

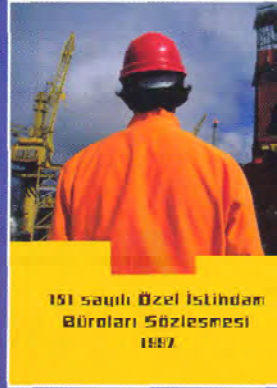
sendikal notlar



SAVAŞ HAYIR!



Emek Sınırlarına
Uzanan Bir Tehlike:
Özel İstihdam Büroları



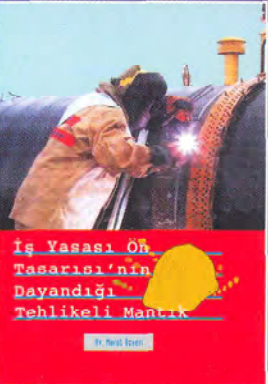
151 saatlı Özel İstihdam
Büroları Sözleşmesi
1997/7



Çalışma Süresinin Bütün
Yaşamı Kapsayacak Bir
Perspektiften
Kavramlaştırılması

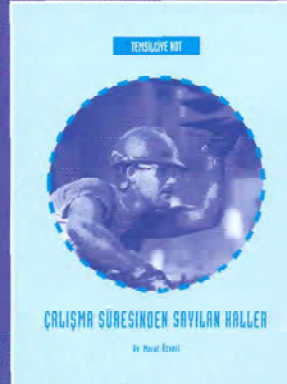
Jean-Yves Boulin
Rainer Hoffmann

BARİŞ İÇİN EL ELE!



İş Yasası'ın
Tasarısı'nın
Dayandığı
Tehlikeli Mantık

Dr. Ferid İsmail



TEKNOLOJİYE KARŞI

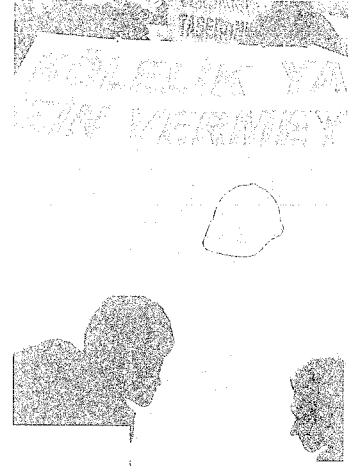
ÇALIŞMA SÜRESİNDEN SAVILAN HALLER

Dr. Ferid İsmail

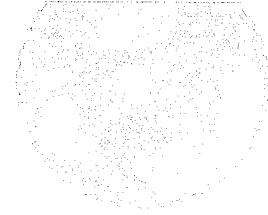
sayı: 16 Şubat 2003

İÇİNDERİLER

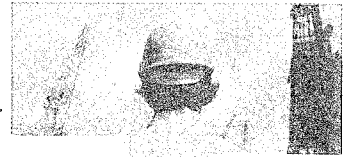
Sunuş	3
Türkiye	5
Dünya	22
Sendikal Notlar-Tartışma	30
Erizin emek sürecine etkileri ve 2003 yılı kamu TİS'leri	42
İş Yasası Ön Tasarısı ve ardındaki gerçekler	46
İş Yasası Ön Tasarısının dayandığı tehlikeli mantık	55
Emek simsarlığına uzanan bir tehlike	60
Kamu istihdam hizmetleri ve tarihsel oluşum	67
ILO 181 sayılı Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi	72
AB'de iş sağlığı ve güvenliği	78
Temsilciye Not: Çalışma süresinden sayılan haller	114
Çalışma süresinin bütün bir yaşamı kapsayacak perspektiften kavramlaştırılması	120



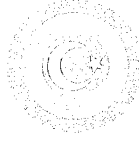
Emek Simsarlığına
Uzanan Bir Tehlike:
Özel İstihdam Büroları



Çalışma Süresinden Sayılan Haller



181 sayılı Özel İstihdam
Büroları Sözleşmesi
1987



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) 474 98 70 (10 Hat)
Faks: (216) 474 98 67-474 92 38
e-mail: petrol@turk.net

Petrol-İş Dergisi Ekidir.

Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

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

Baskı: Şan Ofset

SUNUŞ

Türkiye içte ve dışta büyük sorunlarla karşı karşıya kalan bir ülke görüntüsünden çok daha öteye ağır karmaşık sorunlarla belirsizliklere doğru sürükleniyor. Ekonomik bunalımın etkilerini yıllardır sosyal alanın her noktasında yaşayan ülkemiz, bu kez ABD'nin Ortadoğu'da yarattığı savaş psikozunun cenderesi içine sokulmak isteniyor.

Saddam yönetimini gerekçe göstererek komşumuz Irak'a ısrarla müdahale etmek isteyen ABD; kimi zaman kapalı, kimi zaman açık tehditlerle Türkiye'nin de savaşa girmesi gerektiğini söylemektedir. Onlara göre Türkiye'nin savaşa girmesi iyi olur, ancak açık kararlılık gösterilmezse savaştan sonra paylaşım masasının etrafında olamaz. Yani ABD'ye göre, Irak yakıp yıkıldıktan sonra masanın etrafına toplayacağı bazı yandaş ülkelere ganimet dağıtılacaktır.

ABD'nin bu çirkin ve iğrenç tutumu, ne yazık ki ülkemizde kimi çevreleri gereğinden çok heyecanlandırmaktadır. Onlara göre savaşa ABD yanında girilmezse ülkede bunalım kaçınılmazdır.

Irak halkının kanından ve canından çıkar umanlara öfkelenmemek olanaksız mıdır?

Kaldı ki savaştan yarar umanlar, masanın etrafında

olacaklarının hayaline kuranlar, bunun kaç Anadolu delikanlısının kaniyla oluşturulabileceğini söyleyebilirler mi?

İki günde Bağdat'a girip, üçüncü gün masanın etrafında olacaklarını açıklayanlar, açıkca yalan söylüyorlar.

Bu savaş hiçbir biçimde bizim savaşımız değildir ve olmayacaktır.

Bu savaş pis, kırıllı ve aşağılık bir savaştır.

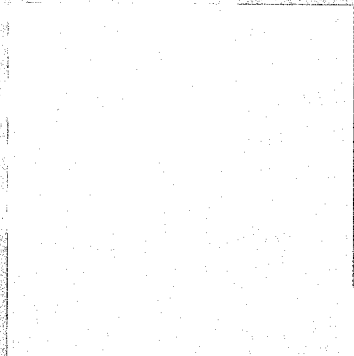
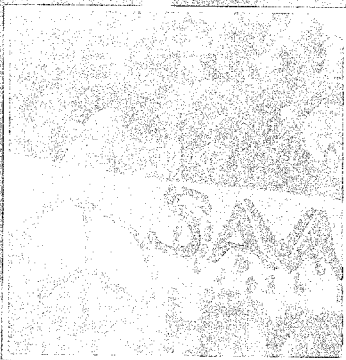
Bu savaş ABD'li petrol şirketlerinin sözcülüğünü yapan Bush'ların savaşdır.

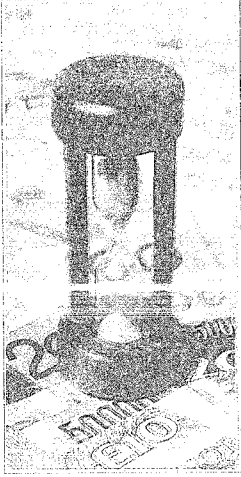
Savaş için bugün gösterilse gösterilse bir ya da birkaç bahane gösterilebilir.

Ancak barış için milyonlarca gerekçe bulunmaktadır.

Çünkü savaştan dolayı ya da doğrudan etkilenecek her bir insanın yaşamı, barış için gerçek birer gerektir...

Merkez Yönetim Kurulu





ÖZELLEŞTİRME DOLUDİZGİN YAPILMAK İSTENİYOR”

Hükümetin özelleştirme programı konusunda açıklama yaparak başta PETKİM, TÜPRAŞ, İGSAŞ, TÜGSAŞ ve THY gibi kârlı stratejik kamu kuruluşları başta olmak üzere, toplam 130’ un üzerinde kamu kuruluşunun 3’er aylık dönemler halinde satışa çıkararak istemesi sendikaların büyük tepkisini çekti.

Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın 14 Ocak tarihinde yaptığı açıklamada “58.Hükümet tek başına iktidar ol-

manın getirdiği siyasi gücünü, tüm kamu varlıklarını satarak sermayenin çıkarı için pervasızca kullanmak azminde olduğunu ilan etmiştir” diyerek özetle şu noktalar üzerinde durdu:

“12 Aralık 2002 tarihine kadar ki dönemde özelleştirme satışlarından 9,9 milyar dolarlık kaynak sağlanmış ve 9,7 milyarlık da kullanım gerçekleştirilmiştir. Sermayeden vergi almaktan vazgeçen hükümet, üretim yerine kamu varlıklarını satarak 4 milyar dolarlık kaynak elde etmeyi düşünmektedir.

Tüm uygulamalarında kamuoyunun görüşüne başvuracağını sık sık dile getiren AKP Hükümeti, toplam 64 bin çalışanı ilgilendiren bu uygulamaya ilişkin olarak sendikalara ve bundan olumsuz etkilenecek toplum kesimlerinin görüşünü almaya gerek bile duyma-

maktadır.

TOBB, TÜSİAD, MÜSİAD, TİSK gibi sermaye örgütlerini “Sivil Kitle Örgütleri” olarak gören hükümet, bunlarla yürüttükleri alışverişi “toplumsal uzlaşma” olarak sunmaktadır.

Sermaye çevrelerine ve IMF’ye meşruluğunu ispatlamak ve kendini beğendirmek telaşında olan 58. Hükümet, şaibeler, yolsuzluklar ve talanlar biçiminde yürüten özelleştirme uygulamalarına yenilerini ekleyerek yeni sermaye odakları yaratmakta ısrarlı görülmektedir.

Bugüne kadar olduğu gibi yerli ve yabancı özel kesime devlet kaynaklarından verilecek teşvik ve kredilerle yapılacak bu satışlar için, AKP Hükümeti ne kadar kararlı ise, bizler de bu uygulamalara asla geçit vermemekte en az Hükümet kadar kararlı olduğumuzu ka-

muoyuna iletiyoruz. Direneceğimiz bu mücadele hattına, başta konfederasyonumuz Türk-İş olmak üzere, Emek Platformunu, Demokratik Kitle Örgütlerini ve tüm toplumu çağırıyoruz. Bunu durdurmanın “olmazsa olmaz” koşulu hep birlikte karşı durmaktır.”



“...VE PETROL İŞÇİLERİNİN EYLEMLERİ

Hükümetin özelleştirme takvimini açıklaması üzerine üyelerimiz 21 Ocak 2003 tarihinde işyerlerinde uyarı eylemleri yaptılar.

Eylemler nedeniy-
le basına ve kamu-

oyuna açıklama yapan Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, AKP Hükümetinin özelleştirme konusunda yaptığı açıklamayı eleştirerek hükümetin satış rekorlarını yapmak istediğini belirterek, Türkiye'nin tüm üretim alanlarını, mal ve varlıklarını, ormanlarını, arazilerini kısaca dağıtmasını en hızlı bir biçimde satışa çıkararak talana açmaya çalıştığını söyledi. Öztaşkın açıklamasında; "Hükümet yolsuzluk, yoksulluk, işsizlikle mücadele vaatleri ile elde ettiği iktidar gücünü, tam tersine yolsuzluklara kaynaklık etme yönünde kullanarak toplumu daha da yoksullaştırmaktadır" diyerek şunları söyledi:

"Özelleştirmelerde IMF'den de ileri de olma yarışına giren "Yeni" hükümet, Türkiye'nin en verimli ve karlı kuruluşları olan PETKİM, TÜPRAŞ,

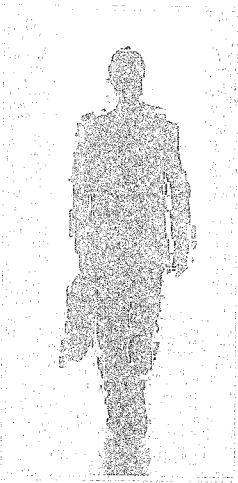
TÜGSAŞ, İGSAŞ gibi işyerlerimizin özelleştirilmesi için düğmeye basıldığını ilan etmiştir.

Bütün dünyada ve ülkemizde ekonomik durgunluğun hakim olduğu ve savaş ile uğraşılan kaos ortamında, bu stratejik kuruluşların alelacele satışa çıkarılmasının arka planını tüm toplum sorgulamalıdır.

En sağlam ve doğru kaynak olan vergiden vazgeçen AKP Hükümeti iflas etmiş ekonomiye, geçici kaynak yaratma telaşına düşmüştür.

Tüm toplum şu soruyu sormak durumundadır "hükümetin amacı yeni yatırımlarla üretimi artırarak istihdam yaratmak ise; Petkim, Tüpraş, Tügsaş, İgsaş gibi yeni kuruluşlara ihtiyacımız vardır. Bu kuruluşlara talip olacak kadar sermaye birikimine sahip olan sermaye çevreleri var ise ne-

den yenilerini kurmaya değil, eskilere talip olmaktadır?" Hükümet bunlara yanıt bulmak zorundadır. Bizler bu uygulamaların tüm olumsuz sonuçlarını yaşayanlar olarak yeni girişimlere asla izin vermeyeceğiz."



**"İGSAŞ
KELEPİR
FİYATINA
SATIŞA
ÇIKARTILMAK
İSTENİYOR"**

Hükümetin kaynak oluşturma çabasıyla stratejik kamu kuruluşlarını ve varlıklarını satışa çıkartmaya çalışması sürecinin başlatılması aşamasında İstan-

bul Gübre Sanayi A.Ş. (İGSAŞ)'ın talana açılması üzerine Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın basına ve kamuya açıklama yaparak "Seçim meydanlarında IMF programına yönelik olarak, sosyal politikalar konusunda "pazarlığa oturacağız" vaadi ile gelen 58.Hükümet, özelleştirmelerin kapsamını daha da genişletmiş, böylece IMF'den de ileri de olduğunu ispatlamıştır?" dedi.

Genel Başkan Mustafa Öztaşkın; İGSAŞ'ın Türkiye'nin üre üreten tek kuruluşu olduğunu; yurt içi üre tüketiminin % 39'unu, azotlu gübrelerin % 14'ünü karşıladığını belirterek şu gerekçeleri vurguladı:

"Modern teknoloji ve işletmeye sahip olan İGSAŞ, aynı zamanda, ulusal sanayiye nitrik asit, teknik amonyum nitrat üreten tek kuruluşumuz-

dur. Yüzde 90'nın üzerinde verimlilik ile çalışan bu kuruluştaki 395 kapsam içi, 78 kapsam dışı olmak üzere toplam 474 kişi çalışmaktadır.

2000 yılı sekiz aylık döneminde 90 Trilyon TL.- ciro, 12 Trilyon TL.- net kâr elde etmiştir.

Yüzde 40'lık bölümü tarımda bulunan ülkemize gübre üreten, gelir sağlayan ve istih-

dam yaratan bu kuruluş satılmak istenmektedir. Üretimin devamlılığı için yatırım yapılması, istihdamın geliştirilmesi ve dübre sanavine yönelik teknik yeterlilik göz ardı edilerek kelepirci olarak satışa çıkarılmaktadır.

Hükümetin "İstihdamın korunacağı" sözlerinin aldatma olduğunu, 1980'lerden beri süren uygulama-

larda ve sendikamızın bizzat PO-AŞ'da yaşadığı yüzde 90 oranındaki işten atmalar ve sendikasılaştırma girişimleri ortaya koymaktadır.

İç ve dış borç krizi içerisindeki hükümet, kayıt dışını teşvik ederek sermayeden en sağlam kaynak olan vergi almak yerine, mevcut kamu mallarını satarak borçları azaltma

yolunu tercih etmektedir.

Dünyanın ve ülkemizin içerisinde bulunduğu durgunluk konjonktüründe bu kuruluşlar, değerinin altında satılacak, yatırım yapılmayacak ve mal varlıkları yeni alıcılar tarafından satılacaktır.

Kısaca, bizleri işsizlik, sendikasılaştırma ve tüm toplumu ise, daha da yoksulluk beklemektedir."



"SAVAŞI DURDURALIM"

"Bu savaş evlerimizden, televizyonlarımızdan izleyeceğimiz bir savaş olmayacak, bu savaş ekmeğimizi aşımızı küçültecek, Yeni krizler yaratacak, işsizlik getirecektir!..

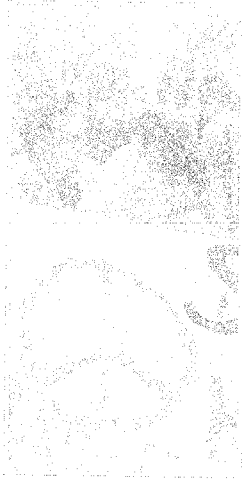
Savaş açlık, gözyaşı ve ölüm demektir! Savaş ekmeğimize uzanan ABD'nin kirli elleridir! Savaş gençlerimizin ABD'nin bölge çıkarları için ölmesi, Topraklarımızın açık hedef haline gelmesi, Ekonominin çökmesi demektir...

Bize, "Bu savaşa katılım kazanacaklarımız olabilir" diyenler, Türkiye'nin geleceğini pazarlık konusu yapanlar, bu ülkenin geleceğini riske sokanlar bilmelidirler ki: İnsan hayatı üzerinden pazarlık yapılamaz! Geleceğimiz boş hayallere teslim edilemez!

Üzerimize düşecek bombalara, Irak halkının tepesine incek bombalara razı değiliz.

Irak, Türkiye ve Ortadoğu halkları savaş değil, ekmek ve özgürlük istemektedir. Elimizi komşularımızın kanına bulamayalım!.."

(Emek Platformu'nun açıklaması)



**"BİZ İSTERSEK
BU SAVAŞ
DURUR!"**

Petrol-İş Sendika-
sı Merkez Yönetim

Kurulu 15 Ocak'ta yaptığı açıklamada ABD'nin uluslararası hukuku hiçe sayarak Irak'a saldırarak istemesi kınandı. Açıklamada, savaş tehlikesinin büyüdüğüne dikkat çekilerek "Savaşın gerekçeleri arasında bir ülkenin 'terörist faaliyetleri' sayılıyor. Şunu açıkça ve büyük bir kararlılıkla tekrar etmek gerekiyor. En büyük terör eylemi, bizzat

işgalci bir savaş çığırkanlığı yapmaktır. Her ne sebeple olursa olsun savaşı talep etmek, kadınıyla erkeğiyle, çocuğuyla milyonlarca insanın ölümünden bir yarar ummak başlı başına insanlık dışı bir terör eylemidir, bir insanlık suçudur." denildi.

Merkez Yönetim Kurulu açıklamasında; Tüm dünyanın demokratik, barış-

sever kamuoyunun bu anlamsız savaşa karşı çıkmak için pek çok gerekçesi var. Ama Türkiye'nin ve Türkiye işçi sınıfının çok daha fazla haklı gerekçeleri mevcut" denilerek özetle şunlar söylendi:

"Sendikalar ve emek örgütleri savaşa karşı çıkarırken sadece kendi çıkarlarımızı öne sürmüyoruz. Elbette savaşın bir



**EV KADINLARINA
ÜCRET VE SİGORTA**



KADINLAR İÇİN SÜRELİ YAYIN

Sendikamız Petrol-İş, bir ilki daha gerçekleştirdi: Petrol-İş Kadın yayın hayatına başladı.

Petrol-İş Kadın'ın yayınlanması nedeniyle yapılan basın açıklamasında ilk kez bir sendika tarafından sürelî bir kadın dergisi yayınlandığına dikkat çekilirken, derginin sendika üyesi erkeklerin eşlerini ve kadın üyeleri hedeflediği belirtildi. Petrol-İş Kadın Dergisinin Merkez Yönetim Kurulu imzalı giriş yazısında şu görüşlere yer verildi:

"Dünya kadınlar ve erkekler tarafından eşit olarak paylaşılmalıdır. Eğer dünyanın yarısını oluşturan kadınlar, toplumsal, siyasal, kültürel alanlardan, yani kamusal alanlardan uzaklaştırılır ise bu olumsuz durum kadınlar kadar erkekleri de etkiler. Bu nedenlerle kadınlarımızın kendilerini geliştirebilecekleri, kendisinin veya eşinin sendikasının iletmediği bir dergide kendisini ifade edebileceği bir araç yaratmak istedik."

avuç sermaye grubu dışında hiçbir kesime yarar getirmediğini biliyoruz. Savaş için seferber edilecek tüm kaynakların da emekçilerin sofrasından alınacağını farkındayız. Savaş alınteriyle geçinenler için ücretlerinde kesinti, işten atılmalar ve açlık demektir. Ama, biz SAVAŞA HAYIR derken yalnızca bunları kasıtlanmıyoruz.

Ülkemizi kuşatan emperyalistlerin taleplerine insan olduğumuz için karşı çıkıyoruz. Ahlak sahibi olduğumuz ve çocuklarımızı o şekilde yetiştirmek istediğimiz için karşı çıkıyoruz. Tüm dünya bu savaşın sadece ABD ve ona bağlı güçlerin petrol kaynaklarına el koyma planlarından çıktığını biliyor. Biz komşularımızla barış içinde yaşamak istiyoruz. Bu nedenle yaşadığımız bölgeyi tüm halkların bir-

birine düşman hale geldiği bir savaş arenasına döndürme planlarına karşı çıkmak insanın diyen herkesin ilk görevidir. Bizler çocuklarımızı 'komşusu açken tok olan bizden değildir' anlayışıyla yetiştiriyoruz. Peki ama komşusunu boğazlayacak katillere yataklık etmeye niçin karşı çıkmıyoruz? Yani başımızdaki bir halkın tepesine bombalar yağdırılmasına sessiz mi kalacağız?

Savaşın zararlarını çekmiş dürüst, namuslu Amerikalılar canlı kalkan olmak üzere Bağdat'a giderken, bizlere düşen bu ahlak dışı savaşa ülkemizin de ortak olmasını engellemektir. Türkiye işçi sınıfı, "Yurtta barış, dünyada barış" şiarını benimseyen, hiçkimse'nin malında gözü olmayan, Musul-Kerkük gibi yemler verilerek harekete geçirilemeyecek

bir sınıftır.

Derhal tüm yabancılara üsler kapatılsın. Ülkemizin hava ve deniz limanlarının, karayollarının, demiryollarının, yeraltı ve yer üstü kaynaklarının emperyalist ülke askerleri tarafından kullanılmasına izin verilmesin.



TÜRK-İŞ: "İŞÇİ HAKLARI ÖDENMELİDİR"

Türk-İş Başkanlar Kurulu 9 Ocak 2003 tarihinde Ankara'da toplandı.

Türk-İş Genel Başkan Salih Kılıç başkanlığında toplanan Başkanlar Kurulu, başta sendikal yaşamın günde-

mine giren konular olmak üzere 2003 yılı kamu toplu iş sözleşmelerinde izlenecek politikaları değerlendirdi ve basına ve kamuoyuna özetle şu açıklama-yı yaptı:

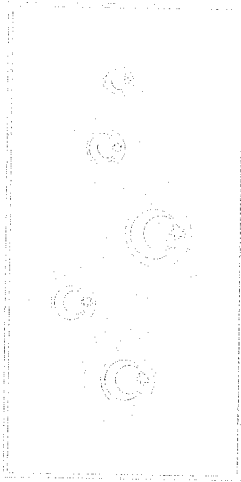
"Türk-İş Başkanlar Kurulu, 2003 yılı kamu toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde, işçilerin son yıllarda yaşadığı gelir kayıplarını telafi edecek, gelir dağılımı adaletsizliğini giderecek, iş talebi ve yatırımları artıracak, çalışma hayatına ilişkin diğer konulardaki kazanımlarımızı konuyacak bir politika izleyecektir. Bu amaçla bir Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Koordinasyon Kurulu oluşturulacaktır. Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi Fonunda birikmiş anapara ve nemaları 2003 yılı içinde, reel aşınmaya yol açmayacak bir düzenlemeyle birlikte, toptan ve nakit olarak öden-

melidir. 2003 Şubatında olağan nema ödemeleri yapılmalıdır. 2002 yılında verilmesi gereken 2003 yılına ertelenen ilave tediye nin (ikramiye nin) Kurban Bayramından önce ödenmesi sağlanmalıdır.”

Çalışma yasalarında değişiklik yapılmasına dönük çabalarda sendikaların demokratikleşme istemlerine bağlı olarak davranacakları belirtilen açıklamada, yabancı ve yerli kaçak işçiliğin önlenmesi istenirken, SSK başta olmak üzere kamu sosyal güvenlik kuruluşlarının sorunlarının ele alınması istendi ve Hükümetin IMF politikalarını terketmesi istenerek “Özelleştirmeler konusunda, ulusal çıkarlarımızdan ve insanı ve sosyal boyuttan kesinlikle vazgeçilmemelidir. Özelleştirme alanındaki gelişmeleri izlemek amacıyla bir komisyon oluşturul-

malıdır” denildi.

Türk-İş Başkanlar Kurulu açıklamasında bölgede barış politikasının savunması istenerek, Kıbrıs konusunda ulusal duyarlılıklara özen gösterilmesi istendi.



TÜRK-İŞ HÜKÜMETE ÖNCELİKLİ TALEPLERİNİ İLETTİ

3 Kasım 2002 Genel Seçimlerinde yüzde 35'lik oy oranı almasına rağmen seçim barajları nedeniyle parlamentonun yüzde 65'ini oluşturan Adalet ve Kalkınma Partisi (AKP), Kayseri Milletvekili Abdullah Gül'ün Başkanlı-

ğında 58. Hükümeti kurdu.

Hükümet Programının okunması ve güvenoyu olmasından sonra 25 Aralık 2002 tarihinde Ekonomik ve Sosyal Konseyi toplandı. Toplantıya katılan Türk-İş, talepleri içeren bir dosya sundu. Sunulan talepler listesi özetle şunları kapsıyor:

“-Ekonomik ve Sosyal Konsey, halkımızı meydana getiren önemli toplum kesimlerinin temsilcileriyle ülke sorunlarının tartışıldığı etkin bir platform haline getirilmeli ve demokratik bir işleyişle düzenli olarak toplanmalıdır.

-4773 sayılı İş Güvencesi Kanunu'nun uygulanmasına 15 Mart 2003 tarihinde geçilmeli; işçi konfederasyonları ve işveren konfederasyonu arasında tam bir mutabakat sağlandıktan sonra 1475 sayılı İş Kanunu, 2821 sayılı Sendikalar Kanu-

nu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu bütün olarak bir paket halinde demokratikleştirilmeli ve günün ihtiyaçlarına uygun hale getirilmelidir; sendikal hak ve özgürlükler, Türkiye tarafından onaylanmış bulunan ILO Sözleşmeleri çerçevesinde genişletilmelidir.

-2003 yılı kamu kesimi toplu iş sözleşmelerinde, işçilerin son yıllarda yaşadıkları gerçek gelir kayıplarını telafi edecek, gelir dağılımı adaletsizliğini azaltacak, iş talebi artıracak bir politika izlenmeli; görüşmeler en kısa sürede sonuçlandırılmalıdır.

-Çalışanların Tassarrufa Teşviki Hesasabında biriken anapara ve nemalar hak sahiplerine ödenmelidir.

-10 Temmuz 2002 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanan 2002/4374 sayılı Bakanlar Kuru-

lu kararı uyarınca, kamu kesiminde süreklilik arzeden işleri yapan geçici (muvakkat) işçilerin kadroya geçirilmesi sağlanmalıdır. 3 Mayıs 2002 tarihinde Hükümet ile TÜRK-İŞ arasında imzalanan protokol uyarınca, tüm kamu kurum ve kuruluşlarda çalışan işçiler kapsama alınmalı ve 3.7.2002 gün ve 2002/4374 sayılı Kararname'nin eki

kararda yer alan "f" fıkrasının ikinci bendi yürürlükten kaldırılarak, kadroya geçen işçilerin ücret zamları, yürürlükteki toplu iş sözleşmesi uyarınca uygulanmalıdır.

-Bakanlar Kurulu'nun 2002/3581 sayılı kararıyla 6772 sayılı Kanun uyarınca ödenen ilave tediye'nin ikinci bir aylık bölümünün ödenmesi 2003 yılına ertelenmiştir. 2003 yı-

linda olağan olarak yapılacak ilave tediye ödemelerine ek olarak, ertelenen ödemenin yapılma tarihi de en kısa sürede açıklanmalıdır.

-Asgari ücret, dört kişilik bir ailenin günün koşullarında insanca yaşamalarına yetecek bir düzeye çıkarılmalı; Bakanlar Kurulu'na verilmiş bulunan yetki kullandırarak, gelir vergisinde özel indirim

tutarı asgari ücret düzeyine yükseltilmelidir.

-İşsizliğin azaltılması amacıyla, 15 bin kilometrelik duble yol yapımı ve konut seferberliğine ek olarak, (a) üretken kamu yatırımları artırılmalıdır; (b) verimli istihdam imkanları yaratan özel sektör yatırımları desteklenmelidir; (c) sosyal sigorta işçi ve işveren primleri azaltılmalıdır; (d)



BESLENME Mİ, BESLENMEME Mİ?

Toplu beslenme konusunda bilim adamlarının yaptığı araştırmalara göre gelişmiş ülkelerde toplu beslenme sistemlerinin kalite ve güvenlik standartları yasalar ve yönetmeliklerle sıkı sıkıya belirlenmesine karşın Türkiye'de bu konuda çok önemli belirsizlikler ve sorunlar yaşanmaktadır.

Örneğin "Gıdaların Üretimi, Tüketimi ve Denetlemesine Dair Yönetmelik" in istihdam ve denetim bölümlerinde birçok meslek grubu yer almasına karşın (veteriner, biyolog, kimya mühendisi, gıda mühendisi) diyetisyenler yer almamaktadır.

Oysa diyetisyenler gelişmiş ülkelerde toplu beslenme hizmetinin yönetim ve organizasyonunu düzenledikleri gibi; menü planlaması, satın alma, depolama, hazırlama, pişirme, servis, servis sonrası atıkların kaldırılması ve hijyen kurallarının uygulanması gibi birçok alanda görev yürütürler.

Özetle beslenmek, her çalışan için basit bir karın doyurma, öğün geçirme eylemi değildir.

iptal edilen 617 sayılı KHK sonrasında Türkiye İş Kurumu Kanunu çıkarılarak, bu kurumun etkili bir biçimde çalışması sağlanmalıdır.

-Yerli ve özellikle yabancı kaçak işçilik önlenmelidir.

-Sosyal güvenlik kuruluşlarının sağladığı hak ve yararlar da norm ve standart birliği sağlanmalı; ancak, sosyal güvenlik kuruluşlarını aynı

çatı altında birleştirmekten kaçınılmalıdır.

-Çeşitli kamu kurum ve kuruluşlarında bölge müdürlüklerinin kapatılması uygulamasından vazgeçilmelidir.

-Özelleştirme uygulamalarının ülkemize, halkımıza ve çalışanlara zarar vermesi önlenmeli; insani ve sosyal boyutlara gereken ağırlık verilmeli; 4046 sayılı

Kanunda yapılacak değişikliklerle, özelleştirilen kuruluşlarda memurlara tanınan güvenceler işçilere de sağlanmalıdır. Geniş halk kitlelerini de yakından ilgilendirdiği göz önüne alınarak, Tütün Kanunu ve Şeker Kanunu gibi kanunlar, Ekonomik ve Sosyal Konsey'de görüşüldükten sonra, yeniden düzenlenmelidir.



**KÜRESEL
REKABETTE
ALTLARDAYIZ**
Dünya Ekonomi Forumu tarafından



KALKINMA İÇİN SOSYAL DEVLET

Türkiye'de devletin küçültülmesi yönündeki politikalar, kamu kesimi potansiyelinin kalkınma amaçlı olarak harekete geçirilmesi önünde engel oluşturmaktadır. Türkiye'de faiz dışı bütçenin milli gelire oranı AB ülkeleri ortalamasının çok üstündedir. Sosyal devletin gelişmesi ve kalkınmanın önünün açılması için devletin küçültülmesi saplantısından vazgeçilmelidir.

Devletin ekonomik ve sosyal fonksiyonlarını yeniden kazanması ve geliştirmesi, Türkiye'nin geleceğini planlama yetilerini yeniden kazanmasıyla mümkündür. Devletin ekonomiye müdahale araçları güçlenmeli, ulusal egemenliğin araçları ulusötesi sermayenin denetimine sokulmamalı, yatırımcı ve üretici sosyal devlet güçlendirilmelidir. Planlamanın hiyerarşik her aşamasında, toplumun tüm kesimlerinin örgütsel temsilcileri aracılığıyla demokratik katılımı sağlanmalıdır."

(Emek Platformu'nun Alternatif Programı'ndan)

hazırlanan Küresel Rekabet Raporu sıralamasında, Türkiye'nin, 69. sıraya gerilediği açıklandı.

Önde gelen sanayi ve kalkınma halindeki ülkelerin mikro ve makro ekonomik verilerinin kapsamlı olarak ele alındığı 2002-2003 Küresel Rekabet Raporu'nda, ekonomik verimliliğin yanı sıra, ekonomik faaliyetleri düzenleyen politikalar ve bu politikaların sonucu olarak ortaya çıkan rekabet gücü de değerlendiriliyor.

Rapora göre, ABD, teknoloji bağlantılı ekonomik performans ve risk alan girişimcilik sayesinde dünyanın en rekabetçi ekonomisi unvanını aldı.

İtalya, Yunanistan ve Fransa da, rekabet gücü azalan Avrupa ülkeleri arasında yer alırken, Almanya 14, İspanya 22, Fransa 30, İtalya ise 39. oldu. Dünya genelinde rekabet gücü hissedilir artış gösteren ülkeler ise Malezya,

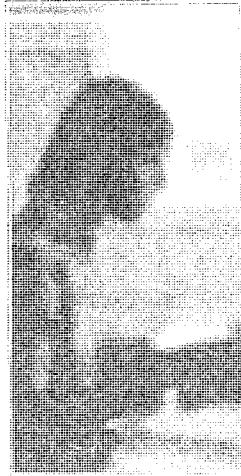
Litvanya ve Slovenya olurken; Arjantin, Filipinler, Endonezya ve Türkiye ise bir yılda rekabet gücü en çok eriyen ülkeler oldu.

80 ülke ekonomisinin rekabet gücüne göre sıralandığı raporda, küresel ekonomide kısa dönemde bir toparlanma görüleceği, ancak Avrupa, Japonya ve ABD'deki büyüme dinamiklerindeki temel farklılıkların devam ettiği vurgulandı.

Küresel Rekabet Raporu'nda, geçen yıl 54. sırada bulunan Türkiye, bu yıl 69. sıraya geriledi. Raporda, Arjantin ve Türkiye'nin, benzer ekonomik sorunlar nedeniyle sıralarını kaybettiklerini belirtilirken, geçen yıl 49. sırada bulunan Arjantin, en son sıralamada 63. sıraya geriledi.

Mikro ekonomik rekabet sıralamasında ise ABD birinci olurken, ABD'yi Finlandiya, İngiltere, Almanya ve İsviçre takip etti. Mikro eko-

nomik sıralamada, geçen yıl 35. sırada olan Türkiye, bu yıl 54. sıraya indi. Bu sıralamada Arjantin ise 54. sıradan 65. sıraya geriledi.



“DEMOKRASİ İÇİN ÖZGÜR BASIN VE ÖRGÜTLÜ GAZETECİ ZORUNLU”

Türkiye Gazeteciler Sendikası Genel Başkanı Şükran Soner, 10 Ocak Çalışan Gazeteciler Günü nedeniyle yaptığı basın açıklamasında medya holdinlerinin gazetecilerin özlük haklarını çiğnediğini ve sendikalaşmalarını engellediğini söyleyerek, basında yaşanan

tekelleşmenin demokrasi için bir tehlike olduğunu söyledi. 10 Ocak günü Türk-İş Genel Merkezi'nde düzenlenen basın toplantısına, Türk-İş Genel Başkanı Saiti Kılıç ve bazı işçi sendikalarının genel başkanları ile Türkiye Gazeteciler Cemiyeti, Gazeteciler Cemiyeti (Ankara), Çağdaş Gazeteciler Derneği, Türkiye Spor Yazarları Derneği, Parlamento Muhabirleri Derneği, Foto Muhabirleri Derneği, Ekonomi Muhabirleri Derneği, Profesyonel Haber Kameramanları Derneği, Diploması Muhabirleri Derneği, Radyo Televizyon Gazetecileri Derneği ve Avrupa Gazeteciler Birliği yöneticileri de katılarak destek verirken TGS Genel Başkanı Şükran Soner özetle şunları söyledi:

“Gazetecinin özlük ve kimlik hakları sorunu zannedildiği gibi sadece gazetecileri ilgilene-

diren bir konu değil. Doğrudan toplumun, sizlerin, doğru, içerikli haber alma, örgütlenme, çıkararınızdan yana bilinçlenme haklarınızla ilişkili bir durum. Özlük ve kimlik hakları olmayan gazetecinin, gazetecilik sorumluluklarını gereği gibi yerine getirebilmesi beklenemez, söz konusu bile olamaz.

Basın çalışanları olarak sorunlarımızın çözümünün ülkemiz ve toplumsal sorunlarımız ile doğrudan ilişkisinin bilincinde, çalışan gazetecilerin sorunları anlamında öncelikle sendikal dayanışmadan alacağımız destekle, demokratik, siyasal, toplumsal dayanışmadaki kenetlenme ile yola çıkmak istiyoruz. Çalışan gazeteciler gününde gerek gazetecilik, gerekse sendikal örgütlülük olarak olabildiğince geniş bir ça-

tı altında kamuoyunun karşısına çıkmak istedik. Hep birlikte sesimizin daha güçlü duyurabileceğine inanıyoruz.

Gazetecilerin ve tüm çalışanların kuralı, yasa dışı düzende çalıştılamayacakları, çalışanlara ilişkin yasa ve hakların çağdaş uygarlık düzeyi, AB normlarına uyarlanacağı yeni yasaların yürürlüğe gireceği, sendikal hak ve örgütlülüğün sonuna kadar kullanılacağı günlerin yakın olması bizim elimizde, bizim savaşım gücümüzde. Bunun gereğini yerine getirmek üzere bilinçlenmeye, örgütlenmeye kararlıyız. Çağdaş Türkiye’de, gazetecinin gazetecilik yapabilmesi için başka seçenek yok.”

Diğer yandan Cumhurbaşkanı A. Necdet Sezer, Gazeteciler Günü nedeniyle yaptığı açıklamada demokrasi ve çoğulcu yapının

korunmasının, basın özgürlüğünün temel koşulu olduğunu belirterek basının her türlü çıkar grubu ve otoriteden bağımsız hareket ederek yalnızca gerçekleri yansıtmalıdır diyerek basının çalışanlarının sendikal haklarının her koşulda korunması gerektiğini vurguladı.



FIJ: “BASIN ÖZGÜRLÜKLERİ SORUNU”

Uluslararası Gazeteciler Federasyonu (FIJ) ve Avrupa Gazeteciler Federasyonu (EFJ) tarafından Türkiye medyası için bir rapor hazırlandı. Ra-

porda Türkiye’nin basın ve ifade özgürlüğü ile temel hak ve özgürlüklerin kullanımındaki eksikliklerinin yanı sıra medya çalışanlarının sendikal haklardan yoksunluğuna da dikkat çekildi ve emeğe ve bireysel haklara saygının güç belâ var olduğu bir toplumda, yasalarla tanınmış birkaç temel insan hakkının uygulamada herhangi bir anlamının olmadığı kaydedildi.

TGS’nin, Türkiye’de gazeteciler adına toplu sözleşme görüşmesi yapmaya yetkili tek sendika olduğuna işaret edilen Raporunda, sendikanın üyeliğini geliştirme potansiyelinin çeşitli yasal kısıtlamalarla sınırlı olduğu kaydedildi.

Raporda, çalışanlar üzerindeki mağduriyet tehditlerinin ve işten çıkarmaların sendika üyeliği bakımından cesaret kırıcı etkisi olduğu vurgulandı.

Raporda, “Türki-

ye'de sendikal haklara gerçekten engelsiz olarak kavuşabilen gazeteci sayısının sektörde çalışan toplam gazeteci sayısının yüzde 5'ini güçlüğüle bulduğu" kaydedilerek 2001 yılında sayıları 4800'e varan gazeteci ve medya çalışanının işini kaybettiği belirtildi.

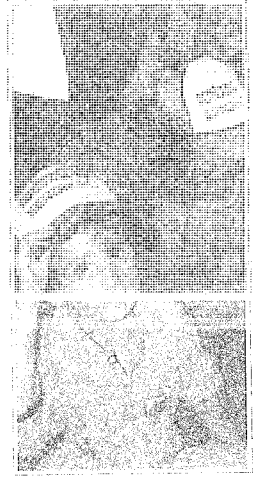
Raporun, "Basın Özgürlüğü ve Mesleki Haklar" başlıklı bölümünde,

Türkiye'de basın özgürlüğünün, haber verme hakkının, ifade özgürlüğünün ve temel insan haklarının kullanılması- nı kısıtlayan çok çeşitli yasal hükümler olduğu, ayrıca alıkoyma ve tutuklamaya ilaveten, taciz ve gözetim, yayın ve dağıtımın durdurulması gibi örneklerin de bulunduğu belirtildi.

Raporda Yasa ve yönetmeliklerde ifade, din, dil ve örgüt-

lenme özgürlüğünü engelleyen 300'den fazla hüküm bulunduğu da işaret edildi.

Raporda, Türkiye'de 3 binden fazla gazete, süreli yayın ve haber ajansı, 300 dolayında televizyon istasyonu ve 1000'den fazla radyo istasyonunun bulunmasının; insanların ifade özgürlüğü şartlarından tam olarak yararlanabildiği anlamına gelmediği vurgulandı.



**"KRİSTAL-İŞ
DÜŞMANLIĞI
ÖLÇÜ
TANIMIMYOR"**

Cam İşverenleri



"EĞER BİZ İSTERSEK..."

"Ülkemizi kuşatan emperyalistlerin taleplerine insan olduğumuz için karşı çıkıyoruz. Ahlak sahibi olduğumuz ve çocuklarımızı o şekilde yetiştirmek istediğimiz için karşı çıkıyoruz.

Tüm dünya bu savaşın sadece ABD ve ona bağlı güçlerin petrol kaynaklarına el koyma planlarından çıktığını biliyor. Biz komşularımızla barış içinde yaşamak istiyoruz. Bu nedenle yaşadığımız bölgeyi tüm halkların birbirine düşman hale geldiği bir savaş arenasına döndürme planlarına karşı çıkmak insanım diyen herkesin ilk görevidir.

Bizler çocuklarımızı 'komşusu açken tok olan bizden değildir' anlayışıyla yetiştiriyoruz.

Peki ama komşusunu boğazlayacak katillere yataklık etmeye niçin karşı çıkmıyoruz?

Yanı başımızdaki bir halkın tepesine bombalar yağdırılmasına sessiz mi kalacağız?

(Petrol-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu'nun 15 Ocak 2003 tarihli açışmasından)

Sendikası Cam işçilerinin sendikal örgütü Türk-İş üyesi Kristal-İş Sendikası'nın örgütlülüğünü yok etmek üzere yasa tanımaz tutumunu sürdürüyor.

Son olarak 2002 Temmuz ayında Paşabahçe Cam Fabrikasının kapatılmak istenmesi ardından işçilerin başlattığı direniş sonrasında sendikanın yetki işlemlerini geciktirmek için yoğun çaba harcanırken,

Kristal-İş Sendikası'nın 1 Ocak 2003 tarihinden itibaren işlerinde sendikal faaliyetlerinin engelleneceği resmen açıklandı. Cam İşverenleri Sendikası, Kristal-İş Sendikası'nın işkolu barajını aşamadığına ilişkin davanın sürdüğü ve toplu iş sözleşmesinin sona erdiği bahane edilerek sendikal faaliyetlere izin verilmeyeceği açıklandı.

Sendikal hak ve

özgürlüklere açık saldırı özelliği taşıyan bu yaklaşım konusunda açıklama yapan Kristal-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu, işyerinde sıkıyönetim uygulamasına geçildiğine işaret ederek sorunu TBMM, Türk-İş, Uluslararası Çalışma Örgütü, ICEM, EMCEF ve Avrupa Birliği nezdinde gündeme getirme kararı aldı ve şu açıklamada bulundu:

“Cam İşverenleri Sendikası 1 Ocak 2003 tarihinden itibaren işyerlerinde sendikamızın faaliyetlerini kısıtlayan bir dizi karar aldığını duyurdu. Sendikamızın yetkisi-ne karşı dava açan ve sendikal örgütlülüğümüzü ortadan kaldırmayı hedefleyen İşveren Sendikasının bu tutumu bizi şaşırtmadı.

Bugüne kadar kendi açtığı davayı



KADINA EŞİT HAKLARI

“İşbu sözleşmeye göre, “kadınlara karşı ayırım” deyimi kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.”

“Taraflar devletler özellikle politik, sosyal, ekonomik ve kültürel sahalarda olmak üzere bütün alanlarda, erkeklerle eşit olarak insan hakları ve temel özgürlüklerinden yararlanmalarını ve bu hakları kullanmalarını garanti etmek amacıyla, kadının tam gelişmesini ve ilerlemesini sağlamak için yasal düzenleme dahil bütün uygun önlemleri alacaklardır.”

(Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi'nden)

geciktirmek için her yolu deneyen; bilirkişi harcını yaptırmayan, konu ile ilgisi olmayan dilekçelerle davayı uzatmaya çalışan işveren sendikası şimdi yasaları bahane ederek işyerlerindeki sendikal faaliyetleri engelleme kararı aldı. Yaptıkları uygulama yasanın zorunlu saydığı, emrettiği bir uygulama değildir. Ancak işveren sendikası yasanın tanıdığı her imkanı ve boşluğu sendikal faaliyeti engellemek için kullanmayı tercih etmektedir.

Sendikamız demokراسiye ve hukuk devletine inanmış bir örgüttür. Bu nedenle yasalara saygılı davranacağız. Hukukun içinde kalarak demokratik mücadelemizi sürdüreceğiz. Ancak anti-demokratik bulduğumuz yasaların değiştirilmesi için mücadelemizi sürdüreceğiz.

Türkiye bir kabile

devleti değildir. 21. yüzyılın Dünyasında ve Türkiye'sinde hiç kimsenin gücü sendika ve toplu sözleşme hakkını çiğnemeye ve 40 yıllık bir sendikayı ortadan kaldırmaya yetmeyecektir.

Şimdi sendikaya daha sıkı sarılma zamanıdır. İşveren sendikasının kararları temsilciliğin kapısını kapatabilir ama gönülümüzün, aklımızın kapılarını kapatamaz.



**TÜRK-İŞ:
"AÇLIK
YOKSULLUK
SINIRI
YÜKSELİYOR"**

Türk-İş Araştırma Merkezi tarafından

her ay yapılan hesaplamalara göre, dört kişilik bir ailenin sağlıklı, dengeli ve yeterli beslenebilmesi için yapması gereken asgari gıda harcaması tutarı 401 milyon lirayı aştı.

"Açlık sınırı" olarak tanımlanan bu gıda harcamasına konut, ulaşım, giyim, sağlık, eğitim gibi zorunlu ihtiyaçlar için yapılması gereken harcama da ilave edildiğinde 1 milyar 220 milyon lira tutarına ulaşıldığının açıklandığı araştırmada bu tutarın "yoksulluk sınırı" olarak tanımlandığı vurgulanarak şu noktalar üzerinde duruldu:

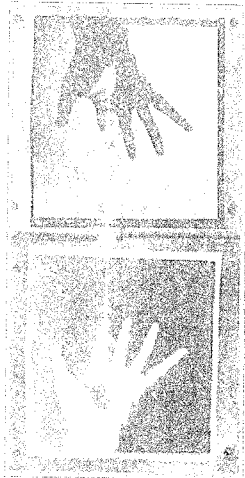
"Açlık ve yoksulluk sınırı tutarı ile elde edilen gelir arasındaki fark, çalışanların içinde bulunduğu geçim sıkıntısının boyutlarını ortaya koyan en önemli göstergesidir."

Yoksulluk sınırında son altı ayda meydana gelen ek harcama gereği

204 milyon liradır. Oysa aynı dönem itibariyle net asgari ücrette sağlanan artış sadece 42 milyon liradır. Temmuz 2002'de asgari ücretten ele geçen tutar 184,3 milyon lira iken bu aydan geçerli olmak üzere işveren-hükümet tarafından 226 milyon liraya yükseltilmiş ve fakat bu tutardan siyasal iktidar da -sözde- şikayetçi olmuştur. Bugün insan onurunun gerektirdiği yaşantıyı sürdürebilmek için 5,4 asgari ücret gerekmektedir. Devlette 'kamu görevlisi' olarak istihdam edilen hizmetlinin geçen yılın Temmuz ayında 293,2 milyon lira olan aylık maaşı, yapılan genel seçime de bağlı olarak bugün 424,3 milyon liraya yükselmesine rağmen "açlık sınırı"nı ancak aşmaktadır.

Emeklinin geçim koşulları ise ayrı bir sosyal yaradır.

Ocak 2003 itibariyle en düşük emekli aylığı; SSK'da 332,1 milyon lira, Bağ-Kur'da 248,7 milyon lira, Emekli Sandığı'nda 396,5 milyon lira düzeyindedir. Seçim öncesi emekli maaşlarının artırılması yönündeki siyasal yaklaşımın sonucu geçen altı aya göre nispi bir artış söz konusu olmuştur. Ancak geline düzey yine yetersizdir.



SOSYAL GÜVENLİK KURUMLARININ SIKINTISI ARTACAK

Kamu sosyal güvenlik kuruluşları, başta hükümetlerin

IMF'nin istemlerine bağlı politikaları ile yapılanmalarındaki yanlışlıklar sonucu 90'lı yıllar içinde büyük sorunlar içinde kaldı.

1999 yılında başta emekli yaş sınırının yükseltilmesi olmak üzere bir dizi düzenlemenin gerçekleştirilmesiyle, büyük finansal sorunlar içinde kalan üç kamu sosyal güvenlik kuruluşu SSK, Bağkur ve Emekli Sandığı'nın kurtulacağı düşünüldü. Ancak sorun sanıldığı gibi mutlu bir sonuca ulaşmadı. Ne hizmetin kalitesi yükseldi ne de finansal sorunlar aşıldı, aşıyor...

Son kez DPT'nin 2003 yılına ilişkin "Genel Ekonomik Hedefler ve Yatırımlar" Raporu'na yansıyan verilere bakılırsa 2003 yılında üç sosyal güvenlik kuruluşu için sorun daha da karmaşıklıklaştıracak...

Raporun özeti izleyelim:

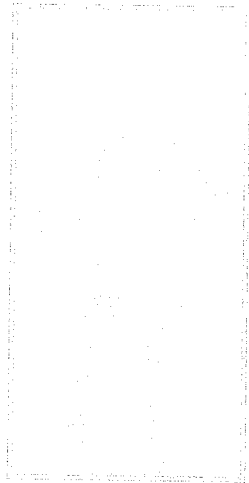
-2003 yılında SSK'nın açığı 486

trilyon lira azalırken, Bağkur'un 578 trilyon lira, Emekli Sandığı'nın ise faturalı ödemeler ve ek karşılıklar ile 1 katrilyon 674 trilyon lira artacak.

-Sosyal güvenlik kuruluşlarının 2003 yılında gelirleri ile giderleri arasındaki açık 9 katrilyon 814 trilyon liraya ulaşacak. 3 kuruluşa bütçeden yapılacak transferler, faturalı ödemeler (ilaç ve özel hastane gideri) ve ek karşılıklar ile 11.3 katrilyon liraya varacak. Projeksiyonlara göre, 2003 yılında SSK'nın açıklarında ekonomik büyümeye bağlı olarak 2002'ye göre 500 trilyona varan iyileşme bekleniyor. Ancak Bağkur ve Emekli Sandığı'nın açıkları 2002 yılına göre 2003 yılında yaklaşık 2 katrilyon artacak.

Bu rakamların gösterdiği önemli bir gerçek de 2003 yılından başlayarak

sosyal güvenlik hakkına ve kamu sosyal güvenlik kuruluşlarına ilişkin yeni düzenlemelerin beklenmesi gerektiğidir. Sanki yayınlanan bu rakamlarla son dönemlerde yetkililerin yaptığı kimi açıklamalar, bu beklentinin gerçekleştirilmek istendiğini anımsatıyor.



İŞ YASASI ÖN TASARISINA KİTLESEL TEPKİ

Yaklaşık olarak on milyon çalışanı ilgilendiren ve işverenlerin yoğun baskısı nedeniyle Mart ayında çıkarılacağı Hükümet yetkilileri tarafından açıklanan İş Yasası Ön Tasarısına tepkiler

artarak devam ediyor.

Soğuk ve yoğun kar yağışına rağmen 19 Şubat 2003'te 2000'i aşkın emekçi, İstanbul Çalışma Bölge Müdürlüğü önünde "Kölelik yasasına hayır" dedi.

İstanbul sendika şubelerinin aldığı karar doğrultusunda saat 12.00'den itibaren Fatih Sarayhan Parkında toplanan emekçiler, "Kölelik yasası geri çekilsin", "Hükümet yasayı al başına çal" sloganlarını atarak İstanbul Çalışma Bölge Müdürlüğü önüne yürüdüler.

ABD'nin Irak'a saldırı girişimlerini de; "Savaşa hayır!" "Savaşa hayır-yoksulluğa son" "ABD askeri olmayacağız" sloganlarıyla protesto ettiler.

Eyleme, İstanbul Şubeler Platformu'na bağlı 45 sendika şubesi destek verdi. Burada İstanbul Sendika Şubeleri Platformu adına işçilere seslenen

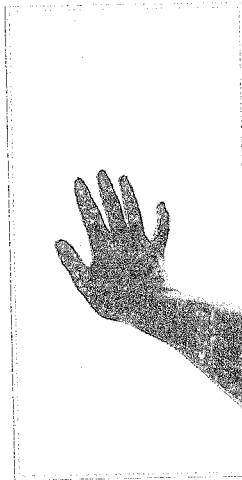
Belediye-İş Sendikası 3 No'lu Şube Başkanı Hüseyin Ayrılmaz, Türk-İş ve DİSK'e bağlı 45 şubenin imzasının bulunduğu açıklamayı okudu.

Açıklamada "Bilim Kurulu" tarafından hazırlanan İş Yasası Tasarısı'nın emekçileri modern köleler haline getirmeyi amaçladığını belirttik; "Hükümet, işveren örgütleri ve konfederasyon yöneticileri arasında tasarıya ilişkin pazarlıklar, işçilerin, emekçilerin kazanılmış haklarını gasp etmeye yönelik hesaplar üzerine yapılıyor. Böyle bir tasarı ve bu tasarı üzerinden yapılan pazarlıklar hiçbir biçimde kabul edilemez" dedi.

Kamu Personel Rejim Reformu'nun, özelleştirmelerin, zorunlu emekliliğin, zamların aynı düşüncenin ürünü olduğunun belirtildiği açıklamada, AKP Hükümetinin Acil Eylem Planı ile işçisi, köylüsü, kamu

emekçisiyle bütün emekçileri hedef tahtasına koyduğu vurgulandı ve şu görüşe yer verildi:

"İş Kanunu ve işçi sınıfı ile ilgili yasal düzenlemeler; haftada 35 saatlik çalışma süresini, gerçek iş güvencesini, işsizlik sigortasını, sınırsız örgütlenme ve grev hakkını, lo-kavtın yasaklanmasını, insanca yaşanabilecek bir ücretin yasa ile ilgili güvenceye alınmasını kapsamalıdır."



**PETROL-İŞ:
"GÜNDEM
AĞIRLAŞIYOR"**
Petrol-İş Sendika-

ası Başkanlar Kurulu 20-21 Şubat 2003 tarihinde Bursa'da, Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç ile kardeş sendikaların ve demokratik kitle örgütlerinin şube ve bölge başkanlarının katılımı ile toplandı.

Ülke ve dünya sorunlarının görüşüldüğü toplantıda, başta yaklaşan savaşa tehlikesi ve özelleştirmeler olmak üzere sendikal örgütlenme, 1475 sayılı yasada yapılması planlanan değişiklikler değerlendirilirken, kamu toplu iş sözleşmelerindeki son durum konusunda görüş alışverişinde bulunuldu ve baina ve kamuoyuna özetle şu açıklamada bulundu:

"Dünyanın ve ülkemizin artık çıkmasına sayılı günlerin kaldığı iddia edilen bir savaşın gündemine kilitlendiği bir dönemde toplanan Başkanlar Kurulumuz, tarihsel ve kültürel bağlarımız bulunan komşumuz

Irak'a yönelik saldırgan politikaların bir an önce son bulması çağrısında bulundu.

Meclisi oluşturan milletvekillerinin emperyalist emellere hizmet etme dışında hiçbir amacı bulunmayan bu savaşa hayır diyecekleri umudunu taşıdığını bildirdi.

3 Kasım seçimlerinden en büyük parti olarak çıkan AKP iktidarı, ne yazık ki, özelleştirmeler hususunda kendisinden önce gelen iktidarlardan farklı davranmayacağına uzun zaman önce ilan etti.

Üstelik de, kapsamlı bir özelleştirme takvimi açıklayarak, İMF ve Dünya Bankası politikalarını uygulama konusunda daha öncekilere nazaran çok daha kararlı olacağını iddia etti.

Sendikamızın örgütlü olduğu Petkim, Tüpraş, Tügş, İgş, Bursa-

gaz ve Esgaz tesislerimizin özelleştirme takvimi açıklandı.

AKP iktidarının bu tutumuna karşı Başkanlar Kurulumuz, özelleştirme karşısı bir mücadele geleneğine sahip olan sendikamızın özelleştirmelere karşı çok daha kararlı, çok daha tutarlı ve çok daha kapsamlı bir eylem programına sahip olduğunu belirtti.

Dost sendika ve emek örgütleriyle birlikte yeni bir direniş hattının en kısa zamanda örülmesi ve sendikamız ile demokratik kamuoyunun savaş karşıtlığıyla birlikte özelleştirmeler durdurma adımlarının eşgüdümlü yürümesini de içeren faaliyetlerin organize edilmesi için gereken tüm hazırlıklar başlatılmıştır.

Demokrasi mücadelesinin en ön saflarında yer alan sendikamız, 12 Eylül rejiminden kal-

ma 1475 sayılı İş Kanunu'nun yanı sıra, 2821 ve 2822 sayılı Sendikalar ve Toplu Sözleşme Yasalarının çağdaş normlara kavuşturulması için uzun yıllardır iktidarlara çağrıda bulunmuş ve bu amaçla demokrasi güçleriyle birlikte eylemlerde bulunmuştur.

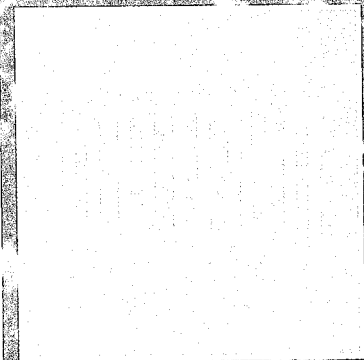
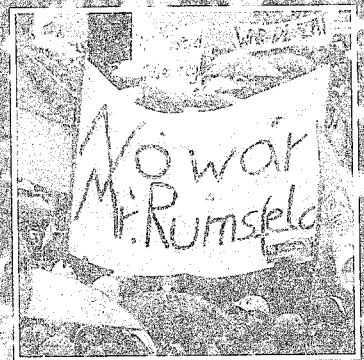
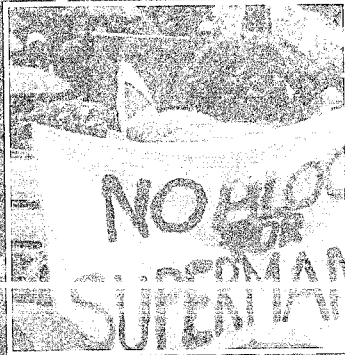
Başkanlar Kurulumuz, emekçilere çağdaş kölelik koşullarını dayatan, kıdem tazminatı hakkımızda geri adımla atmamızı ve istihdam ilişkilerinde kuralsızlığı hedefleyen hiçbir değişikliği kabul etmeyeceğini şimdiden belirtir.

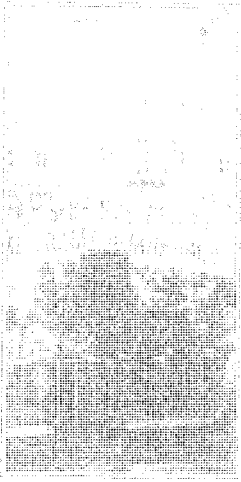
Sendikamızın değişmez gündem maddelerinden örgütlenme konusunda 15 Mart 2003 tarihin bir milat olarak alınması gerektiğini belirten Başkanlar Kurulumuz, tüm emekçilerin kolektif katkısıyla yürütülecek yeni bir örgütlen-

me hamlesi başlatılmasını gerekli görüyor. Yeni bir örgütlenme kültürü ile demokratik toplumu oluşturma doğrultusunda daha hızlı adımlar atmak mümkün olacaktır.

Başkanlar Kurulumuz, müteahhit, taşeron, geçici, mevsimlik ve benzeri isimler altında işçi sınıfını bölmeyi amaçlayan istihdam modellerinin ortadan kaldırılması gerektiğini belirtmiş ve gerek işkolumuzdaki, gerekse diğer işkollarındaki müteahhit ve kadroya alınmayan geçici işçilerin bir an önce kadroya alınmasını talep etmiştir. Bu konunun kamu toplu iş sözleşmesi taslaklarında ortak hüküm maddesi haline getirilmesinden duyduğumuz memnuniyeti tekrar etmek istiyoruz.

Hazırlayan:
Haluk Şensu





DÜNYA'DA DEMOKRASİ GÜÇLERİ NE DURUMDA?

Dünya'da demokratikleşmenin büyük boyutlar aldığı ve demokratik ülkelerin sayısının arttığı konusunda genel bir düşünce vardır.

Peki gerçekten böyle mi? Demokrasi dalgası çok büyük boyutlarda mı?

Kuşkusuz 80'li 90'lı yıllara göre önemli ilerlemeler var. Ancak durum çok da iyi değil.

Nasıl mı? İşte Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın 2002 raporuna yansıyan gerçekler:

-1980 ve 1990'lı yıllardaki demokrasi dalgası ardın-

dan, pek çok ülkede otoriter rejimlere dönüş ve ekonomik ve sosyal çatışmaların ortaya çıkması sözkonusu. Rapor bu yüzden, bu tehlikelere yanıt olarak sıradan insanlara ulusal ve küresel düzeydeki karar verme süreçlerinde daha fazla söz hakkı verilmesi gerektiği sonucuna varıyor.

-1980'li yıllardan bu yana kalkınma politikaları çoğunlukla ekonomi ve piyasa sektörüne yoğunlaşmıştır. Bular önemlidir. Ama bu dönemden çıkarılan asıl ders; siyasetin, insanların kendi hayatlarına yön verirken oynadığı önemli rolün görmezden gelinmesi gerektiğidir. Siyasi kalkınma, insani gelişmenin unutulmuş yüzü olmuştur

-Demokrasi yoksul ülkeler için bir lüks olmadığı gibi tüm sorunların çözümünü de demek

değildir. Demokrasi insani kalkınma süreci, özgürlük ve tüm toplumlar içindeki birey ya da toplulukların bağılıkları aşmalarında kendiliğinden bulunmaktadır. Ancak demokratik uygulamalar ve kurumlarla sosyal ve ekonomik ilerleme arasında otomatik bir bağlantı kurulamaz.

-Dünya çapında, demokrasinin daha fazla iş, okul ve sağlık imkanları getirmediğini yollundaki görüş giderek daha fazla kabul görüyor. Politikacılar bu fikri otoriter rejimleri ve insan haklarının kısıtlanmasını meşrulaştırmak amacıyla kullanmaktadırlar. Ancak tarihi ve akademik araştırmalara göre, otoriter rejimlerin ekonomik ve sosyal gelişmeyi artırdığı yolunda bir kanıt bulunmamaktadır.

-Teorik olarak dünya hiç bir zaman bu ölçüde de-

demokratik olmamıştı. Örneğin, dünya-daki yaklaşık 200 ülkeden 140'ında, çok partili seçimler yapılmaktadır. Fakat uygulamada, yalnızca 82 ülke ve dünya nüfusunun yüzde 57'si, özgür basın ve bağımsız yargı gibi kurumlarla insan haklarını garanti eden tam demokratik rejimlere sahiptir. Önemli bireysel haklar ve siyasi özgürlüklerin kısıtlandığı ülkelerin sayısı ise 106'dır.

-20. Yüzyılın sonlarına doğru demokrasiye kucak açan 81 ülkeden yalnızca 47'si tam işleyen demokratik düzene geçebilmişlerdir. Bunların bir çoğu da son yıllarda otoriter rejimlere geri dönmeyi tercih etmiştir: Pakistan ve Myanmar (Burma)'daki askeri yönetim ya da Zimbabve'deki sahte-demokratik yönetim gibi. 1989'dan bu yana,

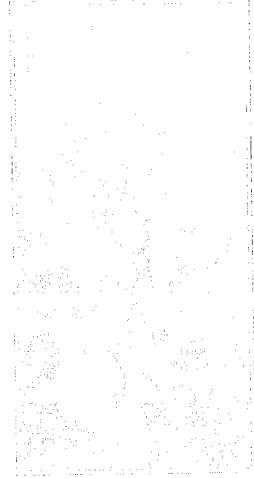
Sahra Çölü'nün güneyindeki ülkelerin 13'ünde -bölgedeki ülkelerin yaklaşık dörtte birinde- ordular siyasi ilişkilere müdahale etmiştir. Diğer ülkelerin çoğu da demokrasi ile otoriter yönetim arasında sıkışıp kalmıştır.

-Demokrasinin derinleştirilmesi, yalnızca özgür ve açık seçimler ve temsili meclis gibi kurumların güç-

lendirilmesini değil; aynı zamanda bağımsız yargı, geniş tabanlı partiler, katılımcı sivil toplum ve etik kurallara bağlı, profesyonel ve hem devlet hem de şirket kontrolünden bağımsız çalışan medyanın güçlendirilmesini gerektirir.

-“İnsani Gelişme” kavramı, kişi başına gelir düzeyi, insani kaynakların artırılması ve

temel ihtiyaçlar gibi göstergelerin ötesine geçerek, insan özgürlüğü, insani değer ve insani yardım -yani insanların kalkınmadaki rolü- gibi faktörleri de kapsamaktadır. Kalkınma yalnızca ulusal gelirin artırılmasını değil, insanların seçim haklarının da genişletilmesini sağlayan bir süreç olduğunu öne sürmektedir.



**DÜNYA BİTKİ
TÜRLERİNİN
YÜZDE 25'İ
TEHLİKEDE**

Science (Bilim)



DEMOKRASİNİN GÖRÜNÜMÜ

“Dünyadaki yaklaşık 200 ülkeden 140'ında, çok partili seçimler yapılmaktadır. Ancak uygulamada, yalnızca 82 ülke ve dünya nüfusunun yüzde 57'si, özgür basın ve bağımsız yargı gibi kurumlarla insan haklarını garanti eden tam demokratik rejimlere sahiptir. Önemli bireysel haklar ve siyasi özgürlüklerin kısıtlandığı ülkelerin sayısı 106'dır.”

“20. Yüzyılın sonlarına doğru demokrasiye kucak açan 81 ülkeden yalnızca 47'si tam işleyen demokratik düzene geçebilmişlerdir. Bunların bir çoğu da son yıllarda otoriter rejimlere geri dönmüşlerdir. Örneğin Pakistan Burma'daki askeri yönetim ya da Zimbabwe'deki sahte-demokratik yönetim gibi. 1989'dan bu yana, Sahra Çölü'nün güneyindeki ülkelerin 13'ünde -bölgedeki ülkelerin yaklaşık dörtte birinde- ordular siyasi ilişkilere müdahale etmiştir. Diğer ülkelerin çoğu da, demokrasi ile otoriter yönetim arasında sıkışıp kalmıştır.”

(UNDP 2002 Raporu'ndan)

dergisinde yayınlanan bir habere göre, dünyadaki bitki türlerinin 4'te 1'i yok olma tehdidiyle karşı karşıya bulunuyor.

Derginin belirttiği-ne göre bundan önce yapılan tahminlerde bitki türlerinin yüzde 13'ünün tehlikede olduğunu sanıldığını, ancak yeni hesaplamalar sonucunda bu oranın yüzde 22 ile 47 arasında olduğunu ortaya çıktığı belirtildi.

Diğer yandan

Dünya Doğayı Koruma Birliği (IUCN) tarafından hazırlanan kırmızı listede, bitki örtüsü zengin olan tropikal ülkelerde yok olan bitki türlerinin fazla dikkate alınmadığını belirten bilim adamları, örnek olarak Güney Amerika ülkesi Ekvador'u gösterdiler. Bu ülkedeki bitki türlerinin yüzde 83'ünün yok olma tehdidiyle karşı karşıya olduğunu söyleyen Pitman ve Jorgen-

sen, önümüzdeki on yıllarda sadece tropikal ülkelerde 121 bin bitki türünün yok olmasının beklendiğini belirttiler.

Bilim adamları, türlerin yok olmasının en önemli nedeninin yaşam alanlarının yok edilmesi olduğunu kaydettiler.

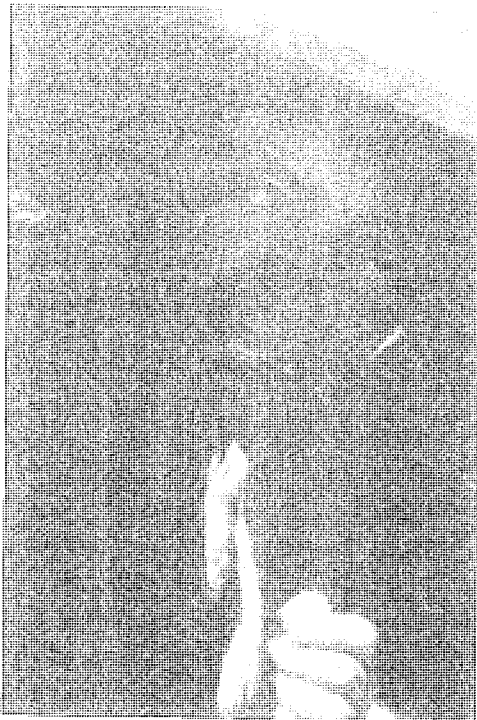
Bilim adamları, buna göre, türlerin korunması ve tehlikede olan türleri gösteren kırmızı listenin güncelleştiril-

mesi için yılda 12,1 milyon dolara ihtiyaç olduğunu bildirdiler.

Bu tehdit bize çok mu uzak?

Ülkemizde de bitki türlerinin büyük bir tehdit içinde bulunduğu gerek çevre örgütleri gerek araştırma kurumları tarafından artık çok daha sıklıkla belirtiliyor.

Örneğin Türkiye'de artık 5-10 köke kadar inmiş bitki türleri bulunuyor ve



YOKSULLUĞUN PENÇESİ

"Çocuk yoksulluğu" günümüzün en can yakıcı sorunlarından birisidir. Günümüzün en can yakıcı sorunudur

Hiç kuşku yok ki çocukların yoksulluğu, hemen daima ailenin yoksulluğuna bağlıdır ve bunun da en önemli nedeni işsizliktir.

Günümüzde gelişmekte olan ülkelerde doğan her 10 çocuktan dördü aşırı yoksulluk içindeki bir dünyaya gelmektedir. Çocuk haklarının yaygın bir biçimde ihlali de temelde gene yoksulluktan kaynaklanmaktadır. Bir başka deyişle yoksulluk artıkça evde paylaşılan besinler de azalır ve en çok annelerle, küçük bebekleri çaresiz bırakır yoksulluk. UNICEF'e göre yoksulluk, çocukların hem bedenlerini, hem de zihinlerini tahrip eder ve sonuçta yoksulluk daha sonraki kuşaklara geçerek bir "kısır döngü" oluşturur. Bu nedenle de yoksulluğun önlenmesine çocukluk çağına başlanmalıdır.

("Yoksulluk ve Çocuklar Üzerine Etkileri", Türk Tabipleri Birliği Yayını)

ne yazık ki bu konuda yeterli duyarlılık oluşturabilmiş değil...



ÖLÜMCÜL TEHLİKE: AIDS

Dünyanın başına bela hastalıklardan biri de AIDS'tir.

Afrika başta olmak üzere hemen her kıtada milyonlarca insanın ölümüne yol açan AIDS konusunda duyarlılık yaratmak üzere her yıl 1 Aralık AIDS Günü'nde birçok etkinlik düzenleniyor.

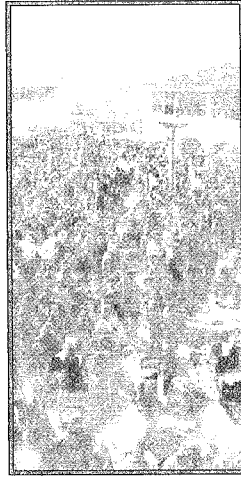
Türkiye gibi "geçiş ülkesi" olma özelliği taşıyan ülkeleri de önemli ölçüde tehdit eden AIDS, ne yazık ki ülkemizde pek bilinmiyor ya da umursanmıyor.

1 Aralık AIDS Günü nedeniyle açıklamaya yapan UNAIDS İcra Direktörü Dr. Peter Piot, yıkıcı hastalığın insanların güvenliğini tehdit ettiğini söyledi. Piot'un mesajında özetle şunlar belirtildi:

"Salgının ortaya çıkmasında bugüne kadar ilk kez, dünyada HIV virüsü taşıyan kadınların erkeklerle oranı yüzde 50'nin üzerine çıkmıştır. Dünyada AIDS gününde kendimize şunları hatırlatmamız gerekmektedir: damgalama ve eşitsizlik kadınları tedavide sıranın gerisine itmektedir, bu durum yayılım riskini artırmaktadır, cinsel istismar ve şiddetin sürmesine imkan sağlamaktadır, kız çocuklarının okula devamını engellemektedir. Buna karşın, kadınlar tarafından organize edilen bakım, destek ve topluluk eğitimi çalışmaları salgına karşı yürü-

tülen mücadelede başarıyı artıran temel unsurlardır."

Diğer yandan verilen bilgilere göre AIDS'e yol açan HIV virüsü, 2001 yılı içinde, 800 bini çocuk olmak üzere yaklaşık 5 milyon kişiye daha bulaşmıştır. Etkin koruma ve tedavi önlemleri geliştirilmezse, bu insanlar da şimdiye kadar AIDS'ten ölen diğer 20 milyon kişiye katılacaklardır.



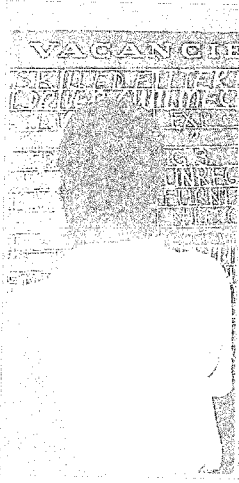
FLORANSA'DA YÜZBİNLER YÜRÜDÜ

İtalya'nın Floransa kentinde 5 Kasım Salı günü başlayan Avrupa Sosyal Forumu, 9 Kasım'da yüzbinlerce emekçi-

nin katıldığı gösteri ile sona erdi.

İtalya'nın birçok kentinden ve Avrupa ülkelerinden sabahtan itibaren Floransa'ya akan 500 binden fazla işçi, emekçi ve gencin katılması, ABD'nin Irak'a saldırı hazırlığına en anlamlı yanıtlardan biri oldu. **"Başka bir Avrupa mümkündür"** sloganıyla gerçekleştirilen Avrupa Sosyal Forumu çerçevesinde düzenlenen gösteride göze çarpan en önemli nokta gençlerin yoğun katılımı oldu.

"Savaş Hayır", "Kapitalizme Hayır" sloganlarıyla sabah saatlerinden itibaren merkezi tren istasyonunun çevresinde toplanan savaş karşıtları, kentin diğer ucunda bulunan stadyuma doğru harekete geçtiler. İsrail'in katliamlarını protesto etmek amacıyla gösterinin en önünde büyük bir Filistin bayrağının taşınması oldukça dikkat çekici idi

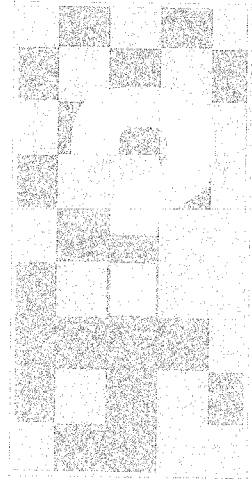


AFRİKA'DA ÖZELLEŞTİRME FELAKETİ

Afrika ülkelerinden
Mozambik'te uygu-

lan IMF politikala-
rı olumsuz sonuç-
landı. 1987'den bu
yana uygulanan
"yapısal uyum"
programı nedeniyle
bin civarında kamu
şirketinin özelleştiril-
mesi sonucunda
120 bin işçi işsiz
kaldı. Ülkenin en
büyük işçi sendika-
ları federasyonun-
dan yapılan açıkla-
maya göre, en kötü
dönem 1999-2001
arasındaki iki yıl ol-
du. Özelleştirmenin
verimlilik artışı ve is-

tihtam yaratacağı
iddiaları da, daha
önceki bütün ülke-
lerde olduğu gibi,
Mozambik'te de boş
çıktı. Komik bedel-
ler karşılığında satıl-
an fabrikaların he-
men hiçbiri üretimi
geliştirmek için ça-
lışmadı ve iflas etti.
Özelleştirilen 1470
fabrikanın üçte biri-
nin şu anda iflas et-
miş durumda veya
iflasın eşiğinde ol-
duğu, işçilerinin
aylardır ücret ala-
madığı dile getirildi.



ICFTU: "JAPONYA'YA DİKKAT"

Uluslararası Hür
İşçi Sendikaları



DÜNYA, BARIŞ İÇİN AYAKTA

Amerikan saldırganlığına karşı tüm dünya
ayakta.

Doğuda, Batıda, Kuzeyde, Güneyde...

Her kıtada, her bölgede, her ülkede ve
hemen her kentte...

Dünya ayakta!...

Barış için ayakta!...

Çocuklar için ayakta!...

İnsanlık için ayakta!...

Çünkü...

Çünkü bugün ya da yarın Bush'un emriyle
kalkacak uçaklardan atılacak tonlarca
bomba nedeniyle çocuklar, kadınlar, yaşlılar
ölecek!...

Binlerce, onbinlerce, yüzbinlerce insan,
ayakları çıplak; açta-açıkta, dağ-taş deme-
den, korku dolu gözlerle soluk soluğa oradan
oraya koşturacak...

Çünkü, savaşın yıkımını önemsemek,
barışı istemek, savaşı ve ABD saldırganlığını
lanetlemek "insan" olmakla birdir, eştir,
bütündür...

Konfederasyonu (ICFTU), hazırladığı bir raporda Japonya'da kamu sektörünün büyük bölümündeki işçilerin ciddi sorunlarla karşı karşıya olduğu ve ülkede kadınlara karşı yaygın bir ayrımcılık yaşandığı vurgulandı.

Dünyada gelişmişliği ve çalışkanlıkla rıyla örnek ülke olarak sunulan Japonya konusunda ICF-TU'nun raporunda şu çarpıcı açıklama lar var:

Japonya'da ücret te de önemli ayrımcılık bulunmaktadır. Halen kadın işçilerin ortalama ücret düzeyi, erkeklerinin % 65,5'i kadardır. Ücret düzeyinin ve çalışma koşullarının göreceli olarak daha kötü olduğu kısmi süreli işlerde kadın işçi yoğunluğu, bu sonuçta etkilidir. Ayrıca, yerel yönetimlerde kadınların erken emekliliğe zorlanması da yine hem ayrımcılık örneğidir, hem de ortalama ücret düzeyini etkilemektedir.

Yerel yönetimlerde zorunlu emeklilik yaşı 60 olmasına karşın, kadınlar genellikle 48 yaşında, erkekler ise 58 yaşında emekliliğe itilmektedir. Kadınlarla erkekler arasında ücret farklılaşmasına en az 20-24 yaş grubunda rastlanmaktadır. Japonya, ILO 'nun temel sendikal hakların korunmasına ilişkin iki temel Sözleşmesini de (87 ve 98 sayılı Sözleşmeler) onaylamış ve bu sözleşmelere genellikle uygun davranıyor olmakla birlikte kamu kesiminde ciddi sorunlar yaşanmaktadır. Kamu kesimi işçileri greve çıkmamakta ve işletmenin yönetimi ve işletimiyle ilgili konuları toplu pazarlık masasına getirememektedir. Bu konulara işçi sağlığı ve iş güvenliği ile eğitim de dahildir. Terfi, tenzil, tayin, işten çıkarma, kıdem, disiplin hükümleri gibi konularda da taraflar arası görüşme yolu kapalıdır.

Yakın zamanda yapılan araştırmalar çalışan kadınların yaklaşık yüzde 70'inin cinsel tacize maruz kaldığını göstermektedir. Bu oran, Japon hükümetinin konuya yeterince eğilmediğinin bir işaretidir.

İtfaiyeciler sendika kurma hakkından yoksundur. İtfaiyecilere tüm itfaiye merkezlerinde komiteler kurma ve çalışma koşullarının belirlenmesi sürecine katılma hakkı tanınmakla birlikte, bu katılım asgari düzeydedir ve pek çok önemli konu işverence tek taraflı olarak belirlenmektedir.

Kamu çalışanları greve başvurdukları işten çıkartılabilmekte ve hatta hapis cezalarına çarptırılabilirlerdir.

Raporda, öğretmenler de dahil kamu çalışanlarının toplu pazarlık hakkının aslında hiç olmadığı, çünkü toplu iş sözleşmesi bağlayamadıkları belirtilmektedir.



PVC ÇEVRE İÇİN TEHLİKELİ

Son yıllarda çokca kullanılan plastik türü PVC atıklarının, çevre için giderek büyük bir tehdit oluşturduğu belirtildi.

PVC türü plastiklerden yapılan, "kapı, pencere, masa, sandalye ve boru" gibi ürünlerin pratik kullanım olanağına karşın, tehlikeli atıklar yarattığına işaret eden Osmangazi Üniversitesi (OGÜ) Teknoloji Araştırma Merkezi (TEKAM) Müdürü Prof. Dr. Muammer Kaya, Amerika Çevre Koruma Ajansı'na (EPA) göre, dünyanın en tehlikeli 20 kimyasalı arasında

ki 5 çeşit plastiğin bu endüstride yaygın olarak kullanıldığını kaydetti.

Kaya, mevcut teknolojilerle geri dönüşümü çok pahalı olan, çevreye son zararlı PVC türü plastiklerin, özellikle inşaat sektöründe aşırı kullanılması sonucu Türkiye’de yakın gelecekte önemli çevresel sorunlar yaşanabileceğini belirterek, şöyle konuştu:

“Gelişmiş Ülkelerin çoğunun kullanımını azalttığı PVC ürünlerine karşı, Türkiye’de

gerekli önlemler alınmalıdır. Bünyesindeki ağır metaller, PVC’nin toprağa gömülerek veya dolgu yapılarak yok edilmesini engellemektedir. PVC içindeki toksik maddeler, hem yeraltı suyunu kirlitebilir hem de çöp yangınlarına neden olup daha büyük çevresel sorunlar yaratabilir.”

Kaya, kısa ömürlü PVC’lerin birkaç yılda, uzun ömürlülerin ise 34 yılda çöp alanlarına atıldığını belirterek, dünyada

üretilen plastiğin yarısından fazlasının inşaat sektöründe kullanıldığını kaydetti.

Dünyada 1960’lı yıllarda başlayan plastik akımıyla PVC kullanımı yaygınlaştı. Gelişmiş ülkelerde yaklaşık 40 yıldır kullanılan PVC’lerin ömürleri dolduğundan çöp alanlarına atılmaya başlandı. PVC atık sorunu sadece Türkiye’de değil dünyanın birçok ülkesinde hissediliyor.

Türkiye’de 1980’lerden sonra yaygın kullanılan uzun

ömürlü PVC’ler, kısa süre sonra kullanım ömürlerini tamamlayıp çöplüklere geri dönecek ve tehlikeli sorunlar yaratacak.

Son yıllarda özellikle gelişmekte olan Türkiye gibi ülkelerde PVC’nin inşaat sektöründe çok yaygın kullanılması, ileride geri dönüşümü çok zor olan ve çevreye oldukça zararlı PVC atıklarının büyümesine neden olması bekleniyor. Dünyada 150 milyon ton PVC bulunduğu tahmin ediliyor.



"HAZANILMIŞ HAKLARIN KORUNMASI İÇİN SENDİKAL BİRLİK"

Türkiye tarihsel bir süreç içinde geçiyor. Bir yandan ABD'nin ülkemizi saldırı üssü olarak kullanma çabaları sürerken, diğer yandan ekonomik, siyasal ve sosyal sorunlar, yeterli ve etkili önlemler alınmadığı için giderek daha da büyüyor. İşçi sınıfını çok yönlü sal-

dırılarla baskı altında tutmaya çalışan sermaye çevrelerinin istemleri doğrultusunda davranan Hükümet, sendikal hareketi ortadan kaldıracak, emekçileri güvencesiz, korumasız bir çalışma ortamında bırakacak ve birçok kazanılmış hakkını yok edecek kapsamlı yasa değişikliklerini gündeme ge-

tiriyor. Yine stratejik kamu kurum ve kuruluşları başta olmak üzere kamu kuruluşları ve varlıkları hızla özelleştirmeye çalışılıyor.

Böylesi bir ortamda başlayan kamu toplu iş sözleşmelerini değerlendirmek üzere 13 Ocak 2003 günü bir yuvarlak masa tartışma toplantısı düzenle-

dik. Toplantıya Genel Başkan Mustafa Öztaşkın, Genel Yönetim Sekreteri Mehmet Gürray, Genel Mali Sekreter Adnan Özcan, Merih Toprak ve Haluk Şensu katıldı.

-Haluk Şensu: Türkiye siyasal olarak yeni bir dönem içinde... 3 Kasım Genel Seçimleri ardından oluşan siyasal yapı, daha önceki dönemlerle karşılaştırılabilecek özellikler taşıyor. Öncelikle birçok kesimin ve yorumcunun vurguladığı gibi uzun yıllardan sonra tek parti iktidarı gerçekleşti. Ancak ekonomik bunalımın yarattığı sonuçlar ortada... Bütçenin ne olduğu belli değil, Hükümetin alması gereken önlemlerin önceliklerinin ve ağırlıklarının ne olacağı açıklanmadı. Bilinen Hükümet Programı ile AKP lideri R. Tayyip Erdoğan tarafından açıklanan ve adına "Acil Eylem Planı" denilen belgeleri ise çok

somut göstergeler sunmuyor, yalnızca genellemeleri kapsıyor. Ve her şeyden önemlisi de dış güvenlik sorunları gündemi belirliyor.

Bu koşullarda başlayacak olan kamu toplu iş sözleşmeleri görüşmeleri konusunda yorumlarınız nedir?

-Genel Başkan Mustafa Öztaşkın: 2003 yılı kamu toplu iş sözleşmeleri kapsamına, Türk-İş'e bağlı 450 bin işçi giriyor. Yaklaşık 50 bin belediye işçisi de sayıldığında bu rakam 500 bine çıkıyor. Sendikamız üyesi 17 bin 948 işçi bu rakamların içindedir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki toplu iş sözleşme süreçleri, sendikal mücadelenin yükseldiği dönemlerdir. Her ne kadar toplu iş sözleşmeleri ekonomik talepler üzerine otursa da mücadele eğilimlerinin yükselmesinden

dolayı demokratik taleplerimizi bu toplu iş sözleşmesi sürecinde gündeme getireceğiz.

Petrol-İş'in 2003-2004 dönemi toplu iş sözleşmesi politikasını ücret politikasına indirgemenin oluşturmaya çalıştık.

Ücret konusu kayıplarımızı dikkate alarak mutlaka günün şartlarına göre bir noktaya getirilmeye çalışılacaktır. Ama bugün gelişen olayları dikkate aldığımızda ücretten çok daha önemli sorunlarla yüzyüzeyiz.

Geçmiş iktidarların olduğu gibi bu iktidar da KİT'leri kapsayan reform programını gündemine aldı. Bu konuda Hükümet kısa süre sonra karşımıza gelecek. Unutulmamalıdır ki KİT'lerde reform adı altında yapılmak istenen kamu istihdamına ilişkin düzenlemelerin geçmiş iktidarlara altyapısı

oluşturuldu. Şimdi yeni iktidar, karar ve uygulama aşamasında...

Dikkat ederseniz iktidar son günlerde bir taraftan kamuda personeli rejimini değiştireceğini, diğer taraftan da KİT reformunu yapacağını açıklıyor. Bu iki durum, kamu sözleşmelerinde, ücretten çok daha önemli tartışmaları gündeme getirecek. Çünkü bu iki kavramın içinde, hem çalışanların statüsünde değişiklik yapılması, hem de personel sayısının azaltılması yani atıl istihdam diye tanınlanan istihdamın değerlendirilmesi geliyor. İşten çıkarılanların yerine işçi alınmaması gündeme geliyor. Yani istihdamın ciddi şekilde daraltılması gündemde.

Onun için sendikalar olarak, bu dönem, özellikle KİT reformu, personel rejimi adı altında kazanılmış haklarımızı gaspeden, çalışma şart-

larımızda ve statülerimizde önemli değişiklikler getirecek konularda ciddi önlemleri içeren karşı politikaların oluşturulması ve yürütülmesi gerekir.

Bunlarla birlikte kamu toplu iş sözleşmelerine yönelik politikalarımızı biz beş ana konu üzerine odaklıyoruz.

Birincisi toplu iş sözleşmesi görüşmelerine geciktirilmeden, hemen başlanmalıdır. Hemen başlanmalı ve sonuçlandırmanın da kısa sürede gerçekleştirilmesi hedeflenmelidir. Çünkü beklemek hem bir şey kazandırmayacak, hem de ayrıca her geçen gün fark gündeme gelecek. Yine ödemeler karşımıza problem olarak çıkıyor, enflasyondan alacaklarımız da ciddi anlamda eriyor.

İkincisi ücret teklifimizi geçen yılın kayıplarını da göze alarak, gerçekleşmiş enflasyon

ve refah payı olarak toplu iş sözleşmesi taslaklarına koymayı planlıyoruz. Burada da Hükümetin öngörülen enflasyonu esas alan bir tutum göstereceğini düşünüyoruz.

Üçüncüsü, idari konularda işyerlerinin özel sorunlarında yeni tekliflerle gitmeyi düşünmüyoruz. Asıl olarak kamuda standart dışı işçiliğin kaldırılmasına yönelik tekliflerle gitmeyi düşünüyoruz. Sekiz farklı statüde personel istihdam edildiğini biliyoruz.

Ve sendikamızın örgütlü olduğu kamu işyerlerinde de müteahhit ve taşeron işçiliği önemli bir yer tutuyor.

Dolayısıyla toplu iş sözleşmeleri bu protokollere standart dışı işçiliğin kaldırılması, taşeron ve müteahhit işçiliğinin çözümünü mutlaka gündeme getireceğiz. Buradan Türk-İş'in ve tüm sendikala-

rın ortak politika uygulamalarını öneriyorum.

Dördüncüsü düşük ücretlerin iyileştirilmesi ve ücret dengesizliğinin ortadan kaldırılmasının gündeme getirilmesidir.

Beşincisi ise hem 15 Martta yürürlüğe girecek İş Güvencesi Yasasında, hem de 1475 sayılı İş Yasası, 2821 sayılı Sendikalar Yasası ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda önemli değişiklikler planlanıyor. Bunların kısa sürede yasalaştırılıp çıkarılacağı yani toplu iş sözleşmesi görüşmeleri döneminde parlamentonun gündemine getirileceği tahmin ediliyor.

İşverenlerin sözleşmelere yeni yasalara uygun bazı düzenlemeler yapılması tekliflerinin bulunacağını tahmin ediyoruz, özellikle tazminatlara, çalışma şartları düzenleyen hükümlere....

Yeni yasalarda gündeme getirileceği için bu yasalara uyum sağlanması atıflarda bulunarak bu düzenlemelerin sözleşmelerde bir dayatma olarak karşımıza gelecektir.

Biz kesinlikle İş Güvencesi Yasasının pazarlık konusu yapılarak çalışma yasalarında değişikliklere gidilmesini istemiyoruz. Yeni düzenlemelerin bir dayatma olarak getirilmesini kabul etmiyoruz.

Bunlara ilave olarak 6772 sayılı kanun hükümlerine göre kamu işçilerine verilen ikramiyenin ödenemeyen ve 2003'e ertelenen ikramiyeleri Hükümetin takdir yetkisine bırakmadan sözleşmelerde düzenlemeler yaparak garanti altına alınmasını planlamamız gerekir.

-H. Şensu: Toplu iş sözleşmesi için gerekli yasal hazırlık döneminin tamamlanmasıyla

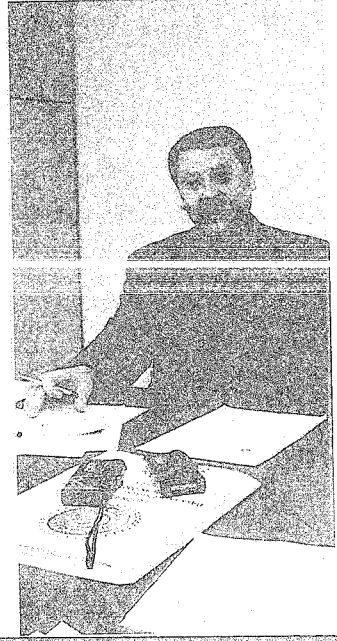
görüşmelere hemen başlanacak mı?

-Genel Yönetim Sekreteri Mehmet Güray: Toplu iş sözleşmesi prosedürlerini, hem aynı döneme gelen özel sektörde tamamladık, hem de kamu sektörü işyerlerinde tamamladık. Bugün 31 işletmemizin 15'inde müzakerelerimiz devam ediyor, 17 sinde yetki bekliyoruz. Kamu işyerlerinde prosedürleri grev hakkı olanları Kasım başında tespitlerimizi istedik, prosedürü başlattık; grev hakkı olmayan işyerlerinde ise 26 Aralık itibarıyla tespitlerimizi istedik.

-Genel Mali Sekreter Adnan Özcan: Toplu iş sözleşmesi başlayacak kamu işyerlerinin genel özelliği, grev hakkının önemli ölçüde yasak olmasıdır.

Yine aynı işyerlerinin bir başka özelliği ise özelleştirme kapsamına

Genel Başkan Mustafa Öztaşkın: "Dikkat ederseniz iktidar son günlerde bir taraftan kamuda personel rejimini değiştireceğini, diğer taraftan da KİT reformunu yapılacağını açıklıyor. Bu iki durum, kamu sözleşmelerinde, ücretten çok daha önemli tartışmaları gündeme getirecek. Çünkü bu iki kavramın içinde, hem çalışanların statüsünde değişiklik yapılması, hem de personel sayısında azaltılması yani atıl istihdam diye tanımlanan istihdamın değerlendirilmesi geliyor. İşten çıkarılanların yerine işçi alınmaması gündeme geliyor. Yani istihdamın ciddi şekilde daraltılması gündemde."



alınmış olmaları ve böylelikle toplu iş sözleşmesi istemlerimizin önüne özelleştirmelere bağlı olarak ortaya çıkması mümkün sorunların getiriliyor olmasıdır.

Tüpraş, TPAO, Botaş, İGSAŞ, Petkim, MSB ve Nato tesisleri olduğu gibi grev yaşağı kapsamında. Petrol-İş'in toplam üyesinin yarısı, kamu işyerlerinin ise yaklaşık yüzde 90'ını diyebiliriz ki grev yaşağı kapsamındadır.

-M. Güray: Ücret düzeyleri konusunda toplu sözleşme büromuzun ve Türk-İş'in yaptığı araştırmalara göre bugün kamu işçilerinin ücret kayıpları yaklaşık yüzde 26 düzeyindedir.

Toplu iş sözleşmesi taslağının oluşturulması süreci sendikamızda belirli süreçlerden geçiyor.

Önce işyerlerinde şubeler tarafından üyelerimizden teklifler toplanıyor. Sonra genel merkeze ulaştırılan tas-

laklar, toplu sözleşme büromuzun çalışmalarıyla bütünleştiriliyor. Yani tüm yönetici ve temsilcilerle birlikte merkezde idari ve parasal konular irdeleniyor ve ortak taslak hazırlanıyor.

Bu arada toplu sözleşme süreci hazırlığı Türk-İş'in sürdürdüğü çalışmalarla paralel bir zamanlama içinde sürdürülüyor.

Taslakların oluşumunda Türk-İş'in oluşturduğu genel taleplere

dikkat ediyoruz. Genelle ilişkin istemleri biz de taslaklarımızda yer veriyor ve bunun görüşmelerde yaşama geçirilmesi için çaba harcıyoruz.

Bugün önemli bir sorun olma özelliği taşıyan konu, müteahhit ve taşeron işçi konusundur.

Taslaklarda idari konularla geçici ve müteahhit işçilerle ilgili maddeler düzenledik. Çünkü bu bizim için çok önemli. 3 bin 560 civarında müteahhit adı altında çalışan üyemiz var. Aşağı yukarı bunların binin üzerinde dava açmak suretiyle sözleşmelerden yararlanmasını sağlıyoruz.

-H. Şensu: Türkiye'nin sosyal tarihi içinde önemli duraklardan ya da aşamalardan biri olan 1989 Bahar Eylemleri, hem toplu sözleşme hakları konusunda önemli kazanımla-

rın yaşama geçirildiği, hem de sendikal hak ve özgürlüklerin nasıl kullanılması gerektiği konusunda önemli bilinç birikiminin başladığı bir dönüm noktası...

1989 yılında Türkiye'nin nüfusu yaklaşık 55 milyon, toplu sözleşmesi yenilenecek kamu işçisi sayısı ise o günlerde 750 bin dolayındaydı.

Şöyle bir basit hesaplama yapalım.

Nüfus 55 milyondan 70 milyona gelmiş, ekonomik büyüme genel ölçülerde korunmuş ve 1989 yılındaki kamu kuruluşları, bu veriler içinde kalmış olsalardı, bugün yaklaşık 1 milyon 200 bin kamu işçisi toplu iş sözleşmesi kapsamında olması gerekecekti.

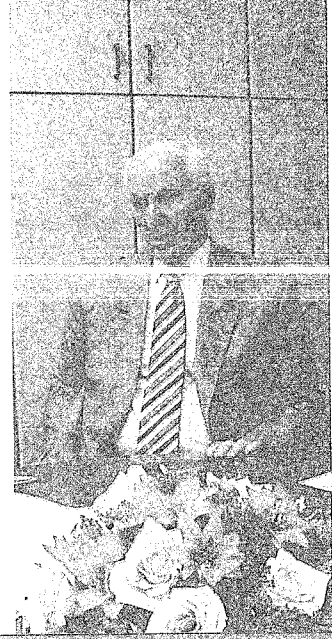
Ancak durum hiç de böyle değil. Tam tersine... Bugüne birden geldiğini söylemek olanaklı değil ama, sanki bazı haklarda kimi ge-

lişmeler olmasına rağmen, çok genel düzeyde bakışla Bahar Eylemlerinin kazanımları, sanki birilerince bilinçli olarak eritilmiş gibi....

Birden değişmesi ya da gerçekleşmesi pek beklenemez bu süreci tersine çevirmek... Yine de sormak istiyorum, bazı şeyler yapılabilir mi? Özellikle standart istihdamın değiştirilmesi çabalarına karşı sendikalar toplu sözleşme süreçleri de dahil olmak üzere ne yapabilir?

M. Öztaşkın: Türk-İş Başkanlar Kurulunda, sendika genel başkanlarından bir koordinasyon kurulu oluşturulacak. Toplu iş sözleşmeleri 9-11 kişi arasında bir grupla yürütülecek. Koordinasyon kurulu öncelikle sözleşmelerde ortak hükümlerin hangileri olacağına karar verecek. Biz Petrol-İş'in önerileri sunduk ve bü-

Genel Mali Sekreter Adnan Özcan: Geçmiş dönem kamu toplu iş sözleşmelerinde dikkati çeken önemli bir olay da Türk-İş Koordinasyon Kurulu'nun kararlarına rağmen kimi sendikacıların alınan ortak kararların dışına düşerek koordinasyon kurulunu devre dışına çıkarmasıdır. Bu son derece önemli bir konu. Bu dönemki toplu sözleşmelerin böylesi bir kazaya uğramaması için çaba harcanmalıdır... Çünkü sadece bizim iyi niyetimiz, direncimiz, çabamız yeterli olmayabiliyor. Aylarca sürdürülen çabalar, birkaç kişinin düzeysiz çabaları sonucu tehlikeye giriyor. Ayrıca bu durum işyerlerinde ve genel olarak tüm işkollarında sendikalara karşı güvensizliği artırıyor, pekiştiriyor.



yük ölçüde kabul gördü. Hem ücretler konusunda, hem de idari maddelerle ilgili ortak tavrı belirleyeceğiz. Dolayısıyla geçtiğimiz dönemlerde geçici mevsimlik işçiliğin ortadan kaldırılması, müteahhit ve taşeron işçiliğe son verilmesi ve son protokolde de özelleştirmeden dolayı işten çıkarılan işçilerin istihdamının sağlanması konmuştu.

Geçici işçilerle ilgili önemli bir aşama kay-

dedildi. 32 bin geçici işçi geçtiğimiz aylarda kadroya alındı. Kaldı ki daha önce Karayollarını da sayarsak 100 bine yakın oluyor. Özelleştirmeden dolayı işten çıkarılanlarında yatay geçişleri tamamlandı.

Şu anda neredeyse tek müteahhit-taşeron işçi sorunu kaldı. Müteahhit işçiliği konusu en çok bizim sektörü ilgilendiren konu. Her ne kadar hukuksal olarak aynı anlama gelse de aralarında müteah-

hit ile taşeron çalışmada fark var. Çünkü taşeron denince iş ihale ediliyor, burada çalıştırılacak işçi sayısına ücret ve sosyal haklarına asıl işveren karışmıyor. Müteahhit sisteminde ise işçilik ihale ediliyor ancak çalışan işçilerin sayısına, ücret ve sosyal haklarına asıl işveren karar veriyor. Bizim işkolumuzda müteahhit sistemi yaygın olarak uygulanıyor.

Sendikamız 1992 yılından bu yana peyder-



Genel Yönetim Sekreteri Mehmet Güray: Stratejik yaklaşım olarak bu dönem toplu iş sözleşmelerinde ücret tartışmasının dışına çıkarılmalıdır. Hükümet görüşmelerinde ısrarla ücreti konuşalım dediğinde, ücret dışı konuşacağımız birçok önemli konunun olduğu anlatılmalıdır. Örneğin istihdam modelleri, artık kangren olmuş rant kapısı haline gelmiş istihdam modelleri, KİT rejimi... Eğer bu yaklaşım içinde davranılırsa ücret zamları ve sistemleri öyle bir noktaya gelecektir. Geçmiş dönemlerde yaşanan hataları ve eksiklikleri bu dönem sendikaların yaşamayacağına inanmak istiyorum. Yaşayacağımız sürecin çok sıkıntılı olacağı gözüküyor.

pey bütün işyerlerinde müteahhit işçileri sendikaya üye yapmıştır. İşkolumuzda kamuda çalışan tüm müteahhit işçileri sendikamıza üye yapılmış ve her altı ayda bir açılan davalarla toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmışlardır. Şimdi biz bu davaların ortadan kaldırılmasını istiyoruz. Çünkü müteahhit işçiliği fiilen de hukuksal olarak da ortadan kalkmıştır. Mahkeme kararları asıl işveren olduğu

yönündedir. Dolayısıyla ortadan kaldırılması gerekiyor.

Geçici işçiliğin çözülmesinde müteahhit işçiliğin çözülmesini ilk adım olarak görüyoruz. Bu dönem Hükümetle bir protokol olacaksa, bu anlaşmada bu sorunun temenniden öteye geçip kesin hükümlerin ortaya konması gerekir. Biz Petrol-İş olarak bunun üzerinde duracağız.

-M. Güray: Ücret

dengesizliğinin kaldırılması yönünde adımlar atmayı ve düşük ücretler için ilgili maddelerde düzenlemeler yapmayı düşünüyoruz. Bunun yanında 6772 sayılı Yasa ile belirlenen ikramiyelerin toplu iş sözleşmelerinde tarihlendirilmesini ve garanti altına alınmasını düşünüyoruz.

-Merih Toprak (Petrol-İş Sendikası Toplu Sözleşme Servisi Müdürü): Toplu iş sözleş-

mesi ile kazanılan ikramiye gibi yasal hakların Bakanlar Kurulu kararıyla erteleniyor olmasının önüne geçmek gerekiyor. Bunun öncelikli olarak ele alınması artık zorunlu...

-A. Özcan: Geçmiş dönem kamu toplu iş sözleşmelerinde dikkati çeken önemli bir olay da Türk-İş Koordinasyon Kurulu'nun kararlarına rağmen kimi sendikacıların -ki bunlar o günkü Hükümet partilerinin istemleri doğrultusunda davranabiliyor- alınan ortak kararların dışına düşerek koordinasyon kurulumu devre dışına çıkarmasıdır. Bu son derece önemli bir konu. Bu dönemki toplu sözleşmelerin böylesi bir kazaya uğramaması için çaba harcanmalıdır... Çünkü sadece bizim iyi niyetimiz, direncimiz, çabamız yeterli olmayabiliyor. Aylarca sürdürülen

çalışmalar, birkaç kişinin düzeysiz çabaları sonucu tehlikeye giriyor. Ayrıca bu durum işyerlerinde ve genel olarak tüm işkollarında sendikalara karşı güvensizliği artırıyor, pekiştiriyor.

-M. Öztaşkın: Adnan Beyin söylediği çok önemli. Türk-İş içindeki birliğin zaman zaman işçinin ne duruma getirilebildiğinin bir ifadesi... Yine toplu iş sözleşmesi görüşmelerine beraber mi oturalım, yoksa ayrı ayrı mı oturalım tartışması çok oluyor. Gücü birleştirip ortak mücadele edilmesi doğru bir yaklaşım. Ancak bu birliğin ilkeli birlik olması gerekir; mücadele hedeflerinin çok iyi konulması ve tüm sendikaların sahiplenmesi gerekir. Boş birliktelik olursa şişirilmiş balon gibi söner gider. Geçmişte birlikteliğe sahip çıkıyormuş gi-

bi yapıp, hiç olmadık dönemde hükümetlerle anlaşılan sendikacıları da gördük...

Hedeflerimizi dağıtmadan ve hedeflere ulaşmak için bir mücadele çizgisi olmalı. Bu birlik tartışmalarının içinde bir tartışmada "büyük-küçük sendika" veya "büyük-küçük işkolu" veya "düşük ücret alan işkolu"-"fazla ücret alan işkolu" tartışmaları bu şekilde yüzeysel bakışla çözümlenemez. Kamuda genel bir iş değerlendirilmesine gerek var.

Bilimsel bir şekilde yeniden işin tariflenmesi, iş güçlüklerine göre gruplandırarak buna göre ücret belirlenebilir.

Tartışmasız bütün dünyada en yüksek ücreti alması gereken yeraltı maden işlerinde çalışanlardır. Ondan sonra hangi işler olur tariflenip ücretlendir-



Merih Toprak: Kamu sözleşmeleri sürecinde savaş başta olmak üzere önemli sıkıntıların gündeme geleceğini düşünmemiz gerekir. Hükümet programı özelleştirmeler gibi her dönem karşılaştığımız sorun ise ülkedeki genel ücret seviyesinin düşüklüğü nedeniyle kamu ücretlerine yapılan ciddi saldırılar var. Özellikle basında, toplu iş sözleşmesi dönemlerinde antipropaganda yapılmakta. Gerçekçi olmayan karşılaştırmalar yapılırken kamu işçisinin haklarının meşruluğu ortadan kaldırılmak isteniyor. "Kamu işçisinin üretmeden kazandığı", "kadroların fazla olduğu", "kamu harcamalarının fazlalığı" propagandaları yürütülüyor."

me modelinin de buna göre yapılması gerekir. Türkiye'de bu yapıldığı için haklı olarak daha ağır bir işi yapan yeraltı maden işçisinden bile fazla ücret alabilmektedir.

İkincisi ise işyerlerinde kendi içinde denge-sizlikler var, kaldı ki bizim işkolumuz en derli toplu uygulandığı işyerleridir.

Ücretler arasında makasın açılması yani aynı işi yapan, aynı nitelikleri taşıyan bir işçi-

nin sadece kıdemden dolayı biri 600 alıyorsa diğeri 1200 alabiliyor.

Biz bu makasların dengeye oturtulmasını eşit işe eşit ücretin sadece kıdem faktörü ayrılarak dengelenmesini istiyoruz.

-H. Şensu: 2003 yılı kamu toplu iş sözleşmeleri için önemli olası daralma noktaları var. Bir yandan hükümetin IMF istemlerine bağlı olarak ekonomik politikalar yürürlüğe sokma-

sı diğer yandan çok daha önemlisi Irak'a ABD müdahalesi... 2003 yılı Bütçesi, çalışma yasalarında yapılmak istenen değişiklikler ve özelleştirmelerin kapsamı, hızı, niteliği toplu sözleşme görüşmelerini çok önemli ölçüde etkileyecek...

-M. Güray: Biraz önce ifade edildiği gibi savaş olmak üzere, 1475 sayılı İş Yasası'nın yeniden gündeme getirilmesi, zorunlu tasar-

rufların ödenmesi sorunu, istihdam fazlası, ressen emeklilik, işten çıkarmalar, petrol yasası gibi gündemimizi belirleyen öylesine çok sorun var ki...

Bunlar var diye biz de tüm zorluklar karşısında yılmaz değiliz, birlikte azimle mücadele kararlılığında olmalıyız.

-M. Toprak: Kamu sözleşmeleri sürecinde savaş başta olmak üzere önemli sıkıntıların gündeme geleceğini düşünmemiz gerekir.

Hükümet programı özelleştirmeler gibi her dönem karşılaştığımız sorun ise ülkedeki genel ücret seviyesinin düşüklüğü nedeniyle kamu ücretlerine yapılan ciddi saldırılar var. Özellikle basında, toplu iş sözleşmesi dönemlerinde antipropaganda yapılmakta. Gerçekçi olmayan karşılaştırmalar yapılırken kamu işçisinin haklarının meş-

ruluğu ortadan kaldırılmak isteniyor. "Kamu işçisinin üretmeden kazandığı", "kadroların fazla olduğu", "kamu harcamalarının fazla olduğu" propagandaları yürütülüyor.

Yeni iktidarın acil eylem planı incelendiğinde öncelik olarak kamu çalışanlarının sayısını azaltmayı hedeflediği görülüyor Kamu işçileri de belediyelerle birlikte 500 bin.

Bu dönemde aynı propagandaya karşı duruşu tüm emek kesimi olarak tüm kazanımların aslında kamu işçisinin mücadele sonucunda alınan kazanımlar olduğunu görürüz. Daha sonra özel sektöre de yansımıştır.

Türkiye'deki işçi haklarının, işçi kazanımlarının geriye götürülmesi esnek çalışmanın yerleştirilmesiyle tamamlanmak isteniyor. Özelleştirmeye önem verilmesinin nedeni de bu-

rada zaten... Bir başka gerçek de en yüksek örgütlülük oranı kamuda söz konusudur...

Elbette özelleştirmeler sonucunda örgütlülük parçalanacağı için bu konuda saldırılar öne çıkıyor.

-M. Güray: Stratejik yaklaşım olarak bu dönem toplu iş sözleşmelerinde ücret tartışmasının dışına çıkarılmalıdır. Hükümet görüşmelerde ısrarla ücreti konuşalım dediğinde, ücret dışı konuşacağımız birçok önemli konunun olduğu anlatılmalıdır. Örneğin istihdam modelleri, artık kangren olmuş rant kapısı haline gelmiş istihdam modelleri, KİT rejimi...

Eğer bu yaklaşım içinde davranılırsa ücret zamları ve sistemleri öyle bir noktaya gelecektir.

Geçmiş dönemlerde yaşanan hataları ve eksiklikleri bu dönem

sendikaların yaşayacağına inanmak istiyorum. Geçmişte bazı sendikalar bu Hükümet siyasal anlayışına yakın diye baktılar.

Yaşayacağımız sürecin çok sıkıntılı olacağı gözüküyor. Bu sıkıntıları artıracak olaylar gündemde yerlerini almaya başladılar bile.

ABD'nin Irak'a müdahale olasılığının artması iç siyasal gelişmeleri ikinci plana itecek düzeylere getirilebilir.

Diğer yandan yeni Hükümet çalışanlara olumlu mesajlar vererek işe başladı. Yaptıkları açıklamalara göre vergiler düşürülecek, gelir dağılımı düzeltilcek, rantiyenin suyu

kesilecek, çalışanların, emeklilerin ve yoksulların hayat koşulları iyileştirilecektir...

Ancak verilen bu sözlerin tutulmayacağıın ilk belirtileri ilk aylarda yapılan uygulamalarla çok geçmeden ortaya çıktı. Asgari ücret son derece düşük düzeyde belirlendi, emekliler arasındaki maaş farkları giderilemedi, zorunlu tasarrufların ödenmesi konusunda çelişkili açıklamalar yapılmaya başlandı ve son olarak da özelleştirme uygulamalarının hızlandırılması kararı alındı.

Kısacası sendikalar olarak gündemimiz çok dolu. Ana başlık-

larla sıralarsak, kamu toplu iş sözleşmeleri, 1475 sayılı yasada yapılmak istenen değişiklikler, müteahhit çalışanların durumları, geçici işçiler sorunu, zorunlu tasarrufların geleceği, özelleştirmeler, istihdam fazlası olarak değerlendirilen çalışanların geleceği, resen emeklilikler, ertelenen ikramiyeler, işten çıkarılmalar, petrol piyasası yasasının yürürlüğe girmesi çabaları...

Biz Petrol-İş Sendikası olarak tüm bu zorluklar karşısında öncelikle yılgın olmamak gerektiğini biliyoruz. Mücadele inancımız var ve zorlukları aşma konusunda kararlıyız...



KRİZİN EMEK SÜRECİNE ETHİLERİ VE 2003 YILI TOPLU İŞ SÖZLEŞMELERİ

Merih Toprak

(Petrol-İş Toplu Sözleşme Servisi Müdürü)

Kasım 2000 ve Şubat 2001'de yaşanan ve günümüzde de etkileri halen devam eden ekonomik kriz, başta işçi ve emekçiler olmak üzere toplumun diğer çalışan

kesimlerinin de gerek çalışma şartlarında, gerek ekonomik ve sosyal yaşamlarında ciddi değişikliklere neden olmuştur. Krizin temelinde yatan ekonomik ilişkilerdeki tı-

kanıklık, sermaye birikiminde aksamalara ve arzulanan sermaye birikim hedeflerine ulaşamama sonucunu doğurmuştur. Kriz, aynı zamanda sermayenin kendi içinde de



yeniden el değıştirmesi ve yeni birikim modelleri yaratılmasının da fırsatlarını yaratmıştır. Bu fırsat, sermayenin kendi içindeki mücadele için de geçerli olmuş, iş sürecinde ve piyasalarda krize karşı yeni tedbirler uygulayan, böylece rekabet gücünü artıran işletmeler ve sermaye grupları krizden etkilenmemiş, diğer sermaye gruplarına karşı daha güçlü ve rekabet üstünlüğü sağlamış olarak yeni pozisyonlarını

almışlardır.

Yaşanan kriz sürecinin emekçi kesim üzerindeki en büyük etkisi, her sektörden binlerce insanın bir anda işten çıkarılması olmuş, her şeye rağmen "işini" muhafaza ediyor olmak, hayatın en önemli unsuru haline gelmiştir. İşyerlerinde uygulanan yeni tedbirler, esnek çalışmayı hızlandırmış ve yaygınlaştırmış, ücretleri düşürme, taşeronlaştırma uygulamaları neredeyse bütün işletmeler

de uygulanmıştır. Mevcut yasaların kesinlikle yetersizliği ile destek bulan sermaye kesiminin genel anlayışının da bu yönde olması nedeniyle çalışan sayısına oranla çok düşük olan örgütlenme düzeyi, bu kriz sürecinin en büyük bedelinin çalışan kesime ödetilmesini getirmiştir. İşçi ve emekçi kesimin sermaye kesimi karşısındaki pozisyonu, düşük örgütlenme düzeyi ve sendikal birlik ve dayanışmanın yetersizliği

nedeniyle etkili olamamıştır. Ülke çapında işletmelerde, ücretsiz izin uygulamaları, ücretleri artırmama, telafi çalışmaları, taşeronlaşma, akit altına alınmış ücret artırımlarını uygulamama v.b. ile tüm bunları meşru hale getirebilmek ve kalıcı olmalarını sağlamak için iş yasalarında temelli değişiklik yapılmak istenmesi; aslında hepsi genel anlamda ücretlerin düşürülmesi dolayısıyla işgücü maliyetlerinin aşağıya çekilerek sermaye birikiminin artırılması ve iş sürecinin daha da sıkı disipline edilebilmesi içindir.

Genel seçim öncesi seçim yatırımı olarak Meclis'te kabul edilen ve 15 Mart'ta yürürlüğe girmesi gereken İş Güvencesi Yasası, eksikliklerine rağmen sendikal örgütlülüğün yayılmasını ve buna bağlı olarak emek sürecinde dengelerin değişmesini de beraberinde getirecektir.

Sermayenin, ısrarla, İş Yasası'nda yapılacak, iş ilişkilerindeki her türlü esnekleşmeyi sağlayan ve adeta yeniden köleci sisteme dönmeyi hedefle-

yen değişiklikleri sağladıktan sonra çıkarılmasını istediği ama gerçek anlamda asla istemediği İş Güvencesi Yasası, İş Yasası'ndan önce kabul edildi fakat, sermayenin yoğun baskıları sonunda yürürlük tarihi 15 Mart 2003 olarak tespit edildi.

Yeni kurulan AKP Hükümeti şimdi, 15 Mart'a kadar İş Yasası, 2821 ve 2822 sayılı Yasa değişikliklerini Meclis'ten geçirmek niyetinde. "Bilim Kurulu"na hazırlanan İş Yasası Ön Tasarısı incelendiğinde işçi haklarının çok önemli ölçüde geriletılarak yeni bir kölelik düzeninin getirilmeye çalışıldığı gözlenmektedir.

Önümüzdeki süreçte, İş Güvencesi Yasası'na tüm emek cephesi olarak gerekli bir şekilde sahip çıkılmaz ve İş Yasası'nda yapılmak istenen değişikliklere karşı durulmaz ise İş Güvencesi Yasası'nın kazandırdıklarının ve halen sahip olunan bir çok hakkın elimizden kaybolması kaçınılmazdır.

2003 yılı sözleşmelerine geçmeden önce kısaca kriz döneminde yapılan sözleşmelere baka-

cak olursak, gerek 2001 gerek 2002 yılı sözleşmelerinde sendikamızın hedefi, mümkün olduğunca üyelerimizin işlerinin devamlılığının sağlanması olmuştur. Bu iki yıllık dönemde yeni sözleşmeler bağlanmış fakat bir o kadar da yürürlükte olan sözleşmelerle ilgili olarak bazı değişiklikler yapılmak durumunda kalınmıştır.

Özellikle bankacılık, basın-yayın, otomotiv, tekstil, inşaat v.b. sektörlerde çok sayıda işyerinin kapandığı, binlerce insanın işlerinden çıkarıldığı, yüzde 5-10 ücret artışlarının yapıldığı, iç piyasanın hızla daraldığı ülke ortamında kendi işkolumuzda da yaşanan sıkıntılar nedeniyle, karşılıklı görüşmelerle, işgücü maliyetlerini düşürmek ve böylelikle üyelerimizin işlerini korumalarını sağlamak için sözleşmelerle belirlenmiş ücret artış oranlarında indirimler ve ücretsiz izin uygulamaları yapılmıştır.

Gelinen noktada, krizin faturası her ne kadar emekçi kesime çıkarılsa da krizin sorumlusu olarak bu defa emekçiler

gösterilememişlerdir.

Daha açık bir ifade ile ekonomik ve siyasi tıkanma o boyutlardadır ki çok alışık olduğumuz yerli ve uluslararası sermayenin emekçi kesime yönelik söylemleri bu defa söz konusu olmamış, siyasi otoritenin beceriksizliği ve tükenmişliği bizzat sermaye çevrelerince de yüksek sesle dile getirilmiştir. 2001 yılı Kamu sözleşmeleri sürecinde, hükümeti temsilen o dönemin Devlet Bakanı Kemal Derviş'in işçi konfederasyonu temsilcileriyle yaptığı görüşmelerden ve sermaye çevrelerinin basında çıkan seslerinden görece alışık olundandan daha ılımlı tavır gözlenmiştir.

Bu tavrın sonucu elbetteki kamu sözleşmelerinin arzu edilen düzeyde bağıtlanmasını getirmemiştir ama emekçileri ilk defa bir krizin, bir çöküşün sorumlusu olarak gösterememişler, daha doğrusu bu dönem bu göze alınamamıştır.

2003 yılı kamu sözleşmelerinde grev yasağında olmayan işyerlerinde sendikamız yetki belgeleri gelmiş, grev yasağı

kapsamındaki işyerlerinde ise (toplam üyemiz içindeki oranı yüzde 56) geç başvuru yapılması nedeniyle yetki belgeleri henüz gelmemiştir.

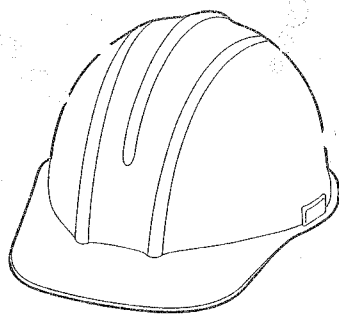
Her dönem kamu sözleşmeleri sürecinde, özellikle basında, kamu işçisinin çok yüksek ücretler aldığı, üstelik bu ücretleri çalışmadan ve üretmeden aldığı iddiaları, toplumun çeşitli kesimlerinin aldıkları ücretler örnek gösterilerek yapılmaktadır. Basın yoluyla yapılan bu saldırılar, özellikle dikkati çekecek şekilde hakimlerin, müsteşarların, doktorların, öğretmenlerin, mühendislerin, hatta subayların aldıkları ücretlerle karşılaştırılarak yapılmakta, kamu işçileri adeta haksız kazanç sağlamış bir kesim olarak topluma sunulmaktadırlar.

Oysa bu iddialar, sadece kamu işçisini hedef almış gibi gözükmeyle birlikte, aslında örgütlü işgücünü hedef alan saldırılardır. Türkiye işçi sınıfı tarihine ve işçi haklarındaki kazanımların gelişim sürecine bakıldığında, birçok kazanımın öncelikle kamu işçilerinin ör-

gütlü mücadelesi ile ilk defa gerçekleştiği, kamu işçilerinin çalışma şartlarındaki ve ücretlerindeki kazanımların toplumun diğer örgütlü kesimlerine de mutlaka yansıdığı görülecektir. Bu kazanımlar ülke bütününde ücretlerin artması, gelir dağılımının düzelmesi, sosyal kazanımların genişletilmesi mücadelesinin çok önemli bir parçası olmuştur. Kamu sözleşmeleri süreci, her zaman, örgütlü mücadelenin yeni haklar ve kazanımlar sağladığını topluma kanıtlamıştır. Her gelen siyasi iktidarın özelleştirmelere ağırlık vermesinin esas nedenini biraz da burada aramak gerekmektedir. Yeni dünya düzeni de denilen bu yeni sermaye birikimi düzeyinde işgücünü olabildiğince örgütsüz kılmak, birlik ve dayanışmayı değersizleştirmek ve en önemlisi emeği değersizleştirmek sermayenin ana hedefidir. Bu nedenle yeni sözleşme döneminde daha da sertleşecek bu saldırılara karşı hazırlıklı olmalı, birlik ve dayanışmayı mutlaka hayata geçirmeliyiz.



KÖLELİK YA
İZİN VERME



İçinde bulunduğumuz günlerde, "İş Kanunu Ön Tasarısı" olarak adlandırılan ve 1475 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik öngören bir yasa taslağı çerçevesinde sürdürülen tartışmalarla bireysel çalışma ilişkilerinin "esneklik temelinde yeniden yapılandırılması" gerektiği dayatılmakta; egemen güçlerin belirleyiciliğinde bireysel ve toplu iş ilişkilerinin yeni yasal çerçevesinin oluşturulması istenmektedir.

Tüm dünyada işgücü piyasalarının esnekleştirilmesi amacıyla başlatılan ve özünde kazanılmış hakları geri alarak, işgücü maliyetlerini azaltmak ve rekabet edebilme koşullarını güçlendirmek anlamına gelen bu girişimler; Türkiye'de de yeni liberal politikaların yaygınlaşması sonucu güç kaybeden sendikaların karşı çıkışları ile geriletilemeyen bir nitelik kazanmıştır. Çalışma ilişkilerinin her alanında ve her boyutta esneklik; kuralsızlaştırma, uygulamada yaygınlaştırılmış, sıra sürdürülen uygula-

maya meşruiyet kazandırmaya gelmiştir. Bugün gündemde olan, 1475 sayılı İş Yasası'nda değişiklik girişimi, çalışma yaşamında koruyucu ve kolektif yönelimleri ortadan kaldırmayı amaçlayan ve kuralsızlığın yasallaştırılmasını öngören bir yaklaşımı tanımlamaktadır.

1945 sonrasında başlayarak, 1970'lerin ortalarına dek uzanan bir toplumsal uzlaşmaya dayalı olarak süren refah devleti ve eşitlik anlayışı, "çalışma hakkını" temel alan ve sermaye karşısında güçsüz olan emeğin korunması ilkesi temelinde kurgulanan "güvenceli" bir çalışma ilişkileri sistemi oluşturmuştur. Bu sistem genel olarak, çalışma isteği ve yeteneğinde olan bireyler için yeterli istihdam fırsatları sağlamakta, devlet güvencesinde tam istihdam hedeflenmektedir. Keyfi işten çıkarmalara karşı korunma, işe alma ve çıkarmalarda işverenler için caydırıcı nitelikte yaptırımlar öngören istihdam güvencesi söz konusudur. İşçi için meslek

seçimi ve kariyer, işte nitelik gibi işçinin kişiliğinin gözetilmesi bu sistem içinde anlamlı kavramlardır. Çalışanlar için, beceriyi yeniden üretme, sürekli eğitim ve işbaşında edinilen eğitimle sağlanan yaygın fırsatlar vardır. Sağlık ve güvenlik önlemleri; hastalık ve ölümlere, kazalara karşı korunma; çalışma sürelerinin sınırlandırılması; kadınların gece çalışmalarının önlenmesi iş güvenliğine ilişkin kuralları tanımlamaktadır. Asgari ücret aracılığı ile gerçekleştirilen bir gelir güvencesi, kapsayıcı bir sosyal güvenlik ağı ile sağlanan gelecek güvencesi, grev hakkı ile güçlendirilmiş sendikal hakların kullanımı ve sendikalar aracılığı ile kullanılan temsil güvencesi (Toksöz, Gülay, Gelişmiş Ülkelerde İşsizlik Üzerine Güncel tartışmalar, Ankara 1999), bu sistemin temel özelliklerini tanımlamaktadır.

Keynesçi politikaların geçerli olduğu, refah devleti ya da sosyal devlet içinde yer alan bu sistem, işten çıkarmalarda

işverene serbestlik tanıyan yanı dışında, ülkemizde de ekonomik ve toplumsal gelişmişlik ölçülerinin belirlediği düzeyde ve koşullarda uygulanmaya çalışılmıştır.

1980'lerden başlayarak tüm dünyada, serbest piyasa ekonomisini mitlettiren yeni liberal politikaların yaygın ve etkili uygulanması ile refah devletine yönelik eleştiriler artmış, sosyal harcamaların niteliği tartışmaya açılmış ve sermaye birikim sürecinin krizleri kazanılmış emek haklarının geri alınması ile aşılmak istenmiştir. Bu doğrultuda başlatılan kural-sızlaştırma, esnekleştirme, bireyselleştirme, sendikasızsızlaştırma girişimleri, ülkemizde de etkili olmuş, bu yönde uygulanan politikalar amaçlanan sonucu gerçekleştirmiştir.

Bu dönemde uygulanan politikalar, dünya pazarlarına açılan ve bu pazarlarla rekabet edebilen bir ekonomi öngörmektedir. Rekabet kavramı, "ülkelerin karşılaştırılabilir üstünlükleri", "sosyal damping" gibi

kavramları da gündeme getirmiş, özellikle Avrupa Birliği'ne (Önceleri AET ve AT) üye olma çabaları ile piyasa koşullarının eşitlenmesi ve rekabet edebilirlik ölçülerinin uyumlaştırılması söz konusu olmuştur.

Bu nedenle, bir yandan ülkemizde uygulanmakta olan ve işgücü maliyetlerini belirleyen kural-ların bir parçasını oluşturan çalışma mevzuatı rekabet koşulları açısından katı bulunarak uygulamada esnekleştirilirken, bir yandan da, işgücü piyasalarında ILO sözleşmeleri ile tanımlanan standartlara uyma zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Bu zorunluluk, bugün 1475 sayılı Yasa'da yapılmak istenen değişikliklerle ilgili süreçle; 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girecek olan İş Güvencesi Yasası ile ilgili başlangıcı yakın geçmişe dayanan iki ayrı sürecin, iç içe geçmesine neden olmuştur. İş Kanunu'nda yapılmak istenen değişikliklerin iyi kavranması, "İş Güvencesi Yasası"nın yasalaşması ve uygulamaya gireceği tarihe

dek olan sürecin bilinmesini gerektirmektedir.

İş güvencesinin, uluslararası hukuktan kaynaklanan dayanağını oluşturan Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "İş İlişkisinin İşveren Tarafından Sona Erdirilmesi Hakkındaki 158 sayılı Sözleşmesi", ile ilgili yasa ilk kez 1992 yılında kabul edilmiş, Cumhurbaşkanı Özal'ın vetosu üzerine, TBMM tarafından yeniden görüşülerek 1994 yılında yürürlüğe girmiştir. 158 sayılı sözleşme, sözleşmenin onay prosedüründen önce DYP-SHP Koalisyon Hükümeti tarafından başlatılmış olan ve işverenlerce gösterilen tepki nedeniyle TBMM gündemine getirilemeyen, "İş Güvencesi Yasası"na siyasal bir meşruiyet kazandırmıştır.

Uluslararası bir sözleşmenin kabulü ile bu sözleşme hükümlerini ulusal mevzuata uyarlama zorunluluğu, iş güvencesinin yasalaşmasını kaçınılmaz kılmış; ancak yasalaşması 57 inci DSP-ANAP-MHP Koalisyon Hükümetine gelinceye

dek gerçekleşmemiştir.

57. Hükümetin, 1999 yılında İşsizlik Sigortası Yasası'nı çıkarmasının ardından, işsizlik yardımının uygulanabilmesi ve bu yasa ile "sosyal güvenlik reformu" adı altında getirilen uygulamaların yaşama geçirilebilmesi için iş güvencesinin yasalaşması kaçınılmaz olmuştur. Öte yandan, iş güvencesinin yasalaştırılmasına, AB uyum süreci kapsamında Katılım Ortaklığı Belgesinde ve Ulusal Programda yer verilmesi de bu konudaki kaçınılmazlığı güçlendirmiştir.

Hükümetin, sendikalarca sendikal güvence sağladığı gerekçesi ile desteklenen ve 158 sayılı sözleşme hükümlerini karşılamaktan uzak olan bir "İş Güvencesi Yasa Taslağını" gündeme getirmesi, sermaye çevrelerini harekete geçirmiştir. Sermaye kuruluşlarının geniş katılımı ile gerçekleştirilen bir toplantı sonrası Ağustos 2000 tarihini taşıyan, çok katı esneklik uygulamaları içeren ve "Çağdaş İş Kanunu Taslağı" olarak adlandırılan

bir metin, basına sızdırılmıştır.

Sermaye kuruluşları, sınırlı ve yetersiz bile olsa iş güvencesinin yasalaşmasına karşı olduklarını bu sert çıkış ile açıklarken, nasıl bir çalışma ilişkileri sistemi hedeflediklerini de belirtmişler ve rekabet koşullarını emek hakları üzerinden gerçekleştirmeye kararlı olduklarını göstermişlerdir. Daha sonra, gündemdeki her iki metin de geri çekilmiş, Hükümetin aracılığı ile İş Güvencesi Yasa Taslağının, öğretim üyelerinden oluşan bir bilim kurulu tarafından hazırlanması "Sosyal taraflar"ca da benimsenmiştir.

Sosyal tarafların belirlediği temsilcilerin de aralarında bulunduğu dokuz öğretim üyesinden oluşan Bilim Kurulu, önce "İş Güvencesi Yasa Taslağı"nı ve bu taslakla birlikte "Kıdem Tazminatı Fonu Yasası Taslağı"nı hazırlayarak, tarafların değerlendirmesine sunmuştur. Böylece, kıdem tazminatı, iş güvencesinin yasalaşmasının bedeli olarak çalışma iliş-

kilerinin gündemine oturmıştır. Kıdem tazminatının kazanılmış hak niteliğine ilişkin tartışmalar nedeniyle, bu taslak geri çekilmiş; İş Güvencesi Yasa Tasarısı ise, 2001 yılı Mayıs ayında, yaklaşmakta olan ILO Genel Kurulu gündemi de dikkate alınarak, Genel Kurulda yapılacak eleştirileri geçiştirmek amacıyla TBMM'ne sunulmuştur. İş güvencesinin yasalaşması nedeniyle rekabet gücünü yitirmiş bir ekonominin ortaya çıkacağı, işten çıkarımların artacağı ve işsizliğin büyüyeceğini ileri süren sermaye çevreleri, esneklik içeren değişiklikleri, "güvenceli" ama aynı zamanda "esnek" bir çalışma ilişkileri sisteminin oluşması için dayatmıştır. Bilim Kurulu, 1475 sayılı Yasa'nın bütününde bu doğrultuda değişiklik yapan taslakla ilgili çalışmalarını sürdürmüş; 2002 Haziran ayında, "İş Kanunu Ön Tasarısı" olarak adlandırılan çalışmayı tamamlamıştır.

Bilim Kurulu tarafından hazırlanan metnin, sosyal tarafların koşul-

suz uzlaşacağı bir metin olacağı ve TBMM’nde bulunan “İş Güvencesi Yasa Tasarısı” yerine doğrudan TBMM’ne sunulacağı ön kabulü ile “ön tasarı” olarak adlandırılan “İş Kanunu Ön Tasarısı”, beklenenin tersine tepkiyle karşılanmıştır. Kamuoyundan saklanarak yürütülen çalışmaların sızması sendikaların tabanında eleştirilmiş ve bir uzlaşma metninden söz edilemez olmuştur. Alınan erken seçim kararının sağladığı uygun politik ortam, işçi konfederasyonlarının etkin girişimlerine olanak sağlamış ve Hükümet içindeki ayrışmalara karşın, iş güvencesi yürürlük süresi ötelenerek de olsa yasalaşmıştır.

Ancak, hem TBMM Genel Kurulunda yapılan görüşmeler sırasında, hem de daha sonra oluşan 58 inci AKP Hükümetinin Programında yer alması nedeniyle, İş Güvencesi Yasası’nın yürürlüğü, İş Kanunu’nda esneklik öngören düzenlemelerin yasalaşması koşuluna bağlanmıştır. Böylece uluslararası hu-

kuktan kaynaklanan bir hakkın kullanımını düzenleyen bir yasa ile, işverenlerin gereksinimini düzenleyen kuralları içeren yasa değişikliği, denkliği olmayan iki ayrı konu, ortak ve yanay bir sürece taşınmıştır.

Çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesi ve düzen-sizleştirilmesi, çalışma yasalarının bu doğrultuda yeniden düzenlenmesi girişimleri, 7. Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlık çalışmaları çerçevesinde başlatılmıştır. Planın uygulanması ile ilgili Geçiş Programı’nın “Sosyal Sektörlerle İlgili Tedbirler” başlığı altında; “Çalışma hayatı mevzuatının Avrupa Birliği’ne uyum ve Uluslararası Çalışma Teşkilatı normları doğrultusunda yenilenmesi ni sağlayacak, işgücü piyasasında esnekliği artıracak ve yeni çalışma biçimlerini düzenleyecek mevzuat çalışmaları”nın hızlandırılacağı ve “Part-time ve esnek zamanlı çalışma türlerinin yaygınlaşmasını kolaylaştıracak mevzuat düzenleme hazırlık çalışmaları”nın tamamlanacağı

belirtilmiştir. (DPT, 1994)

Bilim Kurulu tarafından hazırlanan, İş Kanunu Ön Tasarısı, Planın öngördüğü hedeflere uygunluk taşımaktadır. Yasa taslağının genel gerekçesinde, teknolojik devrimin çalışma hayatını yakından etkilemeye başladığı, üretimde bilginin sermayenin önüne geçtiği, çalışanların niteliğinin beden işçiliğinden fikir işçiliğine kaydığı, küresel rekabetin esnekleşme olgusunu zorunlu olarak gündeme getirdiği, yeni istihdam türlerinin, çalışma biçimlerinin yaygınlaştığı; bu nedenle “çalışma hayatını etkileyen ekonomik, sosyal ve siyasal koşullar, Türkiye Cumhuriyeti’nin iş hukuku alanındaki yetmiş yıla yaklaşan birikimi, uygulamada karşılaşılan sorunlar, esnekleşme gereksinimi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğu”nun, İş Kanunu’nda bazı değişiklikler yapılması yerine, yeni bir iş yasasının hazırlanmasını zorunlu kıldığı belirtilmektedir.

Genel gerekçede, insanlığı onurlandıran bir gelişmişlik düzeyini tanımlayan, iş hukukuna çağdaş bir nitelik kazandıran, sosyal hukukun temel ilkesi olan "emeğin korunması" ilkesinden hiç söz edilmemiştir. Madde gerekçelerinde de vurgulanan kavramlar, "işletme gerekleri", "işveren gereksinimleri" ve "rekabet koşullarıdır." İşçinin korunması amacıyla emredici kural koyma ve işverenin sözleşme özgürlüğünün sınırlandırılması ya unutulmuş ya da biçimsel düzeyde tutulmuştur. Yasa taslağının bütününe egemen olan bu anlayış, iş hukukunun temel felsefesinde bir değişiklik ve dönüşüm anlamına gelmektedir. Emek, "iş" ve "işyeri" ölçeğinde biçimlenen bir hukuk sistemi içinde işçinin kişiliğinden soyutlanarak, 19. yüzyıl koşullarına geri çekilmiştir. Taslakla, gerçekte yeni ve "güvencesiz" bir bireysel çalışma ilişkileri sistemi oluşturulmak istenmektedir.

Taslakla, çalışma ilişkilerinde köklü bir anlayış

değişikliği gerçekleştirilmektedir. 1475 sayılı İş Yasası'nın sistematığına bağlı kalınarak, çalıştırma biçimleri, sözleşme türleri, iş bulma hizmetlerinin özelleştirilmesi gibi konularda var olan esneklik biçimlerine meşruiyet kazandırmayı amaçlanmaktadır. Taslak uygulamada yaygınlaşan kurlsız çalışma biçimlerini yasallaştırmaktadır.

Taslak uygulamaya dönüştüğünde emek hakları açısından bir geriye gidiş söz konusu olacak, var olan esneklik uygulamaları, kurlsızlaştırmanın doğası gereği emekçilerin çalışma koşullarını daha geriye çekecektir. Esneklik içeren bu uygulamaların kimlerin gereksinimi karşıladığı çok açıktır, ancak yine de bu gereksinimlerin nasıl belirlendiğinin, çalışma yaşamının tümünde, çalışma biçimleri, çalışma süreleri, izin uygulamaları, ücret vb tüm konularda "esneklik" gereksinimin aynı anda yasa ile düzenlenmesinin gerekli olup olmadığının yanıtını bulmak güçtür. Taslak hazırlanırken, uluslararası

sözleşmeler ve AB yönergeleri karşısında ülke koşulları ne kadar gözetilmiştir? "Uygulamada böyledir" yeterli bir yaklaşım mıdır? Emek açısından sosyal koruma ilkesi neden yerini işletme çıkarları, işyeri koşulları ve "işveren isterse" gerekçelerine terk edilmiştir? Bu durumda emeğin kayıpları nasıl karşılanacak ve ortaya çıkan sosyal maliyetin bedeli nasıl karşılanacaktır? Taslağı bir Bilim Kurulunun hazırlaması, tüm bu soruların yanıtlarını vermesi gereken siyasal iradenin varlığını ortadan kaldırmamaktadır.

Emek hakları, bu taslakta öngörülen düzenlemelerle, sermayeye bir hediye paketi olarak sunulmaktadır. Getirilen sistem, emeği bölmekte, parçalamakta ve işveren karşısında yalnızlaştırmaktadır. Taslakla öngörülen model, bir işyerinde, mavi yakalı ve beyaz yakalı işçi ayrımının ötesinde; taşeron işçisi, ödünç işçi, kısmi süreli çalışan işçi, iş paylaşımı ile çalışan işçi, çağrı üzerine çalışan işçi, devir

sözleşmesi ile bir başka işverene devredilmiş işçi aynı anda bir arada bulunabilecek, farklı statüleri göstermektedir. İşyerinde işçiler, farklı sürelerde çalışabilecek, işe başlama ve bitirme süreleri farklı olabilecektir. Bu durumda, "işyeri"nin toplumsal işlevi ve niteliği de ortadan kalkmış olacağından, çalışma koşulları, sözleşme türleri ve içerikleri, ücret durumları birbirinden farklı olan çalışanları, sendikalarla buluşturmak, farklı çıkarları ortaklaştırmak, ortak çıkarlar temelinde bir araya getirmek, bugünden daha zor ve karmaşık olacaktır. Gerçekte amaçlanan da işçinin işveren karşısında güçsüz ve yalnız bırakılması ve dayanışma duygusunun ortadan kaldırılmasıdır.

Taslak, "iş sözleşmesinin devri", "ödünç iş ilişkisi" gibi uygulamalarla emeği metalaştırmaktadır. Roma Hukuku ve Mecelle'de kalmış, işçinin satın alınması ve emeğin bir sözleşmenin konusunu oluşturması gibi çağdaş sosyal hukukla aşılmış olan konu-

lar bugüne taşınmak istenmektedir. Kendini ultra- liberal olarak nitelendiren anlayış, iş sözleşmesinin işçinin kişiliğine bağlı bir sözleşme olduğunu ve işverenin işçinin kişiliğini tanıma borcu olduğunu unutmuş görünmektedir. Taslakta egemen olan bu anlayış, sosyal devletin görevi olan iş bulmanın, özel istihdam bürolarınca yerine getirilmesini ve ödünç iş ilişkisinin iş bulma faaliyeti olarak kurumsallaşmasını önermektedir. İş bulma faaliyetinin özelleştirilmesi, emeğin alınıp satılır bir mal haline dönüştürülmesi anlamına gelecektir.

Çalışma koşulları işveren tarafından tek yanlı olarak değiştirilebilecektir. Sözleşme serbestliği ilkesi, işverene tanınan tek yanlı bir hakka dönüştürülmektedir. Bu yolla, iş sözleşmesi bir tür "bağımlılık ilişkisi" ve "kölelik akdine" dönüştürülmektedir. Taslakta yer verilen, iş sözleşmesinin devri ve ödünç iş ilişkisi olarak tanımlanan kiralık işçilikle, bu anlayış kurumsallaştı-

rılarak, uygulamaya dönüştürülmektedir.

Uygulanmakta olan toplu iş sözleşmeleri, işyerinin ya da bir bölümünün devri ile ortadan kaldırılabilir. İşyerinin devri halinde işyerindeki toplu iş sözleşmesinin yürürlük süresinin sonuna dek uygulanmasını olanaklı kılan bugünkü uygulama, yasal güvence altında terk edilecektir.

Çalışma süreleri ile ilgili olarak getirilen esneklik uygulamaları, belirsizliği ve keyfiliği yasalastırmaktadır. İşçinin yalnız ve korunmasız bırakıldığı bir çalışma ilişkileri sisteminde, ancak bir toplu iş sözleşmesinin konusu olduğunda çalışanların korunmalarının olanaklı olduğu konular, bireysel sözleşmelerin konusuna daha da kötüsü işverenlerin tek yanlı belirleyebilecekleri çalışma kurallarına dönüştürülmüştür.

Haftalık çalışma sürelerinin, işletme gerekleri gözetilerek günlük değişen sürelerle dönüştürülebilmesi; denkleştirme sürelerini yılın neredeyse

yarısını kapsayacak biçimde uygulanmasına olanak sağlayan, zorunlu nedenler ve genel ekonomik kriz gibi işyeri ve işletme gerekleri açısından tanımlanan kavramlarla, işçinin çalışma koşullarını değiştirmeye olanak düzenlemeler, bireysel çalışma sözleşmeleri ile çalışmak zorunda bırakılan işçiler için tam anlamıyla kuralıslılığa dönüşecektir.

“İş Kanunu Ön Tasarısı” ile ücret ve emek haklarına ilişkin konular, işverenlerin ödemekle yükümlü oldukları borç kavramından soyutlanarak, fonların sorumluluğuna aktarılmaktadır. İşverenin ödeme zorluğu içinde bulunduğu dönemlerde, işçinin ücret kaybını önlemek gerekçesi ile İşsizlik Sigortası Fonu içinde küçük bir katılımıla “Ücret Garanti Fonu” oluşturulması öngörülmektedir. Aynı biçimde, ücretsiz izin uygulamalarının yasallaştırıldığı “kısa çalışma süresi”ne ilişkin “kısa çalışma ödeneği”nin de aynı biçimde İşsizlik Sigortası Fonundan ödenmesi

düzenlenmiştir. İşçiye yapılacak ödemeler olması nedeniyle, olumlu gibi görünmesine karşın, işverenin ve işletmenin işçiye karşı sorumluluklarının niteliği açısından bu düzenlemeler, emeğin gereksinimlerini karşılamaktan uzaktır. Gerçekte bu düzenlemeler ile işveren ve işletmeye ait yükümlülüklerin, işçi-işveren ve devleti katkısı ile oluşturulan ve kamusal niteliği olan bir fona aktarılması, kişisel ya da kurumsal risklerin kamusal fonlar aracılığı ile sigorta edilmesi amaçlanmaktadır. Kısa çalışma süresi için öngörülen düzenleme ise tümüyle işçinin gelir güvencesinin gözardı edildiği, işveren çıkarlarının öne çıkarıldığı bir yaklaşımın ürünüdür.

Ön Tasarıdaki önemli konulardan biri de kıdem tazminatıdır. Kıdem tazminatı için iki seçeneikli bir öneri söz konusudur. Bunlardan biri, “kazanılmış haklar” korunarak kıdem tazminatına asıl ücretin hesaplanmasındaki süreyi bir aydan 15 güne indirmek-

tedir. Diğer öneri ise yine “kazanılmış haklar”ı koruyarak, kıdem tazminatına hak kazanma koşullarını yeniden düzenlemekte; kıdem tazminatını işverenin sorumluluğundan çıkararak emeklilik, ölüm ve malullük halleri ile istenirse on yıllık hizmet süresinin sonunda ödenebilecek bir ikramiye niteliğine dönüştürmekte, ödemeleri Kıdem tazminatı Fonuna aktarmaktadır. Bu haliyle, Ön Tasarının bütünü ile ön görülen sistem ve emeklilik yaşının yükseliği ile ilgili değerlendirmelerle birlikte, kıdem tazminatını bir “ölüm ikramiyesi” olarak nitelendirmek olanaklıdır. Kıdem tazminatı için, hangi öneriye yasa tasarısında yer verileceği sosyal tarafların uzlaşmaya dayalı seçimine bırakılmıştır.

Siyasi irade, yani Hükümet taraflar arasında bir anlaşma ve uzlaşma olmadığında kendi yaklaşımını ortaya koyacaktır.

Ancak, seçim hangi öneriden yana olursa olsun, “kazanılmış hakla-

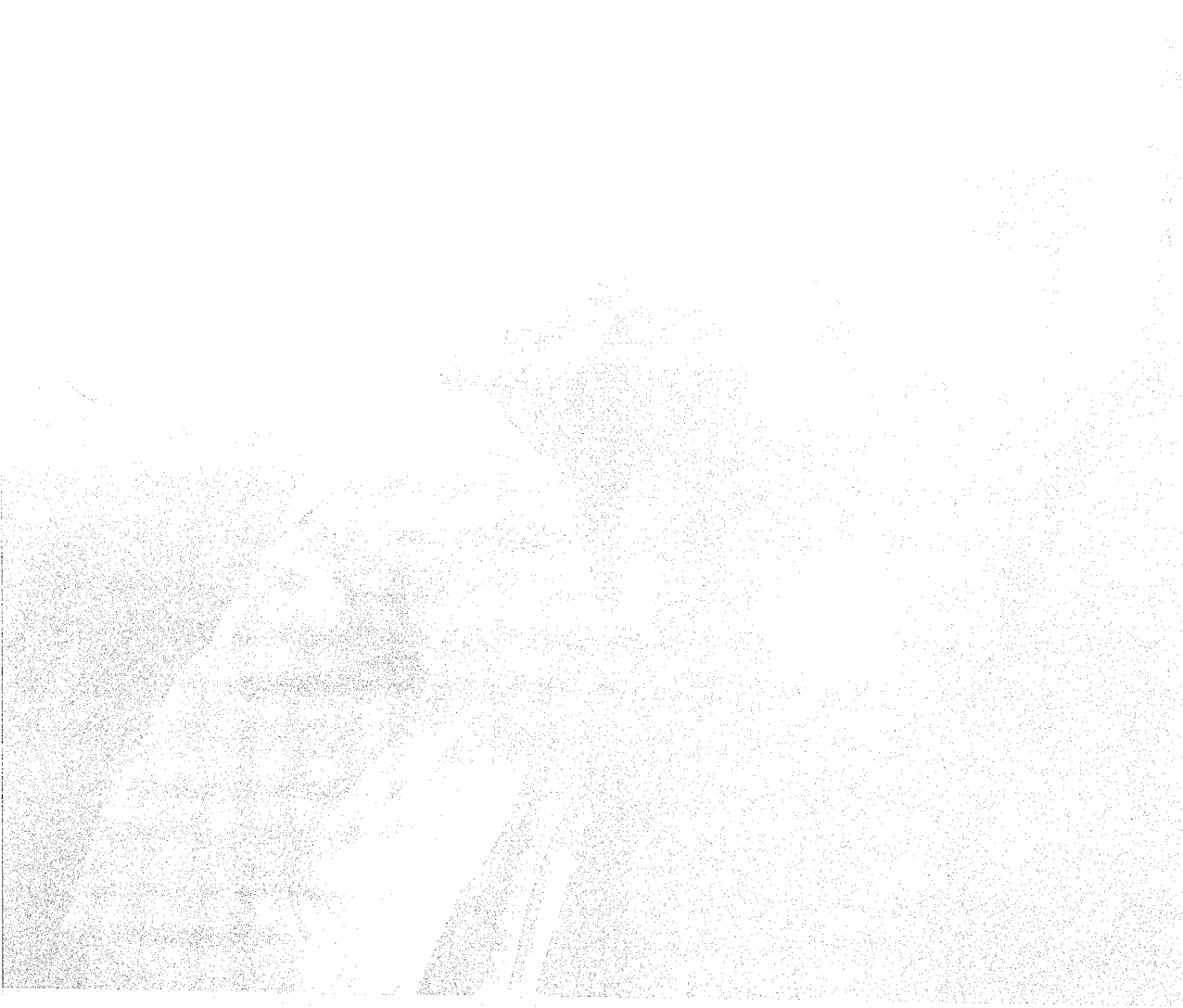
rın korunması" konusu bir aldatmaca olmaktan öteye gidemeyecektir. Kıdem tazminatı, salt bugün hak kazanmış olanlar için söz konusu olan bireysel bir hak değildir. Kıdem tazminatı, gelecek kuşaklar açısından da kazanılmış, bedeli ödenmiş bir sınıfsal haktır. Elleri-ndeki bir çok hakkı kaybetmek üzere olan emekçiler açısından, kıdem tazminatı bu niteliği ile, belki de bilince çıkarılmış tek hak olma özel-

liği taşımaktadır.

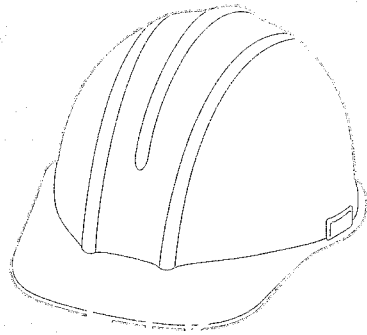
Ön Tasarının, hazırlayan bilim adamları tarafından da taslağın içeriğine dönük eleştiriler karşısında ileri sürülen kimi olumlu ve yeni düzenlemeler de vardır.

Yasanın kapsamının genişletilmesi, kadınlar açısından ayrımcılığı ortadan kaldıran ve eşitlik içeren düzenlemelere yer verilmesi (bunun yanında kadınlar için pozitif ayrımcılıkta aşırıya kaçılan, kadınlar için gece ça-

alışması yasağını kaldıran düzenlemeyi görmezden gelmek koşuluyla); işverenin ücreti geciktirmesi halinde, "hak grevi" olarak nitelenen işçilerin iş görme borcunu yerine getirmemeleri ile ilgili düzenlemeler bu kapsamda değerlendirilebilir. Ancak, İş Kanunu Ön Tasarısı ile öngörülen sistem bütünü asıl alındığında, çalışma ilişkileri açısından emek kesimine umutlu bir gelecek vaat etmemektedir.



İş Yasası
Tasarımların
Dayandığı
Tehlikeli



YAYINLARI

A. GİRİŞ

Öncelikle belirtmeliyiz ki bu yazının İş Yasası Tasarısı'nın tek tek maddelerini tartışma amacı bulunmamaktadır. Tasarının öncelikle "Çalışma" vurgusuna ya da "iş ilişkisine" nasıl baktığı deyim yerindeyse tasarıya hakim olan felsefe tartışmaya İş Hukukuna hakim prensipler ışığında tasarının çalışma yaşamına yaklaşımı ortaya konulmaya çalışılacaktır. Tasarının iş hukukuna hakim prensipler açısından değerlendirilmesi ise ister istemez bu prensipleri ortaya koymayı ve neden yeni bir iş yasasına gereksinim duyulduğu sonucuna da yanıt vermeyi zorunlu kılmaktadır.

Dünyada ve ülkemizde son yıllarda özellikle küreselleşmeyi referans alanlar İş Hukuku'nu da tartışmaya açarak var olan mevzuatın katı olduğunu, esnek düzenlemelerin işletmelerin kalite – fiyat ve çeşitlilik ekserinde rekabet yeteneğini artırması için zorunlu olduğunu sıkça dile getirmişlerdir.

İş hukukunu katı bir mevzuat manzumesi olarak tanımlayan ve özellikle işveren çevrelerince sıkça vurgulanan bu anlayış, mevzuatın esneklik düzeyini de o mevzuatın çağdaş olup olmamasının ölçüsü haline getirmiştir. Bu görüşe göre; iş hukuku ne kadar esnekse o denli de çağdaştır.

Çalışma yaşamının dinamizmi karşısında iş hukukunun bu dinamizme bağlı olarak sürekli oluşum içerisinde varolmak zorunda olan bir hukuk dalı olması, çalışma yaşamının dinamizmine yanıt vermediği sürece içerdiği kuralların çağın gerisinde kalacağı doğrudur. Bir başka anlatımla, iş hukuku sürekli değişmek, çağdaşlaşmak zorunda olan bir hukuk dalıdır.

Ne var ki, iş hukukunda çalışma yaşamındaki yeni gelişmelere bağlı olarak yapılan her değişiklik sadece yeni olduğu, sadece çalışma yaşamındaki değişikliğe bağlı olarak değiştiği için "çağdaş" sıfatını kazanmamaktadır. İş hukuku, çalışma yaşamındaki de-ğiş-

şime konusuna uygun yanıt verdiğinde konusu ve niteliğine paralel bir değişim geçirdiğinde çağdaş olabilmektedir.

İş hukukunun konusunu ise bir tek cümleyle özetlemek gerekirse; "iş hukuku, esas olarak, işçilerin hukuki durumlarının düzenlenmesi ve korunması ihtiyacından doğmuştur. Ticaret hukukunun, özellikle taccirlerin hukuki durumunu kendisine konu aldığı gibi İş Hukukunun da işçilerin durumunu konu aldığı ve bunların korunmasını amaç edindiği görülmektedir." (Nuri Çelik, İş Hukuku Dersleri, 15. Baskı, 2000 İstanbul, s.2)

Dolayısıyla iş hukukunun çağdaşlığından söz edebilmenin temel koşulu, konusunu oluşturan işçiyi çalışma yaşamının ortaya çıkardığı yeni çalışma ilişkilerinin, yeni çalışma ortamının olumsuzluklarından koruma düzeyidir.

Çağdaşlığın ölçüsü tek başına değişim değil, değişim karşısında iş hukukunun işçiyi koruyacak bir düzenleme getirecek

şekilde değişip değişmediğidir.

Referans kaynağı ne olursa olsun ortaya yeni olarak çıkan her duruma, iş hukuku işçiyi koruyacak bir düzenleme getirerek yanıt vermek zorunludur.

İşçinin korunması kavramı da soyut bir kavram değildir. İş gücünü işverene satan işçi, her şeyden önce iş gücünü üretim sürecine sokarak sosyal riskler alan bir insandır. Dolayısıyla işçinin korunması işgücünü üretim sürecinde işverenin kullanımına sunan işçinin "sosyal, ruhsal, fiziksel" iyilik halini sürekli kılmaya dönük tüm pozitif düzenlemelerin yapılması anlamına gelir ve bu anlamda da oldukça somut ve mutlaktır.

Çağdaş bir iş yasasında işçinin fiziksel, ruhsal, sosyal iyilik halini tehdit eden her faktörün ortadan kaldırılması, etkilerinin sınırlandırılması ve olanaklı olduğunca yok edilmesi bu olanakların sürekli geliştirilmesi vazgeçilmez bir amaçtır, ve bu çaba, bu amaç hiçbir maliyet hesabına deyim

yerindeyse kurban edilemez.

Konuyu daha da somutlamak gerekirse işçinin çağdaş bir iş yasasıyla korunmuş olduğundan söz edilebilmesi için;

İşçinin işinin, bu işte kendisi ve ailesiyle insan onuruna yakışır bir yaşam sürmesini sağlayacak gelirinin, fiziksel бүтүнлүгүнүн, kişiliğinin örgütlenme hakkının güvence altına alınmış olması zorunludur.

Sosyal korumanın iş hukuku alanında maliyet hesabı yapılamaz.

İşçinin korunması ya da insana yapılan yatırım işverene verimlilik olarak geri dönecektir.

Öte yandan işletmenin vergi politikalarından teşvik politikalarına, itihale rejimine kadar bir dizi araçla korunması olanaklı olduğu gibi üreterek var olmayı seçmiş bir toplumda işletmeyi bu araçlarla güçlendirmek de bir diğer zorunluluktur.

Bu araçları kullanmadan işçiyi koruyucu hükümlere maliyet penceresinden bakarak, çağdaşlık adı altında işçiyi sos-

yal risklerin kucağına atan, işvereni işçiyle uğraşmaya adeta teşvik eden bir siyasal tercihi sosyal devlet olgusuyla bağdaştırmak da mümkün değildir.

B. İŞ YASASI TASARISI ÇÖZÜM ÜRETMEMEKTEDİR

Tüm bu saptamalar ışığında tasarıyı genel hatlarıyla değerlendirdiğimizde ise ne yazık ki olumlu düşünmek pek olanaklı görünmemektedir.

Gerçekten de hızla gelişen ve değişen teknolojiye, yeni üretim sistemlerinin ortaya çıkmasına bağlı olarak çalışma yaşamını düzenleyen mevzuatında bu gelişmelere koşut yeniden düzenlenmesi gereği tüm sosyal tarafların üzerinde uzlaştıkları ortak paydayı oluşturmaktadır.

Tarafların değişim konusunda ortak payda da buluşması değişimin özü, yönü ve yeni hükümler gündeme geldiğinde farklılıkların ön plana çıkmasını da beraberinde getirmektedir.

Özellikle esnek istih-

dam biçimleri hızla yaygınlaşmış, esnek istihdamın yaratmış olduğu sosyal sorunlar üzerinde durulmadığı gibi tasarı örneğinde olduğu gibi var olan durum yasalara geçirilmekle yetinilmiş tir.

Oysa ülkemizde son 10 yıl içerisinde esnek çalışmanın tüm biçimleri yasaşama geçirilmiş, sonuçları ise oldukça ağır olmuştur. Bu olgu sadece ülkeye özgü bir durum da değildir.

Nitekim esnek çalışma yönteminin yaygın olarak uygulandığı ABD ve Avrupa Birliği üyesi ülkelerde esnek çalışmanın, iş gücü üzerindeki denetimi daha da yoğunlaştırdığı, iddia edildiğinin aksine üretim sürecini demokratikleştirmede, ücret ve sosyal hakları düşürdüğü, istihdamı daralttığı, örgütlenmeyi sekteye uğrattığı ve hepsinden önemlisi de işçilerin kişiliklerinde ciddi bir erozyona uğrattığı saptanmıştır. (Richard Sennett, Karakter Aşınması, Ayrıntı Yayınları, İstanbul 2002)

Bir başka anlatımla ta-

sarının çağdaşlık olarak sunduğu ödünç iş ilişkisi, iş sözleşmesinin devri, çağrı üzerine çalışma gibi A tipik istihdam biçimleri, sıkıştırılmış iş haftası (denkleştirme), telafi çalışması vb. esneklik uygulamaları işçilerin gelirleri, iş güvenceleri, sosyal ilişkilerinde bir dizi olumsuzlukları da beraberinde getirmiştir.

Güvensiz, işe yabancılaşması doruk noktasına çıkmış, sürekli iş ve işyeri değiştirmek zorunda kalarak hareket halinde olan, bir işçi tipi ortaya çıkmış, işçinin sosyal yaşamı, aile ilişkileri kısaca özel yaşamı ortadan kaldırılmıştır.

Oysa; bireysel iş yasasında koruyucu hükümler korunmayı güçlendirmeye doğrultusunda değişime uğramalı, bireysel iş hukuku evrensel insani değerleri zedeleyecek çalışma biçimlerinin oluşup yaygınlaşmasına izin vermemelidir. Bu nedenle de özellikle A tipik istihdam biçimlerinin genel bir çalışma biçimine dönüşmemesi, var olan kuralsızlığın ortadan kaldırılarak A tipik istihda-

mın sınırlandırılması gerekmektedir. A Tipik istihdamda temel hareket noktasını işçinin asgari gelir ve istihdam güvencesinin sağlanması oluşturmaktadır. A tipik istihdamın (birim, oransal)maliyeti olağan çalışma biçimlerinin maliyetinin altında olmamalıdır. A tipik istihdamla belirli süre prim ödemeye bağlı hak doğumlarının olduğu sosyal güvenlik sistemi uyumlaştırılmalı, A tipik istihdamda çalıştırılan işçilerin sosyal güvenlik primlerinin işverenlerce Belirsiz süreli çalışan işçiler için ödendiği oranda ve sürede ödenmesine yönelik düzenlemeler yapılmalıdır.

Örneğin; çalışma sürelerinin taraflarca anlaşarak düşürülmesi halinde işçinin ücretinin bu nedenle düşürülemeyeceği açıkça düzenlenmelidir.

İşçi alacakları aciz, iflas gibi durumlarda tüm rüchanlı alacakların önüne getirilmelidir.

İşçi temsilcisi sendika yöneticisi gibi özel statüye sahip işçilere yürürlükte bulunan 2821 sayılı yasadaki güvence getiril-

melidir.

Özellikle tasarının 93. Maddesinde düzenleme ve köle satıcılığını çağrıştıracak şekilde ödünç iş ilişkisinin belirli koşullarda da olsa mesleki faaliyete dönüştürülmesi kabul edilebilir bir yaklaşımdır.

Bir iş bulabilmek için bürokratlara, hatta milletvekillerine rüşvetlerin verildiğinin basında sıkça yer aldığı ülkemizde, insan simsarlara ortaya çıkacak işsizliğin sömürsü, insanların iş umu-

du bu simsarlara sermaye olarak sunulacaktır.

Ödünç iş ilişkilerinin meslek olarak düşürülmesi dahi ürkütücüdür.

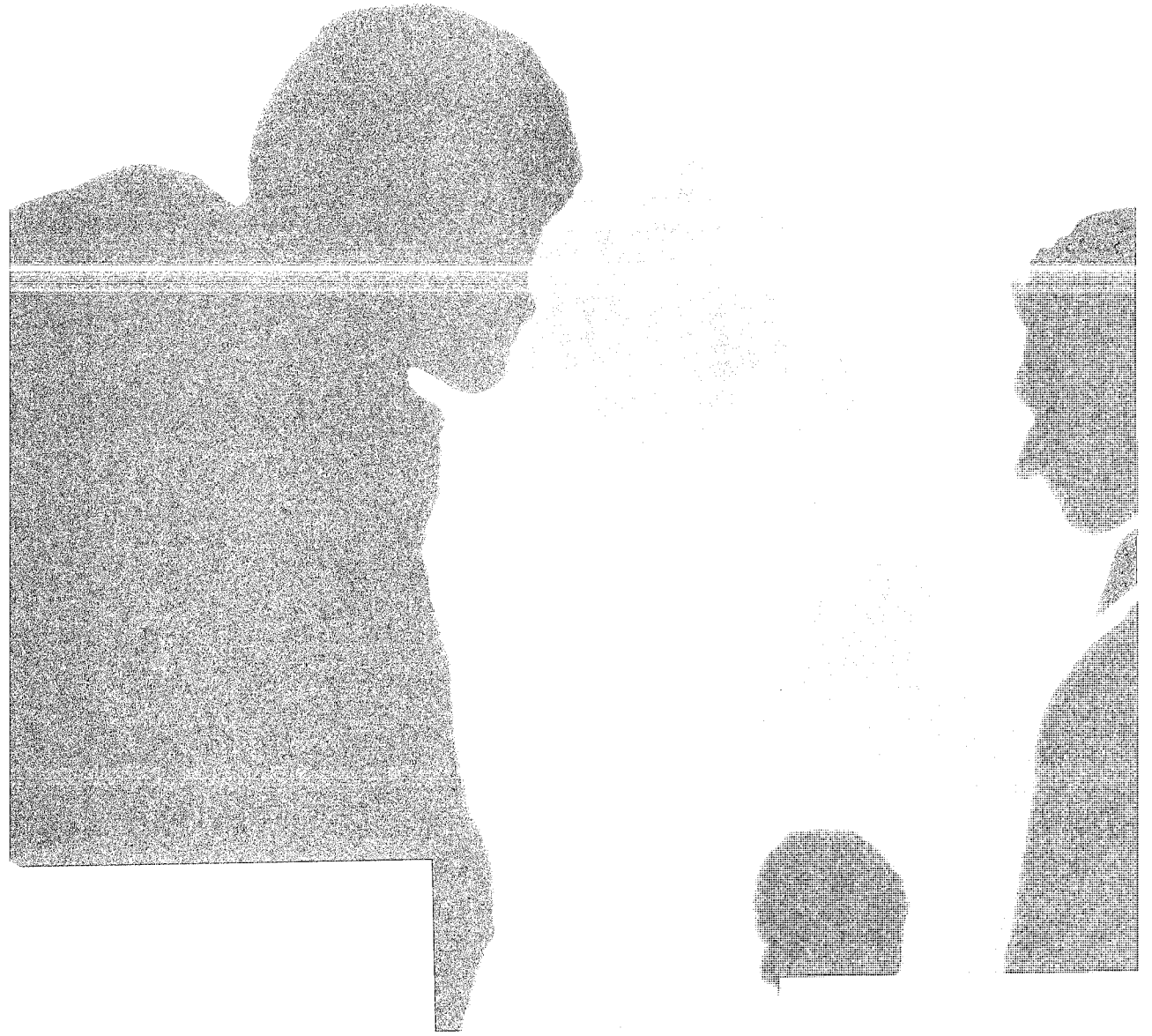
Kıdem tazminatının sınırlandırılarak bir fona devredilmesi tasarındaki bir diğer çıkmaz sebeptir.

C. SONUÇ

Örnekleri çoğaltmak olasıdır. Ancak tasarı işçiyi koruma amacını gerekçesine bırakmakta , maddelerinde ise esnek çalışma biçimleri ve A ti-

pik istihdama ilişkin var olan çarpık durumu yasaştırarak işçinin korunması amacını bir dilek düzeyine indirgemektedir.

Yapılması gereken, en azından iş hukukçularının yapması gereken ise tasarının bu tutumu karşısında, iş hukukunu iş hukuku yapan sosyal kurumayı rehber edinerek, esnek çalışmanın açmış olduğu yarayı ortadan kaldıracak düzenlemeler üzerinde öneriler geliştirmektir.



Emek Simsarlığına Uzanan Bir Tehlike: Özel İstihdam Büroları

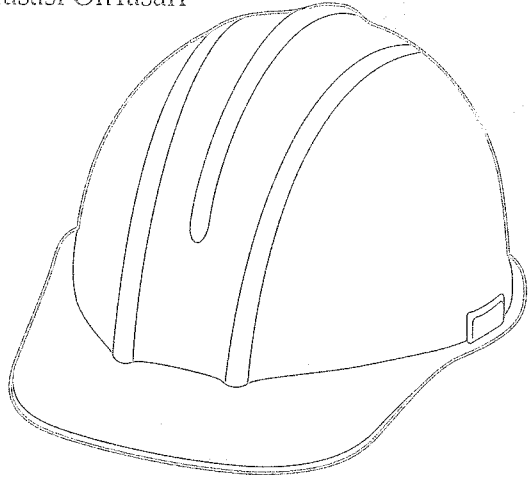
Türkiye Cumhuriyeti, 80 yıllık tarihinde üç Anayasa ile yönetildi. 1924 Anayasası 1961'a kadar 37 yıl yürürlükte kalırken, 1961 Anayasası ise 1982 yılına kadar 31 yıl geçerli oldu. 12 Eylül 1980 Askeri yönetim koşullarında, herhangi bir karşıt etkinliğe olanak tanımaksızın, bir anlamda zorla "oylatılan" 1982 Anayasası, günümüze kadar birçok değişiklikler yapılmasına rağmen "yurttaşı değil devleti koruma", "katılımcı siyasal sistemi dışlama" kavramlarıyla özetlenebilecek "özünü" korumuştur.

Buna karşılık birincisi 1936 yılında çıkartılan 3008 İş Yasası, 1967 yılında 931 sayılı İş Yasası çıkartılana dek yürürlükte kalmıştır. Ancak bu yasanın Anayasa Mahkemesi tarafından şekil yönünden iptal edilmesiyle küçük değişiklikler yapılarak 1475 sayılı İş Yasası, 1971 yılında yürürlüğe girmiştir.

İki askeri dönem (12 Mart 1971 ve 12 Eylül 1980) ve iki anayasa gören 1475 sayılı İş Yasası, günümüze dek kimi değişikliklerle yürürlük kalmıştır.

Son olarak 2002 yılında gündeme getirilen yeni İş Yasası, 3 Kasım 2002 genel seçimlerinin hemen ardından 9 Ağustos 2002 tarihinde çıkartılan ancak 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe girecek olan İş Güvencesi Yasası'nın etkisini azaltmak üzere AKP hükümeti üzerinde baskı oluşturularak yeniden gündeme getirildi.

Üzerinde önemli tartışmalar olan İş Yasası ÖnTasarı-



sı radikal değişiklikler önermesiyle dikkat çekiyor.

Tasarısının önemli bölümlerinden birisi de özel istihdam bürolarına olanak tanıyan bir yasal alt yapıyı öngörmesidir. Gerçekte İşkur Yasası ile gündeme getirilen Özel İstihdam Büroları, bir kamu istihdam hizmeti kuruluşu olan İşkur'un işlevini farklılaştırmaktadır.

İş Yasası Ön Tasarısı'nın, "İş ve İşçi Bulmaya Aracılık" başlıklı 91. maddesinde "İş arayanların elverişli oldukları işlere yerleştirilmeleri ve çeşitli işler için uygun işçiler bulunmasına aracılık görevi, Türkiye İş Kurumu ve bu hususta izin verilen özel istihdam bürolarınca yerine getirilir" denilmektedir.

Böylece kamu istihdam kuruluşu olan Türkiye İş Kurumu'nun statüsü, özel istihdam bürolarının düzeyine indirilmektedir. Başka bir anlatımla bu durum, kamu istihdam kuruluşunun etkinliğinin ve görev alanlarının sınırlandırılmasıdır. Diğer yandan tasarıda yansıtıldığı biçimiyle özel istih-

dam büroları ödünç iş ilişkisi sisteminin düzenleyici kurumlarından biri olarak yetkilendirilmekte ve burada onlara tam bir işçi simsarı gibi çalışma olanağı verilmektedir. Bu da emeği alınıp satılan ve değiştirilen bir meta olarak görme anlayışının doğal sonucudur.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan son dönem yayınlarda yapılan değerlendirmelere göre kamu istihdam kurumlarının istihdam alanında var olan tekeli, yeni liberal akımların güçlenmesi ve esnek işgücü kullanımının artması sonucu 90'lı yıllardan sonra kimi gelişmiş ülkelerde başlamak üzere kaybolmaya başlamıştır.

ILO yayınlarında yer alan ve 2001 yılında Türkçe'ye de kazandırılan "Değişen İşgücü Piyasalarında Kamu İstihdam Hizmeti-Phan Thuy, Ellen Hansen ve David Price" adlı yayında kamu istihdam hizmetleri ve özel istihdam büroları konusunda şu değerlendirmeler yapılmaktadır:

-Kamu istihdam hiz-

metleri, karmaşık işgücü piyasasında yer alan öz-nelerden yalnızca biridir ve bu alandaki başarısı da pekala diğer kuruluşlarla girdiği ilişkilere bağlı olabilir. En çarpıcı değişikliklerden biri özel istihdam hizmetleri ilişkiler alanında görül-müştür. Ama kamu istihdam hizmetlerinin özel istihdam büroları dışında başka pek çok kuruluşla daha ilgilenmesi gerekir. Ortamdaki bu değişime en fazla üç etmen katkıda bulunmuştur. Birincisi, ekonomik liberalizmin ve küreselleşmenin etkilerinin giderek artması, kamu kesiminin rolünün sorgulanmasını ve etkinlik adına daha fazla rekabet aranışını doğurmuştur. İkincisi, günümüzün işgücü piyasasının karmaşık yapısı, ister merkezi ister yerel nitelikte olsun hiçbir kuruluşun kendi başına altından kalkamayacağı geniş bir alanda uzmanlığı gerektirmektedir. Üçüncüsü, işsizlik ve sosyal dışlanma gibi sorunların yalıtık olarak var olmayıp, bütünlüşmüş ve karma

çözümler, ilgili çeşitli kuruluşların katılımlarını gerektiren daha kapsamlı sosyal ve ekonomik sorunlarla ilişkili olduğu görülmüştür.

-Kamu istihdam hizmetleri birçok ülkede devlete ait bir iş ve işçi bulma kurumu olarak oluşturulmuştur. Ayrıca bu kuruluş 1933 tarih ve 34 sayılı Ücret Talep Eden İstihdam Kuruluşları Sözleşmesi ile aynı sözleşmenin 1949 tarih ve 96 sayılı (gözden geçirilmiş) metninde öngörüldüğü gibi birçok örnekte tekel konumunda olmuştur. Kamu istihdam hizmetlerine böyle bir statü tanınmasının başlıca gerekçeleri şunlardır: Birincisi; özel kuruluşların ucuz yabancı işçi sağlama ya da geçici istihdam kuruluşlarının (GİK) işverenlere geçici işçi temini gibi sömürücü nitelikteki uygulamalarına karşı çalışanların korunmaları gerektiği düşünülmüştür. İkincisi; özel istihdam bürolarının işçilerin "kaymak tabakasını" kapma olasılığı karşısında, işe yerleştirilmesi güç kişilere

yardım gerekliyse, o zaman kamu istihdam hizmetlerinin mevcut bütün boş işlere ulaşabilecek konumda olması gereklidir. Bununla birlikte, Avustralya, İrlanda, İsviçre, İngiltere ve ABD dahil olmak üzere çok sayıda ülke kamu istihdam hizmetlerinin tekelci konum sağlanmasını reddetmiş, özel istihdam bürolarının değişik ölçülerde düzenlemeler altında çalışmalarına izin vermiştir.

-Son yirmi yıl içinde tekelci konuma ilişkin kuşkular diğer OECD ülkelerine de yayılmıştır. Bunun birkaç nedeni vardır. Birincisi; ekonomik liberalizm ortamında, bir kamu tekelinin hızla değişen ve esnek işgücü piyasasına yeterince hizmet verebilecek kapasitede olup olamayacağı konusundaki kuşkular artmıştır. İkincisi; diğer kamu kuruluşları gibi kamu istihdam hizmetleri kamu harcamalarına konulan sınırlamalardan etkilenmiş, bu nedenle kamu istihdam hizmetleri etkinlikleri de sınırlan-

mış, sonuçta bu koşullarda özel istihdam bürolarına yasak konulmasını savunmak daha da güçleşmiştir. Üçüncüsü; kamu istihdam hizmetlerinin hizmet tekeli elinde tutması, işverenleri, örneğin ilan verme, mesleki ve enformel temas noktalarını deneme gibi kamu istihdam hizmetleri dışı kanallardan alıkoymamıştır.

-Kamu istihdam hizmeti tekeline son verilmesi, 1997 yılı Haziran ayında 181 sayılı İstihdam Kuruluşları Sözleşmesi'nin benimsenmesiyle uluslararası planda hukuksal geçerlilik kazanmıştır. Bu yeni sözleşmenin kapsamı 96 sayılı Sözleşmenin kapsamından daha geniştir. Çünkü yeni sözleşme, işe yerleştirmede aracılık eden kuruluşların yanı sıra, örneğin işgücüne beceri kazandırma, doğrudan hizmet sunma gibi işler yapan diğer özel istihdam büroları kategorilerini de kapsamaktadır. Sözleşme, özel istihdam bürolarının işgücü piyasasının işleyişine katkıda bulunabileceği-

ni kabul etmekte; özel istihdam bürolarının özellikle de geçici istihdam kuruluşlarının işiye geçtikleri çalışanların yönlendirilmeleri, işe yerleştirilmeleri ve istihdamları ile ilgili genel parametreleri ortaya koymaktadır. Yeni sözleşme, ayrıca, işgücü piyasasının daha iyi işleymesini sağlamada kamu istihdam hizmetleri ile özel istihdam bürolarının işbirliğini geliştirmeyi öngörmektedir.

Türkiye’de, özel istihdam büroları olanak tanıyan çalışmalar Dünya Bankası tarafından başlatıldı. Banka, “İstihdam ve Eğitim Projesi” adı verilen bu proje kapsamında 1994 yılında “Çalışma Yaşamında Özel İstihdam Bürolarının Kuruluşu ve İşleyişi” seminerinin düzenlenmesini sağladı. Seminerde İş ve İşçi Bulma Kurumu’nun yeniden yapılandırılması zorunluluğu vurgulanarak Türkiye’de en kısa zamanda özel istihdam bürolarının kurulması zorunluluğu dile getirildi.

1996 yılında Türkiye İşveren Sendikaları Konfe-

derasyonu (TİSK), Dünya Bankası’nın istemlerini yaşama geçirme yönünde bir adım daha atarak, Mart 1996’da “İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi” adlı bir kitapçığı yayınladı.

TİSK’in kitapçığında özel istihdam bürolarının oluşturulması zorunluluğu şu gerekçelere dayanıldı:

“Özel istihdam büroları; esnek bir yapıda, işgücü piyasasının değişen ihtiyaçlarına cevap verecek biçimde örgütlenmelidir”

“Özel istihdam büroları, iş arayanlarla eleman arayanlar arasında etkin biçimde ilişki kurmalı ve hem işçi hem de işverenlerle ayrı ayrı sözleşme yapmalıdır.”

“Özel istihdam büroları bürokratik engellere uğramaksızın, iş piyasasının dinamizmine uygun bir yapıda olmalıdır.”

“Özel istihdam büroları, işçilik maliyetlerini azaltacak, verimliliği arttıracak, rekabet olanaklarını çoğaltacaktır, işsizliği kontrol edecektir.”

Tüm bu şartlandırıcı projeler ya da girişimler yapılırken sendikalar genellikle bu gelişmeleri izleme gereği bile duymadı.

Bu arada 1997 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, Özel İstihdam Bürolarının Kurulması Üzerine 181 Sayılı Sözleşmeyi kabul etti. Sözleşmede özel istihdam büroları için sınırlar konulurken açık tanımlara yer verildi.

Türkiye’nin onaylamadığı 181 Sayılı ILO sözleşmesi özel istihdam bürolarının belirli ilkilere bağlı olarak kurulmasına izin verirken şu işleyiş ölçülerini öngörmektedir:

•Özel istihdam bürosunun tanımı: “Özel istihdam bürosu”nun anlamı aşağıdaki işgücü piyasası hizmetlerinden birisini ve birden fazlasını yerine getiren kamu otoritelerinden bağımsız tüzel ya da yasal kişidir.

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

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

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

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

edilmektedir.

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

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

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

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

-İlgili işçilerin niteliklerine ve mesleki deneyim-

lerine ve doğrudan bağlantılı bilgilere bağlı konuları sınırlayarak yapılır.

°İşleyiş: 1.Özel istihdam büroları toptan ya da bir parça olarak dahi işçilere doğrudan yada dolaylı olarak her hangi bir ücret ya da maliyet çıkaramazlar.

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

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

°Çocuk işçilerin korunması: Bir üye ülke, özel istihdam bürolarınca çocuk işçilerin kullanıl-

mamasını veya arz edilmesini sağlayıcı önlemler almalıdır.

•Denetleme ve şikayetler:

-Temsile en yetkili işveren ve işçi örgütleriyle görüş alış verişi yapıldıktan sonra bir üye, özel istihdam bürolarınca sınırları içerisinde işe alınan veya yerleştirilen göçmen işçiler için uygun koruma sağlama ve bu işçilerin kötüye kullanılmasını önleme için yargılama alanı içinde ve uygun olduğu yerlerde diğer üyelerle işbirliği yaparak bütün gerekli ve uygun önlemleri almalıdır.

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

-Yetkili makam özel istihdam bürolarının faaliyetleriyle ilgili şikayetler, hileli uygulamalar ve suistimal iddiaların incelenmesi için mümkün durumlarda temsile en yetkili işveren ve işçi örgüt-

lerinin de katıldığı uygun mekanizmaları ve yöntemleri sağlamalıdır.

•Korunma: Özel istihdam bürolarınca istihdam edilen işçilerin yeterli derecede korunmasını sağlamak için şu gereklilik önlemler alınmalıdır:

-Örgütlenme özgürlüğü;

-Toplu pazarlık;

-Asgari ücretler;

-Çalışma süresi ve diğer çalışma koşulları;

-Yasal sosyal güvenlik ödemeleri;

-Eğitimden faydalanma hakkı;

-Mesleki sağlık ve güvenlik;

-Mesleki kazalar ve hastalıklar durumunda tazminat;

-Acizlik halinde ve işçilerin haklarının korunması durumunda tazminat;

-Analık koruması ve ödemeleri ve ebeveynlik koruması ve ödemeleri.

•Kamu istihdam kurumu-özel istihdam bürosu ilişkileri: Temsile en yetkili işveren ve işçi örgütleriyle görüş alışverişi yapıldıktan sonra bir ülke, ulusal yasa ve uygulama-

mayaya göre, kamu istihdam hizmetleri ile özel istihdam büroları arasındaki işbirliğini teşvik etmek için koşulları formüle etmeli, saptamalı ve periyodik olarak incelemelidir.

Görüldüğü gibi özel istihdam bürolarına izin verilmesi sorunu, birçok haklı kaygı nedeniyle özenle ele alınması gereken bir konudur. Bu konuda 181 sayılı ILO sözleşmesinde de belirtildiği gibi çalışan kuruluşlarının ya da örgütlerinin görüş ve önerileri, katkısı, katılımı ve oluru olmaksızın bir dayatmayla özel istihdam bürolarının oluşturulmasına geçit verilmemelidir. Çünkü özel istihdam büroları konusunda yapılacak hatalı bir düzenleme; emeğin meta olarak alınıp satılması, değiştirilmesi gibi kölelik düzenini getirebileceği gibi beyaz insan ticaretinin önünün açılması koşullarını yaratan birçok tehlikelerin doğmasına yol açabilecektir.

Biz ne mi istiyoruz:

Yarın "eyvah" demek için, bugünden duyarlılık...



Kamu İstihdam Hizmetinin Kökleri ve Tarihsel Oluşum

Kamu istihdam hizmeti (KİH) pek çok yetkili tarafından çağdaş Devletin yaşamsal önemdeki kurumlarından biri olarak kabul edilmektedir. Daha 1910 yılında, o zaman İngiltere'nin parlayan hakanlarından biri olan Winston Churchill iş ve işçi bulma işlemleriyle ilgili ilk ulusal ağı oluştururken bu işlemlerin "düzenli ve istikrarlı bir toplum açısından mutlaka gerekli toplumsal mekanizmalardan biri olduğunu" belirtiyordu. ILO'nun 1919 yılında kuruluşundan sonra giriştiği ilk işlerden biri üye Devletleri KİH oluşturmaya özendirmektir. 1970 yılında OECD bu hizmetin işgücü piyasasının gerektiği gibi işlemlerini sağlayacak en önemli aracın KİH olduğunu belirtiyordu.

KÖKLER

İnsanları işle ilişkilendirme fikrinin uzun bir geçmişi vardır: Ancak, iş ve işçi bulma işlemlerinin önemli bir ölçeğe ulaşması ancak yaygın sanayileşme ile birlikte gerçekleşebildi. Gene de, iş arayanların iş bulmalarına yardımcı olan kamu kuruluşları öyle kısa bir sürede ortaya çıkmadı. Bir kere, makine kullanımına dayalı işyerlerinde çalışan

ayrı bir kesim olarak proletarya bir süreç içinde şekillendi (örneğin 1830 yılında Fransa'da bu konumdaki işçiler bütün çalışanların yalnızca 15'te birini temsil ediyordu). Ayrıca, geleneksel loncalar ve zanaatkar birlikleri iş bulmada sınırlandırıcı bir denetim uyguluyorlardı. Bu koşullarda, emek sunanları ve emek talep edenleri buluşturmada uzmanlaşan aracı kuruluşlar (ki bunlara özel istihdam kuruluşları diyebiliriz) ev işleri ve kasaplık gibi belirli işlerde toplanıyordu. Dahası, İngiltere ve Amerika gibi ülkelerde hüküm süren "bırakınız yapsınlar" felsefesi de işgücü piyasasına kamu müdahalesini engelliyordu.

19. yüzyılın ortalarına gelindiğinde kimi yazarlar, kamu istihdam hizmetinin işgücü piyasasına gerçek bir saydamlık kazandırmanın ve hareketliliği artırmanın bir yolu olarak taşıdığı potansiyeli görmeye başladılar. Gustave de Molinari, borsaları model alan iş ve işçi bulma hizmeti projeleri geliştirdi. Bu projelerin amacı, fazla işgücünün sanayi gereksinimlerine göre mümkün olduğu kadar kısa sürede yenden dağıtılmasıydı. Baş-

kaları daha da ileri gittiler ve iş-işçi bulma etkinliklerini iş arzı düzenlemenin ve işgücü piyasasını akılcılaştırmanın bir aracı olarak gördüler. Ne var ki, bütün bu özlemlere karşın fiilen oluşturulan pek az kurum vardı.

Sanayileşme geliştikçe gerek işçi sendikalarının gerekse işverenlerin işgücü piyasasına insan çekiş-te aracı olarak işlev görmek üzere kurdukları örgütlerin sayısı da arttı. Ne var ki, işçi-işveren mücadelesinin sürdüğü koşullarda, bu aracı kuruluşun salt belirli bir kesimin çıkarını gözetir görünmesi güven sorunları yaratabilirdi. Örneğin işçi sendikaların, finansmanı işverenler tarafından sağlanan iş ve işçi bulma hizmetlerinin grev kırıcılığı için kullanılabileceğinden kuşkuluydular. İşverenler de, işçi bulma ve işe alma hizmetlerinde işçi sendikalarının egemenliği halinde bunun işyerlerinde yalnızca sendikalı işçi çalıştırılmasıyla sonuçlanabileceğinden endişe ediyorlardı. Bu karşılıklı güvensizlik, işgücü piyasasına kamu müdahalesini gerektiren nedenlerden biriydi.

1880 ile 1910 yılları arasında işgücü piyasasına

kamu müdahalesine yol açan ikinci bir etmen de, işsizliğin, yoksulluğun ve toplumsal huzursuzlukların kaynaklarından biri olduğunun daha fazla görülmesiydi. Sosyal reformcular işsizlik olgusuyla ilgili çözümlemeleri sonucunda, işsizliğin bir bölümü ekonomik çevrimlere bağlı olsa bile, ortada bir de friksiyonel işsizlik (işgücü piyasasının iyi işlememesinden kaynaklanan işsizlik-ç) gibi bir olgu olduğunu ve bunun da işgücü arzıyla talebini daha iyi uyuşturacak mekanizmalar aracılığıyla azaltılabileceğini ileri sürdüler. Dahası, işsizliğin belirli bir sanayinin yapısal gerilemesinden kaynaklandığı durumlarda, bir iş ve işçi bulma sistemi insanların başka sanayilere ya da mekanlara yerleştirilmesine yardımcı olabilirdi.

ILO'nun 1919 yılında kurulması, iş ve işçi bulma hizmetlerinin gelişimine yeni bir ivme kazandırdı. İlk kez toplanan Washington Konferansı 2. sayılı İşsizlik Sözleşmesini kabul etti. Bu Sözleşme, merkezi otoritenin denetiminde ücretsiz hizmet verecek, danışma kurullarında ise işçi ve işveren taraflarının temsil edileceği kamu is-

tihdam kuruluşlarını öngörmekteydi. ILO üyesi Devletlerin çoğunluğu, işgücünün bir meta olmadığı ve özel istihdam kuruluşlarının potansiyel olarak sömürüye eğilimli oldukları ilkesinden hareketle KİH'e tekel konumu tanınmasından ve özel istihdam kuruluşlarının yasaklanmasından yana tutum aldılar (İşsizlikle İlgili Tavsiye Kararı, 1919, sayı 1). 1933 yılında kabul edilen Ücret Alan İstihdam Kuruluşlarıyla İlgili 34 Sayılı Sözleşme ise, kimi istisnalar tanımakla birlikte özel kuruluşların üç yıl içinde kapatılmasını öngörmekteydi.

İş ve işçi bulma hizmetleri ile işsizlik sigortası sisteminin iki savaş arasındaki gelişimi, yüksek işsizliğin ve ekonomik güvensizliğin damga vurduğu bir ortamda tedrici ve parça parça bir çizgi izledi. 1922 yılında Almanya'da bir federal hizmet ağı oluşturuldu ve bu sistem 1927 yılında işsizlik sigortası ve iş-işçi bulma hizmetleriyle ilgili federal bir kuruma bağlandı (ki bu sistem kimi yönleriyle bugün de işlerliktedir). Kuzey Amerika'da ise KİH ilk kez 1918 yılında Kanada'da oluşturuldu. ABD Birinci Dünya Savaşı sırasında etkili bir KİH sis-

temi geliştirdi; ancak bu sistem Kongreden gerekli desteği göremediği için savaş sonrasında geriledi. ABD'de barış döneminde etkili bir KİH sistemi ancak 1933 yılında, Roosevelt'in New Deal politikaları çerçevesinde, Wagner-Peyser yasası ile birlikte ortaya çıkabildi. Bunu 1935 yılında işsizlik sigortası izledi. 1930 yılında Hollanda tekel konumunda bir KİH sistemi oluşturdu.

1945'ten 1970'lerin ortalarına İkinci Dünya Savaşı'nın bitiminde hükümetler tam istihdam hedefini benimsediler. ILO bu bağlamda 1948 yılında 88 sayılı İstihdam Hizmeti Sözleşmesi ve buna ilişkin 83 sayılı Tavsiye Kararı ile KİH'e yeni standartlar getirilmesini benimsedi. Buna göre istihdam hizmetleri, istihdam piyasasının, tam istihdam ile üretken kaynakların geliştirilmesine ve kullanımına ilişkin en iyi düzenlemelerin gerçekleştirilmesine yardımcı olmalıydı. 88 sayılı Sözleşme, uygun yerlerde açılacak bürolarla işçilere kökler ve tarihsel oluşum ve işverenlere bu alanda hizmet ve yardım sunan, işe yerleştirme yapan, işgücü piyasasına ilişkin bilgileri yayın, bu arada meslekler

ve yöreler arasındaki hareketliliği kolaylaştıran bir ağın oluşturulmasını önermekteydi. ILO 1949 yılında kabul ettiği ve önceki Sözleşmede değişiklik yapan 96 sayılı Sözleşme ile özel istihdam kuruluşları konusundaki tutumunu yumuşattı. Bu Sözleşme, üye Devletlere yasaklama ile regülasyon arasında bir tercih hakkı tanıınıyordu.

Bu Sözleşmelerin hemen ardından gelen iki on yıl içinde benzeri, görülmemiş bir büyüme dönemi yaşandı ve bunun sonucunda birçok ülkedeki KİH işsizlikten çok işgücü kıtlığı sorunlarıyla yüzyüze gelmek zorunda kaldı. KİH belirli istihdam sorunlarının çözülmesinde gene yararlı bir araç olarak görülüyor ve işsizlik sigortasının tamamlayıcısı sayılıyordu. Buna karşılık KİH birçok ülkede bir gerileme içindeydi.

1970'lerde, savaş sonrası tam istihdam dönemi sonuna geldi ve 1974 ve 1979 yıllarında petrol fiyatlarında meydana gelen artışlarla birlikte ortaya çıkan enflasyon küresel rekabeti daha da kızıştırdı. 1980'li yıllarda işsizlik birçok ülkede 1930'lardan bu yana görülmemeyen düzeylere yükseldi. Yüksek enflas-

yon ve ekonomik liberalizmin yeniden canlandığı koşullarda, istihdamı canlandırmaya yönelik Keynesçi makro-ekonomik önlemler genel olarak gündemden düşürüldü. KİH'in işsizliğe karşı devreye soktuğu özel istihdam önlemleri genellikle daha önceki iş ve işçi bulma hizmetlerinden çok daha ileri bir ölçüğe ulaştı. İşsizliği giderecek önlemler daha çok ekonominin arz yanında aranmaktaydı. İşsizliğin yüksek düzeyde seyretmesi kısmen de olsa işgücü piyasasındaki katılıklara bağlanıyordu ve işsizlik sigortası sistemlerinin aşırı eli açık ve belirsiz özellikleri nedeniyle bu kez "yardım bağımlılığı" gibi bir durumun ortaya çıktığına inanılıyordu.

KİH'in önemi, AB'nin yüksek düzeyde işsizliğe yanıt olarak geliştirilen politika belgelerinde de vurgulanmıştır. Örneğin Avrupa Konseyi 1996 yılı Aralık ayında istihdam hizmetlerinin güçlendirilmesi çağrısında bulunmuştur: İşsizlerin işgücü piyasasına başanlı biçimde katılmalarını sağlayacak düzenlemelerin maliyetini fazlasıyla karşılayacak yararlar getireceği göz önüne alınarak, kamu istihdam hizmetleri-

ne (KİH) gecikmeden ve zamanında harekete geçme kapasitesi kazandırılmalıdır. Bu kapasite, risk altındaki kişi ve grupların net biçimde tanımlanmasına, işverenlere ve iş arayanlara aktif danışmanlık ve diğer hizmetleri eşit biçimde sağlayacak yeterli araçlara ve eğitimle geçici destek öngören önlemlerden istihdama kalıcı geçiş sağlayacak bir mekanizma olarak daha güçlü bir rol üstlenilmesine dayanmalıdır.

İstihdam politikalarına ilişkin 1997 Lüksembourg ilkelerinin (işsiz gençlere ve uzun süreli işsizlere yeni bir başlangıç imkanı sunulması) yaşama geçirilmesine yönelik çabalar da benzer biçimde istihdam hizmetlerinin kapasitesinin geliştirilmesini öngörmektedir.

ILO istihdamı ve insana yakışır iş olanaklarını azamiye çıkarmayı hedefleyen politikalarını geliştirirken KİH'in önemini sürekli olarak vurgulamıştır. Ancak ILO bunun yanı sıra KİH tekelinin günümüz dünyasında artık eskidiğini de kabul etmiştir.

1997 yılında, 181 sayılı Özel İstihdam Kuruluşları Sözleşmesi iyi işleyen bir işgücü piyasasında özel

istihdam kuruluşlarının oynayacakları rolü tanımış, bu alandaki olumsuz uygulamaları önleyecek düzenlemelerde ısrar ederken kamusal ve özel istihdam kuruluşları arasında işbirliğini savunmuştur.

Eski Sovyet bloğunu oluşturan komünist rejimlerin 1990 civarında çökmesi de KİH'le ilgili birtakım sonuçlar doğurmuştur. Söz konusu ülkelerdeki sanayilerin fazla işçi çalıştırmalarına karşın bu ülkelerde işsizlik yoktu. 1990'ların başında bu ülkelerde piyasa ekonomisine geçilmesi işsizliğe yol açtı. Örneğin Polonya'da 1988 yılında sıfır olan işsizlik 1993 yılında yüzde 15'e yükseldi. Bu durum, çağdaş bir KİH ve işsizlik tazminatı sisteminin ivedilikle oluşturulmasını gerektirdi.

Dünya Bankası, ILO, AB ve başka birçok organ, çeşitli ülkelere uzmanları seferber ederek bu sistemlerin oluşturulmasına yardım ettiler.

Sonuçta kayda değer bir başarı sağlandı: 1997 yılına gelindiğinde yeni oluşturulan KİH 20.000 personeli ile, iş ve işçi bulma, mesleki danışmanlık, iş kulüpleri, özürliüler için eğitim programları ve çeşitli

hizmetler dahil olmak üzere birçok alanda hizmet verebilir durumdaydı. Bu hizmetler sonucunda kalıcı işe yerleştirilenlerin oranı yüzde 57'ye ulaşıyordu.

1990'lı yılların ortalarına kadar Güneydoğu Asya ülkeleri dünyanın başka birçok yerini kasıp kavuran yüksek düzeyde işsizlikten bağıışık görünüyorlardı. Ne var ki, bu bölgedeki ülkelerin ekonomik alanda 1997'den başlayarak yaşadıkları gerileme, söz konusu ülkelerin KİH'ini hemen kolayca yanıt veremeyecekleri yeni ve alışılmadık sorunlarla yüz yüze bıraktı.

Bununla birlikte kimi ülkeler yeni duruma belirli bir tepki verebildiler. Örneğin Hong Kong'da (Çin) KİH sistematik iş bulma programını daha da güçlendirdi.

Bu program, gerileyen sektörlerde çalışanların gelişen sektörlerle kaymalarında yardımcı olmak üzere daha önceden hazırlanılmıştı. Buna ek olarak, boş işlere işçi çekmek için geniş kapsamlı bir kampanya başlatıldı.

Japonya'da ise 1998 yılında kimi yeni programlar devreye sokuldu. Bu programlar çerçevesinde, örneğin işlerinden çıkartılan

beyaz yakalı ve orta yaş kuşağından çalışanların yeniden çalışma yaşamına dönmelerini destekleyen önlemler de yer alıyordu.

SONUÇ

ILO'nun üyelerine KİH'i ilk kez tavsiye etmesinden bu yana 80 yıl geçmiştir. O günden bu yana dünyada izlenen çizgi dolambaçlı ve eşitsiz olmuştur. Bu arada birçok ülkedeki KİH sistemi, yüzyılın son çeyreğine damgasını vuran çalkantılı koşullarda dinç ve dinamik özellikle sergilemiş, değişen koşullara ayak uydurabilecek kapasitede olduğunu göstermiştir.

Gelecek yüzyılda KİH, sürekli değişim geçiren karmaşık işgücü piyasası koşullarıyla karşı karşıya kalacaktır.

(Uluslararası Çalışma Ofisi Ankara Bürosu yayınlarından olan "Değişen işgücü piyasalarında kamu istihdam hizmeti, Phan Thuy, Ellen Hansen ve David Price," Ankara 2001 (İngilizce orijinali "The Public employment service in a changing labour market" Cenevre 2000) adlı yayından özetlenmiştir.

181 sayılı Özel İstihdam
B  roları S  zleşmesi
1997

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Ofisi İcra Organı tarafından Cenevre'de 3 Haziran 1997 tarihinde toplanarak, seksen beşinci oturumunu yapmış, ve

1949 tarihli Ücretli İstihdam Büroları Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş) hükümlerini not ederek, ve

İşgücü piyasasının işleminde esnekliğin önemini farkında olarak, ve

Uluslararası Çalışma Konferansı 1994'de yaptığı 81. oturumunda ILO'nun 1949 tarihli Ücretli İstihdam Büroları Sözleşmesi (Gözden Geçirilmiş) gözden geçirilmesinin ele alındığını hatırlayarak, ve

Yukarıda sözü edilen Sözleşmenin kabul edildiği tarihteki koşullarla karşılaştırıldığında özel istihdam bürolarının bugün çok farklı bir çevrede çalıştığını dikkate alarak, ve

Özel istihdam bürolarının iyi işleyen bir işgücü piyasasında oynayabileceği rolü bilerek, ve

İşçileri kötüye kullanmalara karşı koruma gereksinimini anımsatarak, ve 1948 tarihli İstihdam Servisi Sözleşmesi hükümlerini not ederek, ve

1930 tarihli Anayasa Çalışma Sözleşmesi, 1948 tarihli Sendika Kurma ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1949 tarihli Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1958 tarihli İstihdamda ve Meslekte Ayrımcılık Sözleşmesi, 1964 tarihli İstihdam Politikası Sözleşmesi, 1973 tarihli Asgari Yaş Sözleşmesi, 1988 tarihli İstihdamı Özendirme ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi, ve 1949 tarihli İstihdam amaçlı Göç Sözleşmesinin (Gözden Geçirilmiş) işe alma ve yerleştirme ile ilgili hükümlerine ve 1975 tarihli Göçmen İşçiler (Ek Hükümler) Sözleşmesi hükümlerine gönderme yaparak, ve

Oturum ajandasının dördüncü sırasında bulunan 1949 tarihli Ücretli İstihdam Büroları Sözleşmesinin (Gözden Geçirilmiş) gözden geçirilmesiyle ilgili bir kısım önerilerin benimsenmesini kararlaştırarak, ve

Bu önerilerin uluslararası sözleşme şeklinde olmasını belirleyerek, bin dokuz yüz doksan yedi yılının Haziran ayının on dokuzuncu günü, Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi, 1997

adiyla anılacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi, kabul etmiştir:

Madde 1

1. Bu Sözleşmenin amacı açısından özel istihdam bürosu terimi kamu otoritelerinden bağımsız herhangi bir doğal veya yasal kişiyi belirtmekte olup, aşağıdaki işgücü piyasasındaki hizmetlerden birini veya daha fazlasını sağlayan anlamındadır:

(a) özel istihdam büroları istihdam ilişkisine taraf olmaksızın işçi arayanlar ile iş arayanları eşleştirme hizmeti vermek;

(b) gerçek kişi veya tüzel kişi olabilen üçüncü tarafa işçi sağlama hizmeti vermek; aşağıda "kullanıcı işveren" olarak belirtilen bu taraf işçilerin görevlerini belirler ve işin ifasını kontrol eder;

(c) yetkili otoritelerce en fazla temsil edilen işçi ve işveren örgütleriyle danışmalarda bulunarak, belirlenen iş aramaya ilişkin diğer hizmetler, örneğin belirgin bir iş müracaatı ve işçi müracaatının eşleştirmesini içermeyen, bilgi sağlanmasına yönelik hizmetler.

2. Bu Sözleşmenin amacı açısından "işçiler" terimi

iş arayanları kastetmektedir.

3. Bu Sözleşmenin amacı açısından “işçilerin kişisel bilgilerinin işlenmesi” demek, belirsiz bir işçiye ait bilgilerin toplanması, saklanması, birleştirilmesi, iletilmesi veya benzeri amaçlarla kullanılması demektir.

Madde 2

1. Bu Sözleşme tüm özel istihdam bürolarına uygulanır.

2. Bu Sözleşme tüm işçi kategorilerine ve ekonomik faaliyet alanlarına uygulanır. Gemicilerin işe alınma ve yerleştirilmelerine uygulanmaz.

3. Bu Sözleşmenin bir amacı özel istihdam bürolarının çalışmasını sağlamak yanında, belirtilen koşullar çerçevesinde bu büroların hizmetlerini kullanan işçilerin korunmasıdır.

4. Bir üye ülke, ilgili en fazla temsil edilen işçi ve işveren örgütleriyle danışmalarda bulunarak:

(a) özel istihdam bürolarının 1. madde 1. fıkrada sözü edilen hizmetlerden birisini veya daha fazlasını, belirli koşullar altında, belirli kategorideki veya ekonomik faaliyetteki çalışmalarını yasaklayabilir;

(b) ilgili işçilere yeterli korumayı sağlayarak, belirli koşullar altında, bazı ekonomik faaliyet alanlarındaki veya bir kısmındaki işçileri bu Sözleşmenin veya bir kısım hükümlerinin dışında tutabilir.

5. Bu Sözleşmeyi onaylayan bir üye ülke, Uluslararası Çalışma Örgütü Kuruluş Yasası'nın 22. maddesine göre vereceği raporlarda, 4. fıkrada belirtilen herhangi bir yasaklama veya dışarı çıkarma uygulamasını, gerekçeleriyle birlikte açıklayacaktır.

Madde 3

1. Özel istihdam bürolarının yasal statüsü, en fazla temsil edilen işçi ve işveren örgütleriyle danışmalarda bulunularak ulusal yasa ve uygulamalara göre belirlenecektir.

2. Özel istihdam bürolarının halen mevcut uygun ulusal yasa ve uygulamalara göre işlediği yerlerde üye ülkeler bunların belirli bir lisans veya sertifika sistemi içinde işleminin koşullarını belirleyecektir.

Madde 4

1. Maddede belirtilen hizmetleri sağlayarak özel istihdam bürolarınca yerleştirilen işçilerin özgürce sendika kurma ve topluca

pazarlık etme hakkının engellenmemesi için gerekli önlemler alınacaktır.

Madde 5

1. Bir üye ülke, istihdama ve belirli mesleklere (işlere) ulaşma açısından fırsat ve muamele eşitliğini özendirmek amacıyla özel istihdam bürolarının, işçileri ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, etnik dışlama, sosyal orijin, veya yaş veya özürllülük gibi ulusal yasa ve uygulamalarca ayrımcılık kabul edilen diğer dışlanma ve ayrımcılıklardan arındırarak muamele etmelerini sağlayacaktır.

2. Bu maddenin 1. fıkrası özel istihdam bürolarının en dezavantajlı işçilerin iş arama faaliyetlerinde yardımcı olacak özel hizmetler veya hedef programlar sağlanmasını engelleyecek şekilde yürütülmeyecektir.

Madde 6

Özel istihdam büroları işçilerin kişisel bilgilerini işlerken:

(a) ulusal yasa ve uygulamalara göre işçilerin özel bilgilerinin gizliliğini sağlayacak ve bu bilgileri koruyacak şekilde hareket edecektir;

(b) bu bilgilerin, ilgili işçilerin kalifikasyonları, profesyonel deneyimleri ve doğrudan bunlarla ilgili diğer benzeri bilgilerle sınırlı olmasını sağlayacaktır.

Madde 7

1. Özel istihdam büroları doğrudan ya da dolaylı, kısmen veya tamamen işçilere herhangi bir ücret yüklemeyecektir.

2. Yetkili otorite, en fazla temsil edilen işçi ve işveren örgütlerinin görüşlerini aldıktan sonra, yukarıda 1. fıkrada belirtilen hükümlerinde, bazı işçi kategorilerinin ve belirtilen hizmetlerin bir kısmında, işçilerin yararına istisnalara gidebilir.

3. Yukarıdaki 2. fıkrada belirtilen istisnaları kullanan bir üye ülke, Uluslararası Çalışma Örgütü Kuruluş Yasası'nın 22. maddesine göre verdiği raporda istisnalar ve gerekçeleri hakkında bilgi verecektir.

Madde 8

1. Bir üye ülke, en fazla temsil edilen işçi ve işveren örgütlerine danışarak, kendi hukuk ilkeleri çerçevesinde ve gerektiğinde diğer üye ülkelerle işbirliği içinde özel istihdam bürolarınca kendi sınırları için-

de işe alınan ve yerleştirilen göçmen işçileri yeterli korumayı sağlayacak ve kötüye kullanılmalarını engelleyecek tüm gerekli ve uygun önlemleri alacaklardır. Bu önlemler, kötüye kullanma ve sahtecilikle uğraşan özel istihdam bürolarının yasaklanması dahil çeşitli cezalar öngören yasa ve düzenlemeleri de kapsayacaktır.

2. Bir ülkeden başka bir ülkeye çalışmak için işçiler gönderilmiş ise, ilgili üye ülkeler bu işçilerin işe alınmasında, yerleştirilmelerinde ve istihdam edilmelerinde sahtecilik ve kötüye kullanmaları önleyecek ikili anlaşmalar yapacaklardır.

Madde 9

Bir üye ülke özel istihdam bürolarınca çocuk işçi kullanılmayacağı veya temin edilmeyeceğini sağlayacak önlemleri alacaklardır.

Madde 10

Yetkili otorite en fazla temsil edilen işçi ve işveren örgütlerine, özel istihdam bürolarının faaliyetleri ile ilgili kötüye kullanma, sahtecilik ve benzer şikayetlerde kullanılmak üzere uygun malzemeyle bunlara ilişkin prosedürün oluşmasını sağlayacaktır.

Madde 11

Bir üye ülke, ulusal yasa ve uygulamalara uygun olarak yukarıda 1. madde 1(b) fıkrasında belirtildiği şekilde özel istihdam bürolarınca işe yerleştirilen işçilerin yeterli düzeyde korunması için aşağıdaki önlemleri alacaklardır:

(a) örgütlenme özgürlüğü;

(b) toplu pazarlık;

(c) asgari ücret;

(d) çalışma süresi ve diğer çalışma koşulları;

(e) zorunlu sosyal güvenlik yardımları;

(f) eğitim olanağı;

(g) mesleki sağlık ve güvenlik;

(h) kazalara ve meslek hastalıklarına karşı tazminat;

(i) işverenin iflası durumunda tazminatların ödenmesi ve işçilerin haklarının korunması;

(j) analığın korunması ve analık yardımı, ana babalığın korunması ve ana babalık yardımı.

Madde 12

Bir üye ülke, ulusal yasa ve uygulamalara uygun olarak 1. madde 1(b) fıkrasında sözü edilen hizmetleri sağlayan özel istihdam bürolarının ve kullanıcı kurumların aşağıda belirtilen

konulardaki sorumluluklarının belirleyecek ve dağıtacaktır:

- (a) toplu pazarlık;
- (b) asgari ücret;
- (c) çalışma süresi ve diğer çalışma koşulları;
- (d) zorunlu sosyal güvenlik yardımları;
- (e) eğitim olanağı;
- (f) mesleki sağlık ve güvenlik;
- (g) kazalara ve meslek hastalıklarına karşı tazminat;
- (h) işverenin iflası durumunda tazminatların ödenmesi ve işçilerin haklarının korunması;
- (i) analığın korunması ve analık yardımı, ebeveynliğin korunması ve yardımı.

Madde 13

1. Bir üye ülke, en fazla temsil edilen işçi ve işveren örgütleriyle danışmalarda bulunduktan sonra, ulusal yasa ve uygulamalara uygun olarak kamu istihdam servisiyle özel istihdam büroları arasındaki işbirliğini özendirici koşulları formüle edecek, kuracak ve periyodik olarak gözden geçirecek şekilde gerekli önlemleri alacaktır.

2. Yukarıda 1. fıkrada sözü edilen koşullar, kamu otoritelerinin aşağıdaki ilkelere son karar verici ol-

ma hakkını saklı tutacaktır:

- (a) işgücü piyasası politikalarını formüle etmek;
- (b) bu politikanın yürütülmesi amacıyla ayrılan kamu fonlarının kullanımını düzenlemek veya kontrol etmek.

3. Özel istihdam büroları, yetkili otoritece belirlenecek aralıklarla aşağıdaki gerekli görülen bilgileri, bu bilgilerin gizliliği saklı kalmak kaydıyla kendilerine ileteceklerdir:

- (a) Özel istihdam bürolarının yetkili otoritece ulusal koşullara ve uygulamalara göre yapıları ve faaliyetleri hakkında bilgi;
- (b) istatistiki bilgiler.

4. Yetkili otorite, belirli aralıklarla bu bilgileri toplayacak kamuoyuna sunacaktır.

Madde 14

1. Bu sözleşme hükümleri ulusal yasa ve düzenlemelerle veya mahkeme kararları, ulusal uygulamalarla uyumlu hakem kararları veya toplu sözleşme benzeri hukuki metinlerle uygulanacaktır.

2. Bu sözleşme hükümlerinin yürütümünün teftişi ve kontrolü iş teftiş servisi veya diğer yetkili otoritele- rince sağlanacaktır.

3. Bu sözleşme hükümlerinin ihlali durumunda, uygun görülen cezalar dahil, yeteri önlemler alınacak ve etkin bir şekilde uygulanacaktır.

Madde 15

Bu sözleşme ile, özel istihdam bürolarının işe aldığı, yerleştirdiği veya istihdam sağladığı işçilere, başka uluslararası çalışma Sözleşmeleriyle sağlanan koşullardan geri düşülmesi söz konusu olmayacaktır.

Madde 16

Bu sözleşme 1949 tarihli Ücretli İstihdam Büroları Sözleşmesi (Gözden geçirilmiş), ve 1933 tarihli Ücretli İstihdam Büroları Sözleşmesini gözden geçirmektedir.

Madde 17

Bu Sözleşmenin resmi onaylama işlemi Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürüyle iletişim kurularak yapılacaktır.

Madde 18

1. Bu sözleşme yalnızca onaylama işlemi Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürüne bildirilen Uluslararası Çalışma Örgütü üyeleri için bağlayıcı ola-

caktır.

2. Bu sözleşme iki üyenin Genel Direktöre Onaylama işlemlerini yaptırdıkları tarihten 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.

3. Bundan sonra, bu Sözleşme bir üye için, onaylama tarihinden 12 ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 19

1. Bu Sözleşmeyi onaylayan bir üye ülke, Sözleşmenin ilk defa yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıl geçtikten sonra, çıkaraacağı bir yasayla, Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürlüğüne bildirimde bulunarak bu yasayı fesh edilebilir. Fesih işlemi bildirim tarihinin üzerinden bir yıl geçmeden yürürlüğe girmeyecektir.

2. Bu sözleşmeyi onaylayan her üye ülke yukarıdaki fıkra bahsedilen on yıllık süre dolduktan sonra bu maddede belirtilen feshetme hakkını kullanmazsa, on yıllık bir ek süre boyunca tekrar bağlanmış olur ve bundan sonraki her on yıl sonunda bu sözleşmeyi yukarıda belirtildiği

gibi fesh edebilir.

Madde 20

1. Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürü tüm onaylama ve fesih işlemlerinden Uluslararası Çalışma Örgütü'nün bütün üyelerini haberdar edecektir.

2. Genel Direktör kendisine ulaşan ikinci onaylama işleminden Örgüt üyelerini haberdar ederken bu Sözleşmenin yürürlüğe gireceği tarihe de üyelerinin dikkatini çekecektir.

Madde 21

Uluslararası çalışma Örgütü Genel Müdürü, Birleşmiş Milletler yasasının 102. maddesine göre tüm onaylama ve fesih işlemlerini bütün ayrıntılarıyla birlikte BM genel sekreterine ileticektir.

Madde 22

Uluslararası Çalışma Ofisi İcra Organı, bu sözleşmenin işlerliği konusunda Genel Konferansa gerektiğinde veya aralıklı olarak rapor sunacak, tamamen veya kısmen gözden geçirilmesinin gerekip gerek-

mediğini, Konferans gündemine alınması isteklerini irdelleyecektir.

Madde 23

1. Eğer Konferans, bu sözleşmeyi kısmen veya tamamen değiştiren yeni bir Sözleşme kabul ederse, bu yeni sözleşmede aksine bir hüküm yoksa:

(a) yeni sözleşmenin bir üye ülke tarafından onaylanması, yeni sözleşme yürürlüğe girdiğinde bu sözleşmenin kendiliğinden feshini gerektirecektir;

(b) yeni Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bu sözleşme üye ülkelerin onaylamalarına açık olma hali durdurulacaktır.

2. Bu Sözleşme, her halükarda bu Sözleşmeyi onaylayan fakat yeni Sözleşmeyi onaylamayan üye ülkeler için asıl formu ve içeriğiyle yürürlükte kalacaktır.

Madde 24

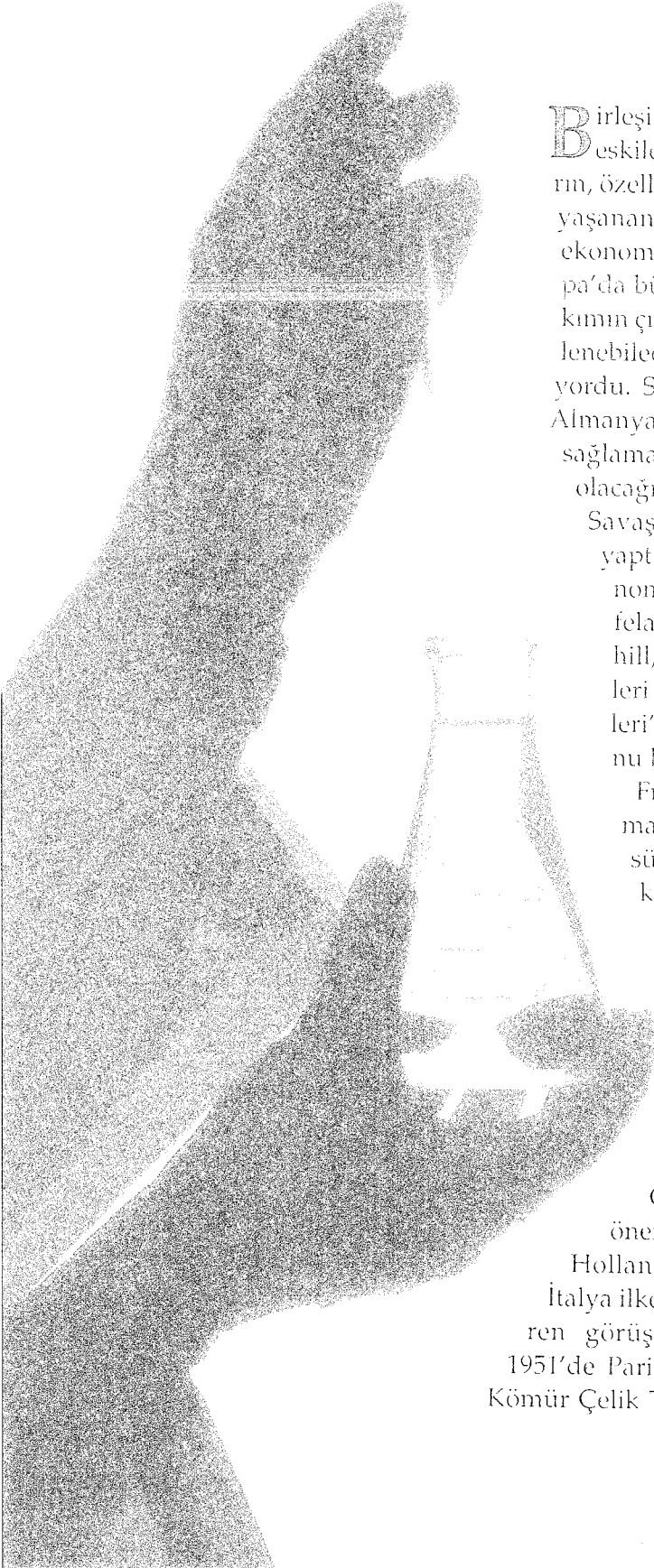
Bu sözleşmenin İngilizce ve Fransızca versiyonları aynı derecede geçerlidir.

Çeviri: Hüseyin Gökçek



AVRUPA BİRLİĞİ'NDE İŞ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİ

Dr. Bülent Piyal



Birleşik Avrupa düşüncesinin geçmişini Beskilere uzanır. Avrupa'da, savaşların, özellikle de 20. Yüzyılın ilk yarısında yaşanan iki Dünya Savaşı'nın aslında ekonomik çıkar savaşları olduğu, Avrupa'da büyük bir yıkıma yol açtığı ve yıkımın çıkarlarda uzlaşma sağlanarak önlenebileceği Ortaçağ'dan bu yana biliniyordu. Savaşların iki önemli tarafı olan Almanya ve Fransa arasında uzlaşma sağlamanın savaşları önlemekte etkili olacağı düşünülüyordu. İkinci Dünya Savaşından hemen sonra, 1946'da yaptığı konuşmada, Avrupa'nın ekonomik ve toplumsal durumunu bir felaket olarak tanımlayan Churchill, Avrupalı ulusların yenilenmeleri için bir "Avrupa Birleşik Devletleri" kurulmasının gerekli olduğunu belirtmiştir.

Fransız Dışişleri Bakanı R. Schuman, 1950'de, "Avrupa'da yıllardır süregelen düşmanlıkları ortadan kaldırmanın ilk adımı olarak, Fransız ve Alman kömür ve çelik sanayilerinin Avrupa ülkelerinin katılımına açık, ortak bir çatı altında örgütlenmesi" için çağrı yapmış ve bunun bir Avrupa Federasyonu kurulması için ilk adım olmasını" dilemişti.

Churchill'in de desteklediği bu öneriyi Fransa, Federal Almanya, Hollanda, Belçika, Lüksemburg ve İtalya ilke olarak benimsemiş ve kısa süren görüşmeler sonrasında, 18 Nisan 1951'de Paris'te bir araya gelerek Avrupa Kömür Çelik Topluluğu'nu (AKÇT) kurmuş-

lardır. Bu bütünleşmenin temel hedefleri:

- Kömür ve çelik sanayilerindeki bütünleşmeyi diğer sanayi dallarına yayarak, gümrük duvarlarını yıkmak ve ulusal ekonomilerin yenilenmesini ve canlanmasını sağlamak;
- Büyük bir pazar oluşturarak, sınır ötesi iş bölümünü ve kütleli üretimi artırmak ve bu sayede, üretim maliyetleri azaltmak;
- Büyük bir ekonomik güç olan Almanya'nın Avrupa'nın bütünleşme sürecine katılmasını sağlayarak, Avrupa Ülkeleri için ileride yeniden askeri tehdit oluşturmasını önlemek;
- ABD'nin askeri, siyasi, ekonomik gücüyle başa çıkabilecek bir birleşik güç oluşturmaktır.

AKÇT'nun hedeflerine ulaşması, ekonomik birliği genişletme arayışlarını güçlendirmiştir. Ekonomik alandaki bütünleşmenin siyasi bütünleşmeyi destekleyeceği düşüncesiyle 1957'de onaylanıp 1958'de yürürlüğe giren ve Roma Antlaşmaları olarak da anılan Antlaşmalar, bu arayışları yeni bir aşamaya ulaştırmış ve AKÇT benzeri iki yeni topluluk kurulmuştur. Avrupa Ekonomik Topluluğu (AET) Antlaşması uyarınca kurulan AET'nun amacı ekonomik işbirliğini yalnızca kömür ve çelik sanayilerinde değil, bütün alanlarda geliştirmektir. EURATOM Antlaşması uyarınca kurulan Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu'nun (AAET) amacı da Avrupa'da nükleer enerjiyi denetim

altına almak ve barışçı amaçlarla kullanılmasını sağlamaktır. İdari organları ayrı olan bu üç Topluluğun iki ortak organı vardır: Meclis ve Adalet Divanı. Meclis daha sonra Avrupa Parlamentosu'na dönüşmüştür.

Etkinlik alanları ekonominin dışına taşarak, toplumsal ve kültürel alanları da kapsamaya başlayan bu üç Topluluğun 1967'de onaylanan Avrupa Toplulukları Antlaşmasıyla Avrupa Toplulukları (AT) adı altında birleştirilmesi birlik sürecini hızlandırmış; Danimarka, İngiltere ve İrlanda'nın 1973'de, Yunanistan'ın 1981'de, İspanya ve Portekiz'in 1986'da, Finlandiya, Avusturya ve İsveç'in 1995'de Topluluğa katılımıyla, üye sayısı altıdan, on beşe ulaşmıştır.

1986'da onaylanan ve 1987'de yürürlüğe giren Tek Avrupa Senedi (TAS) ile bir yandan bireylerin ve malların serbest dolaşımını güvence altına alan ve iç sınırları ortadan kaldıran bir ortak pazarın kurulması için adım atılmış, diğer yandan da, siyasi birlik öncesinde siyasi işbirliği koşullarını tanımlayan Avrupa Siyasi İşbirliği (ASİ) oluşturulmuştur.

AT, TAS ve ASİ, 1992'de onaylanıp, 1993'de yürürlüğe giren Avrupa Birliği Antlaşmasıyla (Maastricht) tarih sahnesine çıkan Avrupa Birliği'nin (AB) ekonomik ve siyasi koşullarını da, hazırlamıştır. Bir çatı örgütlenme olan AB, AT, ASİ kapsamındaki ortak savunma politikası ve dış politika ve adalet ve içişleri alanlarındaki ortak çalışmalar benzer kurumsal yapılara sahiptir. Üye

Ülkelerin devlet ve hükümet başkanlarından oluşan Avrupa Kurulu AB'nin belirleyici organıdır. Görevi AB'ne gerekli gücü sağlamak ve politikaları belirlemektir. AT'nun organları, uzmanlık alanlarında çalışmayı sürdürürken, AB organı da sayılır.

AB Antlaşmasının B Maddesi AB'nin hedeflerini tanımlamıştır. Buna göre, AB ye ülkelerin ekonomik ve toplumsal birlikteliğini güçlendirmeyi, ortak bir savunma politikası oluşturmayı, güvenlikte ve dış politikada işbirliğini geliştirmeyi hedefler. Bu amaçla, Topluluk hukukunda önemli değişiklikler yapılmıştır. En önemli değişiklik, AT Antlaşmalarının 102 a. ve 105. Maddele-ri uyarınca, ekonomik birliğin ve para birliğinin amaçlanmasıdır.

AT'nu oluşturan üç Topluluktan AKÇT, kuruluş Antlaşmasının Temmuz 2002'de son bulmasıyla birlikte tarihi görevini tamamlamış, Antlaşmadan kaynaklanan haklar ve yükümlü-lkleri AT'na devredilmiştir.

AVRUPA TOPLULUğUNUN ORGANLARI

Bakanlar Konseyi: Politika oluştur-
an ve karar alan organdır. 12 ye ülke-
nin belirlediği birer bakandan oluşur.
Her ye, altışar aylık sürelerle dn-
şml olarak Konsey Başkanı olur.

Avrupa Parlamentosu: Avrupa Parla-
mentosı Birlik mevzuatının oluşturul-
masında danışma organıdır. Konseyle
birlikte AB bütçesini denetler. AB kuruluş-
larının ye olmayan ülkelerle yaptığı
sözleşmeleri ve yeni yelerin Birliği

katılmasıyla ilgili Antlaşmaları onaylar.
Birliğin gözetim organıdır.

Komisyon: Komisyon AB'nin yürüt-
me organıdır. ye ülkelerin hükümet-
lerinin belirlediği ve dört yılda bir de-
ęiřen 70 üyeden oluşur. Her ye bir
alandan sorumludur ve bu alanla ilgili
bir ya da daha çok Genel Müdürlükte
yetkilidir. İstihdam, Sanayi İlişkileri ve
Sosyal İşler ile İlgili Genel Müdürlük,
Sağlık, Güvenlik ve Kamu Sağlığı ile il-
gili politikaların hazırlanmasından ve
nerilmesinden de sorumludur. Komis-
yon AT politikalarını hazırlar, önerir ve
uygular. Bir ye ülke antlaşmadan do-
ęan bir yükümlülüğünü yerine getir-
mediğinde, Avrupa Adalet Mahkeme-
sinde işlem başlatır. "İşte Güvenliğin,
Hijyenin ve Sağlığın Korunmasıyla İlgili
Danışma Komitesi" ile "Yaşama ve
Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Av-
rupa Fonu", Komisyona İş Sağlığı ve
Güvenliği (İSAG) ile ilgili yasa hazırlan-
masında ve politika oluşturulmasında
yardımcı olur.

Ekonomik ve Sosyal Komite: Bir danış-
ma organıdır; işçi, işveren ve çok sa-
yıda bağımsız çıkar grubu temsilcile-
rinden oluşur. İSAG'ni de kapsayan
bir dizi toplumsal ve mesleki konuda
görüş bildirir.

**İşte Güvenliğin, Hijyenin ve Sağlı-
ęın Korunmasıyla ilgili Danışma Ko-
mitesi:** Komite 1974'de kurulmuştur.
İstihdam, Sanayi İlişkileri ve Sosyal İş-
ler Genel Müdürlüğünün bağlı olduğu
Komisyonun bir yesi bu Komitenin
başkanıdır. ye lke hkmetlerinin
ve işçi ve işveren kuruluşlarının ikiye

temsilcinin katılımıyla, 96 üyeden oluşur.

Komitenin görevi, "işte güvenliği, hijyen ve sağlığı korumayı amaçlayan etkinlikleri hazırlayan ve yürüten Komisyona yardım etmektir". Bu Komite, yapısı ve üye bileşimi nedeniyle, hem Avrupa Parlamentosu'nun, hem de Ekonomik ve Sosyal Komitenin geliştirdiği politika ve stratejileri derinden etkileyerek önemli bir görev yürütür.

Komite aşağıdaki sorumlulukları yerine getirir:

- Yürürlükteki veya hazırlanan düzenlemelerle ilgili görüş ve deneyim alış verişini yürütür;

- İşte güvenlik, hijyen ve sağlığın korunmasını ilgilendiren sorunların çözülmesi için ortak yaklaşımlar geliştirilmesine, katkı yapar.

- AB'ne bu yaklaşımlara uygun öncelikli önlemlerini belirleyip, uygulamasında katkı yapar;

- Komisyonu enformasyon gereksinimi olan alanlar konusunda bilgilendirir;

- Komisyonu bu alanlarda geliştirilecek eğitim ve araştırma projeleri konusunda yönlendirir;

- Madenlerde Güvenlik ve Sağlık Komisyonu ile işbirliği yaparak:

- iş kazalarına ve işletmelerdeki sağlık risklerine karşı yürütülecek kampanyaların amaçlarını ve ölçütlerini tanımlar;

- işletmeler ve işçiler için korunma düzeylerini değerlendirip, iyileştirmekte kullanacakları yöntemleri belirler;

- Ulusal yönetimlerin ve işçi ve işveren kuruluşlarının Topluluğun aldığı önlemlerden haberli olmalarına, onların Birlik ile işbirliği yapmalarını kolaylaştırarak ve onların kendi aralarında deneyim alış verişini yapmalarını destekleyerek, katkı yapar;
- Komisyonun önerdiği İSAGÜ yânergeleri ve önlemleriyle ilgili görüş bildirir.

- Komisyonla birlikte bir yıllık rapor hazırlar. Bu rapor, daha sonra, Konseye, Parlamenta ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye gönderilir.

Yaşama ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Avrupa Fonu: 1957'de Dublin'de kurulan ve Dublin Fonu olarak da anılan bu Fon, AT'nun özerk bir uzmanlık organıdır. Sosyal politikalar, yeni teknolojilerin kullanılması ve çevrenin korunması ve iyileştirilmesi gibi çalışma yaşamını ilgilendiren sorun alanlarında, sorunları tanımlamayı ve çözmeyi amaçlayan, uygulamaya dönük araştırmalara odaklanmıştır.

Avrupa İşte Güvenlik ve Sağlık Ajansı: Avrupa Bakanlar Kurulu bu Ajansı Komisyonun önerisiyle, etkinlik alanlarında enformasyon toplamak ve dağıtmak, eğitim seminerleri düzenlemek, Komisyona bilimsel teknik destek sağlamak ve ilgili ulusal uzmanlık kuruluşları arasındaki ilişkileri güçlendirmek için 1995'de, Bilbao'da kurmuştur. Ajansın bir diğer görevi de, üye ülkeler arasında enformasyon ve deneyim alış verişini sağlayacak bir iletişim ağı kurmaktır.

Ajans, Bilbao'daki merkez, üye ülke-

lerdeki ulusal merkezler ve bunlar arasındaki iletişim ağı temelinde örgütlenmiştir.

TOPLULUK HUKUKUNUN ÖZELLİKLERİ

AT uluslarüstü yetkilere sahip uluslararası bir kuruluştur ve amaçlarına ulaşırken iki hukuki araçtan yararlanır. İlki, üye devletlerin antlaşmalardan doğan yükümlülükleri yerine getirme zorunluluğu; ikincisi, AT organlarının Antlaşmalarla tanınan ve üye devletlerden bağımsız olan yetkileri kullanma hakkıdır.

Bu yetkilere dayanan organlar AKÇT Antlaşmasının 14., AAET Antlaşmasının 161. ve AET Antlaşmasının 189. Maddeleri uyarınca yönergeler, tavsiye kararları, kararlar ve görüşler çıkararak AT politikalarını belirler. Yönergeler İSAGÜ alanındaki en belirleyici düzenlemelerdir.

AT Hukukuna göre, Antlaşmalarda tanımlanan yetkili organlar politikaları, stratejileri, kararları ve önlemleri belirler ve yürürlüğe sokar. Üye devletler ikincil mevzuatın öngördüğü yükümlülüklerle uymak zorundadır. Düzenlemeler iç hukuk bağlar; ama, uygulanabilirlik ve etkililik ilkelerine uygun olmak zorundadır.

AT hukukunun İSAGÜ alanındaki hedefi, üye devletlerin mevzuatını uyumlulaştırmaktır. Bu iki nedene dayanır: İlki, İSAGÜ alanındaki gelişmişlik düzeyleri farklı olan üye ülkelerde "işçilerin, tüketicilerin ve çevrenin sağlık ve güvenliğini çalışma ortamında

oluşan risklerden korumayı amaçlayan standartları uyumlulaştırmak, ikincisi ise, standart teknik özellikleri olan her mal ve hizmetin sağlıklı ve güvenli olma özelliğinin standart olmamasının yol açtığı sosyal damping etkisini önlemektir. Bu etki eşitsiz rekabet yaratarak, AT'nun korumaya çalıştığı dört temel özgürlükten biri olan malların serbest dolaşımını engelleyecektir.

İSAGÜ, AT iş hukukunda en iyi düzenlenmiş alanlardan biridir. İşçilerin İSAGÜ risklerinden korunması işçiler kadar, üye ülkelerin ve bu ülkelerdeki işletmelerin de, yararınadır: Çünkü, İSAGÜ düzeylerinin farklı olması, düzeyin ileri olduğu ülkelerdeki işletmeler aleyhine haksız rekabet yaratacağı gibi, işletme giderlerini azaltmak isteyen yatırımcıları da düzeyin geri olduğu ülkelere yöneltir.

Her iki durum da, çalışanların çalışma koşullarının bozulmasına yol açar. Bunu önlemek için, İSAGÜ'nün işletmeler arası rekabet aracı olmasını önleyen kararlar alınmıştır. Roma Antlaşması Madde 117'ye göre: "Üye devletler sosyal gelişmeyi sağlamak için yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirmek ve uyumlulaştırmak için işbirliği yapmanın gereği üzerinde anlaşmıştır. Mevzuatı ve yönetsel düzenlemeleri uyumlulaştırmak, bu amaca ulaşılmasını sağlayan araçlardan biridir". 1978'de ilk İSAGÜ Eylem Planını yürürlüğe sokan Konsey kararında da, işçileri iş kazası ve meslek hastalıklarından korumanın üye ülkelerin yaşama ve çalışma koşullarını geliştirme yükümlülüğünün ge-

reği olduğu belirtilmiş ve Komisyon üye ülkelerin bu alandaki işbirliğini artırmakla görevlendirilmiştir.

İSAGÜ HUKUKUNUN YASAL ARAÇLARI

I. Birincil mevzuat

İopiuuuk sisteminin temel ilke ve kurallarını tanımlar. Birincil mevzuatın temelini kurucu antlaşmalar (AKÇT, AET ve AAET Antlaşmaları) oluşturur. Bu antlaşmaları tamamlayan Ekler ve Protokoller; bu Antlaşmalarda değişiklik yapan antlaşmalar (Tek Avrupa senedi (TAS) ve AB Antlaşması gibi) ve AB'ne yeni üye katılırken, yeni üye ile imzalanan ve kurucu antlaşmaları değiştiren "katılma antlaşmaları" da birincil mevzuat arasında sayılır.

II. İkincil mevzuat

Bu mevzuat, AT'nun düzenleme yapma yetkisine sahip organları olan Bakanlar Konseyi ve Komisyonun hazırladığı, bağlayıcı düzenlemelerden oluşur. Türleri AET Antlaşmasının 189. Maddesinde tanımlanmıştır.

Tüzükler

Genel geçerliliği olan, üye ülkelerde doğrudan uygulanan, bağlayıcı düzenlemelerdir. Kural ve ilkelere ulusal mevzuata uyarlama gerekmez. Uyulması istendiğinde çıkarılır. Böylesi bir araç bütün üye ülkelerde aynı uygulamanın gerçekleşmesini sağlayacak koşullar getiren, kesin bir araç olmalıdır. Tüzükler Bakanlar Konseyi ve AT Komisyonunda hazırlanır, üye ülkelerde doğrudan yürürlüğe girer. Bakanlar Konseyi tüzükleri genellikle yasalara;

Komisyon tüzükleri ise, ulusal tüzüklere ve yönetmeliklere benzer ve Bakanlar Konseyinin çıkardığı Tüzükleri açıklamak ve nasıl uygulanacağını belirlemek amacıyla çıkarıldığı için "uygulama tüzükleri" olarak tanımlanır. Bu araç çevreyle ilgili düzenlemelerde kullanılmıştır. İSAGÜ alanında ise, yalnızca yönetsel düzenlemeleri içeren az sayıda Tüzük çıkarılmıştır.

Yönergeler

Üye devletleri AET Antlaşmasının 100. Maddesine uygun olarak, belirli amaçlar veya ilkeler temelinde yakınlaştırmak, uyumlulaştırmak için, Bakanlar Konseyi veya sıklıkla Komisyonu tarafından Kurucu Antlaşmalarda öngörülen koşullar gözetilerek çıkarılan ve ulaşılması gereken genel hedefleri belirleyen özgün düzenlemelerdir. Yönerge, Üye Ülkeleri düzenlediği alanla sınırlı olarak bağlar. Üye Ülkeler, yönergede belirlenen ilke ve amaçları, yönergede belirlenen sürede ve ulusal Mevzuatın öngördüğü uygun araçlarla iç hukuka uyarlar. Ulusal mevzuata uyarlanmayan yönerge yürürlüğe girmez. Uyarlama için süre tanınması, ulusal mevzuat hedeflerinden, yönerge hedeflerine esnek geçiş olanağı sağlar. Yönergeler, bu özellikleriyle, İSAGÜ alanında en sık kullanılan düzenlemelerdir.

İş sağlığı ve güvenliği (İSAGÜ) Yönergelerinin Genel Çerçevesi ve İçeriği

1. Yönergeler zararlı tek bir etkeni ya da temel bir etken grubunu kapsayabilir;

2.Yönergeler bütün işçileri kapsar; ama kendi hesabına çalışanlar kapsam dışındadır;

3.Yönergenin çerçevesi tanımlanmış olmalıdır;

4.Yönerge Üye Ülkenin yönergeyi ulusal mevzuatına uyarlayacağı tarihi belirlemelidir;

5.Her Yönerge, genel kural olarak:

-Risk oluşturan maruziyet düzeyini ve türünü saptamalıdır;

-En azından, maruziyet sınır değerini belirlemelidir;

-Maruziyetin sınır değerinin altında tutulmasını sağlayacak önlemleri belirlemelidir;

-İşçileri güvenli kullanım için alınacak önlemler konusunda bilgilendirmelidir;

-İşçileri acil durumlarda yapılması gerekenler konusunda bilgilendirmelidir;

-İşyerlerinde konu ile ilgili kayıt tutulması zorunluluğu getirmelidir.

6. Yönergeler aşağıdaki konularda koşul belirleyebilir:

-Etkenin kullanılmasını veya da etkine maruz kalınmasını sınırlayabilir;

-Kişisel korunma aracı sağlanması zorunluluğu getirebilir;

-Sağlık izleni yapılması zorunluluğu getirebilir;

-Yüksek risk gruplarında özel önlem alınması zorunluluğu getirebilir;

-Maruziyetin belirlenmesinde ve sağlık izleminde kullanılacak yöntemi belirleyebilir veya yöntem seçimi konusunda yol gösterebilir.

7. Yönergeler, Üye ülkenin daha ileri

ulusal koşullar belirleyebilmesine olanak sağlar.

Kararlar

Topluluk kararları genel kararlar ve bireysel kararlar ve olarak ikiye ayrılır. Genel kararlar Bakanlar Konseyinin ve Komisyonun belirli bir konudaki uygulamada uyulacak genel şartları veya izlenecek genel usulü tanımlamak ya da bir hukuki durum belirlemesi yapmak için aldığı ve sıklıkla mevzuattan sayılabilen kararlardır. Bireysel Kararlar ise, genellikle Komisyonun bir topluluk hukuku kuralını somut bir olaya uyarlamak için alınan, bireysel düzeyde etkili olan ve dolayısıyla, mevzuattan sayılmayan kararlardır. Ancak alınan bir kararın hangi türe girdiğini belirlemek her zaman olanaklı değildir.

Tavsiyeler ve görüşler: Bağlayıcı değildir; mevzuattan sayılmaz, ama politik tutum belirlenirken yol göstericidir.

Yeni Koşullar Üzerinde Anlaşma Sağlanması: AT'nda, İSAGÜ düzenlemeleri üye ülkeler onaylarsa yürürlüğe girer. İşbirliği süreci Komisyon önerisiyle başlar.

Komisyon, taslak önerinin hazırlandığı sürecin her aşamasında İş Güvenliği, Hijyeni ve Sağlığı Danışma Komitesi'nin görüşünü alır.

Üçlü yapıya dayanan bu Komitenin sağlam bir tartışma ve uzlaşma geleneği vardır.

Tartışma süreci sonunda, üye ülkeler düzenlemenin AT hukukuna uygun olduğunu onaylamış sayılır.

Öneri, Parlamenta Bakanlar Konseyine, Ekonomik Sosyal Komiteye

gönderilir. Parlamento öneriyi görüş-
tükten sonra Bakanlar Konseyine görüş
bildirir. Konsey, Komisyonun önerisi,
Parlamentonun görüşü ve kendi değer-
lendirmeleri temelinde bir ortak tasarı
hazırlar ve yeniden görüşülmesi için
Parlamentoya gönderir. Parlamento 3
ay içinde aşağıdaki yollardan birini iz-
lemek zorundadır.

-Parlamento ortak tasarımı onaylar-
sa, Bakanlar Konseyi tasarımı kesin
karara dönüştürür.

-Parlamento görüş belirtmez ise, or-
tak tasarı kabul edilmiş sayılır; Ba-
kanlar Konseyi de ortak kararı kesin
karara dönüştürür.

-Parlamentonun reddettiği ortak ta-
sarı Bakanlar Konseyinde ancak oy-
birliği ile kesin karara dönüşür. Oy-
birliğini sağlamak güç olduğu için,
tasarı fiilen düşer. Parlamento yasa-
ma sürecini durdurduğu için, bu yo-
la genellikle başvurmaz.

-Parlamento ortak tasarıda değişik-
lik yapılmasını önerir. Öneri Komis-
yonda benimsenirse, Bakanlar Kon-
seyi ortak tasarımı nitelikli çoğun-
lukla kesin karara dönüştürür; be-
nimsenmez ise, kesin karar için, Ba-
kanlar Konseyinin oy birliği gere-
kir.

-Bakanlar Konseyinin onayladığı
bir düzenleme üye ülkeleri bağlar;
ama, ulusal mevzuatı düzenlemeye
uyarlamaları için ülkelere süre veri-
lir.

Tek Avrupa Senedi (TAS) yürürlüğe
girdikten sonra, İSAGÜ düzenlemeleri
oybirliği yerine nitelikli çoğunlukla

onaylanmaya başlanmıştır.

Onaylarda, üye devletlerin oyları nü-
fusa ve ekonomik ve siyasi duruma gö-
re belirlenir.

Bugün, 87 üyenin 62'si nitelikli ço-
ğunluk oluşturur. 26 oyla karar engelle-
nebilir. 2000'de toplanan Nice Zirvesin-
de nitelikli çoğunluk sisteminin değis-
tirilmesi onaylanmış, ama, yeni uygu-
lamanın hangi tarihte yürürlüğe girece-
ği saptanmamıştır.

Düzenlemenin AT ölçeğinde uygu-
lanmasında gözetilen temel ölçüt, dü-
zenlemeyle başlatılan eylemin "Subsi-
diarity" ilkesine uygun olmasıdır.

AT Antlaşmasına AB Antlaşmasıyla
eklenen 3B maddesinde bu ilke, "Top-
luluğun, tasarlanmış bir eylemin hedef-
lerine, eylemin Topluluk ölçeğinde yü-
rütülmesi durumunda, bir üye ülke öl-
çeğinde yürütülmesinden daha iyi ula-
şılacağı anlaşıldığında müdahalede bu-
lunması" olarak tanımlanmıştır. Buna
göre, Topluluk ölçeğinde yürütülen
her eylem, üye ülke için bir artı değer
yaratmak zorundadır.

AT organları, uyumlulaştırma süre-
cinde, üye ülkeler arasındaki farklılık-
ları dikkate alarak, "asgari gereklilik-
ler" temelinde düzenleme yapma ilke-
sine uygun davranmak zorundadır.

Bu ilke, daha gelişmiş olan ülkelerin
daha iyi koruma sağlamasını engelle-
mez.

Aksine, Komisyon alt düzeyde koru-
ma sağlayan üye ülkeyi güdülemek
için, üst düzeyde koruma sağlayan ül-
kelerin yüksek standartlar belirlemesi-
ni desteklemiştir.

AT İŞ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ (İSAGÜ) HUKUKUNUN GELİŞİM EVRELERİ

Avrupa topluluklarının kurulmasında itici güç ekonomik birlik olduğu için, iş hukuku ve İSAGÜ hukuku, kuruluş çalışmalarının önceliği olmamıştır.

Aslında, kömür ve çelik sanayilerinin krizin aşılmasına ve istihdamın korunmasına katkı yapması için kurulan AKÇT, son elli yılda, Avrupa'da, bin kadar işçinin kömür ocaklarında yaşanan patlama ve yangınlarda ölmüş olduğunu dikkate almış ve ocaklarda oluşan kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak için, 1951'de bir çalışma başlatmıştır.

1957'de ECSC Bakanlar Konseyi'nin, Maden Güvenliği Komisyonunun Çalışma Tüzüğü ve işlemlerine ilişkin Kararı ile, kazaların önlenmesinde Komisyona yardımcı olmak üzere Maden Güvenliği Komisyonu kurulmuştur. Kuruluş kararı Üye Devletlerin Hükümet Temsilcilerinin 11 Mart 1965 tarihli Kararı ile değiştirilmiştir. Bu komisyon 1974'de Madencilikte Sağlık ve Güvenlik Komisyonunun sorumluluklarının genişletilmesi hakkında 74/326/EEC sayılı Konsey Kararı ile Madenlerde ve diğer Maden Sanayilerinde Sağlık ve Güvenlik Komisyonu adını almıştır. Sonraki yıllarda, bu çalışmalar kömür dışındaki yeraltı ve yerüstü maden çıkarma ve karada ve denizde sürdürülen sondaj işlerini de kapsamıştır.

AAET ise, atom enerjisini denetim altına almak ve barışçı amaçlarla kulla-

nılmasını sağlamak amacıyla kurulmuş olmakla birlikte, nükleer santrallerde güvenliği sağlamayı ve nükleer enerji üretiminde çalışanların ve çevrede yaşayanların sağlık ve güvenliğini korumayı da öncelikli görev olarak belirlemiştir. AT' de ilk İSAGÜ yönergesini de AAET çıkarmıştır.

*-Toplumsal ve İşçilerin Sağlığını İyoni-
ze Radyasyondan Kaynaklanan Teh-
likelerden Korumak Amacıyla Düzen-
lenmiş Güvenlik Standartlarının Göz-
den Geçirilmesi Hakkında Yönerge
(76/579/EURATOM)*

*-İşçilerin ve Halkın Sağlığının İyoni-
ze Radyasyondan Kaynaklanan Tehli-
kelerden Korunması için Temel Stan-
dartlar Getirilmesi Hakkında Konsey
Kararı (80/836/EURATOM)*

Üye Ülkelerin ekonomik politikalarını yakınlaştırarak, ekonomik bütünleşmeyi sağlamak için kurulan AET, bütünleşmeye katkıda bulunacak veya eşitsiz rekabete yol açarak bütünleşmeyi engelleyecek alanlarda, iş hukukuyla ilgili düzenlemeler de yapmıştır. Bu kapsamda sağlanan serbest dolaşım hakkıyla işçilere topluluk sınırları içinde işini ve işyerini serbestçe seçme hakkı tanınarak ekonomik bütünleşmeye katkı yapılmasına çalışılmıştır. Fransa'nın baskısıyla sağlanan cinsiyetler arası eşitliğin amacı ise, bir toplumsal hak sağlamaktan önce rekabet eşitsizliğini önlemektir.

Üye ülkelerin İSAGÜ ile ilgili düzenlemeleri de ülkeler arasında önemli bir eşitsiz yarışma konusu olarak değerlendirilmiş ve yeniden düzenlenmeye

çalışılmıştır. AET’nda bu dönemde yürürlüğe giren ilk düzenlemeler, iki Konsey kararıdır.

-İşyerinde Güvenlik Hijyen ve Sağlığın Korunması Konularında Danışma Komitesi Kurulması Hakkında Konsey Kararı (74/325/EEC)

-Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Komisyonunun Sorumluluğunun Bütün Maden Çıkarma Sanayilerini Kapsayacak Biçimde Genişletilmesi Hakkında Konsey Kararı (74/326/EEC)

Bunları, AET Antlaşmasının 100. Maddesi uyarınca çıkarılan İSAGÜ Yönergeleri izlemiştir.

AET Antlaşmasının 100. Maddesine Dayanan Yönergeler

Bu düzenlemelerin yasal dayanağı, AET Antlaşmasının 100. Maddesidir. Dolayısıyla, İSAGÜ ile ilgili ilk mevzuat da aynı maddeye dayanır. Bu maddeye göre: “Konsey, Komisyondan gelen öneriyle tam bir uyum içinde hareket ederek, yasa, tüzük veya yönetmeliklerle yürürlüğe sokulan ve ortak pazarın oluşturulmasını ya da işleyişini doğrudan etkileyen böylesi hükümleri yakınlaştıracak Yönergeler yayınlamaktadır.”

Bu Madde uyarınca yapılan düzenlemeler, genel kural olarak, Üye Ülkeleri bağlar. Buna göre, Üye Ülkelere, ulusal mevzuatta rekabet eşitliğini engelleyen farklılıklara yol açan idari ve finansal hükümlere veya yüksek veya düşük standartlara yer verme serbestisi tanınmaz. Başka bir anlatımla, İSAGÜ ile ilgili koşullar “asgari koşullar” ilkesi onaylanmadan önce mevzuata katılma-

sına karşın, İSAGÜ Yönergelerinde yalnızca asgari standartlar belirlenmiş ve isteyen ülkelere bu standartları aşan ulusal standartlar belirleme hakkı, tanınmıştır.

İlk Yönergeler, özelliği olan bazı kimyasal ve fiziksel etmenlerle ilgili ayrıntılı koşulları getirmiştir. Bu Yönergelerde yer alan hükümler, sonraki bölümde değerlendirilen ve TAS ile AET Antlaşmasına eklenen 118 a maddesine göre çıkarılan 89/391/EEC sayılı Çerçeve Yönergenin hükümlerine uyarlanmak üzere gözden geçirilmiş ve düzeltilmiştir. Bu nedenle, AET Antlaşmasının 100. maddesine dayanan Yönergeler topluluk üyesi olmayan ülkelerin esas alması gereken Yönergeler değildir. Bununla birlikte, AT’nun iş hijyeni mevzuatının gelişmesine egemen olan mantığın anlaşılabilmesi için, bu maddeye uyarınca çıkarılan 7 Yönergenin kısaca gözden geçirilmesi gereklidir.

-Üye Ülkelerin Yasa, Tüzük ve İdari Hükümlerinin İşyerlerindeki Güvenlik İşaretleriyle ilgili Hükümler Açısından Benzeştirilmesi Hakkında Konsey Yönergesi (77/576/EEC)

Bu, İSAGÜ’ni doğrudan ilgilendiren ilk Yönergedir. Bu Yönergenin amacı, işyerlerinde ortak bir güvenlik işaretleri sistemi kurulması ve böylece bu işaretlerin anında tanınıp, anlaşılmasını engelleyen ve etkililiğini azaltan farklılıkların ortadan kaldırılmasıdır. Yönergenin kapsamı, zararlı kimyasalların işyerinde kullanılmasına, kimyasalı zarar tanımlayan bir etiketle işaretleme koşulu getiren 92/58/EEC sayılı ek yö-

nerge ile genişletilmiştir. Bu Yönerge AT Üyesi Devletlerin ulusal mevzuatına yansıtılmıştır.

Bu Yönergeyi yaygın bir iş sağlığı sorunu oluşturan vinil klorid monomerinden (VKM) korunmak için alınacak önlemleri belirleyen Yönerge izlemiştir.

-Üye Devletlerde Vinil Klorid Monomerine Maruz Kalan İşçilerin Sağlığını Korumakla ilgili Yasa, Tüzük ve Genelgelerin Benzeştirilmesi Hakkında Konsey Yönergesi (78/610/EEC)

Bu yönerge yalnızca, VKM üretilen, depolanan, kullanılan veya VKM'nin polimerlerine dönüştürüldüğü işyerlerinde ve VKM'ne maruz kalan işçilere uygulanır. Yönerge, İSAGÜ alanında bir kimyasal ile ilgili ilk düzenleme olduğu ve AT İSAGÜ mevzuatının gelişmesinde ilk adımı oluşturduğu için önemlidir. VKM'nin öncelik taşımaması nedeni, karaciğer kanserine (anjiosarkom) yol açmasıdır.

Yönergeye göre:

- İşçilerin maruziyeti en alt düzeyde tutulacaktır;
- İzlem için, farklılık gösteren her zaman dilimi için de sınır değer belirlenecektir;
- Maruziyet uygun bir yöntemle izlenecektir;
- Maruziyet sınır değerinin altında tutulamayacak ise, uygun kişisel koruma sağlanacaktır;
- Tıbbi izlem uzman hekim tarafından yapılacak, kayıt tutulacaktır;
- İşçiler VKM'nin zararları ve uygulanacak önlemler hakkında eğitileceklerdir.

Bu koşullar, risk değerlendirmesini, tıbbi izlemi ve kişisel korumayı da içeren bütün hijyen ilkelerine uyulmasını sağlamıştır. Aynı ilkeler, kimyasallarla ilgili diğer Yönergelerde de yer almıştır. 1999/38/EC sayılı Yönergeye göre, bu Yönerge 2003'te yürürlükten kaldırılacaktır.

Bu Yönergeden sonra, işçileri işte kullanılan fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenlerden korumak amacıyla çıkarılan 80/1107/EEC sayılı ilk Çerçeve Yönerge ve bu Yönergenin 8. Maddesi uyarınca çıkarılan dört Yönerge onaylanmıştır.

-İşçilerin İşte Kimyasal, Fiziksel, Biyolojik Etkenlere Maruz Kalmalarından Kaynaklanan Risklerden Korunmaları Hakkında Konsey Yönergesi (80/1107/EEC).

Bu Yönergede, diğer iki Yönergeden farklı olarak, risk etmenlerinin tümü için geçerli olan ve AT'nun gelecekteki eylemi için daha genel bir çerçeve oluşturan ilkeler belirlenmiştir. Komisyon, ilk çerçeve Yönergeyi hazırlarken, sanayide pek çok zararlı kimyasalın kullanıldığını, her kimyasal için ayrıntılı bir yönerge hazırlamanın olanaksız olduğunu ve mevzuatı karmaşıklaştıracığını göz önünde bulundurmuş ve fiziksel, kimyasal ve biyolojik etmenlerin tümünü kapsayan bir genel düzenleme getirmiştir. Önceki Yönergelerde üye ülkelere yönerge hükümlerini ulusal mevzuata önceden belirlenen ileri bir tarihte uyarlama hakkı tanınarak sağlanan esneklik, bu Yönergede, hükümlerini ulusal mevzuata uyarlama kararı

aldıkları tarihte, yönergeyi de onaylama zorunluluğu getirilerek, ortadan kaldırılmıştır.

Yönergeye göre, maruziyet üretim süreci denetim altına alınarak önlenecektir. Bu amaçla:

- Zararlı etmenlerin kullanımı sınırlandırılacaktır;
- Maruz kalan işçi sayısının sınırlandırılacaktır;
- Sağlıklı ve güvenli çalışma için önlem alınacaktır;
- Olanaklı olduğu her ortamda, toplu korumaya öncelik verilecektir;
- Bu yeterli olmadığında, hijyen önlemleri alınacak, kişisel koruma sağlanacaktır;
- Sınır değerler belirlenecek, bu değerler uyulması sağlanacaktır;
- İşçiler güvenlik işaretlerinin de aralarında olduğu her konuda bilgilendirileceklerdir;
- Tıbbi izlem gerçekleştirilecektir;
- Kayıt ve istatistik tutulacaktır.
- Üye Devletler önlemleri uygulamaktan, hükümetler de ulusal mevzuatı Yönergeye uyarlamaktan , sorumludur.

-İşçilerin İşte Kimyasal, Fiziksel ve Biyolojik Etkenlere Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkındaki 80/1107/EEC Sayılı Konsey Direktifine Ek Olarak Çıkarılan 16 Aralık 1988 Tarihli Konsey Direktifi (88/642/EEC)

80/1107/EEC sayılı Çerçeve Yönergeye ek olarak çıkarılan Yönergedir. Bu Yönerge ile Çerçeve Yönergeye eklenen ilk ekte, etkileri nedeniyle tıbbi iz-

lem gerektiren ve etkileri konusunda işçilerin bilgilendirileceği az sayıda risk etkeni tanımlanırken, eklenen ikinci ekle de solunum yoluyla maruziyetin saptanmasında kullanılacak yöntemler belirlenmiş ve bu konuda Avrupa Standartlar Örgütü'nün geliştirdiği standartlara gönderme yapılmıştır. Aynı Yönergede zararlı etkenin yaratacağı riskin saptanabilmesi için, etkisinin ortaya çıktığı sınır değer belirlenmesi ve bu değer aşıldığında da nedenin anında saptanması, işçinin korunmasını sağlayacak önleyici eylemin başlatılması ve bu sırada aşırı maruziyeti önlemek amacıyla işçiye kişisel koruma sağlanması gerekli görülmüştür. Ayrıca işçileri işyerindeki riskler ve yapılan risk değerlendirmesi konularında da bilgilendirilmeleri gereklidir.

Yeni bir gelişme ise bilimsel verilerin uzmanlar tarafından değerlendirilme- siyle hazırlanan sınır değer kılavuzudur. Kılavuz değerler kurşun ya da vinil klorid için belirlenen "bağlayıcı" sınır değerlerden farklıdır. Bu değerler Komisyon'da, Üye Devletlerin uzmanlarından oluşan bir Kurul tarafından belirlenecek ve nitelikli çoğunluğun oyu ile onaylanacaktır. Burada amaç, ilgili bilim dallarından gelen uzmanlarla bir Kurul oluşturmak ve bu kurulun Komisyona sağlayacağı destekle, liste oluşumunu hızlandırmaktır.

27 maddeyi kapsayan ilk liste 1991'de onaylanan aşağıdaki Yönergede yayınlanmıştır:

-İşçilerin İşte Kimyasal, Fiziksel, Biyolojik Etkenlere Maruz Kalmalarına

Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkındaki 80/1107/EEC Sayılı Konsey Direktifinin Uygulanabilmesi İçin, Uyulması Gereken Sınır Değerlerin Belirlenmesi Hakkında Komisyon Yönergesi (91/322/EEC)

İkinci liste 1996'da onaylanan aşağıdaki Yönergede yayınlanmıştır.

-İşçilerin İşte Kimyasal, Fiziksel, Biyolojik Etkenlere Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında 80/1107/EEC sayılı Konsey Direktifinin Uygulanmasında Esas Alınacak Sınır Değerleri Belirleyen Komisyon Yönergesi (96/94/EC)

Listeler düzenli olarak geliştirilip, güncelleştirilecek, Üye devletler ulusal yasalarını güncelleştirirken kılavuz sınır değerleri göz önünde bulunduracaktır.

-İşçilerin İşte Metalik Kurşuna ve İyonik Bileşiklerine Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında Konsey Direktifi (82/605/EEC)

80/1107/EEC Sayılı Çerçeve Yönergenin 8. Maddesi uyarınca çıkarılan ilk Yönergedir ve bir kimyasalla ilgilidir. Yönerge bu kimyasalın solunması ve yutulmasıyla ortaya çıkan zarara odaklanmıştır. Yönergenin 1.3. maddesiyle Üye Ülkelere işçilere ve özellikle de özellikli işçilere Yönergede belirtilen koşullardan daha sağlıklı koşullar sağlama hakkı tanınırken, Antlaşmanın 118A maddesinde sonradan tanımlanacak olan asgari koşullar ilkesine önceden göndermede bulunulmuştur. 2. Maddede ise, yine risk saptaması yapılması önerilmiş ve sınır değer aşıldığın-

da, Yönergede belirlenen koşulların yerine getirileceği belirtilmiş ve bu saptama için kullanılacak yöntemler ve biyolojik izleme yöntemleri ve sıklığı belirlenmiştir.

Yönergede yer alan teknik gereklilikler aşağıdadır:

-Maruziyet düzeyi ve kan kurşun düzeyi en az üç ayda bir ölçülmelidir;

-Ortamdaki kurşun ölçümleri işçinin maruziyet düzeyini temsil etmelidir;

-Saptama sonucuna göre işçilere tıbbi ve biyolojik izlem uygulanmalıdır;

-Ortamdaki kurşun düzeyi ya da kan kurşun düzeyi sınır değeri aştığında, işçi ortamdan uzaklaştırmalı; ortama geri dönmesi gerekenlere, özel kişisel koruyucular verilmelidir;

-Kan kurşun düzeyi sınır değeri aşarsa, ilaç tedavisi ve ayrıntılı tıbbi izlem uygulanmalıdır.

-Yeme, içme ve sigara içme kaynaklı maruziyet önlenmelidir;

-İşçiye uygun koruyucu giysi verilmelidir;

-Gebeler ve emzikelilerle, bebekleri özel olarak korunmalıdır;

-İşçilerin maruziyet ve tıbbi izlem kayıtları tutulmalıdır.

-İşçilerin İşte Asbeste Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında Konsey Yönergesi (83/477/EEC)

Bu yönerge 80/1107/EEC Sayılı Yönergenin 8. maddesi uyarınca çıkarılan

ikinci Yönergedir. Bütün asbest türlerini ve asbeste maruziyetin söz konusu olduğu bütün işleri kapsar. Öncekilerde olduğu gibi, bu Yönergede de, maruziyeti olanaklı en alt düzeye indirme ilkesi korunmuş ve maruziyet ölçümü için AT'na özgü, duyarlı bir ölçüm yöntemi belirlenmiştir. Bu Yönergede yer alan ve İSAGÜ açısından özellik taşıyan önlemler aşağıdadır:

- Maruziyetin söz konusu olduğu bazı işler yetkili uzman kuruluşa bildirilmek zorundadır;
- Asbest liflerinin püskürtülmesi yasaktır;
- İş asbest liflerinin işyeri ortamına yayılmasını önleyecek biçimde tasarlanmalıdır;
- Çalışma yeri kolay temizlenebilir nitelikte inşa edilecektir;
- Asbest ve asbest içeren atıklar kapalı olarak taşınmalıdır;
- Etiketleme zorunludur;
- Asbest ve türleri için sınır değer belirlenmiştir;
- Korunma için gerçekleştirilecek özel önlemler belirlenmiştir.

Yönergenin kapsamı aynı başlığı taşıyan 91/382/EEC sayılı Ek Yönergeyle genişletilmiştir.

-İşçilerin İşte Gürültüye Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında, Konsey Yönergesi (86/188/EEC)

80/1107/EEC Sayılı Yönergenin 8. maddesi uyarınca çıkarılan üçüncü, fiziksel etmenlerle ilgili ilk Yönergedir. Deniz ve hava taşımacılığı dışında kalan bütün işkollarını kapsar. Bu gürül-

tüye, çok yaygın olarak karşılaşılan bir risk etmeni olduğu için öncelik tanınmıştır.

Etkene özel diğer Yönergeler gibi, bu Yönerge de riskin saptanması, önlenmesi ve işçilerin riskten korunması ile ilgili hükümleri kapsar. Uzmanlık gerektiren işler olduğu için, gürültü ölçümünün ve değerlendirmesinin, bu konuda özel olarak eğitilmiş kişilerce yapılmasının gerekli görülmesi, bu Yönergenin getirdiği bir yeniliktir. Yönergede, günlük ağırlıklı maruziyet düzeyi ortalamasını geçtiğinde alınacak teknik önlemler; eklerinde ise maruziyet ve işitme düzeyi ölçme yöntemleri tanımlanmıştır.

-Çalışanların Belirli Bazı Etkenlerle ve/veya Bazı İşlerde Çalıştırılmaları Yasaklanarak Korunmaları Hakkında Konsey Yönergesi (88/364/EEC)

80/1107/EEC sayılı Yönergenin 8. Maddesi uyarınca çıkarılan dördüncü Yönergedir. Diğer yönergelerden farkı, özel risk oluşturduğu ve bu riskten yasaklama dışında korunma sağlanamadığı Konsey tarafından belirlenen işleri yasaklamasıdır. %0.1'den yüksek oranda 2-naftilamin, 4-aminobifenil, 4-nitrodifenil ve benzidin ve tuzlarını içeren maddelerle çalışma, bu kapsamdadır. Araştırmalar, atık yok etme işleri ve kapalı sistemde yürütülen işler yasaklama kapsamı dışında bırakılmıştır.

1980-88 döneminde, çerçeve yönergede belirlenen strateji uyarınca işçileri bazı fiziksel (gürültü) ve kimyasal (vinil klorid monomeri, kurşun, asbest) etmenlerden korumayı amaçlayan; ama,

riski önlemek için bu maddeleri yasaklamayı öngörmeyen bir dizi özel yönerge onaylanırken; ekonomik nedenler benzeri gibi yaşamsal risk etmenlerinden korunmayı sağlayacak yönergeler üzerinde uzlaşma sağlanmasını önlemiştir. Bununla birlikte, dramatik iş kazaları nedeniyle yükselen kamuoyu baskısı, bazı sanayi kollarında oluşan büyük kazaların önlenmesi için önlemler getiren aşağıdaki Yönergenin onaylanmasını, sağlamıştır.

-Belirli Sanayii Etkinliklerinde Karşılaşılan Büyük Kaza Tehlikeleri Hakkında Konsey Yönergesi (82/501/EEC)

Yönergenin amacı; Yönerge ekinde belirtilen bazı işkollarında büyük kazaları önlemek, oluşan kazaların insan ve çevre üzerindeki sonuçlarını hafifletmek ve Üye Ülkeler arasında önlemlerin uyumlaştırılmasını sağlamaktır.

Yönergede "Büyük Kaza", sanayi etkinliği sırasında denetimden çıkan gelişmeler sonucu, kuruluş içinde veya dışında, insanlara ve çevreye anında veya sonra ciddi zararlar veren bir veya daha fazla tehlikeli maddelerin ortama yayılması, yangın çıkması ve patlama olmasıdır. Tehlikeli madde adları ve işyerinde bulundurulabilecek en çok miktarları Yönerge ekinde yer almıştır.

Yönerge işverene, yetkili makama işyeri ile ilgili bildirim verme yükümlülüğü getirmiştir. Bu bildirimde; işyerinde üretilen, kullanılan, depolanan tehlikeli maddeler, atıklar, büyük kaza olasılığı, alınan önlemler, çalışanları bilgilendirme ve eğitime düzeyi ve kişisel koruyucularla ilgili bilgiler yer alacak-

tır. Kaza olasılığı ile ilgili bilgiler, acil durum plânı, güvenlik araçları, alarm sistemi, kaza anında kullanılabilecek kaynaklarla ilgili bilgilerden ve olası kazada yetkili makamın çevreye yönelik acil önlem planı hazırlayabilmesi için gerekli bilgilerden oluşur. Yeni işyerleri de üretime başlamadan önce yetkili makama bu konuda bildirimde bulunacaktır. Her teknolojik yenilikte, bildirim yenilenecektir. Yetkili makam denetimlerini ulusal yasalara göre sürdürecektir. Büyük kaza yaşanan Üye Ülke, Komisyona kazanın hangi işyerinde, nasıl oluştuğunu ve hangi önlemlerin alındığını bildirecek, Komisyon da bu bilgiyi diğer Üye Ülkelere iletecektir.

Nükleer santraller, radyoaktif maddeleri işleyen fabrikalar, askeri tesisler, patlayıcı üretimi ve depolanması, maden çıkarma ve madenle ilgili diğer işler, Topluluk mevzuatına giren zehirli ve tehlikeli atıkların yok edilmesi için kurulan tesisler, yönerge kapsamı dışında tutulmuştur.

Bu düzenlemelerin yapıldığı dönem İSAGÜ hukukunda kurumsallaşma yıllarıdır. Bu dönemde ilk önemli girişim, AET Antlaşması 123-125. Maddeleri uyarınca Avrupa Sosyal Fonunun kurulmasıdır. Bu girişimle serbest dolaşım ve istihdam olanakları artırılmıştır.

Bu Yönerge ile eş zamanlı olarak çıkarılan bir diğer Yönerge ile de, madenlerde grizu oluşumunda patlamaya yol açan elektrikli aletlerde alınacak önlemleri tanımlamıştır.

-Üye Devletlerin Madenlerdeki Pat-

İlayıcı Ortamlarda Elektrikli Aletlerin Kullanılmasına İlişkin Mevzuatının Yakınlaştırılması Hakkında 82/130/EEC Sayılı Yönerge

1972'de toplanan Paris Zirvesinde ekonomik birliği sosyal birliğe dönüştürme kararı alınması bir dönüm noktası oluşturmuş, sosyal politikaya ayrıcalık tanınırken, İSAGÜ alanında girişim başlatılması tartışmaya açılmıştır.

Zirve kararlarını yaşama geçirmek için 1974'de ilk Eylem Programı onaylanmıştır. Programın temel hedefleri: Mesleki eğitim politikasını yeniden düzenlemek ve bu amaçla bir "Avrupa Mesleki Eğitim merkezi" kurmak; çalışma yaşamının her alanında cinsiyetler arasında eşitliği sağlamak; üye ülkelerde çalışma ve yaşama koşullarını birbirine yakınlaştırıp, iyileştirmek amacıyla mevzuatı uyumlulaştırmak; sosyal tarafları ve işyeri işçi temsilcilerini işyeri yönetimine katmaktır. AET bu hedeflere ulaşmak için, cinsiyet eşitliğini, iş sağlığı ve güvenliğini korumayı; istihdam güvencesini; yönetimi değişen veya ödeme gücüğü olan işletmelerde işçilerin kazanılmış haklarını güvence altına alan pek çok yönerge hazırlamıştır. Bu Yönergeler topluluk iş hukukunun temelini oluşturmuş, Topluluk, iş hukuku alanında en canlı dönemini yaşamıştır.

Aynı program uyarınca, İşte Güvenliği, Sağlığı ve Hijyeni Koruma Danışma Komitesi ve Avrupa Vakfı kurulmuş; iş sağlığı ve güvenliğini korumak amacıyla özel bir Eylem Programı da, 1978-1982 döneminde yaşama geçirilmiştir.

Program etkinlikleri 6 başlıkta özetlenebilir:

1. Kazalara karşı teknik önlem geliştirmek için üretim aşamalarına özel kurallar getirilmesi.
2. İşçilerin işyerinde karşılaştıkları "kirlilik" ve "yük" için üst sınırlar tanımlanması.
3. İşçilerin sağlık ve güvenlik denetimlerinin geliştirilmesi.
4. İş kazası ve meslek hastalığı nedenlerinin araştırılması, risk olasılıklarının belirlenmesi.
5. Bu amaçla üye devletlerin istatistiklerin ve istatistik yöntemlerinin uyumlulaştırılması.
6. İSAGÜ ile ilgili araştırmaların geliştirilmesi, araştırmaların eşgüdümünün sağlanması.

Bu döneme damgasını vuran ekonomik kriz, AT iş hukukuyla birlikte, İSAGÜ hukukundaki gelişmeyi de etkilemiştir. İlk Eylem Programını yaşama geçirmek için hazırlanan yönerge tas-lakları, işletme esnekliğini azaltıp, işsizliği artıracakları gerekçesiyle, onaylanmamıştır. Dönem sonunda hazırlanan ve 1984'de onaylanan İkinci Eylem Programının hedefleri de, ilk Programın gerisinde kalmıştır. Program, hedeflere ulaşılmasını destekleyecek önlemlerin alınmasını amaçlamış; eğitim, enformasyon, araştırma, istatistik ve uluslararası kuruluşlarla (ILO ve Dünya Sağlık Örgütü) işbirliği gibi, bazı yeni konuları da gündeme taşımıştır. Sonuç olarak, Avrupa Tek Senedi yürürlüğe girinceye kadar, AT iş hukuku, bazı İSAGÜ yönergeleri onaylanmış olma-

sına rağmen, bu dönemde belirgin bir durgunluk yaşamıştır.

Tek Avrupa Senedi ve İSAGÜ

TAS'nin 1986'da onaylanması Topluluğun sosyal politikasında reform niteliğinde gelişmelere yol açmıştır. Bu Senet ile AET Antlaşmasının 100. ve 118. maddelerine eklenen 100a, 118 a ve b maddeleri, Topluluğa sosyal politika alanında kural koyma yetkisi sağlamıştır. Bu yetki genişletmesinin siyasi hedefi, topluluğun sosyal boyutunu geliştirmek ve Üye Ülkelerde çalışma ve yaşama koşullarını iyileştirerek, birbirine yakınlaştırmaktır. Bu maddelerle Topluluğun sosyal boyutu gelişmiş ve yetkileri artırmıştır. Böylece, Sosyal Avrupa'nın kurulmasında TAS bir dönüm noktası olurken, İSAGÜ de, AT Antlaşmasına eklenen 118a maddesiyle bu süreçte ilk kez doğrudan yer almıştır. TAS Bakanlar Kuruluna İSAGÜ ile ilgili önerileri onaylama yetkisi tanıyarak, Kurulun hem işleyişini değiştirmiş; hem de, onayda oybirliği ile karar alınması yerine, nitelikli çoğunluğu yeterli sayarak, işleyişi hızlandırmıştır.

TAS ile Antlaşmaya eklenen 100 a Maddesine göre:

-Konsey, Komisyonun önerisi üzerine ve Avrupa Parlamentosu ile işbirliği yaparak, Üye Devletlerde iç piyasanın kurulmasını ve işletilmesini amaçlayan yasa, tüzük veya yönetmeliklerin yakınlaştırılmasını amaçlayan önlemleri nitelikli çoğunlukla saptar;

-İlk paragraf, vergilerle, kişilerin

serbest dolaşımıyla ve bağımlı çalışanların hak ve çıkarlarıyla ilgili hükümlere uygulanmaz.

-Komisyon, ilk paragrafta öngörülen sağlık, güvenlik, çevre ve tüketici- nin korunmasına ilişkin önerilerinde yüksek bir koruma düzeyini temel alır.

-Konseyin nitelikli çoğunlukla kabul ettiği bir uyum önlemi karşısında, bir Üye Devlet, 36. Maddede yer alan temel gereklilikler nedeniyle veya çalışma ortamında korumanın sağlanması ya da çevrenin korunması konularında ulusal hükümlerin uygulanmasını gerekli gördüğünde, ilgili hükümleri Komisyona bildirir. Komisyon, bu hükümlerin Üye Devletler arasındaki ticarete keyfi bir ayrımcılık veya örtülü bir kısıtlama yaratıp yaratmadığını araştırdıktan sonra, bu konuda onay verir.

-Komisyon veya bir üye Devlet, diğer bir üye Devletin bu Maddede belirtilen yetkileri usulsüz kullandığını düşünürse, konuyu 169. ve 170. Maddelerde yer alan usullere uymadan, doğrudan doğruya Adalet Divanına götürülebilir.

-Yukarıda anılan uyum önlemleri, uygun durumlarda, 36. Maddede yer alan ve ekonomik olmayan bir veya birden çok nedenle Topluluğun denetim sürecine bağlı olan geçici önlemler almaları için Üye Devletlere yetki veren koruyucu bir hüküm de içerir.

Buna göre, Üye devletlerin iç piyasanın kurulması ve işleyişini etkileyen

yasa, tüzük ve yönetmelik hükümlerinin yakınlaştırılmasıyla ilgili önlemler Konseyde nitelikli çoğunlukla alınacaktır. Aynı maddenin 3. fıkrasına göre de, iş sağlığı ve güvenliğinin, çevrenin ve tüketicinin korunmasını amaçlayan önerilerinde yüksek bir koruma düzeyini temel alacaktır.

TAS ile Antlaşmaya eklenen 118 a. Maddesine göre:

1. Üye Devletler İSAGÜ alanında iyileştirmeye, özellikle de çalışma çevresini iyileştirmeye özel önem verecek ve koşulları uyumlulaştırmayı amaç edinecektir.

2. Birinci paragrafta belirlenen amaca ulaşılmasına yardımcı olmak amacıyla, Konsey, Komisyon önerisinden yola çıkarak, Avrupa Parlamentosu ile işbirliği yaparak ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye danışarak, nitelikli çoğunluk temelinde çıkardığı Yönergeler aracılığıyla, Üye Ülkelerdeki koşullar ve teknik kurallar göz önünde bulundurularak, aşamalı olarak uygulanacak asgari koşullar kabul edecektir.

3. Bu Yönergelerde küçük ve orta ölçekli işletmelerin kurulmasını ve geliştirilmesini geciktirecek idari, finansal, ve yasal baskılardan kaçınılacaktır.

4. Bu madde uyarınca kabul edilen hükümler Üye Ülkenin çalışma koşullarının iyileştirilmesi konusunda bu Antlaşma ile uyumlu daha sıkı önlemler getirmesini ya da bu nitelikteki önlemlerini sürdürmesini engellemeyecektir.

Buna göre, iç piyasayı uyumlulaştır-

ran Üye Ülkelerden, İSAGÜ standartlarını iyileştirmeleri de beklenmektedir. Öyleyse, İSAGÜ bu kez farklı bir biçimde ele alınmış, Üye Ülkelerin farklı gelişmişlik düzeylerine sahip oldukları göz önünde bulundurulurken, süreç içinde İSAGÜ alanında sürekli iyileşme sağlamaları da öngörülmüştür. Böylece, Topluluğun ekonomik gelişme ile toplumsal gelişmeyi dengeleme hedefine uygunluk sağlanmıştır.

Asgari koşulların belirlenmesi ise, bilimsel teknolojik gelişmelerin alana yansıtılmasında ve en iyi uygulamaların yaygınlaştırılmasında etkili bir yöntem olduğu gibi, İSAGÜ standartları Yönergelerde belirlenenlerin gerisinde kalan Üye Ülkelere, standartlarını Yönergelerde belirlenen düzeye taşıma zorunluluğu getirmiştir.

TAS ile Antlaşmaya eklenen 118 b. Maddesine göre:

Komisyon, sosyal tarafların da istemesi halinde, yönetim ile emek arasında Avrupa ölçeğinde anlaşmaya dayanan ilişkiler kurulmasını sağlayacak bir diyalog başlatmak için çaba gösterir. Bu konuda Konsey birçok yönerge çıkarmıştır. 1980 öncesinde daha çok tekil konularda çıkarılan bu Yönergeler, 1980'den sonra çerçeve yönerge niteliği kazanmıştır.

Komisyon, 118 a. Maddesinin uygulanmasını hızlandırmak için, 80/1107/EEC Sayılı ilk Çerçeve Yönergeyi güçlendiren 88/642/EEC sayılı Yönergeyi onaylarken, İSAGÜ alanında temel ilkeleri tanımlayan

89/391/EEC sayılı ikinci Çerçeve Yönergeyi hazırlamıştır.

Bu Yönergenin onaylanmasıyla, 100. Maddenin İSAGÜ Yönergelerine yasal dayanak oluşturduğu bir dönem sonlanırken, Madde 118 a'nın Mevzuat gelişimine damgasını vurduğu yeni bir dönem başlamıştır. Çerçeve Yönergenin ve 2000'e kadar bu yönerge uyarınca çıkarılan 15 yönergenin hükümlerinden de anlaşılacağı gibi, bu dönemdeki yeni yaklaşım, işverenin çalıştırdığı işçinin sağlık ve güvenliğini koruma yükümlülüğüne odaklanmıştır. Buna göre, işveren işyerindeki risklerin değerlendirecek, bu değerlendirme temelinde amaca uygun risk yönetimi tekniklerini uygulayacaktır.

TAS yürürlüğe girdikten sonra, Komisyon, 2. Eylem Planının tamamlanmasını beklemeden, İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlıkla ilgili 3.Eylem Planını hazırlamıştır.

Yeni Plan beş ana konuya odaklanmıştır:

1. Güvenlik ve ergonomi;
2. Sağlık ve hijyen;
3. Enformasyon ve eğitim;
4. Özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelere yönelik girişimler ;
5. Sosyal diyalog.

Konsey, çalışma planı hazırlanırken; risklerin iş kazasına veya meslek hastalığına yol açma olasılığı; riske maruz kalan işçi sayısı; riskten korunma olanağı, gibi ölçütlerin göz önünde bulundurulmasını istemiştir. Konsey, İSAGÜ ile ilgili bir ilke kararı da alarak, Komisyonu, Üye Devletlerle ve İşte Güvenlik,

Hijyen ve Sağlığın Korunmasıyla İlgili Danışma Komitesiyle işbirliği yaparak her yıl bir Çalışma Planı hazırlamakla görevlendirmiştir. Aynı karar uyarınca, Üye Ülkelerden İSAGÜ ile ilgili bütün düzenlemeleri Komisyona bildirmeleri; Komisyondan da, yaptığı bütün çalışmalarını Üye Ülkelere iletmesi istenmiştir.

Konsey, ayrıca, Komisyondan aşağıdaki konularda bir inceleme başlatmasını istemiştir:

-İşte işçilerin sağlık ve güvenliğini ilgilendiren ve ağır yük taşımının yol açtığı riskleri de kapsayan iş örgütlenmelerinin asgari gereklerin belirlenmesi.

-Kanserojen ve zararlı kimyasallardan korunmada, bu maddeler yerine tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanların kullanılmasının asgari gereklerin belirlenmesi.

-Topluluk düzeyinde işyeri düzeyiyle ilgili asgari gereklerin belirlenmesi.

-İş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerin uyumlulaştırılması.

-Üye Devletlerin denetim araçları ve yaptırımları.

Konsey, Plandaki önlemlerin uygulanmasında kamu bilincini geliştirme- nin önemini de vurgulayarak, 1992'nin Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Yılı olarak ilan edilmesini önermiştir.

Sonuç olarak, AT kurulduktan ve özellikle de TAS onaylandıktan sonra, İSAGÜ hukukunun gelişim süreci de değişmiş; iç mevzuata dayalı gelişme yerini Topluluk hukukuna dikey uyum

sağlamaya dayanan; yani, Topluluk hukukunun başat rol oynadığı bir gelişmeye bırakmıştır. Bu sonuç Üye Ülkeleri üst düzeyde korumayı öngören Topluluk standartlarına uyum sağlamak için, iç hukuku ve uygulamayı kökten bir biçimde değiştirmeye yöneltmiştir.

Avrupa Topluluğu Sosyal Şartı

Komisyon, 1988 de, Ekonomik ve Sosyal Komiteye işçilerin temel sosyal haklarını tanımlayan bir Topluluk Şartı taslağı hazırlama görevi vermiştir. Komitenin hazırladığı taslak, Topluluğun çeşitli organlarında görüşülmüş ve 1989'da, Strasbourg Zirvesinde 11 üye ülkenin devlet veya hükümet başkanları tarafından "İşçilerin Sosyal ve Temel Hakları Hakkında Topluluk Şartı" olarak onaylanmıştır. İngiltere çekince koyunca, Şart, önce Üye Devletleri doğrudan bağlamayan bir "Siyasi Bildirge" olarak değerlendirilmiş, ama, İngiltere, 1999'da, onaylanan Amsterdam Antlaşmasıyla çekincesini kaldırınca, bütün Üye Devletler için bağlayıcı nitelik kazanmıştır.

Önsözünde Avrupa Sosyal Şartını ve ILO Sözleşmelerini temel aldığı vurgulanan bu Şartta, "tek piyasanın ekonomik boyutuna olduğu kadar, toplumsal boyutuna da önem verilmesi gerektiği" belirtilmiştir. Bu gereklilik iki nedeni dayanır. İlki toplumsal eşitliği sağlamaktır. Tek piyasa, iş dünyasını olduğu kadar, yurttaşların sosyal haklarını da geliştirmelidir. İkincisi, eşitsiz rekabeti önlemektir. Temel haklar güvence altı-

na alındığında, aynı piyasada iş yapan şirketler, aynı hakları ve sosyal yardımları sağlayacağı için, Üye Ülkeler arasında çalışma koşullarının farklılığından kaynaklanan ekonomik eşitsizlikler de azalacaktır; aksi halde, rekabet eşitsizliği tek piyasaya geçilmesini ve bu piyasanın işleyişini engelleyecektir.

İki bölümden oluşan ve iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanlarında temel ilkeleri ve asgari standartları belirleyen Sosyal Şart önceki antlaşmalarla güvence altına alınanların da aralarında olduğu 12 temel sosyal hakkı güvence altına almayı amaçlamıştır:

-Topluluk sınırları dahilinde, istihdam, çalışma koşulları ve yardımlar açısından eşit muameleyi de içeren serbest dolaşım hakkı;

-“Adil ücret” ödenen bir işte çalışma hakkı;

-İşçilerin, özellikle de kısmi süreli ya da geçici işlerde çalışanların hafta sonu dinlenme ve ücretli yıllık izin haklarını da tanıyarak, yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi;

-Uygun sosyal korunma hakkı;

-Örgütlenme özgürlüğü ve serbest toplu pazarlık hakkı;

-Mesleki eğitimden yararlanma hakkı;

-İstihdam, ücret, çalışma koşulları, eğitim ve öğrenim ve kariyerini geliştirme açılarından, kadın ve erkeklerin eşit muamele görme hakkı;

-Özellikle teknolojik değişiklikler, yeniden yapılanma, işten çıkarma konularında ve çok uluslu işletme-

lerde çalışanlara bilgilendirme, danışma ve katılım hakkı;

-İşçilerin eğitim, bilgilendirme, katılım haklarının tanındığı, işçilere danışılan, sağlık ve güvenliğin korunduğu, bir işyerinde çalışma hakkı;

-Çocuk ve genç işçilerin asgari ücret hakkını da içeren sosyal hakları;

-Yaşlı ve emekli işçilerin onurlu yaşama standartlarına sahip olma hakkı;

-Özürlülerin yardım programlarından yararlanma hakkı.

Sosyal Şartın işyerlerinde sağlık ve güvenliğin korunmasıyla ilgili 19. Maddesinde, "Her işçi çalışma çevresinde yeterli sağlık ve güvenlik koşullarına sahip olmalı ve varolan koşullar uygun önlemlerle daha da iyileştirilmelidir"denmekte ve riski önlemek veya işçileri varolan risklerden korumak için alınacak önlemler arasında da işçinin eğitimi, bilgilendirilmesi, katılımı ve işçilere danışılması, özellikle vurgulanmaktadır. Bu madde, İSAGÜ ile ilgili düzenlemelerin kapsamının ve öngördüğü standartların geliştirilmesi için fırsat yaratmıştır.

Sosyal Şartta, iç piyasadaki uygulamaları düzenleyen hükümlerin, korumayı güvence altına almak zorunda olduğu da, belirtilmiştir. Öyleyse, Şartın bir amacı da, TAS ile AET Antlaşmasına eklenen 118 a maddesinin uygulanmasını sağlamaktır.

Komisyonun Şartın uygulanmasını sağlamak için hazırladığı Eylem Planında, çalışma ortamında sağlık ve güvenliğin işçilerin çalışma ortamında ko-

runmasıyla ilgili hükümler ve kullandıkları ürünlerle ve teçhizatla ilgili teknik düzenlemeler sayesinde korunacağı belirtilmiştir. Bu Planda önemli sağlık ve güvenlik sorunu yaratan alanlarla ilgili yeni yönerge önerileri de yer almıştır.

Bu alanlar aşağıda sıralanmıştır:

-Gemilerde tıbbi yardımın geliştirilmesi;

-Geçici ve hareketli işyerleri;

-Petrol arama işleri;

-Yeraltı ve yerüstü maden ocakları;

-Balıkçı tekneleri;

-İşyerinde güvenlik işaretleri;

-Tehlikeli endüstriyel maddelere maruz işçilerin bilgilendirilmesi;

-Fiziksel etmenlerin yol açtığı risklere maruz işçiler;

-Asbeste maruz kalan işçiler;

-Taşımacılık sektöründeki etkinlikler;

-Geçici işçilerin işyerinde sağlık ve güvenliklerini sağlanması;

-Çalışma sürelerinin örgütlenmesi;

-Gebe ve emzikli işçilerin işte korunmaları;

-Güvenlik, hijyen ve sağlık kurumları kurulmasıdır.

AET Antlaşmasının 118 a Maddesine dayanan Yönergeler

İşte Çalışan İşçilerin Güvenliğinin ve Sağlığının Geliştirilmesini Destekleyecek Temel Önlemler Hakkında 89/391/EEC sayılı Yönerge

Çerçeve yönerge olarak da anılan bu düzenleme, 118A uyarınca çıkarılan ilk ve en önemli yönergedir. Bu yönerge ve

bu yönerge uyarınca çıkarılan bir dizi yönerge ile AT işyerlerinde İSAGÜ'nün temel ilkelerinin ve asgari gereklerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yönergenin bir diğer özelliği de 100 a'ya göre çıkarılan ve sağlığa ve hijyene öncelik veren 80/1107/EEC sayılı Yönergeden farklı olarak, ilk kez güvenliğe de önemli yer vermesidir.

AT'nu bir Çerçeve Yönerge çıkarmaya yönelten bazı nedenler aşağıdadır:

-Avrupa Parlamentosu 1988'de iç piyasada işçilerin korunmasını sağlamak için hazırladığı dört önergede Komisyona, İSAGÜ ile ilgili risklerden korunmayı sağlayacak ve özel Yönergelerle desteklenecek bir çerçeve Yönerge hazırlama çağrısı yapmıştır.

-Ülkelere göre büyük farklılık gösteren İSAGÜ mevzuatının uyumlaştırılması ve geliştirilmesi gerekmektedir.

-İş kazası ve meslek hastalığı sayıları bütün ülkelerde hala yüksektir ve işyerlerinde daha etkili önlemler alınması gerekmektedir.

-İşyerlerinde İSAGÜ ile ilgili sorunların ekonomik nedenlerle arka plana atılmasını önlemek için, işveren ve işçi temsilcileri arasındaki diyalog ve katılım geliştirilmelidir.

Yönerge, bu Yönergeye bağlı olarak çıkarılan ve çıkarılacak olan Yönergelerde ayrıntıları tanımlanan asgari gerekleri belirlemiştir. Bu gereklerle uyulmasını sağlamak, sorumlusu olduğu işin, sağlıklı ve güvenli koşullarda yürütülmesinden de sorumlu olan işvere-

nin yükümlülüğüdür. Buna göre, 2(1) maddesinde de belirtildiği gibi, Yönerge kamu ve özel sektör ayrımı gözetmeden, ekonominin tüm etkinlik alanlarını (sanayi, tarım, idari hizmetler, genel hizmetler, eğitim, kültür, eğlence, vb.) ve bu alanlarda çalıştırılan ücretli işçileri kapsarken; kendi hesabına çalışanlar ve ev hizmetlerinde çalışanlar kapsam dışında bırakılmıştır. Ayrıca, bu Yönerge kendine has özellikleri olan silahlı kuvvetlerde, polis teşkilâtında, sivil savunmada uygulanmayacaktır. Kapsamın işkolları ve işçiler açısından geniş tutulmasının amacı, İSAGÜ ile ilgili etkinlik alanını genişletmek ve üye ülkeler ve bu ülkelerdeki işçiler arasında eşitlik yaratmaktır. Bu kapsam üye ülkelerin bazıları için yeni bir durum yaratmış ve mevzuat değişikliğini gerektirmiştir. Yönergenin diğer hükümlerinde, işyerinde oluşacak risklere uygun sağlık gözetimi yapılması, risk gruplarının (hassas gruplar, yaşlılar, gençler, hamile kadınlar) tehlikelere karşı özel olarak korunması, öngörülmüştür. Üye Ülkeler işletmelerin yükümlülüklerini etkinliğe ve ölçüğe göre sınıflandıracaktır.

Etkin özelinde hazırlanmış önceki Yönergelerin aksine, bu Yönergede ayrıntılı hükümlere yer verilmemiş; işverene bir iş sağlığı ve güvenliği örgütü kurma ve iş ile ilgili her alanda işçilerin sağlık ve güvenliğini korumak için gerekli etkinlikleri gerçekleştirme görevi verilerek, çok daha kesin ve kapsamlı bir sorumluluk yüklenmiştir. Yönergeye göre, işveren, işçilerin işle ilgili her

türlü sağlık ve güvenlik tedbirini almakla, yükümlüdür: Bu sorumluluğun dışardan çalıştıracağı hiç bir uzman kuruluşa ve kişiye devredemez.

İşverenler bu sorumluluğun gereği olarak:

- İş ile ilgili her konuda işçileri sağlık ve güvenliğini korumak;
- Kapsamlı bir İSAGÜ politikası geliştirmek;
- Mesleki riskleri saptamak ve risklere karşı önlem almak;
- Mesleki riskler ve alınan önlemler hakkında işçileri ve temsilcilerini bilgilendirmek;
- Mesleki riskler ve alınan önlemler hakkında işçilere ve temsilcilerine danışmak;
- Her işçiye işe özel İSAGÜ eğitimi verilmesini sağlamak;
- İşçilere mesleki risklerden korunma konusunda görev vermek;
- Risklerle ve iş kazası ve meslek hastalıkları ile ilgili kayıt tutulmasını sağlamak;
- İşçilerin işe ve riske özel tıbbi izleminin yapılmasını sağlamak ile yükümlüdürler.

İşveren, mesleki risklerin önlenmesi ya da işçilerin bu risklerden korunması için bir ya da birden çok kişiyi görevlendirebileceği gibi, uzmanlık gerektiren ve bu görevlilerin ya da işletmenin olanaklarını aşan sorun alanlarında da, işletme dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan yararlanabilir.

İşçilerin bu konudaki hak ve sorumlulukları ise:

- sağlık ve güvenliğin korunması

için öneri yapma hakkı;

-Uzman yetkiliye başvurma hakkı;

-Ciddi tehlikenin varolması durumunda işi durdurma hakkı;

-Sorumlu davranma ve davranışının sonuçlarını üstlenme sorumluluğu;

-İşverenin sağlık ve güvenlik ile ilgili talimatlarına uyma sorumluluğu;

-Makineleri, tehlikeli maddeleri, kişisel koruyucuları, vb. amacına ve kurallara uygun bir biçimde kullanma sorumluluğu;

-Potansiyel tehlikeleri haber verme yükümlülüğüdür.

Üye Ülkeler bu Yönergeyi uygulamak için işverenlerin, işçilerin ve temsilcilerinin yasal hak ve yükümlülüklerini tanımlayacak ve uygun denetim mekanizmaları oluşturacaktır. Her Üye Ülke Çerçeve Yönerge hükümlerini 31 Aralık 1992 tarihine kadar ulusal mevzuatına yansıtmakla yükümlüdür.

Bu güne kadar, Yönergenin 16 (1). Maddesine uyarınca 15 Yönerge onaylanmıştır.

-İşyerinde Sağlanması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 89/654/EEC Sayılı Yönerge

89/391 EEC sayılı Yönerge uyarınca çıkarılan ilk Yönergedir. Yönergede ve eklerinde sabit işletmelerin işletme binalarında ve eklerinde sağlanması gereken asgari sağlık güvenlik koşulları tanımlanmıştır.

Yönergenin genel hükümlerine göre:

-Acil giriş ve çıkış kapıları ve bu kapılara ulaşılmasını sağlayan yollar açık tutulacaktır.

-İşyerinin, işyerindeki araç gerecinin teknik bakımı sürekli yapılacaktır.

-İşyerindeki güvenlik malzemeleri düzenli olacak, temiz tutulacak ve kontrol edilecektir.

-İşyerindeki tüm önlemlerle ilgili bilgiler işçilere ve/veya temsilcilerine verilecektir. İşçiler ve/veya temsilcileri ile istişarede bulunulacak ve katılımları sağlanacaktır.

-Yönergenin ekleri teknik gelişmelere göre değiştirilebilecektir.

Yönerge, işverenlere 31 Aralık 1992'den sonra açacakları; halen kullandıkları ama iş türünü değiştirecekleri veya yaptıkları işi büyütecekleri işyerleri için farklı yükümlülükler getirmiştir.

Yönerge hükümlerinin 31 Aralık 1992'ye kadar ulusal mevzuata uyarlanması, ancak kurulu işyerlerine yönerge hükümlerine uymaları için 1995 sonuna kadar süre tanınması hükmüne bağlanmıştır. Bu yönerge geçici ve hareketli işyerlerine, maden çıkarma sanayine, balıkçı motorlarına, tarım ve oran arazilerine, işyeri dışındaki taşıma araçlarına uygulanmaz.

-İşçiler Tarafından Kullanılan İş Araç ve Gereçlerinde Sağlanması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 89/655/EEC Sayılı Yönerge

89/391/EEC Sayılı Yönerge uyarınca çıkarılan ikinci Yönergedir.

Yönergeye göre, işveren:

-İş araç ve gereçlerini, çalışma koşullarını ve bu koşullarda ortaya çıkan

tehlikeleri göz önünde bulundurarak ve tehlikeyi önleyecek ya da en aza indirecek bir biçimde seçecek; bu olanaksız ise riski en aza indirecek ya da ortadan kaldıracaktır.

-Bu araç ve gereçlerin sağlıklı ve güvenliği kullanılması konusunda işçileri eğitecektir.

-Bunların kullanımı, bakımı, onarımını risk oluşturuyorsa, bu işler uzman kişiye yaptırılacaktır.

Bu Yönergede iş araç ve gereçlerinin güvenliğiyle ilgili hükümler yer alırken, bunlarla üretilen veya bunlarda kullanılan ya da depolanan maddelerden ortama yayılabilecek toz, gaz veya buharlarla ilgili hüküm bulunmaması, işverene iş araç gerecinin alımında, kurulmasında, kullanılmasında veya anılan maddelerin seçilmesinde ve kullanılmasında, böylesi riskleri ortadan kaldıracak önlemleri alma yükümlülüğü verildiğini göstermektedir.

Bu Yönergenin de 31 Aralık 1992'ye kadar ulusal mevzuata yansıtılacaktır. Ayrıca, 31 Aralık 1992 den sonra üretime katılan iş araç ve gereçleri ilgili tüm Topluluk Yönergelerine uygun olacak, halen kullanılanlar da bu tarihten sonraki ilk dört yılda bu Yönergeye uygun hale getirilecektir. Üye Ülkeler, Komisyona bu Yönergenin uygulanması hakkında, her 5 yılda bir rapor verecektir.

-İşyerinde İşçi Tarafından Kullanılan Kişisel Korunma Araçlarında Sağlanması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında 89/656/EEC sayılı Yönerge

89/391/EEC Sayılı Yönerge uyarınca

çıkarılan üçüncü Yönerge'dir. Yönerge'nin amacı, işçilerin sağlık ve güvenlik güvencesini artırmaktır.

Yönergeye göre kişisel koruyucu: İşçinin giydiği veya kullandığı ve işçiyi işte oluşacak bir veya daha çok sağlık ve güvenlik tehlikesinden koruyan bütün araç ve gereçlere ve bu amaçla tasarlanmış aksesuarlardır.

-Kişisel korunma araçları, riskin teknik ya da örgütsel yol ve yöntemlerle önlenemediğinde kullanılmalıdır.

-Kişisel koruma aracı risk özelinde seçilmeli; kullanımı bir başka risk yaratmamalı; çalışma koşullarına ve kullanacak kişiye uygun olmalıdır.

-Kişisel koruyucular, tasarlanırken, üretilirken sağlık ve güvenlik açısından Topluluk hükümlerine uyulacaktır.

-İşveren kişisel koruyucuları işçilere ücretsiz verecek, kişisel koruyucunun hangi tehlikeye karşı, nasıl kullanılacağını ve bakımının nasıl yapılacağını anlatacaktır.

-İşveren niçin kişisel koruyucuya gereksinim duyulduğu konusunda bir kişisel koruyucu değerlendirme yapacaktır. Bu değerlendirmede; diğer yollarla önlenemeyen risklerin analizleri ve değerlendirmesi, belirtilen risklere karşı koruyucunun etkili olması için hangi özelliklere sahip olması gerektiği belirlenecektir.

-Üye ülkeler, kendi ulusal yasalarında hangi durum ve koşullarda işverenin kişisel koruyucu sağlaması gerektiği-

ni belirteceklerdir.

-Bütün Yönergelerde olduğu gibi işçi ve/veya temsilcileri bilgilendirilecekler, yönetime katılacaklar ve görüşlerini açıklayacaklardır.

Bu yönerge en son 31 Aralık 1992'de yürürlüğe girecek ve üye ülkeler her beş yılda bir, Yönergenin uygulanması konusunda Komisyona rapor sunacaklardır.

Komasyon, Yönerge uyarınca, kişisel korunma araçlarının nasıl seçileceğini ve kullanılacağını belirlemek üzere, Kişisel Koruma Araçlarının Seçiminde ve Kullanılmasında Göz Önünde Bulundurulacak Güvenlik Ölçütlerinin Belirlenmesi Hakkında 30.12.1989 tarihli ve 98 / C 328/02 sayılı Genelgeyi yayınlamıştır.

-İşçiler için Özellikle Sırt İncinmesi Riski Yaratan El ile Yükleme ve Boşaltma İşlerinde Sağlanması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında, 90/269/EEC sayılı Yönergesi

89/391/EEC Sayılı Yönerge uyarınca çıkarılan dördüncü Yönerge'dir. Bu Yönerge ve Ekleri el ile yükleme ve boşaltma işlerinde yerine getirilecek asgari sağlık ve güvenlik koşullarını belirler.

El ile yükleme ve boşaltma, bir yükün bir veya daha fazla işçi tarafından taşınması, indirilip bindirilmesi, ileri geri çekilmesi, hareket ettirilmesidir.

Bu işler yükün özelliklerine veya ergonomik koşullara bağlı olarak bel ve sırt incinmesi riski yaratır.

Bel ve sırt incinmeleri, en önemli maluliyet ve iş günü kaybı nedenidir.

İşveren olanaklı ise yüklerin el yerine uygun mekanik araçlarla yüklenip bo-

şaltılması sağlayarak bu işte kol gücüne olan gereksinimi en aza indirecek önlemleri alacak, bu olanaksız ise, EK: I'de belirtilen ve özellikle sırt ve bel incinmesine neden olabilen durumları azaltan önlemleri alacaktır. Bu önlemler, çalışma birimlerinin ergonomik açıdan yeniden örgütlenerek işe, yapılan işin EK 1' de ki verilere göre yeniden örgütlenerek işçiye uygun hale getirilmesini kapsar.

Ayrıca, diğer Yönergelerde olduğu gibi, işçiler bu iş, yol açtığı riskler ve bu risklerden koruna konularında eğitilecektir.

Bu yönerge hükümleri ulusal yasalara en geç 31 Aralık 1992 ye kadar geçirilmiş ve yürürlüğe konmuş olacaktır.

-Görüntü Birimi Karşısında Yürütülen İşlerde Sağlanması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında, 90/270/EEC Sayılı Yönerge

89/391/EEC sayılı Yönergenin 16(1) Maddesine göre çıkarılan beşinci Yönergedir. Görüntü birimi ile çalışanlarda asgari sağlık ve güvenlik koşullarını belirleyen bu Yönergenin amacı, işçileri görüntü biriminde çalışmanın yarattığı risklerden korumaktır.

Yönergede, görüntü birimi, klavye, girdi merkezi, yazıcı, iş masası ve sandalyesi çalışma birimi; bu birimde çalışma da harfleri, rakamları ve grafikleri ekrana geçirmek ve bunları ekranda izlemek olarak, tanımlanmıştır. Çalışma süresinin belirli bir bölümünü, bu birimde görüntü birimini kullanarak geçiren kişiye de işçi denmiştir.

Yönerge ekinde, görüntü biriminin, işçinin sağlık ve güvenliğinin korun-

ması açısından taşınması gereken özellikler belirlenmiştir.

İşveren işçileri görüntü biriminden kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerinden koruyacak önlemleri almalıdır. Bu amaçla:

-Çalışma birimi sağlık ve güvenlik riskleri açısından, özellikle de göz ve görme üzerindeki etkileri ve yarattığı fiziksel ve psikolojik riskler göz önünde tutularak değerlendirilecek ve saptanan riskleri önlemek veya işçileri bu risklerden korumak için önlem alınacaktır;

-İşçiye işe girişinde görüntü birimiyle çalışmaya uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla ayrıntılı bir göz muayenesi yapılacaktır, bu muayene düzenli aralıklarla veya işçinin göz yada görme yakınması olduğunda yinelenerek, gerek görüldüğünde, uygun düzeltme araçları işveren tarafından sağlanacaktır;

-Gündelik iş örgütlenmesinde, görüntü biriminde çalışanların yükünü hafifletecek dinlenme araları verilecek veya bu tür aralarda başka tür etkinlikler gerçekleştirilecektir;

-Çalışanlar görüntü biriminde çalışmanın yarattığı sağlık ve güvenlik riskleri ve bu risklerden korunma konularında eğitilecektir;

Bu Yönerge, makinist ve şoför mahallerinde, taşıma araçlarındaki bilgisayar sistemlerinde halka açık ekranlarda, hesap makinalarında, geleneksel camlı daktilolarda uygulanmayacaktır.

Bu Yönerge de Üye Ülkelerde 31 Aralık 1992 ye kadar yürürlüğe sokulacak-

tır. Bu tarihten sonra hizmete girecek olan görüntü birimlerinin Ekte belirtilen asgari koşullara uyması, kullanımda olanların da, en geç dört yıl içinde bu koşullara uydurulması gereklidir.

-İşçilerin İşte Kanserojenlere Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında, 90/394/EEC sayılı Yönerge

89/391/EEC sayılı Yönerge 16 (1) Maddesine göre çıkarılmış altıncı, doğrudan sağlığı ilgilendiren ilk yönerge-
dir. Kullanılması yasaklanan bazı kimyasalların listesini yayınlayan önceki Yönergeden (88/364/EEC) farklı olarak, bu Yönergede AT'nun resmi kimyasallar sınıflandırmasına gönderme yapılmış ve burada, I. ve II kategorilerde yer alan ve "kansere neden olabileceği" belirtilen kimyasallar Yönerge kapsamına alınmıştır. Böylece, sürekli gözden geçirilerek, yenilenen bu kategorilerde yer alacak olan kimyasalların doğrudan Yönergenin kapsamına alınması sağlanmıştır.

Yönergeye göre, karsinojen kimyasal, olanaklı ise kullanılmayacak; olanaklı değilse, aşağıdaki önlemler alınacaktır:

- Maruziyetin niteliği ve düzeyi belirlenecektir;
- Risk grubunda olanlara özel dikkat gösterilecektir;
- Maruziyet teknik olarak olası en alt düzeye indirilecektir;
- Kullanılan kimyasal miktarı ve maruz kalan işçi sayısı sınırlanacaktır;
- İşlem, kimyasalın ortama yayılmasını önleyecek biçimde tasarlanacaktır;

-Kimyasalın ortama yayılması kaynağında önleneyecektir;

-Maruziyet düzenli olarak ölçülerek, AT'nun belirlediği sınır değerler altında tutulacaktır;

-Maruziyeti en aza indirecek hijyen önlemleri alınacaktır;

-Maruziyetin arttığı bakım benzeri öngörülebilir işlemler için özel önlem alınacaktır;

-Beklenmedik maruziyetlere yol açabilecek kazalara karşı acil eylem planı hazırlanacaktır;

-Sağlık izlemi gerçekleştirilecek, sağlık kayıtları tutulacaktır.

Bu önlemler Çerçeve Yönergede öngörülen önlemlere ek olarak alınacak önlemlerdir.

Bu Yönergeye ek olarak çıkarılan 29 Nisan 1999 tarihli ve 1999 /38/EC sayılı Konsey Yönergesiyle Mütajenler de, bu Yönerge kapsamına alınmıştır. Bu Yönerge, *Çalışanların işyerinde kanserojenlere maruz kalmaları ile ilgili risklerde korunması hakkındaki 90/394/EEC sayılı Yönergeyi değiştiren 97/42/EC sayılı Konsey Yönergesiyle 1997'de yeniden değiştirilmiştir.*

-İşçilerin İşte Biyolojik Etmenlere Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkında, 90/679/EEC Sayılı Yönerge

89/391/EEC sayılı Yönergenin 16 (1). Maddesine göre çıkarılan yedinci yönergedir. İşte karşılaşılan mikrobiyolojik etkenlerden kaynaklanan risklerden korunmak için ayrıntılı hükümler getiren ilk düzenleme olması açısından önemlidir. Bu risklerin denetim altına

alınması ve bu risklerden korunmak için, Kanserojenlerle aynı gereklilikler öngörülmüştür. Yönergede biyolojik etmenler için yarattıkları risk düzeyiyle orantılı denetim teknikleri önerilmiştir. Buna göre birinci grupta yer alan ve insan sağlığı için belirgin bir risk oluşturmayan etmenler için en alt düzeyde önlemler önerilirken, dördüncü grupta yer alan, çok bulaşıcı olan ve etkili bir korunma veya tedavi yöntemi olmayan etmenler için üst düzeyde önlemler önerilmiştir. Yönerge ile ilk biyolojik etmenler sınıflandırması yapılmış ve her etmen grubu için uygulanacak korunma önlemleri, kullanılacak yöntemler ve araçlar Yönergenin Ekinde tanımlanmıştır. Yönergeye göre, ikinci, üçüncü ve dördüncü gruplarda yer alan etmenlerle karşılaşma olasılığının bulunduğu işyerlerinin üretime başlamadan en az otuz gün önce yetkili makama haber vermesi ve ilgili etmene karşı gerekli önlemleri alıp almadığı konusunda denetlenmesi gerekmektedir. Sağlık hizmetleri, tarım, besin üretimi, laboratuvarlar ve veterinerlik hizmetleri Yönergenin özellikle uygulandığı alanlardır.

Bu etmenlerin ve özellikle de genetik olarak dönüştürülmüş mikroorganizmaların çevresel etkilerini önlemek için ayrı bir Yönerge çıkarılacaktır. Bu yönerge bilimsel, teknik ilerlemelere uyarlanması amacıyla, aşağıdaki yönergelerle değiştirilmiştir.

İşçilerin İşte Biyolojik Etmenlere Maruz Kalmalarına Bağlı Risklerden Korunmaları Hakkındaki 90/679/EEC sa-

yılı Yönergeyi Teknik İlerlemelere uyarlayan 93/88/EC, 95/30/EC; 97/59/EC ve 97/65/EC sayılı Komisyon Yönergeleriyle değiştirilmiştir.

-Geçici ve Hareketli İşyerlerinde Alınması Gereken Asgari Sağlık ve Güvenlik Önlemleri Hakkında 92/57/EEC Sayılı Yönerge

89/391/EEC sayılı Yönergenin 16 (1). Maddesine göre çıkarılmış sekizinci yönergedir. Bu yönerge, inşaat şantiyeleri gibi geçici ve hareketli işyerlerine özgü İSAGÜ sorunlarını tanımlar.

Bu tür işyerlerinde, işe başlanmadan önce bir sağlık ve güvenlik planı hazırlanmış olmalıdır. İşyerinde 30 günden uzun süre çalışılacak ve 20'den çok işçi istihdam edilecekse, yetkili makama işe başlanacağı konusunda bilgi verilmelidir. Bu işyerlerinde bir sağlık ve güvenlik sorumlusu belirlenmeli, bu kişi bir İSAGÜ planı hazırlayıp, bu planın yürütülmesini ve sağlık ve güvenlik önlemlerine uyulmasını sağlamalıdır. Aynı kişi, genellikle çok sayıda alt işveren de şantiye yönetiminin denetiminde üretime katıldığı bu tür işyerlerinde, aynı sorunlu alt işverenlerin de, kurallara uymasını sağlamalıdır. Yönerge kendi hesabına çalışan ve ulusal mevzuata göre korunan; ama, genellikle AT mevzuatı kapsamına alınmayan kişiler için de özel hükümler getirmiştir.

-İşyerinde Güvenlik ve/veya Sağlık İşaretlerinin Kullanılmasında Uyulacak Asgari Koşullar Hakkında, 92/58/EEC sayılı Yönerge

89/391/EEC sayılı Yönergenin 16 (1). Maddesine göre çıkarılmış dokuzuncu

Yönergedir. Bu Yönerge ile, aynı konudaki 77/576/EEC sayılı Yönergenin kapsamı genişletilmiş ve bazı hükümleri güçlendirilmiştir. Bu Yönerge ile, ayrıca, işçilerin serbest dolaşımı artıkça önem kazanan dil ve kültür farklılıklarının yol açtığı sorunlar giderilmeye çalışılmıştır.

Yönergeye göre belirli koşullarda güvenlik işaretlerinin kullanılması zorunludur. Risk uygun önlemlerle önlenemediğinde güvenlik işareti kullanılması gerekir. Gerekliyorsa kara, deniz, hava ve demiryolu taşımacılığında kullanılan işaretler de işyeri birimlerinde kullanılabilir. Yönerge, depoların, taşıyıcı boruları, yangın söndürme teçhizatını, yolları tanımlamakta kullanılan işaretlerle, ışıklı ve sesli işaretleri, sözel iletişimi ve el işaretlerini de kapsar. Yönerge ekinde, bu işaretlerin türleri ve hangi koşullarda kullanılacağı tanımlanmıştır.

-Gebe ve Emzikli İşçilerin İş Güvenliğinin ve Sağlığının Geliştirilmesini Destekleyen Önlemler Alınması hakkında 92/85/EEC sayılı Yönerge

89/391/EEC sayılı Yönergenin 16 (1). Maddesine göre çıkarılan ve yürürlükteki İSAGÜ mevzuatında bütün işçiler için öngörülen koruyucu önlemlere ek olarak, risk grubu oluşturan gebe ve emzikli işçiler için alınacak önlemleri belirleyen ve gebelik, doğum ve emziklilik nedeniyle işe ara veren işçilerin kazanılmış haklarını güvence altına alan onuncu yönergedir.

Yönergeye göre:

-Gebe ve emzikli işçi kendisinin ve

bebeğinin sağlığını tehdit eden işlerde çalıştırılmaz;

-Gebe ve emzikli işçi gece çalıştırılmaz;

-Gebe ve emzikli işçi hamilelik başlangıcından analık izni sonuna kadar işten çıkarılamaz;

-Gebe ve emzikli işçiye doğum öncesine ve sonrasına paylaştırılan ve en az iki haftası ücretli izin olarak kullanılan 14 haftalık analık izni verilir;

-İşyerinde çalışması sağlığı açısından uygun değilse, gebe ve emzikli işçi aynı ücretle sağlığına uygun bir işe aktarılır veya ücretli izinli sayılır;

-Gebe ve emzikli işçiye gebelik ve doğum sonrası muayeneleri için ücretli izin verilir.

-Sondajla Maden Çıkarma Sanayilerinde Çalışan İşçilerin Güvenlik ve Sağlığını Geliştirmek için Sağlanacak Asgari Koşullar Hakkında 92/91/EEC sayılı Yönerge

89/391/EEC sayılı Yönergenin 16 (1). Maddesine göre çıkarılmış on birinci yönergedir. Bu Yönergenin amacı çok riskli olan sondajla maden çıkarma işlerinde çalışan işçilerin sağlık ve güvenliğinin daha iyi korunmasını sağlamaktır.

Bu amaçla işveren daha tasarım aşamasından başlayarak, işyerinin ve işyerinde kullanılan teçhizatın sağlıklı ve güvenli olması için gerekli önlemleri almak; bu amaçla ayrıntılı bir risk değerlendirmesi yapmak ve bir iç yönetmelik hazırlamak ve bu yönetmeliği dü-

zenli olarak gözden geçirmek zorundadır.

İşveren yangın ve patlamaların başlamasını ve yayılmasını önlemek ve bu olayları önceden belirlemek ve bu olaylarla mücadele etmek için gerekli önlemleri alacaktır. Tehlikeli durumlarda çalışanların tehlikeli alanı güvenli bir biçimde terk edebilmeleri için acil çıkış yolları oluşturacaktır.

Bu işyerlerinde işçiler düzenli sağlık muayenesinden geçirilecektir.

İşyerlerinde yeterli sayıda işçiye sağlık ve güvenliğin korunması ile ilgili etkinlikler için gerekli bilgi ve beceri kazandırılacaktır.

Bu Yönergenin hükümlerin Kasım 1994'e kadar ulusal mevzuata yansıtılacaktır. Bu tarihten sonra üretime başlayan işyerlerinde bu Yönerge hükümlerine uyulacaktır. Bu tarihte üretimini sürdürmekte olan işyerleri ise beş yıl içinde bu Yönerge hükümlerine uygun hale getirilecektir.

-Yer Altından ve Yer Üstünden Maden Çıkarma Sanayilerinde Çalışan İşçilerin Güvenlik ve Sağlığının Geliştirilmesi İçin Sağlanması Gereken Asgari Koşullar Hakkında 92/104/EEC sayılı Yönerge

89/391/EEC sayılı Yönergenin 16 (1). Maddesine göre çıkarılmış on ikinci yönergedir. Yönergenin amacı yer altından ve yer üstünden maden çıkarma sanayilerinde çalışan işçilerin güvenlik ve sağlığını geliştirmektir. Yönerge işçilerin ve ürünün işletme dışına taşınması işlerine uygulanmaz.

İşveren işçilerin güvenliğini ve sağlı-

ğını korumak için, daha tasarım aşamasından başlayarak, işyerinin ve işyerinde kullanılan teçhizatın sağlıklı ve güvenli olmasını sağlayacak önlemleri almak; özellikle işleri yalnızca bu işlerde uzmanlaşmış işçilerin yapmasını sağlamak; bu amaçla ayrıntılı bir risk değerlendirmesi yapmak ve bir iç yönetmelik hazırlamak ve bu yönetmeliği düzenli olarak gözden geçirmek; işçiler için anlaşılır güvenli çalışma talimatları hazırlamak zorundadır.

İşveren yangın ve patlamaların başlamasını ve yayılmasını önlemek ve bu olayları önceden belirlemek ve bu olaylarla mücadele etmek için gerekli önlemleri alacaktır. Tehlikeli durumlarda çalışanların tehlikeli alanı güvenli bir biçimde terk edebilmeleri için acil çıkış yolları oluşturacaktır. Yönerge ekinde yer altı ve yer üstü maden işletmelerinin taşınması gereken özellikler belirtilmiştir.

Bu Yönergenin hükümlerin Kasım 1994'e kadar ulusal mevzuata yansıtılacaktır. Bu tarihten sonra üretime başlayan işyerlerinde bu Yönerge hükümlerine uyulacaktır. Bu tarihte üretimini sürdürmekte olan işyerleri ise beş yıl içinde bu Yönerge hükümlerine uygun hale getirilecektir.

-Balıkçı Gemilerinde Çalışmada Asgari Sağlık ve Güvenlik Koşulları Hakkında, 93/103/EEC sayılı Yönerge

89/391/EEC sayılı Yönergenin 16 (1). Maddesine göre çıkarılmış on üçüncü Yönergedir. Yönergenin amacı, sağlık ve güvenlik için gerekli teçhizatın ve birimlerin ulaşılabilirliğinin sınırlı ol-

duğu balıkçı tekneleri için, sağlık ve güvenliğin korunmasına yönelik özel hükümler getirmektir. Yönerge 1995'ten sonra üretilen ve 15 metre ya da daha uzun olan teknelere ve bu tarihten önce üretilmiş olan 18 metre ve daha uzun olan teknelere uygulanacaktır.

Tekne sahibi teknenin denize açılma-ya hazır olmasını sağlamak ve denizde sağlık ve güvenlik riski oluşturmamasını önlemek zorundadır. Tekne sahibi teknenin temizliğinden ve teknede ilk yardım ve acil müdahale teçhizatı ile kişisel korunma araçlarını bulundurmakla yükümlüdür.

Üye Devletler bu yönerge hükümlerini Kasım 1995'e kadar ulusal mevzuata uyarlayacaktır. 18 metre ve daha uzun olan ve bu tarihten önce üretilmiş olan teknelere Yönerge hükümlerine uymaları için yedi yıllık bir uyum süresi tanı- nacaktır.

-İşyerlerinde İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Kimyasalların Yol Açtığı Risklerden Korunması Hakkında 98/24 EC Sayılı Yönerge

89/391/EEC sayılı Yönergenin 16 (1). Maddesine göre çıkarılmış on dördün-cü yönergedir. Yönerge, işyerlerinde, işçilerin sağlık ve güvenliğini kimya-salların olası etkilerinden korumak için asgari gereklilikleri belirler.

Yönerge, zararlı ve tehlikeli kimya-sallar listelerinde yer alan ya da bu kapsamda olmasa bile fiziksel, kimya-sal veya toksik özellikleri, kullanılış bi-çimi veya işyerindeki varlığı nedeniyle çalışanların sağlık ve güvenliği için risk

oluşturan bütün kimyasallara uygula-nır; ama, ilgili diğer yönergelerde geti-rilen daha sıkı önlemlerin uygulanma-sını engellemez.

Bu kimyasallar için sınır değerleri be-lirlemek ve bunları düzenli aralıklarla gözden geçirmek Komisyonun görevi-dir. Ulusal düzenlemelerde belirlenen sınır değerler bu değerleri aşamaz. İş-yerlerindeki ölçümlerde, standartları Yönergede belirtilen yöntemler kullanı-lır.

Yönergeye göre işverenlerin yüküm-lülükleri aşağıdaki başlıklar altında özetlenebilir:

-Tehlikeli kimyasallar ya da üretim etkinlikleri özelinde risk değerlendir-mesi yapmak, alınacak önlemleri belirlemek ve incelemeler gerektir-diğinde bunları incelemek;

-İşyerinde iş örgütlenmesini ve akı-şımı sağlıklı ve güvenli çalışmaya uygun hale getirmek;

-İşçiler için sağlık ve güvenli risk oluşturan tehlikeli kimyasal veya işlemleri, tehlikesiz veya daha az teh-likeli olanla değiştirmek;

-Bu olanaklı değilse, tehlikeli kim-yasalı ya da işlemleri kaynağında de-netim altına almak için üretim süre-cinde uygun teknik önlemler almak;

-Tehlikeli kimyasallarla çalışan ve-ya bakım, onarım, temizlik işlerini üstlenen işçilerin sağlık ve güvenli-ğini korumak için uygun koruyucu-ları sağlamak,

-Tehlikeli kimyasallara maruz kal-ma yoğunluğunu, süresini ve maruz kalan işçi sayısını en aza indirmek,

- Sağlığın ve güvenliğin korunması için gerekli hijyen önlemlerini almak,
- İşyerinde depolanan kimyasal miktarını işin gereklerine uygun olarak en az düzeyde tutmak, tehlikeli kimyasalların ve atıklarının işyerinde güvenli bir biçimde depolanması, kullanılması, toplanması, taşınması için gerekli önlemleri almak;
- Kazalara ve Acil Durumlara Karşı Acil eylem planları hazırlamak;
- İşçileri ve temsilcilerini, işyerindeki tehlikeli kimyasallar, özellikleri, sağlık ve güvenlik riskleri, sınır değerleri ve diğer yasal gereklilikler ile kendilerini ve diğer çalışanları korumak için alınacak önlemler konusunda eğitmek ve bilgilendirmek;
- Kimyasalların etiketlenmesini ve işaretlenmesini sağlamaktır.

Üye ülkeler, işverenlerin üreticilerden veya tedarikçilerden tehlikeli kimyasallarla ilgili bütün bilgileri alabilmelerini sağlayacaktır.

Üye ülkeler sağlık riski olan işçiler için riske özel sağlık gözetimi gerçekleştirilmesi için gerekli düzenlemeleri yapacaktır. Biyolojik sınır değeri belirlenmiş bir kimyasal ile çalışan işçiye zorunlu sağlık gözetimi yapılacaktır, işçiye işe başlarken bu konuda bilgi verilecektir.

Üye ülkeler, sağlık gözetimi altındaki her işçi için, kişisel sağlık ve maruziyet kaydı tutulması ve bu kayıtların güncelleştirilmesi için gerekli düzenlemeleri yapacaktır. Kayıtlar, istek halinde

de yetkili makama ya da ilgili işçilere verilecektir.

Bir hekim ya da iş sağlığı uzmanı işçinin işyerindeki bir kimyasala maruz kaldığı için bir meslek hastalığına yakalandığını veya işçide biyolojik sınır değerlerin aşıldığını saptadığında yapılacak tıbbi girişimler işçiye anlatılacaktır. Bu durumda işveren de risk değerlendirmesini yeniden yapacak, alınan önlemleri gözden geçirmenin yanı sıra, işçini maruz kalmasını önleyecek ve işçinin başka bir işe kaydırılması da dahil , gerekli önlemleri alacak, aynı maruziyet koşullarında olan işçilerin sağlık gözetimini başlatacaktır.

-Patlayıcı Olması Riski Taşıyan Ortamlarda, Potansiyel Risk Altındaki İşçilerin Sağlık ve Güvenliğinin Korunmasını Geliştirmenin Asgari Koşulları Hakkında Konsey ve Avrupa Parlamentosunun 99/92/EC Sayılı Yönergesi

89/391/EEC sayılı Yönergenin 16 (1). Maddesine göre çıkarılmış on beşinci yönerge. Yönergenin amacı, patlayıcı ortamlardan kaynaklanan potansiyel risklerden işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunması için asgari gerekleri belirlemektir. Yönergeye göre, "patlayıcı ortam" gaz, buhar, tütsü ve toz hallerindeki yanıcı maddelerin hava ile karışım oluşturduğu ve bir kıvılcım veya alevle karşılaştığında tümüyle yanmaya başlayan ortamdır.

İşveren Patlamaları Önlemek ve Bunlardan Korunmayı sağlamak için temel ilkelere ve önceliklere göre işlemin doğasına uygun teknik ve/veya örgütsel önlemleri alacaktır.

Bu önlemler: patlayıcı ortamın oluşmasını önleyecek, yürütülen etkinliğin doğası olanak vermiyorsa patlayıcı ortamın alevlenmesini önleyecek ve patlamanın zararlarını işçilerin sağlık ve güvenliğini tehdit etmeyecek düzeye indirecek önlemleri kapsar.

İşveren patlama riskini değerlendirmek amacıyla:

- Patlayıcı ortamın oluşma olasılığını ve sürekliliğini,
- Elektrostatik bir alev kaynağını da kapsayan alev kaynaklarının var olup olmadığını, etkin ve etkili olma olasılığı,
- Tesisatı, kullanılan malzemeleri, işlemleri ve bunların olası karşılıklı etkileşimlerini,
- Beklenen etkilerin düzeyini, patlama riskine etkileri temelinde değerlendirecektir.

İşveren bu değerlendirme temelinde aşağıdaki önlemleri alacaktır:

- Patlayıcı ortamdaki değerleri işçilerin veya başkalarının sağlık ve güvenliği için tehlike yaratacak düzeye ulaşırsa, çalışma ortamını güvenli çalışmaya uygun duruma getirmek;
- Çalışma çevresinde ortam riski, çalışanların sağlık ve güvenliğini tehlikeye atacak ölçüde yükseldiğinde uygun teknik araçlar kullanılarak yapılan risk değerlendirmeleriyle çalışanların varlığında uygun gözetimler gerçekleştirilecektir.

İşveren:

1-Patlama riski olan ortamları Ek 1'de gösterildiği biçimde sınıflandıracaktır;

2-İlk madde kapsamındaki yerlerde Ek II'de öngörülen asgari gerekleri yerine getirecektir;

3-Gerekiyorsa, patlama riskinin işçilerin sağlık ve güvenliğini tehlikeye soktuğu yerlerin girişleri, Ek III'de belirtildiği biçimde işaretlenecektir;

4-Patlamadan korunma belgesi hazırlayacak ve bunu sürekli güncelleştirecektir. Belge: Riski tanımlamasını ve değerlendirmesini ve riske karşı alınacak önlemleri kapsayacaktır.

5-İş teçhizatının güvenli kullanımı için düzenleme yapacaktır.

6-Patlamadan korunmayı sağlayacak teçhizatın işe başlamadan önce işler hâle gelmesini ve işyerinde, iş teçhizatında veya örgütlenmesinde önemli değişiklikler yapıldığında bu teçhizatın da gözden geçirilmesini sağlayacaktır.

Bu dönemde onaylanan *Üye Devletlerin Makinelerle İlgili Yasalarının Uyumlaştırılması Hakkında 89/392/EEC sayılı Konsey Yönergesi* ile de üye ülkelerdeki işyerlerinde kullanılan makinelerin ortak standartlara kavuşturulması ve bu makinelerde asgari güvenlik koşullarının yerine getirilmesi amaçlanmıştır.

Avrupa Birliği Antlaşmasından (Maastricht) sonra İSAGÜ Hukuku (1992 sonrası).

Maastricht Antlaşması toplumsal değil, siyasi ve ekonomik içerikli bir Antlaşmadır. 11 Üye Ülkenin onayladığı bu Antlaşmanın 2. maddesinde Avrupa Tek Senedi'nin 118A maddesinde yer alan yaklaşım korunmuştur.

Bu Antlaşmada sosyal politika ile il-

gili konular ve İSAGÜ bir ek protokolle düzenlenmiştir. Antlaşma sosyal konularda Topluluğun karar alma mekanizmasını kolaylaştırırken, karar alanını genişletmiştir. İSAGÜ, çalışma koşulları, işçilere danışma ve işçileri bilgilendirme, işte ve iş piyasasında kadınlarla erkekler arasında fırsat eşitliği, işten atılanların işgücü piyasası ile bütünleştirilmesi konularında, nitelikli çoğunlukla karar alınması kabul edilmiştir. Diğer sosyal konularda oy birliği gereği varlığını korumuştur.

Bu dönemde, 89/391/EEC sayılı Çerçeve Yönergeye ve bu yönerge uyarınca çıkarılan 15 yönergeye ek olarak çalışma yaşamının farklı alanlarında korumayı düzenleyen ya da farklı risk gruplarının korunması için alınacak önlemleri belirleyen bir dizi yönerge ile korumanın kurumsal yapısını güçlendirmek için kurulan çeşitli organlara yasal dayanak oluşturan bir dizi tüzük ve yönerge de yürürlüğe girmiştir.

-Belirli veya Belirsiz Süreli İşlerde Çalışanların Güvenlik ve Sağlığının Geliştirilmesini Destekleyecek Ek Önlemler Alınması Hakkında 91/383/EEC Sayılı Yönerge;

-Çalışma Süresi Örgütlenmesinin Bazı Boyutları Hakkında 93/104/EEC Sayılı Yönerge;

-Gençlerin İşte Korunması Hakkında 94/33/EEC Sayılı Yönerge;

-Topluluk Sınırları İçindeki İşletmelerde ve İşletme Gruplarında, İşçileri Bilgilendirmek ve Görüşlerini Almak Amacıyla Bir Avrupa İşyerleri Meclisi veya Bir Prosedür Oluştur-

ulması Hakkında 94/45/EC Sayılı Yönerge;

-İşyerinde Güvenlik, Hijyen ve Sağlık Hakkında Bilgilendirmenin Sağlanması Hakkında 88/383/EEC Sayılı Komisyon Kararı;

-Gemilerde Tıbbi Bakımın Geliştirilmesi İçin Sağlanması Cereken Asgari Güvenlik ve Sağlık Koşulları Hakkında 92/29/EEC Sayılı Yönerge;

-Avrupa İşte Güvenlik ve Sağlık Ajansının Kurulması Hakkında 2062/94/EC Sayılı Konsey Tüzüğü;

-Avrupa İşte Güvenlik ve Sağlık Ajansını Kuruluşuna Temel Oluşturan 2062/94/EC Sayılı Tüzüğü Değiştiren 1643/95/EC Sayılı Konsey Tüzüğü;

-Kimyasal Maddelere Maruziyet Sınırlarının Saptanması İçin Bilimsel Komite Kurulması Hakkında 95/320/EC Sayılı Komisyon Kararı;

-Kıdemli İş Teftişi Komitesi Kurulması Hakkında 95/319/EC Sayılı Komisyon Kararı.

KAYNAKÇA

Treaties Establishing The European Communities, Abridged Edition, European Commission, 1979.

Encyclopedia of Occupational Health and Safety, Occupational Health and Safety: The European Union, ILO, Geneva, 1988.

The Regulation of Working Conditions In The Member States of The European Union, Part IV: Occupational Health and Safety, Volume 1, Sf 120-125,

European Commission, 1999

Occupational Hygiene in Europe, EC Legislation Requirements, An Introductory Guide, European Occupational Health Series No:6, World Health Organisation, 1993

Social Europe, Europe for Safety and Health at Work, European Commission, No 3/93.

Avrupa Birliği ve Türkiye, T.C. Başbakanlık Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı, Ankara Ekim 1999.

AB Türkiye Kavramlar Sözlüğü, İKV yayınları, İstanbul 1999.

Avrupa Topluluklarını Kuran Temel Antlaşmalar, DPT yayını, Ankara, Ağustos 1999.

AB Mevzuatına Uyumun Ekonomik Siyasi ve Sosyal Yaşama Etkileri İKV Yayınları, İstanbul 2001.

TC. Başbakanlık, Türkiye Ulusal Programı" AB Genel Sekreterliği Ankara Üniversitesi Basımevi 2001, s.303

Türkiye Avrupa Birliği İlişkileri Özel İhtisas Komisyonu Raporu, DPT, Ankara,

2000.

Doç. Dr. Arıcı, Kadir Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Hukuku, , Ankara 1997

Asma, Müzeyyen, Ç.S.G.B. A.T. Koordinasyon Dairesi Başkanlığı, "Avrupa Topluluğunda İş Sağlığı ve İş Güvenliğiyle İlgili Direktifler". Yayınlanmamış Seminer Notları.

Asma, Müzeyyen, "Ülkemizde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları ve AB Düzeyine Getirilmesi İçin Önlemler, Yayınlanmamış Seminer Notları. 1992, Ankara.Kurum içi sunuş.

Asma, Müzeyyen, "İş Sağlığı ve Güvenliği Konularında Türk Mevzuatının Topluluk Mevzuatına Uyumlaştırılması İçin Yapılması Gereken Mevzuat Değişiklikleri. Yayınlanmamış Seminer Notları.

Berksü, Şengül, ÇSGB. ATK Daire Başkanlığı. Yayınlanmamış Çalışma, Mayıs 1992-Ankara.

Piyal, Bülent, "Avrupa Topluluğunda Direktifler" Yayınlanmamış Seminer Notları, 1999.



THE UNIVERSITY OF CHICAGO PRESS
CHICAGO, ILL. 60607

1984

G ünümüzde olağan olarak algıladığımız, ancak çok anlamlı bir süreç içinde, yıllara dayanan özverilerle kazanılmış çok önemli haklar vardır. Bu haklar öylesine olağan, öylesine sıradan, öylesine değersiz gibi görünür ki; ne zamandan beri yürürlükte olduğu, nerede nasıl gerçekleştirildiği, hiç mi hiç önemli değildir. Hatta bu konuda kendimize soru bile soramayız...

Bunu bir iki örnekle daha da somutlayalım.

-Her hangi bir nedenle hastalandınız ve sabah işinize gidemediniz. Durumunuzu raporla kanıtladınız. Sıca o gün ücretiniz kesilir mi?

-Çalıştığınız makine bozuldu ve doğal olarak çalışmaya ara verdiniz. Makinanın yatalması için iki günlük süre geçti ve siz de çalışmadınız. Çalışmadığınız günlere ilişkin ücretinizi almayacak mısınız?

-Sendika işyeri temsilcisi görevini sürdürüyorsunuz ve görev nedeniyle sendikanın işyeri dışında gerçekleştirilen bir toplantıya toplu iş sözleşmesindeki tüm kuralları yerine getirerek katıldınız. Siz toplantı süresince çalışmadığınız için ücret almayacak mısınız?

Size yukardaki soruların sorulması bile saçma gelmiş olmalıdır. Çünkü hemen herkes bilir ki böylesi durumlarda ücret kesintisi olmaz, olamaz. Hiçkimse bunun gibi çalışmadığınız sürelerin ücretini aldığınız için sizi "suçlayamaz." Bu durum yıllık izin, mazeret izni, hafta tatili ve genel tatil günleri için de geçerlidir...

Kuşkusuz bu örnekler hepinize normal geliyor. Bunun tersini düşünmek bile olanaksız.

Oysa bu basit ve sıradan gibi gelen yasal hakların kazanılmacı için öylesine zorlu süreçlerden geçildi ki...

Ve bu süreç sonunda kazanılan haklar yalnızca bu topraklar üzerinde çalışan işçilerin uğraşları sonucunda değil, dünya işçilerinin uzun süren örgütlü mücadelesi sonucu gerçekleşti.

Ancak bunları söylemekle ülkemizde bugün çalışan tüm işçilerin benzer durumlarda ve benzer biçimde bu haklardan yararlandığını söylemek istemiyoruz. Çünkü durum hiç de öyle değil... Özellikle standart istihdam olanağı olmayan gündelik çalışan işçiler için böylesi "ayrıcılık" hiç yoktur.

Ve yine özellikle belirtmek isteriz ki, tam istihdam ülkelerini bozmaya çalışan işveren örgütlerinin ve hükümetlerin 1475 sayılı İş Yasası başta olmak üzere çalışma yasalarında gerçekleştirmek istedikleri esnekleştirme temelli yasal değişikliklerin bizlere sıradan, olağan ve basit gibi gelen bu hakları nasıl da tehdit ettiğini

unutmamak gerekir.

Gerek toplu iş sözleşmesinin uygulanmasında olsun, gerek diğer çalışmalarınızda olsun çalışma yasaları konusunda her işyeri sendika temsilcisinin kendilerini sürekli geliştirmesi sendikal örgütü daha da yetkinleştirecek ve güçlendirecektir.

Çalışma süresinden sayılan haller konusunda her temsilcinin ayrıntılı bilgilere sahip olmasının anlamı işte buradadır.

Lütfen bu konuda ayrı bir titizliğiniz olsun ve bunun için aşağıdaki yazıyı kendi özel durumlarınızı değerlendirerek okuyunuz.

Kolay gelsin...

-İşçinin temel kazanımlarından biri olan "çalışma sürelerinden sayılan haller" kavramının önemi genel olarak nedir?

-1475 sayılı İş Yasası, bayram tatili, genel tatil, hafta tatili gibi tatil olacağının belirtildiği günlerde, işçilerin, ça-

lışmayacaklarını ve iş gereği çalışırlarsa da o günler için her zamankinden farklı zamlı ücret alacaklarını düzenlemektedir. Hatta yasa da işçinin mutlaka dindendirilmesi amaçlandığından, onların kendi istekleriyle de olsa kimi izin haklarından vazgeçemeyecekleri düzenlenmektedir.

Bu tatil süreleri Yasa gereği olduğu için, işçiler o gün çalışmasalar da çalışmış gibi ücretlerini ve diğer sosyal haklarını alırlar.

İş Yasası genel tatillerin dışında, hafta tatili ve yıllık ücretli izni özelde çalışma yaşamıyla ilgili olduğu için ayrıntısıyla düzenlenmektedir.

Hafta tatili ve yıllık ücretli izine hak kazanma koşulları sayıldıktan sonra, bu izin haklarının hesabı yönünden bir kısım çalışılmayan sürelerin de çalışmış gibi hesaba katılacağı belirtilmektedir.

Çalışma sürelerinden sayılan haller kavramı işçinin fiilen çalışma-

makla birlikte, işgücünün işverenin emir ve talimatlarına hazır olarak beklerken geçirmiş olduğu sürelerinde fiilen çalışılmış gibi sayılmasını anlatmaktadır.

Bilindiği gibi ücret çalışmanın karşılığıdır. Dolayısıyla çalışma kavramına vereceğiniz anlam da doğrudan doğruya ücreti belirleyecektir.

Çalışma kavramını sadece işçinin fiilen makinenin başında geçirdiği eylemli dönem olarak tanımlamak, işçinin işgücüne işverenin emir ve talimatı altında tuttuğu, daha açık anlatımla temel borcunu yerine getirdiği, ancak işverenden kaynaklanan bir nedenle ya da işin özelliği, iş organizasyonu nedenleriyle eylemli olarak çalışmadığı dönemi çalışma olarak kabul etmeme sonucunu doğurur. Bu durumda işçi, işverenin emir ve talimatı altındadır. Ancak işverenden kaynaklanan bir

nedenle eylemli çalışmaya başlayamamıştır. Ücret de alamayacaktır.

Oysa işçinin temel borcu bir ücret karşılığı işgücüne belli bir zaman dilimi içerisinde işverenin emir ve talimatlarına sunmasıdır. Bu temel edimin karşılığı ise ücrettir. Dolayısıyla fiilen çalışılmadığı halde çalışılmış gibi sayılan haller kavramı aracılığı ile temel borcunu yerine getiren işçinin, işverenden kaynaklanan nedenlerle ücret kaybının uğraması engellenecektir.

-İş Yasasına göre çalışılmış gibi sayılan haller nelerdir?

-İş Yasasının 62. maddesinde çalışma süresinden sayılan haller şöyle sıralanmaktadır:

"I-a) Madenlerde, taş ocaklarında, yahut her ne çeşit olursa olsun yeraltında veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere veya asıl çalışma yerlerine inmeleri veya girmeleri

ve bu yerlerden çıkmaları için gereken süreler,

b) İşçilerin işveren tarafından işyerlerinden başka bir yerde çalıştırılmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,

c) İşçinin, işinde ve işverenin her an buyruğunda hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın ve çıkacak işi bekleyerek boş geçirdiği süreler,

ç) İşçinin, işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işveren evinde veya bürosunda yahut işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmaksızın geçirdiği süreler,

d) Emzikli kadın işçilerin çocuklarına süt verme için belirtilecek süreler,

e) Demiryolları ve sair yollar ve köprülerin yapılması, muhafazası yahut tamir ve tadili gibi işlerde vakı olduğu veçhile, işçile-

rin ikamet ettikleri mevkilerden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine hep birlikte nakledilmeleri icabeden her türlü işlerde bunların toplu ve mukannen surette götürülüp getirilmeleri esnasında geçen süreler, İşçinin günlük kanuni iş sürelerinden sayılır."

Ayrıca yıllık izin hak etmekle sınırlı olarak 51 madde; çalışılmış gibi sayılan halleri şöyle düzenlemektedir:

"Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır

a) İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler,

b) Kadın işçilerin 70 inci madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler,

c) İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler;

(bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz)

ç) Çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın 15 günü, (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla)

d) 62 nci maddede sözü geçen zamanlar,

e) Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri,

f) (Değişik: 29.07.1983 - 2869 s. Y. m.10) 3153 sayılı kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler,

g) işçilerin uzlaştırma toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon

ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili milletlerarası teşekküllerin konferans, kongre veya komitelerine işçi veya sendika temsilcisi olarak katılmaları sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler,

h) İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde iki güne kadar verilecek izinler,

i) İşveren tarafından verilen öbür izinler,

ı) Bu Kanun'un uygulananması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi."

Diğer yandan hafta tatilini hak edebilmekle sınırlı İş Yasasının 41. maddesinde de çalışmış gibi sayılan süreler şöyle belirlenmektedir:

"a) Çalışılmadığı halde kanunen iş süresinden sayılan zamanlarla günlük ücret ödenen veya ödenmeyen karuni veya akti tatil günleri ve 38 ve

62 inci maddelere göre kısmen veya tamamen çalışılmayan cumartesi günleri,

b) Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, karı ve kocanın, kardeş veya çocukların ölümünde iki güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

c) Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılması gereken 6 günün hesaplanmasında göz önünde tutulur.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı se-

bepler ortaya çıktığı zaman, bu Kanun'un 16 ve 17 inci maddelerinin III üncü bendlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen

yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir."

-Çalışılmış gibi sayılan haller toplu iş sözleşmeleriyle genişletilebilir mi?

-Çalışılmış gibi sayı-

lan halleri düzenleyen hükümler nisbi emredici hükümlerdir.

Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi işçi aleyhine olmaması koşuluyla yasada bulunan süreler genişletilebilirler.

California Yaşamak

PHYS

Kavram

Jean-Yves
Sécherre

1. GİRİŞ

İşyerinde çalışma saatlerinin azaltılmasını gerçekleştirmeye dönük süregiden çaba, tarihin seyri içinde yakın geçmiş itibariyle ciddi bir noktaya ulaşmış bulunmaktadır: Günlük çalışma süresinin 8 saat olarak belirlenmesi başlangıç olmak üzere; hafta sonu tatili uygulaması; daha sonra ücretli olarak kullanılan yıllık tatiller ve son olarak da bütün bir yaşamı kapsayacak biçimde emeklilik yaşı uygulaması. Ancak, bütün bu uygulamalar açısından, özellikle de emeklilik yaşı uygulamasıyla ilgili olarak, kişilere çalışma takvimlerini bizzat düzenlemeleri konusunda söz hakkı verilmekte ve bireyler bu standart düzenlemelere bu açıdan maruz kalmak durumunda bırakılmaktadır. Oysa, bütün bir yaşamı kapsayacak biçimde kişilerin çalıştıkları ve çalışmadan geçirdikleri süreleri bizzat düzenlemeleri söz konusu olabilirdi. Tam tersine, insanların hayatları çalışma zamanının standart olarak düzenlenmesinin bir sonucu olarak birbirinden oldukça ayrıştırılmış üç ana parçaya bölünüyordu: eğitim, çalışma yaşamı ve emeklilik. Bu üç parça arasındaki denge, eğitim süresinin uzatılması ve erken emeklilik gibi etkenler vasıtasıyla gözetilmiş olsa dahi, bu genel bölümlenme asla radikal bir biçimde sorgulanmadı.

Çalışma süresinin bütün bir yaşam süresi üzerinden örgütlenmesinin anlamı, kişilerin çalışarak ve çalışma-

dan geçirecekleri dönemler hakkında söz sahibi olabilmeleridir. Bunun nedeni, yürütülen meslekle ilgili olabileceği gibi (nitelik kazanmaya dönük eğitim, kariyer değişimi), kişilerin yaşamlarının belli bir dönemini başka bir amaca yönlendirmek (çocuk yetiştirme, gönüllü iş, boş zaman etkinlikleri) istemelerinden de kaynaklanabilecektir. Bu biçimde anlaşıldığında bu kavram, kişilerin dahil oldukları çeşitli sosyal etkinlikler arasında denge sağlanması ve kişinin zamanını nasıl harcayacağına karar verebilmesi sorularıyla zorunlu bir ilişki içindedir. Aynı zamanda, izlenen bölümlerde tanımlanacağı gibi, bu kavram istihdamın yeniden dağılımı ihtiyacıyla başa çıkmanın yollarından biri olarak da belirtilmelidir: İstihdamın yeniden dağılımı halihazırda, birçok Avrupa ülkesinde erken emeklilik uygulamasının ortaya koyduğu bir çözüm olarak ve İskandinav ülkelerinde geliştirilmiş olan ve yaygın işten ayrılma dönemlerinde uygulama alanı bulan istihdam değişim (rotasyon) sistemleri şeklinde uygulama alanı bulmaktadır.

Çeşitli istihdam ve/veya çalışma zamanının örgütlenmesi biçimleri, hiç değilse teorik olarak, ücretli ve maaşlı işçilerin çalışma saatlerinin yaşamlarının akışı içindeki ağırlığı hakkında etkili olmalarını sağlar. Bu örgütlenme biçimleri, yarı zamanlı çalışma, erken emeklilik (nihai veya aşamalı olarak) ve çeşitli nedenlerle (eği-

tim, ailevi nedenler veya tatil gibi nedenlerle) işten uzun dönemli ayrılma inisiyatifini kullanmayı içerir. Ama, bu düzenlemelerin ilişkilendirildiği kural ve özel koşullarla, vergi ve sosyal güvenlik sistemleriyle bağlantılı daha genel düzenlemelerin, veya yine Avrupa ülkelerinde hakim olan istihdam –yüksek veya kronik işsizlik biçiminde kendisini ortaya koyan-kuşulunun, gerçekte kişilere çalışma zamanının yaşam boyu düzenlenmesi için kayda değer bir özgürlük alanı sunmadığı da ayrıca vurgulanmalıdır. Çalışma yaşamının günümüzdeki kesintili özelliği –işsizlik, birbirini izleyen kısa süreli iş sözleşmeleri veya dönemsel çalışma nedeniyle diğer etkinliklerle paylaştırılan çalışma dışı zaman, yarı zamanlı işler vb., şeklindeki- genel olarak söylemek gerekirse, üretimde esnekliğin artırılması adına hükümetler ve diğer sosyal taraflar eliyle dayatılan politikalar sonucunda ücretlilere dayatılan, bu anlamda da tercih edilen bir şey olmaktan daha çok, karşıt bir iradeye rağmen varlığını sürdüren bir niteliğe sahiptir. Kısaca, böylesi bir değişim, seçme özgürlüğüyle ilişkili olmaktan çok daha fazla istihdam açısından bir güvensizlik belirtisidir. Dahası, bazı düzenleme tipleri beraberinde cinsiyetler veya yaş grupları –ve hatta farklı meslekler- açısından ayrımcılık getirmektedir. Bunun sonucu olarak da, birçok düzenleme işveren stratejileri tarafından orjinal amacından sap-

tırılmaktadır: Böylece, bu sorunlara karşı üzerinde anlaşmaya varılmış bir ortak uygulama planı geliştirmeyi de içeren bir sendikal bakış geliştirmek engellenmiş olmaktadır.

Bu bölümde bizim tanımlamayı ve tartışmayı deneyeceğimiz şey, yukarıda belirtilen türden gözlemler temelinde yaşam boyu çalışma saatlerinin pratik olarak Avrupa işgücü pazarı koşullarının sosyal ve kültürel olarak geçirdiği değişiklikler bağlamında devreye sokulup geliştirilmesi olanağını sağlayacak bir bakış açısının ne denli anlamlı olup olmadığıdır.

2. KAVRAMIN YARATILMASI VE İLGİLİ BAĞLAMA OTURTULMASI ÜZERİNE

Çalışma süresinin yaşam boyu farklı bir biçimde dağıtılması ve özellikle de bireylerin hem işyerinde, hem de iş dışında karşı karşıya oldukları sınırlılıklar ve istekleri doğrultusunda bu dağılımda bizzat etkili olabilmele-ri düşüncesi yeni bir düşünce değildir. Bu düşünce, 1960’larda özellikle Fransa’da Jean Fourastie (1965) tarafından geliştirilen “40.000 saat” kavramıyla ortaya atılmış ve daha sonra 1970’lerde daha da ileri düzeyde işlenmiş bir biçimde Gösta Rehn (1977) tarafından geliştirilmiştir. Diğer yazarlar (Gorz dahil olmak üzere 1983, 1977), “yabancılaşmış” etkinliği azaltmak ve “öz-belirlenimli etkinliği artırmak” için, bunu bir geçiş dönemi olarak sunmak suretiyle, “ücretli

emek statüsünün ötesine geçmek" düşüncesini irdelenmişler ve genç Marx'ın yazılarını –Grundrisse'deki- yeniden diriltmeyi denemişlerdir. Bu amaca ulaşmak, bireylere giderek daha fazla söz hakkı tanımakla olabilecek bir şeydir: bu hak, özellikle de, saat başına yapılacak ödemenin miktarının ve bu saatlerin kişilerin yaşamlarına nasıl dağılacaklarının belirlenmesiyle ilgilidir. Yakın geçmişte, işsizlik bazı ülkelerde kronik bir hal almaya başladığı için, çalışma süresinin bütün bir yaşamı kapsayacak biçimde hesaplanması düşüncesi, özellikle de "çalışma"ya atfedilen değere atfedilen önemi göreceleştirmeye çalışan ve bunun yerine "etkinlik" kavramını öneren yazarlar tarafından, bu konuyla ilgili tartışma kapsamına yeniden sokulmuştur. Buna uygun olarak, tam istihdama dayalı toplum modeli, yerini, karşılığı ödenmeyen etkinliklerin de ücretli çalışmayla eşit sosyo-ekonomik statüye oturtulduğu bir tam etkinliğe dayalı toplum modeline terketmektedir. Bu farklı görüşlerin değerlendirilmesinde geriye dönük olanlarla –işsizliğin ücretli işin yokluğuyla ilişkili olmaması ve buna indirgenememesi ölçüsünde-, ücret ve kazanma ilişkisi açısından ilerici bir değişim kavramına sahip olanlar arasında ayırım yapmak önemlidir. Sözü edilen son durumda, itici bir güç olarak üretim esnekliği, çalışma süreleri ve hızıyla yaşam doğrultularının belirlenmesinde bireysel ve kolektif se-

çimin varlığını etkilemesi açısından madalyonun iki yüzü gibidir. Bu durumda da, bu dönüşümler üzerinde uzlaşmaya varılması ve bu kişisel çözümlerin kolektif olarak düzenlenmesi nedeniyle bunların birbiriyle uyumlandırılmasıyla bunlar salt yeni görünümlere dönük bir esneklik olmaktan çıkarılmıştır. Daha da önemlisi, yakınlarda Avrupa Komisyonu'nun çalışmaları için ortaya konulan Supiot Raporunda (1998) ortaya konulan görüşler doğrultusunda, bu durum, ücret veya maaş ilişkisini çalışarak ve çalışmadan geçirilen süre arasındaki ilişkinin yeniden gözden geçirilmesiyle ilintili kılınmaktadır.

2.1. YAŞAM BOYU ÇALIŞMA SAATLERİ KAVRAMININ ORTAYA ÇIKIŞI

Olabildiğince uzun bir zaman dilimi

ekseninde hesaplanan bir çalışma zamanı anlayışı

Çalışma süresinin azaltılması için başlatılan hareketin tarihsel gelişimi, giderek artan bir zaman diliminin düzenlemeler için geliştirilen standartlar açısından hareket noktası olarak alındığını ortaya koymaktadır.

19. yüzyılın ortalarından bu yana bu uğurda yürütülen hareketin incelenmesi; yani, çalışmayla ilgili bir zaman disiplini ve bireylerin bütün yaşamlarını emip bitiren (Thompson, 1967) sermayedarların insan emeğini sınırsızca kullanabilecekleri yönün-

deki eğilimlerine işçilerin gösterdiği direnç günlük çalışma saati 8 saate indirilinceye değin günlük zaman ölçüsü etrafında örgütlenmiştir. Daha sonraları bu süre, hafta sonlarını, öncelikle pazarları, daha sonra tatil ilan edilmesine kadar da, çalışmanın 5 günle sınırlandırılmasına değin haftalık zaman ölçüsü etrafında gerçekleşmiştir. Daha sonra da yıllık zaman ölçüsü bunu izlemiş -yıllık ücretli tatil hakkına kavuşmak için; emeklilik yaşının devreye sokulmasıyla, en sonraki aşamada da işçinin bütün yaşamını içeren bir mücadele birimi devreye sokulmuştur. Bu tip standartların bir kez elde edildikten sonra çabucak "normal" kabul edilmeye başlandığı da bu noktada bir gözlem olarak belirtilebilir: Birinci Dünya Savaşı sonrasında Amerikan Knights örneğinde görüldüğü gibi çalışma saatlerinin 6 saate indirilmesini hedefleyen bazı tekil çabalara karşın, yüzyılın başlarında bir kez benimsendikten sonra 8 saatlik günlük çalışma sorunu bir daha tartışma konusu edilmemiştir. Avrupa Sendikaları Konfederasyonu'nun 1976'dan bu yana bu süreyi 35 saatle sınırlamayı hedefleyen çalışmasına karşın, 40 saatlik haftalık çalışma süresi sözkonusu olması durumu için de aynı şey geçerlidir. Almanya, Hollanda ve Danimarka'da ve yakın zamanlarda Fransa'da bu yönde adımlar atılmışsa da, 35 saatlik haftalık çalışma süresinin genel kabul gö-rerek uygulanmasına dönük çalışma-

lar başarıyla bir sonuca ulaştırılmamıştır. Ücretli tatil kullanma ve daha genç yaşta emeklilik taleplerinin ise, gerçekte, mevcut katı kurallardan kaynaklanan zorlukların üstesinden gelmeye dönük yollar olarak anlaşılması mümkündür: bunlar ise geliştirilen yeni çalışma standartlarına katkıda bulunmak üzere yeni ve esnek olmayan standartlar geliştirilmesini sağlamaya dönük olma özelliğine sahiptir. Yeni formata uygun olacak biçimde yeniden şekillendirilmek suretiyle bu gelişmeler, bir ücret-kazanma ilişkisi yaratarak, endüstriyel paradigmayı yansıtan ve yeniden üreten bir zaman paradigmasının ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Fikirlerin Akışı: Jean Fourastie'dan Gösta Rehn'e

Savaş sonrasında zafer sarhoşluğu (trente glorieuses) sürerken, tam da "etkin toplum" haline gelmiş gibi göründüğümüz zamanlarda, bir grup yazar iş kriterlerinin uygunluğu konusunu sorgulamaya başladı. Bir önceki çalışma süresi düzenlemesinin iki temel özelliği sorgulandı: Bunların ilki, bu düzenlemenin insanın yaşamının en büyük dilimini çalışmaya adıyor olması; ikincisi de, bütün bir yaşamın katı bir biçimde üç birbirini izleyen döneme bölünmüş olmasıydı.

Esas olarak zamanımızda makine performansının yükseltilmesi biçiminde anlaşılan teknolojik gelişme,

bazı gözlemcilerin kanaatlerine göre oldukça farklı bir çalışma zamanı planlamasına yol açmalı ve buradan da bir boş zaman toplumuna gidış beklenmelidir (Dumazedier, 1962).

1965 yılında Jean Fourastie tarafından ileri sürülen "40.000" saatlik çalışma zamanı düşüncesiyle ortaya konulan düşüncenin iki temel boyutu bulunmaktadır: Birinci olarak, teknolojik gelişmenin çalışma sürecinde insanların omuzlarına yüklenen baskıyı azaltacağıdır. Fourastie, bu yeni zaman düzenlemesinin "sadece mevcut üretim seviyesini ve yaşam standartlarını korumak için emeğin üretkenliğinin iki katına çıkarılması" biçiminde sonuçlanması gerektiğine inanmaktadır; ki kendisi, bunun toplam çalışma süresinin hemen hemen yarısı olacağı tahminini de yapmaktadır.

İkinci düşünce, günümüzde çevreci hareketlerin savunduklarından pek de uzak olmayan, sürdürülebilir bir kalkınma modelini ve (endüstriyel) *yavaşlamayı* öneren çok daha radikal bir değişime işaret etmektedir (Schor, 1998). Bütün bir nüfusun temel ihtiyaçlarını giderme konusunda artan bir yeterlilik gösteren gelişmiş toplumlarda, Fourastie, bu kavramın *yaşam standartları* kavramına göre ifade edilen görüşten uzaklaşılarak *yaşam tarzı* kavramına yöneldiğini vurgulamaktadır: "*çalışma süresinin azaltılması, diğer şeyler eşitken zorunlu olarak kıtlığın artması, ücretlere kıyasla artan fiyatlar; ve böylece yaşam standartlarını*

yaşam tarzı denen şeye feda etdilmesi anlamına gelmektedir." (Fourastie, 1965).

Fourastie, 40.000 saatlik çalışma süresi hedefinin gerçekleşmesini, zorunlu olarak haftalık ve yıllık çalışma saatlerinin (yılada 40 haftalık çalışma hesabı üzerinden) azaltılmasını dikkate alarak planlıyordu: "*40.000 saat, haftalık 30 saat, yani yıllık 12.000 saat temelinde 35-40 yıllık mesleki etkinlik süresine karşılık gelmektedir.*" Ancak, bu tablonun sadece bilimsel ve teknik olarak çok ileri durumda bulunan toplumlar için geçerli olabileceğini ve böylesi bir durumun aşağıda belirtilen koşulu beraberinde getireceğini de vurgulamıştır: "Bir kişinin meslek yaşamının bazı yıllarını muhtemelen 4-5 yılını- düşünsel yenilenmeye, bilimsel ve teknik gelişmeler hakkında-ki bilgilere ulaşmaya ve yeniden çalışma ortamına dönmeye, yani bir şekilde daha önceden de aşına olduğumuz türden "izinler" ve "yeniden dönme"leri gerektiren bir sürece ayırma zorunluluğu." (1965). Bu yolla, Fourastie aynı zamanda, yaşam boyu öğrenimin bir ihtiyaç olduğu düşüncesini de ilk kez ortaya atmış olan kişidir.

Yaşam standartlarıyla yaşam tarzı arasında yaptığı ayrımla geliştirilecek üretim modelinin, ve özellikle de geliştirilecek tüketim modellerinin doğası konusunda tartışma ve siyasal seçim için yer bıraksa da, Fourastie'nin görüşü, teknolojik belirlemeciliğin ve en sonunda da insanın evrimi

konusunda tek doğrusal bir kavramın damgasını taşımaktadır.

1970'li yıllar boyunca çalışma süresinin bütün bir yaşamı kapsayacak şekilde nasıl planlanabileceği konusunda başka bazı görüşler daha geliştirilmiştir. Örneğin, 1973 tarihli bir OECD Raporunda, çalışma süresinin yapılandırılmasına dönük düzenlemeler kadar, bireylerin yaşamları boyunca çalışmak istedikleri süreleri (bu, toplam çalışma süresine bağlı bir sosyal gösterge olarak önerilmiştir.) seçebilmelerini sağlayacak yolların düşünülmesi gerektiğini de vurgulamaktadır. Çalışma süresi konusunda OECD tarafından yakın zamanlarda üstlenilen pozisyonların ışığı altında getirilen öneriler, bu kadar zaman önce yapılanlarla sınırlı kalmaktadır. Ama, bu önerilerin yirmi yıllık bir sürdürülebilir ekonomik büyümenin, ve tam da Fordist modelin sorgulanmaya başlanmasının (1968'in halk hareketleri, sıfır büyümeyle ilgili olarak yaşanan hareketler ve birikim ve üretkenliğin iktisadi mantığını sorgulayan Ivan Illich) ardından getirildiğini de bu noktada hatırlamalıyız. OECD'nin görevi, bu Rapor'un genel doğrultusuna göre, bütünüyle ekonomik büyümenin artırılmasına dönük olmaktan daha çok, yaşam kalitesini yükseltecek politikaların oluşturulmasına yardımcı olmaktır: *"Hem, bütün bir iş gücü potansiyelinin kullanılması ekonomik amacı, hem de bireylerin önceliklerinin karşılanması sosyal hedefi*

bireylerin çalışma zamanlarını bizzat seçebilmeleri -gün, yıl ve yaşam boyunca çalışılarak geçirilecek sürelerin uzunluğu ve dağılımlarını- koşulunu gerektirmektedir. (Evans, 1973). Yazar, bireylerin ve işletmelerin gereksinimleri arasında uzlaşa sağlanması gerektiğini vurgularken, OECD'nin mevcut kabullerinin aksine bireysel seçim olasılıklarını -bireylerin bakış açılarından bu esneklik demektir- artıracak yollar arayışındadır. Ve yazar, bu noktada, bu seçimlerin aynı zamanda nasıl olup da işletmenin kazanım ve büyümesine de hizmet edeceği sorusunu da kendisine yöneltmektedir. İçinde bulunduğumuz dönemde, bir bedel ödemeksizin çalışma süresinin yeniden organize edilmesi olasılığı bir OECD üyesine mantıksız görünmemektedir: *"Emek talebindeki değişiklik eğer yapısal nedenlerden kaynaklanıyorsa ve uzun ömürlü olaksa, bu muhtemelen ödenecek bir bedel söz konusu olmaksızın normal çalışma süresinin azaltılması için doğru zaman değil midir?"*

Ama, bütün bir yaşam süresini kapsayacak biçimde çalışma süresinin düzenlenmesinin kavramlaştırılması, İsveçli yazar Gösta Rehn'in, özellikle OECD için hazırladığı çalışmasında en tamamlanmış biçimine ulaşmaktadır. Rehn bu çalışmasında, hem kişilerin yaşamlarının üç önceden tanımlanmış ve birbirini izleyen döneme bölünmüş olmasını (eğitim, ücretli çalışma, emeklilik), hem de konuya niceliksel yaklaşımı (çalışma saatleri-

nin azaltılması şeklindeki) sorgulamaktadır. Bu çalışmada Rehn, herşeyden fazla bu iki boyut arasında bir bağlantı oluşturmaya çalışmaktadır. İsveç Sosyal Araştırma Enstitüsü'nün yayınladığı bir çalışmada Rehn (1977), özgür seçime dayalı bir toplum için geliştirdiği öneriler biçimindeki ilkeleri ortaya koymaktadır. Bu çalışmada yer verilen üç kritik nokta şöyledir:

- Rehn öncelikle esneklik ilkesini çalışanların perspektifinden ele almaktadır: bunu, özellikle toplam çalışma saatlerinin ve bunların yaşam içerisinde nasıl dağılacağına belirlenmesi bakımından seçme özgürlüğünü vurgulayarak yapmaktadır. Böylece bu çalışmada Rehn, "çalışma süresinin, öğrenim ve boş zamanların (emeklilik dahil olmak üzere) yeniden düzenlenmesi ve paylaştırılmasında, bireye mümkün olan en yüksek seçme şansını verecek biçimde çeşitlilik ve farklılığın artırılmasına yönelik politikaları yaygınlaştırmak için -esneklik kavramı bağlamında" cesaretlendirici yollar aramaktadır. Rehn, aynı zamanda, elbette ki bireysel seçim nosyonunu etkileyen ekonomik (üretimden kaynaklanan gereksinimler) ve sosyal (uzun saatler boyu çalıştırmayı gerektiren iş kategorilerinin varlığı) sınırlayıcı faktörlerin de farkındaydı. Kendisi, özgür seçim ilkesinin kollektif ve sosyal olmak üzere ikili bir özelliğe sahip

olduğuna da bir o kadar inanmaktaydı: Bu özelliklerden ilki, genel kurallara ulaşmak için toplumda ücretli çalışma, boş zaman ve öğrenime ayrılacak sürelerin paylaştırılmasında izlenecek yolla; ikincisi de, bireysel seçimin genel kuraldan sapabilecek bireyler ve kategoriler için seçenekler oluşturmak suretiyle düzenlenmesiyle ilgilidir.

-İkincisi, Rehn yaşam boyu çalışma zamanı düzenlemesinin uygulanmasına yönelik olarak da bütünleştirici ve birleştirici bir yaklaşım önermiştir. Özellikle de, mümkün olan farklı çalışma sürelerinin azaltılması biçimleri açısından (çalışma haftasının, tatillerin artırılması yoluyla yıllık çalışma süresinin, emeklilik yaşının veya okula devam süresinin düzenlenmesiyle çalışma süresinin yaşam içinde tuttuğu yerin azaltılmasını), bunların dayandığı bakış açılarından birinin seçilmesi durumunda, bir diğerinin bundan zarar göreceği olgusu ihmal edilmek suretiyle birbirinden ayrı olarak ele alınması konusu vurgulamıştır. Genel olarak belirtildiğinde bunlar, bireylerin ve grupların tercihlerini ortaya koyan türden araştırmalar da gözardı edilmektedir. Rehn, herbir olağan çalışma süresi indiriminden sağlanan %20lik bir çalışma süresi azalması tespiti yapmaktadır; ilave bir üç yıllık indirim de eğitim veya öğretim açısından hesaba katılmaktadır; iki haftalık

bir yıllık indirimle birlikte haftalık çalışma süresinden yapılacak üç saatlik bir indirim ve emeklilikten yapılacak üç yıllık azaltma.

-Rehn'in önerisindeki nihai kritik ilke, bireylerin çalışma süresinde azaltmaya gitmesi veya emek pazarından gönüllü olarak uzaklaştıkları dönem boyunca gelirlerini almalarını sağlayacak *genel gelir sigortası*nın uygulamaya konulmasıyla ilintilidir. Bunlar kendisine, daha eşitlikçi bir toplumun ortaya çıkmasını sağlayacak bir ekonomik doğanın teşvik edici yanları olarak gözükmektedir. O'na göre, gerçekte böyle bir sistem, ekonomik dalgalanmalara yönelik düzenlemelerin zayıf olana yüklenmesinden daha çok herkes için seçme özgürlüğü sağlamaktır (esasen bu, "çalışma" kavramının yerini "etkinlik" kavramının alması taraftarı olan Rifkin (1995) gibi bazı çağdaş yazarlar, tarafından önerilen şeydir). Burada Rehn tarafından tanımlanan ilke, sosyal güvenlik katkılarının bir bölümünün gerçekte farklı yaşam dönemleri arasında bir gelir transferi olduğu görüşüyle uyum içindedir, ve bu paylar ihtiyaçları doğrultusunda kullanılabilmesi için bizzat kişilerin kendilerine aittir. Rehn'in düşüncesi, mevcut sistemi dikkate almak suretiyle bir adalet prensibinin yeniden oluşturulması amacına yöneliktir: yeniden düzenleme gerektiren, yüksek öğrenime devam eden üst

sınıfların aksine sosyal korumanın finansmanının daha erken çalışmaya başladıkları ve böylece sosyal güvenlik ve vergi ödemelerine daha erken başladıkları için hiyerarşinin en altındakiler tarafından sağlanmasıydı.

Rehn, çerçeve hakları ülkesi temelinde bir *genel gelir sigortası* kurguladı. O'na göre sosyal korumanın karşı önlemlerle dengelenmesi önemlidir -işten ayrılmayla ilgili herhangi bir öneriyi oldukça riskli duruma soktuğu için sadece istihdam temelinde sağlanmasına yönelik eğiliminin yerine. Bireylerin zamanlarını ücretli iş dışındaki etkinliklere adadıkları dönemlerde gelir garanti edebilmelerini sağlayan bu sistem ise tam tersine, bireylerin sürekli çalışır durumda tutulmalarını bir dereceye kadar gereksiz hale getirmekte ve böylece, emek pazarının daha esnek bir hale gelmesine hizmet etmektedir.

Rehn'in "Kabuğuna gizlenerek sağlanan güvenlik" yerine "Kanatlarla sağlanacak güvenlik" anlayışını getirmesi, yani topluma bir dinamik hareket algısını sunan önerileri, günümüzde de çekim merkezi olmayı sürdürmektedir. Ve bu öneriler yeni geliştirilen bazı çağdaş önerilerle de uyum içindedir. Bu bize, dört nokta açısından özellikle doğru görünmektedir:

-Bunların ilki, Rehn'nin ücretli çalışanlar için tavsiye ettiği çalışma süresinin azaltılması önerisidir. Rehn,

çeşitlendirilmiş emeklilik yaşı için olduğu kadar kademeli olarak emekliye ayrılma ve eğitim amaçlı işe ara verme gibi noktalar üzerinde ısrarlıdır. Ayrıca, Rehn, belli bir dönem çalışmış işçiler için tatil hakkı olanağı ve çeşitlendirilmiş bir biçimde haftalık çalışma süresinde yapılacak indirim (4 günlük çalışma haftası düşüncesini içerecek biçimde) ihtiyacına da işaret etmektedir.

-İkincisi, Rehn'nin çalışmadan geçirilen dönemler için gelir garantisi ve bunun finansmanı meselesiyle ilgili olarak geliştirdiği öneriyle ilgilidir: ücretli işçi, çalışmadığı dönemin finansmanının işverenlerce yapılması gerektiğini, yani buradaki çözüm, bu dönemlerde kişilere sağlanacak gelirin onların ilgili fona yaptıkları katkıyla sınırlı olması yönündeki evrensel kabulden farklı olması yönündedir.

-Üçüncü nokta, bu sistemin kısa dönemli çalışma dönemlerinin karşılığının uzun süren çalışma dönemlerine göre daha iyi verilmesi suretiyle aşırı derecede uzun saatler çalışmayı önleyecek bir teşvik edici boyutun (özellikle de aşırı çalışmayla ilgili olarak negatif teşvikler geliştirmek suretiyle) da içerilmesiyle ilgilidir.

-Dördüncü ve son olarak, Rehn bu sistemi, işçilerin yüksek işsizlik dönemleri boyunca çerçeve haklarını kullanmalarını teşvik etmek suretiyle (onların katkısının oransal ol-

mamasını sağlayarak) emek pazarındaki dalgalanmaları düzenleyecek bir araç olarak da tasarlamaktadır: *"tehdit edici işsizlik dönemleri boş zaman etkinlikleri ve yararlı çalışmalar şeklinde makul biçimde örgütlenebilirler."* Günümüzde benzeri bir bakış bireylerin, çalışma sürelerinin uzunluğu ve organize edilmesini yaşamlarındaki diğer gelişmelere göre ayarlamalarını mümkün kılan şartların ortaya konulmasıyla ilgilidir. Bu, istihdamın yeniden dağılım aracı olarak tasarlanan geçiş sürecindeki bir emek pazarları kavramında bulunabilir (bakınız Schmid, 1998).

2.2. YAŞAM BOYU ÇALIŞMA SAATLERİ KAVRAMININ İLGİLİ BAĞLAMA OTURTULMASI

İstihdam krizinin bütün bir yaşamı kapsayacak biçimde hesaplanan çalışma sürelerinin dağılımı üzerindeki etkisi

Geçiş sürecindeki işgücü pazarlarına yukarıda yaptığımız gönderme, konunun günümüz gündemiyle ilgisine işaret etmektedir. Ama, bu problemin ortaya atıldığı günümüz bağlamında bu, Fourastie veya Rehn'nin geliştirdikleri düşüncelerden oldukça farklıdır. Çoğu Avrupa ülkesinde çalışma saatleri kısaltmaya devam etti, ama bu, yukarıda belirtilen yazarların öngördüğünden çok daha yavaş bir biçimde gerçekleşti. Özellikle de, bu dönemde ortaya çıkan en çarpıcı olgu olan işsizlikteki belirgin artış, bu

yazarlar tarafından beklenen bir gelişme değildi. İşsizliğin bir sonucu olarak birçok Avrupa ülkesinde çalışma süreleriyle ilgili politikalar işsizliği azaltma (yani iş paylaşımına dönük politikalar) amacı üzerinde yoğunlaştı. İşsizlik konusu, işgücü pazarına giriş ve çıkış koşullarını ciddi biçimde değiştirdi: özellikle de düşük nitelikli genç nüfus için uzun tutulan eğitim-öğretim süresi ve iş piyasasında garantili bir iş bulma konusunda yaşanan zorluklar belirtilmelidir. Yaşlı işçiler içinse, erken emeklilik sistemleri ve işsizlikle pazara çalışmaksızın katılım arasında bulunan bir kaygan sınır sözkonusudur. Bu, kariyer yollarını da bölük pörçük ve parçalı, genellikle birbirini izleyen geçici iş sözleşmeleriyle veya işsizlik dönemleriyle birlikte yaşanan, geçici görevlerle karakterize olan bir durumu beraberinde getirmiştir.

Çalışma Bakanlığı tarafından çalışma yaşamının kapsamı üzerine yapılan bir çalışmada sergilendiği gibi, Fransa açısından istihdamın yeniden dağılımı politikaları iki yönlü bir gelişmeye neden olmuştur (Marchand, 1998).

-Öncelikle, *görünür çalışma süresi beklentisi*, yıl kategorisi bazında ifade edildiğinde, son yirmi yıllık dönemde erkekler için giderek artan oranda azalma eğilimindedir. Bu arada, Fransa'da bu gösterge kadınlar açısından da yükselme eğilimindedir. Bu gösterge, kadın ve erkek

işgücü birlikte ele alındığında diğer ülkelere uygulandığı zaman bazı ülkeler için azalma eğilimi sözkonusuyken (Almanya, İspanya, Fransa ve İsveç), diğer bazıları için sabit bir tablo (Amerika Birleşik Devletleri, Japonya ve İngiltere) sözkonusudur. *Çalışma saatleri* bütün bir yaşamı içerecek perspektiften ifade edildiğinde, kadınlar açısından da bir düşüş sözkonusu olmakla birlikte, çalışma süresi beklentisi erkekler için daha da dramatik bir biçimde düşmektedir. Çalışma süresi beklentisi, kadın ve erkek çalışanlar birlikte ele alındığında, 1997 yılı için 46.200 saat olarak tahmin edilmektedir. Elinizdeki çalışmanın yazarları olarak biz, uluslararası bir kıyaslama yaparak sürdürdüğümüz çalışmalarda, 1970'lerin sonlarında çalışma saatleri ABD'de artış gösterirken Japonya, İtalya ve İsveç'te ciddi biçimde düştüğünü belirttik. Bu düşüş Almanya, İspanya ve Fransa'da daha da ciddi boyutlarda seyretmiştir.

-Ancak, bu çalışmadan çıkan en çarpıcı ders, değerlendirmelerin yaşa göre farklılaşmasıdır: Fransa'da, görünür mesleki yaşam beklentisi genç insanlar için olduğu kadar (25 yaşın altındaki gençler için, bir yüz yıl üzerinden 8'den 3 yıla kadar) yaşlı nüfus için de (60 ve üstü nüfus için 10 yıldan bir yıla kadar) dikkat çekici biçimde düşmektedir. Buna karşın bu beklenti, yetişkin yılların-

da artmaktadır, ki bu özellik daha çok kadınlar açısından geçerlidir (25 ve 59 yaş grubundaki kadınlar için bu, 1996'da 25 yıl ve günümüzde 29 yıl ve 2050 için de muhtemelen 31 yıl olarak belirtilmiştir). Bu çalışmanın başka bir sonucu da, *görünen işsizlik beklentisi* yaşlı grup için ikiye ve gençler için de üçe katlanırken, *görünen istihdam beklentisi* nin 1975 ve 1997 yılları arasında hem genç hem de yaşlı nüfus için azalma içinde olduğudur. Bu iki göstergenin ilki, yetişkinler için aşağı yukarı sabit kalırken ikinci gösterge açısından yükselme gözlenmiştir. Toplamda alındığında, bütün bir yaşam süresini içerecek biçimde görünür işsizlik beklentisi, 1975'de yaklaşık bir yıllık bir yükseliş gösterirken, 1997 yılı için bu, 4 yıla çıkmıştır. Farklı yaş grupları arasında birbiriyle çelişen eğilimlerin sonucunda, yetişkinler açısından ücretli işe yönelimde artan bir yoğunlaşma ortaya koymuştur. Ki bu yaşlar, bireylerin zorunluluk nedeniyle (bir aile kurmak, çocuk yetiştirmek vb.) ve/veya isteklerine bağlı olarak (boş zaman etkinlikleri, gönüllü çalışma ve siyasal etkinlikler gibi) angaje oldukları çok sayıda ücretli olmayan etkinlikle baş etmesini gerektiren yıllara tekabül etmektedir. Bu çalışmanın yazarları, ortalama geçici kariyer süresi olarak adlandırdıkları bir göstergeyi de ortaya koymaktadır; 1969 ile 1997 yıl-

ları arasında 44 yıldan 37 yıla inen bir düşüş sözkonusudur (Şekil 1)¹.

Ama, Fourastie tarafından beklenen gelişmelerin aksine, OECD uzmanları ve Rehn insanların 1960 ve 1970'ler için etkinlikte bulunulan ve bulunulmayan bu farklı dönemsel formları seçmeyip, bu pozisyonlara mecbur bırakıldıklarını ortaya koymaktadır.

Üretim esnekliğindeki gelişmelerin etkisi

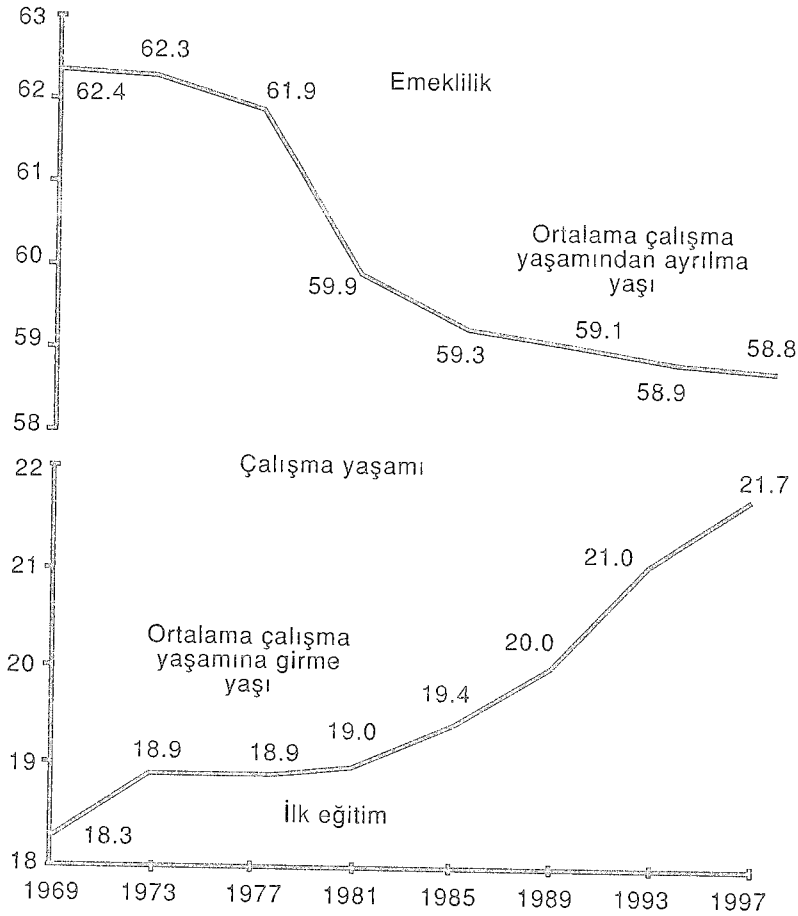
Aynı gözlem, üretim esnekliğindeki gelişmelerle ilgili olarak çalışma süresinin gün, hafta veya yıl bazındaki dağılımı için de geçerlidir. Burada, 1980'lerin başından beri gözlemlenen çalışma süresini çeşitlendirmeye dönük hareketin üretim esnekliğiyle ilintili kaygılar tarafından yönlendirildiği gerçeği sözkonusudur. Bu, çalışma süresi ve onun örgütlenmesini büyük ölçüde konuyla ilgili olarak kişilere söyleyecek söz bırakmayan özelliğini sürdürmekte olduğu anlamına gelmektedir. Normal sürelerin dışında çalışmanın artması, hafta sonu çalışmasının yaygınlaşması, gece çalışması ve yıllık çalışma periyodu çerçevesindeki iş çeşitlenmeleri geniş oranda işveren tarafından belirlenmeye devam etmektedir. Avantajlı bir gelişme olarak değerlendirildiği için yarı-zamanlı işin işsizlik üzerinde bir etkisi olacağı umuduyla birçok teşvik geliştirilmekle beraber, bu konuda ülkeler arasında uygulama farklılıkları olsa da (Birleşik Krallık ve Hollanda

arasındaki fark buna örnek gösterilebilir) gerçekte bu uygulama, nadiren kişisel seçimden kaynaklanan bir düzenleme durumundadır.

Ayrıca, serbest zaman kullanımı en çok, eğer bundan da fazlası değilse, bütünüyle niceliksel faktörlere bağlı olduğu gibi bu, işe ve diğer etkinliklere ayrılan dönemlerin zamanlamasına, ve bunların gün, hafta, ay, yıl ve bütün bir yaşama yayılma biçimine ve ayrıca cinsiyet farklılıklarına da bağlıdır. Bu zamanın ailede, boş zaman etkinliklerinde veya siyasal etkinliklerde mi kullanılacağı, büyük oranda çalışma süresinin nasıl organize edildiğine bağlıdır. Bu konuyu ele alan sınırlı bir araştırma (Gardhammer, 1995; Anxo, 1998) çalışma süresinin azaltılması düzenlemelerinin ve biçimlerinin kabul edilmesinin çalışanlara ait kişisel bilgilerin (cinsiyet, ailevi durumu, yaş, sosyal ve mesleki kategoriler vb.) derinlemesine bilinmesini gerektirdiğini ve aynı zamanda girişimin ortamının özelliklerinin (kentli mi kırsal mı olduğu anlamında) de dikkate alınmak zorunda olduğunu göstermektedir. Yeni çalışma süresinin düzenlenmesi formlarının işçiler tarafından kabul edilmesinde üç faktör kritik rol oynamaktadır: Çalışma süresindeki azaltmanın miktarı, bu miktarın kazancın makul olacağı bir biçimde (en azından yarım günlük serbest zaman dönemleri) hafta, çok haftalı veya çok yıllık dönemler bazında nasıl paylaştırıldığı,

ve çalışma takvimlerinin öngörülebilirliği ve düzenliliği (ki, örneğin, yıllık çeşitlenmeleri dışlamaz, ama bu makul bir ikaz sistemini gerektirecektir).

İşçilerle yapılan derinlemesine çalışmaların ortaya koyduğu mesaj, esnekliğin bir yandan işletmelerin ekonomik kısıtları arasında (bu, sıklıkla çalışma ve çalışma dışı arasındaki bağlantı dolayısıyla ortaya çıkan kısıtlılıklar ve temsiliyetlerden kaynaklanmaktadır), diğer yandan da işçilerin beklentileri arasında bulunması nedeniyle ikisi arasında uzlaşmaya varılmasını gerektirdiğidir. Bu açıdan bakıldığında, birinin zamanı üzerinde kontrol sağlayabilmesi kadar, kişinin bu zamanı nasıl kullanacağıyla ve bununla ilintili düşüncelerin tümü önemli görünmektedir. Bir kişinin kendine ait zamanı bütünüyle kendisinin yapılandırması halinin ele alınması, gerçekte geniş bir seçme yelpazesinin hazır bulunduğunu öngörmektedir. Bu kabulde, ayrıca, genellikle yarı zamanlı işler için yapıldığı gibi, kişiye kendisi için en iyisinin ne olduğunun söylenmesiyle ilintili bir problem olmadığı da varsayılmaktadır. Böylece burada sözkonusu olan, işyerindeki ve daha geniş sosyo-kültürel ortamdaki veya cinsiyete bağlı olarak gerçekleştirilen iş dağılımındaki sosyal ilişkilerin bütünüyle yok sayıldığı düzenlemelerin planlanması ve gündeme getirilmesidir. İlerlemeyi sağlayacak anahtar, esneklik konusu-



Çizelge 1: Çalışma yaşamına girme ve çıkma ortalama yaşları.
Kaynak: Marchand et al. 1998

na işçilerin bakış açılarıyla da yaklaşılmaktan geçmektedir. Zira, üretim esnekliği, bir tür geri tepen tepki şeklinde, zamanlarının yapılandırılmasıyla ilgili olarak kontrolü ele geçirmek isteyen işçiler arasındaki beklentileri artık açıkça artırmıştır. Gardhammer tarafından belirtildiği gibi; "Çalışmaya, boş zaman etkinliklerine ve aileye ayrılan zamanların kişilerin yaşam planlarına göre, gün, hafta, yıl ve ya-

şam boyu üzerlerinden düzenlenerek kullanıldığı durumlar artmaktadır." (1995).

Bu açıdan, bir hakkın ileri sürülmesi (yarı-zamanlı çalışma, izin günleri, uzun dönemli işe ara verme) veya zaman tasarruf hesabı, kişilerin bağımsızlıklarının gelişmesini destekleyen eğilimleri temsil eder. Burada bize ilham kaynağı olan Kuzey Avrupa modelidir; öyle ki, bu model yasal dü-

zenlemelerin çalışma sürelerinin yaşam boyu perspektifinden düzenlenmesini (İsveç'teki işi bırakma biçimleri –ailevi nedenlerle, eğitim nedeniyle, hastalık durumunda çocukların bakımını üstlenme nedeniyle veya Danimarka'da 1992'de kabul edilen bir yasayla bütün ücretli çalışanların eğitim, ailevi veya yıllık izin almalarının sağlaması ve %80 ile %100 arasında verilecek işsizlik primine hak kazanmaları, istihdamın işi bırakan kişinin yerine başka bir işsiz istihdam edilmesi koşuluna bağlanması) mümkün kılmaktadır. Çalışma süresinin yaşam boyu perspektifinden örgütlenmesi olanakları zaten mevcutken (yarı-zamanlı çalışma; nihai veya aşamalı erken emeklilik; uzun süreli işe ara verme veya kariyer nedeniyle işe ara verme, ailevi nedenlerle ve yıllık izin nedeniyle; eğitim nedeniyle; yaşam boyu öğrenimi mümkün kılmak için), bu fırsatların gerçekleştirilmesi için günümüzde mevcut koşullarla ilgili olarak bazı noktalar belirtilmelidir:

-Öncelikle, bu fırsatların bütün Avrupa topluluğu ülkelerinde bulunmadığı belirtilmelidir;

-İkinci olarak, bunların mevcut oldukları yerlerde de, bunlar bize çalışma süresinin azaltılmasının ideal biçimini yaratacak güvencelere sahip değildirler;

-Mevcut uygulama şartları dikkate alındığında, bunların çoğu güçlü bir biçimde cinsiyete dayalı ayrımcılık

içermektedir (erken emeklilik ve eğitim amaçlı işten uzaklaşma istisnaları dışında);

-Bunlar, çalışma süresinin yaşam boyu perspektifinden hesaplanabilmesini mümkün kılacak bir anlayışın parçası değildir (Bu kavram belli bir sayıda insanın yaşamlarını geçirerek geçirdiklerini varsaymakta, bununla ilgili olarak Fourastie'nin çalışmasına döndüğümüzde çalışılan toplam süre olarak 40.000 saat örnek olarak verilmektedir.).

Bundan sonraki bölümlerde, hangi koşullar altında ve çalışma süresinin yaşam boyu perspektifinden örgütlenmesi politikasının ne şekilde uygulanabileceği gözden geçirilecektir. Ama önce sormamız gereken bir soru var: bu politikayla gerçekleştirilmeye çalışılan hedefler nelerdir, ve bunlar bir sendikal perspektifle nasıl bağdaştırılabilirler?

3. ÇALIŞMA SÜRESİNİN BÜTÜN BİR YAŞAMI İÇERECEK BİR PERSPEKTİFTEN ÖRGÜTLENMESİNİ AMAÇLAYAN BİR UYGULAMAYA YÖNELME NEDENLERİ

Günümüzde, çoğu Avrupa ülkesinde yaşanan kronik yüksek işsizlik bağlamında, çalışma süresinin yaşam boyu perspektifinden örgütlenmesi, istihdamın çalışma sürelerini azaltmak suretiyle yeniden dağılım politikaları için güncellenmiş bir bakış açısını temsil edebilir. Yaşam biçimlerindeki değişimler kadar, zamanın çeşit-

li boyutlarını, üretim sistemindeki değişimleri (yeni bilgi ve iletişim teknolojilerinin gelişmesi, Avrupa ekonomilerinin hizmetler sektörüne, ve özellikle de soyut hizmetlere dayalı bir büyüme formuna yönelmiş olmaları) gündeme getirme peşinde olan bu yeni bakış açısı, sendikal hareket tarafından artan bir ilgi ve değer yüklenerek değerlendirilmektedir. Bu yeni bakış, başka amaçlara sahip olduğu ölçüde günümüze kadar izlenen politikalarından farklıdır, ve bununla bağlantılı olarak araçsal ve açık biçimde istihdam problemiyle bezeli olan savunmaya dönük çalışma süresinin azaltılması kavramından da bütünüyle ayrılmaktadır.

3.1. YENİ ÇALIŞMA YARATILMASI VE ÇALIŞMA SAATLERİNİN AZALTILMASIYLA ÇALIŞMA SÜRESİNİN YENİDEN DAĞILIMI

Avrupa’da işsizlik, ılımlı bir ekonomik büyümenin geri dönmesine karşın artmaya devam etti, ve yakın geçmişte de dengeleri bozan bir biçimde % 10’luk en yüksek düzeyine ulaştı. Etkili bir istihdam politikasından kaynaklanan düzgün bir politik karışım ile bile –Avrupa Komisyonu tarafından önerildiği gibi- “Büyüme, Rekabet edebilirlik, İstihdam” üzerine Avrupa Birliği’nin bir belgesi’nde (Avrupa Birliği, White Paper- 1993) işsizliğin 2000 yılında yarı yarıya indirilmesi şeklinde formüle edilen siyasal amaca ulaşmak mümkün ola-

mayacaktır. Tam istihdama geri dönüş fikri de ütöpik bir fikir olarak kalmaya devam edecektir.

İstihdamın ve çevresel açıdan sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin desteklendiği bir ekonomik, yapısal ve endüstriyel politika gerekiyorsa, etkin bir işgücü pazarı politikalarına duyulan ihtiyaç ne denli büyükse de, bu bakış açıları Avrupa işgücü pazarı üzerindeki bu kalıcı ve artan biçimde şiddetli krizin önüne geçilmesinde hiçbir biçimde yeterli olamayacaktır. Biz, daha çok, geleneksel tam istihdam kavramını ciddi biçimde gözden geçirme, ve bu temel üzerinde, istihdamın yeniden dağılımı ve işgücü pazarlarının yeniden şekillendirilmesi ihtiyacıyla karşı karşıyayız. Bu yeni bakış, 1960’ların sözde “Standart İş Sözleşmesi”nden –ki bu dönemde güncellik kazanan tam istihdam kavramının önemli bir parçası durumundaydı (Mückenberger, 1993)- vazgeçmeyi gerektirmektedir. Ve bununla ilintili bir problem, gerçek bir modernleşme ve işgücü pazarlarının yeniden biçimlendirilmesi için 1997² Kasım’ında karara bağlanan Avrupa Birliği Lüksemburg Zirvesi’nde benimsenen ve memnuniyetle karşılanan planın buna ne ölçüde katkıda bulunup bulunamayacağı ile ilgilidir. İstihdam öncelikleriyle ilgili deneyimler –1994’de Essen’de kabul edilen- bunların, daha ziyade emek pazarlarda yol açtığı geniş çaplı düzen kaybına işaret etmektedir. Her du-

rumda, işgücü pazarları krizinin neo-liberal düzen kaybı kavramlarıyla desteklenmesinin yerinde sonuçlar vereceğini beklemek akılcı değildir. Tekrar belirtecek olursak, bu açıdan klasik makro-ekonomiden kaynaklanan bakış açılarının, ve klasik modelde çok ihtiyaç duyulan emek pazarı politikalarının da kitlesel işsizliğin önlenmesiyle emek pazarının yeniden biçimlendirilmesinde yeterli olabilmesi mümkün olabilecektir. Emek pazarlarını yakın geçmişte etkileyen yapısal değişikliklere atfedilen olağanüstü gücün özellikleri, sözde standart olmayan iş sözleşmelerindeki somut artış (Mückenberger, 1993), yarı-zamanlı işlerdeki çarpıcı artış ve kadın işgücünün emek pazarına girişindeki artışlarla (1995 ve 1996 Avrupa Komisyonu) ilintilidir. Yapısal değişim ve klasik fikirlerin önerdiği tam istihdama dönüş beklentisinin bulunmayış şartları altında ise bugün bizim, istihdamın yeniden şekillendirilebileceği yollar bulmamız gerekiyor. Artık haftalık çalışma süresinin azaltılmasıyla sınırlandırılmayacak olan çalışma süresi politikasına dönük yeni bakışlar oluşturmak üzere, radikal bir yeniden kafa yormaya ihtiyacımız vardır.

3.2. SENDİKALAR TARAFINDAN GELİŞTİRİLEN BAZI YENİ DÜŞÜNCELER

Sendikaların son yıllardaki çalışma süresi politikasından daha öncesine

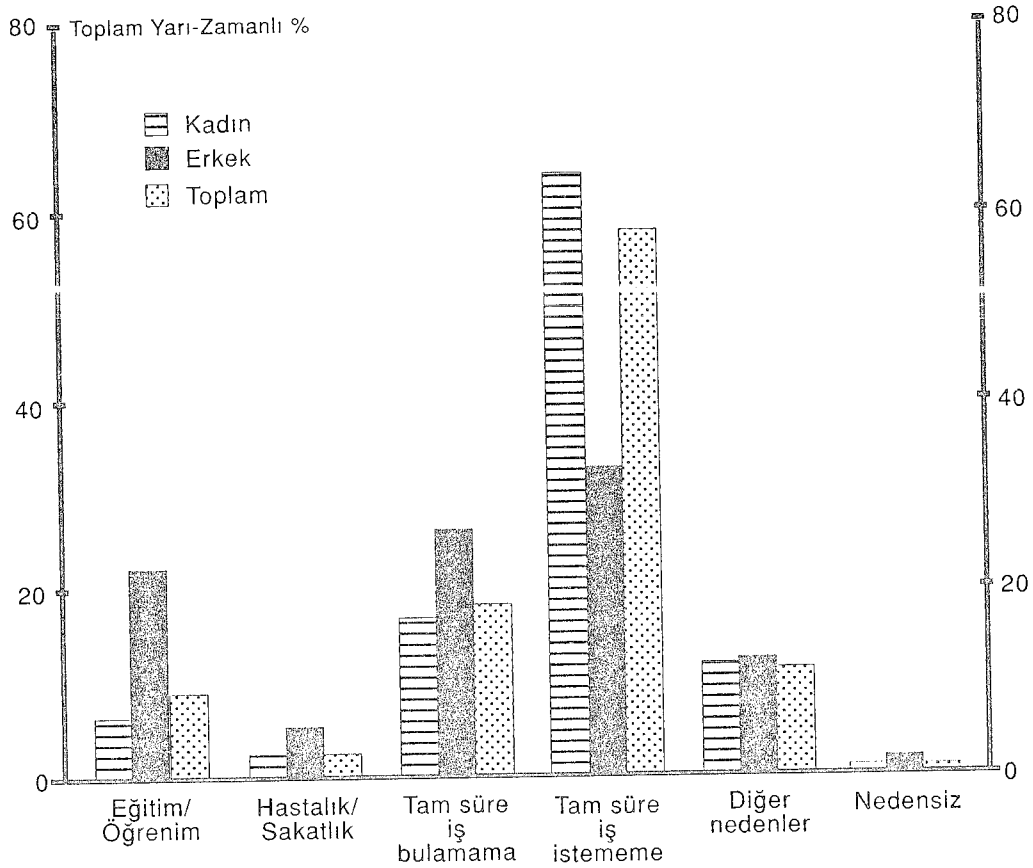
bakıldığında, sendikaların konuya bakışında yaşanan önemli bazı değişikliklerden kaçınılmaz biçimde şaşkınlığa kapılmamak mümkün değildir. Bu değişim, iki paralel gelişme süreciyle ilintilidir. Bir yandan sendikalar kendi klasik çalışma süreci politikalarının gerçek dünyadaki gelişmelerle uyumsuz ve bağdaşmaz olduğunu kabul etmek durumunda kalmışlardır -bu yavaş gelişen bir süreç olsa da. Şirketlerin talep ettiği yeni esneklik formları, işgücü pazarlarında ortaya çıkan yapısal değişimler ve, bunlardan daha az önemli olmayan daha bireyci ve çeşitlenmiş tutum ve çıkarların sonucu olarak ortaya çıkan "yeni değerler" de (Hoffmann, J. ve diğerleri, 1990) sendikaları, çalışma süresi politikasıyla ilintili konuları yeniden gözden geçirmek doğrultusunda zorlamıştır. 1980'lerin ortasından itibaren de firma sahipleri ve işveren federasyonlarının esnek çalışma ve farklı çalışma süresi uygulamaları için giderek artan bir baskı uygulamaya başlamalarıyla karşı karşıya kalınmıştır. Bu açıdan firmaların temel meselesi, daha sermaye-yoğun üretim koşulları altında kar edebilirliği sağlamak ve bu amaca ulaşmak için de, makine kullanım zamanlamasını maksimize etmeyi sağlayabilmektir. Firmalar tarafından empoze edilen esneklik konusundaki bu yeni talepler katı bir biçimde tasarlanan klasik çalışma süresi kalıplarıyla çarpıcı bir zıtlık içindedir. Bunların daha

esnek çalışma süresi düzenlemelerini arzulayan işgücü istekleriyle de zorunlu olarak bağdaşması beklenebilir. Ama yine de çalışanlar son yıllarda bir araç olarak, iş ve ailevi sorumlulukları başarıyla uzlaştırmak ve öteki özel konular gibi şeyler yanında, kendi zamanlarıyla ilgili olarak da kontrolü ellerinde tutmak konusunda daha ısrarlı olmaya başlamışlardır. Ayrıca, geleneksel sendika çalışma süresi anlayışıyla bağdaşmayan çalışma süresi düzenlemelerinin benimsenmesi yanında bir çok durumda sendikalar, işyeri temsilcilerinin katılımını da kabul etmek ihtiyacını duymaktadır. Çalışanların, çalışma süresi düzenlemeleriyle ilgili tercihlerinin nasıl değiştiğini gösteren iyi bir örnek, yarı-zamanlı çalışma şartının kabul edilmesine neden olarak gösterilen gerekçeler konusunda uğranılan başarısızlıktır.

Elbette ki, bu tür bulguların, eleştirel yaklaşılmaksızın, kabul edilmeleri olası değildir. Yine de, -ki başka bazı çalışmalar da aynı sonuçları doğrulamaktadır.- çalışma süresiyle ilgili tercihlerin ciddi biçimde değiştiği gerçeğini görmemek olanaksızdır. Yıllık izinler ve farklı iş paylaşım biçimlerine gösterilen ilgideki artış, bu genel eğilimi destekleyen ilave bir göstergidir.

Sendikaların bu konuda yaşadıkları değişim burada sadece özet olarak ele alınabilir. Alman Sendika Birliği (DGB)'nin "Yeni bir çalışma süresi

açısından olasılıklar" başlıklı çalışmasında, çalışma süresi konusunda işçilerin değişen ihtiyaç ve öncelikleri dikkatli ve detaylı bir biçimde ele alınmaktadır. Bu, başka şeyler yanında, çalışma gününün başlama ve bitişini içeren esnek düzenlemelerle, firmaların tüketici ihtiyaçlarına cevap vermeyi kolaylaştıracak daha esnek üretim formlarına kavuşması için alan sağlarken, işçilerin kendi zamanları üzerinde artan kontrol isteklerini karşılama yönünde de yol alındığını göstermektedir (DGB, 1995: 13). Hollanda Sendika Konfederalyonu FNV de, bu sürecin oldukça erken aşamalarında yarı-zamanlı çalışmanın toplumsal ihtiyaçlarla uyumlu bir biçimde düzenlenmesini destekledi. FNV, böylece, yarı-zamanlı çalışmayı dar bir bakış açısından reddetme noktasından uzaklaşan ilk konfederasyonlardan biri olma özelliğine sahiptir. Esneklikle bağdaşma konusundaki karşılaşılacak olası bir başarısızlığın sonuçları, İtalyan Sendika Konfederasyonu CISL tarafından bir eylem programında ele alındı: "Esneklik yokluğu ve kamu sektöründe zaman organizasyonunu ortaya koyan sosyal ihtiyacın karşılanmasında ki başarısızlık, vatandaşların yaşam standartlarında bir azalmaya olduğu kadar, örneğin, işçi ve kamusal finansman miktarında da bir artışa neden olmaktadır" (ETUI, 1995). Fransa'da da CFDT, işsizlikle savaşta çalışma süresinin azaltılması politikası



Çizelge 2: Toplulukta Yarı-zamanlı çalışma nedenleri.

Kaynak: Avrupa Komisyonu, Employment in Europe 1995:59.

nı kuvvetle savunmaktadır. 1996 yılındaki Kongre'sinde 32-saatlik çalışma haftası yönünde talepler ileri sürmüştür. Bu sendika merkezi olmayan pazarlıklardan yanadır: bunlar, istihdam ve ücretler konusunda çalışma zamanının yeniden örgütlenmesi ve çalışma süresinin azaltılması gibi gündem konularıyla eşzamanlı olarak sürdürülmektedir. CFDT, Fransa'da çalışma süresinin azaltılması konusunda kabul edilen son iki yasanın (Haziran 1996'da loi Robien ve

1998 Haziranında loi Aubry) ana destekleyicisi durumundaydı. Bunlar bu konularda işletme düzeyinde pazarlık yapma konusunda da alan ve insiyatif sağlayan yasalardır. Diğer anlamlı öneriler, bütün bir yaşam ve kariyer perspektifi noktasından yapılan esnek çalışma süresi düzenlemeleriyle ilintili olarak İsveç sendikaları tarafından ileri sürülmüştür (Fajertag, 1998; Anxo, 1995). Sendikaların yeni çalışma süresi kavramlaştırmaları doğrultusundaki yola dahil olmaları

nın çelişkilerden muaf olmadığı ise, Finlandiya sendika konfederasyonu SAK tarafından 1996 Helsinki kongresi'nde ortaya konulmuştur. Bir çalışmasında SAK Başkanlığı, çalışma süresinin azaltılmasıyla hiçbir ödeme kaybına yol açılmaması talebinden vazgeçilmesini önermektedir. Kongre'de böyle bir doğrudan talebin reddedilmesi pek de sürpriz olmayacaktır. Çünkü, bu talep içinde bulunulan dönemde toplam çalışma süresi tartışmasında çoğunluğun desteğini yanına almak suretiyle kalıcı bir anlaşmazlığa gebe bir nokta durumundadır.

Avrupa sendikarından derlenen bu az sayıda değini, çalışma süresi tartışmasındaki olağanüstü çeşitliliğin yüzeysel bir temsilinden başka bir şey sağlamaz. Avrupa sendikal hareketinin farklı bölümlerindeki pozisyonların çeşitliliğine rağmen, 1995 yılındaki Avrupa Sendika Konfederasyonu Kongresi'nde bu farklı pozisyonların ortak bir yeniden değerlendirmesinin yapılması gerektiğine işaret eden bir belge ortaya konulmuştur. Kongrenin *İşler ve Avrupa'nın Merkezindeki Dayanışma* başlıklı belgesinde şu cümleye yer verilmektedir: "Bireysel ve toplu çalışma süresinin genel olarak azaltılmasını sağlayacak politika, mevcut işlerin yeniden dağılımını ve değişen bireysel ve toplu ihtiyaçların karşılanmasını sağlarken, üretken kapasitenin optimize edilmesinden kaynaklanan bir çok global sonuçlara yol

açabilir." (ETUC, 1995: 20).

Avrupa'da 35 saatlik haftalık çalışmanın genel olarak uygulanması amacına ulaşmak için katedilmesi gereken uzun bir yol bulunduğuna dikkat çekiliyor oluşu isabetlidir. Buna rağmen, çalışma süresinin dört günlük haftalık çalışma olarak 32 saatle sınırlandırılması gibi daha da iddialı amaçların benimsenmesine duyulan ihtiyaca dikkat çekilmektedir; ve "çalışma süresiyle ilintili ihtiyaçlar bir kişinin bütün yaşamını içerecek şekilde (eğitim dönemleri ve bütün bir çalışma yaşamını dikkate almak suretiyle) değerlendirilmelidir. Ama, çalışma haftası, sadece daha uzun zaman dönemlerinin bir parçası olmasına rağmen anahtar referans noktası olarak alınmaya devam edecektir (ETUC, 1995: 20).

3.3. ÇALIŞMA SÜRESİNİN YAŞAM BOYU PERSPEKTİFİNDEN ALTERNATİF DÜZENLENMESİNİN ORTAYA KOYACAĞI SONUÇLARLA İLGİLİ DİĞER AMAÇLAR

İşsizliğin azaltılması bu tip bir politikanın öncelikli amacıysa da, çalışma süresinin farklı yollardan, başka amaçlara yönelik uygun koşul ve düzenlemelerin yardımıyla, bütün bir yaşam perspektifinden (yarı-zamanlı iş, kademeli erken emeklilik, uzun süreli iş bırakma veya kariyer amaçlı verilen aralar ve uzun süreli eğitimler) örgütlenmesi olasılıklarına yönel-

mek gerekmektedir. Bu hedefler genellikle birbirlerini tamamlayıcı bir niteliğe sahiptir:

***Artan sosyal bütünleşme ve dayanışma:** Bu amaç, işsizliğin azaltılmasıyla bağlantılıdır. Ancak bu, içeriğe bağlı olarak belli grupların yeni kişilerin iş dünyasına girmesiyle gerçekleşecek bir yeni-konumlanışa yönelmesine neden olabilir. Çalışma süresinin bu yeni perspektiften yeniden örgütlenmesini amaçlayan farklı sistemlerle ilgili görüş, işgücü pazarından dışlanan kişilerin buraya yeniden girişini sağlamakla bağlantılıdır. Bu şekilde takdim edilen sistemler, açık biçimde, aynı pazardan bütünüyle dışlanmış veya marjinalize edilmiş olan kesimlerle, çalışma sürelerini azaltmak veya işgücü pazarından geçici veya sürekli olarak uzaklaşmak isteyen çalışanların yerlerinin değiştirilmesini hedeflemektedir.

***Esneklik ve iş örgütlenmesinde yenilikçi formların gelişimi:** Seçilen sistemlerin iş organizasyonuna ve işletmelerdeki üretim sürecine etkisinin katı olmaması gerekir. Uygulamada başvurulacak koşul ve düzenlemeler "esnekliklerin değişimi"ni garanti etmelidir. Böylece, işletmelerin sınırlılıklarıyla bunlardan etkilenen çalışanlar arasında bir uzlaşmanın ortaya çıkması sağlanmış olacaktır. Bu bağlamda, Avrupa Topluluğu'nun *Yeni Bir İş Organizasyonu İçin İşbirliği* (Avrupa Komisyo-

nu, 1997) başlıklı çalışması (Green Paper) özellikle önem taşımaktadır; burada, esneklik ve güvenlik arasındaki dengenin daha iyi gözetilmesi beklenmektedir. Buna en iyi hizmet edecek şey de, yeni iş organizasyon formlarıyla yenilikçi çalışma süreci yaklaşımlarının sistematik biçimde birlikte ele alınması olacaktır.

***İşin insanileştirilmesi ve bireyin özgürlüğü (işyerinde ve iş dışında):** Bu, seçme, özgürlük ve egemenlik kavramlarının vurgulanmasıyla kastedilen fikir, üretim esnekliği ve işletme içindeki kişisel özgürlüğün uyumlandırılması için, üzerinde anlaşılmış düzenlemelere yönelik olarak yapılan dolaysız düşünmeyle bağlantılıdır. İşyerine samimi bir aidiyet duygusunun oluşturulabilmesi için bu çözümler objektif bir biçimde desteklenmelidir.

***İş ve aile yaşamının uyumlandırılması:** Yarı-zamanlı işle, ailevi nedenlerle işten ayrılmayla, ama aynı zamanda bir tür çalışma süresi azaltılması yoluyla gidilecek düzenlemelerle ilgili olarak, çalışanlar kadının da erkek de olsa ailevi sorumluluklarının gözönünde bulundurulması gerekir. Bu seçeneklerin uygulamaya konulması, çalışanların kariyerlerini olumsuz yönde etkilememelidir. Ve, bu seçeneklerin uygulamaya sokulmasında işçiler kendileri için en uygun tercihin hangisi olduğuna karar verirken, bu tercihler

farklı zamanlardaki durumlarına en uygun deşecek seçenekler göz önünde tutulmalıdır.

***Eşit Fırsatlar:** Bu, hem işe erişim konusundaki eşitlik, hem de çalışma ve çalışmama durumları arasındaki akışın doğasıyla ilintilidir. Bu açıdan mevcut düzenlemelerin (toplumsal) cinsiyet (yarı zamanlı iş, ailevi nedenlerle işe ara verme), yaş (yarı zamanlı iş, erken emeklilik), mesleki kategoriler (bazı düzenleme tipleri düşük becerili çalışanlara uygulanmaktayken –yani, yarı zamanlı çalışmaya- başka bazıları idari görevlilere özgüken –örneğin, zaman tasarruf hesapları), ve etkinliğin bağlı olduğu sektörler (özel ve kamusal olarak) veya kişilerin bireysel yaşam çizgilerinin yapılması temelinde sıklıkla ayrımcı olduğu vurgulanmalıdır. Bunlar, sadece dört prensipten biri olan kadın ve erkekler için eşit fırsat konusunda Avrupa Birliği’nce yürürlüğe sokulan istihdam politikası klavuzunu savunmakla kalmayıp, diğer üç ilkenin uygulanması açısından da toplumsal cinsiyet bakış açısının da savunuculuğunu yapmaktadır.

***İşyerinde hayatın demokratikleştirilmesi:** Çalışma süresinin organize edilmesi ve toplam çalışılan zamanın gün, hafta, yıl ve yaşam üzerinden dağıtımının yapılması, çoğunlukla, gerçekte kişiler olarak işçilerin söz hakkının bulunmadığı bir husustur. İş sözleşmesinden

kaynaklanan ikincil konuma ilave olarak yukarıda sözü edilen boyun eğiş de, işçi-işveren ilişkileri açısından bir asimetriyi ortaya koymaktadır. Çalışma süresinin bütün bir yaşam perspektifinden organize edilmesi için hazırlanan şemaların uygulamaya sokulması, kişilerin kendi çalışma sürelerini esnek bir biçimde kontrol altında bulundurmasını amaçlamalıdır. Çalışma ölçütü baz alınarak yapılacak müzakereler yoluyla gerçekleştirilecek bu uygulama, halihazırda daha üst bir düzeyin (sektör ve girişim) çerçevesi içinde tanımlanmış bir bağlam içinde yapılacaktır.

4. YAŞAM BOYU ÇALIŞMA KAVRAMININ FARKLI AÇILIMLARI

ETUC’un (yukarıda sözü edilen) “Avrupa’nın merkezinde istihdam”la ilgili durum Raporu, Avrupa’daki çalışma süresi politikasının gelecekte yöneleceği doğrultu hakkında oldukça nettir. Sosyal bilimciler tarafından yaşam boyu çalışma saatleri modeli üzerine geliştirilen bazı düşünceleri yukarıda betimledik: Jean Fourastié’nin 1960’larda, Gösta Rehn’nin 1970’lerde, ve Andre Gorz’un 1980’lerde yazdıkları bağlamında. Bu beklentinin günümüzde nasıl ele alındığı ise, bir önceki Avrupa Komisyonu Başkanı Jacques Delors’un ileri sürdüğü, yaşam boyu çalışma süresinin 2010’da 40.000 saate indirilmesi yönündeki önerisinde görülmektedir

(ETUL, 1995). İzleyen tartışmada yaşam boyu çalışma süresi kavramının beş olası bileşeninin sınırlarını çizeceğiz. Avrupa'da geçerli olan ortalama çalışma süresi, yaklaşık 43 yıl kadar olmaya devam etmektedir. Bu rakam günümüzde yaklaşık 70.000 saate tekabül etmektedir. Çalışma süresinin 50.000 saatin üzerine çıkmayacak biçimde düzenleneceği bir yaşam boyu çalışma süresi kavramının temsil etmesi gereken çalışma süresi, buna uygun olarak, %25 azaltılmış olacaktır.

Yaşam boyu çalışma saatlerinin azaltılmasıyla ilgili değerlendirmeler, çalışma haftasının kısaltılması anlayışının çok ötesine uzanmaktadır. Bunlar, bireylerin kariyerleri boyunca farklı zamanlarda kendi çalışma süresi tercihlerini pratiğe geçirebilmesi için birçok olasılık sunmaktadır. Bu kavram, özellikle de, kariyerde verilen büyük aralar ve işe ailevi nedenlerle geçici olarak verilen araların bu kapsamda yer almasına ve eğitim dönemlerinin sistematik içerilmesine olanak sağlamaktadır. Buna ilave olarak, bu kavram, büyüyen yarı-zamanlı çalışma oranının sosyal açıdan sorumlu biçimlerine şekil verecek fırsatlar da sunmaktadır.

4.1. ÇALIŞMA HAFTASI SÜRESİNİN AZALTILMASI

Tarihsel olarak sendikaların 35 saatlik haftalık çalışma isteği 1970'lerin ortalarına kadar gerilere uzanmaktadır. Şayet içinde bulunduğumuz du-

rumu değerlendirirsek, kabul etmek durumundayız ki, Avrupa düzeyinde bu açıdan geçerli ortalama, sadece çalışma haftasının azaltılmasının başlatıldığı bir süreçle sınırlıdır. Haftalık çalışma saatleri, Volkswagen gibi tekil şirketlerde bunun istisnası görülmekle birlikte, Avrupa ülkelerinde 32 ile 43 saat arasında değişmektedir: Volkswagen, haftalık çalışma saatini 27.7'ye indirmeyi kabul etmiştir. Avrupa'da son yıllarda gerçekleştirilen aktüel süre azaltmalarının ışığında 32 saatlik haftalık çalışma süresinin politik olarak gerçekçi bir hedef olup olmadığı konusu, üzerinde kesinlikle endişe duyulan bir konu oldu. Yine de, bazı sendikalar tarafından en radikal pozisyonlar bile kabul gördü. Örneğin, DBG'nin, yukarıda atıfta bulunulan durum Raporu'nda, "25-30 saat arasındaki bir haftalık çalışma süresine önümüzdeki 10-15 yıl içerisinde ulaşılacağı" ifadesine yer verilmektedir (DBG, 1995: 12). Bu seçenek, Avrupada'ki kitlesel işsizliğin böyle bir süre azaltımı yapılmaksızın çözümlenemeyeceği temeli üzerinde meşrulaştırılmaktadır. Ama, bu öyle bir iddiadır ki, aktüel toplu pazarlık taleplerinde uzun süre yer alabilmesi mümkün olamamıştır. Örneğin bu görüşe ulusal düzeyde 35 saatlik çalışma süresi olarak yer verilmektedir -IG Metal'in 1995 yılı Kongresi'nde. Bu 35 saatlik süre, daha ileri düzeydeki talepler dile getirilmeden önce, aktüel toplu pazarlık sözleşmelerinde

yer verilecek talepler açısından varolan öncelikli hedef olma özelliğine sahiptir.

Belçika'daki durum daha bile net bir örneği sergilemektedir: Dehaene hükümeti, 1996'daki bir istihdam yasası çerçevesindeki müzakereler bağlamında, özellikle de aksi taktirde önemli sayıda çalışanın işine son vermek durumunda kalacak olan şirketler açısından, çalışma süresinin 32 saate indirilmesine karşı çıkılmayacağını ifade etti. Bu hatlar doğrultusunda ilerlemek üzere bir çalışma süresi azaltımı hazırlayan şirketlerin sosyal güvenlik katkı paylarında indirimine izin veren planlar ortaya konuldu. Kısmi de olsa Portekiz'de de kayda değer bir başarı elde edildi. Burada kamu sektörü için oluşturulan istihdam yasasında, 1996 başından itibaren beş yıllık bir periyot için haftalık 35 saatlik çalışma süresine geçileceği karara bağlandı (Naumann, 1996). 1996'dan beri Fransa'da da bu çalışma süresi indirim kapsamındadır. Fransa'da, %10 ile %15 arasında çalışma süresi azaltımına giden şirketler için 1996 Haziranında finansal teşvikleri (işverenler tarafından yapılan sosyal katkı payı ödemeleri üzerinden yapılan geri ödemeler biçimindeki) içeren bir yasa (*loi Robien*) kabul edildi: bununla amaçlanan, yukarıda belirtilen oranlarda yeni iş olanağı yaratmak veya ortaya çıkarmaktı. İzleyen iki yıl zarfında bu türden 3.000 anlaşmaya imza atıldı. Bunun da öte-

sinde, 1997 yılında politik çoğunluğun beklenmedik biçimde değişmesi, sosyalistlerin 39 saatlik haftalık çalışma süresini 35 saate indirme planının genel olarak benimsenmesine olanak verdi. Bu yeni yasa, 20'den fazla işçi çalıştıran işyerleri için çalışma süresini 1 Ocak 2000 tarihinden itibaren 35 saate düşürdü. Bu yasa, ayrıca, 1 Ocak 2002'den itibaren, 20 veya daha az işçi çalıştıran firmalar için de geçerlilik kazanacaktı. Bu arada, bu yasa, müzakerelerin sektör bazında olduğu kadar işyeri düzeyinde yapılmasını da gerektirmektedir. Firmalara, çalışma süresini azaltan anlaşmaları imzalamaları için yapılan finansal teşvikler en azından %10 düzeyinde idi. *Loi Robien* yasasının maddelerinin aksine finansal teşvikler, yapılan çalışma süresi indiriminin kapsamına ve anlaşmanın sonuçlanacağı tarihe bağlı olarak belirlenen belli bir miktar paraya (işverenler tarafından ödenen sosyal katkı paylarından düşülebilecek olan) karşılık gelmektedir. Finansal teşvikin güvenceye bağlanması, iş olanağı sağlanması veya yaratılmasına (*loi Robien* yasasında olduğu gibi) bağlıdır: %10'luk bir çalışma süresi indirimi için %6'lık; %15'lik bir indirim içinse %9'luk bir teşvik sözkonusudur.

Bir bütün olarak Avrupa genelinde 37 saat olan ortalama haftalık çalışma süresi temelinde 32 saate indirilecek haftalık çalışma süresi %15'lik bir orana karşılık gelmektedir.

4.2. YARI-ZAMANLI ÇALIŞMA- NIN DÜZENLENMESİ

Yarı-zamanlı çalışma, son yıllarda bütün Avrupa ülkelerinde –farklı derecelerde de olsa- daha da yaygınlaşmış bir durumdadır (Fagan, 1995). Bu durumun, çok sayıda ve çeşitli nedenleri vardır. Yarı-zamanlı işler, aile bütçesine bir ilave katkı ihtiyacı için getirilen bir çözümü temsil edebildiği sürece, maddi nedenler, özellikle de kadınların çalıştırıldıkları işler dikkate alındığında, genellikle ana kaygılar durumundadır. Üstelik, bu türden birçok örnek açısından, ücretli işine bir süre ara verdikten sonra tekrar çalışma yaşamına dönmek isteyen bir kadın için yarı-zamanlı iş tek seçenek olma özelliğine sahiptir. Ama, diğer faktörler de sıklıkla bu kapsamda yer almaktadır: sosyal ve davranışla bağlantılı tutumlar değişiyor ve yarı-zamanlı bir işte çalışma isteğinden etkilenen çok sayıda neden (yani, çocuk bakımı veya başka bazı ailevi nedenler, eğitimle ilgili nedenler vb.) de bu çerçevede devreye giriyor. Bir dizi çalışma ortaya koymaktadır ki, Avrupa ülkelerinde yarı-zamanlı mesleki faaliyetlere yönelik olarak, görünürlük kazanan belirgin bir ilgi söz konusudur. Bu ilgi tam zamanlı işlerde çalışanları da içermeye özelliğine sahiptir. İstihdamın %20 ile %30 arasındaki bir bölümünü kapsayan yarı-zamanlı çalışma, Güney Avrupa ülkelerinde %7 civarında bir orandan fazlasını içermezken, Kuzey Avrupa ülkelerinde

son zamanlarda daha da yaygınlık kazanmış durumdadır. Yarı-zamanlı çalışmanın belirgin bir yapısal özelliği bunun kadınlar arasında yaygın olmasıdır: Almanya'daki yarı zamanlı çalışanların %90'ı ve İngiltere'dekilerin de %79'u kadındır ve bu kadınların çoğunun yaşları 25 ile 44 arasında değişmektedir. Böyle bir eğilim belirgin bir biçimde geleneksel kadın toplumsal davranışıyla izah edilebilir; zira bilindiği gibi bu yaş dilimindeki kadınlar ev ve çocuk bakımıyla ilgili sorumluluğun asıl üstlenicisi durumundadır.

Yarı-zamanlı işin artan önemi, bunun herhangi bir yaşam boyu çalışma saatleri perspektifine dahil edilmek durumunda olunmasıyla ilintilidir. İşverenler gerçekte, artan oranda yarı-zamanlı iş arzında bulunsalar da, yarı-zamanlı çalışma olarak isimlendirilen bir iş yoktur. Bu açıdan sadece az sayıda toplu sözleşme bu durumun açıkça belirtildiği bir niteliğe sahiptir. Eşit işe eşit muamele için ortaya konulan ETUC'un Avrupalı işverenlere (UNICE/CEEP) yönelttiği türden genel talepler yanında (bakınız Lapeyre, 1998), çalışanların yarı-zamanlı temelde istihdam edildiklerinin açıkça belirtildiği sözleşmelerin yapılması da sağlanmalıdır. Bu, yaşam boyu çalışma saatlerinin %6'lık bir indirimine (veya 4.300 saat gibi) tekabül ederdi. Bir isimlendirme olarak yarı-zamanlı iş kavramını kullanmayı tercih edip etmemek elbette te-

ker teker çalışanlara bırakılacak bir konu olabilir, ve kaç tanesinin bunu kullanmayı seçeceği üzerine spekülasyon yapmak da mümkündür. Buna karşın, eğer cazip sosyal güvenlik teşvikleri söz konusuysa, böyle bir düzenlemeden avantajlı çıkmak için kaçınılmaz olarak daha fazla başvuru bulunacağı öngörülebilir.

4.3. YAŞAM BOYU ÖĞRENME

İşgücü pazarlarının modernleştirilmesinde anahtar faktörler Avrupa Topluluğu'nda insan kaynaklarının geliştirilmesidir. Yukarıda atıfta bulunduğumuz Avrupa Komisyonu Raporu'nda (White Paper) eğitimin ve sürekli yetenek geliştiriminin stratejik önemi vurgulanmaktadır. Yeni üretim metodları ve emek örgütlenmesi, çok üst düzeyde motive olmuş ve kalifiye bir işgücünü gerektirmektedir; bunun gerektirdiği bir diğer nokta da eğitim ve öğretim alanına yapılacak yatırım, ve bu açıdan sergilenen ileri görüşlülüktür. Emek pazarlarındaki sürekli değişim süreci, yaşam boyu öğrenmeyi hayati bir gereklilik durumuna getirmektedir: Örneğin, Avrupa Komisyonu, büyük çaplı teknolojik değişimlerin yaşanmaya devam edeceğini ve önümüzdeki 10 yıl zarfında da günümüzün teknolojilerinin sadece %20'sinin hala kullanımda olacağını öngörmektedir. Bu arada, güncel eğitim ve öğretim yapısı korunmaya devam edildiği taktirde, çalışanların kalite/nitelik

potansiyelinin gelişim hızı çok daha düşük bir seviyede kalacaktır. Yaşam boyu öğrenimin önemi, özellikle de, OECD'nin *Herkes için Yaşam Boyu Öğrenim* (1996) başlıklı Raporu'nda vurgulanmaktadır; bu Rapor'da, yaşam boyu öğrenim süreçleri hakkında henüz ortak bir anlayışın bulunmadığı ve bu açıdan Avrupa'da bir dizi farklı yöntemin kullanımda olduğu belirtilmektedir. Ama, OECD'nin sergilediği bu bakışta, 16 ile 24 yaşları arasında sona eren geleneksel eğitimin ("başlayıp-bir noktada sonlanan eğitim felsefeleri") bütünüyle kullanım dışı kaldığı konusunda netlik vardır (OECD, 1996: 89). 1996 yılının "Avrupa Yaşam Boyu Öğrenim Yılı" olması gerektiğine karar verdiğinde, Avrupa Komisyonu da eğitim ve öğretimin (bu boyutunun) öneminin bütünüyle farkındaydı (Avrupa Komisyonu, 1996).

Yaşam boyu öğrenme ihtiyacı hakkında bir konsensüs olduğu sürece, bütün işçilere çalışma yaşamları süresince kendilerini daha ileri ve süregiden öğrenim mekanizmalarına adanmalarını sağlayacak uygun bir sürecin garanti edilmesini sağlayacak bir yöne doğru hareket edilmesi mantıklı tek yol olma özelliğine sahiptir. Örneğin, Almanya'da halihazırda *Lander* düzeyindeki yasa maddelerinde yılda iki haftalık eğitim iznine yer verilmektedir. Yaşam boyu çalışma saatleri açısından bu, 2000 saate veya 1.8 yılla tekabül eder. Ama biz aynı zaman-

da biliyoruz ki, uygulamada bunu kullananların oranı işgücünün %3'ünden daha fazla değildir. Buna uygun olarak, daha ileri düzeydeki öğrenimin yaşam boyu çalışma saatleri kavramına dahil edilmesi ve bu dönemlerin toplam üç yıl olarak uzatılması için bazı düşüncelere yer verilebilir; bunun anlamı, örneğin, bütün bir çalışma kariyeri üzerinden %7'lik bir zaman azaltımı anlamına gelirdi. Anlamlı öğretim fırsatlarının düzenlenebilmesi ve uygun biçimde planlanabilmesi açısından bir dizi sorunun dile getirilmesi zorunludur (Schuller, 1999), ve bunlara uygun yanıtlar da önerilmelidir. Kesin olan şey, bütün bir öğretim meselesiyle ilgili iddialar konusunun olabildiğince esnek bir biçimde ele alınmasıdır. Eğitimin ne zaman yapılacağı sorusu da işyeri koşullarına ve bireysel tercihlere bağlı olmalıdır. Bu türden örnekler, bir dizi ülkede, aktif emek pazarı politikaları bağlamında zaten teşvik edilmekteydi. Bu noktada önemli olan, uygun destekleyici teşviklerin sosyal güvenlik alanında geliştirilmesidir.

4.4. YILLIK İZİNLER VE AİLEVİ NEDENLERLE İŞE ARA VERME

Giderek artan sayıda insan kariyere geçici ara verme düşüncesini benimseydiğini ifade etmektedir (Schmid ve Natti, 1999). Özellikle de kamu hizmeti alanında bir dizi Avrupa ülkesinin çalışanları böyle bir ara verme hakkını çoktan güvenceye almıştı bi-

le. Belçika'da "kariyere ara verme", açıkça teşvik edilen bir emek pazarı politika tedbiridir. Böylesi fırsatlar, bir çok durumda işçilerin, özellikle de çocuk yetiştirme dönemi boyunca, işle ilgili sorumluluklarıyla ailevi sorumluluklarını bağdaştırma yolları bulma konusundaki kaygısıyla gayet iyi bir uyum içindedir. Bu türden "yıllık izinler", mevcut ailevi nedenlerle işe ara verme maddesini çeşitlendirmek ve genişletmek için önerilebilme özelliğine sahiptir. Bu bakımdan, Ekim 1995'de Avrupa düzeyinde önemli bir yol katedildi. Sosyal Taraf- lar arasında sonuçlandırılan bir anlaşma temelinde Komisyon, ailevi nedenlerle 8 yaşından küçük çocuğu olan aileler için en az üç ay süreyle işe ara vermeye dönük bir Yönergeyi benimsemiştir. Sonuç olarak, daha önce ailevi nedenlerle işe ara verme konusunda her hangi bir düzenleme bulunmayan üç ülke (İrlanda, Belçika, ve Lüksemburg) böyle bir düzenlemeyi uygulamaya sokmak konusunda zorlandı. Bundan başka 6 ülkede daha, bu yönergenin sınırları mevcut ulusal yasanın daha ileri bir noktaya taşınmasına hizmet etti.

Böyle bir yasal düzenleme, yaşam boyu çalışma saatlerinde %10 kadarlık bir azalmaya yol açabilir -ailevi nedenlerle işe ara verme ve yıllık izinlerin mümkün hale gelmesinin bu seçeneğin gerçekleşmesi için yeterli girişimlere eşlik ettiği varsayıldığında.

4.5. ERKEN EMEKLİLİK VE EMEKLİLİĞE ESNEK GEÇİŞ

Emekliliğe esnek geçiş için (Delsen, Hutsebaut ve Reissert, 1999) erken emeklilik sistemlerinin veya düzenlemelerinin devreye sokulmasıyla, yaşam boyu çalışma saatlerinin kısaltılmasına son yıllarda önemli bir katkı yapıldı. Avrupa'da yasal emeklilik yaşı 60 yaşla 67 yaş arasında değişmektedir (ETUI, 1996: 29), ama tabii açıktır ki, gerçek durum insanların çok daha erken yaşta emekli oldukları biçimindedir. Bir çok şirkette toplu sözleşmeler, özellikle de kitlesel işçi azaltımı tehditi karşısında erken emekliliği veya emekliliğe esnek geçişi özendirecek biçimde sonuçlandırılmıştır. Fransa'daki en son görüşmeler de, emeklilik yaşının, kamyon sürücüleriyle ilgili olarak 55'e düşürülmesiyle sonuçlandı. Ama, bu örnek düşünülduğünde, kamyon sürücülerinin ortalama haftalık çalışma saatlerinin oldukça uzun olduğu da dikkatten kaçırılmamalıdır (burada söz konusu edilen 60 veya daha fazla haftalık çalışma saatidir). Ama diğer sektörlerde de, özellikle de çelik endüstrisinde 55 yaşında emekliliğe fırsat veren toplu sözleşmeler mevcuttur. Belçika'daki bir istihdam toplantısı bağlamında sergilenen tartışmalar çerçevesinde 58 yaşındakilerin emekliye ayrılmasını mümkün kılacak bir düzenleme için yapılan planlar da yer almaktadır. Bu arada Almanya'da, erken emeklilik konusunu ilgilendiren

yasal düzenlemelerin de bir kez daha daraltılması yoluna gidilmiştir. Erken emekliliğin, gerekli özel sosyal güvenlik teşviklerinin benimsenmesi yoluyla özendirildiğini, sergilenen başka daha bir çok örnek verilebilir. Firmalar, başka bir çok örnekte daha, çalışanlarını emekliliğe esnek geçiş sevk etmeyi sağlayacak yollar buldular: pratikte bunun anlamı, haftalık çalışma saatlerinin belli bir yaştan sonra yarı yarıya ya da bir çeyrek oranında indirilmesiydi. Ama, bu türden düzenlemeler çerçevesinde, emeklilik yaşının yukarıya doğru esnekliğinin mümkün hale geldiği de dikkate alınmalıdır. Zira, bazı işçilerin 65 yaş sonrasında da çalışmaya devam etmek isteyecekleri kesindir. Yine de, bu tip düzenlemeler daima gönüllülük temeli üzerinde yükseltilmelidir. Bir erken emeklilik planının detaylarına bağlı olarak bu, yaşam boyu çalışma saatlerinin %12'ye kadar azalmasına hizmet edebilir. Emeklilik sistemleri açısından ortaya çıkabilecek sonuçlar açıkça ortadadır: mevcut emeklilik ödemesinde genellikle bu, bütün bir çalışma süresine dayalı olarak 50.000 saatlik çalışma saatini kapsayan bir yaşam için yaklaşık olarak 35 yıla indirilmesi zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Bu, 43 yıldan 45 yıla kadarki bir zaman dilimine dayandırılmak suretiyle yapılan hesaplamalara dayandırılmaktadır. Bu durum, ödeme sistemlerinin finansmanı ile ilgili talepleri ciddi olarak artırmakta-

dır; ödeme taleplerinde bir azalmanın olmadığı durumlarda ise, bu tip bir perspektifin uygulamada yaygınlaşmasını beklemek pek de gerçekçi olmayacaktır.

5. YAŞAM BOYU ÇALIŞMANIN ÖRGÜTLENMESİNİ SAĞLAYACAK KOŞUL VE DÜZENLEMELER

Şayet belli koşullar dikkate alınacak olursa bu konuda yeni bir bakış açısı ortaya konulabilir. Bunu yapmak, kendine özgü bazı düzenlemeleri de gerektirecektir.

5.1. UYGULAMANIN BAŞARI KOŞULLARI

Bu türden önemsenmesi gereken koşullar için belli başlı üç alan bulunmaktadır: bunlar, mevcut ekonomik ve sosyal koşullar hesaba katıldığında, istihdam edilebilirlik açısından mevcut koşullar; sosyal ve şirket alt yapısıyla ilintili koşullar; ve toplumsal koruma sistemlerinin özel olarak yeniden biçimlendirilmesinin işletme, birey ve toplum genelini ilgilendiren maliyetleriyle ilintili koşullarıdır.

İstihdam edilebilirlik kavramı, sistemlerin tersine çevrilebilirliği açısından, çalışanların işlerine yeniden dönebilmelerini mümkün kılması bakımından ele almak durumundadır: yani, işçilerin bu sistemlerden birine girmelerini garanti etmek suretiyle düzenlemeleri ve çalışma sürelerini bütün yaşamlarını içerecek bir biçimde

farklı biçimlerde düzenleyebilmelerini mümkün kılmaları söz konusu olacaktır. Bunun, meslek içi eğitime erişim, ve kariyerde ilerleme garantisine sahip olma gibi daha dinamik (en azından yarı-zamanlı iş ve uzun dönemli işe ara verme söz konusu olduğunda) bir açıdan ele alınması gerekmektedir. Buradaki ihtiyaç, kişinin yeniden işine dönebilmesi olanağını yitirmemesi için yeni üretim, iletişim ve enformasyon teknolojileriyle ilgili mesleki eğitim olanağına sahip olmasıdır. Mesleki eğitim boyutuyla bu istihdam edilebilirlik kavramının, özellikle çalışanların bütün bir yaşam perspektifinden çalışma süresi örgütlenmesi şemalarına uyarlanmasına ihtiyaç vardır.

Tersine çevrilebilirlik, çalışmanın bütün bir yaşam perspektifinden örgütlenme olasılıklarının yaygınlaştırılmasıyla ilişkilendirilen amaçların baş koşuludur; bireysel seçim ve işin insanileştirilmesi, eşit fırsatların ve çalışma yaşamının demokratikleştirilmesi, tersine çevrilebilirliği bütünyle gerektirmektedir. Tersine çevrilebilirlik, bir çalışanın, örneğin, yaşamının geri kalanının tamamında yarı-zamanlı bir işte çalıştırılmamasını güvence altına alacak olan şeydir.

İşletme maliyeti meselesine gelince, buradaki ihtiyaç açısından bütün sosyal taraflarca paylaşılacak bir bedel söz konusudur: ki, çeşitli maliyetsiz çalışma süresi azaltımları, en azından iş dünyası için geçerli olmak duru-

mundadır. Bundan sonra kendimize hatırlatmamız gereken diğer etkenleri de şöyle sıralayabiliriz:

-Bazı ülkelerde (örneğin Fransa'da) kar ve ücretler arasındaki değerin kar lehine olmak üzere büyük miktarlarda çarpıtılması suretiyle manevra yapılması mümkündür.

-Bizatili çalışma süresi azaltımının kendisi üretkenliğin sağladığı kazanımları etkilemekte, ve genellikle bunun da ötesinde yeniden örgütlenmeyle ilintili süreçler bu kazanımları daha da artırmaktadır. Üretkenliğin yol açtığı bu kazançlar, halihazırda zaten kısmen çalışma süresi azaltımlarının finansmanında kullanılmaktadır.

Bu sistemlerin çoğu, *işçi maliyetleri* konusunda çalışan gelirlerinde bir düşüşe neden olmaktadır. Bu, hem doğrudan gelir kaybı biçiminde (düşük gelirler sözkonusu olduğunda) hem de dolaylı gelir kaybı biçiminde olmaktadır (başta emeklilik geliri olmak üzere, sosyal getiriler üzerindeki negatif etkiler biçimindeki). Yapılması gereken, doğrudan gelirler üzerindeki etkinin azaltılması ve dolaylı gelir etkisinin de korunmasıdır. Finansal girişimler ülkelerin çoğunda çalışanlara değil şirketlere yönlendirilmektedir. Bu nedenle de, ihtiyacı duyulan şey, finansal girişimleri yeniden yönlendirilmek ve uyumlandırmak suretiyle bu sistemlere bağlılık duyan çalışanların da desteklenmesidir (özellikle de bu şemaların yeni iş-

ler yaratma ya da mevcutları koruma yönünde bildirilen hedefleri olduğu durumlarda). Miktarı ve temel prensibi Avrupa ölçeğinde pazarlığa tabii olan bir asgari ücretin, bu bakış açısıyla ortaya konulması "çalışan yok-sul" gibi bir kategorinin ortaya çıkmasının önlenmesi için olmazsa olmaz bir koşulu olarak sunulabilir.

5.2. SOSYAL GÜVENLİK SİSTEMLERİNDE DEĞİŞEN TALEPLER

Daha esnek bir işgücü pazarı bağlamında geliştirilen yeni çalışma süresi kalıpları, sosyal güvenlik sistemleri açısından dikkate değer bazı yeni zorlukları gündeme getirmiştir. Avrupa'da günümüze kadar mevcudiyetini koruyan sosyal güvenlik sistemlerinin sergilediği dikkat çekici farklılıklara rağmen, bunların tamamı koşulda, radikal bir biçimde "standart tam zamanlı çalışan" kavramına dayandırılmıştı ve bu yanlarıyla yeni taleplere cevap verebilecek durumda değillerdi. Bunun da ötesinde, birçok Avrupa ülkesinin sosyal güvenlik sistemi güncel olarak çok ciddi finansal sorunlarla karşı karşıyadır. Son yıllarda, yeni finansal araçlar geliştirilmeksizin eşzamanlı olarak bu sistemlere dayatılan bir dizi yeni ödev ve ilave masraf (yani, işgücü pazarı politikası konularındaki uzun vadeli işsizlik programları vb.) sözkonusu olmuştur. Bir yandan işgücü pazarındaki esnekleşmenin artması; öte yandan,

mesleki çalışmanın değer ve amacına yönelik tutumlardaki değişme, yapısal önlemlere dayalı bir uyarlanmayı gerektirmektedir. Bu uyarlanma, hem varolan kavramların sorgulanmasına, hem de yeni düşünme biçimlerine yol açacaktır. "Her durumda, yani daha kısa bireysel çalışma saatleri opsiyonunda ve halihazırdaki toplam çalışma süresinin yeniden paylaştırılmasına toplumsal düzeyde duyulan ihtiyaçta, yeni yasal hükümlerin devreye sokulmasının acil bir ihtiyaç durumunda olduğu açıktır. Düşük ücret sorununun hafifletilmesi ve sosyal güvenlik yardımlarıyla ücretli çalışma arasındaki bağın koparılması bu türden yeni hükümlerin özünü oluşturmaktadır." (Matthies, 1994: 357).

Yaşam boyu çalışma saatleri kavramı, bir bütün olarak sosyal güvenlik sisteminin yapısıyla ve özellikle de güvence altındaki enaz gelirle ilgili temel soruyu açığa çıkarmaktadır. Meslek güvencesi sistemiyle desteklenen bir temel güvenlik biçimi olarak ikili sosyal güvenlik sistemlerine sahip ülkelerdeki sosyal koruma problemi, sosyal yardımlar bir önceki mesleki etkinlikten bağımsız olarak sağlandığı sürece, daha az keskin bir biçimde ortaya çıkmaktadır. Diğer ülkelerde ise tam tersine, sosyal güvenlik sistemi açık bir biçimde ücretli istihdamla bağlantılıdır; ki bunun anlamı, daha önceki mesleki etkinliği konusunda bir kaydı olmayan kişinin ne olursa olsun herhangi bir sosyal

güvenlik yardımından yararlanamayacağıdır.

Esnek işgücü pazarı örgütlenmesi –yeni çalışma kalıpları ve tutumları bağlamında– ulusal ve Avrupa tipi toplu ve çalışma yasamasında temel bir düzenlemeyi gerektirir. Bu düzenleme, emek yasasındaki yeni "aüpiik" veya "standart olmayan" istihdam ilişkisi biçimlerine bir temel sağlamak ve bu konularla ilgili durumdaki işçilerin bu bakımlardan gerekli sosyal haklara kavuşmasını güvence altına almak için yapılmalıdır. Gelecekte sosyal koruma alanında varlığını sürdürebilecek farklılıklar hangileri olursa olsun, Avrupa düzeyinde de yeni çözüm yolları geliştirmeye ihtiyaç vardır –en azından rekabetin neden olabileceği zarardan kaçınmak bakımından. Bu sorun, sadece Avrupa Birliği otoritelerini değil, aynı zamanda bütün sosyal tarafları da ilgilendirmektedir. Burada özel bir öneme sahip etken, minimum bireysel güvenliğin sağlanmasıdır. Aktif bir işgücü pazarı politikasının ihmal edilmesine olanak veren ve böylece işsizliğin sürdürülmesine neden olan bu tip bir temel güvenliğin güvence altına alınması için de, güvenceye alınmış asgari gelir kavramının "güvence altına alınmış bir asgari istihdam" hakkıyla ilişkilendirilmesi gerekir.

Bu bakımdan Guy Aznar'ın vurguladığı nokta çarpıcıdır: "Bir koşula bağlı olmaksızın geçimlik bir gelirin temin edilmeye başlanması, gerçekte

mevcut durumu daha da kötüleştirir. Çünkü bu, minimum bir garantili gelirin peşinde olanları bir kere ve ebediyen işgücü pazarının dışına itmekle temel bir öz-gerçekleştirim hakkını ortadan kaldırır ve toplumsal olarak dışlanmalarını kurumlaştırabilir.” (Aznar, 1994: 71). Andre Gorz da bundan çok önce aynı bağlantıyı dile getirmişti: “Bir işten bağımsız olarak gelir güvencesinin sağlanması, (ancak) bireyin çalışma hakkıyla, yani sosyal refahın yaratılmasına katkıda bulunmayla el ele gittiği takdirde özgürlük getirecektir.” (Gorz, 1983: 66). Temel bir gelire sahip olma kavramının uygulanmasıyla ilgili herhangi bir pratik, hala özenli (ve sistematik) bir analizin konusu değilse de, bu ihtiyacın karşılanması açısından içinde bulunulan durum geçmişte olduğundan daha az çelişkili bir görünüm arz etmektedir. Konuya, bireysel çalışma zamanının azaltılması sorunuyla ve bununla bağlantılı telafi edici ödemelerle ilgili olarak yaklaşıldığında, burada değinilmeyi hakeden bir başka öneri, Guy Aznar tarafından ileri sürülmektedir: “Daha kısa çalışma saatleri için aynı ücretin alınması mümkün olamayacağından, herkes ücretine yapılacak bir ilave gelir, bir tür “iş-payı ödeneği” elde edebilecektir, ki ben buna “ikinci ödeme” de diyorum. Tabii ki bu gerçek bir ödemeye karşılık gelmez, bu gerçekte farklı biçimler (de) alabilen bir transfer mekanizmasıdır (sosyal güvenlik katkı-

larından muafiyet gibi)” (Aznar, 1994: 67).

Bir sosyal güvenlik reformu için duyulan ihtiyacın aciliyeti açıktır. Ancak, refah devletinin bütünüyle yeniden şekillenmesine yol açacak boyutta ortadan kaldırmasını gerektiren bir sorun değildir. Önümüzde duran bu ödeve yönelik olarak çok sayıda birbirinden farklı görüş bulunmaktadır, ama deneme niteliğindeki girişimlerden başka yapılmış bir iş yoktur. Bu amaç açısından dahil edilecek olasılıklar arasında, örneğin, bir farklılaştırılmış katkı payları sistemi, vergi reformu ve özel sektöre desteklenen sigorta fonları gibi araçlar vasıtasıyla karşılanan finansman bulunmaktadır.

5.3. UYGULAMA PLANI

Çeşitli şemaların içinde uygulamaya sokulacağı doğrultu, çalışma süresinin bütün bir yaşamı içerecek biçimde daha iyi paylaştırılabilmesi için en azından iki yapısal ilkenin yerine getirilmesini gerektirmektedir.

- daha fazla esnekliğe olanak sağlayan bu sistemler müzakere edilmelidir;

- bunlar bütün tarafları, yani müzakerenin çeşitli aşamalarında yer alan bütün sosyal tarafları, hükümetleri, yerel katılımcıları (belediyelerden gelen ve diğer yerel otoriteleri) ve çalışanları içermelidir.

Uygulamaya dönük düzenlemelerle ilgili bu yönlendirici prensiplerin dört temel noktada sonuçları bulun-

maktadır:

-Toplu Pazarlık: ideal olarak bu, "kalabalık" bir müzakere sürecini gerektirdiği için, farklı düzeyleri (meslekler-arası, sektörel, girişimle ilgili) içermelidir (temel ilkeler en üst düzeylerde tanımlanır, ve daha sonra somut üretim koşullarına en yakın biçimde uygulamaya sokulur). Bu müzakerelerin sonucunda ortaya çıkan toplu anlaşma noktaları, en az düzeyde, değiştirilen uygulamaya geri dönebilirlik, terfi uyarısı için gösterilecek en az süreler vb. kadar, bu sistemlerin içine girme koşullarını tanımlamaya da yaramalıdır. Toplu pazarlık, çalışma süresinin bütün bir yaşam üzerinden organize edilebilmesi olanağı verecek olan zaman tasarruf hesapları gibi mekanizmaların geliştirilmesini de mümkün kılmalıdır. Ama, bu alanda ulusal çerçevenin ötesine geçilmesi, ve çalışma süresinin bütün bir yaşam üzerinden örgütlenmesi hakkıyla ilgili olarak hem bireysel hem de toplu düzeylerde Avrupa'yla yapılacak müzakerelerle uyum içinde olunmasının sağlanması önem taşımaktadır. Burada belirtilen şemalar (yarı-zamanlı çalışma, uzun süreli iş bırakma, eğitim amaçlı iş bırakma, erken emeklilik) her bir Avrupa ülkesi için farklı biçimde geliştirilmiştir ve ülkeden ülkeye farklı koşullar barındırmaktadır. Yarı-zamanlı çalışma ve ailevi nedenlerle iş bırakma alanlarında

çoktan yapılmış olduğu gibi, Avrupalı sosyal taraflar farklı sistem tiplerindeki çerçeve anlaşmaları üzerinde karara varabilmektedir. Bu farklı sistem tiplerinin (bütün bir yapı içine) dahil edilmesi, hem genel ilkelerin tanımlanması, hem de bunların bütün Avrupa Topluluğu üzerindeki yayılma hızının artırılması içindir (Lapeyre, 1998).

-İş Hukuku: Bu konu da, bu sistemlerin işleyişini yapılandıran ilkelere tanınlanmasında bir rol oynayabilir (özellikle de kamu finansmanı gerektirdikleri durumlarda, veya bu tip finansman ile sosyal güvenlik veya işsizlik sistemlerini birbirine bağlamada (Danimarka'daki uzun süreli iş bırakma örneğinde olduğu gibi). İş hukuku, kamu toplum düzeni ilkeleri üzerindeki meslekler arası anlaşmalara onay verebileceği gibi bunların yerini de alabilir: Örneğin, yarı-zamanlı çalışmaya geçme hakkı ve bunun tersine çevrilebilirliğinin güvenceye alınması gibi. Çalışma süresinin bütün bir yaşamı kapsadığı anlayışının bilindik standartlar üzerinde değişime yol açan etkisi olduğu sürece, bu kanun, esneklik için de bir çerçeve sağlayabilir. Burada da, bizim hangi işleyişin Avrupa düzeyinde yerinde olacağı hususuna yer veren bir yeniden biçimlendirme durumunda ana yönetimlerin tanımlanma ihtimalini ortadan kaldırmamamız gerekmektedir.

-Sosyal Koruma Kanunu: burada yapılması beklenen şey, sosyal güvenlik kapsamına giren sürenin, kişilerin tam-zamanlı sürelerin altında çalıştığı veya geçici olarak ücretli işçi olmadığı durumlar için düzenlenmesidir. Emeklilik sistemlerini birbiriyle bağlantılı hale getirilmesi kadar finansman bakımından vergi ve sosyal güvenlik sistemleri arasındaki geçişkenliğin sağlanması için de bunun yapılması gereklidir. Bu son nokta göstermektedir ki *vergi hukuku*'nun da burada içerilmesi olasıdır;

-Aktif İşgücü Pazarı Politikaları: çeşitli düzenlemeler, açık bir biçimde bir istihdam politikası perspektifiyle tasarlanmıştır. Bunlar, bir yandan iş arayanların işgücü pazarına girişini olanaklı hale getiren (G. Schmid'in (1998) geçiş dönemi işgücü pazarları kavramı), ve öte yandan bütün çalışan nüfusun yaşamları boyunca eğitilmesini sağlayan önleme dayalı istihdam politikalarının sunum araçları olarak tasarlanmıştır;

-Vergi Önlemleri: Bunlar, en azından iki birbirini tamamlayan doğrultuda uygulanabilmektedir: bir yandan finansal girişimler çalışma süresinin azaltılmasının işçilerin gelirleri üzerinde yarattığı etkiyi azaltmayı hedeflerken, diğer yandan vergi reformu vergilerin çalışanların yeni durumlarına hızlı bir biçimde uyarlanmasına ve zorunlu

sosyal güvenlik kesintilerine (Örneğin Fransa gibi gelir vergisinin kaynaktan kesilmediği, ama bir sonraki yılın (yıl= n+1) vergi ödemesinde bir önceki yıl gelirinin (yıl= n) baz alındığı ülkelerde) izin vermektedir. Genel bir kural olarak bu önlemlerin doğası, sözkonusu her bir ülkenin özel koşullarına bağlı olarak çeşitlenmektedir.

6. SONUÇ

'Yaşam boyu çalışma saatleri' kavramının bileşenleri, daha ileri düzeyde bir irdeleme ve geliştirmeyi doğal olarak hak etmektedir. Aynı zamanda, bunların hiç bir çelişki ve tartışmaya yer bırakmaksızın kabul edilebileceklerini de varsayamayız. Ama, kesin olan şey, bunun bir yeni kalıplar bulma meselesi olduğudur. Bu, 'yaşam boyu çalışma saatleri kavramı'na katkıda bulunacaktır. Ayrıca bu, sadece işsizlikten kaçınmaya veya sosyal bütünleşmeyi korumaya vesile olacak bir şey olmayıp, aynı zamanda insanların yaşamlarında yeni özgürlük biçimleri bulmaları için varolan alanı artırmalarını sağlayacak bir yol olarak anlaşılmalıdır. Çalışarak ve çalışm dışı geçirilen zamanlar arasındaki ayrım daima yapay bir ayrımdır. Çalışma ile sosyal ve ailevi bağlılıklar ve sorumluluklar arasındaki uyuma, Avrupa sosyal modelinin gelişiminde ileri bir aşama doğrultusundaki bir adımı temsil edebilir. Ancak, böylesi bir gelişme, çalışmayla ilintili aynı

zamanda sosyal güvenlik sistemiyle de ilintili) geleneksel tutumlarda bütünüyle yeni gereksinimler de ortaya koyabilecektir -günümüzde hala önemli ölçüde "karlı istihdam" olarak değerlendirilen konu da bunun uzun vadeli sonuçlarını temsil edecektir.

KAYNAKLAR

Alaluf, M., Boulin, J.Y. and Plasman, R. (1995) 'Working-time policy in Europe', in Hoffmann and Lapeyre (eds.) 1999.

Anxo, D., Boulin, J.Y., Lallement, M., Lefèvre, G., Silvera, R. (1998) 'Recomposition du temps de travail, rythmes sociaux et modes de vie', Travail et Emploi N° 74. 1/98., La documentation française, Paris.

Aznar, G. (1994) Travailler moins pour travailler tous, Paris.

DGB (1995) Deutscher Gewerkschaftsbund – Perspektiven für eine neue Arbeitszeitpolitik, Düsseldorf.

Dumazedier, J. (1962) Vers une civilisation du loisir ? ed. du Seuil, Paris.

ETUC (1995) European Trade Union Confederation, Jobs and Solidarity at the heart of Europe, Brussels.

ETUI (1995) 'For an innovative working time policy to secure employment and an improved quality of life', in Hoffmann and Lapeyre (eds.) 1995.

ETUI (1996) Collective bargaining in Western Europe 1995-1996, Brussels.

European Commission (1993) Growth, Competitiveness and Employment – The challenges and ways forward into the 21st Century, White Paper of the Commission of the European Communities, Luxembourg.

European Commission (1995) Employment in Europe 1995, Luxembourg..European Commission (1996) Employment in Europe 1996, Brussels.

European Commission (1997) Green Paper – Partnership for a new organisation of work, Brussels.

Evans, A.E (1973) Flexibility in working life. OECD, Paris.

Fagan, C., Platenga, J. and Rubery, J. (1995) 'Part-time work and inequality ? Lessons from The Netherlands and the UK' in Hoffmann and Lapeyre (eds.) 1995.

Fajertag, G. (1998) 'Working time in Europe – current trends', in Gabaglio, E. and Hoffmann, R. (eds.) (1998) European Trade Union Yearbook, Brussels.

FNV (1994) Part-time work: the Dutch perspective, Amsterdam.

Fourastié, J. (1965) Les 40 000 heures. Laffont-Gonthier, Paris.

Gabaglio, E. and Hoffmann, R. (eds.) (1998) European Trade Union Yearbook, Brussels.

Gardhammer, M. (1995) 'Changes in working hours in Germany : the resulting impact on everyday life', Time and society, June. Sage, London.

Goetschy, J. and Pochet, P. (1997)

'The Treaty of Amsterdam: a new approach to employment and social affairs?' TRANSFER Volume 3, Number 3.

Gorz, A. (1983) *Les chemins du paradis*, Paris.

Gorz, A. (1997) *Misères du présent, richesse du possible*. Galilée, Paris.

Hoffmann, J., Hoffmann, R., Mückenberger, U. and Lange, D. (1990) *Jenseits der Beschlußlage. Gewerkschaften als Zukunftswerkstatt*, Köln.

Hoffmann, R., Lapeyre, J. (eds.) (1995) *A time for working – a time for living*, Brussels/London.

Lapeyre, J. (1996) 'First round of European negotiations on a key issue for equal opportunities and equal treatment', TRANSFER, Volume 2, Number 1.

Lapeyre, J. (1998) 'A new stage for European negotiation: the framework agreement on part-time work', in Gabaglio, E. and Hoffmann, R. (eds.) *European Trade Union Yearbook*, Brussels.

Marchand, O., Minni, C., Thélot, C. (1998) 'La durée d'une vie de travail, une question de génération ?' *Premières synthèses*, N° 50.2, 98.12, DARES, Ministère du travail, Paris..

Matthies, H., Mückenberger, U., Ofte, C., Peter, E. and Raasch, S. (1994) *Arbeit 2000 – Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt*, Reinbeck (Hamburg).

Meulders, D. (1998) 'Employment

and equal opportunities', in Gabaglio, E. and Hoffmann, R. (eds.) *European Trade Union Yearbook*, Brussels.

Mückenberger, U. (1993) 'Ist der "Sozialraum Europa" noch auf der historischen Agend? Neue Beschäftigungsformen und deren europäische Regulierung', WSI Mitteilungen 9/1993.

Naumann, R. (1996) 'Portugal', in *European Trade Union Institute Collective Bargaining in Europe 1995-1996*, Brussels.

OECD (1996) *Lifelong learning for all*, Paris.

Rehn, G. (1977) *Towards a society of free choice*. Swedish Institute for Social Research. Stockholm (reprint from Wiatr, J., Rose, R. (eds.) *Comparing public policies*, Ossolineum, Wroclaw).

Rifkin, J. (1995) *The end of work*. Tarcher-Putnam, New York.

Schmid, G. (1998) *Transitional labour markets: a new European employment strategy*. discussion paper FSI 98-206. WZB, Berlin.

Schor, J. (1998) *The overspent American. Upscaling, downshifting and the new consumer*. Basic Books, New York.

Supiot, A. (1998) *Au-delà de l'emploi : transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport pour la Commission Européenne*. Flammarion, Paris.

Thompson, E.P. (1967) 'Time, work discipline and industrial capitalism',

Past and Present. Vol.38. Corpus Christi College, Oxford, England.

DİPNOTLAR

¹ Bu gösterge INSEE yıllık istihdam taraması kullanılarak hesaplanmıştır; ve bu verili bir tarihte emek pazarından ayrılmayı gösteren ortalama yaş – belli bir tarihte çalıştığı varsayılan 50 yaş üzeri nüfus grubu temelinde hesaplanarak- ve emek pazarına girişi yansıtan ortalama yaş –başka bir belli tarihte çalışır durumda olduğu varsayılan 30 yaş altı nüfus grubu temelinde hesaplanarak- arasındaki farkı yansıtmaktadır.

² Amsterdam Avrupa Birliği Antlaşması'na istihdam bölümünün dahil edilmesiyle uyumlandırılmış bir istihdam politikası için gerekli temeller atılmış oldu. Bu sözleşme onaylanmadan önce bile 1997 Kasımında toplanan Lüksemburg istihdam zirvesinde dört prensibi (istihdam edebilirlik, girişimcilik, uyumlanabilirlik ve eşit fırsat) barındıran ilk istihdam politikası rehberi kabul edildi.

Çeviri: Şennur Özdemir

(Avrupa Sendikalar Entitüsü (ETUI) yayınlarından “News Paths in Working Time Polic” (Brüksel 1999)’ten çevrilmiştir.)