütlenme ve toplu sözleşme başta olmak üzere sendikal hakları açısından 1960'lardan bu yana işleyen ve yerleşik özellikler kazanmış bir sistem mevcuttur.

-2821 sayılı Sendikalar ve 2822 sayılı Toplu Sözleşmeler, Grev ve Lokavt Kanunlarına 1986 ve 1988 yıllarında getirilen bazı değişikliklerle örgütlenme özgürlüğünün çerçevesi genişletilmiştir. 1995 yılında, T.C. Anayasasında yapılan değişiklikle sendikal faaliyetlere sınırlama getiren ve devletin sendikalar üzerindeki idari ve mali denetimine dair hükümler içeren 52'inci madde yürürlükten kaldırılmış, bu değişikliğe dayanan mevzuat değişiklikleri de tamamlanmıştır.

-Toplu iş sözleşmesinde uygulanan yüzde 10'luk yetki barajının kaldırılması, serbest bölgelerdeki sendikal kısıtlamaların sona erdirilmesi, grev yasağı kapsamının daraltılması gibi konularda yasal düzenleme çalışmaları devam etmektedir.

-Memurlar açısından, 1995 Anayasa değişikliği ile, 1992'de onaylanan 151 sayılı ILO Sözleşmesi doğrultusunda kamu çalışanlarının örgütlenmesinin çerçevesi oluşturulmuştur; ancak, ilgili yasa henüz çıkarılmamıştır. Kamu görevlileri sendikaları halen Dernekler Kanunu çerçevesinde faaliyet gösteren hukuki kuruluşlardır. Bu sendikalar, 1997 yılından beri, Başbakanlık Genelgeleri ile (1997/70 ve 1999/44 sayılı Genelgeler), işyerlerinde büro açma, toplantı ve üye kaydı yapma hakkına sahiptirler.

Çocuk ve Gençlerin Korunması

-Çocuk ve gençlerin korunması hususu, Anayasa güvence altına alınmıştır.

-İstihdama Kabulde Asgari Yaş Haddine İlişkin 138 sayılı ILO Sözleşmesi onaylanmıştır. Çocukların Kötü Hallerde Çalıştırılmasının Ya-

saklanmasına ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin 182 sayılı ILO Acil Önlem Sözleşmesi TBMM Genel Kurulunda kabul edilmiştir.

-1475 sayılı İş Kanunu, 18 yaşını doldurmuş çocukların yer ve su altında ve gece çalıştırılmalarını yasaklamaktadır (68 ve 69'uncu maddeler). Kanun (67'inci madde), 15 yaşından aşağı çocukların çalıştırılmasını yasaklamakta; ancak, 13 yaşını doldurmuş çocukların hafif işlerde çalıştırılabilmesine imkan tanımaktadır (67'inci madde). 13-18 yaş arasındaki çalışan çocukların her 6 ayda bir sağlık raporu almaları zorunludur (80'inci madde).

-1475 sayılı İş Kanununda (49'uncu madde), 18 ve daha küçük yaştaki işçilerin yıllık ücretli izninin 18 günden az olamayacağı öngörülmüştür. Sözleşmeli çırakların izin ve sosyal güvenlik haklarını düzenleyen 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununda ise, çıraklara tatil aylarında en az bir ay ücretli izin hakkı tanınmıştır.

-1997 yılında kabul edilen Temel Eğitim Kanun değişikliği ile zorunlu eğitim süresi sekiz yıl yükseltildiğinden, 3308 sayılı Kanunda değişiklik yapılarak, çıraklık eğitim merkezine devam edebilmenin başlangıç yaşı 14'e çıkarılmıştır.

-1580 sayılı Belediyeler Kanununda gençlerin barınması ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması yönünde hükümler bulunmaktadır.

-Memuriyet ve diğer kamu görevlilerinde 18 yaşın altında işe alma ve çalıştırma yoktur.

İşyerinin veya İşyerinin Bir Kısımının Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması

-1475 sayılı İş Kanunu, işyerlerinin devir veya intikali halinde, kıdem tazminatı hesabında kullanılacak kıdem süresinin işyeri veya işyerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanacağını öngörmektedir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda da, "işverenin değişmesinin toplu iş sözleşmesinin sona ermesini gerektirmez hükmü mevcuttur(8'inci madde).

-Yargıtay içtihatları gereğince, İş Kanununda düzenlenmemiş hususlarda Borçlar Kanununun hizmet akdi ile ilgili hükümleri uygulanmaktadır.

İşçi Temsilciliği

-2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nda (34-35'inci maddeler) düzenlenmiş bulunan "işyeri sendika temsilciliği müessesesi, Topluluk müktesebatındaki "işçi temsilciliği ni tam karşılamamaktadır. Toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi olmayan bir sendikanın işyeri sendika temsilcisi ata-

yamaması, işyerinde sendikalı olmayan işçilerin de bulunabileceği gibi nedenlerle, "işçi temsilciliği" müessesesinin geliştirilmesi amacıyla çalışmalar başlatılmıştır.

-Milli mevzuatımızda mevcut iki müessese altyapı açısından uygun zemin yaratmaktadır. Bunlar;

a) 1475 sayılı İş Kanunu'nun 75(a) maddesinde öngörülmüş olan, bir işletmenin çalışma metot ve şekillerinde ve makine ve cihazlarında tehlikeli bir durum bulunduğu tespit edildiğinde işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararını veren Kurulda yer alan işçi temsilcisinin varlığı,

b) Aynı Kanunun 76'ncı maddesine dayanılarak çıkarılan "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük ün 3.maddesinde belirlenen Kurul üyeleri arasında "işyerinde bulunan sendika temsilcilerinin kendi aralarından seçecekleri bir işçi, işyerinde sendika temsilcisi yoksa, o işyerindeki işçilerin yarısından fazlasının katılacağı toplantıda açık oyla seçilecek bir işçi nin de sayılmış olmasıdır.

İşverenin Ödeme Aczi İçine Düşmesi Durumunda İşçi Haklarının Korunması

-80/987 sayılı Konsey Direktifi uyarınca tesis edilmesi zorunlu olan Garanti Fonu mevzuatımızda yer almamaktadır. 2004 sayılı İcra-İflas Kanununda işyerinin ve/veya işverenin iflası halinde işçi alacaklarını koruyan bazı düzenlemeler bulunmaktadır.

Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesi

-Türkiye'de yıllık ücretli izin ile ilgili mevzuata göre (1475 sayılı Kanunun 49'uncu maddesi); yıllık ücretli izne hak kazandıran çalışma süresi bir yıldır ve işçiler kıdem sürelerine göre 12-24 gün arasında değişen sürelerde yıllık ücretli izin hakkına sahiptirler. Vazgeçilemez bir hak olan yıllık ücretli izinlerin süreleri hizmet akitleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

-Devlet memurlarının yıllık ücretli izin süreleri de, hizmet yıllarına göre 20-30 gün arasında değişmektedir.

-Çalışma süresi ile ilgili mevzuat, 1475 sayılı İş Kanunu, İş Süreleri Tüzüğü, Fazla Çalışma Tüzüğü ve Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak 7.5 Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Tüzük ve Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Tüzüğü ile düzenlenmiştir. Buna göre, haftalık çalışma süresi en fazla 45 saattir. Bu süre, haftada 6 iş gün

nü çalışılan işlerde günde 7.5 saati geçemez. Ara dinlenmeler, günlük çalışma süresiyle ilişkili olarak günde 15 dakika ile 1 saat arasında değişmektedir. Gece çalışması ise 20.00-06.00 arasında ve en çok 7.5 saat olabilmektedir.

-Gemi adamlarının haftalık çalışma süresi 48 , devlet memurlarının haftalık çalışma süresi ise 40 saattir.

Özelleştirme

-4046 sayılı Özelleştirme Kanunu (21'inci madde), özelleştirmeye hazırlık, özelleştirme, tasfiye ve/veya kapatılma nedeniyle işçilerin tazminata hak kazanacak şekilde işten çıkarılması halinde, kanuni ve toplu sözleşmeye dayalı tazminatlara ilaveten iş kaybı tazminatı ödenmesini ve bu işçilere, İş-Kur tarafından yeni iş bulma, meslek geliştirme, edindirme ve yetiştirme eğitimi hizmetlerinin öncelikle sağlanmasını öngörmektedir.

-Aynı Kanun çerçevesinde, işletmenin kapatma veya tasfiyesi söz konusu değilse sakat çalışanlar işten çıkarılamamakta, işten çıkarılan sakat personele de iş kaybı tazminatı iki katı tutarında ödenmektedir.

-Yine aynı Kanun gereğince, özelleştirme sonucu sermayelerindeki kamu payı yüzde 50'nin altına düşen müesseselerde görev yapan memur ve sözleşmeli personel, istekleri halinde, başka kamu kurum ve kuruluşlarına 45 gün içinde atanmaktadır. Bu amaçla kullanılmak üzere, uygulamadan Sorumlu kuruluş olan Devlet Personel Başkanlığına 20 bin kadro sağlanmıştır.

Toplu İşten Çıkarmalar

-1475 sayılı İş Kanunu (24'üncü madde), 10 veya daha fazla işçinin işten çıkarılması durumunda, işverenin, çıkarılacak işçilerin isimlerini ve niteliklerini çıkarma tarihinden en az 1 ay önce ilgili İş-Kur birimine bildirme zorunluluğu getirmiştir. Ayrıca, iş akdinin feshi durumunda işveren, 6 ay süreyle, çıkarılan işçinin yerine başka birini işçi olarak alamamaktadır.

-İlgili Tüzük gereğince, İş-Kur, toplu işten çıkarma durumundaki işyerlerini saptamak, izlemek ve bu işyerleri ile bağlantı kurarak işçilerin isimleri ve meslekleri, iş istekleri ve adreslerini almakla görevlendirilmiştir.

İşçilerin Bilgilendirilmesi

-1475 sayılı İş Kanunu, bir yıl veya daha fazla süreli hizmet akitlerinin yazılı yapılmasını (9'uncu madde), yazılı sözleşmenin şekli, yeri, süresi, ödeme ve çalışma koşullarına ilişkin tüm un-

surları içermesini öngörmektedir(11'inci madde). Ancak, bireysel hizmet akitlerinin büyük çoğunluğunu oluşturan belirsiz süreli hizmet akitlerinin yazılı yapılması mecburiyeti bulunmamaktadır.

-Aynı Yasa (73'üncü madde), işverenlere, makinelerin kullanımından doğacak tehlikelerden ve bu hususta önceden alınabilecek tedbirlerden işçileri haberdar etme zorunluluğu getirmiştir.

-İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü (3'üncü madde), işvereni, işçilere yapmakta oldukları işlerinde uymaları gerekli sağlık ve güvenlik tedbirlerini öğretmek ve iş değiştirecek işçilere yenisinin gerektirdiği bilgileri vermekle yükümlü kılmaktadır.

-İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Tüzüğü, söz konusu Kurulun ödev ve yetkileri arasında işyerinde çalışanlara gerekli konularda bilgi verilmesini sağlamayı da saymıştır. (4'üncü madde)

-Yurtdışında İşe Yerleştirme Hizmeti Hakkında Yönetmelik gereğince, her ne sebeple olursa olsun yurtdışına işçi olarak gönderilen kişiler ile işverenleri, hizmet sözleşmesini İş-Kur'dan bir yetkilinin huzurunda birlikte imzalamaktadırlar.

İşçilerin Yurtdışında Geçici Görevlendirilmesi

-Yurtdışında görevlendirilen işçilerin sosyal güvenlik hususları Türk mevzuatında düzenlenmiştir. (506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu, 7'inci madde) Ayrıca, işçilere uygulanacak mevzuat İkili Sosyal Güvenlik Anlaşmaları ile belirlenmektedir. Geçici görevlendirme süresi de taraflara bırakılmıştır.

(...)

b) Türk mevzuatında yapılması gereken değişiklik ve yenilikler

VIII.Beş Yıllık Kalkınma Planı, ulusal mevzuatta gerekli görülen değişikliklerin ve ihtiyaç duyulan yeni mevzuatın çerçevesini belirlemiş bulunmaktadır:

Sendikal Örgütlenme ve Toplu İş Sözleşmesi Hususlarında Çalışmalar

-Parlamentonun Aile, Sağlık, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonunda kabul edilen "Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Tasarısı" halen Plan Bütçe Komisyonunda görüşülmektedir.

-2821 ve 2822 sayılı Kanunlarda değişiklik öngören tasarılar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanarak görüş alma aşamasına getirilmiştir.

-İş Güvencesine ilişkin değişiklikler öngören Kanun Tasarısı Taslağı Başbakanlıktadır.

Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi

-1475 sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun Tasarı Taslağında, 15 yaşın altındaki çocukların çalıştırılmasının kesinlikle yasaklanması öngörülmektedir.

-94/33 sayılı Direktifte yer alan düzenlemelerin 1475 sayılı İş Kanununa yansıtılması çerçevesinde; 18 yaşın altındaki gençler için izin ve dinlenme sürelerinin artırılması ve çalışma sürelerinin azaltılmasını öngören çalışmalar sürdürülmektedir.

-15-18 yaş arasındaki çocukların çalışabileceği hafif işler ve sektörlerin belirlenmesine yönelik bir hazırlık Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışan Çocuklar Bölümü tarafından sürdürülmektedir.

Esnek Çalışma

-Esnek ve standart dışı çalışmalarla ilgili yasal düzenleme çalışmalarında 97/81 sayılı Direktif dikkate alınacaktır.

İş Kanunu Kapsamı Dışındaki Sektörler

-Tarım ve orman işçilerinin 1475 sayılı İş Kanununun kapsamına alınmasına yönelik bir taslak hazırlanıp Başbakanlığa sunulmuştur.

-Hava İş Yasası hazırlık çalışmaları devam etmektedir.

İşçilerin İşveren Tarafından Bilgilendirilmesi

-91/533 sayılı Konsey Direktifinde belirtilen bilgilendirme ve danışma kurallarının ulusal mevzuata yansıtılması için 1475 sayılı İş Kanununun hizmet akdi, işyerinde sağlık ve güvenlik şartları ile ilgili hükümlerinde değişiklik hazırlığına başlanmıştır.

Çalışma Saatlerinin Düzenlenmesi

-93/104 sayılı Direktifte öngörülen asgari yıllık ücretli izin süresinin ulusal mevzuata yansıtılması gerekmektedir.

-854 sayılı Deniz-İş Kanununun Tadili Hakkındaki Kanun Tasarısı Taslağı çalışmaları sürdürülmektedir. Taslak, gemi adamlarının 48 saat/hafta olan haftalık çalışma süresinin 45 saate indirilmesini öngörmektedir.

İşyerinin veya İşyerinin Bir Kısımının Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması

-77/187 sayılı Direktifte öngörülen hususlar, 1475 sayılı İş Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Tasarısı Taslağı çalışmalarında dikkate alınmaktadır.

İşverenin Ödeme Aczi İçine Düşmesi Durumunda İşçi Haklarının Korunması

-80/987 sayılı Konsey Direktifi uyarınca tesis edilmesi zorunlu olan Garanti Fonunun mevzuatımızda düzenlenmesi gerekmektedir.

c) Yeni mevzuatın yürürlüğe girmesine bağlı olarak alınması gereken tedbirler

Garanti Fonu ile ilgili aktüer hesaplamaların yapılması, Fon kaynakları ve idaresine ilişkin prensiplerin belirlenmesi ve tedbirlerin alınması.

d) Gerekli kurumsal değişiklikler

İşçi temsilciliği müessesesinin Topluluk direktifleri anlamında düzenlenmesi.

Garanti Fonunun ihdası.

Özellikle ve öncelikle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı açısından, başta Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu olmak üzere, gerçekleştirilecek yasal düzenlemelerin gerektirdiği yeniden yapılandırmanın gerçekleştirilmesi.

e) Yeni düzenlemelerin uygulanması için gereken ek personel ve eğitim ihtiyacı

Garanti Fonunun ihdası ve uygulamaya geçirilmesi için teknik yardım, ek eleman ve eğitime ihtiyaç bulunmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının yeniden yapılandırılmasının yaratacağı ek eleman ve eğitim ihtiyaçlarının da olabileceği bilinmektedir; ancak, bunların büyüklüğü hakkındaki tahminler henüz yapılmamıştır.

f) Gerekli yatırımlar

(c), (d) ve (e) şıklarında belirtilen politika değişikliklerinin uygulanmasını sağlayacak altyapı ve personel ihtiyacı ile diğer ihtiyaçların karşılanmasını sağlayacak (garanti fonu finansman ihtiyacı vb.) gerekecek finansal enstrümanların ihdası için yatırımlar gerekmektedir.

III. Takvim

Kısa vade

-Kamu Görevlileri Sendikaları Kanun Tasarısının yasalaşması.

-Garanti Fonunun oluşturulmasına yönelik olarak, Topluluk üyesi ülkelerdeki mevcut Garanti Fonları hakkında araştırma-inceleme yapılması.

-İş Güvencesi Yasa Tasarısı Taslağının yasalaşması.

-Çocuk işçiliğinin önlenmesine ilişkin çalışmaların güçlendirilmesi çerçevesinde;

a) 15-18 yaş grubundaki çocukların çalışabilecekleri hafif işleri ve bu işlerin bulunduğu sektörlerin belirlenmesine yönelik hazırlık çalışmaları

larının tamamlanması.

b) 2000'de başlatılan ILO/IPEC projesinin sürdürülmesi, yeni projelerin tasarlanması.

-Orta vadede yapılacaklarla ilgili iş/çalışma takvimlerinin ve ihtiyaçlarla ilgili (finansman dahil) tahminlerin yapılması.

Orta vade

-2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda ihtiyaç duyulan değişikliklerin yapılması.

-Esnek ve/veya standart dışı çalışmayla ilgili yasal düzenlemelerin yapılması.

-İşyeri işçi temsilciliği müessesesinin oluşturulması.

-18 yaşın altındaki çocuklarla ilgili yasal düzenlemelerin tamamlanması.

-Sanayi alanında 15 yaşın altında çalışan çocuk kalmamasına yönelik projelerin tamamlanması.

-Yeni ve/veya ayrı iş kanunu gerektiren alanlardaki iş kanunlarının hazırlanması ve çıkarılması.

-Gerekli yeniden yapılandırmaların gerçekleştirilmesi.

IV. Finansman

Oluşturulacak Garanti Fonunun aktüer dengeleri ve diğer (f şıkında belirtilen) yatırımlar için 450 milyon Euro kaynağa ihtiyaç bulunduğu tahmin edilmektedir.

Diğer ihtiyaçlar için tahminler 2001 yılı içinde yapılacaktır.

1.1.2. SOSYAL DİYALOG

I. Öncelik tanımı

a) Mevcut durum

Türkiye, işyeri ölçeğinden ulusal düzeye, çeşitli sosyal diyalog müessesesi ve mekanizmalarına sahip bulunmaktadır.

İşyeri/işletme ölçeğindeki en önemli sosyal diyalog müessesesi/mechanizması, AB ülkelerinde olduğu gibi, toplu iş sözleşmeleridir. Ayrıca, işyeri sendika temsilciliği, izin, disiplin ve iş sağlığı-güvenliği kurulları gibi sosyal diyalog mekanizmaları/müesseseleri de mevcuttur. İşyeri/işletme ölçeğindeki sosyal diyalog müesseseleri/mechanizmaları orta ve büyük ölçekli işyerlerinde/işletmelerde genellikle mevcuttur. Küçük ve çok küçük ölçekteki işyerlerinde ise, bu tür mekanizma ve müesseselerin gelişmesi ve süreklilik kazanması mümkün olmamaktadır. Ulusal düzeydeki sosyal diyalog müesseseleri/mechanizmaları

nizmaları iki grupta toplanabilir:

a) Doğrudan endüstriyel ilişkiler alanında ya da sosyal politika alanında olan ve/veya bu alanlarda da görevleri bulunanlar: Örneğin, Çalışma Meclisi, Ekonomik ve Sosyal Konsey (EKOSOK), Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi, Asgari Ücret Tespit Komisyonları, Yüksek Hakem Kurulu (YHK), İdari Para Cezalarının Kullanımı Kurulu, İl İstihdam Kurulları, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu, Özürlüler Yüksek Kurulu vb.

b) Endüstriyel ilişkiler alanında olmamakla birlikte sosyal tarafların da temsil edildiği diğer sosyal diyalog mekanizmaları: Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK), Bağ-Kur gibi zorunlu sigorta kuruluşlarının katımlı genel kurulları ve yönetim kurulları; Milli Prodüktivite Merkezi (MPM)'nin Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu; İş-Kur Genel Kurulu ve Yönetim Kurulu; DPT Özel İhtisas Komisyonları; tüketicilerle ilgili çeşitli kurullar, reklam kurulu, özellikle yapısal uyum projeleri olmak üzere çeşitli projelerin yönetim ve danışma kurulları vb.

Bu müessese ve mekanizmaların bir kısmı aktif işleyişe sahiptir. Örneğin MPM, SSK, Bağ-Kur Yönetim ve Genel Kurulları, Asgari Ücret Tespit Komisyonları, YHK, Türkiye-AB Karma İstişare Komitesi, DPT Özel İhtisas Komisyonları vb. Bunların bir kısmı son yıllarda geliştirilerek yenilenmiştir.

Son 10-15 yılda Türkiye, sosyal diyalogun geliştirilmesine özel bir önem vermiştir. Bu dönemde oluşturulan yeni kurumlar ile yeniden yapılandırılan kurumlarda katımlı sosyal diyalog ve yönetim mekanizmalarına özellikle yer verilmiştir. VIII.Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlık aşamasında sosyal diyalogun ve katımlı mekanizmaların geliştirilmesine yönelik bir Özel İhtisas Alt-Komisyonu, işçi-işveren-hükümet temsilcileri ve akademisyenlerin katılımı ile oluşturulmuş ve çalışmıştır. Bu çerçevede VIII.Plan, öncelikle;

-Sosyal diyalogla ilişkili mevzuatın 2001-2005 döneminde gözden geçirilip yenilenmesini,

-Ekonomik ve Sosyal Konseyin kanunla düzenlenmesini öngörmektedir.

VIII.Planın endüstriyel ilişkilerle ilişkili çeşitli Komisyonlarında ihtiyaç duyulan yeni sosyal diyalog mekanizmaları ve katımlı mekanizmalar da önerilmiş, karar altına alınmıştır. Bunlardan bazıları, örneğin İş Sağlığı-Güvenliği Kurulu Planı da yansımıştır.

(...)

b) Türk mevzuatında yapılması gereken değişiklik ve yenilikler

AB sosyal diyalog müktesebatının tam karşılanması, örneğin sosyal diyalog mekanizma ve müesseselerine ilişkin Topluluk mevzuatının gerektirdiği işyeri işçi temsilciliği gibi müesseselerin ulusal mevzuata dahil edilmesi.

"Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkındaki Kanunun çıkarılması.

Türkiye'nin AB'ye tam üyeliği halinde, söz konusu AB Ortak Komitelerine ilgili kuruluşlardan atamaların yapılmasına imkan veren görevlendirmelerin ilgili kanunlarda yapılması.

c) Yeni mevzuatın yürürlüğe girmesine bağlı olarak alınması gereken tedbirler

Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkındaki Kanun Tasarısının yasalaşması ile ek eleman ve donanım ihtiyacı doğacaktır.

d) Gerekli kurumsal değişiklikler

-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde, sosyal tarafların da katılımıyla, işgücü piyasası verileri ve çalışma hayatına ilişkin istatistikleri değerlendirecek daimi bir Kurulun oluşturulması,

-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde ilgili kuruluşlar ve sosyal tarafların katılımıyla İş Sağlığı ve Güvenliği Meclisi oluşturulması gerekmektedir.

e) Yeni düzenlemelerin uygulanması için gereken ek personel ve eğitim ihtiyacı

EKOSOK Kanununun çıkması, öngörülen diğer kurumsal değişikliklerin gerçekleşmesi halinde 30'dan fazla ek elemana, bunların eğitim ve donanım açısından desteklenmesine ihtiyaç duyulacaktır.

f) Gerekli yatırımlar

Donanım ve eğitim yatırımları dışında ek yatırım ihtiyacı gözükmemektedir.

III. Takvim

Kısa vade

-Ekonomik ve Sosyal Konseyin Kuruluşu, Çalışma Esas ve Yöntemleri Hakkındaki Kanun Tasarısının yasalaşması.

-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulunun oluşturulmasına ilişkin çalışmaların başlatılması.

-Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Meclisinin oluşturulmasına

ilişkin yasal düzenleme çalışmalarının başlatılması.

Orta Vade

Diğer düzenleme ve kurumsallaşmaların gerçekleştirilmesi(AB Ortak Komitelerine ilişkin düzenlemelere tam üyelikle birlikte uyum sağlanacaktır).

IV. Finansman

Yatırımlar için yaklaşık 18 milyon Euro kaynak gerekecektir.

1.1.3. KADIN VE ERKEKLER ARASINDA EŞİT MUAMELE

I. Öncelik tanımı

a) Mevcut durum

-1475 sayılı İş Kanunu ile 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, kadın-erkek ayrımcılığı konusunda ücret, işe giriş, çalışma şartları, mesleki eğitimi bakımından AB müktesebatı ile uyumludur.

-2821 sayılı Sendikalar Kanunu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununda kadın-erkek muamele eşitliğine aykırı hükümler bulunmamaktadır.

-Sosyal güvenlik mevzuatımızda kadın-erkek muamele eşitliğine aykırı olduğu düşünülen bazı hususlar mevcuttur.

-1475 sayılı İş Kanununun 70. maddesine göre, kadınların doğumdan önce 6 ve doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere toplam 12 hafta çalıştırılmaları ile yer ve su altında ve geceleri (belirlenen işlerin dışında) çalışmaları yasaktır(68 ve 69'uncu maddeler). Devlet memurlarının ücretli doğum izinleri doğumdan önce 3, doğumdan sonra 6 hafta olmak üzere toplam 9 haftadır.

-Doğum öncesi ve sonrası ücretli izinler sosyal güvenlik kanunlarında düzenlenmiş durumdadır. Ücretsiz doğum izinlerinin sosyal güvenliğe tabi süreler açısından değerlendirilebilmesine ilişkin yasal düzenlemeler de yapılmış durumdadır.

-617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile İş-Kur adı altında yeniden yapılandırılan İş ve İşçi Bulma Kurumunun görevleri istihdama yönelik aktif ve pasif işgücü politikalarını uygulamak olarak genişletilmiştir. Bu yeni yapılanma ile İş-Kur, VIII. Beş Yıllık Kalkınma Planında yer alan hedefleri, Lüksemburg ve Lizbon İstihdam Zirvelerinin sonuçlarını dikkate alarak hayata geçirmesini mümkün kılacaktır. Bu çerçe-

vede İş-Kur, kadınların istihdam piyasasındaki konumlarını güçlendiren tedbirleri alabilecek kapasitede bir kurum olarak işlev görebilecektir.

(...)

b) Türk mevzuatında yapılması gereken değişiklik ve yenilikler

Ebeveyn izni müessesesinin oluşturulması ve istihdam statülerine göre farklılıklar gösteren ücretli doğum izinlerinin eşitlenmesi: Bu amaçla "Doğum İzinlerinin Yeniden Düzenlenmesine İlişkin Kanun Tasarısı Taslağı" ilgili Devlet Bakanlığınca hazırlanmış ve Başbakanlığa sunulmuştur. Taslak, doğum sonrasında en çok 6 ay süreyle anneye verilen ücretsiz çocuk bakım izninin babaya da verilebilmesi imkanını yani ebeveyn iznine dönüştürülmesini gerçekleştirmeyi de hedeflemektedir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarında kanıt yükümlülüğünün işverene ait olmasına ilişkin yasal düzenlemenin yapılması gerekmektedir.

Diğer yandan, 506, 2925, 2926 ve 1479 sayılı sosyal güvenlik yasalarımızda kadın-erkek muamele eşitliğine aykırı olduğu düşünülen bazı hususlar tespit edilmiştir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlıkları sürdürülen "Sosyal Güvenlik Kanunlarında Avrupa Topluluğu Sosyal Güvenlik Mevzuatına Uyum Tasarısı Taslağı" ile bu hususlara düzenleme getirilmesi öngörülmektedir. Bu kapsamda;

-2926 sayılı Kanun, 2925 sayılı Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu ve 1479 Sayılı Esnaf ve Sanatkarlar ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu (BAĞ-KUR) Kanununda analık sigortasına yer verilmesi;

-2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Kanununda kadınların sigortalı olmaları için öngörülen "aile reisi olma şartının kaldırılması gerekmektedir.

Medeni Kanundaki "aile reisi" kavramının kaldırılması: Halen TBMM'nde ilgili Komisyonlarda görüşülmekte olan Medeni Kanun değişikliklerine ilişkin Tasarı "aile reisi" kavramını sona erdirmektedir. Bu yolla, aile, çocuk yardımları, lojman yardımı vb. sosyal ödemelerdeki muamele eşitsizliği sorunları çözümlenecek ve bu sosyal yardımlardan eşlerin ortak kararına dayanan tercihleri doğrultusunda yararlanmak mümkün hale gelecektir.

Mevcut iş kanunlarının kapsamlarının darlığından kaynaklanan kayıt-dışı/kapsam-dışı ka-

dın çalışmalarının yasal düzenlemeye kavuştu-
rulması gerekmektedir.

**c) Yeni düzenlemelerin yürürlüğe girmesi-
ne bağlı olarak alınması gereken tedbirler**

Kurumsal altyapının yenilenmesi ve güçlendi-
rilmesi, personel eğitimi, çalışanlara yönelik bil-
gilendirme-bilinçlendirme kampanyalarının dü-
zenlenmesi ve gerçekleştirilmesi. Kadının Statü-
sü ve Sorunları Genel Müdürlüğü tarafından Ka-
dın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi kapsamın-
da geliştirilmiş olan "Toplumsal Cinsiyet Rollerini
Duyarlılık Eğitimi Programı'nın yaygın şekilde
uygulanması gerekmektedir.

d) Gerekli kurumsal değişiklikler

- Ebeveyn izni müessesesinin tesisi.
- "Aile reisi" müessesesinin kaldırılması.

**e) Yeni düzenlemelerin uygulanması için
gerekli ek personel ve eğitim ihtiyacı**

Kalifiye personel, eğitim ve donanım ihtiyaç-
ları doğacaktır.

f) Gerekli yatırımlar

Donanım, veri tabanları, personele, kadınlara,
sendikalara ve işverenlere yönelik eğitim
programlarının geliştirilmesi ve uygulanması için
yatırım gerekecektir.

III. Takvim

Kısa vade

-Doğum İzinlerinin Yeniden Düzenlenmesine
İlişkin Kanun Tasarısı Taslağının yasalaşması.

- "Aile reisi" kavramının kaldırılmasına ilişkin
yasal düzenlemenin tamamlanması.

-Gerekli eğitim programlarının geliştirilmesi
ve uygulanmasına yönelik projelendirmelerin
yapılması.

Orta Vade

-Sosyal güvende cinsiyete dayalı ayrımcılığı
sona erdiren düzenlemelerin yapılması.

-Cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulamalarında
ispat yükümlülüğünün işverene bırakılmasına
ilişkin yasal düzenlemenin yapılması.

IV. Finansman

Analık sigortasının kapsamının genişletilme-
sinden kaynaklanan ek maliyetler ile kurumsal
altyapının güçlendirilmesi ve personel eğitiminin
yaklaşık 27 milyon Euro kaynak ihtiyacı doğura-
cağı tahmin edilmektedir.

Kadınlara, sivil toplum kuruluşlarına, sendika-
lara, işverenlere yönelik bilgilendirme-bilinçlen-
dirme kampanyalarının projelendirmesi tamamlan-
dığında finansman ihtiyacı belirlenmiş ola-
caktır.

İspat yükünün işverene bırakılmasında doğa-
cak finansman ve kurumsal destek ihtiyacı da
orta vadede belirlenecektir.

1.1.4. İRKÇILIĞA KARŞI MÜCADELE

I. Öncelik tanımı

a) Mevcut durum

-İrkçilik ve yabancı düşmanlığı dahil olmak
üzere, her türlü ayrımcı muamele Anayasada
yasaklanmıştır

-Türkiye, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel
Haklar Sözleşmesi ile BM Kişisel ve Medeni
Haklar Sözleşmesini imzalamış olup, söz konu-
su sözleşmeler halen onay aşamasındadır.

-Yabancıların çalışma izinlerine ilişkin yasal
düzenlemelerin dağınıklığı nedeniyle, "Yabancı-
ların Çalışma İzinleri Hakkında Kanun Tasarısı
Taslağı" hazırlanmış ve Başbakanlığa sunul-
muştur.

(...)

**b) Türk mevzuatında yapılması gereken
değişiklik ve yenilikler**

Söz konusu Tüzüğe(1035/97) uyum Türki-
ye'nin AB'ye tam üyeliği halinde gerekli olacaktır.

(Yabancıların çalışma izinleri ve sosyal gü-
venliklerine ilişkin hususlardaki Topluluk mükte-
sebatı açısından tam uyum serbest dolaşım ile
ilişkili çerçeve belirlendikten sonra kesinleşebile-
cektir.)

**c) Yeni mevzuatın yürürlüğe girmesine
bağlı olarak alınması gereken tedbirler**

Yabancıların çalışma izinlerine ilişkin yeni ya-
sal düzenlemenin gerçekleşmesi ile birlikte per-
sonel, eğitim, donanım, veri tabanı için gerekli
yazılımlar, yabancı işçilere verilecek hizmetler-
de kullanılacak yabancı dillerde çeviri hizmetleri
vb. alanlarda ortaya çıkacak ihtiyaçların karşı-
lanması gerekecektir.

d) Gerekli kurumsal değişiklikler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bün-
yesinde yapılması gereken değişiklikler.

**e) Yeni düzenlemelerin uygulanması için
gerekli ek personel ve eğitim ihtiyacı**

Yukarıda (c) bendinde sayılmıştır.

f) Gerekli yatırımlar

Henüz projelendirilmemiş durumdadır.

III. Takvim

Kısa Vade

Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Ka-
nun Tasarısı Taslağının yasalaşması.

Orta vade

Türkiye, 1035/97 sayılı Konsey Tüzüğü ile kulan Gözlemesine, AB'ye tam üyelik sonrasında üye olabilecektir. Bu nedenle, adaylık sürecinde, Türkiye'nin "gözlemci" statüsünde bu kuruma katılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

IV. Finansman

Üyelik ile birlikte Gözlemesine katılma gerçekleştirilmesinde katkı payı ödenmesi gerekecektir.

Adaylık sürecindeki gözlemci katılımının yol açacağı giderlerin yıllık tutarlarının tespiti halinde gereken finansmanın büyüklüğü belirlenebileceğinden, gerekli kaynak ve karşılama yolu/yolları bundan sonra kesinleştirilebilecektir.

Yabancıların çalışma izinlerine ilişkin yasal düzenlemelerin yenilenmesinden sonra yeni uygulamanın yerleşik hale getirilebilmesi için yapılması gerekenlerin projelendirilmesi sonrasında, bu alanda ihtiyaç duyulan finansman tutarı da belirlenebilecektir.

1.1.5. İSTİHDAM

I. Öncelik tanımı

a) Mevcut durum

İşgücü Piyasası Verileri

2000 yılı II. Dönem Hanehalkı İşgücü Anketi geçici sonuçlarına (Nisan, Mayıs, Haziran 2000) göre ülkemizde işgücüne katılma oranı yüzde 50,9 olarak gerçekleşmiştir. Türkiye genelinde işgücüne katılma oranı erkeklerde yüzde 74,7 ve kadınlarda yüzde 27,4 olarak gerçekleşmiştir.

Çalışabilir çağıdaki (15 yaş ve daha yukarı yaştaki) nüfus 44,6 milyon kişi, toplam işgücü ise 22,7 milyon kişi olarak tahmin edilmiştir.

Toplam istihdam 21,3 milyon kişi olarak hesaplanırken, tarım ve inşaat sektörlerinin toplam istihdam içindeki paylarında önceki döneme göre bir artış, sanayi ve hizmet sektörlerinde ise bir azalma gözükmemektedir.

Tarım sektöründe 7,6 milyon kişi istihdam edilmektedir. Bunların yüzde 51,8'ini ücretsiz aile işçileri oluşturmaktadır. Tarımdaki ücretsiz aile işçilerinin yüzde 68,7'si kadındır.

Toplam işsiz sayısı 1 milyon 415 kişi, işsizlik oranı yüzde 6,2 olarak tahmin edilmektedir. Kentsel yerlerde işsizlik oranı yüzde 8,9 olarak gerçekleşmiştir. Kentsel yerlerde eğitimli gençler arasında işsizlik yüzde 22 tahmin edilmektedir. Kırsal yerlerde bu oran yüzde 16,6 olarak

gerçekleşmiştir.

İşgücü içindeki eksik istihdam oranı yüzde 7,4'tür. Eksik istihdam edilenlerin işgücü içindeki oranı kentsel yerlerde yüzde 8,9, kırsal yerlerde ise yüzde 5,5'tir.

İşgücüne dahil olmayanlar, 15 ve daha yukarı yaşta olan çalışabilir nüfusun yüzde 49,1'ini oluşturmaktadır. Türkiye'de işgücüne dahil olmayanların yüzde 53'ü "ev kadınları", yüzde 13,2'si "öğrenciler", yüzde 10,2'si "emekliler" ve yüzde 9,7'si "çalışamaz halde olanlar"dır.

İstihdam Hizmetlerinin Yeniden Yapılandırılması

Türk ulusal sisteminde 98/171 sayılı Konsey Kararında öngörülen işgücü piyasası ve istihdam ilişkisi analiz, araştırma ve işbirliği yapma görevleri çeşitli kurum ve kuruluşlara verilmiştir. Ancak, bu görevlerin hemen tamamı "Türkiye İş Kurumunun Ödevlerinin Yapılış Şekilleri Hakkında Tüzük" ile resmi istihdam kurumuna da tevdi edilmiştir.

İstihdam hizmetlerinin yeniden yapılandırılması çalışmaları, bu alandaki hizmetleri yürüten İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğü'nün kaldırılarak yerine daha çağdaş, AB norm ve standartlarına uygun yeni bir yapılanmanın hayata geçirilmesiyle sonuçlandırılmıştır.

Bu çerçevede, Türkiye İş Kurumu (İş-Kur) Genel Müdürlüğü 617 sayılı KHK ile 4 Ekim 2000'de kurulmuştur. Bu KHK'nın yerini alacak Kanun Tasarısı ise TBMM'de ilgili Komisyonlarda görüşülmektedir.

Yeni düzenleme ile Kurumun görev alanı genişletilmiş, iş bulma hizmetlerinin yanı sıra;

-Geleneksel iş ve işçi bulma hizmetlerinin yanı sıra, aktif işgücü programlarının uygulanması olanağı getirilmiş,

-1 Haziran 2000'de uygulamaya giren işsizlik sigortası hizmetlerini yürütebilecek bir yapı oluşturulmaya çalışılmış,

-İş ve işçi bulma hizmetlerindeki devlet tekeli sona erdirilerek, özel istihdam büroları yasal düzenlemeye kavuşturulmuş,

-İl İstihdam Kurulları, bölgesel kalkınmada yerel inisiyatifli geliştiren ve yerel istihdam politikalarını belirleyecek şekilde yeniden yapılandırılmış,

-Sosyal tarafların (Devlet-İşçi-İşveren) üçlü yapı içerisinde Kurumun yönetimine ve İl İstihdam Kurullarına katılımı sağlanmış,

-Mevcut hizmetler ile özelleştirmeler nedeniy-

le 1995'te oluşturulan iş kaybı tazminatı hizmetleri yeniden yapılandırılarak devam ettirilmiştir.

Türkiye İş Kurumunun Genel Kurulu, kamu kesimi temsilcisi 22, sosyal taraflar temsilcisi 28 kişi olmak üzere toplam 50 kişiden oluşmaktadır. Altı kişilik Yönetim Kurulunda en çok üyeye sahip işçi işveren ve esnaf ve sanatkarlar konfederasyonlarından seçilen üç üye yer almaktadır. İl İstihdam Kurulları da çoklu yapıda oluşturulmuştur. Kurum bünyesindeki İşsizlik Sigortası Fonunun dört kişiden oluşan Yönetim Kurulunda da iki üye en çok üyeye sahip işçi ve işveren kuruluşları tarafından seçilmektedir.

İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası programı, 4447 sayılı Kanunla 1 Haziran 2000'de, ülke çapında uygulamaya sokulmuştur. İşçilerin ve devletin yüzde 2'ser, işverenlerin yüzde 3 katkısı ile oluşan İşsizlik Sigortası Fonundan Şubat 2002'den itibaren sağlanacak yardımlar;

- 180-300 gün arasında değişen sürelerle yapılacak işsizlik ödeneği yardımı,
- İşsizlik ödeneği alma süresindeki hastalık ve analık sigortaları primlerinin ödenmesi,
- Yeni bir iş bulma,
- Meslek edindirme, geliştirme ve yetiştirme programlarından sağlanacak yardımlardır.

Özel İstihdam Büroları

Özel istihdam bürolarının faaliyete başlama izni, iznin yenilenmesi, iznin iptali ve benzeri karar ve işlemler İş-Kur tarafından yürütülecektir. Büroların faaliyetleri de İş-Kur tarafından denetlenecektir. Bu uygulama, 1 Eylül 2002'de yürürlüğe girecektir.

Meslek Standartları, Sınav ve Belgelendirme Sistemi

Meslek Standartları Komisyonu, İş-Kur bünyesindeki yeniden yapılandırma projesi kapsamında oluşturulmuş ve çalışmaktadır. Komisyon, meslek standartları ile sınav ve belgelendirme sistemlerinin oluşturulması çalışmalarını ve bu alanda mevcut hizmetlerin kurumsallaşmasını da sağlayacak şekilde yeniden yapılanması çalışmalarını yürütmektedir.

(...)

b) Türk mevzuatında yapılması gereken değişiklik ve yenilikler

-İş-Kurun kuruluş ve görevlerine ilişkin kanunun çıkarılması ve ilgili alt mevzuat eksiklerinin tamamlanması.

-Meslek standartları ile sınav ve belgelendir-

me sistemlerinin oluşturulması ve yasal düzenlemeye kavuşturulması.

c) Yeni hukuki düzenlemelerin yürürlüğe girmesine bağlı olarak alınması gereken tedbirler

Alt mevzuat düzenlemelerinin (işsizlik sigortası, özel istihdam büroları vb. alanlar başta olmak üzere) yapılması.

d) Gerekli kurumsal değişiklikler

-İş-Kur yapılandırma çalışmalarının tamamlanması.

-Meslek Standartları Kurumunun oluşturulması.

e) Yeni düzenlemelerin uygulanması için gereken ek personel ve eğitim ihtiyacı

-İş-Kur personeline yönelik hizmet-içi eğitim programları devam etmektedir. Yeniden yapılandırma çerçevesinde de hizmet-içi eğitimlerin devam ettirilmesi gerekmektedir.

-İş-Kurun ek personel ihtiyacı, bu personelin de eğitimden geçirilmesi gerekmektedir.

f) Gerekli yatırımlar

İş-Kur'un güçlendirilmesi uygulamalarına imkan verecek veri bankası, yazılım ve donanım ihtiyaçlarının karşılanması, personel temini ve eğitimi alanlarında ek yatırımlara ihtiyaç olacaktır.

III. Takvim

Kısa Vade

Türkiye İş Kurumunun Kurulması Hakkındaki Kanun Hükmünde Kararnamenin yasallaşması.

Orta vade

Meslek Standartları, Sınav ve Belgelendirme Kurumuna ilişkin yasal düzenlemelerin tamamlanması.

IV. Finansman

Yukarıda (f)'de belirtilen ek yatırımlar için 70 milyon Euro kaynağa ihtiyaç vardır. (Projelendirmenin tamamlanmasından sonra bu ihtiyaca ilişkin kesin rakam belirlenmiş olacaktır.)

1.1.6. AVRUPA SOSYAL FONU

I. Öncelik tanımı

a) Mevcut durum

İşçilerin mesleki eğitimi, istihdamın artırılması, sakatların mesleki rehabilitasyonu, ekonominin gerektirdiği insangücünü sağlamak için gerekli tedbirlerin alınması Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının görevleri arasındadır. (3146 sayılı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun)

İşgücü piyasası analiz, araştırma ve değerlendirmeleri yapmak, teknolojik gelişme ve değişmelerin istihdama ve çalışma koşullarına etkilerinin sürekli izlenmesi İş-Kurun faaliyet ve görevleri arasındadır. (Türkiye İş Kurumunun Ödevlerinin Yapılış Şekilleri Hakkındaki Tüzük, m.28, 29, 30) Bu faaliyet ve görevler devlet bütçesinden ayrılan kaynaklarla finanse edilmektedir.

Özürlülere verilecek mesleki eğitim ve istihdam projelerine yüzde 5 oranında kaynak aktarılabilir. (3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu, m.4)

Özürlüler, çıraklar ve gençler gibi işgücü piyasasında özel ilgi gerektiren nüfus gruplarına yönelik mesleki eğitimler, ilgili kanunlarda ve alt mevzuatta düzenlenmiştir.

4325 sayılı Olağanüstü Hal ve Kalkınmada Öncelikli Yörelere İstihdam Yaratılması ve Yatırımların Teşvik Edilmesi ile 193 sayılı Gelir Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, az gelişmiş bölgelerde 10 ve daha fazla yeni istihdam yaratan işyerlerine/işletmeler, belirli bir süre için gelir vergisinde indirim, sigorta priminin kısmen ya da tamamen Hazine tarafından karşılanması gibi teşvikler öngörmektedir. Uygulama kapsamı, kişi başına GSYH miktarları 1.500 Dolar veya daha az olan ve Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığınca belirlenen sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi katsayısı -0,5 ve daha düşük bulunan iller (Adıyaman, Ağrı, Ardahan, Bayburt, Erzurum, Gümüşhane, Iğdır, Kars, Ordu, Şanlıurfa ve Yozgat) olarak belirlenmiştir.

2090 sayılı Tabii Afetlerden Zarar Gören Çiftçilere Yardımlar Hakkında Kanun, tabii afetler nedeniyle en az yüzde 40 oranında zarara uğramış veya yüzde 40 oranından az zarar görmüş olsa bile kredi alma imkanı olmayan, başka geliri bulunmayan ve böylece geçimini sağlayamayacak duruma düşmüş olan çiftçilere, hasar tespit komisyonunun yaptığı değerlendirme sonucu karşılıksız yardım yapılmasını, tesislerde meydana gelen zararlara karşı da en fazla yüzde 70 oranında yardım yapılmasını öngörmektedir.

3380 sayılı Tarımın Teşviki ve Çiftçinin Desteklenmesi, 193 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ve 5422 sayılı Kurumlar Vergisi Kanununda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun da, çiftçilerden alınan gelir vergisinin toplamının yüzde 60'ını geçmemek kaydıyla, çiftçilerin ve tarımın des-

tekleme için bütçeden ödenek ayrılmasını öngörmektedir.

(...)

b) Türk mevzuatında yapılması gereken değişiklik ve yenilikler

Fona katılım üyelikle birlikte söz konusu olacaktır.

c) Yeni mevzuatın yürürlüğe girmesine bağlı olarak alınması gereken tedbirler

Ulusal uygulamaların Fona katılımı ile birlikte başlatılabilmesi için kurumsal altyapının hazırlanması gerekmektedir.

d) Gerekli kurumsal değişiklikler

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, Fona ilgili sosyal politika, istihdam, işsizlik, mesleki eğitim alanlarındaki çalışmalar için özel bir birim oluşturmaları.

e) Yeni düzenlemelerin uygulanması için gerekli ek personel ve eğitim ihtiyacı

Oluşturulacak birim personeline AB uygulamaları ve mevzuatı hakkında eğitim verilmesi.

f) Gerekli yatırımlar

Oluşturulacak birimin donanımı, personel temini ve eğitimi için yapılması gereken yatırımlar, Fona katılma halinde ödenmesi gereken katkı payları.

III. Takvim

Kısa Vade

Fon çalışmalarının gözlemci statüsünde izlenmeye başlanması.

Orta Vade

Üye ülkelerle ortak projeler geliştirme ve uygulamaya başlanması (Fondan doğrudan yararlanma tam üyelikle birlikte mümkün olacaktır.)

IV. Finansman

Yukarıda (f) şıkta belirtilen birim oluşturma, personel temini ve eğitimi için 15 milyon Euro kaynak gerektiği tahmin edilmektedir.

1.1.7. SOSYAL YARDIM VE HİZMETLER, YAŞLILAR VE DIŞLANMA

I. Öncelik tanımı

a) Mevcut durum

Türkiye'de, kişisel gelir dağılımı açısından dengesizlik gösteren bir tablo mevcuttur. Gini katsayısı, 1994 yılı itibarıyla 0.49'dur. Mutlak yoksulluk oranı, aynı yıl itibarıyla, yüzde 7 olmasına rağmen, yoksulluğa düşme tehdidi altındaki kesimin toplam nüfusa oranı yaklaşık 1/3'ün üzerindedir. Buna karşılık, sosyal yardım ve hizmet kuruluşları arasındaki koordinasyon eksikli-

ği, yoksullukla mücadele alanındaki uygulamaların başarıya ulaşmasını önleyen boyuttur.

Türkiyede, genç bir nüfus yapısı olmakla birlikte ekonomik ve sosyal alandaki gelişmeler ve teknolojik gelişmelerin bireyin yaşam koşullarına yansması sonucu, yaşlı nüfusta da önemli bir artış mevcuttur. 2000 yılı itibarıyla 65 yaşın üstündeki nüfus tahminen 3,9 milyondur.

Yaşlıların sosyal güvenlik bakımından özel olarak korunması gerektiği Türk Anayasasında yer almaktadır. Yaşlı nüfus, sosyal güvenlik açısından sosyal sigorta ve sosyal yardım programlarıyla korunmaktadır. Ancak, yaşlı nüfus açısından sosyal güvenlik koruması altındaki nüfus toplam yaşlı nüfusun yaklaşık yarısıdır. Buna karşılık, henüz tam çözülmeye uğramamış bulunan geleneksel aile yapısı, yaşlı nüfusa yönelik önemli bir koruma işlevine sahiptir.

2022 sayılı 65 Yaşını Doldurmuş Muhtaç, Güçsüz ve Kimsesiz Türk Vatandaşlarına Aylık Bağlanması Hakkındaki Kanun uyarınca, 65 yaşın üzerindeki muhtaç yaklaşık 700 bin yaşlıya aylık verilmektedir. Ayrıca 3816 sayılı Kanun uyarınca, ödeme gücü olmayan vatandaşların tedavi giderleri "yeşil kart" uygulaması ile devlet tarafından karşılanmaktadır.

(...)

b) Türk mevzuatında yapılması gereken değişiklik ve yenilikler

Türkiye'nin AB'ye tam üyeliği durumunda, İrtibat Grubuna katılım yoluyla Kararlara uyum sağlamış olacaktır.

c) Yeni mevzuatın yürürlüğe girmesine bağlı olarak alınması gereken tedbirler

Yaşlılar ve diğer risk gruplarına yönelik sosyal yardım ve hizmetlerin geliştirilebilmesi için kamuya ait sosyal yardım ve hizmet programlarının düzenlenmesi, idaresi ve koordinasyonundan sorumlu yeni bir kurumsal yapı oluşturulması.

Yaşlılara yönelik sosyal yardım programlarının sosyal güvenlik sistemi içinde yeniden yapılandırılması.

d) Gerekli kurumsal değişiklikler

Yukarıda (c)'de belirtilmiş bulunmaktadır.

e) Yeni düzenlemelerin uygulanması için gereken ek personel ve eğitim ihtiyacı

Yeniden yapılandırma projeleri yapılmış olmadığından bu aşamada bilinmemektedir.

f) Gerekli yatırımlar

Yeniden yapılandırma projeleri yapıldığında

belirlenecektir.

III. Takvim

Kısa Vade

İhtiyaç duyulan kurumsal yeniden yapılandırmaya yönelik projelendirmenin ve yasal düzenlemelerin hazırlıklarının başlatılması.

Orta Vade

İhtiyaç duyulan kurumsal yeniden yapılandırma projelerinin ve yasal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi.

AB İrtibat Grubuna katılım için alınması gereken tedbirlere yönelik hazırlıkların gerçekleştirilmesi (Uyum, Türkiye'nin tam üyeliğinden sonra değerlendirilecektir.)

1.1.8. DUBLİN VAKFI

(Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi için Avrupa Vakfı)

I. Öncelik tanımı

a) Mevcut durum

Karşılık gelen Türk mevzuatı bulunmamaktadır.

(...)

b) Türk mevzuatında yapılması gereken değişiklik ve yenilikler

Türkiye AB'ye tam üye olduğunda söz konusu Vakfa katılım sağlanacaktır. Ancak, kısa dönemde Vakıf hakkında araştırma ve inceleme çalışmaları yapılacak ve katılım öncesinde gerçekleştirilmesi gereken değişiklikler belirlenerek uyum yönünde hazırlık yapılacaktır.

c) Yeni düzenlemelerin yürürlüğe girmesine bağlı olarak alınması gereken tedbirler

Yukarıda (b)'de yapılan açıklamalar çerçevesinde geliştirilecektir.

d) Gerekli kurumsal değişiklikler

Yukarıda (b)'de yapılan açıklamalar çerçevesinde geliştirilecektir.

e) Yeni düzenlemelerin uygulanması için gereken ek personel ve eğitim ihtiyacı

Yukarıda (b)'de yapılan açıklamalar çerçevesinde belirlenecektir.

f) Gerekli yatırımlar

Yukarıda (b)'de yapılan açıklamalar çerçevesinde belirlenecektir.

III. Takvim

Kısa Vade

Türkiye'nin AB'ye tam üyeliği durumunda uyum mümkün olduğundan, kısa vadede "gözetimci" statüsünde katılım sağlanması ve Vakfın çalışma ortamına yönelik hazırlıkların yapılması

sağlanacaktır.

Orta Vade

Tam üyelikle birlikte Vakfa katılım sağlanacaktır.

IV. Finansman

-Vakfın çalışmalarına "gözlemci" olarak katılımdan doğacak kaynak ihtiyacı.

-Katılımın gerektirdiği finansmanın karşılanması.

1.1.9. KAMU SAĞLIĞI

I. Öncelik tanımı

a) Mevcut durum

Ülkemizde, toplumsal gelişmenin temel bir unsuru olarak bireylerin fiziksel, zihinsel, sosyal ve ruhsal yönden tam bir iyilik halinde olmasının sağlanması, yaşam kalitesinin ve süresinin yükseltilerek sağlıklı bir topluma ulaşılması çabaları hızla sürdürülmüş ve bu bağlamda 1995 yılında binde 43,1 olan bebek ölüm hızı 2000 yılında binde 35,3'e düşmüş ve aynı dönemde doğuştan yaşam beklentisi 68 yıldan 69,1 yıla yükselmiştir. Sağlık sigortası kapsamındaki nüfusun oranı yüzde 86,4'tür.

AB normlarına uyum düzenlemeleri kapsamında Sağlık Bakanlığının görev ve teşkilat yapısı yeniden düzenlenmekte, koruyucu sağlık hizmetlerinin etkinleştirilmesi, birinci basamak sağlık hizmetleriyle entegre biçimde aile hekimliği uygulaması, hastanelerin hasta tatminine yönelik rekabet edebilir ve özerk işletmeler haline dönüştürülmesi, kamu kesiminde görevli sağlık personelinin tam gün çalışmasını özendirmek, Refik Saydam Hıfzısıhha Merkezinin ulusal referans kurumu olmasını sağlamak, yardımcı sağlık personelinin çalışma koşullarını ve niteliklerini iyileştirmek ve gıda sağlığı ve güvenliği alanında kaliteyi ve denetimi artırmak amaçlarıyla mevzuat düzenlemesi çalışmaları yapılmaktadır.

Tütünli ürünlerin etiketlenmesi, tütünün sağlığa zararlarını önlemeye yönelik politikaların oluşturulması ve uygulanmasının sağlanması, sağlığa zararları konusunda halk eğitimi çalışmalarının yürütülmesi, pasif içicilerin etkilenmesinin önlenmesi, sigara bağımlısı olan ve bırakmak isteyenlere yönelik çalışmaların yürütülmesi Sağlık Bakanlığının faaliyet alanı içerisine girmektedir.

Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair 4207 Sayılı Kanun 07/11/1996 tarihinde kabul edilerek yürürlüğe girmiştir. Bu kanunun

amacı; kişileri tütün ve tütün mamullerinin zararlarından, bunların alışkanlıklarını özendirici reklam, tanıtım ve teşvik kampanyalarından koruyucu tertip ve tedbirleri almaktır.

Bu kanun kapsamında tütün ve tütün mamullerinin içilmesi yasaklanan yerler ve buna uymayanlara ilişkin cezai müeyyidelerle, her türlü reklamın, tanıtımın, özendirici kampanyaların yapılması ve 18 yaşın altındakilere sigara satışı yasaklanmıştır.

Sigaraların maksimum katran miktarı ile ilgili mevzuatımızda herhangi bir yasal düzenleme bulunmamaktadır. Bu konuda bir komisyon kurulmuş olup; konuyla ilgili uyumlaştırma çalışmaları devam etmektedir.

İlaç Bağımlılığının Önlenmesi konusunda Sağlık Bakanlığı çeşitli faaliyetlerde bulunmaktadır. Alkol bağımlılığından korunmaya yönelik çalışmaları yürütmek, sağlığa zararları konusunda halkın eğitilmesini sağlamak, birinci basamak sağlık kurumlarında tedavi ve izlemeye yönelik çalışmalar yapmak, uçucu maddelerden korunma çalışmalarını yürütmek ve sağlığa zararları konusunda hedef nüfus başta olmak üzere halk eğitimi çalışmalarını gerçekleştirmek bu faaliyetler arasında yer almaktadır.

Sağlık hizmetlerinin izlenmesi konusunda bağlı birimlerden, veri toplama ve bildirim için kullanılan formlar aracılığı ile, toplanan bilgiler, "Temel Sağlık İstatistikleri Modülü" aracılığı ile İl Sağlık Müdürlükleri tarafından Sağlık Bakanlığına iletilmektedir. Veri toplama ve bildirim için toplam 52 form kullanılmakta olup, bu formlardan 33 tanesi temel sağlık hizmetleri ile ilgilidir.

Bu formlarla: demografik bilgiler, kişisel sağlık bilgileri, riskli kişilerin (gebe-lohusa, bebek ve çocuklar) izlenmeleri, sağlık personeli tarafından yapılan faaliyetler, aşılama çalışmaları, bildirim zorunlu hastalıklar, bildirim yapılacak hastalıklar, doğum-ölüm kayıtları, dış sağlığına ilişkin yapılan çalışmalar, halk eğitimi ve hizmet içi eğitimlere ilişkin bilgiler toplanmaktadır.

Yapılan bildirimlerle aşağıda ana grupları belirtilen Temel Sağlık Göstergelerine ulaşılmaya çalışmaktadır.

- Temel Demografik Göstergeler
- Çevre Sağlığı Göstergeleri
- Yaşam Biçimi Göstergeleri
- Sağlık Hizmetleri Fiziki Altyapısı Göstergeleri
- Sağlık Durumu Göstergeleri
- Sağlık Hizmetleri Sunumu Göstergeleri

- Sağlık İnsan Gücü Göstergeleri
- İlaç ve Denetim Göstergeleri

Bunun yanı sıra Sağlık Bakanlığı ve Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü işbirliği ile 5 yılda bir Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması gerçekleştirilmektedir.

Kanser savaşı ile ilgili olarak DSÖ (Dünya Sağlık Örgütü)'nün tüm ülkelerde uygulanmasını önerdiği, altı basamaklı Kanser Kontrol Programı çerçevesinde hizmetler yürütülmektedir.

AIDS ve bazı bulaşıcı hastalıkların önlenmesi konusunda, halka ve özel hedef gruplara yönelik lokal düzeyde bilgi tutum davranış araştırmaları üniversite ve gönüllü kuruluşlar tarafından yapılmaktadır. Televizyon spotları, broşür ve posterler üretilerek zaman zaman halk eğitimi çalışmaları gerçekleştirilmektedir.

AIDS'in 1985'de "gizli olarak bildirimi zorunlu hale getirilerek, 1994'ten itibaren kod sistemine geçildi. 1987'den itibaren tanı olanakları genişletilerek tüm kan ve kan ürünlerinin taranmasına başlanmıştır.

Okullarda cinsel eğitim 90'lı yılların sonunda müfredata eklenerek 1999 yılında hayata geçirilmiştir. Gönüllü kuruluşlarda gençlere yönelik eğitsel faaliyetler (tiyatro, danışmanlık vb.) sürdürülmektedir.

Kan yolu ile bulaşan hastalıkların azaltılması için 1990'lı yıllardan itibaren disposable tek kullanımlık enjektör kullanılmasına geçilmiştir.

İthal kondomlar için kalite kontrol çalışmaları Sağlık Bakanlığı tarafından yapılmaktadır. Ücretsiz kondom dağıtımı, öncelikle Aile Planlaması amaçlı olarak Sağlık Ocakları ve Ana Çocuk Sağlığı Merkezlerinde yapılmaktadır.

Gönüllü kuruluşlar aracılığıyla özel hedef gruplara yönelik eğitim çalışmaları yapılmaktadır. (Homoseksüeller, travestiler, sokak çocukları, sek çalışanları). İl Sağlık Müdürlükleri aracılığıyla kayıtlı genelev çalışanlarının eğitim ve tarama çalışmaları sürdürülmektedir.

Sosyal güvencesi olmayan AIDS hastaları yeşil kart kapsamında tedavi hizmetlerinden faydalandırılmaktadır.

Sürekli olarak ulusal ve uluslararası kuruluşlarla epidemiyolojik veri alışverişi yapılmakta, illerden alınan kişisel bildirimler değerlendirilerek uluslararası kuruluşlara da bildirilmektedir. Genelge ve bilgi notları ile Bakanlık politikaları ve uygulamaları sağlık çalışanlarına iletilmektedir. Genelgelerle ayrımcılığa karşı telkinlerde bul-

nularak ve kodlu bildirim sistemi kullanılarak kişi hakları korunmaktadır.

İllerden cinsel yolla bulaşan hastalıklar ve AIDS'e ilişkin bilgiler; D86 HIV/AIDS'li Kişi Kişisel Bildirim Formu, Aylık HIV (+) Taşra Sonuçları Tablosu ve Frengi Bildirim Formu iletilmektedir. Ayrıca sadece genelevleri olan illerden Genelev Sağlık Kontrol Sonuçları bildirilmektedir.

AIDS ile ilgili çalışmalara yön vermek ve bilimsel destek sağlamak amacıyla 1987 yılında akademisyenlerden oluşan "AIDS Ulusal Danışma Komitesi" kurulmuştur. Yine konu ile ilgili, resmi kurumlar ve resmi olmayan tarafların (ülke politikası dahil) işbirliğini sağlamak amacıyla "AIDS Ulusal Komisyonu" 1996 yılında kurulmuştur.

Sağlık Bakanlığı, çalışanların sağlığını korumak ve geliştirmek, çalışma ortamının olumsuz koşulları nedeniyle çalışanların sağlığının bozulmasını önlemek, yapılan iş ile çalışan arasındaki uyumu sağlayarak, asgari yorgunlukta optimal randıman elde etmek, çalışanların sağlık sorunları konusunda mevcut durumu saptamak, çalışanların sağlıkları konusunda iyileştirici ve koruyucu projeler hazırlamak ve yürütmek, çalışanın çevresinin kontrolü, çalışanın kontrolü, işyeri sağlık birimi, çalışanlara sağlıklarının korunması hakkında sağlık eğitimi vermek, çalışanların sağlığı ve güvenliği alanında uluslararası ve ulusal kuruluşlarla işbirliği yapmak, konu ile ilgili mevzuatı araştırmak, geliştirmek ve düzenlemek, denetim sektörler arası işbirliği konularında çalışmalar yürütmektedir.

Örgün eğitimde kişilere sağlıklı davranışlar kazandırılmasına ilişkin çalışmalar Milli Eğitim Bakanlığının işbirliği ile yürütülmektedir. Sağlık Bakanlığına bağlı sağlık ocakları tarafından yapılan okul taramaları, okul çağı çocuklarının aşılama faaliyetleri dışında özel konularda da her yıl konferans ve seminerlerle eğitim çalışmaları yürütülmektedir.

(...)

1.1.10. İŞ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

1. Öncelik tanımı

a) Mevcut durum

Türkiye, iş sağlığı ve güvenliği alanında yaklaşık 80 yıllık bir mevzuat, uygulama ve kurum birikimine sahiptir. Ancak, bu birikimin değerlendirilmesi istatistiksel veri kaynaklarındaki yetersizlikler nedeniyle güçlükler içermektedir. İstatis-

tiksel verilerin yetersizliğinin önemli bir nedeni, sosyal güvenlikte norm, standart ve kurumsal birliğin sağlanamamış olmasıdır. Ayrıca, mevcut mevzuatın dağınıklığı, bazı yönleriyle güncelliğini yitirmiş olması gibi sorunlar vardır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu sorunların çözümüne yönelik bazı çalışmaları ve çevresel ve mesleki sağlık ve güvenlikle ilgili bir çerçeve ve kanun hazırlığı mevcuttur.

İmalat ve madencilik gibi alanlarda büyük ölçekli işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının öngördüğü kurullar bulunmaktadır. Buna karşılık, mevzuatın öngördüğü kurullardan bir kısmının 50'den az sayıda işçi çalıştıran işyerlerini kapsam-dışı bırakmış olması nedeniyle, küçük ve orta ölçekli işyerlerinde çalışanlar işyeri hekimliği, iş hemşireliği ve iş konseyleri oluştur-ma gibi imkanlardan yararlanamamaktadır.

İşyerlerinde yapılması gereken çevresel ve biyolojik ölçümler bakımından, işverenlerin yasal yükümlülüklerini yerine getirmesindeki en önemli engel, ülke çapında tüm işyerlerine bu hizmetleri verebilecek yapıların gelişmemiş olmasıdır. SSK Meslek Hastalıkları Hastaneleri sınırlı sayıda da olsa mevcuttur. İş Sağlığı ve Güvenliği Merkezine bağlı dört bölge laboratuvarı bulunmaktadır. Yakın ve Ortadoğu Çalışma Enstitüsü (YODÇEM) bünyesinde iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri yapılmakta ise de kapasite açısından ihtiyacı karşılamaya yetmemektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ilişkin uygulamalara yönelik denetimleri, müfettiş ve yardımcı eleman sayısındaki yetersizlikler nedeniyle sınırlı ve laboratuvar desteğinden önemli ölçüde yoksundur. İş sağlığı ve güvenliği denetimi yapan denetim elemanı sayısı 275, ölçüm laboratuvarı sayısı dörttür. Toplu sözleşme sistemi içinde, sosyal tarafların konuya yönelik ilgisi düşük düzeyde kalmıştır; işçi sendika ve konfederasyonlarının iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ilgisi ve birikimi sınırlıdır. Kimya, maden, inşaat, gıda gibi mevzuatın iş güvenliği sorumluluğu taşıyacak mühendis istihdamını zorunlu tuttuğu alanlardaki mühendis odalarında iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilgi ve bilgi birikimi yeterli düzeyde oluşmuş değildir.

Kırsal kesim ve tarım sektöründe iş sağlığı ve güvenliği açısından yeterli ilgi ve birikim oluşmamıştır.

VIII.Beş Yıllık Kalkınma Planında iş sağlığı ve

güvenliği önlemlerinin geliştirilmesi, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ölçüm, meslek hastalıklarının ortaya çıkartılması, işyeri hekimliği, danışmanlık, eğitim hizmetleri, meslek hastalıkları hastaneleri, denetim vb. hizmetlerin yeniden yapılandırılması ve geliştirilmesi; iş sağlığı ve güvenliği mevzuatının AB ve ILO normları dikkate alınarak yenilenmesi; sosyal tarafların da yer alacağı Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Meclisinin oluşturulması öngörülmüştür.

Ekim 2000'de yürürlüğe giren 616 ve 618 sayılı KHK'lerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının iş sağlığı ve güvenliği alanındaki teşkilat yapısında bazı değişiklikler yapılmıştır. Bu çerçevede, "İşçi Sağlığı Daire Başkanlığı", "İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü" olarak düzenlenmiş, bu Genel Müdürlüğe bağlı olarak "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi"nin yapısında da çeşitli düzenlemelere gidilmiştir. Diğer taraftan SSK Genel Müdürlüğü'nün teşkilat yapısında değişikliğe gidilmiş ve yeni yapılanmada Meslek Hastalıkları Hastaneleri Sağlık İşleri Genel Müdürlüğüne bağlanmıştır.

(...)

b) Türk mevzuatında yapılması gereken değişiklik ve yenilikler

Türk mevzuatının AB müktesebatıyla uyumlu hale getirilebilmesi için 1475 sayılı İş Kanununun iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili hükümlerinde değişiklikler yapan bir Kanun Tasarısı Taslağı hazırlanmıştır.

Bu Taslağa bağlı olarak, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından bir "Çerçeve Tüzük" hazırlığı sürdürülmektedir. Çerçeve Tüzük, AB'nin 89/391 sayılı Çerçeve Direktifi kapsamında bulunan 18 adet Direktif ile bu kapsamda olmamakla birlikte AB müktesebatı içerisinde bulunan diğer 2 adet Tüzük ve 18 adet Direktif de dikkate alacak şekilde düzenlenmektedir. Halen bu bağlamda, 25 adet yönetmeliğin hazırlık çalışmaları devam etmektedir.

Diğer taraftan, 1/95 sayılı Ortaklık Konseyi Kararı çerçevesinde, ticaretteki teknik engellerin kaldırılmasına yönelik olarak Dış Ticaret Müsteşarlığı tarafından hazırlanan "Ürünlerle İlişkin Teknik Mevzuatın Hazırlanması ve Uygulanmasına Dair Kanun Tasarısı" TBMM'ye sunulmuştur. Bu Tasarı bağlamında kişisel korunma donanımları ile ilgili bir yönetmelik taslağı da Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanmıştır.

Kurumsal yapıda Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığının Kurulmasına İlişkin 616 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ve Sosyal Sigortalar Kurumu Teşkilatının Kurulmasına İlişkin 618 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamelerle sağlanan gelişmelere ilişkin kanunlar, halen TBMM gündemindedir. Bu değişikliklerin de gerçekleştirilmesine gerek bulunmaktadır.

c) Gerekli kurumsal değişiklikler

Çalışmaların daha ileri aşamalarında belirlenebilecektir.

VIII.Planda ulusal ölçekte bir danışma (sosyal diyalog) müessesesi olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Meclisinin oluşturulması öngörülmüştür.

d) Yeni düzenlemelerin uygulanması için gereken ek personel ve eğitim ihtiyacı

Yeni kurumsal yapılanma nedeniyle, henüz tam olarak tespit edilmemiş olmakla birlikte, ek personel, donanım ve eğitim ihtiyacı bulunmaktadır.

Ulusal mevzuatta yapılacak değişiklik ve ye-

niliklerin uygulamaya geçirilebilmesi için teknik yardım ve eğitime ihtiyaç vardır.

e) Gerekli yatırımlar

İhtiyaçların henüz projelendirilmemiş olması nedeniyle bu aşamada belirlenmemiştir.

III. Takvim

Kısa Vade

-Mevzuat uyumuna yönelik hazırlıkların sürdürülmesi.

-AB'nin bu alandaki Ajansına "gözlemci" statüde katılımın sağlanması.

Orta vade

Mevzuat uyumu hazırlıklarının tamamlanması ve gerçekleştirilmesi.

IV. Finansman

Müktesebat uyumunun uygulamada tam gerçekleştirilebilmesi için 45 milyon Euro finansmana ihtiyaç duyulacağı düşünülmektedir.

İlgili AB Ajansına gözlemci olarak katılımın ve tam üyelik sonrasında katkı payı ödemeli katılımın finanse edilmesi gerekecektir.

Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu:

"ULUSLARARASI DAYANIŞMANIN ÖNEMİ DAHA DA ARTTI"

■Türkiye'nin AB üyeliği süreci, ülkemizde toplumsal ve sendikal hakları nasıl etkileyebilir?

■Türkiye'nin AB üyeliği süreci, ülkemizdeki toplumsal ve sendikal haklarını etkilemesi öncelikle ikiye ayırmak gerekmektedir. AB üyelik en iyimser yorumlara göre bile uzun süre alacaktır. Dolayısı ile gerek bu süreç esnasında, gerekse bu sürecin dışında gerçekleşebilecek değişiklikler ve bu sürece ilişkin önemli kararlar olacaktır. Kuşkusuz bu kararların bir kısmı AB üyeliği sürecine ilişkin olarak alınacaktır. Alınan kararlar ve değişiklikler toplumsal yaşamı ve sendikal yaşamı etkilemesi kaçınılmazdır. Ancak hangi yönde ve nasıl etkilendi-

ği konusunda her zaman farklı yorumlar bulunmaktadır.

Öncelikle AB'ne üye olmuş ülkeler açısından bakarsak, kısmen Portekiz ve Yunanistan dışında bu ülkelerin benzer ekonomik gelişmeler içinde oldukları görülmektedir.

Bunun dışında Birliğe üye ülkelerin siyasi modeller arasında da benzerlikler bulunmaktadır. Türkiye'de ise son yıllarda görülen bazı olumlu beklentilere rağmen, AB'nin ekonomik ve toplumsal standartlarının bir hayli gerisindedir. Yaşanan bu süreç hakların elde edilmesinde ve hayata geçirilmesinde olumlu bir etki yaratması beklenmektedir.

AB'ne uyum süreci aslında her aday ülke tara-

fından uygulanması istenen bir dizi konuyu içermektedir. Uygulama da bu konular hangi ölçüde uygulanmaya sokulursa, AB komisyonuna rapor verilmektedir.

AB müktesebatını içeren konular Türkiye açısından AB stratejisi kapsamına girmektedir. Sermayenin ve hizmetlerin serbest dolaşımı, tarım, telekomünikasyon, çevre, ulaştırma, enerji, tüketicinin korunması, istihdam ve diğer konular bu bağlamdadır. Bunun dışında sendikaların faaliyet yasaklarının daraltılması, kamu görevlilerine sendikal hakların tanınması gibi konularda 1997 yılında bazı yasal değişiklikler yapılmıştır. Bu olumlu değerlendirebilecek değişimlere rağmen, örneğin kamu gö-

revlilerinin grev hakkı tanınmamıştır. Toplu pazarlık hakları ise tamamen kamu organlarınca sınırlandırılmıştır.

Türkiye, kamu sendikalarının faaliyetlerinin sınırlandırılması ve serbest ticaret bölgelerinde sendikal faaliyetin bulunmaması, çocuk işçilik sorunu, anne ölümleri ve yaşam süresi beklentisi gibi konularda AB ülkeleri standartlarının bir hayli gerisindedir. Bu hakların sağlanmasında AB üyelik süreci bazı olumlu gelişmeler sağlayabilir.

■Türkiye sendikal hareketi, Avrupa düzeyinde toplumsal hakların yaşama geçirilmesi doğrultusunda nasıl bir rol oynayabilir?

■Sendikal hareketin özellikle Avrupa düzeyinde toplumsal hakları yaşama geçirebilmek için ancak vereceği mücadelenin yönü ve doğrultusunda başarı sağlanabilir. Bu bağlamda sendikal

yaşamla içiçe geçmiş bir dizi önlem düşünülebilir. Sendikalar özellikle çalışma yaşamının temel örgütleri olarak çoğunluk örgütleridir.

Özellikle son yıllarda sendikaların üye sayılarında önemli gerilemeler yaşanmaktadır.

Üstelik bu gelişme sendikal yaşamın önemli olduğu Batı ülkeleri için de geçerlidir.

Çoğunluk oluşturmada verilen bir mücadelelenin başarı şansı sınırlı olacağı için sendikal yaşamın ilk hedefi örgütlenmeyi arttırabilmek olmalıdır.

Örgütlenme konusunda yaşanan tüm olumsuz gelişmeler sendikal hareketin nicel ve nitel gerilemesine yol açmaktadır.

Toplumsal haklardan anlaşılan sadece sendikal örgütlü işyerlerinde çalışanlar olmadığı için, sendikaların çok daha geniş kesimlerin haklarını korumak ve geliştirmek için çabalarını arttırmak zorunda kalacaklardır.

Bu bağlamda somut olarak sendikal hareketin önündeki ilk temel hedefin farklı konfederal yapı içindeki örgütlenmeyi dikkate almaksızın bütün ve global hedefleri sapıtmak olmalıdır. İş güvenliği, özelleştirme, taşeronlaşma, eşel mobil sistemin, çocuk ve kadın işçilerin sorunları, sigortasız çalıştırma, sosyal güvenlik, iş kazaları, meslek hastalıkları, işyerinde taciz, ayrımcılık, çalışma sürelerinde kısalma, ücret eşitsizlikleri ve bunun gibi bir dizi sorun sendikal hareketin üzerinde anlaşılabileceği ortak paydalardan bazılarıdır.

■AB üyeliği süreci, sendikal hareketin tıkanmış sorunların aşılmasına katkı sağlayabilecek önemli etkiler yaratabilir mi?

■Öncelikle Avrupa Birliği süreci sosyal hakların sağlanmasında sendikal hareketin bugün için önünün tıkanmış belirli konuların açılmasında

yardımcı olacağını düşünüyorum. Çok açık olarak bilindiği gibi bu süreç esnasında AB komisyonları belirli bazı şartların yerine getirilmesini beklemektedir.

Özellikle temel sayılan bazı sosyal haklar Türkiye açısından çok yeni olarak telaffuz edilmektedir. Buna rağmen kamu kesiminin toplu pazarlık haklarının önündeki engellerde olduğu gibi ilgili ILO sözleşmelerinin sadece kabul edilmesi ile sorun çözümlenmiş değildir. Bir uluslararası sözleşmenin imzalanması yeterli olmamaktadır. AB'ne uyum süreci sendikal hareketin önünü açabilmesi ancak beraberinde siyasal mekanizmaların da harekete geçebilmesi ile mümkün olabilecektir.

Bunun dışında siyasal mekanizmalar belirli tıkanıkların önünü açabilmesine rağmen sorunun bütün boyutlarını çözümlenmekten uzaktır.

Sendikal hareket işgü-

cünün uluslararası örgütlenmesi yönünde çabalarını arttırmalı ve bu yönü ile tıkanmaların giderilmesi sağlanmalıdır.

Kısaca AB uyum süreci tek başına sendikal hareketin önünü açıcı etkileri kendiliğinden yaratmayacaktır. Bu konuda mutlaka sendikaların uluslararası dayanışmasına ihtiyaç bulunmaktadır. Uluslararası dayanışmanın boyutu, niteliği ve konuları ise ayrı bir tartışma alanıdır. AB gibi bir entegrasyonda sendikal dayanışma, önem taşıyan bir olgudur.

■Avrupa Birliği üyeliği sürecinde sendikaların öncelikleri ve stratejik hedefleri neler olabilir?

■AB üyeliği sürecince sendikaların birçok öncelikli sorunu bulunmaktadır. Bunlar sendikalar arası işbirliği ve dayanışmanın güçlendirilmesi temelinde ortaya çıkabilecek hedeflere yönelik olmalıdır.

Örneğin AB üyesi ülkelerdeki sendikal birlik, ücret ve çalışma koşulları gibi konularda ülkelerearası farklılaşmayı en asgari düzeye indirmeyi hedeflemekte ve buna ilişkin antlaşmaları önce kendi aralarında ortaya koymaktadır.

Üyelik sürecinde sendikal strateji diğer ülkelerin benimsedikleri sendikal hakların ve kazanımların hayata geçirilmesi bağlamında olmalıdır. Üye ülkeler arasında benzer kazanımların olması, sendikaların daha fazla güçlenmesini ve zayıf sendikaları belirli standart hakların korunması konusunda belirli bir düzeye getirebilecektir. Bu bağlamda ortak mücadele alanlarının saptanması, dayanışma örgütlerinin temel hedefi olmalıdır. Sendikalar şayet çoğunluk örgütleri ise uzun dönemli hedeflerini Avrupa Birliği içinde veya dışında sağlamanın yollarını aramalıdır.



VERİLERLE AB'DE İSTİHDAM VE ÇALIŞMA YAŞAMI

NÜFUSUN YAŞLILIĞI

1998 yılı itibariyle Avrupa Birliği ülkelerindeki 65 ve üzeri yaş grubu nüfusun çalışan nüfusa (15-64 yaş arası nüfus) oranı %24 olup, bu rakamın 2010 yılında %27'ye yükselmesi öngörülmektedir.

Birlikte ikamet edenlerin sayısı 1999 yılı itibariyle 375 milyondur. Bu rakamla Birlik, dünyanın Çin (1 milyar 241 milyon) ve Hindistan'dan (992 mil-

yon) sonra gelen üçüncü en büyük nüfusuna sahiptir. Üyelik için sırada bekleyen 12 aday ülkenin nüfusları toplamı ise 106 milyondur.

Avrupa Birliği ülkelerindeki nüfus hızla yaşlanmaktadır. Bu durum, doğum oranlarındaki düşüşle paralel olarak ölüm oranlarında yaşanan düşüşle ilişkilidir. Avrupa Birliği'nde 1960'da 2.59 olan doğum oranı 1998'de 1.45'e düşmüştür. Buna karşılık son 50 yılda

ortalama yaşam süresi beklentisi yaklaşık 10 yıl kadar yükselmiştir.

Nüfus artışının en hızlı olduğu kesim 'çok yaşlılar' kategorisidir. 1960'dan bu yana 65 yaş ve üzeri nüfusun toplam nüfusa oranı %11'den %16'ya yükselmiştir. Bütün göstergeler bu yükseliş trendinin süreceği yönündedir.

Bütün bunlar yaşlı nüfusa verilen demografik desteğin dereceli olarak azaltılması gerektiğine işaret etmektedir. 'Çok yaşlı' kategorisindeki nüfusun yaklaşık %45'i yalnız başına yaşamaktadır.

Çocuklarıyla veya başka akrabalarının yanında yaşayanların oranı %13'dür. Ancak bu açıdan üye ülkeler arasında önemli farklar vardır. İspanya ve Portekiz'de yaşlılara yakınların vereceği destek açısından %40'lık bir potansiyel sözkonusu iken bu oran örneğin İsveç ve Danimarka'da %5'in bile altında kalmaktadır.

Uygulama Çerçevesi: Bu doğrultuda Avrupa Birliği Komisyonu'nda yaşlı nüfusla geliştirilen ilişki pratiklerinin değiştirilmesi kararlaştırılmıştır. Buna göre, yaşlı nüfusun hayatlarının ikinci diliminde toplumsal yaşama daha yüksek bir oranda katkı sağlaması hedeflenmektedir. Yaşlıların bağımlı hale gelmeleri uygun sağlık ve koruma politikalarıyla önlenerek, geciktirilecek veya en aza indirilecektir. Bu amaçla Komisyon yaşlı insanların sağlıklarının iyileştirilmesi ve topluma entegrasyonlarının ve bağımsızlıklarının sağlanması için gereken noktaların tespiti için araştırmalar yapılmasını kararlaştırmıştır.

NÜFUSUN EĞİTİM DURUMU

Günümüzde genç nüfus geçmiş yıllara kıyasla daha iyi eğitilmiş durumdadır. Ancak 18-24 yaş arası nüfusun %22'si eğitim sürecini oldukça erken terketmiştir.

Genç nesiller daha iyi eğitim şartlarına ve daha yüksek beceriye sahiptir. Geçmiş yıllara kıyasla gençler arasında eğitimin erken terkedilme oranı giderek düşmektedir.

Okuldan ayrılan her 5 gençten en az biri düşük becerilidir. Eğitim düzeyindeki genel yükselişe karşın, eğitimi yarıda bırakanların Birlik genelindeki oranı önemlidir. Eğitimi yarıda kesenler Birlik çapında %60 oranındadır; bunlar ya bir işte çalışmakta ya işsiz, ya da boşta. Geri kalan %40 açısından çoğunluğu itibarıyla yakın gelecekte hiç değilse ikinci dereceden yüksek beceriler edineceği bir eğitimi tamamlayacağı beklenebilir. Gençlerin eğitim kurumlarına devamlılığı açısından da Birlik ülkeleri homojen bir görünüm arz etmemektedir. Genç nüfusun 2/3'ünün eğitimi sürdürdüğü Almanya ve Danimarka düşük becerileri genç nüfus açısından en düşük orana sahipken İspanya, İtalya, Portekiz ve İngiltere'deki gençler arasında eğitimi yarıda bırakma eğilimi daha yaygındır.

Yüksek beceri sahibi olmak işsiz kalma riskini azalttığı gibi, daha yüksek kazanç ve mesleki eğitim olanakları açısından da daha fazla fırsat sağlamaktadır.

Uygulama Çerçevesi: Bu doğrultuda Amsterdam Sözleşmesi'nde aşağıdaki maddelere yer verilmiştir:

-“Birlik, üye ülkeler arasında dayanışmayı teşvik etmek, ve gerektiği takdirde etkinliklerini desteklemek suretiyle beceri eğitiminin geliştirilmesine katkıda bulunacaktır. (Konu XI, Bölüm 3, Madde.149 (1))

-“Birlik üye ülkelerin çalışmalarını desteklemek ve ekeiklerini gidirmek üzere bir mesleki eğitim politikası oluşturacaktır. (Madde. 150(1)).

Eğitimi yarım bırakan genç nüfusun iş piyasasında şansı düşük olacağından üye ülkelerden “gençlerin okulu erken bırakmalarına önlem olarak okul sistemlerinin kalitesini yükseltmeleri ve öğrenme gücü çeken gençlere özel ilgi göstermeleri (Klavuz no.7) istenmektedir. Üye ülkelerden ayrıca, “gençlerin emek pazarının ihtiyaçları ve teknolojik ve ekonomik değişimlere uygun eğitilmelerinin (Klavuz no.8) garanti altına alınması beklenmektedir. Üye ülkelerin 2002 yılı sonuna kadar, başta okulların bilgisayarla donatılması ve öğrencilere bu konuda gerekli bilgilerin verilmesi ve internet erişim olanağının sağlanması olmak üzere çıraklık ve mesleki eğitim sistemlerinin modernizasyonu ve geliştirilmesi konusuna özel olarak eğilmeleri de beklenmektedir.

GELİR DAĞILIMI

Nüfusun %70’inden fazlası (sadece %26’sı aldıkları sosyal transferlere karşılık olarak bir gelire sahip olmasına karşın) sosyal katkı sağlamaktadır. Bunların %70’i ortalama olarak çalışma yoluyla (kendi hesabına veya ücretli olarak); %25’i emeklilik ve diğer

sosyal edinimlerle; ve %5’i de bireysel sermaye ve diğer özel kaynaklardan sağlanmaktadır.

Üç veya daha çok çocuklu aileler ve tek yetişkin kişiden oluşan hanehalkları elde ettikleri sosyal transferlere karşılık olarak görece düşük gelir düzeylerine sahiptir. Bu açıdan en fazla gelire sahip grup 65 yaş altı grupta yer alanlarla kendilerine bağımlı çocukları olmayan çiftlerdir (%127). Bağımlı çocuk sayısı arttıkça bu oran düşmektedir. 65 yaş ve üstü grup ise ortalama olarak en düşük gelir düzeyine sahip gruptur (%89). %75’in bile altındaki oranlarıyla Yunanistan, Portekiz ve İngiltere’de bu yaş grubu daha da kötü durumdadır.

Gelir dağılımı toplam gelirin çeşitli toplumsal gruplar arasında nasıl dağıldığına bakılarak da ölçülebilir. Avrupa Birliği genelinde nüfusun en fakir %20’lik diliminin toplam gelirden aldığı pay 1994 yılında %8 iken en zengin %20’lik dilime düşen pay %40 idi.

Uygulama Çerçevesi: Amsterdam Sözleşmesi’nin 2. Maddesinde Birlik genelinde yaşam standartı ve kalitesinin yükseltilmesi bir amaç olarak belirtilmektedir. 3. Maddede yer alan ekonomik ve sosyal kaynaşmanın sağlanması hedefi de bunu tamamlayıcı niteliktedir. 1998-2000 yılları için hazırlanan Sosyal Eylem Programı’nda da Avrupa modelinin sosyal niteliğine karşın yoksulluk ve sosyal dışlamanın ciddi boyutlarda olduğu ve yoksulluğun azaltılması ve gelir dağılımının yeniden düzenlenmesi için Birliğin kritik bir rol üstlenmesi gerektiği belirtilmektedir.

İSTİHDAM

1998 yılı itibariyle Birlik nüfusunun 151 milyonu çalışır durumdaydı.

Avrupa Birliği'nin toplam işgücü 165 milyondur. 15-64 yaş arası nüfusun %68'i ekonomik olarak aktif durumdadır. Bu oran erkek nüfus için %70.8 iken kadınlarda %51.2'dir.

İstihdam oranları artma eğilimindedir. 1995-1998 arasında istihdam 3 milyon artarak 151 milyona ulaşmıştır. Bu zaman zarfında Portekiz ve İsveç dışındaki bütün üye ülkelerde hizmetler sektöründe iş olanakları artarken tarım sektöründe Birlik genelinde iş kayıpları kaydedilmiştir.

Yarım zamanlı çalışma artış trendini sürdürmektedir. 1990'da bu tip çalışma için oran %14 iken bu rakam 1998'de %17'ye yükselmiştir. Birlik genelinde istihdamın %15'i kendi hesabına çalışanlardan oluşmaktadır.

Birlik geneline göre İngiltere'de çalışma saatleri uzundur. Diğer ülkelerde tam zamanlı çalışanlar için haftalık ortalama çalışma saati 40 saat iken, bu rakam İngiltere'de 44 saattir.

Uygulama Çerçevesi: 1999 yılında imzalanan Amsterdam Sözleşmesi'nde istihdam düzeyinin artırılması konusunda önemli bir adım atılmıştır (Bu konudaki karar Madde. 127 (2)'de düzenlenmiştir). İstihdam edilebilirlik, girişimcilik, uyumlanabilirlik ve fırsat eşitliği konuları istihdam stratejisinin 4 ana prensibi olarak belirlenmiştir. Bu ilkelerle ilgili olarak izleyen her yıl için, üye ülkeler için belirlenmiş bazı hedeflere ulaşılmasını sağlayacak özel klavuzlar oluşturulmuştur. İstihdama Yönelik

Ulusal Eylem Planları çerçevesinde üye ülkeler bu klavuzlardan hareketle somut ve yönetsel kriterler oluşturmuştur.

İstihdamın geliştirilmesine dönük olarak oluşturulan 21 Nisan 1999 tarihli Komisyon Bildirgesi'nde Avrupa Birliği'nin uzun dönemli ekonomik yayılmayı garanti edecek en uygun koşulları oluşturulmasına ve yeni işler yaratılmasına hizmet edecek dinamik, yenilikçi bir pazara sahip olabilmek için ekonomik reform çalışmalarını derinleştirerek sürdürmesi gerektiği belirtilmektedir.

YAŞLI NÜFUSUN İSTİHDAMI

Geçen yirmi yıllık zaman diliminde birlik ülkeleri genelinde 60-64 yaş arası nüfusun istihdamında bir düşüş yaşanmaktadır. Bunun nedeni yaşlıların erken emeklilik arzusundan ziyade iş imkanlarının kısıtlılığı, bu kesim açısından düşük hareketlilik olanakları ve bu yaş grubunun mevcut işler için gerekli beceriler açısından yetersiz kalması olabilir. 1998 yılı itibariyle 55-64 yaş dilimindeki nüfusun %36.3'ü çalışır durumdaydı.

Nüfusun yaşlılığının istihdam üzerindeki etkisi olumsuzdur. Üye ülkelerin çoğunda 2012'den önce çalışan yaş nüfusu (15-64) azalacak, ve bu eğilim uzunca bir süre devam edecektir. Bunu dengelemek için başka şeyler yanında yaşlı çalışanlar dahil olmak üzere çalışma yaşında olanların istihdamını artırmak gerekmektedir.

Çalışanların 15 milyonu 55-64 yaşındadır. 55-64 yaş nüfusun %40'ı Birlik genelinde ekonomik olarak aktif du-

rumdadır, yani ya halihazırda bir işte çalışmakta (bunların oranı %36'dır) ya da iş aramaktadır. Bu oran kadınlara (%29) kıyasla erkeklerde (%52) bariz bir biçimde yüksektir. Birlik genelinde erkeklerin istihdam oranı (%47) kadınlardan yüksektir (%26).

Yaşlı nüfusun istihdamı açısından üye ülkelerin durumuna daha detaylı bakıldığında bazı çarpıcı farklar göze çarpmaktadır: Örneğin, 55-59 yaş nüfusun Belçika ve İtalya için çalışma yaşamına katılım oranı %35 iken bu rakam İsveç'te %76'dır. Birlik genelinde 65-69 yaş nüfusun istihdam oranı %6'dır. Bu rakam Danimarka, Yunanistan, İrlanda, İsveç ve Birleşik Krallıklar için %10'dur.

Yaşlı nüfusun büyük çoğunluğu yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. 55-64 yaş çalışan nüfusun %20'si yarı zamanlı işlerde çalışmaktadır. Bu rakam 15-64 yaş arası için %17'dir. Erkeklerin kadınlara oranla bu tip işleri seçmesi daha nadirken (%8), gençleri de içermek üzere kadınlar yarı zamanlı işlere daha fazla yönelmektedir (%41).

Yaşlı çalışanlar gençlere göre daha az meslek içi eğitim almaktadır. Birlik genelinde mesleki eğitim alanların oranı 30-39 yaş grubunda %8.1 iken, 50-59 yaş grubu için bu oran %4.5'dir. 3 İskandinav ülke bu açıdan yaş faktörünün en az etkili olduğu üye ülkelerdir.

Uygulama Çerçevesi: 2000 yılı İstihdam Klavuzu'nun 4. maddesi "İstihdam Edilebilirliğin Geliştirilmesi" başlığı altında yaşlıların çalışma kapasitelerini sürdürmeleri için, yaşam boyu öğrenme ve başka esnek iş düzenlemeleri

yapılarak aktif bir yaşlılık politikasını geliştirilmesi gerektiğini karara bağlamaktadır. Böylece yaşlı nüfus çalışma yaşamına aktif katılımını sürdürebilecektir.

İŞSİZLİK

1992'den bu yana ilk kez Avrupa ülkelerinin işsizlik oranı 17 milyonun altına düşmüştür. Bu rakam işgücünün %9.9'una karşılık gelmektedir ve aynı oran ABD'de 4.5, Japonya'da ise 4.1'dir.

1992 yılında %9.2 olan işsizlik oranı ciddi bir artış trendine girmiş ve 1994'de %11.1'e ulaşarak tepe noktasına ulaşmıştır. 1998'e kadar bu civarlarda seyreden bu oran 1998'de ilk kez kayda değer biçimde düşerek %10.6'dan %9.9'a inmiştir. 1998 itibarıyla en yüksek işsizlik oranına sahip ülke %18.7 ile İspanya idi. Buna karşın Danimarka, Lüksemburg, Hollanda, Avusturya ve Portekiz'in işsizlik oranları %5 veya daha az seyretmekteydi. Bu oran Japonya ve ABD'nin yukarıda belirtilen işsizlik oranlarına paraleldir. İşsizlik oranları açısından kadın nüfus Birlik genelinde %11.7 oranıyla temsil edilirken bu oran erkekler için %8.6'dır; ancak bunun istisnaları da vardır: İrlanda, İsveç ve İngiltere %5.5 kadın işsize karşın, %7 erkek işsize sahiptir.

İşsizlikte bölgesel eşitsizlikler de söz konusudur. Ülke içi ciddi bölgesel farklılıklar açısından doğu ve batısındaki eşitsiz dağılımıyla Almanya; kuzey ve güneyindeki eşitsizlikle İtalya ve İngiltere bu konuda başı çekmektedir.

Uygulama Çerçevesi: Bu konuda

birliğin 2000 yılı İstihdam Rehberi'nin içerdiği madde, "işsizlikle mücadele edilmesi ve istihdamın artırılması için birlikte hareket edilmesi gerektiğini düzenlemektedir. 3 numaralı Klavuzda her üye devletin nüfusun emek pazarıyla bütünleşmesini sağlayacak iş bulma olasılıklarına dönük önlemlerden artan oranda yararlanması doğrultusunda bir politika izlenmesi gerektiği belirtilmektedir. 4 no'lu Klavuzda da üye ülkelerin işsiz veya ekonomik olarak aktif olmayan nüfusun istihdam edilebilirliğinin artırılması ve işverenlerin yeni iş olanakları yaratmaları için vergi sistemi ve benzeri mekanizmaları yeniden gözden geçirmeleri gerektiği belirtilmektedir.

GENÇ İŞSİZLİĞİ

15-24 yaş grubunda yer alan nüfusun %9.2'si işsizdir. İşsizlik oranı açısından genç nüfusun payına düşen oran %19.5 gibi hayli yüksek bir orandır. Ancak belirtilmelidir ki, her iki oranla ilgili olarak ülkeler arasında ciddi farklar vardır.

Genç nüfus açısından görece uzun eğitim süreleri sözkonusudur. Eğitim süresinin giderek uzaması genç nüfusun iş pazarına geçmişe kıyasla daha geç katılmasının temel nedenidir. Bu açıdan ülkeler arasında dikkate alınması gereken farklar olmakla birlikte (Örneğin Almanya, Avusturya ve İngiltere'de bu 19 yaştır.) Birlik genelinde en azından genç nüfusun yarısı sözkonusu olduğunda 22 yaşından önce iş yaşamına katılım sözkonusu olmamaktadır.

Öte yandan genç işsizliği genel pazar koşullarından kaynaklanmaktadır.

Bu konu ayrıca, eğitim sistemi ve mesleki eğitimin pazarın ihtiyaçlarını en iyi nasıl karşılayacağı meselesiyle de ilişkilidir.

Yaklaşık olarak on gençten biri halihazırda işsizdir. Birlik genelinde 1998'de 15-24 yaş arası nüfusun %4.25'i işsizdi. Bu, genç nüfusun %9.2'sine, ya da bu yaş grubundaki işgücünün %19.5'ine tekabül etmektedir.

Bu eğilim son yıllarda da aynı şekilde devam etmektedir. 1992'de %18.1 olan genç işsizliği oranı 1994'de %22 ile tepe noktasına ulaşmıştır. %21-22 oranında kalan bu oran ta ki 1998'de dikkate değer bir azalma (19.5'e inmek suretiyle) gösterene kadar sürmüştür. Bu tarih itibarıyla Birlik ülkeleri genelinde genç işsizliği oranları %7 ile (Danimarka, Avusturya ve Lüksemburg'da) %30 veya daha yüksek (Yunanistan, İspanya ve İtalya) olabilmektedir.

Kendine özgü çıraklık sisteminin bir sonucu olarak olsa gerek Almanya tüm üye ülkeler arasında bu açıdan istisnai bir konuma sahiptir; Almanya'da işsizlik oranları açısından yaş faktörü belirleyici değildir.

Cinsiyet bu konuda da önemli bir değişkendir. Rakamlara göre genç kadınlar erkeklere kıyasla daha yüksek işsizlik oranlarına sahiptir (%21'e karşılık %18.2).

Yukarıdaki fark 25 ve yukarı yaş için bu denli belirgin değildir. Genç kadın işsizlik oranı Yunanistan, İspanya ve İtalya'da %40 civarındadır.

UZUN DÖNEMLİ İŞSİZLİK

Birlik genelinde 1998 yılında çalışan nüfusun %4.8'i uzun dönemli işsizlikten etkilenmiştir. Bir başka deyişle işsiz nüfusun %47'si en azından bir yıldan beri işsizdir.

İşsiz nüfusun yarısı en azından bir yıldır işsiz durumdadır. Birlik genelindeki %4.8'lik uzun dönemli işsizlik oranı, Danimarka, Lüksemburg ve Avusturya, Portekiz ve İngiltere'de %2 veya daha azken, bu oran örneğin İspanya'da aktif nüfusun %9.4'üyle İtalya'da %7.1'ine karşılık gelmektedir.

Kadınlar uzun dönemli işsizlikten de daha fazla etkilenmektedir. Birlik genelinde erkekler için %46 olan oran kadınlar için %49'dur.

Genç nüfus açısından bir düşüş sözkonusu olsa da uzun dönem işsizlik oranı Birlik genelinde mevcut durumunu korumaktadır. Ancak Almanya bu açıdan göreceli bir artış yaşarken, İngiltere'de 1994'de %45 olan bu oran 1998'de %33'e düşmüştür.

Gençler için ise 1994'de %13.9 civarında seyreden bu oran 1998'de %11.2 olarak kaydedilmiştir. Halihazırda genç nüfusun %57'si 6 ay veya daha uzun bir zamandan beri işsizdir. Yunanistan ve İtalya'da bu oran %70'den fazlayken Danimarka ve Finlandiya'da %20 civarındadır.

Uygulama Çerçevesi: 2000 yılı İstihdam Rehberi 1 no'lu maddenin girişinde. "mevcut gidişe müdahale edilebilmesi için üye ülkelerin uzun dönemli işsizliği önleyici ve istihdamı artırıcı stratejileri güçlendirecek yönde gösterdikleri çabayı yoğunlaştırılması gerektiği

vurgulanmaktadır.

Bunun için üye ülkeler "6 aylık işsizlik süresine ulaşmadan her bireyin iş pazarına entegrasyonunun sağlanması hedefi doğrultusunda mesleki eğitim, mesleki yeniden eğitim, staj, bir iş ya da başka istihdama yönelik uygulamalardan birini devreye sokmak suretiyle bir işe başlama olanağının sağlanması gerektiği ve ayrıca, "işsizlik süresi 12 aya ulaşmadan önce mümkün olan çok sayıda kişinin pazara etkili biçimde entegrasyonunu sağlamak amacıyla, işsiz yetişkinlere tamamen yeni bir iş olanağının –yukarıda belirtilen istihdama dönük uygulamalardan birini devreye sokmak ya da bireysel olarak mesleki rehberlik yapmak suretiyle- sunulması gerektiği belirtilmektedir.

YAŞLILAR İÇİN OLANAKLAR

1996 yılında birçok üye ülkede sosyal harcamaların büyük kısmı yaşlılara ve ölen kişilerin hayatta kalan yakınlarına yapılan ödemelerden oluşmaktaydı. Bu oran özellikle İtalya'da çok yüksekken (%65.9) İrlanda için bu rakam sadece %26.1'dir. Bu, İrlanda'nın birlikteki en genç nüfusa sahip olmasıyla ilgilidir. İrlanda yanında Hollanda, Portekiz ve Finlandiya'da bu alandaki harcamalar açısından başka kategoriler (hastalık ve sağlık ile koruma ve sakatlık) ön plandadır.

1990-96 arasında sosyal harcamaların yapısında önemli değişiklikler meydana gelmiştir. Bu farklılaşmanın kaynağında ihtiyaçlardaki değişmelerle bu konudaki yasal çerçevedeki değişiklikler yatmaktadır. Örneğin nüfuslarının

yaşlanması karşısında birçok ülke emeklilik sistemlerini yenileme sürecine girmiş bulunmaktadır. Bu reform çabalarının sonucunda ortaya çıkacak değişikliklerin Birlik genelinde aşamalı olarak izlenmesi beklenmelidir. Hafif bir artış izlenmekle beraber aileye dönük sosyal harcama kalemi hemen hemen sabittir: 1990'da %7.6 olan aile harcamaları 1996'da %7.9'a çıkmıştır.

Sosyal harcamalar başlığı altında özetlenen uygulama çerçevesi bu başlık için de geçerlidir.

SOSYAL HARCAMALAR

1990 yılı itibarıyla Birlik genelinde toplam gayri safi yurtiçi hasılanın %25.4'ünü oluşturan sosyal harcamalar kalemi 1996'da %28.7'ye çıkmıştır. En yüksek oranlara %32-35'le İskandinav ülkeleri sahipken, Yunanistan, İspanya, İrlanda ve Portekiz en düşük oranlarla (%19-23) temsil edilmektedir. Sosyal harcamalar kaleminde 1996 yılında Birlik genelinde, Hollanda ve İrlanda haricinde, bir artış gerçekleşmiştir.

1990-1993 yılları arasındaki artış, gayri safi yurtiçi hasıla görece düşerken işsizlik oranlarında görülen artışla ilgiliydi. Sosyal harcama oranlarındaki reel artış oranı Birlik genelinde 1990-93 yılları arasında yıllık %4 civarında gerçekleşmiştir. En yüksek artış %13 gibi bir oranla Portekiz'e aitken Birlik geneli için bu oran yıllık %1 civarında gerçekleşmiştir. Artışdaki yavaşlama özellikle İngiltere ve İtalya açısından çarpıcıdır. Ülkelerarasındaki farklar nüfusun satınalma gücü baz alındığında daha da

belirgindir.

Sosyal harcama finansmanında iki yöntem: Birlik genelinde temel finansman aracı işveren ve korunması sözkonusu kişilerden sağlanan sosyal katkılardan meydana gelmektedir. Bu kategori, 1996 yılında toplam içinde %63.5 gibi yüksek bir oran tutmuştur. Hükümet katkıları %31.4 ile ikinci büyük kategori durumundadır. Danimarka, İrlanda ve bir ölçüde İsveç, Finlandiya ve İngiltere bu açıdan vergilere daha fazla bağımlıyken, Belçika, Almanya, İspanya, Fransa, İtalya ve Hollanda'da finansman açısından sosyal katkıların payı daha önemlidir.

Hükümet katkılarında artış sözkonusudur. 1990 ile 1996 yılları arasında hükümetin bu alandaki harcamalarında %2.6'lık bir artış yaşanmıştır. Portekiz ve İngiltere için bu oran en yüksekken Danimarka ve Hollanda'da devletin bu alandaki harcamalarında ciddi bir düşüş gerçekleşmiştir.

Uygulama Çerçevesi: Amsterdam Sözleşmesi'nin 2. Maddesi, Birlik genelinde sosyal korumanın en yüksek düzeye çıkması gibi bir yükümlülüğe sahip olduğu belirtilmektedir. Komisyon sosyal koruma alanında gidilecek modernleştirme için Birlik genelinde 4 ana hedef çerçevesinde uygulamaya sokulacak bir ortak strateji belirlemiştir. İlk hedef çalışanların yaptıkları işin karşılığını almaları ve gelir güvencesine kavuşturulmalarıyla ilgilidir. İkinci amaç, emekli aylıklarının güvence altına alınması ve sürdürülebilirliğinin sağlanmasıdır. Son iki amaç, olabildiğince çok kişinin sosyal koruma kapsamına alın-

masını ve koruma kapsamının sağlığı da içerek şekilde genişletilmesi ve nitelik olarak da yükseltilmesini kapsamaktadır.

DÜŞÜK GELİRLİLER

1994 yılı itibariyle Birlik nüfusunun %18'i fakirlik sınırında bir gelire sahipti. Bu oran Yunanistan, İrlanda, Portekiz ve İngiltere'de en yüksek (%20-24); Danimarka, Hollanda ve Finlandiya'da en düşüktür (%9-11). Birlik genelinde üç tip makul sayılabilecek fakirlik sınırının altında yeralan hanehalkı tipolojisinden sözedilebilir: ilk grupta kendilerine bağımlı olan çocuklara sahip tek yaşayan anne ya da babalar (%36); ikinci grupta üç ve daha fazla kendilerine bağımlı çocuğu olan aileler (%27); üçüncü grupta da özellikle kadınlar olmak üzere yalnız yaşayanlar gelmektedir (%26).

Erkeklerle (%17) kıyasla kadınların (19), nüfusun geneline (%18) kıyasla da çocukların (16 yaş altı) (%21) düşük gelirli bir hanehalkına mensup olmaları daha yüksek olasılıktır.

Bu açıdan en çok risk altında olanlar istihdam dışı kalan nüfustur. Bir işte çalışmayanların %38'i düşük gelir sahibidir. Birlik genelinde ekonomik açıdan aktif olmayan (emekliler hariç) her 4 kişiden biri düşük ücretlidir. Ve bu tablo bütün üye ülkelere genellenebilir durumdadır.

Sosyal transferlerin düşük gelir grubunda yer alan nüfus üzerindeki etkisi önemlidir. Bu harcamalar Birlik genelinde yoksul insanların oranını düşürücü bir etki yapmaktadır. %7 ve

15'lik oranlarla bu etki Yunanistan, İtalya ve Portekiz'de en düşükken diğer üye ülkelerin hiç birinde %25'den az değildir. Danimarka ve Hollanda'da sosyal harcamaların yoksulluğu giderici etkisi %60ları bulmaktadır.

Uygulama Çerçevesi: Amsterdam Sözleşme'sinin 136. Maddesinde "dışlamayla savaş" konusu Avrupa sosyal politikasının 6 temel amacından biri olarak yer almaktadır. Madde 137.1 emek pazarından dışlanan insanların insanların pazara entegrasyonu konusunda Topluluğun üye ülkelerin çabalarını desteklemesi gerektiği belirtilmektedir. Bu açıdan üye ülkelerin birbirlerinin deneyimlerinden yararlanmaları ve bilgi alışverişinde bulunmaları ve bu konudaki bilgilerin geliştirilmesinin Toplulukça teşvik edilmesi öngörülmektedir.

KADIN İSTİHDAMI

1998 yılı itibariyle Birlik genelinde 15-64 yaş grubundaki kadın nüfusun %51.2'si çalışır durumdaydı. Erkeklerin istihdam oranı oldukça yüksekse de (%70.8) kadınlarla erkekler arasındaki bu fark giderek kapanmaktadır.

Son yıllarda elde edilen kazanımlara rağmen kadınlar emek pazarına giriş, kariyerde ilerleme, elde edilen gelir düzeyi ve iş ve ev yaşamını birlikte yürütme bakımından problemler yaşamaya devam etmektedir. Kadınlar erkeklerle göre oldukça düşük istihdam oranına sahip olmanın yanında yarım zamanlı işlerde istihdam ediliyor olmalarıyla da göze çarpmaktadır.

1988 ile 1998 yılları arasında çalışma

yaşındaki kadınların istihdam oranı artış gösterirken (%45'den %51'e) erkeklerde bu oran hala yüksek de olsa düşmüştür (%74'den %71'e).

Birlik genelinde kadın istihdamının çok önemli bir bölümü hizmetler sektöründe yoğunlaşmaktadır (Bu sektörde %55 erkeğe karşılık %80 kadın istihdam edilmektedir.) Bu durumda kadın çalışanların tarım ve endüstri gibi yenisinden yapılanmanın yoğun olarak yaşandığı sektörlerde yoğunlaşan erkeklerle göre işini kaybetme riskiyle daha az karşı karşıyadır. Kadınlar hala üst düzey pozisyonların işgali açısından erkeklerden daha düşük düzeyde temsil edilmektedir (%10 erkeğe karşılık %6 kadın).

25-49 yaş grubundaki çocuklu kadınların istihdam oranı (%53) ise çocuksuzlara (%67) kıyasla oldukça düşüktür. Bu açıdan fark özellikle Almanya ve İngiltere için oldukça yüksekken Belçika ve Portekiz'de bu açıdan kadınlar arasında fark yok denecek kadar azdır.

İstihdam edilen her üç kadından biri yarı zamanlı bir işte çalışmaktadır. Tam zamanlı işler açısından Birlik genelinde kadınlar erkeklere göre daha kısa süreli çalıştırılmaktadır. Hollanda, Avusturya ve İsveç'de bu fark bir saat-ten azken İngiltere'de 5 saattir.

İşsizlik ortalama olarak Birlik genelinde erkeklere kıyasla kadınlar arasında daha yaygındır (1998'de %11.7 kadın işsizlik oranına karşın %8.6 erkek işsizliği sözkonusudur).

Uygulama Çerçevesi: Amsterdam Sözleşmesi'nin 137. Maddesinde Birliğin kadın ve erkeklerin pazar olanakları

ve iş sürecindeki muameleler bakımından eşitliğini destekleyeceği belirtilmektedir. 2000 yılı İstihdam Klavuzu'nun 19. Maddesi ise kadın istihdamını aktif biçimde desteklemek suretiyle kadın-erkek nüfusları arasındaki istihdam oranlarının eşitlenmesi için çaba sarfedileceğini düzenlemektedir. 20. Maddede de cinslerin emek pazarındaki eşit temsiline dönük olarak destekleyici aile politikalarının oluşturulması ve geliştirilmesi doğrultusunda gösterilecek çabaları düzenlemektedir: çocuklar ve yaşlılar için iyi ve karşılanabilir bakıcılık hizmetlerinin sağlanması vb.

KADIN ve ERKEK ARASINDAKİ GELİR DÜZEYİ FARKLARI

1995'de bir kadın bir erkeğinkinden ortalama olarak %26 daha az aylık gelir elde etmekteydi. 1995'de Belçika, Danimarka, Lüksemburg ve İsveç'de kadınların ortalama olarak gelirleri erkeklerinkinin %84'üne eşitken bu oran İrlanda ve İngiltere'de %70 idi. Ancak kadın ve erkekler farklı işleri yapmaktadır; erkekler daha iyi ücret koşullarına sahip olan işlerde yoğunlaşırken tam zamanlı çalışan kadınların %38'i ofis görevlisi olmak gibi görece düşük ücretli işlerde istihdam edilmektedir. Bu durum ayrıca çalışan kadınların görece genç olmasıyla, düşük beceri ve teknik eğitim olanağı gibi faktörlerle de ilgilidir.

Meslekler bazında cinsiyetler arasındaki farkın en az olduğu kategori ofis görevliliği, hizmet işleri ve satış elemanlığı gibi meslekleri içeren klasik kadın işleridir. Teknik bilgi isteyen işlerde fark ortalamadan daha yüksek seyret-

mektedir.

Yaş faktörü bu açıdan oldukça belirleyicidir. Bunun nedeni özellikle de ileri yaştaki kadın çalışanların düşük gelirli işlerde yoğunlaşmış olmasıdır. Ama bu aynı zamanda yaşlı kadınların kariyere ara verme açısından daha uzun bir geçmişe sahip olmalarıyla da ilişkilendirilebilir.

Üye ülkeler bu açıdan homojen bir görünüm sergilemeseler bile, eğitim düzeyinin artması da ücret farklılığını arttıran bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Uygulama Çerçevesi: Amsterdam Sözleşmesi'nin 141. Maddesinde eşit işe ücret prensibinin Birlik genelinde garanti altına alınması düzenlenmektedir. Cinsler arasında eşit işe eşit ücret iki temel kriterle ilişkili olarak tanımlanmaktadır: a) aynı iş için parça başına saptanacak ücret aynı ölçüt baz alınarak hesaplanmalıdır; b) buna göre aynı iş için birim zaman için hesaplanacak ücret de eşit olmalıdır.

2000 yılı İstihdam Klavuzunun 19. Maddesinde de üye ülkeleri eşit işe eşit ücret prensibinin yaşama geçirilmesinde atacakları adımlarda inisiyatif sahibi kıldığını ilan edilmektedir.

YAŞAM SÜRESİ ve SAĞLIKLA İLGİLİ BEKLENTİLER

Beklenen ortalama yaşam süresi beklentisi son 50 yıl içinde sürekli artmıştır (kadın ve erkekler için toplam ortalama 10 yıl olmak üzere). 1998 yılında kadınlarda yaşam süresi beklentisi 80.8 iken, erkeklerde bu 74.5'dir.

İnsanlar bir hastalığa yakalanmaksızın

ortalama 60 yıl yaşamayı bekleyebilirler. Bu rakam kadınlarda bir hastalığa yakalanmaksızın 62 yıl, çok ciddi bir hastalığa yakalanmaksızın ise 74 yıldır. Erkeklerde ise aynı rakamlar 60 ve 69'dur.

Avrupa Birliği genelinde 16 yaş grubunda yer alan her 4 kişiden biri (yaşlılarda bu iki kişiden biri şeklindedir) kronik bir fiziksel veya psikolojik sağlık problemi olduğunu belirtmiştir.

Yeni doğan çocuklarda ölüm oranları sağlık alanındaki iyileştirmeler sonucunda yok denecek kadar azaltılmıştır (1970'de 1000 doğumda ortalama 23 ölüm görülürken 1997'de bu rakamlar 1000 doğumda 5 ölüm biçimindedir.)

Yaşlı nüfusta her dört kişiden biri sağlığını "kötü" olarak nitelendirmiştir. Birlik genelinde bu oran 16 yaş üstü olarak alındığında %9'dur. Kadınlarda sağlığını "kötü" olarak nitelendirme erkeklerle göre daha yüksektir. Gelir düzeyi yükseldikçe sağlık durumu da "iyi" olarak belirtilmektedir.

Uygulama çerçevesi: Amsterdam Sözleşmesinin XIII başlığı altında Halk Sağlığı başlığı olarak düzenlenen 152 maddede düzenlenen sağlık konusunda bu alanda ilerlemeler sağlayacak araştırmaların desteklenmesi gerektiği vurgulanmaktadır.

İŞ KAZALARI

Birlik genelinde 1996 itibarıyla çalışan işçilerin yaklaşık %4.2'si bir iş kazasına (3 günden fazla iş kaybına yol açan) maruz kalmıştır. İnşaat sektöründe bu oran en yüksektir (%8.0).

Gençler daha sıklıkla iş kazasına ma-

ruz kalmaktadır. Buna karşılık ölümlerle sonuçlanan kazalar açısından ileri yaştaki çalışanlar daha fazla risk altındadır. Erkekler de iş kazaları açısından kadınlara göre daha fazla risk altındadır (erkekler için sıradan iş kazaları için kadınlardan neredeyse 3 kat daha fazla kaza ihtimali söz konusuysa ölümle sonuçlanan kazalarda bu ihtimal erkekler için 10 kat daha fazladır).

Birlik genelinde kaza oranlarında bir düşme söz konusudur: Almanya'da %-25; İspanya'da %-5 ve Fransa'da %-16. Son 40 yıl dikkate alındığında Fransa ve Almanya için ortalama düşüş %-60 gibi ciddi bir orandır.

(Kaynak: Eurostat 2000 "Social Situation in Europe" adlı rapordan derlenmiştir.)

Çeviri: Şennur Özdemir



Jeremy Waddington-Reiner Hoffmann

Batı Avrupa'nın büyük bölümünde savaş sonrası düzenlemeler sendikaların konumunu güçlendirmiştir. Devlet ulusal sendikaları yasallaştırmıştır. Merkezi düzeydeki ya da işkolu düzeyindeki pazarlık ile ilgili düzenlemeler pazarlıkta eşgüdümün sağlanmasına da-

yanan özel sendikal etkinlik biçimlerini desteklemiştir. Ayrıca, kütleli üretim rejilerinin yaygınlaşması, sendikalara görece homojen olan ve sayıları giderek artan yeni üyeye ulaşma olanağı sağlamıştır. Keynesçi ekonomik politikaların izlenmesi ve refah düzeyinin artırılması ve tam istihda-

mun sağlanması için devletin yanı sıra sendikaların da taraf olarak katıldıkları farklı değiş tokuş biçimlerinin yürürlüğe sokulması, bu gelişmeleri belirlemiştir. Bu genel eğilimden sapmalar olsa ve istisnalar yaşansa bile, sendikalar savaş sonrası düzenlemelerin merkezinde yer almıştır. Sa-

vaş sonrasındaki uzun süreli büyüme döneminin 1970'lerin ortalarında sonlanmasıyla birlikte, sendikaları büyük sorunlarla karşı karşıya bırakan üç gelişme yaşanmıştır: ekonominin uluslararasılaşma hızının artması; yeni liberal ekonomik politikaların benimsenmesi, üretim rejimlerinin yeniden biçimlendirilmesi. Burada, Batı Avrupa ve Macaristan sendikalarının bu gelişmeleri nasıl yanıtladıkları incelenmiştir.

Bretton Woods olarak tanımlanan uluslararası düzenleme sisteminin 1971 de son bulmasıyla birlikte, dünya piyasaları ve ekonomik politikaları yaygın bir biçimde yeniden yapılandırılmıştır. Japonya ve Doğu Asya, ABD ve Batı Avrupa üçgeninde yoğunlaşan ekonomik etkinliklerin uluslararasılaşmasının hızlanması, ekonomik bağımlılığın artmasıyla belirginleşmiş, yeniden yapılanmanın motoru olması nedeniyle ekonomik rekabet önem kazanmış ve uluslararası düzenleyici kuruluşlara daha belirleyici bir rol yüklenmiştir.

Avrupa Birliği'nin gelişmesi, Batı Avrupa'da birbirine koşut olmayan bir dizi

ulusüstü düzenleme aşaması yaratmıştır. Bu gelişmeler karşısında bazı yazarlar (Horsman ve Marshall 1994; Ohmae 1996; Streeck 1998) ulus devletin güç kaybettiğini ileri sürmüşlerdir. Böylesi bir güç kaybı sürecinde, geleneksel olarak ulus devlet ölçeğinde ele alınan ve önemli başarılarını bu ölçekte kazanan sendikalar da gözden düşmüştür. Sendikaları etkileyen başka bir uluslararası gelişme de ulusal düzenlemele- rin kapsamı dışında kalan çok uluslu şirketlerin büyümeye başlamasıdır. Özetle, ulusal devlet ölçeğindeki statülerini ve etkilerini korumak için sendikaların tutarlı bir uluslararası gündem yaratması gereklidir. Günümüzde sendikaların ulusal düzeyde etkinliklere ve taahhütlere bağımlılığı yeterli bir seçenek olmaktan çıkmıştır.

Savaş sonrasındaki büyüme dönemini izleyen yirmi yıl boyunca pek çok devlet ekonominin yönetiminde Keynesci politikalardan uzaklaşmıştır. Yeni liberal politikalar giderek geçerlilik kazanırken, piyasaların sendikal örgütlerin ve etkinliklerin yarattığı katılıklardan arındırılarak "ser-

bestleştirilmesi bu politikaların merkezine oturtulmuştur. İşgücü piyasalarını düzensizleştirecek önlemler uygulamaya sokulmuş; toplu pazarlığın kapsamı ve içeriği daraltılmış; istihdamı korumayı amaçlayan mevzuat istihdamda sayısal esnekliği destekleyecek biçimde yeniden düzenlenmiş; ve tam istihdam politikaları ilkesel anlamda olmasa bile uygulamada terk edilmiştir. Özelleştirmenin yaygınlaşması pek çok sendika üyesinin istihdam koşullarını değiştirmiştir. Bunun da ötesinde, pek çok ülkede, "devleti sınırlamaya yönelik yeni liberal program sendikaların makro ekonomik politika oluşturma süreçlerine katılmasını ve müdahale etmesini sınırlamıştır. Düzenleme sistemleri yeniden biçimlendirilirken, sendikaların ulus devlet ölçeğindeki politik konumu önemli sorunlarla karşı karşıya kalmıştır.

Yeni liberal politika seçeneklerinin benimsenmesine koşut bir başka gelişme de üretim düzenlerindeki gelişmelerdir. Bu gelişmelerin temel özelliği, kütesel ya da Fordist üretim rejimlerinin terk edilerek, post Fordist üretim tarzlarının be-

nimsenmesidir (Kern ve Schumann 1984; Ohmae 1990; Womack ve ark. 1990). Bu dönüşümün doğası yoğun tartışmalara yol açmış olmakla birlikte (Williams ve srk 1987 ve 1992; Hirst ve Zeitlin 1991) üretim rejimlerindeki son değişiklikler sendikaları bir dizi sorunla karşı karşıya bırakmıştır. İşgücünün bileşiminde imalat sanayiinden özel sektör hizmetlerine kayma yönünde gerçekleşen değişiklikler, sendika üyelerinin yoğunlaştığı geleneksel alanlardaki istihdam düzeylerini azaltmıştır. Dahası, montaj hatlarında çalışan ve tam süreli sözleşmelerle istihdam edilen işgücü oranının azalması sendikaları kadın işçilerden, kısmi süreli işçilerden, geçici işçilerden ve küçük ölçekli işletmelerde çalışan işçilerden oluşan “yeni seçmenlere uygun üye sağlama ve temsil stratejileri geliştirmeye zorlamıştır. Desantralizasyon da, sendikaları bölgesel ve yerel düzeylerdeki farklı birimlerde çalışan üyeleri arasında eşgüdüm sağlamaya yönelik politikalar belirlemek zorunda bırakmıştır. Bunların da ötesinde, yönetimler üretim rejimlerini işçilerin

işletmeye karşı yükümlülüklerini artıracak ve bu sayede sendikalara karşı yükümlülüklerini yerine getirmelerini önleyecek bir biçimde değiştirmiştir. İnsan kaynakları yönetimi gündemini oluşturan konu başlıkları sendikacıların işyerinde denetimi sağlama kapasitelerini azaltmak için kullanılmış ve bazı durumlarda sendika içi demokrasiyi tehlikeye sokmuştur (Parker ve Slaughter 1988, Eaton 1995; Oetjen ve Zoll 1994).

Bu dış değişikliklerin hızı ve kapsamı abartılmamalıdır. Örneğin ulus devletler önemli etki yapmayı sürdürmektedir. (Milward 1992); kütleli üretim rejimleri varlığını korumaktadır ve çokuluslu şirketler işlem merkezi olan ana ülkelerini henüz terk etmeye başlamıştır). Bununla birlikte, gerçekleşen değişiklikler sendikaları geniş bir yelpazede yer alan bir dizi reform yapmaya zorlamıştır. Bu reformlar bütün ülkelerde aynı yönü izlemeyecektir. Sendikalar arasında var olan tarihi, işlevsel, dini ve siyasi bölünmeler, sendikal merkezileşme ve konfederal otorite kapsamındaki farklılaşmalar ile çıkarların

ortaklaştırılması ve siyasi bağlaşıklık oluşturma konularındaki ulusal gelenekler arasındaki çelişkiler reform yönlerinin farklılaşmasına, birbirinden uzaklaşmasına ve değişkenlik göstermesine yol açacaktır. Sendikaların sorunu, bu tarihi değişkenlikten bağımsız olarak, sendikal etkiyi zayıflatma eğiliminde olan, ama uluslararası etkisini artıran ve temsil edilecek “yeni işçi grupları yaratan işgücü piyasası değişikliklerine uyarlanmaktadır.

Bu yazıda sendikaların Batı Avrupa’da karşı karşıya bulunduğu sorunların doğası sorgulanmıştır. Böylece bir sorgulamada, özellikle sendika politika ilişkisi, sendikal etkinliğin toplumsal eylem boyutu, etkin işgücü piyasası politikalarına makro ekonomik politikanın müdahalesi ülkeler temelinde incelenmelidir.

Bu yazıda dört ana tema ele alınmıştır. İlk tema sendikal örgütlenmenin farklı düzeyleri arasındaki ilişkilerin eklemelenmesidir. Bir sendika, işyerleri ve bölgesel ve ulusal düzeydeki örgütler ve etkinlikler arasında bütünleştirici ve tutarlı karşılıklı ilişkiler geliştirebildiği ölçüde eklemelenebi-

lır (Crouch 1993; Kjellberg 1983). Sendikaların eklem- lenmiş yapılar kurmakta başarısız olduğu yerlerde, işyerindeki sendikal etkin- likler sıklıkla yalıtılır ve gö- rece etkisizdir. Bunun da ötesinde, sendikal örgütlen- menin farklı düzeylerinin eklemlememesi, sendika- nın işverenlere karşı diren- me gücünü zayıflatır ve sendika içi reformu yavaş- latır. Bu yazıda sendikal ek- lemlemenin baskı altında olduğu gösterilmiştir. Ulus- laraarası politika oluşturma ve etkinlik gösterme gerek- lililiğinin yarattığı sorunlara, toplu pazarlığın desantrali- zasyonunun eşlik etmesi, sendikaların hem uluslara- rası ölçekte, hem de işyeri ölçeğinde eklemlemesini gerektirmiştir. İncelenen ül- kelerin çoğunluğunda, sen- dikaların bu açık sorunları eklemlemelerle yanıtlamayı sağlayacak çözümler bula- madığı görülmektedir.

Bu yazıda ele alınan ikinci tema, sendikaların “yeni işçi gruplarının örgütlen- mesine ve temsiline verdik- leri önemdir. Özetlenirse, sendikalar özel sektör hiz- metlerinde çalışan işçilerin örgütlenmesinde geleneksel olarak güçlü oldukları sek- törlerde yitirdikleri işçilerin

yarattığı sayısal boşluğu ka- patmaya yetecek düzeyde başarılı olamamıştır. Bu so- runa çözüm bulmak için çok sayıda ve çok çeşitli gi- rişim başlatan sendikaların, özel sektör hizmetlerinde kalıcı bir varlık gösterebil- mek için daha çok yol al- mak zorunda olduğu görül- mektedir. Benzer biçimde, pek çok sendika, yeterince temsil edilmeyen işçi grup- larının sendikal etkinliklere katılmalarını desteklemek için, değişik temsil yapıları oluşturmuştur. Bu önlemler önceki duruma göre belir- gin iyileşmeler sağlamakla birlikte, hedeflenen grupla- rın yeterli desteğinin alın- masını ve amaçlanan üye katılım düzeylerine ulaşıl- masını sağlamakta henüz yetersiz kalmıştır.

Üçüncü tema sendikaların birleşmeler yoluyla ve sen- dika birleşmeleri benzeri daha yakın çalışma biçimle- ri sayesinde yeniden yapı- lanmasıdır. Uygulamada, işgücü piyasasının yeniden yapılanması ile çıkar ortak- laştırılmasındaki ve pazar- lık konularındaki değişik- likler geleneksel sendikal yapıları uygunsuz hale ge- tirmiştir. Sendikalar, bu ge- lişmelere uygun hale gel- mek için birleşmiş ya da ye-

ni bağlaşıklık biçimleri ge- liştirmiştir. Bu gelişmelerin sendikal etkinliklerin yay- gınlaşması için bir temel mi oluşturacağı yoksa, yalnız- ca sendikaların daha da güçsüzleşmesini mi engelle- yebileceği sonraki aşamada ortaya çıkacaktır. Sonuç ne olursa olsun, üye çeşitliliği- nin arttığı koşullarda birleş- meler sendikal temsili, sen- dika görevlilerinin üyeler ile ilişkilerini ve yeni örgüt- lere üye yöneliminin artırıl- masını, yeni sorunlar olarak gündeme getirecektir.

Bu yazıda ele alınan dör- düncü tema, sendikaların işyeri örgütlenmelerinin ve etkinliklerinin öneminin artmasıdır. Sendikaların iş- yerlerindeki etkinliklerini gerçekleştirme biçimleri de- ğişiyor olsa bile, bu etkin- likler sendikal reformun te- melini oluşturacaktır. Bu et- kinlikler yeni üye kazanıl- masını, sendikal eklemlemeyi, çalışma konseyleri ya da benzeri kurumlarla iliş- kileri ve tek tek üyelerin temsiliyi kapsar. Pazarlığın desantralizasyonu, işyerle- rinde gerçekleştirilen etkin- liklerin yükünü artırmış ve yanıt bekleyen bir sorunun sorulmasını sağlamıştır: sendikalar işyerlerindeki üyelerini ve sendikal etkin-

likleri destekleyebilecek midir?

Bu temaları ele alabilmek için, bu yazıda, ülke incelemelerinde farklılıklara yol açacak temel değişkenler tanımlanmıştır. Bu tanımlama iki bölümde yapılmıştır. Birinci bölümde sendikaların karşı karşıya bulunduğu sorunların boyutları tanımlanmış ve işgücü piyasasındaki değişikliklere, işverenlerin sendikalara yaklaşımlarına ve ulusal sendikalaşma oranlarına ve düzeylerine odaklanılmıştır. İkinci bölümde ise sendikaların bu sorunlara verdiği yanıtların bazıları gözden geçirilmiş ve yeni üye sağlama, varolan üyelerin korunması ve örgütlenme etkinlikleriyle, Batı Avrupa'da sendikaların gündeme taşıdığı birleşme etkinliklerinin kapsamı incelenmiştir. Sendikalar arasındaki ilişkiler ve bu konuda alınmış önlemler bu yazıda ele alınmamıştır. Kurumların, davranışları etkilediğini kabul ettiğimiz için, sendikaların politik yaklaşımlarındaki değişiklik ve farklı kurumsal düzenlemelerin etkileri ülkeler özelindeki incelemeye ayrılmış bir bölümde, ayrıntılı olarak değerlendirilecektir.

BÖLÜM 1

SORUNLARIN

TANIMLANMASI

Bölüm 1'de, Batı Avrupa'daki sendikaların karşı karşıya kaldıkları sorunlar tanımlanmıştır.

Bu bölümde, işgücü piyasasındaki ve işverenlerin davranışlarındaki değişikliklerin, sendikaların savaş sonrası düzenlemelere uygun olarak gerçekleştirdiği etkinlik biçimlerini tehlikeye düşürdüğü ileri sürülmüştür. Öyleyse, anılan etkinlik alanlarında reform yapılması öngörülmelidir.

Bu bağlam, dört alt bölümde ele alınmıştır.

Birinci alt bölümde, ulusal işgücü piyasasındaki temel değişiklikler, potansiyel üyelerin istihdam özelliklerini tanımlayacak bir biçimde ele alınmıştır.

İkinci alt bölümde, sendikalar ile işverenler arasındaki ilişkilerde gözlenen temel gelişmeler, özellikle de toplu pazarlığın kapsamındaki ve işyeri temsilindeki eğilimler ve sendikanın dışlanmasının işyerlerindeki etkinlikler üzerindeki etkileri incelenmiştir.

Üçüncü ve dördüncü alt bölümlerde ise sendikalaşma oranlarıyla ilgili veriler ve bir çok ülkede 1970'lerin

sonlarından bu yana üye sayılarında gözlenen azalmalar konusundaki farklı açıklamalar sunulmuştur.

İşgücü

Piyasasındaki

Gelişmeler

Bu bölümde, ulusal işgücü piyasalarında, savaş sonrasında yaşanan ve uzun süren patlama sonlanınca yaşanmaya başlanan temel gelişmeler, bu gelişmelerin sendika üyeliği üzerindeki etkileri ve bu etkilere bağlı olarak Avrupa sendikalarının yeni üye sağlamak konusunda karşılaştığı sorunlar tanımlanmıştır.

20. yüzyılın ilk yarısı boyunca sendikalaşmanın yoğunlaştığı üye tabanı -imalat sanayiinde, belirsiz süreli ya da standart sözleşmeler ile istihdam edilen ve tam süre çalışan erkek işçilerden oluşmaktadır.

1970'lerin ortalarından sonra hızlanan bu daralma, sendikaları temsil sistemlerinde geleneksel alanlarda yitirdikleri üyelerin yerine, gelişmekte olan yeni istihdam alanlarından üye edinmelerin sağlayacak biçimde reform yapmaya zorlamıştır.

Tablo I.I- Sivil İstihdam Düzeyinin ve Bileşiminin Değişmesi, 1967-1996

Sivil Çalışan Sayıları

Tarım, Sanayi ve Hizmetlere göre dağılımı

ÜLKE	1967 (000s) %	1970 (000s) %	1975 (000s) %	1980 (000s) %	1985 (000s) %	1990 (000s) %	1996 (000s) %
Avusturya	3.081 16.4 41.4 42.2	3.051 14.6 41.4 44.0	2.943 12.5 40.9 46.6	3.070 10.5 40.3 49.3	3.235 9.0 38.1 52.9	3.412 7.9 36.8 55.3	3.737 7.2 33.2 59.6
Belçika	3.534 5.7 43.9 50.3	3.604 4.9 42.6 52.5	3.663 3.8 39.7 56.5	3.657 3.2 34.7 62.1	3.517 3.1 30.2 66.7	3.726 2.7 28.3 69.0	3.724 2.6 27.7 69.7
Danimarka	2.264 13.5 37.1 49.5	2.315 11.5 37.8 50.7	2.332 9.8 31.5 58.8	2.460 7.1 30.4 62.4	2.522 6.728.1 65.2	2.638 5.6 27.5 66.9	2.593 4.0 27.0 69.0
Finlandiya	2.103 13.5 37.1 49.5	2.115 22.6 34.6 42.8	2.211 14.9 36.1 49.0	2.318 13.5 34.6 51.8	2.427 11.5 31.9 56.5	2.457 8.4 31.0 60.6	2.087 7.1 27.6 65.3
Fransa	19.763 16.3 38.9 44.8	20.328 13.5 39.2 47.2	20864 10.3 38.6 51.5	21.334 8.7 35.9 55.4	20.915 7.6 32.0 60.4	21.732 6.1 29.9 644.0	21.951 1.4 27.0 71.7
Almanya	25.461 10.4 46.9 42.8	26.169 8.6 49.3 42.0	25.585 6.8 45.4 42.0	26.528 5.3 43.7 51.0	26.052 4.6 41.0 54.4	27.946 3.4 39.8 56.8	35.36 3.3 37.5 59.1
Yunanistan	3.186 46.0 22.5 31.5	3.134 40.8 25.0 34.2	3.198 35.2 27.9 36.8	3.356 30.3 30.2 39.5	3.588 28.9 27.4 43.7	3.677 24.5 27.4 48.2	3.824 20.4 23.2 56.4
Macaristan			5.744 21.3 44.6 34.1		5.573 20.2 40.1 39.7	5.300 15.8 36.1 48.1	3.605 8.4 33.0 58.6
İrlanda	1.052 30.4 28.2 41.3	1.045 27.1 29.9 43.1	1.061 22.4 31.8 45.8	1.141 18.3 32.5 49.2	1.059 15.9 28.9 55.2	1.115 15.0 28.6 56.4	1.307 10.7 27.2 62.3

ÜLKE	1967			1970			1975			1980			1985			1990			1996		
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
İtalya	19.315			19.218			19.491			20.313			20.508			21.123			20.036		
	24.4	37.3	38.3	20.2	39.5	40.3	16.7	39.2	44.1	14.3	37.9	47.8	11.2	33.6	55.2	9.0	32.4	58.6	7.0	32.1	60.9
Hollanda	4.505			4.679			4.64			4.97			5.076			6.268			7.028		
	7.1	39.5	53.4	6.2	38.9	54.9	5.7	34.9	59.4	4.9	31.4	63.6	4.9	28.1	67.0	4.6	26.3	69.1	3.9	22.2	73.3
Norveç	1.458			1.497			1.698			1.875			1.984			1.992			2.047		
	16.0	37.0	47.0	13.9	37.3	48.8	9.4	34.6	56.1	8.5	29.7	61.9	7.4	27.2	65.4	6.5	24.8	68.8	5.2	23.4	71.5
Portekiz	3.284			3.345			3.724			3.940			4.057			4.474			4.475		
	34.7	32.9	32.4	30.0	32.9	37.1	33.9	33.8	31.3	27.3	36.6	36.1	23.9	33.9	42.2	17.8	34.8	47.4	12.2	31.4	56.4
İspanya	11.876			12.22			12.442			11.55			10.637			12.578			12.394		
	29.4	34.4	36.2	27.1	35.5	37.4	22.1	38.4	39.6	19.3	36.1	44.6	18.3	31.7	49.9	11.8	33.4	54.8	8.7	29.7	61.6
İsveç	3.695			3.854			4.062			4.232			4.299			4.508			3.963		
	9.9	41.3	48.8	8.1	38.4	53.5	6.4	36.5	57.1	5.6	32.2	62.2	4.8	29.8	65.4	3.3	29.1	67.5	2.9	26.1	71.0
İngiltere	24.57			24.381			24.72			25.004			24.21			26.577			26.088		
	3.6	45.6	50.8	3.2	40.4	56.8	2.8	40.4	56.8	2.6	37.7	59.7	2.5	31.6	65.8	2.1	29.0	68.9	2.0	27.4	71.0

Kaynaklar: OECD, İşgücü İstatistikleri, çeşitli yıllar, Macaristan dışındaki bütün ülkeler için 1976 ve 1986 (Frey ve Timar 1993).

İstihdamın Bileşiminin Değişmesi

Tablo-1.1'de ulusal işgücü piyasalarında 1967'den bu yana yaşanan değişiklikler gösterilmiştir. 1967-1996 döneminde, sivil istihdam, 1990'ların başında ekonomide yaşanan durgunluğa bağlı olarak 16.000 iş kaybının yaşandığı Finlandiya dışındaki bütün ülkelerde artmıştır. Doğu ve Batı Almanya'nın birleşmesiyle özel koşullar yaşanan Almanya dışındaki bütün ülkelerde sivil istihdam ortalama %19.2 artmıştır. Bu oran %56'lık artış ile Hollanda'da en yüksek düzeye ulaşmış, İtalya ve İspanya'da ise, ortalamanın 4 puan gerisinde kalmıştır. Sivil istihdamda 1967-1996 arasında gözlenen büyüme Fransa, İtalya, İngiltere ve Batı Almanya (1990'a kadar) gibi büyük ekonomilerde ortalama %7.8'e; Avusturya, Yunanistan, İrlanda, Hollanda, Norveç ve Portekiz gibi küçük ekonomilerde ise ortalama %32.8'e ulaşmıştır. Bu istihdam artışı, büyük ölçüde, kadınların işgücü piyasasına katılmalarının artmasına bağlıdır. Tablo-1.1'de yer alan ülkelerde, 1996 yılında

kadınların sivil istihdama katılma oranı ortalama %60.7, erkeklerin katılma oranı ise, %79.9'dur. 1972-1996 yılları verileri elde edilebilen 11 ülkede, kadınların istihdama katılma oranlarındaki artış açık bir biçimde görülmektedir. 1972'de erkeklerin istihdama katılma oranı ortalama %88.7, kadınlarınki ise %46.6'dır. Bu oranlar, 1996'da, erkeklerde %79.5'e inerken, kadınlarda %61.5'e yükselmiştir. 1970'de Finlandiya'da sivil istihdam ile sağlanan işlerin %40'ından çoğuna kadınlar yerleşmiştir. 1996'da Yunanistan (%35.9), İrlanda (%38.8), İtalya (%35.8) ve İspanya (%35.2) dışındaki bütün Avrupa ülkelerinde, bu orana ulaşılmıştır. Başka bir anlatımla, savaş sonrasında yaşanan istihdam patlamasının sonlanmasından sonra sağlanmış olan istihdam artışı büyük ölçüde kadınların istihdama katılmalarının artmasına bağlıdır. Aynı dönemde, sendikalarındaki kadın üye sayısı artmış olsa da, bir çok ülkede sendikalarındaki kadın üye oranları erkek üye oranlarının gerisinde kalmıştır. Bu oranlar yalnızca İskandinav Ülkelerinde ve İrlanda'da birbiri-

ne yaklaşabilmiştir. Bir çok ülkede, sendikalar için temel öncelik, daha çok sayıda kadın işçi örgütlemek ve daha çok sayıda kadın işçinin sendikal etkinliklere katılmasını sağlamaktır. İstihdamın sektörsel bileşiminde gözlenen ve Tablo-1.1'de gösterilen değişiklikler, sendikaların üye sağlama yöntemlerini değiştirmesi gerektiğini göstermektedir. Tablo-1.1'de yer alan ülkelerin tümünde tarımsal istihdam önemini yitirmiştir. Bu durum hem toplam işçi sayısı açısından, hem de tarımsal istihdamın toplam istihdamdaki payı açısından geçerlidir. Tarımsal istihdamın sivil istihdam içindeki payı, yalnızca Yunanistan (%20.4), İrlanda (10.7) ve Portekiz'de (%12.2) %10'dan yüksektir.

Sanayi istihdamının sivil istihdam içindeki payı savaş sonrasında yaşanan istihdam patlamasının son buluncaya kadar artmıştır. Sonraki dönemde, bu oran yaygınlaşarak azalmış ve 1985-1996 dönemde oransal anlamda evrensel bir nitelik kazanmıştır. 1996'da yalnızca Yunanistan'da sanayi istihdamı hem sayısal, hem de oransal anlamda 1967'den yüksek bulun-

muştur. Bununla birlikte, aynı yıl İrlanda, Portekiz ve birleşmenin etkilerine rağmen Almanya'da da sanayi istihdamında oransal anlamda olmasa bile sayısal anlamda artış gözlenmiştir. İngiltere (%18.2) ve Belçika'da (%16.2) gözlenen oransal azalma, bu ülkelerde istihdamın imalat sanayiinden uzaklaştığını göstermektedir. Sendikaların üye sayıları temel alındığında, üyelerin imalat sanayiinde yoğunlaştığı görülmektedir.

İmalat sanayiinde yaşanan istihdam azalması da dikkate alındığında, sendikaların üye sağlama önceliklerini bu geleneksel alandan, istihdamın artmaya başladığı yeni alanlara kaydırması gereği ortaya çıkmaktadır Tarım ve sanayide istihdamda daralma olmasına karşın, hizmetlerdeki istihdam hem mutlak, hem de göreceli olarak ve evrensel ölçekte büyümüştür.

Hizmet sektöründeki istihdam, 1967'de, yalnızca üç ülkede -Belçika, Hollanda, İngiltere- sivil istihdamın yarıdan fazlasını oluşturmuyorken, 1996'da, Avusturya, Almanya, Yunanistan, Macaristan ve Portekiz dışındaki tüm ülkelerde, si-

vil istihdamın %60'ından çoğunu oluşturmaya başlamıştır. Başlangıçta, istihdam artışı, savaş sonrası patlamanın sonlanmasıyla birlikte istihdam düzeylerini dengede tutmak amacıyla uygulanan Keynesci politikalar uyarınca özellikle kamu sektöründe yoğunlaşmıştır. Sonraki yıllarda ve özellikle de 1985'lerden sonra, hizmet sektöründeki istihdam artarken, bu artış içinde en güçlü payı özel sektör hizmetlerindeki istihdam artışı almıştır. Sivil hizmetlerdeki istihdamın toplam istihdam içindeki payının en yüksek olduğu ülkelerde (Hollanda %73,3), İngiltere (%71.0)) görece çok büyük bir özel hizmet sektörüne sahip olmaları şaşırtıcı olmamalıdır.

Batı Avrupa'da sendikalar kamu sektöründe görece daha örgütlüdür Öyleyse, üye sayılarında imalat sanayilerinde yitirilen üyeler nedeniyle ortaya çıkan azalma, özel sektör hizmetlerinden sağlanacak yeni üyelerle karşılanabilir. Üstelik, aşağıda da gösterildiği gibi, özel sektör hizmetlerine yönelim, küçük işyerlerinin çoğalması ve kısmi süreli, geçici ve rastlantısal sözleşmelerle istihdam edi-

len işçi sayısının artması gibi, sendikal örgütlenmeyi güçleştiren diğer gelişmelerle eş zamanlı olarak ortaya çıkmaktadır.

Kısmi Süreli ve Geçici İşlerin Artması

Kısmi süreli istihdamda, savaş sonrasında yaşanan büyümenin sonlanmasıyla birlikte görülen artış Tablo 1.2'de gösterilmiştir. Tablo 1.2 incelendiğinde, iki önemli sonuç ortaya çıkmaktadır. İlki, savaş sonrasında yaşanan istihdam patlamasının sonlanmasıyla birlikte, pek çok ülkede, kısmi süreli istihdamın toplam istihdam içindeki payının artmaya başlamış olmasıdır. 1997'de, kısmi süreli istihdamın toplam istihdam içindeki payı yalnızca Danimarka ve Norveç'te 1973 düzeylerinin altında kalmıştır. Bununla birlikte, 1973'de de, kısmi süreli istihdamın toplam istihdamın %20'sinden çoğunu oluşturduğu bu iki ülke, geçmişte de istisna oluşturmuştur. Ülkeler arasındaki belirgin farklılıklar bulunmakla birlikte, kısmi süreli istihdam artışı üç temel nedene dayandırılabilir:

-İşverenler çalışma süresi esnekliğini artırma çabala-

Tablo- 1.2- Batı Avrupa'da Kısmi Süreli Çalışma (I) Oranındaki Artış, 1973-1997 (%)

ÜLKELER	1973	1979	1983	1990	1993	1997	1997' de Kadınların Kısmi Süreli İstihdama Katılımı
Avusturya	6.4	7.6	8.4	8.8	10.1	10.8	89.1
Belçika	3.8	6	8.3	10.2	12.8	17.4	89.2
Danimarka	21.2	22.7	23.7	19.9	18.9	19	64.8
Finlandiya	6.7	6.7	7.7	7.2	8.6	7.5	68.6
Fransa	5.9	8.1	9.6	12.6	13.7	15.5	78.8
Almanya	10.1	11.4	12.6	13.2	15.1	15.0(2)	86.7(2)
Yunanistan			6.5	5.5	4.3	8.7	62.9
Macaristan						3.3	71.3
İrlanda	6.7	5.1	6.6	8.1	10.8	16.7	74
İtalya	8.4	5.3	4.6	5.7	5.4	12.4	74.7
Hollanda	8.7	16.6	21.4	27.3	28.4	29.1	78.9
Norveç	23	27.3	29.6	26.6	27.1	21.2	80
Portekiz		7.8	7.8	5.9	7.4	7.9	81.3
İspanya				4.1	6.3(3)	7.9	77.1
İsveç	18	23.6	24.8	23.2	24.9	23.6	76.3
İngiltere	16	16.4	19.4	21.8	23.3	23.1	82.8

Kaynak: OECD, Employment Outlook, Çeşitli yıllar

Notlar: 1. Kısmi süreli çalışma tanımında, ulusal tanımlar temel alınmıştır. Farklı tanımlar için OECD'nin Employment Outlook başlıklı yayınına başvurulabilir. 2. 1996 yılı verisidir. 3. 1994 yılı verisidir

rı: Özellikle, özel sektör hizmetlerinde kısmi süre çalışan işçiler hizmet birimini daha uzun süre açık tutmak ve dolayısıyla hizmet sunulan süreyi uzatmak amacıyla yoğun olarak istihdam edilmektedirler;

-İşçilerin özel yaşamları için uygun olan daha kısa sürelerle ve saatlerde çalışma tercihleri;

-İstihdamı korumak

amacıyla sendikalar ile işverenler arasında çalışma sürelerini azaltmak için sürdürülen görüşmeler.

Yukarıda da belirtildiği gibi, bir çok ülkede, özel sektör hizmetlerindeki görece boyutsal artış hızlanarak sürmektedir. Buna rağmen istihdam düzeylerini korumak için çalışma süresinin azaltıldığı ülkelerde, istihdam azalmasında yavaşlama görülmemektedir.

Bu nedenle, kısmi süreli çalışmanın toplam istihdam içindeki oransal artışı süreceği gibi görünmektedir. Başka bir anlatımla, eğer sendikalar bugüne kadar olandan daha çok sayıda kısmi süreli işçi örgütlemeyi hedefliyor ise, kısmi süre çalışan işçilerin ilgilendikleri konuları belirlemek, bu işçilerin temsil edilmelerini sağlayacak içsel reformlar uygulamak ve bu işçileri

Tablo- 1.3- Batı Avrupa'da Geçici Çalışmanın Büyümesindeki Oran, 1983-1994 (%)

ÜLKELER	1983	1985	1987	1989	1991	1994
Belçika	5.4	5.7	5.1	5.1	5.3	5.1
Danimarka	12.2	12.3	11.1	10	11.9	12
Finlandiya	11.1	10.7	11.2	11.9	13.1	13.5
Fransa	3.3	4.7	7.1	8.5	10.2	11
Almanya	9.7	10	11.6	11	9.5	10.3
Yunanistan	16.3	21.2	16.6	17.2	14.7	10.3
İrlanda	6.2	7.3	8.6	8.6	8.3	9.4
İtalya	6.6	4.8	5.4	6.3	5.4	7.3
Hollanda	5.8	7.6	9.4	8.5	7.7	10.9
Portekiz	14.4		16.9	18.7	16.5	9.4
İspanya	15.6		15.6	26.6	32.2	33.7
İsveç	12					13.5
İngiltere	5.5	7	6.3	5.4	5.3	6.5

Kaynak: OECD. Employment Outlook , çeşitli yıllar.

Not 1: Geçici çalışma tanımında, ulusal tanımlar temel alınmıştır. Farklı tanımlar için OECD'nin Employment Outlook başlıklı yayınına başvurulabilir.

uygun politik gündemler temelinde ortak noktalarda bütünleştirmek zorundadır. Tablo-1.2'den çıkarılacak ikinci önemli sonuç, kadınların işgücüne katılma oranlarının artmasıdır. Tablo-1.2'de yer alan bütün ülkelerde, kadınlar kısmi süreli çalışan işçilerin %60'ından çoğunu oluşturmaktadır. Avusturya ve Belçika'da bu oran %89'a kadar yükselmektedir. Kadınların işgücüne katılma oranlarındaki artış, büyük ölçüde kısmi süreli istihdam artışı ile açıklanmaktadır. Sendi-

kaların üye sayılarını artırmak için kısmi süreli çalışan işçileri ve kadın işçileri sendikalara çekmek zorunda olmaları, başa çıkılması gereken uluslararası bir soruna dönüşmüştür. İşverenlerin sayısal esnekliği artırma çabalarıyla bütünleşen diğer bir gelişme de geçici istihdamın yaygınlaşmasıdır. Bir çok ülkede bu tür sözleşmelerle istihdam edilen işçiler, korunmasız oldukları koşullarda çalışmaktadır. Tablo 1.3'de 1983'den beri geçici istihdamda gözlenen değişim

gösterilmiştir. Geçici istihdam uygulamaları Tablo-1.3'de yer alan ülkelerde belirgin farklılıklar göstermektedir. İşçilerin üçte birinden çoğunun geçici olarak istihdam edildiği İspanya çarpıcı bir örnek oluşturmaktadır. Diğer ülkelerde bu oran %5 - %13 arasında değişmektedir. Geçici çalışma, İspanya, Fransa ve Hollanda'da 1983'den bu yana aşamalı bir biçimde gelişmektedir. Ülke incelemeleri geçici sözleşmelerin döngüsel olduğunu göstermektedir. Talebin artmaya başla-

Tablo I.4- Avrupa'da İşsizlik Oranları, 1967-1997 (%)

ÜLKELER	1967	1970	1975	1980	1985	1990	1997
Avusturya	1.8	1.5	1.7	1.9	3.6	3.2	4.4
Belçika	2.5	1.9	4.5	7.9	12.3	8.7	9.2
Danimarka	1.2	0.7	4.9	6.5	7.3	8.3	5.5
Finlandiya	2.9	1.9	2.2	4.6	5	3.4	13.1
Fransa	2.1	2.5	4	6.3	10.2	9	12.4
Almanya	1.7	0.6	4	3.2	8	6.2	10
Yunanistan	5.4	4.2	2.3	2.8	7.8	7.2	10.0(1)
Macaristan						9.8(2)	9.9(1)
İrlanda	5	5.8	7.3	7.3	17.4	13.7	10.1
İtalya	5.3	5.3	5.8	7.5	10.1	10.8	12.4
Hollanda	1.6	1	5.2	6	10.9	7.5	5.2
Norveç	0.7	0.8	2.3	1.6	2.6	5.2	4.1
Portekiz	2.5	2.5	4.4	7.7	8.5	4.6	6.8
İspanya	2.9	2.5	4.3	11.1	21.1	15.9	20.8
İsveç	2.1	1.5	1.6	2	2.8	1.5	9.9
İngiltere	2	2.2	3.2	5.6	11.5	5.5	7

Kaynak: OECD, İşgücü İstatistikleri, çeşitli yıllar.

Notlar: 1. 1996 verisidir. 2. 1992 verisidir.

dığı dönemlerde, işverenler, ek talebi karşılamak için varolan işçilere fazla mesai yaptırmakta, talep artışı sürerse, ek talep geçici sözleşme ile çalıştırılan işçiler ile karşılanmaktadır (Rubery ve ark., 1993; Vissen ve Hemerjik 1997'ye bak). İngiltere'de ise, işverenler talebin sürmesi durumunda işçilerle sürekli sözleşme yapmak yerine, geçici sözleşmeleri yenileyerek üretime devam etmeye hazırlanmaktadırlar (NACAB 1993). İşverenler bu mekanizma ile, bu tür iş-

çileri pek çok yasal korumanın kapsamı dışında tutmaktadırlar.

Geçici işçi istihdamının artması sendikalar açısından önem taşıyan üç konunun öne çıkmasına yol açmıştır: İlki, geçici istihdamın artması, sendikaların üye sağlamak açısından 1970'lerin sonlarına kadar bağımlı kaldıkları kalıcı ve tam süreli istihdam sözleşmelerine dayanan geleneksel istihdamdan uzaklaşılmasına yol açmıştır.

İkincisi, geçici sözleşmele-

rin yaygınlaşması, işçi dönüş hızını artırırken, sendikaları da, bu yeni duruma uyarlanmaya zorlamıştır. Son olarak, işkolları ve sektörler arasındaki yer değiştirmelerin, geçici sözleşmelerdeki artışa eşlik etmesi, işkolu temelindeki geleneksel sendikal örgütlenmenin sorgulanmasını gerektirmiştir.

Bu durumda sendikaların üye sayılarını korumak ve artırmak için, yeni yöntemler geliştirmesi gerekli olmuştur.

Kalıcı Yüksek İşsizlik Hızları

İşgücü piyasasında savaş sonrasında yaşanan istihdam patlaması sonlandıktan sonra gözlenen diğer bir özellik, işsizlik hızlarının sürekli yüksek kalmasıdır. Tablo 1.4’de, ekonomik durgunluğun sürdüğü 1970’lerde, işsizlik hızlarının keskin bir biçimde arttığı gösterilmiştir. 1980’deki işsizlik hızları yalnızca Yunanistan’da 1970 düzeyinin gerisinde kalmıştır. Bunun da ötesinde, işsizlik hızları yalnızca 1970’lerde artmamış, 1980’lerde ve 90’larda da 1970 dönemi öncesindeki işsizlik hızlarından yüksek kalmayı sürdürmüştür. Batı Avrupa’da işsizliği önlemeye yönelik düzenlemeler yalnızca işsizliğin yaygınlaşmasını yavaşlatabilmiştir. 1997’de, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İrlanda ve İtalya’da işsizlik hızları %10’dan yüksektir, İspanya’da ise, işgücünün beşte birinden çoğu işsizdir. İşsizlik işgücünün farklı bölümleri arasında eşit dağılmamıştır. Genç, vasıfsız ve kadın işçilerin işsizlik hızları ulusal ortalamalardan yüksektir. İmalat sanayilerinde 1970’lerde ve 1980’lerde yaşanan dalga-

lanmalar 50 yaşından büyük erkek işçilerde işsizlik hızlarının artmasına yol açmıştır. Ayrıca, uzun süreli işsizlik artmıştır ve Avrupa Birliği ülkelerinde uzun süredir işsiz olanların toplam işsizlerin %48’ini oluşturduğu tahmin edilmektedir (Klosse 1994). Yüksek işsizlik hızlarının süreklileşmesi sendikaları farklı biçimlerde etkilemektedir. İlk olarak, işsizlik artışı refah devletinin rolünün ve yükümlülüklerinin sorgulanmasına yol açarken, sendikalar refah devletini savunmuştur. Sendikaların işsizlik hızlarının düşük olduğu dönemlerde olduğu gibi, bu dönemde de kamu harcamalarının artırılmasını savunması, bu harcamaları kısıtlamaya çalışan hükümetlerle aralarındaki gerilimi artırmıştır. İkincisi, pek çok sendika işsizlere yönelik hizmet sunmadığı için, işsiz üyelerinin üyeliklerini sürdürmelerini sağlayamamıştır. Üçüncüsü, istihdam düzeylerini korumanın bir yolu olarak, çalışma süresi değişikliklerine daha çok önem verilmiştir. Bu alandaki etkinlikler temel çalışma süresinin azaltılmasına yönelik genel kampanyalar ile varolan işleri korumak

için şirket düzeyinde yürütülen ve kısa süreli çalışmanın uygulamaya sokulmasını amaçlayan girişimleri kapsamıştır. Dördüncüsü, pek çok ülkede, sendikalar işsizliğin azaltılması amacıyla ortak yaklaşımlar geliştirmek için hükümetler ve işverenler ile ulusal ölçekte görüş alışverişi başlatmıştır. Bu düzenlemeler sendikalarla sendikal konfederasyonlar arasında çok daha sıkı bir işbirliğini gerektirmiştir. Bu işbirliği sendikalar arasında yeni bağlaşıklıkların kurulmasını ve daha yakın çalışma biçimlerinin geliştirilmesini sağlamıştır.

İşverenlerle İlişkiler

İşgücünün bileşimindeki değişiklikler ile yüksek işsizlik hızlarına, işverenlerin uluslararası rekabetin yeni biçimlerine ayak uydurmak amacıyla yürürlüğe soktukları değişiklikler eklenmiştir. Bu uyarlanma süreci, işverenler ile sendikalar arasındaki pazarlık ilişkilerinin biçimini ve doğasını etkilemiştir. Pazarlık desantralize edilirken, kapsamı da daraltılmıştır (bkz Fajtag 1998). Uluslararası rekabetin artması ise, işyeri

Tablo 1.5- Toplu pazarlığın kapsamı, 1980-1996 (I) (yüzde)

ÜLKE	1980	1985	1990	1996
Avusturya			71	
Belçika			90	
Danimarka		74		55
Finlandiya	95		95	95(2)
Fransa	85	92	95	90
Almanya (batı)	76	74	76	83(3)
Yunanistan				90(2)
Macaristan				45(3)
İrlanda				90(2)
Hollanda	63	62	60	80
Norveç			75	66
Portekiz	59	61	62	
İspanya	60	67	60	82
İsveç			83	85(3)
İngiltere	83	76(4)	65	48(2)

Kaynaklar:1980-1990 için Traxler (1996), 1996 için İLO (1997), 1995 Almanya verisi için Kohaut ve Bellman (1997); ve İngiltere verisi için Brown ve ark.(1997).

Notlar: 1.Toplu sözleşme kapsamı oranı, toplu antlaşmalı çalışanların oranıdır. 2.1994 verisidir. 3.1995 verisidir 4.1984 verisidir

esnekliğinin artırılması ve işçilere daha üst düzeyde yükümlülük yüklenmesi arayışlarını desteklemiştir. Kamu sektörü özelleştirilirken, sözleşmeli işçi kullanımının artması ve kamu sektörü harcamalarının sınırlandırılmasından kaynaklanan kısıtlamalar çalışma ilişkilerini etkilemiştir. Hem özel sektörde, hem de kamu sektöründe işverenler sendikaları etkisizleştirecek bir dizi önlem geliştirmişlerdir. Evrensel olsun ya da olmasın,

işveren odaklı bu işlemler ulusal sendikal yapılar, işyerindeki temsil kuruluşları ve işyerindeki sendikal örgütlenmeler arasındaki ilişkileri önemli ölçüde etkilemiştir. Pek çok Batı Avrupa Ülkesinde toplu pazarlığın kapsamı görece geniş olmakla birlikte, pazarlığın desantralize edilmesi işyerinin önemini hiç olmadığı kadar artırmıştır. İşyerindeki sendikal örgütlenme bu nedenle değişimin öncelikli konusudur ve burada göz-

den geçirilen veriler işyerlerinde sendikaların örgütsel varlıkları ve etkinlikleri açısından güçsüz olduğunu göstermektedir. İşverenler esnekliği artırarak, sendikal örgütlenmenin farklı düzeylerinin etkinlikleri arasındaki eklemlenmeyi zayıflatmaktadırlar.

Pazarlığın Kapsamı

ve Desantralize Edilmesi

Yeni liberal ekonomi öğretisi, toplu pazarlığın sendikaların "serbest piyasa

işlemleriyle “girişimsel iliş-
kisini sınırlayacak bir bi-
çimde kısıtlanması gerekti-
ğini ileri sürmektedir. Son
yıllarda işverenler yeni li-
beral politikaları çok daha
güçlü bir biçimde savun-
dukları için, pazarlığın kap-
samının daraltılmasına yö-
nelik çabaları da giderek
yoğunlaşmıştır. Bazı işve-
renler bağımsız ücret politi-
kaları izleyebilmek için iş-
veren kuruluşlarından ayrı-
lırlarken, diğerleri de sendi-
kaları tanımamaya başla-
mışlardır. Çok uluslu şir-
ketler ve özellikle de ABD
kaynaklı olanlar, toplu söz-
leşme görüşmelerine dahil
edilmeye karşı direniş ge-
liştirmeye başlamıştır. Ben-
zer biçimde, Doğu Alman-
ya kökenli görece daha çok
sayıda işveren de, işveren
kuruluşlarına üye olmaya-
rak, formel toplu sözleşme-
lerin kapsamına girmemek-
tedirler (Rupert ve Shroe-
der 1998). Batı Avrupa’da
toplu pazarlığın kapsamı
Tablo 1.5’te gösterilmiştir.
Tablo 1.5’de toplu sözleş-
melerin kapsadığı işçilerin
oranlarını göstermektedir.
Bu tür bir ölçüm iki açıdan
yetersizdir. Sonuçlar “işlet-
me temelinde değerlendiril-
diğinde, toplu pazarlık
kapsamının büyük işyerle-

rindeki istihdam ve sendi-
kalaşma yoğunlaşması ne-
deniyle “işçilere göre yapı-
lan değerlendirmelerden
yüksek olduğunu ortaya
koymaktadır. Örneğin, Batı
Almanya ile ilgili veriler iş-
letmelerin %38.4’ünün, işçi-
lerin ise yalnızca
%16.9’unun toplu pazarlık
kapsamı dışında kaldığını
göstermektedir (Kohaut ve
Bellman 1997). Bu sonuç
özel hizmet sektöründe yer
alan küçük işletmelerin top-
lu pazarlık kapsamı dışında
kaldığını göstermektedir.
Bu verilerin bir diğer kısıtlı-
lığı da, işyerinin pazarlık
kapsamında olmasının doğ-
rudan işyerinde sendika ol-
masıyla ilişkilendirileme-
mesinden kaynaklanmakta-
dır. Örneğin Fransa’da top-
lu pazarlık kapsamında ol-
ma oranı %90 olmasına kar-
şın, sendikalaşma oranı yal-
nızca %9’dur. Pek çok ülke-
de sendikalar pazarlık kap-
samının genişletilmesinde,
işyeri sendikal örgütlenme-
lerini geliştirmek yerine, iş
kanunu ile tanınan hakkı
kullanarak sözleşmenin teş-
mil edilmesi yolunu seç-
mektedir. Bunun da ötesin-
de, ulusal bir politika ya da
sosyal anlaşmalar ile karar-
laştırıldığında, sendikalaş-
manın olmadığı işyerleri

de pazarlık kapsamına alın-
maktadır. Bu nedenlerle,
Tablo 1.6’da on Avrupa
Birliği Ülkesinde, işyerle-
rindeki işçi ve sendika tem-
sili ile ilgili veriler bir araya
getirilmiştir. İşyerlerinde
sendikal temsilin varlığı ile
sendika işyeri temsilcileri-
nin varlığı arasındaki oran-
sal farklılık çok belirgindir.
Her ülkede sendika temsil-
cisine sahip olan işyeri ora-
nı, temsil edilen işyeri oranı
karşısında çok küçük kal-
maktadır. Bununla birlikte,
çalışma konseyleri ya da or-
tak danışma konseyleri ile
karşılaştırıldığında, sendi-
kanın varlığı büyük değiş-
kenlik göstermekte ve her
ülkede yürürlükte olan ku-
rumsal düzenlemelerden
etkilenmektedir.

Tablo 1.6’da yer alan ül-
kelerden yalnızca İsveç’te,
işyerlerinin yarısından ço-
ğunda sendika vardır. Bu
durum kaçınılmaz olarak
üye sağlama ve temsil ile il-
gili sorunları öne çıkarmak-
tadır. İşçi temsilcileri veya
benzerleri, işçilerin katılımı-
nı sağlayan kurumlara katı-
larak üye sağlama etkinlik-
lerini sürdürebiliyor olsalar
bile, sendika temsilcilerinin
bulunmaması üye sağlama
olanaklarını ve sendika tem-
melli etkinlikleri sınırla-

maktadır. Sendika temsilcisi bulunmaması küçük ölçekli işyerlerinde ve özel sektörde çok daha belirgindir. 1970'lerin ortalarından beri süregelen üye kaybının durdurulması ve geriye döndürülmesi için, sendikalar bu alanlarda üye sağlama çabalarını yoğunlaştırmalıdır.

İşverenler toplu pazarlık düzenlemelerinin daha da desantralize edilmesi için baskılarını artırdıkça, Avrupa sendikalarının işyeri düzeyindeki güçsüzlüğü daha da önem kazanmaktadır. Toplu pazarlığın desantralize edilmesi farklı düzenleme rejimlerinde farklı etkilere yol açmaktadır. Bu farklılığa karşın, sendikal örgütlenme ve etkinlikler üzerindeki bazı ortak etkiler de tanımlanabilir. İlk olarak, pazarlık desantralize edildiği ölçüde, pazarlık birimlerinin sayısı da artmaya devam edecektir. Bu durumda sendikalar daha çok sayıda pazarlık birimini desteklemek ve bu birimlere hizmet sunmak zorunda kalacaktır. Tek kanallı pazarlık düzenlemelerinin varlığını sürdürdüğü yerlerde, destek ve hizmet gereksinimi daha da artacaktır; çünkü yerel sendika

temsilcilerinin destek ve hizmet gereksinimlerinin karşılanması gerekecektir. İkili sistemlerin yürürlükte olduğu yerlerde ise, sendikal desteğin amacına ulaşması için çalışma konseyleri ile işbirliği yapılması gerekecektir. İkincisi, pazarlık desantralize edildiği ölçüde, sendikalar yerel etkinlikleri, farklı yerel birimleri herhangi bir birimdeki en iyi uygulama konusunda anında bilgilendirebilecek bir düzeyde eşgüdümlemek zorunda kalacaktır. Bu işlevlerin yerine getirilmesi gereği sendikaların destek birimlerine olan gereksinimini artırırken, koşullar ne olursa olsun işyerlerinde varolması gereğini de, ortaya çıkarmaktadır. Tablo 1.6'da da gösterildiği gibi, işyerlerinde sendika temsilcilerinin var olması, bu destek ve eşgüdüm işlevlerinin karşılanması için yeterli olmamaktadır.

Sendikaların İşyerlerinden Dışlanması

İşyerinde sendika temsilcisinin bulunmaması işverenlerle ilişkilerde karşılaşılan en temel sorun değildir. İşverenler işyeri esnekliğini artırmak ve işçilere işyeri-

nin amaçlarıyla ilgili daha çok yükümlülük yüklemek için bir dizi önlemi yürürlüğe sokmuşlardır. Sendikaların varolmadığı işyerlerinde bu önlemler sendikaların üye sağlama girişimlerini etkisizleştirebilir. Böylesi önlemler sendikalı işyerlerinde sendikanın dışlanmasına ya da yok sayılmasına yol açabilir.

İşverenlerin işçilerle doğrudan ilişki kurabilmelerini olanaklı hale getirmek için insan kaynakları yönetimi ile birlikte çok sayıda önlem uygulamaya sokulmuştur. Örneğin, takım çalışmasının, kalite çemberlerinin ve toplam kalite yönetiminin kapsamı 1980-1990 arasında hızla genişlemiştir. Bu düzenlemelerin arkasındaki niyet işçilerin "söz sahibi olma seçeneklerini doğrudan katılım ve iletişim aracılığı ile sömürmektir (Regalia 1997; Oetjen ve Zoll 1994). "Söz sahibi olma seçeneği geleneksel olarak çalışma konseyleri ve sendikalar aracılığı ile kullanılır. Oysa, doğrudan katılım mekanizmaları çalışma konseylerini ve sendikaları dışlar ve bu yolla işyerindeki etkilerini azaltır (bkz. Parker ve Slaughter 1988).

Tablo 1.6- İşçilerin Temsil Edildiği İşyeri Yüzdeleri, 1996 (I)

ÜLKE	İşyeri temsiline herhangi bir biçimi (%)	Çalışma Konseyleri veya Ortak danışma komiteleri (%)	Sendika temsilcisi (%)
Danimarka	66	20	38
Fransa	80	25	39
Almanya	66	58	6
İrlanda	58	9	43
İtalya	80	46	34
Hollanda	55	33	8
Portekiz	33	4	10
İspanya	83	59	24
İsveç	92	10	85
İngiltere	61	13	32

Kaynak: Avrupa Yaşama ve Çalışma Koşullarını Geliştirme Fonu 1997.

Not 1: Daha büyük işyerlerine ilişkin bilgidir. Danimarka, İrlanda, Hollanda, Portekiz ve İsveç için 25'den çok işçi çalıştıran işyerleri; ve Fransa, Almanya, İtalya, İspanya ve İngiltere için, 50'den çok işçi çalıştıran işyerleridir. Bu nedenle bu veriler temsil düzeyi olduğundan biraz yüksek göstermektedir.

1980'lerde, çok sayıda çalışmada, doğrudan katılım mekanizmalarının sendikaların işyerindeki etkisini azaltmayacağı ya da sendikanın dışlanmasına yol açmayacağı belirtilmiştir. Bu sonuç işleyişin tek sendika kanalına ya da ikili sisteme dayandığı ülkelerde doğrulanmıştır.

Bu durum 1990'larda belirgin bir biçimde değişmiştir. Yerel sendikal örgütler tek kanallı sistemlerde hızla ve yaygın olarak dışlanmıştı: yerel sendika temsilcileri kurulan takım çalışması sistemlerinden dışlanmış;

yerel sendika temsilcilerine tanınan çalışma süresi kolaylıkları sınırlanmış; bu sınırlama temsilcilerin doğrudan katılım ile ilgili görevlere katılmalarını önlemiştir ve doğrudan iletişim sistemleri sayesinde işverenlerin işçiler ile sendika katılımı olmaksızın doğrudan anlaşmaları sağlanmıştı (Smith ve Morton 1993; Williams 1997). İşyeri temsiline ikili sistemler konusuna ilgi artmıştır. Özellikle, Öffnungsklauseln'in (açık işyeri) kapsamının maaş ve ücretleri olduğu kadar, iş örgütlenmesiyle il-

gili bir dizi konuyu da kapsayacak bir biçimde genişletilmesi ve sendikaların veto hakkının bulunmadığı koşullarda giderek daha da çok kullanılmaya başlaması, Alman Modelinin işleyişinin sorgulanmasını gündeme getirmiştir (Schnabel 1998; Flecker ve Schulten 1999).

Sorgulanan hükümler arasında, çalışma konseyinin sendikalı üyelerine sendikalar tarafından daha üst düzeyde destek sağlanması ve çalışma konseylerinin özel sektör hizmetlerinde ve imalat sanayilerindeki

küçük ölçekli işyerlerinde yaygınlaştırılması, ile ilgili hükümler yer almaktadır. Benzer bir biçimde, Hollanda'da, FNV-Dienstenbond (hizmet sektörü sendikası), en büyük Alman süper marketler zincirinde yer alan işyerlerinde sendikal örgütlenme olmadığı için, takım çalışmasının başlatılmasına bile katılamadığından, işyerinin yeniden örgütlenmesini koşullu olarak kabul edeceğini bildiren bir politik açıklama yayınlamak zorunda kalmıştır (Lesink 1997).

Güney Avrupa'daki sendikal hareket, geleneksel olarak karmaşık bir yerel sendika temsilcilikleri ağı yaratılmasından önce, çok güçlü bir ulusal sendika yaratılmasına önem vermiştir. Portekiz ve İspanya'da olduğu gibi, yerel ağların görece yokluğu işverenlere insan kaynakları yönetimi gündemiyle bağlantılı olarak, "tek taraflı politikalar izleme olanağı sağlamıştır. Bununla birlikte, İtalya'da sendikal sorumlulukların ulusal sendikalardan yerel sendikalara aktarılması, 1980'li yıllarda can çekişmekte olan yerel sendikal örgütleri canlandırmıştır (Locke 1990). İtalya'daki üç

konfederasyon ile İspanya'daki iki büyük konfederasyon bu güçsüzlüğü aşmak amacıyla işyerlerinde sırasıyla Rappresentanza Sindicale Unitaria (RSU) (Birleşik Sendikal Temsil) ve Unidad de Acción (Eylem Birliği) olarak adlandırılan bağlaşıklık örgütleri kurmuşlardır. Bunların amacı, ortak bir sendikal tutumu yaygınlaştırarak, bir gruba karşı diğerini öne çıkarmayı amaçlayan yönetim stratejilerinin etkilerini sınırlamaktır.

Bunlara eşlik eden ve doğrudan katılımı yürekletiren önlemler ise, işçilerin işletme karşısındaki yükümlülüklerini artırmayı amaçlayan yönetim düzenlemeleridir.

Büyük ulusal farklılıklar varlığını sürdürmekle birlikte, Avrupa Birliği'ne üye olan pek çok ülkede, ücretleri şirket performansı ile ilişkilendiren bir dizi finansal katılım düzenlemesi ile pay ortaklığı düzenlemeleri 1980'lerden beri hızla artmakta ve yaygınlaşmaktadır (Kester and Pinaud 1996).

Sendikaların çoğunluğu, yönetimin tek yanlı olarak uygulamaya soktuğu, işyerindeki eşitsizlikleri derin-

leştiren ve toplu pazarlığın etkisini azaltan finansal katılım düzenlemelerine geleneksel olarak karşıdır. Bununla birlikte, Fransa'da, kar paylaşımı hükümlerinin yönetim ile işçi temsilcileri tarafından belirlenmesini öngören finansal katılım düzenlemeleri mevzuatta yer almaktadır. Öyleyse, sendikalar uygulama hükümlerini sözleşme ile güvence altına almaya dayanan daha pragmatik bir yaklaşım benimsemiştir. Fransız yaklaşımı ile Belçika ve İngiltere yaklaşımları arasındaki çelişki, bir anlamda sendikaların bu düzenlemelerle ilgili değerlendirmelerini yansıtmaktadır. Belçika ve İngiltere'de finansal katılım düzenlemeleri yönetimin sendikaları dışlamak için uyguladığı stratejilerin bir parçası olarak, tek taraflı bir biçimde yürürlüğe sokulmaktadır (Vaughan-Whitehead 1996). Bununla birlikte, bazı yerel sendikalar bugün, bu düzenlemelerin uygulanma biçimini üyelerinin çıkarları doğrultusunda etkilemeye çalışmaktadır. Başka bir anlatımla, sendikaların ulusal ölçekteki karşı çıkışları yerel ölçekteki gelişmelerle zayıflatılmaktadır.

Tablo 1.7- Sendika Üyeliği ve Yoğunluğu, 1950 - 1997

ÜLKE	1950 (000s) %	1955 (000s) %	1960 (000s) %	1965 (000s) %	1970 (000s) %	1975 (000s) %	1980 (000s) %	1985 (000s) %	1990 (000s) %	1995 (000s) %	1997 (000s) %
Avusturya	1,290.6 66.3%	1,398.4 67.5%	1,501.0 65.8%	1,542.8 64.8%	1,520.3 63.6%	1,587.5 59.8%	1,661.0 59.6%	1,671.4 60.6%	1,644.8 56.2%	1,583.4 49.1%	1,497.6 46.6%
Belçika	1,024.6 43.3%	1,188.9 47.8%	1,312.2 51.6%	1,423.1 50.5%	1,605.8 54.9%	2,103.4 69.0%	2,310.1 75.7%	2,331.7 80.9%	2,367.6 77.6%	2,589.5 85.0%	
Danimarka	712.3 55.5%	837.6 61.1%	946.5 61.8%	1,050.6 62.1%	1,150.6 62.6%	1,413.1 74.4%	1,792.4 87.8%	2,006.9 90.8%	2,071.3 88.9%	2,160.7 93.2%	2,166.0 89.9
Finlandiya	381.2 33.1%	405 32.7%	468.2 34.4%	642.5 42.1%	950.4 57.4%	1,408.5 74.6%	1,646.4 80.9%	1,783.9 81.3%	1,915.4 87.6%	2,111.3 95.5%	2,108.0 95.6%
Fransa	3,686.0 30.2%	3006 23.5%	2532 19.2%	2,818.0 19.1%	3,458.0 21.0%	3,782.0 21.1%	3,282.0 17.1%	2,443.0 12.2%	1,968.0 9.2%	1,945.0 8.6%	
Almanya	5,993.6 40.8%	7,138.5 39.7%	7,762.6 38.7%	8075.3 37.9%	8,207.1 37.7%	8,917.9 40.6%	9,484.3 40.6%	9,323.7 40.5%	9,619.7 38.5%	11,369.01 35.5%	10,532.3 ¹ 33.4%
Yunanistan						591.0 ²		595.7 ³ 16.5%	564.4 ⁴ 15.4%	429.5 11.2%	
Macaristan								3,000.0 74.1%		1,860.0 52.5%	
İrlanda	295.3 41.9%	316.4 45.6%	325.5 50.2%	371.9 54.4%	424.1 59.1%	466.7 61.5%	545.2 63.5%	501.5 62.5%	490.6 58.5%	517.9 52.3%	
İtalya	5,214.6 43.8%	5,536.0 43.9%	3,908.0 28.5%	4011 28.5%	5,530.0 38.5%	7,708.0 48.5%	7,138.0 49.0%	8,851.0 42.0%	10,145.0 39.2%	10,523.0 38.0%	
Hollanda	1,214.6 44.2%	1,257.3 41.2%	1,399.0 44.2%	1,481.4 41.7%	1,560.9 39.8%	1,694.2 42.0%	1,716.6 39.4%	1,491.1 33.2%	1,632.7 29.5%	1,806.7 30.2%	1,818.3 28.9%

ÜLKE	1950 (000s) %	1955 (000s) %	1960 (000s) %	1965 (000s) %	1970 (000s) %	1975 (000s) %	1980 (000s) %	1985 (000s) %	1990 (000s) %	1995 (000s) %	1997 (000s) %
Norveç		604.6 52.5%	680.9 57.2%	730 57.7%	785.5 57.9%	903.9 60.8%	1,093.9 64.4%	1,202.1 67.1%	1,287.9 70.3%	1,387.4 72.5%	1,452.2 71.3%
Portekiz									1,434.0 51.4%	800 25.6%	
İspanya						1,606.6 18.5%2	1,109.9 13.8%	1,037.0 14.2%	1,561.0 16.8%	1,405.9 15.8%	1,456.9 15.1%
İsveç	1,605.6 67.3%	1,758.9 69.2%	1,909.1 70.7%	2,103.3 65.4%	2,325.2 66.6%	2,766.7 73.2%	3,114.3 78.2%	3,349.8 81.5%	3,387.7 82.4%	3,390.2 87.5%	3,317.0 86.4%
İngiltere 5		9,003.0 44.3%	9460 44.5%	9,715.0 43.0%	10,672.0 48.55%	11,561.0 52.0%	12,239.0 54.5%	10,282.0 49.0%	8,854.0 38.1%	7,275.0 32.1%	7,117.0 30.2%

Kaynaklar: Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, İrlanda, Hollanda, Norveç ve İsveç verileri Ebbinghaus ve Visser (2000)'den alınmıştır. Bu ülkeler için sendika üyelerinin toplam sayıları belirtilmiştir. Yoğunluk rakamları toplam üye sayısı kazanç sahibi sayısının oranı (Avusturya, Belçika, Danimarka, Almanya); 'net yoğunluk', bağımlı (Finlandiya, Fransa, İsveç) ve 'kaba yoğunluk, istihdam edilen' (İrlanda, Hollanda, Norveç) olarak ifade edilmiştir.

Yunanistan verileri kişisel ilişkiler ile Christos Ioannou'dan elde edilmiştir.

Üyelik verileri: sendika kongrelerinin yapıldığı yıllarda gerçekleşen seçimlerde oy kullanan üye sayılarına tekabül etmektedir. Yoğunluk verisi: üye sayısının toplam istihdama oranını ifade etmektedir.

Notlar: 1. Doğu ve Batı almanya birlikte ele alınmıştır, önceki yıllar yalnızca Batı Almanya verileridir.

2. 1977 verisidir.

3. 1986 verisidir.

4. 1989 verisidir.

5. İngiltere verileridir. Bu veri Kuzey İrlanda'yı kapsamamaktadır.

Sendikalaşmada 1955'den Bugüne Süregelen Değişimin Yönelimi

Batı Avrupa'daki sendikalaşma düzeylerinin, eskiden beri, 1995'deki sendikalaşma düzeyi %14.2 olan ABD'den ve % 24 olan Japonya'dan yüksek olduğu bilinmelidir (ILO 1997). Oysa, Batı Avrupa ülkelerinde, komşu Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde ve Baltık devletlerinde ulaşılan sendikalaşma düzeyleriyle aynı düzeylere ulaşılmıştır.

Tablo 1.7'de 1955'den bu yana sendika üyeliğinde ve yoğunluğunda yaşanan değişim eğilimleri gösterilmiştir. Değişimin yönünde iki özellik öne çıkmaktadır. İlki, üyeliğin ve yoğunluğun, ulusal oranlar farklılık gösterse bile, 1955 ile 1970'lerin son yılları arasında artmış, 1980'li ve 1990'lı yıllarda ise azalmış olmasıdır. Savaş sonrasında patlamayla gelen artışın, 1970'lerde sonlanması sendikalaşma düzeyindeki ve oranlarındaki karşıt hareketlenmenin habercisi olmuştur. Belçika, Danimarka, Finlandiya ve İsveç bu genel gelişmenin istisnalarını oluşturmuştur: Üç Baltık Ülkesinde üye sayıları

1980'den beri artmaktadır. Belçika'da ise, görece sabit kalmıştır. Bu değişkenliğin nedenleri aşağıda tartışılmıştır. Ulaştıkları sendikalaşma düzeyi açısından görece güçsüz olan sendikal hareketlerin daha örgütlü sendikal hareketlere göre daha erken gerilediği görülmektedir. Başka bir anlamıyla, 1970'lerin başlarında güçlü sendikal hareketler gerilemeyi geciktirmeyi sağlayacak kaynakları sendikal harekete aktarabilmiştir.

Sendikalaşma eğilimlerinin ikinci özelliği, Tablo 1.7'de yer alan ülkelerde ortalama sendikal yoğunluğun 1950'lerden bu yana artma eğiliminde olmasıdır. 1950'de sendikal yoğunluk ortalaması % 37.1'dir ve bu yoğunluk İsveç'te %67.3 ile en yüksek ve Fransa'da da % 30.2 ile en düşük değerlerine ulaşmaktadır. 1995'de bu ortalama %78.9'a ulaşırken, en yüksek değere %87.5 ile yine İsveç'te, en düşük değere de % 8.6 ile Fransa'da ulaşılmıştır. Sendika yoğunluğu ortalamasının artması üye sayısı artışıyla belirginleşen ve gerileme ile sonlanan bir dönemin özelliğidir. Sonuç olarak sendika yoğunlukları

1955'den bu yana farklılaşmıştır. Bu gelişmenin yönleri birbirinden farklı olan veriler çözümlenerek birbiriyle ilişkili beş özellik saptanmıştır. Bu özellikler savaş sonrası dönem boyunca varlığını korumuştur.

İlki, erkeklerin sendikalaşma eğilimi kadınlardan güçlüdür. Baltık Ülkeleri bu genel eğilimin istisnalarını oluştururlar: Bu ülkelerde kadınların sendikalaşma oranları erkeklerden yüksektir ya da erkeklerinkine eşittir. İrlanda'da da cinsiyetlere göre sendikalaşma oranları arasındaki fark %2'den azdır. Kanıtlar sendikalaşma oranlarında erkek ile kadın arasındaki farkın istihdamdaki ayrımcılık ile ilişkili özelliklerden kaynaklandığını göstermektedir: kadın istihdamı özel sektör hizmetlerinde yoğunlaşmıştır; pek çok kadın kısmi süreli ya da geçici sözleşmeler ile istihdam edilmektedir ve kadın istihdamı üye sağlamakla görevli sendika temsilcisi sayısının çok yetersiz olduğu küçük ölçekli işletmelerde yoğunlaşmaktadır (Sinclair 1995).

Çözümlemenin açığa çıkardığı ikinci özellik genç işçilerin sendikalaşma oran-

larının yetişkin işçilerden az olmasıdır. Avrupa Birliği'nde yaşlara göre değerlendirme yapıldığında, sendikalaşma oranları her on yıllık yaş döneminde %24 artmaktadır (IRS 1998). İngiltere'de sendikacıların yaş ortalaması 46'dır; Hollanda'da ise sendikalaşma oranı 45 yaşında ve daha yaşlı olanlarda %40 iken, 15-24 yaş grubunda %15'dir (TUC 1997; Visser ve Hemerijck 1997). Kadın işçilerde sendikalaşma oranlarının düşük olmasına yol açan nedenlere benzer yapısal nedenler gençlerin sendikalaşma oranlarının da düşük olmasına yol açmaktadır. Özellikle genç işçilerin yoğun olarak özel sektör hizmetlerinde ve işçi dönüşünün yüksek olduğu küçük ölçekli işletmelerde istihdam edilmeleri sendikalaşma oranlarının azalmasına yol açmaktadır. Ayrıca, bazı yorumcular 1980'lerde ve 1990'larda yaşanan toplumsal değişiklikler nedeniyle, genç işçilerin daha "bireyci ve dolayısıyla daha az ortaklaşmacı olduklarını ve bu sonucun sendikacılığı zayıflattığını ileri sürmektedirler (Valkenburg ve Zoll 1995; Hoffmann et al. 1993). Bunun da ötesinde,

sendikal uygulamalardaki formaliteler de genç işçileri sendikalardan uzaklaştırmakta ve formalitelerin az olduğu çevrenin korunması, hayvan haklarının savunulması eylemlerine ve ırkçılık karşıtı hareketlere yönelmelerine yol açmaktadır.

Üçüncü özellik, beyaz yakalı işçilerin sendikalaşma oranlarının kol emeğiyle çalışan işçilerden düşük olmasıdır; ancak, bu iki grup arasındaki fark 1960'ların ortalarından bu yana azalma eğilimindedir. Bu fark sendikaların kol emeğiyle çalışan imalat sanayii işçileri arasında örgütlenme geleneğini yansıtmaktadır. Kamu sektöründeki sendikalaşma oranlarının daha yüksek olması, mesleklere göre sendikalaşma oranları arasındaki farkın daralmasına katkıda bulunmuştur. Pek çok ülkede kol emeğiyle çalışan işçiler ve beyaz yakalı işçiler farklı konfederasyonlara üye olabilen, farklı sendikalar tarafından örgütlenmektedir. Bu durum yalnızca sendika sayısının artmasına yol açmamış, bazı ülkelerde hedef alınan potansiyel üyelerin meslekleri nedeniyle sendikalar arasında tartışma çıkmasına da zemin hazırla-

mıştır. Kol emeğiyle çalışan işçiler ve beyaz yakalı işçiler arasındaki farklar azalmadıkça böylesi tartışmaların süreceği ve bu tartışmaların yeni üye sağlanmasını yavaşlatabileceği anlaşılmaktadır.

Dördüncü özellik göçmen işçilerin ve etnik azınlıklara dahil olan işçilerin sendikalaşma oranlarının düşük olmasıdır. Örneğin İngiltere'deki izlem verilerine göre, genel sendikalaşma oranı %30 iken bu oran Hintli işçilerde % 29 , Pakistanlı ve Bangladeşli işçilerde ise %16'dır (Cully ve Woodland 1998). Benzer biçimde, Hollanda'da etnik azınlıklara dahil işçilerin sendikalaşma oranları genel sendikalaşma oranından 13 puan daha azdır (Olney 1996). Almanya'da çok sayıda yabancı işçi çalışıyor olmasının genel sendikalaşma oranlarını azalttığı gösterilmiştir (Schnabel 1989). Etnik azınlıklara dahil çok sayıda sendika görevlisinin örgütlenmeye katılması ve etnik azınlıklardan gelen işçilerin temsili için kurumlar oluşturulması öncelik olarak ele alınabildiği ölçüde, bu işçilerin yetersiz temsil edilmeleri sürecinin tersine çevrilmesi olanaklıdır.

Beşinci özellik, sendikalaşma oranlarının sektörlerle göre farklılık göstermesidir. Genel olarak, sendikalaşma oranları kamu sektöründe diğer sektörlerden ve sırasıyla imalat sektöründen ve özel sektör hizmetlerinden yüksektir. İmalat sanayiindeki sendikalaşma oranları görece sabit kalmakla birlikte, bu sektördeki istihdamın azalması, üye azalmasına da yol açmaktadır. Sendikaların yönelmeleri gereken temel sorun, sendikalaşma oranlarının görece yüksek olduğu kamu sektörü ile imalat sektörlerinde istihdam azalması yaşanırken, sendikalaşma oranlarının düşük olduğu özel sektör hizmetlerinde, istihdamın artmakta olmasıdır.

Sendikalaşma Eğiliminin Açıklanması

Sendikalaşma eğilimlerini açıklamak için Tablo 1.7’de gösterilen bir dizi model geliştirilmiştir. Bu modellerden bir çoğu birbirleriyle ilişkilidir. Ayrıca, açıklayıcı sayılan özel etmenler de tüm ülkelerde aynı ölçüde etkili değildir ve etkileri daha etkili etmenler tarafından azaltılabilir. Bu yönler gözönünde bulundurula-

rak, bu bölümde dört açıklama incelenmiştir. Bu incelemede amaç bu açıklamalardan birine öncelik vermek değil, sendikaların sendikalaşmadaki gerileme sürecini tersine çevirmelerini sağlayacak bir dizi politik soruna yönelmelerini sağlamaktır.

İş Dünyasındaki Döngünün Etkisi

İş dünyası döngüsü ile ilgili modeller hakkındaki klasik formülleştirmelerde, sendikalaşmadaki hareketlilikler enflasyondaki ücretlerdeki ve istihdamdaki değişiklikler cinsinden açıklanır (Commons ve ark 1918; Wolman 1936; Ashenfelter ve Pencavel 1969; Bain ve Elshiekh 1976). İş dünyası döngüsüne dayanan açıklamaların yandaşları enflasyon ile sendikalaşma oranlarının olumlayıcı bir birliktelik gösterdiğini ve enflasyon koşullarında işçilerin yaşam standartlarını korumak için sendikalaştıklarını; işverenlerin ise, fiyatların arttığı bu koşullarda sendikal istemleri daha kolay kabul ettiklerini ileri sürerler. Ücret artışları da sendikalaşmayı hızlandırır, çünkü işçiler bu artışların sendikaların çabaları saye-

sinde gerçekleştiğine inanırlar. İş döngüsü kuramcıları işsizlik ile sendikasızlaşma arasında da, tersi bir ilişkinin var olduğunu ileri sürerler ve bunu üç nedene dayandırır: sendikalar işsizlere görece daha az yardım sağlar; işsizler için üyeliğin maliyeti daha yüksektir ve işverenler işsizliğin yüksek olduğu koşullarda üye yapma kampanyalarına daha fazla direnebilirler.

Bu üç ilişki Avrupa ülkelerinin tümü için geçerli değildir. İlişkinin doğası (Bain ve Elshiekh 1976; Roche ve Larragy 1990; Schnabel 1989) ya da gücü (Freeman 1990) açısından ülkeler arasında olumlu ya da olumsuz yönde farklılıklar görülür. Ayrıca, iş döngüsü kapsamında önerilen ilişki de farklı tarihsel dönemlere göre ülkeler arasında farklılık göstermektedir (Pedersen 1982; Carruth ve Disney 1988). Gelir politikalarının varlığı ve işyerinde sendikalaşma için sağlanan yasal desteğin kapsamı gibi kurumsal özelliklerin modelin etkisini etkilediği de kesindir (Western 1997:102-121). Kurumsal farklılıkların etkisi en açık bir biçimde işsizliğin etkisine atıfta bulunularak gösterilebilir. Tablo

1.4 işsizlik hızlarının, ülkeler arasında hız ve zamanlama farklılıkları göstermekle birlikte, 1970'lerin ortalarından beri arttığını kanıtlamaktadır. İşsizliğin etkileri özellikle istihdam dalgalanmalarının sendikalaşmayı olumsuz yönde etkilediği imalat sanayiinde ağır bir biçimde hissedilmiştir. Aşağıda, dört ülkede (Belçika, Danimarka, Finlandiya ve İsveç) işsizliğin hem yüksek, hem de artmakta olduğu dönemlerde, sendikalaşma oranlarının da arttığı ya da değişmediği gösterilmiştir. Bu dört ülkede Ghent sisteminin farklı biçimleri yürürlüktedir. Ghent sisteminde, sendikalar işsizlik yardımlarından yararlanılmasında rol oynamaktadır. Bu dört ülkede, doğası farklılıklar göstermekle birlikte (bkz. Western 1997:50-65), bu rol işsizlik döneminde sendika üyeliğinin sürdürülmesinden yarar sağlanmasını güvence altına almaktadır. Bu nedenle, bu dört ülkede, işsizlik oranlarının 1970'lerin ortalarından sonra artmış olması, diğer ülkelerde olduğu gibi sendikalaşma oranlarının azalmasına yol açmamıştır. Gerçekten, Belçika'da, çalışmakta olan iş-

çilerin sendikalaşma oranı 1993'te % 44.6 iken, işsizlerin sendikalaşma oranı % 61.3 olarak belirlenmiştir (IRS 1997). Aynı kaynağa göre, Danimarka'da da işsizlerin sendikalaşma oranı %79.7'dir. Aynı yıl, işsizlerin sendikalaşma oranları Ghent sisteminin yürürlükte olmadığı Batı Almanya'da %6.0, İtalya'da %13.0, İrlanda'da %9.5, Portekiz'de %6.7 ve İngiltere'de %10.5'tur (IRS 1997). Öyleyse, işsizlik hızlarının artması, savaş sonrasında bütün ülkelerde hızla artan sendikalaşma oranlarının, sendikaların işçilerin işsizlik yardımlarından yararlanmalarında rol oynadığı ülkeler dışında kalan bütün ülkelerde azalmasına yol açan eğilimlerin ortaya çıkmasına katkıda bulunmuştur. Başka bir anlatımla, kurumsal koşullar, işsizliğin sendikalaşma hızları üzerindeki sonuçlarını etkilemiştir.

İstihdamda Sektörel Yer Değiştirmeler

İstihdam bileşimindeki sektörsel yer değiştirmelerin Batı Avrupa'da sendika üyeliğinde 1970-1992 arasında gözlenen azalmayı %40 oranında etkilediği

tahmin edilmektedir (Ebbinghaus ve Visser 1998). Holanda ve İngiltere için yapılan ülke analizlerinde de bu rakamdan önemli bir sapma olmadığı görülmekle (Visser 1991; Waddington 1992) birlikte, Batı Almanya'da bu oranın önemli ölçüde aşıldığı hesaplanmaktadır (Schnabel 1989). Bununla birlikte bu çözümlemeler istihdam bileşiminde özel sektör hizmetlerine yönelen bir yer değiştirmeye eşlik eden yüksek işçi dönüşü hızları, küçük ölçekli işletmelerdeki istihdam artışı, kısmi süreli, geçici ya da taşeron işçiliği türü istihdam biçimlerinin yaygınlaşması benzeri etmenlerin etkisi hesaba katılmamıştır. Bu etmenlerden her biri, sendikal örgütlenmenin zayıflamasıyla ilişkilendirilebilir. Başka bir anlatımla, sendikalaşma oranlarındaki azalmanın yalnızca istihdam bileşimindeki yer değiştirme ile açıklanması diğer etmenlerin toplam etkisinin olduğundan az hesaplanmasına yol açabilir.

Uygulamada pek çok sendikal hareket 1970-1980 arasında özel sektör hizmetlerinde yer alan işyerlerinde yoğun bir sendika aktivistleri ağı oluşturmakta başa-

rırsızlığa uğramıştır.

Sendika aktivistlerinden oluşan bu tür ağların bulunmadığı durumlarda sendikalar özel sektör hizmetlerinde üye bulmakta ya da varolan üyelerini korumakta güçlüklerle karşılaşmışlardır.

Bazı ülkelerde sendika görevlilerini bu görevlerde çalıştırma girişimleri olmuştur. Ancak, görevli sayısı üye sayısını etkileyecek düzeyde görev yapmak açısından yetersiz kalmıştır ve bu girişimler sendika görevlilerini varolan üyelere destek sağlama etkinliklerinden uzaklaştırmıştır. Öyleyse, özel sektör hizmetlerinde yeni üye sağlanması ve varolan üyelerin korunması için daha etkili yöntemler geliştirilmesi sendikalar için bir önceliktir.

Özel hizmet sektöründeki istihdam artışı mesleklere göre değişkenlik gösterir. Bir uçta bilişime ve araştırma-geliştirmeye odaklanmış, yüksek vasıflı, beyaz yakalı işçileri, yüksek ücretler ile ve sıklıkla ulusal işgücü piyasasında istihdam eden yüksek teknoloji şirketleri yer alır.

Diğer uçta ise, vasıfsız işçileri düşük ücretler ile ve sınırlı bir iş güvencesi ile is-

tihdam eden temizlik ve yeme içme şirketleri yer alır. Bu koşullarda, üye sağlamak konusunda sendikalar için iki yönlü sorun söz konusudur.

Sendikaların her iki meslek grubunda yer alan işçiler için üye olmayı çekici hale getirecek politikalar üretmeleri gereklidir.

İşverenlerin Sendikalaşmaya Direnmeleri

Sendikalaşma oranlarındaki son gerileme konusunda bu ağırlıklı olarak Amerika Birleşik Devletleri'nde (ABD) geliştirilmiştir (Goldfield 1987; Kochan ve ark. 1986). Bu açıklamanın yandaşları esas olarak işverenlerin sendikalaşma karşısındaki direnişlerinin sendikalaşma düzeylerini önemli ölçüde etkilediğini ileri sürmekte, ama kurumsal koşulların da bu etkiyi güçlendirdiğini kabul etmektedirler.

Batı Avrupa'nın aksine, düzenleme ve temsil sisteminin bulunmadığı ve sendikaların güçsüz olduğu ABD'nde, pazarlığın desantralize olduğu koşullarda işverenlerin direnişi elbette en önemli etmen olmaktadır. ABD'de bu direniş

işverenlerin geliştirdiği "sendika yok etme danışmanları, grev kırıcıları, işsizleri grevcilerin yerine iş almak ya da sendikal yetki oylamalarını bir dizi geciktirme taktikleriyle erteletmek gibi özel işveren stratejilerinin uygulanması da eşlik etmiştir (Goldfield 1987: 226).

Avrupa Birliği ülkelerinin pek çoğunda işverenleri ABD'deki meslektaşlarıyla aynı etkinlikleri gerçekleştirmeye yönlendirecek çok az güdü vardır.

Genellikle mevzuatta da yer alan çok işverenli pazarlığın var olması, işverenlerin benzer ücretlerde anlaşmalarını sağlamaktadır. İşverenler ancak özel bir düzenleme sisteminde yer alabilirlerse bu koşullarda belirgin bir değişiklik gerçekleştirebilmektedirler.

Orta ve Doğu Avrupa'da bu tür sistem değişikliği örnekleri görülmekle birlikte, bu değişikliklerin büyük ölçekli olduğunu gösteren veriler yoktur (Hoffmann ve Hoffmann 1997; Dicken 1992).

Bununla birlikte kimi uygulamaların ABD'nden Avrupa Birliği Ülkelerine ihraç edildiğini gösteren bazı örnekler de vardır.

ABD kökenli işverenler yatırım yaptıkları ülkelere deki düzenleyici rejimlere bağlı olmaya direnmişlerdir.

Örneğin, Almanya'da, Digital Equipment Corporation çok işverenli düzenlemelere katılmamıştır. Aynı şekilde, İsveç ve Danimarka sendikaları Toys&Rus ve McDonalds'ın toplu sözleşme hükümlerine uymasını yoğun kampanyalardan sonra sağlayabilmiştir. Bunun da ötesinde, İrlanda ve İngiltere'de ABD kökenli pek çok işveren sendikalaşmaya bile karşı çıkabilmişlerdir. Örneğin, İrlanda ve İngiltere'de, sendikalar Toys&Rus ve McDonalds'da örgütlenememiştir.

Yasa ve İşyerinde

Temsil

Sendikalaşmayı etkileyen bir diğer etmen de yerel sendikal örgütlenmenin kapsamı ve çerçevesidir. Sendikaların işyerlerinde işçilerin katılımı için oluşturulmuş kurumlarda etkinliklerini koruyabildikleri yerlerde, daha az üye kaybına uğradıkları ileri sürülmektedir (Hancke 1993). İşyerinde katılıma olanak sağlayan kurumların yasal

dayanakları ülkelere göre farklılık göstermektedir: Örneğin, Avusturya, Belçika, Fransa, Macaristan, Hollanda, Almanya ve İspanya'da, katılım sendikal örgütlenmeden bağımsız yasa hükümlerine dayanır. Danimarka, Finlandiya, İtalya, Norveç ve İsveç'te, işyerindeki katılımın yasal dayanağı ulusal toplu sözleşmelerdir, bu dayanak sonradan mevzuat ile desteklenir. İrlanda ve İngiltere'de üçüncü bir değişken devreye girer: sendikalar geleneksel olarak işverenler tarafından tanınır ve yerel örgütlenme ancak bu tanınma gerçekleştikten sonra gelişir.

Özellikle etkili olan iki etmen tanımlanmıştır: İlki işyerinde katılıma olanak sağlayan kurumların varlığını ya da kurulabilmesini güvence altına alan yasal destek; ikincisi de üye sağlamak kampanyalarında, bu yasal dayanaklardan yararlanabilecek kaynaklara sahip olan sendikalar.

İstatistiksel çözümlemeler bu açıklamanın etkililiğini kanıtlamaktadır (Hancke 1993). Ayrıca, yasal desteğin bulunduğu, ama anılan kaynaklara sahip olan sendikaların bulunmadığı yer-

lerde, koşulların da sendika üyeliğinin artırılmasına uygun olmadığı gösterilmiştir. Örneğin, Fransa'da, sendikalar, işyerinde katılımın yasal dayanaklarını güçlendiren Auroux yasalarının yürürlüğe girmesinden sonra, bu yasaların kendilerine sağladığı olanaklardan yararlanmalarını sağlayacak kaynaklardan yoksun oldukları için, üye kaybetmişlerdir (Goetschy ve Rozenblatt 1992).

Bu konularla ilgili bir başka etmen de, işyerinde katılımı desteklemek için insan kaynakları yönetimi uygulamalarını kullanmaktır. Örneğin, son yıllarda, takım yönergelerinin, takım çalışmasının, kalite çemberlerinin ve kar paylaşım düzenlemelerinin yürürlüğe sokulması yönetimlerin işçilerin işletmeye yönelik taahhütlerini daha üst düzeylere taşımalarını sağlamaya yöneliktir. İşçi katılımının yasal olarak desteklendiği yerlerde yönetim kaynaklı katılım düzenlemeleri sendikanın onayı ve işbirliği ile yürürlüğe sokulmaktadır. Sonuç olarak, sendikalar işyerindeki etkilerini koruma eğilimindedir. Bununla birlikte, çalışma konseylerinin ve sendikal çalışmanın ya-

sal dayanaklardan yoksun olduğu yerlerde, benzeri uygulamalar sendikayı yok saymak ya da etkisizleştirmek için yönetimler tarafından yürürlüğe sokulmaktadır (Kochan ve ark. 1997). Sendikal örgütlenmenin işyerindeki etkililiği azaldıkça, potansiyel üyeler için sendika üyeliğinin çekiciliği de azalacaktır.

BÖLÜM 2

SORUNLARA

ÇÖZÜM ARANMASI

Bu yazıda dört konuya öncelik verilmiştir: sendikaların birleşmesi; yeni üye sağlama; birleşmeler ve daha yakın çalışma biçimleri; işyeri sendikal örgütlenmelerinin merkezleştirilmesi. İlk bölümde, sendikal etkinliklerin farklı düzeylerinin birleştirilmesinin toplu pazarlığın desantralizasyonu ve sendikal örgütlenmenin ekonominin büyüyen alanlarına ve özellikle de özel sektör hizmetlerine ulaşma gereği tarafında tehdit edildiği gösterilmiştir. Özel sektör hizmetlerinde çalışan potansiyel üyelerin farklı istihdam özellikleri tanımlanmış ve üyelerin heterojenliğinin artacağı gösterilmiştir. Bu bölümde ise, bu sorunlar yeni üye sağlama,

varolan üyelerin korunması ve örgütlenme alanlarında yeniden çözümlenmiş; yeni üye sağlama sorunu ile ilgili bir dizi önlem sıralanmıştır. Bu önlemler sıralanırken aslında sendikal birleşme, yeni üye sağlama ve sendikal örgütlenme konuları birlikte ele alınmıştır. Bu önlemler, hizmet modeli ile sendikal örgütlenme modeli arasındaki tartışmalar niyengi noktası alınarak incelenmiştir. Üye sayısının azalması ve işgücü piyasasının yeniden yapılanması çoğu sendikacının varolan sendikal yapılanmanın sorunları karşılamaya uygun olup olmadığı sorusunu sormak için yüreklenmesini sağlamaktadır. Bu nedenle ikinci bölümde, sendikal birleşmenin etkinlik alanı incelenmekte, dört konu ile sendikal birleşmelerin etkileri arasındaki ilişkiler tanımlanmaktadır. Bölüm birleşmelerin kaynak yoğunlaştırılmasındaki araçsal önemi gösterilmekte, bu yapılırken yeni üye sağlama, varolan üyeliklerin korunması ve örgütlenme alanlarına katkısı gösterilmektedir. Ayrıca, birleşme sonrasının sendikal konuları ve işyerlerindeki üyelere sağlanmakta olan destekler bir-

leşme etkinliklerinin özelliklerine ve sonuçlarına atıfta bulunularak değerlendirilmektedir.

Yeni üye Sağlanması, Üyelerin Korunması ve Örgütlenme

Üye sayısındaki azalmaya özel hizmet sektöründe işyeri temsilcisi bulunmamasının eklenmesi sendikacılar arasında yeni üye sağlanması, varolan üyelerin korunması ve işyeri örgütlenmesi ile ilgili konuların önemini artırmıştır. Pek çok ülkede insanların sendikalara üye olma nedenlerini ve işyeri örgütlenmelerinin geliştirilmesi için neler yapılması gerektiğini anlamak için araştırmalar yapılmıştır. Bu bölümde bu araştırma sonuçlarının bir bölümü değerlendirilecek ve hizmetlerin geliştirilmesi için uygulamaya sokulacak politikalar ele alınacaktır.

“İnsanların niçin sendikalara üye oldukları sorusunun yanıtlanmasında önemli ilerlemeler sağlanmakla birlikte, elde edilen bulguların uygulanabilir politikalara nasıl dönüştürüleceği konusunda kapsamlı tartışmalar yapılmaktadır. Uygulamada benimsenen iki politik yaklaşım

vardır: Hizmet modeli ve örgütlenme modeli. Birbiri ni dışlamadığı ve özgün üstünlükleri olduğu bilinmekle birlikte, bu yaklaşımların sendika temsilcileri ağıının bugün için örgütlenmemiş olan işyerlerine yaygınlaşmasını ve bu yolla üye katılım oranlarının artmasını destekleyip desteklemeyeceği sağlayıp sağlayamayacağı tartışılmaktadır.

İnsanlar Niçin Sendikaya Üye Olur ve Onları Kim Üye Yapar?

Sendikaların "temel işlevlerindeki değişiklikler pek çok sendikanın gündemini oluşturmaktadır. Sendikalar tek tek üyelerin işyerlerinde temsil edilmeleri için bir sigorta rolü oynamıştır. Bu hedef işçiler için ilk üye olma nedeni olmayı sürdürmektedir. Hollanda'da, " hem kol emekçilerinin, hem de beyaz yakalı işçilerin sendikaya üye olmalarının ilk nedeni, işyeri ortamındaki kişisel sorunlardan korunmaktır (van de Vall 1970; Klandermans 1986). İngiltere'de sendikaların yeni üyelerinin yaklaşık %72'si sendikaya üye olmalarındaki iki temel nedenden birinin "sendikanın

bir sorun karşısında destek sağlaması olduğu anlaşılmıştır (Waddington ve Whitston 1997). Danimarka sonuçlarında da "çıkarların güvence altına alınması" seçeneği "işsizlik yardımından yararlanma seçeneğinden sonra ikinci sırada yer almıştır (Jorgensen ve ark. 1992). İsveç ve İtalya'da ise sendikaya üye olma nedenleri arasında daha ideolojik nedenlerin yanı sıra bir araç ve destek ögesi olma özelliğinin önem kazandığı görülmüştür (Di Nicola 1997; Sverke ve Sjöberg 1997). Aşağıdaki konular üyelerin önemli buldukları destek konularıdır: disiplin ve yakınına durumlarında bireysel temsil; yerel ve ulusal sendikalardan düzenli haber alabilmek; yerel temsilciler ve sendika görevlileri aracılığı ile sendikal varlığın hissediliyor olması. Uygulamada, işyerinde bir sendikanın var olması üyeye gereksindiği anda yerel temsilci aracılığı ile destek sağlanması açısından yaşamsal önemdedir.

İngiltere örneğinde, yerel sendika temsilcilerin sendikalar için en önemli üye sağlama unsuru oldukları, üye sağlama konusunda tam gün çalışan profesyo-

nel görevlilerin ise, yeni üyelerin ancak % 3.5'ini üye yapabildikleri görülmektedir (Waddington ve Whitston 1997). Bu sonuçlar sendikanın işyerindeki varlığının yeni üye sağlama sürecinin en önemli unsuru olduğunu doğrulamaktadır. Üye sağlayan sendika görevlisinin niteliği de önemlidir: "işçi kendisine en çok benzeyene en çabuk yakınlaşmaktadır. Başka bir anlatımla kadınlar diğer kadınları üye yapmakta en başarılıdır (Heery ve Kelly 1988 ve benzer biçimde genç işçiler de diğer genç işçileri örgütlemekte en başarılıdır. Bunun için sendikaların temel sorunu potansiyel üyeleri hedef alabilmek ve bu kişileri örgütleyebilecek en uygun kişileri seçebilmektir (Pocock 1997).

Pek çok sendika, üyeleri bulunan bütün işyerlerinde yerel temsilci bulamadığını ya da onları destekleyemediğini belirtmektedir. Bu güçsüzlüğü gidermek için, telefon merkezleri kurulmuş ve öneri ya da destek gereksinimi olan üyelerin bu merkezler aracılığı ile sendika ile ilişki kurmaları sağlanmıştır. Bazı sendikalar üyesi olan ya da olmayan ve öneri almak isteyen

bütün işçileri bu merkezlere başvurmaları için desteklemektedir. Bu işçilerden sendikaya üye olanlara ise öneri ve destek sağlanmaktadır. Bu merkezler sendikalara yeni işyerlerinden üye sağlamları için de yardımcı olmaktadır. Yeni üye sağlamaya yönelik benzeri çok sayıda önlem bu bulgular ışığında sendikalar tarafından desteklenmektedir. Bu önlemler gündelik sendikal yaşamda potansiyel üyelerin belirlenmesi, sendikalaşmış işyerlerinde üye sayısının artırılması, sendikacıların temel etkinliği olarak yeni üye sağlama kapasitesinin yükseltilmesi ve artan sayıda üyenin üye sağlama etkinliğine katılmasını sağlamak gibi alanlarda yoğunlaşmaktadır.

Pek çok sendika, öncelikle, örgütlenmiş olan işyerlerinde yeni üye sağlama etkinliğinin yoğunlaştırılmasının önemli olduğuna inanmaktadır. Bu nedenle çabalar öncelikle örgütlü işyerlerindeki sendikasız işçilere yöneltilmiştir. Bu yaklaşım sanayi tipi sendikacılığın, özellikle de imalat sanayii sendikacılığının ege-men olduğu pek çok sendikada öne çıkarken, yalnızca üye tabanları daralmakta

olan sendikalarda etkili bir yaklaşım olabilmıştır. Sendikalaşmayı yaygınlaştırmmanın en kolay yolu yeni bir sendika kurmak değil, varolan bir sendikayı yaygınlaştırmaktır. Yeni sendika kurmak üye yoğunluğunun daralmış bir alana sıkıştığı durumlarda geçici bir strateji olabilir (Armin-geon 1989). Sendikalaşmayı artırma yaklaşımlarına koşut olarak, üye sağlama kapasitesini artırmaya yönelik kampanyalar da düzenlenmiştir. Örneğin İngiltere’de Taşımacılık ve Genel İş Sendikasının “Üye Ol ve Birleş ve Hollanda’daki “FNV Benim Vekilimdir kampanyaları yeni üye sağlama profilinin geliştirilmesini sendikacılar için önemli bir konuya dönüştürmeyi ve yeni üye sağlamayı amaçlamıştır.

Yeni grupların sendikaya üye yapılması çabaları sendikaların üye profilinin genişmesinin ve bu işçi grupları için çekici olduğu düşünülen konuların önemini göstermiştir. Genç işçilerin üyeliğe kazandırılması girişimlerinde sendikalar müzik festivallerine ve konserlere sponsor olmuşlardır. İngiltere’de GMB sendikası Brentford ve Scunthorpe

Futbol Kulüplerinin, Danimarka’daki Dansk Metal Sendikası da Kadın Milli Hentbol Takımının sponsorluğunu üstlenirken sendika logolarının formalarda yer almasını sağlıyorlardı. Pek çok sendika potansiyel üyeleri sendikaya çekmek için televizyon reklamlarını da kullanmaktadır; ancak, bu yolların kullanılması sayesinde kazanılan üye sayısı belli değildir. Pek çok potansiyel üyenin istihdam koşulları dikkate alınarak kısmi süreli çalışanlar ve genç işçiler için üyelik aidatlarının azaltılması da, yaygınlaştırılmakta olan bir önlemdir.

Daha çok sayıda üyenin yeni üye sağlama çabalarına katılmasını yüreklendirmeyi amaçlayan girişimler sürmektedir. Örneğin İG Metal Sendikası üyelerine en az on yeni üye sağlama karşılığında radyo, kompakt disk çalar gibi ödülleri vererek üye sayısını artırmayı başarmıştır. İngiltere’de de pek çok sendika yeni üye sağlama işinde görev alan üye sayısını artırmak için benzeri düzenlemeler yapmaktadır. UNISON’un “bir iş arkadaşını üye yap kampanyası iş arkadaşlarını üye yapmak is-

teyen sendikalı işçileri yüreklendirmektedir. Bu yolda başarılı olan üyeler tatil piyangosuna katılma hakkı elde etmektedir. Buna karşılık aynı sendikanın üye yapma karşılığında para ödülü verme girişimi ise uzun süre etkili olamamıştır.

İngiltere’de, sendikalaşma oranlarındaki azalmayı önlemekteki yetersizliği saptayan Sendikalar Kongresi (TUC), örgütlenmeden sorumlu genç sendika görevlilerini üye sendikalar tarafından belirlenmiş alanlarda yeni üye sağlamak üzere çalışmaya başlamadan eğitmek üzere bir “Örgütlenme Akademisi” kurmuştur. Benzer girişimler Avustralya Sendikalar Konseyi (ACTU) ve Amerikan Sanayi Kuruluşları Çalışma Kongresi Federasyonu (AFL-CIO) tarafından da başlatılmıştır. Bu yaklaşım tam süre çalışmakta olan sendika görevlilerinin yeni üye sağlama etkinliklerine yeterli zamanı ayıramadıkları ve yerel sendika temsilcilerinin de kendi işyerleri dışında yeni üye sağlamakta başarılı olamamaları gerçeğine dayanmaktadır. Bu nedenlerle, yalnızca yeni üye sağlamakla görevlendi-

rilecek yeni görevlilerin eğitilmeleri gerekmektedir. Çalışmaları yeni işyerleri yerine, sendikaların örgütlü olduğu işyerlerinde yoğunlaşmış olsa da, Örgütlenme Akademilerinde eğitilen görevlilerin ilk girişimleri sayesinde yeni üyelerin kazanıldığı anlaşılmaktadır.

Örgütlenme Stratejileri

Yeni üye sağlama konusunda kabul edilen iki temel yaklaşım vardır: Hizmet modeli ve örgütlenme modeli (bak. Bronfenbrenner ve ark. 1998; Connors 1991). Bu yaklaşımlar yeni üye sağlama stratejisi konusunda birbirini dışlayan ve birbirinden bağımsız uygulanacak yaklaşımlar değildir. Hizmet modeli resmi sendikal yapılardaki girişimlere dayanır. Hizmet modelinde yerel sendika temsilcileri yerine sendika görevlileri sorunlarla karşılaşan üyelere destek sağlarlar. Bu durumda, işyerindeki sendikal örgüte dışarıdan destek sağlamaktadır. Hizmet modeli yaklaşımının diğer özellikleri de, daha önceden söz edilen Ghent Sisteminde olduğu gibi, işyerinde sendika bulunmasını gerektirmez ve refah yar-

dımları sağlanmasını önlemez. Ayrıca, son yıllarda sendikalar yeni üyeleri kendilerine çekmek amacıyla bir dizi finansal hizmeti de devreye sokmaktadır.

Örgütlenme modeli ise, tersine, işyerinde sendikal örgütün ve sendika temsilciliğinin varolmasına dayanır. Modelin temel aldığı düşünce, her düzeydeki sendika işlerine aktif katılımın cesaretlendirilmesidir. Gelişimin ilk aşamalarında, resmi sendikal yapılar yerel temsilcileri eğitmek ve uygun kurumları oluşturmak için oluşmaya başlayan işyeri örgütüne destek olmaya çağrılabilir. Ancak, uzun dönemde, işyeri örgütünün üyelerin katılımıyla kendi kendine yeterli hale gelmesi amaçlanmaktadır. Hizmet modeli ve örgütlenme modeli aşağıda incelenmiştir. İnceleme, sendikal eklenme, işyeri örgütlenmesi ve ekonominin büyüyen sektörlerindeki sendikalaşması arasındaki bağları göstermektedir.

Hizmet Modeli

Bu model, işyerlerindeki sendikacıları işyeri dışındaki sendikal etkinliklerle desteklemeye dayanmaktadır. Bu nedenle, resmi sen-

dikalara bu işlevi yerine getirmek için muazzam bir yük yüklenmektedir. Toplu pazarlıkların desantralizasyonu, küçük ölçekli işyerlerinin çoğalması, çoğu işyerlerinde yerel sendika temsilcisi bulunmaması, bir çok sendika için işyerlerindeki üyelere destek sağlanmasında hizmet modelini ideal ve gerçekleştirilebilir bir model olarak benimsemeye yönelmektedir. İşyeri sayısındaki ve toplu pazarlık yapılan birim sayısındaki artışı karşılayacak yeterli sayıda sendika görevlisi bulunmamaktadır.

Bu genelleme dikkate değer bazı uyarılar içermektedir. Örneğin, sendikaların varolan üyelerin korunmasında hiç kuşkusuz en etkili araç olan işsizlik yardımlarının yönetiminde bir etkinliğe sahip olduğu Ghent sisteminin uygulandığı ülkelerde sendikalar kadınlar ve erkekler arasında sendikalaşma oranlarını eşitlemeyi ve kısmi süreli çalışan, belirli süreli sözleşmelerle çalışan veya geçici işçiler arasında üye sağlamak için örgütlenmeyi, özel sektör hizmetlerinin çoğunluğunda gerçekleştirmiştir. Bu nedenle, Ghent Sistemi, hizmet modelinin çok etkili bir

görünümüdür. Ancak son birkaç yıldır İsveç'te beyaz yakalılar ve ticaret sektöründe çalışan işçiler artan oranda yalnızca işsizlik sigortası fonuna katılmayı seçerken sendika üyesi olmadılar. Benzer şekilde, Danimarka'da genç işçiler için işsizlik sigortasına ilişkin düzenlemeler Nisan 1999'da değiştirildi, geride sendikalar için genç işçilerin bundan böyle sendika üyesi olamayacakları korkusunu bıraktı. Ayrıca erken emeklilik düzenlemeleri de Danimarka sendikalarınca muhalefetle karşılandı. Çünkü, onların düşüncesine göre bu düzenlemeler işsizlik sigortası fonlarından erken ayrılmayı dolayısıyla üyelik kaybıyla sonuçlanacaktır. Görüldüğü gibi, Ghent Sistemi yürürlükte olsa bile, işçiler sendikalaşmaya güven duymamaktadır.

Tarihsel olarak, sendikalar, modelin bir parçası olarak hastalık yardımları, ölüm yardımları ve raporluluk yardımları gibi bir dizi bireysel refah hizmetleri de sağlamaktadır. Refah hizmetlerinin çoğunluğu, bir çoğu devletçe gerçekleştiriliyor olsa bile sürmektedir. İrlanda, Danimarka ve İngiltere'de yapılan araştır-

malar, yardım hizmetlerinin sendikaya katılmak için orta düzeyde bir etken olduğunu göstermektedir (ICTU 1998, Jorgensen ve ark. 1992, Waddington ve Whitston 1997). Hizmet modeli çerçevesinde yeni bir gelişme de üyeliğe teşvik olarak finansal hizmet paketleri sağlanmasıdır. Bu hizmetler Hollanda, İsveç ve İngiltere, Belçika, Danimarka ve İtalya'da sendikalar tarafından önerilmektedir. Bu paketler içinde kredi kartı kolaylıkları, tatil indirimleri, ipotek karşılığı krediler, sağlık ve ev sigortası hizmetleri sayılabilir. Bu hizmetlerin verilmeye başlamasıyla birlikte, üye ve sendika ilişkilerinde kolektif endüstriyel çıkarlardan çok, bireysel tüketici çıkarlarına yönelme yolunda bir değişiklik gözlenmektedir. Uygulamada, sendikalar bu tip hizmetleri veren belirli firmalar aracılığı ile üyeliğe ulaşma temelinde indirimli finansal hizmetler sunmaktadır. Finansal hizmet paketleri, sendikalarca "Yeni bireyselleşmeciliğe uyarlanma olarak görülmektedir. (Basset ve Cave 1993)

Bu tür önlemlerin yeni işçi gruplarını üyeliği çekmek açısından etkili olduğunu

söylemek pek kolay değildir. Örneğin İngiltere’de yapılan araştırmalarda yeni üyelere yalnızca %3’ü bu tür hizmetleri sendikaya üye olma nedenleri sıralamasında ilk iki sıraya yerleştirmişlerdir (Waddington ve Whitson 1997). Benzer biçimde, bu tür hizmetlerin sendikaya üye olumasındaki etkisi çok sınırlıdır (Jorgensen ve ark. 1992). Ancak, Hollanda’da 1990’larda üye sayısının azalmasını tersine çevirmekte bireysel finansal hizmetlerin katkısı olduğu görülmüştür (IRS 1994). Bu hizmet modelinin yeni biçimini savunanlar, finansal hizmetlerin varolan üyeleri koruyabilmenin önemli bir aracı olduğunu ileri sürmektedirler. Ancak, araştırmalarda elde edilen ilk sonuçlara göre, üyelerin yalnızca %2 si finansal hizmetleri, üyeliklerini sürdürmelerini sağlayan iki temel nedenden biri olarak gördüklerini belirtmektedirler (Waddington 1999).

Doğrudan işi ilgilendiren bireysel hizmet uygulamalarından genellikle olumlu sonuç alınmıştır. Örneğin, İngiliz sendikacılar hukuki hizmetlere büyük değer vermektedir. Hollandalı

sendikacılar ise, vergi iade-lerinin doldurulmasında danışmanlık hizmetleriyle yetinmektedirler. Bir çok ülkede, sendikalar, devlet destekli emekli aylığı sağlayıp sağlayamayacaklarını araştırmaktadır. Profesyonel işçileri örgütleyen sendikaların ise, profesyonel hizmet sağlayarak üye sağlamakta başarılı oldukları bildirilmiştir. Örneğin, hemşire sendikaları, yeni üye sağlamakta ve varolan üyeleri korumakta mesleki tazminat sigortasının yararlı olduğunu belirtmektedir. Bugün, mesleki hizmetlerin genişlemesinin şimdi daha geniş ve yaygın olduğu görülmektedir. Örnek olarak, Taşımacılık ve Genel İş Sendikası, kamyon, otobüs şoförlerinin belgeleri için sigorta koruması sağlaması ile ilgili araştırmalar yapmaktadır. Görüldüğü gibi hizmet modeli bazı durumlarda can çekişmemekte, özellikle model koşullarında üyelere çekici gelen seçenekler için bu gerçeklik kazanmaktadır. Ancak bu seçenekler, doğrudan sendikaya üye olmak temel nedenine hitap etmemekte, yalnızca “işyerinde bir sorunun olursa destek olmak koşuluyla kabul görmekte-

dir. Bu nedenle, bu desteğin sendikal işyerlerinde nasıl sağlanacağı ve özel sektör hizmetleri sektöründeki işyerlerine nasıl genişletileceği sorusu ortada kalmaktadır.

Örgütlenme Modeli

Örgütlenme modeline göre, üye sayısındaki azalma sendikal çalışmalara daha fazla üyenin katılması sağlandığı ölçüde tersine çevrilebilir. İşyerinde örgütlü bir sendikanın varlığı ve sendikada her düzeyde katılımı sağlayabilecek uygun sayıda yerel sendika temsilcisinin ve kuruluşunun bulunması, bu modelin işlerliğinin ön koşuludur. İşyerindeki sendikal örgütün kurulması için, işyerinin dışarıdan desteklenmesi gerekebilir. Bununla birlikte, örgütlenme modeline göre, işyeri örgütü kurulduktan sonra da, sendika temel destek unsurları olarak dışarıdan eğitim ve danışmanlık hizmeti sağlamalıdır. Genel anlamıyla, örgütlenme modeli çerçevesinde iki yaklaşım benimsenir: Birincisi, sendikanın bulunduğu bir yerde, yürütülecek kampanyalarla işyeri örgütlenmeleri geliştirilirken, örgütlenme de yeni iş-

yerlerine yaygınlaştırılır. İkincisi, özellikle “yeni grupların sendikal etkinliklere katılımını cesaretlendirmek için katılımcı yapılar oluşturulmasına büyük önem verilir.

Tablo 1.6 da gösterildiği gibi, sendika üyelerinin bulunduğu işyerlerinde sendika temsilcisi bulmak için daha çok yol alınması gerekmektedir. Örneğin, Hollandalı ve Fransız sendikacılarının büyük çoğunluğu kendi işyerlerinde etkili bir sendikal örgütün bulunmadığını belirtmektedirler (Klandernans ve Vissel 1995; Dufour ve Nunes 1998). Hatta sendikalaşma oranlarının yüksek olduğu Danimarka’da bile, üyelerin %31’i işyerlerinde sendika temsilcisi bulunmadığını belirtmektedirler (Jorgensen ve ark. 1992). Bu eksikliklerin saptanmasıyla birlikte, çok sayıda sendika, yerel sendika temsilcisi sayısının nasıl artırılacağı konusunda araştırmalar yürütmeye başlamıştır. Bugün, işyerindeki sendikal örgütün niteliğinin sendika temsilcilerinin eğitilmesi ve sendika merkezinin sağladığı bir dizi destek ve danışmanlık hizmetleri ile geliştirilmesine yönelik çalış-

malar yürütülmektedir. Örneğin, Belçika’da, sendika örgütünün, özel sektör hizmetlerini karakterize eden daha küçük düzeydeki işyerlerinde yaygınlaşması amacıyla şirket konseyleri ve sağlık ve güvenlik komiteleri kurulmasını tetiklemek ve daha üst düzeyde eşik değerler için kampanyalar düzenlemektedirler.

Yerel sendika temsilci sayılarının yetersizliğine ek olarak, üyelerin de yerel sendika örgütlerinin kalitesiyle ilgili eleştirileri vardır. Örneğin İngiltere’de sendika üyelerinin yaklaşık üçte ikisi işyerinde bireysel temsil, sendikal bilgilendirme ve sendika temsilcilerinin mevcudiyetlerinin geliştirilmesi konularında boşluk olduğunu düşünmektedirler. (Waddington 1999) Bu konuların her birisi üyelerce, işyerinde destek hususunda temel olarak değerlendirilmektedir. Üyelerce dile getirilen bu eleştiriler değerlendirilmelidir ki, ancak bu üyelerin çok azı sendika toplantısına katılarak bu konulardan bazılarını orada dile getirmektedirler.

Üye kaydetme etkinlikleri konusunda üye katılımının etkili olduğu görülmektedir. IG Metall Sendika-

sı’nın, International Business Machines’de yürüttüğü üye kampanyası Digital Equipment Corporation’da yürüttüğü kampanyadan daha başarılı olmuştur: Çünkü katılımcı bir yaklaşım benimsenmiş ve potansiyel üyeler ile daha yoğun iletişim kurulmasına olanak sağlayan bir iletişim sistemi kullanılmıştır (Robmann 1994). Benzer biçimde, ABD’deki örgütlenme girişimleri de, sendikaların iletişim, temsil ve üye katılımı alanlarında öz yeterliliğe sahip olduğu yerlerde daha başarılı olmaktadır (Bensinger 1998). ABD’de durum böyle olmakla birlikte, katılımın üst düzeyde olduğu Avrupa’daki işyerlerinde, sendikal örgütlenmenin ve işçilerin sendikalaşma düzeylerinin görece düşük olduğu da, göz ardı edilmemelidir.

Örgütlenme modelini tanımlayan bir diğer yaklaşım da yetersiz temsil edilen işçi gruplarından çok sayıda işçinin her düzeydeki sendikal çalışmalara katılımının sağlanmasıdır. Bunun nasıl başarılacağı konusunda uzlaşma sağlanamamıştır. Örneğin, kadınların durumunu ele alalım. Bazıları, özel olarak ka-

dın işçilerin çıkarlarını temsil etmeye yönelik örgütlerin kadınların temel ilgi alanlarını oluşturan konuları gündeme taşımakta başarılı olabildiklerini ileri sürmektedirler (Trebilcock 1991; Coekburn 1983, 1991) Örneğin, Danimarka'da (Kvindelight Arbejderforbund-KAD) ve Hollanda'da (Vrouwenbond) bağımsız kadın örgütlenmesi olarak uzun süredir varlığını sürdüren ve son zamanlarda üye sayısını artıran sendikalar bu görüşü desteklemektedir. Bu noktanın kabul edilmesiyle birlikte, bir çok sendika kadınların ilgi alanına giren konuları toplu pazarlık gündemine taşımak üzere komisyonlar oluşturmuştur. Bu görüşe karşı olanlar ise, kadınlara özel örgütlenmelerin, kadınlar için önem taşıyan konuları genel sendikal gündem ile bütünleştiremeyeceğini, aksine marjinalleştireceğini (Briskin ve McDermott 1993; Crain 1994), ve bu konulardan toplu pazarlık gündemine taşınabilenlerin de, görüşmeler sırasında, gündemden ilk düşenler olacağını ileri sürmektedirler. (Colling ve Dickens 1998; Cyba ve Papoueschek 1996).

Ancak, Avrupa düzeyindeki ya da ulusal düzeydeki pek çok sendikada, kadınların karar verme organlarında yetersiz oranda temsil edildiği de kesindir (Braithwaite ve Byne). Kadınların katılımı ve temsili ile ilgili yeni hedefler ortaya koyacak reformlara ek olarak, kadınlarla ilgili etkinliklerinin sendikaların sosyal süreçleriyle ve kararlama mekanizmalarıyla bütünleştirilmesi gereklidir. Özetlenirse, reformların cinsiyet ile ilgili konuları genel sendikal hareket ile bütünleştirmesi gereklidir (Garcia ve ark.).

Temsil edilmeyen grupların üyeliğini ve katılımını cesaretlendiren önlemler de devreye sokulmaktadır. Pek çok sendika, sendikaya üye olmayı cesaretlendiren yeni bir dizi kurumsal değişikliği yaşama geçirmektedir. Bugün, Avrupa sendikalarının hemen hepsinde, genç işçiler ve etnik azınlıklar için komisyonlar oluşturulmaktadır. Ancak, Hollanda'da, Federatie Nederlandse Vakbeweging'in (FNV) özel olarak genç işçiler için bir sendika kurma çabası, pek çok genç işçi için bir çekim odağı yaratamamıştır.

Sendikaların Birleşmesi

İşgücü piyasasındaki değişiklikler, işverenlerin sendika karşıtı politikaları ve üye sayısındaki azalma eğilimi, sendikal örgütlerin yeniden yapılanması ve sendikal reform önerileriyle yakından ilişkilidir. Yeniden yapılanma, yakın çalışma biçimleri benzeri yollarla sendika birleşmeleri kurmaktan, resmi birleşmelere kadar değişiklik gösteren farklı bir dizi farklı yaklaşımı içerir. Bu değişiklikler ulusal sendikal hareketler ile Avrupa ölçekli sendikal örgütler arasındaki ilişkileri etkiliyor olsa bile, genellikle ulus devlet düzeyinde gündeme gelmekte ve daha geniş ölçekli ulusötesi sendikal örgütlerin gündemine henüz girmektedir. Burada dikkatler birleşme etkinliklerine yönelmiştir. Sendika birleşmelerinin işlemlerinden ve politikalarından kaynaklanan konular ve bu sorunların toplu pazarlık politikaları üzerindeki etkileri ülkeler özelinde incelenmelidir. Burada birleşme prosesiyle bütünleşen üç konu değerlendirilmiştir: yakın geçmişteki birleşmelerin özellikleri, birleşmeyi özendiren etkiler ve birleş-

melerin farklı sonuçları. Bu konuların incelenmesi, sendika eklemlenmeleri, yeni üye sağlama ve işyeri örgütlenmesi arasındaki iç bağlantıları açığa çıkarır.

Birleşme

Etkinliğin Karakteri

Varolan sendikal örgütlenme biçimleri ve sendikal yapılar her ülkede sendikaların birleşme etkinliğinin özelliğini belirlemektedir. Bununla birlikte dört özellik sendikalar arasındaki son birleşme etkinliklerini tanımlamaktadır.

Bu özelliklerden ilki, birden çok sendikal konfederasyonun bulunduğu yerlerde, birleşme etkinliğini konfederasyon sınırlarıyla sınırlama eğilimidir. Konfederasyonların İskandinav ülkelerindeki gibi mesleki temelde veya Güney Avrupa'daki gibi siyasi temelde farklılaşmış olması, genel doğrultuyu etkilememektedir. Siyasi temelde farklılaşan Güney Avrupa Konfederasyonlarda, birleşmeler rekabet içinde olan konfederasyonların kendi üyeleri arasındaki farklı bileşimler oluşturmasıyla gerçekleşmektedir. Başka bir anlatımla, konfederasyon içindeki işkolu sendikacılığı ya-

pılanması değişik bir bileşimle yeniden oluşmaktadır. Tek bir sendikal konfederasyonun bulunduğu yerlerde ise, konfederasyonun sınırları geçirimsiz değildir. Örneğin, hem Almanya'da, hem de İngiltere'de DGB ve TUC dışındaki sendikalar, konfederasyonlara üye olan sendikalarla birleşme süreci içindedir.

İkinci özellik, konfederasyonların birleşmesiyle ilgilidir. Elbette, konfederasyonlar arası birleşmeler daha nadirdir. Ancak konfederasyonlar birleştiğinde, birleşen sendika sayısı, konfederasyona üye olan sendika sayısına bağlı olarak artmaktadır. Hollanda'daki iki örnek, bu ikinci özelliğe uygundur. 1974'de Nederlandse Centrale voor Hoger Personeel (NCHP), kamu yöneticileri sendikası olan Centrale van Middelbare en Hogere Ambtenaren (CMHA) birleşerek Vakcentrale voor Middelbaar en Hoger Personeel (MHP)'i oluşturmuştur. Birleşme, iki kurucu konfederasyona bağlı sendikaların iç örgütlenmelerini bütünleştirmesiyle gerçekleşmiştir. Benzer biçimde, sosyalist sendikalar konfederas-

yonu Nederlands Verbond van Vakvereiningen (NVV) ile Katolik sendikalar konfederasyonu Nederlands Katholiek Vakverbond (NKV) 1982'de birleşerek FNV'yi oluşturmuştur ve bu birleşmeyi her iki konfederasyona bağlı sendikaların birleşmeleri izlemiştir. Üç İtalyan Konfederasyonu arasındaki ve Yunan Genel İşçi Konfederasyonu (GSEE) ile Yunan Kamu Görevlileri Konfederasyonu (ADEDY) arasındaki birleşme tamamlandığında, bu konfederasyonlara üye sendikalar arasındaki birleşmelerin de hızlanması beklenmektedir.

Son birleşme işlemlerinin üçüncü özelliği de, konfederasyonların üye sendikalar arasındaki özgün birleşmeleri çok az etkilemesidir. Bu nedenle, birleşme etkinliğinin yönelimi, çoğu ülkelerde basit bir yol izlemektedir. Bir çok konfederasyon, üye sendikalar arasındaki birleşmeleri cesaretlendirmekle birlikte, konfederasyonların birleşmeye katkısı genellikle deneyimlerin aktarılmasına dayanan yol göstericilik ya da anlaşmazlık durumunda arabuluculuk yapmakla sınırlıdır. Üye sendikaların özerklik-

lerini koruma eğiliminde olması, konfederasyonun öncülük yapma olanaklarını sınırlamaktadır. Österreichischer Gewerkschaftsbund'un (ÖGB) rolü, Avrupa için çarpıcı bir istisna oluşturmuştur: Bu örnekte, on dört sendikanın oluşturduğu bir yapı yerine, sırasıyla imalat, hizmet ve kamu sektörü işkollarında örgütlenmiş üç sendikadan oluşan bir yapı kurulması önerilmiştir. Sendikaların önerilen birleşme modeline uyup uymayacağı önceden kestirilemese bile, sendikalar arasında başlatılan yakın çalışma ve işbirliği, öngörülen gelişme için bir zemin oluşturmaktadır.

Son birleşmelerin dördüncü bir özelliği de, iki biçimde gerçekleşiyor olmasıdır: İki veya daha çok sendikanın hemen hemen "eşit ortaklar olarak birleşmeleriyle yeni bir sendika oluşması veya bir sendikanın diğer bir sendikayı kendine katarak yeni bir sendika oluşturmasıdır. Uygulamada, işgücü piyasasından bugüne kadar örgütlenmiş olan alanlardan yeni üye çekmek amacıyla gerçekleştirilen birleşmelerde eşit ortaklık biçimi egemen olmaktadır. Bir sendikanın

diğerine sahip olarak mas ettiği durumda ise tersine çoğunlukla İşgücü piyasasının sınırlanan veya daralan bir alanında örgütlenmiş ve üye tabanı hızla yok olan bir sendika ise genellikle bir diğerine katılmak zorunda kalmaktadır.

Neden Birleşme?

Birleşme sürecinin başlaması çoğunluğu birleşme öncesi tartışmalarla ve siyasi konum ile maskelenmeye çalışılan bir çok nedene dayanır. Birleşme yanlıları, ilgili sendikaların birleşmeye doğru sürüklenmesinde dış etkenlerin etkisini önemsememe eğilimindedirler ve genellikle yeniden yapılanmanın olumlu etkilerini vurgularlar. Sendikaların birleşme sonrasında ulaştığı ekonomik göstergeler ve üyelik hizmetlerinde ve üyelere sağlanan desteklerde sağlanan gelişmeler olumlu etkilere dayanak oluşturur. Bununla birlikte son örneklerde, sendikaları birleşmeye iten asıl nedenler üye sayılarındaki azalmalar ve finansal güçsüzlüklerdir. Toplu pazarlığın desantralizasyonu ile sendikaların çok sayıda toplu pazarlık birimine pahalı bir hizmet vermek zorunda

kalması ve üye yelpazesinin çıkarları çok farklı olan çok çeşitli gruplardan oluşması, bu etkenleri desteklemiştir. Özellikle gerileme içinde olan sanayilerde ve işlerde örgütlenmiş olan ya da üye sayıları benzeri nedenlerle sınırlanmakta olan sendikalar, bu gelişmelerden çok olumsuz etkilenmiştir. Örneğin, Almanya, Hollanda, İsveç ve İngiltere'de deri, ağaç ve tarım işçileri sendikaları daha büyük rakipleri tarafından ele geçirilmiştir. Bu ülkelerde deri sanayilerindeki istihdam, sendikalaşma oranları yüksek olmakla birlikte, bağımsız bir sendikayı ayakta tutmaya yetmemektedir. Ayrıca, örneğin İngiltere'de, 1988-1997 döneminde, bütün sendikalarda, toplam yönetim harcamaları üyelerden sağlanan gelirlerden yüksektir ve üye sayısının azalması finansal yetersizliği daha da artırmaktadır. Üye sayısının azalması ve bununla ilgili sorunlar çoğu birleşmeleri özendirirken, bu birleşmelerin ekonominin genişleyen alanlarından yeni üyeler sağlayabilen daha güçlü örgütler ortaya çıktığını gösteren kanıt çok azdır. Birleşmeler, geleneksel üye kaynaklarındaki ka-

yıpların etkilerini azaltmaya daha yakın görünmektedir. Örneğin, Almanya'da, küçük bir tekstil işçileri sendikasının IG Metal'e katılması, IG Metal'in üye sayısındaki azalma eğilimini tersine çeviremediği gibi, sendikanın tekstil işkolundan çok sayıda yeni üye sağlamasına da yol açmamıştır.

Birleşmelerin ekonomik rahatlatma sonucu hizmet verimi konusunda iyileşme sağlayıp sağlamadığı sorusu hala yanıtlanamamıştır. Çoğu birleşme anlaşması, elbette, sendika çalışanlarının istihdamını korumaya yönelik önlemleri de içermektedir. Üyelik sayısı azalırken, bu tam-gün çalışan görevlilerin üye sayısına oranında bir artışa yol açarken üyelik desteğinde de gelişmeye götürmektedir. Ancak, uygulamada yukarıdaki çoğu birleşmelerin, birleşme sonrası masrafları azaltmak için sendika çalışanlarının erken emekli edilmeleri için düzenlemeler getirdiği görülmektedir. Ayrıca çoğu birleşmelerin ardından, sendika görevlilerinin kendi istihdam koşulları ve durumlarını korumak güçlendirmek için partner seçimini etkiledikle-

ri şeklinde söylentiler yayılmaktadır. Başka bir anlamla, birleşme sırasında sendika görevlilerinin istihdamı koşullarından kaynaklanan yersiz bir etki söz konusu olabilmektedir.

Birleşme yanlıları, birleşmelerin sendikalar arasında yeni üye sağlama konusunda sürdürülen rekabeti azaltabileceğini, bunun da üyelerin temsilinde iyileşmeye yol açabileceğini ileri sürmektedirler. Rekabet elbette aynı üye tabanına sahip olan sendikalar birleştiğinde azalabilir ya da ortadan kalkabilir. Örneğin, Almanya'da Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV), Industriegewerkschaft Medizin (IGMe), Gewerkschaft Handel Banken und Versicherungen (HBV), Deutsche Postgewerkschaft (DPG) ve Deutsche Angestellten Gewerkschaft (DAG) sendikalarının birleştirilmesiyle oluşturulması öngörülen VERDI (hizmet sektörü sendikası) birleşmeye katılan sendikalar arasındaki rekabeti azaltabilir. Bununla birlikte, birleşmeler, üye sağlanması ile ilgili yeni rekabet biçimlerinin doğmasına da, yol açabilir. DAG imalat sanayiindeki beyaz-yakalı

işçilerin sendikasıdır. Eğer birleşme sonrasında, sendika bu alandaki sendikalaşmasını yaygınlaştırmaya kalkışırsa, imalat sanayiinde geleneksel olarak mavi yakalı işçileri örgütleyen diğer sendikalarla çatışmaya girecektir. Bu noktada, yeni üye sağlama konusundaki rekabetin doğasını ve kapsamını yalnızca sendikal yeniden yapılanmanın değil, işgücü piyasasındaki yapısal değişikliklerin ve işverenlerin farklılaşmasının etkilediği gözden kaçırılmamalıdır. Savaş sonrasında, Almanya'daki sendikal örgütlenmeye yol gösteren "her işverene bir sendika ilkesinin şirketlerin imalat sanayiinde ve özel sektör hizmetlerinde çıkarları için savaştıkları, şirketler arasında stratejik bağlaşıklıkların oluşturulduğu ve dış finansman aktarımlarının ve isim hakkı uygulamalarının yaygınlaştığı koşullarda yaşatmak giderek güçleşmektedir.

Birleşmenin Sonuçları

Birleşme etkinliklerinin sonuçları, sendikaların bileşimlerine ve sendikal ege-menlik biçimlerine göre değişkenlik gösterir ve bu ne-

denle kolayca sınıflandırılmaz. Bu değişkenlik sendikaların birleşmesini tetikleyen "hareket noktalarının farklılıklarının bir sonucudur. Çünkü "hareket noktaları sendikaların geleneklerine ve geçmişlerine, pazarlık yapılarına ve savundukları çıkarların gruplaşmalarına göre değişkenlik gösterir. Bu değişkenliğe rağmen, farklı ülkeler incelendiğinde, sonuçlarda ortaklık gösteren üç tema ayırt edilebilir.

Bunlardan ilki, konfederasyonların konumunun ve rolünün sorgulanmasıdır. Sendikal konfederasyonlar geleneksel olarak, özellikle sosyal demokrat bir parti iktidarda olduğunda, hükümetle bağlantı kurma kanalı olarak ve son zamanlarda da Avrupa ölçeğindeki sendikal etkinliklere katılma aracı olarak etkinlik gösterir.

Üyelerin görece daha büyük sendikalarda yoğunlaşması ve hükümetlerin de ele alınacak konuları doğrudan en büyük sendika ile görüşme eğiliminde olmaları konfederasyonların hükümetlerle bağlantı kurma rolünü etkisizleştirmiştir. Benzeri bir durum Avrupa düzeyindeki kuruluşlarla

ilişkilerde de ortaya çıkmakta ve büyük sendikalar konuları konfederasyonları aracılığıyla görüşmek yerine, doğrudan kendileri görüşmek istemektedir. Bir çok sendika, doğrudan temsil edilmek amacıyla Brüksel'de büro açmıştır. Hatta bu sendikaların bir bölümü, bu büroların birleşme sonrasında sunulmaya başlanan ek hizmetlerin bir parçası olduğunu bile ileri sürmektedir.

Birleşme etkinliği sendika konfederasyonları için iki sorun daha yaratır. Eğer, bir konfederasyonda güç az sayıda büyük sendikada yoğunlaşırsa, konfederasyon üyesi olmayan diğer sendikalar için çekim merkezi olmaktan uzaklaşır. Sendikalar elbette politikasını etkileyemeyecekleri bir konfederasyona katılmayı sorgulayacaktır. Ayrıca, yukarıda tartışılan konularla ilişkili olarak, konfederasyonlar, üye sendikalar arasında yetki uyumsuzlukları yaratmaktadır. Eğer yukarıda da ileri sürüldüğü gibi, üyelik uyumsuzlukları sadece birleşme sonucu oluşan yapıdan kaynaklanıyorsa, sendikal konfederasyonlar, bu önemli işlevi yerine getirmeyi sürdürmek zorun-

dadır.

Son birleşme etkinliğinin ikinci sonucu, sendikal örgütlenmede, sanayi örgütlenmesinden daha da uzaklaşılmasıdır. Almanya'da bu değişiklik, imalat sanayiinde işkolu örgütlenmesinden, birden çok işkolunda tek sendikal örgütlenmeye geçilmesi biçiminde gerçekleşmiştir (Hizmet sektöründe VERDİ'nin oluşması). Bu son örgütlenme şekli Avusturya'daki ÖGB örgütlenmesine benzemektedir. Bunun aksi bir örgütlenme olan FNV-Bondgenoten'da, imalat ve hizmet sektörü sendikaları birleştirilmiştir. Benzer şekilde, İtalyan sendika konfederasyonlarında ve Fransız CFDT'de bağlı sendikalarda kimya işçileri sendikalarıyla maden işçileri sendikaları birleşerek özgün bir işkolu yapının oluştuşturmıştır.

Birleşme etkinliklerinin diğerleriyle ilişkili üçüncü bir sonucu da, birleşen sendikaların üyelerindeki heterojenliğin birleşme öncesine göre daha da artmasıdır.

Çoğu durumda, heterojenlik artışı, toplam üye sayısının azalmasına yol açmaktadır.

Sendikalar üyelerin hete-

rojenliğini, üyeler arasında kaynaşma sağlayarak ortadan kaldırmaya çabalarırken, sendika içi temsili daha da karmaşıklaşmasına yol açmıştır. Örneğin, İngiltere'nin en büyük sendikası olan UNISON'un kurulmasıyla birlikte, kadın üyeler, siyahlar, homoseksüeller ve özörlülerin sendikanın her düzeyindeki komitelerde, sayıları ile orantılı ve adil olarak temsil edilmek istemişlerdir (Terry 1996; Fairbrather ve ark. 1996). Benzer biçimde, günümüzde, azınlık grupların temsili sağlanan mekanizmalar, işkolu ve mesleki komisyonları örgütlenmeleri, birleşmelerden sonra da varlığını sürdürmektedir. Bu önlemlerin, birleşme sonrasında üyelerin katılımını nasıl etkilediği konusunda az sayıda çalışma yapılmış olmakla birlikte, İsveç'te, birleşmeler sonrasında üyelerin katılımının azaldığı gözlenmiştir (Sverke ve Sjöberg 1997a). ABD'deki araştırmalarda da, birleşmelerin, üyelerle sendika görevlileri arasında ek yönetim kademeleri oluşturması nedeniyle, üye katılımını azaltabileceğini gösteren sonuçlar elde edilmiştir (Chaison 1986).

Sonuçlar

Bu bölüm, ülkeler özelinde yapılacak değerlendirmeler için bir temel oluşturmaktadır. Burada, sendikaların istihdamın bileşiminin değişmesi, üye sayılarındaki azalmalar ve işverenlerin gerçekleştirdiği reformlar nedeniyle karşı karşıya kaldığı sorunlar tanımlanmıştır. Bu sorun yüksek ve kalıcı işsizlik ve ulusal düzenleyici rejimlerin devlet öncülüğünde yeniden yapılanması nedenleriyle ikiye katlanmış ve sendikaları savunmaya çekilmeye zorlamıştır.

Sendikaların düzenleyici rejimlerdeki reformlara yanıtı ülkelere göre farklılık göstermektedir. Sendikal yanıt, büyümekte olan özel hizmet sektöründe sendikalaşmanın yaygınlaştırılmasına ve sendikal yapının işgücü piyasasındaki değişikliklere uyarlanmasına odaklanmıştır. Özel sektör hizmetlerinde sendikal örgütlenmenin yaygınlaşması, güç yitirmiş pek çok sendikanın finansal durumunu iyileştirecek olsa da, asıl amaç sendikal hareketin dışında kalan grupların katılımını ve harekete geçirilmesini sağlayarak sendikaların yaşama döndürülmesidir.

Özel sektör işyerlerinin özelliklerine uyarlanmak ve bu işyerlerinde istihdam edilen üyelerin katılımını artırmak için, pek çok ülkede üye sağlama yöntemlerini ve temsil sistemlerini yeniden biçimlendirmek gerekmektedir. Önemli bir ilerleme sağlanmış olmakla birlikte, Ghent sisteminin yürürlükte olmadığı ülkelerde üye sayısındaki azalmayı tersine çevirecek bir yeterliliğe ulaşılamamış ve daha üst düzeyde bir katılım sağlanamamıştır. Başka bir anlamıyla, geleneksel üye tabanından gelen temsilciler sendikalarda ve ulusal sendikal hareket içinde gücü ellerinde tutmayı sürdürmektedirler. Dahası, çoğu örnekte, özel sektör hizmetlerinde, geleneksel sendikal gündemi değiştirmek için gerekli gücü oluşturacak sayıda üyeye ulaşılamamaktadır.

Üye azalması, finansal darboğaz ve işgücü piyasasındaki değişiklikler de birleşmeler yoluyla yaygın bir şekilde sendikal yeniden yapılanmayı özendirilmektedir. Her ne kadar birleşmeler hakkında söylenenler çoğunlukla üyeler için ek hizmetlere ve desteklere vurgu yapıyorsa da, bunun

böyle olduğunu gösteren fazla bir kanıt bulunmamaktadır. Çoğunlukla, üye sayılarındaki azalmanın etkilerini sınırlamak için savunmacı anlayışla gerçekleştirilen birleşmeler söz konusu olmaktadır. Savunma anlayışıyla yapılan birleşme mevcut hizmetleri güçlendirmekten çok, olduğu gibi korumayı yeğler. Böyle durumlardaki birleşmelerden ortaya çıkan anahtar sorun, üye sayısı değişmezken ya da azalırken, üyeler arasındaki farklılıkların artmasıdır. Böylece, üyelerin gereksindiği destek hizmetlerinin çeşitliliği üye sayısındaki değişiklikten bağımsız olarak, artar. Avrupa’da sendikal birleşme sonrası örgütte büyük bir sendikaca yutulan küçük üye gruplarının kimliklerini ve etkinliklerini koruyabilip koruyamadıkları veya yeni sendikanın iç ya-

pılanması oluşurken, birleşme sonrası uzun değerlendirmeler olmadan geniş ölçekli karışımların tamamlanıp tamamlanamadığı soruları henüz yanıtlanamamıştır.

Bu bölümde, sendikal etkinliklerin farklı düzeyleri arasındaki eklemlemeler ana temayı oluşturmuştur. Özellikle, pazarlığın desantralizasyonu ve daha büyük işyerlerindeki üye örgütlenmesi, işyeri ile genel sendikal etkinlikler arasında eklemlemeyi sağlamak ve korumak amacıyla bir dizi önlemin uygulamaya sokulmasını gerektirmektedir. Rekabet içindeki sendikaların üyeleri işyerindeki yalıtılmışlıklarının etkilerini sınırlamak için bağlaşıklıklar kurmaktadır. İkili temsil sistemlerinin yürürlükte olduğu yerlerde, sendikal etkinlikler ile çalışma konseylerinin etkinlikle-

ri arasındaki bağları güçlendirmek için çaba gösterilmesi gündemdedir. Benzer biçimde, farklılıkları artmış olan üyeler arasında bütünlüğü sağlamak amacıyla iletişimi artırmaya yönelik çeşitli yaklaşımlar da tartışmaya açılmıştır. Birçok ülkede bu ve benzeri çabalar, ulus devlet ölçeğindeki değişik sendikal etkinlik düzeyleri arasında eklemlemeyi sağlamak amacıyla yaygınlaşmaktadır. Ulus devlet sınırları dışına taşan sendikal yapılar ve etkinlikler artıyor olsa da, bugün, bunlar ulus devlet sınırları içindeki yapılarla ve etkinliklerle eklemlemeye yöneltilmektedir.

(Kaynak: Trade Union in Europe: facing challenges and searching for solutions, ETUI, Brüksel 2000.)

Çeviri:

Hüseyin Gökçek
Dr. Bülent Piyal



AVRUPA SENDİKALAR KONFEDERASYONU [ETUC] GENEL SENDİKAL POLİTİKA KARARLARI*

GİRİŞ

1. Dünyanın diğer bölgelerinde olduğu gibi, Avrupa'da da, sendikal hareket, hem ekonominin küreselleşmesi ve bilgi toplumunun oluşması, hem de önemli ölçüde yenilenen iş dünyasının gerekleriyle belirginleşen yeni bir çevrenin yaratılması gereken dayatmalarıyla başa çıkabilmek için, politikalarını ve örgütlenme biçimlerini değiştirme gereksinimiyle yüz yüze gelmiştir. Bu süreç sendikacılığın temsil gücü ve örgütlü emeğin sesi olmak konusunda gelecekteki meşruiyetinin sürekliliği açısından yaşamsal önemdedir. Bu süreçte, demokrasi, barış, sosyal ada-

let, tam istihdam ve dayanışma, elbette, değişmez temel değerlerimiz ve amaçlarımız olarak kalacaktır.

2. Bununla birlikte Avrupa'da, özel bir dayatmanın gerekleri de, karşılanmalıdır. Avrupa bütünleşme süreci çok uluslu bir iş dünyasına ve finansman yapısına dayandığı için, karar alma süreçlerini önemli hükümet organlarıyla birlikte, ulusal düzeyden de uzaklaştırmıştır. Bu durum etkinliklerini ulusal ölçekle sınırlayan sendikaların, tüm alanlarda politik karar alma süreçlerini ve iş dünyasının davranışlarını etkileme kapasitesini kaçınılmaz olarak azaltmıştır. Bu kapasite-



teyi geliştirmenin yolu, işçileri ve politika üretmeleri Avrupa ölçeğinde etkileyecek bir dengeleyici sendikal ağırlığın yaratılmasından geçmektedir.

3. Euro'nun Avrupa ortak para birimi olması, Avrupa'nın inşşasında bir dönüm noktasıdır. Ancak tek para birimi, çevrenin gereksinimlerini yanıtlayan ve Avrupa'daki herkesin yaşam standartlarını yükseltmenin yanı sıra, işsizliğı sonlandırmayı ve gelişmiş çalışma şartları sağlamayı hedefleyen, sürdürülebilir bir ekonomik büyüme ve gelişme için eşgüdümlü bir stratejinin hayata geçirilmesinin temeli olmalıdır.

Bu acil gereksinimin dışında, Avrupa Sendikalar Konfederasyonu, Avrupa bütünleşmesinin tek piyasa ve tek para birimiyle sınırlandırılmayacağından emindir. Bu süreç, temelini gelişmiş bir çalışma ilişkileri sisteminin oluşturacağı gerçek bir Sosyal Birlik ile tamamlanmalı ve demokratik kurumların ve bireysel ve sosyal hakların tam olarak tanınması temelinde yükselen bir Siyasal Birliğe doğru gelişmelidir.

Yugoslavya trajedisi ve Avrupa'nın merkezinde savaş haline geri dönüş, AB'nin uluslararası sorumluluklarına ve özellikle de, Balkanlar ve Akdeniz gibi komşu bölgelerde siyasal istikrara,

demokratikleşmeye ve ekonomik ve sosyal gelişmeye katkı yapmasına uygun ortak bir dış politika ve güvenlik politikası geliştirmesi gereğini pekiştirmiştir.

I. AVRUPA SOSYAL MODELİ

4. Son 50 yıl boyunca, Avrupa, dünyadaki en ileri toplumlardan biri olmuştur; çünkü, ekonomik ve sosyal ilerleme el ele yürümüş ve birbirini desteklemiştir.

Bu bağlantının kurulması Avrupa sosyal modelinin esasını oluşturur. Ülkelere göre değişse de, bu model her yerde aynı değerler dizisini yansıtır ve karşılaştırılabilir politikalar ve kurumlar üretir. AB Üyesi Ülkelerin bugün de "refah devletleri" olarak görülmesi, işçilerin sosyal haklarının ve sendikaların rolünün tanınıyor olması, kamu hizmetlerinin ve sosyal koruma sistemlerinin varlıklarını sürdürmesi, hep birlikte Avrupa Sosyal Modelini biçimlendiren unsurlardır.

Avrupa'nın bütünleşme süreci bu ortak geçmiş sayesinde biçimlenmiştir. Avrupa sosyal modeli gelecekte de Avrupa'nın bütünleşme sürecinin özünü oluşturmayı sürdürmelidir.

5. Son yirmi yıldır, Avrupa Sosyal Modeli tartışmaya açılmış; rekabete ve iş yaratılmasına engel olduğu ileri sürülmüştür. Bu durum işgücü piyasasında fırsatçılığı yaygınlaştırırken, sosyal koruma ve yeniden dağıtım politikalarını güçsüzleştirmiştir. Avrupa'da işsizlik tarihi rekorlara ulaşmış, eşitsizlik gelişmiş, yoksulluk ve sosyal dışlanma yaygınlaşmıştır.

6. Bugün, sosyal politika iklimi değişmeye başlamıştır. Yeni liberal dogmalar gözden düşmektedir. Ekonomik verimlilik ile sosyal adalet arasında yeniden denge kurulmasının gerekliliği, giderek daha çok anlaşılmaktadır. AB'de bu açıdan önemli sayılabilecek yeni bir politik yapılanma biçimlenmektedir. Bu dönem, sendikalar için, istemlerini güçlü bir biçimde dile getirme zamanıdır: Ekonomi yönetiminde hükümetlere etkin rol verilmesi; yeniden dağıtım politikalarının ve sosyal korumanın etkilileştirilmesi; kaliteli ve ulaşılabilir kamu hizmetleri; ve kapsayıcı toplu sözleşme sistemleri. Bu, Avrupa Sosyal Modelinin tümüyle yeniden canlandırılmasıdır. ETUC bu bağlamda özel bir sorumluluğa sahiptir.

Avrupa Sosyal Modelinin canlandırılmasında önemli bir unsuru, çalışma ve yaşama koşullarını uyumlulaştırmak amacıyla bir asgari sosyal

standartlar politikası izlenmesidir. Bu bağlamda, Amsterdam Antlaşması, Sosyal Protokolün bütünleştirilmesi ve Avrupa Parlamentosunun önemli sosyal politika konularında ortaklaşa karar verilmesini kararlaştırması Avrupa'nın sosyal boyutunun geliştirilmesi için uygun bir ortam yaratmıştır.

7. Toplumlarımızda derin değişiklikler yaşanmaktadır. Bunlar, hem nüfusun yaşlanması gibi demografik etmenlerin, hem de yeni teknolojilerin etkilerinin yansımasıdır. Bu değişimler ekonomik çevrede, iş örgütlenmesinin ve doğrudan işgücünün doğasında, özellikle daha çok kadının işgücü piyasasına katılmasında, artan sayıda engellinin, siyahın ve etnik azınlık üyesi işçinin küçük işletmelerde, atipik iş sözleşmeleri yaparak bir araya toplanmalarında, kendini hissettirmektedir. Sosyal düzenlemelerin ve şartların uyumlulaştırılması ve modernleştirilmesi gereğini bu etmenler ışığında öne çıkarmaları, sendika taleplerine elbette güç katacaktır.

8. ETUC böylesi bir uyum sürecinin ancak işçilerin ve sendikalarının katılımıyla yürütülebileceğine inanmaktadır. Reform mümkün olan her düzeyde tartışılmalıdır. Avrupa bütünleşme süreci, bu aşamasında, bütünleşen ekonomik alanda sosyal uyumu ve daha iyi yaşam koşullarında yakınlaşmayı güvence altına alma yaklaşımını da tek Avrupa açılımına katmalıdır. Amaç, hem ekonomik verimlilik ve dış rekabet arasındaki bağlantıyı ve dengeyi sağlamak, hem de, temel hakları ve sosyal adaleti destekleyen yeniden düzenlenmiş ve güncelleştirilmiş bir Avrupa Sosyal Modeli kurmaktır.

II. AVRUPA VE KÜRESELLEŞME

9. Piyasaların küreselleşmesi ekonomik ve sosyal yaşamda daima başat rol oynamıştır. Çok uluslu şirketler, bankalar ve finans kuruluşları, sermayenin serbest dolaşımını ve kısa dönemli kazançlarını öncelik olan göre bir sürecin önemli aktörleridir. Asya, Rusya ve Latin Amerika bölgelerinde yaşanan son krizler, bu bölgelerdeki sosyal bakış açısını ya da sermayenin spekülasyon hareketlerinin denetlenmesi gereğini göz ardı eden gelişim modellerinin doğasındaki tehlikeleri göstermiştir. Abartılmış rekabet yaklaşımı ücretleri ve çalışma koşullarına da aşındırmıştır. Küresel ekonominin "gereksinimleri" işçilerin haklarını geri almak ve sosyal standartları ve çalışma standartlarını sınırlamak isteyenlerin

I. AVRUPA SOSYAL MODELİ

Bu konuda, 9. Kongre Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'na aşağıdaki görevleri verir:

- Avrupa Sosyal Modelinin temel değerlerini ve kurumlarını her düzeyde savunmak ve desteklemek;
- Ekonomik ve sosyal yapılandırıcılık ilkesine saygı gösterilmesinin ve bu ilkenin Birliğin politikalarıyla bütünleştirilmesinin sağlanması için çaba göstermek;
- Avrupa Sosyal Modelinin, dünyanın diğer bölgelerinde de en iyi model olarak seçilip, uygulanması amacıyla geliştirilip, güçlendirilmesine öncülük etmek;
- Avrupa Sosyal Modelinin ekonomik

verimlilik, rekabet edebilirlik ve çalışanların sosyal hakları arasında denge kurulması temelinde uyarlanmasını ve modernleştirilmesini sağlamak. Model özellikle, erkeğin ve kadının rollerindeki değişimi yansıtmalıdır;

- Gereksinilen sosyal reformları gerçekleştirmenin en iyi yolu olarak toplu pazarlığı ve sosyal işbirliğini güçlendirmek için her düzeyde ve Avrupa perspektifi açısından kampanyalar yürütmek;
- Komisyona, Avrupa Parlamentosu ile işbirliği yaparak sosyal boyutla ilgili öne çıkan konularda enaz standartların belirlenmesi için harekete geçme çağrısı yapmak;
- ESK Tüzüğü uyarınca, kamu hizmetlerini savunmak ve desteklemek.

sürekli gerekçesine dönüşmüştür.

10. Bu durum süremez. Eğer küreselleşme, şimdi olduğu gibi, sınırlayıcı hiçbir kural koyulmadan, sermaye sahiplerine daha fazla özgürlük temelinde ilerlerse, o zaman sonuç, hem ülkelerde, hem de ülkeler arasında daha fazla eşitsizlik, demokratik hak kayıpları, çevresel kaynakların gelecek kuşaklar düşünülmeden sömürülmesi ve işgücü standartlarının, sosyal standartların ve elbette ekonomik kalkınma güçlerinin bir rekabet yarışında, altının oyulması anlamına gelecektir. Bu durumda kurbanlar, sadece doğrudan istismar edilenler-çocuk işçiler ve eşitlik hakkı reddedilecek olan kadınlar, vb. değil, aynı zamanda yaşamını sürdürmek için çalışmak zorunda olan herkes olacaktır.

Bu nedenle, bu dayatma bizi küreselleşme sürecini nüfusun genelinin çıkarlarına uygun olarak şekillendirme ve bize tüm dünyaya refah getirme, refahı yaygınlaştırma ve serbest piyasanın istenmeyen sonuçlarını sınırlama üstünlüğü sağlayacak bir kurallar ve politikalar çerçevesi geliştirme, göreviyle karşı karşıya bırakmıştır.

11. Ticaretin ve sermaye dolaşımının liberalleşmesi benzeri bazı ortak özellikleri olmakla birlikte, Avrupa bütünleşmesi ve küreselleşme farklı şeylerdir. AB, piyasayı düzenleme gücü olan politik kurumları nedeniyle farklıdır. Bu dü-

zenleme henüz tamamlanmamıştır, ama yine de, sosyal boyutu diğer yerlere göre daha dengeli olan bir bütünleşme süreci sağlamıştır. Bu sayede de, Avrupa vatandaşları için yarattığı sorunları daha şimdiden çözmeye başlamıştır.

ETUC, dünya ekonomisinde belirmeye başlayan diğer bölgesel gurupların ekonomik bütünleşmesine örnek oluşturacak bir sosyal modeli destekleyerek, küreselleşmeye karşı yanıt geliştirilmesinde olumlu rol oynayacağından emindir.

12. Küresel ekonominin kuralları belirlenirken, Avrupa'nın ağırlığına uygun rol alması, AB'nin tek ses olmasına ve ağırlığını öncelikle Bretton-Woods kurumlarının (Uluslararası Para Fonu ve Dünya Bankası) spekülasyonları önleme ve uluslararası sermaye piyasalarını düzenleme yeteneği kazanacak bir biçimde yeniden yapılandırılmasına yönelik baskı yapmak için kullanmasına bağlıdır.

ETUC, ticaret ve yatırımla ilgili sermaye akışına karşı ezici üstünlük kazanan spekülatif sermaye akışı ile ilgili yeni yasalar çıkarmanın en acil işlerden biri olduğu konusunda ısrarlıdır. Kısa dönemli sermaye akışına Tobin vergisi getirilmesi benzeri düzenlemeler büyük katkı sağlayabilir. Çokuluslu şirketler, bankalar ve finans kurumlarının etkinliklerinin de ayrıca düzenlenmesi ve tam olarak gözetimi gereklidir. Uluslara-

rası doğrudan yatırım akışının düzenlenebilmesi için, temel işçi haklarına saygı gösterilmesi amacıyla ileri adımlar atacak güçlü bir çok taraflı kurum gereklidir. Çok taraflı bir anlaşma, ilgili taraflara daha iyi üretim koşulları sağladığı, refah paylaşımını, sosyal ve çevresel standartları ve istihdamı nicel ve nitel anlamda iyileştirdiği, teknolojik ilerleme, çevre kalitesi, vergi gelirleri, ekonomik demokrasi, sosyal katılım ve yerel kültürlerle saygı alanlarında iyileşmeye öncülük ettiği ölçüde dikkate alınacaktır.

13. ETUC küreselleşme sürecinin yönetilmesine duyulan gereksinimi sadece G8'lerin gide remeyeceğine inanmaktadır. Bu süreçte, hükümetler ekonomi üzerindeki egemenliklerini piyasaya güçlerine terk etmiş ve yitirmiştir. Egemenliğin geri kazanılması küresel kurallar koyulmasına ve süreci yönetecek yetkili bir kurumsal çerçeve oluşturulmasına bağlıdır. Bu kurallar gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin katılımıyla meşrulaşacaktır.

14. Küresel serbest ve adil ticaret, küresel büyümenin artmasının ön koşuludur. ETUC yeni bir bin yıl görüşmesini, Avrupa'da ve tüm dünyada yaşam standartlarının ve istihdamın geliştirilmesini savunduğu ölçüde destekler. Yeni dünya düzeni, zengin ya da yoksul, tüm ülkeleri gereksinimleri temelinde temsil etmelidir.

AB en yoksul ülkelerle dayanışma ruhunu, bu ülkelerin kalan borçlarını azaltarak veya silerek ve işbirliği için kullanılabilir finans kaynaklarını en az Birleşmiş Milletler Örgütü'nün öngördüğü GSYİH'nın %0.7'si ölçüsünde artırarak kanıtlamalıdır. Ayrıca, gelişmiş ülkelerde olduğu gibi, gelişmekte olan ülkelere de, işçilerin özel hak ve çıkarları korumalıdır. Böylece, temel çalışma haklarıyla ilgili İLO Sözleşmelerinde tanımlananlarla uyumlu sosyal hükümler, ekonomik küresel bütünleşmeyi yöneten antlaşma ve sözleşmelerle ve özellikle de, Dünya Ticaret Örgütü söylemiyle bütünleştirilerek, ekonomik ve sosyal gelişme arasındaki bağlantı sağlanmalıdır.

ETUC, OECD ve İLO koşullarını kabul eden çok uluslu şirketlerin işleyiş yasalarının etkin olarak uygulanmasının izlenmesini ve bu şirketlerle yapılan sözleşmelerin, sosyal standartlar çerçevesinde görüşülmesini desteklemeye devam edecektir. Sendikal hareket, sivil toplum örgütleri ve tüketicilerle işbirliği yaparak, "sosyal etiket benzeri mekanizmalarla etik ticareti desteklemeyi amaçlamaktadır.

15. Son olarak, ETUC, AB-Akdeniz Ortaklığı, AB-ACP Lomé Sözleşmesi ve AB-Latin Amerikan İşbirliği benzeri ikili veya çok taraflı anlaşmalar görüşülürken, AB'nin dengeli bir sosyal ve ekonomik gelişme yanlısı, sürdürülebilir çevre açılımı olan ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde ve İLO'nun 1998 tarihli Temel Çalışma Hakları ve İlkeleri Bildirgesinde belirtilen haklara saygı gösterilmesine güvence getiren tutarlı bir yaklaşım izlemesi konusunda ısrarlıdır. Bu nedenle, sosyal, demokratik ve çevreci hükümler AB'nin tüm ticari ve ekonomik işbirliği amaçları arasına katılmalıdır.

ETUC'a göre, küreselleşmenin getirdiği dayatmalar, sendikaların her düzeyde -ulusal, Avrupa Bölgesini ve küresel- sıkı işbirliği yapmasını gerektirmektedir. Uluslararası ve Avrupa sendikaları arasındaki işbirliği, hem sektörel, hem de sektörler arası düzeylerde geliştirilmelidir.

III. PARA BİRLİĞİ, EKONOMİK HÜKÜMET, SOSYAL BÜTÜNLÜK

16. AB, sadece Para Birliğine değil, ekonomik birliğe de gereksinmektedir. Para politikası yönetimi Avrupa Merkez Bankası'na geçmiştir ve Avrupa ekonomisine yön verecek prosedürlerle birlikte bir ekonomik hükümet sisteminin yürürlüğe sokulması belirgin bir gereksinime dönüşmüştür. Ekonomik hükümet Avrupa Merkez Bankası ile eşgüdümlü çalışmalı ve vergi politikalarını yönetecek ve ekonomik bütünleşmeyi hızlandıracak yetenekte olmalıdır.

AB'nde üretilenlerin %90'ından fazlasının iç piyasada üretiliyor ve tüketiliyor olması, Avrupa'nın ekonomik yazgısının Avrupa'nın "iç ekonomik yönetimine ne kadar bağlı olduğunu göstermektedir. Bir üye ülkenin ekonomik politikasının komşu ülkelere yönelik olumlu dağılım etkileri, Avrupa politikasının gerçek "katma değerini gösterir ve politika-yapıcılar bir ekonomik bütünlük olan Avrupa'nın tüm potansiyelini büyüme, rekabet ve istihdamı desteklemek için kullanmalıdır.

17. Tek kura geçiş sözleşmesi ilk ürününü Euro piyasaya sürülmeden önce vermiştir. Asya'da ve Rusya'da yaşanan finansal ve ekonomik krizde, Avrupa kur piyasasının görece durğunluğunun, uluslararası parasal çalkantıdan hemen önce birçok Avrupa parasını etkileyen istikrarsızlıkla önemli bir çelişki oluşturduğu doğrudur. Ancak tehlikeyi önlemek önemlidir, ama

II. AVRUPA VE KÜRESELLEŞME

Bu konuda, 9. Kongre Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'na aşağıdaki görevleri verir:

- Avrupa Birliği'ne ve Üye Ülkelerin hükümetlerine küreselleşme sürecinin olumsuz toplumsal sonuçlarının önlenmesini ve bu sürecin herkese etkili bir ekonomik kalkınma sağlayacak bir biçimde yönlendirilmesini sağlayacak bir kurallar ve politikalar bütünü oluşturulmasına öncülük etmeleri için baskı uygulamak.
- Yeni uluslararası işbölümünde kadınların ucuz işgücünün çoğunluğunu oluşturduklarını değerlendirerek, küreselleşmenin işgücü piyasasında kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliği derinleştirmeyi sürdürmesini önlemek amacıyla harekete geçilmesini sağlamak yaşımsaldır.
- Avrupa Birliği'nin ekonomik ve mali kuruluşlarda böylesi bir çerçevenin desteklenmesindeki etkisini artıracak bir biçimde tek ses olarak konuşması gerekliliğini desteklemek;
- Bretton-Woods kuruluşlarında, gelişmenin toplumsal boyutunu, Uluslararası Çalışma Örgütü ile ilişkilerinin artırarak, vergileri de içeren spekülative mali akışkanlığı denetleyecek önlemlerin alınmasını destekleyerek ve bağladıkları çoktarafli anlaşmalarla uluslararası yatırımları ve çokuluslu şirketlerin ve bankaların etkinliklerini düzenleyerek, göz önünde bulundurmalarını sağlayacak bir reform gerçekleştirilmesi için baskı uygulamak amacıyla uluslararası sendikal kuruluşlarla güçbirliği yapmak;
- Uluslararası sendikal örgütlerle Uluslararası Çalışma Örgütü, Dünya Ticaret Örgütü ve diğer uluslararası kuruluşlarda yürütülecek kampanyalarla, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel sözleşmelerine dayanan (çocukların, gençlerin ve kadınların haklarının da dahil olduğu) çevresel ve sosyal normların uluslararası ticareti düzenleyen tüm anlaşmalara katılmasını sağlamak üzere yapılan işbirliğini sürdürmek. Hükümet dışı kuruluşlarla ve tüketici kuruluşlarıyla işbirliği içinde, çokuluslu şirketlerle, sosyal normlara, sendikal haklara saygı göstermeleri ve sosyal, çevresel sorunları ve halk sağlığı sorunlarını kapsayan "yönergelerin yürürlüğe sokulması için bir (code of conduct) yönlendirme yasası görüşmesi yapılması için sendikal etkinliği geliştirmek;
- Zorla çalıştırılan işgücü, çocuk işgücü, ayrımcılık ve sendika özgürlüğüne saygı ile ilgili Genel Sosyal Politika düzenlemelerinde yer alan tüm sosyal hükümlerin uygulanması için AB üzerindeki baskının sürdürülmesi;
- AB'nin dünyanın diğer bölgeleriyle ticareti, kalkınma yardımları ve işbirliği konularındaki tüm politikalarına güçlü bir sosyal boyutun katılması için çalışmak. Bu özellikle Avrupa-Akdeniz ortaklığı, AB- Latin Amerika işbirliği ve AB-ACP Anlaşması açılarından önemlidir;
- AB ile üçüncü ülkeler arasındaki karşılıklı etkinliklerin tümünde, İnsan haklarına, demokratik özgürlüklere ve Uluslararası Çalışma Örgütü'nün temel standartlarına saygının bir önkoşul olarak eklenmesi çağrısı yapmak.

yetersizdir. Tek paraya uzanan uzun ve sancılı yol, sadece istikrarı amaçlamamıştır. İstikrar sevindiricidir; ama, bugün bir büyüme ve istihdam stratejisine temel oluşturmalıdır. Bu kapsamda, para birliği tek başına bir amaç değildir; aksine, para politikasının ekonomik büyümenin ve istih-

dam artışının sürdürülmesini sağlayacak vergi ve harcama önlemlerine ve gerçek ücret artışlarına dayanan bir ekonomik büyüme ve istihdam artışıyla eşgüdümünü sağlayacak bir temel oluşturmalıdır.

18. ETUC daha hızlı büyüme ve daha çok is-

tihtdam için tutarlı bir strateji oluşturmaının gereğine inanmaktadır. Bu amaçla, AB, Avrupa Serbest Ticaret Bölgesinin de dahil olduğu tüm Avrupa ekonomisinde, bütçe politikalarının eşgüdümünü daha sıkı bir biçimde sağlamak zorundadır. Bütçe politikası talep yönetiminin anahtar bileşenidir ve arz koşullarını da doğrudan etkiler. İstikrar ve büyüme paktı yalnızca harcamaları ve öncelikle de, kamu yatırımlarını sınırlama aracı olarak yorumlanmamalıdır. Yeni kapasite yaratılması ve işgücü kapasitesinin artırılması için yapılan yatırım sürekli büyüme dönemi yakalanmasında anahtar rol oynayacaktır. AB bu döneme Avrupa Yatırım Fonu ve Avrupa Yatırım Bankası etkinliklerini geliştirip, eşgüdümünü sağlayarak ve Büyüme, Rekabet, ve İstihdam başlıklı Beyaz Kitapta öngörülen Avrupa Ötesi Ağlara (TENS) yatırım yapılması için gecikmiş olan finansal desteği harekete geçirerek, katkı yapmalıdır. ETUC tasarrufların iş yaratacak yatırımlara yönlendirilmesini sağlayacak ve Avrupa borçlanma senetlerini de içerek ek kaynaklar bulunmasını istemektedir. Ayrıca, buluşlara, araştırmaya ve insan kaynaklarına yapılan yatırımlar İstikrar Paktı kapsamında ele alınan tutarlara katılmamalıdır. Yerel bir kriz (asimetrik şok) geliştiğinde, AB ilgili üye ülkeye yardım etmek için ulusal düzeydeki araçlara ek olarak bir istikrar fonu da oluşturmaktadır.

19. AB üyesi ülkeler, Avrupa bütünleşmesinin birbirini izleyen her aşamasında politik istenç eksikliklerini ortak vergi politikaları tanımlanmasında oybirliği ilkesinde ısrarcı olarak göstermiştir. Hükümetler, bu yolla, vergi politikaları alanındaki egemenliklerini koruyor gibi görünseler de, pek çok vergi alanında gerçek egemenliklerini giderek yitirmişlerdir. Sermayenin ve mal ve hizmetlerin AB içinde serbest dolaşımı, şirketlerin Avrupalılaşması ve uluslararasılaşması ve ticari ve finansal piyasaların küreselleşmesiyle birlikte etkin ulus ötesi vergi rekabetine öncülük ederken, ülkelerin vergi alanını ve egemenliğini dramatik biçimde aşındırmaya başlamıştır.

20. Toplam vergi geliri düzeyinin istikrarı bu güne kadar, vergilendirme düzeninin aşamalı olarak değiştirilmesi sayesinde sağlanmıştır; vergi yükü daha az değişken bir zemine -işgücüne- kaydırılarak, daha değişken diğer zeminlerdeki aşınmanın yol açtığı vergi kayıpları karşılanmıştır. Böylece vergi sistemleri sadece istihdam karşıtı olmakla kalmamış, ayrıca sosyal

adalete aykırı hale gelmiştir. 1980-1994 arasında üye ülkelerde işçi ücretlerindeki ortalama efektif vergi yükü %34.7'den (1980), %40.5'e (1994)'e artarken, diğer üretim etmenleri (sermaye, istihdam dışı işçiler, enerji, doğal kaynaklar) üzerindeki oran %44.1'den %35.2'ye azalmıştır.

21. ETUC, Avrupa'nın geniş kapsamlı ekonomik bütünleşme bağlamında, belirli vergi politikalarında daha sıkı bir eşgüdümün ve uyumlaştırmanın gerekliliğine inanır. Üye ülkelerin vergi egemenliğini yitirmesi, aslında, Avrupa Para Birliği koşullarında, bilinen bir ilişkidir: Çünkü döviz kuru mekanizması yoksa, hükümetler ekonomi, bütçe, istihdam ve toplum ile ilgili hedeflerine, Avrupa Para Birliği ölçütleriyle ve istihdam düzenlemeleriyle uyumlu olarak ulaşmak için, vergi araçlarına gereksinir. Bu nedenle adil olmayan vergi rekabeti durdurulmalı ve sınır ötesi etkilere sahip olan kurumlar vergisi, sermaye gelirlerine yönelik vergileri ve eko-vergiler, AB ölçeğinde oy çokluğu ile onaylanan temel ortak kurallara bağlanmalıdır.

22. Vergi sistemleri sosyal açıdan daha adil ve istihdam yanlısı olmalıdır. Bunun için, vergi yükü aksi yöne kaydırılmalıdır. ETUC vergi yükünü işgücünden, sermayeye, tasarruflara, enerjiye ve çevreye ve KDV'ye (sosyal ve istihdamla ilgili amaçlara göre ayarlanabilir) kaydıran eşgüdümlü bir Avrupa politikasını destekler. Öncelikle, işgücü yoğun etkinlikler, özellikle de yerel düzeyde olanlar, düşük KDV oranlarından yararlandırılmalıdır. AB, vergi politikalarını güçlendiren, bağlayıcı uluslararası anlaşmalar yapılmasına öncülük etmelidir.

23. Makro-ekonomik yönetime ve bölgesel farklılıkları yeniden dengelemeye muktedir bir Avrupa bütçesinin yokluğu, EMU'yu (Avrupa Para Birliği) ulusal bütçe politikasına dayalı çarpık bir kamu finans sistemiyle baş başa bırakmıştır. Bu durum, ulusal bütçe politikasının daha etkin ve koordineli kullanımı ve hem mevcut AB bütçesini yeniden dengeleyerek hem de zamanı geldiğinde makro-ekonomik yönetime daha iyi adapte edilmiş, daha geniş bir AB bütçesiyle düzeltilebilir. Gündem 2000'de yer alan kararlar sadece bir başlangıçtır, bunlar bütçenin, Avrupa vatandaşlarının ve modern bir ekonomi yapısının önceliklerini yansıtmamasını sağlamada yeterli değildir.

III. PARA BİRLİĞİ, EKONOMİK HÜKÜMET SOSYAL BÜTÜNLÜK

Bu konuda, 9. Kongre Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'na aşağıdaki görevleri verir:

- Avrupa Birliği'nin bir ekonomik bütünlük olarak, ECB'nin (Avrupa Toplu-luğu Bankası) siyasi karşılığı olarak davranacak ve sürdürülebilir büyüme-yi ve istihdamı desteklerken istikrarı sürdürecektir ve bütçe politikalarında Avrupa düzeyinde eşgüdümün sağlan-ması için baskı uygulamasını sağlaya-bilecek bir "Avrupa ekonomik hükü-metinin kurulmasını desteklemek.
- Altyapıda, araştırma ve geliştirmede kamu yatırımlarının desteklenmesi yo-luyla ve avrupaya özgü gümrükleri de içeren yaratıcı finansman yaklaşımları tanımlamak yoluyla ekonomik ve en-düstriyel büyümeyi destekleyecek Av-rupa ölçekli bir strateji geliştirilmesini talep etmek;
- Şirketlerin, sermaye gelirlerinin vergi-lendirilmesinde ve çevre vergilerinde nitelikli çoğunluğun oylarıyla eşgüdü-mün ve daha güçlü bir uyumun sağ-lanması için kampanyalar yürütülme-si;
- Mali yüklerin istihdamı destekleyecek ve ulusal ölçekte ve Avrupa ölçeğinde yeni gereksinimler için yeni kaynaklar yaratılmasını olanaklı hale getirecek biçimde yeniden dağıtılması; emeği etkileyen mali yüklerin sermayeye (ar-tık değere), tasarruflara, çevre ve enerji vergilerine aktarılması ve istih-da-mı destekleyecek bir biçimde uyar-lanması çağrısı yapmak. Uygulamaya dönük olarak tanımlanırsa, son onbeş yıldaki değişiklikleri tersine çevirmek için, önümüzdeki beş yılda %2 oranın-da bir aktarım yukarıda tanımlanmış değişiklikleri üçte bir oranında tersi-ne çevirecektir;
- Bölgesel bütünleşmenin ve istihda-mı desteklenmesi gereksinimi karşı-sında daha etkili ve hedefleri daha iyi belirlenmiş bir yapısal politika belirle-mesi ve yapısal işlemler için kaynak yaratılmasında tanımlama, uygulama ve değerlendirme aşamalarına sosyal tarafların tam katılımının sağlanması için kampanya yürütmesi amacıyla Av-rupa Birliği'ne baskı uygulanması;
- Kadın ve erkek işgücüne yeni nitelikler kazandırılması ve yeni işgücü kapas-i-tesi yaratılması için yatırım yapılma-sı-nı sağlamak.

24. ETUC'a göre, tek para birimine geçilirken eşitsizlik artışı önleneyecekse, ekonomik ve sos-yal bütünlüğü destekleyecek güçlü politikalara olan gereksinim artacaktır. Bütünlük geniş bir kavramdır, sadece Birliğin geliştirdiği yapısal politikaları değil, ücretlerin ve çalışma koşulları-nın iyileştirilmesini ve yoksulluğa, eşitsizliğe ve nedenlerine karşı daha güçlü yanıt verilmesini içerir. Bunun için Birlik politikalarıyla ulusal poli-tikaların birbirini bütünlemesini gözeten ve bu politikaların bütünleyici etkilerini değerlendiren yatay bir strateji gereklidir. Ancak, ekonomik bü-tünlük adına, yapısal politikalar öne çıkmaktadır.

25. AB, geçmişte genişletilmiş olan, bazı üye ülkelerin gelişim stratejilerinde önemli rol oynayan yapısal fonların bugün yalnızca hedef alan-larıyla sınırlanmış olmasının değil, eşitsizlik,

yoksulluk ve dışlanmışlık sorunlarının artması-nın sonuçlarını da yaşamaktadır. Bölgeler ara-sındaki büyük ve artan dengesizlikler sürmekte-dir. Genişleme beklentisi ve aday ülkeler için belirlenen üyelik öncesi stratejilerde yapısal fon-ların önemli rol oynaması, bu durumu destekle-mektedir.

26. Yapısal fonların reformu içinde, sosyal ta-rafların, yapısal fon operasyonlarının tanımı, uy-gulanması, takibi ve değerlendirilmesine daha fazla katılımı ile beraber ortaklık ilkesi açısından özel iyileştirilmeler yapılmalıdır. İşler ve gelişme ile ilgili Karasu Paktları deneyimi sosyal tarafla-rın etkin yardımının sağlanması koşuluyla, yerel düzeyde istihdamı arttıracak büyüme koşulları-nın yaratılmasının olanaklılığını göstermiştir. Yapısal politikaların etkisini nitel ve nicel anlam-

da izlemek ve değerlendirmek için ortak ve saydam yöntemler ve göstergeler geliştirme gereği de, ayrıca vurgulanmalıdır. Bunlar müdahalelerin programlanması sürecine daha baştan katılmalı ve yardım tutarının ekonomik ve sosyal bütünleşmeyi olduğu kadar, iş yaratmayı ve cinsiyet eşitliğini de dayanarak belirlenebilmesine olanak sağlamalıdır.

IV. İSTİHDAM ÜZERİNE ÖNCELİKLER

27. İşsizlik korkutucu düzeylerde ve Avrupa'nın önündeki en önemli sorundur. Kayıtlı işsiz sayısının orta ölçekli bir üye ülke nüfusuna eşitlendiğini vurgulamak bile, sorunu küçümsemek anlamına gelir: Çünkü, çalışmak veya daha çok çalışmak istediği halde, kayıtlı işsizlerin toplamına katılmayan çok sayıda kişi vardır. Yüksek ve sürekli işsizlik çalışma standartlarının altını oyan önemli bir güçtür. Çalışmanın rasgeleleşmesi ve kara ekonominin yaygınlaşması bu gerçeği desteklemektedir.

Avrupa Konseyi'nin 1997'de Lüksembourg'da toplanan "İş Zirvesinde" alınan karar uyarınca, Avrupa İstihdam Stratejisini saptaması ve Viyana'da 1998 Aralık ayında alınan karar uyarınca da istihdam politikası yönergesini hazırlaması, sorunun ağırlığının ve ivediliğinin artık Avrupa ölçeğinde anlaşıldığını kanıtlamıştır. Ancak, özünde önemli işgücü piyasası politikalarına dayanmakla birlikte, bu strateji, büyüme ve istihdamla uyumlu makroekonomik politikalar oluşturulmadan, yetersiz kalacaktır.

28. ETUC'a göre, istihdam sağlanması, bu çerçeveyi, üye ülkelerin bütçe ve yatırım politikalarının AB ölçeğinde eşgüdümünü sağlayarak yerli yerine oturtabileceğimiz, anlamına gelmektedir. Para politikasının gevşetilmesi ve ücretlerin uygun olarak artırılmasıyla birlikte, bu eşgüdüm, Avrupa'da büyümeyi ve istihdamı gerçekleştirmek için gerek duyulan karma politikanın üretilmesini sağlayabilir.

İlgili bütün tarafların -kamu yetkilileri ve sosyal taraflar- seferberliği, işsizlik sorununun kökenlerine inme çabasının amacına ulaşmasının tek yoludur. Avrupa Para Birliği için mümkün olan, istihdam için de mümkün olmalıdır. ETUC'a göre, bu ortak çaba, İstikrar ve Büyüme Paketi ile aynı öneme sahip bir Avrupa İstihdam Paketine dönüşmelidir.

29. Gerçekleşen sektörel yeniden yapılanma istihdamla ilgili önemli sonuçlar yaratmıştır. Bu-

gün Üçüncü Sektörde, sanayideki kadar çok değişiklik yaşanmaktadır. Bu süreç yalnızca piyasa güçlerine terk edilemez. AB, sanayiinin yeniden yapılanmasından doğrudan etkilenen işçileri geçiş döneminde destekleyecek önlemler içeren etkin sanayi politikaları çerçevesi geliştirmektedir.

Sanayideki değişim öngörülmesi, hazırlanmalı ve yönetilmelidir. Bunun temelini her düzeyde diyalog kurulması ve tam ve saydam bilgi aktarılmasıdır. Öngörme kapasitesini arttırmak için, sanayideki değişimin gelişimi hakkında bilgi toplamak ve yaymak üzere bir Avrupa Gözlemevi kurulmalıdır. AB içinde rekabet modeli kaliteye ve buluş ürünü olan mal ve hizmetlerle dayanmalı, istihdamı ve yurttaşların yaşama ve çalışma koşullarını güçleştiren bir maliyet indirimi arayışına dönüşmemelidir.

Teknolojik değişim, ekonomik yaşamın dönüştürülmesinde temel yönlendirici güçtür. Yeni ürünler ve hizmetler ortaya çıktıkça, yeni piyasalar gelişir. Teknolojik değişim görüşmeleri yavaşsaldır; çünkü, eğer, bu değişimin hızlandırıldığı verimlilik artışı, diğer nedenlerle birlikte, işin daha verimli örgütlenmesiyle de bağlantılıysa, istihdam için bir tehdit oluşturmak bir yana, yeni iş fırsatları da yaratacaktır.

30. Avrupa etkin bir sanayi politika çerçeve oluşturulmasında rol üstlenmeli ve Avrupa Ötesi Ağlarda olduğu gibi, araştırma, geliştirme ve eğitime yapılan yatırımları arttırarak buluşları destekleyecek tüm araçları harekete geçirmelidir. Avrupa sanayilerini geliştirmeye yönelik uygun bir çerçeve yaratmayı amaçlayan Avrupa yaklaşımı, hükümetlerin ulusal ve bölgesel yaklaşımlarıyla, KOBİ'lerin de içinde olduğu şirketlerin yaklaşımlarını birbirine eklemlenmelidir. Ölçek ekonomilerinin ulusal çerçeve içinde korunmasının mümkün olmadığı yerlerde, Avrupa sanayilerinin (havacılık ve uzay gibi) rekabet gücünü korumak için, Avrupa düzeyinde de, ayrı sektörel yaklaşımlar geliştirilmelidir.

31. Yapısal değişim çevreye saygılı olmalıdır ve deneyimler etkin çevre politikalarıyla istihdam yaratılması arasında olumlu bir ilişki bulunduğunu göstermektedir. Böylesi bir ilişki; toplu taşıma, uzay planlaması ile çevrenin korunmasını ilgilendiren biyolojik tarım, kırsal gelişme, enerji verimliliği ve korunması ve kentlerin yenilenmesi gibi alanlar arasında vardır. Hükümetin ve sosyal tarafların yaptığı politik girişimler hem çevre-

yi, hem de istihdamı ilgilendiren çifte kazanç yaratır. Bu sonuç, vergilendirme, yapısal fonlar ve yerel ekonomik gelişme alanlarındaki politikalara yol göstermelidir.

32. İş yaratılmasının güvence altına alınmasında ekonomik büyümenin öneminin sürekli olarak vurgulanması, etkin işgücü piyasası politikalarının öneminin göz ardı edildiği anlamına gelmez. Amsterdam Antlaşmasına "istihdam başlığının dahil edilmesi ETUC'un kesin bir başarısıdır ve bu istem, Antlaşmanın gözden geçirilmesi için Hükümetler arası Konferansa yaptığı önerinin de temel gerekçesi olmuştur. Antlaşma onaylanmadan önce, bu başlığı hemen eyleme geçirme kararı Avrupa istihdam stratejisinin işgücü piyasası bileşeninin gelişiminde sağlanması gereken önemli ilerlemeyi mümkün kılmıştır. Özgün ve denetlenebilir hedefler içeren ortak yönergeler geliştirilmesi, bunların istihdam için Ulusal Eylem Planlarına dönüştürülmesi ve bu Planların çok taraflı denetimle birleşmesi, istihdam konusunu politik gündemin üst sıralarına taşımıştır. Ayrıca, bu süreç işgücü piyasası politikasının anahtar unsurları ile ilgili tartışmayı da ilerletmiştir: Erken müdahale yoluyla uzun dönemli işsizliğin gelişmesini önleme stratejilerinin önemi; işgücü piyasasında bütünleşmeye yönelik etkin politikalara odaklanma gereği; saydam hedeflerin, zaman çizelgelerinin ve göstergelerin harekete geçirici etkileri; ve ortaklık üzerine inşa edilmiş bir yaklaşımın faydaları.

33. Sanayide gözlenen ve tehlikeli düzeylere ulaşan işsizliğin, özellikle de gençlerin işsizliğinin ve uzun süreli işsizliğin azaltılması, Avrupa istihdam stratejisinin öncelikli hedefi olarak kalmalıdır. İstihdama verilen bu mutlak öncelik, 5 yıllık bir iş yaratma programı uygulandıktan sonra, işsizlik oranının %7'ye düşürülmesiyle ilk ürününü vermelidir. Bu arada, istihdam oranının aşamalı olarak %70'e yükseltilmesi için adım atılmalıdır. Bu, siyahlara, etnik azınlıklara ve engellilere karşı ayrımcılığın önlenmesi için etkin politik tavr alınmasını gerektirir. Lüksemburg'ta yapılan Avrupa Zirvesi kadın ve erkeğe istihdam piyasasında eşit fırsat sağlanmasına, istihdam yönergesi hazırlanmasıyla aynı önemi yüklemiştir. Gençlerin işsizliği ve uzun süreli işsizlik konularında, öncekilere benzer, uygun yönergeler çıkarılmasını, istihdam ve işgücü piyasası politikalarını ilgilendiren diğer alanlarda da, desteklemeliyiz.

34. ETUC'un nazarında, istihdam ve işgücü politikası alanında üç öncelik sahası vardır: Çalışma süresi politikası; yaşam boyu eğitim yoluyla insan kaynaklarını geliştirme; ve yerel ekonomik gelişim ve istihdam girişimleri. Sendikalar, çalışmayı cesaretlendiren ve yücelten ve -işsizliğe karşı mücadelede ve işin yeniden dağılımı için önemli bir enstrüman olarak- işçiler için güvenlik arayışında olan, yenilikçi bir çalışma süresi politikasını izlemeyi sürdürür.

Yapısal fazla çalışmayı önlemek için kararlı eylem, iş yaratılmasına; yeni iş örgütlenme biçimlerinin desteklenmesine; eğitim gereksiniminin karşılanmasına; ve iş hayatı ve iş çevresinin kalitesinin özellikle sağlık ve güvenlik açısından iyileştirilmesine önemli yardımlarda bulunabilir. Çalışma süresinin kısaltılması, profesyonel ve idari personelin de içinde olduğu tüm işçilerin kullanabileceği bir olanak ve çalışma yaşamının farklılıklarını gösteren tarzlar olmalıdır.

Pek çok çalışanın öncelikli istemi, haftalık çalışma süresinin uygun görüşmelerle 35 saat olarak uygulanmasına sağlanmasıdır. Oysa, sendikalar özel bölgesel ve sektörel koşulları dikkate alarak, çalışma süresi politikasının iyileştirilmesi (ör./32sa/4gün hafta) için çaba göstermeyi sürdürecektir. Sendikalar yaratıcı çalışma süresi modelleriyle birlikte ele alındığında, olumlu esnekliği görüşmeye hazır olduklarını göstermiştir. Bu yaklaşımlar şirketlerin yenilik kapasitesini arttırırken, yeni iş örgütlenmesi biçimlerine de ortam hazırlar ve verimlilikle birlikte, Avrupa ekonomisinin rekabet gücünü de artırır. Bu arada, son yıllarda çalışma süresi konusunda geliştirilen yeni yaklaşımlar, işçilere mesleki yaşamlarında zamanı daha iyi yönetebilmeleri için gerekli esnekliği sağlayan, ömür boyu çalışma süresini temel alan bir anlayış doğrultusunda gelişme eğilimindedir.

35. ETUC 8. Olağan Kongresi, çalışma süresinin, isteğe bağlı kısmi süreli çalışmayı, dinlenme aralarını, erken emeklilik ve aşamalı erken emekliliği süre hesaplamasına katmak anlamına gelen ömür boyu çalışılan toplam süreye göre değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Farklı unsurlar hesaba katılır ve iş ve aile yaşamlarını uzlaştırma gereği benimsenirse, ömür boyu çalışılan toplam süre, 50.000 saatin altına indirilebilir. Bu görüş kesinlikle gerçeğe aykırı değildir. Bugün 70.000 saat olan "ortalama ömür boyu çalışma süresini doldurmuş işçi bulmak çok

zordur. Ömür boyu çalışma süresi modellerini uygulamaya başlamadan önce, sosyal güvenlik sistemleri etkin işgücü piyasaları ve ileri eğitim politikaları ile bağlantıları göz ardı edilmeden gözden geçirilmeli ve iyileştirilmelidir.

36. Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş, eğitim ve öğretim politikalarını ulusal gündemin ve Avrupa gündeminin üst sıralarına taşımıştır. Eğitim politikasının ana hedefi, toplumu oluşturan bireylerin fırsatlarını arttırmaktır. Nitelikli bir eğitimin ve öğretimin ulaşılabilirliği üniversite ve kolej düzeyinde geliştirilmeli ve bu yolla, ileri eğitim arayışında olan gençlerin ve yetişkinlerin istemleri karşılanmalıdır. Ulaşılabilirliği artıran politikalarla, yüksek öğretime katılımdaki sosyo-ekonomik dengesizliklerin giderilebilecek olması da önemlidir. Ayrıca, insan kaynaklarının geliştirilmesi, işgücü piyasalarını etkileyen ve karşı koyulamayan yapısal değişimlerle başa çıkılmasında ve bugün Avrupa'nın başına bela olan yüksek sanayi işsizliğinin azaltılmasında da önemli bir araç olacaktır. Bu bağlamda, ETUC ve üye örgütler insan kaynaklarına gerekli yatırımların yapılması için pek çok çağrı yapmıştır. Bu çağrı, herkesin ulaşabileceği, serbest ve yüksek nitelikli temel eğitimle birlikte, meslekleri piyasanın istemine ve işçilerin gereksinimlerine uyarlayacak ve işte yükselmeyi sağlayacak teknik becerileri ve kişisel ve genel niteliği de sürekli artıracak ileri eğitim ve öğretim fırsatlarını da kapsamaktadır.

37. Günümüzün ilerleyen küreselleşme sürecinde, herkese ömür boyu eğitim sağlanması fikrinin uygulamaya geçirilmesi yaşamsal önemdedir. Yetkinlik düzeyi konusundaki taleplerin değişmesi, işçilerin iş yaşamı boyunca pek çok kez yeni beceriler geliştirme zorlamasıyla karşılaşacaklarını göstermektedir. Yüksek beceri düzeylerine, yüksek verimliliğe ve kaliteli ürün ve hizmetlere dayanan Avrupa sosyal modeli ancak, işçilerin niteliklerinin ve becerilerinin geliştirilmesi ve yenilenmesi ömür boyu süren etkin bir süreçle dönüştürülürse, inandırıcı bir güç olacaktır.

"Ücretli eğitim izni benzeri yaklaşımlar yeni olmamakla birlikte, işçilerin pek azı bu tür eğitimlerden yararlanırlar. İlk olarak 1998'de istihdam yönergeleri temel alınarak hazırlanan ulusal istihdam planları, ömür boyu ileri eğitim eksikliğinin bir kez daha açığa çıkmasını sağlamıştır. ETUC, bu doğrultuda, iş yaşamını kapsa-

yacak, yasal ve güvence altına alınmış bir ileri eğitim süresi hakkı istemektedir. Ancak bu yolla ömür boyu ileri eğitim süreçlerine etkin olarak ulaşmanın ve bunların esnek ömür boyu çalışma süresi kavramıyla bütünleştirilmesi mümkün olacaktır. İleri eğitim düzenlemeleri kapsamında olmak, ulusal düzeyde ve Avrupa düzeyinde bireysel ve toplu hak olmalıdır.

Kadınların ve erkeklerin gerçekliklerinin farklı olduğu göz ardı edilmeden, kadınların çoğunluğu oluşturduğu gizli ve kısmi süreli işsizlerin de dahil olduğu tüm işçilerin, varolan becerilerini eğitimle ilişkilendiren eğitim kurslarına, istihdam biçimlerinden bağımsız olarak erişme hakları olmalıdır.

Ayrıca, temel eğitim, ileri eğitim veya iş deneyimiyle kazanılmış tüm ehliyetler ve diplomalar, Avrupa ölçeğinde karşılıklılık temelinde tanınmalıdır.

38. Para Birliğinin gelişmesiyle, yerel ekonomik girişimlerin ve özellikle de dünya ile rekabet etmek zorunda kalmamış sektörlerde yaratılan işlerin yüksek üretkenlikle çalışan imalat ve hizmet sektörlerine yönelik istihdam politikası içindeki önemleri artacaktır. Bölgesel ve yerel ekonomilerin gücünü sistematik olarak artırarak; yerel kültür hizmetlerini ve kişisel hizmetler geliştirerek ve yerel ürünleri destekleyerek, yeni istihdam fırsatları yaratılabilir. Gündelik yaşamda ortaya çıkan yeni gereksinimleri karşılayacak donanımda bir etkin işgücü ve istihdam politikası, yerel düzeydeki emek yoğun hizmet arzını geliştirebilir. Genellikle belirli alanlarda yoğunlaşan kitlesel yapısal işsizlikle mücadelede, yerel veya bölgesel girişimlerin, Avrupa istihdam politikalarını destekleyen bir biçimde, ulusal düzeydeki girişimlerden genellikle daha etkili olduğu saptanmıştır.

Ortaklık ilkesine katılan ve Yapısal Fon Girişimlerinin, alt yapı ve gelişme politikalarının ve işgücü arzı politikalarının ademi merkezîyetçi bir programla eşgüdümlemesini mümkün kılan Kıtasa İş Paktının olumluluğu anlaşılmıştır ve AB bu Paktı desteklemelidir. Bu bağlamda, sosyal ekonomi örgütleri giderilememiş, gerçek gereksinimlerle iş arayanlar arasında bağlantı kurulmasında önemli rol oynayabilirler. Sendikalar, kamu sektörünün yasal rolüne saygı gösterilmesini ve sosyal ekonomi sektörünün kabul edilmiş işgücü standartlarını uygulamasını güvence altına alarak bu tür girişimleri desteklemelidir. AB

IV. İSTİHDAM ÜZERİNE ÖNCELİKLER

Bu konuda, 9. Kongre aşağıdaki görevleri verir:

- Kitlesele işsizliğe karşı kampanya yürütmek ve sürdürülebilir büyüme ve istihdam için uygun makro ekonomik politikalarla, uzak görüşlü yapısal politikaların ve etkin işgücü piyasası politikalarının bir karışımından oluşan eşgüdümlü bir yaklaşımla tam istihdamın sağlanmasını amaçlamak.
- İşgücünün %7'ine iş sağlayarak işsizlik oranını beş yılda %5'e indirecek iş yaratma programları ile tam istihdama dönme amacını gerçekleştirmek.
- Avrupa istihdam stratejisini bir yandan şu anda temel olarak işgücü piyasası politikalarına odaklanmış olarak gelişmesi, diğer yandan da, tüm aktörlerin katıldığı, büyüme yönelimli bir makro ekonomik politikayı da içeren bir Avrupa İstihdam Antlaşması içi baskı oluşturarak, güçlendirmek.
- Sosyal tarafların katılımıyla süreci denetleyecek bir avrupa gözlemevinin kurulmasını da içeren yapısal ve endüstriyel değişimi yönetecek uzak görüşlü bir strateji için baskı oluşturmak.
- Varolan avrupa politika araçlarını araştırma, çevre politikası, yapısal politikalar endüstriyel değişimi biçimlendirmek üzere buluşalara odaklamak;
- Erkekler ve kadınlar arasında fırsat ve

ücret eşitliği yaratılması için kararlı kampanya yürütmek. Bu amaçla, toplu pazarlık sürecine somut önlemler katılmalıdır.

- Üye ülkelerin bütçeleri ve uygulama takvimi konularında yükümlülük üstlendikleri, bedeli ödenebilir, nitelikli çocuk bakım hizmetleri ve yaşlı bakımı için baskı oluşturulması;
- Siyahi ve etnik azınlıklara mensup işçilerin ve engellilerin Avrupa Birliği istihdam politikasından tam olarak yararlanmalarının sağlanması.
- 35 saatlik haftalık çalışma süresi ve çalışma süresinin azaltılmasını ve yeniden örgütlenmesini sağlayacak diğer uygulamalar için toplu pazarlık ve gerekiyorsa, mevzuatla ilgili girişimler acılığı ile savaşım yürütmeyi sürdürmek;
- Sürekli meslek içi eğitimi de içeren herkes için yaşam boyu öğrenme girişimlerine güçlü destek vermek;
- İstihdam yaratmaya yönelik yerel girişimleri, özellikle de bölgesel istihdam antlaşmalarını ve sosyal ekonomi girişimlerini, desteklemek;
- EURES-Sınırboyu program aracılığı ile sınır bölgelerinde işgücü piyasası oluşturulmasını desteklemek ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nun istihdam ve meslek içi eğitim için sınırboyu işbirliği programlarına katılmasını sağlamak.

yapısal fonları, sosyal ekonomide girişimciliğin ve istihdamın bu temelde desteklenmesi için de kullanılmalıdır.

V. SOSYAL KORUMANIN GELECEĞİ

39. Sosyal koruma sistemleri, Avrupa sosyal modelinin omurgasıdır. Bugün, bu sistemler nüfusun yaşlanması, aile modellerinin değişmesi ve kitlesele işsizlik gibi sorunlardan kaynaklanan büyük güçlüklerle karşı karşıyadır. Avrupa Para Birliği uyarınca uygulanan bütçesel sınırlama

politikaları, sıklıkla sosyal koruma harcamalarını hedef almaktadır. ETUC ise tam aksine, sosyal koruma politikalarının; gelişmeyi, sosyal bütünleşme ve birleşmeyi destekleyen; yapısal değişimi kolaylaştıran, tüketimi ve ekonomik büyümeyi ve dolayısıyla istihdamı destekleyen, olumlu bir sosyal ve ekonomik güç olarak görülmesi gerektiğini savunmaktadır. ETUC, sosyal marjinalleşmeyi, dışlanmayı ve yoksulluğu önleyeceği için, gelecek kuşakları da kapsayacak bir sosyal korumanın, ortaklaşmaya ve dayanışmaya da-

yanan bir yöntemle korunmasını ve geliştirilmesini istemektedir.

Eğer sosyal koruma sistemleri arasındaki rekabete karşı çıkılacaksa, koruma düzeylerini geliştirmeyi sürdürmek ve bunları yeni istihdam biçimlerine, nüfusun yaşlanmasına ve EMU'dan sonra yaşanması olası asimetrik şoklara uyarlamaya çalışmak özellikle önemlidir. Eğer tek para birimi uygulaması ekonomik gelişme ve iş amaçlı bir strateji olarak başlatılırsa ve eğer demografik rezerv fonu oluşturulabilirse, dayanışmaya dayanan sistemler de güçlenecektir.

40. AB, konuyla ilgili değişik Antlaşma maddelerini ve örgütlenmede ve finans sağlamakta bireysel karar verme ilkesini hesaba katarak, vatandaşlarına, güvence altına alınmış sosyal koruma hakkı için sağlam zemin sağlamalıdır. ETUC bu amaçla, bir üst düzeye çıkılmasını sağlayacak bir sosyal güvence; yani daha Avrupalı bir yaklaşım talep etmektedir. Bu yaklaşım, sosyal koruma hedeflerinin ve politikalarının yakınlaştırılması konulu 1992 tarihli Konsey Tavsiye Kararlarının ruhuna ve koşullarına uygun olmalı ve dile getirilen niyetleri taahhüde dönüştürmelidir.

Avrupa istihdam politikası yönergesi örneğinden yola çıkan benzer bir girişim, bir zaman çizelgesini ve sosyal tarafların temsil edildiği bir izleme sistemini de içeren sosyal yakınlaşma yönergesi hazırlanması olabilir. Bu yönergelerde uygulama yönteminin belirlenmesi, ulusal hükümetlere ve sosyal taraflara bırakılabilir.

Başlangıç olarak, sosyal yakınlaşma kılavuzları aşağıdaki hedefleri gütmelidir:

- Tüm sosyal güvenlik bütçesini arttırma, işgücü yüklerini diğer üretim faktörlerine kaydırma;

- GSYIH'nın minimum oranının sosyal koruma için harcanması, tedrici olarak en yüksek orana sahip üç ülkenin ortalamasına doğru arttırılması gayesi;

- Herkes için sağlık yardımı garantisi;

- Sosyal güvenlik sistemlerini iş dünyasındaki değişimlere adapte etme ve işteki ve evdeki sorumlulukları uzlaştırma.

Temel sosyal koruma standartları setinin oluşturulmasında aşağıdakileri içeren belirli hedefler amaçlanmıştır:

- Ulusal harcanabilir gelirin en az %50'si tutarında, herkes için garanti altında gelir;

- Her üye ülke de, minimum, ulusal tam süre çalışma ücretleri ortalaması tutarında, güvence

altına alınmış emekli maaşı;

-Atipik konumdaki işçilere hem yasaların hem de ek sosyal güvenlik sistemlerinin güvence altına aldığı haklar.

41. Sosyal adaletin korunması ve sosyal birleşme için sağlam bir garanti oluşturan sosyal korumanın temel yasal sistemleri, Avrupa Refah Devleti'nin özü olarak kalmalıdır. Bu nedenle bunlar yeni çatışma biçimlerine, değişen aile yapısına ve yaşlanan nüfusa uyarlanmalıdır. Bu adaptasyon, dayanışma ve sosyal sigorta ikiz prensiplerini temel almalıdır. ETUC sosyal korumada kişisel haklar için mücadele etmektedir ki böylece herkes, çalışma şartları ne olursa olsun, aile durumlarından bağımsız olarak kapsanabilsin.

Özellikle tüm işçiler -atipik sözleşmelerle işçiler ve sahte serbest işçiler dahil olmak üzere- sosyal koruma sistemleri tarafından kapsanmalı ve eşit haklara ve vergi ödeme sorumluluğuna sahip olmalıdır. Ancak, bazen hakların kişiselleştirilmesi diye adlandırılan bu kişisel haklara kayış, evrensel haklar ve türetilmiş haklar arasındaki farkı belirler. Bu değişimin yanında, geriden takip eden ülkelerde, yardıma muhtaç insanlar için uygun bakım hizmetleri ve genç çocuklar için çocuk bakım tesisleri ve çocuklara ve diğer muhtaçlara bakım için izin hakları sağlanmalıdır. Kişisel haklarını elde edememiş olanlara, hakların ve menfaatlerin garanti edilmesi de bir geçiş periyodu gerektirir. Ayrıca, "yeterli kaynaklar ve menfaatlere ilişkin ortak kriterler hakkında Konsey Tavsiyeleri tarafından tavsiye edildiği gibi, bu kişiselleştirilmiş haklar, bağımsız olarak yaşamalarını sağlamaya yetecek kadar yüksek düzeylerde sanayide olmalıdır. Ayrıca ETUC, bir asgari ücreti güvence altına alan mekanizmalar geliştirilmesini ve herkesin yeterli gelire sahip olması ilkesinin Antlaşmaya bir hak olarak eklenmesini istemektedir.

42. Sosyal koruma sistemlerimizin finansal uygulanabilirliğini, geniş ölçüde, gelecekteki ekonomik büyüme ve istihdamın genişlemesine bağlıdır. Sosyal koruma sistemlerinin kaynaklarının (ek finans ve çeşitlendirilmiş kaynaklardan sağlanan finans dahil), özellikle ücret-dışı işgücü maliyetlerindeki düşüşten kaynaklanan gelir kaybını karşılamak için, alternatif finans yolları ile ve yeni gereksinimleri (yaşlı insanlar, standart-dışı işçiler, ana-babalık izni) finanse edecek ek kaynaklar yoluyla, güvence altına alın-

miş olması yaşamsal önem taşır.

Dolayısıyla, bu, ETUC'un istediği türde bir yönergenin uygulamayı etkileyebileceği bir alandır.

AB hedefleri ve yönergeleri saptamalı ve üye ülkeler ise sosyal taraflarla birlikte bunlara işlerlik kazandırmalıdır. Bu durum örneğin sermaye, tasarruf, enerji, tüketim ve çevre vergilerine önderlik edebilir.

43. ETUC için öncelik, kuşaklar arası dayanışmaya dayanan ve "nimet-külfet" temelinde finanse edilen kamu emeklilik sistemlerinin varlığını uzun erimli olarak sürdürmesini sağlamaktır.

Demografik yaşlanma olgusu, üye ülkeleri emekli aylığı maliyetinin artmasına hazırlıklı olmaya zorlamıştır.

Üye ülkelerin çoğunluğunda, tamamlayıcı sigorta sistemleri ya geliştirilmiştir ya da görüşülmektedir. Mesleki emeklilik fonları, Avrupa'nın sosyal koruma görüntüsünün önemli bir özelliği olmaya başlamıştır.

ETUC emekli aylığı sağlanması amacıyla ikinci ve üçüncü sistemler geliştirilmesinin, tamamlayıcı düzenlemeler olarak kalması gerektiğine inanmaktadır.

Dolayısıyla, bu sistemler, yasal emeklilik sistemlerinin yerini almamalı ya da bu sistemlere seçenek olarak kabul edilmemeli veya bu sistemlerin sorgulanması için kullanılmamalıdır. Ek emeklilik projelerinin geliştirilmesi toplu sözleşmelerden kaynaklanmalı ve aidat ödeyenlerin gerçek emeklilik hakları güvence altına alınmalıdır. Birlik içinde yer değiştiren işçilerin ek emeklilik haklarının korunmasına da özel önem verilmeli ve bu amaçla, hakların aktarılabilirliği güvence altına alınmalıdır.

Varolan ulusal yasalara ek olarak, işçilerin hak ve çıkarlarını, kadın-erkek eşitliğini ve hakların aktarılabilirliğini güvence altına alan ve ek emeklilik fonlarının yönetiminde, yatırım politikaları da dahil olmak üzere, sendikaların her alanda yeri ve rolü olduğunu kabul eden ve fonların tutumlu kullanımı, güvenliği, saydamlığı ve vergilendirilmesi konularında bağlayıcı kurallar getiren, Avrupa ölçeğinde geçerli olacak yasal bir çerçeve gereklidir.

Yatırımlar, primler için getiri güvencesi taşımalı ve sosyo-etik standartlara saygılı olmalıdır. Bu sayede, ek emeklilik fonları istihdamı destekleyen bir araç da olabilecektir.

VI. AVRUPA BİRLİĞİ'NİN BARIŞ, HAKLAR VE DAYANIŞMA İÇİN GENİŞLEMESİ

44. Avrupa Birliği'nin genişlemesi ve Avrupa'nın bütünleşmesi yönünde ilerleme sağlanması, Avrupa'da II. Dünya Savaşı sonrasında gerçekleşmiş, Avrupa Kıtasında barışı, demokrasiyi ve istikrarı güçlendiren ve bütün Avrupa için ekonomik başarı ve sosyal ilerleme potansiyeli yaratan çok önemli bir tarihi gelişmedir. Genişleme, Avrupa'da insanlığın ortak geleceğine yatırım yapılması, demektir.

45. Bu sürecin başarıya ulaşması için, hem AB, hem de başvuran ülkeler, politikalarını ve yapılarını uyarlamaya hazır olmalıdır. Orta ve Doğu Avrupa'daki başvuru yapan ülkeler, Akdeniz Bölgesi'ndekiler gibi, demokratik standartlarını pekiştirmeli ve ekonomilerini dönüştürmeli ve geliştirmelidir. Bu zor yolda ilerleyen ülkeler, AB'nin tam desteğini hak ederler ve bu destek, özellikle, uzun yol kat etmesi gereken ülkeler için önemlidir. AB daha çok ve çeşitli üyelere hazırlanmak için iç politikalarını yeniden biçimlendirmeli ve genişlemiş bir AB'ni etkili biçimde yönetebilmek için de kurumsal reformla da ilgilenmelidir. Kurumsal reform başvuru yapan ülkeleri de ilgilendirmektedir: Katılmak istedikleri güçsüz ve kılavuzsuz bir AB değil, uygun kararlar verebilen; yani, Avrupa'nın sorumlulukları doğrultusunda uygun politik ve ekonomik rol oynayabilen bir birliktir. Kurumsal reform artık zorunludur.

46. Avrupa Birliği'nin genişlemesi, demokratik ilkelerin -ki AB bu ilkelere göre kurulmuştur- ışığı altında uygun olan tüm ülkelere açık olmalıdır.

Hem Ortaklık sözleşmesi hem de Gümrük Birliği ile zaten AB'ne bağlanmış olan ve giriş için aday bir ülke olan Türkiye konusunda, bu doğrultudaki gelişimini desteklemek için, sendikal hareketi ve ülkelerinin tam demokratikleşmesi için mücadele eden Türk toplumundaki diğer güçleri destekleyen, özel bir strateji uygulanmalıdır.

47. Sendikal harekete göre, Birliğin fırsat eşitliği ile ilgili koşullarını içeren sosyal müktesebatı, genişleme sürecinin özünü oluşturur. Bu birikim üyelik öncesi stratejilerde ve ortaklıklarda özenle korunmalıdır. Bu birikim temelinde bütünleşme, ancak aday ülke sendikalarının tam katılımı sağlarsa, başarıya ulaşabilir. Bunun için, hükümetler, yasal taraf olarak sendikaların

V. SOSYAL KORUMANIN GELECEĞİ B
konuda, 9. Kongre Avrupa Sendikalar
Konfederasyonu'na aşağıdaki görevle-
ri verir:

- Yasal sosyal koruma sistemlerini sa-
vunmak ve bu sistemlerin daha istih-
dam-dostu olmalarını ve değişen aile
yapılarını dikkate almalarını (kişisel
haller) sağlamak;
- Başta genç işçiler, atipik sözleşmeler-
le çalışanlar ve "sözde kendi hesabına
çalışanlar olmak üzere, tüm işçilerin
sosyal koruma düzenlemeleri kapsa-
mına alınmasını istemek;
- Farklı sosyal koruma sistemleri arasın-
daki rekabetten kaynaklanabilecek her
tür türlü dışlanma biçimiyle savaşmak
amacıyla AB düzeyinde bir sosyal ya-
kınlaşım sağlayacak politika önerileri
hazırlanması için çağrı yapmak;
- Sosyal korumanın finansal temelini
genişletilmesi ve seçenek oluşturacak
ek finansman kaynakları geliştirilmesi
için çağrı yapmak;
- AB'nde, Birlik sınırları içinde dolaşan
işçilerin haklarının aktarılabilirliğini
sosyal tarafların katılımını sağlayarak
güvence altına alacak ek emeklilik fon-

larının toplu sözleşmeler temelinde
oluşturulması için bir yasal çerçeve
hazırlanması çağrısı yapmak;

- Yaşlı işçilerin istihdamdan sistematik
olarak dışlanmalarına karşı savaşmak
ve çalışma yaşamından emekliliğe er-
ken emeklilik ve tama emeklilik sis-
temleri aracılığı ile aşamalı olarak ge-
çilmesine olanak sağlayan formüller
geliştirilmesi için çağrı yapmak;
- Sosyal güvenlik haklarının anababalık
izni sırasında da korunması ve bu
amaçla kadınlara ve erkeklere eşit dav-
ranılmasını öngören Avrupa mevzuatı-
nın kişisel hakların ve analık haklarının
güçlendirilmesine yönelik olarak göz-
den geçirilmesi amacıyla bir Avrupa
ölçeğinde girişim başlatılması çağrısı
yapmak;
- 1408/71 sayılı Yönetmelik ile getirilen
reformu desteklemek;
- Özellikle AB içinde dolaşan işçiler için,
vergi ve sosyal güvenlik sistemlerinde
eşgüdümü sağlayacak tutarlı bir yakla-
şım oluşturulması için çağrı yapmak;
bunun için bu alandaki yeni önlemlerin
işçiler üzerindeki etkilerinin sistematik
bir biçimde incelenmesi gerekir.

bu süreçte üstleneceği rolü tanımlamalı ve giriş
sürecinin tüm aşamalarına sendikaları katmalı-
dır.

48. Birliğin sosyal müktesebatının anonimleş-
mesi ve bunun kaçınılmaz sonucu olarak sosyal
yeniden örgütlenme, sağlam bir sosyal uzlaşma
sağlanmadan, başarıya ulaşamaz. Bu nedenle,
aday ülkelerde gerçek sosyal diyalogun gelişmiş
ve güvenilir endüstri ilişkilerinin kurulmuş olma-
sı, başarılı bir genişleme sürecinde, sosyal bo-
yuta gerekli ağırlığın verildiğini gösteren araçlar
olarak, anahtar unsurlardır. Sosyal birikimin
önemli ve gerekli bölümü, Avrupa sosyal diyalog-
undan ve görüşmelerinden türemiştir. Bu ne-
denle, adaylık başvurusu yapan ülkelerin sosyal
tarafı, Avrupa sosyal diyalogu ile aşamalı ola-
rak bütünleşmelidir.

49. İç piyasada dört özgürlüğün kullanılma-

sı, özellikle sınır bölgelerinde, işgücü piyasaları-
nı derinden etkileyebilir. Bu etkinin düzeyi, baş-
vuru yapan ülkede ekonomik ve sosyal istikrar-
da ve gelişmede sağlanan başarıyla orantılıdır.
Bu bağlamda AB'nin, başvuru yapan ülkelerde,
ekonomik ve sosyal ilerlemeyi etkili politikalar ve
finansal yardımlarla destekleme sorumluluğu
vardır. Dayanışma anlayışıyla yürütülmesi gere-
ken görüşmelerde, tartışmalı konulara özenle
yaklaşılmalıdır. Önceki üyelikler, onaylanmış
geçiş dönemleri sayesinde, başarılı olmuştur.
Bu süreçte, yalnızca bütün tarafların gerçekten
yarar sağladıkları bir küresel değiş-tokuş ger-
çekleştirilebilirse, olumlu sonuca ulaşılabilir.

50. Genişleme sürecinde, AB, Avrupa kıtasın-
da sosyal ve politik istikrar sağlanmasına ya-
şamsal katkı yapmıştır. Bu bağlamda AB, Rus-
ya'da ekonomik ve sosyal reformu destekleme-

ye ve demokratik kurumları güçlendirmeye yönelik çabalarını artırmalıdır. AB'nde benimsenen Kuzey Boyutu bildirgesi ışığında, ETUC sosyal politikaların ve istihdam politikalarının bölgenin gelişmesindeki önemini vurgular ve Baltık Denizi Bölgesinde politik ve sendikal işbirliğinin artmasını mutlulukla karşılar.

Yasa hükümlerine ve insan haklarına saygının güçlendirilmesinde Avrupa Konseyi önemli rol oynar. Araçları arasındaki gözden geçirilmiş Sosyal Haklar Şartı ve toplu şikayet prosedürü, sendikal etkinlikler için değerli araçlardır.

Akdeniz bölgesi; Avrupa'ya coğrafi yakınlığına ve iki yakası arasındaki dayanışma artıyor olmasına rağmen, ekonomik ve sosyal gelişmesindeki belirgin eşitsizlikleri ve değişken demografik eğilimleriyle, geleceği Avrupa'yı en çok endişelendiren diğer bir gerilim ve istikrarsızlık kuşağıdır.

ETUC, 1995 Barselona Konferansını, bu bölgeye ilgili yeni bir Avrupa politikası oluşturulmasında bir ilk adım olarak, memnunlukla karşılamıştır. Ancak, Avrupa-Akdeniz Bölgesi ortaklığının, gereksinimi karşılamakta yetersiz kaldığı belirtilmelidir. Bu proje, uygulanmasını güçleştiren politik engelleri aşmanın ötesinde, yeniden demokratikleşme sürecini güçlendiren, sendikaların ve diğer sosyal grupların katılımını destekleyen ve ekonomik gelişmeye, istihdam yaratılmasına ve sosyal ilerlemeye yönelen bölgesel bir stratejinin aracı olmaya, odaklanmalıdır. Akdeniz Bölgesinde sendikal bir forum düzenlenmesi, Avrupa-Akdeniz ortaklığını bu yönde etkilemeye yardım edecektir.

AB, Eski Yugoslavyada yaşanan dramatik olayların kötü sonuçları ve Balkanlardaki yansımalarını dikkate alarak, ilgili tüm ülkelere bir ortaklık çerçevesi önerme ve demokratikleşmeyi, sivil toplumun gelişimini, ekonomik yeniden yapılanmayı ve politik istikrarı desteklemek üzere işbirliği yapma karar almalı ve bu konuda taahhütte bulunmalıdır.

VII. DAHA ETKİN VE DEMOKRATİK BİR AVRUPA BİRLİĞİ

51. VIII. ETUC Kongresi, Hükümetlerarası Konferanstan, Antlaşmayı gözden geçirmesini ve Birliğin sosyal ve politik eksikliklerini kapatmasını ve kurumlarında demokrasiyi, saydamlığı ve açıklığı arttırmasını talep etmiştir. Amsterdam Antlaşması bu talepleri sınırlı ölçüde karşı-

lamıştır. Sosyal mücadelede(yeni istihdam koşullarının ve Sosyal Protokolün Anlaşmaya katılması) önemli ilerleme sağlanmasına (buna sendikal seferberlik katkı yapmıştır) ve Avrupa Parlamentosunun ortak karar alma gücünün artırılmasına rağmen, Politik Birliğin ancak bir dölüt kadar gelişebildiğini ve Sosyal Birliğin hala kırılgan yapıda olduğunu kimse inkar edemez.

52. ETUC'un talepleri her zamanki kadar uygun ve acildir, özellikle şimdi EMU yerinde ve genişleme için hazırlıklar yolda iken. Eğer bu talepler karşılanmazsa, daima ekonomik ve parasal konulara ağırlık vermek suretiyle, Avrupa entegrasyonunun kronik dengesizliği devam edecektir. ETUC'un talepler Birliğin genişlemesi karşısında bilhassa uygundur ki bu talepler, kurumlarda hem verimliliği hem de demokrasiyi arttırmaya yönelik bir reform gerektirir. Ayrıca, sendikaların sivil toplumun diğer kesimlerinden yaygın destek gören güçlü bir sosyal boyut talepleri, Politik Birliğe doğru açık bir ilerleme olmadıkça tam olarak karşılanamayacaktır.

Kurumların reformunda talep edilmesi gereken yöntem özellikle önemlidir. Her kurum, Antlaşmada tanımlandığı gibi, yetkilerini kullanarak ve sorumluluklarını üstlenerek hareket etmelidir; teklif verme yetkisine sahip olan Komisyon, reformları, yasama yetkisine sahip olan parlamento ve Konseye teklif etmelidir. Yurttaş örgütleri ile özellikle sendikalar bu süreç içinde her aşamaya katılmalıdırlar. Giriş sürecindeki ülkelere de danışılmalıdır. Yeni "Avrupa Anayasası" Avrupa toplumunu ve onun yurttaşlarını yansıtan bir "Anayasa Paktının" meyvesi olmalıdır. Saydamlık ve yurttaşlara yakınlık ancak, ikincisinin karar alma sürecine katılmasıyla sağlanabilir.

53. Birlik, karar alma sürecinde daha verimli, daha demokratik ve vatandaşlara daha yakın kurumlar gerektirir. Bu yönde ilerleme sağlanması için doğrudan vatandaşların seçtiği tek kurum olan Avrupa Parlamentosunun rolü güçlendirilmelidir. Bunun için, hem Avrupa Parlamentosunun yasama gücü, hem de AB politikalarını ve kararlarını demokratik denetleme aracı olma işlevi, artırılmalıdır.

54. Komisyon, Antlaşmaların garantörü ve Avrupa bütünleşme sürecinin itici gücü olarak kalmalıdır. Üye ülkelere karşı tam özerk ve Avrupa Parlamentosuna karşı sorumlu olmalıdır. Bakanlar Konseyi, yasama görevi ile ilgili oturumlarında, tam olarak saydam ve incelenmeye

VI. AVRUPA BİRLİĞİ'NİN BARIŞ, HAKLAI VE DAYANIŞMA İÇİN GENİŞLEMESİ

Bu konuda, 9. Kongre Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'na aşağıdaki görevleri verir:

- Topluluğun sosyal kabullerinin adaylık sürecinde tam olarak benimsenmesini sağlamak için aday ülkelerle sürdürülen görüşmeleri izlemeyi sürdürmek;
- Varolan Bütünleşme Komisyanları ağı aracılığı ile, ilgili ülkelerdeki bağlaşıp örgütlere, sürece katılmalarını ve Hükümetlerin ilgili tüm konularda bu örgütlere danışmasını sağlamak amacıyla yardım etmek;
- Aday ülkelerde AB'de varolanlarla uyumlu sosyal diyalog mekanizmaları endüstri ilişkileri sistemleri oluşturulması için çalışmak;
- Aday ülkelere yönelik ön adaylık stra-

tejisinin iş yaratma ve sosyal koruma politikaların da içermesini sağlamak;

- Avrupa Konseyi Sosyal Şartı'nın sağladığı olanakların Avrupa Kıtasındaki tüm ülkelerde sosyal ve sendikal haklara saygı duyulmasını desteklemek amacıyla kullanmak;
- B'nin Kuzey Boyutu'nu ve Baltık Denizi Bölgesi'ndeki Sendikalar arası İşbirliği'ni memnuniyetle karşılamak;
- Akdeniz Sendikaları Forumu'nu sosyal amaçlara ve demokratik gelişmeye yönelik Avrupa- Akdeniz Ortaklığı'nı etkileyecek bir araç olarak desteklemek;
- AB'ne, eski Yugoslavya'da ve Balkanlarda demokratikleşmeyi politik istikrarı, ekonomik yeniden yapılanmayı sağlamak üzere, ilgili tüm ülkelerle, ortaklık çerçevesinde harekete geçmesi için çağrı yapmak.

(oyların yeniden sayımına) açık olmalıdır. Konsey içinde nitelikli çoğunluğa göre oylama gerçekleştirilmeli ve sosyal politika, Avrupa istihdam stratejisi, çevresel politika kararları için ve şirket sermayesi ve çevre vergilerinin asgari seviyeleri ile ilgili kararlar için genel bir kural haline gelmelidir. Ekonomik ve Sosyal Komite, ekonomik, istihdamla ilgili ve sosyal konularda tavsiye organı olma rolünü tam olarak oynayabilmek ve aynı konularda kendi inisiyatifini kullanabilmek ve böylece AB Kurumları arasında ağırlık ve seçkinlik kazanmak için sendikal hareketin etkin desteğini hak etmektedir.

Saydamlık ilkesi ve bilgi ve belgelerin halka açık olması ilkesi, AB kurumlarının tümünde geçerli olmalıdır. İstisnalar da açıkça belirtilmeli ve kesin tanımlanmış olmalıdır.

55. Avrupa Merkez Bankası'nın (AMB) bağımsız olması, onun politik süreçten de bağımsız olması anlamına gelemez. Yürürlükteki Avrupa Parlamentosuna rapor verme şartı olumludur; ama, yetersizdir ve güçlendirilmelidir. Ayrıca, sosyal tarafların söz hakkı olmalıdır. Bazı Avrupa ülkelerindeki sendikalar, geçmişte merkez bankaları bünyesinde resmi veya gayri-resmi olarak temsil edilmişler ve bu yolla bankanın

para politikaları konusunda görüş bildirme olanağı bulmuşlardır. Artık para politikasında sorumluluk Avrupa düzeyine taşındığı için bu olanak yitirilmiştir. Bu nedenle, sosyal taraflar ve AMB arasında, bankanın istihdamla konusundaki sorumluluğunun kabul edilmesini sağlamak için bir diyalog kurulması gereklidir.

ETUC, AMB'nin sadece istikrarı hedef alması ve sistemin düşey bir deflasyon sarmalına maruz kalmaması için, reel ekonomi, büyüme ve istihdam ile de ilgilenmesi gerektiğine inanmaktadır.

56. Sadece böyle tam bir reformlar paketi ile Birlik, tek bir ağızdan konuşmasını ve hayatta ve uluslararası toplumun kurumlarında gerçek ağırlığını kullanmasını mümkün kılan bir politik boyut kazanabilir. İlk etapta, tek para birimine geçiş, euro'nun temel dünya para birimi rolüne uygun olarak, uluslararası ekonomik ve finans kurumlarının faaliyetine katkıda bulunma sorumluluğunu doğrudan AB'ne yüklemiştir. Ama, Birlik, ayrıca, barış, demokrasi ve istikrara katkıda bulunmak için uygun bir ortak dış politika ve güvenlik politikası geliştirmelidir.

57. Bütün bunlardan başka, Birliği vatandaşlarına yaklaştırmak, siyasi, sivil ve sosyal sendi-

ka haklarının -grever ve sınır ötesi sempati eylemleri dahil- Birlik tarafından tam olarak tanınmasını ve Antlaşma kapsamına ve korumasına alınmasını gerektirir. Daha saydam ve katılımcı bir yöntemle ele alınabilmeleri için, bu reformların, Antlaşmanın gözden geçirilmesi sırasında gündeme getirilmeleri gerekir. Bu bağlamda yeni seçilen Avrupa Parlamentosu'nun üstlenmesi gereken önemli bir rol vardır. Ulusal Parlamento ve sivil toplum, özellikle sendikalar da buna katılmaktadır. Bu ışık altında ETUC, Üye Ülkelereyle bağlantılı olarak Birliğin hedeflerini, yetki alanını ve sorumluluklarını açıkça tanımlayan gerçek bir Anayasaya olan ihtiyacı onaylar.

58. Avrupa'nın açık toplum olma niteliğini korumak için, eğitim eşitliği, AB vatandaşı olsun ya da olmasın, AB'nde yasal olarak yaşayan herkesi kapsayacak biçimde yaygınlaştırılmalıdır. AB, Amsterdam Antlaşması'nın yeni hükümleri uyarınca, her türlü ayrımcılığa karşı mücadelede önder olmalıdır. Göçmen işçiler, siyah işçiler ve etnik azınlıktan işçiler, diğer işçiler gibi, toplu sözleşmelerle sağlanmış sosyal haklardan ve çalışma şartlarından ve koşullarından yararlanmalıdır. Bu işçilere ve ailelerine, kültürel ve dini kimliklerine azami saygı gösterilerek, yaşadıkları ve çalıştıkları yerdeki toplumla bütünleşme olanağı sağlanmalıdır. Dayanışma ruhuna uygun davranmak ve bu çalışmaya katkı yapmak sendikal hareketin sorumluluğudur.

59. Antlaşmada belirtildiği gibi, "daima daha yakın birlik oluşturmak, sanayiinin farklı düzeylerinde, ilgili kurumların yetki ve sorumluluklarının açıkça tanımlanmasını gerektirir. Bireyin kendisiyle ilgili konularda, kararı gruba bırakmayarak, kendi kararını verebilmesi ilkesi uygulanmalıdır. Ancak, ETUC, karar-hakkı kavramının, Avrupa bütünleşme sürecini sulandırmaya, yeniden milliyetçileşme politikalarına veya bir sosyal düzey oyunu yaratılarak, yukarıya doğru uyumlaştırma sürecinin engellenmesi için bahane oluşturmak için, kötüye kullanılmasını reddeder. Birlik, vazgeçilmez bir gereklilik olan bütünleşme hedefine ulaşmak için, karar hakkını, tamamlayıcılığı ve dayanışmayı eş zamanlı olarak yaşama geçirmelidir. Birliğin federal olarak dengelenmiş bu plana göre gelişimi, bütün boyutlarıyla Avrupa çoğulculuğuna gerekli saygıyı korurken, entegrasyon sürecinin potansiyelinden maksimum yarar elde etmemize izin vermemelidir.

VIII. ÇALIŞMA YAŞAMINDA YENİ HAKLAR

60. ETUC, işçilerin, Avrupa'nın bütünleşmesini, bu sürecin isteklerini yansıtmak, gereksinimlerini karşılamak ve haklarını artırma düzeyiyle doğru orantılı olarak destekleyeceklerini defalarca vurgulamıştır. Avrupa'nın varolan sosyal yasalalarının etkin olarak uygulanmasını ve sürekli gelişmesini sağlamak özel önem taşımaktadır. Bu, diğer etmenlerle birlikte, insanların serbest dolaşımının önündeki engellerin de kaldırılmasını gerektirir. Süregelen endüstriyel ve teknik değişimin ışığında, işçi haklarının -hem bireysel, hem toplu ölçekte ve sendikal hakları kapsayacak biçimde- iyileştirilmesi gereklidir. ETUC AB'nin grevleri de içeren sınır-ötesi dayanışma eylemi yapma hakkını tanımasını talep eder.

61. Yeni çalışma biçimleri bulaşıcı bir hastalık gibi yayılmaktadır. Sonuçları arasında istikrarsız veya tesadüfi işlerin hızla büyümesi ve yaygın emniyetsizlik ve istismar bulunmaktadır. İşgücü piyasasının düzensizleştirilmesinden ve işçi haklarına verilen değerin azaltılmasından kaynaklanan bu eğilimler durdurulmalıdır. İşçilerin günümüzdeki gerçek gereksinimlerini hesaba katan yeni düzenlemeler toplu pazarlıklar ve yasal aracılığı ile gerçekleştirilmelidir. Böylesi bir yeniden düzenleme stratejisinde -kısmi süreli çalışma, ana-babalık izni, belirli süreli sözleşmelerle ilgili sözleşmelerin gösterdiği gibi- Avrupa çerçeve sözleşmeleri önemli rol oynayabilir. Bu sözleşmeler ve yasalar konusunda ileriye dönük yaklaşım, kapsamalarının atipik işlerin tümünü ve özellikle de anlamlı ölçüde büyüyeceği anlaşılan tele-işleri içerecek biçimde genişletilmesi olmalıdır.

62. AB tarafından sağlık ve güvenlik alanında geliştirilen çok miktarda önemli yasaya rağmen, birçok ülkede çalışma koşulları kötüleşmektedir ve iş kazalarının sayısı artmıştır. Bunun nedeni işin gündelikleşmesi, yetersiz izleme ve mevcut kuralları uygulamada başarısızlıktır. Aynı zamanda, işin doğasındaki değişimler fiziksel ve akılsal sağlıkla ilgili yeni riskler getirmiştir. Bu durum, söz konusu yeni tehlikelerle mücadele etmek için, kanunların AB seviyesinde geliştirilmesini ve aynı zamanda Avrupa Yönergeleri'nin olduğu gibi ulusal hukuk içine aktarılmasını ve işyerlerinde bu hukukun uygulanmasını gerektirir. ETUC, Sendika Teknik Bürosu'nun, bu hedefleri izlemekteki uzmanlığından yararlanacaktır. Sendikalar, işyerinde birlik örgütlenmesinin

VII. DAHA ETKİN VE DEMOKRATİK BİR AVRUPA BİRLİĞİ

Bu konuda, 9. Kongre Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'na aşağıdaki görevleri verir:

- Adı geçen kurumları Kurumsal reform için gerçekleştirilecek Konferansın vüzvülün sonundan önce toplantıya çağrılması ve bu konferansta amacın Kurumlarla Avrupa toplumu arasında demokrasinin ve AB'nin gelecekteki genişlemesi açısından bütünleşme sürecinin verimliliğinin geliştirilmesi olarak belirlenmesi için baskı oluşturulması;
- AB Kuruluşlarında bilgilerde ve belgelerde şeffaflığın sağlanmasını ve bunlara serbestçe ulaşılmasını, şeffaflığı güvence altına alan ve istisnaları belirlenmiş olduğu yasal düzenlemelerle güçlü bir biçimde desteklemek;
- AB'den Avrupa'daki ve Dünyadaki

sorumluluklarını tam olarak üstlenmesini sağlayacak bir Ortak Dış Politika ve Güvenlik Politikası onaylamasını istemek;

- Ekonomik etkinliği ve istihdamı destekleme sorumluluğunu anımsatmak üzere ECB'ye (Avrupa Topluluğu Bankası) ayrıntılı görüşme çağrısı yapmak;
- Sivil ve sosyal hakların, sınır ötesi dayanışma eylemlerini ve grevleri de içeren sendikal hakların tam olarak tanınmasını ve bu amaçla yeniden gözden geçirildiğinde Antlaşmaya katılmasını sağlamak için kampanya yürütmek;
- Göçmen, siyah ve etnik azınlıklardan olan işçilere eşit haklar tanıma yükümlülüğünü sürdürmek;
- Göç ve sığınma hakkı konusunda onurlu ve açık bir mevzuat hazırlanması için çağrı yapmak.

güçlendirilmesi ve genişletilmesi için sağlık ve güvenlik yönergelerinin sunduğu fırsatlardan daha fazla yararlanmalıdır. İşçi güvenliği temsilcileri hakkındaki koşulların Çerçeve Yönerge içine dahil edilmesi, birlik örgütlenmesini -özellikle aday ülkelerde- güçlendirmek için kullanılmalıdır. KOBİ'lerde ve geçici ve mevsimlik işgücü için, ETUC gezici güvenlik temsilcileri oluşturulmasını desteklemek için çalışmalıdır.

63. İşçi haklarını geliştirmek için etkinlik gösterilmesi gereken öncelikli alan eşitlik alanıdır. Antlaşmada açıklanan kurallara, kadın erkek eşitliğini destekleyen başarılı düzenlemelere ve eşitlik için daha ileri haklar tanıyan bir takım Mahkeme Kararları'na rağmen, kadın ve erkeğe, ücret ve çalışma saatlerinden (ardından gelen sosyal koruma sonuçlarıyla beraber) eğitime katılma ve kariyer geliştirmeye kadar, iş ilişkilerinin tüm safhalarında eşit olmayan muamelenin yapıldığı dilimlenmiş işgücü piyasası gerçeği değişmemiştir.

Bu eşitsizlikler ve kadın ve erkek arasında var olan daha büyük sosyal eşitsizlikler, karşılıklı olarak birbirini güçlendirmektedir. İşyerinde

cinsel taciz, işgücü piyasasına kadın katılımının artması ve kadın işçilerin işyerindeki eşit olmayan güç ilişkileri, sendikalar için büyüyen bir ilgi alanıdır.

64. Cinsiyet, işyerindeki kabul edilemez ayrımcılık uygulamaları için tek zemin değildir. Irk, etnik köken, din ve inanç, engellilik, yaş ve cinsel tercih, bunların hepsi işçilerin eşit haklardan yararlanabilmeleri için ortadan kaldırılması gereken ayrımcılık alanlarıdır. Amsterdam Antlaşması'nın 13. maddesi bu konuda -konu yalnızca mevzuatta değil, Avrupa sosyal tarafları arasındaki sosyal diyalogda da yer almalıdır- AB'ne etkinlik olanağı sağlar. Sosyal diyalogun değeri, ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile ilgili olarak Bildirgenin etkin ulusal takibi ile gösterilmiştir.

65. Sanayideki sürekli değişim, Avrupa için bir gerçekliktir ve her düzeydeki işçinin enformasyon ve danışma hakkına duyduğu gereksinimi de açıklar.

Avrupa Çalışma Konseyleri (EWC) Yönergesi'nin onaylanmış olması, bu alanda yapılmış bir atılımdır. Bu Yönergenin gelecekte gözden geçirilirken, daha da iyileştirilmesi ve bu çerçevede,

danışma zorunluluğunun güçlendirilmesi ve sözleşme ihlallerinde şirketlerin etkili yaptırım uygulanması öngörülmektedir.

ETUC, bunlardan başka, enformasyon ve danışma hakkının, büyüklüklerinden ve kamu sektöründe olmalarından bağımsız olarak tüm şirketlerde tanınmasını talep eder. Hukuk veya toplu sözleşme yoluyla uygulanmasındaki titiz metodlar Üye Ülkeler'deki uygulama farklılığını yansıtırken, Avrupa mevzuatı bu hakkın evrensel kapsamını garanti etmelidir.

Bu hak çevresel sorulara kadar genişletilmeli ve çalışanların "eko-denetimlere katılımına izin vermelidir.

Ayrıca, işçi temsilcilerinin sendikal enformasyon ağına ulaşmak için, şirketlerin iç haberleşme ağlarını kullanma hakları da tanınmalıdır.

66. Sendikalar ayrıca, işçilerin şirket içi kararları etkileme olanaklarının iyileştirilmesinde ısrarcıdır.

Bunun nasıl yapılması gerektiği hakkında, yönetim kurullarında ad-hoc (bunun için) temsilci, planlanmış ortak-karar alma hakları ve denetimsel haklara kadar değişen, çeşitli ulusal gelenekler vardır.

Avrupa düzeyinde ise, Avrupa şirketi kurma mevzuatı özel önem taşır. ETUC'a göre temel ilke, Avrupa mevzuatının, Statü altında, enformasyon ve danışma haklarına ve çalışanların katılımı hakkına saygı göstermek üzere Avrupa şirketleri olmayı seçen şirketler gerektirmesi gereğidir.

67. Yapısal değişim sırasında küçük ve orta ölçekli işletmelerin önlemi hissedilir ölçüde artmıştır.

Ayrıca, yeni istihdam yaratılmasının en büyük kaynağı olan KOBİ'lere ağır yük yüklenmiş ve istihdam yaratmak uğruna KOBİ'lerin düzensizleştirilmesi yönünde büyük baskı yapılmıştır.

Bu baskılar KOBİ'lerin çeşitli sosyal yükümlülüklerden muaf tutulmasına ve KOBİ'lerde çalışanların sendikal örgütlenme hakkının sınırlandırılmasına yöneliktir. Bu tür muafiyetler ve sınırlamalar kabul edilemez. Sosyal standartlar ve çalışma standartları elbette KOBİ'lerin durumuna göre uyarlanabilir. Aslında, muafiyet ve sınırlama sosyal dampinge de, yol açabilir. Bu sektörün büyümesi, hakların sınırlandırılmasına değil, sektörün dinamizminin ve yenilenme kapasitesinin artırılmasına ve sektördeki işgücünün güdülenmesine dayanmalıdır.

IX. YENİ MÜCADELE ALANLARININ GEREKLERİNİN KARŞILANMASI

68. ETUC, kuruluşundan bu yana geçen 25 yılda, sürekli gelişmiştir. Böylece, Avrupa'da sendikaların seslerini tek bir ağızdan duyurabilmelerini sağlayan önemli bir örgüt yaratılmıştır. Bununla birlikte, bugün, ETUC Avrupa bütünleşme sürecinin yarattığı yeni savaşım alanlarının gereklerini karşılamak için etkinliğini arttırmak ve Avrupa düzeyindeki "sosyal aktör rolünü güçlendirmek zorundadır.

Bu ETUC'un Avrupa kurumlarıyla ve işveren örgütleriyle ilişkili olarak iki yönlü gelişmesini gerektirir.

69. Birinci rol, Avrupa düzeyindeki yasama sürecini ve Avrupa Merkez Bankasının da aralarında olduğu AB kurumlarının karar-alma sürecini etkilemeye yeterli bir kapasite artışı sağlanmasını gerektirir.

Bu, çalışanlarla ilgili karar oluşturulması aşamasında, ulusal düzeyde hükümetler özelinde başlatılacak girişimlerle, Avrupa düzeyinde Bakanlar Konseyine karşı başlatılacak girişimler arasında daha etkili bir eşgüdüm sağlanmasını gerektirecektir.

Ayrıca, Avrupa Parlamentosu ile doğrudan ya da Parlamento Sendika Grubu ile işbirliği yapılarak dolaylı kurulan ilişkilerin, daha da geliştirilmesi gerekmektedir.

70. Sosyal taraflar "Avrupa Ekonomik Hükümetinin yaşama geçirilmesi için gereken yeni prosedürlerde yer almalıdırlar. Yeniden yapılanılan İstihdam Daimi Encümeni (SEC) bu amaçla hizmet edebilir. Bu Encümen, ECOFIN ve Sosyal İşler Konseyini, Komisyonu ve Avrupa Sosyal Tarafları'nı da kapsayan ve Makro-Ekonomi ve İstihdam Yönergelerine danışma organı görevi yapan ve sonuçta bütünleşmelerini olanaklı hale getiren, bir "Sosyal Uyum organına dönüştürülmelidir. Bu Encümenin önerilerinin, ilgili Konsey kararlarında zorunlu önceliği olmalıdır.

71. İşverenlerle ilişkiler açısından, Avrupa Sosyal Diyalogu, özellikle görüşme boyutuyla, yaşamsal önemdedir. Bu, sanayi genelinde Konfederasyonun; sektörel düzeyde de, Avrupa Sanayi federasyonlarının sorumluluğudur.

Avrupa Sosyal Tarafları, 1991'de, sonradan Maastricht Sosyal Protokolüne de eklenen bir Sosyal Diyalog anlaşmasını, görüşmeye açmışlardır. ETUC, bugün, Sosyal Diyalog olanakla-

VIII. ÇALIŞMA YAŞAMINDA YENİ HAKLAR

Bu konuda, 9. Kongre Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'na aşağıdaki görevleri verir:

- Görüşmelere dayalı sözleşmeler ya da mevzuat aracılığı ile işçilerin haklarını koruyan ve işlemlerin geçici çelişmeyi kötüye kullanmasını önleyen düzenlemeler oluşturmak;
- Atipik çalışma ve yeni çalışma biçimleri (geçici çalışma, evde çalışma, tele-çalışma, v.b.) konularında, Avrupa mevzuatı ya da çerçeve sözleşmeler yoluyla gerekli düzenlemelerin yapılmasının takipçisi olmak;
- İş sağlığı ve güvenliğini desteklemeyi yeni zararlarla savaşım amacıyla getirilmiş kuralların ve önlemlerin tam olarak uygulanmasını sağlayarak desteklemeyi sürdürmek;
- Kadın-erkek eşitliğini çalışma ilişkilerinin ve koşullarının tüm boyutlarında geliştirmeye çalışmak;
- Erkeklerle ve kadınlara ödenen ücret-

lerle ilgili verilerin sektörlere ve etkinliklere göre toplanması ve ücret ayırmacılığı konusundaki yakınmaları ele alacak bir uzlaştırmacı prosedürün oluşturulması için çağrı yapmak;

- İşyeri saygınlığının korunmasına yönelik bir Direktif çıkarılması çağrısı yapmak;
- Amsterdam Anlaşması'nın sağladığı yeni düzenlemelerden (Madde 13) yararlanarak ayrımcılığı tüm biçimlerine karşı kampanya yürütmek;
- Avrupa mevzuatından yararlanarak, işletme düzeyinde bilgilendirme ve danışma haklarının tanınmasını desteklemek;
- Ulusal hakları tamamlayacak olan Avrupa İşletme Statüsü'nün oluşturulması çerçevesinde, işçilerin bilme, danışma ve katılım hakları için baskı yapmak;
- KOBİ'lerde (Küçük ve orta boy işletmeler) sosyal standartlar, çalışma standartları ve sendikal temsil için kampanya yürütmek.

rından daha fazla yararlanılmasını sağlayacak kuralları belirlemek ve bir Avrupa endüstri ilişkileri sistemi kurulmasının önünü açmak için, UNICE (Avrupa Toppluluğu Sanayicileri Birliği) ve CEEP (Avrupa Kamu İşletmeleri Merkezi) ile yeni bir anlaşma yapılmasının gerekliliğine inanmaktadır.

72. ETUC, "Toplu Pazarlığın ve Sosyal Diyalogun Geliştirilmesi Beklentileri Yönergesinde", EMU koşullarında ulusal ve sektörel pazarlığın eşgüdümünün Avrupa düzeyinde sağlanması gerekebileceğini, daha 1993'ün başında saptamıştır. En önemli hedef, işçiler için adil bir gelir dağılımı sağlamaktır. Avrupa Birliği'nde sosyal damping tehlikesine karşı koymak için, gerçek büyümeyi desteklemek, üretkenlik düzeylerini göz önünde bulundurmak ve bunların gerçek ücretlerin artmasına ve sosyal düzenlemeye katkı yapmasını sağlamak, özellikle önemlidir. Avrupa bölgesi artık bir gerçekliğe dönüştüğü

için, Avrupa sendikal hareketi böylesi bir eşgüdümü destekleyecek araçlar ve prosedürler geliştirmek için hızla harekete geçmelidir.

73. Bu yeni adımları atmak ancak, bu sürecin tüm aşamalarındaki ilgili organizasyonların tam katılımı yoluyla mümkün olacaktır. Sektörel boyut, toplu pazarlığın eşgüdümünün temelini oluşturacaktır ve bu durum Avrupa Sanayi Federasyonlarının, ilgili sektörün gereksinimlerine uyarlanmış yapılar ve araçlar geliştirmesini gerektirmektedir. ETUC, bu sürecin baştan sona tutarlı olmasını sağlayacak çerçeveyi geliştirmek üzere her aşamada eşgüdümün yönlendirici olacaktır. Bu amaçla, toplu pazarlığın eşgüdümünü sağlamak üzere bir ETUC komitesi oluşturulacaktır. ETUC, ayrıca, Avrupa çapında eylem ve seferberlik kapasitesini, deneyimlerinden yola çıkarak, daha da geliştirmelidir.

74. Bütün bunlar, ETUC'un işlemsel kapasitesinin geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

IX. YENİ MÜCADELE ALANLARININ GEREKLERİNİN KARŞILANMASI

Bu konuda, 9. Kongre Avrupa Sendikalar Konfederasyonu'na aşağıdaki görevleri verir:

- Hem sosyal diyalog ve Avrupa görüşmeleri, hem de mevzuat aracılığı ile sosyal Avrupa için savaşım yürütmeyi sürdürmek;
- İstihdam konusunda yeniden oluşturulan Daimi Komiteyi de kullanarak, "Sosyal alanda birlikte karar verme sürecinin Avrupa düzeyinde geliştirilmesini sağlamak;
- Avrupa düzeyinde sosyal taraflar arasında özerk görüşmelerin geliştirilmesi için çalışırken, Sosyal Politika Sözleşmesi'nin sunduğu potansiyelin sağladığı üstünlükten de tam olarak yararlanarak, endüstriler arasında ve sektörel düzeyde sosyal diyalogu geliştirmek;
- Avrupa Para Birliği koşullarında eşgüdümlü toplu pazarlığı desteklemek için gerekli olan araçları ve prosedürleri

bu amaçla oluşturulmuş bir Komite aracılığı ile oluşturmak;

- Ortak hedeflere ulaşılması için eylem kapasitesini ve hareketliliğini geliştirmek;
- Emek dünyasının tüm bileşenlerini daha iyi kavrayarak ve üye konfederasyonlarla, işkolu federasyonlarıyla birlikte, genç nüfusun kazanılması ve katılması için yeni açılımlar oluşturmak üzere, sendika üyeliği değerleri ve ulusal düzeyde ve Avrupa ve Dünya ölçeğinde sendikal çalışma konularında bilgilendirme kampanyası yürüterek, temsil kapasitesini geliştirmek;
- Kadınların sendikal harekete karar organları ve toplu pazarlık da dahil olmak üzere daha fazla katılmasını desteklemek. Eşitlik etmeninin (cinsiyet ana çizgisinde) tüm politikalara katılmasını ve bu bütünleşmeyi destekleyecek mekanizmalar oluşturulmasını desteklemek.
- Her düzeydeki girişimleri ve eylemleri birleştirerek sendikal çalışmanın Avrupa palılaştırılmasını sağlamak.

Bu, mevcut kaynakların ve çalışma araçlarının - ETUC bağlantılı enstitüler de dahil olmak üzere- daha iyi odaklanması ve yeniden yönlendirilmesiyle kısmen gerçekleştirilebilir. Bu, özellikle, sırasıyla araştırma ve eğitim alanlarında ETUI ve ETUCO'yu ilgilendirmektedir. Ancak, bu iş için yeni kaynaklar da gerekli olacaktır.

Aynı şekilde, Avrupa'da, Sanayi karşısında, tek sendikal örgüt olan ETUC'un temsil yeteneği artık sorgulanamayan bir gerçeklik olarak kabul edilmekle birlikte, emek dünyasının özgün bileşenlerinin (kadınlar, işsizler, emekliler ve profesyoneller ve idari personel) istem ve beklentilerinin sözcülüğünü yapabilmesi için, kapasitesini daha da güçlendirmesi gerekmektedir.

ETUC, Avrupa sendikal hareketinin temsil gücünü geliştirmek için, kadınların sendikalarla ve sendikal karar süreçleriyle daha fazla bütünleşmelerini sağlayacak önlemleri ve fırsat eşitliği politikalarını desteklemeyi sürdürecektir.

75. Bölgesel boyut ve bölgesel unsurlar arasındaki farklı işbirliği biçimleri, Avrupa'nın bütünleşmesinde giderek daha fazla rol oynamaktadır. ETUC, konuyla ilgili sendikal unsurların, işçiler için önem taşıyan sorunları öne çıkarmaya ve dikkate alınmalarını sağlamaya yönelik çabalarını desteklemelidir.

ETUC, özellikle, sınır-ötesi işbirliği bağlamında, Bölgelerarası Sendika Konseylerinin (ITUC) çalışmalarını desteklemeyi ve bu etkinliklerin eşgüdümünü sağlamayı Avrupa ölçeğinde sürdürecektir. Doğaları ve işlevleri açısından, bu Konseyler Avrupa'nın açılımıyla bütünleşen sendikal politikaların sınıandığı ve uygulandığı alanlardır.

76. AB, diğer ülkelerle veya ülke gruplarıyla, giderek yoğunlaşan ekonomik ve politik ilişkiler kurmaktadır.

Bu ilişkiler Birlik politikalarını önemli ölçüde etkilemektedir. Avrupa sendikacılığını temsil

eden ETUC'un, bu ilişkileri işçilerden yana etkilene olanağına sahip olması, bu açıdan, çok önemlidir.

Bu bağlamda, bu ülkelerdeki ve bölgelerdeki sendikalarla ilişki kurulmalı ve işbirliği yapılmalıdır. ETUC, USTMA ile ve bugün de Avrupa-Akdeniz Sendika Forumu aracılığı ile Akdeniz Bölgesindeki sendikalarla; Latin-Amerika'daki ve özellikle de, MERCOSUR Bölgesindeki sendikalarla ve Atlantik Ötesi Emek Diyalogu ve AB-ABD Atlantik Ötesi Ortaklığı aracılığıyla da, AFL-CIO ile böylesi işbirliklerini geliştirmeye başlamıştır. Bu ilişkiler, üçüncü ülkelerin sendikalarının üye olduğu uluslararası sendikal örgütlerle görüş alışverişi temelinde yürütülmelidir.

77. Ekonomik ve parasal bütünleşmenin hızlanması ve derinleşmesi karşısında, etkili bir

ETUC'a her zaman her zaman gerek duyulacaktır. Bu süreçlerin gereksindiği sosyal çerçevenin oluşturulması, sendikal etkinliklerin daha da "Avrupalılaşmasına" bağlıdır. Ulusal düzeyde ve Avrupa düzeyinde etkinlik, sendikalar için birbirinin seçeneği değildir; birbirini tamamlaması gereken adımlardır. AB'nin geleceğini işçilerden yana biçimlendirebilecek bir güç olan sendikacılığın pazarlık gücünü ve sosyal etkisini koruması ve geliştirmesi için, her ikisi de gereklidir.

(*) **Not:** Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC)'nun Helsinki'de toplanan 9. Olağan Kongresi'nde (29.06-02.07.1999) kabul edilen kararların tüm metni, ETUC'un internet sayfasından (www.etuc.org.) alınarak çevrilmiştir.

Çeviri: Asude Koçer



İŞÇİLERİN TEMEL SOSYAL HAKLARI TOPLULUK ŞARTI

Avrupa Topluluğu üyesi olan Devletlerin, 9 Aralık 1989'da Strasbourg'da toplanan Devlet ya da Hükümet Başkanları;

Üye ülkeler, AET Antlaşması'nın 117. Maddesi hükümlerine uygun olarak, işçilerin yaşama ve çalışma koşullarının, ülkelerin uyumlulaştırılmasını olanaklı hale getirecek bir biçimde iyileştirilmesini desteklemek konusunda anlaştıkları;

Hanover ve Rodos Avrupa Konseyi Sonuçlarından yola çıkan Madrid Avrupa Konseyi, tek Avrupa Piyasasının kurulması bağlamında, sosyal konulara ekonomik ko-

nular kadar önem verilerek her iki alanın da dengeli bir biçimde geliştirilmesi gerektiği sonucuna vararak;

Avrupa Parlamentosunun 15 Mart 1989, 14 Eylül 1989 ve 22 Kasım 1989 tarihli resmi kararlarına ve Ekonomik ve Sosyal Komitenin 22 Şubat 1989 tarihli görüşüne dayanarak;

İç piyasanın oluşturulması, istihdam yaratılmasının ve topluluk düzeyinde azami refah sağlanmasının en etkili yolu olduğu için, iç piyasanın oluşturulmasına, istihdam yaratmaya ve istihdamı geliştirmeye birinci

öncelik verilmesi gerektiğinden, topluluğun gelecekte karşılaşılacak rekabetle ilgili güçlüklerle özellikle bölgesel dengesizlikleri de hesaba katarak baş etmesi gerektiğinden;

Sosyal mutabakat, girişimlerin rekabet gücüne ve bir bütün olarak ekonominin güçlenmesine ve istihdam yaratılmasına katkıda bulunduğundan ve bu açıdan sürdürülebilir ekonomik gelişmenin sağlanması açısından temel koşul olduğundan;

İç piyasanın oluşturulması, Avrupa Topluluğundaki ekonomik ve sosyal bütünleşme kadar, yaşama ve çalışma koşullarındaki iyileştirmelerin yakınlaştırılmasının da yararına da olması ve bu arada rekabetin yarattığı gerginlikleri de önleyecek olması;

İç piyasanın oluşturulması Avrupa Topluluğundaki işçilere sosyal alanda, özellikle dolaşım özgürlüğü, yaşama ve çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği, sosyal koruma, eğitim ve öğretim alanlarında iyileştirme sağlaması gerektiği için;

Muamele eşitliğini sağlamak için cinsiyet, renk, ırk, düşünce ve inanç ayrımcılıklarının da dahil olduğu her tür ayrımcılıkla ve dayanışma ruhu temelinde her tür dışlama ile savaşılmaması gerektiğinden;

Üye Devletlerin, Avrupa Topluluğu üyesi olan bir ülkede ikamet eden üye olmayan ülke işçilerinin ve ailelerinin yaşama ve çalışma koşulları açısından o üye ülkenin vatandaşlarıyla aynı muameleden yararlanma haklarını güvence altına alması gerektiğinden;

Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinden ve Avrupa Konseyinin Avrupa Sosyal Şartından esinlenilmesi gerektiğinden;

Antlaşma ve Antlaşmaya eklenen Tek Avrupa Senedi Topluluğun, işçilerin ülkeler arasında dolaşım özgürlüğü (Madde 7, 45-51), kurma hakkı (Madde 52-58), 117-122. maddelerde sıralanan koşullara uyan sosyal alanlarda –özellikle çalışma çevresinde sağlığın ve güvenliğin iyileştirilmesi (Madde 118 a), Avrupa ölçeğinde yönetim ile emek arasındaki diyalogun geliştirilmesi (Madde 118 b), kadına ve erkeğe eşit işe eşit ücret verilmesi (Madde 119), ortak bir mesleki eğitim politikası uygulanmasının genel ilkeleri (Madde 128), ekonomik ve sosyal bü-

tünlük (Madde 130a-130c), ve daha genel olarak mevzuatın yakınlaştırılması (Madde 100, 100a ve 235) ile ilgili konularda yetkilendiren hükümler içerdiği ve bu Şartın uygulanmasının Topluluğun Antlaşmalarıyla belirlenmiş yetkilerinin uzatılmasını gerektirmediğinden;

Varolan Şartın bir amacı Üye Devletlerin, sanayiinin iki tarafının ve Topluluğun eylemi ile sosyal alanda sağlanan ilerlemenin kalıcılaşması;

Diğer amacı da, Avrupa Tek Senedinin uygulanmasında topluluğun sosyal boyutunun tam olarak dikkate alınması gerektiğini ve bu bağlamda Avrupa topluluğu işçilerinin ve özellikle de istihdam edilen işçilerin ve kendi hesabına çalışanların sosyal haklarının uygun düzeylerde gelişmesini güvence altına almak için bunun resmen ilan edilmesi olduğundan;

Madrid Avrupa Konseyinin sonuç hükümlerine uygun olarak Topluluk kurallarının, ulusal mevzuatın ve toplu sözleşmelerin rollerinin ayrı ayrı ve açık olarak belirlenmesi gerektiği için;

Yetki ikamesi ilkesi gereğince, bu sosyal hakların uygulanmasına ilişkin inisiyatif alma sorumluluğu Üye devletlerde veya onların bileşenlerinde ve yetki sınırları dahilinde Avrupa Topluluğunda olduğu için; böylece bir uygulama yasalar, toplu sözleşmeler ve uygun düzeylerde var olan farklı uygulamalar biçiminde olabileceği için; ve ayrıca, pek çok alanda sanayiinin iki tarafının katılımını gerektirdiğinden;

AT düzeyindeki temel haklar resmi bildiri si yürürlüğe sokulduğunda, her Üye Devlet te varolan durumla karşılaştırıldığında, herhangi bir gerilemeye yol açmayacağından;

“İŞÇİLERİN TEMEL SOSYAL HAKLARI TOPLULUK ŞARTI NI OLUŞTURAN AŞAĞIDAKİ BİLDİRGEYİ ONAYLAMISTIR:

BÖLÜM I İŞÇİLERİN TEMEL SOSYAL HAKLARI Serbest Dolaşım

1. Avrupa Topluluğu'nun her işçisi, toplum düzeni, toplum güvenliği ve toplum sağlığı ile ilgili haklı yasal sınırlamalara uy-

mak koşuluyla, Topluluğun toprakları üzerinde serbest dolaşım hakkına sahip olacaktır.

2. Serbest dolaşım hakkı, her işçinin, ev sahibi ülkede işe girme, çalışma koşulları ve sosyal koruma hususlarında eşit muamele prensiplerine uygun olarak, Topluluk içinde herhangi bir iş veya meslekte çalışmasını mümkün kılacaktır.

3. Serbest dolaşım hakkı ayrıca aşağıdaki anlamları ifade edecektir;

i) tüm üye ülkeler içinde ikamet koşullarının, özellikle ailelerin yeniden birleştirilmesiyle ilgili koşulların uyumlulaştırılması,

ii) diplomaların veya eşdeğer mesleki ehliyetlerin tanınmamasından doğan engellerin kaldırılması,

iii) sınır işçilerinin yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi.

İstihdam ve ücretlendirme

4. Her bir işe ilişkin idari düzenlemelere bağlı olmak kaydıyla, her birey bir işi seçme ve o işte çalışmada serbest olacaktır.

5. İstihdamın tümü adilce ücretlendirilecektir.

Bu amaçla, her ülkede uygulanan düzenlemelere uygun olarak;

i) işçiler adil bir ücret -örneğin, iyi bir hayat standardına kavuşmalarına yeterli bir ücret- güvencesine sahip olacaklardır.

ii) süresiz bir full-time kontrata bağlı değil istihdam dönemlerine tabi olan işçiler adil bir referans ücretten yararlanacaklardır,

iii) ücretler sadece ulusal hukuka uygun olarak alıkonulabilir, müsadere edilebilir veya transfer edilebilir; bu tür tedbirler ilgili işçinin ve ailesinin yaşamını sürdürmesini sağlayacak önlemler içermelidir.

6. Her birey kamu yerleştirme hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanabilmelidir.

Yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi

7. İç piyasa oluşumu Avrupa Topluluğunda işçilerin yaşama ve çalışma koşullarında bir iyileşme sağlamalıdır. Bu süreç, -özellikle çalışma süresi ve örgütlenmesi ile süresiz (açık uçlu) kontratlar haricindeki (belirli süreli kontratlar, kısmi süreli çalışma, geçici ve mevsimlik işler gibi) istihdam şekilleri

hususunda- bir yandan iyileştirme sürdürülürken, bir yandan da bu koşulların yakınlaştırılmasının sonucu olmalıdır.

Bu iyileştirme, gerektiğinde, toplu işten çıkarmalar ve iflaslarla ilgili prosedürler gibi belli konularla ilgili istihdam düzenlemelerinin geliştirilmesini kapsamalıdır.

8. Avrupa Topluluğu'nun her işçisi haftalık dinlenme periyodu ve yıllık ücretli izin hakkına sahip olacaktır ki bunun süresi ulusal uygulamalara uygun olarak tedricen uyumlulaştırılmalıdır.

9. Avrupa Topluluğu'nun her işçisinin istihdam koşulları, yasalarla, her ülkede varolan düzenlemelere uygun olarak, bir toplu sözleşme veya bir çalışma kontratı şartına tabi olacaktır.

Sosyal koruma

Her ülkede yürürlükte olan düzenlemelere göre:

10. Avrupa Topluluğu'nun her işçisi yeterli derecede sosyal koruma hakkına sahip olacaktır ve statüsü ne olursa olsun ve çalıştırıldığı teşebbüsün boyutları ne olursa olsun yeterli düzeyde sosyal güvenlik haklarından yararlanacaktır. İşgücü piyasasına girmeyi veya tekrar girmeyi başaramayan ve yaşamını idame ettirmenin başka bir yolu bulunmayan insanlara, bu özel durumlara uygun yeterli kaynak ve sosyal yardım sağlanabilmelidir.

Birleşme ve toplu pazarlık özgürlüğü

11. Avrupa Topluluğu'nun işveren ve işçileri, ekonomik ve sosyal çıkarlarını savunmak için, tercihlerine göre meslek örgütleri veya sendikalar kurmak üzere birleşme hakkına sahip olacaklardır.

Her işveren ve her işçi, bu nedenle kişisel veya mesleki herhangi bir zarara uğramaksızın böyle bir örgüte katılma veya katılmama hürriyetine sahip olacaktır.

12. Bir yanda işverenler veya işveren örgütleri, diğer tarafta işçi örgütleri, ulusal mevzuat ve uygulamaların öngördüğü koşullar altında, müzakere etme ve toplu sözleşmeler yapma hakkına sahip olacaklardır.

Endüstrinin iki kesimi arasında geliştirilmesi gereken Avrupa seviyesindeki diya-

log, eğer taraflar uygun görürse, özellikle meslekler arası ve sektörel düzeyde, akit ilişkileriyle sonuçlanabilir.

13. Bir menfaat çatışması durumunda toplu eyleme başvurma hakkı, ulusal düzenlemeler ve toplu sözleşmelerden doğan yükümlülüklerle tabi olmak kaydıyla, grev hakkını da içerecektir.

Endüstriyel anlaşmazlıkların karara bağlanmasını kolaylaştırmak üzere, ulusal uygulamaya göre uygun seviyelerde uzlaştırma, arabuluculuk ve hakemlik prosedürlerinin oluşturulması ve kullanılması teşvik edilmelidir.

14. 11-13. Maddelerde sağlanan hakların silahlı kuvvetler, polis ve kamu hizmetlileri için hangi koşullar altında ve ne ölçüde geçerli olacağını Üye Ülkelerin yasal iç düzeni belirleyecektir.

Mesleki eğitim

15. Avrupa Topluluğu'nun her işçisi mesleki eğitime girme ve tüm çalışma hayatı boyunca bundan yararlanma hakkına sahip olmalıdır. Bu tür eğitime girişi düzenleyen koşullar içinde milliyetle ilgili bir ayrımcılık bulunmamalıdır.

Yetkili kamu otoriteleri, teşebbüsler veya endüstrinin iki kesimi, her biri kendi yetki alanları içinde olmak üzere, her insanın, özellikle teknik gelişmeler ışığı altında, becerilerini geliştirmesi veya yeni beceriler kazanması için, daha çok işyerinden eğitim amaçlı izin suretiyle, tekrar eğitimden geçirilmesini mümkün kılan, sürekli ve daimi eğitim sistemleri kurmalıdır.

Kadın ve erkeğe eşit muamele

16. Kadın ve erkeğe eşit muamele güvence altına alınmalıdır. Kadın ve erkeğe eşit fırsatlar geliştirilmelidir.

Bunu sağlamak için, özellikle işe giriş, ücret, çalışma koşulları, sosyal koruma, öğretim, mesleki eğitim ve kariyer geliştirme konularında kadın ve erkek arasında eşitlik prensibinin uygulanmasını güvence altına almak için faaliyetler yoğunlaştırılmalıdır.

Ayrıca kadın ve erkeğin mesleki ve ailevi yükümlülüklerini uzlaştırabilmelerini mümkün kılacak önlemler de geliştirilmelidir.

İşçiler için bilgi, istişare ve katılım

17. Çeşitli Üye Ülkelerde yürürlükte olan uygulamaları göz önünde bulundurarak, işçilerin bilgilenme, danışma ve katılımı için uygun yollar geliştirilmelidir.

Bu özellikle Avrupa Topluluğu üyesi iki ya da daha çok ülkede kuruluşları veya şirketleri bulunan şirketler veya şirket grupları için geçerlidir.

18. Bu tür bilgilendirme, danışma ve katılım özellikle aşağıdaki durumlarda, anında yürürlüğü sokulmalıdır:

(i) işletmelerde, işgücünü çalışma koşulları ve iş örgütlenmesi açısından önemli ölçüde etkileyecek teknolojik değişiklikler gerçekleştirildiğinde;

(ii) işletmelerde işgücü istihdamını etkileyen yeniden yapılanma işlemleri veya birleşmeler nedeniyle;

(iii) toplu işten çıkarmalarda

(iv) işletmede izlenen istihdam politikalarından özellikle o işletmede istihdam edilen sınır ötesi işçiler etkilendiğinde.

İşyerinde sağlığın ve güvenliğin korunması

19. Her işçi çalışma çevresinde yeterli sağlık ve güvenlik koşullarına sahip olmalıdır. Sağlanan iyileştirmeler sürdürülürken, bu koşulların daha da uygun hale getirilmesi için uygun önlemler alınmalıdır.

Bu önlemler, maruz kalınan risk ve bu riskin önlenmesi ya da azaltılması için alınacak önlemler bağlamında, işçilerin özellikle eğitim, bilgilendirme, danışma ve dengeli katılım gereksinimini göz önünde bulundurmalıdır.

İç piyasa uygulamasıyla ilgili hükümler, bu korumayı güvence altına almalıdır.

Çocukların ve yetişkinlerin korunması

20. Özellikle mesleki eğitim yoluyla çalışmaya hazırlanan gençler için daha uygun olan kuralları ve bazı hafif işlerle sınırlı azaltmaları sınırlamamak koşuluyla, en az çalışma yaşı zorunlu eğitim yaşından ve her koşulda da 15 yaşından az olmayacaktır.

21. Kazanç sağlayan işlerde çalışan gençler ulusal uygulamaya uygun adil bir ücret almalıdır.

22. Çalışma düzenlemelerinin genç işçilerin özgün gelişimini, mesleki eğitimini ve istihdamın gereklerine uygunluğunu sağlamasına yönelik önlemler alınmalıdır.

Çalışma süresi- bu sınırlamanın fazla çalışma yoluyla aşılması da önlenerek- özellikle sınırlandırılmalı ve ulusal mevzuat ya da düzenlemelerde belirtilen işler dışında kalan işlerde, 18 yaşından küçüklerin gece çalıştırılması yasaklanmalıdır.

23. Gençler, zorunlu eğitimi tamamladıktan sonra, gelecekteki çalışma yaşamının gereklerini yerine getirmelerini sağlamaya yetecek sürede temel mesleki eğitim alma hakkı kazanmalıdır; genç işçiler için bu eğitim çalışma saatlerinde gerçekleştirilmelidir.

Yaşlı kişiler

Her ülkede uygulanacak düzenlemelere göre:

24. Avrupa topluluğundaki her işçi, emeklilik döneminde, ona onurlu bir yaşam düzeyi sağlayacak kaynaklardan yararlanabilmelidir.

25. Emeklilik yaşına ulaşan; ama emekliliğe hak kazanamamış ya da geçimini bir başka yoldan sağlayamayan her kişi özellikle gereksinimlerinin karşılanmasına uygun yeterli kaynaktan ve tıbbi ve sosyal yardımdan yararlanmaya hak kazanmalıdır.

Engelli kişiler

26. Engelinin kaynağı ve türü ne olursa olsun her engelli kişi sosyal ve mesleki bütünleşmesinin iyileştirilmesini amaçlayan

somut ek önlemlerden yararlanmaya hak kazanmalıdır.

Bu önlemler, hak sahibinin kapasitesine uygun olarak, özellikle, mesleki eğitimi, ergonomiyi, erişilebilirliği, hareketliliği, taşıma ve barınma araçlarını kapsamalıdır.

BÖLÜM II

ŞARTIN UYGULANMASI

27. Bu Şartta yer alan temel sosyal hakları, ulusal uygulamalar çerçevesinde, mevzuat önlemleri veya toplu sözleşmelerle güvence altına almak ve ekonomik ve sosyal bütünlük stratejisinin bir parçası olarak, iç piyasanın uyumlu işleyişi için vazgeçilmez sosyal önlemleri uygulamak, özellikle Üye Devletlerin sorumluluğudur.

28. Avrupa Konseyi, Komisyonu, Antlaşmalarla kendisine sağlanan yetkilere dayanarak, Topluluğun yetki alanına giren bu hakların, iç piyasanın oluşmasıyla birlikte, etkili bir biçimde uygulanması için gerekli yasal araçların onaylanması için atılacak ilk adımları en kısa sürede önermeye davet eder.

29. Komisyon her yılın son üç ayında Şartın Üye Devletlerde ve Avrupa Topluluğunda uygulanması konusunda bir rapor hazırlayacaktır.

30. Komisyon raporu önceden Avrupa Konseyine, Avrupa Parlamentosuna ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye gönderilecektir.

Çeviri: Dr. Bülent Piyal



AVRUPA TEMEL HAKLAR ŞARTI

GİRİŞ

Avrupa halkları, aralarında daha yakın bir birlik oluşturmak için ortak değerlere dayalı barışçı bir geleceği paylaşmaya karardır.

Ruhani ve manevi mirasının bilincinde olan Birlik, bölünmez ve evrensel değerler olan insan onuru, özgürlük, eşitlik ve dayanışma değerleri üzerine inşa edilmiştir. Demokrasi ve hukukun üstünlüğü ilkelerine dayanmaktadır. Birlik vatan-daşlığını tesis ederek ve bir özgürlük, güvenlik ve adalet bölgesi oluşturarak bireyi, faaliyetleri-nin merkezine yerleştirir.

Birlik, bu ortak değerlerin korunması ve geliş-

tirilmesine katkıda bulunurken Avrupa halkları-nın kültürleri ve geleneklerinin çeşitliliği yanısıra Üye Devletlerin ulusal kimlikleri ve bunların ulu-sal, bölgesel ve yerel düzeylerdeki kendi kamu makamlarının düzenlenmesine saygı gösterir. Dengeli ve sürdürülebilir kalkınmayı teşvik et-meye çalışır ve insanların, eşyaların, hizmetlerin ve sermayenin serbest dolaşımını ve yerleşme özgürlüğünü sağlar.

Bu amaçla, toplum, sosyal ilerleme, bilimsel ve teknolojik gelişmeler ışığında temel hak ve özgürlüklerin bir Bildirge'de daha açık bir şekilde ortaya konulması yoluyla bu hak ve özgürlükle-

rin korunmasının güçlendirilmesi gerekmektedir.

Bu Bildirge, Topluluk ve Birliğin yetkileri ve görevlerini ve yetki ikamesi ilkesini dikkate alarak özellikle Üye Devletlerin ortak uluslararası yükümlülükleri ve anayasal gelenekleri, Avrupa Birliği Antlaşması, Topluluk Antlaşmaları, Avrupa İnsan Hakları ve Temel Hak ve Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi, Topluluk ve Avrupa Konseyi tarafından kabul edilen Sosyal Bildirgeler ve Avrupa Toplulukları Adalet Divanı ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin içtihat hukukundan kaynaklanan hakları yeniden teyid etmektedir.

Bu haklardan yararlanılması, öteki kişiler, insanlık ve gelecekteki kuşaklar konusunda sorumluluklar ve görevleri beraberinde getirmektedir.

Birlik, bu nedenle, aşağıda belirtilen hakları, özgürlükleri ve ilkeleri tanımaktadır.

BÖLÜM I ONUR

Madde 1 İnsanlık onuru

İnsanlık onuru, ihlal edilemez. Saygı gösterilmeli ve korunmalıdır.

Madde 2 Yaşama hakkı

- 1.Herkes, yaşama hakkına sahiptir.
- 2.Hiç kimse, ölüm cezasına çarptırılmamalı veya idam edilmemelidir.

Madde 3

Kişinin bedensel ve ruhsal dokunulmazlık hakkı

1.Herkes, kendi bedensel ve ruhsal dokunulmazlığına saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.

2.Tıp ve biyoloji alanlarında, özellikle aşağıda belirtilenlere saygı gösterilmelidir:

-yasada belirtilen usüllere uygun olarak ilgili kişinin özgürce ve bilinçli olarak vereceği muvafakat,

-özellikle kişilerin seçilmesini amaçlayan insan ırkının soyaçekim yoluyla islahına yönelik uygulamaların yasaklanması,

-insan bedeninin ve bölümlerinin ticari bir kazanç kaynağı haline getirilmesinin yasaklanması,

-insanların kopyalama yoluyla üretilmesinin

yasaklanması.

Madde 4

İşkence veya insanlık dışı veya alçaltıcı muamele veya ceza yasağı

Hiç kimse, işkenceye veya insanlık dışı veya alçaltıcı muamele veya cezaya tabi tutulmamalıdır.

Madde 5

Kölelik ve zorla çalıştırılma yasağı

- 1.Hiç kimse, kul ya da köle olarak tutulamaz.
- 2.Hiç kimse zorla çalıştırılmaz ve zorunlu çalışmaya tabi tutulamaz.
- 3.İnsan kaçakçılığı yasaklanmıştır.

BÖLÜM II ÖZGÜRLÜKLER

Madde 6 Özgürlük ve güvenlik hakkı

Herkes kişi özgürlüğü ve güvenliği hakkına sahiptir.

Madde 7 Özel ve aile yaşamına saygı

Herkes, özel ve aile yaşamına, konutuna ve haberleşmesine saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir.

Madde 8 Kişisel bilgilerin korunması

1.Herkes, kendisine ilişkin kişisel bilgilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir.

2.Bu tür bilgiler, belirtilen amaçlar için ve ilgili kişinin muvafakatine veya yasada öngörülen başka meşru temele dayalı olarak adil şekilde kullanılmalıdır. Herkes, kendisi hakkında toplanmış olan bilgilere erişme ve bunlarda düzeltme yaptırma hakkına sahiptir.

3.Bu kurallara uyulması, bağımsız bir makam tarafından denetlenecektir.

Madde 9 Evlenme ve aile kurma hakkı

Evlenme hakkı ve aile kurma hakkı, bu hakların kullanılmasına ilişkin ulusal mevzuata uygun olarak teminat altına alınacaktır.

Madde 10

Düşünce, vicdan ve din özgürlüğü

- 1.Herkes, düşünce, din ve vicdan özgürlüğü

hakkına sahiptir. Bu hak, din veya inancını de-
ğiştirme özgürlüğünü ve din veya inancını tek
başına veya topluluk halinde, aleni veya gizli
olarak ibadet etme, öğretme, uygulama ve ge-
reklerine uyma şeklinde açığa vurma özgürlüğü-
nü içerir.

2.Bu hakkın kullanılmasına ilişkin ulusal mev-
zuata uygun olarak dini nedenlerle askerlik gö-
revini yapmayı reddetme hakkı tanınmaktadır.

Madde 11

İfade ve haber alma özgürlüğü

1.Herkes, ifade özgürlüğü hakkına sahiptir.
Bu hak, kamu makamlarının müdahalesi olmak-
sızın ve ulusal sınırlarla kısıtlanmaksızın bir gö-
rüşe sahip olma, haber ve düşünceleri elde et-
me ve bunları ulaştırma özgürlüğünü içerir.

2.Basının özgürlüğü ve çoğulculuğuna saygı
gösterilmelidir.

Madde 12

Toplanma ve örgütlenme özgürlüğü

1.Herkes, barışçıl bir biçimde toplanma öz-
gürlüğü ile her düzeyde, özellikle siyaset, sen-
dika ve yurttaşlıkla ilgili konularda örgütlenme
özgürlüğü hakkına sahiptir. Bu, herkesin kendi
çıkarlarını korumak için sendika kurma ve sen-
dikalara girme hakkını da içerir.

2.Birlik düzeyindeki siyasi partiler, Birliğin va-
tandaşlarının siyasi iradesinin ifade edilmesine
katkıda bulunurlar.

Madde 13

Sanat ve bilim özgürlüğü

Sanat ve bilimsel araştırma, kısıtlamaya tabi
olmamalıdır. Akademik özgürlüğe saygı gösteril-
melidir.

Madde 14

Eğitim hakkı

1.Herkes, eğitim görme ve mesleki ve sürekli
eğitimden yararlanma hakkına sahiptir.

2.Bu hak, serbest zorunlu eğitim görme olası-
lığını da içerir.

3.Demokratik ilkelere ve ailelerin çocuklarının
kendi dini, felsefi ve eğitim konusundaki inançla-
rına uygun olarak eğitim ve öğretim görmelerini
sağlama hakkına saygı gösterilerek eğitim ku-
rumları tesis etme özgürlüğüne, bu özgürlük ve
hakkın kullanılmasına ilişkin ulusal mevzuata
uygun olarak saygı gösterilmelidir.

Madde 15

Meslek seçme ve çalışma hakkı

1.Herkes, çalışma ve serbestçe seçilmiş veya
kabul edilmiş bir mesleği ifa etme hakkına sa-
hiptir.

2.Birliğin her vatandaşı, herhangi bir Üye
Devlette iş arama, çalışma, yerleşme hakkını
kullanma ve hizmet verme özgürlüğüne sahiptir.

3.Üye Devletlerin ülkelerinde çalışma izni al-
mış olan üçüncü ülkelerin vatandaşları, Birliğin
vatandaşlarının çalışma şartlarına eşit çalışma
şartlarından yararlanma hakkına sahiptir.

Madde 16

Bir ticari faaliyette bulunma özgürlüğü

Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ve uygula-
malara göre bir ticari faaliyette bulunma özgür-
lüğü tanınmaktadır.

Madde 17

Mülk edinme hakkı

1.Herkes, yasal şekilde elde ettiği mülküne
sahip olma, kullanma, elden çıkarma ve miras
bırakma hakkına sahiptir. Bunların kaybı karşılı-
ğında zamanında adil bir tazminat ödenmesi ko-
şulu ile kamu menfaati nedeniyle veya yasada
öngörülen koşullar çerçevesinde yapılması dı-
şında hiç kimsenin elinden mülkü alınamaz.
Mülkün kullanımı, kamu menfaati için gerekli ol-
duğu ölçüde yasa ile düzenlenebilir.

2.Fikri mülkiyet, korunmalıdır.

Madde 18

Sığınma hakkı

Sığınma hakkı, 28 Temmuz 1951 tarihli Ce-
nevre Sözleşmesi ve sığınmacıların statüsüne
ilişkin 31 Ocak 1967 tarihli Protokol kuralları dik-
kate alınarak ve Avrupa Topluluğunu kuran Ant-
laşma'ya uygun olarak teminat altına alınmalı-
dır.

Madde 19

İhraç, sınırışı veya iade etme yasağı

1.Toplu sınır dışı etmeler yasaktır.

2.Hiç kimse, ölüm cezası, işkence veya baş-
ka insanlık dışı veya alçaltıcı muamele veya ce-
zaya tabi tutulması konusunda ciddi bir tehlike-
nin bulunduğu bir Devlete geri gönderilemez, sı-
nırışı edilemez veya iade edilemez.

BÖLÜM III EŞİTLİK

Madde 20

Yasa önünde eşitlik

Herkes, yasa önünde eşittir.

Madde 21

Ayrımcılık yasağı

1.Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, kalıtsal özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya başka herhangi bir görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, hususiyet, doğum, maluliyet, yaş veya cinsel eğilim gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılması yasaktır.

2.Avrupa Topluluğunu kuran Antlaşma ve Avrupa Birliği Antlaşmasının uygulanması kapsamı çerçevesinde ve söz konusu Antlaşmaların özel hükümleri saklı kalmak üzere milliyet nedeniyle her türlü ayrımcılık yasaktır.

Madde 22

Kültürel, dini ve dilsel çeşitlilik

Birlik, kültürel, dini ve dilsel çeşitliliğe saygı gösterecektir.

Madde 23

Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik

Erkekler ve kadınlar arasında eşitlik, istihdam, çalışma ve ücret dahil olmak üzere bütün alanlarda sağlanmalıdır.

Eşitlik ilkesi, yeterli şekilde temsil edilmeyen cinsin lehine belirli avantajlar sağlanmasını öngören önlemlerin sürdürülmesini veya benimsemesini engellemez.

Madde 24

Çocukların hakları

1.Çocuklar, kendi refahları için gerekli olan koruma ve ihtimamdan yararlanma hakkına sahiptir. Görüşlerini serbestçe ifade edebilirler. Bu görüşler, kendi yaşları ve olgunluk düzeylerine uygun olarak kendilerini ilgilendiren konularda dikkate alınır.

2.Kamu makamları veya özel kuruluşlar tarafından çocuklarla ilgili olarak yapılan bütün işlemlerde, çocuğun çıkarlarının en iyi şekilde korunmasına öncelik verilmelidir.

3.Her çocuk, bunun kendi çıkarlarına aykırı olması haricinde anne ve babasının her ikisi ile düzenli olarak kişisel ilişki ve doğrudan temas

sürdürme hakkına sahiptir.

Madde 25

Yaşlıların hakları

Birlik, yaşlıların, onurlu ve bağımsız bir yaşam sürdürme ve sosyal ve kültürel yaşama katılma haklarını tanımakta ve saygı göstermektedir.

Madde 26

Engellilerin toplumla bütünleştirilmesi

Birlik, engelli kişilerin, bağımsızlıklarını, toplumsal ve mesleki yaşamla bütünleştirilmelerini ve toplum yaşamına katılmalarını sağlamaya yönelik önlemlerden yararlanma hakkını tanımakta ve saygı göstermektedir.

BÖLÜM IV

DAYANIŞMA

Madde 27

İşçilerin işletme içinde bilgi alma ve danışma hakkı

Topluluk mevzuatı ve ulusal yasalar ve uygulamalarda öngörülen durumlar ve koşullarda işçiler veya temsilcilerine, uygun düzeylerde zamanında bilgi verilmeli ve danışmalarda bulunmalıdır.

Madde 28

Toplu sözleşme görüşmeleri yapma ve eylem hakkı

İşçiler ve işverenler veya bunların ilgili kuruluşları, topluluk mevzuatı ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre uygun düzeylerde toplu sözleşmeler müzakere etme ve imzalama ve menfaat ihtilafı olması halinde grev eylemi dahil olmak üzere kendi çıkarlarını korumak için ortak eylem yapma hakkına sahiptir.

Madde 29

İşe yerleştirme hizmetlerinden yararlanma hakkı

Herkes, işe yerleştirme hizmetinden ücretsiz olarak yararlanma hakkına sahiptir.

Madde 30

Haksız işten çıkarmaya karşı koruma

Her işçi, Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre haksız işten çıkarmaya karşı korunma hakkına sahiptir.

Madde 31

Adil ve hakkaniyete uygun çalışma koşulları

1. Her işçi, kendi sağlığı, emniyeti ve onuruna saygı gösteren çalışma koşullarından yararlanma hakkına sahiptir.

2. Her işçi, azami çalışma saatlerinin sınırlan-dırılması, günlük ve haftalık dinlenme dönemleri ve yıllık ücretli izin hakkına sahiptir.

Madde 32

Çocuk işçi çalıştırmanın yasaklanması ve çalışan gençlerin korunması

Çocuk işçi çalıştırılması yasaktır. Gençler için daha elverişli olabilecek kurallar saklı kalmak üzere ve sınırlı istisnalar dışında istihdam edil-mek için asgari yaş sınırı, zorunlu eğitimin ta-mamlanması için belirlenen asgari yaştan daha düşük olamaz.

İşe alınan gençler, yaşlarına uygun çalışma koşullarında çalıştırılmalı ve ekonomik sömürü-ye ve emniyetlerine, sağlıklarına veya fiziksel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimlerine zarar verme olasılığı bulunan veya eğitimlerini engel-leyebilecek her türlü işe karşı korunmalıdır.

Madde 33

Aile ve meslek yaşamı

1. Aile, yasal, ekonomik ve sosyal korumadan yararlanmalıdır.

2. Aile ve meslek yaşamının bağdaştırılması için herkes, doğumla bağlantılı bir nedenle işten çıkarmaya karşı korunma hakkına ve bir çocu-ğun doğumu veya evlat edinilmesinden sonra ücretli doğum ve ebeveynlik izni alma hakkına sahiptir.

Madde 34

Sosyal güvenlik ve sosyal yardım

1. Birlik, Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ve uygulamalarda belirtilen usullere göre doğum, hastalık, iş kazaları, bakıma muhtaç olma veya yaşlılık gibi durumlarda ve işten çıkarılma duru-munda koruma sağlayan sosyal güvenlik yar-dımları ve sosyal hizmetlerden yararlanma hak-kını tanımakta ve saygı göstermektedir.

2. Avrupa Birliği'nde yasal olarak ikamet eden ve dolaşan herkes, Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ve uygulamalara göre sosyal güvenlik yardımları ve sosyal avantajlardan yararlanma hakkına sahiptir.

3. Birlik, Topluluk hukuku ve ulusal yasalar ve uygulamalarda belirtilen usullere göre sosyal dışlanma ve yoksullukla mücadele için yeterli imkanlara sahip olmayan herkes için uygun bir yaşam sağlamak amacıyla sosyal ve konut yar-dımından yararlanma hakkını kabul etmekte ve saygı göstermektedir.

Madde 35

Sağlık hizmetleri

Herkes, ulusal yasalar ve uygulamalarda be-lirtilen şartlar çerçevesinde koruyucu sağlık hiz-metlerinden yararlanma hakkına ve tıbbi tedavi-den yararlanma hakkına sahiptir. Bütün Birlik politikaları ve faaliyetlerinin tanımlanmasında ve uygulanmasında yüksek düzeyde bir insan sağ-lığı koruması sağlanmalıdır.

Madde 36

Genel ekonomik konulardaki hizmetlerden yararlanma

Birlik, sosyal ve bölgesel uyumunu artırmak için Avrupa Topluluğu'nu oluşturan Antlaşma'ya uygun olarak ulusal yasalar ve uygulamalarda öngörülen genel ekonomik konulardaki hiz-metlerden yararlanma hakkını kabul etmekte ve saygı göstermektedir.

Madde 37

Çevresel koruma

Yüksek düzeyde bir çevresel koruma ve çev-renin kalitesinin iyileştirilmesi, Birliğin politikala-rına dahil edilmeli ve sürdürülebilir kalkınma il-kesine uygun olarak sağlanmalıdır.

Madde 38

Tüketici koruması

Birlik politikaları, yüksek düzeyde tüketici ko-ruması sağlamalıdır.

BÖLÜM V

VATANDAŞLIK HAKLARI

Madde 39

Avrupa Parlamentosu seçimlerinde oy kullanma ve aday olma hakkı

1. Birliğin her vatandaşı, ikamet ettiği Üye Devlette, bu Devletin vatandaşları ile aynı koşul-lar altında Avrupa Parlamentosu seçimlerinde oy kullanma ve aday olma hakkına sahiptir.

2. Avrupa Parlamentosu üyeleri, genel serbest

ve gizli oyla doğrudan seçilir.

Madde 40

Yerel seçimlerde oy kullanma ve aday olma hakkı

Birliğin her vatandaşı, ikamet ettiği Üye Devlette, bu Devletin vatandaşları ile aynı koşullar altında yerel seçimlerde oy kullanma ve aday olma hakkına sahiptir.

Madde 41

İyi idare hakkı

1. Herkes, işlerinin Birliğin kurumları ve organları tarafından tarafsız ve adil bir şekilde ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir.

2. Bu hak, şunları içermektedir:

-herkesin, kendisini olumsuz şekilde etkileyebilecek herhangi bir işlemin yapılmasından önce görüşlerinin dinlenmesini isteme hakkı;

-herkesin, kendi dosyasına erişme hakkı ve meşru gizlilik çıkarlarına ve mesleki ve ticari gizliliğe saygı gösterilmesi;

-idarenin, kararları konusunda gerekçe gösterme yükümlülüğü.

3. Herkes, Topluluğun kuruluşları veya görevlilerinin, görevlerinin ifası sırasında yolaçtıkları her türlü zararı, Üye Devletlerin yasalarındaki ortak genel ilkelere göre Topluluğa tazmin ettirme hakkına sahiptir.

4. Herkes, Birliğin kuruluşlarına, Antlaşmaların lisanlarından birinde mektup gönderebilir ve kendisine aynı lisanda cevap verilmesi zorunludur.

Madde 42

Belgelere erişme hakkı

Birliğin bütün vatandaşları veya bir Üye Devlette ikamet eden veya kanuni adresi bu devlette bulunan bütün gerçek veya tüzel kişiler, Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon belgelerine erişme hakkına sahiptir.

Madde 43

Kamu denetçisi

Birliğin bütün vatandaşları veya bir Üye Devlette ikamet eden veya kanuni adresi bu devlette bulunan bütün gerçek veya tüzel kişiler, adli görevleri çerçevesinde hareket eden Adalet Divanı Bidayet Mahkemesi hariç olmak üzere Topluluk kuruluşları veya organlarının faaliyetle-

rinde karşılaşılan kötü idare vakalarını Birlik kamu denetçisine havale etme hakkına sahiptir.

Madde 44

Dilekçe ile başvurma hakkı

Birliğin bütün vatandaşları veya bir Üye Devlette ikamet eden veya kanuni adresi bu devlette bulunan bütün gerçek veya tüzel kişiler, Avrupa Parlamentosu'nu dilekçe ile başvurma hakkına sahiptir.

Madde 45

Dolaşım ve ikamet özgürlüğü

1. Birliğin her vatandaşı, Üye Devletlerin ülke sınırları içinde serbestçe hareket etmek ve ikamet etmek özgürlüğüne sahiptir.

2. Bir Üye Devletin ülkesinde yasal olarak ikamet eden üçüncü ülkelerin vatandaşlarına, Avrupa Topluluğu'nu tesis eden Antlaşma'ya uygun olarak dolaşım ve ikamet özgürlüğü tanınabilir.

Madde 46

Diplomatik ve konsolosluk koruması

Birliğin her vatandaşı, tabiyetinde olduğu Üye Devletin temsil edilmediği bir üçüncü ülkenin topraklarında, herhangi bir Üye Devletin diplomatik veya konsolosluk makamları tarafından, sözkonusu Üye Devletin vatandaşları ile aynı şartlarda korunma hakkına sahiptir.

BÖLÜM VI

ADALET

Madde 47

Etkili hukuki bir yola başvurma ve adil yargılanma hakkı

Birlik hukuku tarafından teminat altına alınmış olan hakları ve özgürlükleri ihlal edilen herkes, bu Maddede belirtilen şartlara uygun olarak bir mahkemede etkili bir hukuki yola başvurma hakkına sahiptir.

Herkes, daha önceden yasa ile tesis edilmiş bağımsız ve tarafsız bir mahkemede makul bir süre içinde yapılacak adil ve kamuya açık bir duruşma yapılması hakkına sahiptir. Herkes, kendisine bilgi verilmesi, savunulması ve temsil edilmesi fırsatına sahip olmalıdır.

Gerekli imkanlara sahip olmayan herkese, bu yardımın adalete etkin bir şekilde ulaşılmasının sağlanması için gerekli olması koşulu ile hukuki

yardım sağlanacaktır.

Madde 48

Masumiyet karinesi ve savunma hakkı

1.Kendisine karşı ithamda bulunulan bir kişinin, yasaya göre suçlu olduğu kanıtlanıncaya kadar masum olduğu kabul edilecektir.

2.Kendisine karşı ithamda bulunulmuş olan bir kişinin savunma haklarına saygı gösterilmesi teminat altına alınmalıdır.

Madde 49

Cezayı gerektiren suçların ve cezaların orantılı olması ve yasada tanımlanması ilkeleri

1.Hiç kimse, işlendiği zaman ulusal veya uluslararası hukuka göre suç oluşturmeyen bir fiil veya ihmalden dolayı suçlu bulunamaz. Hiç kimseye, suçu işlediği zaman verilebilecek olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez. Cezayı gerektiren bir suçun işlenmesinden sonra yasanın daha hafif bir ceza öngörmesi durumunda bu ceza uygulanır.

2.Bu madde, işlendiği zaman uluslar topluluğu tarafından tanınmış genel ilkelere göre suç sayılan bir eylem veya ihmal nedeniyle bir kişinin yargılanmasına veya cezalandırılmasına engel değildir.

3.Cezaların şiddeti, cezayı gerektiren suçla orantısız olmamalıdır.

Madde 50

Cezayı gerektiren aynı suçtan iki kere yargılanmama veya cezalandırılmama hakkı

Hiç kimse, daha önce yasaya göre Birlik içinde kesin olarak beraat ettiği veya mahkum olduğu bir suç nedeniyle mahkemede yeniden yargılanamaz veya cezalandırılmaz.

BÖLÜM VII

GENEL HÜKÜMLER

Madde 51

Kapsam

1.Bu Bildirgenin hükümleri, yetki ikamesi ilkesi dikkate alınarak Birliğin kurumları ve organlarına ve sadece Birlik hukukunu uyguladıklarında Üye Devletlere yöneliktir. Bu nedenle,kendi yetkilerine uygun olarak haklara saygı gösterecekler, ilkelere uyacaklar ve bunların uygulanmasını teşvik edeceklerdir.

2.Bu Bildirge, Topluluk veya Birlik için yeni bir yetki veya görev tesis etmemektedir veya Antlaşmalarda belirtilen yetkilerde ve görevlerde değişiklik yapmamaktadır.

Madde 52

Teminat altına alınan hakların kapsamı

1.Bu Bildirgede kabul edilen hakların ve özgürlüklerin kullanılmasına atetirilecek her türlü sınırlandırma, yasada öngörülmeli ve bu hak ve özgürlüklerin özüne saygı göstermelidir. Orantılı olma ilkesine tabi olarak sınırlandırmalar sadece gerekli olmaları ve Birlik tarafından kabul edilen kamu yararı amaçlarına veya başkalarının hak ve özgürlüklerini koruma gereksinimine gerçekten hizmet etmeleri koşulu ile uygulanabilir.

2.Topluluk Antlaşmaları veya Avrupa Birliği Antlaşmasına dayalı olan bu Bildirgede tanınan haklar, sözkonusu Antlaşmalarda belirtilen şartlar ve sınırlar çerçevesinde kullanılır.

3.Bu Bildirge'nin, İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi ile teminat altına alınmış olan haklara tekabül eden hakları içermesi durumunda sözkonusu hakların anlamı ve kapsamı, sözkonusu Antlaşma'da belirtilenlerle aynı olacaktır. Bu hüküm, Birlik hukukunun daha kapsamlı koruma sağlamasını engellemez.

Madde 53

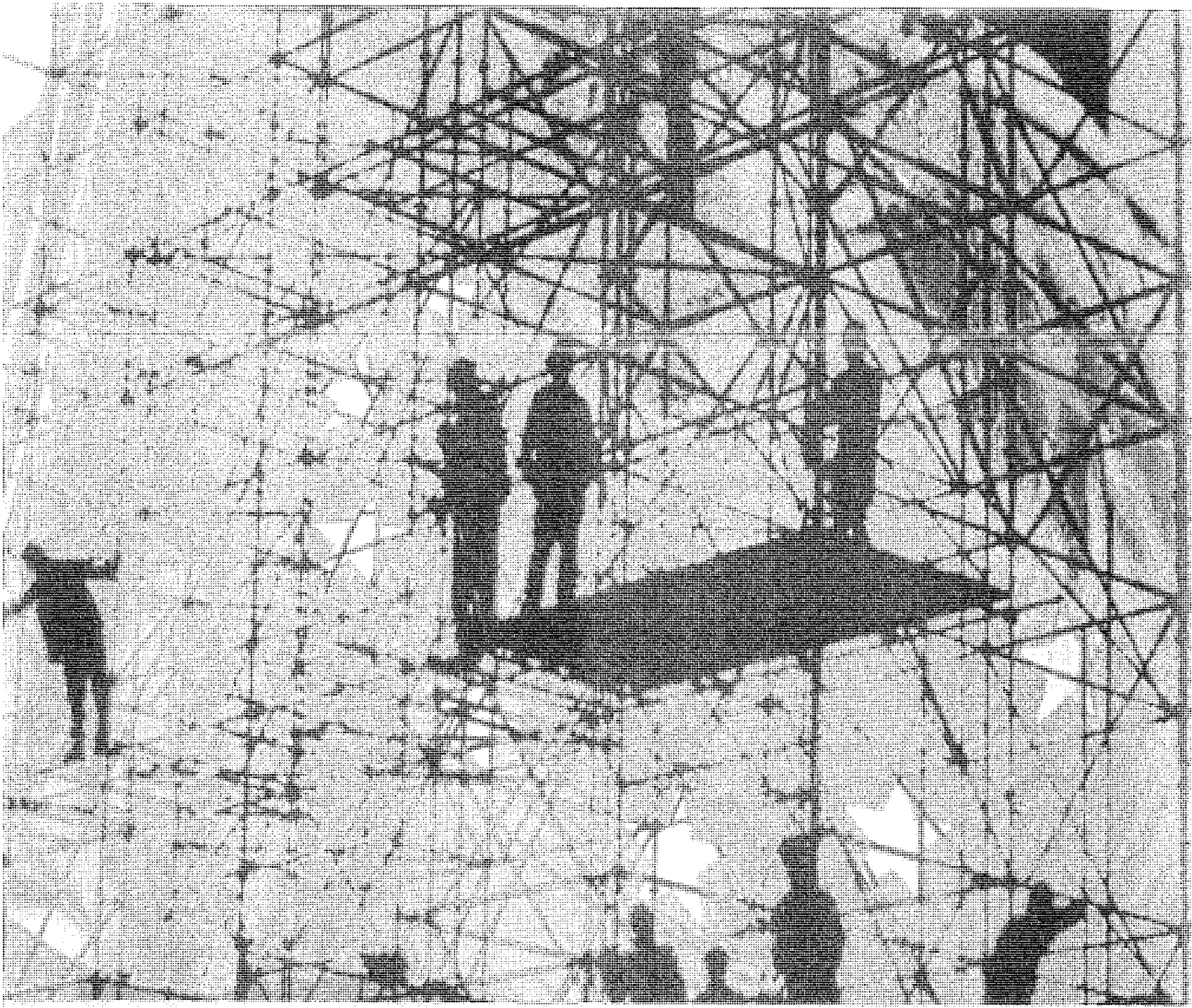
Koruma düzeyi

Bu Bildirge'de yeralan hiç bir şey, Birlik hukuku ve uluslararası hukuk ve Birlik, Topluluk veya Avrupa İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Sözleşmesi dahil olmak üzere Üye Devletlerin taraf olduğu uluslararası anlaşmalarla ve Üye Devletlerin anayasaları ile kendi uygulama alanlarında tanınmış olan insan hakları veya temel özgürlükleri kısıtladığı veya olumsuz şekilde etkilediği şeklinde yorumlanamaz.

Madde 54

Hakların istismar edilmesi yasağı

Bu Bildirge'de yeralan hiç bir şey, işbu Bildirge'de tanınan haklar ve özgürlüklerden herhangi birinin ortadan kaldırılmasını veya bunun, burada öngörülenden daha fazla kısıtlanmasını amaçlayan herhangi bir faaliyette bulunma veya herhangi bir fiili gerçekleştirme hakkını verdiği şeklinde yorumlanamaz.



GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ AVRUPA SOSYAL ŞARTI

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi çerçevesinde kabul edilen insan hakları sözleşmeleri içinde en önemli iki belgeden biridir ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin sosyal haklar alanındaki karşılığını oluşturur.

Avrupa Sosyal Şartı, Avrupa Konseyi üyesi 16 devlet temsilcisi -Türkiye adına o tarihte Çalışma Bakanı olan Cahit Talas- tarafından 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanarak kabul edildi. 26 Şubat 1965'te yürürlüğe giren Avrupa Sosyal Şartını, Türkiye 14 Ekim 1989 tarihinde onayladı. Onay, 24 Aralık 1989'da yürürlüğe girdi.

Türkiye Avrupa Sosyal Şartını listeden seçmeli onay sisteminin verdiği olanaktan yararlanarak, onay için zorunlu olan alt sınırı yalnızca bir madde ya da bir fıkra geçerek onayladı. Toplam 11 madde ya da yarısı zorunlu çekirdek olan 46 fıkra ile kendini bağlı tutan ülkemiz Avrupa Sosyal Şartının şu maddelerine çekince koydu: Adil Çalışma Koşulları Hakkı, İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Hakkı, Örgütlenme Hakkı, Toplu Pazarlık Hakkı, Çalışan Kadınların Korunması Hakkı, Bedensel yada Zihinsel Özürlülerin Mesleki Eğitim Hakkı ve Mesleki ve Yeniden Uyum Hakkı.

Kabul edilmesinden 27 yıl sonra, 5 Mayıs

1988 tarihinde imzalanan Avrupa Sosyal Şartı'na Ek Protokol ile, Sosyal Şart'ın güvenceye aldığı hakların kapsamı bir ölçüde genişletildi. Türkiye, Ek Protokolü ne imzalamış ne de onaylamıştır.

Denetim sistemi yanısıra Avrupa Sosyal Şartının maddi içeriğinin de gözden geçirilmesi konusunda 1991'de başlatılan çalışmalar sonucunda, Bakanlar Komitesi'nce 2 Nisan 1996 tarihinde Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı kabul edildi. 3 Mayıs 1996'da imzaya açılan ve 1 Temmuz 1999'da yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartına göre Avrupa Sosyal Şartı'nda ve 1988 Ek Protokolünde yeralan hakların tümü tek bir metinde toplandı ve bunlara yeni haklar eklendi. Avrupa Sosyal Şartı'nın varolan yapısı korunarak, I ve II. Bölümlerinin sonuna yeni haklar getirildi. Türkiye henüz Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartını imzalamamıştır.

Aşağıda 1 Temmuz 1999'da yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın tam metni bulunmaktadır. Hakların tanımlandığı bölümlerden sonra Denetim Sisteminin işleyişini açıklayan hükümlerin yer aldığı bölüm gelmektedir. Son olarak Şartın hükümlerini açıklayıcı nitelikte bulunan Ek Bölüm gelmektedir.

GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ AVRUPA SOSYAL ŞARTI

Bu Şarta imza koyan Avrupa Konseyi üyes Hükümetler,

Avrupa Konseyinin hedefinin kendilerinin ortak mirası olan ideal ve ilkelerin gerçekleştirilmesi ve korunması gayesiyle üyeleri arasında daha güçlü bir birliğin sağlanması ve özellikle insan hakları ve temel özgürlüklerin gerçekleştirilmesi ve idame ettirilmesi suretiyle sosyal ve ekonomik gelişmenin sağlanması olduğunu göz önüne alarak;

Avrupa Konseyi üyesi devletlerin, 4 Kasım 1950 tarihinde Roma'da imzalanmış olan İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunması Avrupa Sözleşmesiyle 20 Mart 1952 tarihinde Paris'te imzalanan ek protokolde halklarına bu belgelerde belirtilen kişisel ve siyasal hak ve özgürlükleri sağlamayı kabul ettiklerini gözönünde bulundurarak;

18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzaya sunulan Avrupa Sosyal Şartı ve Ekli Protokolleriyle Avrupa Konseyi üyesi devletlerin, halklarının yaşam standartlarını ve toplumsal refahlarını geliştirmek için bu belgede belirtilen sosyal hakları korumayı kabul ettiklerini gözönünde bulundura-

rak;

Bir yandan kişisel, siyasal, ekonomik, sosyal veya kültürel bütün insan haklarının görünmez doğasını korumak, diğer yandan Avrupa Sosyal Şartına taze bir kan verebilmek ihtiyacını vurgulayan 5 Kasım 1990 tarihinde Roma'da düzenlenen İnsan Haklarına Dair Bakanlıklar Konferansı anımsatarak;

Şartın benimsenmesinden itibaren ortaya çıkan kökten toplumsal değişimleri özellikle dikkate almak için Şartın temel içeriğini güncelleştirmek ve uyarmak için 21 ve 22 Ekim 1991 tarihinde Torino'da düzenlenen Bakanlar Konferansı süresince verilen kararlara istinaden;

1988 tarihli Ek Protokol tarafından garanti altına alınan hakların, değiştirilen Şart tarafından garanti altına alınan hakların Avrupa Sosyal Şartının yerini alması ve yeni haklar eklemek için, ilerici bir şekilde tasarlanan gözden geçirilmiş bir Şart içerisinde kapsanması avantajını kabul ederek,

Aşağıdaki hükümlerde mutabık kalmışlardır.

BÖLÜM I

Şartın tarafları, ulusal ve uluslararası karakterdeki tüm uygun vasıtaları izleyerek aşağıdaki hak ve ilkelerin etkin biçimde gerçekleştirilebileceği koşullara ulaşmayı politikalarının amacı olarak kabul ederler:

1.Herkesin, özgürce edinebildiği bir işle yaşamını idame ettirme fırsatı olacaktır.

2.Tüm işçilerin adil çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.

3.Tüm işçilerin güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarına sahip olma hakkı vardır.

4.Tüm işçilerin, kendileri ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret alma hakkı vardır.

5.Tüm işçiler ve işverenler ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak amacıyla ulusal ve uluslararası kuruluşlar düzeyinde örgütlenme özgürlüğüne sahiptirler.

6.Tüm işçiler ve işverenler toplu pazarlık hakkına sahiptir.

7.Çocuklar ve gençler uğrayacakları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel korunma hakkına sahiptir.

8.Çalışan kadınlar analık durumunda özel korunma hakkına sahiptir.

9.Herkes, kişisel ilgi ve yetenekleri uyarınca bir mesleği seçmesine yardımcı olacak uygun mesleki yönlendirme imkanları hakkına sahiptir.

10.Herkes mesleki eğitim için uygun olanaklar hakkına sahiptir.

11.Herkes ulaşılabilir en yüksek sağlık standardından yararlanmasını mümkün kılan

her türlü önlemlerden faydalanma hakkına sahiptir.

12.Tüm işçiler ve bunlara bağımlı kişiler sosyal güvenlik hakkına sahiptir.

13.Yeterli kaynaklardan yoksun herkes, sosyal ve sağlık yardımı hakkına sahiptir.

14.Herkes sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına sahiptir.

15.Özürli kişiler topluluk yaşamında bağımsızlık, toplumsal entegrasyon ve katılım hakkına sahiptir.

16.Toplumun temel birimi olarak aile, tam gelişmesini sağlamaya yönelik uygun sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.

17.Çocuklar ve gençler uygun sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkına sahiptir.

18.Taraflardan herhangi birinin uyrukları, inandırıcı, ekonomik veya sosyal nedenlere dayalı kısıtlamalar saklı kalmak kaydıyla, diğer bir Şartın tarafı olan ülkede, o ülke vatandaşları ile eşit koşullar altında kazanç getirici herhangi bir işte çalışma hakkına sahiptir.

19.Şartın tarafı olan ülkenin uyruğu olan göçmen işçiler ve aileleri herhangi bir diğer Şartın tarafı olan ülkede korunma ve yardım hakkına sahiptir.

20.Bütün işçiler, cinsiyet temelinde ayrımcılığa uğramaksızın istihdam ve mesleki konularında fırsat eşitliği ve eşit muamele hakkına sahiptirler.

21.İşçiler işletme içerisinde bilgilendirme ve danışma hakkına sahiptirler.

22.İşçiler işletme içerisinde çalışma koşulları ve çalışma ortamının belirlenmesinde ve geliştirilmesinde yer alma hakkına sahiptirler.

23.Her yaşlı kişi toplumsal korunma hakkına sahiptir.

24.Bütün işçiler, iş akdinin feshi hususunda korunma hakkına sahiptir.

25.Bütün işçiler işverenlerinin acze düşmesi halinde ücretlerinin korunması hakkına sahiptir.

26.Bütün işçiler çalışma esnasında saygı gösterilmesi hakkına sahiptir.

27.Aile sorumluluğu olan kişiler ve nişanlılar veya isteyken nişanlanmak arzusu içerisinde olanlar ayrımcılığa konu olmadan ve mümkün olduğunca işleri ile aile sorumlulukları arasında bir çatışma yaratmaksızın bu haklarını kullanma hakkına sahiptirler.

28.İşletmelerdeki işçi temsilcileri kendilerine zararlı olan eylemlere karşı korunma hakkına sahiptirler ve görevlerini yerine getirebilmeleri için uygun kolaylıklar sağlanmalıdır.

29.Bütün işçiler toplu işten çıkarma işlemlerinde bilgilendirilme ve görüşülme hakkına sahiptir.

30.Herkes, yoksulluğa ve toplumsal dışlama-

ya karşı korunma hakkına sahiptir.

31.Herkes konut edinme hakkına sahiptir.

BÖLÜM II

Şartın tarafları, III. Bölümde belirtildiği gibi, müteakip madde ve fıkralarda konmuş olan yükümlülüklerle bağlı kalmayı taahhüt eder.

Madde 1

Çalışma Hakkı

Şartın tarafları, çalışmanın etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1.Tam istihdamı gerçekleştirmek görüşüyle olabildiğince yüksek ve istikrarlı bir istihdam düzeyine ulaşmayı ve bu düzeyi korumayı başta gelen amaç ve sorumluluklarından biri saymayı;

2.İşçilerin özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkin bir biçimde korumayı;

3.Bütün işçiler için ücretsiz istihdam hizmetlerini sağlamayı veya korumayı;

4.Uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamayı veya geliştirmeyi;

taahhüt eder.

Madde 2

Adil Çalışma Koşulları Hakkı

Şartın tarafları adil çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

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

2.Ücretli resmi tatil olanağı sağlamayı;

3.En az dört haftalık ücretli yıllık izin sağlamayı;

4.Tehlikeli veya sağlığa zararlı işlere özgü riskleri ortadan kaldırmayı ve bu risklerin ortadan kaldırılması veya kafi derecede azaltılmasının mümkün olmadığı hallerde bu tür işlerde çalışan işçilere ücretli ek izin verilmesi veya bunların çalışma saatlerinin azaltılmasını sağlamayı;

5.Mümkün olduğunca ilgili ülke veya yörenin geleneklerine göre dinlenme günü olarak kabul edilen günle bağdaşmak üzere haftalık bir dinlenme süresi sağlamayı;

6.Mümkün olduğunca istihdamlarının başlama tarihinden itibaren en geç iki ay içerisinde işçileri hizmet akitlerinin temel özellikleri veya iş ilişkisi konusunda yazılı bir biçimde bilgilendirmeyi sağlamayı;

7.Gece çalışması yapan işçilerin çalışmanın özel doğasını dikkate alan önlemlerden yararlanmasını sağlamayı;

taahhüt eder.

Madde 3

Güvenli ve Sağlıklı Çalışma Koşulları Hakkı

Şartın tarafları, işverenlerin ve işçilerin örgütleriyle istişarede bulunarak güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Mesleki sağlık, mesleki güvenlik ve çalışılan çevre hususunda tutarlı bir ulusal politikayı oluşturmak, uygulamak ve belirli aralıklarla gözden geçirmek. Bu politikanın temel amacı mesleki sağlık ve güvenliği geliştirme ve özellikle çalışma ortamında varolan tehlikelerin sebeplerini asgari düzeye indirerek çalışmayla ilgili veya çalışma esnasında varolan sağlığa zarar verici kazaları ve zararları önlemek;

2. Güvenlik ve sağlık alanında düzenlemeler yapmayı;

3. Gözetim önlemleriyle bu düzenlemelerin uygulanmasını sağlamayı;

4. Bütün işçiler için esas olarak koruyucu ve danişma işlevleriyle mesleki sağlık hizmetlerinin ilerlemeci bir şekilde gelişimini desteklemeyi; taahhüt ederler.

Madde 4

Adil Bir Ücret Hakkı

Şartın tarafları, adil bir ücret hakkına etkin bir geçerlilik kazandırmak üzere;

1. İşçilerin kendilerine ve ailelerine saygın bir yaşam düzeyi sağlayacak ücret hakkına sahip olduklarını tanımayı;

2. Özel hallerdeki istisnalar haricinde, işçilerin fazla çalışma karşılığında zamlı ücret almaya hak sahibi olduklarını tanımayı;

3. Erkek ve Kadın işçilerin eşit işe eşit ücret hakkını tanımayı;

4. Tüm işçilerin işlerine son verilmeden önce uygun bir bildirim süresi hakkını tanımayı;

5. Ücretlerden ancak, ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenmiş veya toplu sözleşmeler veya hakem kararlarıyla saptanmış koşullar ve ölçüler içinde kesinti yapılmasına izin vermeyi; Taahhüt ederler.

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

Madde 5

Örgütlenme Hakkı

Şartın tarafları, işçilerin ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya geliştirmek amacıyla ulusal mevzuatın bu özgürlüğü

zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi taahhüt ederler. Bu maddede öngörülen güvencelerin, polis için hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla veya düzenlemelerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar veya düzenlemelerle saptanır.

Madde 6

Toplu Pazarlık Hakkı

Şartın tarafları toplu pazarlık hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. İşçiler ve işverenler arasında ortak görüşmeleri geliştirmeyi;

2. Gerekli hallerde ve uygun sistemle toplu sözleşmeler yoluyla iş koşullarının ve şartlarının düzenlenmesi amacıyla işverenler veya işveren örgütleri ile işçilerin örgütleri arasında gönüllü görüşme yöntemini geliştirmeyi;

3. İş uyuşmazlıklarının çözümü için uygun uzlaştırma ve isteğe bağlı hakem sisteminin kurulmasını ve kullanılmasını geliştirmeyi; taahhüt ederler ve,

4. Çıkar çatışması hallerinde işçilerin ve işverenlerin daha önce yürürlükte olan toplu sözleşmelerden doğabilecek yükümlülükler saklı kalmak kaydıyla grev hakkını da içeren kolektif eylem hakkını tanır.

Madde 7

Çocukların ve Gençlerin Korunma Hakkı

Şartın tarafları, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1. Çocukların sağlık, ahlak ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu haricinde asgari çalışma yaşının en az 15 olmasını sağlamayı;

2. Tehlikeli ve sağlığa aykırı olarak değerlendirilen belirlenmiş işlerde asgari çalışma yaşının en az 18 olmasını sağlamayı;

3. Henüz zorunlu öğrenim çağında olanların, eğitimlerinden tam anlamıyla yararlanmalarını engelleyecek işlerde çalışmamalarını sağlamayı;

4. 18 yaşından küçüklerin çalışma sürelerinin, gelişmeleri ve özellikle de mesleki eğitim gereksinimleri uyarınca sınırlandırılmasını sağlamayı;

5. Genç işçilerin ve çırakların adil bir ücret ve diğer uygun ödeneklerden yararlanma hakkını tanımayı;

6. Gençlerin işverenin izniyle normal çalışma saatlerinde mesleki eğitimde geçirdikleri sürenin, günlük çalışma süresinden sayılmasını sağ-

lamayı;

7.18 yaşın altındaki çalışan kişilere yılda en az dört haftalık ücretli izin hakkını tanımayı;

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

9.Ulusal yasalar veya düzenlemelerle belirlenen işlerde çalışan 18 yaşın altındaki kişilere düzenli sağlık kontrolünü sağlamayı;

10.Çocukların ve gençlerin özellikle doğrudan veya dolaylı olarak çalışmalarından doğan tehlikeler başta olmak üzere, karşılaştıkları bedensel ve manevi tehlikelere karşı özel olarak korunmalarını sağlamayı;

taahhüt ederler.

Madde 8

Çalışan Kadınların Analık Korunması Hakkı

Şartın tarafları, çalışan kadınların analık korunması hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1.Çalışan Kadınlara doğumdan önce ve sonra, ücretli izin, yeterli sosyal güvenlik yardımları veya kamu fonlarından yardımlar yoluyla toplam en az 14 haftalık izin sağlamayı;

2.İşverenin, bir kadına, kadının işverene hamile olduğu bildirmesinden itibaren başlayan ve analık izninin sonuna kadar olan sürede işten çıkarılma bildiriminde bulunmasını veya bildirim süresinin sona erme tarihinin analık izni içerisinde bulunduğu bir bildirim vermeyi yasadışı saymayı;

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

4.Hamile, yeni doğum yapmış ve bebeklerini emziren kadınların gece çalışmasında istihdamlarını düzenlemeyi;

5.Yeraltı madenlerinde ve tehlikeli, sağlıksız veya ağır doğası nedeniyle uygun olmayan bütün diğer işlerde hamile kadınların, yeni doğum yapan veya bebeklerini emziren kadınların istihdamını yasaklamayı ve bu kadınların istihdam haklarını korumaya yönelik uygun önlemleri almayı;

Taahhüt eder.

Madde 9

Mesleğe Yöneltilme Hakkı

Şartın tarafları, mesleğe yöneltilme hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere gerektiğinde özürsüzler dahil herkese niteliklerine ve bu niteliklerin iş bulma olanaklarıyla ilişkisine göre işini seçme ve mesleğini geliştirmesine ilişkin sorunlarını çözmek üzere yardımcı olacak bir hizmeti vermeyi veya geliştirmeyi ve bu yardı-

mın okul çocukları dahil gençler ve yetişkinler için ücretsiz yapılmasını sağlamayı taahhüt ederler.

Madde 10

Mesleki Eğitim Hakkı

Şartın tarafları mesleki eğitim hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere:

1.Gerektiğinde özürsüzler dahil herkese, işveren ve işçilerin örgütlerine danışarak teknik ve mesleki eğitim olanağı sağlamayı veya geliştirmeyi ve salt kişisel yeteneğe dayalı olmak üzere yüksek teknik eğitim ve üniversite öğrenimi görme kolaylıkları bahşetmeyi;

2.Kız ve erkek tüm gençlerin çeşitli işlerde çalışırken eğitilmeleri için bir çıkaraklık sistemiyle diğer sistemli düzenlemeleri sağlamayı ve geliştirmeyi;

3.Gerektiğinde;

a) Çalışan yetişkinler için yeterli ve kolayca ulaşılabilir eğitim olanakları;

b) Teknolojik gelişmelerin veya istihdamdaki yeni eğilimlerin bir sonucu olarak yetişkin işçilerin duyduğu yeniden eğitim gereksinimlerini karşılamak için özel kolaylıklar sağlamayı veya geliştirmeyi;

4.Gerektiğinde uzun süreli işsizlerin yeniden eğitimi ve yeniden entegrasyonu için özel önlemler almayı ve geliştirmeyi;

5.a) Tüm harç ve masrafların azaltılması veya kaldırılmasını,

b) Uygun durumlarda mali yardım yapılmasını,

c) İşçinin, işi sırasında işverenin talebi üzerine gördüğü ek eğitimde harcanan zamanın normal çalışma süresinden sayılmasını,

d) Yeterli denetim yoluyla, işçi ve işveren kuruluşlarına danışarak, çıkaraklık ve gençlerin eğitimi ile yapılan diğer düzenlemelerin etkinliğini ve genel olarak genç işçilerin yeterli bir şekilde korunmalarının sağlanması gibi, uygun önlemlerle sağlanan imkanların tam kullanılmasını teşvik etmeyi;

taahhüt ederler.

Madde 11

Sağlığın Korunması Hakkı

Şartın tarafları, sağlığın korunması hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, hem doğrudan hem de kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde diğer önlemlerin yanı sıra,

1.Sağlığın bozulmasına yolaçan nedenleri olabildiğince ortadan kaldırmak;

2.Sağlığı geliştirmek ve sağlık konularında kişisel sorumluluğu arttırmak üzere eğitim ve danışma kolaylıkları sağlamak;

3.Kazalar kadar salgın, endemik veya diğer hastalıkları olabildiğince önlemek;
Üzere tasarlanmış uygun önlemler almayı taahhüt ederler.

Madde 12

Sosyal Güvenlik Hakkı

Şartın tarafları sosyal güvenlik hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1.Bir sosyal güvenlik sistemi kurmayı veya korumayı;

2.Sosyal güvenlik sistemini Avrupa Sosyal Güvenlik Yasası'nın onaylanması için gereken düzeye en azından eşit olmak üzere yeterli bir düzeyde tutmayı;

3.Sosyal güvenlik sistemini giderek daha yüksek bir düzeye çıkarmaya çalışmayı;

4.Uygun ikili ve çok taraflı anlaşmalar yaparak veya başka yollarla bu sözleşmelerde yeralan koşullara bağlı olarak;

a)Korunan kişilerin şartın tarafı olan ülkeler arasında ne suretle olursa olsun yer değiştirmeleri sırasında diğer Şartın tarafının vatandaşları ile sosyal güvenlik mevzuatından doğan yardımların muhafazası dahil sosyal güvenlik hakları itibarıyla kendi vatandaşları ile eşit muamele görmelerini;

b)Şartın taraflarından herbirinin yasalarına göre tamamlanan sigorta veya çalışma sürelerinin birikimi yoluyla sosyal güvenlik haklarının verilmesi, korunması ve yeniden tanınmasını;

Sağlamak için girişimlerde bulunmayı taahhüt ederler.

Madde 13

Sosyal ve Tıbbi Yardım Hakkı

Şartın tarafları, sosyal ve tıbbi yardım haklarının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak için:

1.Yeterli kaynağı bulunmayan ve kendi çabasıyla veya özellikle bir sosyal güvenlik sistemi tarafından sağlanan yardımlar gibi diğer kaynaklardan yararlanarak böyle bir kaynak sağlamayan herkese yeterli yardımı sağlamayı ve hastalık halinde durumunun gerektirdiği bakımı sunmayı;

2.Bu tür yardım alan kişilerin bu nedenden ötürü siyasal veya sosyal haklarının kısıtlanmasından muzdarip olmamasını sağlamayı;

3.Herkesin kişisel veya ailevi mahrumiyet halini önlemek, gidermek veya hafifletmek için gerekebilecek tavsiyelerle kişisel yardımları, uygun kamusal veya özel hizmetler eliyle alabilmesini sağlamayı;

4.Bu maddenin 1, 2 ve 3. fıkralarında değinilen hükümleri, ülkelerinde yasal olarak bulunan

Şartın tarafı olan diğer ülkelerin uyruklarını kendi uyruklarıyla eşit tutarak 11 Aralık 1953'de Paris'te imzalanmış olan Sosyal ve Tıbbi Yardım Avrupa Sözleşmesiyle üstlendiği yükümlülükler uyarınca uygulamayı;
taahhüt ederler.

Madde 14

Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı

Şartın tarafları, sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkının etkin biçimde kullanılmasını için;

1.Sosyal çalışma yöntemlerini kullanarak toplumda gerek bireylerin, gerek grupların refah ve gelişmelerine ve sosyal çevreye uymalarına katkıda bulunacak hizmetleri geliştirmeyi veya sağlamayı;

2.Bireylerin ve gönüllü veya benzeri örgütlerin bu tür hizmetlerin kurulması ve sürdürülmesine katılmalarını özendirmeyi;

Taahhüt ederler.

Madde 15

Özürlü Kişilerin Bağımsızlık, Toplumsal Entegrasyon ve Toplum Yaşamında Katılım Hakkı

Şartın tarafları, özürlü kimselerin yaşlarına ve özürlerinin doğasına ve kökenlerine bakmaksızın bağımsızlık, toplumsal entegrasyon ve toplum yaşamında katılma hakkının etkin şekilde kullanılmasını sağlamak üzere özellikle:

1.Özürlü kimselere mümkün olduğu hallerde genel sistem çerçevesinde, bunun mümkün olmadığı hallerde ise kamu ya da özel ihtisaslaşmış organlar aracılığıyla rehberlik, eğitim ve mesleki eğitim sağlamaya yönelik gerekli önlemleri almayı;

2.Olağan çalışma ortamında özürlü kişilerin istihdamında işverenleri işe alma ve işte tutma hususunda desteklemeye yönelik bütün önlemler yoluyla bu kişilerin işe erişebilirliklerini sağlamak ve özürünün ihtiyaçları doğrultusunda çalışma koşullarını uyarlamak veya bunun özürsüzlük nedeniyle mümkün olmadığı hallerde özürsüzlüğün derecesine göre korunmuş istihdam yaratma yada buna yönelik ayarlama bulunmak. Belirli durumlarda bu tür önlemler uzmanlaşmış yerleştirme ve destek hizmetlerine başvurmayı gerektirebilir;

3.Özellikle iletişimi ve hareketliliğin önündeki bariyerleri kaldırma ve ulaştırma, konut edinme, kültürel faaliyetler ve boş zaman kullanımını sağlamayı hedefleyen teknik yardımları içeren önlemler yoluyla özürlü kişilerin tam olarak toplumsal entegrasyonu ve toplum yaşamında katı-

lımlarını geliştirmeyi
Taahhüt ederler.

Madde 16

Ailenin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı

şartın Tarafları, toplumun temel birimi olan ailenin tam gelişmesi için gerekli koşulları sağlamak üzere; sosyal yardımlar ve aile yardımları, mali düzenlemeler, konut sağlama, yeni evlilere yardım ve diğeryöntemlerle aile yaşamının ekonomik, yasal ve sosyal bakımından korunmasını geliştirmeyi taahhüt ederler.

Madde 17

Çocukların ve Gençlerin Sosyal, Yasal ve Ekonomik Korunma Hakkı

şartın tarafları, çocukların ve gençlerin kişiliklerinin, fiziki ve ruhsal kapasitelerinin tam gelişimini teşvik edici bir çevrede yetişmeleri hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere, hem doğrudan hem de kamusal veya özel örgütlerle işbirliği içinde;

1.a) Özellikle bu amaç için yeterli ve uygun kurumların ve hizmetlerin kurulması veya sürdürülmesi yoluyla çocukların ve gençlerin ihtiyacı olan bakım, yardım, eğitim ve öğretimlerini, ebeveynlerinin haklarını ve görevlerini de dikkate alarak sağlamak;

b) Çocukları ve gençleri ihmalkarlığa, şiddete ve sömürüye karşı korumak;

c) Ailelerinin desteğinden geçici veya sürekli olarak yoksun kalan çocuklar ve gençler için devletten koruma ve özel yardım sağlamak;

2.Çocuklara ve gençlere okullara düzenli olarak devam etmelerini teşvik etme kadar ücretsiz ilk ve orta öğretim sağlamak;

üzere tasarlanmış uygun ve gerekli önlemleri almayı taahhüt ederler.

Madde 18

Diğeryartın Taraflarının Ülkelerinde Gelir Getirici Bir İş Edinme Hakkı

şartın tarafları, öteki şartın taraflarından herhangi birinin ülkesinde gelir getirici bir iş edinme hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1.Mevcut düzenlemeleri serbestiyetçi bir anlayışla uygulamayı,

2.Yürürlükteki formaliteleri basitleştirmeyi ve çalışan yabancılar veya onları çalıştıranlar tarafından ödenen resim ve diğeryarçları azaltmayı veya kaldırmayı;

3.Çalışan yabancıların istihdamını düzenleyen mevzuata tek tek veya topluca esneklik getirmeyi;

taahhüt ederler ve

4.Kendi uyruklarının diğeryartın tarafı ülkelerde gelir getirici bir iş edinmek üzere ülkeden çıkış hakkını tanırırlar.

Madde 19

Göçmen İşçilerin ve Ailelerinin Korunma ve Yardım Hakkı

şartın tarafları, göçmen işçilerin ve ailelerinin bir başka şartın tarafı ülkedeki korunma ve yardım hakkının etkin biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

1.Bu tür işçilere yardımcı olacak, özellikle doğru bilgi almalarını sağlayacak yeterli ve ücretsiz hizmetleri vermeyi veya verilmesini sağlamayı ve ulusal yasalarının ve düzenlemelerinin olanak verdiği ölçüde ülkeden ve ülkeye göçe ilişkin yanıltıcı propagandaya karşı tüm uygun önlemleri almayı;

2.Kendi yetki alanları içinde bu işçiler ile ailelerinin ülkeden çıkışlarını, yolculuklarını ve karşılanmalarını kolaylaştıracak uygun önlemler almayı ve yine kendi yetki alanları içinde yolculukları sırasında sağlık ve tıbbi bakım ve yeterli hijyen koşulları sunmak için uygun hizmetler sağlamak;

3.Uygun olduğu ölçüde göçmen gönderen ve göç alan ülkelerdeki özel veya kamusal sosyal hizmetler arasındaki işbirliğini geliştirmeyi;

4.Kendi ülkesinde yasal olarak bulunan bu tür işçiler için yasalar veya mevzuatla düzenlenmek veya idari makamların denetimine bağılı olmak üzere;

a) Ücret, diğeryistihdam ve çalışma koşulları;

b) Sendika üyeliğı ve toplu pazarlıktan kaynaklanan haklardan faydalanma;

c) Barınma;

konularında kendi uyruklarına olduğundan daha elverişsiz davranılmasını sağlamayı;

5.Kendi ülkelerinde, yasal olarak bu tür işçilere istihdam edilen kişiler ile ilgili olarak ödenmesi gerekecek istihdam vergileri, harç ve primler bakımından kendi vatandaşlarına yönelik düzenlemelerden daha kötü davranılmasını önlemeyi;

6.Ülkede yerleşmesine izin verilmiş bir işçinin ailesi ile yeniden birleşmesini, imkanlar ölçüsünde kolaylaştırmayı;

7.Kendi ülkelerinde yasal olarak ikamet eden bu tür işçilere bu maddede belirtilen konulara ilişkin yargısal işlemler bakımından kendi uyruklarına olduğundan daha elverişsiz davranılmasını sağlamayı;

8.Kendi ülkelerinde yasal olarak ikamet eden bu tür işçilerin ulusal güvenliğı tehlikeye sokmadıkça, kamu menfaati veya genel ahlaka aykırı

bir fiilde bulunmadıkça sınırdışı edilmemesini sağlamayı;

9.Bu tür işçilerin kazanç veya tasarruflarının dilediği kadarını transfer etmelerine yasal sınırlar içinde izin vermeyi;

10.İşbu madde ile getirilen koruma ve yardımları, uygulanabilirliği ölçüsünde, bağımsız çalışan göçmenlere de genişletmeyi;

11.Göç alan ülkenin ulusal dilini veya eğer birden fazla dil konuşuluyorsa bunlardan birisini göçmen işçilere ve bunların aile üyelerine öğretmeyi kolaylaştırmayı ve teşvik etmeyi;

12.Uygulanabilir olduğu ölçüde göçmen işçilerin çocuklarına göçmen işçilerin ana dillerinin öğretilmesini kolaylaştırmayı ve teşvik etmeyi taahhüt ederler.

Madde 20

Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yapmadan İstihdam ve Meslekle İlgili Konularda Fırsat eşitliği ve Eşit Muamele Hakkı

Şartın tarafları, cinsiyete dayalı ayrımcılık yapmadan istihdam ve meslekle ilgili konularda fırsat eşitliği ve eşit muamele hakkının etkin kullanılmasını sağlamak üzere bu hakkı tanımak ve aşağıdaki alanlarda garantilemek veya geliştirmek için uygun önlemleri almayı;

a.İstihdam olanağı sağlama, iş akdi feshine karşı koruma ve mesleki yeniden entegrasyon;

b.Mesleki rehberlik, eğitim, yeniden eğitim ve rehabilitasyon;

c.Ücreti de içeren istihdam ve çalışma koşulları hükümleri;

d.Terfiyi içeren kariyer geliştirmeyi

Taahhüt ederler.

Madde 21

Bilgilendirme ve Danışma Hakkı

Şartın tarafları, işletme içerisinde işçilerin bilgilendirilme ve danışılma hakkının etkin kullanılmasını sağlamak üzere ulusal yasalara ve uygulamalara uygun olarak işçilere ve bunların temsilcilerine imkan tanıyan önlemleri desteklemeyi ve uyarlamayı;

a.İşletme açısından zararlı olabilecek belirli bilginin açıklanmasından feragat edilebileceği veya gizliliğe konu olabileceği anlayışıyla kendilerini istihdam eden işletmenin ekonomik ve mali durumu hakkında düzenli olarak veya uygun bir zamanda ve anlaşılabilir bir yolla bilgilendirilmek; ve

b.İşçilerin çıkarlarını ciddi biçimde etkileyebilecek özellikle işletmedeki istihdam durumu hususunda önemli bir etkisi olabilecek kararlar gibi düşünülen kararlar hakkında uygun bir zamanda işçilerle görüşme yapmayı;

taahhüt ederler.

Madde 22

Çalışma Koşullarının ve Ortamının Belirlenmesi ve Geliştirilmesinde Yer Alma Hakkı

Şartın tarafları, işletmede çalışma koşullarının ve ortamının belirlenmesi ve geliştirilmesinde yer alma hakkının etkin kullanımını sağlamak üzere ulusal yasalara ve uygulamalara uygun olarak işçilere veya temsilcilerine imkan tanıyan önlemleri uyarlamak ve desteklemek için;

a.Çalışma koşullarının, iş organizasyonunun ve çalışma ortamının belirlenmesine ve geliştirilmesine;

b.İşletmedeki sağlık ve güvenliğin korunması-na;

c.İşletmedeki sosyal ve sosyo-kültürel hizmetler ve olanakların organizasyonuna;

d.Bu konulardaki düzenlemelerin yerine getirilmesinin denetimine;

katılmalarını sağlamayı taahhüt ederler.

Madde 23

Yaşlı Kişilerin Sosyal Korunma Hakkı

Şartın tarafları, yaşlı kişilerin sosyal korunma hakkının etkin kullanımını sağlamak üzere doğrudan veya kamu veya özel örgütlerle işbirliği yoluyla özellikle tanımlanan aşağıdaki önlemleri almayı;

-Mümkün olduğunca uzun süre yaşlı kişilerin toplumun bir ferdi olarak kalmasını sağlayacak olan;

a.Yeterli bir yaşam sürmelerini ve kamu; sosyal ve kültürel yaşamda aktif bir yer almalarını sağlayacak yeterli kaynakları;

b.Yaşlı kişiler için uygun olan hizmetler ve olanaklar hakkında bilgi ve bunların kullanılabilecekleri fırsatlarının sağlanmasını;

sağlamayı;

-Yaşlı kişilerin yaşam tarzlarını özgürce seçebilmelerini ve istedikleri müddetçe ailesel çevrelerinde bağımsızca yaşamlarını sağlama ve bunları;

a.Sağlık durumlarına ve ihtiyaçlarına göre konut sağlanması veya konutlandırılmalarında yeterli destekte bulunulması yoluyla,

b.Durumlarının gerektirdiği sağlık bakımı ve hizmetler yoluyla,

sağlamayı;

-Yaşlı kişilerin uygun destekle kurumlarda yaşamalarını, bu kurumlarda yaşam koşullarıyla ilgili kararlara katılmalarını ve özel hayatlarına saygı göstererek, garantilemeyi;

taahhüt ederler.

Madde 24

Hizmet Akdinin Feshi Hallerinde Korunma Hakkı

Şartın tarafları, hizmet akdinin feshi hallerinde işçilerin korunması hakkının etkin kullanımını sağlamak üzere;

a.Kapasiteleriyle veya davranışlarıyla bağlantılı olan veya işletmenin, kuruluşun veya hizmetin faaliyetine dönük gereksinimlerine dayalı haklı nedenler olmaksızın işçilerin hizmet akitlerinin haklı nedene dayanmaksızın feshedilmesi hakkını;

b.Haklı neden olmadan hizmet akdi feshedilen işçilerin uygun tazminatdan veya diğer elverişli yardımlardan yararlanma hakkını;

tanımayı taahhüt ederler.

Son olarak, Şartın tarafları hizmet akdinin haklı bir nedene dayanmadan feshedildiğini düşünen işçinin tarafsız bir organa başvuru hakkını sağlamayı taahhüt ederler.

Madde 25

İşverenlerinin İflası Halinde İşçilerin Haklarının Korunması Hakkı

Şartın tarafları, işverenlerinin iflası halinde işçilerin haklarının korunması hakkının etkin kullanımını sağlamak üzere istihdamdan veya istihdam ilişkisinden kaynaklanan işçilerin haklarının bir garantör kurum veya korumanın diğer bir etkili biçimi tarafından garanti altına alınmasını taahhüt ederler.

Madde 26

Çalışmada Saygınlık Hakkı

Şartın tarafları, işveren ve işçilerin örgütleriyle görüşerek çalışmada bütün işçilerin saygınlığını koruma hakkının etkin kullanımını sağlamak üzere;

1.İşyerinde veya çalışma ile bağlantılı olarak cinsel tacizden korunmayı, duyarlılığı ve bilgilendirmeyi geliştirmeyi ve işçileri bu tür davranışlardan korumak için bütün uygun önlemleri almayı;

2.İşyerinde veya çalışma ile bağlantılı olarak bireysel olarak işçilere karşı tekrarlanarak yapılan ayıp veya açıkça olumsuz ve saldırgan eylemlerden korunmayı, duyarlılığı ve bilgi akışını geliştirmeyi ve işçileri bu tür davranışlardan korumak için bütün uygun önlemleri almayı;

taahhüt ederler.

Madde 27

Ailevi Sorumlulukları olan İşçilerin Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Hakkı

Şartın tarafları, ailevi sorumluluğu bulunan erkek ve kadın işçiler ile bu işçiler ile diğer işçiler

arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele hakkının etkin kullanımını sağlamak üzere;

1.a) Ailevi sorumluluğu olan işçilerin mesleki rehberlik ve eğitim alanındaki önlemleri içeren bu tür sorumluluklar nedeniyle devamsızlıklarından sonra yeniden istihdam edilebilmeleri kadar istihdama girişlerini ve burada durmalarını sağlamak için;

b) İstihdam ve sosyal güvenlik koşulları bünyesinde ihtiyaçlarını dikkate almak için;

c) Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakım düzenlemeleri gibi kamu veya özel hizmetleri geliştirmek ve desteklemek için;

uygun önlemler almayı;

2.Ebeveynlerden her birine analık iznin ardından süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ve uygulama tarafından belirlenen çocuk bakımı için ebeveynlik iznini sağlamayı;

3.Ailevi sorumlulukların iş akdinin feshi için haklı bir neden olarak değerlendirilmemesini sağlamayı;

taahhüt ederler.

Madde 28

İşçilerin Temsilcilerinin İşletmede ve İşletmeye Bağlı Yerlerde Korunması Hakkı

Şartın tarafları, işletme içerisinde görevlerini yerine getirebilmeleri için işçilerin temsilcilerinin korunması hakkının etkin bir biçimde kullanılmasını sağlamak üzere;

a.Statüleri nedeniyle veya işletme içerisinde işçilerin temsilcileri olarak faaliyetlerinden dolayı iş akdi feshini de içeren bunlara zarar veren eylemlere karşı etkin bir biçimde korunmadan yararlanırlar;

b.Ülkenin endüstriyel ilişkiler sistemi ve ilgili işletmenin ihtiyaçları, büyüklüğü ve kapasitesinin de dikkate alındığı işçilerin temsilcilerinin görevlerini hızlı ve verimli bir şekilde yerine getirebilmelerine olanak sağlamak için uygun olabilecek olanaklarla donatılırlar.

Madde 29

Toplu İşten Çıkarılma İşlemlerinde Bilgilendirme ve Danışılma Hakkı

Şartın tarafları, toplu işten çıkarılma durumlarında işçilerin bilgilendirme ve danışılma hakkının etkin kullanımını sağlamak üzere işverenlerin örneğin özellikle ilgili işçilerin yeniden işe yerleştirilmeleri veya yeniden eğitimlerini amaçlayan sosyal önlemler eklemeye başvurma yoluyla toplu iş feshlerini önleme veya meydana gelişini sınırlama ve sonuçlarını hafifletme yol ve araçları hususunda bu tür toplu işten çıkarmaların öncesinde uygun bir zamanda işçilerin temsilcilerini bilgilendirmesini ve bunlara danışmasını

sağlamayı taahhüt ederler.

Madde 30

Yoksulluğa ve Toplumsal Dışlanmaya Karşı Korunma Hakkı

Şartın tarafları, yoksulluğa ve toplumsal dışlanmaya karşı korunma hakkının etkin kullanımı sağlamak üzere;

a. Özellikle istihdam, konut edinme, eğitim, öğretim, kültür ve sosyal ve tıbbi yardım gibi konularda hem aileleri hem de toplumsal dışlanma veya yoksulluk durumunda yaşayan veya yaşama riski olan kişilerin etkin faydalanmasını geliştirmeye yönelik bütüncül bir çerçeve içinde ve eşgüdümlü yaklaşımla önlemler almayı;

b. Gerekiyse bu önlemleri uyarlamak üzere gözden geçirmeyi;

taahhüt ederler.

Madde 31

Barınma Hakkı

Şartın tarafları barınma hakkının etkin kullanımı sağlamak üzere tasarlanmış önlemler olarak;

1. Yeterli bir standartta barınmaktan faydalanmayı desteklemeyi;

2. Evsizliği derece derece yok etmeye yönelik bakiş açısıyla azaltmayı ve önlemeyi;

3. Yeterli kaynağa sahip olmayanlara barınma fiyatlarını faydalanılabilir bir hale getirmeyi;

taahhüt ederler.

BÖLÜM III

Madde A

Taahhütler

1. Aşağıdaki B Maddesinin hükümlerine konu olan her bir Şart tarafı;

a. Bu Şart'ın I. Bölümünü, söz konusu Bölümün giriş paragrafında beyan edildiği üzere, tüm uygun yollarla izleyeceği amaçların beyannamesi saymayı;

b. Bu Şart'ın II. Bölümünün izleyen dokuz maddesinin en az altısıyla kendisini bağlı saymayı (1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 ve 20) ;

c. Bir önceki bend uyarınca seçtiği maddelere ek olarak kendisini bağlı saydığı toplam madde sayısı 16'dan veya numaralandırılmış paragraf sayısı 63'den az olmamak koşuluyla, işbu Şart'ın II. Bölümünde yer alan maddelerden veya numaralandırılmış fıkralardan seçeceği kadıyla kendisini bağlı saymayı;

taahhüt eder.

2. Bu maddenin 1. fıkrasının b ve c bentleri uyarınca seçilen madde veya fıkralar, ilgili Şartın tarafınca onay veya kabul belgesi tevdi edilir-

ken Avrupa Konseyi Genel Sekreterine bildirilir.

3. Şartın taraflarından herhangi biri daha sonraki bir tarihte Genel Sekretere bildirimde bulunarak, bu Şartın II. Bölümünde belirtilen ve bu maddenin 1. fıkrası hükümlerine göre daha önce kabul ettiklerinin dışında kalan maddeler veya numaralandırılmış fıkralarla kendisini bağlı saydığını bildirebilir. Daha sonra yapılan bu tür taahhütler onay ve kabulün ayrılmaz bir parçası sayılır ve bildirim tarihinden itibaren bir aylık bir sürenin bitiminin ardından gelen ayın ilk günden başlayarak aynı hükmü kazanır.

4. Her Şart tarafı, ulusal koşullara uygun bir çalışma teftiş sistemi geliştirir.

Madde B

Avrupa Sosyal Şartıyla ve 1988 Ek Protokolle Bağlantılar

1. Avrupa Sosyal Şartının veya 5 Mayıs 1988 tarihli Ek Protokolün herhangi bir akit tarafı, kendisini daha önce bağlı olduğu Avrupa Sosyal Şartının ve uygun olduğu halde Ek Protokolün hükümlerine tekabül eden asgari hükümlerle bağlı olarak değerlendirmeden bu Şartı onaylayabilir, kabul edebilir veya tasdik edebilir.

2. İlgili Taraf için bu hükümlerin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bu Şartın herhangi bir hükümünün yükümlülüklerinin kabulüyle birlikte, Avrupa Sosyal Şartının ve uygun olduğu hallerde 1988 tarihli ek protokolün benzer hükümlerini uygulamayı durduran Şartın tarafı olayında bu araçların ilki veya her ikisiyle bağlanmış olmasıyla sonuçlanır.

BÖLÜM IV

Madde C

Bu Şart'taki Hükümlerin Uygulanmasının Denetimi

Bu Şartta kapsanan yasal yükümlülüklerin uygulanması, Avrupa Sosyal Şartı'nda olduğu gibi aynı denetime tabidir.

"BÖLÜM IV

Madde 21

Kabul Edilmiş Hükümlere İlişkin Raporlar

Şartın Tarafları, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine iki yıllık aralıklarla Bakanlar Komitesince belirlenecek biçime göre bu Şartın II. Bölümünün kabul etmiş oldukları hükümlerinin uygulanmasına ilişkin rapor gönderir.

Madde 22

Kabul Edilmemiş Hükümlere İlişkin Raporlar

Şartın tarafları, Bakanlar Komitesince istenilen ve uygun aralıklarla Genel Sekretere onay-

lamaları veya kabulleri sırasında ve sonraki bir bildirimde bu Şartın II. Bölümünün kabul etmemiş oldukları hükümlerine ilişkin raporlar gönderir. Bakanlar komitesi, zaman zaman bu raporların hangi hükümler hakkında ve hangi biçimde verileceğini belirler.

Madde 23

1.Şartın Taraflarının herbiri 21 ve 22. maddelerde atıfta bulunulan raporların örneklerini Hükümetler Komitesi toplantılarında temsil edilmek üzere 27. maddenin 2. fıkrasına göre davet edilecek uluslararası işveren ve sendikal örgütlerinin üyeleri olan kendi ulusal örgütlerine gönderir.

Bu örgütler Şartın tarafının raporu hususundaki görüşlerini Genel Sekretere gönderir. Genel Sekreter, cevap vermek isteyebilecek ilgili Şartın taraflarına bu görüşlerin birer nüshasını gönderir.

2.Genel Sekreter, Şartın taraflarının raporlarının birer kopyasını da Avrupa Konseyinde danışma statüsü bulunan ve mevcut Şart tarafından düzenlenen konularda özel yetkisi bulunan uluslararası –hükümetdışı örgütlere gönderir.

3.21 ve 22. maddelerde ve bu maddede atıfta bulunulan raporlar ve görüşler talep halinde kamuoyunun kullanımına sunulur.

Madde 24

Raporların İncelenmesi

1.21 ve 22. maddeler uyarınca Genel Sekreter gönderilen raporlar, 25. Maddeye göre kurulan Bağımsız Uzmanlar Komitesi tarafından incelenir. Komite, bundan önce 23. Maddenin 1. fıkrasına göre Genel Sekretere gönderilen görüşleri de alabilir. Bu incelemenin tamamlanmasından sonra Bağımsız Uzmanlar Komitesi kararlarını içeren bir rapor hazırlar.

2.21. Maddede belirtilen raporlara istinaden Bağımsız Uzmanlar Komitesi ilgili Şartın Tarafları için Şarttan kaynaklanan yükümlülüklerle ulusal mevzuatın ve uygulamanın uyumluluğu hususunda yasal bir bakış açısıyla görüşünü belirtir.

3.Bağımsız Uzmanlar Komitesi, doğrudan Şartın taraflarına ek bilgilendirme ve netleşme için talepte bulunabilir. Bu bağlantıda Bağımsız Uzmanlar Komitesi eğer gerekiyorsa hem kendi inisiyatifleriyle hem de ilgili Şartın tarafının talebiyle Şartın tarafının temsilcileriyle bir toplantı düzenler. 23. Maddenin 1. fıkrasında belirtilen örgütler bu husus hakkında bilgilendirilirler.

4.Bağımsız Uzmanlar Komitesinin Kararları kamuoyunun kullanımına sunulur ve Genel Sekreter aracılığıyla Hükümetler Komitesine, Parla-

menter Meclisine ve 23. Maddenin 1. paragrafında ve 27. Maddenin 2. paragrafında belirtilen örgütlere gönderir.

Madde 25

Bağımsız Uzmanlar Komitesi

1.Bağımsız Uzmanlar Komitesi, Şartın tarafları tarafından aday gösterilen ve üstün karakterli ve uluslararası sosyal sorunlardaki ehliyeti tanınmış uzmanlardan oluşan bir listeden Parlamento Meclisi tarafından en çok oyu alanlar arasından seçilen en az dokuz üyeden oluşur. Uzmanların kesin sayısı Bakanlar Komitesi tarafından belirlenir.

2.komitenin üyeleri altı yıllık bir süre için seçilirler. Bir kere mahsus olmak üzere yeniden seçilebilirler.

3.Çalışma süresi dolmayan bir üyenin yerine seçilen Bağımsız Uzmanlar Komitesinin bir üyesi selefinin süresinin kalan kısmı süresince çalışmasını sürdürür.

4.Komitenin üyeleri bireysel kapasitelerine göre çalışırlar. Çalışma süreleri boyunca, bağımsızlığa, tarafsızlığa ve çalışmalarının doğasına uygun olmayan hiçbir işlevi yerine getirmeyebilir.

Madde 26

Uluslararası Çalışma Örgütünün Katılımı

Uluslararası Çalışma Örgütü, Uzmanlar Komitesinin çalışmalarına danışman sıfatıyla katılmak üzere bir temsilci göstermeye davet edilir.

Madde 27

Hükümetler Komitesi

1.Şartın taraflarının raporları ve 23. Maddenin 1. fıkrası ve 24. Maddenin 3. fıkrası gereği alınan bilgiler ve Bağımsız Uzmanlar Komitesinin raporları Hükümetler Komitesine sunulur.

2.Komite, her Şartın tarafının bir temsilcisinin oluşur. Toplantılarında danışman sıfatıyla gözlemci olarak temsil edilmek üzere saptayacağı en çok iki uluslararası işveren örgütüyle en çok iki uluslararası sendikal örgütü davet eder. Ayrıca Avrupa Konseyi düzeyinde danışman sıfatı ve mevcut Şart tarafından düzenlenen hususlarda özel ihtisası bulunan uluslararası hükümetdışı örgütlerin temsilcilerine de danışılabilir.

3.Hükümetler Komitesi Bakanlar Komitesinin kararlarını hazırlar. Özellikle Bağımsız Uzmanlar Komitesinin ve Şartın taraflarının raporları ışığında Şartın 28. Maddesine göre ilgili her bir Şart tarafına yönelik tavsiyelerinin konusu olan görüşünde belirtilen durumlara ilişkin sosyal, ekonomik ve diğer politika düşünceleri temelinde seçimi için gösterilen nedenleri seçebilir. Ba-

kanlar Komitesine kamuoyuna sunulabilir bir rapor sunar.

4.Genel olarak Sosyal Şartın uygulanması hususundaki bulgularına istinaden Hükümetler Komitesi Bakanlar Komitesine muhtemelen güncelleşmiş olabilen Şartın maddeleri ve sosyal konularda araştırmalar amaçlayan öneriler sunulabilir.

Madde 28 **Bakanlar Komitesi**

1.Bakanlar Komitesi, Hükümetler Komitesinin raporuna dayanarak Şartın Taraflarından oy kullanmaya yetkili olanların üçte ikisinin çoğunluğuyla, girilen denetim dönemini kapsayan ve ilgili Şartın taraflarına bireysel tavsiyeleri içeren bir karar verir.

2.27. Maddenin 4. fıkrası gereği Hükümetler Komitesince yapılan önerilere istinaden Bakanlar Komitesi uygun addettiği hallerde bunlara ilişkin kararlar alır.

Madde 29 **Parlamenteerler Meclisi**

Avrupa Konseyi Genel Sekreteri, hem Bakanlar Komitesi kararlarını hemde periyodik toplantı tutanaklarını, Bağımsız Uzmanlar Komitesi ve Hükümetler Komitesi raporlarını Parlamenteerler Meclisine taşır.

Madde D **Toplu Yakınmalar**

1.Toplu yakınmalara dair bir sistem sağlayan Avrupa Sosyal Şartının Ek Protokolünün hükümleri, adı geçen Protokolü onaylayan devletler için bu Şartta belirtilen taahhütleri kapsar.

2.Toplu yakınmalara dair bir sistem sağlayan Avrupa Sosyal Şartının Ek Protokolüne bağlı olmayan her hangi bir devlet, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine bu Şartın onaylanmasına, kabul edilmesine veya tasdik edilmesine dair araçlarını tevdi ettiği zaman veya daha sonra herhangi bir tarihte adı geçen Protokolde belirtilen işlemleri takipeden bu Şartın yükümlülüklerinin denetimini kabul ettiğini de beyan etmiş olur.

Aşağıda metni yeralan toplu yakınma yöntemi 1995 yılı Ek Protokolünde düzenlenmiştir.

Madde 1

Bu Protokole akit taraflar aşağıdaki örgütlerin Şartın yetersiz uygulandığını iddia ettikleri şikayetlerini sunmaları hakkını tanır:

a.Şartın 27. Maddesinin 2. paragrafında belirtilen uluslararası işveren örgütleri sendikalar;

b.Avrupa Konseyi düzeyinde danışman sıfatı bulunan ve Hükümetler Komitesince bu amaç

için oluşturulmuş listede yazılı olan diğer uluslararası hükümetdışı örgütler;

c.Yakınılan sözleşmecî tarafın yargılama yetkisi içerisindeki temsil yeteneğine haiz ulusal işveren örgütleri ve sendikalar.

Madde 2

1.Herhangi bir sözleşmecî devlet ayrıca, 13. Maddeye uygun olarak, bu Protokolle bağlı olduğuna dair rızasını ifade ettiğinde, veya daha sonraki her hangi bir zamanda, kendisine karşı yakınmalar sunmak için Şartta düzenlenen konularda özel yetkisi bulunan yargılama yetkisi içerisindeki herhangi bir temsil yetkisine haiz ulusal hükümetdışı örgütün hakkını tanıdığını da deklare edebilir.

2.Bu tür deklarasyonlar belirli bir dönem için yapılabilir.

3.Bu deklarasyonlar, kopyalarını sözleşmecî taraflara aktaracak ve yayımlayacak olan Avrupa Konseyi Genel Sekreterine tevdi edilir.

Madde 3

Sırasıyla 1.b ve 2. maddelerde gönderme yapılan uluslararası hükümetdışı örgütlerle ulusal hükümetdışı örgütler, sadece özel ihtisasları olmaları nedeniyle tanındıkları konularla ilişkili olarak daha önce belirtilen hükümlerce tanımlanmış yönetme göre yakınmalarını sunabilirler.

Madde 4

Yakınma, ilgili Şartın tarafı tarafından kabul edilen Şartın hükmüyle ilgili olarak yazılı şekilde sunulmalıdır ve Şart tarafının bu hükmün yeterli düzeyde uygulamasını yerine getirmediğinin hangi bağlamda olduğunu göstermelidir.

Madde 5

Herhangi bir yakınma, aldığını bildirecek olan, ilgili Şartın tarafına haber verecek olan ve derhal Bağımsız Uzmanlar Komitesine iletecek olan Genel Sekretere gönderilir.

Madde 6

Bağımsız Uzmanlar Komitesi ilgili Şartın tarafından ve yakınmada bulunan örgütten belirtilen zaman aralığı içerisinde yakınmanın kabul edilebilirliğine dair yazılı bilgi ve gözlemleri sunmalarını talep edebilir.

Madde 7

1.Bir yakınma kabul edilebilir bulunursa, Bağımsız Uzmanlar Komitesi Genel Sekreter aracılığıyla Şartın taraflarına bildirir. İlgili Şartın tarafından ve yakınmada bulunan örgütten belirtilen zaman aralığı içerisinde bütün ilgili yazılı

açıklamalarını veya bilgilerini sunmalarını ve bu Protokole Şartın diğer taraflarından da aynı zaman aralığı içerisinde sunmak istedikleri yorumlarını sunmalarını isteyebilir.

2.Eğer yakınma ulusal bir işveren örgütü veya ulusal bir sendika veya diğer ulusal veya uluslararası hükümetdışı örgüt tarafından yapılmışsa Bağımsız Uzmanlar Komitesi Genel Sekreter aracılığıyla Şartın 27. Maddesinin 2. fıkrasında gönderme yapılan uluslararası işveren örgütlerine ve uluslararası sendikalara bildirir ve bu örgütleri belirtilen zaman aralığı içerisinde gözlemlerini sunmaya davet eder.

3.Yukarıdaki 1 ve 2. paragraflara göre sunulan açıklamalara, bilgilere ve gözlemlere dayanarak ilgili Şart tarafı ve yakınmada bulunan örgüt Bağımsız Uzmanlar Komitesinin belirleyeceği bir zaman dilimi içerisinde her hangi bir ek yazılı bilgi veya gözlemi sunabilir.

4.Yakınmanın incelenmesi esnasında Bağımsız Uzmanlar Komitesi tarafların temsilcileriyle bir oturum yapabilir.

Madde 8

1.Bağımsız Uzmanlar Komitesi yakınmayı incelemek için izlenecek adımları tanımlayan bir rapor hazırlar ve bunun sonucunda yakınmada belirtilen Şart hükmünün yeterli düzeyde uygulamasının ilgili sözleşmeciler taraf tarafından yerine getirilip getirilmediğini gösterir.

2.Bu rapor Bakanlar Komitesine gönderilir. Ayrıca basma olanağı bulunmayan yakınmada bulunan örgüte ve Şarta taraf ülkelere de gönderilir.

Parlamente Meclisine gönderilir ve 9. maddeye istinaden aynı anda veya Bakanlar Komitesine gönderildikten sonra en geç dört ay içerisinde kamuoyuna açıklanır.

Madde 9

1.Bağımsız Uzmanlar Komitesi raporuna dayanarak Bakanlar Komitesi oy çokluğuyla bir karar verir. Eğer Bağımsız Uzmanlar Komitesi Şartın yeterli bir düzeyde uygulanmadığı sonucuna varmışsa Bakanlar Komitesi iki bölü üç oy çokluğuyla ilgili Şartın tarafına yönelik bir tavsiye kararı alır. Her iki durumda oylamaya katılma Şartın taraflarıyla sınırlıdır.

2.İlgili Şartın tarafının talebiyle Bakanlar Komitesi Şartın taraflarının iki bölü üç oy çokluğuyla Bağımsız Uzmanlar Komitesinin raporunun ele aldığı yeni konuların Hükümetler Komitesine danışılmasına karar verebilir.

Madde 10

İlgili Şart tarafı, Şartın 21. maddesine göre

Genel Sekretere sunulan bir sonraki raporunda Bakanlar Komitesinin tavsiyesi doğrultusunda alınan önlemler hususunda bilgi verir.

Madde 11

Bu protokolün 1'den 10. maddesine kadar maddeleri, ilgili maddelerin kabul edilmiş olması halinde İlk Protokoldeki Devletlere Şarta ilk eklenen Protokolün II. Bölümünde yer alan maddeleri için de uygulanır.

Madde 12

Bu Protokole taraf devletler Şarta ek bölümür III. Bölümle ilgili ilk paragrafının şu şekilde okunması gerektiğini göz önünde tutar:

"Şartın uluslararası bir karakterde, Şartın IV Bölümünde belirtilen denetime tabi olarak sunulmuş başvuru ve bu Protokolün hükümlerinde belirtilen yasal yükümlülükleri içerdiği şeklinde anlaşılmalıdır.

BÖLÜM V

Madde E

Ayrımcılık Yapılmaması

Bu Şartta yer alan hakların kullanımı ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya diğer görüşler, ulusal veya sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlıkla birliktelik, doğum veya diğer durumlar gibi hiçbir nedenle ayrımcılık yapılmadan korunur.

Madde F

Savaş ve Olağanüstü Durumlarda

Uygulamadan Kaçınmalar

1.Ulusun yaşamını tehdit eden savaş veya diğer olağanüstü hallerde Şartın taraflarından biri bu Şart'a göre üstlendiği yükümlülüklerinden kaçınan önlemleri uluslararası hukuka göre üstlendiği öteki yükümlülüklerine aykırı olmamak koşuluyla ve durumun kesinlikle gerektirdiği ölçüde alabilir.

2.Bu Kaçınma Hakkını kullanan bir Şartın tarafı, Avrupa Konseyi Genel Sekreterini makul bir süre içinde alınan önlemler ve gerekçeleri konusunda tam olarak haberdar eder. Aynı şekilde bu önlemler yürürlükten kalktığında ve kabul ettiği Şart hükümleri yeniden tam anlamıyla işlerlik kazandığında Genel Sekreteri haberdar eder.

Madde G

Kısıtlamalar

1.1. Bölümde konmuş olan hak ve ilkeler, etkin biçimde gerçekleştirildiğinde ve II. Bölümde öngörüldüğü gibi etkin uygulamaları sağlandığında, demokratik bir toplumda başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması veya kamu yararı, ulusal güvenlik, kamu sağlığı veya genel ahlaka

kın korunması için gerekli olan ve yasayla belirlenenler dışında, adigeçen bölümlerde belirtilmeyen bir kısıtlama veya sınırlamaya tabi tutulamazlar.

2.Bu Şart'da İzin verilen kısıtlamalar, tanınmış hak ve yükümlülüklerle belirlenmiş oldukları amaçlar dışında uygulanamaz.

Madde H

Şart ile İç Hukuk ve Uluslararası Anlaşmalar Arasındaki İlişkiler

Bu Şart'ın hükümleri, yürürlükte bulunan veya yürürlükte konabilecek olan ve korunan kişilere daha uygun koşullar sağlayan iç hukukun veya ikili veya çok taraflı anlaşma, sözleşme ve anlaşma hükümlerine hâlel getirmez.

Madde I

Verilen Taahhütlerin Uygulanması

1.Bu Şartın II. Bölümünün 1' den 31. maddesine kadar olan maddelerin ilgili hükümlerinin bu maddelerde öngörülen uygulama yöntemlerine dönük olarak önyargısız bir şekilde aşağıdaki şekilde yerine getirilmelidir:

- a.Yasalar ve Düzenlemeler;
- b.İşverenler veya işveren örgütleriyle işçilerin örgütleri arasındaki anlaşmalar;
- c.Her iki yöntemin bir bileşkesi;
- d.Diğer uygun vasıtalar.

2.Bu Şartın II. Bölümünün 2. maddesinin 1, 2, 3, 4, 5 ve 7. fıkraları, 7. maddesinin 4, 6, 7. fıkraları, 10. maddesinin 1, 2, 3 ve 5. fıkralarıyla 21 ve 22. maddelerinin hükümlerinden doğan yükümlülüklerle uyum ilgili işçilerin büyük çoğunluğuna bu maddenin 1. fıkrasına göre hükümler uygulanıyorsa bu fıkraların yükümlülükleri taahhüt edilebilir ve bunlara uyum geçerli addedilir.

Madde J

Değişiklikler

1.Bu Şartta garanti altına alınan hakları genişletme amacıyla Hükümetler Komitesi veya bir Taraf tarafından önerilen bu Şartın hem III ve IV. Bölümlerindeki değişiklikler hemde I ve II. Bölümlerindeki herhangi bir değişiklik Avrupa Konseyi Genel Sekreterine iletilir ve Genel Sekreter bunu Şartın Taraflarına gönderir.

2.Önceki paragrafın hükümlerine göre önerilen herhangi bir değişiklik Parlamenterler Meclisiyle görüşülmesinden sonra onay için hazırlanan metni Bakanlar komitesine sunacak olan Hükümetler Komitesi tarafından incelenir. Bu metnin Bakanlar Komitesince onayından sonra kabulü için Taraflara gönderilir.

3.Bu Şartın I ve II. Bölümündeki herhangi bir

değişiklik üç ülkenin Genel Sekreteri bu değişikliği onayladıkları hakkında bilgilendirdiği tarihten itibaren bir aylık süreninin bitim tarihini takipeden ayın ilk günü bunu kabul eden taraflar açısından yürürlüğe girmiş olur.

Değişikliği sonradan kabul eden herhangi bir Tarafa özgü olarak değişiklik, bu değişikliğin kabulü hususunda Tarafın Genel Sekreteri bilgilendirdiği tarihten sonra gelen bir aylık sürenin bitimini takiben başlayan ayın ilk gününde yürürlüğe girer.

4.Bu Şartın III ve IV. Bölümündeki herhangi bir değişiklik bütün tarafların Genel Sekreteri bu değişikliği onayladıkları hakkında bilgilendirdiği tarihten itibaren bir aylık süreninin bitim tarihini takipeden ayın ilk günü taraflar açısından yürürlüğe girmiş olur.

BÖLÜM VI

Madde K

İmzalama, Onaylama ve Yürürlüğe Girme

1.İşbu Şart Avrupa Konseyi üyelerinin İmzasına açıktır. Onaylanır veya kabul edilir. Onay veya Kabul belgeleri, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine verilir.

2.Bu Şart, Avrupa Konseyine üye üç ülkenin önceki paragrafa göre Bu Şart tarafından bağlanmayı ilişkin rızalarını açıkladıkları tarihten itibaren bir aylık süreninin bitim tarihini takipeden ayın ilk günü yürürlüğe girer.

3.Daha sonra onaylayan bir imzacı Hükümet bakımından işbu Şart, onay veya kabul belgesinin verilmiş tarihinden itibaren bir aylık süreninin bitim tarihini takipeden ayın ilk günü yürürlüğe girer.

Madde L

Ülkesel Uygulama

1.Bu Şart, her Şart tarafının ana ülkesinde uygulanır. Her imzacı hükümet, imza sırasında veya onay veya kabul belgesini verirken, Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir bildirimle, bu amaçla ana ülkesi sayılacak olan toprakları belirtir.

2.Herhangi bir Şart tarafı, bu Şart'ı onaylaması veya kabulü sırasında veya daha sonra Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir bildirimle, uluslararası ilişkilerinden sorumlu olduğu veya uluslararası sorumluluğunu üstlendiği ve adı geçen bildirimde belirtilen ana ülkesi dışındaki toprak veya topraklara bu Şart'ın tümüyle veya bir bölümüyle uygulanacağını bildirebilir. Bu beyanda, bu Şart'ın II. Bölümünün madde ve fıkralarından adigeçen topraklar bakımından bağlayıcı saydıklarını belirtir.

3.Şart, yukarda anılan beyanlarda belirtilen ül-

ke veya ülkelerde Genel Sekreterin bu beyan bildirimini aldığı tarihten itibaren bir aylık sürenin bitim tarihini takipten ayın ilk gününden başlayarak uygulanır.

4. Herhangi bir Şart tarafı, daha sonraki bir tarihte Avrupa Konseyi Genel Sekreterine yapacağı bir bildirimle bu maddenin 2. fıkrası uyarınca Şart'ı uyguladığı bir veya birden çok ülke bakımından, bu ülkeler için daha önce kabul etmemiş olduğu maddeler veya numaralanmış fıkralarla kendisini bağlı saydığını beyan edebilir. Bu türlü sonraki taahhütler, ilgili ülke bakımından ilk bildirimin ayrılmaz parçası sayılır ve bildirim tarihinden itibaren bir aylık sürenin bitim tarihini takipten ayın ilk günü aynı geçerliliği kazanır.

Madde M

Fesih

1. Şart Taraflarından herhangi biri, ancak, kendisi için yürürlüğe giriş tarihinden başlayarak beş yıllık bir sürenin sonunda veya onu izleyen iki yıllık dönemler sonunda ve her halükârda diğer taraflara durumu bildirecek olan Avrupa Konseyi Genel Sekreterine altı ay önceden bildirmek koşuluyla bu Şart'ı fesh edebilir.

2. Şartın Taraflarından herhangi biri, önceki fıkranın hükümleri uyarınca Şart'ın II. Bölümünün kabul etmiş olduğu maddelerinden veya fıkralarından herhangi birini fesh edebilir. Ancak, bu Şart Tarafının kendisini bağlı saydığı madde sayısı 16 dan, fıkra sayısıysa 63 den az olamaz ve bu madde ve fıkralar A. Maddesinin 1. fıkrasının b bendinde özel olarak değinilenler arasında Şart tarafının seçtiği maddeleri kapsamaya devam edecektir.

3. Şartın Taraflarından herhangi biri, bu maddenin 1. fıkrasında belirlenen koşullar uyarınca işbu Şart'ı veya II. Bölümünün maddelerinden veya fıkralarından herhangi birini, L. Maddesinin 2. fıkrası uyarınca yapılmış bir bildirimle Şartın uygulandığı ülke bakımından fesh edebilir.

Madde N

Ek

Bu Şart'ın eki, onun ayrılmaz bir parçasıdır.

Madde O

Bildirimler

Avrupa Konseyi Genel Sekreteri, Avrupa Konseyi üyesi devletlere ve uluslararası Çalışma Bürosu Genel Sekreterine;

a. Herhangi bir imzayı;

b. Onay ve kabule ilişkin herhangi bir vasıtanın tevdi edilmesini;

c. K Maddesi gereğince bu Şartın yürürlüğe girişine ilişkin herhangi bir tarihi;

d. A Maddesinin 2 ve 3. fıkrası, D Maddesinin 1 ve 2. fıkrası, F Maddesinin 2. fıkrası ve L Maddesinin 1, 2, 3 ve 4. fıkralarının uygulamalarında yapılan herhangi bir deklarasyon;

e. J Maddesine göre yapılan herhangi bir değişiklik;

f. M Maddesine göre yapılan herhangi bir fesih;

g. Bu Şarta ilişkin diğer eylem, bildirim veya haberler;

Hususunda bildirimde bulunur.

Gereğince yetkili kılınmış olan aşağıdaki imzası bulunanlar yukarıdaki hükümleri kabul ederek bu Şart'ı imzalamıştır.

Bu Şart, her iki metin de eşit şekilde geçerli olmak ve tek kopya olarak Avrupa Konseyi arşivine konmak üzere Fransızca ve İngilizce dillerinde 1996 Mayıs ayının 3 üncü günü Strasbourg'da akdedilmiştir. Genel Sekreter, Avrupa Konseyine üye devletlerin her birine ve Uluslararası Çalışma Bürosu Genel Sekreterine onaylı örnekleri gönderir.

GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ SOSYAL ŞARTA EK

Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart'ın

Korunan Kimseler Bakımından Kapsamı

1. 12. maddenin 4. fıkrası ve 13. maddenin 4. fıkrası hükümleri saklı kalmak üzere 1 ilâ 17. ve 20 ile 31. maddelerin içerdiği kimseler; bu maddelerin 18 ve 19. maddelerin hükümleri ışığında yorumlanarak anlaşılması koşuluyla ancak bir Şartın Tarafının ülkesinde yasal olarak oturan veya sürekli olarak çalışan öteki Şart Taraflarının uyrukları olmaları durumunda yabancıları da kapsar.

İşbu yorum, Şart Taraflarından herhangi biri tarafından aynı kolaylıkların başka kimselere de uygulanmasını engellemez.

2. Şartın taraflarının her biri 28 Temmuz 1951 tarihinde Cenevre'de imzalanan Mültecilerin Durumları Sözleşmesinde ve 31 Ocak 1967 tarihli Protokolde tanımlanan mültecileri kabul eder ve sınırları içerisinde yasal olarak kalanlara mümkün olduğunca uygun şekilde davranır ve herhangi bir durumda söz konusu Sözleşmeye göre ve bu mültecilere uygulanabilecek diğer varolan uluslararası araçlara göre Şartın tarafı tarafından kabul edilmiş yükümlülüklerden daha az uygun davranamaz.

3. Şartın taraflarının her biri, 28 Eylül 1954 tarihinde New York'da yapılan Devletsiz Kişilerin Durumlarına Dair Sözleşmede betimlenen ve Taraf ülkenin sınırları içerisinde yasal bir şekilde ikamet eden devletsiz kişilere uygulanabilir herhangi bir diğer uluslararası sözleşmeye göre Taraf tarafından kabul edilen yükümlülüklerle

göre olan durumdan daha az elverişli olmamak koşuluyla mümkün olduğunca elverişli davranmayı kabul eder.

Bölüm I, Fıkra 18 ve Bölüm II

Madde 18, Fıkra 1

Bu hükümler Tarafların sınırları içerisine giriş sorunuyla ilgili olmadığı ve 13 Aralık 1955 tarihinde Paris'te imzalanan Kuruluş'a Dair Avrupa Sözleşmesinin hükümleri olarak öngörülmediği şeklinde anlaşılmıştır.

Bölüm II Madde 1, Fıkra 2

İşbu hüküm, sendika güvenliği koşulunu veya uygulamasını yasakladığı veya izin verdiği biçimde yorumlanamaz.

Madde 2, Fıkra 6

Taraflar bu hükmü aşağıdaki hallerde uygulamayabilirler:

a) Toplam süresi bir ayı ve/veya bir çalışma haftasında 8 saati geçmeyen bir sözleşme veya istihdam ilişkisine sahip olan işçilere;

b) Akdın veya istihdam ilişkisinin geçici ve/veya özel doğasının bulunduğu hallerde nesnel değerlendirmelerle gerekçelendirilmiş uygulamama hallerinde.

Madde 3, Fıkra 4

Bu hükmün amaçları açısından işlevler, örgüt ve bu hizmetlerin faaliyetinin durumu ulusal yasalar veya düzenlemeler veya ulusal durumlara uygun diğer araçlara belirlenmelidir, şeklinde anlaşılmıştır.

Madde 4, Fıkra 4

İşbu hüküm, ağır bir suç işlemesi durumunda bir kimsenin işine hemen son verilmesini engellediği biçimde anlaşılamaz.

Madde 4, Fıkra 5

Bir Şart Tarafının bu fıkra da öngörülen yükümlülüğü, kapsam dışı kalan kişiler hariç olmak üzere, yasayla veya toplu sözleşme veya hakem kararı yoluyla çalışanların büyük çoğunluğunun ücretlerinden kesinti yolu ile mağdur edilmelerine izin verilmediğinde, taahhütte bulunabileceği biçiminde anlaşılmıştır.

Madde 6, Fıkra 4

Her Şart Tarafının, grev hakkına uygulayacağı başka bir kısıtlamanın ancak G maddesi hükümlerine göre haklı gerekçelere dayanması koşuluyla, kendisi bakımından grev hakkının kullanılmasını yasayla düzenleyebileceği biçiminde anlaşılmıştır.

Madde 7, Fıkra 2

Bu hüküm, belirtilen asgari yaşa ulaşmamış genç kişilerin yetkili otoritelerce tanımlanan durumlara ve bu genç kişilerin sağlık ve güvenliklerini korumaya yönelik alınan önlemlerle uyumlu olarak hayata geçirilen bu tür çalışmanın olduğu hallerde mesleki eğitimleri için mutlak ola-

rak gerekli olan çalışmasını sağlamasından Tarafları muaf kılmaz.

Madde 7, Fıkra 8

Bir Şart Tarafının bu fıkra da öngörülen yükümlülüğü, 18 yaşından küçüklerin büyük çoğunluğunun gece işinde çalıştırılmayacağını yasayla öngörerek bu yükümlülüğün anlamına uygun davrandığında yerine getirmiş olacağı biçimde anlaşılmıştır.

Madde 8, Fıkra 2

Bu hüküm mutlak yasaklama koyma olarak değerlendirilmemelidir. Aşağıdaki durumlarda istisnalar yapılabilir:

a) Eğer çalışan bir kadın istihdam ilişkisini kesmeyi haklılaştıran kötü davranıştan dolayı suçluysa;

b) Eğer ilgili işletme faaliyetini durdurmuşsa;

c) Hizmet akdinde belirtilen süre sona ermişse.

Madde 12, Fıkra 4

Bu fıkranın girişindeki "ve bu tür Sözleşmelerde konulan koşullara bağlı olarak" ibaresi, bir Şartın Tarafının, öteki Şart Tarafların uyruklarına başka yardımların yanı sıra, herhangi bir sigorta katkısından bağımsız olarak yapılan yardımları sağlamadan önce, belli bir ikamet süresinin tamamlanmasını işleyebilmesini içerdiği biçimde anlaşılmıştır.

Madde 13, Fıkra 4

Sosyal ve Tıbbi Yardım Avrupa Sözleşmesine taraf olmayan Hükümetler, diğer Şartın Taraflarının uyruklarına adı geçen Sözleşmenin hükümlerine uygun olan bir davranış sağlamaları koşuluyla Sosyal Şartı bu fıkra bakımından onaylayabilir.

Madde 16

Bu hükümde betimlenen koruma tek ebeveynli aileleri kapsar şeklinde anlaşılmıştır.

Madde 17

Bu hüküm, çocukların çoğunluğuna uygulanabilen yasaya göre daha önce elde edilmemişse, özellikle Madde 7'de belirtilen Şart'ta betimlenen diğer hükümleri etkilemeden 18 yaşın altındaki bütün kişileri kapsadığı şeklinde anlaşılmıştır. Bu yukarıda betimlenen yaşa kadar zorunlu eğitim sağlamaya yönelik bir yükümlülüğe işaret etmez.

Madde 19, Fıkra 6

Bu hükmün amacı bakımından "yabancı bir işçinin ailesi teriminin en azından karısıyla ve alıcısı devlet tarafından bağımlı olarak değerlendirildiği ve göçmen işçiye bağımlı olarak değerlendirildikleri sürece evlenmemiş çocukları anlamına gelmesi şeklinde anlaşılmıştır.

Madde 20

1) Hem işsizlik yardımları, yaşlılık yardımları

ve ölüm yardımlarıyla ilgili diğer hükümler, hem de sosyal güvenlik konuları bu maddenin kapsamından ayrı tutulabilir şeklinde anlaşılmalıdır.

2) Özellikle hamileliğe, lohusalığa ve doğum sonrası döneme ilişkin kadınların korunmasıyla ilgili hükümler bu maddede gönderme yapıldığı gibi ayrımcılık olarak addedilmemelidir.

3) Bu madde fiili eşitsizlikleri gidermeyi amaçlayan özel önlemlerin uyarlanmasını korumaz.

4) Sadece doğaları veya uygulamalarının yapısı gereği belirli bir cinsiyetteki kişilere yaptırılan mesleki faaliyetler, bu maddenin bazı hükümlerinin kapsamından çıkarılabilir. Bu hüküm, Tarafların doğaları veya uygulamadaki yapısı gereği belirli bir cinsiyetteki kişilere ayrılabilen mesleklerin bir listesini yasalarda veya düzenlemelerde kapsamamasının gerektiği şeklinde telafuz edilmemelidir.

Madde 21 ve 22

1) Bu maddelerin uygulanmasının amacı açısından "İşçilerin temsilcileri" terimi, ulusal yasalar veya uygulamada bu şekilde tanınan kişiler anlamına gelir.

2) "Ulusal Yasalar ve Uygulama" terimleri olan yasalar ve düzenlemelere ek olarak ilgili örnek olay hukuku kadar toplu sözleşmeler, işçilerin temsilcileriyle işverenler arasındaki diğer anlaşmalar olabileceğine vurgu yapar.

3) Bu maddelerin uygulama amacı açısından "işletme" teriminden anlaşılması gereken mali kazanç amacıyla mallar üretmeye veya hizmetler sağlamaya yönelik olarak kurulmuş ve kendi pazar politikasını belirlemeye gücü bulunan, tüzel kişiliği olsun ya da olmasın, somut ve soyut öğeleri olan bir kümedir.

4) Dini topluluklar ve bunların kurumlarının eğer bu kurumlar, 3. fıkranın anlamı içerisinde birer işletmeysen bu maddelerin uygulamasından çıkarılabilir şeklinde anlaşılmalıdır. Ulusal yasalarla korunan belirli ahlaki kavramlar, düşünceler ve kavramlar tarafından yönetilen veya belirli düşüncelerden esinlenen faaliyetler yürüten kuruluşlar, işletmenin gidişatını korumak için gerekli olduğu ölçüde bir noktaya kadar bu maddelerin uygulanmasından muaf tutulabilir.

5) Bu maddelerde geçen hakların bir devlette işletmenin çeşitli kuruluşlarında kullanıldığı halde, ilgili Taraf bu hükümlerden doğan yükümlülükleri yerine getiriyor olarak değerlendirilmelidir.

6) Ulusal hukuk veya uygulama tarafından belirlenen, belirli bir sayıdan az işçiye istihdam eden işletmeleri bulunan Taraflar bu maddenin uygulama alanından bu işletmeleri çıkarabilirler.

Madde 22

1) Bu hüküm, ne işyerleri için sağlık ve güven-

lik düzenlemelerinin benimsenmesine istinaden devletlerin iktidarlarını ve yükümlülüklerini, ne de bunların uygulanmasını gözetlemeyle görevlendirilen organların iktidarlarını ve sorumluluklarını etkiler.

2) "Sosyal ve sosyo-kültürel hizmetler ve olanaklar" terimleri refah yardımı, spor alanları, emzikli kadınlar için odalar, kütüphaneler, çocukların tatil kampları vs. gibi bazı işletmelerce işçiler için sağlanan sosyal ve/veya kültürel olanaklarını belirten şekilde anlaşılmalıdır.

Madde 23, Fıkra 1

Bu fıkranın uygulanmasının amacı açısından "mümkün olduğu sürece" terimi yaşlı kimselerin fiziki, psikolojik ve entelektüel kapasitelerinden bahsetmektedir.

Madde 24

1) Bu maddenin amaçları açısından "iş akdinin feshi" ve "feshedilmiş" terimleri, işverenlerin inisiyatifleriyle iş akdinin feshi anlamına gelir.

2) Bu madde bütün işçileri kapsar şeklinde anlaşılmalıdır, fakat sözleşmeciler Taraf aşağıdaki kategorilerdeki istihdam edilen kişilerin korunmasının hepsini veya bir kısmını ayrı tutabilir:

a) Belirli bir zaman süresince veya belirli bir görev için bir iş akdiyle işe alınan işçiler;

b) Deneme süresi veya istihdam hak kazanma süresi içerisinde olan işçiler için önceden belirlenmiş ve makul bir süre olarak saptanmış olursa;

c) Kısa süreler için geçici olarak işe alınmış işçiler.

3) Bu maddenin amacı açısından aşağıdakiler özellikle iş akdinin feshinde haklı bir neden olarak alınmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya çalışma saatleri içerisinde işverenin rızasıyla sendikal faaliyetlere katılma;

b) İşçilerin temsilcilerinin kapasitesiyle davranan veya davranmış olarak yetkili büroyu arama;

c) Yasaları veya düzenlemeleri ihlalle itham edilen bir işverene karşı yürütülen sürece katılma veya bir şikayette bulunma veya yetkili idari otoritelere başvurma;

d) Irk, renk, medeni durum, ailevi sorumluluklar, hamilelik, din, siyasi görüş, ulusal veya sosyal köken;

e) Analık veya ebeveynlik izni;

f) Hastalık veya yaralanma nedeniyle işe geçici süreyle devam etmeme.

4) Haklı bir neden olmaksızın iş akdinin feshi halinde tazminat veya diğer uygun yardımlar, ulusal yasalar veya düzenlemeler, toplu sözleşmeler veya ulusal durumlara uygun diğer vasıtalarla belirlenmelidir şeklinde anlaşılır.

Madde 25

1) Yetkili ulusal otorite, muaf tutma yoluyla ve işverenlerin ve işçilerin örgütlerine danıştıktan sonra, istihdam ilişkisinin özel doğası nedeniyle bu hükümde sağlanan korumadan belirli kategorideki işçileri çıkarabilir şeklinde anlaşılır.

2) "İflas teriminin tanımı ulusal hukuk ve uygulama tarafından belirlenmelidir şeklinde anlaşılır.

3) Bu hükümde kapsanan "işçilerin iddiaları asgari olarak aşağıdakileri içermelidir:

a) İflas veya iş akdinin feshi öncesinde garanti sistemine göre sekiz hafta ve bir imtiyaz sistemine göre 3 aydan daha az olmamak üzere tanımlanmış bir süreyle ilişkili olan ücretler için işçilerin iddiaları;

b) İflasın veya iş akdinin feshinin vuku bulduğu yıl süresince yerine getirilen çalışmanın bir sonucu olarak tatil ücreti ödemesi için işçilerin iddiaları;

c) İflas veya iş akdinin feshi öncesinde bir imtiyaz sistemine göre 3 aydan ve bir garanti sistemine göre 8 haftadan az olmamak üzere tanımlanmış bir süreyle ilişkili olan ücretli devamsızlıkların diğer çeşitlerine istinaden ödenmesi gereken meblağlar için işçilerin iddiaları.

4) Ulusal yasalar veya düzenlemeler, toplumsal olarak kabul edilebilir bir seviye olabilen tanımlanmış meblağa dair işçilerin iddialarının korunmasını sınırlandırabilir.

Madde 26

Bu madde, taraflarca yasalastırmayı gerektirmemektedir şeklinde anlaşılır.

2. fıkra cinsel tacizi kapsamaz şeklinde anlaşılır.

Madde 27

Bu madde, ekonomik faaliyete hazırlanmayı, girmeyi, katılmayı ve ilerleme olasılıklarını kısıtlayan bu gibi sorumluluklarının olduğu hallerde, bakımlarına ve desteklerine açıkça ihtiyacı olan o andaki ailelerinin diğer üyeleriyle ilgili olduğu kadar bağımlı çocuklarıyla ilgili olan ailevi sorumluluklarıyla erkek ve kadın işçilere uygulanır şeklinde anlaşılır. "Bağımlı çocuklar ve "bakımlarına ve desteklerine açıkça ihtiyacı olan o andaki ailelerinin diğer üyeleri terimleri, ilgili Tarafın ulusal yasalarınca tanımlanan kişiler anlamına gelir.

Madde 28 ve 29

Bu Maddenin uygulanmasının amacı açısından "işçilerin temsilcileri terimi ulusal yasa ve uygulamaca bu şekilde tanımlanan kişiler anlamına gelir.

Bölüm III

Şart sadece Bölüm IV'de sağlanan denetime sunulan başvurunun uluslararası bir karakterdeki yasal yükümlülüklerini içerir şeklinde anlaşılır.

Madde A, Fıkra 1

Numaralandırılmış fıkralar, sadece bir fıkra içeren maddeleri de içerebilir şeklinde anlaşılır.

Madde B, Fıkra 2

B Maddesinin 2. fıkrasının amacı açısından Gözden Geçirilmiş Şartın hükümleri aşağıdaki istisnalar haricinde Şartın aynı maddelerine veya fıkra numarasına tekabül eder:

a.Şartın 3. maddesinin 1 ve 3. fıkralarına tekabül eden, Gözden Geçirilmiş Şartın 3. maddesinin 2. fıkrası,

b.Şartın 3. maddesinin 2 ve 3. fıkralarına tekabül eden, Gözden Geçirilmiş Şartın 3. maddesinin 3. fıkrası,

c.Şartın 10. maddesinin 4. fıkrasına tekabül eden, Gözden Geçirilmiş Şartın 10. maddesinin 5. fıkrası,

d.Şartın 17. maddesine tekabül eden, Gözden Geçirilmiş Şartın 17. maddesinin 1. fıkrası.

Bölüm V

Madde E

Nesnel ve makul bir gerekçeye dayanan, farklılaşmış davranış, ayrımcılık olarak değerlendirilmez.

Madde F

"Savaş veya Öteki olağanüstü durumlarda" deyimi, savaş tehdidini de kapsayacak biçimde anlaşılmıştır.

Madde I

21 ve 22. Maddelere Ek'e göre dışlanan işçiler; ilgili işçilerin sayısının tespit edilmesinde dikkate alınmaz şeklinde anlaşılır.

Madde J

"Değişiklik terimi, Şart'a yeni maddelerin eklenmesini de kapsayacak şekilde genişletilmelidir.

(Not: Bu Metin 1999 Temmuz Ayında Avrupa Konseyi'nin İnsan Hakları Birimi Sosyal Şart Bölümü'nce Yayınlanan Metinden çevrilmiştir.)

Çeviri: Oğuz Topak