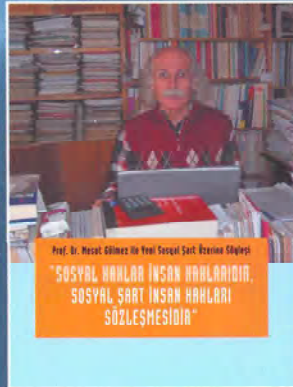


31, Aralık 2006

# sendikalar notlar

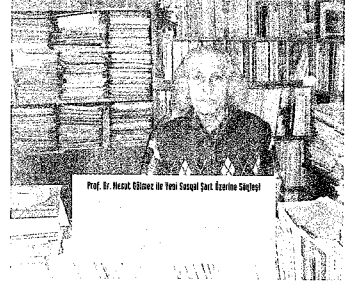


"SOSYAL HAKLAR İNSAN  
HAKLARIDIR, SOSYAL ŞART  
İNSAN HAKLARI  
SÖZLEŞMESİDİR"



## İÇİNDEKİLER

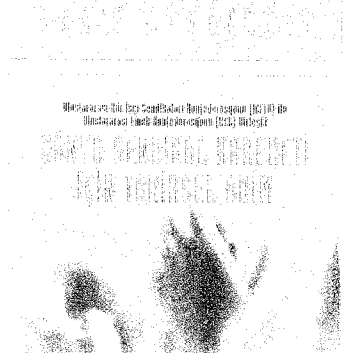
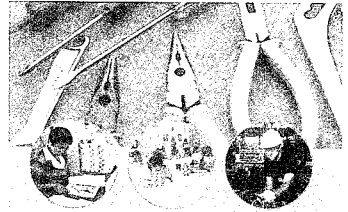
|                                                                    |     |
|--------------------------------------------------------------------|-----|
| Sunuş .....                                                        | 3   |
| Türkiye .....                                                      | 5   |
| Dünya .....                                                        | 23  |
| İlerlemek için emek ve dikkat .....                                | 30  |
| Prof. Dr. Mesut Gülmez ile ASŞ üzerine söyleşi.....                | 40  |
| Avrupa Sosyal Şartı ve iş güvencesi .....                          | 66  |
| Kısmi süreli çalışan işçilerin hafta tatili ve ücret hakları ..... | 82  |
| Dünya sendikal hareketi için tarihsel adım .....                   | 88  |
| Söz hakkı güvencesi ve ortaya çıkış biçimleri .....                | 94  |
| Vasfı güvencesi .....                                              | 132 |

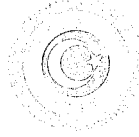


Prof. Dr. Mesut Gülmez ile Yeni Sosyal Şart üzerine söyleşi



Prof. Dr. Mesut Gülmez ile ASŞ üzerine söyleşi





**Petrol-İş Sendikası Yönetim Kurulu**  
**Mustafa Öztaşkın (Genel Başkan)**  
**Mustafa Çavdar (Genel Sekreter)**  
**Adnan Özcan (Genel Mali Sekreter)**  
**İsmet Yiğit (Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri)**  
**Mehmet Güray (Genel Yönetim Sekreteri)**

**Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası adına**  
**sahibi:**

**Genel Başkan Mustafa Öztaşkın**

**Yazı İşleri Müdürü: Mehmet Yılmaz**

**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**  
**Web adresi: www.petrol-is.org.tr**  
**e-mail: petrol@tnn.net**

**Petrol-İş Dergisi Ekidir.**

**(Yayın türü: Yerel, Süreli, Aylık)**

**Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu**

**Sendikal Notlar'da yayınlanan**  
**yazılar, yazarının görüşünü yansıtmaktadır.**

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

**Baskı: Nokta Ofset**  
**Anadolu Bulvarı NO: 27-28**  
**Gimathan-Gimat-Ankara**  
**Tel: 0312. 397 07 58**

**Baskı Tarihi : 9 Ocak 2007**

# SUNUŞ

Son 4 yıl içinde sosyal haklar konusunda birçok değişikliğin gündeme getirildiğine ve birer birer yasalaştırıldığına tanık olduk. 10 ve daha çok işçinin çalıştığı işyerlerini kapsayan iş güvencesine ilişkin yasal düzenleme daha yürürlüğe girmeden kısa sürede değiştirildi. Birkaç basın açıklamasını aşmayan tepkiler ortamında yani hemen hiçbir önemli tepki almadan, iş güvencesi kapsamındaki işyerinde çalışan işçi sayısı 10'dan 30'a çıkartıldı.

Aynı süreçte yeni çıkartılan 4857 sayılı İş Yasası ile tam istihdam politikalarını ortadan kaldıran düzenlemelere olanaklar tanındı. "Ödünç işçilik"ten, "telafi çalışmasına", "denkleştirme"den "taşeron işçiliği"ne kadar birçok yeni düzenlemeyle "işçiyi ve haklarını koruma" anlayışı terkedildi. Bunun yerine işletmenin ve işletmecinin korunduğu yaklaşım egemen kılındı.

Sosyal güvenlik haklarında gerçekteştirilen düzenlemeler ise çok daha çarpıcı oldu. Üç sosyal güvenlik

kuruluşu birleştirilirken temel sigorta kolları etkin ve kapsamlı kullanılmadı. Bir yandan temel sigorta kollarından olması gereken işsizlik sigortası, genel sosyal güvenlik sisteminin dışında bırakılırken **güçsüz, yetersiz ve ulaşılamaz** kılındı. Diğer yandan hem var olan sigorta kolları yetersiz ve kapsamsız bırakıldı, hem de gelişmiş ülkelerde temel sigorta kollarından olan “aile yardımı” gündeme getirilmedi. Sosyal koruma ve sosyal yardımlar, insan hakları boyutuyla değil, asla çağdaş bir anlayış olmayan hayırseverlik boyutuyla ele alındı. Çalışmak zorunda kalan emeklilerin maaşlarında yüksek kesinti yapılmasından, iş sağlığı ve güvenliği konusunda yasal boşlukların yaratılmasında, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın çekincelerle kabul edilmesinden kamu çalışanlarının sendikal haklarının sınırlandırılmasına kadar birçok konuda sosyal haklar üzerinde hak kayıplarına olanak tanındı.

Günümüzde sosyal haklarla ilgili kısıtlayıcı, darlaştı-  
rıcı, etkisizleştirici politikaların süreceğini görmemek  
olanaksızdır. Kıdem tazminatı hakkına ilişkin yeni dü-  
zenleme girişimlerinden, işsizlik sigortası fonlarının  
amaç dışı kullanımına kadar birçok konuda tehlike  
çanları çalmaktadır.

Tüm bu nedenlerle sosyal haklar konusunda Türki-  
ye sendikal hareketinin çok daha fazla duyarlılık için-  
de olması zorunludur.

Saygılarımızla.

**Merkez Yönetim Kurulu**

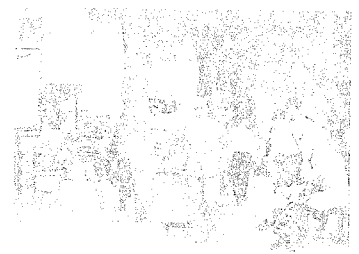
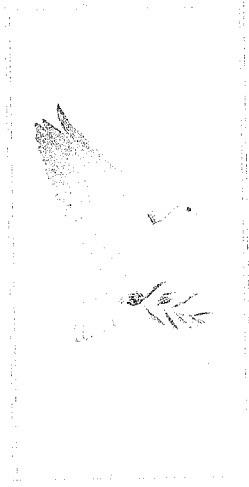


Foto: Çağdaş Gemicî



### **“İNSANLIĞIN GÜVENLİ YOLU: BARİŞ”**

1 Eylül 1939 tarihinde Faşist Almanya'nın Polonya'yı işgal etmesi ile başlayan 2. Dünya Savaşının tüm insanlığın belleğinde acı yaralar bıraktığı tartışılmaz. On milyonlarca insanın öldüğü ve yaralandığı, binlerce kent ve köyün yerle bir olduğu 2. Dünya Savaşının başlangıç günü, 1984 yılında Birleşmiş Milletler Örgütü tarafından Dünya Barış Günü olarak kabul edildi.

Dünya barış günü, insanlığın barışa duyduğu inancın ve özlemin vurgulandığı gün olma

özelliğiyle dikkat çekiyor.

Petrol-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu tarafından bu önemli günde basına ve kamuoyuna yapılan açıklamada savaşların yarattığı yıkıma dikkat çekildi. Açıklamada 20'yi aşkın bölgede kanlı çatışmalar devam ettiği belirtilerek, uluslararası silah tekellerinin kasalarına giren her doların yeni bir ölüm makinesi ve yeni bir savaş olarak ortaya çıktığı vurgulandı. Açıklamada özetle şu görüşlere yer verildi:

“2006'nın 1 Eylülü Barış Günü'nde de hala dört bir yanımızda savaşlar ve kanlı çatışmalar sürüyor. Yıllardır Ortadoğu'da kan ve gözyaşı dinmiyor. ABD'nin ve diğer emperyalist yandaşlarının Irak ve Afganistan'ı işgali, Irak'taki çatışmalar devam ederken, ABD'nin jandarması İsrail, Lübnan ve Filistin'e saldırıyor.

Bütün bu savaş, işgal politikaları, güvenlik sorunlarını çözme bahanesiyle uygulanıyor. Oysa insanlar için en iyi güvenlik yolu barıştır.

Güvenlik, ancak barış içinde bir arada yaşamaktan geçiyor. Halklar savaşın değil, barışın, kardeşliğin, dostluğun hakim olduğu bir Ortadoğu, bir dünya istiyor.”



### **NOVAMED'TE GREV**

Petrol-İş Sendikası, Antalya Serbest Bölgesi'nde kurulu Novamed işyerinde toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanama-

ması üzerine 26 Eylül 2006 tarihinde grev başlattı.

Petrol-İş Sendikası tarafından basına yapılan açıklamada sendikal örgütlenmeye iki yıl önce başladığı, yetki alınmasını izleyen süreçte başlayan toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde işveren temsilcilerinin uzlaşmaz tutumu nedeniyle 6 aydır anlaşma sağlanamadığı belirtilerek grev uygulamasına geçildiği açıklandı.

Toplam 300 işçinin çalıştığı Novamed'de grev uygulaması nedeniyle yapılan toplantıda bir konuşma yapan Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde sendikanın tüm olumlu yaklaşımlarını reddeden yetkililerin, çalışanların haklı isteklerine inatla karşı çıktıklarını belirtilerek firma yönetiminin yasa dışı uygulamalarını artırdıklarını Petrol-İş üyelerini sendika-

dan istifaya zorlayarak baskı uyguladıklarını söyledi. Öztaşkın, Novamed grevinin serbest ticaret bölgelerindeki yoğun emek sömürsünü ve insanlık dışı uygulamaları gözler önüne serdiğini söyledi.

Çoğunluğu kadın olan Novamed işçilerinin, onurlu ve örnek eylemleri başlarıyla sürüyor.



### **SOSYAL POLİTİKA ÖKSÜZ ARTIK: CAHİT TALAS'I YİTİRDİK**

Türkiye sendikal ve işçi hareketi tarihinin en önemli isimlerden, ülkemizde sosyal politikanın gelişmesine bü-

yük katkısı olan Çalışma eski Bakanı ve Ankara Siyasal Bilgiler Fakültesi eski dekanı Prof. Dr. Cahit Talas 14 Ekim 2006 tarihinde aramızdan ayrıldı.

Cahit Talas, 1948-1953 yılları arasında Çalışma Bakanlığı'nda çalıştı. ILO'nun Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin Uygulanması Üzerine 98 Sayılı Sözleşmesinin kabul edilmesinde büyük emeği geçti. 1960 ve 1961 yıllarında iki kez Çalışma Bakanlığı yapan Talas, 1961 yılında Avrupa Sosyal Şartı'nı Türkiye adına imzaladı.

70'li yılların başında Siyasal Bilgiler Fakültesi dekanı olan Talas, 12 Mart 1971 askeri müdahalesi sırasında bir süre gözaltına alındı. 12 Eylül 1980 Askeri yönetiminin üniversitelerdeki uygulamalarına tepki göstererek emekliye ayrıldı. Talas, tüm yaşamı boyunca sosyal politika üzerine yazı yazdı, kon-

feranslara katıldı ve seminerler verdi. Sayısız sendika eğitimine katılarak onbinlerce işçiye bireysel ve toplumsal haklarını anlatan Cahit Talas, Anadolu bozkırının gördüğü örnek bilim adamlarından biri oldu.

Emeklerinin ve sevdalarının boşa gittiğini kim söyleyebilir?

Unutulmayacak...

Sonsuzluk yolculuğunda rahat uyu Cahit Hoca...



### **AVRUPA SOSYAL ŞARTI ÇEKİNCELERLE ONAYLANDI**

Yıllardır bir türlü parlamento gündemine getirilmeyen

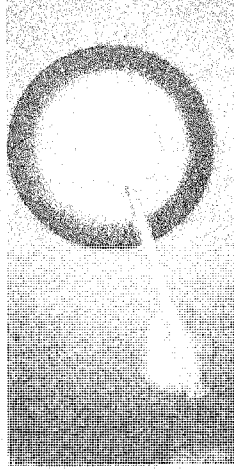
“(Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı 27 Eylül 2006 tarihinde TBMM’nde kimi çekincelerle kabul edildi.

AKP Hükümetinin çekinceli olarak kabul edilmesini sağladığı (Gözden Geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı, çalışanların özgürce edindikleri bir işle yaşamlarını sağlama haklarını etkili bir biçimde korumasından uygun mesleğe yöneltme, eğitim ve rehabilitasyon hizmetlerini sağlamasına; adil bir ücret hakkından çocukların ve gençlerin korunması hakkına; sosyal güvenlik hakkından sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkına; çalışma koşullarının ve çalışma ortamının düzenlenmesine ve iyileştirilmesine katılma hakkından meslek eğitimi hakkına kadar birçok sosyal alanda tüm yurttaşları kapsayan sosyal hakları yansıtır.

Türkiye için son

derece önemli bir sözleşme olan Şartın çekincelerle kabul edilmesi bazı işçi konfederasyonları ve sendikalar tarafından basın açıklamalarıyla tepki gösterilerek bu durumun düzeltilmesi istendi.

(Not: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanması üzerine Prof. Dr. Mesut Gülmez ile yapılan söyleşi 40-65 sayfalarındadır.)



### AB İLERLEME RAPORU: "İLERLEME YOK"

Türkiye'nin Avru-

pa Birliği üyeliği sürecinde aldığı yolun "yıllık dökümünün" yapılarak beklentilerin yansıtıldığı ve her yıl ekim ayının ilk haftası içinde açıklanan Türkiye İlerleme Raporu bu yıl bir aylık gecikmeyle kasım ayının ilk haftasında basına ve kamuoyuna açıklandı.

Çok farklı siyasal kesimlerden farklı tepkileri alan İlerleme Raporu, ülkenin kısa, orta ve uzun

dönemli geleceğini etkileyen belirlemelere yer verilmesi açısından son derece önemli belirlemeleri ve beklentileri kapsıyor.

Sendikalar ile çalışanlar oldukça yakından ilgilendiren konuların da belirtildiği İlerleme Raporunda, "işçilerin serbest dolaşımı", "sosyal politika ve istihdam", "tüketici ve sağlığın korunması" konularında önemli ilerlemelerin



### DUYAN VAR MI?

Nüfusumuzun yüzde 50'sini oluşturan kadınların istihdam yaşamında adının olmadığı söylemek için mutlaka istatistiklere bakmaya gerek yok. Bu durum siyasal söylev söz konusu olduğunda siyasileri nedense çokca ilgilendiriyor. Ama yalnızca bu kadar. Daha fazlası yok. Çünkü yapılan hemen hiçbir şey yok: Ne kapsamlı bir strateji var, ne proje var, ne de başkaca bir şey... Ya emek örgütleri, sendikalar? Akademik dünya? Onlar ne yapıyor?

Kadının istihdam sorunları Türkiye için ne kadar önemli?

Türkiye, çalışma çağındaki kadın nüfusun istihdam edilenlerine oranı yüzde 24.3 ile OECD ülkeleri içinde, son sırada yer alıyor. AB ülkelerinde ise bu oran ortalama olarak yüzde 60'lara yaklaşıyor. Bu konuda kötü eğilimlerden biri de şu: Kadınlar 90'lı yıllara göre daha az istihdam ediliyor. Yani onlar eve dönüş süreci yaşıyor ve işsizler...

Duyan var mı?

sağlanmadığı vurgulandı. Raporda, "Sosyal politika ve istihdam" konusunda durum saptaması özetle şöyle yansıtıldı:

"İş hukuku alanında ilerleme kaydedilmemiştir. Bazı direktiflerin Türk mevzuatına aktarımında halen eksiklikler mevcuttur. Bunlara Çalışma Yasası'nın uygulama kapsamının sınırlı olması da dahildir. İdari

kapasite bakımından, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında bazı nitelikli personel ilaveten istihdam edilmiştir. Türkiye, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) desteğiyle çocuk işçiliğinin azaltılmasına yönelik gayretlerini sürdürmelidir.

İş sağlığı ve iş güvenliği alanında, Türkiye müktesabat ile iyi derecede uyum sağla-

mış olmakla beraber, geçtiğimiz yıl belirtilen önemli eksiklikler devam etmektedir. Bu alandaki diğer direktifler yürürlükte olmakla birlikte, özellikle, Çerçeve Direktifinin aktarımına ilişkin mevzuat halen askıdadır, Mevzuat, ne özel sektör, ne de kamu sektöründe çalışanların tümünü kapsamaktadır. Kamu kurumları, sosyal ortaklar ve

diğer ilgili kuruluşlardan oluşan danışma organı niteliğindeki Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi, iş sağlığı ve iş güvenliği alanında ulusal bir politika benimsemiştir. Rapor dönemi süresince, iş sağlığı ve iş güvenliği alanındaki mevzuatın yürürlüğe konması ve uygulanmasına yönelik faaliyetler sürmüştür. Ancak, bilinçlendirme,



## ÖYLE BİR SORUN Kİ...

Türkiye'de;

-İşsizlik oranı eylülde geçen yılın aynı dönemine göre 0.6 puanlık düşüşle yüzde 9.1'e geriledi. Geçen yılın aynı döneminde işsizlik oranı yüzde 9.7 olarak hesaplanmıştı. Tarım dışı işsizlik oranının yüzde 12'ye indiği eylül ayında genç nüfus arasındaki işsizlik ise yüzde 18.2 olarak gerçekleşti. Türkiye İstatistik Kurumu'nun Eylül 2006 istatistiklerinde, Türkiye'de daha önce bir iş yerinde çalışırken, bugün işsiz olan nüfus 9.6 milyon kişi. Bunun yüzde 9.9'una karşılık gelen yaklaşık 960 bin kişinin bugün işsiz olmasının nedeni evlenmiş olmaları. Daha önce çalışıp, bugün işsiz olanların yüzde 31'i emeklilik, yüzde 19'u ise sağlık nedenleri ile işsiz.

-İşsizlerin, yüzde 70.4'ü erkeklerden oluşuyor. İşsizlerin yüzde 54.4'ü lise altı eğitimlilerden, yüzde 35.5'i bir yıl ve daha uzun süredir iş arayanlardan meydana geliyor. İşsizler sıklıkla yüzde 30.2'siyle büyük bölümü "eş-dost" aracılığıyla iş arıyor.

eğitim ve teftiş kurumlarının kapasitesinin güçlendirilmesi (iş ve sosyal güvenlik teftişi) dahil olmak üzere, bu yönde daha fazla çabaya ihtiyaç duyulmaktadır.

Sosyal diyalog alanında, halen uygulanabilir durumda bulunan Sendikalar ve Toplu Sözleşme, Grev ve Lokavt Kanunlarının, AB ve Uluslararası Çalış-

ma Örgütü standartlarına getirilebilmesini amaçlayan ve halen gündemde olan yasa tasarılarında bir ilerleme bildirilememektedir. Sendikal haklar henüz tamamiyle tesis edilmemiştir. Sosyal diyalog zayıftır; Ekonomik ve Sosyal Konsey'in performansının iyileştirilmesi gerekmektedir.

İstihdam politikası ile ilgili olarak

az ilerleme kaydedilmiştir.

Özellikle kadınların durumuna ilişkin olmak üzere, düşük işgücü katılımı ve istihdam oranları; genç nüfusun yüksek düzeyde işsizliği, kayıt dışı ekonominin büyüklüğü ve kentsel/kırsal işgücü piyasaları arasındaki büyük fark başlıca zorlukları teşkil etmektedir. 2005 yılında genel istih-

dam oranı yüzde 43.4'e düşmüştür, işsizlik oranı ise yüzde 10.3'de kalmıştır.

Kayıt dışı istihdamın boyutları endişe vermeye devam etmektedir. Kayıt dışı istihdamın genel istihdamın yüzde 50.1'ini, tarım sektöründeki istihdamın ise yüzde 88.2'sini teşkil etmektedir.

Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) kurumsal kapasitesi-

## NASIL YANITLANABİLİR?

"Türkiye'ye yatırım yapan, Türkiye'de istihdam sağlayan sanayinin ürettiği her mal yerli malıdır. İşine, aşına, işyerine sahip çıkmak için Türkiye'de üretilen malı kullan!" (Türk-İş Tüketici Broşürü'nden)

Bir sendikal hareket açısından, ürünün veya hizmetin, yalnızca o ülkenin sınırları içinde üretilmesinin tek başına yeterli olduğunu söylemek ve bu yaklaşıma bağlı olarak tüketici kampanyaları düzenlemek günümüzde ne ölçüde geçerlidir ve doğrudur?

İki küçük soru daha soralım:

-Sendikaların sıklıkla dile getirmeye çalıştığı "Tüketimden gelen güç" yaklaşımı, insanca çalışma ve sendikal hak ve özgürlüklere özen gösterilmesi faktöründen soyutlanarak tek boyutlu, tek zamanlı, tek yüzeyli değerlendirilebilir mi?

-Üretimlerini bu ülkede ve bu ülkenin insanlarıyla yapan, ama onların en temel insan haklarını tanımayan, bazı işçi ve sendika düşmanlarına suskun kalınabilir mi?

ni geliştirme çabalarını devam ettirmiştir. "İstihdam Politikası Önceliklerinin Ortak Değerlendirilmesi Belgesi'nin hazırlanmasında Avrupa Komisyonu ve Türk makamları arasında ilerleme sağlanmıştır.

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından yapılan fakirlik konulu bir araştırmanın sonuçlarına göre, nüfusun yüzde açlık sınırının

altında yaşarken, yüzde 25.6 ise fakirlik sınırının altında yaşamaktadır. Fakirlik sınırının altında yaşayanların oranı kırsal kesimde yüzde 40'a çıkmaktadır. Aynı çalışmaya göre çocukların fakirlik oranı (altı yaşın altında) yüzde 34 olup, bu oran kırsal kesimde yüzde 40'a ulaşmaktadır. İdari yapıların niteliklerinin artırılması ve

eşgüdümün geliştirilmesi yönünde bir ilerleme kaydedilmemiştir.

Engelli kişilerin istihdamı için bir eylem planı hazırlanmış ve Engelliler Yasası ile ilgili olarak birkaç uygulama yönetmeliği çıkartılmıştır. Bunlar engelli insanlar için işyeri ve eğitim hizmetlerini alanlarını kapsamaktadır.

(...)

Ayrımcılıkla mü-

cadele alanında her hangi bir gelişme kaydedilmemiştir. Irk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa ilişkin AB yönergelerinin aktarımı tamamlanmamıştır.

Özellikle, Irk Eşitliği Yönergesi'nin istihdam ile ilgili olmayan boyutlarının aktarımına yönelik çaba gerekmektedir.

## ÖLÇÜT, TEMEL HAKLAR OLMALI

Sendikaların tüketici eylemlerinde ölçütü, yalnızca yerli malı yaklaşımıyla gerçekleştirmeye çalışarak, temel insan haklarını gündeme getirmemek, sendikal ilkeleri daraltmaktan başka bir sonuç vermez, veremez.

Dünyanın en geri kalmış ülkelerinde bile gerek ulusal, gerekse uluslararası düzeyde sürdürülen eylemlerde temel ölçüt sadece ürünün veya hizmetin o ülkede üretilmesi değil, üretimin temel insan haklarına ne ölçüde uygulanarak yapıldığıdır. Sendikalar için en önemli belirleyici unsur, hak ve özgürlüklere karşı gösterilen duyarlılık olmalıdır.

Kuşkusuz o ülkede üretilen mal ve hizmetin öncelikle tüketilmesini içeren kampanyalar olumludur, yapılmalıdır. Ancak insana yakışır iş koşullarını sağlamayan, sendikal hak ve özgürlük tanımayan, insanları ite-kaka çalıştıranlar o ülkede üretim yaptıkları için özel olarak korunma hakkına sahip olamaz, olmalıdır ve hadleri mutlaka bildirilmelidir.

"Sessizlik ölümün adıdır."

Ayrımcılığın önlenmesi ve eşit muamelenin teşvi-ki için etkin ve bağımsız bir "Eşitlik Kurumu" oluşturulmasına ihtiyaç vardır. Azınlıkların durumu ile ilgili olarak ciddi güçlükler bulunmaktadır.

Eşit fırsatlar alanında, özellikle doğum izni, eşit ücret, istihdama eşit erişim, ispat külfeti, kanuni ve mesleki sosyal güvenlik alanlarında daha ileri düzeyde uyuma ihtiyaç bulunmaktadır. Buna ilaveten, AB müktesebatının gerektirdiği Eşitlik Kurumu hala kurulmamıştır.

Kadınların işgücüne katılımı çok düşük seviyededir (yüzde 25'in altında) ve kadınların istihdam oranı yüzde 20 civarında düşmüştür.

Sendikal hakların tam olarak tesisine ve kayıt dışı istihdamın önlenmesine özel önem verilmelidir.

Kayıtdışı istihdamla mücadele- nin üzerine eğilmek gerekmektedir.

Çoğu alanda, etkin uygulama yapılabilmesi için idari kapasitenin iyileştirilmesi gerekmektedir."



### **SENDİKAL HAKLARIN UNUTULMAZ İSMİ ECEVİT'İ KAYBETTİK**

Türkiye Cumhuriyeti tarihinin son 40 yılının en önemli kişiliklerinden eski başbakanlardan Bülent Ecevit, 6 Kasım 2006 tarihinde yaşama veda etti.

Ankara'da yurdun dört bir yanından

gelen yüzbinlerce insanın katılımıyla toprağa verilen Bülent Ecevit, ülkemizde grevli ve toplu sözleşmeli işçi haklarının yasalaşmasına, yerleşmesine ve sendikacılığın gelişmesine büyük katkılar sağladı.

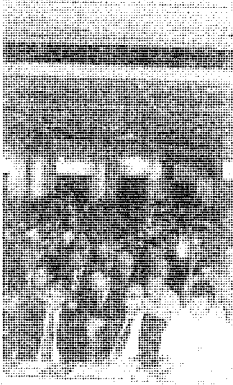
1974, 1978 ve 1999 yıllarında dört kez başbakanlık, 1961-1965 yılları arasında Çalışma Bakanlığı yapan ve uzun yıllar CHP ve DSP Genel Başkanlığını yürüten Bülent Ecevit, 1957 yılında ilk kez Milletvekili seçildi. 1961 yılında İsmet İnönü hükümetinde Çalışma Bakanlığı görevine getirilen Bülent Ecevit, Bakanlığı döneminde 274 sayılı Sendikalar Yasası, 275 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası ile 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'nın çıkmasını sağladı. Grevli, toplu sözleşmeli sendikal hakları güvence altına alan 274 ve 275 sayılı yasalar 12 Eylül 1980 aske-

ri darbesine kadar yürürlükte kaldı. 274 ve 275 sayılı sendikal yasalarla ülkemizde işçi hakları ve sendikalaşma büyük bir gelişme gösterdi.

1974 yılında CHP-MSP koalisyonunda Başbakan olan Bülent Ecevit, 1974 yılında Kıbrıs Harekatını gerçekleştirmesini sağladı.

Ecevit, 1980 askeri darbesinin ardından bir süre göz altına alındı. Günümüzde "yüksek düzeyde" politika yapan birçok siyasetçinin korkarak susduğu o günlerde askeri yönetime eleştirilerini sürdürdü ve bu nedenle cezaevlerinde kaldı.

1989 yılında yeniden milletvekili seçilen Ecevit, 1997'de Başbakan Yardımcılığına, 11 Ocak 1999'da Başbakanlığa getirildi. Nisan 1999 seçimlerinden sonra dördüncü kez Başbakanlığa getirilen Ecevit, 2004 yılında aktif politikadan ayrıldı.



## GENEL TEMSİLCİLER KURULU: SENDİKAL GÜNDEM AĞIRLAŞIYOR

Petrol-İş Sendikası'nın 11-12 Kasım tarihleri arasında Antalya'da yapılan Genel Temsilciler Kurulu toplantısında konuşan Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, emek örgütlerinin bir araya gelerek bir seçim stratejisi oluşturmalarını istedi. Öztaşkın, yıllardır işsizlik, yoksulluk ve gelir dağılımı adaletsizliğinden başka bir şey getirmeyen ve Türkiye'yi hızla ekonomik yıkıma doğru sürükleyen IMF po-

litikalarının acilen terk edilmesi gerektiğini söyledi. Genel ekonomik ve sosyal sorunlarla sendikal sorunlar konusunda ayrıntılı bir konuşma yapan Öztaşkın; Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın tam olarak onaylanması gerekirken kimi çekinçlerle onaylanmasını eleştirerek sendikal hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi gerektiğini vurguladı. Öztaşkın konuşmasında özetle şu görüşlere yer verdi:

"Sendika olarak özellikle son 1.5 yıldır Genişletilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Mcc-lis'ten geçirilerek yasalaşması için gösterdiğimiz çabayı şimdi de, sosyal şarta konan çekincelerin kaldırılması yönünde sürdüreceğiz.

12 Eylül'ün izlerini taşıyan yasaların başında 2821 sayılı Sendikalar Kanunu ve 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu

gelmektedir. Bu yasalar özgürlüklerden uzak, yasa-sakçı, sendikaları ve sendikacıları belli kalıplara sokmaya çalışan yasalardır. Biz bu yasaların ILO standartlarına uygun bir şekilde, bütün yasaklama ve kısıtlamaların ortadan kaldırıldığı, sendikal örgütlenmenin önünün açıldığı, özgürlükçü ve demokratik bir anlayışla hazırlanarak bir an önce yasalaşmasını istiyoruz.

Yürürlüğe girdiği 1936 yılından beri çalışma hayatında üzerinde en çok konuşulan konu kıdem tazminatı olmuştur. Sendikalar, kıdem tazminatının geliştirilmesi yönünde politika izlerken, işverenler özellikle 1960'lı yılların başından günümüze kadar kıdem tazminatının azaltılması ve giderek kaldırılmasına ilişkin politikalar izlemişlerdir. Bu politikaların

sonucunda kıdem tazminatı 1975 yılına kadar sürekli geliştirilmiş, 1980'de de ciddi kısıtlamalara maruz kalmıştır. Bugün ise, hem 4857 sayılı İş Yasasının geçici 6.maddesine dayanarak hem de IMF'nin dayatmalarıyla, sözde istihdam üzerindeki yükleri azaltmak bahanesiyle kıdem tazminatında fon uygulaması ve gün sayısının düşürülmesi hesapları yapılmaktadır.

Kıdem tazminatıyla birlikte, bölgesel asgari ücret tartışmalarının gerçek nedeni, Türkiye'de işgücünün daha ucuz hale getirilmesidir. İş Kanunu çıkarken, SSK hastaneleri devredilirken, Sosyal Güvenlik Yasaları çıkarken yeterli şekilde göstere-medığımız tepkileri artık, kıdem tazminatında göstermeliyiz.

Kıdem tazminatına sahip çıkmak ve bunu korumak

Türkiye’de sendikaların varlığının da kanıtı olacaktır. Aksi halde sendikaların varlığı ve işlevleri tartışma konusu olacaktır. Petrol-İş Sendikası olarak kıdem tazminatımızı elimizden almak isteyenlere buradan sesleniyorum: Kıdem tazminatımıza dokunmaya kalktığınız anda size vereceğimiz cevap Türk-İş’in Genel Kurulu kararı doğ-

rultusunda genel grev ve genel direniş olacaktır.

(...)

Bizim bunca başarımıza rağmen sendikal hareketin kolektif birlikteliğinin sağlanamaması ve bu mücadeleden toplumsal bir mücadeleye dönüşürülememesi nedeniyle ne yazık ki, birçok kamu kuruluşunun özelleştirilmesinin önüne geçilememiştir. Ama bu so-

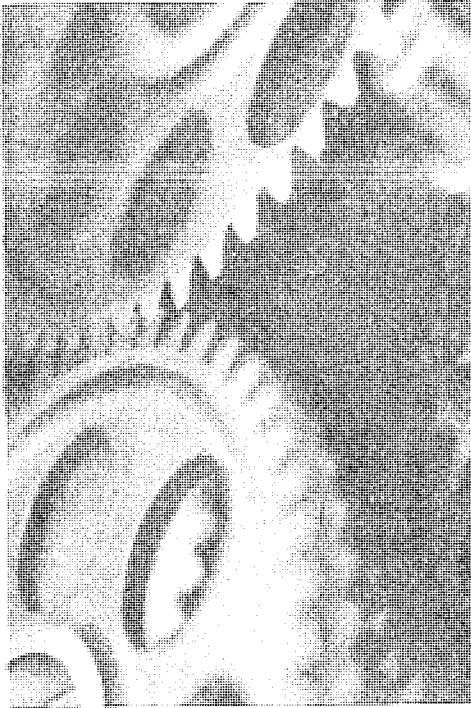
nuç asla bizim yenilgimiz değildir. Tam aksine, özelleştirmenin sonuçları toplumsal bir yıkım olarak ortaya çıktıkça ve bizim haklılığımız kanıtlandıkça büyük bir başarıya imza attığımız daha iyi anlaşılacak, özelleştirme yanlışları başlarını öne eğerken, bizim başarımız dimdik olacaktır.

(...)

20 yıllık süreçte

kamuda 700 binden 260 bine düşen sendikal işçi sayısı ile 2007’nin ilk aylarında kamu toplu iş sözleşmesi görüşmelerine başlayacağız. Sendika olarak kamu toplu iş sözleşmesinin görüşmelerinin çok iyi belirlenmiş taleplerle birlikte ve koordineli bir şekilde sürdürülmesini savunmaktayız.

Kamu ve özel sektör işyerlerinde



## SENDİKA, İŞÇİNİN VİCDANIDIR

Günlük yaşantıda çokca kullanılan bir kavramdır vicdan... Bu kavram kendi karşılığı ile birlikte kullanılan ender kavramlardan biridir aynı zamanda. Yani vicdan kavramını kullananlar, mutlaka vicdansızlığı da birlikte kullanırlar...

Sendikaların toplumsal rollerinin tartışıldığı günümüzde, onları tanımlayacak hak, özgürlük, adalet gibi kavramlar yanında mutlaka vicdan kavramı da yer almaktadır. Başka bir anlatımla sendikalar, hakların, özgürlüklerin, daha iyi yaşama özleminin örgütleri olmanın yanında çalışanların ve hatta tüm insanlığın vicdanı olmak zorundadırlar.

Çalışanların vicdanı olmak, onların saygı duyduğu, savunduğu örgüt olmak hiç de kolay olmamıştır, olmamaktadır, olmayacaktır. Bu özellik ancak sendikal hak ve özgürlüklere içtenlikle bağlı olanlar için olumlu ayrıcalık olabilir. Sendikaları tüketilmez kılan; üyelerinin çıkarlarını savunmakla birlikte, onlarla kurdukları vicdan bağıdır gerçekte...

bu toplu iş sözleşmesi döneminin temel stratejisi, AKP'nin emek karşıtı politikalarının geriletilmesi ile 4857 sayılı İş Yasası'nın esnek çalışmayı içeren hükümlerinin toplu iş sözleşmesinde yer almaması ve ücretlerimizde önce geçmişin reel kayıplarının telafisinin yapılarak, refah payını da içeren, gerçekleşen enflasyonun üze-

rinde ücret zammı olmalıdır.

Bunun yanında yıllardır çözülmeyen işyeri sorunlarının da bu toplu iş sözleşmelerinde çözümlenmesi hedeflenmeli, Türk-İş ile Hükümet arasında imzalanacak çerçeve protokolüne işyeri sorunlarının çözümünü engelleyen maddeler konmamalıdır.

(...)

Türkiye'de 2 milyon 800 bini kamu

çalışanı olmak üzere 12 milyon ücretlinin ancak yüzde 10'u örgütlüdür ve 3 işçi konfederasyonunun üye sayısı sadece 700 binler civarındadır. Bu üye sayıları ve örgütlenme oranlarıyla güçlü ve etkili bir sendikacılık yapmak mümkün değildir. Çünkü gücünüz ve etkinliğiniz üye sayınızla doğru orantılıdır. Öyleyse, yapılacak ilk iş; "hiç-

bir işimiz örgütlenmeden daha önemli değildir" düşüncesiyle hareket etmek ve örgütlenmeyi sürekli gündemin birinci sırasında tutmaktır.

(...)

G ü n ü m ü z d e sendikal hareketin başarısı ve yeni kazanımlar elde edebilmesi, işçi sınıfının küresel ölçekte dayanışma ve işbirliğine bağlıdır.

## SEÇİMLERE DİKKAT

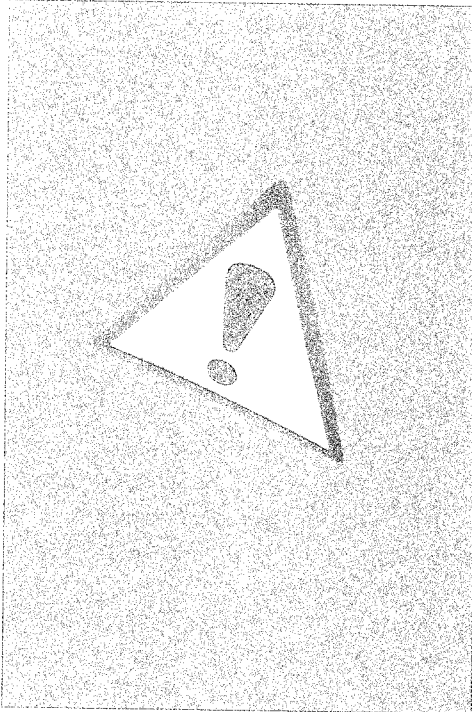
"Seçimlerde tüm emekçilerin oylarını işçi sınıfının çıkarlarına uygun olarak kullanmasının önemine işaret ediyoruz. Önümüzdeki ilk seçimlerde bu fırsat değerlendirilmelidir.

Genel Temsilciler Kurulumuz sorumluluk sahibi örgütlerden soyut sözlerin ötesine geçerek hızla adımlar atmasını beklemektedir.

Emek örgütleri derhal bir araya gelmeli ve bir seçim stratejisi belirlemelidir.

Ayrımsız ve kapsamlı iş güvencesi, örgütlenme özgürlüğü, sendikal hakların uluslararası standartlara kavuşturulması, seçim barajlarının kaldırılması ve benzeri temel konularda ortaklaşılmalı ve buna uygun program öneren bir partinin iktidara taşınması sağlanmalıdır.

(Petrol-İş Sendikası Genel Temsilciler Kurulu Toplantısı Sonuç Bildirgesinden- 10-11 Kasım 2006, Antalya)



Uluslararası şirketlerin iş gücü maliyetlerini daha da düşürmek ve kar oranlarını maksimum seviyeye çıkarmak için; işyeri kapatma ve işsizlik tehditleriyle farklı ülkelerin işçilerini birbirlerine karşı koz olarak kullanmalarının önüne ancak bu şekilde geçilebilir.

Teknoloji, uzaklık ve bilinmezlik kavramlarını ortadan kaldırmıştır. Günümüzde dünyanın en ücra köşesindeki bir işyeri bile sadece bir bilgisayar tuşuna basacak kadar uzaklıktadır. Teknolojinin sunduğu bu imkan, küresel ölçekte örgütlü ve hızlı hareket eden sermayeye karşı işçi sınıfının da küresel ölçekte; birlikte, örgütlü ve hızlı hareket etmesine olanak sağlamaktadır.

(...)

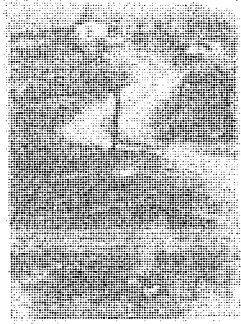
Türkiye sendikal hareketi önüne yeni ve büyük hedefler koymalıdır ve

yapılacak ilk iş birleşmenin gündeme alınması olmasıdır. Bu anlamda önce ilk üç işçi konfederasyonu birleşmeli, ardından daha geniş anlamda emek veya çalışan kavramı adı altında işçi ve memur sendikaları birleşerek, her işkolunda tek sendika, ülkede tek konfederasyon hedeflenmelidir.

Güçlü ve etkili sendikacılık ancak bu şekilde yapılabilir. Ne siyasî anlayışların arka bahçesiymiş gibi hareket ederek, ne de siyasî iktidarların dümen suyun-da yürüyerek sendikacılık yapılamaz. Önümüzdeki dönemde, değişim ve yenilenmeyi savunanlarla, statükonun devamını yani, koltuklarının korunmasını savunan sendikalar arasında ciddi bir çatışma yaşanacaktır.”

Örgütlenme sorunları ve işyeri so-

runları konusunda somut konuşmalarla zenginleşen Temsilcileri Kurulu toplantısında oybirliği ile kararlaştırılan sonuç bildirgesinde sendikal hak ve özgürlükler konusunda duyarlılık vurgulandı ve sendikal örgütlerin ortak mücadelesi konusunda çağrıda bulunuldu.



### “YOKSULLUK VE SOSYAL DIŞLANMA İKİZ KARDEŞ”

Genel olarak yoksulluk ve özel olarak kent yoksulluğu Türkiye'nin genel sorunlarının başında yer alıyor.

Günümüzde birçok ekonomik ve sosyal etken tara-

fından belirlenen kent yoksulluğu olgusunun nedenlerini ve görünüm biçimlerini ortaya koyan “Türkiye'deki Büyük Şehirlerin Gecekondu Bölgelerinde Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma” araştırmasına göre sorun sanıldığından çok daha büyük boyutlarda etkilere sahip.

Boğaziçi Üniversitesi öğretim üyelerinden Fikret Adam ve Çağlar Keyder'in başkanlığından yapılan araştırma Türkiye'nin 6 büyük kentindeki (Adana, Ankara, Diyarbakır, Gaziantep, İstanbul ve İzmir) gecekondu bölgelerinde yaşayan insanların durumunu, özellikle de kaynaklara, haklara, mallara ve hizmetlere erişim ve en mağdur durumdaki insanlara yardım hizmetleri bakımından analiz ediyor.

Raporda araştırılan sosyal dışlanma olgusu kişilerin —yoksulluk, temel eğitim/becerilerden mahrumiyet ya da

ayrımcılık dolayısıyla— toplumun dışına itilmeleri ve toplumsal hayata dile-diklerince katılımlarının engellenmesi sürecine karşılık gelmektedir.

Araştırmanın bulgularına göre Türkiye gerek bölgelerarası eşitsizlikler, gerekse kent içi gelir dengesizlikleri açısından çarpıcı özellikler gösteriyor. Araştırmanın yoksulluk ve dışlanmaya ilişkin saptamalar özetle şöyle:

“Yoksulluğun arkasında yatan belirleyici sebebin, son on yılda artış gösteren ve yakın gelecekte de pek muhtemel görünmeyen yapısal değişiklikler olmadıkça düşeceğine dair bir işaret bulunmayan işsizlik olduğu öne sürülebilir. Ülkenin gerçekleştirdiği büyümenin fazla istihdam yaratamadığı ortadadır. Ayrıca, ülkedeki —iyimser tahminlere göre tarım dışı istihdamın %30'u olarak

tahmin edilen— kayıtdışı ekonominin genişliği de, çalışmakta olanların bir kesiminin iş güvencesi ve sosyal sigorta olmandan yaşadığını göstermektedir.

Sosyal hizmetler, gerektiği gibi oluşturulduğunda, bu sorunları yoksulluk ve güvence eksikliğini hedef alarak tersine çevirebilmektedir. Türkiye vakasında ise, sosyal programlar yeterli fona sahip olmayıp, idari ve örgütsel sorunlar (ki bu verim kaybı anlamına gelmektedir) yaşamakta ve eşitlik ilkesini sağlamada yetersiz kalmaktadır. Mevcut eğitim, sağlık ve emeklilik düzenlemeleri, en yüksek gelir ve statü grubundaki ayrıcalıklı azınlık haricinde, topluma düşük kaliteli ve yetersiz hizmet sağlamaktadır. Yoksullukla mücadeleyi amaçlayan programlarının hedeflere ulaş-

ma anlamında yeterli olamadıkları ortadadır.

Nüfusun büyük bir kısmı işsiz ya da kayıt dışı istihdam edilmiş olduğundan, yani hiçbir sosyal güvence ve sağlık sigortası olmadan bozulan sosyal güvenlik içinde yaşadığından, sosyal dışlanma ihtimalinin ülke genelinde yüksek olduğu sonucuna varabiliriz.”

Dışlanma ve yoksulluğun içiçe geliştiğinin belirtildiği ve bir anlamda birbirlerini koşullandığına yansıtıldığı raporda, kimi çözüm önerileri de geliştirildi:

-Ülkenin farklı yörelerinde ekonominin hangi alanlarının büyüme ve istihdam yaratma konusunda katkı sağlayacağına yönelik çalışmalar yürütülmelidir.

-Eğitimde devamlılık, beceri ve iş bulabilirliği geliştirici eğitim programlarının varlığı gecek-

du ve kentiçi yoksul alanlarda yoksulluk çıkmazına düşmeyi engellemekte faydalı olacaktır.

-Sosyal hizmetlerin arzının niteliği ve niceliği adil bir biçimde artırılmalıdır.

-Yoksulluğun azaltılmasına ilişkin kapsamlı politikalar mevcut olmalıdır. Sokak çocukları, muhtaç durumdaki çocuklar, bakım sorununu yaşayan yaşlılar ile engelliler, yoksulluktan dolayı karşılaştığı zorlukları katmerleşmiş kadınlara, yerinden olmuş kişiler ve mekansal dışlanma yaşayanlar gibi korunmasız grupların sosyal hizmetlere erişimde önceliği konusuna özel hassasiyet gösterilmelidir.

-Bütün bu politikaların geliştirilmesi ve başarıyla uygulanması kamu kurumlarının verimliliğiyle ilintilidir. Bu sebeple, kamusal düzenlemelerle katılımcı ve şeffaf mekanizmaların oluşturulması bu kurumla-

rın etkinliğini ve verimini arttırmada, bürokrasinin azaltılmasında ve aynı sahada çalışan birimler arasında koordinasyonun sağlanmasında önem taşımaktadır.

-Kültürel ve siyasi koşullardan kaynaklı sosyal dışlanma süreçlerine de gerekli ilgi gösterilmektedir.



#### **RAKAMLAR GERÇEKLERE IŞIK TUTMAKTA YETERSİZ**

Ekonomik ve sosyal veriler, gerçeğin genel görünümünü yansıtır. İşsizlik veya kimi sosyal gerçeklere ilişkin verilerde rakamların yansıttıkları genel-

likle çok çarpıcıdır ve anlayanlar için yol gösterici, tavır aldırıcı ve kimi zaman da tepki oluşturan bir nedendir.

Ülke nüfusumuzun yaklaşık yüzde 10-12'sini oluşturan engelliler için yansıtılan rakamlar, belki genel bir tablo sunuyor olabilir ama, sorunu rakamlarla tanımlamaya çalışmak tek boyutlu olmak durumundadır. Çünkü gerçekler, yansıtılan bu rakamların çok daha ötesindedir.

3 Aralık Dünya Özürlüler Günü öncesinde Özürlüler İdaresi Başkanlığı tarafından yapılan araştırmanın verileri, işte böylesi bir yaklaşımla değerlendirilmelidir:

-Engellilerin yüzde 36.3'ü okuma-yazma bilmiyor, yüzde 33.3'ü ilkokul, yüzde 1.8'i üniversite mezunu.

-Bedensel engellilerde okuryazarlık, görme, işitme, konuşma ve zihin-

sel engellilerden daha yüksek.

-Zihinsel engellilerin yüzde 66.9'u okuma-yazma bilmiyor, yüzde 14.1'i ilkokul, yüzde 2.1'i lise mezunu.

-Bedensel engellilerin yüzde 5.5, görme engellilerin yüzde 4.5, işitme engellilerin yüzde 5.4, konuşma engellilerin yüzde 10.3, zihinsel engellilerin ise yüzde 7.8'i aradığı halde iş bulamıyor.

-Sağlık hizmetlerinden yararlanan engellilerin oranı yüzde 55.7 iken eğitim hizmetinden yararlananların oranı yüzde 12.27 olarak gerçekleşiyor.

-Bakım ve rehabilitasyon hizmetlerinden engellilerin sadece yüzde 5.9'u yararlanabiliyor. Meslek kursu, aile rehberliği ve danışmanlık hizmetiyle sosyal ve kültürel hizmetlerden faydalanamayan özürlülerin oranı ise yüzde 99.

-Engellilerin yüz-

de 68'inin yaşadığı bina, cadde, sokak ve yollarda engeline bağlı bir düzenleme yok.



#### **"GIDA GÜVENCESİ İÇİN TARIMA YATIRIM"**

Dünya Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) tarafından her yıl 16 Ekim Dünya Gıda Günü olarak kutlanmaktadır. Böylece belirli bir tema önerilerek insanlığın en önemli sorunlarından biri olan gıda sorunu gündeme getirilir.

FAO tarafından bu yıl Dünya Gıda Günü nedeniyle önerilen tema "Gıda Güvencesi İçin Tarıma Yatırım" ol-

du.

Bu çok önemli gün nedeniyle FAO tarafından yapılan açıklamalarda tarımın önemine vurgu yapılarak açlığın ve yoksulluğun aşılmasında tarımsal üretimi önem verilmesi çağrısında bulunuldu.

Ülkemizde Gıda Mühendisleri Odası, Kimya Mühendisleri Odası ve Ziraat Mühendisleri Odası'nın 13-14 Ekim 2006 tarihlerinde Ankara'da gerçekleştirdiği "Dünya Gıda Güvenliği Sempozyumu"nda ise tarımın içinde bulunduğu sorunlar birçok yönüyle değerlendirildi. Sempozyum sonucunda yayınlanan sonuç bildirgesinde özetle şu görüşlere yer verildi:

-Tarım sektörü ve gıda sanayi, tüm ülkelerde olduğu gibi, ülkemizde de stratejik öneme sahip bir sektördür. "Tarladan sofraya gıda güvenliği" kavramı çerçevesinde, konu gerek üretici ve

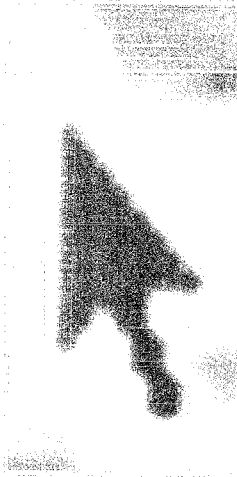
sanayici, gerekse tüketiciler açısından büyük önem taşımaktadır.

-Ulusal bağımsızlığımız ancak; Tarım sektörümüzün bütün unsurlarıyla sürdürülebilirliğinin sağlanması, biyoçeşitliliğimiz dahil doğal ve insan gücü kaynaklarımızın ülkemiz menfaati doğrultusunda kullanılarak gıda güvenliğimizin teminat altına alınması ile mümkündür,

-Ülkemiz tarımsal ve gıda politikalarının dışsal dayatmaların yönlendirmelerine bağlı olarak değil ulusumuzun ihtiyacına ve stratejik planlamalarımıza bağlı olarak planlanması ve uygulanması kaçınılmazdır.

-Tarım sektörü; alt yapı sorunları, girdi maliyetlerinin yüksekliği ve tarıma verilen sübvansiyonların düşüklüğü nedeniyle üretim maliyetlerinin yüksek

olması sonucunda AB ile rekabet edebilecek seviyede değildir. Bu koşullarda tarımsal ürünlerin AB ile serbest dolaşım kapsamı dâhiline alınması, Türk tarımının geri dönüşüme ölçüde tahribine yol açacaktır."



#### **TÜRK-İŞ: VERGİ İADESİ SİSTEMİ DEĞİŞMEMELİ**

AKP Hükümeti, kamuoyuna yeterince yansıtılmasa da başta çalışanlar olmak üzere ülkenin büyük çoğunluğunun bugününü ve geleceğini olumsuz olarak etkileyecek

önemli kararlar alıyor. Hükümet bir yandan IMF istemlerini gerçekleştirilmeye çalışırken diğer yandan sosyal tarafların görüşlerini ve değerlendirmelerini almaksızın alelacele yasalar çıkarıyor.

2007 bütçesinin gündeme gelmesiyle IMF'nin istemlerine bağlı olarak gelir vergisi kanununda değişiklikleri gündeme getirilmesi bunlardan yalnızca biri...

Hükümetin Vergi Kanununda değişiklik yapma girişimine karşı bir açıklama yapan Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç, vergi iadesi uygulamasının kaldırılmamasını istedi. Kılıç açıklamasında şunları belirtti:

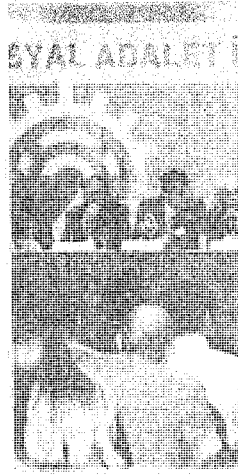
"Vergi iadesi sistemi, çalışanlara sağladığı gelir katkısının yanı sıra, kayıt dışı ekonomiyle mücadele etmede önemli bir araç olmuştur. Kayıt dışı ekonomiyle mücadele ilanının yapıldığı bir yılda,

vergi iadesi uygulanmasından vazgeçilmesi, bu mücadelenin inandırıcılığını ortadan kaldıracaktır.

Mevcut vergi iadesi sisteminde 11 milyon ücretli, aynı zamanda vergi denetmeni görevini de yapmaktadır. Kayıt dışı ekonomiyle mücadelenin başlatıldığı bu yılda, çalışanların beklentileri, ücretlilerin yaptığı tüm harcamaların vergi

iadesi kapsamına alınması ve kaldırılan ikili gelir tarifesine yeniden dönülmesi yönündeyken, bu uygulamanın tasfiyesi bu mücadeleye büyük darbe vuracaktır.

Milyonlarca çalışanı yakından ilgilendiren bu düzenleme kayıtlı ekonominin ve çalışanların aleyhine sonuçlar doğuracak bir IMF dayatmasıdır.”



**“SOSYAL  
HAKLAR VE  
SENDİKAL  
HAKLAR  
BİR BÜTÜN”**

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) tarafından 23-24 Kasım 2006 tarihleri arasında Ankara’da düzenlenen “Sosyal Adalet İçin Ekonomi Politikaları” konulu 2. Ulusal Sosyal Politika Kongresi sonunda yayınlanan bildirmede “Sosyal adalete ve sosyal haklara dayalı ekonomi politikalarının artık çok güçlü uluslararası hukuksal dayanakları



### **İŞTE BİR ÇEKİNCELİ...**

“Akit Taraflar, çalışanların ve işverenlerin ekonomik ve sosyal çıkarlarını korumak için yerel, ulusal ve uluslararası örgütler kurma ve bu örgütlere üye olma özgürlüğünü sağlamak veya desteklemek amacıyla ulusal yasanın bu özgürlüğü zedelemesini veya zedeleyici biçimde uygulanmasını önlemeyi;

taahhüt ederler.

Bu maddede öngörülen güvencelerin, güvenlik güçleri bakımından hangi ölçüde uygulanacağı ulusal yasalarla ya da yönetmeliklerle belirlenir. Bu güvencelerin silahlı kuvvetler mensuplarına uygulanmasına ilişkin ilke ile bu kesime hangi düzeyde uygulanacağı, yine ulusal yasalar ya da yönetmeliklerle saptanır.”

(Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın çekince konulan maddelerinden biri olan Madde 5- Örgütlenme Hakkı)

da vardır" denildi.

23 Kasım 2006 tarihinde Prof. Dr. Korkut Boratav tarafından verilen "Yeni Liberal Ekonomi Politikalarının Sosyal Etkileri" başlıklı konferansla açılan Kongre üç oturumla sürdürüldü.

"Dönüşüm Sürecinde Ekonomi Politikaları ve Sosyal Politikalar", "Dönüşüm Sürecinde Çalışma Yaşamı ve Politikaları" ve "Eşit-

lik ve Dayanışma" başlıklı oturumlarda 11 sosyal bilimci tarafından çeşitli konularda bildiriler sunuldu. TİSK Genel Başkanı, HAK-İŞ Genel Başkanı, KESK Genel Başkanı, TMMOB Genel Başkanı, DISK Genel Başkanı ve Türk-İş temsilcisinin katıldığı panelde de "Sosyal Adalet İçin Ekonomi Politikaları"na sosyal tarafların yaklaşımları ortaya kondu. Kongre

bitiminde toplantıya katılan, bildiri sunan bilim insanlarıyla birlikte hazırlanan "Sosyal Adalet İçin Sosyal Haklar Manifestosu"nda şu görüşlere yer verildi:

"Günümüz Türkiye'sinde benimsenen ekonomi politikaları zenginliğin yaratılmasına ve çoğaltılmasına katılanların, hak ettikleri payı aldıkları iddiası ile uygulanmaktadır.

Ancak ekonomi,

rekabetçi üretime öncelik veren ekonomi politikaları tarafından yönlendirilmektedir. Oysa, ekonomi politikaları, üretimin yanı sıra bölüşümü de önceleyen sosyal politikalar içermelidir. Sosyal politikalarının gölgesinde kalmamalıdır. Eşitsizlik üreten piyasanın acımasız rekabetine karşı; emekten ve güçsüzlerden ya-

### "KENT YOKSULLUĞU"

"Yoksulluğun arkasında yatan belirleyici sebebin, son on yılda artış gösteren ve yakın gelecekte de pek muhtemel görünmeyen yapısal değişiklikler olmadıkça düşeceğine dair bir işaret bulunmayan işsizlik olduğu öne sürülebilir.

Sosyal hizmetler, gerektiği gibi oluşturulduğunda, bu sorunları yoksulluk ve güvence eksikliğini hedef alarak tersine çevirebilmektedir. Türkiye vakasında ise sosyal programlar yeterli fona sahip olmayıp, idari ve örgütsel sorunlar yaşamakta ve eşitlik ilkesini sağlamada yetersiz kalmaktadır. Mevcut eğitim, sağlık ve emeklilik düzenlemeleri, en yüksek gelir ve statü grubundaki ayrıcalıklı azınlık haricinde, topluma düşük kaliteli ve yetersiz hizmet sağlamaktadır."

("Türkiye'deki Büyük Şehirlerin Gecekondu Bölgelerinde Yoksulluk ve Sosyal Dışlanma" Araştırması'ndan-Fikret Adam ve Çağlar Keyder).



na olması gereken sosyal devletin olumlu bir aktör olarak piyasaya müdahale etmesi gerekir.

87 yıl önce Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası'nın başlangıcına yazılan sosyal adalet ilkesi, yeni liberal ekonomi politikalarının dayatıldığı bu dönemde, sanayi devrimini izleyen yıllardaki kadar önem kazandı. Küreselleşme, sosyal adaletsizlik ve sosyal eşitsizlikleri derinleştirdi. Eşitsizlikler, hem ülkeler arasında hem de ülkeler içinde arttı. Gelir dağılımı, uluslararası ve ulusal düzeylerde alabildiğine bozuldu. Uluslararası sermayenin kuruluşları olan DB ve IMF bile, artık bu gerçeği yadsıyamamaktadır. Birleşmiş Mil-

letler de, bu durumu "eşitsizlik krizi" olarak nitelemektedir.

Sosyal adalete ve sosyal haklara dayalı ekonomi politikalarının artık çok güçlü uluslararası hukuksal dayanakları da vardır. Mayıs 2004'teki Anayasa değişikliği insan hakları sözleşmelerine "ulusal üstü" nitelik kazandırmıştır ve "doğrudan" uygulanmasını anayasal zorunluluğa dönüştürmüştür.

Ülkemizin onayladığı insan hakları sözleşmeleri arasında Birleşmiş Milletler'in Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi ile Avrupa Konseyi'nin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı da eklenmiştir. İLO sözleşmeleri ile bu iki insan hakları

sözleşmesinin güvenceye aldığı sosyal haklar, izlenecek ekonomi politikalarını sosyal adalet temeline dayandırmanın olmazsa olmaz dayanaklarıdır.

Sosyal adaletin, kendiliğinden gerçekleşmesi beklenemez, bu bağlamda sosyal adaletin soyut bir söylem olmaktan çıkartılması ancak sosyal hakların eksiksiz kullanılması ile olanaklıdır. Sosyal adaletin, en etkili araçlarından biri sosyal haklardır. Sosyal güvenlik ve sağlık hakkı, sendika özgürlüğü, toplu sözleşme ve grev hakkı, eğitim ve çalışma hakkı, gelir güvencesi gibi sosyal haklar, aynı zamanda temel insan haklarıdır.

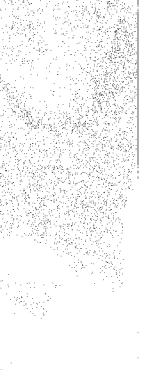
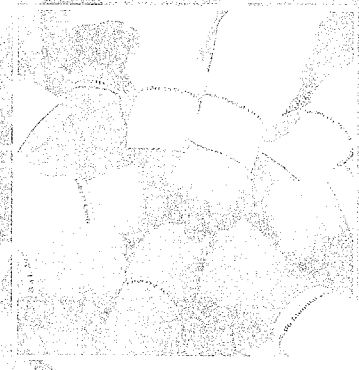
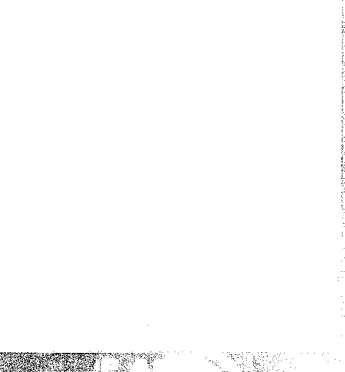
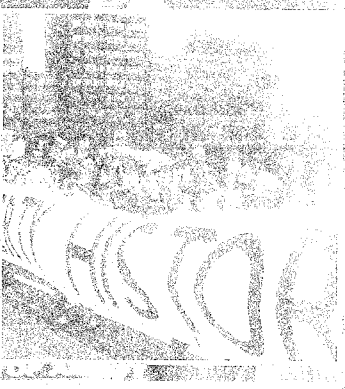
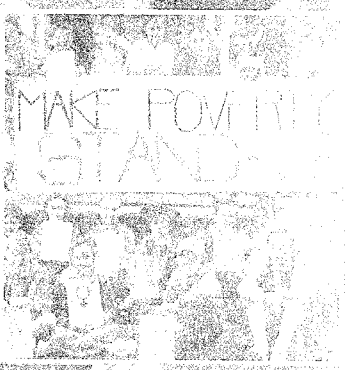
İnsan hakları ise, evrensel olmasının yanı sıra bö-

lünmez bir bütündür.

Çalışanı, işsizi ve emeklisiyle, genci ve yaşlısıyla, kadını ve erkeğiyle, tüm emek cephesinin sosyal haklardan yararlanması, ancak sendikal hakların tam olarak güvenceye alınması ile olanaklıdır. Sendikal haklar, sosyal hakların yaşama geçirilmesinin en etkin araçlarından-  
dır.

Başta işçi sendikaları ve kamu çalışanları sendikaları olmak üzere emek dünyasının tüm aktörleri sosyal adalete ve sosyal haklara dayanan ekonomi politikalarının yaşama geçirilmesindeki sorumluluklarının bilinciyle bu yazgıyı değiştirmek için harekete geçmelidir."

Hazırlayan:  
Haluk Şensu





**“SESSİZ  
SAVAŞ:  
GÜNDE 35 BİN  
ÇOCUK  
AÇLIKTAN  
ÖLÜYOR”**

Dünya denen gezegene, evrensel olarak bakıldığında önemli risk tablolarını görmemek olanaklı mı? Açlığı, yoksulluğu, savaşları, dışlanmışlığı, ayrımcılığı, kin, nefret ve şiddeti?...

Ancak tüm karamsar görünümler karşısında bile umudunu yitmemek gerekiyor mutlaka... Olumlu ve iyi olanları görmek ne kadar önemli ise olumsuzlukları görmek de gerekli ve zorunlu...

Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim, Kültür

ve İletişim Kurumu (UNESCO)'nun 61. kuruluş günü olan 16 Kasım nedeniyle UNESCO Türkiye Milli Komisyonu Başkanı Prof. Dr. Arsin Aydınuraz tarafından yayınlanan mesajda açlığın günde yalnızca 35 bin çocuğu sessizce öldürdüğünü açıklayarak, bunun yeni bir savaş olduğunu belirtti. Prof. Dr. Arsin Aydınuraz'ın yayınladığı mesajda dile getirilen görüşler özetle şöyle:

“Önümüzdeki 50 yılda dünyanın nüfusunun ikiye katlanarak 9,3 milyara ulaşacağı; yirmibirinci yüzyılın sonunda yaklaşık 10 milyarda kararlı hale geleceği; kırsal kesim-kent nüfuslarının küresel düzeyde içinde bulunduğumuz 2006 yılında birbirine eşitleneceği; nüfus artışının düşük olduğu bölge ve ülkelerde kişi başına milli gelir artarken, fakirliğin azalacağı; Afrika, Güney Asya'daki

birçok ülkede fakir nüfus oranı düşerken 2030 yılına kadar fakir nüfusun sayısal olarak artma eğiliminin süreceği bekleniyor.

Dünya Bankası verilerine göre okur yazarlık oranları ve buna karşı gelen nüfus 1993'te yüzde 22 yani 1.2 milyar; 2001'de yüzde 18 yani 1 milyar; 2015'de yüzde 9 yani 620 milyon olarak öngörülmektedir.

Küresel barış açısından “işsizlik sorunları”, yine dikkatle izlenmesi gereken unsurlar arasında yer almaktadır. İşsizliğin düşük düzeyde de olsa azalacağı, söz gelimi OECD ülkelerinde 1993'te yüzde 7,8 olan işsizlik oranının 2004'te yüzde 6,3'e düşen değerinin düşme eğilimini sürdüreceği; ancak zengin ülkelerde eşitsizliğin artacağı, küresel ölçekte, özellikle Asya ülkelerinde

vasıfsız işçi ücretlerindeki azalmanın, tüm ülkelerde azalmalara neden olacağı; benzer bir etkinin iletişim teknolojilerinin yayılması ile de tetikleneceği beklenmektedir. Tüm ülkelerde ücretli işlerdeki kadın sayısının artışının, ekonomik büyümeye destek olan bir etki yaratacağı; gelişmekte olan ülkelerde yeni iş olanaklarının, gelişmiş ülkelere göre öne çıkmasının, bu ülkelerde “ekonomik milliyetçilik” akımlarına yol açacağı kaçınılmaz olarak nitelenmektedir.

Uluslararası göçlerin 2050 yılında 175 milyondan 230 milyona çıkacağı; ülkeler içinde kırsal kesimden kentlere göçlerin artacağı ve çok sayıda yarı otonom mega-kent oluşacağı ve merkezi otoritelerin kontrol mekanizmalarında zaafılar ortaya çıkacağı;

göçler sonucunda farklı boyutlar kazanacak kültürel çeşitliliğin, göçmenlerin ulusal ekonomilerdeki rol ve önemini tartışma konusu haline getireceği; çevre sorunları yüzünden tetiklenen göç olgularının da gündeme katılacağı kaçınılmaz görülmektedir. Çevre sorunlarının küresel boyutu söz gelimi küresel ısınma ve ısınma sonucunda kimi hastalıkların artışı; özellikle gelişmekte olan ülkelerde toprak, su, maden ve enerji kaynakları ile yeni anlaşmazlıkların şimdiden kendini göstermesi dikkatlerden kaçmamaktadır.

Gelişen teknolojiler, günümüzde kimi küresel felaketlerin sonucunda oluşan insan kayıplarının erken uyarı sistemleri aracılığı ile azaltılabileceğine olanak vermektedir. Böylesi bir yapılanma için tüm ül-

kelerin anlayış içerisinde parasal katkı vermesinin, bir insanlık borcu olduğu görüşü, giderek daha fazla taraftar bulmaktadır. Ne yazık ki, bir kozmik felakete karşı karşıya kalındığında, teknoloji olanak tanısa da, insanoğlunun nasıl önlemler alacağına ilişkin henüz bir düşünce arayışı gündemde bile değildir. Böylesi bir kozmik felakete göre çok daha önlenabilir nitelikteki, insan eliyle bozulan ekosistemler, meteorolojik şartlardaki uç değişiklikler ve dünyanın çeşitli kesimlerinde buna ilişkin düzenlemeler konusunda bile yaygın bir ülke-rarası uzlaşıdan söz edilememektedir.

Günümüzde insan ilk kez kendi genetik yapısını değiştirmeyi başarmıştır. Bu, yeni bir sorunlar yumağı demektir.

Teknolojideki ye-

ni olanaklar, insan ve hizmetler bağlamında ülkeler, kıtalararası hareketliliğin artmasına neden olmuştur denebilir. Bu olgunun, küresel düzeyde yeni salgın hastalıkları ve sağlık sorunlarını da beraberinde getirdiği yaygın bir kanı olarak tekrarlanmaktadır.

Küreselleşmenin, özellikle iletişim teknolojilerinin aracılığı ile kültürü "homojenize" eden kullanımları, kültürel çeşitlilik üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Söz gelimi insanoğlunun en önemli ürünü olan, halen canlı olarak nitelenen, 6000 konuşulan dil, kaybolmak tehlikesi ile karşı karşıyadır. Bu dillerin insanoğlunun bir kültür ürünü olarak bir şekilde kollanması, insanoğlunun kendisine olan saygısının gereği olarak düşünülmektedir.

Toplam 6000 di-

lin yüzde 96'sının dünya nüfusunun yüzde 4'ü tarafından ve 6000 dilin yarısının sadece 8 ülkede kullanıldığı gerçeği dikkate alınırsa ciddi bir problem ortaya çıkmaktadır. Papua-Yeni Gine'de 800, Endonezya'da 700, Nijerya'da 500, Hindistan'da 400, Meksika'da 300, Kamerun'da 250, Avustralya'da 250, Brezilya'da 230 konuşulan dil bir kültürel zenginlik olarak korunmak zorundadır kanısı hakimdir.

Önümüzdeki yılın dönemde barışa ve uluslararası güvenliğe karşı tehditlerin sürmesi; özellikle doğal kaynakların paylaşımı ile tetiklenen anlaşmazlıklardan etkilenen ülkelerce küresel yeni tehditlerin ortaya çıkması; birçok ülkede, özellikle gençler arasında terör ve şiddetin artması; uzay ve siber-uzayda yeni çatışma türlerinin orta-

ya çıkması; baskılanamayacak tarzda küresel fanatik terörün tırmanması beklenmektedir. Bu arada ülkelere-rası organize suçlar, yani insan ticareti (özellikle kadın ve çocuk), uyuşturucu trafiği ve "narko-terörizm", çalıntı kültür varlıkları trafiğinin giderek büyümesinden korkulmaktadır.

Küresel sorun olarak yaşlılık bir çelişki gibi gündeme oturmaktadır. Yaşlı nüfusun artışı, söz gelimi Çin'de 65 yaş üstü nüfusun 2020 de 400 milyona ulaşması beklentisi, yaşlı fakirlik kavramını da beraberinde getirmektedir. Yetersiz sosyal güvenlik kapsamı yeni bir sorun anlamına gelmektedir. Dünyamızın yakın geleceğinde, sivil toplum örgütlerinin artışı şimdiden işaretler vermektedir. Bu artış, devlet, özel sektör, sivil toplum yapısındaki değişiklik-

ler anlamına da gelmektedir. Çok uluslu şirketler, tek konulu baskı grupları, insan hakkı yönelimli sivil toplum örgütleri, internet aracılığı ile oluşan üyelik grupları, gençlik grupları, kadın grupları, yeni anlayışların da dikkate alınmasına ilişkin zorunlulukları beraberinde getirecektir demek, kehanet olmamaktadır."



#### UÇURUM KAPANMIYOR, AÇILIYOR

Tüm dünyayı kapsayan ekonomik ve sosyal veriler gerek bölgeselarası gerekse sınıflararası uçur-

rumun azalmak bir yana büyük uçurumlar yaratacak ölçüde arttığını ortaya koymaktadır. Son olarak Birleşmiş Milletler Örgütü'ne bağlı Dünya Kalkınma Ekonomileri Araştırma Enstitüsü'nce 2000 yılı verilerine dayanılarak yapılan bir araştırma, insanlığın yüzde ikisinin dünya servetinin yarısından fazlasına sahip olmasına karşılık, insanlığın yarısının dünya zenginliğinden düşen payın yüzde 1'de kaldığını ortaya koydu.

Araştırmada, yaklaşık 6.5 milyar nüfusa sahip olan dünyada en zengin yüzde 1'lik kesimin küresel servetin yüzde 40'ına sahip olduğuna dikkat çekildi. En zengin yüzde 10'luk kesim de söz konusu servetin yüzde 85'ini elinde bulunduruyor. Yapılan araştırmada, dünyada 499 dolar milyarderi ve 13 milyon da dolar milyoneri olduğunun da altı çiziliyor.

Araştırmanın diğer bulguları şöyle:

-Dünyadaki servet eşitsizliği gelir eşitsizliğinden daha büyüktür.

-Eğer dünya nüfusu on kişi olarak kabul edilirse bunlardan biri tüm zenginliğin yüzde 99'unu alırken, geri kalan 9 kişi geriye kalan yüzde 1'i paylaşıyor.

-Dünyanın toplam zenginliğinin yüzde 90'ının Kuzey Amerika, Avrupa ve yüksek gelirli bazı Asya-Pasifik ülkeleri elinde topluyor. 2000 yılı itibarıyla dünya zenginliğinin yüzde 50'sinden fazlasını elinde bulunduran en tepedeki yüzde 2'lik grup, en az 1 milyon dolar sermayeye sahip olan kişilerden oluşuyor.

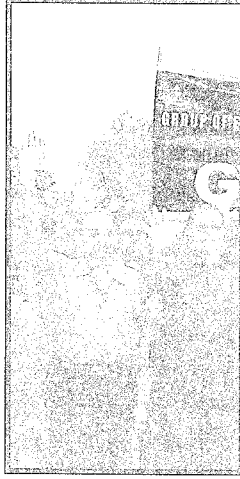
-Dünyada sayıları 37 milyonu bulan en zengin kişilerin yarısı ABD ya da Japonya'da yaşıyor.

-Dünya toplam hanehalkı geliri 125 trilyon dolar-

dır. ABD 'de kişi başına servet 144 bin dolar, Japonya'da 181 bin dolardır. Hindistan'da bu rakamın 1100 dolar, Endonezya'da 1400 dolar, Yeni Zelanda da 37 bin dolar Britanya'da da 127 bin dolardır. Buna karşın listenin en sonunda bulunan Demokratik Kongo Cumhuriyeti ve Etiyopya'da bu rakam sadece 200 dolardır.

-Kuzey Amerika dünya nüfusunun yüzde 6'sına sahip olduğu halde hane halkı dünyadaki toplam servetin yüzde 34'ünü alıyor. Buna karşın, Afrika, Çin, Hindistan gibi Asya'da bulunan diğer yoksul ülkeler nüfuslarına oranla dünyadaki servetten çok daha düşük pay alıyor. Zaman zaman bu fark 10 kata kadar çıkabiliyor. Öte yandan, Kuzey Avrupa ve Çek Cumhuriyeti ve Polonya gibi geçiş döneminde-

ki ülkelerde servet dağılımı görece olarak daha dengelidir.



### 23.5 MİLYON YOKSULLUĞA DUR DEDİ

Sadece bir gün içerisinde, 100'den fazla ülkede, dünya çapında toplam 23 milyon 542 bin 614 kişi "Yoksulluğa Karşı Ayağa Kalk" mitingine katılarak tarihte tek bir amaç için birleşen en büyük insan kitlesine ulaşarak Guinness Rekoru'nu kırdı.

Hindistan'dan Kriket taraftarları, Gaza ve West Bank'tan öğrenciler, Zimbabve'nin yoksul semtlerinden konserlere katılan

kalabalıklar, işçi sendikaları ve New York'un meşhur Times Meydanı'nda toplanan insanların tümü 15-16 Ekim 2006'da yoksulluğa dur demek için birleşti.

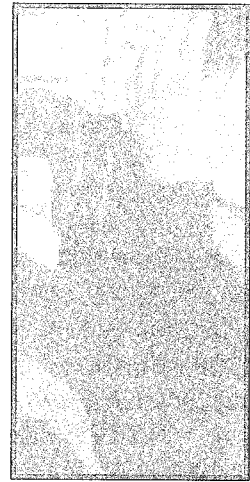
"Yoksulluğa Karşı Küresel Eylem Çağırısı" ve "Birleşmiş Milletler Bin Yıl Kampanyası" çerçevesinde düzenlenen buluşmada insanlar, Dubai'de dünyanın en uzun oteli önünde, İspanya'da ve Meksika'da stad-yumlarda, Çin'de, Afrika'da okullarda ve dünyanın her köşesinde yoksulluğa dur demek için ayağa kalktılar.

Tüm dünyadan çağrıya kulak veren insanlar herkesi yoksulluğa karşı eyleme geçmeye çağırırken, Bin Yıl Kalkınma Hedefleri'nin yerine getirilmesi ve ilerletilmesi için de taleplerde bulundular. Yoksulluğun sonunu hazırlayana kadar durmayacaklarını, hükümetlerin yoksulluğu bitirmek için daha fazla çaba

harcaması gerektiğini söyleyen milyonlarca insan, rem-korun açıklanmasından sonra da New York, Londra, Milan ve Nairobi'de eylemlerine devam ettiler.

Peki bu eylem Türkiye'de gerçekleştirildi mi? Hayır.

Bazen insan, sanki Türkiye başka bir gezegende galiba diye düşünebiliyor



### IRAK'IN ACI GÖÇ TABLOSU

Uluslararası Göç Örgütü'nün yaptığı yeni bir araştırma, Irak'ta yerlerinden edilen insanların su ve elektrik gibi temel ihtiyaçlardan yoksun olduklarını ortaya koyuyor.

Araştırmaya göre, sadece sınırlı sayıda mültecinin gıda ve tıbbi yardıma ulaşma şansı bulunuyor.

Uluslararası Göç Örgütü'nün çalışması, Samarra'daki Şii türbesinin bombalanmasından bu yana evlerini terkeden Iraklıların sayısının 240 bin olduğunu ortaya koyuyor. Cenevre merkezli Uluslararası Göç Örgütü'nün çalışması Irak'ın 15

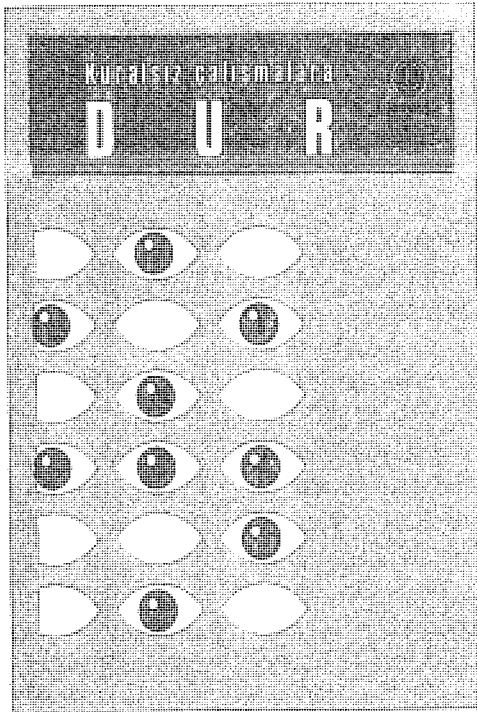
kentinde yürütüldü ve açıklanan verilere göre, en zor koşullarda yaşanan kent olarak Kerkük gösteriliyor. Buna göre, her hafta evlerinden ayrılanların sayısı ortalama dokuz bin civarında. Evlerini terkedenlerin büyük çoğunluğu, mezhepleri nedeniyle hedef alınmalarının ardından bu kararı aldıklarını söylüyor. Şii Müslümanlar Sünnileri, Sünniler de Şiileri

hedef alıyor.

Birçok kişi öldürülecekleri yönünde tehdit edildiklerini, komşu ya da akrabalarının kaçırıldıklarını ya da öldürüldüklerini söylüyor. Iraklılar, kendilerini daha güvende hissedecekleri, aynı mezhepten insanların yaşadığı yerlere göç etmeyi tercih ediyorlar. Ancak buna, göçü destekleyecek altyapının da bulunmayışı eklenince durum daha

da vahimleşiyor.

Kerkük'teki mültecilerin yüzde 64'ü kamudan hiçbir işti-  
rak ya da gıda yardımı almadıklarını söylerken, yüzde 54'lük bir kesim açık ya da kırık borulardan su ihtiyacını karşılamaya çalışıyor. Irak'ın kenti Nəcəf'te evlerini terk etmek zorunda kalanların dörtte üçü gıda yardımı alamazken, Buradaki mültecilerin yüzde 60'ı da temiz suya ulaşamı-



## İŞ TEFTİŞİ Mİ?

"1. İş teftiş sisteminin vazifeleri şunlar olacaktır:

- Çalışma müddetleri, ücretler, iş emniyeti, işçilerin sağlığı ve refahı, çocuk ve gençlerin çalıştırılması ve bunlarla ilgili diğer hususlar gibi, çalışma şartlarına ve işçilerin işleriyle meşgul bulundukları sırada korunmalarına dair kanuni hükümlerin mezkûr hükümlerin tatbikini temin etmekle iş müfettişlerinin vazifeli bulundukları nispette uygulanmasını sağlamak;
- İşverenlere ve işçilere, kanuni hükümlere riayet etmeyi sağlayacak en müessir yollar hakkında teknik malumat vermek ve tavsiyelerde bulunmak;
- Mevcut kanuni hükümlerin sarih şekilde derpiş etmemiş olduğu kusur veya suistimalleri yetkili makamın dikkatine arz etmek."

(Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 81 sayılı Sanayi ve Ticarete İş Teftişi Hakkında 81 sayılı Sözleşmesi'nden)

yor.

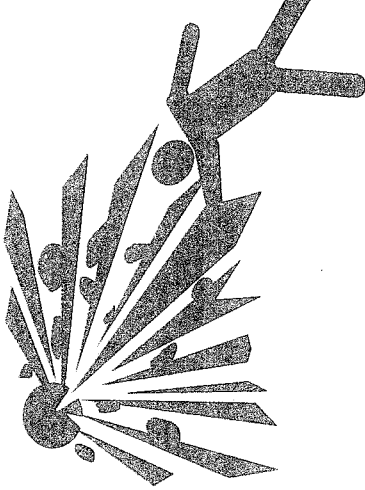
Yaklaşık yarıya yakın Iraklı tıbbi yardımı karşılayacak durumda değil ve çocukların yüzde 70'i de aşılanmamış durumda. Uluslararası Göç Örgütü, Samarra'da Şii türbesinin bombalanmasından bu yana mültecilere gıda, ilaç ve su yardımı yapmaya çalışmasına rağmen yardımlar sorunun çözümünde yetersiz kalıyor.



**PSİ:  
GÖÇMEN  
İŞÇİLER İÇİN  
SENDİKAL  
HAKLAR**

Kamu Çalışanları Enternasyonal (PSİ) 10 Aralık Uluslararası İnsan Hakları Günü ve 18 Aralık Uluslararası Göçmenler Günü'nün öneminden hareketle dünya çapında bir kampanya gerçekleştiriyor. Dünyadaki işçi sendikalarının, göçmen işçilerin örgütlenmesinde ve onların haklarının savunulmasında kilit rollere sahip olduklarını söyleyen konfede-

rasyon, tüm göçmen işçilerin temel insan haklarından eksiksiz yararlanmasının sağlanması ve bu işçilerin sendikaların bir parçası olmalarını gerçekleştirecek düzenlemelerin getirilmesinin zorunlu olduğunun altını çiziyor. Göçmen işçilerin hakları için eylem çağrısında bulunan kampanya, dört ana uygulama üzerinde tüm sendikalara ve ilgili kuruluşlara



## NE ZAMAN?

Tüm dünyada her gün yaklaşık 5000 işçi bir iş kazası sonucu ölmektedir. Gerçekte bu rakam, resmi verilere yansıyan rakamlardır. Rakamların bunun çok daha üzerinde olduğu sanılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin sözleşmeleri çalışma ortamının güvenliğinin sağlanması amacıyla dönüktür. Bunun için farklı kategorilerdeki iş ve işyerleri için birçok uluslararası sözleşme yanında genel iş sağlığına ve hizmetlerine ilişkin sözleşmeler oluşturulmuştur.

Türkiye son yıllarda ILO'nun iş sağlığı ve güvenliği sözleşmelerinden önemli birkaçını onaylamış ancak 176 sayılı Madenlerde İş Güvenliği ve Sağlığı Sözleşmesini, 170 sayılı Kimyasallar Sözleşmesini, 167 sayılı İnşaat İşlerinde İş sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesini ve 174 sayılı Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesi Sözleşmesi başta olmak üzere birçok sözleşmeyi daha henüz onaylamamıştır.

Bu durumun kabul edilmesi olanaklı mıdır?

önerilerde bulunuyor.

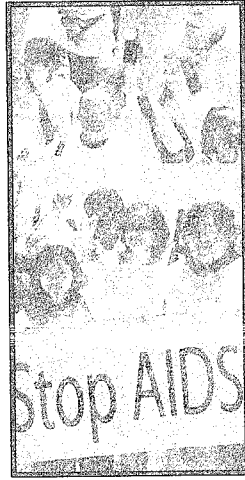
**1.Göçmen işçiler için bir sendika toplantısı örgütlemek.** (Sendika üyesi olan ve olmayan tüm göçmen işçileri sendikaya davet ederek sendikayı tanıtmak ve etkinliklerle ilgili işçileri bilgilendirmek. Göçmen işçiler için en önemli sorunları tartışarak çözüm yolları aramak.)

**2.Göçmen haklarına ilişkin işçileri bilinçlendirmek.** (İşçilere sendikaya katılmanın sağlayacağı yararları anlatarak hakları doğrultusunda çalıştıkları ülkede en doğru kararları almalarını sağlamak.)

**3. Sendikada göçmen işçiler için bir iletişim ağı kurmak.** (kurulacak iletişim ağıyla göçmen işçilerin ve ailelerinin sosyalleşme sürecini sağlıklı kılarak farklı kültürel deneyimlerin ve hikayelerin paylaşılmasına yardımcı olmak. Bu alanı, sorunlarının çözümün-

de bir dayanışma ağı olarak tasarlamak.)

**4.Göçmen işçilerin işe alınmada istismara uğramalarını sağlamak.** (Göçmen işçiler için işe alınmada eşit fırsatların yaratılarak ücrette eşitlik ve uygun koşullarda çalışma ilkelerinin uygulanmasına imkan sağlamak.)



#### DÜNYANIN BELASI: AIDS

Son 20 yılın en önemli küresel sorunlarından biri hiç kuşkusuz ki HIV/AIDS sorunudur.

Adı 1982'de konulan ve 20 aylık bir bebeğin AIDS'ten ölmesiyle, sadece cinsel yolla bulaş-

madığı anlaşılan hastalığın pençesindeki insan sayısı bugün çoğunluğu Afrika ülkeleri olmak üzere 39.5 milyon. Dünyada 2.3 milyon çocuk HIV virüsü taşıırken, insanların çok büyük bölümü ne yazık ki AIDS hakkında yeterli bilgiye sahip değil ya da yanlış bilgilere sahip.

Her yıl küresel duyarlılığı yoğunlaştırmak üzere oluşturulan 1 Aralık Dünya AIDS Günü için BM Genel Sekreteri Kofi Annan'ın yayınladığı mesaja göre AIDS, 'insan neslinin başındaki en büyük musibettir.'

Bu arada Dünya Sağlık Örgütü (WHO) yetkilileri AIDS'in yayılmasını önlemek için güçlü politikalar uygulanabilirse, 2030'a kadar 28 milyon insanın kurtarılabilceği görüşünde. Dünyada en çok can alan hastalık olacağı öngörülen AIDS için önlem alınmazsa 2030'da 117 milyon kişinin AIDS'ten öle-

ceği düşünülüyor.

5.7 milyon ile dünyada HIV/AIDS'li sayısının en yüksek olduğu ülke olan Hindistan'da yürütülen bir çalışmada, altı ay boyunca görülen 252 kamyon şoförünün HIV/AIDS'in sadece beyaz ırkı etkileyen bir hastalık olduğuna inandıkları ortaya çıktı.

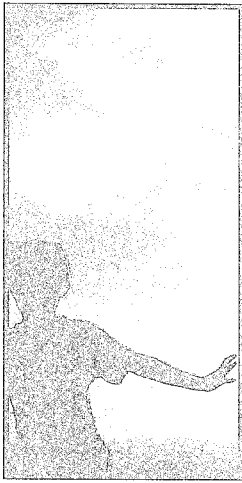
Tayland'da yapılan bir araştırma ise 2006'da HIV kapalı 15 bin 174 kişinin yüzde 40'ının ergenlik çağındaki gençlerden oluştuğunu ortaya çıkardı. Ülkede 15-19 yaşları arasındaki hamile genç kızların yüzde 0.44'ü de HIV'li. 1984'ten beri bir milyondan fazla insanın HIV kapıldığı Tayland'da bugün 600 bin kişi virüsle yaşıyor. Tayland uzun zamandır, bu hastalıkla savaştaki başarısıyla anılıyor.

Dünya sendikal örgütleri AIDS konusunda sürekli bir duyarlılık oluşturmaya çalışırken ülkemizde yeterli duyarlı-

ğın oluştuğu söyle-  
nemez.

Nedense ülke-  
mizde AIDS olgula-  
rının ne kadar oldu-  
ğu, neler yapıldığı  
pek bilinmiyor.

Oysa Türkiye gibi  
geçiş ülkesi özelliği  
taşıyan bir ülkede  
sorun büyük boyut-  
lara tırmanabilir. Ya-  
ni geleneksel umur-  
samazlık, güncel  
tehdit durumuna ge-  
lebilir.



**UNICEF:  
KADIN-ERKEK  
EŞİTLİĞİ  
ÇOCUKLAR İÇİN  
ÖNEMLİ  
UNICEF 60. yıldö-**

nümünde yayınladı-  
ğı yıllık bir raporla  
cinsiyet eşitliğinin  
çocukların korun-  
ması ve sağlığı için  
kritik bir konu oldu-  
ğunu belirtti.

"2007'de Dünya  
Çocuklarının Duru-  
mu" başlıklı yıllık ra-  
por, tüm dünyadaki  
kadınların durumu-  
nu inceliyor. Cinsi-  
yet ayrımcılığının  
ortadan kaldırılma-  
sının, özellikle sağ-  
lık ve toplumsal kal-  
kınmada pozitif etki  
yaratacak biçimde,  
kadınların ve çocuk-  
ların yaşamlarına  
iki kat yarar sağla-  
yacağını altını çiziyor.  
Bu yıl kadınla-  
rın durumuna eğilen  
rapor, son dönemde  
kadınların durumu-  
na ilişkin gelişmele-  
rin yeterli olmaktan  
uzak olduğunu sa-  
vunurken milyonlar-  
ca genç kızın ve ka-  
dının yoksulluk için-  
de yaşamaya de-  
vam ettiğini vurgulu-  
yor.

Rapora göre, ka-

dınların statüsünde-  
ki gelişme, çocukla-  
rın yaşam koşulla-  
rında da ciddi iyileş-  
melere yol açıyor.  
Aile içinde karar  
yetkisi olan kadın-  
lar, olmayanlara gö-  
re hane halkı kay-  
naklarından çocu-  
ğun sağlığına, bes-  
lenmesine ve eğiti-  
mine daha fazla  
harcama yapabili-  
yor. Dahası, Ulusla-  
rarası Gıda Politikal-  
arı Araştırma Ensti-  
tüsü'nün yaptığı  
araştırmaya göre,  
eğer kadınlar ve er-  
kekler kararlarda  
eşit yetkilere sahip  
olsalar, bugün Gü-  
ney Asya'da yeterli  
beslenemeyen ço-  
cuk sayısında 13.4  
milyonluk bir azal-  
ma olacak.

UNICEF'in rapor-  
unda, cinsiyet eşitli-  
ğinin sağlanmasına  
yönelik 7 önemli se-  
çenek öneriliyor:

1.Okul ücretleri-  
nin kaldırılması ve  
kız çocuklarının  
eğitimi için daha

çok harcama ya-  
pılması.

2.Hükümetlerin  
cinsiyet eşitliğine  
yönelik kaynak  
ayırması.

3.Kadınların ya-  
şamda daha fazla  
rol almasını, onla-  
rın korunmasını ve  
cinsiyete dayalı  
şiddetin yanında  
aile içi şiddetin de  
önlenmesini sağ-  
layacak yasaların  
çıkartılması.

4.Kadınların si-  
yasete katılımının  
sağlanması.

5.Siyasi gelişme-  
lere kadın örgütle-  
rinin dahil edilme-  
si.

6.Cinsiyet eşitli-  
ğinin öneminin da-  
ha açıklıkla anlatıl-  
ması amacıyla  
programlar yapıla-  
rak etkinlikler dü-  
zenlenmesi.

7.Kadın sorunla-  
rı üzerine yapılan  
araştırmaların ve  
verilerin geliştiril-  
mesi.

Hazırlayan:  
Çağdaş Gemici





Sorumlu Komiseri Olli Rehn de katıldı.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının parlamentodan çekincelerle kabul edilmesinden yaklaşık 1 ay sonra düzenlenen sempozyumun

açılış konuşmasını yapan Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç, AB müzakeresi sürecinde ülkemizde sendikal hak ve özgürlüklerin önünde çok sayıda engel bulunduğunu belirtti. Kılıç, konuşmasında AKP Hüküme-

tini ILO denetim organlarıyla Avrupa Komisyonu ilerleme raporlarında tekrarlanan sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin eksiklikleri gidermek üzere göreve çağırdı. Kılıç konuşmasında özetle şöyle devam etti:

#### KILIÇ: ALINMASI GEREKEN YOL UZUN

“AB sürecinin sadece iktisadi ve siyasi bir bütünleşme olarak düşünülmesi bizim açımızdan kabul edilemez bir durumdur. Avrupa'nın sosyal boyutunu ihmal eden bir bütünleşme, piyasa karşısında çalışanları kendilerini koruma hak ve imkanlarını tanımamasıdır. Ne yazık ki bazı çevreler, AB sosyal politikasına uyum sürecinde AB'nin bir sosyal politikası olmadığını iddia etmekteydiler. Ancak Avrupa Birliği organlarıncı benimsenen ve konfederasyonumuz tarafından da paylaşılan yaklaşıma göre sosyal politika uyumu, her şeyden önce bir demokrasi ve insan hakları sorunudur.

Sosyal politika uyumu konusunda Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Birdirgeleri, Birleşmiş Milletlerin sendikal haklarını da güvence altına alan İkiz Sözleşmeleri, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartı ve

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 87, 98 ve 151 sayılı sözleşmeleri AB uyum sürecinde sendikal haklar için esas alınmalıdır. Ancak ülkemizde bu süreçte gerçekleştirilen iki anayasa değişikliği ve toplam 7 uyum paketi içinde en az yer verilen alan, sosyal haklar ve sosyal politika olmuştur.

ILO denetim organlarının raporlarında yıllardır dile getirilen temel ILO sözleşmelerine ilişkin eksikliklerin giderilmesi ile AB İlerleme Raporları ve Katılım Ortaklığı Belgelerinde dile getirilen sendikal hak ve özgürlüklere ilişkin yapılması gereken düzenlemeler geciktirilmektedir.

AB uyum sürecinde kabul edilen uyum yasaları ile klasik hak ve özgürlüklerin geliştirilmesi yönünde liberal bir tutum takınılmış ve bu çerçevede siyasi partiler, düşünce özgürlüğü, dernekler, basın-yayın ve toplantı-gösteri yürüyüşleri konusunda önemli ilerlemeler sağlanmıştır. Ancak aynı ilerlemeyi sosyal ve sendikal hak ve özgürlükler için görmek mümkün değildir.”

Konuşmasında sosyal diyalog konusunda değinen Türk-İş Genel Başkanı, sosyal diyalog için gerekli

mekanizmaların tam olarak kurulamadığından yakınlıkla temsil sorununun gündeme geldiğine değindi. Kılıç konuşmasının son bölümünde AB ilişkilerinde dış politika duyarlılıklarından söz etti.

**BAŞESGİOĞLU:**

**HEDEF TAM ÜYELİK**

Salih Kılıç'ın konuşmasından sonra söz alan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başesgioğlu, AB üyeliği sürecinde hedeflerinden sapmayacaklarını belirterek tek bir sosyal modelin bulunmadığını belirterek günümüz Avrupasında, "liberal Avrupa mı yoksa sosyal Avrupa mı" tartışmasının yapıldığını söyledi. Bakan, dünyada yaşanan endüstriyel ilişkilerdeki değişimler sonucu rekabet ortamının arttığını, sendikal hareketin gücünü yitirdiğini söyleyerek, memur sendikacılığı konusunda atılması gereken adımların bulunduğunu söyledi. Bakan, Türkiye'nin AB yolunda eksikliklerini gidermeye devam edeceğini belirterek Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının çekincelerle kabul edilmesinin önemli olduğunu vurguladı. Başesgioğlu, Fransa dışında tüm Avrupa ülkelerinin Sosyal Şartı çekincelerle onayladığını söyleyerek özetle şu görüşleri savundu:

"Temennimiz Şartın çekincesiz olarak hayata geçmesidir. Nihai hedefimiz budur. Ama bu bir imkan meselesidir. Sözleşmeye imza atmakla mesele bitmiyor. Bunun uygulanıp uygulanmadığını sorgulayan mekanizmalar var. Ülkeyi taahhüt altına sokup gereklerini yerine getirmemenin bir bedeli, bir maliyeti var. Onun için en azından bugünün şartları içinde karşılama imkanımız olmayan maddelerde çekincelerimiz devam etmektedir."

**OLLİ REHN: DAHA ÇOK**

**İLERLEME KAYDEDİLMELİ**

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının konuşmasından sonra söz alan Avrupa Komisyonu Genişlemeden Sorumlu Komiseri Olli Rehn, Avrupa Birliği'nin sendikal hak ve özgürlüklerle sosyal haklar konusuna çok önem verdiğini belirterek, Türkiye'nin uyum sürecini aşmak zorunda olduğunu söyledi. Sosyal diyalogun önemine değinen Olli Rehn, Türkiye'nin terör nedeniyle acı çektiğinin bilincinde olduğunu belirterek bölgesel eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için ekonomik, sosyal ve kültürel stratejilerin uygulanması gerektiğini vurguladı. Rehn, sendikal haklar konusuna da

değinererek Türkiye’de ILO ve AB standartlarına uyumlu bir çalışma yaşamının önemli olduğunu söyledi. Olli Rehn, Türkiye’nin son yıllarda önemli reformlar yapmakla birlikte son dönemde yavaşlama sürecinin gözlemlendiğini aktardı. Sendikal haklar da dahil olmak üzere Türkiye’den beklentilerin arttığını vurgulayan Rehn, sendikalar ve sivil toplum kuruluşlarının süreç için önemli olduğunu söyledi.

Daha sonra söz alan Finlandiya’nın Ankara Büyükelçisi Maria Serenius, Finlandiya İşçi Sendikaları Konfederasyonu Başkanı Lauri Ihalainen, ICFTU Kıdemli Ekonomisti Mohsen Benchibani söz alarak Avrupa Birliği süreci ile Türkiye’de sendikal ve sosyal konusunda görüşlerini aktardılar. Konuk sendikacılar konuşmalarında dayanışma duygularını vurguladılar.

Sempozyumun ilk günü Türk-İş Genel Sekreteri Mustafa Kumlu’nun yönettiği ve SAK Başkanı Lauri Ihalainen ile AB Genel Sekreterliği Sektörel ve Bölgesel Politikalar Daire Başkanı Nursen Numanoğlu’nun katıldığı “Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikaların Rolü” konulu panel yapıldı.

Sempozyumun ikinci gününde iki oturum gerçekleştirildi. Birinci

oturumu Türk-İş Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay yönetti. Konuşmacı olarak Prof. Dr. Mesut Gülmez (TODAİE Öğretim Üyesi), Reha Denemeç (AKP Ankara Milletvekili), İzzet Çetin (CHP Kocaeli Milletvekili) katıldı.

“Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye’nin çekincileri” konulu bu oturumda konuşan Prof. Dr. Mesut Gülmez; sosyal şartın birer insan hakları sözleşmesi olduğuna vurgu yaptı. Gülmez dikkatle izlenen konuşmasında şu noktalara değindi.

#### GÜLMEZ: ŞİMDİ ÇABA HARCAMANIN ZAMANI

“Türkiye’nin Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nı (GGASŞ), bir süre bekledikten sonra, 2006 İlerleme Raporu öncesinde onaylamakla, kuşkusuz ileri bir adım atmıştır. Bir yandan ASŞ’ye konulan çekinceler ve öte yandan da, özellikle AB’nin 10 yeni üyesinden 5’inin Avrupa Sosyal Şartı ve 5’inin de GGASŞ’nin onay düzeyleri ile bir karşılaştırma yapıldığında, GGASŞ’nin onaylanması bir “sıçrama” niteliğinde olduğu söylenebilir.

GGASŞ’nin 5. ve 6. maddelerine konulan çekinceler, yüksek düzeydeki onay oranının değerini azalt-

maktadır. Çünkü sendikal haklar, tüm öteki sosyal haklardan eksiksiz yararlanmanın da en temel ve önemli araçlarıdır, güvencesidir; sosyal hakları kullanmanın “onsuz olmaz” koşullarıdır. İlerleme Raporlarında sözü edilen “gerçek sosyal diyalog”, ancak sendikal hakların tüm çalışanlarca eksiksiz biçimde kullanılmasının hukuksal güvenceye bağlanmasıyla olanaklıdır. Tüm sendikal haklar tüm çalışanlara tam olarak tanınmamışsa, GGASŞ'deki sosyal hakları kullanmak da zorlaşır, hatta olanaksızlaşır.

25 AB üyesinden yalnızca Yunanistan, ASŞ'nin 5. ve 6. maddelerine çekince koymuştur. Bir de, AB üyesi olmayan, ama Avrupa Konseyi üyesi olan Andora, 6. maddeye çekince koymuştur. Ayrıca, 1 Ocak 2007'de AB'ye üye olmaları öngörülen ve toplam çekince sayıları Türkiye'den çok fazla olan Bulgaristan ile Romanya da, 5. ve 6. maddeleri onaylamışlardır. Bu nedenle de, söz konusu çekinceler, üyelik sürecinde ciddi bir sorun ve eleştiri konusu olmayı sürdürecektir. Ve ilk uyarının da, 2006 İlerleme Raporunda yer alacağını ileri sürmek bir “kehanet” sayılmamalıdır.

Kanımca, bu çekincelerin sürdürülmesinin gerçek nedeni, yerli ve yabancı iş ve işveren çevrelerin onaya karşı çıkmalarıdır. TİSK, “sosyal politika” alanındaki uyum düzenlemelerinin, tam üyeliğin gerçekleşeceği tarihe değin ertelenmesini isteyerek, tutumunu genel olarak açıkça ortaya koymuştur.

GGASŞ'nin %92,85'inin onay kapsamına alınmasıyla, sosyal hukukumuzun Avrupa hukukuna uyumunun “kendiliğinden” gerçekleşmeyeceğini belirtmeye gerek yoktur. ASŞ'nin onay eşliğinde yükümlülük üstlendiğimiz kurallarının büyük bir bölümüyle uyumsuzluklarımız sürerken, yükümlülük düzeyimizi katladığımızın ayırında ve bilince olarak, “ILO mevsimi”ni ve/yada “İlerleme Raporu mevsimi”ni beklemek sizin, gerçek ve içten bir sosyal diyalog yöntemiyle, “derhal” çalışmaya başlamak gerekir.

Onayın “kağıt üzerinde kalması”, öncelikle işçi ve kamu görevlileri sendikalarının ciddi, bilgili ve bilinçli çabalarıyla olanaklıdır. “

CHP Kocaeli Milletvekili İzzet Çetin konuşmasında Hükümetin Sosyal Şartı çekincelerle kabul etti-

ğini ve bunun çalışanlara nasıl bakıldığının somut bir göstergesi olduğunu söyleyerek, sendikaların ve sivil toplum kuruluşlarının gerektiği gibi duyarlı davranmadığını söyledi. Son 4 yılda Hükümetin çalışanların haklarına ilişkin birçok konuda önemli hak kayıplarına yok açtığını söyleyen Çetin, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın onaylanma sürecinde iktidar partisinin yaklaşımını eleştirdi.

AKP Ankara Milletvekili Reha Denemeç, hükümetin uygulamalarını savunarak sosyal hakları rekabet edilebilirlik kapasitesiyle değerlendirmek gerektiğini söyledi.

Sempozyumun ikinci gün ikinci oturumunu Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri Mustafa Türkel yönetti.

"Avrupa Birliği Sürecinde Türkiye'de Sendikal Haklar" konulu oturumuna şu konuşmacılar katıldı: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü Cengiz Delibaş, Türk-İş adına Aziz Çelik, TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirler, AB-Türkiye Sendikal Koordinasyonu Yücel Top.

Çalışma Genel Müdürü Cengiz Delibaş, son 4 yılda sendikal haklar konusunda önemli mevzuat değişikliklerinin gerçekleştirildiğini belirterek, Gözden Geçirilmiş Avrupa

Sosyal Şartı kabul edilmesinin önemi üzerinde durdu.

Türk-İş adına konuşan Aziz Çelik, sosyal şartın bir siyasi ön koşul olduğunun bilinmesinin önemli olduğunu belirtti. Çelik sendikal hakların AB uyum sürecinin en uyumsuz alanı olduğunu; sosyal-sendikal haklar konusundaki geleneksel direncin AB sürecinde de devam ettirildiğini ve Hükümet ve işveren örgütlerinin AB sosyal politikasını dar yorumladıklarını söyledi. Aziz Çelik, grev, toplu sözleşme ve örgütlenme hakları konusunda alınması gereken uzun bir yolun olduğunu belirterek, Hükümetin çelişkili tutumunu sürdürdüğünü söyledi.

TİSK Genel Sekreteri Bülent Pirler, ILO standartlarıyla AB sosyal haklarının sendikalar tarafından bilinçli olarak abartıldığını söyleyerek, sosyal hakların maliyetinin büyük olduğunu aktardı.

### ...VE BİRKAÇ SORU

Avrupa Birliği üyeliği sürecinde Türkiye'de sendikal haklar konusunun çok yönlü olarak değerlendirildiği sempozyum, birçok açıdan önemliydi. Özellikle Türk-İş'in böylesi bir sempozyumu, bir Avrupa ülkesinin sendikal örgütü ile birlikte düzenlenmesi olumlu

bir gelişmeydi. Ancak sempozyumla birlikte şu birkaç soruyu sormadan geçmek olanaksızdır: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı gibi bir uluslararası sözleşmenin çekincelerle onaylanması sürecinden çok daha önce düzenlenebilecek bir sempozyum daha anlamlı ve etkili olmaz mıydı? Kırd

ve kente yaşayan -çalışsın ya da çalışmasın- milyonlarca insanımızı ilgilendiren böylesine yaşamsal bir konuda bilimsel bir etkinliğin zamanlaması için teknik gerekçelerin yeterli olacağını düşünmek ne kadar geçerlidir?

Hazırlayan: Haluk Şensu



## Prof. Dr. Mesut Gülmez ile Yeni Sosyal Şart Üzerine Söyleşi

**2**005'in başlarında onay süreci başlatılmak istenen yeni Sosyal Şartın, yani Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının onaylanmasının uygun

bulunmasına ilişkin yasa tasarısı, birbuçuk yıldan fazla TBMM'de bekletildi. Yasalaştırılması, son uyum paketiyle, 27 Eylül 2006'da sağlandı.

Anayasa ve yasalarımızdaki sosyal ve sendikal haklarla ilgili uluslararası sözleşmelere aykırılıklar değerlendirilirken, ILO sözleşmelerinin yanı sıra Avrupa Sosyal Şartına da yollamada bulunulmuştur.

Bundan bir ayı aşkın bir süre sonra, öngörül-  
düğü gibi, 8 Kasım'da, Avrupa Komisyonunun 2006 İlerleme Raporu yayımlandı. Önceki İlerleme Raporlarında oldu-  
ğu gibi, bu raporda da sosyal ve sendikal hak-  
larla ilgili saptamalar vardır değil mi? Özellikle, yeni Sosyal Şartın onaylanmasından son-  
ra, çekince koyduğumuz

5. ve 6. maddeleri konu-  
sunda eleştiriler var mı?

■ Evet, yeni Sosyal Şartın onay süreci başlatıldı. Birinci işlem tamamlandı. Ancak, söyleşi ilerledikçe değinme fırsatı bulacağımızı sanıyorum. İkinci işlem, yani ortak onay kararnamesi ise, henüz Resmi Gazetede yayımlanmadı ve bu neden-

Sosyal Şart, yalnızca "çalışan-  
çalıştıran" ilişkileri çerçevesin-  
de kalan sosyal hakları tanıyan  
bir belge değildir. Sendikaların geleneksel eylem ve etkinlik alanını aşan bir genişlikte sos-  
yal hakları tanımlamıştır.

le de onay tamamlanmadı.

Sosyal Şart ile İlerleme Raporları arasında sıkı bir bağ vardır. Anaya-  
sa ve yasalarımızdaki sosyal ve sendikal haklarla ilgili uluslararası sözleşmelere aykırılıklar değerlendirilirken, ILO sözleşmelerinin yanı sıra Avrupa Sosyal Şartına da yolla-  
mada bulunulmuştur. Bir yandan onayladığımız 1961 Sosyal Şartının 5. ve 6. maddelerine çekince koy-  
muş, öte yandan da yeni Sosyal Şartı imzalamamış olmamız eleştiril-  
miştir. Çekincelere ilişkin eleştiriler sürekli yinelenmiş, kaldırılması is-  
tenmiştir.

Yeni Sosyal Şartı da, aynı çekince-  
leri sürdürerek onaylamış olmamız, bu haklı eleştirilerin sürmesine fırsat verme anlamına geliyordu. Nitekim, böyle de olmuştur. 2006 İlerleme Raporu da, Gözden Geçirilmiş Sos-  
yal Şartın 5. ve 6. maddelere konu-  
lan çekincelerle onaylandığını belir-

tiyor. Hükümetin sosyal ortaklara iki tasarı sunduğunu, ancak sendikal haklarda hiçbir ilerleme olmadığını ekliyor, 2006 İlerleme Raporu. Yürürlükteki sendikal mevzuatın ILO ve Avrupa Birliği normlarına uyarlanmasına yönelik yasa tasarılarıyla ilgili olarak, sosyal diyalog konusunda hiçbir ilerleme gözlenmediğini anımsatıyor. Sendika, toplu pazarlık ve özellikle de grev hakkı konusundaki önemli boşlukların doldurulmadığına vurgu yapıyor. ILO standartlarına, özellikle 87 ve 98 sayılı sözleşmelere aykırılıklar olduğunu yineliyor. Türkiye’de sendikal hakların, tam ve eksiksiz olmadığını altını çiziyor. “Sonuç olarak”, diyor İlerleme Raporu, “sendikal mevzuatın müktesebata uyarlanmasında az ilerleme olmuştur.” Sendikal haklara tam ve bir bütün olarak saygı gösterilmesinin güvenceye alınması konusuna özel bir dikkat gösterilmesini istiyor.

Ben de, İlerleme Raporlarındaki sendikal haklarla ilgili değerlendirme ve eleştirilerde, ILO sözleşme ve kurallarının temel ölçü olduğuna dikkat çekmek istiyorum. Avrupa Birliği de, sendikal haklarda uyumun yolunun ILO’dan geçtiğini biliyor.

İlerleme Raporundaki bu eleştirilerin, öteden beri, Kopenhag “siyasal

kriterleri”nden biri olan “insan hakları” başlığı altında ve bölümünde yapıldığının altını çizmekte yarar görüyorum. Bu, sosyal ve sendikal hakların “insan hakları” olduğunun kanıtlarından biridir. Sanıyorum, bu konuyu söyleşinin ilerleyen bölümlerinde biraz daha ayrıntılı olarak konuşacağız.

■ Evet, bu noktayı özellikle size sormak istiyorum. Ancak, önce dilerseniz, Türk-İş ile Finlandiya İşçi Sendikaları Konfederasyonunun düzenlediği Uluslararası Sempozyumdaki konuşmanızda söz ettiğiniz “Sosyal Şartlar Sistemi”nden başlayalım. Sanıyorum, Sosyal Şartlarla ilgili birden çok belge var. Bu sistem nasıl ve neden oluştu, hangi belgeler var?

■ Avrupa Konseyi çerçevesinde sosyal hakları güvenceye almak için 1961’de kabul edilen Avrupa Sosyal Şartı, 1988-1996 arasında kabul edilen dört belge ile iki yönden tamamlandı, daha doğrusu tamamlanmak istendi. Bir yandan maddi içerik, bir yandan da denetim sistemi açısından olabildiğince geliştirildi. Bugün, dördü yürürlükte olan ve üçü de “protokol” adını taşıyan beş belge var. Bunlar, “Avrupa Konseyi

Sosyal Şartlar Sistemi”ni oluşturuyor. 4 sosyal hakkı güvenceye alan 1988 Ek Protokolü ile eski ve yeni Sosyal Şartlar maddi içerikle, yani güvenceye alınan sosyal haklarla ilgilidir. Belgelerden ikisi de, yani 1991 Değişiklik Protokolü ile 1995 Toplu Yakınmalar Protokolü, denetimle ilgilidir. Ancak, 1961 Şartında da denetimle ilgili düzenleme yapılmıştır.

1991 Değişiklik Protokolü, hukuksal olarak yürürlüğe girmemiştir. Ancak, Bakanlar Komitesi kararıyla uygulanmaktadır. Bu protokolün yürürlüğe girmesi için, 5546 sayılı yasayla onaylanmasını uygun bulan Türkiye dışında, 1961 Sosyal Şartını onaylayan Almanya, Birleşik Krallık, Danimarka ve Lüksemburg’un da onaylaması gerekmektedir.

Bu arada, maddi içerikle ilgili iki Sosyal Şartın yürürlükte olduğunu belirteyim. Eski Sosyal Şart 1965’ten, yeni Sosyal Şart ise 1999’dan beri yürürlüktedir. 1996 Şartı, 1961 Şartını ortadan kaldırmadı. 1961 Şartından bağımsız olarak yürürlükte kalmak, uzun dönemde Avrupa Sosyal Şartının yerine geçmek üzere kabul edildi. Türkiye gibi, yeni Sosyal Şartı onaylayan bir devlet hakkında, eski Şart-

taki karşılığını oluşturan maddeler artık uygulanmaz. Denetim, yeni Sosyal Şart üzerinden yapılır. Ancak, Konsey üyesi devletlerin onay durumuna ve sosyal haklar alanında izledikleri politikalara bakıldığında, 1996 Şartının Avrupa Konseyi (AK) üyesi tüm devletler için yürürlüğe girmesinin çok zaman alacağı söylenebilir.

Görece daha ileri bir içerik öngören ve daha etkili bir denetim getiren Sosyal Şartlar Sisteminin oluşması, 1980’li yılların sonları ve 1990’lı yılların ilk yarısına rastlar. Bu, bir rastlantı değildir kuşkusuz. Bu dönem, Soğuk Savaş sonrasının iki kutuplu dünyasının sona erdiği, Avrupa’nın siyasal coğrafyasında değişimlerin yaşanmaya başladığı yıllardır. Avrupa Konseyi, bir ‘Batı Avrupa’ kuruluşu olmaktan çıkmaya ve ‘Avrupa ötesi’ bir kuruluşa dönüşmeye başlamıştır. Öte yandan, daha önceki yıllarda başlayan ekonomideki küreselleşmenin sosyal haklar üzerindeki olumsuz etkilerinin yoğunlaştığı, Avrupa Birliğinde sosyal politika alanında kimi olumlu adımların atılmasına ve sosyal hakların insan hakları olduğunun vurgulanmaya başlandığı yıllardır. Tüm bu siyasal, ekonomik ve sosyal etkenler, Avrupa Kon-



**Avrupa Sosyal Şartı için "üvey evlat" nitelemesi yapmamın birçok nedeni var. Bu niteleme, hem Avrupa Konseyinin kendisi ve bu bölgesel ölçekli uluslararası kuruluşu kurup üye olan devletler için geçerlidir, hem de akademisyenler ve sendikalar için...**

seyini sosyal haklar alanında atılma zorlamıştır.

Sosyal Şartlar Sisteminin belgelerini; kabul, yürürlük, imza ve onay tarihleri itibarıyla bir çizelgede toplamıştım (bkz. Çizelge 1).

■ Yazı ve konuşmalarınızda, Sosyal Şart için sık sık "üvey evlat" diyorsunuz. Bunun nedenlerini açıklayabilir misiniz? Kimler, hangi çevreler ve kişiler yada örgütler için bu nitelemeyi kullanıyorsunuz?

■ Avrupa Sosyal Şartı için "üvey evlat" nitelemesi yapmamın birçok nedeni var. Bu niteleme, hem Avrupa Konseyinin kendisi ve bu bölgesel ölçekli uluslararası kuruluşu kurup üye olan devletler için geçerlidir, hem de akademisyenler ve sendikalar için...

Avrupa Konseyinden başlayayım.

Konsey, 1949'da kurulduktan sonra, kuruluş felsefesini ve üzerine oturduğu temel ilkeleri belirlemek amacıyla 1950'de İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesini kabul ederken, esinlendiği Evrensel Bildirgede olduğu gibi, bu sözleşmede sosyal haklara yer vermedi. Uzun bir hazırlık döneminden sonra, ancak 1961'de, içerik ve denetim sistemi yönlerinden haklı eleştirilere açık bir belge olarak, 19 sosyal hakkı güvenceye alan Avrupa Sosyal Şartını kabul etti. Dört yıl sonra yürürlüğe girebildi. Bu, aynı zamanda Konsey üyesi devletlerin de, Avrupa Sosyal Şartını "üvey evlat" olarak gördüğünü gösterir. Konsey, Şartın içeriğini geliştirmek ve hantal denetim sistemini etkinleştirmek için, Berlin Duvarının çökmesini bekledi.

Sosyal Şart, akademisyenler için de, hem uluslararası planda ve hem

de ülkemizde “üvey evlat” olarak kaldı. Ülkemizden örnek vereyim. Uzun yıllar, Avrupa Sosyal Şartını 1961’de Torino’da imzalayan sevgili Hocamız Cahit Talas dışında, Sosyal Şarta ilgi gösteren bir başka akademisyen olmadı. Bu ilgisizlik, Avrupa Sosyal Şartının 1989’da onaylanmasından sonra da sürdü. Oysa, Şartın denetim organı Sosyal Haklar Avrupa Komitesi, 1992 yılından beri onay kapsamındaki madde ve fıkralar nedeniyle hükümetleri, uyum sağlamadıkları için eleştirmiştir. Bu eleştiriler, Avrupa Birliğine aday üyelik sürecinin başlamasından önce ortaya konulmuştur. Buna karşın, Şarta ilgisizlik sürmüştür. Bunun, beni gerçekten şaşırtan yeni bir örneğini vereyim: Yeni İş Yasasının genel gerekçesi ile madde gerekçelerinde, bir kez olsun Avrupa Sosyal Şartına uyumdan söz edilmiyor. Varsa yoksa, Avrupa Birliği Müktesebatı! Bir de, ILO sözleşmelerine uyumdan söz ediliyor. Ama Avrupa Sosyal Şartının adı geçmiyor hiç. Yeni İş Yasasının, gerekçeleriyle birlikte dokuz İş Hukuku öğretim üyesince hazırlanmış olduğunu anımsayacak olursak, Türk İş Hukuku Öğretisinin de Sosyal Şartı “üvey evlat” olarak gördüğünü söylemek yanlış olmaz. Sos-

yal Şartın, Anayasadaki kurala karşın göz ardı edilmesini anlamakta zorlanıyorum gerçekten.

■ Sendikaların tutumu nasıl?

■ Kuşkusuz, Avrupa Sosyal Şartına asıl ilgisizliği, sendikalar göstermiştir ve göstermektedir. Sendikalar, gerek işçi sendikaları, gerekse kamu görevlileri sendikaları, özellikle Şart 1989’da onaylanırken ve onaylanmasından sonra, Şart ile ilgilenmemişlerdir. Bu ilgisizlik, Avrupa Birliğine üyelik süreci boyunca da sürmüştür. İlerleme Raporlarında, sendikal hakları güvenceye alan 5. ve 6. maddelere konulan çekincelerin kaldırılması gerektiği belirtilmişken, sendikalar gerek kendi düzenledikleri etkinliklerinde, gerekse hükümetlerle ilişkilerinde, Şarta konulan çekincelerin kaldırılmasını gündeme getirmemişlerdir. Sosyal Şart uygulamasıyla da ilgilenmemişler, örneğin aykırılıklar konusunda yada hükümetin hazırlayıp gönderdiği raporlar konusunda raporlar hazırlayarak Komiteye iletmemişlerdir. Komitenin “sonuçlar” olarak adlandırılan kararlarını, yaptığı incelemeyi içeren raporlarını izlememişler, bunların dilimize çevrilmesini düşünmemişlerdir.

Sosyal Şart, yalnızca “çalışan-çalıştıran” ilişkileri çerçevesinde kalan sosyal hakları tanıyan bir belge değildir. Sendikaların geleneksel eylem ve etkinlik alanını aşan bir genişlikte sosyal hakları tanımıştır. Bu özelliğini göz önüne alacak olursak, Sosyal Şarta yalnızca işçi ve kamu görevlileri sendikaların ilgi göstermesini beklemenin yeterli olmayacağını görürüz. Sosyal Şart; sendikaların yanı sıra aile, çocuklar, kadınlar, engelliler ve yaşlılar gibi özel korunan kesimlerin sorunları ile ilgilenen tüm sivil toplum kuruluşlarının da ilgi göstermeleri gereken belgelerdir.

■ Mahkemelerin Sosyal Şarta ilgisi yeterli mi?

■ Yeterli değil kuşkusuz. Mahkemeler, yalnızca iş mahkemeleri değil, özellikle yüksek yargı yerleri de Sosyal Şartı göz önüne almıyorlar. Yargı yerlerimizin, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin “doğrudan” uygulanmasına örnek oluşturan kararları, son yıllarda arttı. Ancak Şarta ilgileri çok yetersiz.

Bu ilgisizliğin, özellikle Avrupa Birliğinden müzakere tarihi almak için yaptığımız anayasal uyum düzenlemeleri arasında yer alan, Mayıs

2004’te yapılan değişiklikle Anayasanın 90. maddesinin son fıkrasına üçüncü cümlelerin eklenmesinden sonra artık sürmemesi gerekirdi. Çünkü, belki biraz sonra anlam ve içeriğini konuşacağımız bu cümle, onayladığımız Sosyal Şartın iç hukuktaki yerini ve etkisini değiştirmiş, tüm insan hakları sözleşmeleri gibi, yeni Sosyal Şarta da “ulusalüstü” bir konum kazandırmıştır.

■ Bu durum, Sosyal Şartın “üvey evlat” değil, “öksüz evlat” sayıldığını göstermiyor mu?

■ Gerçekten öyle. Hele hele, ülkemizde özellikle akademik ve sendikal çevrelerin Sosyal Şarta ilgisizliği göz önüne alınırsa, “öksüz evlat” demek daha anlamlı. Ama ben, Sosyal Şartın babası sağ olduğu için “üvey evlat” demeyi yeğliyorum.

■ Dikkatimi çeken bir başka nokta daha var. Sosyal Şartın bir “insan hakları sözleşmesi” olduğunun altını çiziyorsunuz. Neden? Bunun anlamı ve önemi nedir?

■ Evet, Sosyal Şartın bir “insan hakları sözleşmesi” olduğunu her koşulda, her fırsatta belirtmeye özen gösteriyorum.

Avrupa Sosyal Şartı için "üvey evlat" nitelemesi yapmamın birçok nedeni var. Bu niteleme, hem Avrupa Konseyinin kendisi ve bu bölgesel ölçekli uluslararası kuruluşu kurup üye olan devletler için geçerlidir, hem de akademisyenler ve sendikalar için...



Çünkü öncelikle, Şartın güvenceye aldığı sosyal haklar, 1948 İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinden beri, hatta 1919'da ILO'nun kurulmasından beri, insan haklarındandır. Ekonomik, sosyal ve kültürel haklar, "ikinci kuşak" insan hakları olarak da anılır. Kişisel ve siyasal haklar ile ekonomik, sosyal ve kültürel hakların bölünmezliği, bütünselliği ve karşılıklı bağımlılığı, Birleşmiş Milletlerin 1993'te Viyana'da yaptığı Dünya İnsan Hakları Kongresinde yeniden vurgulanmıştır. İzleyen yıllarda da bu vurgu, her fırsatta yinelenmiştir, yinelenmektedir. Sözün özü, sosyal haklar insan haklarıdır. Sosyal Şart da, sosyal hakları tanıyan bir sözleşme olduğu için, doğal olarak insan hakları belgesidir.

İnsan haklarının sözünü ettiğim evrensel ilkelerinin ilk "evrensel" belgesi, 1948 İnsan Hakları Evren-

sel Bildirgesidir. Bildirge, birinci kuşak insan haklarının yanı sıra, sınırlı bir liste olarak, ekonomik, sosyal ve kültürel haklara da yer vermiştir.

Sosyal haklar, Evrensel Bildirgeyi izleyen yıllarda bölgesel ve evrensel ölçeklerde kabul edilen başka belgelerde de yer almıştır. Örneğin, 1966'da kabul edilen, 1976'da yürürlüğe giren ve ülkemizce ancak 2003'te onaylanan ikiz sözleşmelerden Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Şartından beş yıl sonra sosyal hakları Bildirgeden daha kapsamlı, ayrıntılı ve geniş bir liste olarak güvenceye almıştır.

Ancak, insan haklarının devletlerin bir "iç sorunu" olmaktan çıkarak "uluslararasılaşması" alanında ilk adımın Uluslararası Çalışma Örgütünün kurulmasıyla atıldığı, yani uluslararasılaşmanın sosyal haklar-

dan başladığı unutulmamalıdır. ILO'nun, kurulduğu 1919'dan başlayarak kabul ettiği sözleşmelerle "uluslararası" düzeyde güvenceye bağlanmaya başlanan sosyal haklar, kişisel ve siyasal hakları öncelerek, insan haklarının "uluslararasılaşması"nın kapısını aralamıştır.

Avrupa Sosyal Şartının, insan hakları sözleşmesi olarak altı çizilmesi gereken bir başka özelliği daha var. Sosyal Şart, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin bir elin parmaklarından daha az sayıda yer verdiği sosyal haklar alanındaki boşluğunu dolduran bir belgedir. Ben Avrupa Sosyal Şartını bu yönüyle, "İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin ikizi" olarak görüyorum. Yeni Sosyal Şart da, ek protokollerle eksiklikleri giderilerek maddi içeriği geliştirilen Avrupa Sözleşmesinin daha ileri düzeyde bir ikizidir. Bu nedenle Sosyal Şartın, Avrupa Konseyinin insan hakları hukukunda çok önemli bir yeri vardır.

■ Sosyal Şartın insan hakları sözleşmesi olmasının hukuksal sonuçları var mıdır? Anayasada yapılan değişiklik, Sosyal Şartı da kapsıyor mu?

■ Kuşkusuz, çok önemli sonuçları

var. Kuşkusuz, değişiklik kapsamında Sosyal Şart da var.

Sosyal hakların insan haklarından ve Sosyal Şartın da Konseyin insan hakları sözleşmelerinden olması, hukuksal sonuçları olan bir özelliktir. Bu sonuçlar, bir yandan iç hukukla bütünleşmesi ve onun ayrılmaz bir parçası olması, bir yandan da iç hukukla çatışma durumunda onun üstünde yer alması ile ilgilidir. Sosyal Şartın, bölgesel ölçekli insan hakları sözleşmesi olarak, Anayasanın 90. maddesinin son fıkrası anlamında hukuksal bağlayıcılığı vardır. Başka bir anlatımla, madde 90/son fıkra kuralında sözü edilen "usûlüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalar" kapsamında, Sosyal Şart da vardır. Bundan hiç kimsenin kuşkusu olmamalıdır, özellikle de yargı yerlerinin. İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin bağlayıcılığından hiçbir farkı yoktur. Sosyal Şartın onaylanmasında Anayasadaki kuralların uygulanması da, bunun bir başka kanıtıdır. Bunlardan biri olan yeni Sosyal Şart, onayın ikinci aşamasının de tamamlanmasından sonra, söz ettiğim üçüncü cümle anlamında "ulusalüstü hukuksal bağlayıcılık" kazanacaktır. Sosyal Şartın,

özellikle bireyler, hak özneleri için kişisel hak doğuran kuralları da vardır ve bunlar, özel yasal düzenlemelere gerek kalmaksızın, ulusal hukuka üstün tutularak, öncelikle ve doğrudan doğruya uygulanacaktır, uygulanmalıdır.

Yasama, yürütme ve yargı organları, Sosyal Şartın onaylanmış olmasından doğan hukuksal yükümlülüklerini “kendiliğinden” yerine getirmek zorundadırlar. Bunun için, denetim sistemi çerçevesinde karar verilmesini yada iç hukukta sosyal uyumu gerçekleştirecek “özel yasal düzenlemeler”in yapılmasını beklemeleri gerekmemektedir. Özellikle yargı yerleri önlerindeki uyuşmazlıkları çözerken, Sosyal Şartı, aykırı kuralları içeren yasalarımıza üstün tutarak doğrudan uygulamakla yükümlüdürler.

■ Sosyal Şart, yapı olarak da öteki insan hakları sözleşmelerinden farklı değil mi? Daha somut olarak içerik, onay koşulları, denetim gibi yönlerden ne gibi farklılıklar var?

■ Sosyal Şart, yapı yönünden farklı, hem de çok farklı belgedir. Hem maddi içerik, hem denetim sistemi ve hem de onaylayarak taraf olma

koşulları yönlerinden, Sosyal Şart farklı yapıda bir uluslararası sözleşmedir. Sosyal Şart, özellikle ILO sözleşmeleriyle karşılaştırıldığında, bir özelliği daha vardır: Sosyal Şart, ILO’nun her biri için ayrı ve görece daha ayrıntılı sözleşmeler kabul ettiği sosyal hakların büyük bir bölümünü içeren genel ve tek belge olma özelliği taşır. Sosyal Şart, birçok sosyal hakkı, her birini ayrı bir maddede olmak üzere güvenceye alan belgedir. 1961 Sosyal Şartında 19, 1996 Sosyal Şartında da 31 sosyal hak güvencelenmiştir.

Sosyal Şartın “kendine özgü” belge oluşunu, maddi içerik, onay sistemi ve denetim mekanizması yönlerinden, ayrı ayrı kısaca açıklamaya çalışayım.

Sosyal Şartın maddi içeriği, yani sosyal haklar, iki ayrı bölümde yer almaktadır. Bu bölümlerin nitelikleri farklıdır. Tümüyle kabul edilmesi gereken Birinci Bölüm, taraf devletlerin politikalarını ortaya koyan hakların ve ilkelerin genel bir açıklamasını içerir; siyasal nitelikli bir deklarasyondur. Çekince konulması söz konusu olmayan Birinci Bölümde, taraf devletlerin sosyal politikalarında göz önünde bulundurmaları gereken “ilkeler” sıralanmıştır. Bunlar, İkinci

Bölümdeki sosyal hakların aynıdır. Bu Bölüm onaya açık değildir. Ancak, Birinci Bölümün bu niteliği, bütünü bağlayıcı olmadığı anlamına gelmez. Şartı onaylayan devletler, İkinci Bölümün çekince koydukları madde ve fıkraları konusunda, Birinci Bölümle bağılıdır.

Sosyal Şartın İkinci Bölümünde ise, tanımlanarak hukuksal güvenceye alınan sosyal haklar vardır. Bu bölüm, devletlerin onayına açık olan ve bu yolla hukuksal yükümlülük üstlendikleri bölümdür. Taraf devletler, bu hakların “etkin biçimde kullanılmasını sağlama” ve kimilerini de “tanıma” yükümlülüğü üstlenmişlerdir. Belirttiğim gibi, eski Sosyal Şartta 19, yeni Sosyal Şartta da 31 sosyal hak, kimi zaman tek fıkradan, kimi zaman da birçok fıkradan oluşan aynı sayıda maddelerde hukuksal güvenceye bağlanmıştır. Fıkra yada paragraf sayısı olarak da, 1961 Sosyal Şartında 72, 1996 Sosyal Şartında ise 98 fıkra vardır. Onayda bu sayılar gözönüne alınır.

Sosyal Şartın yapısının bir başka kendine özgülüğü, onay sistemi ile ilgilidir. Onay, esnek ve karmaşıktır. Onayın geçerli sayılmasının koşulları vardır. Onay kapsamına alınan sosyal hakları “listeden seçme”

olanağı bulunmaktadır. Ancak bunu sınırlandıran koşullar da vardır. Onaylanan madde yada fıkra sayısının “alt sınırı” belirlenmiştir. Ayrıca, onaylanan maddeler arasında bulunması gereken “zorunlu çekirdek” maddeler vardır. Ancak, bunlar arasında da seçme yapma olanağı tanınmıştır. Türkiye’nin eski ve yeni Sosyal Şartın çekince koyduğu 5. ve 6. maddeleri “zorunlu çekirdek” sayılan kurallardır.

Bu koşullardan sonra, daha somut olarak belirteyim: 1961 Şartını onaylamak için, devletlerin en az 7 zorunlu çekirdek maddeden 5’ini ve en az 10 maddeyi yada 45 fıkrayı kabul etmeleri gerekir. Gözden Geçirilmiş Şartın onayının geçerli olması içinse, 9 zorunlu çekirdek maddeden 7’sinin ve en az 16 maddenin yada 63 fıkranın kabul edilmesi gerekir. Fıkra sayısı üzerinden bir oran vermek gerekirse, eski Şartın %62,5’ini, yeni Şartın da %64,3’ünü onay kapsamına almak yeterlidir. Bu denli büyük bir esneklikle, “alt sınır” olarak tanınan sosyal haklarda uygulama birliği sağlanabilir mi?

Sosyal Şartın denetim mekanizmasının da kendine özgü yanları vardır. İşleyiş ve organların yapısı yönlerinden, ILO denetim sistemi ile

**Çizelge 1- Sosyal Şartlar Sistemi ve Türkiye**  
(15 Haziran 2006, 3 Ekim 2006)

| SOSYAL<br>ŞARTLAR<br>SİSTEMİ | GENEL OLARAK |          |    |    |          | TÜRKİYE'NİN DURUMU |          |          |          |          |
|------------------------------|--------------|----------|----|----|----------|--------------------|----------|----------|----------|----------|
|                              |              |          |    |    |          | UBY                |          | BKK      |          |          |
|                              | KT           | YT       | İS | OS | İT       | KT                 | YT       | KT       | YT       | TT       |
| ASŞ                          | 18.10.61     | 26.02.65 | 6  | 16 | 18.10.61 | 16.06.89           | 04.07.89 | 07.08.89 | 14.10.89 | 24.11.89 |
| EP                           | 05.05.88     | 04.09.92 | 23 | 16 | 05.05.88 | -                  | -        | -        | -        | -        |
| DP                           | 21.10.91     | -        | 26 | 22 | 06.10.04 | 27.09.06           | 03.10.06 | -        | -        | -        |
| TYP                          | 09.11.95     | 01.07.98 | 18 | 14 | -        | -                  | -        | -        | -        | -        |
| GG-ASŞ                       | 03.05.96     | 01.07.99 | 40 | 22 | 06.10.04 | 27.09.06           | 03.06.06 | -        | -        | -        |

**Kısaltmalar:**

KT: Kabul tarihi; YT: Yürürlük tarihi; İS: İmza sayısı; OS: Onay sayısı; İT: İmza tarihi; RG: Resmi Gazete; TT: Tescil tarihi; ÇM/FS: Çekinceli madde / fıkra sayısı; OM/FS: Onaylanmış madde / fıkra sayısı.

**Belgeler:**

ASŞ : Avrupa Sosyal Şartı; EP : Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol; DP: Avrupa Sosyal Şartında Değişiklik Protokolü; TYP: Toplu Yakınmalar Sistemi Öngören, Avrupa Sosyal Şartına Ek Protokol; GGASŞ: Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin denetim sisteminden ayrılan özellikler taşımaktadır. Sanıyorum bunu daha ayrıntılı konuşacağız. Ama hemen belirtiyim ki, denetim organlarının hiçbirinde, ILO'daki "üçlü yapı" ilkesi uygulanmamış, sendikal örgütler dışlanmıştır. Öte yandan, denetim sistemi, Avrupa Sözleşmesinde olduğu gibi, "yargısal" değildir. Hem, hükümet raporlarına, hem de toplu yakınmalara dayalı denetim sistemleri vardır ve ikisi de, onay koşulludur. Oysa ILO'da, sendikal haklar konusunda onay koşulu aranmaksızın, yani 87 ve 98 sayılı sözleşmelerin onaylamış olmasına gerek kalmaksızın başvurulabilen, et-

kili ve hızlı biçimde işleyen bir denetim sistemi vardır. Bu sistemde, iç hukuk yollarının tüketilmiş olması da aranmaz.

Sosyal Şartın son bir özelliğine değineyim. Her iki Sosyal Şartta, değindiğim gibi, alt düzeyde kurallar içeren sözleşmeler olduğunu öngören kurallar vardır. İç hukukun ya da uluslararası sözleşmelerin daha ileri haklar ve güvenceler sağlayan kurallarına zarar vermezler. Çalışanlar yararına olan tüm düzenlemeler, ister iç hukukta ve isterse başka iki yada çok yanlı uluslararası sözleşmelerde yer alsın, Sosyal Şarta üstündür ve öncelikle uygulanır. Bu ilke, başka uluslararası insan

hakları sözleşmelerinde de öngörülmüştür.

■ 1961 ve 1996 Sosyal Şartlarında güvenceye alınan sosyal haklar nelerdir? Maddi içerik, bu otuz beş yıl içinde nasıl gelişti? Sosyal hakları, başlık olarak sıralayabilir misiniz?

■ Bu soru, kapsamlı bir yanıt gerektiriyor. Maddi içerik, kuşkusuz önce eski ve yeni Sosyal Şartların metinlerinde yazılıdır. Ancak, hiç unutmamak gerekir ki, Şartın pozitif metni, sosyal hakların gerçek kapsamını belirleme açısından yeterli değildir. Denetim organlarının kararları göz önüne alınmadıkça, maddi içeriğin anlamını ve kapsamını doğru saptamak olanaklı değildir. Bu nokta, benim her fırsatta, ILO sözleşmeleri ve tüm insan hakları sözleşmeleri için altını çizmeye özen gösterdiğim bir noktadır.

1961 Sosyal Şartının 19 sosyal hakkı tanıdığını, 1988 Ek Protokolünün de 4 hakkı güvenceye aldığını belirtmiştim. Gözden Geçirilmiş Sosyal Şart, bu listeye 8 yeni sosyal hak daha ekleyerek, güvenceye alınan toplam sosyal hak sayısını 31'e çıkardı. Ancak 1996 Sosyal Şartı, aynı zamanda, 1961 Şartının kimi

maddelerinde de, hakları daha ileri düzeye götüren değişiklikler yaptı. Ancak, Sosyal Şartlardaki sosyal haklar ile devletin üstlendiği yükümlülük sayısının 19 yada 31 ile sınırlı olmadığını belirtmekte yarar görüyorum, bir kez daha.

Çalışma hakkından konut hakkına değin geniş bir yelpazeyi kapsayan ve 9'u "zorunlu çekirdek" olan 31 maddede düzenlenen sosyal haklar şunlar:

1-Çalışma hakkı (m. 1; zorunlu çekirdek [ZÇ]),

2-Adil çalışma koşulları hakkı (m. 2),

3-İş güvenliği ve işçi sağlığı hakkı (m. 3),

4-Adil ücret hakkı (m. 4),

5-Örgütlenme (sendika) hakkı (m. 5, ZÇ),

6-Toplu pazarlık hakkı (m. 6, ZÇ),

7-Çocukların ve gençlerin korunması hakkı (m. 7, ZÇ),

8-Çalışan kadınların korunma hakkı (m. 8),

9-Mesleğe yöneltme hakkı (m. 9),

10-Mesleksel eğitim hakkı (m. 10),

11-Sağlığın korunması hakkı (m. 11),

12-Sosyal güvenlik hakkı (m. 12; ZÇ),

13-Sağlık ve sosyal yardım hakkı (m. 13; ZÇ),

14-Sosyal refah hizmetlerden yararlanma hakkı (m. 14),

15-Bedensel yada zihinsel özürli-  
lerin mesleksi eğitim ile mesleksi  
ve sosyal yeniden uyum hakkı (m.  
15),

16-Ailenin sosyal, hukuksi ve  
ekonomik korunma hakkı (m. 16;  
ZÇ),

17-Ananın ve çocuğun sosyal ve  
ekonomik korunması hakkı (m. 17),

18-Öteki Sözleşmeci Tarafların ü-  
kelerinde gelir getirici bir iş yapma  
hakkı (m. 18),

19-Çalışan göçmenlerin ve aile-  
lerinin korunma ve yardım hakkı  
(m. 19; ZÇ).

20-Cinsiyete dayalı ayırım gözet-  
meksizin istihdam ve meslek ko-  
nusunda fırsat ve işlem eşitliği  
hakkı (m. 20; ZÇ),

21-Bilgi alma ve danışılma hakkı  
(m. 21),

22-Çalışma koşullarının ve iş çev-  
resinin belirlenmesine ve iyileştiril-  
mesine katılma hakkı (m. 22),

23-Yaşlı kişilerin sosyal korunma  
hakkı (m. 23),

24-İşten çıkarma durumunda ko-  
runma hakkı (m. 24),

25-İşverenin iflası durumunda çalış-

şanların alacaklarının korunması  
hakkı (m. 25),

26-Onurlu çalışma hakkı (cinsel  
tacize ve saldırgan davranışlara  
karşı korunma hakkı) (m. 26),

27-Aile sorumlulukları taşıyan çalış-  
şanların fırsat ve işlem eşitliği hakkı  
(m. 27),

28-Çalışan temsilcilerinin işletme-  
de korunma hakkı ve kendilerine ta-  
nınacak kolaylıklar (m. 28),

29-Toplu işten çıkarma yöntemle-  
rinde bilgilendirme ve danışılma hakkı  
(m. 29),

30-Yoksulluğa ve sosyal dışlan-  
maya karşı korunma hakkı (m. 30),

31-Konut hakkı (m. 31).

-Önemli konulardan biri de de-  
netim. Sosyal Şarta uyulup uyul-  
madığı nasıl denetleniyor? Dene-  
tim organlarında sendikaların ye-  
ri, rolü var mı?

-Genel olarak, uluslararası insan  
hakları sözleşmeleri, “siyasal” yada  
“ahlaksal” değil “hukuksi” kurallar  
içeren belgelerdir. Bu nedenle de,  
her biri uyulmasını sağlayan dene-  
tim sistemi öngörmüştür.

Ancak bu sözleşmelerde, koruma  
ve denetim sistemleri yönünden, bi-  
rinci ve ikinci kuşak haklar arasında  
ayırım gözetilmiştir. Kişisel ve siya-

sal haklar daha güçlü ve etkili denetim sistemiyle güvenceye alınırken, sosyal haklar için aynı yaklaşım benimsenmemiştir. Bunun, tartışmaya açık nedenleri vardır. Örneğin, sosyal hakların “yargılanabilir” nitelik taşımadığı ileri sürülmüştür. Bu görüşün, sosyal hakların tümü için geçerli olmadığı açıktır. Bunun kanıtlarından biri, İnsan Hakları Avrupa Mahkemesinin, sözleşmedeki bir elin parmaklarından daha az sayıdaki kimi sosyal haklara ilişkin olarak verdiği kararlardır. Sosyal hakların kimileri, devletlerin izleyecekleri ekonomik ve sosyal politikalarla “aşamalı” olarak yaşama geçirilebilecek haklardır. Ancak kimileri de, bireylerce yargı önünde ileri sürülebilecek “kişisel haklar” niteliği taşımaktadır.

Denetim sistemleri açısından gözetilen ayrımcılığın en çok bilinen örneği, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi ile Avrupa Sosyal Şartının öngördükleri sistemlerdir. Avrupa Sözleşmesi, yargısal nitelikli bir korumaya sistemi getirmiştir ve 1998’den beri İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi, bu sözleşmenin tek denetim organı olarak tam zamanlı çalışmaktadır. Buna karşılık Sosyal Şartın öngördüğü denetim sistemi, bi-

raz önce söylediğim gibi, yargısal değildir. Şarta uygunluk denetimini yapmakla görevli denetim organı, Sosyal Haklar Avrupa Komitesidir. 15 üyesi bulunan Komitede, 1996’dan beri, ilk kez Türkiye’den bir üye (Prof. Dr. Tekin Akıllıoğlu) görev yapmaktadır. Üyeler yargıç değildir. Komite, aynı zamanda, Şartı ve Toplu Yakınmalar Protokolünü onaylayan devletler için, hem hükümet raporlarına ve hem de toplu yakınmalara dayalı denetim organıdır.

■ Bu denetim sisteminin ILO denetim sisteminden farkları nelerdir?

■ Sosyal Şartın denetim sistemini ILO denetim sistemleriyle karşılaştırdığımızda, bir başka önemli farklılık göze çarpmaktadır. Bu aynı zamanda, sendikaların Sosyal Şarta ilgisiz kalmasına yol açan etkenlerden de biridir.

Biliyoruz ki, ILO’nun anayasal organlarından ikisi, Genel Konferans ile Yönetim Konseyi, “üçlü yapı” ilkesi uyarınca oluşturulmuştur. Yalnızca devletlerin / hükümetlerin resmi yada siyasal temsilcilerinin değil, aynı zamanda işçi (çalışan) ve işverenlerin temsilcilerinin de yer aldığı

organlardır. Denetim organlarında da, tümünde olmamakla birlikte, üçlü yapı ilkesi geçerlidir, siyasal temsilcileri yanı sıra sosyal temsilciler de yer alır. Raporlara dayalı denetim sisteminde Uygulama Komisyonu (Aplikasyon Komitesi) ile yakınmalara dayalı denetim sisteminde Sendika Özgürlüğü Komitesi, bu ilkenin uygulandığı denetim organlarıdır.

İşte bu üçlü yapı ilkesi, Sosyal Şart denetim sisteminde yoktur, denetim organlarından hiçbirinde, karar yetkisiyle donatılmış olarak işçi/çalışan ve işveren örgütlerinin temsilcileri yer almamaktadır. Bununla birlikte, taraf devletlerin onay kapsamına aldıkları ve çekince koydukları raporlarının bir örneğini, Hükümet Komitesine çağrılan uluslararası işçi ve işveren sendikalarına üye olan ulusal örgütlere göndermeleri öngörülmüştür. Demek ki, hükümet raporlarının gönderileceği ulusal sendikal örgütler sınırlandırılmıştır. Hükümet Komitesinin toplantılarına, uluslararası işçi ve işveren sendikalarından ikişer örgüt katılmaya çağrılmaktadır. Bu, gözlemci statüsünde, “danışsal” bir katılımdır. Uluslararası dört sendikal örgüt arasında, örneğin Avrupa Birliğinde de başlıca sosyal ortaklar olan UNICE ile ETUC

vardır.

İşte ulusal sendikal örgütler, örneğin ETUC üyesi olan Türk-İş, DİSK, Hak-İş ve KESK ile UNICE üyesi olan TİSK, bu kanaldan hükümetin Sosyal Şarta ilişkin raporları konusundaki görüş ve eleştirilerini denetim sistemine iletebilirler, iletmelidirler. Sendikaların bu olanağı kullanmaları, sorumluluklarının gereğidir.

Görüldüğü gibi Sosyal Şart, ulusal sendikal temsilcilere, ILO’da olduğu gibi her yıl Haziran ayında bir “yurt dışı seyahat” olanağı vermemektedir! Sendikal çevrelerden beklediği ilgiyi görememesinin nedenlerinden biri budur, kanımca.

Sosyal Şart denetim sisteminin etkisizliğinin başlıca nedeni, kağıt üzerindeki denetimin yavaş işlemesi ve sonunda da hukuksal yönden bağlayıcı olmayan bir kararla sonuçlanmasıdır. Karmaşık ve birçok organın devreye girdiği denetim sisteminin işleyişini ve organlarının yapısını, burada tüm ayrıntılarıyla konuşma olanağımız yok. Denetim, ilke olarak, Şartı onaylayan ve onay kapsamına alınan, çekince konulmayan madde ve/yada fıkralar için yapılıyor. Ancak, onay kapsamı dışındaki maddeler için de denetim sistemi işletilebilir ve daha geniş

aralıklarla, özellikle zorunlu çekirdek maddeler konusunda, örneğin sendikal haklarda işletilmiştir. Komite, çekinceli 5. ve 6. maddeler konusunda yaptığı denetimde, Anayasa ve yasalardaki kuralları Şarta uygunluk yönünden incelemiştir. Birçok kuralın, Sosyal Şarta aykırı olduğunu belirtmiştir.

Denetim, hükümetlerin hazırlayıp gönderdikleri raporlara dayanıyor. Şarta uygunluk yada aykırılığın saptanmasıyla sonuçlanıyor. Bu “hukusal” saptamayı yapmaya, Sosyal Haklar Avrupa Komitesi yetkilidir. Uygunluk varsa “olumlu sonuçlar”dan, aykırılık varsa “olumsuz sonuçlar”dan söz ediliyor. Ancak Komite, elinde yeterli bilgi ve belge yoksa, olumlu yada olumsuz bir karar vermeyip, değerlendirmesini gelecek denetim dönemine ertelemektedir.

■ Şarta uymayan, aykırı düzenlemeler yapan yada uygulama içinde olan devletlere yaptırım uygulanıyor mu?

■ Bir insan hakları sözleşmesini onaylamak, öncelikle “siyasal” olarak ona uyma yükümlülüğünü içerir. Ancak onaydan doğan yükümlülük, yalnızca “siyasal” yada “ahlaksal”

değildir. Aykırı düzenleme yada uygulamalarda, yaptırımlar uygulanmasını öngören “hukusal” bir yükümlülük söz konusudur. Yaptırımların varlığı ile gerçekten caydırıcı ve etkili olmasını birbirine karıştırmak gerekir. Bu noktayı, özellikle uluslararası insan hakları hukuku açısından, genel olarak belirtmekte yarar görüyorum.

“Sosyal Şart denetimi sonucunda uygulanan yaptırım nedir” sorusunun yanıtını, öncelikle bu genel saptamayla vermek gerekir. Uluslararası koruma ve denetim, genellikle “yargısal” değildir. Bu nedenle de, iç hukukta olduğu düzeyde etkili değildir. İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi, yaygın olmayan bir örnektir. İnsan hakları sözleşmelerinin çoğu, “yargısal” olmayan denetim sistemleri öngörmüştür.

Sosyal Şart denetim sistemi de yargısal değildir; uyulması zorunlu bir mahkeme kararıyla noktalanmaz. Denetim, “uyarı” yada “tavsiye” olarak adlandırılan bir yaptırımla sonuçlanır. Uyarı, Şartı onaylayan devletlerin çalışma bürokratlarından oluşan Hükümet Komitesi adındaki denetim organınca uygulanır. Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin Şarta aykırılık, yani ihlal saptayan kararı

üzerine, Hükümet Komitesi ilgili devlete bir “uyarı” gönderebilir. Yine, Komitenin bilgi isteklerini sürekli yerine getirmeyen devlete de bu yaptırım uygulanabilir. Uyarı, hukuksal değeri olmayan, daha çok siyasal baskı niteliği taşıyan bir yaptırımdır. Bunun anlamı şudur: O devlet için “tavsiye” yaptırımı uygulanabileceği konusunda “tehlike çanları” çalmaya başlamıştır. Tavsiye ise, Bakanlar Komitesince uygulanan bir yaptırımdır. Avrupa Konseyinin siyasal karar organlarından olan Bakanlar Komitesi, Hükümet Komitesinin önerisi üzerine, Şarta aykırı kural yada uygulamasını değiştirmeyen devlete, “Komitenin kararını göz önüne alması”nı isteyen bir tavsiye gönderebilir.

■ Peki, bu yaptırımlar gerçekten uygulanıyor mu?

■ Ne yazık ki, etkisiz ve yavaş işleyen denetim sisteminin etkisiz yaptırımları da tam olarak uygulanmıyor.

Bakanlar Komitesi, 1965’ten 1993 yılına değin hiçbir taraf devlete tavsiye göndermemiştir. Şartın öngördüğü cılız yaptırım bile, çeşitli nedenlerle uygulanmamıştır. Bu da, Sosyal Şarta karşı Avrupa Konseyi organlarının izlediği bir başka ay-

rımcılık örneğidir, “üvey evlat” tutumunun bir başka kanıtıdır. Bakanlar Komitesinin bu “siyasal” tutumu 1993’ten sonra değişmiştir ama, yaptırımların eksiksiz ve düzenli uygulandığı kanısında değilim. Komitenin saptadığı aykırılıkların, yani insan hakları ihlallerinin tümünün, Bakanlar Komitesince yaptırıma dönüştürüldüğünü söylemek olanağı yoktur. Bunu, her taraf devlet için ayrı ayrı araştırmak gerekir.

Kaldı ki Hükümet Komitesi, Bakanlar Komitesine yaptırım önerilerini götürme konusunda ciddi bir süzgeç işlevi yerine getirmekte, hukuksal uygunluk denetimini yapmaya yetkili Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin “olumsuz” kararlarını “tavsiye” yada “uyarı” olarak Bakanlar Komitesine sunmamaktadır. Bu haklı eleştiriyi, Komite üyesi Akıllıoğlu da yapmaktadır.

Kısacası, Konsey ve Şart organları, kendi belgesine sahip çıkmamaktadır. Hükümet Komitesinin bürokrat üyeleri, Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin “uzman” üyelerini “by pass” etmektedirler.

■ Türkiye’nin Sosyal Şartlar Sistemi karşısındaki imza ve onay durumu nedir?

■ Ülkemiz, 1961 Şartını, Talas Hocamızın imzalamasından ancak 28 yıl sonra, 1989'da onayladı. Bu onayın da, Şartın sağladığı esnek onay olanağından yararlanılarak alt sınırda ve ILO Genel Konferansı öncesinde, "kara liste"ye alınma olasılığını önlemek için gerçekleştirildiğini belirteyim.

1988 Ek Protokolünü, kabul edildiği tarihte imzaladık, ama onaylamadık. 1991 Değişiklik Protokolü ile yeni Sosyal Şartın imzalanması ise, yine 2004'teki İlerleme Raporunun yayımlandığı tarihte, 6 Ekim'de gerçekleşti. 1995 Toplu Yakınmalar ya da Kolektif Şikayetler Protokolünü ise, ne imzaladık, ne de onayladık. Bu, önemli bir eksiklik.

Sosyal Şartlar Sistemi karşısındaki imza ve onay durumumuz, yeni Sosyal Şart ile Değişiklik Protokolünün onaylanmasını uygun bulan yasaların kabul edildiği tarihe değin böyleydi ve kuşkusuz yeterli değildi. Üstelik, 1961 Şartının ancak %64'ünü onay kapsamına almakla yetinmiştik.

Onay durumumuz, 27 Eylül 2006 tarihinde kabul edilen yasalarla değişti. Bu yasalar, 3 Ekim 2006 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girdi.

■ Konuşmamızın başında, onayın henüz tamamlanmadığını belirtmiştiniz...

■ Evet, uygun bulma yasalarının kabulü ve yürürlüğe girmesi, Sosyal Şartın onaylanması için zorunlu, ama yeterli değildir. Çünkü bu yasalar, adı üstünde, "onaylamanın uygun bulunması" yasalarıdır. Onay için Cumhurbaşkanı ve Bakanlar Kurulunun ortak kararnamesinin de Resmi Gazetede yayımlanması gerekir. Onayın iç hukukta Anayasa anlamında tam olarak gerçekleşmesi ve ardından Konseyce tescil edilmesiyle de uluslararası hukukta yürürlüğe girmesi, bu ikinci işlemin tamamlanmasına bağlıdır. Bu nedenle, yalnızca "imza"dan söz ederek, "altına imza atmışız, ama uymuyoruz" biçimindeki anlatımlar doğru değildir. İnsan hakları sözleşmeleri alanında uluslararası hukuksal yükümlülükler, ancak iki işlemli "onay"dan sonra doğar; önce yasanın, sonra da yürütmenin işlemlerinin tamamlanmasıyla gerçekleşir.

Yeni Sosyal Şart ile Değişiklik Protokolüne ilişkin ikinci işlem, bu sözleşşi tarihinde henüz tamamlanmış değildi. Ancak bu noktada, genellikle birkaç aylık bir gecikme olabilir.

mektedir ve bir sürpriz olacağını sanmıyorum.

■ Onay durumumuzun değiştiğini söylüyordunuz...

■ Evet, özellikle yeni Sosyal Şartın onaylanmasıyla, Sosyal Şartlar Sistemi karşısındaki onay durumumuzda son derece önemli bir iyileşme olduğunu yinelemeliyim. Beş belgeden yalnızca biri imzalanmadı. Artık, 1988 Ek Protokolünün onaylanmasına gerek kalmadı, çünkü bu protokolün tanıdığı 4 hak yeni Sosyal Şarta konuldu. İmzalanmayan belge, aslında çok önemli. Ulusal ve uluslararası sendikal örgütler ile ulusal ve uluslararası hükümet dışı örgütlere “toplu” yakınmalarda bulunma yetkisi tanıyor. Dolayısıyla, bu protokolün onaylanması, sendikaların ilgisizliğini kaldırmanın çözüm yollarından biri olabilir. Sanıyorum, 11 yıl önce kabul edilen ve 1998’den beri yürürlükte olan Toplu Yakınmalar Protokolü sendikalarca bilinmediği için, onaylanması amacıyla herhangi bir istemde de bulunulmamıştır. Kuşkusuz bu da, Sosyal Şartlar Sistemine genel ilgisizliğin bir parçasıdır.

Kanımca, bu protokolün onaylanmaması, aslında sendikal haklarla

ilgili maddelere konulan çekincelerle bağlantılıdır, temelde aynı düşünce ve gerekçelere dayanmaktadır. Kuşkusuz, “gerekçeler” derken, uygun bulma yasa tasarısındaki dayanaksız “resmi” gerekçeleri anlatmak istemiyorum. Örneğin, 5. ve 6. maddeler konulan çekince için Komisyon raporuna yazılan “ülkemin şu andaki ekonomik ve sosyal şartları” gibi bir gerekçeyi inandırıcı bulabilir misiniz?

■ Sosyal Şartın genel olarak imza ve onay durumu nasıl? Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği üyeleri Sosyal Şartlardan hangisini onayladı?

■ Bu sorulara verilecek yanıtlar da, bir yönüyle Sosyal Şartın ve sosyal hakların Avrupa coğrafyasındaki uygulama alanının genişliğini belirleme, daha doğrusu, sosyal haklar açısından Avrupa düzeyinde bir örneklik olup olmadığını saptama açısından önemli ipuçları sağlayacaktır.

Biraz önce değindiğim onay sisteminin esnekliği nedeniyle, öncelikle, Sosyal Şartlar Sistemini oluşturan belgelerinin genel olarak onay durumunun yetersiz olduğunu, beklenen düzeyin çok altında bulunduğunu,

onay sayılarının da çok düşük olduğunu, bir kez daha belirteyim. Avrupa Konseyi üyesi devletlerin tümü, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinde olduğu gibi, 1961 ve 1996 Sosyal Şartlarını onaylamamıştır. Yine, denetim mekanizmalarıyla ilgili iki protokolü de, üye devletlerin tümü onaylamamıştır. Bunun anlamı şudur: Avrupa Konseyinin üyesi olan 46 devletin Sosyal Şartlar Sistemi belgeleri karşısında üstlendiği yükümlülüklerin kapsamı da, birinden ötekine değişmektedir (Bu konuda 2 sayılı Çizelgeye bakılabilir). Bu değişiklik, salt onay sayılarından değil, aynı zamanda eski ve yeni Sosyal Şartların madde ve/yada fıkralarına konulan çekincelerin de sayı ve içerik olarak devletten devlete değişmesidir. Aynı durum, Avrupa Birliği üyeleri için de geçerlidir.

Bu yüzden, sosyal haklar alanında bir "alt sınır" olmalarına karşın, 1961 ve 1996 Sosyal Şartlarının uygulanmasında birörneklik sağlanması son derece güçtür. Bu güçlük, hem genel olarak Avrupa Konseyi düzeyinde, hem de Avrupa Birliği düzeyinde vardır. Kuşkusuz, sosyal haklar alanında bütünleşmeye engel olan bu durumun, rekabet yönünden de olumsuz sonuçları ola-

caktır ve vardır.

■ Sosyal Şartların hiçbirini onaylamayan ülkeler var mı? Biraz önce de değindiğiniz Toplu Yakınmalar Protokolünün onay durumu nedir?

■ Var. Sosyal Şartlar Sistemine ilişkin onay sayıları, 15 Haziran 2006 tarihi itibarıyla kısaca şöyle: Yeni Sosyal Şartı 22, eski Sosyal Şartı ise 16 devlet onayladı. Toplam olarak 38 devlet. Oysa Konseyin 46 üyesi var. Avrupa Konseyi üyelerinden 8'i ise, 1961 ve 1996 Sosyal Şartlarından hiçbirini onaylamadı. Bu devletler şunlardır: Bosna-Hersek, Lihtenştayn, Monako, Rusya Federasyonu, San Marino, Sırbistan, İsviçre ve Ukrayna.

Gözden Geçirilmiş Sosyal Şartın onaylanması konusunda dikkat çekmek istediğim bir noktayı daha belirteyim. 1996 Sosyal Şartını hala onaylamayan Avrupa Birliği üyeleri vardır ve bunlardan bazıları şunlardır: Almanya, Avusturya, Birleşik Krallık ve Danimarka. Bu arada Danimarka'nın, son yıllarda "sosyal Avrupa modeli" için örnek alınması önerilen bir ülke olduğunu da anımsatmak isterim.

Öte yandan, ülkemizin de onayla-

**Çizelge 2- Sosyal Şartlarda Onay ve Çekince Durumu**  
(15 Haziran 2006)

| AVRUPA KONSEYİ VE AVRUPA BİRLİĞİ ÜYELERİ |                        | ONAY |        | ÇEKİNCE |       |
|------------------------------------------|------------------------|------|--------|---------|-------|
|                                          |                        | Sayı | %      | Sayı    | %     |
| 1.                                       | Almanya                | 67   | 93,06  | 5       | 6,94  |
| 2.                                       | Andora                 | 75   | 76,53  | 23      | 23,47 |
| 3.                                       | Arnavutluk             | 64   | 65,31  | 34      | 34,69 |
| 4.                                       | Avusturya              | 62   | 86,11  | 10      | 13,89 |
| 5.                                       | Azerbaycan             | 47   | 47,96  | 51      | 52,04 |
| 6.                                       | Belçika                | 87   | 88,78  | 11      | 11,22 |
| 7.                                       | Birleşik Krallık       | 60   | 83,33  | 12      | 16,67 |
| 8.                                       | Bosna-Hersek           |      |        |         |       |
| 9.                                       | Bulgaristan            | 61   | 62,24  | 37      | 37,76 |
| 10.                                      | Çek Cumhuriyeti        | 52   | 72,22  | 20      | 27,78 |
| 11.                                      | Danimarka              | 45   | 62,50  | 27      | 37,50 |
| 12.                                      | Ermenistan             | 67   | 68,37  | 31      | 31,63 |
| 13.                                      | Estonya                | 79   | 80,61  | 19      | 19,39 |
| 14.                                      | E .Maked. Yugos. Cumh. | 41   | 56,94  | 31      | 43,06 |
| 15.                                      | Finlandiya             | 89   | 90,82  | 9       | 9,18  |
| 16.                                      | Fransa                 | 98   | 100,00 | -       | -     |
| 17.                                      | Gürcistan              | 63   | 64,29  | 35      | 35,71 |
| 18.                                      | Hırvatistan            | 40   | 55,56  | 32      | 44,44 |
| 19.                                      | Hollanda               | 97   | 98,98  | 1       | 1,02  |
| 20.                                      | İrlanda                | 93   | 94,90  | 5       | 5,10  |
| 21.                                      | İspanya                | 72   | 100,00 | -       | -     |
| 22.                                      | İsveç                  | 84   | 85,71  | 14      | 14,29 |
| 23.                                      | İsviçre                |      |        |         |       |
| 24.                                      | İtalya                 | 97   | 98,98  | 1       | 1,02  |
| 25.                                      | İzlanda                | 41   | 56,94  | 31      | 43,06 |
| 26.                                      | G. Kıbrıs              | 63   | 64,29  | 35      | 35,71 |
| 27.                                      | Letonya                | 25   | 34,72  | 47      | 65,28 |
| 28.                                      | Likhtenştayn           |      |        |         |       |
| 29.                                      | Litvanya               | 86   | 87,76  | 12      | 12,24 |
| 30.                                      | Lüksemburg             | 69   | 95,83  | 3       | 4,17  |
| 31.                                      | Macaristan             | 41   | 56,94  | 31      | 43,06 |
| 32.                                      | Malta                  | 72   | 73,47  | 26      | 26,53 |
| 33.                                      | Moldova                | 64   | 65,31  | 34      | 34,69 |
| 34.                                      | Monako                 |      |        |         |       |
| 35.                                      | Norveç                 | 81   | 82,65  | 17      | 17,35 |
| 36.                                      | Polonya                | 58   | 80,56  | 14      | 19,44 |
| 37.                                      | Portekiz               | 98   | 100,00 | -       | -     |
| 38.                                      | Romanya                | 65   | 66,33  | 33      | 33,67 |
| 39.                                      | Rusya                  |      |        |         |       |
| 40.                                      | San Marino             |      |        |         |       |
| 41.                                      | Sırbistan              |      |        |         |       |
| 42.                                      | Slovakya               | 60   | 83,33  | 12      | 16,67 |
| 43.                                      | Slovenya               | 95   | 96,94  | 3       | 3,06  |
| 44.                                      | Türkiye                | 46   | 63,89  | 26      | 36,11 |
| 45.                                      | Ukrayna                |      |        |         |       |
| 46.                                      | Yunanistan             | 67   | 93,06  | 5       | 6,94  |

**Açıklamalar:**

- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında toplam 98, Avrupa Sosyal Şartında ise 72 fıkra (paragraf) vardır.
- Koyu ile gösterilen devletler Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının onay (22) ve çekince, ötekiler ise Avrupa Sosyal Şartının onay (16) ve çekince durumunu göstermektedir.
- Açık italikler, 1961 ve 1996 Sosyal Şartlarından hiçbirini onaylamayan 8 devleti göstermektedir.
- ASS'ye konulan toplam çekince sayısı 302, ortalama çekince sayısı 18,87'dir. ASS'nin 1/4'ü çekincelidir.
- GGASS'ye konulan toplam çekince sayısı 431, ortalama çekince sayısı 19,59'dur. GGASS'nin 1/5'i çekincelidir.
- Türkiye'nin GGASS'yi onaylamasıyla, devlet sayısı 23'e ve 7 fıkrasına çekince koymasıyla toplam çekince sayısı 438'e çıktı, ancak ortalama çekince sayısı 19,04'e düştü.

madığı Toplu Yakınmalar Protokolünün onay sayısı çok düşüktür. Kabul edilmesinden 11 yıl sonra ulaşılabilen toplam onay sayısı, ancak 14'tür. Bu devletlerin 12'si, Avrupa Birliği üyesidir. 13 Avrupa Birliği üyesi ise, bu denetim yolunu açmamıştır. Bunlar arasında; Almanya, Avusturya, Birleşik Krallık, Danimarka ve İspanya gibi eski Avrupa Birliği üyeleri de vardır.

■ Sosyal Şartın Avrupa Birliği ile ilgisi var mı? Yanılmıyorsam, İlerleme Raporlarında Sosyal Şarta konulan çekincelerin kaldırılmasından söz ediliyor...

■ Kuşkusuz var. Başta bunu belirttim ve en yeni örneğiyle ortaya koymaya çalıştım. Bu ilgi aslında, çok sık olmasa da, önce Avrupa Birliği Adalet Divanı kararlarıyla kuruldu. Ancak ilk kez 1986 Avrupa Tek Senedi ile, İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinin yanı sıra Avrupa Sosyal Şartına da yollamada bulunuldu. Daha sonra, Avrupa Birliği ve Avrupa Topluluğu Antlaşmaları da, Avrupa Birliğinin "bağlı" ve "bilincinde" olduğu sosyal hakların neler olduğunu somutlamak amacıyla, Topluluk Şartıyla birlikte, Avrupa Sosyal Şartına da açıkça yollamada bulun-

muştur. Antlaşmalarda yapılan değişikliklerde de yollamayı yinelemiştir. Avrupa Komisyonunun İlerleme Raporlarındaki Sosyal Şartın 5. ve 6. maddelerine konulan çekincelerin kaldırılmaması nedeniyle yapılan eleştirilerin hukuksal dayanaklarından biri budur.

Hemen, bir parantez açarak belirtiyim ki, Avrupa Konseyinin 1961 tarihli eski Avrupa Sosyal Şartı ile Avrupa Birliğinin 1989 tarihli Çalışanların Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartını karıştırmamak gerekir. Avrupa Sosyal Şartı ile Topluluk Şartı aynı belgeler değildir. 1961 ve 1996 Sosyal Şartları Avrupa Konseyinin, Topluluk Şartı ise Avrupa Birliğinin belgeleridir.

■ Yeni Sosyal Şartı onaylamakla üstlendiğimiz yükümlülükleri hakkıyla yerine getirebilir miyiz?

■ Evet, geleceğe yönelik olarak düşündüğümüzde, "bu yükün, yükümlülüklerin altından nasıl kalkacağız" sorusu, yaşamsal önemdedir.

Aslında, 1961 Sosyal Şartının geride kalan 12 yıllık denetim döneminin sonuçlarını göz önüne aldığımızda, kolayca bu işin üstesinden gelemeyeceğimizi, gelmek için de öncekilerden çok farklı ekonomik ve

sosyal politikalar uygulanması gerektiğini söylemek olanaklıdır. %64'ünü onayladığımız Şartın gereklerini yerine getiremedik. Komite'nin aykırılık saptayan kararları, "uygunluk" saptayan kararlarından çok fazladır. Ancak bunların tümü yaptırıma dönüşmemiştir.

Komite'nin, hükümetin gerekli bilgi ve belgeleri zamanında göndermemesi yada raporlarında bunlara yer vermemesi nedeniyle, olumlu yada olumsuz bir karar veremediği durumların sayısı da çok fazladır. 1992-2004 yılları arasındaki denetim sonuçları konusunda yaptığım araştırmanın sonuçları şöyle: Komite'nin verdiği kararların %21'i, Sosyal Şarta uygunluk saptanmasına ilişkin. Buna karşılık, hukuksal durumun yada uygulamanın Şarta aykırı olduğunu saptayan kararların oranı, %38'dir. Komite'nin "olumlu" yada "olumsuz" sonuçlara ulaşamadığı ve erteleme kararı verdiği durumların oranı da %41'dir. Bu tablonun, yeni Sosyal Şartın %93'ünü onaylamış olmamız karşısında, gelecek için iyimser olma olanağı verdiği söylenebilir mi? Kuşkusuz hayır.

■ Yeni Sosyal Şart onaylandığına göre, bundan sonra ne yapıl-

malıdır? Kimler ne yapmalıdır? Yalnızca sendikalara mı görev düşüyor?

■ Eski Sosyal Şartın denetiminin ülkemiz sosyal hukuku ve uygulanması açısından başarılı olmaması, Şarta uygunluk sağlamak amacıyla gerçekleştirilen ilerlemelerin çok sınırlı kalması karşısında, yapılması gerekenler nedir?

Çok kısa olarak, öncelikle siyasal iktidarlarca yapılması gerekenler vardır. Bu da, önceki dönemden gerçekten farklı bir yaklaşım ve politika benimsemek ve uygulamaya aktarmaktır. Onaylamakla her şey bitmiyor, tam tersine başlıyor.

Öncelikle, onayın "siyasal" değil "hukuksal" yükümlülük içerdiğinin bilincine varılmalı, sorumluluğu duyulmalı ve gereği de yerine getirilmelidir. Onayı, salt "onaylamış olmak için" gerçekleştirilmiş bir işlem olmaktan çıkarmak gerekir. "İlerleme Raporu mevsimi"nde bir sözleşmeyi onaylamak yada "ILO mevsimi"nde olduğu gibi onaylanmış bir sözleşmeye uyum sağlayıcı tasarılar hazırlamak ve hatta bu yasaları çıkarmak yeterli olmuyor. Sorun, çok sık yinelandığı gibi, uygulamaya aktarma sorunudur. Sosyal haklar, hak öznelerinin somut olarak kullan-

maları için vardır. Bu da kendiliğinden olmaz. Hukuksal güvencenin, dayanakların varlığı gereklidir, ama yeterli değildir.

Kanımca, Sosyal Şarttaki hakları uygulamada gerçekleştirmek için sendikalara ve yargıya önemli görevler düşmektedir.

İşçi olsun, kamu görevlisi olsun, tüm sendikaların Sosyal Şartı öğrenmesi ve üyelerine de öğretmesi,

uygulamaya aktarılmasının önkoşuludur. Komite içtihatlarını kapsayan bir öğrenme ve öğretmeden söz ediyorum. Bu, aynı zamanda hakların işverenlere karşı her bağlamda korunması ve savunulması için de gereklidir.

Yargının sorumluluğu ise, öncelikle Sosyal Şartın ulusalüstü nitelikte ve doğrudan uygulanması gereken bir insan hakları sözleşmesi olması-

## SOSYAL ŞARTLAR SİSTEMİYLE İLGİLİ HİSA TÜRKÇE KAYNAKÇA

Akıllıoğlu, Tekin. "Avrupa Sosyal Şartı' Üzerine Bazı Gözlemler", [www.ida-re.gen.tr/akillioglu-sosyalsart.htm](http://www.ida-re.gen.tr/akillioglu-sosyalsart.htm) (13 Ağustos 2004);

\_\_\_\_\_. "Avrupa Toplumsal Andlaşması ve Türkiye", *Anayasa Yargısı*, 15, Ankara, 1998, s. 14-37.

Çelik, Aziz. *AB Sosyal Politikası, Uyum Sürecinin Uyumsuz Alanı*, Kitap Yayınevi, Kasım 2006, İstanbul.

Çiçekli, Bülent (Çev.). *Avrupa Sosyal Şartı, Temel Rehber*, Seçkin Yayını, Ankara, 2001.

Eyrenci, Öner. "Avrupa Sosyal Şartı Karşısında Türk Mevzuatı", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi, Avrupa Sosyal Şartı İle İlgili Konferanslar*, İstanbul 1990.

Fuchs, Klaus. "Avrupa Sosyal Şartı: Günümüzdeki Durum ve Perspektifler", *Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokiyumu, Bildiriler ve Tartışmalar* (Yay. Haz.: Mesut Gülmez), TODAİE, Ankara, 1993, s. 26-27;

Gülmez, Mesut. "Avrupa Sosyal Şartına Genel Bir Bakış ve Türkiye", *İnsan Hakları*

*Yıllığı*, Cilt 12, Yıl 1990, s. 91-124.

\_\_\_\_\_. "Sosyal Şart Denetim Mekanizmasını İyileştirme Çabaları ve Değişiklik Protokolü", *İnsan Hakları Yıllığı*, Cilt 13, 1991, s. 229-236.

\_\_\_\_\_. "Avrupa Sosyal Şartı'nda Memurların Sendikal Hakları", *Denetim*, Sayı 55, Mayıs 1991, s. 46-54.

\_\_\_\_\_. *Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye Kolokiyumu (Bildiriler ve Tartışmalar)*, (Yay. Haz.), TODAİE/İHM Yayını, Ankara, 1993.

\_\_\_\_\_. "İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesi'nin Hazırlık Süreci ve 11. Madde", *İnsan Hakları Yıllığı*, Cilt 16, 1994, s. 15-36.

\_\_\_\_\_. "İnsan Haklarında Gelişmeler: Çocuk Hakları, İş Güvencesi ve Sosyal Şart Alanında Gelişmeler", *İnsan Hakları Yıllığı*, Cilt 16, 1994, s. 111-136.

\_\_\_\_\_. "İnsan Haklarında Gelişmeler: İnsan Hakları Eğitimi BM Onyılı ve Sosyal Şart Alanında Gelişmeler", *İnsan Hakları Yıllığı*, Cilt 17-18, 1995-1996, s. 269-296.

\_\_\_\_\_. "Avrupa Sosyal Şartı", *Türkiye Sendikacılık Ansiklopedisi*, Cilt 1, Kültür

nın gereğini yerine getirmektir. Özel-likle, bireysel hak niteliğindeki sosyal haklara ilişkin Şart kurallarını, ulusal yasalarla çatışması durumunda, doğrudan uygulamak, iş mahkemeleri ve Yargıtay için bir anayasal yükümlülüktür.

Yargıçlar, Anayasanın 138. maddesi uyarınca "hukuka" uygun olarak karar verirken, insan hakları sözleşmelerinin ulusalüstü konumu-

nu göz önüne almalıdır.

Önlerindeki uyuşmazlıkları da, Şartın salt maddelerine bakarak değil, aynı zamanda Komite kararlarına da bakarak çözmelidirler.

Sendikalar, Sosyal Şarta ilgisizliklerine son vermedikçe, Sosyal Şartın ne sosyal hukukumuzun gelişmesine, ne de çalışanlara bir yararı olur.

Çok teşekkür ederim Hocam.

Bakanlığı ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, İstanbul, 1996, s. 92-93.

\_\_\_\_\_. "Geliştirilen İçeriği ve Etkinleştirilen Denetim Sistemi ile Yeni Avrupa Sosyal Şartı", Prof. Dr. Metin Kutal'a Armağan, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası, Ankara, 1998, s. 327-358.

\_\_\_\_\_. "Avrupa Sosyal Şartı Koruma Sistemi ve Türkiye", Türk-İş Yıllığı 99, Cilt 2 (Yüzyıl / Binyıl Biterken Dünyada ve Türkiye'de Durum, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu / Türk-İş Araştırma Merkezi, Ankara 1999, s. 83-137.

\_\_\_\_\_. "Anayasa Değişikliği Sonrasında, İnsan Hakları Sözleşmelerinin İç Hukuktaki Yeri ve Değeri", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı 54, Eylül/Ekim 2004, s. 147-161.

\_\_\_\_\_. "Sendikalar Neden Avrupa Sosyal Şartına Konulan Çekincelerin Kaldırılmasını İstemiyorlar?", Sendikalar Birlik, Haziran 2004, Yıl 1, Sayı 2, s. 2-4.

\_\_\_\_\_. "Sendikalar Haklarına İlişkin Sözleşmelerin İç Hukuka Üstünlüğü ve Yasalarımızdaki Aykırılıklar", Çalışma ve Toplum, Ekonomi ve Hukuk Dergisi, 2005/1, 4, s. 11-56.

\_\_\_\_\_. "İnsan Hakları Uluslararası Sözleşmelerinin İç Hukukta Doğrudan Uygulanması", İnsan Hakları Uluslararası Sözleşmelerinin İç Hukukta Doğrudan Uygulanması, (Anayasa md. 90/son), Türkiye Barolar Birliği (TBB), Ankara, 2005, s. 38-82;

\_\_\_\_\_. Sendikalar Haklarında Uluslararası Hukuka ve Avrupa Birliğine Uyum Sorunu, Belediye-İş Yayını, "AB'ye Sosyal Uyum Süreci Dizisi, No: 1, Ankara, Eylül 2005.

\_\_\_\_\_. "İnsan Haklarında, Uluslararasılıktan Ulusalüstünlüğe Geçiş Süreci ve Türkiye'de Durum", Sivil Toplum, Düşünce ve Araştırma Dergisi, 04 (13-14), Ocak-Haziran 2006, s. 83-96.

\_\_\_\_\_. "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri", Türk-İş, Ek, Temmuz-Ekim 2006, Sayı: 373.

Kenny, Tom. Sosyal Hakları Avrupa'nın Her Yerinde Uygulatalım, Avrupa Sosyal Şartı: Sivil Toplum Kuruluşları İçin Bir Araç (çev.: Tekin Akıllıoğlu), AÜ SBF İnsan Hakları Merkezi Yayını, Ankara, 1998.

Talas, Cahit. "Avrupa Toplumsal Temel Yasası ve Türkiye", Mülkiyetler Birliği Dergisi, Sayı 110, Ağustos 1989.



# AVRUPA SOSYAL ŞARTI ve İŞ GÜVENCESİ

(Kapsam-İşletme Ölçeği  
Açısından Bir  
Değerlendirme)

AZİZ ÇELİK

**T**BMM, sendikal ve sosyal haklar açısından büyük önem taşıyan ve AB uyum sürecinin gereklerinden biri olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartının (GGASŞ) onaylanmasını uygun bulan yasayı kabul etti. Onaya ilişkin 5547 sayılı yasa 3 Ekim 2006 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlandı. Ancak sendikal haklarla ilgili maddelere (5 ve 6. Maddeler) konan çekinceler yüzünden onay işlemi sendikal hak ve özgürlükler açısından bir genişleme sağlamıyor. TBMM, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartına (ASŞ) 1989 yılında koyduğu çekinceleri 1996 tarihli GGASŞ’nı onaylarken de devam ettirdi. Bu çekinceler ciddi bir çifte standardın göstergesi olarak değerlendirilmelidir. Ancak öte yandan TBMM bu onay işlemi ile

GGASŞ'de yer alan yeni hakların tümünü (20. Maddeden 31. Maddeye kadar) çekincesiz kabul etmiş oldu (1). Toplam 19 hakkı güvence altına alan 1961 Avrupa Sosyal Şartına Ek olarak GGASŞ 12 yeni hakka yer vermektedir. Bu haklardan biri de GGASŞ'nin 24. maddesinde yer alan "iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda korunma hakkıdır". Bu yazı GGASŞ'nin 24. Maddesi karşısında 4857 sayılı İş Yasasının 18. maddesinde yer alan iş güvencesinin kapsamını işletme ölçeği açısından değerlendirmeyi hedeflemektedir. Feshe karşı korunmanın diğer unsurlarının değerlendirilmesi bu yazının kapsamı dışındadır.

### İŞ YASASI VE İŞ GÜVENCESİ KAPSAMI

Bilindiği gibi ülkemizde geçerli bir nedene dayanmayan işten çıkarmaya karşı çalışanların korunmasını öngören ilk yasal düzenleme (iş güvencesi) 9 Ağustos 2002 tarihinde 4773 sayılı yasayla kabul edildi. 4773 sayılı Yasanın iş güvencesine ilişkin hükümleri, belirsiz süreli hizmet akdi ile 10 ve daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan ve en az 6 aylık kıdemi olan işçileri kapsıyordu. Ancak 15 Ağustos 2002'de Resmi Gazete'de yayımlanan 4773

sayılı yasanın yürürlük tarihi altı ay sonraya bırakılmıştı. Bu arada İş Yasasının tümüyle değiştirilmesi gündeme geldi ve 22 Mayıs 2003 tarihinde 4857 sayılı İş Yasası kabul edildi. Ancak 4857 sayılı İş Yasasının TBMM görüşmeleri sırasında AKP grubunca verilen önergelerle sosyal tarafların üzerinde anlaştıkları kapsam maddesi (10 ve daha fazla işçi çalıştırılan işletmelerin iş güvencesi kapsamına alınması) değiştirildi ve kapsam 30 ve daha fazla işçi çalıştırma koşuluna bağlandı. Ayrıca 4773 sayılı yasadaki öngörülen 6-12 aylık tazminat tutarı da yine AKP Grubunca verilen önergelerle 4-8 aya çekildi (2).

4857 sayılı İş Yasasının "feshin geçerli sebebe dayandırılması" başlıklı 18. Maddesi, "otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır" hükmünü içermektedir. İş Yasasının geçersiz nedenle fesih halinde çalışanın korunmasını öngören hükümlerinden yaralanmanın ön koşullarından biri 30 veya daha fazla işçi çalıştıran

bir işyerinde çalışıyor olmaktır. İş Yasasının bu koşulu kapsama ilişkin diğer sınırlamalarla (altı ay kıdem koşulu ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmak) birlikte ele alındığında çok geniş bir istisna getirmektedir. Adeta iş güvencesi kapsamında çalışanlar istisna haline getirilmektedir. Sadece 30 işçi kapsamı açısından bile bakıldığında yasa çok geniş bir çalışan kitlesini feshe karşı korumanın kapsamı dışında bırakmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenliği Bakanlığı verilerine göre 2006 Ocak itibarıyla 532.616 işyerinde 5 Milyon 88 bin işçi çalışmaktadır (3). (Bakanlık istatistiklerinde işyeri ölçeği 1-9, 10-24, 25-49... şeklinde gruplandırılmıştır. 30 işçi sınırına göre bir gruplandırma olmadığı için 1-24 işçi kategorisinden hareketle bir hesaplama yapılabilir). Bakanlık verilerine göre 1-24 işçi çalıştıran işyerlerinin sayısı 497 bindir. Toplam 532 bin işyerinin 497 bininde 24 ve daha az işçi çalıştırmaktadır. 24 ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçilerin sayısı 2 milyon 52 bindir. Sayı otuza yükseldiğinde çalışan sayısının daha da artacağı kuşkusuzdur. 5 milyon 88 bin işçinin 2 milyon 52 binini 24 ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde çalışmaktadır. Kaba bir tahminle 30 ve altında işçi çalıştıran iş-

yerlerinde çalışan işçilerin sayısı 2.5 milyona ulaşabilir. Diğer istisnalarla birlikte ele alındığında işçilerin çoğunluğunun yasanın koruması dışında kaldığı açıktır. Bu nedenle GGASS'nin iş güvencesine ilişkin hükümleri özel bir önem taşımaktadır.

### GÖZDEN GEÇİRİLMİŞ

#### AVRUPA SOSYAL ŞARTI VE

#### İŞ GÜVENCESİNİN KAPSAMI

1961 Avrupa Sosyal Şartı'nda yer almayan iş güvencesine ilişkin açık bir düzenlemeye GGASS'nin 24. Maddesinde yer verilmiştir (4). GGASS'de yer alan iş güvencesine ilişkin düzenleme şöyledir:

Madde 24: İş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkı

Âkit Taraflar, çalışanların iş akdinin sona erdiği durumlarda korunma hakkının etkili bir biçimde kullanılmasını sağlamak amacıyla;

a- tüm çalışanların, yetenekleri ya da davranışlarıyla bağlantılı olarak ya da işletmenin, kuruluşun ya da hizmetin işleyişinin gereklerine dayanarak, iş akitlerinin geçerli nedenler olmadan sona erdirilmemesi hakkını;

b- iş akitleri geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen çalı-

şanların yeterli tazminat ya da diğer uygun yardımlar alma hakkını tanımayı; taahhüt ederler.

Bu amaçla Âkit Taraflar, iş akdinin geçerli bir neden olmaksızın sona erdirildiğini düşünen çalışanın bağımsız bir organa başvurma hakkını güvence altına almayı; taahhüt ederler.

24. Madde açıkça tüm çalışanların iş sözleşmelerinin geçerli nedenler olmadan sona erdirilmesine karşı korunma hakkını güvence altına almaktadır. Konumuzla sınırlı olarak burada “tüm çalışanlar” ifadesini ele alacağız ve 4857 sayılı yasa da yer alan 30 işçi sınırlamasının GGASS’ın 24. Maddesi karşısındaki durumunu tartışacağız. Bu noktada Anayasanın 90. maddesi yamsal önem taşımaktadır.

## ANAYASANIN

### 90. MADDESİ AÇISINDAN

Bilindiği gibi 2004 Anayasa değişiklikleri (5) ile Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 90’ıncı maddesinin son fıkrasına aşağıdaki cümle eklenmiştir:

“Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşma-

larla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır”.

Böylece sosyal ve sendikal hakları da içeren çok sayıda uluslararası antlaşmada yer alan hükümler ulusal yasaların yerini alabilecek ve antlaşmalarla çelişen ulusal yasa ve düzenlemeler dikkate alınmayacaktır. 90. madde ile getirilen yeni düzenlemenin Türkiye’nin taraf olduğu tüm insan hakları sözleşmelerini kapsadığını ve uluslararası hukuku ulusal hukuka üstün tuttuğunu vurgulayan Mesut Gülmez, bu düzenlemenin yargı kadar yürütme ve yasamayı da bağladığını ve bu düzenlemenin uygulanmasında sadece uluslararası insan hakları sözleşmeleri metinlerine değil uluslararası denetim organlarının kararlarına da bakılması gerektiğine dikkat çekmektedir (6).

Öte yandan Anayasanın 11. Maddesi açıkça Anayasa hükümlerinin, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kuralları olduğunu kesin bir ifade ile belirtmektedir. Bu çerçevede usulüne uygun olarak yürürlüğe konmuş temel hak ve özgürlüklere

ilişkin milletlerarası sözleşmeler ulusal yasalara üstündür. Her iki Avrupa Sosyal Şartı da insan haklarına ilişkin antlaşmasal (treaty) metinlerdir. Bu nedenle GGASŞ hükümleri ile iç hukuk ilişkilerinde Anayasa 90. Madde esas alınmalıdır.

### GGASŞ VE İŞ GÜVENCESİNDE KAPSAM SORUNU

Ele alınması gereken bir diğer sorun GGASŞ'nın geçersiz nedenli işten çıkarmaya ilişkin kapsamının sınırlarıdır.

Bu konuda doğrudan GGASŞ metnine ve sosyal şartın denetim organı olan Sosyal Haklar Avrupa Komitesi (SHAK) kararlarına başvurulmalıdır. Gözden geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Ekinde yer alan "Değiştirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın ilgili kişiler yönünden kapsamı" bölümünde 24. Maddenin uygulamasının kişiler yönünden istisnalarına yer verilmektedir. Bu istisnalar şunlardır:

#### Madde 24

1- Bu madde bakımından "iş akdinin sona ermesi" ve "sona erme" terimleri, iş akdinin işverenin inisiyatifiyle sona erdirilmesi anlamına gelir.

2- Bu madde bütün çalışanları kapsar ancak bir Taraf, aşağıdaki türlerde istihdam edilen kişileri bu maddedeki güvencelerin bazısının ya da tümünün kapsamı dışında bırakabilir:

a- belirli süreli ya da belirli bir iş için yapılan istihdam sözleşmesiyle çalışanlar;

b- önceden belirlenmesi ve makul bir süresinin olması koşuluyla, staj dönemi ya da deneme döneminde olan çalışanlar;

c- geçici olarak kısa bir süre için çalışanlar.

3- Bu madde açısından, özellikle, aşağıda belirtilen hususlar iş akdinin sona erdirilmesi için geçerli bir neden oluşturmaz:

a- sendika üyeliği ya da çalışma saatleri dışında ya da işverenin izniyle çalışma saatlerinde sendika etkinliklerine katılma;

b- çalışanların temsilcisi olarak görev almayı istemek, bu sıfatı taşımak ya da taşımış olmak;

c- yasaları ya da yönetmelikleri ihlal ettiği iddiasıyla bir işveren hakkında şikayette bulunmak ya da yürütülen yargılamaya katılmak ya da yetkili idari makamlara başvurmak;

d- ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, ailevi sorumluluk, hamile-

lik, din, siyasal görüş, ulusal ya da sosyal köken;

e- annelik ya da aile izni;

f- hastalık ya da yaralanma nedeniyle geçici olarak işe gelememe;

4- geçerli bir neden olmaksızın sona erdirilen iş akitlerinden, çalışanların tazminat ya da diğer uygun yardımlar almaları, ulusal yasalar ya da yönetmelikler, toplu sözleşmeler ya da ulusal koşullara uygun diğer araçlarla tayin edileceği anlaşılır.

Görüldüğü gibi 24. Maddenin bütün çalışanları kapsadığı ancak "a) belirli süreli ya da belirli bir iş için yapılan istihdam sözleşmesiyle çalışanları; b) önceden belirlenmesi ve makul bir süresinin olması koşuluyla, staj dönemi ya da deneme döneminde olan çalışanları; c) geçici olarak kısa bir süre için çalışanları" kapsam dışında tuttuğu görülmektedir. GGASS'nin ekinde yer alan kapsama ilişkin istisnaların içinde işletme ve işyeri büyüklüğüne ilişkin bir istisna yer almamaktadır. Sınırlamalar işletme/işyeri büyüklüğü ile ilgili değil çalışma statüleri/biçimleri ile ilgilidir. İşletme büyüklüğünden hareketle yapılacak bir kapsam sınırlaması GGASS'ye aykırı olacaktır.

## DENETİM ORGANI KARARLARI VE KAPSAM SORUNU

GGASS'nin hükümlerinin nasıl yorumlandığı ve uygulandığını anlamak için bakılması gereken diğer kaynak denetim organı kararlarıdır.

Bu çerçevede GGASS'nin denetim organı olan Sosyal Haklar Avrupa Komitesinin (SHAK) 24. Maddeye ilişkin kararlarına bakılmalıdır. SHAK'nın daha önceki kararlarından hareketle oluşturulan SHAK Dava Hukuku Özetinde(7) 24. Maddeye ilişkin yapılan değerlendirmelerde maddenin tüm çalışanları kapsadığı vurgulandıktan sonra yukarıda sayılan üç istisna nedeniyle kapsamda sınırlama yapılabileceği belirtilmektedir. Bu sınırlamalar arasında daha önce de vurgulandığı gibi işletme ölçeğine ilişkin bir sınırlama yoktur. Dava Hukuku Özeti tekraren 24. maddenin bütün çalışanları kapsadığını belirtip iş sözleşmesi ve çalışma biçimine ilişkin daha önce değinilen üç istisnaya yer vermektedir.

SHAK'nin çeşitli ülkelere ilişkin hükümet raporlarına dayalı denetimlerinin sonuçlarında da (conclusions) 24. Maddenin uygulanmasına ilişkin açık yorumlar söz konusudur. Bunların bir bölümü aşağıda

yer almaktadır:

Bulgaristan kararı (8): Bulgaristan'ın 24. Maddeye ilişkin uyumuna ilişkin değerlendirmelerinin ardından SHAK, işletme/işyeri ölçeği açısından yeterli bilginin hükümet raporunda yer almadığını, bu nedenle, iş sözleşmesinin feshine karşı korumanın firma ölçeğine bağlı olmaksızın uygulanıp uygulanmadığı konusunda gelecek raporda yer almak üzere hükümetten bilgi istenmiştir.

Estonya kararı (9): Feshe karşı koruma bütün işletme ölçeklerini kapsamaktadır.

Fransa kararı (10): Komite, Fransa'da dört aylık deneme süresini tamamlayan sürekli iş sözleşmesi ile çalışan bütün çalışanların feshe karşı korunduğunu ve Fransız mevzuatının 24. Madde ile uyumlu olduğunu belirtmektedir.

İtalya kararı (11): Komite, İtalyan mevzuatının 24. Madde ile uyumsuz olduğu sonucuna varmıştır. Komite'ye göre İtalyan mevzuatı bu maddenin sağladığı istisnalardan çok daha geniş istisnalar tanımıştır (üst düzey yöneticiler, ev hizmetlerinde çalışanlar, profesyonel atletler, 60 yaş üzeri olanların iş güvencesi kapsamı dışında bırakılması). Bu istisnalar 24. Maddeye aykırı bulun-

muştur.

Moldava kararı (12): Komite, hükümet raporuna göre 24. Maddenin Moldava'da ölçeği ne olursa olsun bütün işletmelere ve çalışanlara uygulandığını belirtmektedir.

Romanya kararı (13): Hükümet raporuna göre hiç bir çalışan kategorisi 24. Madde hükümlerinin dışında tutulmamaktadır. Komite bu ifadenin işletme ölçeğinden bağımsız olarak bütün çalışanların işten çıkarmaya karşı korunması anlamına gelip gelmediğini sormaya karar vermiştir.

SHAK tarafından hükümet raporlarına dayalı olarak yapılan denetimlerde 24. Maddeye ilişkin verilen kararlarda aşağıdaki üç istisna geçerli kabul edilmiş ve diğer istisnaların aykırılık oluşturduğu saptanmıştır:

a-Belirli süreli ya da belirli bir iş için yapılan istihdam sözleşmesiyle çalışanlar;

b-Önceden belirlenmesi ve makul bir süresinin olması koşuluyla, staj dönemi ya da deneme döneminde olan çalışanlar;

c-Geçici olarak kısa bir süre için çalışanlar.

Bu istisnalar 24. Madde kapsamında kabul edilebilir bulunmakta, bu istisnalar dışında iş sözleşmesi-

ne, çalışma biçimine, kişiye ve işletme ölçeğine ilişkin diğer sınırlamaların 24. Maddeye aykırı bulunduğu görülmektedir.

#### 18. MADDE SOSYAL ŞARTA AYKIRIDIR

Gerek GGASŞ'nin metni gerekse denetim organı olan SHAK kararları açık bir biçimde işletme ölçeğine dayalı bir sınırlamayı 24. Maddeye aykırı bulmaktadır. 4857 sayılı İş Yasasının 18. maddesinde yer alan 30 işçi sınırlaması feshe karşı korunma hakkının özünü ortadan kaldırıci niteliktedir.

18. Maddede yer alan işletme ölçeğine ilişkin sınırlama GGASŞ'na ve SHAK kararlarına açıkça aykırılık taşımaktadır. Bu nedenle Anayasanın 90. Maddesi gereği uygulanması mümkün değildir. Yargıçların bu maddeye ilişkin davalarla işletme ölçeğine bakmaksızın dava başvurularını kabul etmeleri Anayasa gereğidir. Uluslararası sosyal hukukun uygulanması konusunda yargıçlara son derece önemli görevler düşmektedir.

Kolektif sendikal haklar konusunda uluslararası sosyal hukuktan, ILO Sözleşmelerinden ve İnsan Hakları Avrupa Sözleşmesinden hareketle verilen son derece önemli

kararlar söz konusudur. Şimdi sıra GGASŞ'nin doğrudan uygulanmasındadır.

Bu konuda sendikalara da önemli görevler düşmektedir. Bu alanda hukuksal uyumsuzluk çıkartılması ve konunun yargıya taşınması büyük önem taşımaktadır.

#### DİPNOTLARI

(1) Bu konuda kapsamlı ve ayrıntılı bir değerlendirme için bakınız: Mesut Gülmez, "Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı ve Türkiye'nin Çekinceleri" Türk-İş ve SAK tarafından düzenlenen "Avrupa Birliği Müzakere Sürecinde Avrupa Sosyal Modeli ve Sendikal Haklar Uluslararası Sempozyumuna sunulan tebliğ, Türk-İş Dergisi Özel Eki, sayı 373, 2006/4

(2) İş Yasasının yasama sürecine ilişkin ayrıntılı bir değerlendirme için bakınız: Aziz Çelik, "Yeni İş Yasasının Anlamı", Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Eylül/Ekim 2003 Sayı 48.

(3) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Hayatı İstatistikleri 2005, Ankara, 2006, s. 137

(4) Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın Resmi Çevirisi, [www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5547.html](http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5547.html)

(5) Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinin Değiştirilmesi Hakkında Kanun, Kanun No. 5170, Resmi Gazete 22 Mayıs 2004, Sayı. 25469

(6) Mesut Gülmez, Sendikal Haklarda Uyum Sorunu, AB Sosyal Uyum Dizisi, Belediye-İş Yayınları, Ankara 2005

, ss 95-102

(7) Council of Europe, Digest of the Case Law of the ECSR, March 2005, s. 99. Dava Hukuku Özeti sekreterlik tarafından hazırlanmış olup bağlayıcı değildir. Ancak SHAK kararlarının özeti niteliğindedir

(8) European Committee of Social Rights, Conclusions 2003, (Bulgaria) s. 67

(9) European Committee of Social Rights, Conclusions 2005, (Estonia) s.

94

(10) European Committee of Social Rights, Conclusions 2003, (France) s. 101-102

(11) European Committee of Social Rights, Conclusions 2003, (Italy) s. 83

(12) European Committee of Social Rights, Conclusions 2005, (Moldova) s. 79

(13) European Committee of Social Rights, Conclusions 2003, (Romania) s. 71



# KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞAN İŞÇİLERİN HAFTA TATİLİ VE ÜCRET HAKLARI

Doğan Keskin

**Ü**cret, genel olarak görülen iş karşılığında ödendiğinden, iş görülmeksizin geçirilen bazı özel günlerde ücretin ödenip ödenmeyeceği konusu, yasalarda özel olarak yapılan düzenlemeye bağlı olarak belirginlik kazanacaktır. Nitekim, "hafta tatili ve ücreti", "genel tatil ve ücreti", "yıllık

izin ve ücreti" bu tür konulardandır. Yasada belirtilen ön koşulların yerine getirilmesine bağlı olarak bu günlerde çalışılmasa da ücret ödenecektir.

4857 sayılı İş Kanununa kadar iş yasaları genelde tam süreli çalışan işçilere göre düzenlenmiş olduğundan, iş görülmeden kazanılan ücret



retlerin hakediş ön koşulları da bu tür çalışma biçimlerine uygun düzenlenmekteydi. Bu nedenle de eylemli olarak varlığı bilinen kısmi süreli çalışan işçilerin hakları tartışma konusu olmaktaydı.

4857 sayılı İş Kanunu düzenlenirken bu defa kısmi süreli çalışma biçimi de düzenlendi. Kısmi süreli çalışmanın tanımı yapıldı, tam süreli çalışan emsal işçilere göre hakları tanımlanırken, özel belirleme yerine, eşitlik ilkesi ve kıst esasından hareket edildi.

Kısmi süreli çalışan işçilerin hakları özel olarak belirlenmediğinden, eşit davranma ilkesi ile kıst esastan hareket edildiğinden, bazı hak-

ların uygulanmasında yine de tereddütler devam ediyor. Tereddüt duyulan konulardan birisi de, hafta tatili ve ücreti konusu. Bu nedenle, kısmi süreli çalışan işçilerin hafta tatili ve ücreti konusundaki haklarının yorumlanması gerekiyor.

#### ÜCRETİN HAK EDİLMESİ

İş sözleşmesi, hem Borçlar Kanununda hem de 4857 sayılı İş Kanununda tanımlanmıştır. Buna göre, bir taraf (işçinin) bağımlı olarak iş görmeyi diğer taraf (işveren) ise görülen iş karşılığında ücret ödemeyi üstlenmektedir.

İş sözleşmeleri, taraflara bir takım borçlar yüklemiştir. Ücret ödeme,

işçiyi gözetme, iş verme, iş görme, sadakat, sırrı koruma vb. borçlar bunlara örnek verilebilir. Ancak hem Borçlar Kanunu hem de 4857 sayılı İş Kanununda yapılmış tanımdan hemen anlaşılacağı üzere en temel borç, işçi açısından iş görme, işveren açısından ise ücret ödeme borcudur.

4857 sayılı İş Kanununda ücret genel olarak, "bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar" olarak tanımlanmıştır.

Bu tanıma göre, akla önce görülen bir iş gelmektedir. Yani önce iş görülecek sonra da ücreti ödenecektir (Sadece, 212 sayılı Basın İş Kanununa göre, önce ücret ödenmekte sonra iş görülmektedir. m.14). Bu nedenle, ücretten söz edilebilmesi açısından, işçinin, işverene bağımlı olarak bir iş görmüş olması gerekmektedir.

Halbuki, iş kanunları incelendiğinde, işçinin iş görmesine bağlı olmaksızın bazı konumlarda işverene ücret ödeme yükümlülüklerinin getirilmiş olduğu görülecektir. Hafta tatili ve ücreti, genel tatil ve ücreti, yıllık izin ve ücreti buna örnekler.

Ancak, söz konusu ücretlere hak kazanılabilmesinin elbette yasayla tanımlanmış ön koşulları bulunmaktadır.

## HAFTA TATİLİ

Hafta tatili, çalışanların temel dinlenme haklarından olup, İş Kanunlarından önce ve ayrı bir özel yasayla düzenlenmiştir. 394 sayılı Hafta Tatili Kanununa göre, işçiler altı günden fazla çalıştırılmayacaklardır (1).

Yedi günlük zaman periyodu içinde işçilere 24 saatten az olmamak üzere dinlenme hakkı verilmesi zorunlu tutulmuştur (394 sayılı Hafta Tatili Kanunu m. 2). Kanunda, sözleşme türlerine göre bir ayırım yapılmamıştır. Şu halde, kısmi süreli işçiler de bir haftalık süre içinde altı günden fazla çalıştırılmayacaklardır.

## HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

394 sayılı Hafta Tatili Kanununda, hafta tatili ücreti konusuna yer verilmemiştir. İş görülmeyen hafta tatili gününde, bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödeneceğine dair yasa hükmü iş kanunları ile belirlenmiştir.

Ayrıca, 1475 sayılı İş Kanunundan farklı olarak ilk defa 4857 sayılı İş Kanununda, hafta tatili ücreti yanında hafta tatili hakkı da düzenlenmiştir. Bu tanıma göre, yasa kapsamına giren işyerlerinde işçilere tatil gününden önce yine aynı Kanunun 63. maddesine göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları ko-

şulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verileceği hükme bağlanmıştır (m.46).

Görülebileceği üzere, 394 sayılı Hafta Tatili Kanunundan sonra ilk defa 4857 sayılı İş Kanununda da, sözleşme türlerine göre bir ayırım yapılmaksızın hafta tatili yükümlülüğünden söz edilmekte ve hafta tatili ücreti düzenlenmektedir. Buna göre, tarafların aralarında anlaşarak sözleşmeyle belirledikleri iş günlerinde çalışılmış olması koşuluyla, çalışılmayan hafta tatili gününün ücreti tam olarak ödenecektir (4857 sayılı İş Kanunu. m. 46).

Bu arada, başka bir inceleme konusu olmakla birlikte, yeri gelmişken belirtilmesinde yarar olacak bir husus da, hafta tatili hakkının kazanılmasıyla ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanununda yapılmış olan düzenlemenin, 394 sayılı Hafta Tatili Kanunundaki düzenlemeyle uyum göstermediği hususudur. 394 sayılı Hafta Tatili Kanununda, işçilerin haftanın altı işgünü çalışmalarını halinde hafta tatiline hak kazanacaklarından söz edilmemektedir. 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, hiçbir ön koşul aranmaksızın, işçilerin haftada en fazla altı gün çalıştırılacaklarından söz etmektedir. Başka bir ifadeyle Hafta Tatili Kanununa göre işçiler haftanın yedi günü çalış-

tırılmayacaklardır. İşyerlerinin haftada bir gün tatil edilmesi yönündeki düzenlemeler de bu yaklaşıma desteklemektedir. Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunundaki "hafta tatili" hakkının verilme koşulunu belirleyen ifadeden, sanki aynı Kanunun 63. maddesine göre belirlenmiş işgünlerinde çalışılmazsa hafta tatili verilmeyebileceği gibi bir sonuç da çıkabilecektir. Yasa koyucunun böyle bir sonucu oluşturmak istediği düşünülemez. 394 sayılı Hafta Tatili Kanununa göre işçiler çalışma biçimine ve süresine bakılmaksızın haftada en fazla altı günü çalıştırılacaklardır.

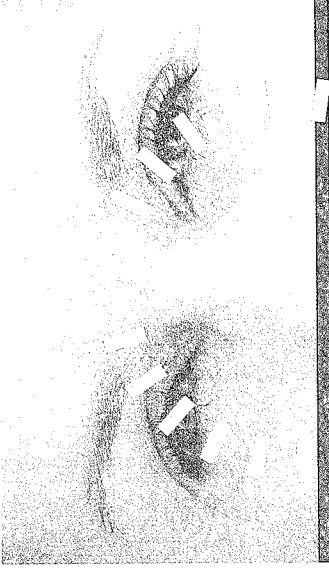
#### ÜCRETE HAK

#### KAZANMA KOŞULU

4857 sayılı İş Kanunu, hafta tatilinden önceki iş günlerinde çalışılmış olması koşuluna bağlı olarak hafta tatili ücretinin tam olarak ödeneceğini hükme bağladıktan sonra, bazı devamsızlıkların da çalışılmış gibi sayılacağını özel olarak belirlemiştir.

Buna göre;

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- Evlenmelerde üç güne kadar



Hafta tatili, çalışanların temel dinlenme haklarından olup, İş Kanunlarından önce ve ayrı bir özel yasayla düzenlenmiştir. 394 sayılı Hafta Tatili Kanununa göre, işçiler altı günden fazla çalıştırılmayacaklardır. Yedi günlük zaman periyodu içinde işçilere 24 saatten az olmamak üzere dinlenme hakkı verilmesi zorunlu tutulmuştur (394 Sayılı Hafta Tatili Kanunu m. 2). Kanunda, sözleşme türlerine göre bir ayırım yapılmamıştır. Şu halde, kısmi süreli işçiler de bir haftalık süre içinde altı günden fazla çalıştırılmayacaklardır.

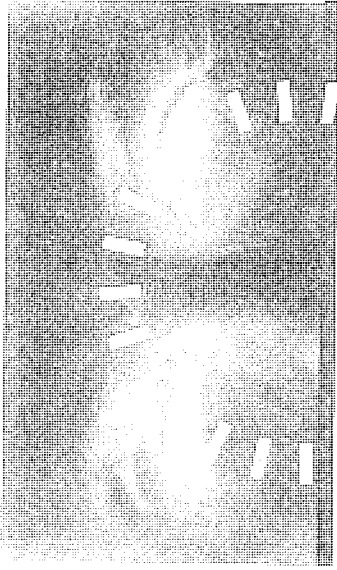
ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,

- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izin süreleri,
- Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi hali, çalışılmış gibi sayılacaktır.

Bu bilgiler çerçevesinde, tarafların aralarında belirlemiş oldukları işgünlerinde, yukardaki nedenlerle çalışmamış olma halleri hariç, tam olarak çalışmış olmaları durumunda, bir iş karşılığı olmaksızın hafta

tatili ücretine hak kazanılacaktır. Başka bir söyleyişle, hafta içinde sözleşilen günlerde çalışılmış olması koşulu, hafta tatili hakkının doğması için değil, bir iş karşılığı olmaksızın hafta tatili ücretinin ödenbilmesi içindir.

Hafta tatili ücretine hak kazanabilmesi için esas koşul, İş Kanununun 63. maddesine göre belirlenmiş işgünlerinde çalışılması olduğundan, aksi kararlaştırılmadıkça haftada en çok 45 saat olarak belirlenmiş çalışma süresinin eşit ölçüde bölünmesi yoluyla bulunacak işgünlerinde çalışılmış olması gerekecektir. Ancak madde hükmünde "aksi kararlaştırılmamışsa" ibaresi yer aldığından, tarafların haftalık çalışma süresini ve çalışılacak işgünlerini aralarında anlaşarak 45



Hafta tatili ücretine hak kazanılabilmesi için esas koşul, İş Kanununun 63. maddesine göre belirlenmiş işgünlerinde çalışılması olduğundan, aksi kararlaştırılmadıkça haftada en çok 45 saat olarak belirlenmiş çalışma süresinin eşit ölçüde bölünmesi yoluyla bulunacak işgünlerinde çalışılmış olması gerekecektir. Ancak madde hükmünde "aksi kararlaştırılmamışsa" ibaresi yer aldığından, tarafların haftalık çalışma süresini ve çalışılacak işgünlerini aralarında anlaşarak 45 saatten ve 6 işgününden az olarak belirleme hakları bulunmaktadır.

saatten ve 6 işgününden az olarak belirleme hakları bulunmaktadır. Gerçekten yasada, hafta tatili ve ücretine hak kazanılabilmesi için haftada 45 saat çalışılması gerektiği ifade edilmemektedir. Bilakis, haftalık çalışma süresi en çok 45 saat olarak vurgulanmıştır. Alt sınırdan söz edilmemiştir. Bu nedenle, tarafların haftalık çalışma süresini (kısmi süreli dahil) çalışma biçimine ve duyulan gereksinime göre istedikleri gibi belirleme hakları bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesi uyarınca hafta tatili ücretine hak kazanılabilmesi için önemli olan tarafların aynı Kanunun 63. maddesine göre aralarında belirlemiş oldukları işgünlerinde çalışmış olmalarıdır. Başka bir anlatımla,

hafta tatili ücretine hak kazanılabilmesi için haftada 45 saat ve altı işgünü çalışılması ön koşul olmaktan çıkarılmıştır.

4857 sayılı İş Kanununun "hafta tatili ücreti" kenar başlıklı 46. maddede hükmü gerekçesinde de, "Bu Kanununun 63. maddesi ile iş sürelerinde sözleşmelerle esnekleşme yapılması yolu açıldığından, hafta tatilinin mutlaka 6 işgünü çalışılmış olmasına bağlı olmaksızın 7 günlük bir zaman dilimi içinde en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi esası kabul edilmiştir" denilmektedir.

Şu halde taraflar, hafta içinde anlaştıkları iş günlerinde ve sürelerde çalışmış olmaları koşuluyla hafta tatili gününde iş görmeksizin hafta tatili ücretine hak kazanacaklardır.

## KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞANLARIN HAFTA TATİLİ HAKKI

Hafta tatili ücretine hak kazanılabilmesi için 4857 sayılı İş Kanununda yapılan düzenlemeler, 1475 sayılı İş Kanunundan farklı hazırlanmış olmasına karşın ilk bakışta tam süreli iş sözleşmesi ile çalışanları çağrıştırdığı düşünülebilecektir.

Halbuki, eylemli olarak uzunca bir süredir çalışma yaşamında yer alan kısmi süreli çalışma biçimi, ilk defa 4857 sayılı İş Kanununda yasal olarak düzenlenmiştir. Kısmi süreli çalışanlar için sözü edilen haklar açısından özel düzenlemeler yapılması beklenirken, “eşit davranma” ilkesi ve “kıst” esası ile konulara açıklık kazandırılmak istenmiştir.

## KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMANIN TANIMI

Yasa koyucu, kısmi süreli çalışmayı, tam süreli çalışan emsal işçiye uygulanan haftalık çalışma süresinin önemli ölçüde altında belirlenmiş bir süreyle çalışmaya bağlı olarak tanımlamıştır. Görüleceği üzere tanımlama yapılırken, yasal olarak belirlenmiş en çok haftalık çalışma süresinden hareket edilmemiş aksine, işyerinde tam süreli olarak çalışan emsal işçinin haftalık çalışma süresi baz olarak alınmıştır.

Bu süre, 4857 sayılı İş Kanununun

ilgili madde gerekçesinde, tam sürenin üçte ikisinden daha az süre olarak açıklanmıştır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde ise, tam süreli iş sözleşmesiyle yapılan çalışmanın 2/3 oranına kadar gerçekleşen çalışma süresi olarak tanımlanmıştır.

Bu durumda, işyerinde tam süreli çalışan emsal işçi eğer haftada 42 saat çalışıyorsa, (2/3 oranında ve daha az olması gereken süre olarak) haftada en çok 28 saat ve daha az süreyle çalışan işçi, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi olacaktır (Tam süreli işçi işyerinde haftada 45 saat çalışıyorsa, işyerinde 30 saat ve altında çalışan işçi kısmi süreli çalışan işçi olarak adlandırılacaktır.)

## İŞ KANUNUNDA EŞİT DAVRANMA VE KIST İLKESİ

Kısmi süreli iş sözleşmesini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununa göre, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaktır. Kısmi süreli işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenecektir (m.13).

Ayrıca işverenin, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye



Kısmi süreli iş sözleşmesini düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununa göre, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamayacaktır. Kısmi süreli işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenecektir (m.13). Ayrıca işverenin, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı, 4857 sayılı İş Kanununda "eşit davranma ilkesi" başlığı altında hükme bağlanmıştır.

farklı işlem yapamayacağı, 4857 sayılı İş Kanununda "eşit davranma ilkesi" başlığı altında hükme bağlanmıştır (m. 5)

Görüleceği üzere, kısmi süreli çalışan işçilerin hakları konusunda özel düzenleme yerine, öğreti ve yüksek yargıda kabul gören "kıst" esaslı 4857 sayılı İş Kanununda açık olarak benimsenmiştir.

Bu durumda, kısmi süreli çalışanlar açısından 4857 sayılı İş Kanununda özel olarak düzenlenen "eşit davranma ilkesi" ile "kıst" yaklaşımı, hafta tatili ve ücreti uygulamasının özel olarak değerlendirilmesini gerekli kılmaktadır. Üstelik, hafta tatiline ilişkin düzenlemenin yapıldığı madde hükmünün, mülga 1475 sayılı İş Kanunundaki bağlayıcı düzenlemeden farklı olarak yapılandı-

rıldığı dikkate alındığında, değerlendirmenin gerekliliği daha çok ortaya çıkmaktadır.

Nitekim, hafta tatili ve ücreti konusunu düzenleyen 4857 sayılı İş Kanununun 46. maddesinde, hakkın kazanılabilmesi için ileri sürülen ön koşul, tatil gününden önce 4857 sayılı İş Kanununun 63.maddesine göre belirlenmiş iş günlerinde çalışılmış olma koşuludur.

4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinde ise, "Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saat-tir..." denilmektedir.

Görüleceği üzere yasa koyucu, haftalık çalışma süresinin en fazla 45 saat olacağını vurgulamakta alt sınırı belirlememektedir. Elbette, kısmi süreli çalışma biçimlerine yer veren İş Kanunu, bu durumu dik-

kate olarak, haftalık en çok süreyi belirlemektedir. Bu nedenle, hafta tatili ve ücretinden yararlanma açısından, mutlaka 45 saat çalışması gerektiği ileri sürülmemiştir. Kaldı ki, 45 saatin zorunlu olduğunun bir an için geçerli olduğu düşünüldüğünde, tarafların aralarında anlaşarak sözleşmeyle azalttıkları haftalık çalışma süreleriyle çalışanların, tam süreli çalışanlar da olsa, yasada açık bir düzenleme olmadığından, hafta tatili ve ücretleri tartışmalı hale gelecektir.

Üstelik, 1475 sayılı İş Kanununun ilgili maddesinde (m. 61), hafta tatili ücretine hak kazanılabilmesi için, işçilerin hafta tatilinden önceki altı işgününde çalışmış olmaları koşulu aranırdı. 4857 sayılı İş Kanununda bu koşulun kaldırılmış olması, hafta içinde mutlaka altı işgünü çalışılmış olması koşulunun aranmayacağını dolayısıyla 45 saatlik çalışma süresinin gerçekleşmesi olanağının da olamayacağını ifade etmektedir. Bu nedenle, 4857 sayılı İş Kanunundaki bu düzenlemelere karşın hafta içinde kaç gün çalışılırsa çalışılsın 45 saatin tamamlanması gerektiği yönündeki görüşlere katılmak da olanaklı değildir (2). Gün içinde yapılabilecek en fazla çalışma süresinin yetişkin işçiler için 11 saat olması da düşüncemizi destekler niteliktedir.

Nitekim yasa maddesinde, belir-

lenmiş işgünlerinde çalışılmış olması koşulundan söz edilmektedir. Bu nedenle, ister tam süreli ister kısmi süreli olsun, sözleşmede belirlenen iş günlerinde çalışılmış ise, hafta tatiline ve ücretine hak kazanılmış olacaktır.

Bu yorum, 4857 sayılı İş Kanununun 63. maddesinin sözel ifadesi kadar, "eşit davranma ilkesi" ile "kıst" esasını düzenleyen hükümlerine de uygun düşmektedir (m.5 ve 13).

#### KİSMİ SÜRELİ ÇALIŞMADA HAFTA TATİLİ ÜCRETİ

Kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili hakkının varlığı tanındığında, açıklanması gereken husus, hafta tatili ücretinin miktarı olacaktır.

Hafta tatili süresi, gerek 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu gerekse 4857 sayılı İş Kanununda 24 saat olarak tanımlanmıştır.

Yine 394 sayılı Kanuna göre, işçiler altı işgününden fazla çalıştırılmayacaklardır (m.2). Yani işçinin çalışma biçimine bakılmaksızın bir haftalık zaman dilimi içinde işçiler en fazla altı gün çalıştırılabileceklerdir. Kısmi süreli işçiyi çalıştıran bir işveren, haftalık çalışma süresi 45 saati geçmediği için işçisini haftanın yedi günü çalıştıramayacaktır. Bu nedenle uygulamada çıkan sorun, 24 saatlik hafta tatili gününden çok, hak kazanılacak olan hafta tatili üc-

retine ilişkindir.

Kaldı ki, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 46. maddesine göre, aynı yasanın 63. maddesi uyarınca hafta içinde sözleşilen iş günlerinde çalışılması halinde, hafta tatili ücreti ödenecektir. Ödenecek hafta tatili ücretini ise, kıst ilkesi eşliğinde işçinin haftalık çalışma süresi belirleyecektir.

Nitekim, 4857 sayılı İş Kanunu'nun, "Ücret şekillerine göre tatil ücreti" kenar başlıklı hükmünde, "Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin 7.5 katıdır" denilmektedir (m. 49). Bu durumda, haftalık çalışma süresi 45 saat olarak belirlenmiş emsal işçinin hafta tatili ücreti 7.5 saat üzerinden ödeneceğinden, kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili ücreti, kıst ilkesi içinde belirlenecektir.

Örneğin haftada 30 saat üzerinden kısmi süreli iş sözleşmesi yapıldığında, sözleşme ile belirlenen iş günlerinde ve sürede çalışılmış olması koşuluyla ödenecek hafta tatili ücreti kıst esasına göre ( $7.5 \times 2/3 =$ ) 5 saat üzerinden olacaktır. Aksi takdirde, kısmi süreli çalışan işçilerin hiçbirisi, örneğin haftada altı işgünü 5 er saatten çalışan işçi dahi, hafta tatiline ve ücretine hak kazanamayacaktır. Tek nedeni, haftada 45 saat çalışılmaması olacaktır. Nitekim, kısmi süreli çalışan işçiler açısından

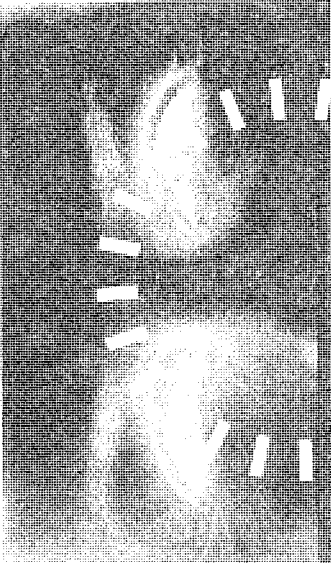
haftada 6 gün çalışanların, 45 saat çalışma koşulunu yerine getirmeksizin hafta tatili ve ücretine hak kazanacakları yönünde tereddüt duymayan yaklaşımlar bulunmaktadır (3).

Kaldı ki, haftanın altı işgünü çalışılmış olması kaydı bulunan 1475 sayılı İş Kanunu zamanında bile, haftalık 45 saatten az çalışıldığı için kısmi süreli işçilerin hiçbirisi hafta tatili ücretine hak kazanamaz denilmemiştir. Öğretide, haftanın altı işgünü çalışan kısmi süreli işçilerin hafta tatili ücretine hak kazanabilecekleri yönünde yorumlar yapılmıştır (4).

Ancak, yeni yasada benzer bir koşul bulunmadığı halde, 1475 sayılı İş Kanunundan kalan bir anlayışla, tatilden önceki altı gün koşuluna takınıldığı düşünülmektedir.

Üstelik yasadaki kısmi süreli çalışma tanımına ve madde gerekçesindeki açıklamalara göre, haftada 45 saat çalışan emsal işçiye göre, 30 saat ve altında yapılan çalışmalar kısmi süreli çalışma olarak tanımlandığından, aksi yorumdan hareketle, haftada 31-45 saat arasında yapılan çalışmalar tam süreli çalışma olarak nitelenecektir.

4857 sayılı İş Kanununa göre, "kıst" esaslı sadece kısmi süreli çalışan işçileri bağladığından, normal haftalık çalışma süresine göre, haf-



Kısmi süreli çalışan işçinin hafta tatili hakkının varlığı tanındığında, açıklanması gereken nokta, hafta tatili ücretinin miktarı olacaktır. Hafta tatili süresi, hem 394 sayılı Hafta Tatili Kanunu, hem de 4857 sayılı İş Kanununda 24 saat olarak tanımlanmıştır. Yine 394 sayılı Kanuna göre, işçiler 6 işgününden fazla çalıştırılmayacaklardır. Yani işçinin çalışma biçimine bakılmaksızın bir haftalık zamanda işçiler en fazla 6 gün çalıştırılabileceklerdir. Kısmi süreli işçiyi çalıştıran bir işveren, haftalık çalışma süresi 45 saati geçmediği için işçiyi haftanın 7 günü çalıştıramayacaktır.

tada 31- 45 saat arasında çalışan işçiler "tam süreli" çalışan işçiler olduğundan, hafta tatili ücretine 7.5 saat üzerinden hak kazanacakları düşünülmektedir.

Bu nedenle, hafta tatiline ve ücretine hak kazanabilmek için haftada 45 saat çalışılması gerektiği yaklaşımı benimsenecek olursa, sadece kısmi süreli çalışan işçilerin tamamı değil, haftada örneğin 44 saat çalışan tam süreli işçilerin dahi hafta tatili ve ücretine hak kazanabileceğini söylemek olanaksız olacaktır ki, 4857 sayılı İş Kanununun amacı bu değildir.

## SONUÇ

394 sayılı Hafta Tatili Kanunu uyarınca sözleşme türlerine göre ayırım yapılmaksızın ve ön koşul

konulmaksızın tüm işçilere haftada altı günden fazla iş gördürülemeyeceğinden, kısmi süreli çalışan işçilere de hafta içinde altı günden fazla iş gördürülemeyecektir.

Esaslı bir neden olmadıkça, "eşit davranma ilkesi" ve "kıst" anlayışı içinde, kısmi süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödeneceğinden, sözleşmeyle belirlenmiş süre ve işgünlerinde çalışmış olmaları koşuluyla, orantısız bir şekilde hafta tatili ücretine de hak kazanacakları düşünülmektedir.

Aksi takdirde, kısmi süreli çalışanların, tam süreli emsal işçinin haklarından kıst esasına göre yararlanacaklarına ilişkin hükmün bir anlamı kalmayacaktır.

#### DİPNOTLAR

(1) 21.01.1924 tarih ve 54 sayılı Resmi Gazete

(2) Centel Tankut–Kısmi süreli Çalışma ve Hafta Tatili Ücreti- Sicil, İş Hukuku Dergisi, Sayı 2, s.19

(3) Eyrenci, Taşkent, Ulucan - Bireysel İş Hukuku, İstanbul 2004, s.189

(4) Eyrenci Oner – Uygulama ve İş Hukuku Açısından Kısmi Süreli Çalışmalar – İstanbul 1989 , s.45

Gerek Nüvit - Kısmi Süreli Çalışmaların Bireysel İş Hukukumuzda Yarattığı Sorunlar- TUIİS Dergisi XII, sayı 2 (ağustos 1990) s.3

Uluslararası Kr İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ile  
Uluslararası Emek Konfederasyonu (WCL) Birleşti

# DÜNYA SENDİKAL HAREKETİ İÇİN TARİHSEL ADIM



**2**006 yılı dünya sendikal hareketi için önemli bir sürecin başladığı bir yıl olarak anılacaktır. Çünkü dünyanın en büyük iki uluslararası sendikal örgütü, 1-3 Kasım 2006 tarihinde Viyana'da yapılan genel kurulları ile birleşti.

İşçi sendikalarının uluslararası düzeyde faaliyet gösteren iki örgütü, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) ile Dünya

Emek Konfederasyonu (WCL) 1-3 Kasım tarihleri arasında yapılan genel kurulda "küresel emek mücadelesi" için birleşerek Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nu (ITUC) kurdular.

Küreselleşen sermayeye karşı emeğin küresel mücadelesinin temelleri, Japonya'nın Miyazaki kentinde, Aralık 2004'te gerçekleştirilen ICFTU 13. Dünya Genel Kurulu'nda atıldı. Dünya Genel Kurulunda, küreselleşme nedeniyle gelecekte sendikal hareketin karşı karşıya kalacağı, giderek karmaşıklaşan ve artan sorunlar ele alındı. Bu çerçevede, ICFTU'nun var oluş değerleri, ilkeleri ve amaçlarına dayanarak çalışanların çıkarlarının daha iyi korunması için daha yeni ve etkin küresel araçların değerlendirmeye alınması benimsendi.

Bilindiği gibi ICFTU, 1949 yılından bugüne etkinlik gösteriyor ve 156 ülkedeki 241 ulusal düzeydeki üyesiyle 155 milyon emekçiyi temsil ediyordu. 1920 yılında kurulan WCL ise 116 ülkedeki 144 ulusal düzeydeki üyesiyle özellikle üçüncü dünya ülkelerinde olmak üzere toplam 26 milyon üyeye sahip bulunuyordu.

Küreselleşmenin yarattığı olumsuzluklara ortadan kaldırmayı ve temelden değiştirmeyi hedefleyen ITUC'un, başka bir küreselleşme için sürdürülebilir kalkınma için ekonomik, sosyal ve çevresel unsurların birleştirilmesi, işçilerin temel haklarına evrensel olarak saygı duyulmasının garanti altına alınması, insan onuruna yakışır işin herkes için oluşturulmasını hedefliyor.

Yeni adıyla Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC), önceki Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Dünya Emek Konfederasyonu'na bağlı örgütleri kapsıyor.

Şimdiki ITUC'un, daha önce de ICF-TU'nun Genel Sekreteri olan Guy Ryder, ITUC'un oluşturulmasının uluslararası sendikal harekette bir güçlenmeyi sağlayacağını söylerken, bundan sonra şirketler, hükümetler, uluslararası mali ve ticari kurumlar üzerinde sendikal etkiyi daha da arttıracaklarını vurguladı.

Daha önceki WCL'nin Genel Sekreteri Willy Thys ise "dibe doğru yarış"ı körükleyen bir küreselleşmenin yarattığı olumsuzluklar ve işçi haklarının baskıyla reddedildiği koşullar karşısında ITUC'un, hızla değişen gü-

nümüz toplumunun içinde bu sorunlara aynı kuvvetle karşı koyan etkili bir güç olacağını söyledi.

İki uluslararası sendikal örgütün birleşmesinden oluşan ITUC bugün 153 ülkeden yaklaşık 180 milyon işçinin örgütleri olan çeşitli ülkelerden 385 ulusal düzeyde örgütlü konfederasyonu temsil ediyor.

Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun birleşmesi üzerine kararlaştırılan ve dünya kamoyuna yansıtılan "İlkeler Bildirgesi" şöyle:

#### "EMEKCİLERİN HAKLARI İÇİN DAYANIŞMA"

Uluslararası İşçi Sendikalar Konfederasyonu (ITUC) sendikal mücadeleleriyle sosyal adalet, özgürlük, demokrasi, barış ve eşitlik için savaşıyor kadın ve erkek işçilerin nesiller boyunca elde ettikleri kazanımları ve ödedikleri bedelleri selamlar. Onların, çalışanların eşit hak ve özgürlüklere kavuşması; tüm insanların onur ve haklarının güvence altına alınması; herkesin refahını sürdürebilmesi, çalışma hayatında ve toplumdaki potansiyellerinin farkında olması için yürüttükleri mücadeleyi ileri taşımaya ant içer.

Konfederasyon, bu amaca engel olan sosyal, ekonomik ve siyasi yapıların ve ilişkilerin acilen değiştirilmesi gerektiğinin farkındadır. Yoksullukla, açlıkla, sömürüyle, baskıyla ve eşitsizlikle mücadele görevini, küresel ekonominin gerektirdiği uluslararası eylemlerle ve sermayenin çıkarlarından üstün tuttuğu emek çıkarlarına yönelik demokratik yönetimiyle yerine getirmeyi üstlenir.

Konfederasyonun varlık amacı, her yerde ve her koşulda çalışanların etkin biçimde temsil edilmesini sağlayan dünya sendikacılığının bağımsız ve demokratik güçlerini bir araya getirmek ve harekete geçirmektir. Bu hedefe ulaşılması ve emeğin küresel stratejilerinin sermayenin küresel stratejilerine karşı koyması için gereken her türlü dayanışmayı sağlamayı görev bilir.

Konfederasyon işçi haklarının evrensel boyutunu ve insana yakışan adil bir işte çalışabilmeyi adaletli ve sürdürülebilir bir kalkınma için vazgeçilmez sayar. Bunların herhangi bir yerde yadsınması insan güvenliği için her yerde tehlike oluşturmaktadır.

### **“ÖZGÜRLÜKLER VE KOLEKTİF HAKLAR AYRILAMAZ”**

Konfederasyon, evrensel, birbirinden ayrı düşünülemez ve devredilemez niteliklere sahip tüm insan haklarından herkesin yararlanabilmesi için gerekli koşulları sağlayan demokrasinin tüm dünyada güçlendirilmesi ve korunması amacıyla eylemler gerçekleştirmeyi görev bilir. Her yerde düşünce, ifade ve toplanma özgürlüğünü de kapsayan, kolektif hakları ve bireysel özgürlükleri savunur.

Konfederasyon her yerde ve özellikle yoksulluğun ve sömürünün en fazla görüldüğü yerlerde çalışanlar için kapsamlı ve adil ekonomik ve sosyal gelişmeyi güvence altına almayı görev bilir.

Konfederasyon her türlü ayrımcılığı insanlığın onurunu ve eşitliğini aşağılama sayar.

Tüm insanların bu onur ve eşitlikle doğduğunu ve bu şekilde yaşamaya

hakkı olduğunu vurgular. Çalışma hayatında ve toplumda çeşitliliğe saygı duyulmasını destekleyeceğini taahhüt eder.

Konfederasyon barışın korunmasını ve güçlendirilmesini gayretle destekler ve kendini kitle imha silahlarından arındırılmış bir dünyaya ve genel silahsızlanmaya adanır. Tüm halkların kendi kaderini tayin hakkını ve kendi seçtikleri hükümet altında çatışmadan ve totalitarizmden uzak yaşama hakkını savunur.

Anlaşmazlıkların çözümünde savaşa başvurulmasını reddeder, terörizmi, sömürgeciliği, militarizmi, ırkçılığı ve cinsiyet ayrımcılığını lanetler.

Konfederasyon, Birleşmiş Milletler’in ilkelerine, üstlendiği role; tüm uluslararası toplumun katılımını ve saygısını sağlayarak barışı, güvenliği ve kalkınmayı etkin güvence altına almak konusundaki eşsiz meşruiyetine tereddütsüz destek verdiğini ifade eder.

Konfederasyon birleştirici ve çoğulcu yapısıyla demokratik, bağımsız ve temsil gücü bulunan sendikaların üyeliğine açıktır.

Onların bağımsızlıklarına, esin kaynaklarının çeşitliliğine ve örgütsel yapılarına saygı gösterir. Konfederasyon kuralları, iç demokrasiyi, üyelerin tam katılımını ve yönetici birimlerinin ve temsilcilerinin bu çoğulcu karaktere saygı göstermesini güvence altına almak amacıyla konmuştur.

Konfederasyon kararları, -devlet kaynaklı, siyasi kaynaklı, işveren kaynaklı, dini, iktisadi ve diğer- tüm etkilerden bağımsız olarak alınır ve yine bu etkilerden bağımsız olarak uygulanır.

## “SENDİKALARIN TARİHSEL GÖREVLERİ”

Konfederasyonun esin kaynağı; demokratik ve bağımsız sendikalar halinde örgütlenmenin ve toplu pazarlık etmenin, çalışanların ve onların ailelerinin refahı, güvenlik, toplumsal ilerleme ve sürdürülebilir kalkınma için vazgeçilmez olduğu inancıdır.

Sendikacılığın tarihi rolü ve bugünkü görevi; çalışma koşullarını ve çalışan kadın ve erkeklerin ve onların ailelerinin yaşam koşullarını iyileştirmek; insan hakları, sosyal adalet, cinsiyetler arası eşitlik, barış, özgürlük ve demokrasi için mücadele etmektir. Enternasyonalizm, tarihte eşine rastlanmamış bir şekilde dizginlenemeyen kapitalist küreselleşmeyle karşı karşıya kalmıştır. Sendikacılığın gelecekte güçlü olması ve görevini yerine getirebilmesi için etkin enternasyonalizme her zamankinden daha çok gereksinim vardır.

Konfederasyon tüm dünyanın işçilerini kendi saflarında birleşmeye ve Konfederasyonu kendilerine ve tüm insanlığa daha iyi bir gelecek sağlamaya yarayacak bir araç haline getirmeye çağırır. Konfederasyonun daimi görevleri şunlardır:

-Çalışan tüm insanların haklarını ve çıkarlarını ayırım gözetmeksizin savunmak ve geliştirmek; çalışma hayatında ve toplumda, saygın, adaletli ve güvenli koşullarda, emeklerine adil bir karşılık almalarını sağlamak.

-Konfederasyon, çalışma hayatı ile ilgili temel hakların evrensel saygı görmesi için her tür çocuk işçiliği ve zorunlu çalışma ortadan kaldırılana kadar, çalışanlar arasında ayrımcılığın

önüne geçilene ve tüm işçilerin sendikal hakları her yerde tam olarak uygulanana kadar mücadele eder.

-Konfederasyon, örgütlenme hakkının, sınır ötesi eylemleri de kapsayan grev hakkının, toplu sözleşme hakkının ihlal edildiği durumları açığa çıkartır ve bu ihlalleri sona erdirmek için uluslararası dayanışmayı harekete geçirir.

-Konfederasyon, herkesin özgürce seçtiği, üretici bir işe ve sosyal güvenliğe kavuşması için mücadele eder.

-Konfederasyon, cinsiyet, din, renk, milliyet, etnik köken, cinsel yönelim, cinsel kimlik, politik görüş, yaş ya da engel nedeniyle yapılan ayrımcılığı sona erdirmek için hareket eder.

Bağımsız ve demokratik sendikacılık hareketinin büyümesini ve güçlenmesini sağlamak.

-Konfederasyon, uluslararası kalkınma yardımının eşgüdümlü olarak sağlanması yoluyla, ulusal sendikacılık hareketlerinin üyeliğini ve kapasitesini güçlendirecek somut destek verir.

-Konfederasyon, kayıt içi ekonomide çalışanlar gibi kayıt dışı ekonomide çalışanların da üye olmasıyla, tehlikeli ve güvencesiz işlerde çalışanlara tüm hakların ve korunmanın sağlanmasıyla ve sendikalara strateji ve eylem belirlemeleri için yardım ederek sendikaların temsil gücünü artıracak eylemleri başlatır ve destekler.

-Zenginliğin ve gelirin ülkeler içinde ve arasında adaletli dağılımını güvence altına almayı, çevrenin korunmasını, kamu mal ve hizmetlerinden herkesin faydalanmasını, kapsamlı sosyal güvenliği, herkese yaşam boyu öğrenme ve adil iş fırsatı sağlanmasını kendine

görev edinmek ve küresel ekonomide karşıt bir güç haline gelmek.

-Konfederasyon, ILO'nun üstlendiği rolü güçlendirmeye, uluslararası çalışma standartlarının belirlenmesi ve evrensel olarak uygulanmasına, diğer uluslararası ve bölgesel örgütlerde temsiliyet kazanarak onların politikalarını ve etkinliklerini adil iş, sosyal adalet ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine uygun hale getirmeye çalışır.

-Konfederasyon, Küresel Sendika Federasyonlarıyla ve (OECD) Sendika Tavsiye Komitesi'yle işbirliği içinde çalışarak çokuluslu şirketlere ilişkin uluslararası sendikacılık politikaları ve eylemleri ile uluslararası işveren örgütleri arasındaki sosyal diyalogu destekler.

Sendikal hareketi kapsamlı ve küresel işgücünün her sektörünün gereksinim ve görüşlerine yanıt verebilecek hale getirmek.

-Konfederasyon, kadın haklarını ve cinsiyetler arası eşitliği ileri taşır, kadınların sendikalara tam katılımını güvence altına alır ve yönetim kademelelerinde ve her seviyedeki etkinliğinde cinsiyet eşitliğini tam olarak sağlar.

-Konfederasyon, ırkçılıkla, yabancı düşmanlığıyla ve dışlamayla mücadele eder, göçmen işçilerin ve ailelerinin haklarını ve çıkarlarını savunur, farklı kültürler arasında hoşgörü, eşitlik ve diyalog sağlanması için çalışacaktır.

-Gençlerin sendikal harekete tam katılımını sağlar, uygun eğitim ve öğretime ulaşmalarını, adil işe sahip olmalarını destekler ve güvencesiz çalışma hayatına karşı çıkar.

-Kuşaklar arası dayanışmayı güçlendirir ve emekli işçilerin adil gelir hakkı-

nı savunur çıkarlarını geliştirmek için çalışır.

-Çalışan engelli kadın ve erkeklerin haklarını savunur ve geliştirir.

Bu hedeflere ulaşabilmek için üye sendikaların ve onların üyelerinin gücünü, enerjisini, kaynaklarını ve yeteneklerini harekete geçirmek ve sendikal enternasyonalizmi günlük çalışmanın bir parçası haline getirmek.

-Bu amaç için gerekli gördüğünde eylemler ve dayanışma etkinlikleri, eylem günleri ve diğer hareketleri düzenler, mevcut olanları destekler; etkin ve zamanında küresel dayanışma sağlanması için gerekli bilgilerin toplanması ve dağıtılması görevini üstlenir.

-Demokratik ve bağımsız uluslararası sendikacılık hareketinin farklı düzeylerdeki etkisini ve uyumunu artırmak için kendisiyle aynı amacı paylaşan diğer sendikal örgütlerle mümkün olan en iyi işbirliği anlaşmalarını kurmaya çalışır.

-Sendikal bağımsızlıktan ve konfederasyonun amaçlarından ödün vermesizin, diğer sivil toplum örgütleri ve siyasi gruplarla bağ ve işbirliği kurar.

Konfederasyon bu hedefler yolunda kararlılıkla ve sendikacılığın değişmez 'dayanışma, demokrasi ve adalet' ilkelere bağlı kalarak ilerlemeyi başlıca görevi kabul etmektedir. İlerleme düşmanlarının elde ettiği kazanımlar onun yılmasına ve geri çekilmesine neden olamayacaktır. O, çalışanların kendi geleceklerini belirleme hakkına sahip olduklarından şüphe duymayacaktır.

("İlkeler Bildirgesi" Türkçesi: Tolga Çevikel, Kıvanç Eliaçık, Kaynak: [www.disk.org.tr](http://www.disk.org.tr))

# SÖZ HAKKI GÜVENCESİ ve ORTAYA ÇIKIŞ BİÇİMLERİ

Kaynak: ILO, "Economic security for a better world, Cenevre, 2004 s. 331-361

Çeviri: Ceren Uzel

"Yoksul insanlar çocukları için eğitim, sağlık, güvenlik ve fırsat eşitliği talep eder ve bu konuda seslerini duyurmak isterler. Hayır veya yardım istemezler, kendileri için istedikleri daha iyi yaşam şartları yaratmak için bir şans verilmesidir. İnsan hakları konusunda kendilerine daha fazla saygı gösterilmesini isterler." (1) James Wolfensohn, Dünya Bankası Eski Başkanı)

## 21. YÜZYILIN İKİLEMİ

Temsil güvencesi temel güvencelerin başında gelir. Bunun farkında olan eski tarz sendikalar şu anda sorun yaşamaktadır. Çalışanlar tarafından tercih edilebilmek için her türlü yolu denemekte ve daha önce geleneksel yollarla cezbetmeye çalıştıkları işçiler için yeni yöntemler kullanmaya ve daha iyi örgütlenmeye çalışmaktadırlar. Burada ilginç olan ise söz hakkının 21. Yüzyılda, 19. ve 20. Yüzyıllarda olduğundan çok daha farklı boyutlar ulaşmış ve şekil değiştirmiş olmasıdır.

Günümüzde yeni oluşan söz hakkı biçimlerinin yerel ve küresel anlamda her kademedede gerekliliği tartışılmazdır. Bunun yanında "organizasyonların birleşmesi" her iki taraf için de olumlu etkiler yaratmıştır.

Küreselleşmenin ilginç etkilerinden

biri de, ABD'de ve Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde pek çok uluslararası şirketin kendilerini "sosyal anlamda duyarlı tüketicilere" hitap edecek şekilde konumlandırmaya başlamış olmasıdır. Hatta bu yüzden pek çok şirket, geliştirmekte olan ülkelerde sendikaları destekleme yoluna gitmeye başlamıştır.

Amerikan spor giyim firması Reebok 1998 yılında Kore menşeli taşeron firmalarından birine Endonezya'da bir seminer verdirerek, çalışanlarına nasıl örgütlenme ve toplu pazarlık yapılacağı konusunda eğitim verilmesini sağlamıştır. Bu örnek insan hakları savunucularının çalışanları sömüren işyerlerine karşı başlattıkları hareketin en önemli karşılıklarından biri ve dördüncü aşaması olarak gösterilebilir. İlk üç aşama şöyle sıralanabilir: Birincisi, inkar (kanıtlarla çürütülmesi oldukça ko-



lay olmuştur); ikincisi, tedarikçi firmalara çalışan haklarına saygı gösterilmesi için yapılan baskı (yeterli gözlem yapılmadığı için sürdürülememiştir); üçüncüsü ise gözlemleri daha meşru hale getirebilmek için bağımsız denetim ve gözlem şirketlerine başvurulmasıdır.

Küreselleşme sonucu daha da uluorta hale gelen güvencesizliklere karşı insanların tepki göstermeyi öğrenmeleri açısından bu önemli bir örnektir. Sendikalar temsil güvencesi konusunda kendi başlarına yeterli olamamaktadırlar. "Üçlü yapı" (tripartizm) ve sosyal ve ekonomik anlamda neokorporatist yaklaşımlar temelindeki emek yönlü güvenceleri sağlayan veya hedefleyen ulusal yönetim yapılarının yeniden canlandırılabilmesi pek mümkün görünmemektedir. Temsil güvencesi mekanizmaları artık politika geliştirme sistemlerinin her aşamasında gerekli hale gelmiştir.

#### CILIZ DEMOKRASİDEN GERÇEK DEMOKRASİYE

Geçtiğimiz 20 yıl önemli bir politik demokratikleşme hareketine sahne olmuştur. Amerikan Özgürlük Evi (Freedom House) verilerine göre, 2003'den bu yana dünya nüfusunun yarısından fazlası demokratik toplumlarda yaşamını sürdürüyor. Bu rakamın 1983'de 1/3 oranında olduğu düşünülecek olursa oldukça iyimser bir tablo gibi gözükmemektedir. Ancak burada yine de çelişkili bir durum söz konusudur. Politikada demokrasinin ve sonuçlarının toplumun seçkin sınıfı tarafından kontrol edilmesi sonucu karar verme mekanizması gün geçtikçe daha az şeffaf hale gelmekte, güç demokratik olmayan, finans ve medya gibi sektörlerin kontrolünü elinde bulunduran küçük bir kesimin eline geçmektedir. Dünyanın birçok bölgesinde yapılan seçimlerde azalan oy verme oranıyla gitgide demokrasi daha güçsüz hale gelmektedir. Demokratik hesap verebilirlik de ol-

dukça cılız bir seviyededir. Bu konuda kumsurlu olanlar güç sahipleri tarafından belirlenmekte ve bu kesim seçimden galip çıkanlar tarafından da hak ve hizmetlerden mahrum bırakılmaktadır.

Demokratikleşmeye modern anlamını kazandırabilmek için öncelikle güçlü bireysel söz hakları -işteki haklar, mali, duygusal ve sosyal anlamdaki hakları temin etme kapasitesi- ile ulusal ve uluslararası ekonomik sistem içindeki tüm yasal çıkarlar için kollektif söz hakkıyla birleştirmek gerekmektedir. Bütün bu çıkarların kabaca dahi olsa eşit güçte söze sahip olması gerekmektedir. Kaynağı olmayan söz hakkının kolayca görmezden gelinebileceğini ve sadece duyulması zor bir fısıltıdan ibaret kalacağını hatırlamamız gerekir.

Cılız demokrasi, dikkatlice seçilmiş "adaylar" için adeta bir ayin şeklinde yapılan oylama şeklinde tanımlanabilir. Gerçek demokrasi ise hayatın demokratikleştirilmesi, gerçek anlamda katılımcılık ve kontrol mekanizmasının oluşturulması olarak tarif edilebilir. Cılız demokrasi ekonomik güvenliğe katkıda bulunmaz, güçlü demokrasi ise bulunabilir ve bulunmalıdır (2).

Demokrasinin demokratik olmayan hareketleri açıklamak için kullanılan bir terim olduğu endişesi vardır ve bu görüş Bobbio'nun dediği gibi okullar, işyerleri vb. sosyal topluluklarda aşağıdan yukarı değil, yukarıdan aşağı doğru bir gücün etkisiyle oluşturulmuştur (3). Bazıları demokratik ruhun bir çöküntü içinde olduğunu söyler ve buna örnek olarak Latin Amerika ülkelerinin çoğunda görülen demokratik seçimle başa gelmiş hükümetlerin halk üzerinde yarattığı genel hoşnutsuzluğu örnek gösterirler (4).

Diğer bir korku da oy kullanma hakkına sahip kesimin sosyal dayanışmanın menfaatlerinden daha çok kendi menfaatleri yönünde oy kullanma eğilimlerinin arttığı yönündedir. Buna karşılık öneri getirenler

## Kutu: 1

### Sözün şehirleri?

Porto Alegre, Floransa, Mumbai, Barselona... başka neresi? Bunlar Dünya Sosyal Forumu için "sivil toplum"un iki kuşağından binlerce insanın biraraya geldiği şehirler. Daha yaşlı kuşak insan hakları, kadın hakları, yerli hakları ve sürdürülebilir gelişme için savaş vermişken, yeni neslin savaştığı baskın ideoloji "küreselleşme" olmuştur. Genişleyen ve farklılaşan gündem, değişim için ortak bir söz hakkı formu inşa edilmesini engellemiştir.

Dünya Sosyal Forumu "söz hakkı"nın dile getirebildiği en önemli arenalardan biridir. 2002 yılındaki forumda 1714 panel ve seminer düzenlenerek adeta bir etkinlik kasırgası yaratılmıştır. 2004'te Mumbai'deki forum da oldukça ses getirmiştir, ancak diğerlerine kıyasla bu forumda diyalog eksikliği ve enerji yoksunluğu olduğu söylenebilir. Söz hakkı her zaman sayılarla değil tutarlılığı ve yarattığı etkileyle ölçülebilir. Peki, bu kadar büyük bir kitlenin söz hakkı için kimler savaştacak?

ise seçim sürecinin azınlığı "çoğunluğun zorba hakimiyeti"nden koruyacak şekilde düzenlenmesi gerekliliğini savunurlar. Bu konudaki en tuhaf öneri ise Kutu 2'de aktarılanlardır.

## GÜVENCE İÇİN

### KÜRESEL YÖNETİŞİM

Özellikle son yıllarda küresel düzeyde İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra kurumların küresel anlamda yeniden yapılandırılmalarına yönelik farklı bir söylem oluşturulmaya çalışılmıştır. Bu çalışma, sosyo-ekonomik güvencelerin artmasını sağlayacak birtakım kuralların belirlenmesini sağlamaya çalışmanın dışında oldukça hassas

ve itina isteyen bu konuların ne şekilde ele alınması gerektiğini irdelemeyecektir. Özellikle yapılan herşey sorumluluk, şeffaflık, demokrasi ve eşitliğe yapmış olduğu katkılar gözönüne alınmak suretiyle değerlendirilecektir.

Bretton Woods kurumlarından Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası 1940'lı yılların sonunda savaş sonrası yeniden yapılanma amacıyla ortaya çıkmışlardır. Ekonomide istikrar sağlamak ve uluslararası ödeme sistemlerini düzenlemek amacıyla ortaya çıkan bu kurumlar yetkilerinin net olmamasından dolayı "yapısal uyumlar"da uzmanlaşmak ve kalkınma süreçlerini takip etmek gibi görev-

## Kutu: 2

### Ağırlıklı söz hakkı

Almanya'da bazı kesimler seçim yaşının sıfıra indirilmesi önerisini getirmişlerdir. Sebep? Çünkü yaşlı seçmenlerin istekleri baskın hale gelmekte ve bu yüzden de ileri yaştakilerin gelir güvenliği korunurken genç yaştakilerinki ihmal edilmektedir. Bu yüzden çocuklar velileri yardımıyla kendi oy haklarını kullanabilirlerse geleceklerini daha da güvence altına almış olurlar.

Bu fikrin değişik versiyonları da mevcuttur. Singapur'da gelecek neslin menfaatleri doğrultusunda seçimler yapılabilmesi için çalışan ana babaların fazladan bir oy hakkına sahip olması gerektiği savunulmuştur.

Nerede durmak gerekir? Bu önerilere pek çok itiraz getirilmiş olup, kuşaklararası haksız çıkar sağlama bunların en başında gelmektedir.

ler üstlenmek durumunda kalmışlardır. Bazı yorumcuların öne sürdüğü bu düşünceye karşı diğerleri ekonomik istikrarsızlık ve güvensizlikle mücadele için bu kurumların uygun olamдықlarını öne sürmüş ve sadece bir yönetim hizmeti gördüklerini söylemektedirler.

Uluslararası finans kuruluşları tarafından tavsiye edilen bir başka konu da demokratik sorumluluk anlayışıdır. Sorumluluk anlayışlarının maliye bakanlıkları ve merkez bankasının dışındaki başka bakanlıklara doğru genişletilmesi gerekmektedir. En azından, ilk adım olarak sosyal güvenlik ve çalışma bakanlıklarının da Dünya Bankası ve IMF programlarının değerlendirmelerine katılmaları ve yer almaları sağlanmalıdır.

Delhi Üniversitesi Rektör Yardımcısı Deepak Nayar tarafından ortaya konulan bir öneriye göre ise Avrupa Parlementosu modeliyle kurulmuş olan ve Birleşmiş Milletler Genel Meclisi ile aynı düzeyde çalışarak küresel sivil topluma hizmet sunacak bir Küresel Halklar Meclisi'nin kurulması gerekmektedir. Başka bir diğer düşünce ise bir Birleşmiş Milletler düzeyinde bir Ekonomik Güvence Konseyi'nin kurulmasıdır. Bu konsey, küresel ekonomik ve sosyal politikaların karşılaştırılması yoluyla tüm dünyaya uyarlanabilmeleri için çalışmalar yapacak kurumsal bir mekanizma olacaktır.

Bunların yanında, Uluslararası Ceza Mahkemesi'nin kurulması ve Afrika'da insan haklarına yönelik bölgesel insan hakları mahkemelerinin uluslararası adalet sistemine dahil olması gibi sevindirici gelişmeler söz konusudur. Ekonomik alanda ise, İnsan Güvenliği Komisyonu "Dünya Ticaret Örgütündeki uyuşmazlıkların çözümünü için bağımsız yargılama otoritesinin kuruluşu uygulamalarındaki son gelişmelere ait iyi bir örnek oluşturmaktadır" maddesini kaleme almıştır (5).

Sosyal politika alanında ise küreselleş-

menin sonucunda ortaya çıkacak sosyal damping nedeniyle bir ülkenin daha düşük işgücü maliyetleri ve/veya daha az kısıtlayıcı iş hukuku kuralları aracılığıyla diğer ülkelere karşı rekabet gücünü artırarak, istihdam yaratıcı yatırımı kendine çekmesinin önlenmesi için çalışmalar yapılmaktadır. Pek çok uzman bu konu ile ilgili olarak sosyal politika ve işgücü uygulamaları alanında pek çok ülkenin yabancı sermayeyi çekebilmek için "dibe doğru bir yarış" içinde olduklarını öne sürmektedir (6). Diğerleri ise bu eğilimin "ortaya doğru bir yarış" olduğunu öne sürmekte ve zengin sanayileşmiş ülkelerin en az gelişmekte olan ülkeler kadar bu yarışın içinde yer almalarının bunun en önemli göstergesi olduğunu savunmaktadırlar (7).

Ticarete yönelik işgücü standartlarının belirlenmesine yönelik tekliflerin pek çoğu Dünya Ticaret Örgütü üyeleri tarafından geri çevrilmiştir. Bununla birlikte, ülkeleri kurumsal ve politik standartlarını düşürmeden sosyal ve ekonomik güvenceyi sağlamaya yönelik çalışmalar yapmaya teşvik edecek uluslararası bir mekanizmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Gerçek anlamda bir koordinasyon olmadan bu tür bir yarış bütün güvenceleri her açıdan sekteye uğratacaktır. Bu açıdan yeni kurumsal uygulamalarla birleştirilecek sosyal politika uygulamalarının her türlü söz hakkını içerecek nitelikte olması gerekmektedir.

## GÜVENCE İÇİN ULUSAL YÖNETİM

**"Devlet desteği olmadan insan gücünün gelişmesi mümkün değildir, çünkü devlet yapı ve güvenliği sağlayarak güvence veren bir nitelik taşımaktadır."**

(John Browne; Genel Müdür, BP) (8)

Küreselleşme çağında en baskın görüş devletin "büyük" rolünden ve "karma ekonomi" anlayışından uzaklaşmasıdır. Bu anlayışa göre kamuya ait mülkiyet dü-

zenli bir şekilde "hakim sınıftan" ekonomik faaliyetlerin diğer alanlarına doğru taşınır ve yasal uygulamaların yaygınlaştığı, kamu hizmetlerinin geliştirildiği bir sistem oluşur.

Bu konudaki yaygın görüşe göre düzenlemelerin de gevşetilmesi yoluyla piyasada rekabet yaratılması anlamına gelen ekonomik faaliyetlerin özelleştirmeleri ve sosyal politikanın liberalleşmesi ve özelleştirilmesi yoluyla devlet daha "küçük" hale gelmeye başladı. Ancak bu yorum bir süre sonra şekil değiştirdi. Şimdiki geleceksel görüşe göre ulusal ve yerel anlamda küreselleşmenin zararlı yönlerini dengeleyebilmek için her devletin güçlü kılınması gerekliliği savunulmaktadır. Bu görüşe göre devlet hem pazar ekonomisinde eşitlik yaratmalı, hem de adil bir piyasa sistemi için kurallar koyabilmelidir.

Bu görüş halen var olmakla birlikte günümüzde hükümetlerin genel eğilimleri mali politikaları siyasetten arındırmak (örneğin merkez bankalarının özerk olması) ve uluslararası para politikalarıyla sosyal politikaların çeşitli yönlerini birlikte ele alarak piyasanın direktlediği uluslararası rekabet koşullarına uyum sağlaması için olanaklar yaratmaktır.

Sosyal ve ekonomik güvence sistemi açısından politika yaratıcılar için yönetimin ikilem yaratmaya yönelik üç yüzü mecuttur. İlki hükümetin en alt seviyede tutmaya gayret ettiği yetki ikamesidir. Ancak bu ikamenin yapısal eşitsizlikler ve parçalanmalarda yaratacağı etki merkezi idare tarafından engellenmektedir.

Yetkinin yerel yönetimlere devri ve deneyimlerin paylaşımı konularında pek çok tartışma vardır. Ancak yerel yönetimler kısıtlı mali kaynaklara sahip olmaları dolayısıyla güçlerini kullanma konusunda yetersiz kalmaktadırlar. Büyük şehirler her zaman sınırlamalarla karşı karşıya gelmekte ve yeni sosyal politikalarla başa çıkmak durumunda kalmaktadırlar. Şehirle-

rin en yüksek kamusal yöneticisi olan valiler biraraya gelerek deneyimlerini paylaşırlar, ancak bu toplantılar sadece pahalı el sıkışma toplantılarından öteye gidemediği sürece faydalı olmayacaktır. Ancak mali ve sosyal dayanışmanın görece daha yoğun olduğu küçük ve orta büyüklükteki şehirlerde ve ihmal edilmiş kırsal alanlarda yetki ikamesi sistemini ortaya koymak biraz daha kolaydır. Eğer temel anlamda güvenceleri sağlayıcı önlemlerden söz ediliyorsa ve uzun vadeli gelişme öngörülüyorsa tüm girişimlerin sosyal dayanışma yoluyla yürütülmesi mümkün olmaktadır.

İkinci sorun kurumsal toplu söz hakkı taleplerinin yok olmaya yüz tutmasıdır. Büyük devlet kavramının olduğu ve devletçilik anlayışının önem kazandığı dönemlerde işçi ve işveren sendikaları yönetimde belli seviyelerde yer almış ve rehberlik hizmeti veren kurumlar halindeydi. Toplu söz hakkı merkezileşmiş ve daha çeşitli sosyal gruplara hizmet vermekten uzak hale gelmişti; toplu sözleşme pazarlıkları ise orta bir yol izlemekteydi. İyi ya da kötü bu sistem terkedildi; ancak yerini nasıl bir sistem alacaktı? Bu durumda yapacağımız şey bazı sorular sorarak söz hakkının nasıl umut veren bir gelişme halinde olduğunu araştırmak olacaktır.

Üçüncü konu ise sorunun can damarına gitmektedir. Bu da ortaya koymak istediğimiz analizde toplumda temel ekonomik güvencenin sağlanmış olduğunun varsayılması ve sosyal dayanışmanın kurulması beklenen politikanın en başında yer alan unsurlardan biri olmasıdır. Sosyal dayanışma konusu pek çok araştırmacı tarafından gözardı edilmiş, kendi öne sürdükleri tezleri tam anlamıyla ortaya koymak isteyen bazıları tarafından da tamamen yok sayılmıştır. Biz bu iki bakış açısını da reddediyoruz.

Politika yapıcılar bu yüzden sosyal dayanışmayı güçlendirecek politikalarla piyasa rekabetini güçlendirmeye yönelik

### Kutu: 3

#### Avrupa Birliği sosyal korumacılık modeli

#### Avrupa Birliği'nde olup bitenler diğer bölgesel birlikler için bir paradigma olabilir mi?

80'li yılların sonunda Fransa'da çiftçilerin temel sosyal güvenlik hakları için çalışan Mutualité Sociale Agricole (MSA) gönüllü katılımlar yoluyla oluşturulan çiftçiler için özel bir emekli sistemine (COREVA) dahil olma hakkını kazandı. Bunun üzerine Fransız Sigorta Şirketleri Federasyonu (Fédération Française des sociétés D'assurances (FFSA) ) Mutualité Sociale Agricole'in bu yaklaşımının tekeli olduğunu ve AB rekabet kurallarının aykırı olduğu iddiasıyla Avrupa Adalet Mahkemesi'ne başvurdu ve haklı bulundu (10). Bunun sonucunda Fransız hükümeti piyasanın yeni rekabet koşullarına uyumunu kolaylaştıracak yeni yasalar çıkararak herkesin benzer vergi avantajlarından yararlanmasını sağlamak durumunda kaldı.

Bir başka örnekte Hollanda hükümeti sanayi kesimine yönelik zorunlu bir emeklilik sistemi oluşturmak istedi. Toplu sözleşmeler yoluyla işveren ve sendikalar tarafından belirlenen ve kar amacı gütmeyen bu emeklilik sistemi, 1999 yılında Avrupa Adalet Mahkemesi tarafından zorunlu olması, dayanışmacı olarak tanımlanmış bir risk seçimi bulunmaması nedeniyle AB rekabet kurallarına konu olamayacağına hükmetti (11). Kararda zımni olarak sosyal dayanışma konusunda rollerin işveren ve sendikalar tarafından oynandığı ifade edildi.

Her ne kadar kar amacı gütmeyen projeler AB nezdinde hukuki statüye sahip olmasa da, eğer sosyal dayanışmaya dayalı bu tür projeler gönüllülük kavramına göre yürütülüyorsa AB rekabet kurallarına aykırı sayılabilir. Örneğin, kar amacı gütmeyen meslek edindirme, sanayi ya da kamuya yönelik sistemler tüm katılımcılara risk seçimi olmaksızın korumacılık sağlayabilirler, ancak kar amacı güden kurumlar benzer projelerde risk derecesine göre değişen ücretler talep edebilirler. Ayrıca kar amacı gütmeyen sistemler, hissedarları bulunmadığından uzun vadede uygulanabilirliği olan ve katılımcıların çıkarlarını koruyan ve söz hakkına öncelik tanıyan sistemler olarak öne çıkarlar. Avrupa Adalet Mahkemesi bu tür sistemlere karşı "egemen mevkiin suistimal"i gerekçesiyle vereceği bir karar kamu yararı kavramı ile çelişecektir.

Avrupa Birliği'ne üye ülkeler özel ya da resmi pek çok kurum kanalıyla sosyal korumacılık seviyelerini korumaya çalışırken AB hukukundaki kamusal "dayanışmacı" sistemler ile özel sektöre ait "rekabetçi" sistemleri arasındaki ikilem geçersizleşmektedir. Avrupa Birliği birçok dayanışmacı kar amacı gütmeyen kurumun hukuki statüsünü şüpheli konumda bırakarak, sosyal korumacılık konusunda politika yapma işini vatandaşlardan ve demokratik seçimle göreve gelmiş hükümetlerden daha çok kanun adamlarına bırakmıştır.

politikalar arasında bir ikilemle karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu durum özellikle 20. yüzyılda gelişmiş olan risklerin dayanışmacı paylaşılması ve katkılarla tazminatlar arasında karşılıklı ilişkiye dayanan birçok sistemin özündeki sosyal koruma kuralları ile ilişkilidir.

Avrupa Birliği'ndeki gelişmeler göz önüne alındığında, bu ikilemin bölgesel ekonomik entegrasyon ve dayanışma

prensipleri açısından ortaya çıkmış olduğu görülebilir. Avrupa Adalet Mahkemesi (ECJ) Avrupa Birliği'nde sosyal politika konularında hukuki sorunların çözümü için kurulmuştur. Avrupa Birliği'nin temel amacı pazar birliği oluşturmak olup, sosyal ve vergi konulu politikaların ulusal düzeye bırakılmıştır. Avrupa Adalet Mahkemesi hukuki konularda genel bir yol izlemek ve temel sosyal dayanışma prensip-

lerini ortaya koymak amacını gütmektedir. Piyasa ekonomisi konularındaki standartlar ise Avrupa Birliği tarafından konulmaktadır. Peki, aradaki fark nedir?

Pratikte bu fark Avrupa Adalet Mahkemesi hukukçuları tarafından belirlenmektedir, çünkü sosyal koruma konusunda AB'de gerçek anlamda bir girişim bulunmamaktadır. Aslında Avrupa Birliği'nde sosyal politika vatandaşın sesinden ziyade hukukçuların fikrine dayalı bir sisteme oturmuş durumdadır (Bkz. kutu 5). Burada sorun temel sosyal güvenlik sisteminin hukuksal yorumundan kaynaklanmaktadır. Zira Avrupa Adalet Mahkemesi'ne göre sosyal güvenlik sistemlerine üyelik zorunludur (9). Avrupa Adalet Mahkemesi'ne göre gönüllü projeler dayanışmacı değillerdir ve rekabetçi piyasa kuralları çerçevesinde yönetilmek zorundadırlar. Sosyal politikanın çoğulcu ve liberalleştiği bu dönemde birçok sistemin gönüllü olduğu gözönüne alınacak olursa, ulusötesi kuralların dayanışmayı etkin bir şekilde engellediği söylenebilir.

Bu tür tasarlanmış kurallar devletin bölgesel, ulusal ve yerel anlamda değişik kademelerini kuşatmakta, politika yapıcılar bu üçlü ikilemi kolaylıkla gözden kaçırabilmektedirler. Yetki ikamesi sosyo-ekonomik parçalanmaya giden bir yol olmamalı, düzensizleştirme sosyal çıkarları ve toplu söz hakkını gayrimeşru hale getirmek için bir bahane olmamalı ve piyasa kuralları sosyal dayanışmanın vatandaşlar tarafından reddi anlamına gelmemelidir.

### KURUMLAR VE GÜVEN

Bir kurumun etkin şekilde görev yapabilmesi geleneksel anlamda güven unsuruna bağlıdır.

İnsanlar birlikte çalıştıkları kişilere, işverenlerine, kendilerini temsil edenlere, politikacılara, kendilerine hizmet ve bilgi sunanlara, alışveriş yaptıkları insanlara güven duyduklarında kendilerini daha gü-

vencede hissederler. Her durumda güven ya hak edilir ya da edilmez, sınamaya tabi tutulur ya da gerçekten elde edilir.

Sözselsel temsil kurumlarında önemli olan nokta, kişilere vatandaş olarak güven telkin edilmesi ve haklarına gerçekten saygı duyulduğunun hissettirilmesidir.

Brezilya'da en güvenilen kurum %60'lık bir oranla kilise iken, sendikalar %30'luk oranda kalmaktadır. Katılımcılar ayrıca mahalli derneklerin sendikalardan daha güvenilir olduğunu belirtmişlerdir. Siyasi partiler sendikalardan da az güvenilmesi gereken kurumlar olarak tanımlanmıştır. Kadınlar sendikalara erkeklerden daha fazla güvenmekte, yüksek gelir seviyesine sahip ve daha eğitilmiş kitle sendikalara diğerlerinden daha az güvenmektedir.

Brezilya'da sendikalara güvenin son derece az olmasının nedeni çalışanların seslerinin yok edildiğine inanılmasıdır. Aynı zamanda güvenin birkaç yıl öncesine kadarkine kıyasla daha fazla azalması sonucunu doğurmuştur (12).

Arjantin'de yapılan anket sonuçlarına göre insanlar en çok yerel kurumlara güven duymaktadır. %52'lik kesim koruyucu kurumlara, %47'lik kesim kilise ve diğer dini kurumlara ve yaklaşık aynı sayıda insan da öğrenci birliklerine inandığını belirtmiştir. %44'lük kesim mahalli kurumlara, %41 oranında bir kesim de ilginç bir şekilde basına güven duyduğunu beyan etmiştir. Toplam katılımcıların üçte biri de genel anlamda sivil toplum kuruluşlarına inandığını belirtmiştir.

Bu iyimser görünen tabloya rağmen sadece %15'lik bir grup adalet sistemine, %14 polise ve %11 de işçi sendikalarına güven duyduğunu belirtmiştir. Katılımcıların %8'i parlamentoya, %6'sı da siyasi partilere güven hissi beslediklerini belirtmiştir.

Şili'de biraz daha sakinleşen sosyal ve ekonomik yaşamın bir yansıması olarak genel anlamda kurumlara güven oranında

artış gözlenmiştir. En güvenilir kurum %52 ile kilise ve diğer dini kurumlar olmuş, onu %40'ar oranla koruyucu kurumlara ve öğrenci birlikleri takip etmiştir. Benzer oranda katılımcı mahalli kurumları güven verici bulurken, Şili polisine olan güven ilginç bir şekilde %39'ları bulmuş, bunu %32'lik oranla sendikalar takip etmiştir.

Görece daha az güvenilen kurumlar sırasıyla basın (%23), adalet (%21), sivil toplum kuruluşları (%20), parlamento (%19) ve en az oranla siyasi partiler (%8) olmuştur.

Ukrayna'da sosyal konularla ilgili hükümet birimleri en az güven duyulan kurumlar olmuştur. 2002'de sadece %5'lik kesim bu kurumlara tam güven duyduğunu belirtmiş, %37'si biraz güvendiğini ve %47'si ise hiç güvenmediğini söylemiştir. Bu rakamlarla ilgili tek olumlu yan daha önceki yıllara nazaran daha olumlu yaklaşımları gösteriyor olmalarıdır. Kentlerde yaşayanların devlet kurumlarına güveni kırsal kesimdekilerden daha az çıkarken, sanayi kesiminde çalışanlar maaş ve sosyal haklar açısından istediklerine hiçbir zaman kavuşamamaktan dolayı en az güven duyan kesim olarak gözükmektedirler.

Rusya Federasyonu'nda kurumlara karşı olan güven kaybı ileri boyuttadır. Anket sonuçlarına göre çalışanlar kendi haklarının savunulmasında sadece kendilerine güvenmekte ve kurumlara güven duymamanın kendi güvenceleri açısından en iyisi olduğuna inanmaktadırlar. 2002 anketine göre Rusya Federasyonu'nda çalışanların üçte biri kimsenin kendi haklarını savunmadığına inanırken, %39'u kendi haklarını sadece kendilerinin savunabileceğine, %18'lik çalışan ise sadece ailelerinin kendi haklarını korumaya yönelik çalışabileceğine inanmaktadır. %8'i devletin, %2'si ise sendikaların kendi çıkarlarını gözetmek için çalıştığına inanırken, sivil top-

lum kuruluşlarının kendi yararları için çalıştığına inanan çıkmamıştır. %0.1'i dini kurumların, %0.2'si de yöneticilerinin kendi haklarını savunduğuna inanırken, hiçbir katılımcı işverenin kendi hakkını gözeticeğine inandığını söylememiştir. Bunlar toplumsal yabancılaşma açısından son derece çarpıcı örneklerdir.

Katılımcıların çok küçük bir kısmı sosyal güvenlikle ilgili belediye örgütlerini güvenilir bulduğunu beyan etmiştir. Üçte birden biraz fazla bir kısım (%36) sosyal refahla ilgili kurumların çocuklara, yarıdan fazlası emeklilere, dörtte biri işsizlere ve üçte biri de (%31) engellilere yapılan yardımlar konusunda güvenilir olduklarını belirtmiştir.

#### SİVİL TOPLUM VE TEMSİL: SÖZ HAKKININ ORTAYA ÇIKIŞI? "Natura vacuum abhorret" (13)

19. ve 20. yüzyıla ait temsil kurumlarından sendikalar insanlık için çok büyük bir ilerlemeydi.

Dünya üzerinde yapılan pekçok anket ve yazılan pekçok rapor sendikaların temsil etme ve çalışma şekilleri hakkında çok fazla tatminsizliğin olduğunu ortaya koymuştur.

Sendikaların yetersiz olduğunun düşünülmesinin asıl nedeni insanların bu kurumlar tarafından haklarının korunmadığına inanmalarıdır.

Söz hakkının korunmasına yönelik diğer oluşumlar bazı gözlemcilere göre örgütsel devrim olarak adlandırılabilir. Sendika ve örgütlü kilise gibi eski tip kurumların etkisinin azalmasının en önemli nedeni devlet dışı sivil örgütlenmelerin ya da sivil toplum kuruluşlarının hızlı bir yükselişe geçmesidir (14). Sivil toplum kuruluşları gelecekte temsil kurumlarında görülemeyecek bir enerjiyle temsil konusundaki açıkları hızla kapatmışlar ve son yıllarda yükselişe geçmişlerdir. Birçokları bu kuruluşları hesap vermeyen, temsil yeteneği bu-

lunmayan, şeffaf ve demokratik olmayan kurumlar olarak nitelemektedirler. Bu görüş bazıları için doğru olmakla birlikte bu eleştiri sivil toplum kuruluşları kadar mercek altına alınmayan birçok diğer kurum için de rahatlıkla yapılabilir.

Dünya üzerinde şu anda 4,5 milyondan fazla destekleyicisi bulunan Dünya Vahşi Hayat Vakfı (WWF) ve 1 milyondan fazla üyesi bulunan Amnesty International gibi 30.000'in üzerinde uluslararası sivil toplum kuruluşu mevcuttur. Bunların yanında ulusal bazdaki binlerce sivil toplum kuruluşunun varlığı ve gücünü de inkar etmek mümkün değildir. Ancak değişik türdeki bu kurumlar kimlerin haklarını temsil etmektedirler?

Şüphesiz sivil toplum kuruluşları küreselleşmenin şekillenmesinde en önemli sosyal itici güçlerdendir. Bir kısmı en yakın boşlukları doldurmuş, bir kısmı gelecekteki kurumların karşılamakta zorlandığı düşünülen görevleri ve çıkarları yerine getirmiş, bir kısmı da ticari konulardaki talepler için lobi faaliyetlerinde bulunmuşlardır.

İşçilerin ekonomik güvence talepleri sadece daha fazla dikkatin yoğunlaştığı işyeri için ya da politika oluşturma alanları için geçerli değil, sosyal çevre için de gereklidir. İşçilerin dağınıklaştığı ve daha az tek bir merkezi işyerine bağımlı kaldıkları çalışma dışı ve uzaktan çalışmanın değişik biçimlerine yönelik eğilim nedeniyle bu süreç giderek daha önem arz etmeye başlamıştır.

Örneğin Hindistan Gujarat'ta yapılan anket sonuçlarına göre, polis ve belediye yetkililerinin enformel dış-işçileri (\*) sık sık taciz etmesi oldukça yaygın bir durumdur. Dış-işlerde çalışanların üçte birinden fazlası bu tür rahatsızlık verici saldırılara her an maruz kalmaktadır. Beş çalışandan biri de bu rahatsızlıktan kurtulmak için ve işlerinin durmasını engellemek için memurlara rüşvet vermek duru-

munda kalmaktadırlar. Bireysel olarak sonuç olarak ortaya çıkan gelir güvencesizliği ile mücadele etme umudu taşımamaktadırlar. Etiyopya ve Tanzanya'da da ankete katılan pek çok kişi işlerinin devamlılığını sağlamak için devlet memurlarına para ödemeyi tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Diğer ülkelerde yapılan anketlerde de benzer sonuçlara rastlanmıştır.

Gerekli olan şey ise toplumdaki bütün yasal çıkarların seslerini etkin bir şekilde duyurabilecekleri kolektif örgütlenmelerin çeşitli biçimleridir. Hatta bundan sonra bile özel çıkarın bütün unsurları belirli bir örgüt çeşidi tarafından temsil edilmemelidir. Lobicilik ve gözetim yapma rolü yenido enformasyon yaratma rolü tek bir biçim tarafından daha iyi yerine getirilebilmektedir.

#### (i) Farkında olamamak ve bir yere bağlanmamak

Son yıllarda sivil toplum kuruluşları uluslararası alanda oldukça fazla ilgi çektiler ve büyük başarılar elde ettiler. Ancak STK'ların söz hakkınının temsili açısından ne kadar etkili oldukları hala tartışmaya açık bir konudur. Diğer bir temel konu ise Bu kurumların varlığı ve işlevlerine ilişkin farkındalık konusudur.

Burada asıl konu ilgili olabilmektir. Örneğin 2002'de Rusya Federasyonu'nda yapılan ankete göre çalışanların büyük bir çoğunluğu STK'ların varlığından haberdar olmakla birlikte, sadece %6'sı bunların serbest çalışanların haklarını korumaya yönelik çalışmalar yaptığından haberdardır. Aynı şekilde %12'si STK'ların iş dün-

\*"Outworkers" kavramı bir işyerinde kısmi süreli veya belirsiz süreli hizmet akdiyle çalışan işçilerin dışında kalan o işyeriyle doğrudan bağlantısı bulunmayan, üretim veya hizmetin işyeri dışında yapıldığı hallerde çalışan işçileri tanımlamak için kullanılmaktadır. Türkiye'de bu kavrama ilişkin doğrudan bir kavram olmadığı için biz yeni bir kavram olarak dış-işçi kavramını kullanmayı tercih ettik (Çevirenin notu)

yasına, %8'i de tarım sektörünün sorunlarına yönelik çalışmalar yaptığının bilincindedir. STK'ların varlığından haberdar olanların sadece %2'si ise bu kurumlara üyedir. Bundan çıkan sonuç bu kadar çok sayıda STK'nın "zayıf" konumunda olduğu ve toplumda temsil yeteneğinin son derece az olmasıdır.

Ukrayna'da ankete katılanların %43'ünün STK'ların serbest çalışanların haklarını koruduğunu bilmesine rağmen, çalışanların sadece %9'u sendika dışında hakları için çalışan bir kurumun varlığından haberdardır.

Etiyopya'da ankete katılanların sadece %5'i (%6'sı erkek, %3ü kadın) söz hakkı için sendika dışında kurumların varlığından haberdarken, Çin'de bu oran %16 civarındadır. Bunun yanında ülkede büyük bir alanda çalışan STK'nın varlığından dolayı Bangladeş'de serbest çalışanların %35'i STK'ların hak arama konusundaki etkinliklerinden haberdardır. Aynı şekilde Gana'da %36'lık bir kesim STK'ların kendilerini temsil eden kurumlar olduğunu

belirtirken, %20'si ise bu tür kuruluşlara üye olduklarını beyan etmişlerdir. Tanzanya'da STK'ların bilinirlik oranı %5 iken Güney Afrika'da ise %7 civarındadır.

Endonezya'da %3 gibi çok az bir kesim sendikalar dışında kendilerini temsil edecek kurumların varlığından haberdardır. Ancak katılımcıların yarısı iş hayatı ile ilgili çıkacak sorunlar için bir STK'ya başvurmayı düşünebileceklerini belirtmişlerdir. Verilen cevaplara bakıldığında ise katılımcıların 2/3'ü sorunlar karşısında devlete şikâyetle bulunabileceğini ve %30'u da her türlü gösteriye katılabileceğini belirtmiştir (cevaplarda erkekler çoğunlukta). Bu cevaplar ülkede Suharto rejimi dolayısıyla yer etmiş olan politik dalgalanma ve bunun sonucunda oluşan gösteri yürüyüşlerinin bir uzantısıdır.

Arjantin'de sendikaların dışında kendilerini temsil edecek başka bir örgütlenmeden haberdar olan yetişkinlerin oranı %6 iken, Brezilya'da %9 ve Şili'de %17 civarındadır.

Açıkça görüldüğü üzere alternatif sözs

#### Kutu: 4

##### Hayatta kalanın eylemsizliği

Değişik toplumlarda halkın devletten beklentisi genellikle temel güvencelerin karşılanması yönündedir ve kadercilik eğilimi de oldukça yaygındır.

Rusya Federasyonu'nda işçilerin %51'i herhangi bir Rus vatandaşının refah seviyesini belirleyen tek unsurun kendisi olduğunu, yaklaşık %50'si de kişisel refahın devlete bağlı olduğunu düşünmektedir.

21-30 yaş arasındaki erkek nüfusun %13'ü kendi refahları konusunda kendilerine, %8'i de devlete güvenmektedir. Yaş arttıkça devlete olan güven artmakta, 41-60 yaş arası erkekler kendilerine ve devlete aynı oranda güvenmektedirler (%18). 21-60 yaş arası kadınlar kendilerine ve devlete aynı oranda güven duymakta, yaş arttıkça aynı erkeklerde olduğu gibi devlete olan güven yükselmektedir. 60 yaş üzeri kadınlar devlete %15, kendilerine %6 oranında güvenmektedirler.

Ukrayna'da yapılan anket de benzer sonuçlar içermektedir.

Rusya Federasyonu'nda işçilerin temsil edileme hakkı oldukça zayıftır ve halk da bunu bilmektedir. Kendilerine toplu taşıma ücretleri veya yiyecek fiyatlarında artış, elektrik, su ve gaz kesintileri, suç yüzdesinde artış gibi olaylar karşısında ne yapacakları sorulduğunda yetkilileri etkileyecek gösteri vb. şeyler yapmanın anlamsız olacağını, çünkü bunun bir işe yaramayacağını düşündüklerini belirtmişlerdir.

### Kutu: 5

#### Güney Afrika'da söz hakkının cinsiyeti

Güney Afrika'da hem kadınlar hem de erkekler sosyal kurumlara üye olma eğilimindedirler. Ancak erkekler genellikle spor kulüplerine ve siyasi partilere üye olurken kadınlar dini kurumlara ve toplum kuruluşlarına üyeliği tercih etmektedirler. Ne kadınlar ne de erkekler diğer sivil toplum çalışmalarında aktif olarak yer almayı düşünmemektedirler.

### Kutu: 6

#### Enformeller için sözel koalisyon

Enformel ekonomideki işçiler, formal işçiler ve bunların sendikaları ile işbirliği yaparak işlerin ne şekilde yürüdüğünü ve aralarındaki farklılığın nelerden kaynaklandığını tespit etmelidirler.

temsil kaynakları hakkında farkındalık oranları oldukça değişkenlik göstermektedir. Ancak, hala farkındalık hikayenin sadece ilk bölümüdür. Asıl önemli olan sendikaların dışında söz hakkı temsil görevini üstlenen kurumlara katılım oranlarıdır.

Arjantin'de çalışanların çok az bir kısmı işyerindeki sendikalar dışındaki kurumlara üyedir. Bu durum, ilgisizlik, dayanışma eksikliği ve farklı kurumların etkileme güçlerinin olmaması gibi sonuçları ortaya çıkarmaktadır. Yukarıda belirttiğimiz oranların tersine anket katılımcılarının sadece %5'inden fazlası bir kuruma üye değildir. Bunlar da sırasıyla %5'lik oranla dini kurumlar, %3'lük oranla siyasi partiler ve %0.4'lük oranla çevre kuruluşlarıdır. %1'lik orandaki katılımcı ise yardımlarla, aileyle, öğrencilerle ya da hayırseverlikle ilgili bir kuruma üye olduğunu belirtmiştir.

Brezilya'da katılımın daha fazla olmasının nedeni ise %14'lük kesimin dini kurumlara üye olmasıdır., %4'lük kısım ise diğer konularla ilgili kurumlara üyedir, bunların arasında %3.9'luk yardımlarla ilgili kurumlar dikkat çekmektedir.

Şili'de sosyal kurumlara katılım oranı

Arjantin ve Brezilya'dan daha yüksek olmakla birlikte yine de kısıtlı sayıdadır. %16'luk kesim dinle, %12'si aileyle ve %11'i yardımla ilgili bir kuruma üyedir. Diğer örgütlere katılım diğer iki ülkeden de yüksektir ancak yine de %10'un altındadır.

Gana'da ilginç bir şekilde %43'lük bir kesim siyasi bir partiye üye olduğunu belirtmiştir ve en az erkekler kadar kadınlar da bu kurumlara üyedir. Ancak STK üyelikleri küçük bir kesimle sınırlı kalmaktadır. En yaygın üyelik %14 oranla etnik ya da hemşerilikle ilgili kurumlara üyeliktir ki, bunlarda erkek sayısı kadın sayısının üzerindedir. Katılımcıların %10'u yardımla ilgili bir organizasyona, %10'u bir sağlık veya spor kulübüne, %9'u bir sendikaya, %2'si bir STK'ya ve %1'i de engellilerle ilgili bir kuruma üyedir; kadınlar yine bu organizasyonlarda erkekler kadar aktif çalışmalar yapmaktadırlar.

Güney Afrika'da katılımcıların yarısından fazlası (kadınlar çoğunlukta olmak üzere) dini bir kuruma üyedir. Bunun dışındaki kolektif örgütler daha az aktif katılıma konu olmaktadır. Bunun yanında %13'ü toplum hizmeti veren kurumlara,

%12'si siyasi partilere, %10'u spor klüplerine, %5'i sendikalara, %2'si sağlıkla ilgili bir kuruma ve %1'i de bir STK'ya üyedir.

Bu istatistiklere ek olarak farkındalığın eksikliğine ve katılımcılığın azlığına rağmen uzun vadede söz hakkını temsile yönelik alternatif kurumların ortaya çıkması oldukça ilginçtir. Bunun sonucunda 2000 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nın Sosyo-Ekonomik Güvenlik Programı tarafından Voicenet adlı pilot bir proje geliştirilerek, söz hakkı temsiliinde ortaya çıkan yeni oluşumlar ve sendika tarzı geleneksel kurumlar karşılaştırmalı olarak incelenmiştir.

#### (ii) Örgütsüzlerin sözü

Muhtemelen küreselleşme döneminde çalışmayla bağlantılı güvencelerin geliştirilmesinde en büyük sorun söz hakkının en uygun biçiminin bulunmasıdır. Adil olsun ya da olmasın sendikalar kamu kesiminde kural haline gelmiş olduğu kadar kitlesel üretim ve kitlesel hizmetlerde çalışan ücretli işçilerin çıkarlarının haklarının korunması ve temsil edilmeleri konularında bir kurum haline gelmişlerdir. Kendi paylarını korumak için sanayi sermayesinin temsilcileriyle yapılan mücadeleyle veya emek standartlarında ve çalışma koşullarında ve "en iyi örnekleri oluşturmak

#### Kutu: 7

##### Üye temeline dayanan kuruluşlar:

##### "Ulaşılmaması güç" söz hakkı

Sivil toplum kuruluşları, kar amacı gütmeyen kuruluşlar, sendikalar. Hepsi de toplumun çeşitli kesimlerinin sesi olmak üzere ortaya çıkmış değişik oluşumlardır. Anahtar cümle hep aynı: "söz hakkı sağlamak". Niçin işçiler kendi hakları için kendileri görüş bildirmiyor da bunu farklı kuruluşlar kanalıyla yapıyorlar? Kişilerin kendilerini kendileri için savunması gerçek demokrasi değil mi? Enformel sektör için çalışan işçilere baktığımızda örgütlenmelere ilişkin önyargılı hüküm vermek oldukça kolay gözüküyor. Bu tür işçilerin oluşturdukları örgütlerin daha geniş tanımı için şu deyiimi kullanabiliriz: Üye temeline dayanan organizasyon (MBO) (16).

Enformel ekonomideki işçileri genel anlamda temsil ve toplu sözleşme yapılarına uyarlamak oldukça zordur. Bu yapı belirlenmiş bir işyerinde tanımlanmış bir işçi-işveren ilişkisi gerektirmektedir. Belirlenmiş bir işverenin veya toplu sözleşme yapacak birisinin bulunmadığı durumlarda sendikalar pazarlık yapacak muhatap bulamadıklarından etkin olamamakta, Enformel sektördeki işçiler açısından sendika dışında kendilerini temsil edecek bir temsilci örgütlenme sistemi bulunmamakta ve bunların nasıl ve kim tarafından temsil edileceği konusunda da kanunlar yetersiz kalmaktadır.

SEWA'dan Renana Jhabvala'ya göre "içeride" bulunan işçiler "dışarıda" bulunanlar tarafından etkin bir şekilde temsil edemezler. Formel ekonomide çalışan işçiler ve sendikaları, enformel ekonomideki işçiler açısından uygun temsilciler değildir. Enformel ekonomide sözsel temsil mekanizması konusunda kabul edilebilecek kuruluşlar yalnızca enformel sektördeki işçileri üye olarak örgütleyebilen ve kendi temsilcilerini düzenli seçimlerle başa getiren sendika ve benzeri örgütlenmelerdir.

Üye temeline dayanan kuruluşların pek çok türü vardır, ancak hepsinin ortak amacı hizmet verdikleri kişiler tarafından kontrol edilebilir olmaları ve karar mekanizmalarının demokratik yollardan seçilmiş olmasıdır. Üye temelli örgütlerde denetim çeşitli şekillerde yapılabilir. Küçük çaplı olanlar üyeler tarafından yönetilip denetlenebilirler. Daha büyük olanlarda yönetim deneyimli profesyonel yöneticiler tarafından yürütülmesi gerekse de, asıl güç daima üyelerde olmalıdır.

Sivil toplum kuruluşları ve üye temeline dayanan kuruluşların temelinde gönüllülük kavramı

için kamu sektöründeki faaliyetleriyle üyeleri için toplumsal rant kollama görevini üstelenmede önemli başarılarla ulaşmışlardır.

Enformelleşme ve esneklikle betimlenen çağda yeni birtakım temsil organizasyonları ortaya çıkmış veya yeniden örgütlenmiştir. Bazıları alternatif sendikalardan biraz daha değişik hizmet vererek müzakere edilebilecek en uygun kurumları bulma eğilimindedir. Bütünsel kurum olarak adlandırabileceğimiz diğerleri ise çalışanları ücretliler olarak temsil etmenin yanında onlara farklı sosyal gelir kaynakları ve daha geniş sosyal koruma yöntemleri sağla-

mayı amaçlamaktadır.

Odaklanmış veya bütünsel kurumların temel sorunu enformel çalışanlara yeterli derecede güvence sağlayamamalarıdır. Enformel ekonomide işçilerin örgütlenmeleri konusundaki en önemli engel bu tür kurumların kanun tarafından tanınmış iş gücünün dışında (özellikle kendi işleri için çalışanlar) olmalarıdır. Güney Afrika'da siyahi çalışanların 1979'a kadar yıllarca süren sorunları bu konudaki en önemli örneklerden biridir (15). Enformel ekonomideki işçiler söz hakları konusunda bir düzen oluşturmamıştı süreç hem kendi işlerinde hem de formel ekonomi içinde çalış-

bulunsa da bu kavram her iki kurum için değişiklikler gösterir. Üye temeline dayanan kuruluşlar kendilerini kuran kişiler tarafından yönetilir ve denetlenirler. Sivil toplum kuruluşları ise toplum için hizmet sunarlar, kurucuları ve yöneticileri için çıkar sağlamaya yönelik değillerdir. Üye temeline dayanan kuruluşlar tüm ülkeye yayılarak hizmet sunabilirler ve STK'larından farklı olarak eşit yetki tanıma prensibini gütmektedirler.

Çalışan örgütlenmelerinin başarılı olmasının genel karakteristik özellikleri nelerdir? Bu kuruluşların çok yönlü gündemleri bulunur ve farklı konularda çalışarak farklı etkinlikler düzenleme becerisine sahiptirler. Yoğun olarak örgütsüz işçilerin sorunlarıyla ilgilenseler de sosyal ve ekonomik konularda da çalışmalar yaparlar. Ekonominin her alanına ve en az onun kadar sosyal ve politik sürece müdahale eder ve mücadele yöntemleri yanında kalkınma yöntemleri de geliştirmeyi amaç edinirler.

Enformel ekonomide işçilerin söz hakkını oluşturmak için öncelikli şart, kendi kendini yönetme sisteminin oluşturulmasıdır. Bunun ilk başlatılacağı yerler ise sivil toplum kuruluşları ve sendikalar olmalıdır. Bu tür kurumlar bu enformel sektör işçilerine ulaşabilmiş değildir. Henüz STK'lar kapasite inşası ve uygun bir kurumsal atmosfer yaratılması için mali ve ahlaki desteğe ihtiyaç duyan üye tabanlı örgütlere gerekli yardımı yapamamaktadırlar. STK'lar bu tarz desteklerde bulunabilirler.

Enformel işçilerin katılımının sağlanması ve sözlerinin etkin bir şekilde getirilebilmesi için bu işçilerin demokratik, bağımsız ve kendi kendilerine hesap verebilen kuruluşlar oluşturmaları şarttır. Sendikalardan farklı olarak bu tür kuruluşların farklı örgütlenme stratejileri olmalı, üyeler toplu sözleşme ve karar verici/güç oluşturan bir ekiplerle görüşmeler için kendilerini temsil edecek sözcülerini seçebilmelidir.

Düşük gelir seviyesine sahip insanların gelir seviyesindeki farklılığı oluşturan nedenler yüksek gelir seviyesindekiler için de farklılıklara yol açmaktadır. "Sızma" prensibi olarak adlandırılan bu teoriye göre üst gelir seviyesindeki insanların refah seviyesindeki azalış alt gelir seviyesini daha da yoğun bir şekilde etkilemektedir. Düşük seviyede gelire sahip olanların koşullarını iyileştirme amacıyla yaptıkları çalışmalar ve kurdukları birlikler orta ve üst düzeyde gelire sahip sınıfı da olumlu yönde etkilemektedir. Sonuç itibarıyla tüm farklı gelir ve sosyal sınıfa sahip insanların –enformel ekonomi işçileri de dahil- birbirlerine verdikleri destekler bir süre sonunda kendi ekonomik ve sosyal konumlarında farklılık olarak ortaya çıkmaktadır.

şanlar arasındaki uçurum büyüyecektir veya aynen kalacaktır.

Yasal olarak "işçi" olarak tanınmamış işçilere bir söz verme çabası yasallığın bürokratik ağına karşı gelişmektedir. Enformel ekonomideki işçiler iş kanunları açısından yok sayılmak suretiyle cezalandırılmaktadırlar. Bu yüzden bu kesimin yalnızca kendi çalışma ve yaşam koşulları için değil, kanunların onları da tanıyacak ve koruyacak biçimde yeniden şekillendirilmesi için örgütlenmeleri gerekmektedir.

Yine standart istihdam koşullarının dışındakilere söz verme amaçlı örgütlenmeler kimliklerin oluşması ve pazarlık edilecek kurumların en iyi şekilde tespiti gibi konulara konsantre olmalıdır. İhtiyaçları ve önceliklerinin çalışma hayatına yansınması oldukça zordur ve ilk talepleri her düzeyde formel pazarlık kanallarının açılmasıdır.

Bu konuda en önemli adım yetkilendirmenin yapılması, yani resmi açıdan bakıldığında kendilerinin hesap verebilir ve demokratik bir kuruluş olduğundan şüphe duyulmamasıdır. Yetkililerin genellikle bu örgütlerin akredizasyonunu reddetmelerinin gerekçesi olarak kullandıkları açık bir hesap verebilirlik ve temsil yetkisinin olmadığı durumlar genellikle kısır bir döngü oluşturur. Problem de bu anda ortaya çıkar. Çalışanları resmi olmayan kanallar yoluyla temsil etmeye çalışan kuruluşlar nispeten dağınık ve merkezi olmayan bir organizasyon şekli gösterirler. Bu şekilde faaliyet göstermezlerse de zamanla şüphe duyulan kurumlar haline gelebilirler.

Burada yeni bir problem ortaya çıkar. Enformel ekonomideki işçiler için görev yapan pek çok kuruluş etkin yönetim konusunda problemler yaşamakta, pek çoğu da kapasite arttırımı konularında dışsal otoritelerden veya büyük firmalardan yardım talep etmektedirler. Ancak bu tür yardımlar söz konusu kurumların özgürlük ve özerkliklerine zarar vermekte ve özel-

likle karşı tarafla itilaf oluşturan durumlarda temsil yetenekleri konusunda şüpheler doğurmaktadır. Fırsatçı konumlandırmalar ise çöküşü kolaylaştırmaktadır.

Bütün bu olumsuzlukların yanında temsil hakkı için umut verici gelişmeler de olabilmektedir. 1972'de Hindistan Gujarat'ta kurulan ve 700,000'e yakın üyesiyle sokakta çalışan kadınları örgütleyen Bağimsız Çalışan Kadınlar Birliği (SEWA) en tanınmış örneklerden biridir. SEWA erişmek istediklerine ve talep ettiklerine büyük oranda ulaşabilmiş bir kuruluştur. Buna rağmen Gujarat'ta SEWA katkılarıyla yapılan ankette çalışanların sadece %21'i tarafından tanınırlığı olduğu ortaya çıkmıştır. Bunların da %23'ü kadın ve %15'i erkektir.

SEWA üyeleri kuruluşun çok geniş bir yelpazede hizmet sunduğu konusunda hemfikirdirler. %97'lik bir kısım SEWA'yı kredi, %86'sı sigorta, %74'ü eğitim fırsatları, %74'ü ev yardımı, %62'si sağlık yardımı, %58'i okur yazarlık ve %54'ü de ticaret olanakları sağlayan bir kuruluş olarak görmektedirler. Üyelerinin %49'u SEWA'yı hukuki destek sağlayıcı, %48'i çocuk sağlığı için çalışan, %47'si yiyecek sağlayan ve %42'si de sendika tipi destek sağlayan bir kurum olarak görmektedirler. Tüm SEWA üyeleri kuruluşun en az bir hizmetinden yararlanmış durumdadır. Üyelerin 1/3'i kredi sağlama yoluna giderken %8 gibi küçük bir kesim de sunulan diğer hizmetlerden faydalanmışlardır.

SEWA üyelerinin %47'si kurumun en önemli avantajı olarak sorunlar konusunda farkındalık yaratmak ve bunlar için neler yapılabileceğinin yolunu göstermek olduğunu söylemişlerdir. %31'lik bir kesim ise borçlanma yoluyla ev edindirme ve küçük ölçekli işletmelerin makine ihtiyaçlarının karşılanması konusundaki hizmetinin önemine değinmişlerdir. %8'lik kısım SEWA'nın en önemli özelliğinin kendine güven oluşturma olduğunu belirtirken,

%3,5'lık kısım kendilerini bağımsız hissetme konusundaki desteğinden bahsetmiştir. %3'luk bir grup ise üye olmanın kendilerine bir avantaj sağlamadığını belirtmiştir.

Yapılan bir ankette SEWA'nın halen vermediği ama üyelerince verilmesi istenen hizmetlerin neler olabileceği sorulmuştur. Çoğunluk ev işleri ile ilgili yardımcı aktiviteleri belirtirken, bir kısım bakıcılık hizmeti verenlerin ücretlerinde artış talep etmiş, başka bir kısım da kadınların erkeklerle göre daha az avantajlı durumlarının düzeltilmesini istemiştir (17).

Güney Afrika'da ise SEWA'dan biraz daha küçük boyutlu ancak oldukça aktif bir birlik olan Bağımsız Çalışan Kadınlar Birliği (SEWU) mevcuttur. İlk kurulma amacı özellikle Durban şehrinde sokakta satıcılık yapan kadınlara destek sağlamaktır (18). Diğer bir önemli kadın kuruluşu da Nijerya'da enformel ekonomik faaliyetlerde çalışan kadınlara yönelik mikro-krediler ve tavsiye hizmeti sağlamak amacıyla kurulan Toplum, Kadınlar ve Kalkınma (COWAD) isimli birliktir (19). Oldukça zor sosyal ve politik koşullar arağmen ve engelleyici çalışmalara rağmen faaliyetlerini sürdürmektedir.

Bütün bu kadın birlikleri yanında Hindistan, Kerala ve Maharastra'da pekçok Kendi Kendine Yardım örgütleri mevcuttur (20). Bu tür kuruluşların sayısı çok olmakla birlikte üyelerine sosyal güvence anlamında sağlayabildikleri avantajlar oldukça kısıtlıdır.

Brezilya'dan alternatif bir temsil kuruluşu da özellikle Rio de Janerio'da çalışan fakat Brezilyanın diğer bölgelerinde de genç işgücünün haklarını koruma amaçlı çalışan VivaRio'dur (21). Bu kuruluş şehirlerde yaşayan, şiddete ve sosyal mahrumiyete en fazla maruz kalan fakir gençlere yönelik projeler üretmekte, mesleki eğitim, okul hizmeti ve gençlerin katılabileceği yerel birlikler kurulması gibi hizmetler

vermektedir.

VivaRio'nun en önemli özelliği alt gelir gruplarına yönelik çalışmalar yapmak ve onlara mali kaynak yollarını açmaya çalışmaktır. VivaRio'nun asıl amacı Brezilya'nın sosyal politikasında hüküm süren geleneksel ataerkil eğilimi kırmak ve sınıf ayrımını engelleyici sosyal bir düzen oluşturmaya çalışmaktır. Bu amaçla devlet kurumlarıyla (ulusal ve yerel yönetimler), özel sektör şirketleriyle, yerel örgütlerle, kilise, sosyal amaçlı cemiyetler gibi topluluklarla ortak projeler yürütmektedir. Talepleri değerlendiren ve bunları yerel projelere adapte eden VivaRio, aynı zamanda programa dâhil olanlarla fon sağlayan kuruluşlar arasında arabuluculuk görevini üstlenmektedir. Gençlere ve yetişkinlere eğitim hizmetinin sunulması, özel krediler ve internet yoluyla bilgiye erişim sağlanması gibi bu tür projeler genellikle hükümetin programı dışında yer almaktadır.

VivaRio faaliyetleri daha çok beceri güvencesini kuvvetlendirmeye yöneliktir. Örneğin düzenledikleri Tele-Course isimli programda eğitimden yoksun kalan gençlere bulundukları mahallelere gönderilen video filmlerle uzaktan eğitim yoluyla internet uygulamalarının öğretilmesini sağlamışlardır. Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile işbirliği içinde düzenlenen bu program yoluyla alt ve üst gelir seviyeleri arasındaki dijital uçurumun azaltılması ve internet kullanımının demokratikleştirilmesi konusundaki ilk adım atılmıştır. Benzer bir program VivaRio tarafından Timor-Leste Demokratik Cumhuriyeti'nde de uygulamaya konulmuştur.

VivaRio ayrıca mikro-kredi uygulamaları da yapmaktadır. Devlet fonlarının desteği olmadan uygulanan ve türünün ilk örneği olan proje Brezilya'da başlamıştır. Başarılı olup olmadığını söylemek için henüz çok erkendir. Bu tür bir sosyal entegrasyonun sağlanabilmesi ancak geçekundu bölgelerinde yaşayan insanların da şehir ha-

## Kutu: 8

### Kadınların sesi olarak SEWA

SEWA üyesi olmak güvencesizliğini azaltma konusunda fayda sağlayacak mıdır? Güvenceden yoksun kadınlar SEWA'ya üye olmalı mıdır? Ya da bu kadınlar SEWA'ya katılmak suretiyle güvenceden yoksun olduklarının farkına varabilecekler midir?

Gujarat'ta yapılan çalışan anketi SEWA'ya üye olan kadınların olmayanlardan daha fazla para kazanmadıklarını ortaya koymuştur. İnsanların üyelik nedeni daha çok sosyal amaçlıdır. Üyelik kadınlara bağımsızlık kazandırmakta ve sosyal dayanışma ruhu kazandırmaktadır. Pek çok kadın borçları olduğunu, bunları ödemekte zorluk yaşayacaklarını, SEWA'nın bu konuda kendilerine mali destek sağlamasa bile getirdiği sosyal faydalar sayesinde bunların üstesinden gelebileceklerini belirtmektedirler.

yatında yer almasıyla mümkün olabilecektir.

VivaRio gibi organizasyonların en büyük sıkıntısı temsil yetkisi bulunan profesyonel bir yapıya sahip olmaktır. Ancak bu tür bir yapı sayesinde yerel politikanın taleplerine bulaşmadan toplumda taraflar arasında ittifak sağlamak mümkün olabilecektir.

Birçok yerel örgütler tecrübesiz sendikalardır, ancak iş güvencesi gibi konularında oldukça geniş bir yelpazeye yayılan konularda faaliyet göstermektedirler. Filipinler'de bulunan İşçi Fonu ve Mumbai'de kamu sosyal hizmetlerde ve üretiminde ve konut gibi alanlarda örgütlenen Gecekondu Sakinleri Federasyonu bu konuda umut veren kuruluşlardır.

#### (iii) İşgücü piyasası güvencesi için söz hakkı

Sanayileşmiş birçok ülkede ilk sendikalar işçilerin sömürülmesini engellemek ve işgücünün piyasaya örgütlü ve güvenli bir şekilde sunulmasını sağlamak amacıyla kurulmuşlardı. Esnek işgücü piyasalarında bu rolün yenilenerek tekrar canlandığını görebiliyoruz.

Bir STK'nın işgücü piyasasında güvenceyi ve işçilerin söz hakkını nasıl olup da güçlendirdiğine dair ilginç bir örnek inşaat işçilerine düzgün işler bulmak amacıyla çalışan Seul'deki Kore İnşaat İşçileri İş

Merkezi (KCWJC)'dir (22).

Kore Cumhuriyeti'ndeki 13 milyon çalışanın 1,2 milyonu inşaat sektöründe, bunların 3/4'ü de inşaat sektöründe geçici veya yevmiyeli işlerde çalışmaktadır. Bu işçiler her an iş bulma endişesi ile yaşamaktadırlar. Bunun yanında 1990'ların sonunda Asya'da baş gösteren krizden nasiplerini almış ve yüksek işsizlik, iş saatlerinin artırılması, nispeten yaşlı çalışanların part-time çalışma olanaklarının yok edilmesi gibi konulara maruz kalmışlardır.

KCWJC inşaat sektöründe çalışan gündelikçi işçilere yeni iş alanlarının yaratılması ve işsizliğin önlenmesi amacıyla kurulmuştur. İnşaat sektörüyle işsiz çalışanları buluşturan, ulusal tüm iş bulma kurumlarının altyapısını kullanarak ve yerel sendikalarla yakın ilişkiler kuran KCWJC tam anlamıyla bir iş simsarı gibi görev yapmaktadır. İyi örgütlenmiş inşaat işçilerinden oluşan yapısıyla üyelerine özellikle işçi hakları alanında danışmanlık hizmeti vermektedir.

Kuruluşun en önemli faaliyetlerinden biri çalışma alanlarında özellikle hak ve ücret anlaşmazlıkları ve keyfi şekilde işten çıkarılmalar, iş kazalarına maruz kalma riski yüksek işçilerin haklarını savunmaya çalışmaktır. KCWJC ayrıca kriz zamanlarında refah programlarını yürürlüğe koymak ve işverenleri çalışma koşullarının düzeltilmesi ve yaşlı çalışanların hakları

nın korunması gibi konularda yönlendirmek gibi çalışmalar yapmaktadır. Kuruluşun uzun vadeli en önemli hedefleri sanayi sektörünün istihdam yapısının reformdan geçirilmesi, kalifikasyon kazandırma, iş arayanlara yardımcı olunması, kendi kendine eğitim programlarının hazırlanması ve işçilerin haklarının gözetilmesidir. En önemli politikaları ise Kore Cumhuriyeti işgücü piyasasında çok yaygın olan mafyatik iş anlaşmalarının yok edilmesi-  
dir.

İnşaat sektörünün en önemli özelliklerinden biri işe alma ve işten çıkartma yetkisini sadece formenlere vererek ve neredeyse tamamı mafyatik yapılan taşeron sözleşmeleridir. Çalışma alanında işçiler için sorumluluğu dışsallaştırma yoluyla ana işveren işgücü ve yönetim maliyetlerini düşürebilmektedir. İnşaat alanında sorumluluğu formen ve ustabaşılara devreden işveren hem yönetim maliyetlerini hem de kriz zamanlarında işçilere yönelik yükümlülüklerini de azaltmayı amaçlamaktadır. Bu ahlaksız yolla durgunluk dönemlerinde işçi çalışma saati ve ücretlerini istenildiği şekilde ayarlamak mümkün olmaktadır. Sistem rüşvet ve komisyonla işlediği için orta kademedeki komisyon alan araçlar zenginleşirken piramidin alt kısmındaki işçiler fakirleşmektedir.

İnşaat işçileri sendikası ile işbirliği yaparak işçi hakları hususunda çalışmalarını yürüten KCWJC, gündelikçi işçilerin günlük çalışma saatlerini 12'den 9'a indirmeyi başarmıştır. 1999-2000 yılları arasında yeni işe yerleştirilen bir milyonun üzerinde

işçi bu sistemin ne kadar etkin olduğunu gösteren en önemli göstergelerinden biridir. Aslında KCWJC'nin asıl başarısı sendika benzeri faaliyetlerde bulunma ile kar amacı gütmeyen bir STK olma özelliğini göstererek çalışan haklarının korunmasını sağlamış olmasıdır. Bu tür bir işgücü piyasası güvencesi modeli diğer sektörlerde de uyarlanarak yüksek seviyedeki işten çıkartılmalar önenebilir.

(iv) Temel güvence için söz

hakki: Sosyal korumadaki rolü

20. Yüzyılın büyük bir çoğunluğunda işçiler üçlü ayak şeklinde yönetilen sosyal güvenlik sistemi ve işverenler ve devlet yetkilileri ile yürütülen toplu sözleşmeler yoluyla toplumsal korumanın hayata geçmesinde etkin söz hakkına sahip olmuşlardır. Bazı ülkelerde işçi örgütleri sosyal hakların elde edilmesinde daha aktif rol oynamışlar, hatta bazı uç örneklerle baktığımızda primlerin toplanmasında ve aylıkların ödenmesinde dahi sorumlu olmuşlardır.

Sanayileşmiş ülkelerde bu tür uygulamalar oldukça azalmıştır. Ancak gelişmekte olan ülkelerde toplu söz hakkını korumaya yönelik kuruluşlar hala politika yapmaktan yürütmeye kadar pek çok konuyla ilgilenmektedirler. Bununla beraber aracılık görevlerinin yanında politikaların uygulanmasında görev almaları bir risk olarak ortaya çıkmaktadır.

Bu durum çok önemlidir. Sosyal politika oldukça hızlı gelişmekte, fakirlerden güvencesizlere ve bunların topluluklarına

Kutu: 9

VivaRio

Rio de Janeiro'da favela adı verilen gecekondu bölgelerinde çalışan VivaRio, buradaki gençlerin yaşamlarını yeniden kurma ve sosyal entegrasyonlarını ataerkil olmayan bir şekilde sağlamaya çalışmaktadır.

kadar pek çok alanlara erişmektedir. Burada da incelediğimiz gibi pek çoğu hedeflerine ulaşamamaktadır. Belli projelerde görev alan kurumlar tam anlamıyla görevlerini yerine getirmeseler bile bazen bunların varlığı bile yeterli olmakta ve üyelerinin desteği ile daha etkin ve eşitlikçi bir hale gelebilmektedirler. Böylece katılımcı yoksulluk değerlendirmesi sistemi Afrika'nın bazı bölgelerinde olduğu gibi oldukça önemli başarılar sağlayabilir.

Geçtiğimiz son on yılda birden yerelleşme (decentralization) baskın bir ideoloji haline gelmiştir. Bundan bağımsız olarak kavram yetki ve sorumlulukları devredilmesi ve politik, idari ve mali adem-i merkezileşmede bir ayrım öngörmektedir. Yerelleşme yerel çıkarlarca katılıma daha fazla alan verir ve en az güvencesiz gruplara da ulaşılması anlamına da gelmektedir (23). Ancak asıl sorun bu potansiyel menfaatlerin nadiren elde edilebilmesidir (24). Yerelleşme çoğunlukla kapasite yetersizliği, zayıf mali kontrol ve yerel yurttaşlara hesap verebilirliğin eksikliğinden dolayı mümkün olamamaktadır (25). Demokrasi her düzeyde etkin bir söz hakkı gerektirmekte veya egemenliğin çeşitli biçimlerine konu olmaktadır. Bilgiye ulaşımı, etkin bir medyayı, devletin bu konudaki uygulamaların şeffaf olduğunu ve kayırmacılığın olmadığı bir sistemi gerektirmektedir. Aksi takdirde adem-i mekezileşme "baskı altında tutmak insanları birbirine daha da yaklaştırır" cümlesinin anlamından öteye gidemeyecektir (26).

Yerel yönetim sistemlerinde devlet ya da diğer ülkelerden parasal katkı sağlayan kurumlar yerel halkı sosyal ve altyapı yatırımlarında söz sahibi olmaları konusunda desteklerler. Gana ve Hindistan gibi pek çok ülkede su kaynaklarının yönetimi yerel topluluklara devredilmiştir. Bu oldukça ilgi çekici bir durumdur Bunun riskleri nelerdir?

Bu konudaki ilk risk yerel toplulukların

bu tür bir sorumluluğu kaldırarak uzmanlığa sahip olmamalarıdır. Bir diğeri de bu tür yerelleşmenin bölgeler arası eşitsizlikleri daha da derinleştirmesidir. Daha yoksul bölgeler bu tür yerel girişimleri yürütebilecek yeterli eğitim ve liderlik vasıflarına sahip olmadıklarından en başından şanslarını yitirebilmektedirler. Başka bir risk ise, yerel grupların uluslararası sponsorlar ve yerel politika yapıcılar tarafından denetlenmediği durumlarda yüksek tabakaya mensup olanların özellikle yüksek düzeyde yerelleşmiş bir sistemde üstünlüğü ele geçirerek diğerlerini saf dışı bırakma olasılığın yüksek olmasıdır (28). Bir diğer risk de başlangıçtan itibaren azınlık grupların dışlanmasına yol açan grup egemenliğidir.

Sosyal fonlar her ne kadar yurtdışındaki sponsor kurumlar tarafından teşvik edilse de genellikle sosyal krizlere bir tepki olarak ortaya çıkarlar. Ancak burada halkın sesinin bu tür fonların paylaştırılması ve kullanımının denetlenmesinde önemli bir rol oynadığını belirtmeden geçemeyeceğiz.

Brezilya'da geliştirilen ve oldukça rahat gören bir diğer sistem ise katılımcı bütçeleme sistemidir. Ülkenin Porto Alerne ve Belo Horizonte şehirlerindeki uygulamalar daha önce başka şehirlerde görülmüş olmakla birlikte bu alandaki en iyi uygulamalar olarak anılmaktadırlar (29). Katılımcı bütçeleme sistemi için ideal bir "model" bulunmamaktadır, ancak sistem "iyi" bir devlete kavuşmak için yerel halkın kamu harcamaları üzerinde karar mekanizması oluşturması olarak tanımlanabilir. Savunucularına göre bu sistem özellikle yeniden demokratikleşme sürecini yaşayan ülkelerde demokratik kurumlara ulaşmada önemli adımlardan biri olarak tanımlanabilir.

Eşitsizliğin hüküm sürdüğü toplumlarda katılımcı bütçeleme modeli kamu harcamalarının halk tarafından belirlenen ge-

### Kutu: 10

#### Yoksulların sesi güçsüz bir ses mi?

Günümüzde yeni ortodoksi yoksulların sesinin dikkate alınması ve duyurulmaya çalışılmasıdır. Bu konudaki yaygın görüş ahlaki çekiciliğe sahip olduğu için çok tartışılmamaktadır. Yoksulların uzun vadeli görüş oluşturdıkları ilişkine ilişkin iddia veya hayal kurma popülist bir duruştur. Eğer bunu yapabilirlerse bu durumda yoksul olmayabilirler. Örneğin yoksul ve eğitimsiz bir kimse matematik öğrenmenin avantajlarını kavrayamadığı gibi insanlar arasındaki eşitsizliği de hayatın doğal bir düzeni olarak kabul edecek buna karşı gelmek için gerekli dayanıma sahip olmayacaktır. Yoksullar tarih boyunca pasifize edilmiş ve pasiftirler, radikal olmaktan çok anomiklerdir. Bu yeni ortodoksiye ilişkin olarak kötümserlik çağırısı değildir. Bu realist bir bakıştır ve Ses duyurma çabalarının sosyal dayanışma bazlı ve "karşındakine sana vermesini istediğinin kadarını ver" temeline oturtulmuş olması gereğini ifade eder.

Kalkınma veya karar verme süreçlerinde yoksulların seslerinin duyurulmasına popülist çabaların dahil edilmesi tehlikeli girişimlerdir ve yoksullar aleyhine ön yargıların oluşmasına yol açar. Sizin yardımcı olmasını istediğiniz konuda yardım isteyen kişiyi yönlendirmek ve ona istediğini vermek her zaman daha kolaydır.

### Kutu: 11

#### Yerel girişimler suçu ve suç korkusunu azaltıyor

Suç korkusu doğrudan ekonomik, sosyal ve politik güvencesizlik ile bağlantılıdır. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı UNDP tarafından Şili'de yapılan araştırmalarda bu tezi kanıtlayan sonuçlar alınmıştır.

Şili'de suç önlemeye yönelik yerel girişimler pek çok ülke için model olacak niteliktedir. Diğer Güney Amerika ülkelerinde mano dura olarak adlandırılan kaba kuvvete dayalı suç önleme politikalarının tamamen zıddı bir görünüm arzederler. Şehirlerin suçla mücadele hususunda yerel düzeyde girişimlere ne kadar çok itimat gösterirse insanların suça ilişkin korkularının o kadar azaldığına ilişkin bulgular bulunmaktadır. Gerçekte yerel düzeydeki örgütlenmelere üye olan insanların üye olmayanlara kıyasla suç oranının artması konusunda daha az endişe ettiği görülmektedir (27).

rekli yerlere yapılarak iltimas ve kayırmalarının engellenmesine yönelik araçlardan birisi olabilir. Bu model ayrıca dezavantajlı azınlıktaki toplulukların kapasitelerini yükseltmelerini, yatırım kararlarında katılımcı olmalarını ve kentsel hizmetlerden daha fazla yararlanmalarını sağlar. Sistemin bir başka faydası da yerel demokrasilerin daha etkin işleyişini mümkün kılmak ve güç mekanizması kontrolünü yüksek tabakadaki kesimden alınmasını sağlayarak kaynakların fakir ve güvencesizlerin yararına dağıtılmasını temin etmektir.

Katılımcı bütçeleme modeli aynı zamanda daha önce yaşam koşullarını ilgilendiren konularda karar alma şansı bulamamış düşük gelir seviyesine sahip toplumsal grupların temsilcilerine bu şansı tanıyarak yerel demokrasinin gelişimini sağlayabilir. Ancak Brezilya'da bu modelin ilk uygulandığı şehirlerden Porto Alegre ve Belo Horizonte'nin sosyal ve ekonomik koşullarının ülkedeki şehir ortalamasının üzerinde olduğunu da göz önünde tutmak gerekir. Bu durum yerel yönetimlere vergileri yükselterek gelir sağlama ve bunları ka-

tılımcı bütçeleme yoluyla yeniden dağıtma konusunda oldukça büyük kolaylık tanımıştır. Her iki şehirde de yerel yönetimlerin tekrar seçilmesiyle modelin sürdürülebilirliği sağlanmış ve ülkenin diğer bölgelerinden daha fazla başarı elde edilmiştir.

Kayırmacılık olarak görülse bile Belo Horizonte'de bireylerin yanında mevcut kurumların da katılımcılığı sağlanarak sistemin tam anlamıyla yayılması sağlanabilmiştir. Şehrin değişik bölgelerinden farklı konulara yönelik yerel kurullar toplanarak bütçeleme sürecine katkıda bulunmuşlardır. Kurullarda her bölgede ve her bir özel konu hususunda iki ayrı görüşme yapılır. Bu kurullarda alınan kararlar genellikle bütçenin bütününden çok yerel altyapı yatırımlarına yönelik alternatif teklifler bazındadır. Porto Alegre'nin yerel yönetimlere ait bütçesinden katılımcı bütçeleme sistemi için ayırdığı pay %10-17 arasında değişmektedir. Belo Horizonte'de ise ilk yıl katılımcı bütçeleme oranı toplam bütçenin %5'i civarında gerçekleşmiştir.

Porto Alegre'de katılımcı bütçeleme yoluyla ayrılan pay temel olarak kaldırım yapımı, kanalizasyon, yerleşim ve yerel ekipman alımı için kullanılmıştır. Belo Horizonte'de bütçe tercihleri kanalizasyon, kaldırım yapımı, gecekondu bölgeleri, sağlık ve eğitim yönünde kullanılmıştır. Her iki şehirde de ilerici dağıtım sağlayan sistem kurularak yoksul kesimlerin zenginlerden daha fazla kaynağa erişimi sağlanmaya çalışılmıştır. Bu süreç vatandaşların önceliklerinin yerel yönetimin gerçekleştirdiği ve hedeflerinden oldukça farklı olduğunu ortaya koymuştur. Porto Alegre'de ilk yıl yoksul kesimin ilk tercihinin toplu taşıma olduğu düşünülmeyle birlikte onların asıl önceliğinin su temini ve kanalizasyon olduğu anlaşılmıştır.

Porto Alegre'de yaşayanların örgütsel kapasiteleri, politik farkındalıkları ve toplumsal güven mekanizmaları diğer Brezil-

ya şehirlerine kıyasla oldukça yüksektir. Katılımcıları ise ortalama yaş seviyesi 41 olan kadın ve erkekler oluşturmaktadır. Belo Horizonte'de katılımcı bütçeleme sürecine katılan kadın oranı %45 civarındadır ve delegelerin yaş aralığı da 31-40 arasında değişmektedir. Her iki şehirde de delegelerin 1/3'ini ilkokulu bitirmemiş ve şehrin en yoksul kesiminden gelenler oluşturmaktadır. Yine her iki şehirde de kuşkuçuluk mekanizması güvenden daha ağır bassa da insanların %40'ı yurttaşlık ile ilgili kurumların haklarını savunmak için kullanabilecekleri bir mecra olduğunu belirtmişlerdir.

Porto Alegre'de daha önce 300 yerel harekete katılmış kişilerden 16,000 kadarı katılımcı bütçeleme sürecine dahil olmuşlardır. Belo Horizonte'de ise 800 yerel hareketi temsilen 1994'de 15,700 kişi, 1995'de ise 52,900 kişi bu süreçte yer almıştır. Porto Alegre'de katılımcı bütçeden halkın haberdar olduğu bilinmekte ve katılımcıların %50'sinden fazlası bu sistemden yerel meclislere katılım yoluyla fayda sağladığını belirtmiştir. Belo Horizonte'de delegelerin %85'i katılımcı bütçelemeyi onaylama yoluyla devlet fonlarının hangi kanala yatırılması konusunda karar mekanizmasına dahil olduklarını beyan etmişlerdir. Ancak bunların yarısından fazlası en büyük problemin ayrılan kaynağın oldukça kısıtlı olması olduğunu eklemişlerdir.

Katılımcı bütçeleme sistemi bütçeleme sürecinin ötesinde bir tesir yaratmış diğer hükümet ve sosyal uygulamaları ve kurumları derinden etkilemiştir. Bu model geleneksel kamu bütçesinin gizliliği sistemiyle başa çıkarak karar verme mekanizmasını daha şeffaf hale getirmiştir. Kamu kaynak ve harcamaları halka ve medyaya açık hale getirilmiş böylelikle yolsuzluk ve adam kayırma konularındaki tartışmaların önü kesilebilmiştir. Ancak gerçek başarı birçok ön koşulu gerektirmektedir. Bunlar, politik gücü yerel örgütlere teslim et-

mek, adam kayırmacılığı önlemek, finansal kontrol ve kaynak dağıtım mekanizmasını devretmektir. Bu ön koşullarla katılımcı bütçeleme modeli yerel yönetimlerde yaygın bir sistem olarak kullanılabilir.

Brezilya'da bu modelin yoksulların önceliklerini ortaya koyan bir sistem olduğu kabul edilmiştir. Şeffaflık, mali sorumluluk güvenilirlik konularındaki düzenlemelerle adam kayırmacı, merkezîyetçi ve paternalist devlet sistemiyle başa çıkılabileceği savunulmaktadır. Bu model bahsedilen iki şehirde de politik yaşam tarzını değiştirmiş, toplum hayatını düzenleyen yenilikçi yaniyla yerel halk gücü ve örgütleri ile yerel kamu gücü arasında sıcak ilişkiler oluşturarak yoksulların haklarının savunulmasını sağlayacak bir temel oluşturmuştur. Bölgede yaşayanlarla toplum hizmeti yapan kurumlar arasında daha güçlü bağlar kurulmasını sağlayarak bir tür kentsel örgütlülüğe zemin hazırlamıştır. Kaynak dağıtımında eşit karar hakkına sahip olmak temel güvencenin de arttığı anlamını taşımaktadır.

Benzer bir diğer model Hindistan'da uygulanan panchayat sistemidir. Panchayat'lar mali ve idari yetkileri Hindistan Anayasası tarafından belirlenen köy konseyleridir. Modelin en iyi uygulandığı bölge olan güney eyaleti Kerala'da panchayat şemsiyesi altında toplanan yüzlerce, binlerce kadın organizasyona yardım, kredi temini ve benzeri pek çok konuda destek vermektedir (30).

Birçok yoksul ülke ve toplumlarda pek çok temel ihtiyaç içinde en önemlilerinden biri sağlık koşulları hakkında söz sahibi olmaktır.

Yerel altyapı sisteminin olmaması ve yoksulların bazı alışkanlıkları topluluğun refah sisteminde oldukça derin etki bırakacak sonuçlar doğurabilir. Arz-yönlü yaklaşım olarak adlandırabileceğimiz bu yaklaşıma göre kamu ya da özel sektör tarafından gerçekleştirilen sağlık koşullarını

geliştirmeye yönelik yatırımlar kamuoyu bu konuda seferber edilmediğinden genellikle başarısızlıkla sonuçlanmaktadır (31). Sağlık koşullarının geliştirilmesi bir sosyal dayanışma konusudur. "Sağlık koşullarının geliştirilmesi için söz hakkı" başlıklı bir slogan pek cazip olmasa bile pek çok insanın hayatını kurtarabilir. Özellikle halk temelli kurumlarca desteklenecek bir Bütüncül Sağlık Hizmetleri Yaklaşımı çok daha fazla taraftar bulacaktır.

Geçtiğimiz yıllarda ortaya çıkan başka bir yenilik ise raporlamada kart sisteminin kullanılmasıdır. Katılımcılardan kendilerine ulaştırılan hizmeti izleyerek raporlamaları istenmektedir. Bu sistem Hindistan'da oldukça büyük başarı sağlamıştır (32). Sosyal koruma politikasının bir parçası olarak uygulanan bu izleme sistemi, güvenlik açısından aynı derecede karşılık veren bir strateji haline gelerek vatandaşların pek çok hak talebini de beraberinde getirmiştir (33). Vatandaşlar bilgiyi toplama ve kullanma sürecine dahil oldukları müddetçe daha iyi ve tarafsız karar verme süreçleri ortaya çıkacaktır.

#### (v) Din temeline dayanan söz hakkı

Gelişmiş sanayi ülkelerindeki hükümetlerin pek çoğu tarafından yoksullara resmi olan ya da olmayan şekillerde yardım ve hizmet sağlanmasında yoğun bir şekilde desteklenen fenomen dini kuruluşlardır (34). Bazı 20.yüzyıl girişimleri başarılı olsa ve toplum refahına katkı sağlayıcı çalışmalarda bulunsalar da yeni büyüyen "inanca dayalı" faaliyetler bunlardan farklılık göstermektedir (35). Protestan öğretileriyle ilgili (evangelist) ve inanç temelli iki kurum öne çıkmakta, ilki mezhepsel ve seçilmiş bir inanca yönelmekte ve bu inanç doğrultusunda faydalar sağlamaktadır. İkincisinde ise insanları sadece temel inanç için biraraya getirmiş de olsa kişilerden bunu daima sürdürmeleri talep edilmemektedir.

## Kutu: 12

### Söz hakkı güvenliği Bangladeş'te sudaki arsenik krizini önleyebilir miydi?

Sularını ilkel koşullarla kendileri tedarik etme konusunda en bilinen örnek olarak 25 milyon Bangladeşlinin arsenik zehirlenmesine maruz kalması gösterilebilir. Konu ortaya çıktığı zaman içinde yerel katılımcıların bulunmadığı ateşli tartışmalara neden olmuştur.

Araştırmacılar çok sonraları kırsal kooperatifler ve eğitim temelli yerel kuruluşların konuyla ilgili olarak lobi faaliyetleri, organizasyon ve bilginin yayılması gibi konularda oldukça büyük yardımları olabileceğini farketmişlerdir.

Daha önce ifade edilen verilere göre pek çok ülkede kilise ve benzeri dini kurumlara üyelik diğer toplum kuruluşlarına üyelikten daha farklı bir anlamı ifade etmektedir.

Bu tür kurumların hala muteber olması ve daha geniş bir anlamda ekonomik güvence sağlaması şaşırtıcı değildir. Bu bağlamda yozlaşmış ve başarısız bir devletin bulunduğu durumlarda yoksullar ve güvencesizler bu tür kurumlara daha fazla yönelecek ve uluslararası sponsorlar yoluyla kendilerine ulaşarak durumlarının düzeltilmesi için çalışmalar yapılmasını talep edeceklerdir.

İnanç temeline dayalı sivil toplum kuruluşları devletteki örneklerinden daha fazla hizmet sunmakta ancak daha sonra bu durum kendilerinde mali kaynak ve eleman kıtlığı sonucunu doğurmaktadır. Çalışanlarının maaşlarını düşürmektedirler ve yardımları daha az yapmaktadırlar. Bunun yanında ise kamunun ya da ticari işletmelerin erişemeyeceği gruplara erişim sağlamaktadırlar.

Bununla birlikte problemler bitmemektedir. Bazı davranış biçimi ve koşullara bağlı, alçakgönüllülüğe ve paternalistik usullere dayalı dini tercihler yapılmaktadır. "Kilise" veya "devlet"tin ayrışması talebinin oldukça iyi bilinen sebepleri vardır, özellikle küçük topluluklarda sosyal politikayı yönetecek güçte dini birimlerin bulunması durumunda özellikle mezhep-

çilik teşvik edilebilmektedir.

Bu tür kurumlar arasından hangisinin faydalı olup olamayacağını, hangisinin sosyal politikaların oluşumunda öncü olup olamayacağını tespit etmek mümkündür. Sonuç olarak, inanç temeline dayalı STK'lar sosyal yardım ve hizmet sağlayan fedakar kurumlar olarak gözükse bile, tek başına fedakarlık bir anlam ifade etmemektedir.

#### (vi) Yolsuzluğa karşı söz hakkı

Fakirlik, gelir güvencesizliği ve ekonomik durgunluk yolsuzluklarla birleştiğinde daha da kötü sonuçlara yol açmaktadır. Sosyal ve ekonomik güvencesizliğe yol açan bu konuya gereken önem verilmemektedir. Finansal aktarımların şekli de gelir eşitsizliğini daha da büyütmektedir. Örnek vermek gerekirse Romanya'da fakir kesim rüşvet vermek zorunda kalmasa da gelirinin daha büyük bir bölümünü ödemektedir (36).

Toplu söz hakkı bu tür uygulamalarla savaşmada en önemli araçlardan birisi olabilir. Bu tür grupların karşılaştıkları risklerin teşhir edilmesi olağan sayılan bu tür yolsuzluklarla mücadele için önemlidir. Örneğin işe alınacak işçilerden para alan araçlardan gelen talepler gibi bazı davranışların önlenmesinde toplu hareket daha çabuk sonuç verecektir. Bir kişi aracılık hizmetini reddedince aracı diğerine gidecek, ancak bir grubun reddetmesi duru-

munda bu tür rüşvet sisteminin muslukları tıkanacaktır.

Toplu harekete yönelik kurumların en büyük sakıncası bunların yolsuzluk yapanlarca ilk hedef olarak belirlenmesidir. Bu kurumlar başarılı olabilirler, ancak bundan daha fazlasını beklememek gerekecektir.

(vii) STK'lar: İşe yaramaz kurumlar mı yoksa adaletin kılıcı mı?

STK'lar yeni güvence sağlayıcı kurumlar olabilirler mi? Bu kuruluşlar istismaların ortaya çıkarılması yoluyla kişilere fayda sağlamakta, kendiliğinden düzenleme için materyal sağlamakta, siyasi ve müşteri olarak vatandaşlara, politikacılara ve hizmet sunucularına kullanabilecekleri bilgilerin elde edilmesi ve dağıtılması için çalışmaktadırlar. Bir STK gönüllü ya da toplu hizmet sağlayıcıları yoluyla bunları başaramıyorsa problemler ortaya çıkmaktadır.

Burada dikkat edilecek en önemli konu şudur: Söz hakkını savunan kuruluşlar başkalarının zararına ve kendi yararlarına yönelik rant arayışında olan bir birlik olmamalıdır. Bu tür kurumların gücü arttıkça bu ve benzeri eğilimler de artış gösterebilmektedir. Pek çok araştırmaya göre sesini yükselterek hakkını arayan kentsel gruplar ihtiyaçlarını temin edecek kaynaklara kolaylıkla ulaşabilirken diğerleri daha fazla sıkıntıya katlanmak zorunda kalmışlardır.

STK'lar sosyal politikaların uyarlanması ve yürütülmesi konularında destekleyici rol oynama yoluyla temel güvencesi sağlayabilirler. Tabuların yıkılması ve ataletin önlenmesinde başarılı olabilirler. Belli bir konuda yetkili kılındıklarında ise gelecekte olması muhtemel her türlü sonuçları da üstlenmek durumunda olduklarından belli kesimlerin hizmetinde olmadıklarını ispatlamaları daha da kolaylaşacaktır. Üyelerinin toplumun en fakir kesimlerine ulaşarak güvencelerini sağlamaya çalıştığı

Bangladeş Kırsal Gelişme Komitesi (BRAC)'nin yaptığı çalışmalar bu konudaki en başarılı örneklerden biridir (37). Hindistan'da benzer çalışmalar yapan STK'lardan bazıları da çalışan çocukların belirlenerek okullara gönderilmesinde yardım etmektedirler ve sokak çocukları için yenilikçi bir eğitim verilmesini sağlamaktadırlar. Oldukça amatör bir şekilde yürütülen bu tür çalışmalar yine de büyük değer taşımaktadır.

Söz hakkını savunun bu tür organizasyonları doğrudan hizmet sağlayıcılar gibi kullanmak daha sorunludur (38). Kullanılabilir, fakat ahlaki ve gayri ahlaki tehlikelere yol açmaktadır. Bazı organizasyonlar yardıma çalıştıkları topluluğun mali ve fiziki durumundaki kötülüğü abartarak uzun vadeli ve kalıcı nakit akışı sağlamaya çalışmaktadırlar. Bunun yanında zengin ve durumları iyi olan azınlıkların bu fonları ve hizmetleri kullanması yoluyla elit kesimin eline geçmesi gibi tehlikeler de mevcuttur.

(viii) Bilgi için söz hakkı

Güvencenin en temel parçalarından biri bilgiye erişimdir. Günümüzde hep bahsedilen sözde iletişim çağında herkesin ekonomik ve sosyal güvencesini sağlamasına ve geliştirmesine yardım edecek kaynaklara ulaşmaya ve yapılan yanlışları hangi hizmetlerle düzeltilebileceğini öğrenmeye hakkı vardır.

İnternet ile birleştiğinde dünya genelindeki STK'lar güvencenin çeşitli biçimlerinin gerçekleşmesi gerekli olan bilginin harmanlanması için olağanüstü araçlar haline gelebilmektedirler.

Burada en önemli sorun rahatsızlığa neden olan konuların oranının da artmasıdır. Her çıkar ayrı bir bilgi servisi hizmeti gerektirmektedir.

Dünya Bankası gibi uluslararası finansman kuruluşunun kullandığı ve olmayı hedeflediği "bilgi bankası" kavramı bilgi-

nin tekelleşmesi ve politik analizlerde etkin güç haline gelmesi gibi korkutucu sonuçlara yol açmaktadır.

Kalkınma cetvelinin diğer ucundaki ülkelerden Hindistan'daki Mazdoor Kisan Shakti Sangathan (İşçi ve Köylü Gücü Örgütü-MKSS) da bunlara güzel bir örnektir. Örgüt 1991'de "halkın düşüncelerini" organize hale getirmek ve devletin sosyal ve ekonomik güvenceyi sağlamak amacıyla fon ayırdığı ancak bir türlü gerçekleşmeyen "hayalet projeler"i hayata geçirmek amacıyla kurulmuştur. Örgütün sesi duyulmuş, adalet sistemi işlemiş ve yolsuzluk yapan memurlar cezalandırılmıştır. Ancak bu hareketin en önemli sonucu MKSS'nin kurulduğu şehir olan Rajasthan'da Bilgiye Erşim Hakkı Kanunu'nun kabul edilmesi olmuştur.

#### (ix) Bakımla ilgili işlerde söz hakkı

Bu raporun temel prensibi çalışmanın her şeklinin temel güvenceye sahip olmasıdır. Bunun içinde bakımla ilgili işlerde çalışanlar hayati bir önem taşımaktadır. Zira dünya üzerindeki diğer iş kolları arasında çok daha fazla sayıda insan tarafından çok daha farklı iş talebinde bulunulan ve son derece oransız bir şekilde yoğunlukla kadınlar tarafından yürütülen başka bir iş kolu daha yoktur.

20. Yüzyıl emek politikasının çok edici uygulamalarına maruz kalan bu çalışma için ya yok denecek kadar az bir söz hakkı mevcuttur ya da hiç yoktur. Üstelik bu durum hem bu işi yapanlar hem de bu hizmeti alanlar için söz konusudur.

Söz hakkı bakım hizmetinden faydalananlar (39), bu hizmeti verenler ve bu hizmet için aracılık yapanlar için ayrı ayrı temin edilmelidir (40).

Geçtiğimiz yıllarda bu konuyla ilgili yaşanan en sevindirici gelişme bakım hizmeti verenleri temsile yönelik ulusal organizasyonların ortaya çıkışıdır. Bunların en güzel örneklerinden biri İrlanda Bakıcılar

Birliği olup, İngiltere'deki bakıcılar hareketi ve ABD'deki Uluslararası Hizmet Çalışanları Sendikası gibi konuyla ilgili bazı özel kuruluşlar da benzer hizmetler vermektedirler (41).

Gelişmekte olan ülkelerde bile çocuklar, yaşlılar ve diğerleri için bakım hizmetinde çalışanların haklarını korumak adına oldukça fazla savaşımları gerekmektedir (42).

#### EMEKLİLİK FONLARI VE İŞÇİ SÖZ HAKKI

Primli emeklilik sistemlerindeki küresel dönüşüm işçileri risk altına sokmaktadır. Sisteme prim ödeyen işçilerin söz hakkına en azından fonların nasıl yatırılacağına ve dağıtılacağına ilişkin söz hakkına sahip olmaları gerekmektedir. Amerikan Çelik İşçileri Sendikası işçilerin kendi emeklilik fonları üzerinde kontrol olanağına sahip olmaları gerektiğini savunmuş ve fonların ülkede çelik üretiminin azalmaya başladığı alanların yeniden yapılandırılmasında kullanılmasını talep etmiştir (43). Çelik işçileri bu konuda yalnız değildir. Dünya üzerinde pek çok işçi emeklilik fonlarının hissedarlarıdır ancak kendilerine ait olan bu fonları yönetme hakkına sahip olamamaktadır.

Günümüzde şirket emeklilik planları fon yöneticileri ve yedemin atama yoluyla işverenler tarafından yönetilmektedir. Bunlardan hiçbirisi işçilerin sorumluluk taşıdığı mekanizmalar değildir. İşçiler, belirlenmiş emeklilik sistemine uymak zorunda kalan ve sadece kağıt üzerinde pay sahibi gözükmektedirler ve bu durum "çifte sorumluluk eksikliği" olarak tarif edilebilir (44).

İşçilerin güvencesizliği yoğunlaşmakta ve sesleri duymazdan gelinmektedir. Bu durum daha çok sanayileşmiş ülkelerindeki işçilerin sorunuymuş gibi gözükse de, özel emeklilik programları gün geçtikçe artmakta ve gerçek emeklilik hakkı konu-

sundaki ihtiyaç her geçen gün giderek büyümektedir.

Ne şekilde ortaya çıkarsa çıksın her tür temsil şekli göstermelik olmanın ötesine geçmelidir.

Emeklilik fonlarına prim ödeyenlerin toplanan paraların ne şekilde harcandığından tam anlamıyla haberdar olması ve yatırım kararlarını etkileyebilmesi gerekmektedir. Bazı durumlarda (devlet fonları da dahil olmak üzere) emeklilik aylıkları oldukça düşük olarak ödenmekte, çok uzun vadeli ya da bazı şaibeli aktiflerde değerlendirilmektedir. Bu tür yatırımların standart mali sistem araçlarıyla izlenip denetlenebilmesinin sağlanması gerekmektedir.

Bu ele alınması oldukça zor bir konudur. 21. Yüzyılın başlagıcında ABD'ne ait emeklilik fonlarının toplamı 7 trilyon dolardan fazladır.

Dünya üzerinde de emeklilik fonlarında biriken para miktarı da gün geçtikçe artmaktadır. 150 milyar doların üzerinde bir fonu yöneten ve pek çok fon yöneticisini çalıştıran dünyanın en büyük emeklilik fonu Calpers örneğinde olduğu gibi bazı aktivist pay sahiplikleri ortaya çıkmaktadır. 2002 yılı Şubat ayında Endonezya, Filipinler ve Tayland'daki bütün yatırımlarını bu ülkelerdeki sosyal koşulların kötüleşmesinden dolayı geri çekeceğini açıklayan Calpers, yatırımlarını emek standartları, pazar koşulları, yatırımcı koruma ve şeffaf mali sistemin yüksek olduğu daha uygun ülkelere kaydıracağını açıklamıştır (45).

Bu bir "göstermelik ödün verme" ya da "üstü kapalı korumacılık" mıdır? Ancak yine de özellikle serbest ihracat bölgelerinde haklarından yoksun kalan işçiler için uzun vadeli bir umut olmuştur. Bu örnek ile ilgili bağımsız denetçiler tarafından inceleme yapılması gerekmektedir, ancak yine de bu tür çabaların güvence açısından önemli bir adım olduğunu söylemek gerekir.

## ŞİRKET SOSYAL SORUMLULUĞU VE "PAYDAŞ"LARIN SÖZ HAKKI

Son yıllarda şirketleri "sosyal" ve "sorumlu" yapmak konusunda çalışmalar Şirket Sosyal Sorumluluğu'nda görsel bir sanayi yaratmıştır. Kurumsal sosyal sorumluluk KSS (CSR) kavramı çokuluslu ve milletlerüstü şirketlerin büyümesi ve özellikle 80'lerde Dünya Bankası ve IMF'in zorlamasıyla ortaya çıkan yasalara aykırı uygulamalar konusundaki ihtiyaçlar sonucu ortaya çıkmış ve ekolojik sürdürülebilirlik talepleri büyüyen "sivil toplum" gücünün artması ve GATT ve WTO'nun bağımsız hale gelmesiyle yeni bir şekil almıştır. Sonuç olarak pek çok "Davranış kodları", KSS "raporlama sistemleri" ve "sosyal denetim" önerileri ortaya çıkmıştır.

Davranış kodlarına yöneltilen eleştirilerden biri her şirketin pay sahipliği muvafakatnamelerini mutlaka kamuoyu ve üçüncü bir kişi olarak denetim şirketi ile paylaşılmasının yanlış olduğudur, çünkü bu tür belgeler bir dizi yoruma açıktır (46). Halen KSS için belirlenen en iyi etkiyi sağlayabilecek davranış kodlarının neler olması ve neler olmaması gerektiği hakkında bir fikir birliğine varılamamıştır. Bu tür kodlamaları yerine oturtmak bazen yıllar alabilmektedir; halen gelişme evresini tamamlamamış yöneticilik sistemleri de bu tür özel girişimleri tolere edebilecek güce henüz sahip değillerdir. Kısacası son yıllarda bu konuda yapılan çalışmalar birtakım istenmeyen örneklerin varlığından öteye gidememiştir (47).

KSS raporlarına göre çevresel ve sosyal konularda oldukça yüksek bir duyarlılık artışı söz konusudur. 2002'de yapılan bir anket dünyanın en büyük 250 şirketinin %45'inin bu tür raporlar ürettiğini ve 1999 yılındaki %35'lik orandan bu yana bu konudaki hassasiyetin arttığını göstermiştir (48). Ancak bu tür raporların gerçekten ne şekilde olması gerektiğini gösteren ve bu tür raporların sadece bir halkla ilişkiler

aracı olarak kullanılmasından öte işlevleri olduğunu belirten yönergeler mevcuttur. KSS konusunda çalışan bir uzmanın da dediği gibi: "Rapor sayısının artması çok sevindirici, ancak içleri hala pek çok boş şeyle dolu" (49).

Bu konuda küresel anlamda atılan en büyük adım Ocak 1999'da Davos'ta başlatılan ve Haziran 2000'de resmileştirilen Birleşmiş Milletler'in Küresel Sözleşme (Global Compact) programıdır. Bu program üçü biraraya geldiğinde kafada tuhaf sorular oluşturan kelimelerden oluşan gönüllü şirket vatandaşlığı sistemini savunmaktadır.

Gönüllülük yaklaşımlarının avantajları mevcuttur. Yasa ve kurumlar kurallara uyumu standart bir biçimde de olsa asgari seviyede başarabilmektedirler. Gönüllülük yaklaşımı ise bu standartları özlemi çekilen daha yüksek seviyelere çıkarmaya ve prensip ve uygulamalar konusunda fikir birliğine varılmasını kolaylaştırmaya yaramaktadır. Gönüllülük yaklaşımının negatif bir yanı ise "vitrin süsleme" ya da "blue wash" denilen bir şov mekanizmasına dönüşme ihtimalidir; ahlaki önemi yüksek olan bu konuda övgüye değer bir gruba dahil olma isteği her zaman kolaylıkla öne çıkabilmektedir (50). Ancak bu tür firmaların tek başına hareket etmeye eğilimleri bulunmak ve davranış kodlarına bağlı kalmayarak bunu yapanlara karşı rekabet üstünlüğü ele geçirip maliyetlerini düşürebilmektedirler (51).

KSS programlarının geniş anlamda eleştirilere maruz kalmaması için gönüllü olarak yerine getirilmeleri gerekmektedir. 1990'ların başında 135 gelişmekte olan ülkenin kurduğu G77 grubu OECD ile anlaşmazlığa düşmüş, G77'liler KSS konusunda bağlayıcı kodların konmasını isterken OECD üyeleri bunun tersini savunmuştur. Daha sonra gelişmekte olan ülkelerin temsilcisi zorunlu kılınan uygulamaların ülkeleri korumacılık anlamında zan altında bi-

rakabileceğini kabul ettiklerini bildirmiştir.

Bütün bunları tartışmak yerine Küresel Sözleşme programının "evrensel prensiplerin benimsenmesi ve piyasalara paylaşılmış değerlerin empoze edilmesi yoluyla küreselleşmenin daha faydalı ve kalıcı hale getirilmesi" amacını güden belirlenmiş 9 ana prensibine toplu olarak göz atmakta fayda görmekteyiz: insan haklarının korunması (insanları genel anlamda desteklemek ve çalıştıkları şirketlerin haklarını koruduğundan emin olmak), temel çalışma standartlarının temini (Örgütlenme özgürlüğü, çocuk işçi hakları, zorla çalıştırma ve ayrımcılık karşıtlığı) ve çevre koruma (çevre konularına olumlu yaklaşım, taahhütte bulunmak ve "çevreyle dost teknolojiler" in kullanmasını desteklemek). Bütün bunların yanına yolsuzlukla savaş başlığı altında onuncu bir prensibin eklenmesi planlanmaktadır. 2004'ün başından itibaren 70'den fazla ülkede 1,200'ün üzerinde şirket Küresel Sözleşme anlaşmasına imza atmıştır.

Küresel Sözleşme şirketler için soyut bir takım kavramların gerçek hayata geçirilmesini amaçlar. Buna erişmek için oldukça spesifik kavramların ortaya konması istense de genel anlamda potansiyeli yüksek iyi bir yaklaşım olarak görülebilir. Ancak pek çok büyük marka temsilcisi şirketleri ve iş dünyasının önemli isimlerini bünyesinde barındırması ve Davos gibi popüler zirvelerde boy gösterilmesi nedeniyle elitizm tehlikesi olan bir yaklaşım olarak da görülmesi mümkündür (52). Program şirket yöneticisinin taahhüt ettiği ve altına imza attığı 9 prensibi yerine getirip getirmediğini ve bu taahhütlerin şirket politikasını gerçekten değiştirip değiştirmediğini kontrol edecek bir mekanizmaya sahip değildir. Yeni girişilen bir çaba ise "Birleşmiş Milletler" değerlerinin lider şirketlere sızmasıyla bu programın değerlerinin daha net ortaya çıkarılmasının amaç-

lanmasıdır (53). Ancak en büyük sorun Küresel Sözleşme programının izleme ve düzenleme fonksiyonlarının bulunmamasıdır (54).

Bir diğer problem küreselleşmenin eleştirilmemesi ve bunun altının çizilmesidir. BM Küresel Sözleşme Bürosu yöneticisine göre "Yoksulluk küreselleşme yüzünden ortaya çıkmadı, bu konudaki etkisi tahmin edilenden azdır". "Bizler politikanın dışındayız - İdeolojinin ötesindeyiz." "İdeoloji değerler ve ahlakla ilgili iken ilkelerin hayata geçirilmesi gerçeği ideolojinin ötesine geçmektedir." demeciyle BM GC yönetiminin tavrını belirtmektedir.

Bir başka küresel faaliyet ise BM Çevre Programı tarafından 1997'de Çevre Konusunda Duyarlı ABD kökenli bazı şirketlerin biraraya getirilmesiyle oluşturduğu Küresel Raporlama Girişimi (Global Reporting Initiative-GRI)dir. GRI şirketleri ekonomik, çevresel ve sosyal konularda üç haneli gönüllü raporlamaya teşvik eden ve bu konuda bir çerçeve oluşturmayı amaçlayan bir girişimdir (55). İçeriği Sürdürülebilir Raporlama Yönergesi adı altında toplanan bu sistem oldukça karmaşıktır. Yönergede yürütme prensipleri, performans standartları ya da yönetim sistemleri empoze etmeye çalışılmamaktadır. Bu tür bir girişimin oldukça dikkatle ele alınması ve gerçek anlamdaki amacının kavranabilmesi için yayımlanan dokümanların dikkatlice incelenmesi gereklidir. GRI Başkanı Allen White, 2002 yılının ortasından bu yana 2,500 Şirketsel çevre ya da sürdürülebilirlik raporunun yayınlandığını, 2003 itibariyle de GRI'nin şirket performanslarıyla ilgili 57 adet "ana gösterge" ve 53 adet "gönüllü gösterge"nin raporlanması talep ettiğini belirtmiştir.

Özünde oldukça karmaşık olan bu girişim içerisinde bazı zorlukları taşımaktadır ve konulara bütün açılardan bakmaya çalışırken bazen detaylar ve bürokrasi arasında boğulmayı göze almayı gerektir-

mektedir. Girişim aynı zamanda haksız da olsa tüm sektör ve firmalara uyarlanabilen "bir örneğe göre genellemeye dayalı" raporlama şekliyle de eleştiri almaktadır (57). Bu tür eleştiriler GRI yönetimince dikkate alınmaktadır, ancak GRI raporlamalarının hala oldukça pahalı araçlar olduğunu kabul etmek gerekmektedir (58).

Aslında GRI ve benzeri girişimler 70'lerin sonunda OECD ve ILO tarafından temelleri atılan fikirler üzerine inşa edilmişlerdir. OECD 1976 yılında ilk kez yayımladığı Çokuluslu Şirketler İçin Yönerge'sini 1991 ve 2000 yıllarında revize etmiştir; ILO ise 1977'de yayımladığı Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Hakkındaki Üçlü Deklarasyon Prensipleri'ni 2000 yılında revize etmiştir (59). OECD yönergeleri açıklık, çalışan ilişkileri, çevre, rüşvet, tüketici talepleri, rekabet, vergileme ve teknoloji konularında standartlar belirlemeye davet etmektedir (60). 2000 revizyonundan sonra meydana gelen ve ILO'nun uygulamayı oldukça kuvvetlendirdiğine inandığı en önemli değişim yönergede belirtilen prensiplere uyulup uyulmadığını izlemeye yönelik ulusal temas noktaları (NCP)'nin ortaya çıkmasıdır (61). Amerikan üst düzey hükümet yetkililerinden biri bir keresinde bu tür yönergelerin kurumsal davranış standartlarında "daha üst seviyelere doğru bir yarış"ı desteklediğini söylemiştir.

Avrupa Komisyonu da KSS kavramını tanıtmak konusunda oldukça etkindir. 2001'de yayımlanan Green Paper isimli istişare dokümanını, 2002'de İletişim Birimi tarafından yayımlanan "komisyonun KSS'ü tanıtmak amaçlı stratejisi" takip etmiştir (62).

Bu yayın, konu ile ilgili ana görüşleri en iyi ortaya koyan (sendikalar ve birçok STK'nun aksine) ve şirket sosyal sorumluluğunun gönüllü yanını vurgulayan, şeffaflığın ve güvenilirliğin gerekliliğine değinen en önemli araçlardan biridir. Bunun yanında küçük ve orta ölçekli işletmeler

### Kutu: 13

#### Yöneticilere güven

Ukrayna'da işçilerin neredeyse yarısına yakın bir kısmı (%47) yöneticilerin kendi refahını kolladığını düşünmektedir. Kadınlarda güven oranı erkeklerden biraz daha fazladır.

Macaristan'da her dört işçiden sadece biri yöneticilerin çalışanların çıkarlarını gözettiğine inandığını belirtirken, bu oran erkeklerde 3 kişide 1, kadınlarda 5 kişide 1 civarındadır. Her yedi kişiden biri şikayetlerini ve şahsi konularını yöneticileri ile paylaşabildiğini belirtmiştir.

Tanzanya'da işçilerin %78'i yöneticilere güvenmektedir. Güney Afrika'da bu oran %45'e inmesine rağmen, %50'den fazla bir kısım şikayetlerini yöneticisiyle paylaşabildiğini belirtmiştir.

konusuna verdiği önem, ILO'nun temel çalışma standartlarına ve OECD'nin çokuluslu şirketler hakkındaki yönergelerine uyum konularına verdiği önemle KSS'un en dengeli savunucularından biridir.

Avrupa Komisyonu'nun sunduğu strateji oldukça etkileyicidir; KSS'un etkileri hakkındaki bilgileri yaymak, iyi uygulamalar konusunda bilgilendirme yapılmasını sağlamak, KSS yönetim becerileri hakkında örnekler vermek, uyum ve şeffaflık konusunda kolaylaştırıcı etkiye bulunmak ve KSS ilkelerini birliğin politikalarına entegre etmek gibi oldukça fazla konuda bilgiyi içermektedir. Bu stratejinin başlangıcı AB düzeyinde KSS Hakkındaki Çoğulcu-Paydaş Forumu'nda yapılmıştır (63). Buradaki en önemli sorun soyut birtakım prensiplerden pratik ve ölçülebilen değerlere geçişin sağlanmasıydı. Ancak, Avrupa Komisyonu'nun 2002 yılında şirketler ve sektörlerin "akılcı sosyal yeniden yapılanma"larına ilişkin kurallara yönelik müzakere sonuçları açıklandığında, Avrupa İşveren Federasyonu (UNICE)'dan oldukça büyük itirazlar geldiğini de belirtmek gerekir (64).

Dünya Bankası da konuya ilgi göstermiş ve gelişmekte olan ülkelerdeki şirketler, ülkeler ve toplum temsilciliklerini sosyal konularda yönlendirdikleri Kalkınma İçin İş Ortaklıkları (BPD) programını yürürlüğe sokmuştur (65). Ayrıca bünyesindeki

Uluslararası Finansman Kurumu (IFC) kanalıyla birlikte çalıştığı özel şirket ve kurumları piyasalardaki yatırım olanakları konusunda bilgilendirmek amacıyla IFC Şirket vatandaşlığı birimi'ni oluşturmuştur. IFC özel sektör işçilerinin sağlık, güvenlik ve refah değerlendirmelerini de içeren yatırımların sürdürülebilirliğini ölçme sistemleri geliştirmiştir. Şirketlerden "ortalamanın üzerinde ücret ödeme" ve HIV/AIDS konusunda uygulamalar gibi birtakım ILO prensiplerine uymaları istenmiştir.

2002'deki Dünya Ekonomik Forum'un-da WEF'nin küresel Şirket vatandaşlığı girişiminin başlangıcı yapılmış, 2003'deki Davos toplantısında da güven mekanizmasının "yeniden inşası" konusu üzerinde durulmuştur. Katılımcı 31 üst düzey yönetici KSS ve şirket vatandaşlığı çerçevesinde oluşturdukları "liderlik takımları" için hedefler belirlediklerini ve ölçümler yaptıklarını belirtmişlerdir. Bunların çoğunluğu geçmişteki Enron skandalı ve benzeri şirketlerde yaşanan yolsuzluklar sonucu oluşan güvensizlik ortamı yüzünden şirketlerinde şirket vatandaşlığı ve kurumsal yönetim gündemlerinin eş zamanlı ve uyum içinde yürütülmesine çalışıldığını eklemişlerdir.

Bütün bunların yanında bir takım ulusal girişimler de mevcuttur. ABD'de GRI önderliğinde gelişen KSS hareketi, Aralık

2002’de başlatılan ve “Amerikan iş dünyasında vatandaşlık ve gönüllülük kavramlarını özendirmek” amacıyla oluşturulan Amerikan İş Takviye Programı (BSA) yeni bir ivme kazanmıştır. Başkan George W.Bush ve bazı önemli üst düzey yöneticiler tarafından da desteklenen bu girişimin ilk faaliyetleri birtakım skandallar yüzünden düzenlenmek ve şirketlerde “iyi çalış, iyi sonuçlar al” mantığını yerleştirmeye çalışmaktır. Bu hareketin amacı şirketlerin yalnızca kendi içlerinde düzgün çalışma prensiplerini yerleştirmekle kalmayıp, raporlama şekilleriyle de kendilerini dış dünyada en iyi şekilde göstermeleri gerekliliğinin anlatılmasıdır.

ABD’de umut verici bir diğer girişim emeklilik fonları tarafından KSS ilkelerini yaymak amacıyla başlatılmıştır. Konuyla ilgili bir başka eğilim ise piyasa lideri firmaların yatırım yaparken STK’lar tarafından izlenmeye alınmasıdır. 1999’da Nike şirketi Toplum ve Çalışanlar İçin Küresel İttifak’ın aracılarla ilgili izleme çalışmasına katkıda bulunmak amacıyla Uluslararası Gençlik Vakfı’na 7,7 milyon USD vermiştir.

İngiltere’de işverenler, sendikalar ve kampanya gruplarından oluşan üçlü bir sistemle yönetilen devlet destekli Etik Ticaret Girişimi (ETI) ILO prensiplerinin yerleştirilmesi için çalışmalar yapmaktadır (66). Bir başka oluşum Toplumda İş (BITC) ise piyasa, çevre, işyeri, toplum ve insan hakları hakkında göstergeler tespit etmek suretiyle şirketlerin sayısal verilere ulaşmalarını sağlamaktadır (67). Mart 2003’de BITC ILO’nun Sosyo-Ekonomik Programı’nın önerdiğine en yakın şekilde düzenlenmiş ancak kapsamı ve metodolojisi farklı bir Kurumsal Sorumluluk Endeksi oluşturmuştur (68). Şirket performanslarını çevre, istihdam, toplum, insan hakları ve tüketici konuları adı altında toplanan beş “boyutta” ölçmeye yarayan

oldukça geniş kapsamlı bu sistem, Mart 2003 itibarıyla 122 firma gibi oldukça limitli bir şirketler grubunu içermektedir. Bu sistem ayrıca “sorumsuz” ve “zayıf” performansları ölçmeye yarayan bir mekanizma olarak da görülebilir.

Danimarka Sosyal İşler Bakanlığı da şirketlerin sosyal sorumluluklarının ölçülmesine yarayan bir sosyal endeks geliştirmiştir. Yapılan ölçümlerde uygun görülenlerin “S-label” (69) şeklinde onaylandığı bu sisteme karşılık, Danimarka Sendikalar Birliği (LO) ise sistemin sağlıklı işleyebilmesi için şirketlerin gerçek performanslarıyla ölçülmesi gerektiğini belirtmiştir (70).

Ulusal bazda ve enformel diğer girişimler arasında AccountAbility 1000 tarafından düzenlenen (AA1000) çerçeve programı da sayılabilir (71). Tasarlayıcıları tarafından GRI sisteminin teftiş konusu eklenmiş hali olarak tanımlanan bu sistemin tanıtımı oldukça iyi yapılmış ve kurumların etik muhasebe, teftiş ve raporlama mekanizmaları yoluyla sosyal anlamda hesap verebilme kapasitelerini arttırmaya yönelik olarak düzenlenmiştir. Sistem, GRI ve diğerleri gibi “çoğulcu paydaş” yaklaşımı benimsemektedir ve oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır (72).

Bir başka yaklaşım ISO modeli özellikle de SA8000 sistemidir (73). Ocak 2003’de Uluslararası Standartlar Enstitüsü (ISO), KSS yönetim standartlarını belirlemek amacıyla içinde ILO ve Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu’ndan (ICFTU) temsilcilerin bulunduğu bir Danışmanlık Grubu oluşturmuştur. Şubat 2003’de ISO’nun dünya çapında ve gelişmiş teknolojiye dayanan bir anket düzenlemesine karar verilmiştir. Bu anket yoluyla sosyal sorumluluk prensiplerinin belirlenmesi, yönergelerle uygun yönetim sistemlerinin geliştirilmesi, kurumların kuralara uygun bir şekilde kendi kendilerine beyan vermeleri ve üçüncü bir taraf ka-

nalıyla uygunluklarının sertifikalandırılmaları konularında bilgi toplanması amaçlanmıştır (74).

ISO modeli ve AA1000 gibi sistemlerin sorunu yeterli keskinlik ve sertlikten uzak oluşlarıdır. Bu sorunları azaltabilmek için az ücretle işçi çalıştıran işyerlerine yönelik anti-sweatshop adlı bir kampanya başlatan Adil İşgücü Örgütü ve Uluslararası Sosyal Sorumluluk gibi işgücü ile ilgili standartlara yönelik kurumlara odaklanması gerekmektedir. Bütün bu girişimler oldukça geniş bir teftiş ve denetim mekanizmaları gerektirmekte ve genellikle uluslararası denetim firmaları tarafından yürütülen bu işlemlerin işin özüyle tekrar çeliştiği gözlemlenmektedir (75).

İlginç olan KSS raporlama hareketinin emek ve çalışma hayatı konularında çevre ve ekonomi konularından olduğundan çok daha az gelişme yaratmış olmasıdır. ILO Genel Sekreterliği tarafından Mart 2003'de yayımlanan bilgi notuna göre "bu tür raporlarda emek ve çalışma hayatı konularında oldukça kısıtlı bilgiler verilmektedir." (76)

Raporlarda ele alınan bu bilgilerin değerlendirilmesinde şunlar da eklenmektedir: "Belgelerde mutlaka bulunması gereken bölümlerden eşit ücret, iş güvencesi, teknolojinin istihdamın kalite ve miktarı üzerindeki etkisi, disiplin uygulamaları ve ulusal kuruluşlarla işbirliği gibi konular haklarında en az bilgi verilen bölümlerdir."

KSS hareketinin yayılması için kıta Avrupa'sının "paydaş" modeliyle Anglo-Sakson "hissedar" modellerinin bir uzantısı olan Şirket yönetim girişimlerinin çoğalması gerekmektedir. Ancak bu iki model zaman zaman çok basite indirgenmekte ve birbirine karıştırılmaktadır (77). Bununla beraber 90'ların sonundan itibaren "İyi Şirket" yönetim mekanizmasının ne şekilde olması gerektiğine ilişkin tartışmalar mevcuttur (78). Konuyla ilgili orta-

ya çıkan sonuçlar arasında İngiltere'den Cadbury Komisyonu ve Turnbull Raporu, Güney Afrika'da King Raporu, OECD'nin Şirket Yönetim Prensipleri ve Dünya Bankası'nın Şirket Yönetişim Forumu sayılabilir.

Birçok ülkede kurumsal uygulamaların yeni kurallarıyla borsa uygulamaları arasında bir bağlantı kurulmuştur. Johannesburg Borsası kote olacak şirketlerin King Raporu tarafından belirlenen Şirketsel Uygulamalar ve Davranışlar Yönergesine uygun olması şartını koşmaktadır.

Danışmanlık şirketleri ve uluslararası gruplar KSS raporlamaları için gerekli olan standart ve yönergeleri uygulamaya sokmak için rekabet halindeyken, bu ihtiyaç yatırım fonlarının artması ve Sosyal Sorumluluk Kurallarına Göre Yatırım (SRI) adlı verilen baskı gruplarının oluşması sonucu ortaya çıktığı açıktır. Oldukça yüksek talebi bulunan firmalara yatırım yapmak amacıyla kurulan birtakım fonlar ve bu fonlara dahi olabilmek için oldukça dikkatli hazırlanmış derecelendirme sistemleri mevcuttur. Ancak SRI sistemine uygun tek bir tip derecelendirme endeksi bulmak mümkün değildir (79). Ancak genel anlamda SRI konusundaki gelişmeler etkileyicidir. ABD'de SRI fonları profesyonel yatırım yönetimleri altında 9 dolara 1 dolar getirmekte ve toplamda 2 trilyon doların üzerinde bir meblağa ulaşmaktadır (80).

Birçok SRI fonu büyük ticari fonlar tarafından kurulmuş olup, pek çoğu SRI çalışmalarını tanıtmak amacıyla kurulmuş kar amacı gütmeyen bir kuruluş olan Sosyal Yatırım Forumu'na dahil olmuşlardır. Bu fonların tamamı olmasa da bir kısmı çoğu çalışma ilişkileri kriterlerini, ve büyük bir çoğunluğu da fırsat eşitliği ve ayrımcılığa karşı olma kriterlerini içermektedir (81). Bazı derecelendirme şirketleri tamamen ILO'nun ana işgücü standartlarını temel almaktadır (82). Çoğuna alışılmamış isim-

ler verilen bu fonların en ilginç olanları ABD'deki "elemanlarını günü gününe çalıştıran" şirketlere yatırım yapılmasını teşvik eden (amacının ne olduğu tam da net olmayan) Domini Sosyal Eşitlik Fonu ve "çalışan bağımlılığını artırıcı çalışmalar yaparak mükemmel işyerleri sağlamak yönünde çalışmalar yapan" şirketleri hedefleyen Fildişi Dostları Sosyal Farkındalık Fonu'dur.

Son olarak ortaya çıkan araçlar "sürdürülebilir borsa endeksleri"dir. En bilinenleri FTSE4Good (83) ve Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi'dir. Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi 1999, FTSE4Good ise 2001 yılında ortaya çıkmış ve şirketleri insan haklarından çevre kurallarına uyumlarına kadar oldukça geniş bir yelpazede mercek altına almaya başlamıştır (84). Dow Jones düzenleyicileri firmaları endekse dahil olmaya davet ederken, FTSE4Good Endeksi 2,200 firma üzerinde yaptıkları araştırma sonucu FTSE All-Share Endeksi'ne dahil olan bazı sektörleri ve bu endekste şirketlerin %55'ini endeks dışı bırakmışlardır. Bu tutum pek çok emeklilik fonu arasında tartışmalara yol açmıştır.

İngiltere'de Co-op Bank Etik Satın Alma Endeksi gibi az bilinen ve farklı faaliyetler üreten bazı endeksler de mevcuttur. Sürdürülebilir Aktif Yönetimi (SAM) Dow Jones Sürdürülebilirlik Endeksi hakkında bir anket düzenleyerek şirketlerin KSS performansları konusunda ne kadar yol aldığını ölçme yoluna gitmiştir. İngiltere'de 2003'ün başlarında Etik Takas sistemini temel alan Alternatif Toplum Önerileri adlı alternatif bir borsa oluşturma planları yapılmıştır.

KSS ilkelerini yayma çalışmaları Belçika, Danimarka, Fransa, İngiltere ve Hollanda gibi pek çok ülkede bir devlet politikası haline gelmiştir. İngiltere'de KSS'dan sorumlu bir bakanlık oluşturulmuştur ve İngiliz yasaları emeklilik fonlarının yatırım kararlarını sosyal, etik ve çevresel değerle-

ri gözeterek vermesini şart koşmaktadır. Devlet destekli Etik Ticaret Girişimi ise sendikaları, şirketleri ve STK'ları işçi hakları konusundaki prensipleri tespit etmek amacıyla aynı çatı altında toplamaktadır. İngiliz Uluslararası Kalkınma Departmanı ise Kanada Uluslararası Kalkınma Ajansı ile işbirliği içinde KSS ilkelerini yaymak için çalışmaktadır. Fransa'da Nouvelles réglementations économiques (NRE) 2003 yılından sonra tüm ulusal şirketleri sürdürülebilirlik kriterlerine göre listeleyerek tüm paydaş ve hisse sahiplerine bilgi vermektedir.

Özetle Şirketsel Sosyal Sorumluluk deyiiminin artık kolay kolay değiştirilemeyecek bir slogan haline geldiği açıktır. Price-WaterhouseCoopers tarafından 2002 yılında yapılan uluslararası bir ankete göre üst düzey yöneticilerin %70'inden fazlası KSS ilkesinin şirket karlılığı için son derece önemli olduğunu kabul etmektedir. 2002 yılında Environics International yapılan başka bir anket de şirketlerin "sosyal sorunları" çözmek için "maddi hayırseverlik"ten bir adım ötesine bakmaları gerektiğinin son derece önemli olduğunu ortaya koymuştur (85).

"Bazı şirketler KSS kavramı ya da şirketsel vatandaşlık performansını yönetsel bir örnek olarak sunabilmektedirler. Norveç'in en büyük petrol şirketi Statoil'in başkanı Olav Fjell'in imzaladığı sözleşme ve KSS ile ilgili şu sözleri gelecekte konuyla ilgili olacakların bir habercisi değil mi?"

Sağlık, güvenlik, çevre, çalışan tatmini ve benzeri konulardaki göstergeler benim sözleşmemde yer almakta, performans değerlendirmem ve ikramiye ödemelerim bu kriterler gözönünde tutularak yapılmaktadır. Henüz rüşvet, yolsuzluk, güvenlik, insan hakları ve toplum kalkınması konularını içeren kriterlerimiz bulunmamakla birlikte, bunlar yönetim kurulu gündemine girmiş ve endirekt olarak CEO'nun gözetimi altında bulunmaktadır (86).

## Kutu: 14

### Etik davranış her zaman işe yarar

Etik davranış her yerde karşılığını bulur. Örneğin, İtalya'da Umbria bölgesinde şirketler SA8000 adı verilen etik işyeri standartlarına uygunluk kazanmışlarsa yerel yönetim ihalelerinde öncelik hakkı kazanabilmektedir. Umbria bölgesinde -halen İtalya'da 26 adet sertifikalı firma bulunmaktadır- SA8000 sertifikalı firmaların sicile kayıt olması hususunda bir kanun yürürlüğe girmiştir. Özellikle Sicile kayıtlı firmaların maliyetler ve kalite hususunda rekabetçiliğini sağlayabilmek için yerel yönetim ihalelerinde veya taşeronluklarında seçilecek firmalar söz konusu olduğunda sicile kayıtlı firmalar öncelik kazanacaklardır. Umbria yerel yönetimi "şirket ve şahısların sosyal sorumluluklarının önemini ortaya koyan bu tür bilgilerin geniş bir alana yayılması gerektiğine inandıklarını" belirtmişlerdir.

İşini iyi yapmanın yanında toplumsal olarak iyiyi yapmak da üst düzey yöneticinin işinin bir parçası olmalıdır. Ancak şirketlerin bunları hangi yolla ve ne şekilde yaparak sosyal politikanın bir parçası olacakları net değildir. Bu tür eleştiriler olumsuzluk ya da etik olmayan davranışlar olarak ele alınmamalıdır (87). Konu şık söylemlerle bezenmiş soyut bir kavramdan pratik hayata adapte edilmeye başlayan bir kavram haline gelmiştir.

KSS kavramının savunan birçokları toplum ve çevre konularında gerçek anlamda sorumlu davranış biçiminin bir takım detaylı kurallar ve karmaşık uygulamalardan daha önemli olduğunu öne sürmektedir. Gerçeklik idealizm ve genel uygulama arasında denge bulmayı gerektirmektedir.

Şirketlerin sosyal politika konusunda sorumluluk almaları ve babadan kalma yöntemlere çalışmaları beklenmemelidir. BM Genel Sekreteri Kofi Annan'ın Mart 2001'de İsviçre'de yapılmış bir iş toplantısında belirttiği gibi: "iş hayatı kar etmek içindir, toplum politikaları ise devletlerin işidir. 20. Yüzyılın bize öğretmiş olduğu tek şey eğer birinin yapması gereken işi diğeri yaparsa hiçbir şey yolunda gitmez." (88)

Bu demeç oldukça çelişkilidir özellikle ilk bölümü KSS kavramı ve Küresel Söleşme programı ile ters düşmektedir. Bu

da bizi bölümün başındaki ikileme götürmekte ve şirket refahı ve "sosyal sorumluluk" kavramlarının hedeflerini aşan uygulamalara yol açması tehlikesi doğmaktadır. Bu konuda çalışanların bunları göz ardı etmemesi gerekmektedir.

Bizim amacımız şirket sosyal sorumluluğu ve yönetim kavramlarının gerçekten sosyal ve ekonomik güvence için birer ses duyurma aracı olup olmayacaklarıdır. Bu konu önümüzdeki yıllarda daha netlik kazanacak gibi görünmektedir.

### ÇIKAR ÖRGÜTLERİ İÇİN BİR TÜZÜK ÖNERİSİ?

Hükümet dışı örgütlerin farklı biçimleri güvenceyi sağlamak için fayda sağlamaları ancak güvenilirlik, şeffaflık, demokrasi ve eşitlik gibi kavramlara sıkı sıkıya bağlı kalmalarıyla mümkün olabilir. Ahlak dışı tehlikelerden uzak durmaları gerekmektedir.

STK'lar için Tüzük nasıl olmalıdır? Tüm STK'ların öncelikle kendi konularıyla bağlantılı bir yaklaşım geliştirmeleri gerekmektedir. Pekçoğu bunu şimdiden yapmış durumdadır (91). Bununla beraber yine de üyeleri için şeffaflık, güvenilirlik, demokrasi ve gerçek katılımcılık konularındaki performansını kanıtlamak, aynı zamanda fon kaynaklarını, bunların kullanım yerlerini ve bağımsız teftiş, izleme ve

denetim mekanizmalarıyla denetlendiklerini göstermek zorundadırlar. Bu prensiplere saygı duyulması durumunda sivil toplum son derece güçlenecek, şemsiye kuruluşlar saygınlıklarını kanıtladığı müddetçe de iyi ve kötünün ayrımı yapılabilecektir.

### SON ÖNERİLER

Söz ve temsil hakkı statükoları yasallaştırma eğiliminde olan güçlerle savaşımında etkilidir. 18.yüzyılda David Hume'un dediği gibi "bir konuda uzun süreli ısrar her hangi iktidarı uzlaşma yoluna getirerek onun doğru ve makul bir seçim olduğuna inandırır" (92). Söz hakkı meydan okumak ve alternatifler sunmak, hayal gücünü uyandırmak ve adalete ulaşmayı teşvik etmek için her zaman var olacaktır. Bu her zaman böyle süregelmiştir, ancak insanlık tarihinde hiçbir zaman küreselleşme döneminde olduğu kadar büyük önem kazanmamıştır.

Söz hakkı biçimleri söz konusu olduğunda dünyada görülen örgütsel devrim insan enerjisinin sağlıklı bir işareti olarak yerini almaktadır. Elbette geleneksel menfaatler tehdit altına girmekte yerlerini daha güçlü yeni çıkar mekanizmalarına bırakmaktadır, ancak şüphesiz ki insanların yaşam koşullarındaki iyileşmelerin artma-

sı isteği bu olan biteni normal karşılamamızı sağlamaktadır. Ancak asıl erişilmesi gereken nokta daha önce sözünü ettiğimiz ve İnsani Güvence Komisyonu tarafından dile getirilen sözlerin gerçeğe dönüşmesidir. İyiye ulaşma mücadelesi enerjimizi sonuna kadar kullanacağımız şey olarak önümüzde durmaktadır. Bu bakımdan söz hakkı insanlara sosyal dayanışma ve güvence sağlamak ve diğer güvence mekanizmalarını harekete getirmek açısından bugüne kadar olduğundan çok daha büyük bir önem taşımaktadır.

### DİPNOTLAR

(1) J.Wolfenson : Adil Bir Dünya Kurmak, İşverenler Kurulu'na Not, Pag, Eylül 2000, sayfa 4

(2) ABD'nin bir zamanlar en demokratik toplum olduğu ve demokrasiler içinde en az demokratik olanı olduğu söylenebilir. Ancak her dört yılda bir yapılan yaklaşık bir milyon civarında seçim katılım oranı oldukça düşüktür. "Bir Amerika Araştırması", The Economist, 8 Kasım 2003, sayfa 3.

(3) N.Bobbio: Demokrasinin Geleceği (Cambridge, Polity Yayınları, 1987)

(4) Latinobarometro adı verilen seçim sonuçlarına göre 2002 yılında Latin Amerikalıların üçte birinden az kısmı seçilen hükümetten memnun değildir. %80'i ise çöküntünün gitgide arttığı görüşündedir.

(5) İnsan Güvenliği Komisyonu: Şimdi İnsan Güvenliği (New York, 2003) sayfa 12

(6) Bu konuda mevcut pek çok kaynaktan şu

### Kutu: 15

#### Sivil toplum ve insani güvence

"Sayıları 30,000'in üzerindeki uluslararası ve pek çok yerel ve ulusal sivil toplum kuruluşu insani güvencenin sağlanması için görünür, güvenilir ve sorumluluk sahibi bir güç oluşturmak amacıyla ortaya çıkmışlardır." (İnsani Güvence Komisyonu) (89)

Bir sivil toplum örgütü oluşturmak hiç de güç değildir. Ancak bu insani güvence için kolaylıkla elde edilmiş bir araç anlamına gelmemelidir. Güzel bir isim, zengin bir ülkenin başkentinde bir ofis ve Dünya Bankası kaynaklarına erişim o kuruluşu hiçbir zaman sosyal ve ekonomik güvenceye destek vermek amacıyla oluşturulmuş "güvenilir ve sorumluluk sahibi" bir kurum haline getirmez. Örnek vermek gerekirse, STK'ların kontrolü altında olan mikro-kredi kuruluşları, halkın ve yerel yönetimlerin gözünde hiçbir zaman güvenilir kurumlar olarak yer almamışlardır (90).

örnekler incelenebilir: D.Rodrik, Küreselleşme Amacını Aştı mı? (Washington DC. Uluslararası Ekonomi Enstitüsü, 1997); R. Mishra, Küreselleşme ve Refah Düzeyi (Bristol, Edward Elgar, 1999).

(7) J.Alber ve G.Standing : "Sosyal Damping: Yakalamak ya da Bir Noktada Birleşmek?", Avrupa Sosyal Politikası Dergisi özel sayısı için sunuş, Vol.10 No:2, Mart 2000, sayfa 99-119.

(8) Chatham House'de yapılan konuşmadan alıntı ve The Independent gazetesinde makale (Londra), 1 Mart 2002, sayfa 4.

(9) Bkz. Poucet ve Pistre tarafından hazırlanmış 17 Şubat 1993 tarihli ve Garcia tarafından hazırlanmış 26 Mart 1996 tarihli Avrupa Adalet Mahkemesi hükümleri.

(10) COREVA hakkındaki Avrupa Adalet Mahkemesi kararı. 16 Kasım 1995.

(11)Brentjens, Albany ve Maatschappij hakkında Avrupa Adalet Mahkemesi kararı. (C-115/97, C-116/97 ve C-117/97)

(12) A.Cardoso: Brezilya'da Çalışanların Temsil Güvenliği: Küresel Güçler, Yerel Baskı, SES Paper No:28 (Cenevre, ILO,2002)

(13) "Doğa boşluktan nefret eder". François Rabelais ve Sir İsaac Newton'a gönderme.

(14) H.Anheier : Kar Amacı Gütmeyen Sektörde Çalışma: Formlar, Modeller ve Metodolojiler (Cenevre, ILO, 2003).

(15) P.Horn: "Söz Hakkı Düzenlemeleri ve Enformel Ekonomi", M.Chen.S.Dasgupta: Çalışmanın Yeniden Kavramlaştırılması (Cenevre, ILO)

(16) MBO'lar hakkında bilgi ve sendika ve STK'lardan farkları için, bkz. R.Jhabvala: "Çalışana yönelik kuruluşlarda yeni oluşumlar : Temsil ve söz hakkı için yeni bir sisteme doğru", Hindistan İş Ekonomisi Yayını, Vol.46, No.2 Nisan-Haziran 2003, sayfa 203-218.

(17) 2001 yılında Gujarat'ta meydana gelen deprem sonrası yapılan araştırmalarda SEWA'nın birçok İngiliz yardım kuruluşundan daha yararlı olduğu ortaya çıkmıştır. SEWA yardımları daha hızlı, daha etkin, daha hedef odaklı ve uzun vadeli kalkınma konularında her zaman daha sonuca yönelik çözümler içermiştir. Uluslararası Kızılhaç ve Kızılay Federasyonları : Dünya Felaketler Raporu 2003 (Cenevre, 200), sayfa 138.

(18) Horn, 2004.

(19) J.O.Jeminiwa: Sivil Toplum ve Çalışan Güvenliği : Toplum, Kadınlar ve Kalkınma (CO-WAD) Nijerya. SES Değerlendirme Raporu (Ce-

nevre, ILO, 2002)

(20) R.C.Datta: "Organize olmayan sektörlerde toplum hareketleri ve sosyal güvence", Ekonomi ve Politika Dergisi, Vol.33, No.22, 1998; M.S.Pillai : "Organize olamayan sektörlerde çalışanlar için sosyal güvence: Kerala deneyimi", Ekonomi ve Politika Dergisi, Vol.31, No.3, 1996 sayfa 2908-2107.

(21) B.M.Alasia de Heredia, T.Juvenal, M.Sa Correia ve M.Arretche: Sivil Toplum ve Çalışan Güvenliği: VivaRio, SES Değerlendirme Raporu (Cenevre, ILO, 2002)

(22) J.-W.Cho : Sivil Toplum ve Çalışan Güvenliği : Kore İnşaat İşçileri İş Merkezleri, SES Değerlendirme Raporu (Cenevre, ILO, 2002)

(23) H.Blair: "Varoşlarda katılımcılık ve sorumluluk alma: Altı değişik ülkede demokratik yerel yönetimler", Dünya Kalkınma, Vol.28, No.1, 2000 sayfa 21-39

(24) Örneğin, R.Crook ve J.Manor : Güneydoğu Asya ve Batı Afrika'da Demokrasi ve Sorumluluğun Dağıtılması: Katılımcılık, Sorumluluk Alma ve Performans (Cambridge, Cambridge Üniversitesi yayını, 1998); P.Francis ve R.James: "Kırsal yoksulluğun azaltılmasında halkın katılımı: Uganda'da sorumluluğun dağıtılması programındaki çelişkiler", Dünya Kalkınma, Vol.31, No.2, sayfa 325-337.

(25) C.Johnson: "Yerel demokrasi, demokratik sorumluluk dağıtımı ve kırsal kalkınma: Politika oluşturmak için teoriler, mücadeleler ve seçenekler", Kalkınma Politikaları Dergisi, Vol 19, 2002, sayfa 521-532.

(26) C.Cross ve M.Kutengule : Malavi'de Sorumluluğun Dağıtılması ve Kırsal Geçim Kaynakları, Çalışma Tablosu No.4 (East Anglia Üniversitesi, Norwich, 2001) sayfa 6.

(27) L.Dammert ve M.F.Malone: Güney Amerika'da Suç Kontrolü ve Halkın Güvenliği, SES yayını (Cenevre, ILO)

(28) L.Prichett, A.Wetterberg ve V.Alatas: Söz Hakkı Dersleri: Sosyal Organizasyonlarda Kanıt-lama, Endonezya'da Devlet Mandası Altındaki Organizasyonlar ve Yerel Kurumların Yönetimi (Boston, Kennedy Devlet Okulu, Harvard Üniversitesi. 2001).

(29) C.Souza: Brezilya Şehirlerinde Katılımcı Bütçeleme: Demokratik Kurumların İnşasında Engeller ve Olanaklar: SES Değerlendirme Raporları (Cenevre; ILO, 2002)

(30) T.M.T.Isaac, M.Williams. P.Chakraborty ve B.Thampi: Mahalli Kadın Grupları: Yeni Bir Perspektife Doğru, Sorumluluğun Dağıtılması,

Sürdürülebilir Kalkınma ve Sosyal Güvenlik konulu ILO semineri'nde sunulan bildiri, Mararikulum, Kerala, Hindistan, Mayıs 2002.

(31) Bu konuda meşhur bir örnek Maharashtara, Hindistan'da yaşanmıştır. Bölgede geliştirilen ve halkın sağlık koşullarını düzeltmeye yönelik tuvalet destek sistemi büyük bir başarısızlıkla sonuçlanmış ve genel sağlık koşullarında da daha büyük bir oranda düşüş yaşanmıştır.

(32) P.Samuel: Söz Hakkının İşe Yaramasını Sağlamak: Bangalore'da Kamu Hizmetlerinin Kart Sistemiyle Raporlanması, Dünya Bankası, Politika Araştırma Çalışma Bildirileri Serileri 1921 (Washington, DC, Dünya Bankası, 1998).

(33) L.Gilson: "Eşitliği desteklemek için stratejiler: Üç Afrika ülkesinde toplumsal finansman deneyimleri", Sağlık Politikası, Vol.58, No.1, 2001, sayfa 37-67.

(34) L.Gilson: "Afrika devletleri sağlık hizmetinden tamamen çekilerek bu görevi kiliselere bırakmalı mıdır?" S.Bennet, B.Mc Pake ve A.Mills: Gelişmekte Olan Ülkelerde Özel Sağlık Kurumları: Gerçekten Halkın Hizmetinde mi? (Londra ve New Jersey, Zed Books, 1997).

(35) Örneğin Bkz., S.Eliesh: Mısır'da İş Güvenliği İçin Savaş – STK'ları Bu Konuda Önemli Bie Rol Üstlenebilir mi?, SES Değerlendirme Raporları (Cenevre, ILO, 2002).

(36) J.Anderson, D.Kauffman ve F.Recanatini: Hizmet Verme, Yoksulluk ve Yolsuzluk – Tanı Amaçlı Anketlerden Genel Başlıklar, Dünya Bankası'nın Dünya Kalkınma Raporu için bildiri. (Washington, DC, 2004).

(37) A.Hadi : "Mikrokredi Programları Yoluyla Sağlık Bilgilendirmeleri: Bangladeş'te BRAC Çalışmaları", Uluslararası Sağlık Tanıtım, Vol. 16, No.3, sayfa 219-228.

(38) Örnekler için Peru'daki toplum destekli sağlık programları ve Bamako Girişimi incelenebilir. Örneğin S.Mehrotra ve S.W.Jarret: "Düşük Gelir Seviyesine Sahip Ülkelerde Temel Sağlık Hizmetlerinin Geliştirilmesi", Sosyal Bilim ve Ecza, Vol.54.No.11, 2001, sayfa 1685-1690.

(39) Konu ile ilgili bildiriler için bkz, M.Daly: Bakım İşleri: Güvenlik Araştırması (Cenevre, ILO, 2001).

(40) E.Collins-Hughes: "Bakıcılara Önem Vermek: İrlanda'dan Bir Örnek", sayfa 211-218.

(41) M.Barnes: "Özel Bakıcılıktan Toplumsal Bir Elemana: İngiltere'deki Bakıcılar Hareketi" sayfa 195-210; J.Walsh: "Birlikler yaratmak, çalışanlar yaratmak: Los Angeles evde bakım kampanyası" sayfa 219-233.

(42) K.Dixon-Fyle: Bakım Hizmetlerine Saygı İçin Sosyal Politika : Güney Sahra Afrika'sına Bakış, SES Bildiri No.27 (Cenevre, ILO, 2002).

(43) A.Fong, T.Hebb ve J.Rogers: Çalışan Sermaye: Emeklilik Fonlarının Gücü (Ithaca and London, Cornell Üniversitesi Yayını, 2001).

(44) A.Skyes: Yarın İçin Kapitalizm: Mülkiyete Yeniden Sahip Olmak ve Korumak (Oxford, Capstone, 2000).

(45) "Calpers'in Asya'dan Geri Çekilmesi: Etik Değerlerin Zaferi", Financial Times, 22 Şubat 2002.

(46) J.Ruggie: Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Yürütülmesi", Financial Times, 25 Ekim 2002.

(47) B.Fliess: "İş Hayatında Daha İyi Davranış Biçimleri", OECD Observer, No.229, Kasım 2001, sayfa 53.

(48) KPMG: KPMG Uluslararası Kurumsal Sosyal Sorumluluk Anketi Raporu 2002. Bkz.www.globalreporting.org

(49) Peter Knight, "Sürdürülebilir İş Dünyası" raporu üzerine yorum, Financial Times, 23 Ağustos 2002, sayfa VIII.

(50) Çevre ve iş gücü standartları açısından zorunlu ve çok yönlü kurallar koyan organizasyonlar arasında Friends of the Earth ve Greenpeace de vardır. Hatta İngiliz hayır kurumu Christian Aid "Küresel düzenleyici" adı altında bir yürütme kodu kullanılmasını dahi önermiştir. Gönüllülük kavramına karşı görüşlerin genellikle STK'ları ve birliklerden geldiği düşünülür, ancak bazı üst düzey yöneticiler de bu konuya karşıdır. Shell'in eski üst düzey yöneticilerinden ve eski kamu sektörü çalışanı Sir Geoffrey Chandler halka açık bir toplantıda "gönüllülük sisteminin hiçbir zaman çalışmadığını" söylemiştir. Merkezi Londra'da buluna The Observer gazetesinin CSR üzerine yayımlanan ekinde bu konudan bahsedilmiştir. 2 Şubat 2003, sayfa 6. Bu konudaki şüphecilik sıklıkla işçi sendiıkları yöneticileri tarafından ortaya konmaktadır. İngiliz İşçi Sendikaları Kongresi'nde David Coats şunları iddia etmiştir: "Şirketler yapmaları gereken kanuni uygulamaları CSR konusu ortaya çıktıktan sonra daha kolay savsaklamakta ve CSR'ı bunun için bir perde gibi kullanmaktadır. Birçok CSR uygulaması çalışan haklarını içermemektedir. Bu konu ayrı bir şekilde ele alınarak değerlendirilmelidir". The Observer (London), 8 Haziran 2001.

(51) E.V.K.Fitzgerald: Büyük Uluslararası Firmalarda Düzenlemeler Yapmak, UNRISD Tech-

nology; İş ve Toplum Programı Bildirisi 5, (Cenevre, UNRISD, 2002).

(52) Şirket emeklilik fonlarından 50 milyon dolarlık kısmı üzerine geçirdiği ortaya çıkan ve bunun bir kısmını geri ödemesi istenen ABB şirketi eski genel müdürünün Global Compact programına özel danışman olarak seçilmesi büyük bir talihsizlikti. Associated Press, 1 Mart 2002.

(53) "Şirketsel vatandaşlık için taahhütte bulunmak" konulu makalede belirtilmektedir. Financial Times, 12 Şubat 2003.

(54) BM İnsan Hakları Komisyonu'nun 2004 yılı ilkbaharında düzenlenen yıllık toplantısında Milletlerarası Şirketler ve İşle İlgili Diğer Kuruluşların İnsan Hakları Konusundaki Uyması Gereken Kurallar ve Sorumluluklar konusunu ele alındı. Taslak kurallar mevcut uluslararası kanun ve nizamnamelere uygun olarak belirlendi ve biraraya getirildi. Bağımsız izleme ve gözden geçirme mekanizmalarından ise şirketler sorumlu tutuldu.

(55) Küresel Raporlama Girişimi. Bkz. [www.globalreporting.org](http://www.globalreporting.org)

(56) Küresel Raporlama Girişimi: Sürdürülebilir Raporlama Yönergesi 2002 (Boston, GRI, 2002), sayfa 8.

(57) Örneğin BP GRI sisteminin şirket hakkında gereğinden fazla bilgi talep ettiğini belirterek sistemi kullanmayı reddetmiştir. Bu eleştiriye cevap olarak GRI yönetim kurulu üyelerinden biri şunları söylemiştir: "30 yıllık bir sürecin henüz ilk beş yılındayız". A.Maitland: "Şirketlerden hesap vermeleri isteniyor", Financial Times, 28 Mart 2002, sayfa 11.

(58) Sağlık sektöründe faaliyet gösteren Baxter International adındaki firma GRI sistemiyle raporlama yapmak için iki yıl boyunca çalışmış 625,000 USD harcamıştır. A.Maitland: "Daha çok açıklık için baskı artıyor", Financial Times, 10 Aralık 2002.

(59) Çokuluslu şirketler hakkında yayımlanan diğer yönergeler 1976'da Güney Afrika'daki çalışma uygulamaları için taslağı hazırlanan Küresel Sullivan Prensipleri, 1977'de tasarlanan ve 1992'de terkedilen BM Milletlerarası Şirketler İçin Taslak Yönerge ve 1986'da Kuzey Amerika, Avrupa ve Japonya'dan üst düzey yöneticilerin oluşturduğu koalisyon tarafından tasarlanan Caux Yuvarlak Masa Prensipleri'dir.

(60) Bu standartların revizyonu sırasında Meksika hükümeti yönergelerin yasal değil gönüllü bağlayıcı unsurlar olduğunu öne sürmüştür. Bu tür gönüllü standartların Meksika'yı NAF-

TA'nın diğer üyeleri tarafından yapılan yatırımlardan mahrum bıraktığı söylenebilir. Financial Times, 24 Haziran 2000.

(61) Küreselleşmenin Sosyal Boyutunda Çalışma Birliği: Kurumsal Sosyal Sorumluluk ve Uluslararası Çalışma Standartları Hakkında Bilgi Notu, ILO İdari Organ Gündemi 4.maddesi (Cenevre, ILO, Mart 2003), sayfa 11. ILO ayrıca Çalışma ve Sosyal Girişimler veri tabanları geliştirmiştir.(BASI), bkz. [www.ilo.org/basi](http://www.ilo.org/basi).

(62) Avrupa Komisyonu İstihdam ve Sosyal Konular genel Müdürlüğü: Kurumsal Sosyal Sorumluluk: Sürdürülebilir Kalkınmaya İş Dünyasının Katkısı (Lüksemburg, Avrupa Toplulukları Resmi Yayını, 2002). Bu dokümana [www.europa.eu.int](http://www.europa.eu.int) adresinden ulaşılabilir.

(63) Forum'un İletişim bölümünde ele alınan konularda Avrupa Komisyonu üyesi olmayan organizasyonların katılımı hakkında herhangi bir bilgi verilmemesine rağmen, ILO, OECD ve BM Global Compact Ofisi'nin bu oluşumda gözlemci sıfatıyla yer alacakları gözlemlenmiştir.

(64) UNICE Genel Sekreteri Philipppe de Buck'ın Ocak 2002'de belirttiği gibi: "(Avrupa Komisyonu Toplumsal Sorunlar Komiseri) Anna Diamantopoulou kurumsal yeniden yapılanma konusunda uzun bir tartışma açmak istediğinde bizler "Dur" dedik".

(65) [www.bpdweb.org](http://www.bpdweb.org)

(66) ETİ'nin çalışmaları ve uygulamada karşılaştığı zorluklarla ilgili olarak bkz R.Crowe: "Kuralları uygulamak için mahkum olmak", Financial Times, 12 Haziran 2001.

(67) [www.bitc.org.uk/corporate-impact](http://www.bitc.org.uk/corporate-impact)

(68) BITC Kendi Kendine İş Değerlendirme Aracı için bkz. [www.business-impact.org/revi-ew/](http://www.business-impact.org/revi-ew/).

(69) S-Label, yeterlilik markası anlamını taşımaktadır. S: Satisfactory kelimesinin kısaltılmasıdır. Çev. Notu.

(70) Danimarka Sendikalar Birliği: Kurumsal Sosyal Sorumluluk – Müzakere Bildirisi (Kopenhag, LO, 2002). Sayfa 19. LO ayrıca "İşyeri Bilgi Endeksi" düzenlenmesini de önermiştir.

(71) AccountAbility: AccountAbility 1000 (AA1000) Çerçeve Programı: Standartlar, Yönergeler ve Profesyonel Nitelikler (Londra, Etik ve Sosyal Sorumluluk Enstitüsü, 1999).

(72) Çoğulcu-Paydaş izleme girişimleri hakkında daha fazla bilgi için bkz. M.Urminsky: İşyerinde Kendi Kendine Düzenlemeler Yapmak : Davranış Kuralları, Sosyal Etiket ve Sosyal Sorumluluğa Yönelik Yatırım, Yönetim Sistemleri ve

Kurumsal Vatandaşlık konulu bildiri. No.1 (Cenevre, ILO, 2001). Sayfa 28-34.

(73) Temeli ISO9000'e dayanan bu sistem düzeltici ve engelleyici audit tekniklerinden oluşmaktadır.

(74) ISO Basın Bülteni, 19 Şubat 2003. Konuyla ilgili gruba Alcan şirketi kıdemli asbaşkanı yöneticilik yapmıştır.

(75) Bu ikileme ilgili tartışmalar için bkz. G.Standing: İşgücü Standartlarının Düzenlenme Sorunu" A.Fung, D.O'Rourke ve C.Sabel: Sweathop'lara (az ücretle işçi çalıştıran işyerleri) Bir Son Verebilir Miyiz? (Boston, Beacon yayınları, 2002).

(76) ILO, 2003, sayfa 8 ILO'nun Çokuluslu Kurumlar Programı'nın kurumsal sosyal raporlar ile ilgili bölümden.

(77) The Economist dergisi Anglo-Sakson modelin sağlam bir savunusunu yayımlamış ve "acımasızlıktan uzak" bir model olduğunu savunmuştur. The Economist, Özel Rapor, 4 Aralık 2002.

(78) Her bir paydaşa ait taleplerin dengelenmesi konusu oldukça belirsizdir. Bu bağlamda "denge" hangi anlamda kullanılmaktadır? Hiçbir yöneticinin kararlarını belli prensip ve kurallar içinde almasını ve sonuçlarının yargılanmasını beklemek mümkün değildir. Bkz. R.R.Ellsworth: Bir Amaçla Yönetmek: Yeni Kurumsal Gerçekler (Stanford, CA, Stanford Üniversitesi Yayınları, 2002).

(79) Bazı SRI fonları temel olarak finansal geri dönüşlerin "sürdürülebilirliği" üzerine yoğunlaşmakta ve yatırımların toplum ve çevre üzerindeki olumlu etki yapıp yapmadığını, en azından tarafsız olup olmadığını kontrol etmektedir. Örnek için Morley Yönetim Fonu'na ait SRI bölümü incelenebilir. The Observer (London) CSR (KSS) eki, 2 Şubat 2003.

(80) Sosyal Yatırım Forumu: A.B.D.'de Sosyal Sorumluluk Kurallarına Göre Yatırım Eğilimleri 2003 Yılı Raporu (Washington, DC, Sosyal Yatırım Forumu, 2003) Bkz. www.socialinvest.org

(81) ABD'de SRI'a ait bir ya da birden fazla kriteri kullanarak raporlama yapan fonların toplamı 1984 yılında 40 milyar USD iken, 2001 yılında bu rakam 2,34 trilyon USD'ye yükselmiştir.

(82) Bunlardan ikisi EIRIS (Etik Yatırım Araştırma Hizmeti) ve PIRC (Emeklilik ve Yatırım Araştırma Danışmanlığı)'dır. Diğerleri için bkz. ILO, 2003, sayfa 7.

(83) FTSE: FTSE Sosyal Sorumluluk Kuralla-

rına Göre Yatırım Kalkınma Standardı (2001), bkz.www.ftse4good.com

(84) Tütün ve silah üretimi yapan sektörlerdeki gibi bazı şirketler tamamen uygulama dışı bırakılmışlardır. Diğerleri etik konularda uzman EIRIS adlı firma tarafından çevresel sürdürülebilirlik, "paydaşlarla" olumlu ilişkiler ve insan hakları konusunda denetlenmektedir.

(85) "Sorumlu davranış biçimi için mali bir örnek", Financial Times, 19 Ağustos 2002, sayfa 6.

(86) "İtibar oluşturma araçları", Financial Times, 20 Ocak 2003; O.Fijell: "Kurumsal vatandaşlık: Statoil", Yeni Çözümler: Çevresel ve Mesleki Sağlık Politikası Yayını, Vol.13, No.1, 2003, sayfa 43-48.

(87) Bütün eleştiriler sadece "sol" kanattan ya da yapıcı bir yaklaşım görme konusunda hayal kırıklığına uğramış çevrecilerden gelmemektedir. Bazı ekonomistler de KSS kavramının bazı zararları olduğunu ve eski OECD baş ekonomisinin bir zamanlar belirttiği gibi "küresel kurtuluşçuluk" şeklinde algılabildiğini belirtmektedirler. D.Henderson: Yanlış Anlaşılan Erdem: Kurumsal Sosyal Sorumluluk ile İlgili Yanlış Fikirler, Hobart Bildiri No 142, (Londra, Ekonomik İşler Enstitüsü, 2001).

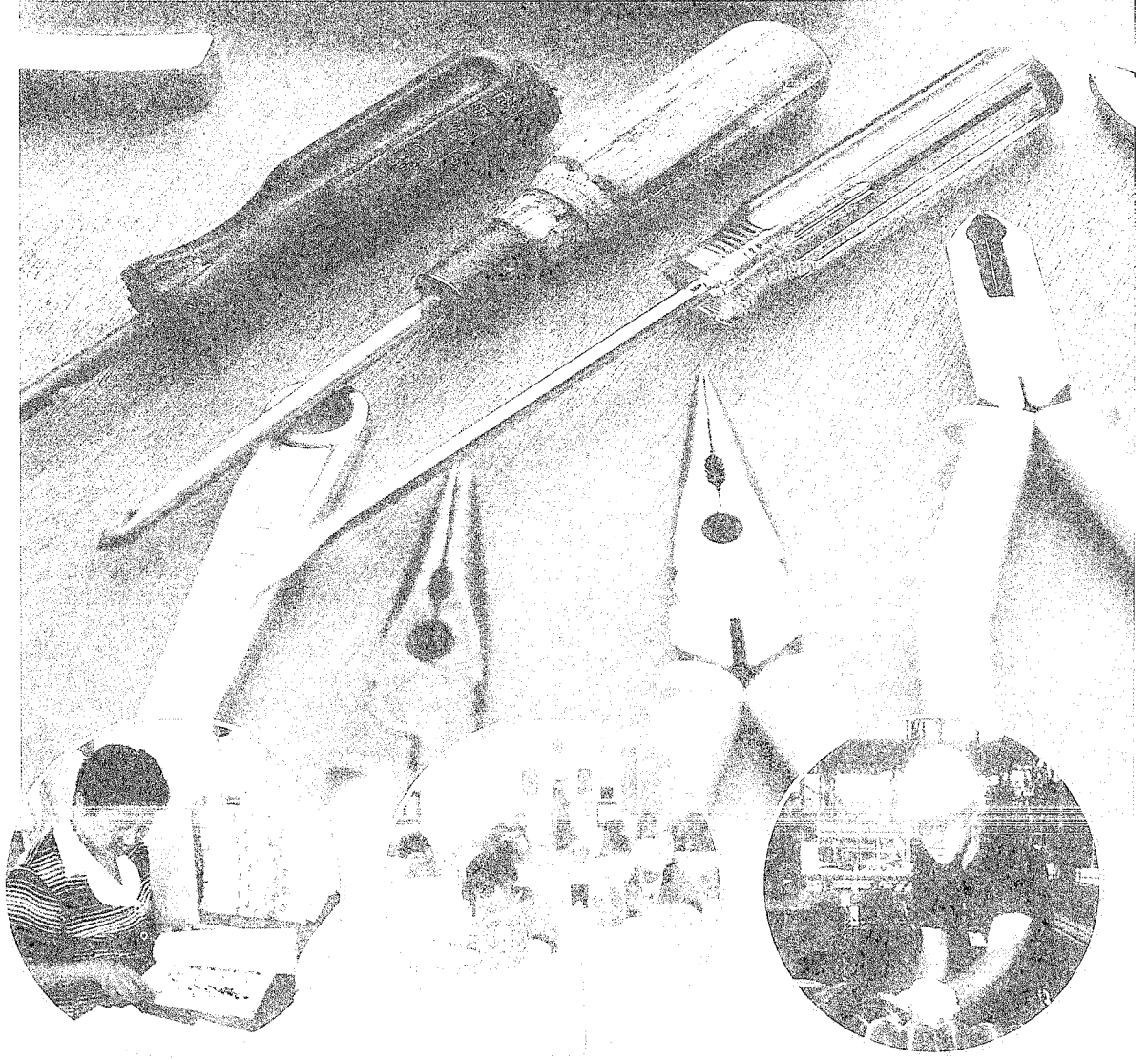
(88) Birleşmiş Milletler Ofisi, Cenevre, 28 Mart 2001. Ayrıca bkz. www.unog.ch. The Economist dergisi konuyu daha keskin bir dille almıştır, "Toplum politikası özelleştirilmeye kalkılır ve şirket yönetim kurulları sosyal, ekonomik ve çevresel hedeflere ulaşmak meselelerini kendi üzerlerine almaya kalkarlarsa demokrasiye şans tanıma imkanı kalmayacaktır. Eğer isterlerse bu işi yapması gerekenler ve bu konuda ehliyet sahibi olanlar devletlerdir." The Economist, 17 Kasım 2001, sayfa 84.

(89) İnsani Güvence Komisyonu, 2003, sayfa 88.

(90)V.K.Ramachandran ve M.Swaminathan: Gayriresimi Kredi İtibar Sağlayabilir Mi? Hindistan'da Kırsal Bankacılık Politikası, SES Bildirisi No. 12 (Cenevre, ILO; 2002).

(91) Hayır kurumlarının daha net etik prensiplerin geliştirilmesi, minimum teknik standartların yerleştirilmesi ve donörler kadar fayda sağlayanların da güvenilirliğinin sağlanması gibi konularla üzerinde yaptığı çalışmalarla ilgili olarak bkz. Uluslararası Kızıl Haç ve Kızılay Kurumları, 2003. sayfa 135-155.

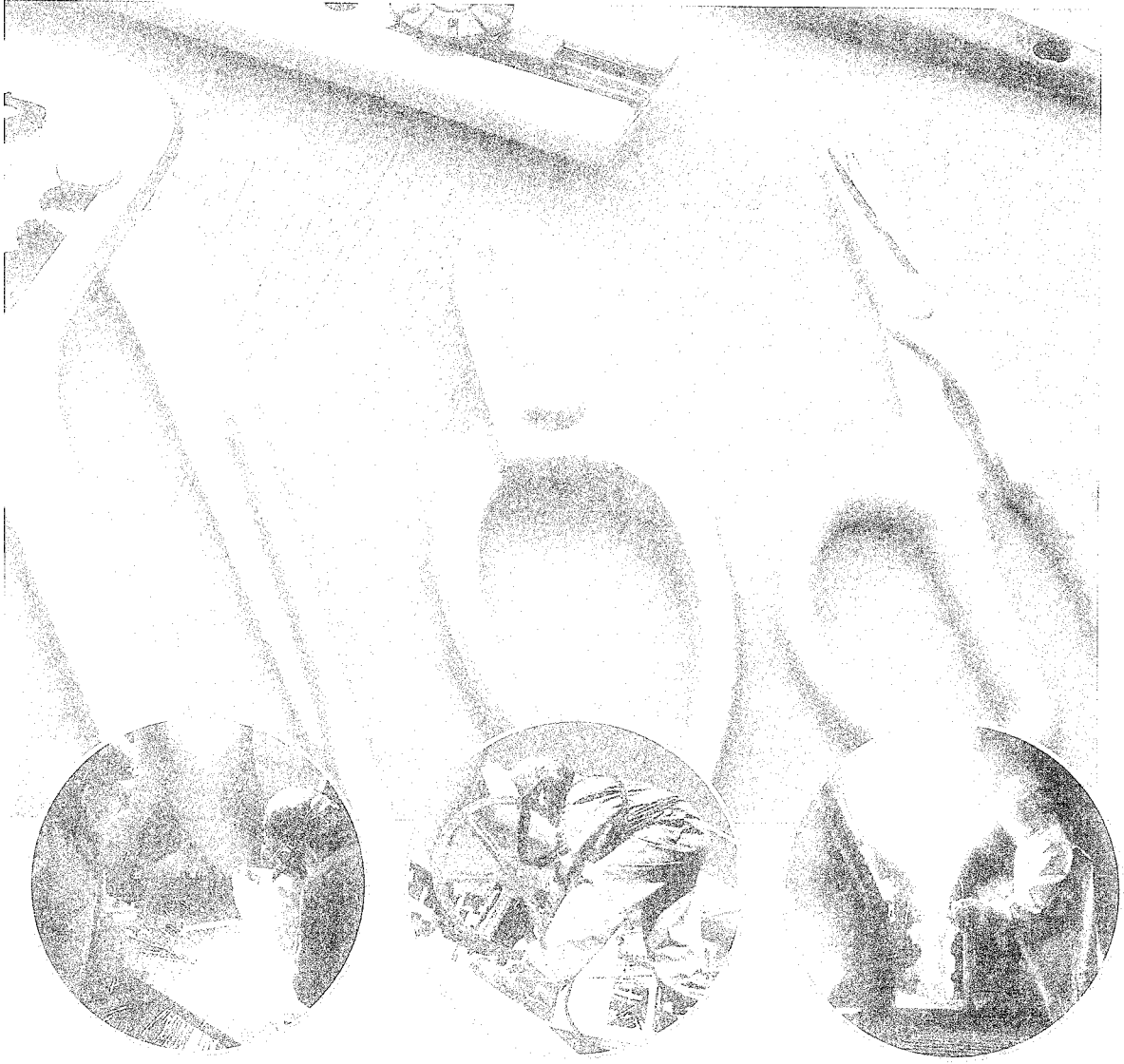
(92) D.Hume: İnsan Doğası Üzerine Bilimsel Bir İnceleme (1739-40) Kitap III, Bölüm X.



# V A S I F   G Ü V E N C E S İ

("Economic security for a better world, ILO, Cenevre, 2004 s. 191-220'den özetlenmiştir.)

Çeviri: Emin Baki Adaş



## GİRİŞ

Vasıf, yeniden üretme güvenliği, bilgi ve beceri edinmek için kurs, çıraklık ve eğitim gibi çeşitli fırsatların oldukça geniş bir yelpazede sunulduğu durum olarak düşünülür. Bu, insanların kendi kapasitelerini geliştirebilme ve toplumsal ve ekonomik olarak geçerliliği olan meslekler edinebil-

meleri için gerekli nitelikleri kazanabilmeleri amacıyla, herkese temel eğitim ve mesleki kursa erişebilmenin güvence altına alınması anlamına gelmektedir. Bir başka açıdan ifade edersek, bir kişinin yetenek hakları üzerinde mülkiyeti ve kontrolü varsa o kişi vasıf güvencesine sahip demektir.

*Eğitim yoksulluğu düşüncesi mutlak*

ve görece eğitim yoksulluğu tanımlarıyla birlikte, yakın zamanda ortaya çıktı. Bu aynı zamanda, bir ülkede nüfusun çok büyük bir kısmının eğitim yoksulluğu sınırının biraz üstünde olduğu *hassas eğitim yoksulluğu* kavramının ortaya çıkmasına neden oldu. Bir çok açıdan, vasıf yeniden üretme güvenliği bu tarz bir düşünmeyi çağrıştırılmaktadır.

Vasıf güvencesi, Nisan 2000 tarihinde Senegal'ın Dakar kentinde yapılan Dünya Eğitim Forumu'nda kabul edilen Milleniyum Kalkınma Hedefleri (the Millenium Development Goals) ve Herkese Eğitim (Education for All, EFA)'le gündeme alınmış ve Eylül 2000'de Milleniyum Bildirgesi ile New York'da yeniden teyit edilmiştir. Bu hedefler, herkese temel eğitim imkanlarının evrensel olarak sunulması, ve ilk ve orta öğrenim düzeyindeki okullaşmada cinsiyet farklarının 2015'e kadar ortadan kaldırılmasını gerçekleştirmektedir.

Bu bölüm, önce küreselleşmenin etkisi altında eğitimde ortaya çıkan temel eğilimleri değerlendirmektedir. Ardından, 139 ILO üyesi ülkeden elde edilmiş Ulusal Vasıf Güvencesi Endeksi bulgularını sunmadan önce, vasıfların bu güne kadar görece gözden kaçırılmış bazı özelliklerini Halk Güvençe Anketi (HGA) sonuçları üzerinden incelemektedir.

### EĞİTİM, OKULLAŞMA VE "BEŞERİ SERMAYE"

"Beşeri sermaye" sözü, İngilizceye ve siyasa çevrelerinin söylemine şaşırtıcı

bir kolaylıkla musallat oldu. Sık sık bu sözcük ve "okullaşma," eğitim ile eşanlamlıymış gibi kullanılmaktadır. Eğitim kavramı bu durumdan kurtarılmalıdır. Eğitim almak, iş bulabilmek, icra edebilmek ve işi koruyabilmekten daha fazla şey ifade eder. Vasıf ve kapasite üzerine düşünürken, bunları basitçe veya sadece resmi eğitim yoluyla edinilen niteliklermiş gibi düşünme eğiliminden kaçınılmalıdır.

Bu bağlamda, ekonomi biliminin babası olarak kabul edilen ve günümüzde çok sık atıfta bulunulan kişi olması nedeniyle Adam Smith'in eğitim konusundaki yaklaşımının günümüz neo-klasik ekonomistlerinden oldukça farklı olduğunu belirtmek gerekir. Adam Smith eğitimi insanların kendi toplum ve kültürlerini anlamalarına yardımcı olacak bir araç olarak görmekteydi. Eğitim para kazanmak için değildi. Bu modern bir bakıştır.

Temel eğitim, öncelikle, işlevsel olarak hayatta kalma kapasitesi, anlama kapasitesi, yaratma ve fırsatları değerlendirebilme; gelişme kapasitesi, olumsuz şartlara karşı durabilme ve iyileşme kapasitesi ile ilgilidir. "Beşeri sermaye" iş bulabilme, para biriktirme, rekabet etme ve kazanma kapasitesidir. "Beşeri sermaye" fırsatçı olma kapasitesidir. Eğitilmiş insan, ihtiyacı olan bir kişinin yardım, tavsiye ve rahatlatma için başvurduğu kişidir. Eğitilmiş insanlar daha "özgür"dür.

Vasıf, sadece iş bulmak ve para kazanmakla değil, ayakta kalabilme kapasitesi de dahil diğer güvenlik biçimlerini sağlamla ile ilgilidir. Bu bağlam-

da, okuma-yazma bilmek daha iyi kararlar vermemizi, sağlıklı bir yaşam sürme pratiğine ve bilincine sahip olmamızı sağlar (1). Kültür hakkında bilgi edinme kazancımızı arttırmayabilir fakat, dünyanın güzelliklerinden nasıl istifade edeceğimiz ve nasıl hayatta kalacağımız konusunda bir çok şey öğretir.

Eğitim ve vasıf, "beşeri sermaye" kavramından kurtarılmalıdır. Küresel eğilimler, herkes için temel güvence isteyenler için en acil görev ve meydana okumanın bu olması gerektiğini gösteriyor. Ayrıca, belirtmek gerekir ki, uzmanlar dünyanın vasıf havuzunun büyüklüğünü basitçe bilmemektedir. Hiçbir ülke vasıfların düzeyi veya dağılımı konusunda sağlıklı istatistiklere sahip değil ve kullanmak zorunda kaldığımız benzer ölçütler basit kalmaktadır (2).

### KÜRESELLEŞME VE "BEŞERİ SERMAYE"

Eğitim bir "itimat malı"dır (trust good). Bu, şu anlama gelmektedir: kişi ne alacağını bilmeden eğitimi almak ister, ve genellikle ne alacağı üzerinde de kontrolü yoktur. Hizmet olarak satıldığında bu mal, bir "itimat metası" (commodity of trust) haline gelir. Bunu alan kişiler "malın" yararı ve kalitesi hakkında açık bir bilgiye sahip değildir ve hizmeti sunan kişiye güvenmek zorundadır. Bundan dolayı, eğitim hizmeti almaya çalışan bir kişi -bu hizmet için doğrudan bir ücret ödemese de- bir riskle karşı karşıyadır, ve risk sunulan hizmetin değerinde bir

azalmayı ima ettiğinden dolayı, bu ona olan talebi de azaltacaktır. Eğer özelleştirme veya katkı payları şeklinde ücretlendirme yoluyla metalaştırılırsa, talep daha da düşecektir.

Ayrıca, eğitim hizmeti sunanlar arasında rekabetin artması durumunda potansiyel öğrenciler, rekabet içindeki eğitim kurumları, eğitim hizmetleri ve diğer zamanı kullanma biçimleri arasında bir tercih yapmak zorunda kalacaktır. Ortaya çıkan işlem maliyetleri eğitim alma isteğini kıracaktır.

Bu bağlamda, Washington Mutabakatı ve küreselleşmenin, eğitim ve vasıfların gelişmesi üzerinde önemli etkileri olmuştur. Hükümet harcamalarında kısıtlamaya gitmek birçok ülkede, diğer sosyal politika alanlarından eğitime daha fazla bir teşvik olmasına rağmen, eğitim harcamalarında kesintiye yol açmıştır. Örneğin, Güney Afrika'da sosyal refaha dönük harcamalarda ve devlet okullarına yapılan harcamalarda hem bütçe içindeki payları itibariyle hem de reel anlamda kesintiler olmuştur (3).

Dünya Bankası'nın bu süreçte çok etkin bir rolü olmuştur. Dünya Bankası, 1960'lara kadar, gelen bütün kredi taleplerini reddederek eğitim sektörünün dışında kaldı. Fakat, 1960'lardan sonra eğitim alanındaki en büyük uluslararası bağış kuruluşu haline geldi. Dünya Bankası'nın eğitime kredi sağlaması 1960'ta kurulan Uluslararası Kalkınma Kuruluşu'nun oluşturulmasıyla başlamış olmasına rağmen, Dünya Bankası eğitim politikasında asıl çıkışı 1970'lerde yaptı ve bu alan-

daki öncü oyunculardan biri haline geldi. UNESCO -eğitim konusunda uluslararası gündemi belirlemekle sorumlu olan kuruluş- eğitim hakkını teşvik ederken, Dünya Bankası beşeri sermaye ve yapılan yatırımın getiri oranı üzerine odaklaşmıştır. Başlarda, UNESCO'nun yapmış olduğu çalışmaları dikkate alması istenirken, bu kısa zaman içinde gündemden kalktı (4). Daha sonra, Dünya Bankası, karlılık ve verimliliğe odaklanan ve liberalleşme, özelleştirme ve maliyetleri kısmayı teşvik eden merkezi bir eğitim birim kurdu.

Dünya Bankası'nın eğitim politikası 1986'da Gelişmekte Olan Ülkelerde Eğitimin Finansmanı adlı raporunun yayınlanmasıyla netleşti. Bu rapor üç siyasa reçetesi içeriyordu: (i) devletin eğitime yaptığı harcamaların temel eğitime -böylelikle, yüksek öğretimdeki maliyetin harçlar yoluyla azaltılması ima edilerek- yönlendirilmesi; (ii) Düşük gelirli ailelerden gelen öğrencilere kredi ve burs sağlayacak bir kredi piyasasının geliştirilmesi; ve (iii) kamunun sağladığı eğitimin yerinden yönetimci bir yapıya kavuşturulması. Dünya Bankası daha sonra hükümetleri, kamuda çalışan eğitimcileri maaş rejimi dışında bırakmaya ve sendikasız öğretmenler çalıştırmaya teşvik etmiştir (5). Birçok kişi, Dünya Bankası'nın böylelikle öğretmenlerin çalışma koşullarının düzensizleştirilmesine neden olan bir eğilimi teşvik ettiğine inanmaktadır (6).

OECD, harç ücretlerini, piyasaya dönük bir yaklaşım ve ürün-temelli

bir kalite değerlendirmesini savunarak Dünya Bankası'nı kendine örnek almıştır. Eğitim arzının işgücü piyasasındaki talep örüntüsüne uyması gerektiğini iddia ederek, yüksek öğretimle mesleki kurslar arasındaki sınırların ortadan kaldırılmasını teşvik etmiştir. Hatta, "yüksek öğretim" yerine "üçüncül eğitim" (tertiary education) kelimesini, ortaokul-sonrası bütün eğitim ve mesleki eğitim süreçlerini de kapsayacak şekilde kullanmayı savunmuştur.

OECD'ye paralel olarak, 1994'te Dünya Bankası hibe fonlarının sadece rekabeti, özel okullar ve öğrenci katkı payları ile kurumlar arasında farklılaşmayı (çeşitlenmeyi) teşvik edici eğitim politikası olan ülkelere verilmesi gerektiğini ileri sürmüştür (7). Ve bundan sonra, UNESCO, 2000 yılında Dünya Bankası ile birlikte hazırladığı raporda getiri oranı yaklaşımını benimsemiştir.

Dolayısıyla, iki öncü uluslararası kuruluş eğitimin artan bir şekilde metalaşmasını teşvik etmiştir. Fakat, bir kez bir hizmet metalaştığında, hizmeti sunanlara gelir-getirici yeni mekanizmalar arayışına girerler ve rasyonelleşme, ulusötesi şablon okullaşmayı teşvik eden ölçek ekonomisi ve standartlaşmayla birlikte çekici hale gelir. "Yönetişime" olan yeni ilgiyle birlikte, performans göstergeleri sorumluluğun temel mekanizmaları haline gelmiştir (8).

Eğitimin liberalleşmesi küresel bir eğilim. Diğer güçler bu yönde bir değişime zorlamasına rağmen, bu süreç

Dünya Ticaret Örgütü'nün (DTÖ), bir hizmetin özel sektör tarafından sunulması sağlanırsa, bu alanda yabancı firmalar da ulusal firmalarla eşit fırsatlara sahip olabileceği hedefini güden Hizmetler Ticareti Genel Anlaşması (General Agreement on Trade in Services, GATS) ile birlikte hızlanmıştır (9). Bunun sonucunda, bir çok gelişmekte olan ülkede çokuluslu eğitim hizmetleri artmaktadır ve bu da özellikle "üçüncül," kısmen de orta dereceli okullarında "Amerikanlaşma"yı beraberinde getirmektedir.

Bu küreselleşme eğiliminin gündeme getirdiği sorular oldukça önemlidir. Bu süreç standartlaşmaya mı götürecektir? Eğitimin genişlemesine mi yoksa daralmasına mı neden olacaktır? (10) Toplumlar arasında ve toplumsal gruplar arasındaki eğitim farklarının azalmasına mı yoksa artmasına mı neden olacaktır? (11)

Kısaca, küreselleşmenin eğitim ve vasıf güvencesi üzerinde önemli etkilerde bulunmaktadır. Devlet okulları, özel (ve yarı özel) okullar haline dönüşmekte ve her düzeyde eğitim hizmeti sunanların sayısı artmaktadır. Bazı açılardan, özellikle ikincil ve üçüncül derecelerde, eğitim "kamu hizmetinden," anne-babaların (veya öğrencilerin) ücret karşılığı satın aldıkları metalaşmış bir hizmete dönüşmektedir. Bunun düşük gelirli ailelerin (çocuklarının) eğitimine desteklerinde eşitsizlik ve fırsatlar açısından sonuçları olacaktır. Eğitimin özelleştirilmesi ve liberalleştirilmesi çok katmanlı bir erişime neden olmaktadır.

Bir yanda, yüksek harç ve ücretleri ödeme gücü olanlara ayrılmış elit okullar ve üniversiteler, diğer yanda çok az mali kaynağın verildiği, aşırı kalabalık devlet okullarına veya düşük kaliteli özel okullara yönlendirilen öğrenciler.

Emek piyasası esnekliğine vurgu, işçilerin kendilerini güvensiz hissetmelerine ve vasıf edinme motivasyonunu zayıflatmasına neden olduğundan vasıf edinme "getirisinin" bozulabileceği anlamına gelmektedir. Ayrıca, işçiler yeni vasıflar edinip verimliliği artırıyor ama karşılığında herhangi "ödül" almıyorsa, bu vasıf güvensizliğine neden olacaktır.

Meksika, emek piyasası esnekliğinin çifte ironisini gözler önüne sermektedir. Eğer sermaye, ücretleri aşağı çekerek emekten daha fazlasını elde edebiliyorsa, teknolojik yeniliğe yatırım yapma konusunda daha isteksiz olacaktır. Ve eğer işçiler artan verimlilikten fayda sağlayamıyorsa, vasıflarını geliştirmek için çok az motivasyonları olacaktır. Aslında, işçiler vasıfları üzerindeki "mülkiyet haklarını" kaybetmektedir. Teşvik sistemi kötü ve uzun vadede büyüme ve kalkınma için yararlı olmayacaktır.

Vasıf güvencesinin uzun vadede gelişmesi kriz ve şoklar tarafından da tehdit altındadır. Makro-ekonomik politikalarındaki pürüzler, ekonomik sistemin çökmesi ve doğal afetlerin neden olduğu fasit döngüler geleneksel ve özgül risklerle baş etme mekanizmaları yoluyla bertaraf edilemez.

Bunun vasıf yeniden üretme güven-

liği açısından anlamı nedir? Gelişmekte olan ülkelerde, ekonomik şokların çocukların sağlıklı beslenmesine güçlü negatif etkisi olmaktadır. Bu, okula devam ve başarıda, ve hayat boyu öğrenme ve vasıfları sürdürülebilirlik kapasitesinde düşüşe yol açmaktadır. Bu olgular silsilesi için, Brezilya, Meksika ve Hindistan'da görüldüğü üzere, güçlü kanıtlar bulunmaktadır (12). Ve, ulusal gelirde dalgalanma ile ortaokula kayıt olma oranı arasında güçlü bir ilişki var (13).

Öte yandan, kriz dönemlerinde okula kayıt olma oranlarının arttığını gösteren birçok araştırma mevcuttur. Buna göre, her ne kadar kriz, gelir üzerinde olumsuz bir etki yaratsa da (ücretlerdeki ve hane gelirindeki düşüşü tamamlama ihtiyacı), okula devam etme fırsat maliyeti de düştüğü için okula devam etme oranı artmaktadır. Böyle olsa bile, kriz dönemlerinde temel eğitim güvencesini sağlamak gelecekte ücret eşitsizliğinin azalmasına yardımcı olacaktır (14).

#### VASIF GÜVENCESİ: KİŞİ DÜZLEMİNDE DEĞENLENDİRMELER

Vasıf yeniden üretme güvenliğinin küresel bir resmini vermek yerine, bu sürecin birey düzeyinde nasıl tespit edilebileceğini göstermek daha yararlı olabilir. Özünde güvenliği sağlayan temel unsurlar şunlardır: okula erişim (temel kapasite), mesleki kurslara erişim, yeterli kurs algısı, kurs kullanımı, gelecekte yeterli kurs algısı, ve gelecekte ihtiyaç duyulduğunda kursa erişim beklentisi.

Eğer bir toplumda nüfusun büyük çoğunluğu ilköğretim sonrası eğitime ve mesleki kurs imkanlarına erişebiliyorsa, ve bu edindikleri vasıfları işlerinde kullanabiliyor ve gelecekte yeterli vasıfları olabileceğini veya ihtiyaç olduğunda kurslara erişebileceğini görebiliyorsa, o toplumun görece yüksek vasıf güvencesine sahip olduğu söylenebilir.

#### OKULA ERİŞİM

Bir kişinin vasıf güvenlik düzeyinin düşük mü yoksa yüksek mi olduğunu nasıl ölçebiliriz? Birincisi, bu öğrenme ve bilgi temeli oluşturma kapasitesini yansıtır. Bu işlevsel okuma-yazma ve sayı sayma gibi genel eğitimin alanıdır. Okula ve kursa erişim vasıf güvencesinin standart göstergeleridir.

Geleneksel olarak, eğitim ve vasıfın temel göstergesi öğrenim düzeyidir. Bu açıdan, küresel "stilize edilmiş gerçekler" yeterince ürperticidir. 680 milyon ilköğretim çağındaki çocuğun 115 milyonu okula gitmiyor ve bunların 65 milyonu kızlardan oluşmaktadır. 6.2 milyar dünya nüfusu içinde 860 milyon kişi -her 7 kişiden biri- okuma-yazma bilmiyor (15). Bu oran daha yüksek olabilir, çünkü işlevsiz okur-yazarlık (lapsed literacy) yaygın bir durumdur. Az gelişmiş olarak tanımlanan ülkelerde yetişkin okur-yazarlığı % 50'nin biraz üstündedir. Birçok ülkede kızların okuma-yazma oranı erkeklerden oldukça düşüktür, çünkü kızlara okuma-yazma öğrenme fırsatı sunulmamaktadır. Temel eğitim, te-

|                          | A Ülkesi | B Ülkesi |
|--------------------------|----------|----------|
| İlkokula kayıt           | 100      | 80       |
| İlkokula devam           | 100      | 60       |
| İlkokulu bitirme         | 95       | 30       |
| Ortaokula kayıt ve devam | 85       | 20       |
| Ortaokulu bitirme        | 70       | 10       |
| Üçüncül eğitime devam    | 50       | 5        |

Tablo 1

mel insan haklarından biri olarak tanımlanmaktadır. Dünya yoksullarının birçoğu eğitim hakkından yoksun olduklarını bilmemektedir.

Temel eğitim hikayesini anlamak için okullaşma sürecine bakmak yararlı olabilir. Örnek vermek amacıyla Tablo 1’de iki “ideal tip” toplumu karşılaştırmaktadır. Birincisi görece varlıklı toplum olarak değerlendirilebilir; ikincisi ise hayali gelişmekte olan ülke olarak görülebilir. A ülkesinde, ilkokul çağındaki çocukların % 100’ü ilk okula kayıt olmakta ve bundan sonra tedricen azalan bir oranda yaş grupları ileri ve yukarıya doğru eğitimlerini sürdürmektedir. Şimdi bunu B ülkesindeki durumla karşılaştıralım: sadece başlangıçta daha düşük oranda çocuk yarışa başlamakla kalmıyor, fakat yarış-dışı kalma oranı da oldukça yüksektir. Başlangıçtaki dezavantaj bir uçuşuma dönüşmektedir.

Bu stilize edilmiş süreç eğitimde başarı ve başarısızlığa işaret eden olaylar silsilesine vurgu yapmaktadır. Benzer karşılaştırma aynı ülke içerisinde zengin ve yoksul, erkek ve kız çocuklar,

kent ve kırsal arasında da yapılabilir. Diğer güvence biçimlerinin olmadığı ve de ilerleme önünde engellerin bulunduğu durumlar, dezavantajlı olan grupların yarış-dışı kalma oranlarının daha keskin bir şekilde artmasına katkıda bulunmaktadır.

İlkokula erişim her şeyin başladığı noktadır. Genellikle, okula kayıt olma ve devam etme oranlarının düşük olması, çocuk emeği olgusunun bir sonucu olduğu düşünülmektedir. Ancak, bu temel faktör olmayabilir. Bazı durumlarda çocuk emeği ikincil kalabilir. Buna karşın, okula devamsızlık, maliyet, ulaşım, cehalet veya anne-babanın çocuklarını okula gönderebilme kapasitelerindeki yetersizlik gibi engellerden kaynaklanmaktadır. Örneğin Hindistan Gujarat’ta, HGA verileri okula devam etmeyen çocukların sadece % 28’inin gelir getirici bir faaliyette bulunduklarını, geri kalanın başka nedenlerle okula devam etmediklerini göstermektedir.

Gana’ya ilişkin HGA verileri, 7 ile 15 yaş arasındaki çocukların beşte birinin okula devam etmemesine rağmen

men, okula devam etmeyen bu çocukların sadece % 12'si "çocuk işçiler" olarak tanımlanabileceğini, geri kalanların hiçbir iş yapmadıklarını açığa çıkarmıştır (16). İşçilik yapan çocukların büyük çoğunluğu, yaşadıkları evdeki hane reisinin çocuğu olmaktan daha çok, AIDS nedeniyle ebeveynlerini kaybetmiş ve uzak akrabalarıyla yaşamak zorunda kalmış çocuklardan oluşmaktadır.

Çocuk emeği, gelir güvencesizliğine karşı geliştirilen, bilinen bir mekanizmadır; her ne kadar uzun vadede olumsuz etkileri olsa da, her zaman okullaşmayı engellemeyebilir (ve hatta faydalı bile olabilir). Birçok ülkede bu doğrudan sorularla tespit edilmektedir. Bangladeş'te, HGA'nda yer alan yetişkinlerin üçte birinden biraz fazlası -hepsi de ücretli olarak çalışmayan işçiler- çocuklarının kendilerine işlerinde, daha çok kırsal alanlarda, yardımcı olduklarını belirtmektedir. Ancak, bunların sadece % 25'i işin çocuğun okulunu olumsuz etkilediğini ifade etmişlerdir. Tanzanya'da, yetişkinlerin yaklaşık üçte biri çocukların aile işlerinde kendilerine yardımcı olduklarını, ve sadece % 12'si çalışmanın çocukların okulunu etkilediğini ifade etmektedir. Şimdi, tabii ki bir takım rasyonelleştirme olduğu veya anne babaların çalışmanın yaratacağı etkiler konusunda cahil oldukları söylenebilir. Ancak, çocuğun çalışmasının okul performansını ve devamını gerileteceği varsayımında bulunmamalıyız.

Vasıf güvencesizliği kısmen bir tarz rehberlik başarısızlığından kaynakla-

nıyor olabilir.

Birçok ülkede, eğitim sistemi ilköğrencilerini ortaokula hazırlamaktadır, halbuki çocukların çoğu ortaokula devam edemeyecektir. Gelecekte kendilerini bekleyen çalışma hayatı için yeterince hazırlanmamış olacaklardır. Bu aşına olduğumuz nokta, rahatsız edici ikilem ve tercihlere yol açacaktır. Eğer ilköğretim sadece gençleri kol gücüne dayanan işlere hazırlamakla sınırlı ise, aptallaştırıcı kurumlar olma riski ile karşı karşıyadır. Amacımız bu konunun detayına girmek değil fakat, eğitimin amacının basitçe insanları mevcut işlere hazırlamak olmadığını tekrar vurgulamak önemlidir.

HGA, Hindistan, Gujarat'ta, yetişkinlerin % 41'nin okuma-yazma bilmediğini, ve kısmen eğitim almış alanların % 48'i ise aldıkları eğitimin çalıştıkları temel işe katkısının olmadığını hissettiklerini ortaya koymuştur (17). Ayrıca, ankete katılanların büyük bir oranı eğitim ve vasıf yeterliliğinden dolayı, alternatif işlere yönelmelerinin zorlaştığını ifade etmişlerdir.

Okula erişim oldukça sistematik bir farklılaşma göstermektedir. Örneğin, kırsal kesimlerde yaşayan insanların farklı seviyelerde eğitim veren okullara erişebilme imkanları diğerlerine göre daha zayıftır. Ve, yoksulların okula erişim olanakları, daha varlıklı gruplara göre, daha düşük ve hatta genelde maliyeti daha yüksektir. HGA bu örüntüyü, özellikle Gujarat, Hindistan ve Etiyopya'da, gözler önüne sermek-

tedir. Bu sadece gelişmekte olan ülkelere özgü bir durum değil; Benzer örüntüler Rusya Federasyonu, Ukrayna ve Çin’de de gözlenmektedir.

Ayrıca, kızların okula erişimi, erkeklere göre (bu evrensel bir örüntü olmamakla birlikte) daha düşüktür. Gujarat’ta en temel eğitimi olmayan, okuma-yazma bilmeyen kadınların oranı erkeklere göre çok daha yüksektir. Bu oran kırsal bölgelerde daha da artmaktadır. Okula gitmeme nedenleri sorulduğunda, ev işleri ve kardeşlere bakmak en önemli nedenler arasında sayılmaktadır. Etiyopya’da, okuma yazma bilmeyen kadınların oranı erkeklerin iki katına yaklaşmaktadır.

Dünyanın birçok yerinde, okullaşma önündeki engeller, çocuk emeğine duyulan talep veya ihtiyaçtan daha ziyade, ev ve okul arasındaki uzaklık, ulaşım maliyeti, eğitim maliyetidir. Bazı yerlerde kültürel faktörler etkili olmaktadır; diğerlerinde ebeveynlerin yeterince otorite sahibi olmaması veya ebeveynin olmaması önemlidir; başka yerlerde ise, çocuk ve ebeveynler okulun yararı konusunda kuşku duymaktadır.

Bu engeller HGA’da da ortaya çıkmaktadır. Her ne kadar erkek ve kadınlar arasındaki eğitim farklılıklarında kültürel faktörler rol oynasa da, mali kısıtlılıklar en önemli faktörler arasındadır. Fiziki erişim sorunları da etkilidir. Daha az eğitilmiş, özellikle okuma-yazma bilmeyen ailelerden gelen çocukların okula gitme olasılığı diğerlerine göre daha düşüktür. Gujarat’ta görüldüğü üzere, gündelik veya

geçici işlerden çalışan işçilerin çocuklarının okula gitme oranı, düzenli işte çalışan ücretli veya maaşlı kesimlere göre daha düşüktür.

Birçok ülkede ebeveynler, çocuklarının eğitimini kendi gelecek güvenlikleri için bir tarz yatırım olarak görmektedir. HGA verileri, Etiyopya’da her 10 kişiden 9’unun, Endonezya’da da ebeveynlerin yaklaşık % 80’inin çocuklarının eğitiminin kendi gelecekle-ri için önemli olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

Eğitimde bir başka faktör, ailenin, çocuğun ve topluluğun hedef veya beklenti okullaşma düzeyidir. Örneğin, Gujarat’ta ebeveynlerin birçoğu çocukları için kendi sahip oldukları eğitimden daha yüksek bir eğitim seviyesini amaçlamakta ancak, amaçlanan düzey kırsal bölgelerde ve kız çocukları için daha düşüktür.

Beklentilerin adaptasyonu kendi içinde eşitsizliğin yeniden üretilmesi anlamına gelmektedir; daha az eğitilmiş ebeveynler, özellikle kızlar için, daha düşük beklentiye sahiptir.

Gujarat’ta okuma-yazma bilmeyen ebeveynlerin yarıya yakını kız çocuklarının ilkokulun ötesinde bir eğitimi amaçlamamakta; Buna karşılık sadece % 15’i erkek çocukların bu düzeyde eğitim almasını hedeflemektedir.

### KURSA ERİŞİM

Açıktır ki, vasıf veya yetenek güvencesi okulun ötesinde farklı mesleki kurs biçimlerini de kapsayan beceri geliştirme veya yetkinleştirme fırsatlarına erişmeye bağlıdır. Genellikle,

yüksek eğitim seviyesine sahip ülkeler, hem kurumsal hem de işyerinde mesleki kurslar için daha fazla tesise sahiptir.

HGA'da bireylerin kurslara erişimi ile ilgili temel sorular, geçmişte kursa erişim, kurs kullanımı, kurs önündeki engeller, ve vasıf edinmeye dönük istektir.

Okula erişim ile kursa erişim ve kurs türleri arasında güçlü bir ilişki vardır. Temel sonuç eşitsizliğin tazminden daha ziyade katlanmasıdır. Okulda olduğu gibi, vasıf yeniden üretiminde de ayrıcalıkların ve dezavantajların kendini yeniden üretmesi sorunudur.

Birkaç örnek verelim:

Hindistan'ın Gujarat kentinde HGA'ya dahil olan deneklerin % 7'si resmi bir kurs almış ve bunların hepsi okula gitmiş kişiler arasından gelmişlerdir. Brezilya ve Şili'de okula gitmiş bir kişinin mesleki bir kurs alma olasılığı da artmaktadır. Brezilya'da hem böyle bir durum mevcut, hem de düşük eğitim düzeyine sahip kişilerin önemli bir kısmı kurs fırsatı olmadığı için mesleki bir kurs edinemediklerini ifade etmişlerdir.

Garip olan, birçok ülkede düşük eğitim düzeyine sahip kişilerin, ihtiyaçları olmadığı veya istemedikleri için mesleki bir kurs almak istemediklerini ifade etme olasılığı daha yüksektir. Her ne kadar bu kendi mevcut durumlarının rasyonelleştirilmesi olmasına rağmen, düşük eğitilmiş kişilerin mesleki kursun yararı konusunda çok az bir bilince sahip oldukları gö-

rülmektedir.

Brezilya'da mesleki kurslardan en çok yararlananlar beyaz ve daha eğitilmiş gruplardır. Bu durum, hükümetin zayıf grupların vasıflarını geliştirmek için 1996'da uygulamaya koyduğu devlet planının (Professional Qualification State Plan, PEQ) çok sınırlı bir başarıya ulaşabildiğini göstermektedir.

Ukrayna'da HGA'da yer alan deneklerin % 75 gibi bir oranı -% 80'i erkek, % 73'ü kadın- işle ilgili kurs almıştır<sup>18</sup>. Fakat, kurs alanlar bu kursu kolej, üniversite, ve meslek okulları gibi eğitim kurumlarında (% 85) aldıklarını belirtmiştir. Dolayısıyla, bazı denekler okulu "kurs" olarak algılama eğilimindedir (19). Deneklerin sadece % 4'ü çıraklık eğitimi aldığını, % 7'si işyerinde, % 1'i ise yine işyerinde ofis işleri konusunda kurs aldıklarını ifade etmişlerdir. İlginç bir şekilde, kurs aldığını ifade eden her 10 kişiden dokuzunu bunu daha iyi eğitim almak veya meslek profillerini geliştirmek amacıyla yaptıklarını, % 8'i ise zorunlu oldukları için kurs aldıklarını belirtmişlerdir.

Rusya Federasyonu'nda erkeklerin kursa erişim imkanları kadınlara göre biraz daha fazla ve kurs alanlar daha çok devlet veya eskiden devlete ait olan işletmelerde çalışanlardan oluşmaktadır.

Yeni özel sektör işletmelerinde çalışan işçilerin sadece çok küçük bir bölümü bir tarz kurs almışlardır. Neden ya da sonuç veya rastlantısal olsun, kurs alanlar daha çok iş güvencesi

yüksek olan kişilerden oluşmaktadır. Ayrıca, büyük firmalarda çalışanların % 78'i kurs almış olmasına karşılık, küçük firmalarda çalışanların sadece % 37'si kurs almıştır.

Çin'de işçilerin yaklaşık yarısı kurs almıştır ve kurs erişim açısından kadın ve erkekler arasında bir farklılaşma yoktur. Fakat, kişinin eğitim düzeyi arttıkça kurs alma oranı da artmaktadır. Ayrıca, kişinin çalıştığı firmanın büyüklüğüne göre kurs alma olasılığı da artmaktadır. Birçok ülkede çok sayıda insan bu durumdadır.

Hindistan Gujarat'ta kurs alan küçük azınlığın % 95'i resmi olmayan kanallardan bir tarz kurs aldıklarını ifade etmişlerdir; % 4'ü devletin sunduğu kurs hizmetlerinden, ve % 1'i ise sivil toplum kuruluşlarının sağladığı kurslardan yararlandıklarını belirtmişlerdir. Kurs daha çok iş yerinde, veya aile veya arkadaşlardan tarafından sağlanmaktadır. Resmi kurslardan yararlananlar daha çok kayıtlı ekonomide çalışan ve yüksek eğitim düzeyine sahip kişiler arasından gelmektedir.

Endonezya'da çalışanların üçte birinden daha azı kurs almıştır ve alınan bu kursun temel formu yaşlı işçilerin geçmişte aldıkları enformel kurslardır. Yine, resmi kurs olanaklarından faydalanan kişiler daha çok eğitim düzeyi yüksek kişiler arasından gelmektedir.

Beklendiği üzere, kursa erişim daha çok eğitim ve iş güvencesi gibi başka avantajları olanın bir avantajı olmaktadır.

## KURS KULLANIMI

Dikkat edilmeyen bir diğer nokta varolan vasıf ve kursların kullanımıdır. Mevcut işlerin dağılımını veren ve insanları bu işler için gerekli vasıflara göre sınıflandıran geleneksel istatistiklerin çalışanların sahip oldukları becerileri tahmin etmede yetersiz kaldığını emin bir şekilde söyleyebiliriz.

Bu bağlamda, HGA , "vasıfların" düşük kullanımına ilişkin veriler içermektedir. HGA kişinin çalışmakta olduğu işte vasıf ve niteliklerini kullanıp kullanamadığı sorusunu sormaktadır. Bu, bazı yetersiz istihdam türlerinin bir göstergesidir. Örneğin, Endonezya'da sadece çok küçük bir azınlık çalıştıkları işte sahip oldukları vasıfları kullandıklarını ifade etmiştir. Çalıştıkları işte vasıflarını kullanabildiğini ifade edenler arasında erkeklerin oranı daha yüksektir. Eğitim düzeyi yüksek olanlar sahip oldukları vasıfları çalıştıkları işte daha çok kullanabilmektedir. Lise ve altında eğitim alan kadınlar daha dezavantajlı konumdayken, yüksekokul ve üzerinde eğitim alan kadınlar vasıflarını kullanmak konusunda aynı eğitim düzeyine sahip erkeklere göre daha avantajlı görünmektedir.

Bangladeş'te kurs almış azınlığın büyük bir bölümü, erkeklerde bu oran daha düşük olmakla birlikte, sahip oldukları vasıfları yaptıkları temel işte kullandıklarını ifade etmektedirler. Her on kişiden dokuzu sahip oldukları vasıfların yaptıkları iş için yeterli olduğunu düşünmektedir. Diğer taraftan, % 14'ün üzerinde bir oran çalıştık-

ları iş için fazla vasıflı olduklarını, yaklaşık % 5'i ise yaptıkları iş için yeterli vasıflara sahip olmadıklarını belirtmişlerdir.

Hindistan Gujarat'ta deneklerin yaklaşık üçte biri almış oldukları eğitimi veya kursu yaptıkları işte kullanmadıklarını ifade etmişlerdir. Tanzanya'da kurs almış olanların (% 19) sadece % 70'i öğrenmiş olduklarını işte kullandıklarını dile getirmişlerdir. Ancak, bu oran kadınlar için daha yüksektir.

Çin'de kurs alanların % 75'i edindikleri vasıf ve nitelikleri yaptıkları işte kullandıklarını belirtmektedir. Sahip oldukları vasıfları yaptıkları işte kullanmadığını düşünenler ağırlıkla resmi kurs almayan kişilerden oluşmaktadır. Diğer ülkelerde olduğu gibi, büyük işletmelerde ve kamu sektöründe çalışan ve genel olarak yüksek vasıf güvencesine sahip işçilerin sahip oldukları vasıfları kullanma eğilimi daha yüksektir. Ayrıca, işgücünün kayıtlı olma düzeyi ile sahip olunan vasıfların kullanılması arasında güçlü ve pozitif bir ilişki vardır.

Ukrayna'da 2002'de, kurs alan işçilerin çoğunluğu edindikleri vasıfları yaptıkları temel işte kullandıklarını - % 60'ı önemli ölçüde, % 9'u kısmen, % 13'ü çok az olarak- dile getirirken, % 18'i sahip oldukları vasıfları hiç kullanmadıklarını ifade etmektedir. Çalışanların yaklaşık yarısı gelecek beş yıl içerisinde sahip oldukları vasıfları kullanmaya devam edeceklerini düşünmektedir. Rusya Federasyonu'nda Halk Güvence Anketi (HGA)'nin uy-

gulandığı bölgelerde çalışanların % 13'den fazlası sahip oldukları vasıfları çalıştıkları işte hiç kullanmadığını, yaklaşık yarısı ise vasıflarını tümüyle kullandıklarını belirtmişlerdir. İronik bir şekilde, kurs almış ancak daha az eğitime sahip kişilerin, sahip oldukları vasıfları ya hiç veya büyük oranda kullanmadıklarını dile getirme oranı diğerlerine göre daha yüksektir.

Macaristan'da daha güçlü bir örüntü ortaya çıkmaktadır. Çalışanların yaklaşık % 45'i çalıştıkları işte sahip oldukları vasıfları bütünüyle kullandıklarını fakat, % 31'i ise hiç kullanmadığını belirtmektedir. Çıraklığın işgücü piyasasının ihtiyaçlarıyla uyumadığı ifade edilmektedir. Bu açıdan kadın ve erkek arasında önemli bir farklılık yoktur. Gelecekte kullanım beklentisine bakıldığında sadece çalışanların üçte biri gelecek üç yıl içerisinde sahip oldukları vasıfları bütünüyle kullanabileceklerine güvenmekte iken, işçilerin yaklaşık dörtte biri ise vasıflarının gelecekte yetersiz kalacaklarını düşünmektedir.

Vasıf kullanımı ve ödüllendirilme açıkça ilişkilidir. Eğer vasfa "yatırım" ile harcanan emek sonucunda elde edinilen gelir arasında zayıf bir ilişki varsa, vasıf edinmeye veya varolan vasıf kullanmaya dönük motivasyon çok düşük olacaktır.

#### VASIF YETERLİLİK ALGISI

İnsanların bir çoğunun sahip oldukları vasıfların, yaptıkları iş için yeterli olup olmadığına ilişkin bir kanısı vardır. Kişi eğer çalıştığı iş için yeterli va-

sıfırlara sahip olmadığını düşünüyorsa, kendisini birçok açıdan güvensiz hissedecektir.

Tanzanya'da temel ekonomik faaliyette bulunanların çoğu, sahip oldukları vasıf ve niteliklerin yaptıkları iş için yeterli, % 31'i yetersiz, ve % 5'i ise sahip oldukları vasıfların yaptıkları iş için fazla olduğunu düşünmektedir. Yüksek eğitimliler sahip oldukları vasıfların nadiren yeterli olduklarını düşünmekte; daha ziyade ya sahip oldukları vasıfların yaptıkları iş için fazla veya yetersiz olduğuna inanma eğilimi daha fazladır.

Ukrayna'da, mesleki kurs almış işçilerin çoğu (%79) aldıkları kursun yaptıkları iş için kabaca yeterli olduğunu belirtmektedir. Ancak, %12'si almış oldukları kursun yetersiz, % 9'u ise almış oldukları kursun yaptıkları iş için fazla olduğuna inanmaktadır - muhtemelen yaptıkları iş çok az vasıf gerektirmektedir. Bu bağlamda kadın ve erkek arasında farklılık görülmektedir; sahip olunan vasıfların kullanımına ilişkin algıda bir farklılık olmamakla birlikte, erkekler arasında hem sahip oldukları niteliklerin yaptıkları iş için yetersiz olduğunu düşünen, hem de yaptıkları iş için sahip oldukları vasıfların fazla olduğunu düşünenlerin oranı daha fazladır.

Çinli işçiler yaptıkları işte sahip oldukları vasıfları yeterince kullanmadığına inanması nedeniyle Çin uç bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır. HGA'ne katılan deneklerin % 75'inden fazlası sahip oldukları vasıf ve niteliklerin yaptıkları işte istenenden

daha fazla olduğunu düşünmektedir. Bu bağlamda, kadın ve erkek arasında bir fark görülmemektedir. Ancak, bu oran eğitimli işçilerde ve büyük devlet işletmelerinde çalışanlarda diğer firmada çalışanlara göre daha yüksektir.

Özet olarak, dikkatler vasfa sahip olmaktan daha ziyade vasfın yetersiz kullanımına odaklanmalıdır.

### KURS İHTİYACI ALGISI

İnsanlar kursa veya yeniden kursa alınmak için kişisel bir ihtiyaç duyarlar mı? Eğer böyle bir ihtiyaç hissedilerse, istedikleri kursu bulabilme konusunda kendilerine güveniyorlar mı? Bu öznel algı vasıf yeniden üretme güvenliğinin bir boyutudur ve bu soru HGA'da bazı açılardan keşfedilmeye çalışılmıştır.

Birçok durumda, işçiler kurs veya yeniden mesleki kurs alma ihtiyacı duyarlar. Ancak, çoğunluk böyle düşünmemektedir. Brezilya ve Şili'de işçilerin üçte ikisi son yıllarda herhangi bir kurs almadıklarını, ve bunların yarısı ise almayı istemediklerini belirtmiştir. Arjantin'de kurs almayı arzulayanların oranı yarıdan fazladır. İşçilerin kurs almada neden bu kadar isteksiz olduğuna ilişkin yalnızca spekülasyon yapılabilir. Kurs almak istemeyenlerin oranı düşük eğitimliler arasında daha fazla görülmektedir.

Tanzanya'da mesleki kurs almamış olanların % 60'dan fazlası yaptıkları iş için böyle bir kursa gerek olmadığını belirtmektedir. Bu oran kadınlar arasında daha yüksektir. Benzer bir örün-

tü Bangladeş'te de görülmektedir -gerek yoksa, istek de yok. Ancak, burada kırsal ve kentsel işçiler arasında belirgin bir eğilim farkı gözlenmektedir; Kurs almayı kentte olanlar daha gerekli görmektedir.

Ukrayna'da örneğin, gelecekte mevcut işinden daha iyi bir iş bulma umudu konusunda karamsar olmasına rağmen, bütün işçilerin % 10'u gelecek beş yıl içerisinde "büyük olasılıkla" yeni bir iş için vasıf kazanmak durumunda kalacağını, % 25'i "muhtemelen" buna ihtiyaç duyacağını, % 35'i ise böyle bir şeyin ihtimal-dışı olduğunu düşünmektedir. Genç işçilerin çoğunluğu vasıflarını yenilemek gerektiğini, dolayısıyla öğrenmek konusunda istekli olduklarını belirtmiştir.

İşçilerin çoğu (% 53) işyerinde kurs alabileceğine, özellikle kadınlar, güven duymamaktadır. Ancak, genç yaş grubunda yer alan işçilerin yarıdan biraz fazlası işyerinde mesleki eğitim kursu alabileceklerine inanmaktadır. Birçok işletme geleneksel kurs olanaklarını terk ettiklerini belirtmektedir. Bu, ülkedeki "kurs kültürünün" çöktüğü izlenimini güçlendirmektedir.

İmalat veya kamu sektörlerinde çalışanlar gerekli olduğunda mesleki kurs alabileceğine daha fazla güvenmektedir. İşyerinde kurs alabilme olanığının sınırlı olduğunu düşünenlerin yarısı, bunu işletmede bu konuya ayrılmış fonun olmamasına bağlarken, % 29'u kendi yaşına, % 20'si ise mesleki kurs verecek kurumların yokluğuna atfetmektedir. Kursa erişim konu-

sunda ise, çalışanların % 53'ü benzer nedenlerle bunun mümkün olmadığını düşünmektedir.

## DİJİTAL AYRIŞMA

Bilgisayarın çalışma koşulları ve olanakları konusundaki etkileri üzerine çok şey yazıldı ve söylendi. Çalışma kapasitesi göstergelerinden biri de bilgisayar kullanabilme yeteneğidir. Birçok ülkede sadece küçük bir azınlık bilgisayar kullanabilme olanağına sahiptir.

Birçok ülkede yapılan HGA'da bilgisayara erişim ve kullanım araştırılmıştır. Ukrayna'da bilgisayara erişim konusu sorulduğunda (20), deneklerin dörtte biri bilgisayar kullanabildiklerini belirtmiştir (Kadınların % 25'i, erkeklerin %24'ü). Tahmin edileceği üzere, bilgisayar kullanım kapasitesi, eğitim düzeyi yüksek ve gençler arasında yoğunlaşmaktadır. Kuşkusuz bu yetenek gelecekte çok önemli olacaktır. Ne yazık ki, çok küçük bir kesimin bilgisayara düzenli erişimi var -% 4'ü evde, % 11'ü işyerinde, % 2'sinin ise hem evde hem işyerinde bilgisayara erişimi varken, geriye kalan % 83'ün doğrudan bir erişimi bulunmamaktadır. Bu Batı Avrupa ülkelerindeki oranlarla karşılaştırıldığında keskin bir karşıtlık sergilemektedir.

Macaristan'da, bilgisayar kullanabilen yetişkin ve kadın oranı Ukrayna'dan daha yüksektir. Ayrıca, bilgisayara erişim de daha fazladır. Rusya Federasyonu'nda bilgisayar kullanma ve erişimi Macaristan'dan daha düşük ancak, Ukrayna'dan daha yüksektir.

Çin’de ve ilgili sorunun sorulduğu diğer ülkelerde olduğu gibi, bilgisayar kullanımı ve erişimi kentsel alanlarda daha yüksek, ve yaptıkları iş türünün yansımaları olsa gerek, kadınlar arasında bilgisayar kullanımı daha fazla görülmektedir.

### İŞYERİNDE VASIF GÜVENLİĞİ

Kurs hakkında bir diğer görüntü farklı ülkelerde firmaların içinde neler olduğu konusundaki bilgilerden gelmektedir. İEEG Anketi’nde kursun üç düzeyi hakkında HGA verilerinden ortaya çıkan resim, tutum ve davranışları biçimlendiren deneyimlerin farklılaşmasıdır. Okula erken ve ilerleyen süreçte de devam eden erişim, kursa erişimi ve kursun neler sağlayacağına öneminin kavranmasına yol açmaktadır. Ayrıca, HGA verileri vasıfları olan önemli sayıda bir kesimin çalıştıkları işte bu vasıflarını, belki isteksiz oldukları için, kullanamadığını göstermektedir.

### İŞYERİNDE MESLEKİ KURS

İşyerinde mesleki kurs örüntüleri ülkeden ülkeye farklılıklar göstermektedir. Birçok firma herhangi bir kurs sağlamamakta ve birçok ülkede sadece çok küçük bir azınlık her üç düzeyde de kurs sağlamaktadır. Neler olduğuna ilişkin değerlendirme yapmayı zorlaştıran noktalardan biri ulusal geleneklerin yanıltıcı olmasıdır. Mesela, Doğu Avrupa’daki gerçekliği ele alam. Eskiden formel kursun önemli bir bölümü ücretsiz yapılmaktaydı. Ancak, şimdi durum değişiyor. Ukray-

na’da 2002’de firmaların % 75’i yeni işe alınan işçilere bir tarz kurs vermektedir. Bu oran 1994’deki verilere kıyasla daha düşük ancak, kurs sağlayan firmaların üçte ikisinde, kurs sadece enformel ve iş-üstünde öğrenme şeklindedir. Firmaların sadece %13’ü işyerinde sınıflarda ve % 9’u işyeri dışında resmi bir kurs sağlamaktadır. Benzer eğilimler Rusya Federasyonu ve Moldova Cumhuriyeti’nde de yaşanmaktadır.

“İnsani bir işyeri” vasıf edinme (21) olanakları sunmalı; ideal olarak da gönüllü öğrenme ortamı sağlamadır. Her ne kadar firmaları öğrenme merkezi yapma konusunda sık sık konuşmalar yapıyorsa da, bunun abartı olduğu söylenebilir çünkü, firmanın ticari çıkarları büyük ihtimalle ne kadar ve hangi türde kurs sağlayacağı ve bunların dağılımını biçimlendirecektir. Ayrıca, kursun idealleştirilmesi konusunda temkinli olunmalıdır. Hayat boyu öğrenme veya sürekli öğrenme fikri öyle net bir biçimde yararlıdır denemez, özellikle iş güvencesi yoksa. Her birkaç ay içerisinde yeni beceriler öğrenmek zorunda olmak fikri oldukça rahatsız edici ve işçinin performansında uyumsuzluk kaynağı olabilir ve işçinin edindiği vasıflarda mükemmelleşmesini engelleyebilir.

Bununla birlikte, firmaların kurs sağlaması hiç olmamasına normal olarak tercih edilir. Vurgu, öğrenme fırsatı ve bununla ilişkili olarak vasıf edinmek için kursa yatırım yapan kişiye makul bir “ödül” üzerine olmalıdır. Ayrıca, gönüllü öğrenme kültürü ol-

malıdır; yani kurs veya yeni vasıf edinmeyi seçmeyenler (yeni vasıf gerektiren işlere terfi etme fırsatını kaçırmada dışında) cezalandırılmamalıdır.

Endonezya'da firmaların sadece % 7'si 0.8 veya üzerinde bir endeks değerine sahipken, % 80'i vasıf sağlama açısından oldukça zayıf performansla sahiptir. Şili, Filipinler ve Güney Afrika için sonuçlar, her üç ülkede de firmaların Endonezya'dakilere kıyasla işçilerine daha fazla kurs verme eğiliminde olduğunu göstermektedir (22).

Tanzanya'da, düşük-gelirli bir Afrika ülkesinden bekleneyeği üzere, firmaların çok büyük bir bölümü oldukça düşük skorlara sahiptir. Ancak, Pakistan'daki örüntü de vahim bir tablo ortaya koymaktadır.

Doğu Avrupa'da Moldova Cumhuriyeti, Rusya Federasyonu ve Ukrayna'ya ilişkin sonuçlar, formel kurslar açısından firmaların hala oldukça makul skorlara sahip olduğunu göstermektedir. Son olarak, Çin'deki dağılım ayırt edici bir şekilde iki-tepeli bir örüntüye işaret etmekte, firmaların büyük bir bölümü oldukça düşük skorlara sahipken, yine büyük bir oran yüksek skorlar sergilemektedir.

### NEDEN KÜÇÜK GÜZEL OLMAYABİLİR?

Dünyanın birçok yerinde büyük firmalar işçilere daha fazla mesleki kurs ve kendini geliştirme kursları sağlama eğilimindedir. Bu durum işletme anketleri ve HGA tarafından ortaya konmuştur. Dolayısıyla, Arjantin, Brezilya ve Şili'deki işçiler eğer büyük işletme-

lerde çalışıyorlarsa, son iki yıl içerisinde kurs almış olma ihtimalleri oldukça yüksektir (23). Aynı şekilde, Ukrayna'da büyük firmaların kurs sağlama olasılığı daha yüksektir.

Ayrıca, büyük firmalar enformel kurslar yerine daha fazla formel kurs sağlama eğilimindedir ve bu da vasıf ve niteliklerin kolaylıkla tanımlanabilir olmasına yol açmaktadır. Bu bağlamda, küçük ölçekteki firmaları teşvik etmeye dönük siyasalar, zanaatkarlık imgesinin aksine, küçük işletmelerin vasıf oluşumuna uygun bir ortam sağlayabilmesinin çok düşük bir ihtimal olduğunu göz önünde bulundurmalıdır.

Çin'de uygulanan İEEG Anketinden elde edilen veriler mesleki kursun daha çok büyük işletmeler tarafından verildiğini ve yabancı firmaların çok büyük ihtimalle daha fazla kurs olanağı sunduğunu göstermektedir. İşe yeni alınanlara sağlanan temel kurs ve diğer bütün kurslar (başlangıç, geliştirme ve vasıf yenileme) bir arada alınarak bir karşılaştırma yapıldığında, firmalar arasındaki farklılıklar daha da artmaktadır. Dolayısıyla, 40'dan az işçi çalıştıran firmaların sadece % 45'i temel kurs olanağı sunarken, 300'den fazla işçi çalıştıran firmaların % 80'i temel kurs olanakları sunmaktadır; buna karşılık küçük firmaların sadece % 20'si her üç düzeyde kurs olanağı sunarken, bu oran büyük firmalar için % 56'dır.

Ukrayna ve Brezilya'da büyük firmaların vasıf oluşumu açısından daha yüksek skorlara sahip olma olasılığı

diğer firmalara göre daha yüksektir. Bu örüntü, veriye sahip olduğumuz bütün ülkelerde mevcuttur. Ancak, gelişmekte olan ülkelerde küçük ve büyük firmalarda fark ortalama olarak Doğu Avrupa'dakine nazaran daha yüksektir.

Endonezya'da firma büyüklüğü arttıkça vasıf gelişimine dönük ortamın -vasıf gelişim endeksinde tanımlandığı üzere, başlangıç kursu, vasıf geliştirme kursları ve görece formel kursun da- güçlenme olasılığı da artmaktadır. Benzer eğilim birçok ülkede yeniden üretilmektedir.

İşletme büyüklüğüne ilişkin bulgudan daha ilginç belki de gelişmekte olan ülkelerdeki yabancı firmaların, Endonezya, Filipinler ve birçok diğer ülkede olduğu gibi yerli özel firmalara göre çok daha fazla kurs sağlama eğiliminde olduğuna ilişkin veridir.

Ayrıca, kamu sektöründeki işletmelerde çalışanlar, özel sektör firmalarında çalışanlara göre, örneğin Tanzanya'da olduğu gibi, daha fazla kurs alabilme olasılığına sahiptir. Ve kendi-hesabına çalışan veya "kayıt-dışı ekonomi"de çalışanların, Arjantin, Brezilya ve Şili'de görüldüğü üzere, kurs alma olasılığı çok düşüktür (24). Ukrayna'da özelleştirme ve yapısal dönüşüm mesleki kurs olanaklarında düşüşe neden oldu çünkü, özel firmalarda ve küçük-ölçekli firmalarda daha az sunulmaya başlandı.

Kısaca, vasıf oluşumu büyük ölçekli firmalarda, kamu sektöründe ve yabancılara sahip olduğu işletmelerde daha fazla gerçekleşme olasılığı var.

Küçük ölçekli firmaları bu sürece dahil etmek isteyen siyasalar belki de bu firmalara mesleki kurs havuzu oluşturmada yardım etmelidir.

#### VASIF GÜVENCESİNİN DİĞER GÜVENCE BİÇİMLERİ İLE İLİŞKİSİ

Çoğunlukla okul ve eğitimin daha düşük güvenceli hayata neden olduğu varsayılır. Birçok açıdan bu doğru olabilir. Gerçekten de, eğitim arttıkça gelir düzeyinin ve güvencesizliğin arttığını gösteren oldukça güçlü kanıt mevcuttur (25). Benzer sonuçlar Arjantin, Brezilya ve Şili'de yapılan HGA'da da ortaya çıkmıştır (26). Ayrıca, işveren kursunun da benzer etkilere yol açtığına ilişkin oldukça yoğun kanıtlar mevcut (27).

Birçok gelişmekte olan ülkede çok açık ve çelişik bulgulardan biri eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin daha yüksek oranda açık işsizlik veya işgücü piyasası güvensizliğiyle karşı karşıya kalma eğilimidir. Yaygın olarak bilinen bu olgu Gana'da yapılan HGA'da görülmüştür (28). Bu, daha düşük vasıf gerektiren işlerde çalışmaya karşı bir isteksizliği yansıtabilir. Bu basitçe işgücü piyasasının açık işsizlik biçiminde yaşandığı kentsel alanlarda yoğunlaşma ve/veya açık işsizliği büyük olasılıkla tecrübe etmesi beklenen genç eğitimliler olmasının bir sonucu da olabilir.

İş güvencesi ile mesleki kursa erişim arasında bir ilişki vardır. Uzun dönemdir düzenli işi olan ücretli veya maaşlı çalışanların, günlük işlerde ve-

ya kendi-hesabına çalışanlara göre daha fazla kursa erişme olanakları var. Tanzanya'dan elde edilen sonuçlar diğer gelişmekte olan ülkeleri temsil edebilecek niteliktedir –sadece düzenli bir işi olan ücretli veya maaşlı çalışanlar yüksek vasıf güvencesine sahip.

Bu sonuç, büyük firmalarda çalışanların küçük işletmelerde çalışanlara göre daha yüksek vasıf güvencesine sahip olduğu bulgusu tarafından da desteklenmektedir. Vasıf güvencesi ile iş güvencesi arasında ilişki olması hiç de şaşırtıcı değil. Ancak, küresel düzlemde esnek iş ilişkileri arayışı işletmelerin işçilerine daha az mesleki kurs sağlama eğilimini güçlendirmektedir. Eğer bu doğru ise, hükümetlerin ya doğrudan ya da düzenleme veya teşvik yoluyla bu durumu düzeltmesi elzem olacaktır.

Bir diğer nokta emeğin kayıt-dışılaştırılması ile vasıf güvencesi arasındaki ilişkidir. HGA'da yer alan sürekli değişkene bakmak bu noktayı açıklamada yararlı olabilir. Hindistan Gujarat'ta kayıt-dışı sektörde çalışanların yaklaşık % 75'nin herhangi bir vasıf güvencesi olmamasına karşın bu oran formel emek kullanan sektörlerde % 13'dür. Yüksek kayıt-dışılık arz eden sektörlerde çalışanların % 96'sı herhangi bir mesleki kurs almazken, bu oran kayıtlı ekonomi için % 60'dır.

Etiyopya'da, tahmin edileceği gibi, daha az eğitilmişler kayıt-dışı çalışma statülerinde yoğunlaşmakta ve bunların büyük çoğunluğu kayıtlılığı tanımlayan beş kriterden hiçbirine uyma-

maktadır. Hindistan Gujarat'ta olduğu gibi, bu statüde çalışanların büyük çoğunluğu herhangi bir mesleki kurs almamıştır. Çok benzer bir örüntü oldukça farklı ekonomisi olan Çin'de de ortaya çıkmaktadır; kayıt-dışı sektörlerde istihdam edilenlerin herhangi bir mesleki kurs alma olasılığı oldukça düşüktür.

Vasıf güvencesi ile gelir arasında - çok iyi bilinen olumsal ilişki dışarıda bırakılırsa- olumlu bir ilişki var. Yüksek vasıf güvencesi olanlar yüksek gelir düzeyine sahiptir. Ancak, Ukrayna'ya ilişkin veriler böylesi bir olumlu ilişkinin kadınlarla kıyaslandığında erkekler için daha yüksek ve güçlü olduğunu göstermektedir. Hindistan Gujarat'ta genel müspet ilişki geçerli olmakla birlikte, gelir artışı vasıf güvencesi ile birlikte artmamaktadır.

Son olarak, oluşturduğumuz vasıf güvencesi endeksi ile ölçülen vasıf güvencesi ile firmada katılımı değerlendiren temsil güvencesi arasında pozitif bir korelasyon vardır. Bundan dolayı, örneğin, Gujarat'ta HGA'ya katılan deneklerin % 17'si düşük vasıf güvencesine sahip ve işyerinde kendilerini temsil eden herhangi bir örgüt yoktur; buna karşın, vasıf güvencesi yüksek olanların % 90'nı kendilerini temsil eden bir örgüte sahiptir. Tanzanya'da, buna karşılık gelen rakamlar sırasıyla % 2 ve % 56'dır; Ukrayna'da bu rakamlar sırasıyla % 38 ve % 67'dir. Sendikaya üye işçinin vasıf edinebildiğini veya vasıflarını koruyabildiğini düşünmek oldukça makul bir varsayım olarak görünmektedir.

İEEG çalışmasında ortaya çıkan sonuçların çoğu, İnsani İşyeri Endeksi (DWPI) ile ölçülen vasıf yeniden üretim endeksi ile diğer güvence biçimleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Şili’de yapılan çalışmada sonuçların karışık olduğu görülmektedir. Vasıf gelişimini destekleyen firmalarda işçilerin ne ortalama kazancı daha yüksek, ne de vasıf güvencesi ile ilişkili olan istihdam güvencesi yüksektir. Ancak, toplu pazarlıklarda işçilere temsil hakkı tanıyan firmalar daha yüksek vasıf güvencesi fırsatı sunmaktadır. Temsil edilme ile vasıf bir arada görülmektedir.

Tanzanya’da (oldukça farklı bir ekonomiye sahip olan) vasıf gelişme olanağı tanıyan firmalarda ortalama kazanç oldukça yüksek görünmektedir; ayrıca toplu pazarlıklarda işçilerine temsil hakkı veren firmalarda vasıf güvencesi de yüksek çıkmaktadır. Bunun yanı sıra, istihdam güvencesi, vasıf gelişim olanağı sağlayan firmalarda yüksek olma eğilimindedir. Endonezya’da vasıf güvencesi olan firmalarda çalışanların kazancı da yüksek olmakta, diğer sonuçlar Tanzanya ile benzerlik taşımaktadır. Bütün araştırmalar bu pozitif ilişkileri büyük oranda desteklemektedir.

Yukarıda sunduğumuz sonuçlar, diğer ülkelerde ortaya çıkan eğilimleri desteklemek amacıyla sadece örnek olarak verilmiştir. Bu bölümün temel amacı, diğer alanlarda olduğu gibi, genel olarak avantaj ve dezavantajları değerlendirmektir. Düşük vasıf güvencesine sahip bir kişinin, diğer sosyo-

ekonomik güvencesizlik biçimlerinden de mağdur olma olasılığı yüksektir. Ayrıca önermenin tersi de doğrudur.

## ULUSAL VASIF GÜVENCESİ ENDEKSİ

Vasıf konusunda uluslararası veriler düşünüldüğünden daha zayıftır. Daha önce belirtildiği üzere, örneğin “vasıfların” küresel dağılımı üzerine herhangi bilgi mevcut değil. Hatta, “okullaşma” üzerine sahip olduğumuz veriler, özellikle “okula gitme süresi” ve “okuma-yazma bilme” gibi ölçütler bile temkinle yaklaşılmalıdır; birincisi, okulu terk etme “tekrar edilen yıllar” (Güney Afrika’da olduğu gibi) nedenlerden dolayı yapay olarak şişebilir; ikincisi ise yaygın “işlevsiz okuma-yazma (29)” durumu nedeniyle rakamlar şişebilir.

## GİRDİ GÖSTERGELERİ

Bir ülkenin ILO’nun eğitim veya mesleki kursla ilgili sözleşmesini onaylaması o ülkenin vasıf güvencesine olan bağlılığının göstergesidir.

ILO’nun üç temel sözleşmesi bu güvenlik biçimiyle ilişkilidir. Birincisi, 1975 tarihli ve 142 sayılı mesleki rehberlik ve kursa odaklanan ve işçilerin hiç bir ayrımcılığa uğramadan kendi istekleri ve çıkarları doğrultusunda çalışma kapasitelerini geliştirmesini destekleyen siyasalara vurgu yapan İnsan Kaynaklarının Gelişimi Sözleşmesi (Convention No.142 on Human Resources Development). İkincisi, 1973 tarihli ve 138 sayılı, hükümetleri

çocuk emeği kullanımının ortadan kaldırılmasına yönlendirmeyi ve asgari çalışma yaşını yükseltmeyi amaçlayan Asgari Yaş Sözleşmesi (Convention on Minimum Age). Sonuncusu, 1974 tarihli 140 sayılı görece düşük bir imzalanma oranı olan ancak hızlı teknolojik dönüşüm bağlamında ve sürekli öğrenme ihtiyacının giderek önem kazanmasıyla ilgili hale gelen Ücretli Eğitim İzni Sözleşmesi (Convention on Paid Educational Leave)'dir. Vasıfları geliştirmenin bir yolu olarak bu sözleşme işçilere eğitim için yeterli mali olanağın sunulmasının önemine işaret eder.

Dördüncü bir başka gösterge ulusal bir araç olan yasal zorunlu eğitim süresini hesaba katmaktadır. Bu konuda uygulama -5 yıldan 12 yıla kadar- oldukça geniş bir aralıkta olmakla birlikte, zorunlu eğitim süresi bir toplumun temel eğitime verdiği değeri gösteren oldukça adil bir göstergedir (30).

### SÜREÇ GÖSTERGELERİ

Bu göstergeler eğitimin arz kısmına odaklanmaktadır. Bu göstergeler, hükümet tarafından benimsen siyasetler, yönelimler ve ilkelerin nasıl uygulandığını yansıtmayı amaçlamaktadır. Temel ancak eksik ölçüt -özel sektörü kapsamamaktadır- eğitime yapılan kamu harcamasıdır.

Okul yaşındaki (5-24 yaş) nüfusa göre ayarlama yapıldıktan sonra, diğer mevcut kamu kaynaklarının miktarı göz önünde bulundurularak, bir ülkede vasıf geliştirmek için kişi başına ABD Doları bazında ayrılan pay.

Tamamlayıcı olarak, GSYİH'dan -5-24 yaşındaki nüfusa göre ayarlama yapılmıştır- eğitim için yapılan kamu harcamasının hesaba katılmasını öneriyoruz.

Bu, eğitime ayırdıkları kamu fonlarına göre ülkeler arasında bir sınıflandırma yapma amacı taşımaktadır. Birinci harcama göstergesi "servet"i ölçerken, ikincisi sosyal sektörlere yapılan harcamalar arasındaki önceliği değerlendiren göstergedir. Son olarak, bilginin nasıl aktarıldığını ölçmek amacıyla öğretmen başına düşen öğrenci oranı (ilköğretim düzeyindeki) kullanılmıştır. Çok iyi bilinen kısıtlılıklarına rağmen, bu temel eğitim sisteminin niteliklerini yansıtmayı amaçlamaktadır.

### SONUÇ GÖSTERGELERİ

Göstergeler vasıf güvencesinin gerçek düzeyini ölçmede kullanılan temsili ölçeklerdir. Bunlar, ekonomik olarak aktif yetişkin nüfusun (25-64 yaş arası) eğitim profilini ortaya koyan, eğitim yoluyla kazanılan vasıfların tahminine dayanan göstergelerdir. Gelişmekte olan ülkelerde mesleki kurs konusunda verilerin bulunmaması, bu göstergeleri endekse dahil etmemize olanak vermemektedir. Bu önemli bir sınırlama olmakla birlikte, HGA verilerinin analizi eğitim ile mesleki kurs arasında güçlü bir bağın olduğunu göstermektedir. Her üç gösterge de, 25-64 yaş grubundaki nüfusa ve temel ve yüksek okul düzeyindeki eğitime göndermede bulunmaktadır. İlk ikisi temel eğitimin farklı iki yönü-

ne ilişkin göstergeleridir (31). Biri okuma-yazma oranı, diğeri ise okul süresinin ortanca değeridir. Yüksek okul için, bu nüfus grubundan en az ortaokul sonrası eğitimi tamamlamış olanlar kapsanmıştır. Ortaokul sonrası, ortaokul tamamlamaya tercih edilmiştir çünkü, sanayileşmiş ve geçiş ülkeleri arasında ortaokul seviyesindeki eğitim yüksek okul eğitimini temsil etmez ve daha az ayrımcıdır.

Bütün bu sonuç göstergeleri endeksin hesaplanmasında iki farklı şekilde dahil edilmiştir: toplam olarak ve cinsiyete göre. İkincisi kadın yüzdelerinin erkeklerinkine oranı şeklinde tanımlanmıştır. Bire yaklaşan değer vasıf güvencesi konusunda cinsiyetler arasındaki dengeyi yansıtırken, birden büyük değer kadınların erkeklerle göre daha fazla güvenliğe sahip olduğunu göstermekte, birden küçük değerler ise tersi bir duruma işaret etmektedir.

Yukarıdaki göstergelere ilişkin 139 ülkeden veriler mevcuttur. Diğer endekslerde olduğu gibi, ülkeler kümeler şeklinde özetlenebilir. Bölgeler ve vasıf güvencesi düzeyleri hakkında çok net bir ayırım ortaya çıkmaktadır. Bütün Batı ve Doğu Avrupa ülkeleri "örnek teşkil eden" ve " pragmatist" ülkelerdir. Buna karşın, Afrika ve Ortadoğu'dan, Lesoto ve İsrail dışında, hiçbir ülke, tatmin edici bir vasıf güvencesi sağlamamaktadır. Benzer bir durum, Asya'da da başat; Asya-Pasifik bölgesi dışındaki Asya ülkelerinin çoğunluğu tatmin edici bir vasıf güvencesi sağlamaktadır.

Latin Amerika ülkeleri "Pragmatist," "geleneksel" ve "çok şey yapması gerekenler" kümesinde hemen hemen eşit sayılarda temsil edilmektedir; dolayısıyla bölgesel ortaklığı gösterecek herhangi bir örüntü yoktur. Ancak, bölgede tek "örnek teşkil eden" kategorisine giren Küba vurgulanmalıdır. Ayrıca, Küba en yüksek ve tatmin edici vasıf güvencesi endeksinde sahip sanayileşmekte olan bir ülkedir.

Son olarak, vasıf güvencesi endeksinin bir bütün olarak, okullaşmada, alt-endeksi kullanarak cinsiyet eşitsizliğini bileşik ölçümleriyle karşılaştırmak yararlı olacaktır. Bazı ülkeler genel olarak yüksek vasıf güvencesi ve iyi bir cinsiyet dengesi sunmaktadır. Fakat, bir çoğu böyle değil. Örneğin, Asya ve Afrika'dan sayıları 23'ü bulan ülke her iki açıdan da oldukça kötü skorlara sahip. Bu ülkeler, kadın ve erkekler arasında okullaşma açısından oldukça büyük farklarla birlikte, düşük vasıf güvencesi sunmaktadır. Buna karşılık, Avrupa'dan birçok ülke yüksek vasıf güvencesiyle birlikte oldukça küçük kadın erkek farklılığını başarmaktadır.

Vasıf güvencesi düşük, cinsiyet farklılıkları büyük olan ve 14 ülkeden oluşan bir grup var. Bu büyük ölçüde bir Latin Amerika olgusu. Bir başka grup, yine 14 ülkeden oluşan, vasıf güvencesi genelde yüksek ancak, kadın ve erkek arasındaki farklar oldukça büyük. Bunlar, daha çok Orta Avrupa'daki, özellikle İsviçre ve Almanya, ve Güneydoğu Asya'daki, Kore ve Japonya gibi, ülkelerden oluşmaktadır.

## SONUÇ DEĞERLENDİRMESİ

“Yüksek okul basitçe strese karşı tolerans geliştirmenin bir yoludur” (Birleşik Devletler’de yaşayan 14 yaşındaki kız öğrenci (32))

Yeteneklerin edinilmesi ve kullanılması sosyal ve ekonomik güvenlik, haklı bir biçimde, çok önemli olarak algılanmıştır. Vasıf yeniden üretim güvenliğine ampirik bir biçim vermek güçtür; Kısım bu kavramların karmaşık olmasından dolayı, kısmen ise bu konular hakkında istatistiklerin zayıf olmasındandır.

Vasıf güvencesi, öğrenme kapasitesine sahip olmaktan gelir; bu da evrensel temel eğitime ve sonraki eğitim düzeylerinde eğitim alabilme önündeki eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasıyla mümkün olur. Günümüzde birçok eşitsizlik eğitim ve mesleki kurs sistemindeki eşitsizliklerden kaynaklanmakta, ve bu toplumdaki eşitsizlikleri daha da derinleştirmektedir. Milenyum Kalkınma Hedefleri’ne ulaşmada bu eşitsizlikleri düzeltmek çok önemlidir.

HGA’dan elde edilen bulgular üzerinde daha fazla araştırma yapmayı hak etmektedir. Vasıf ve kapasitelerin kullanılmaması konusuna bu güne kadar pek önem verilmemiştir. Genel olarak, sosyal bilimciler kapasitelerin gelişmemesi üzerine odaklanmışlardır; ve bu anlaşılabilir. Ancak üzücü olan nokta, çok sayıda insan büyük çabalar harcayarak sahip oldukları yetenek ve vasıfları kullanamamaktadır.

Ulusal Endekslerden elde edilen birçok düşünceden biri, vasıf güven-

cesi açısından oldukça iyi bir performansla sahip ancak gelir güvencesi başta olmak üzere birçok diğer konuda oldukça kötü performansla sahip ülkelerden oluşan gruplar mevcuttur. Şüphesiz, yoğun ve süre-giden “beyin göçünün” bu gruptaki ülkelerden olması rastlantı değil.

Vasıf güvencesi, zorunlu olarak daha fazla refah veya yaşamdan tatmin olma ya da kişisel mutluluk getirmez.

Ancak, buradaki en hayati mesaj, eğitimin teknik bilgidan daha derin olduğudur. Eğitim verimliliği artırır, ve daha “etkin tüketiciler (33)” yaratır. Bu, insanoğlunun güvenliği meselesidir.

## DİPNOTLARI

(1) Bakınız, P. Glewwe. “Why does mother’s schooling raise child health in developing countries? Evidence from Morocco”, Journal of Human Resources, vol. 34. no.1, 1999, pp. 124-159.

(2) UÖDP’den elde edilen veriler, temel yeteneklerin uluslararası karşılaştırmalı değerlendirilmesine imkan vermektedir. Bakınız, örneğin, J Allmendinger ve S. Liebfried: “Education and the welfare state: The four worlds of competence production”, Journal of European Social Policy, Vol. 13, No.1, Feb. 2003, pp.63-81.

(3) L. Van der Walt: “GEAR versus socail security”, South African Labor Bulletin, Vol. 24, No. 5, 2000.

(4) P. Jones: World Bank Financing of Education (London and New York, Routledge, 1992).

(5) K. Mundy: “Retrospect and pros-

pect: Education in a reforming World Bank", International Journal of Educational Development, Vol. 22, No. 5, 2002, pp. 483-508.

(6) E. Hartmann, S. Haslinger and C. Scherrer: Liberalization of higher education and training: Implications for workers' security", SES paper (Geneva, ILO, yayında), p. 24.

(7) World Bank: Higher Education: Lessons of Experience (Washington, DC, World Bank, 1994).

(8) M. Henry, R. Lingard, F. Rizvi ve S. Taylor: The OECD, Globalization and Education Policy (Amsterdam, Pergamon, 2001).

(9) C. Scherrer and G. Yalcin: The Globalization of Higher Education: Trade Regime Dimension, ILO'nun Socio-Economic Security Programme ve Globalism and Social Policy Programme tarafından organize edilen toplumsal hizmetlerin küreselleşme çalıştay'ında sunulan tebliğ, Dubrovnik, Eylül 2002.

(10) Hartman et al., 2003, op.cit., pp. 31-32.

(11) P. G. Altbach: "Higher Education and the WTO: Globalization run amok", International Higher Education, Spring 2001. < [http://www.bc.edu/bc\\_org/avp/soe/cihe/newsletter/News23/text001.htm](http://www.bc.edu/bc_org/avp/soe/cihe/newsletter/News23/text001.htm)>

(12) S. Duryea: Children's Advancement Through School in Brazil: The Role of Transitory Shocks to Household Income, Working Paper No. 376 (Washington, DC, Inter-American Development Bank, July 1998); E. Skoufias and S. W. Parker: Labour Market Shocks and Their Impacts on Work and Schooling: Evidence from Urban Mexico,

IFPRI-FCND Discussion Paper, No. 129 (Washington, DC, IFPRI-FCND, Mar. 2002); H. Jacoby and E. Skoufias: "Risk, financial markets and human capital in a Developing country", Review of Economic Studies, Vol. 64, No.3, 1997, pp. 311-335.

(13) K. Flug, A. Spilimbergo ve E. Wachtenheim: "Investment in education: Do economic volatility and credit constraints matter?" Journal of Development Economics, Vol. 55, 1998, pp. 465-481.

(14) World Bank, World Development Report 2004: Making Services Work for Poor People (Washington, DC, 2003), p.28.

(15) UNESCO: Education for All: Global Monitoring Report (Paris, 2002).

(16) J. P. Zoyem: Labor Market Security and Child Labor in Gana, ILO Economic Security and Decent Work in Africa Workshop'ında sunulan tebliğ, Dar-ül Salem, Mayıs 2003. Çalışma ayrıca çocuk emeğinin kırsal kesimde daha fazla, ve Aşanti kentinden daha çok Akra'da daha fazla olduğunu ortaya koymuştur.

(17) J. Unni ve U. Rani: Insecurities of Informal Workers in Gujarat, India, SES Paper No. 30 (Geneva, ILO, 2002).

(18) L. Zsoldos ve G. Standing: Coping with insecurity: The Ukrainian People's Security Survey 2002, SES Paper No: 17. (Ceneviz, ILO, 2002).

(19) Ancak, kadınlar, erkeklere göre, son iki yılda iş yerinde kurs aldıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca, kadınların sertifika veren kurumsal kurs alma oran erkeklere göre daha yüksek olma eğili-

mindedir; buna karşılık, erkeklerde iş esnasında öğrenme daha fazladır.

(20) Soru, deneklerin gerçekte çok sınırlı bilgisayar kullanma becerisi olsa dahi bilgisayar kullanabiliyorum demesine imkan tanıyacak kadar muğlaktır.

(21) Global Reporting Initiative: Sustainability Reporting Guidelines 2002 (Boston, MA, 2002), s.53. Ayrıca bkzn., < <http://www.globalreporting.org>>.

(22) Bu nokta da, karşılaştırmalara sadece konuyla ilgileri bağlamında atıfta bulunulduğunu belirtmek gerekir. Daha itinalı değerlendirme çok-değişkenli bir analiz gerektirir ve örneklemde ve araştırma tasarımındaki farklılıklar hesaba katılmalıdır.

(23) M. Jeria Caceres: "More training, less security? Training and the quality of life at work in Argentina, Brazil and Chile," International Labor Review, Vol. 141, No. 4, 2002, pp. 359-384.

(24) İbid., p. 364.

(25) Bu durum, sunuş yeteneğine ve fiziksel görünümüne dayalı kişisel hizmetlere vurgunun yapıldığı zengin ülkelerde zayıflıyor olabilir. M Jackson, J. Goldthrope ve C. Mills: "Education, employees, and class mobility", in Research in Social Stratification and Mobility (London, Elsevier, 2004).

(26) Caceres, 2002, op.cit. pp. 378-379. Şili'ye dair sonuçlar doğrusal değil, yani yüksek eğitime sahip kişiler daha iyi gelir ve çalışma koşullarına sahiptir. Orta eğitim mezunu olmak bu ko-

şullara sahip olmak için yeterli değil.

(27) Bakınız, P. Schone ve vd.: "Analysing the effects of training on wages using combined survey-register data", International Journal of Manpower (Bradford), vol. 22, No. \_\_, 2001, pp. 138-158.

(28) Zoyem, 2003, op. cit.

(29) Vinod Thomas Dünya Bankası için 80 ülkeyi kapsayan bir eğitim endeksi geliştirmiştir.

(30) Daha önce gösterildiği üzere girdi skorlarının hesaplanmasında kural, uluslararası araçları temsil eden göstergelerin ulusal araçlardan daha fazla ağırlığa veya etkiye sahip olmamalıdır. Bu durumda, % 50 zorunlu eğitime verilirken, diğer % 50 ise üç ILO sözleşmesinin bir bütün olarak onaylanma oranının ortalamasına verilmiştir.

(31) İki gösterge kullanmanın nedeni, her birindeki muhtemel eksikliklerin bu şekilde aşılabileceği varsayımına dayanmaktadır. Bu eksiklikler özellikle uluslararası karşılaştırmalar bağlamında geçerlidir çünkü okuma-yazma oranları üzerinde demografik profilin etkisinden ve "sınıf tekrarları" sonucunda okul süresinin ortanca değeri üzerindeki etkilerinden kaynaklanan nesnellği bozan yanlılık önemlidir.

(32) The Observer (Londra), 15 Temmuz 2001 sayısından alınmıştır, s. 8.

(33) J. Somavia: People's Security: Globalizing Social Progress (New York, 1999), p.155.