sendikal notlar

Sayı: 5 Ekim 2000

İÇİNDEKİLER

Türkiye 5

Dünya 23

İş Güvencesi Yasa Tasarısı ne getiriyor? 33

TİSK: neyi özlüyor, ne istiyor? 40

Öfkeyi durduramazlar 44

TÜGSAŞ ve İGSAŞ neden hedefte? 47

Tarımda 20 yıllık dönem: 1980-2000 66

Eşitsizliğe, ayrımcılığa ve dışlanmaya son 68

Çocuk işgücü, çocuk emeği, çocuk sömürüsü 75

Temsilciye notlar 82

Kıdem tazminatı hakkı 92

Yargıtay kararlarından 102

Değişen nüfus yapısı ve işgücüne etkisi 104

Çalışma ilişkilerinde değişim ve psikososyal sorunlar 119

Küreselleşme ve demokrasi 139

Kitap 155

Şubeler ve temsilcilikler 156

Türkiye
Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası
adına sahibi:
Genel Başkan
Mustafa Öztaşkın

Yazı İşleri Müdürü:
Genel Sekreter
Mustafa Çavdar

Genel Yayın Müdürü:
Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri
İsmet Yiğit

Yönetim Yeri:
Türkiye Petrol, Kimya, Lastik İşçileri Sendikası
Altunizade Mah. Kuşbakışı Sok. No: 25
Altunizade-Üsküdar-İstanbul
Tel: (216) 391 66 67 (10 Hat)
Faks: (216) 391 66 78

Petrol-İş Dergisi Ekim 2000 Sayısı ekidir.

Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

Genel Düzenleme ve Teknik Hazırlık:
Dosya Yayıncılık

Baskı: Pastel Ofset

Kasım 2000

SUNUŞ

Sendikaların yıllardır gündeme getirdiği gerçekler artık birer birer kanıtlanıyor: Özelleştirmeler, kamu kurum ve kuruluşların yağmalanmasıdır ve talanıdır; özelleştirmeler, çeteleşmenin nedenidir; özelleştirmeler, ülke kaynaklarının eritilmesidir, yok edilmesidir.

Son günlerde yürütülen batık bankalar operasyonu tüm bu gerçekleri somut olarak açığa çıkarttı. Ancak öncelikle bilinmelidir ki batık bankalar olayı, IMF ve Dünya Bankası'nın istemleri doğrultusunda yürütülen genel ekonomik politikaların bir sonucudur, bir türevidir. Ayrıca kamu varlıklarının özelleştirmelerle yağmalandığı gerçeği, yalnızca batık bankalarla sınırlı değildir. Yıllardır yürütülen tüm özelleştirmelerin arka fonunda; yağma, talan, yolsuzluk ve çeteleşme vardır. Bu gerçek, özelleştirmenin yapıldığı her işletme, her kurum, her kuruluş için vurgulanması gereken genel bir gerçektir. Çünkü, ne özelleştirmeler temizdir, ne de özelleştirenler...

Diğer yandan, batık bankalar olayı bugün ortaya çıkan bir olay değildir. IMF ve Dünya Bankası istemleriyle hareket eden ülke yöneticileri, batık bankalar olayının baş sorumlularıdır. Çünkü, toplam banka sayısının son beş yılda ikiye katlanmasına yol açanlar,

devlet bütçesinin yarısını faiz olarak özel bankalara aktaranlar ve kamu bankalarını yağmalatarak özelleştirenler, bu vurgundan, en az vurgunu yapanlar kadar sorumludur.

Batık bankalar operasyonu ile ortaya çıkan çarpıcı bir gerçek ise, özelleştirme talanından medya kuruluşlarının yüklü pay aldığı gerçeğidir. Etibank'ın özelleştirilmesi bunun için somut bir örnektir.

Etibank, iki yıl önce 155 milyon dolara özelleştirildi. Bu paranın 47 milyon doları ödenmeden, iki yıl sonra, 2000 yılının ekim ayında batık bir banka olarak geri alındı. Şimdi bu bankanın "kurtarılması" için, devletin en az 400 milyon dolar harcaması gerekiyor. Yani kuşkulu biçimde 100'e satılan banka, 400'e "kurtulmayı" bekliyor.

Türkiye'nin en büyük iki medya devinden biri olan Sabah Grubunun elindeki Etibank, işte böyle bir süreç geçirdi. Bu süreç içinde Sabah Grubu, yazılı ve görsel yayın organlarıyla özelleştirmelere karşı çıkan sendikamız başta olmak üzere, tüm sendikalara ve demokratik kuruluşlara açık saldırılarda bulundu. Özelleştirmelere karşı çıkan sendikamızı Sabah Gazetesinin birinci sayfasından 8 sütuna manşetle suçlayarak "Bu nasıl kafa?" başlığını attı. İşi, ekmeği ve kamu varlığını titizlikle korumayı, ilke ve yaşam biçimi olarak gören sendikamıza yönelik saldırının neden, nasıl ve hangi amaçla yapıldığı, şimdi çok somut olarak açığa çıktı.

Tüm bu gelişmeler karşısında bir kez daha vurgulamak istiyoruz. Sendikamız Petrol-İş, kamu sektörüne dönük özelleştirme saldırısının ardındaki gerçekleri her koşulda açıklamaya ve özelleştirmelere karşı sonuna kadar direnmeye kararlıdır, kararlı olacaktır.

Merkez Yönetim Kurulu

IMF'NİN KREDİSİ, BATIK BANKALARIN YÜKÜNDEN AZ

Yolsuzluk, rüşvet ve çete ilişkileri Türkiye'nin gündeminden inmeyen en önemli sorunların başında yeralıyor. Hemen her hafta ve bazen her gün, yeni çete ilişkileri, rüşvet ve yolsuzluk haberleri gündeme geliyor.

Ekim ayının ilk günlerinden itibaren gündemdeki yerini koruyan en önemli olay Egebank soruşturması oldu. Ancak ayın sonlarına doğru, bir medya devi olan Sabah grubunun özelleştirilme sonucu sahiplendiği Etibank'ın ve Ceylan Grubunun elindeki Bank Kapital'in Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na devredildiği açıklandı.

1999 yılı sonunda elkonulan 5 batık bankadan biri olan Egebank için yürütülen soruşturma kapsamında 24 eski yöneticisi hakkında dava açılırken, bankanın içinin 1 milyar 180 milyon dolar boşaltıldığı belirlendi. 2000 yılı içinde Tasarruf Mevduatı Sigorta Fonu'na devredilen 5 bankadan yalnızca birinin içinin boşaltılmasına göz yumulması sonucunda 1 milyar 180 milyon dolar zararı devlet üstlenirken Türkiye, IMF'den 3 yılda borç olarak gelecek 4 milyar dolara bile ulaşmayan kredi için her türlü koşulu yerine getiriyor. Oysa 5 batık bankanın yarattığı zararın 8.6 milyar dolar düzeyinde olduğu belirtiliyor. Yani IMF'nin vereceği kredi tutarının neredeyse iki katından fazla batık bankalar aracılığıyla üç-beş kişinin cebine aktarıldı.Tüm bu verilere Etibank ile Bank Kapital'in batırdıkları dahil değil. Bu bankaların içini boşaltma olayı batık bankalar olayının boyutunu daha da genişletiyor.

Ve ister istemez artık sıkça şu sorular soruluyor: Ortaya çıkan zararı kim ya da kimler nasıl ödeyecek? Türkiye'deki bankacılık sistemi, yeni yolsuzlukları üretmeyecek güvenli bir sistem durumuna ne zaman ve nasıl getirilecek?

Kamu bankalarının özelleştirilmesi için yoğun çaba harcanırken batık bankaların kamulaştırılması bir çelişki değil mi?

Bu sorulara mutlaka açık yanıtlar bulunmalıdır. Çünkü batık bankaların yarattığı ekonomik kayıp öylesine büyük boyutlarda ki... Yaklaşık 7 katrilyon liraya ulaşan "batık para" Türkiye bütçesinin yüzde 20'sine yakın. Eğer hükümet batık bankalar için ödeyeceği parayı kamu çalışanları ve emeklilere maaş ve ücret olarak aktarsaydı, bunların artışı 2001 yılının ilk altı ayında yüzde 10 değil, yaklaşık yüzde 30 oranında artardı. Diğer yandan bu para Türkiye'nin eğitim bütçesinden çok fazladır. Yine sağlığa ayrılan bütçe payının 5 katından, Köy Hizmetlerine ayrılan payın 8 katından, Adalet Bakanlığı ödeneklerinin 14 katından fazladır.

AB ÜYELİĞİ İÇİN DEĞİŞİKLİKLER YALNIZCA RAPORLARDA

Avrupa Birliği üye-

liği için öngörülen ölçütlere uymakta çekingen kalan ve gecikmeli davranan Türkiye, yapması gereken değişiklikler için sürekli raporlar yayınlamakta ama buna karşılık somut bir adım atmamaktadır.

Son kez İnsan Hakları Koordinatör Üst Kurulu'nca hazırlanan ve Bakanlar Kurulu'na sunulacak olan "Kopenhag Siyasi Kriterleri Işığında Türkiye'nin Alması Gereken Önlemler" adlı raporda bir dizi önerinin yaşama geçirilmesi gerektiği vurgulandı.

Türkiye'nin demokrasi ve insan hakları konularında eksikliklerini gidermesi gerektiği vurgulanan raporda Anayasal, yasal ve idari değişikliklerin zorunluluğu belirtildi.

Raporda Anayasal değişiklik önerileri konusunda özetle şu önerilerde bulunuldu:

-Milli Güvenlik Kurulu'nun yapısı ve işlevi değiştirilmelidir. Bu kurul bir danışma organı olarak Bakanlar Kurulu'na önerilerde bulunabilmelidir.

-Seçim sistemi yenilenmelidir. Siyasal partiler rejimi demokratikleşmeli, bu konuda Anayasa'da yeralan detaylı düzenlemelere son verilerek genel ilkelerle yetinilmeli, ayrıntılar yasalara bırakılmalıdır.

-Kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip oldukları ilkesi Anayasa'da yer almalıdır.

-Sendikal haklarla ilgili olarak varolan sınırlamalar kaldırılmalıdır.

-Yargı bağımsızlığını sınırlayan Anayasal hükümler ayıklanmalıdır.

-Devlet Güvenlik Mahkemeleri yeniden düzenlenmelidir.

-12 Eylül 1980-6 Aralık 1983 tarihleri arasında kabul edilen yasaların Anayasa'ya aykırı olup olmadıklarına ilişkin denetleme yolu açılmalıdır.

-Anayasa'da temel hak ve özgürlüklerin yorumunda Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin referans olarak kullanılacağını açık olarak belirtilmelidir.

TARIM İŞÇİLERİ İÇİN YENİ YASAL DÜZENLEMELER GÜNDEMDE

Ülkemizde İş Yasası kapsamında tutulmayan tarım ve orman işçileri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yeni bir yasa taslağı hazırladı.

Bakanlar Kurulu'na gönderildiği belirtilen yasa taslağında, 1475 sayılı İş Yasası'nın bazı maddelerinde değişiklik yapılarak, tarım ve orman sektöründe çalışan işçilerin sosyal güvenceye kavuşturulması amaçlanıyor.

Yasa taslağı gerekçesinde, bugüne değin tarım ve orman işçilerini yasal güvenceye kavuşturmak amacıyla bir dizi çalışma yapılmasına karşın, tarım ve orman işlerinin iklime dayalı işler olması, bu işyerlerinin birer işletme halini almadan yasanın yürürlüğe girmesinin yaratacağı olumsuz etkiler gibi nedenlerden ötürü, tarım ve orman sektöründe çalışan işçilerin, yasal bir güvenceye kavuşturulamadığı belirtildi.

Tarım sektöründe küçük işletmelerde çalışanların büyük bir bölümünün örgütlenemediği ve toplu iş sözleşmesi düzeni dışında kaldığına işaret edilen taslak gerekçesinde, bu nedenle bu işçilerin çalışma koşulları, ücret, sağlık ve güvenlik gibi konularda gerekli ko-

rumadan yararlanamadığı kaydedildi.

Gerekçede, taslakla tarım ve orman işçilerinin 1475 sayılı yasa kapsamına alınarak sosyal güvenceye kavuşacakları vurgulanarak, ayrıca 18 yaşından küçük çocukların tüm sektörlerde gece çalıştırılmasının yasaklanarak, Avrupa Sosyal Şartı'na uyum sağlandığı da belirtildi.

Başlatılan bu çalışmanın olumlu olarak sonuçlandırılması için öncelikle konfederasyonların ve işkolunda örgütlü bulunan sendikaların görüşlerinin alınması, yasa taslağının eksikliklerden arınarak parlamentonun gündemine getirilmesi zorunlu olmalıdır.

Ancak böylesi bir süreçle yılların "gizlenmiş" canlı toplumsal sorunu olan tarım ve orman işçilerinin güvenceye kavuşturulması konusu geçmişte bırakılabilir.

TÜRKİYE'DE BENZİN ÇOK PAHALI

Türkiye, dünyada benzinin en pahalı satıldığı ülkelerin başında geliyor.

İstanbul'da benzin fiyatları Almanya, ABD, Yunanistan ve tüm komşu ülkelerimizden daha pahalıya satılıyor. Yunanistan ile Türkiye arasında yüzde 28'i aşan fiyat farkı var.

Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında birkaç misli olan kişi başına ulusal gelir farkına rağmen, benzin fiyatlarının daha pahalı olmasında rol oynayan

SUSURLUK'UN 4. YILI

Eli kanlı suç çetelerinin devlet içinde örgütlendiğini somut olarak kanıtlayan Susurluk kazasının üzerinden 4 yıl geçti. Türkiye'nin aylarca gündeminden inmeyen ve milyonları ayağa kaldıran siyasetçi-polis-mafya üçgenini ortaya çıkaran Susurluk kazasıyla, ülkenin nasıl karanlığa itildiği saptandı.

Ancak yasa dışı çete örgütlenmesine katıldığı gerekçesiyle tutuklanan sanıklar, birer birer salındı.

Oysa Susurluk kazasıyla kirli ilişkiler belgelerle, kanıtlarla açığa çıktı. Uyuşturucu kaçakçılığından silah kaçakçılığına, kara para aklamadan hayali ihracata ve bir dizi cinayete kadar birçok suç hemen her gün ortaya döküldü. Ne var ki çete ilişkilerinin açığa çıkartılması için siyasal kararlılık gösterilmedi, gösterilemedi.

Ve sonuçta da Türkiye çetelerden kurtulmak için, kazanın üzerinden 4 yıl geçmesine karşın bu tarihsel sınavdan yüzünün akıyla çıkamadı.

en önemli unsur yüzde 300'lere varan akaryakıt tüketim vergisi.

Belçika'da kişi başına düşen ulusal gelir 25 bin 380 dolar, Almanya'da 26 bin 570 dolar, Yunanistan'da 11 bin 740 dolar. Türkiye'de bu rakam 3 bin dolar düzeyinde.

Buna karşılık benzinin litre fiyatı Belçika'da 97 cent, Almanya'da 93 cent, Yunanistan'da 67 cent. Türkiye'de ise 95 cent.

İstanbul'da yaklaşık 95 cente satılan süper benzinin ABD'de galon fiyatı (1 galon= 3.78 litre) eyaletlere göre 1.55 ile 2.13 dolar arasında değişiyor.

New York'taki 1.77 dolarlık fiyatı baz aldığımızda, benzinin litresi 46 cente (303.425 lira) denk geliyor.

Yani ulusal gelirdeki onca farka rağmen, ABD'de benzin, Türkiye'de satılan benzinin yarısı düzeyinde...

ONBİNLERCE İNSAN BU KIŞ TİTREYECEK

17 Ağustos ve 12 Kasım 1999 depremleriyle yaşamları altüst olan ve bir yıldır derme çatma barakalarda, çadırlarda ve prefabrike konutlarda barınan onbinlerce insanımız, kalıcı konutlar tamamlanamadığı için bu kışı da aynı zor koşullarda geçirmeye hazırlanıyor. Yani susuzluk, çamur, ısınma, temizlenme sorunu gibi giderilemeyen yığınca sorun onbinlerce insanın yakasını bırakmayacak.

ONLARA KAMU DESTEĞİ

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre tüm dünya nüfusunun % 10'u özürlüdür. Türkiye'de de aynı oran geçerli... Bu somut duruma rağmen Türkiye'de özürlülere yeterli olanaklar sağlanmıyor. Yasalar onların korunması ve sorunlarının çözümlenmesi için yeterli değil. Onlar için kamu olanakları kısıtlı ve bütçelerden yeterli kaynak ayrılmıyor. Avrupa ülkelerinin büyük bölümü ulusal gelirlerinin binde 1-5'i oranlarında özürlüler için kaynak ayırırken Türkiye ancak yüzbinde 4'ünü harcıyor.

Kaynak ayrılmaması sonucu 2 milyona varan özürlü çocuk için ancak 150 kadar okul var; bu okullara giden çocuklarımızın sayısı ise 50 bini bulmuyor. Sağlık gereksinimlerine ilişkin olanaklar kısıtlı; iş sorunlarına çözüm üretilmiyor..

Onların sorunlarını çözmek için ise daha çok iş, eğitim, sağlık, sosyal korunma ve kamusal desteği gerekiyor; yaşamın olumsuzluklarını gerektiğince karşılayabilsinler, direnebilsinler diye...

Hükümet yetkililerinin iyimser açıklamalarının tersine, deprem bölgesinde yaşayan yüzbinlerce insan, havaların soğuması ve yağışlı geçmesi ile birlikte tanıdık bir korkuvu yaşamaya başladı.

Geçen yıl kış aylarını elverişsiz çadırlar ve önceleri kendi kurdukları sıradan barınaklar, ardından da prefabrike konutlarda geçiren depremzedelerin yaşam koşulları, bu kış da değişmeyecek.

Çadır ve prefabrike konutları yağmura karşı korumak için su geçirmez branda ve naylonlarla koruma uğraşında olan insanlar, ısınmak için önlem almaya çalışıyor. Bunun için büyük çoğunluğu günlerini battaniye altında geçiriyor.

Deprem bölgesinde yaklaşık 160 bin kişi prefabrike konutlarda; yaklaşık 20 bin kişi de çadırlarda yaşıyor.

Bir yıl öncesinde olduğu gibi prefabrike konutlar ve çadırların büyük çoğunluğu su alıyor. Kalitesiz malzemelerden yapılan bu konutların su alan kısımlarını depremzedeler kendi olanaklarıyla kapatmaya çalışıyor.

Diğer vandan İzmit, Adapazarı, Bolu, Düzce ve Yalova'da, depremin üzerinden 14 ay gibi uzun bir süre geçmesine karşın henüz yıkılamayan binlerce hasarlı konut ayakta duruyor. Bu konutlar, şiddeti pek büyük olmayan yeni bir depremde yıkılma olasılığıyla potansiyel tehlike yaratıyor.

Bilindiği gibi depremin ardından yapılan yiyecek, vergi kolaylığı, elektrik gibi yardımlar son aylarda birer birer kaldırıldı.

Ancak buna karşılık, deprem felaketini yaşayan insanlara yeterli sosyal ve ekonomik yardımlar ulaştırılmadı.

Bitirilmesi hedeflenen kalıcı konutlar ise tamamlanamadı. Oysa kalıcı konutlar yapılması amacıyla gerek depremin hemen ardından, gerekse daha sonra bölgeye ulusal ve uluslararası yardımlar akıtılmıştı.

Diğer yandan depremin birinci yılı nedeniyle yaşanan sağlık sorunları konusunda bir rapor hazırlayan Türk Tabipleri Birliği, deprem bölgesinde sorunların dramatik boyutlarda sürdüğünü açıkladı. Raporda şu noktalara değinildi:

"Bölgede yaşam koşulları insani gereksinimleri karşılayabilecek duruma getirilmelidir. Gölcük'te nüfusun yüzde 33'üne hala sağlıklı su sağlanamamış olması, Sakarya'da nüfusun yüzde 70'inin kanalizasyon hizmetinden yararlanamaz durumda olması kabul edilemez gerçeklerdir. Adapazarı merkezde deprem öncesi varolan 700 bin kişilik içme suyu şebekesinin yüzde 70'i kullanılamaz durumdadır."

"Bölgede hastane yatak kapasitesinde ciddi düzeyde bir azalma olmuştur. Kocaeli ilinde yatak kapasitesinin deprem öncesi döneme göre yüzde 28 oranında, Adapazarı'nda yüzde 33 oranında azaldığı saptanmıştır."

"Deprem sonrası yeniden yapılanma dönemi yaşanmaktadır. Depremin sağlığa etkilerinin uzun yıllar süreceği ve bu etkilerin çok geniş bir yelpazede yer aldığı unutulmamalıdır. Bölgede önümüzdeki dönemde depreme ilişkin çeşitli etkilerle oluşacak sağlık sorunları olabileceği bilinmelidir."

"Bölgede sağlık kurumları depremden bu yana aralıksız hizmet vermeye devam etmektedir. Ancak deprem sağlık kurumlarının hizmet kapasitelerini yoğun olarak etkilemiştir. Deprem öncesi varolan bina, personel, finansman sorunları ağırlaşmıştır."

KAÇAK KÖMÜR OCAKLARI CAN ALIYOR

Özelleştirmelerin yalnızca işten çıkarmalar sonucu doğurmadığı, buna karşılık kimi ölümlere de neden olduğunun en çarpıcı örneği son kez Zonguldak'ta yaşandı.

Türkiye Taşkömürü Kurumu'nun verimsiz olduğu gerekçesiyle özel sektöre terkettiği kömür madenlerinden birinde 7 Ekimde meydana gelen grizu patlamasında, mahsur kalan 4 işçi yaşamını yitirdi.

Zonguldak'ın Gelik beldesindeki kömür ocağında gündüz saatlerinde meydana gelen patlamada mahsur kalan aynı aileden 4 işçiye tüm çabalara rağmen ulaşılamadı. Çalışmalar sırasında 5 kişiden oluşan kurtarma ekibinden 2 işçi de metan gazından zehirlenerek SSK Zonguldak Bölge Hastanesi'ne kaldırıldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yaptığı yazılı açıklamada, kaçak olarak işletildiği belirlenen kömür ocağında meydana gelen grizu patlamasını araştırmak üzere soruşturma başlatıldığı belirtildi. Olayın ardından kaçak kömür ocağının sahibi güvenlik güçlerince gözaltına alındı.

Maden Mühendisleri Odası Zonguldak Şubesi'nden yapılan açıklamada da kömür ocaklarının yasallaştırılmasının "ölüme davetiye" olduğu vurgulanarak şöyle denildi:

"1940 yılında Bakanlar Kurulu kararı ile çıkarılan yasa ile kömür ocaklarının devletçe işletilmesine karar verilmiştir. Havzada tekelci işletme politikası benimsenmiştir.

TTK'nin ana statüsünün 4. maddesinde taşkömürü işletme yetkisi TTK'ye verilmiştir. Ayrıca Danıştay 1. Dairesi 1991 yılında verdiği bir kararla havzadaki taşkömürü işletmesinin TTK'nin tekelinde olduğu görüşünü kabul etmiştir. 1988 yılından itibaren uygulanmaya başlanılan redevanslı işletmecilik yöntemi, 1997 yılından itibaren sosyal ve ekonomik yönden önemli boyutlara ulaşmıştır. Bu firmalar kiraladıkları saha içinde kömür üretimini çok sayıda taşeronla paylaşarak ton başına aldıkları bedellerle gelirlerini arttırmışlardır. Gerek taşeronlar, gerekse redevans karşılığı işletme yapan firmalar, yeraltı madenciliğinin gerektirdiği işletmecilik ve işgüvenliği koşullarını ihlal etmişlerdir."

Bugün Zonguldak'da Türkiye Taşkömürü Kurumu'nun verimsiz olduğu gerekçesiyle terkettiği ya da redevansla kiralama sistemiyle özel sektöre devrettiği birçok kömür ocağı bulunuyor ve burada çalışan çok sayıda işçi sigortasız ve güvencesiz olarak ilkel koşullarda çalışıyor.

KADINLAR HAKLARI İÇİN YÜRÜDÜ

157 ülkeden 5 bin kadın grubu tarafından desteklenen "2000 Yılı Dünya Kadın Yürüyüşü"nün Türkiye temsilcileri, 8 Ekim Pazar günü Anka-

ra'da miting düzenlediler.

Binlerce kadının katıldığı mitingte kadınlar, savaşa karşı barış, şiddete karşı insan hakları, yoksulluğa karşı servetin ortak paylaşımı, ayrımcılığa karşı eşitlik istediler.

2000 Yılı Dünya Kadın Yürüyüşü Türkiye Koordinasyonu tarafından düzenlenen mitinge katılmak için yurdun dört bir yanından gelen kadınlar, sabah saat 9.30'dan itibaren Ankara'da Hipodrom'da toplanmaya başladılar. Saat 11.00'de Tandoğan Meydanı'na doğru yürüyüşe geçen eylemciler, **"Kadınız, güçlüyüz, kazanacağız", "Ne paşa, ne hoca, ne koca denetimi", "IMF'yi değil, bizi dinleyin", "Gözaltında taciz ve tecavüze son", "Yoksulluğa karşı yiyecek, şiddete karşı gül, savaşlara karşı barış, eşitlik ve özgürlük için yürüyoruz"** yazılı döviz ve pankart taşıdılar. Çok sayıda siyasal parti ve kitle örgütünün destek verdiği yürüyüş sırasında kadınlar **"Parasız eğitim, parasız sağlık istiyoruz", "Kadınlara özgürlük, dünyaya barış"**, sloganları attılar.

Mitinge katılan Depremzede Derneği'ne bağlı siyah önlükler giyen kadınlar ise siyah pankartlar taşıdılar.

Bu arada tüm dünyada çeşitli kadın gruplarının bir araya gelmesiyle düzenlenen yürüyüşler, kadın haklarını savunmanın yanında yoksulluğa, savaşa ve ırkçılığa karşı verilen savaşımlara da sahne oldu.

Bu amaçlarla uluslararası, bölgesel ve ulusal düzeyde örgütlendiklerini belirten kadınlar, 17 Ekim'de New York'ta bulunan Birleşmiş Milletler Merkezi (BM) önünde gerçekleştirdikleri eylem öncesi Brüksel'de toplandılar.

Dünyanın birçok ülkesinden kadının yer alacağı buluşmaya Türkiye'den de bazı kadın grupları katıldı.

17 Ekim'de de BM Genel Merkezi önünde gerçekleştirilecek kadın buluşmasının Türkiye ayağında Ankara'da Birleşmiş Milletler Ankara Temsilciliği önünde bir araya gelen kadınlar eşitlik istediler.

TÜRK-İŞ, YENİ YASA DEĞİŞİKLİKLERİ İÇİN PANEL DÜZENLEDİ

Türk-İş, 13 Ekim 2000 tarihinde Ankara'da "Çalışma hayatını düzenleyen yasa değişiklikleri paneli" gerçekleştirdi.

Panelin açılışında bir konuşma yapan Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral, iş güvencesi sorununun 158 sayılı ILO sözleşmesinden kaynaklanan bir yükümlülük olduğunu belirterek uygulamanın işyerlerinde sorun yaratmayacağını, tersine işyerini daha da güçlendireceğini söyledi.

İş güvencesi konusunun işverenlere iyi aktarılmadığı için işverenlerin tepkili davrandıklarını belirten Bayram Meral, özetle şunları söyledi:

"Bugün Avrupa Birliği'ne katılma arzusunu dilinden düşürmeyen ve Avrupa Birliği'ne girmekten büyük çıkarları olacağını hesap eden işverenler, Avrupa'da olan bazı mevzuatı layık olduğu gibi istemelidir.

Bunların başında iş güvencesi gelmektedir.

İş güvencesi, Türkiye'nin onaylamış olduğu 158 sayılı ILO Sözleşmesinden kaynaklanan bir yükümlü-

lüktür.

İş güvencesi, işçinin hiçbir şekide işten çıkarılmaması demek değildir. İstediğimiz iş güvencesi, memurların sahip olduğunun çok gerisinde olan bir haktır. İşyerinde, kasıtlı olarak hasar-zarar veren, hırsızlık yapan, işyerinde yüz kızartıcı önemli bir suç işleyen işçi işten çıkartılabilir.

Ancak işçi çıkarılabilmesi için geçerli bir nedenin olması gerekir. İleri sürülen bir nedenin geçerli bir neden olup olmadığına da mahkeme karar vermelidir. Bu uygulama işyerinde sorun yaratmaz; aksine işyerini güçlendirir; işçiyi işyerine daha fazla bağlar; işçinin üretkenliğini ve verimliliğini daha da artırır."

Türk-İş'in düzenlediği panelde muhalefet partileri genel başkanları iş güvencesi konusunda konuşurken, panele çok sayıda sendikacı da katıldı.

TEKEL'DE ÖZELLEŞTİRME VURGUNU HAZIRLIĞI

Türkiye'nin en büyük kamu kuruluşlarından biri olan Tekel'in parçalanarak satılması öngörülüyor. Tekel'in özelleştirmesi için yoğun çabalar sürdürülürken, Türkiye'nin çokuluslu sigara tekellerinin pazar egemenliğine terkedilmesi gündemde.

Oysa Tekel geçen yıl tek başına devlete vergi, fon ve diğer yükümlülüklerinden toplam 817 trilyon liralık katkı sağladı. Tekel'in 2000 yılında sağlayacağı katkının da 1 katrilyon 748 trilyon liraya ulaşması bekleniyor. Toplam 5 milyon kişiyi ilgilendiren Tekel'in 1999 yılı hasılatı 1 katrilyon 108 trilyon lira ve 2000 yılında da 2 katrilyon 200 trilyon lira hasılata ulaşacağı tahmin ediliyor.

Tekel'in özelleştirilmesine karşı basına ve kamuoyuna bir açıklama yapan Tekgıda-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu, Tekel özelleştirilmesi için hazırlanan yasa tasarısının Tekel'in "sorgusuz, sualsiz ve sınırsız bir şekilde, tam bir teslimiyetçilik anlayışıyla özelleştirilmesinin kapılarını açtığı"nı belirtti. Açıklamada özetle şu noktalar üzerinde duruldu:

"Tekel gibi, milyonlarca ekici, binlerce işçi ve memurun geleceğinin, milyonlarca tüketicinin sağlığının söz konusu olduğu, son derece geniş halk kitlelerini yani seçmen profilini yakından ilgilendiren bir Kurumu, ne hukuk mantığına, ne ekonomi mantığına, ne de ulusal çıkarlara uygun düşen, yasa yapma tekniğine aykırı ve tutarsız düzenlemeler ile bir çırpıda yok edebileceklerini sanıyorlarsa, yine büyük bir yanılgı içersindedirler.

Çokuluslu sigara tekellerine, iştah kabartan yüksek alkollü içki pazarına el atmak isteyen özel sermaye teşebbüslerine yeni gelir ve kazanç kaynakları yaratmak için, hem kamunun gelir kaynağını yok etmeğe, hem de toplumun sağlığını tehlikeye atmaya hiçbir siyasi otoriterin hakkı olmaması gerekir.

Türkiye'nin sosyo-ekonomik yapısı içinde tütünün önemi, yarattığı istihdam kapasitesi ise zaten her türlü tartışmadan uzaktır. Toplumsal ve ekonomik maliyetinin, getirisi ve götürüsünün, uzun vadeli kamu yararlarının hesaba katılmadığı, üstelik

de demokratik denetim, şeffaflık ve açıklıktan tamamen yoksun bu tür bir girişime tüm gücümüz ve varlığımızla karşı koymayı, her şeyden önce kurumsal varlığımızın doğal bir gereği olarak kabul ediyoruz. Konuyla ilgili olan, tüm sivil toplum örgütleri ile ekicisi, memuru ve tüketicisini hep birlikte bu mücadeleye ortak olmaya davet ediyoruz."

MEMURLAR DÜŞÜK ZAM İÇİN AYAKTA

2001 yılı bütçesinin Parlamento gündemine indirilmesine kısa bir süre kaldı. Hükümet bütçenin genel "kalemlerini" ise açıkladı. Buna göre 2001 yılının ilk altı ayında memur maaşlarına ödenecek zam oranı yalnızca yüzde 10 olacak... Bu açaklamaların yapılması ardından tüm memur sendikaları sokaklara taşan basın açıklamaları yaparak zam oranını eleştirdi.

Hükümetin kararına karşı KESK, 18 Ekim ve 19 Ekim günlerinde, Türkiye Kamu-Sen ise 21 Ekim günü birçok kentte protesto eylemi gerçekleştirdi.

Hükümetin, 2001 yılının ilk altı ayı için memurlara vereceğini açıkladığı yüzde 10'luk artışı "sefalet ücreti olarak" nitelendiren KESK Genel Başkanı Siyami Erdem; "Bu bütçeyi halkın, çalışanların lehine çevirebilmek için, IMF anlayışının

KIŞ VE KİRLİ HAVA KAPIDA

Her yıl kış aylarına girilmesiyle yaşanan kirli hava sorunu, bu yıl da yaşanmaya başlandı. Büyük-küçük tüm kentlerde farklı ölçülerde yaşanan kirli hava sorunu genellikle iki kaynaktan besleniyor: Birincisi sanayi kuruluşlarının baca gazlarından, ikincisi ise evsel yakıtların kalitesiz olmasından...

Kirli havadan bu yıl ilk etkilenen kent Muğla Yatağan oldu. Baca arıtma tesisinden yoksun Yatağan Termik Santrali, çevresinde yaşayanlara bugünlerde korkulu günler yaşatıyor. Enerji Bakanlığının yaptığı açıklamaya göre sorun, arıtma tesisi yapan firmanın işini geçiktirmesinden kaynaklandı.

Hava kirliliğinin büyük kentler başta olmak üzere diğer birçok kentte sorun olacağı bekleniyor. Çevre Bakanlığı'nın verilerine göre 1990-1995 yılları arasında Diyarbakır, Konya, Erzurum, Kütahya, Eskişehir ve Sivas hava kirliliği değerleri yükselen kent merkezleri arasında bulunuyor.

bertaraf edilebilmesi için işçilerle birlikte büyük eylemler yapmalıyız. Bu, çok doğal, insani bir tepkidir" dedi. Erdem, hükümetin, enflasyondan doğan ücret farklılıklarının maaşlara yansıtılacağı konusunda kamuoyuna söz verdiğini, ancak verilen sözlerin unutulduğunu anımsatarak sözlerini şöyle sürdürdü: "Hükümet geçen yıl enflasyonun yüzde 35 olacağını söylemişti. Bize verilen artış ise yüzde 23 olmuştur. 2000 yılı kaybımız ise yüzde 12 olmuştu. Bugün hazırlanan bütçe ile yalnızca kamu çalışanları değil, bütün çalışanlar vuruluyor."

Memurlara yapılmak istenen düşük ücretli zam konusunda bir açıklama yapan Sendikamız Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın; bir kez daha IMF istemlerinin aynen yerine getirildiğini belirterek özetle şunları söyledi:

"Bu ülkenin evlatları, memurları, işçileri, aydınları bir kenara itilmiş, ücretinden başka hiçbir geliri olmayan milyonlarca insanın okul bekleyen, ekmek isteyen, ayakkabı, elbise bekleyen ve kışı sıcak bir çorba ile sıcak bir odada geçirmek isteyenlerin umudu karartılmıştır." Öztaşkın, yıllardır uygulanan ekonomik politikalarla Türkiye insanını bir avuç sermayedara, holdinge peşkeş çekildiğini vurguladı.

Memur maaşlarına yapılması amaçlanan yüzde 10'luk zammın yoksullaşma girdabına giren memurlar hiç kuşku yok ki haklarını önümüzdeki günlerde de sokak eylemlerinde arayacaklar.

Bu arada KESK, memur maaşlarındaki gerçek kayıpların bilinçli olarak saklandığını açıkla-

ÇOCUKLAR HAK ETMİYOR!

-Türkiye ulusal geliri düşük bir ülke olabilir. Ancak bilinmelidir ki, Türkiye'nin temel sağlık göstergeleri, elindeki gelirle ulaşabileceği düzeyin de gerisindedir. Geliri Türkiye'den daha az olduğu halde sağlıkta çok daha iyi sonuçları elde edebilen ülkeler vardır. Ancak bu ülkeler bu başarıyı ellerindeki kıt kaynağı, sağlık, eğitim gibi sosyal sektörlere yönlendirerek başarabilmişlerdir.

-Avrupa ülkeleri içinde çocuk ve bebekleri en çok ölen Türkiye'dir. Toplumsal sağlık düzeyini ölçmekte ve uluslararası karşılaştırma yapmakta kullanılan temel gösterge olan çocuk ölüm hızı bakımından Türkiye'nin durumu hiç de iç açıcı değil. Türkiye'de çocuk ölüm hızı binde 47'dir. Yani Türkiye'de, her yıl, 5 yaşından küçük her bin çocuktan 47'si ölmektedir. Aynı hız Avrupa ülkelerinde binde 5 ile 10 arasında değişmektedir.

(Türk Tabipler Birliği'nin, "Türkiye'de Sağlık Sektörü'nün Durumu" Yayınından)

yan bir rapor yayınladı.

KESK, aralık 1999 itibarıyla 100 olarak esas aldığı ücretlerin, mayıs ayında 98'e gerilediğini, yapılan zamlarla yeniden yükselen maaşların, ekim ayına gelindiğinde yeniden 100 düzeyine gerilediğini bildirdi.

KİGEM: "HÜKÜMET IMF'YE TESLİM"

Kamu İşletmeciliğini Geliştirme Merkezi Vakfı (KİGEM) Başkanı Prof. Dr. Mümtaz Soysal 16 Ekim'de Ankara'da yaptığı basın toplantısında, özelleştirmelerin Türkiye'yi "hile" ile "bütün kaleleri zapt edilmiş, bütün tersanelerine girilmiş, her köşesi bilfiil işgal edilmiş bir ülke haline getireceğini" söyledi.

Soysal, basın toplantısında, Anayasa Mahkemesi'nin yetki yasasını iptal etmesiyle bu yasaya dayanılarak çıkarılan bütün kanun hükmünde kararnamelerin dayanaksız kaldığını belirtti.

Özelleştirme Yüksek Kurulu'nun Türk Telekom'un hisselerinin satışı konusunda hiçbir karar alamayacağına değinen Soysal, "Bu konuda yetkili organ Bakanlar Kurulu'dur" diye konuştu. Türk Telekom'da olduğu gibi THY'de de yabancı şirketlerin ve arkalarındaki yerli şirketlerin baskısıyla, yönetim yetkisi verilmesi koşuluyla hisse satılmasının kabul edilemez bir gelişme olduğunu aktaran KİGEM Başkanı, şunları söyledi:

"Türk Telekom'un ilk ihalesinde teklif gelmeyeceğini daha ihale açıldığında bildikleri halde 'yönetim yetkisi verilmezse satış yapılamaz' tezini güçlendirmek için buna göz yumanlar, hangi çıkarlara hizmet ettiklerini; ayrıca, onlara kulak verip satılacak hisse oranını arttıran ve yönetim yetkisini de dahil edenler hangi çıkarlara alet olduklarını iyi bilmelidirler."

HAVA-İŞ: "THY, ÖZELLEŞTİRME KURBANI OLMAMALIDIR"

Türk-İş'e bağlı Hava-İş Sendikası, THY'nin özelleştirilmesinin ardında yatan gerçekleri sorgulayan bir rapor hazırladı.

Raporda, THY'nın, siyasilerin her türlü avantajını kullandığı ve kendi yandaşlarını göreve getirdiği bir kurum haline dönüştürüldüğüne dikkat çekildi ve ulusal ve uluslararası ekonomik ve siyasal etkilere açık sivil havacılık sektöründe, Türkiye gibi ülkelerin zor rekabet koşulları altında pazarda yer alabilmeleri için devletin desteğine gereksinim duyduğu belirtildi.

Raporda, bu desteklerin, akaryakıta yüzde 50 indirim, konaklama ve meydan hizmet giderlerinde çeşitli indirimler olarak özel havayolu taşıyıcılarına uygulandığı belirtildi.

Raporda, yıllardan bu yana tarifesiz sefer uygulayan özel havayollarına akaryakıtta, havaalanı konaklama ve yer hizmetlerinde tanınan indirimlerden yararlandırılmayan THY'nin, olağanüstü hal, VIP ve milletvekili indirimleriyle de trilyonlarca gelirinin

"heba" edildiği kaydedildi.

Raporda, şirketin son 10 yılda filodaki uçak sayısı 34'ten 75'e çıkarken personel istihdamının yalnızca yüzde 12.6 oranında artış gösterdiği vurgulandı. 1995 yılından bu yana sürekli kârlılık gösteren şirketin, deprem nedeniyle geçen yıl 70 trilyon lira zarar ettiği belirtildi.

EMEK PLATFORMU ZORUNLU TASARRUF İÇİN KAMPANYA BAŞLATTI

Emek Platformu, zorunlu tasarruf kesintilerinin geri ödenmesi için dilekçe kampanyası başlattı.

Yurdun çeşitli kentlerinde yapılan eylemlerde emekçiler, Ziraat Bankası şubeleri önünde toplanarak zorunlu tasarruflarının hesap dökümlerini verilmesi ve ödenmesi için eylem yaptılar.

İstanbul'da yapılan eylemde konuşan Emek Ptaformu dönem sözcüsü KESK Başkanı Siyami Erdem, zorunlu tasarrufların yüzde 3-5 gibi komik oranlarda nemalandırıldığını belirterek, milyonlarca emekçinin yıllardır zarara uğratıldığını söyledi. Erdem, dilekçeli başvuruların süreceğini belirterek, zorunlu tasarrufların hak sahiplerine geciktirilmeden ödenmesini istedi.

Bu arada Hazine Müsteşarlığı tarafından 3 Ekim'de yapılan açıklamaya göre Çalışanların Tasarruflarını Teşvik Hesabında; 31 Ağustos 2000 tarihi itibariyle kümülatif bazda; 1.666,1 trilyon TL anapara girişi oldu ve bunun nemalandırılması sonucu elde edilen kümülatif nema geliri ise 4.541,5 trilyona ulaştı. 1 Nisan 1988 tarihinden Ağustos 2000 sonuna kadar hesabın nemalandırma oranı ise yüzde 265,95 olarak belirlendi.

500 BİN İŞÇİ ADAYI GENEL SINAVDAN GEÇTİ

İş ve İşçi Bulma Kurumu, kamu kurum ve kuruluşlarına alınacak daimi işçi, özürlü ve eski hükümlüler için ilk kez ülke düzeyinde genel sınav düzenledi.

Türkiye genelinde 81 il ve Lefkoşa'da gerçekleştirilen sınav, 3 saat sürdü. Yapılan açıklamaya göre daimi işçi sınavına 485 bin, özürlü adaylar işçi sınavına 17 bin, eski hükümlüler işçi sınavına ise 2 bin 600 kişi başvuru yaptı.

Sınava katılanlara ilköğretim, ortaöğretim, ön lisans ve lisans mezunlarına yönelik olmak üzere 4 ayrı kategoride sorular soruldu.

Açıklanan sınav sonuçlarına göre yaklaşık 180 bin işçi 60 ve daha fazla puan alarak "başarılı" bulundu. "Başarılı" bulunan işçiler daha sonra kamu kuruluşlarının duyuracağı işler için başvurabilecekler. "Başarılı" bulunmayanlar ise şanslarını başka bir sınavda deneyecekler.

Türkiye düzeyinde bu kadar kapsamlı sınav ilk kez yapılıyor ve bu durum ülkemizde işsizlik sorunun her geçen gün dev gibi büyüyen bir sorun olduğunu bir kez daha kanıtlıyor.

POAŞ'TA İŞTEN ÇIKARMALARA KARŞI EYLEM

18 Ekim günü Petrol Ofisi'nden yaklaşık 1250 çalışanın işten çıkarılması nedeniyle başlatılan işi durdurma ve işyerini terketmeme eylemleri tüm yurtta başarıyla uygulandı.

Yasalara ve toplu sözleşmenin açık hükümlerine rağmen gerçekleştirilmek istenen işten çıkarmalara karşı sendikamız Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, POAŞ işverenine, sorunların çözülmesi amacıyla toplu sözleşme hükümlerine uyulması konusunda çağrı yapıldığını belirterek; "Hükümeti de, hissesi gereği, yönetimdeki hakkını kullanarak POAŞ'taki işten çıkarmaları durdurması ve yatay geçiş hakkını işçilere de tanıyan düzenlemeler yapması yönünde uyarıyoruz" dedi.

19 Ekim günü Genel Başkanımız Mustafa Öztaşkın üyelerimizin de katıldığı basın açıklamasını POAŞ Genel Müdürlüğü önünde yaptı. POAŞ işvereninin, tesislerde, rakiplerine göre 12-13 kat fazla işçinin istihdam edildiği açıklamalarının doğru olmadığını söyleyen Öztaşkın, POAŞ'ın 1999'da brüt 131 trilyon, net 70 trilyon kâr ettiğini belirtti. Öztaşkın, "Özelleştirme nedeniyle tamamen kötü yönetilmiş olmasına rağmen 2000 yılı ilk yarı net kârı da 24 trilyon liradır. Ancak POAŞ'ta çalışan işçiler ile siyasilerin yandaşlarının istihdamı aynı hesap içinde verilmemelidir" dedi. Hükümetin elindeki yetkileri kullanmayarak "ağıt" yaktığını anlatan Öztaşkın özetle şunları söyledi:

"Oysa POAŞ'taki hisseleriyle işten çıkarmaları durdurabilir ve bir kısım işçiyi de diğer kamu kuruluşlarına, Petlas örneğinde olduğu gibi yatay geçiş yaptırabilir. Özelleştirme sonucu işten atılmanın mağduriyetini telafi edebilecek bir sosyal güvenceden yoksun olunduğu bir ortamda, en fazla 8 aylık SSK primine esas ücret üzerinden işgücü kıdem tazminatını mağduriyeti önleme yönünde bir çözümmüş gibi ileri sürmek ise işsiz bırakılan insanlarla alay etmektir. POAŞ işvereni sendikaya karşı olmadıklarını söylüyor, ancak işçileri doğrudan ilgilendiren işten çıkarma gibi kararları yürürlükteki toplu iş sözleşmesine rağmen tek yanlı alıyor, işyeri sendika temsilcilerinin iş akitlerini dahi fesh edebiliyor."

Basın açıklamasına katılan üyelerimiz "ekmek istiyoruz ekmek", "emeğimiz için direneceğiz", sloganları atarak alkışlarla POAŞ yönetimini protesto ettiler.

GEÇİCİ İŞÇİ SORUNU KANAYAN YARA

Yıllardır kamu kurum ve kuruluşlarında geçici işçi kadrosunda çalışan işçiler sorunu, kanayan yara olmaya devam ediyor.

Başbakan Bülent Ecevit'in 2002 yılından itibaren yaklaşık 44 bin işçinin sü-

rekli işçi kadrosuna geçeceğini bildirmesi ve yalnızca Köy Hizmetleri, Devlet Su İşleri, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı'nda çalışanlara son olarak sürekli kadro verilmesi tartışmalara yeni boyut kattı.

Bilindiği gibi başta Tekel, orman işyerleri, Devlet Demiryolları, TEAŞ, TEDAŞ, Şeker Fabrikaları gibi birçok kamu kurum ve kuruluşunda ve üniversitelerde geçici kadroyla, ama çoğu sürekli olarak çalışan buna karşılık sürekli kadroya geçirilmeyen onbinlerce işçi bulunuyor. Ve bu işçiler, yarın güvencesinden yoksun çalıştırılıyor.

Kademeli bir geçiş de olsa yaklaşık 44 bin işçinin sürekli kadroya yerleştirilmesi olumlu bir süreç ama yeterli ve kapsamlı değil. Bunun genel sorun olarak algılanarak tüm kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan geçici işçileri kapsaması hedeflenmelidir.

KAÇAK İŞÇİLİK KORKUNÇ BOYUTLARDA

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemine dahil olmadan çalışanların toplam sayısının 10.5 milyona ulaştığı, kayıtdışı istihdamın gittikçe daha büyük bir kesimin çalışma ve gelir elde etme biçimi olmaya başladığı bildirildi.

Prof. Dr. Nusret Ekin tarafından hazırlanan ve İstanbul Ticaret Odası tarafından yayınlanan **"Türkiye'de Yapay İstihdam ve İstihdam Politikaları** adlı kitap, Türkiye'de istihdam gerçeğini çarpıcı biçimde yansıttı.

Araştırmaya göre Türkiye'de Nisan 1999'da hanehalkı işgücü anketi sonuçlarına göre, toplam işgücü 23 milyon 779 bin kişiye ulaşırken, tarımın toplam istihdamdaki payı yüzde 42'den yüzde 45'e yükseldi. Sanayinin payı ise yüzde 23'den yüzde 20'ye, hizmet sektörünün payı yüzde 34'den yüzde 33'e geriledi.

Nisan 1999'da Türkiye'de 10 milyon 96 bin kişi tarım sektöründe istihdam edilirken, bunların yüzde 59.3'ünü ücretsiz aile işçileri oluşturdu. Tarımdaki ücretsiz aile işçilerinin yüzde 72.7 'sini ise kadın işgücü...

Araştırmaya göre, kayıtdışı istihdam, kayıtdışı ekonominin tümünde, ayrıca formel ekonominin bir kısmında geçerli olmak üzere ekonominin tüm sektörlerine yayılıyor, burada gelir düşüklüğü ve yoksulluk ile istihdam soruları adeta içiçe geçiyor.

Bu arada gelir yetersizliği ve gelirlerdeki reel düşmeler karşısında çalışanların kendiliklerinden bazı ek işlere yöneldikleri bildiriliyor. "İlave işçi" niteliği taşıyan çocuk, kadın ve yaşlıların aile bütçesine katkı amacıyla emek piyasasına katıldıkları görülüyor. Formel istihdamda çalışanlar, ikinci gelir getiren ek iş boyutu ile yaygın bir kayıtdışı sektör istihdamına katılıyor.

Örneğin Eğitim-Sen'in yaptığı bir araştırmaya göre öğretmenlerin yüzde 70'inin ek bir işte çalıştığı belirlendi.

Diğer yandan kayıtdışı istihdamın belirgin özelliklerden birisini de çocuk ve yabancı kaçak işçilerin istihdamı oluşturuyor.

Hemen tüm sektörlerde çocuk ve genç işçinin istihdamı yaygınlaşırken, turizm sektöründe, bankalarda, diğer hizmet sektörlerinde stajyer ve çırak adı altında, hatta birçok işyerinde asgari üc-

retin bile ödenmediği yoğun bir çocuk ve genç istihdamı ile karşılaşılıyor. Özellikle 1-9 işçi çalıştıran küçük işyerlerinde çok sayıda kaçak işçi yanında, çocuk işçinin de çalıştırıldığı gözleniyor.

Kaçak işçilikte bir başka görüntü ise yabancı kaçak işçi sorunu... Özellikle çevre ülkelerdeki siyasal ve ekonomik krizler, Türkiye'ye yabancı işçilerin istilasına uğrattı.

Yabancı kaçak işçilik büyük şehirlerde hızla artarken bir taraftan eski Sovyet cumhuriyetlerinden, diğer taraftan Doğu Avrupa ülkelerinden; özellikle Romanya, Moldovya ile Filipinlerden gelerek Türkiye'de ev işlerinde ve küçüklü büyükli birçok işletme ile hizmet sektörlerinde çok sayıda işçinin çalıştığı belirlendi.

Yurt dışından gelen kaçak işçilerin önemli bölümü çok kötü çalışma ve yaşama koşulları içinde bulunuyor.

SSK'DA "SAĞLIK TİCARETİ" DÖNEMİ BAŞLADI

IMF istemlerine bağlı olarak Sosyal Sigortalar Kurumu'nu "yeniden yapılandırma" adı altında özelleştirme mantığı ile yönetmeye çalışan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Anayasa Mahkemesi'nin SSK Başkanlığı ile ilgili Kanun Hükmünde Kararnameyi iptal ettiği gün; bu kararnameye dayandırarak Sağlık İşletmeleri Yönetmeliği'ni çıkardı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın çıkarttığı yönetmeliğe göre SSK sağlık kurumları birer "Sağlık İşletmeleri"ne dönüştürülürken, hastanelerin bir yönetim kurulu tarafından yönetilmesi uygulaması da başlatıldı.

Söz konusu yönetmeliğe göre, oluşturulacak yönetim kurulu başkanlığını ilin veya ilçenin mülki amiri yapacak. İşletme Müdürlüğü'ne bağlı birimler arasında Tıbbi Hizmet Pazarlama Birimi de bulunuyor. Yayınlanan bu yönetmeliğin dikkati çeken yanlarından biri personelin işten çıkartılması, işe alınması yönetim kurulu tarafından belirlenebilecek.

Bu uygulamanın en önemli yanı ise SSK, sağlık kurumlarının artık birer "sağlık işletmesi" olarak düşünülmesi. Bunun anlamı, sağlık hakkının artık bir "meta" olarak görülmesidir. Yani, herhangi bir sağlık sorunu nedeniyle hastanelere giden işçiler ve yakınları yapılan hizmet ve müdahalelerin parasını ödeyememe durumunda rehin tutulabilecekler veya malları haczedebilecek.

"YERALTI" EKONOMİSİ KAYITLI EKONOMİNİN YÜZDE 26'SI

Türkiye'deki kayıt dışı yeraltı ekonomisinin boyutlarını belirlemeye çalışan Merkez Bankası uzmanları, değişik yöntemlerle farklı büyüklüklere ulaştılar. Ancak tüm yöntemler, kayıt dışı ekonomide son yıllarda önemli bir büyüme yaşandığını ortaya çıkardı.

Merkez Bankası uzmanları tarafından yapılan çalış-

maya göre kayıt dışı ekonominin kayıtlı ekonominin yüzde 26'sı kadar bir büyüklük oluşturabileceği hesaplandı.Yapılan çalışmaya göre 1960'ların ilk yıllarında yüzde 21-23 oranları arasında seyreden kayıt dışı ekonominin kayıtlı ekonomiye oranı 1970'li yıllarda yüzde 8.5'e kadar geriliyor. 1980'den sonra ise hızla yukarı doğru tırmanıyor. En yüksek noktaya ise 1994 krizinin ardından yüzde 46.2'yle 1995 yılında yükseliyor. Bu oran 1998 yılında ise yüzde 25.8'e tırmanıyor.

Bu denli büyüklüğe ulaşan kayıt dışı ekonomi, kamu gelirlerini tehdit etmenin yanında, ekonomik dengeleri sarsıyor ve Türkiye'yi bıçağın sırtında tutuyor.

Hazırlayan:
Haluk Şensu

THE
DUNYA

FİLİSTİN HALKI DİRENİYOR

İsrail'in işgal altında tuttuğu Filistin topraklarında, Eylül ayı sonunda başlayan çatışmalar yeni boyutlar kazanarak sürüyor.

26 Eylül günü İsrail'in aşırı sağcı Likud Partisi lideri Ariel Şaron'un Haremül Şerif'i kışkırtmak amacıyla ziyaretinin ardından başlayan çatışmalar sonucu, 150'ye yakın Filistin'li öldürüldü ve binlercesi ise yaralandı. Filistin yönetimi, olayı protesto etmek amacıyla "genel grev" çağrısında bulunurken, radikal İslamcı örgütler de, misilleme hazırlıklarına girişti.

Filistinlilerle İsrail askerleri arasındaki çatışmaların dördüncü gününde eylemler İsrail topraklarına sıçradı. Taraflar Nablus'ta karşılıklı ateş açtı. Gazze şeridindeki Refah'ta çatışmalar arasında kalan baba-oğul, televizyon kameralarının önünde, mermilere hedef oldular. Karşılıklı ateşten korunmak için bir duvar dibine sığınan 12 yaşındaki Rami-el-Burra ve babası, ateş altında kaldıkları duvar dibinden çıkmayı başaramadı. Babanın "çocuk var, çocuk var" çığlıkları da işe yaramadı. Mermilerin duvarı taramasıyla, baba ve oğul oldukları yere yığıldılar. Açılan ateş sonucu, 12 yaşındaki Rami, karnına isabet eden kurşunlar nedeniyle olay yerinde yaşamını yitirdi.

Çatışmaların durdurulması amacıyla yapılan zirve toplantıları ve ardından alınan kararlar da sonuç vermedi. İsrail askerlerinin provakatif saldırılarına karşı direnen Filistinliler, topraklarının işgalcilerden temizlenmesi için bir kez daha kararlı olduklarını gösterdiler.

İsrail'in neden olduğu çatışmalar, bugün de sürüyor ve bu durum bölge ülkeleri olmak üzere tüm barışsever insanlığı tedirgin etmeye devam ediyor.

YOKSULLUK VE EŞİTSİZLİK GELİŞMİŞ ÜLKELERİN DE TOPLUMSAL SORUNU

Gelir dağılımı sorunun yalnızca gelişmekte olan ülkelerin değil gelişmiş ülkelerin de sorunu durumunda.

Dünya Bankası'nın "Dünya Kalkınma Göstergeleri 2000" raporunda yer alan ve çeşitli yılları kapsayan verilere göre, araştırma kapsamındaki 104 ülke arasında en adaletli gelir dağılımı Slovakya, Belarus, Avusturya, Japonya ve İskandinav ülkelerinde görülürken, Latin Amerika ve bazı Afrika ülkeleri son sıralarda kaldı. Türkiye ise ABD'ye benzer bir gelir dağılımı ile 70'inci sırada yer aldı.

Gelir dağılımı iyi olan ülkelerde en düşük gelirli yüzde 10 ile en yüksek gelirli yüzde 10 arasındaki gelir farkı 4 katta kalırken, Brezilya'da 53, Orta Afrika Cumhuriyeti'nde 68, Sierra Leone'de 87 katı buluyor. Türkiye'de toplam gelirin yüzde 2.3'ü en düşük gelirli yüzde 10'a, yüzde 32.3'ü ise en yüksek gelirli yüzde 10'a gidiyor.

Türkiye'de en yüksek gelirli yüzde 10 ile en düşük gelirli

yüzde 10 arasındaki gelir farkı ise 14 katı buluyor. Adaletli gelir dağılımında Türkiye'yi geride bırakan ülkeler içinde gelişmiş ülkeler dışında, Cezayir, Bulgaristan, Kamboçya, Çin, Fildişi Sahilleri, Mısır, Etiyopya, Gana, Gine, Hindistan, Endonezya, Jamaika, Ürdün, Kazakistan, Kırgızistan, Laos, Moğolistan, Nepal, Vietnam, Yemen gibi çok sayıda düşük gelirli ülke de var.

AF ÖRGÜTÜ: "İŞKENCE ÇOK YAYGIN"

Uluslararası Af Örgütü (Amnesty International), aralarında Avrupa Birliği ve ABD'nin de bulunduğu 150 ülkede işkence yapıldığını açıklayan bir rapor yayımladı.

Dünya çapında işkenceye karşı yeni bir kampanya başlatan Uluslararası Af Örgütü, işkencenin sanıların tersine yalnızca askeri dikta ve totaliter yönetimlerde değil, diğer ülkelerde de yaygın olarak uygulandığını açıkladı.

Raporda, yalnızca siyasi tutukluların işkence gördüğünün kanısının yanlış olduğu, adi suç işleyenlere de işkence ve kötü muamele yapıldığı hatırlatıldı.

Raporda belirlenen sonuçlar özetle şöyle:

-İşkencenin dünyadaki en yaygın biçiminin dayak oluşturuyor. İncelemeye alınan 195 ülkeden 150'sinde dayakla işkence yapılıyor. Elektrik verme, cinsel ta-

GENÇ, GELECEK DEMEKTİR

Hangi toplumsal alanda olursun, gençliğine önem vermeyenler, geleceğini de kuramazlar. Dünya sendikal hareketi işte bu gerçekten hareketle gençliğin sorunlarına dönük eylem stratejileri oluşturmaya çalışıyor. Ancak bu konuda günümüzde çok önemli gelişmelerin yaşanmadığı da bir gerçek.

ICFTU'nun şu saptaması bu nedenle hem acı, hem de yol gösterici...

"Genç kesim ile sendikalar arasındaki uçurum büyümekte; sendikal hareket giderek yaşlanmaktadır. Oysa genç ve yaşlı kuşakların birlikte mücadelesi ile sendikalar, hem genç işçileri örgütleme, hem de iş, uygun eğitim, öğrenim ve elverişli çalışma koşulları için verilen mücadeleyi kazanma gücüne sahip olabilir. Ancak bu yolla sendikalar güçlenebilir ve geleceği açık olabilir. Böyle bir gelecek hiç olanaksız değildir. Kelimeleri eyleme döktüğümüz gün gelecek de başlar."

ciz, Filistin askısı, yarı boğma, öldürme egzersizleriyle korkutma gibi uygulamalar en yaygın işkence yöntemleri arasında.

-İşkence çoğunlukla polisteki sorgulamalar sırasında gerçekleşiyor. Polis, tutukluya "suçunu itiraf ettirmek için" bu yola başvuruyor. Bu tür işkence Çin, Güney Afrika Cumhuriyeti, Brezilya ve Türkiye'de çok yaygın olarak kullanılıyor.

-Bazı ülkelerde yüksek güvenlikli cezaevlerinde gardiyanlar tutuklulara sistematik olarak kötü muamelede bulunuyor. Bu ülkelerin başında ABD, Güney Kore ve Laos geliyor.

-İran ile Suudi Arabistan'ın içinde bulunduğu 31 ülkede yasal veya töresel işkence yapılıyor. Bu ülkelerde işkence yasal bir çerçeveye oturtulmuş durumda ve devlet görevlileri tarafından, halkın gözü önünde yapılabiliyor.

-Pakistan, Hindistan ve Bangladeş'te kadınlara yönelik işkencelere sıkça rastlanıyor.

-Batı Avrupa ülkelerinde yaşayan göçmenlere yönelik işkencelere çokça rastlanıyor. Almanya, Avusturya, Belçika, İngiltere, Fransa ve İsviçre polisleri göçmenlere karşı sert davranıyor. Onların bu davranışı artık gelenekselleştirilmiş bir davranış durumunda.

-ABD'de polis siyahlara, göçmenlere ve sığınma başvurusunda bulunanlara karşı kötü davranıyor.

Af Örgütü işte bu denli yaygınlaşmış işkencenin önlenmesi için bütün dünyada bir yıl sürecek bir kampanya da başlattı. Örgütün, "İşkenceyi durdurmak için bir

KUZEY KİRLETİYOR

Dünyanın hızla kirlendiği artık tüm dünyada kabul edilen genel bir gerçek.

Canlı ve insan yaşamı için zorunlu olan hava, su, toprağın aşırı yüklenme ve özensiz kullanma sonucu büyük bir kirlenme yaşadığı ve bunun yalnızca birkaç ülkeyi ilgilendirmediği biliniyor. Çünkü bu sorun, küresel bir sorun.

Peki ama, canlı yaşamının ve insanlığın Samanyolu Galaksisinde bilinen bu tek gezegenini kirleten kim?

Bu konuda da bilinen tek gerçek, kirletenlerin zengin Kuzey ülkeleri olduğudur. Çünkü kirliliğe yol açan büyük ölçekli fabrikaların sahipleri onlar, yoksul ülkelerin borçlarını ödemeleri için ormanları kestirenler onlar, doğal kaynaklarını yağmalayanlar onlar...

Tüm bunlara rağmen kirlenmenin ağırlıklı yükünü ise yoksul Güney ülkelerinde yaşayan milyarlarca insan ödüyor. Buna söylense söylense, küresel haksızlık denebilir.

adım atın" başlıklı kampanyası, Örgütün bütün dünyadaki şubeleri, grupları, eylemcileriyle; çeşitli kadın örgütlerinin, dini örgütlerin, sendikaların ve işkenceye karşı diğer kuruluşların katılımıyla birlikte 1 yıl sürecek. Program çerçevesinde, hükümetlerin işkenceye karşı olduklarını açıklamaları isteniyor.

Af Örgütü hükümetlere, işkencenin genellikle gözaltına alınma sürecinin ilk birkaç saatinde gerçekleştiği düşünülerek tecrit gözaltı uygulamasının sona erdirilmesi, tutuklu ve mahkumların akrabaları, avukatları ve doktorlarla görüşme olanağı sağlanması ve tutukluların geciktirilmeden yargıç karşısına çıkarılması çağrısını da yapıyor. Af Örgütü, işkence başvurularının soruşturulması, sorumluların yargı önüne çıkarılması ve kurbanların tedavisini ve tazminat ödenmesini de istiyor.

YOLSUZLUK DA KÜRESELLEŞTİ

Uluslararası rüşvet ve yolsuzluk olaylarını değerlendirerek bir "rüşvet endeksi" hazırlayan Uluslararası Saydamlık Kurumu Transparency International, 2000 yılı raporunu açıkladı.

Yolsuzluk ve rüşvetin ençok rastlandığı ülkelerin sıralandığı raporda Almanya 14'üncü sıradan 17'nci sıraya geriledi ve yerini ABD'ye bıraktı. Bu, Almanya'daki yolsuzluk ve rüşvet olaylarının yoğunlaştığını gösteriyor. Türkiye ise 54'üncü sıradan 50'nci sıraya yükseldi.

Toplumun çeşitli katmanlarının, rüşvetin doğurduğu olumsuzluklara karşı giderek daha duyarlı bir hale geldiği vurgulanan raporda, rüşvetin tırmandığı ülkelerde insanların demokrasiye güvenleri sarsılıyor ve bu da yoğunlukla Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinde yaşanıyor.

Rapora göre yolsuzluklar açısından durumu çok kötü olan ülkeler, 65'inci sırada Zimbabwe, 87'nci sırada Ukrayna ve 69'uncu sırada Filipinler, 51'inci sıradaki Hırvatistan, 25'nci sıradaki Belçika, 20'nci sırada İspanya...

En iyi durumda olan ülkeler ise İskandinav ülkeleri, Yeni Zelanda, Kanada ve Singapur. Yugoslavya ile Nijerya listenin en sonunda yer alan ülkeler oldu.

Bu raporun Türkiye'de son dönemde ortaya çıkan batık bankalar, çete ilişkileri ve medya devlerinin yağmalaması öncesinde yayınlandığını özellikle belirtmek isteriz. Sanıyoruz bu ilişkilerle düzenlenecek yeni raporda Türkiye yolsuzluk ve rüşvette onlarca ülkeyi geride bırakacaktır.

YUNANİSTAN'DA GENEL GEREV

10 Ekim'de Yunanistan İşçileri Genel Konfederasyonu ile Yunanistan Kamu Çalışanları Sendikası'nın çağrısıyla etkili genel grev uygulandı.

Okullardan bankalara, postanelerden adliyelere, havayollarına ve toplu taşım hizmetlerine kadar tüm kamu hizmetlerini kapsayan genel grev eylemine, basın yayın organları da kısmen iş bırak-

ma eylemi yaparak destek verdiler.

Yunanistan genelinde 2 milyon çalışanı temsil eden Yunanistan İşçileri Genel Konfederasyonu ücretlerde indirime gidilmeden, haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesi istemini vurguladı.

VARDİYALI ÇALIŞMA KALP SAĞLIĞINA DA ZARARLI

İtalyan bilim adamları, vardiyalı çalışmanın huysuzluğun yanı sıra kalp rahatsızlığı riskini arttırdığını bildirdiler.

Tüba Ajansı'nda yer alan habere göre, Milano Üniversitesinden bilim adamları, çalar saatler ve suni ışıklandırmanın, kişiyi gündüz çalıştığını düşünmeye itebileceğini, ancak organların özellikle kalbin çalışma düzeninin gece saatlerinde farklı olduğunu söylediler.

Bilimadamları, Amerikan Kalp Birliği tarafından yayınlanan Circulation dergisinde çıkan makalede, kalbi hızlandıran sinir sistemi hareketlerinin gece çalışan kişilerde sabah ya da öğleden sonra çalışanlara oranla daha düşük olduğunu belirttiler.

Çalışma ekibinin sözcüsü Dr. Rafaello Furlan;

"Vücut saatinin değişik zamalarda çalışmaya gösterdiği direniş, insanların vardiyalı çalışmaya sanıldığı kadar kolay alışamadığının bir işaretidir ve bu direniş, vardiyalı çalışanların kalp rahatsızlığı riskinin daha yüksek olduğunu açıklar" dedi.

KADINA YÖNELİK ŞİDDETİN KÖKÜ KAZINAMIYOR

Kadına yönelik ayrımcılık ve şiddetin, tüm dünyada kökü kazınamamış bir sorun olarak yaşadığı belirtildi.

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu UNDP 'nin "Dünya Nüfusunun Durumu 2000" raporuna göre dünyada her üç kadından biri genellikle tanıdıkları bir kimse tarafından dövülüyor, cinsel ilişkiye zorlanıyor ya da taciz ediliyor.

Yaşları 5 ile 15 arasında değişen 2 milyon kız her yıl fuhuş pazarına sürülüyor. Tecavüz, darp ve toplumsal cinsiyet kökenli şiddet dünyanın her yerinde yaygın olarak sürerken belli koşullarda fiziksel şiddet kadınlar tarafından bile haklı görülebiliyor.

Rapora göre annelerinin sağlığının kötü olması nedeniyle yılda 8 milyon bebek ya ölü doğuyor ya da doğumdan kısa süre sonra ölüyor. Yılda 50 milyon kürtaj yapılırken bunların 20 milyonu sağlıksız koşullarda gerçekleştiriliyor. Kürtajda her yıl 78 bin kadın can verirken milyonlarca kadın da ciddi rahatsızlıklar geçiriyor.

Gelişmekte olan ülkelerde her yıl 500 bin anne ölürken doğumların sadece yüzde 53'üne sağlık personeli yardımcı olabiliyor. Gelişmekte olan ülkelerde her yıl 52.4 milyon kadın sağlık hizmetlerine ulaşamıyor ve doğum yapan kadınların yüzde 30'u, yani 38 milyon kadın doğum öncesi

hiçbir bakım hizmeti alamıyor.

Birçok genç kız taciz, çocuk yaşta evlendirilme ve yoksulluk nedeniyle erken bir yaşta ve güvenli olmayan biçimde cinsel ilişkiye zorlanmakta.

Evli olan ya da evlenmemiş gençlerin çoğu üreme sağlığı bilgi ve hizmetlerinden yoksun.

Kısacası, kadınlara yönelik şiddetin boyutu azımsanamayacak düzeyde ve ürkütücü.

KÜRESELLEŞME NİMETLERİ ABD'NİN

Birleşmiş Milletler Kalkınma ve Ticaret Örgütü'nün (UNCTAD) "Küresel Ekonomik Büyüme ve Eşitsizlikler" başlıklı 2000 yılı raporunda, dünya ekonomisinin genel durumu çözümlenerek; küreselleşme sürecinde en kazançlı çıkan ülkenin ABD olduğu ortaya konuldu.

UNCTAD'ın 2000 yılı raporunda özetle şu saptamalara yer verildi:

-ABD ve AB arasında kurların seyrinden kaynaklanan bir gerginlik yaşanmaktadır. ABD'deki faiz oranları ve ekonomik gelişme nedeniyle Avrupa'dan ABD'ye sermaye kaçışı gözlenmektedir.

-Küresel ekonominin zorladığı finansal serbestlik, özellikle gelişmekte olan ülkeleri çevrim krizi ile karşı karşıya bırakmaktadır. Bu krizlerin ortak özelliği, gelir dağılımında-

ÇALIŞMA SÜRESİ NEREYE?

Son 200 yıllık toplumsal mücadeleler tarihinin odağında kalan en önemli konu, işçilerin çalışma süreleri sorunudur. Bu sorun, bugün de sendikaların gündemindedir; farklı biçim, içerik ve şiddette...

Avrupa ve gelişmiş ülkelerde özellikle son 10 yıldır sendikaların gündemini oluşturan çalışma sürelerinin azaltılması sorunu, bugünlerde de canlılığını koruyor. Son kez Yunanistan'da haftalık çalışma süresinin 35 saate indirilmesini kapsayan genel grev bunun canlı kanıtı. Çalışma sürelerinin 35 saate indirilmesini isteyen sendikalar bunu birçok nesnel gerekçeye dayandırıyor. İşte birkaçı:

-Dinlenme sürelerinin uzunluğu, yaşam kalitesi için bir ölçüdür.

-Çalışma sürelerinin azaltılması, istihdamın genişlemesine neden olacaktır.

-Günümüzde çalışanların sosyal gereksinimleri değişmiştir.

-Çalışma, yaşamın bir parçasıdır; yaşam, çalışmanın bir parçası değil...

ki eşitsizliğin artırmasıdır.

-Asya krizi tüm gelişmekte olan ülkeler için 4 önemli sonucu ortaya koymaktadır:

1-Çöküş ve yeniden yapılanma sürecinde başka alternatifler de bulunmasına karşın IMF destekli programlar uygulanmaktadır.

2-Yapısal zayıflıklar faizlerin arttırılması ile ağırlaşmıştır. Yeniden yapılanma hâlâ kırılgan niteliktedir.

3-Krizin toplumsal yükü ağır olmuştur. Gelecek on yılda bunun çözümü için somut adımlara gereksinim vardır.

4-Bölgenin uzun dönemli kalkınması, küresel finans şirketlerinin ve piyasaların egemenliğine bırakılmamalıdır.

-Küresel ekonomideki dengesizlikler, son 20 yıl içinde suçlanan kamu açıkları ile değil, özel sektör açıkları ile bağlantılıdır."

Mc. DONALD'S'A ULUSLARARASI TEPKİ

Dünyanın hemen her ülkesinde lokantaları bulunan ulusötesi Mc Donald's şirketi 15 Ekimden bu yana tüm dünyada sendikalar ve sivcil toplum örgütleri tarafından protesto edilmeye başlandı.

Mc Donald's şirketi lokantalarının protesto edilmesinin nedeni; çocuklara promasyon olarak dağıtılmak üzere üretilen milyarca oyuncağı yapan 2000 işçinin kötü çalışma koşulların-

KAÇ KUŞAK ETKİLENECEK?

Bir ülke için çocuklarını eğitmenin önemi, bir anlamda o ülkenin geleceğini güvence altına almasından kaynaklanır. Bu belirlemeyi tersine yazarsak; bir ülke için çocuklarını eğitememek, o ülkenin geleceğini güvence altına alamaması demektir.

Bu öylesine bir sorundur ki, eğitilmeyen her kişinin, bu olumsuz "mirası", birkaç kuşak tarafından geleceğe taşınmaktadır.

Eğitim konusunda borç yükü nedeniyle adım atamayacak yoksul ülkeler, işte bu acı sorunu birkaç kuşak daha yaşayacaklar.

Çünkü;

-Yaklaşık 100-125 milyon çocuk ilkokula gidemiyor.

-Yaklaşık 850 milyon yetişkinin okur yazarlığı yok.

Bir de buna eğitimde kalitesizliği, araç gereç yokluğunu ekleyin. Ortaya çıkan sorun katlanarak artacaktır.

Bunu hangi ülke ve hangi insan hak edebilir ki?

da çalıştırılması.

Mc Donald's şirketi için Hong Kong'da üretilen oyuncaklarr, çoğunluğunu genç kızların oluşturduğu 2000 işçi tarafından üretiliyor. Ve bu işçiler günde ancak 3 dolar ücret alıyor. Saatler boyu çalışan işçilere fazla çalışma ücreti ödenmiyor, sigortasız da çalıştırılan bu işçilerin çok önemli bölümü ise 16 yaşından küçük.

Yıllardır farklı ülkelerdeki lokantalarında sendikasızlaştırmayı şirket "politikası" olarak yürüten Mc Donald's'a karşı sürdürülen bu kampanya için Uluslararası Gıda İşçileri Federasyonu IUF şu değerlendirmeyi yaptı:

"Mc Donald's, sektördeki işçiler ve genel olarak toplum için olumsuz sonuçlara yol açan ABD stili istihdam uygulamalarını ve sendikasızlaştırma tekniklerini uluslararası boyuta taşımıştır."

"Mc Donald's dünyanın en fazla işçi çalıştıran işverenlerinden biridir. Ancak Mc Donald's üniformasını giyenlerin büyük çoğunluğunun, temel insan hakkı olan örgütlenme ve toplu pazarlık hakları, sistemli biçimde ihlal edilmektedir. Küresel sorumluluklar taşıyan küresel bir işveren olarak Mc Donald's şirketi, ancak tüm uluslararası işletmelerinde bu hakları tanıdığı zaman değişecektir."

DÜNYA İKLİM KONFERANSI TOPLANDI

Değişik ülkelerden çok sayıda yetkili ve uzman, Birleşmiş Milletler Örgütü'nün kasım ayı başında Hollanda'nın Lahey kentinde düzenlediği iklim zirvesinde biraraya geldi. Katılımcılar arasında bilimadamlarının yanısıra, hükümet temsilciler, çevreciler, petrol lobicileri ve otomobil üreticileri de bulunuyor.

İki hafta sürecek zirve süresince, iklim değişikliklerine yol açan çevre kirlenmeleri ve atmosferde sera etkisi yaratan zararlı gazların azaltılması konuları konuşulacak. Ama esas tartışma, 1997 yılında Japonya'nın Kyoto kentinde yapılan bir önceki toplantıda varılan protokolün yaşama geçirilmesini öngören anlaşmanın üzerinde yoğunlaşacak.

Kyoto Konferansı'nda, 2012 yılında, doğaya salınan karbondioksit gazının yüzde 5 oranının altına çekilmesi öngörülmüş ve bu konuda devletlerin önlem alması ilke olarak kabul edilmişti. Ancak Kyoto'dan bu yana geçen 3 yıllık süre içinde, özellikle sanayileşmiş ülkelerin doğaya bıraktıkları zararlı gazlarda artış oldu.

Motorlu araçlar, fabrikalar ve enerji tesislerinin atmosfere çok fazla ısı tutucu gazlar salmasıyla meydana gelen ısınmanın en önemli sonucu, dünya ikliminin değişmesi. Bu da, şiddetli fırtınalar ve kuraklıklara gibi bir dizi olumsuz sonuca neden oluyor.

Küresel ısınma ayrıca, hayvan türlerinin yok olması, deniz ve okyanus kıyılarındaki alanlar ile deniz seviyesi düşük adaların sulara gömülmesi ve insanların hayatını dramatik ölçüde değiştirmesi tehlikesini de beraberinde getiriyor.

Şimdi gözler zirvenin sorunları nasıl alacağına ve çözüm üreteceğine çevrildi. Bakalım dünyayı tehlikenin eşiğine getiren zengin Kuzey ülkeleri ve çokuluslu petrol ve kimya şirketleri yarattıkları olumsuz-

luklardan sorumluluk kabul edecekler mi? Yoksa aymazlıklarını sürdürmeye devam mı edecekler?

KKTC'NDE 41 ÖRGÜT EKONOMİK ÖNLEMLER PAKETİNİ PROTESTO EDİYOR

Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde uygulanmaya başlanan ekonomik önlemlere karşı 41 sendika ve demokratik kuruluş ortak eylemler ve etkinlikler sürdürüyor.

17 Ekim'de bir günlük üretim bırakma eylemi ardından 31 Ekim'de siyah giysilerle meclis oturumuna katılan örgüt temsilcileri; yayınladıkları ortak basın açıklamasında, ekonomik önlemler paketinin toplumun ekonomik ve sosyal dengelerini daha da bozacağını, yoksulluğu koşullandıracağını belirttiler.

Yürüyüşler, basın toplantıları ve ve diğer eylem biçimleriyle protesto gerçekleştiren Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde örgütler şunlar:

CTP, YBH, KTÖS, DEV-İŞ, DEVRİMCİ GENEL İŞ, EMEK-İŞ, Bes, Türk-Sen, KTAMS, KTMMOB, El-Sen, Tel-Sen, Basın-Sen, Tıp-İşi Yön-Sen, Koop-Sen, Güç-Sen, Daü-Sen, Pey-Sen, Çağ-Sen, Mağusa Genel-İş Sendikası, K. T. Esnaf ve Zanaatkarlar Odası, K.T. Hayvan Üreticileri Birliği, YKB, Kıbrıs Türk Sanatçı ve Yazarlar Birliği, Haklar ve Özgürlükler Derneği, Girne Halk Dansları Derneği, Kıbrıs'ta Sosyalist Gerçek, EKİM Kültür-Sanat Derneği, Kıbrıs Sanat Derneği, Barış Derneği, Barış ve Demokrasi İnsiyatifi, KIB-YAY, Naci Talat Vakfı, Kutlu Adalı Vakfı, Barış ve Federal Çözüm İçin Kadın Hareketi, Kadın Araştırmaları Merkezi, Kıbrıslılar Bilim, Eğitim, Sağlık ve Dayanışma Derneği ile Gençlik Merkezi.

ILO: "DEPRESYON YAYGIN"

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun, Dünya Akıl Sağlığı Günü nedeniyle hazırladığı rapor, her 10 işçiden birinin depresyon tedavisi gördüğünü ortaya çıkardı.

İşyerinde yaşanan sıkıntıların depresyon; ardından da verimliliğin düşmesi, iş kaybı ve hastaneye kaldırılma gibi sonuçları olduğuna dikkat çeken ILO, Avrupa Birliği ülkelerinin, yıllık gayri safi milli hasılalarının yüzde 3-4'ünü, işçilerin akıl ve ruh sağlıkları için harcadığını bildirdi.

Finlandiya, ABD, İngiltere, Almanya ve Polonya'daki araştırmalara göre hazırlanan raporda aktarılan bazı saptamalar özetle şunlar:

-İşçilerin akıl ve ruh sağlıklarını etkileyen nedenlerin başında iş güvenliğinin olmaması, çalışma yaşamındaki belirsizlik ve düzensizlik, kısa dönemli sözleşmeler geliyor.

-Elealınan ülkelerde çalışma yaşamına ilişkin değişik politikalar uyguladığından, seçilen Finlandiya, İngiltere, ABD, Almanya ve Polonya'da işçilerin ruh

sağlığını etkileyen nedenler ülkelere göre farklılık gösterebiliyor.

-Çalışma yaşındaki yetişkinlerde görülen psikolojik rahatsızlıklar nedeniyle her yıl 200 milyon işgünü kaybediliyor.

-Finlandiya'da, çalışan nüfusun yüzde 50'si strese bağlı rahatsızlıklardan tedavi edilirken Almanya da emeklilerin yüzde 7'si psikolojik bozukluklar yaşıyor. İngiltere'de ise, her 10 işçiden üçü, çalışma yaşamından kaynaklanan akıl sağlığı sorunlarıyla karşılaşıyor.

-Bu olguların varlığına dikkat eden işverenlerin ancak bir bölümü "sağlık ve verimlilik" arasındaki ilişkinin farkında bulunuyor.

Bu nedenle birçok işyeri yeni yönetim stratejileri belirlemeye yöneliyor. Bu nedenle Almanya, İngiltere ve ABD'de aile ve sosyal yaşamı güçlendirici programlar uygulanıyor.

Hazırlayan:
Oğuz Topak

İŞ GÜVENCESİ
YASA TASARISI
NE GETİRİYOR?
NELERİ KAPSIYOR?
NELERİ DIŞLIYOR?
NEDEN FIRTINA?

Son iki aydır iş güvencesi konusunda yoğun tartışmalar yapılıyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hazırladığı yasa taslağı üzerinde sürdürülen bu tartışmalarda, başta Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) yetkilileri olmak üzere işverenler ve örgütleri, tasarının yasalaşmaması için gerekirse işyerlerinin kapatılacağı tehditlerini savuruyor. Onlara göre bu tasarı; "çalışma barışını bozacak", "işçilik maliyetlerini arttıracak", "üretimi engelleyecek", "ekonominin dinamizmini yok edecek" nitelikler taşıyor.

Şimdi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan ve Bakanlar Kurulu tarafından onaylanan "İş Güvencesi Yasa Tasarısı" için öncelikle şu sorulara yanıt arayalım:

- "İş Güvencesi Yasa Tasarısı", gerçekten de İş Güvencesi Yasa Tasarısı mıdır?
- "İş Güvencesi Yasa Tasarısı", Türkiye'nin kabul ettiği 158 sayılı ILO Sözleşmesinin öngördüğü düzenlemeleri içermekte midir?
- "İş Güvencesi Yasa Tasarısı", çalışma yasalarında önemli değişiklikler yaparak, temel insan haklarından olan çalışma hakkına boyut katmakta mıdır?
- "İş Güvencesi Yasa Tasarısı" İş Yasası'nı katılaştıracak ve böylece ekonominin dinamizmini yok edecek, çalışma barışını ortadan kaldıracak mıdır?

TASARI, İŞ GÜVENCESİNİ NE ÖLÇÜDE KAPSIYOR?

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan "İş Güvencesi Yasa Tasarısı"; ikisi İş Yasası'nda, biri de Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında olmak üzere üç yasal değişikliği kapsıyor.

Birinci değişiklik, İş Yasasının 13. maddesinde yapılmakta ve yalnızca şu paragraf eklenmektedir: "Bildirim sırasında işveren feshin sebeplerini açıkça belirtmek zorundadır."

İkinci değişiklik İş Yasasının 17. maddesinde yapılmakta ve bu maddeye şu fıkra eklenmektedir: "Feshin haklı bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir."

Üçüncü değişiklik ise Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının 13. maddesinde yapılmakta ve maddeye sendika üyeliğini güvence altına alan fıkralar eklenmektedir. Bu güvence, "İşverenin, işyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin iş akitlerini, sendikaya üye olmaları nedeniyle feshetmesi halin-

de..." ile sınırlı tutulmaktadır. Buna göre işçi, sendikaya üye olduğu için işten çıkarılırsa güvenceden yararlanacak; üye olmadan önce, sözgelimi yasal bir hakkını istediği için veya üye olduktan sonra herhangi bir sendikal etkinliği nedeniyle işten çıkarılırsa güvenceden yoksun kalacaktır.

Tüm bu değişikliklere göre işçi sendikaya üye olduğu için işten çıkarılırsa, iş mahkemesine başvurabilecek ve dava en çok 4 ay içinde sonuçlanacaktır.

Mahkemece, feshin sendikaya üye olma nedeniyle yapıldığının belirlenmesi durumunda işçinin işe geri dönmesine karar verilecektir. Ancak işveren bu karara rağmen, işçiyi işe başlatmazsa, işçinin bir yıllık ücreti tutarında bir tazminat ödeyecektir.

Peki bu durum sendikal haklar açısından yeni bir kazanım mı?

Hayır. Çünkü öngörülen bir yıllık ücret tutarındaki tazminat, Sendikalar Yasası'nın 31. maddesinde; her türlü sendikal etkinlikler nedeniyle işten çıkarmalarda yıllardır yer almaktadır. Buradaki değişiklik, tazminatın sadece üye olma nedeniyle öngörülmüş olması ve ayrıca 4 aylık kısa bir dava prosedürü getirilmesine ilişkindir.

TASARI, 158 SAYILI SÖZLEŞMENİN NERESİNDE?

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından iş güvencesi olarak sunulan yasa tasarısı, dayanak oluşturduğu söylenen "Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesine İlişkin 158 sayılı ILO Sözleşmesi"nin öngördüğü temel kuralları hiçbir biçimde kapsamamaktadır.

Bu yargıyı doğrulamak için 158 sayılı sözleşmenin temel hükümlerine bakmak yeterlidir.

158 sayılı Sözleşme şu hükümleri kapsamaktadır:

- İşçinin kapasitesine veya işin yürütümüne veya işyeri gereklerine dayalı geçerli neden olmadıkça hizmet ilişkisine son verilmez.
- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin oluruyla çalışma saatleri içinde sendikal etkinliklere katılma işçinin işine son verme için geçerli bir neden sayılamaz.
- İşçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliği yapmayı istemek ve bunun için girişimlerde bulunmak, işçinin işine son verme için geçerli bir neden sayılamaz.
- İşvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine yasalara aykırılık iddiasıyla

başlatılmış sürece katılmak veya işveren aleyhine idari makamlara başvurmak, işçinin işine son verme için geçerli bir neden sayılamaz.

- Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken gibi nedenlerle işçinin işine son verme için geçerli bir neden sayılamaz.
- Doğum izni esnasında işe gelmemek işçinin işine son verme için geçerli bir neden sayılamaz.
- Hastalık veya kaza nedeniyle geçici devamsızlık, işten çıkarma için geçerli bir neden değildir.
- İşveren makul ölçülere göre beklenemeyecek durumlar dışında, hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilmeden bir işçinin hizmet ilişkisini, o işçinin tutumu ve verimi ile ilgili nedenlerle sona erdiremez.
- Hizmet ilişkisine haksız olarak son verildiği kanısında olan bir işçi, mahkemelere veya başka yasal kurullara itirazda bulunabilir.
- İşten çıkartma konusunda geçerli bir nedeninin bulunduğunu kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir.
- Hizmet ilişkisine son verilecek bir işçi, geçerli bir bildirim süresine veya onun yerine bir tazminata hak kazanacaktır.
- Hizmet ilişkisine son verilen bir işçi, şu haklardan yararlanabilir:
  - Tutarı, diğer unsurların yanısıra, hizmet süresine ve ücret seviyesine göre belirlenecek ve doğrudan işveren tarafından veya işverenlerin katkısıyla oluşturulmuş bir fondan ödenecek bir kıdem tazminatı veya işten ayrılma nedeniyle doğan başka haklar veya
  - Tabi oldukları koşullar çerçevesinde, işsizlik sigortası veya yardımından doğan haklar veya yaşlılık yahut malullük gibi diğer sosyal güvenlik türleri, yahut
  - Bu tazminat ve ödeneklerin tümü.
- Ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işveren ilgili işçi temsilcilerine; düşünülen son verme işlemlerinin nedenlerini, bu işlemden etkilenecek işçi sayısını ve gruplarını, son verme işlemlerinin ne kadar bir zaman diliminde gerçekleştirileceğini bil-

dirmekle yükümlüdür.

- İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşündüğünde, yasal düzenlemeler ve uygulamalara bağlı olarak, son verme işlemlerini daha önceden yetkili makama bildirmelidir. Bu bildirimde, söz konusu son verme işleminin yazılı gerekçesi, etkilenecek işçi sayısı ve kategorileri ve son vermenin uygulanacağı süre belirtilir.

Görüldüğü gibi 158 Sayılı ILO Sözleşmesi, iş güvencesinin asgari kurallarını öngören kapsamlı hükümler getirmektedir.

ILO'nun bu sözleşmesini imzalayan Fransa, İsveç, İspanya, Portekiz ve Avustralya gibi 27 ülkede ve sözleşmeyi imzalamayan Almanya, İtalya, Avusturya, İsviçre, İngiltere, Çek Cumhuriyeti, Macaristan gibi ülkelerde, işçileri koruyan ayrıntılı iş güvencesi düzenlemeleri bulunmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan yasa tasarısı sözleşmenin bu hükümleriyle biçimsel ve içerik olarak karşılaştırıldığında kesinlikle bir "İş Güvencesi Yasa Tasarısı" değildir.

Hazırlanan yasa tasarısı, ne bireysel iş ilişkilerine, ne de toplu iş ilişkilerine köklü değişiklikler getirmeyen bir yasa tasarısıdır.

Tasarı bireysel iş ilişkilerinde küçük bir değişiklik getirmenin dışında sendikasızlaştırmaları engelleyecek yaptırımlar getirmekten de uzaktır.

Özellikle toplu işten çıkarmalar, teknolojik ya da yapısal iş değişiklikleri gibi çalışanların sıkça karşılaştıkları önemli sorunlara, sendikal hak ve güvencelerin geliştirilmesinin önündeki engellerin kaldırılması gereğine asla yanıt vermemektedir.

Avrupa Birliği üyeliği süreci açısından bakıldığında ise tasarının Avrupa Birliği ülkelerindeki haklarla ve endüstriyel ilişkiler hukukuyla benzerliği bile bulunmamaktadır. Tasarı, yine işyeri devirleri sonucu veya teknolojik nedenlerle ya da başka bir nedenle gerçekleştirilen toplu işten çıkarmalar gibi konularda Avrupa Birliği tarafından kabul edilmiş olan yönergelerin kenarına bile uğramamaktadır.

Tüm bu yönleriyle tasarı dar, kısıtlı ve ILO standartlarından uzaktadır.

NEDEN FIRTINA?

Peki bu denli kapsamdan yoksun tasarı için işverenlerin kopartığı fırtına neden?

Neden, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK başta olmak üzere işveren örgütleri, tasarıyla geti-

rilen değişikliklere bu kadar büyük tepki gösteriyor?

Birincisi, tasarıyı 158 sayılı ILO Sözleşmesine bağlı daha genel değişikliklerin başlangıcı olarak görüyorlar. TİSK, tasarının değerlendirildiği bir yazıda aynen şu görüşleri savunuyor: "Bu taslak, mevzuatımızı 158 sayılı ILO Sözleşmesine adapte edecek düzenlemeler içermemesi nedeniyle, yakın gelecekte bir başka iş güvencesi yasa taslağı gündeme gelebilecektir."

İkincisi, çalışma yasalarında kendi çıkarlarıyla belirlenmiş köklü değişiklikler istiyorlar. Tepkilerini bu değişiklikler doğrultusunda biçimlendirmeye çalışıyorlar.

Gerçekleştirmek istedikleri değişiklikler ise şunlar:

Kıdem tazminatı ile ihbar önelleri konusunda kısıtlama; ücretlerin fiyat ve verimliliklerle ilişkilendirilmesi; işkolu düzeyinde belirlenen ücretlerin, işletme düzeyinde uygulanmasında esneklik sağlanması; çalışma sürelerinin ve istihdam politikalarının esnekleştirilmesi.

Üçüncüsü, IMF ile imzalanan anlaşma uyarınca yürürlükte bulunan ekonomik önlemlerin yaşama geçirilmesi için 2001 yılı kamu sözleşmelerini kapsayacak "Toplumsal uzlaşma" belgesinin oluşturulmasını amaçlıyorlar.

Kısacası işverenler, soruna stratejik boyutlarıyla bakıyorlar; günün küçük yararlarını, geleceğin büyük yararlarına bağlamaya çalışıyorlar.

Bunun için savunma hatlarını, kendi savunma alanında değil; sendikaların savunma alanı içinde, ileride kuruyorlar.

Böylece "kavgayı" geri hatlarda değil ileri hatlarda sürdürerek, tüm alanlarda egemenliklerini pekiştirmek istiyorlar.

TASAR NEDEN VE NASIL SAVUNULMALI?

İşsizliğin tırmandığı, sendikasızlaştırmaların yaygınlaştığı, sendikal hak ve özgürlüklerin genişletilemediği, örgütlenme hakkının engellendiği ve sendikalara dönük güvensizliğin önemli bir sorun olduğu günümüz koşullarında, iş güvencesini sağlayan yasal değişikliklerin ve uygulamaların önemi büyüktür.

Ancak sendikalar, sorunlarına ve sorunlarının çözümlerine bütünsel bakarak genel önlemler almak üzere kısa, orta ve uzun dönemli hedefler belirlemek zorundadır.

İş Yasası ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasası'nda gerçekleştirilmek istenen yeni değişiklikler bu ölçüler içinde değerlendirilmelidir.

Unutulmaması gereken bir başka önemli konu ise bağımsız ve kapsamlı bir İş Güven-

cesi Yasasının artık kısa sürede çıkartılması gereği ve zorunluluğudur.

Bu yasanın oluşturulmasında 158 Sayılı ILO Sözleşmesi hükümleri belirleyici olmalı ve ayrıca Avrupa Birliği'nde geçerli olan toplu işçi çıkarmalara ilişkin yönergelere ve işletme, işyeri ve işyerinin bir bölümünün devrinde işçilerin haklarının korunmasına ilişkin yönergelere uyumlu düzenlemeler gerçekleştirilmelidir.

Ve birkaç ilkesel noktayı gözden kaçırmadan:

Kimi küçük kazanımların gerçekleştirilmesine emek verirken; günün küçük ve özel çıkarlar için bugünün ve geleceğin büyük ve genel çıkarlarını terketmeden...

İş güvencesine ilişkin tartışmaların boyutlandığı günümüzde, başta Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) olmak üzere tüm işveren örgütleri, çalışanların temel haklarına saldırıları da yoğunlaştırdı.

Bu amaçla TİSK, yalnızca iş güvencesine ilişkin değil çok daha genel değişiklikler içeren bir yasa taslağı hazırladı.

Kıdem ve ihbar tazminatı haklarının eritilmesi ve yok edilmesinden, işten çıkarmaların hiçbir koşul olmaksızın gerçekleştirilmesine; çalışma sürelerinin tümüyle esnekleştirilmesinden, ücretlerin ödenmesinin kısıtlanmasına; izin haklarının kısıtlanmasından ücret ödemelerinin sınırlandırılmasına ve hatta yapılmamasına kadar çok geniş bir çerçevede köklü yasal değişiklikler öngören tasarı, çalışanların kazanılmış hemen tüm haklarını yok etmeyi içeriyor.

Türkiye'nin imzaladığı Uluslararası Çalışma Örgütü ILO Sözleşmeleri ile Avrupa Sosyal Şartı dahil tüm evrensel işçi haklarına ters ve karşıt bir yaklaşımla düzenlenmiş yasa tasarısı özetle şu hükümleri kapsıyor:

- İşe yeni alınan işçi için bir aylık yasal süre üç aya çıkartılırken süreksiz işler 30 günden 1 yıla yükseltilmektedir.
- Bildirim önellerine ilişkin sürelerin tümü yarı yarıya indirilmektedir.
- Kıdem tazminatı hakkı yeniden düzenlenerek; kıdem tazminatına hak kazanma süresi, üç yıla çıkarılmakta, tazminata asıl yıllık ücret 15 güne indirilmektedir.
- Kadınların evlenmeleri nedeniyle işten ayrılmaları durumunda kıdem tazminatı alabilmeleri ile ilgili hüküm çıkarılırken, kıdem tazminatının hesaplanmasında, ücrete ek nitelikteki diğer ödemelerin de dikkate alınacağına ilişkin hüküm kaldırılmaktadır.
- Kıdem tazminatının sigorta ettirilmesine ilişkin yasak yasadan çıkartılırken, taslağın yasalaşması durumunda, yürürlük tarihinden sonra çalışmaya başlayan işçiler için kıdem tazminatından yararlanma olanağı kaldırılmaktadır.
- İş sözleşmesini bildirim öneline uyarak fesheden işçi için yeni iş arama izni verilmesine gerek olmadığı öngörülmektedir.
- Fazla çalışmalar konusunda yasal haklar önemli ölçüde sınırlandırılırken, işverenlerin günlük toplam çalışmanın 12 saati geçmeyecek biçimde fazla çalışma yaptırılabileceği, telafi çalışması

yapılan sürede günde 10 saati aşan çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı ve fazla çalışma ücretlerinin yüzde 25 olarak ödeneceği, fazla calısma ücreti yerine, ücretli izin verilmesinin de sözleşmelerle kararlaştırılabileceği öngörülmektedir.

- Fazla çalışma yapılan işyerlerinin Çalışma Bakanlığı Bölge Müdürlüğüne bildirilmesi yükümlülüğü kaldırılmaktadır.
- Hafta tatiline hak kazanmada hesaplanan sürelerle ilgili olarak, zorlayıcı nedenlerle çalışılmayan günlerin bu hesaba katılabilmesi için, "yasal ya da sözleşmeyle öngörülen toplam iş sürelerine uygun olarak çalışılması gereken süre" tanımlaması yapılmaktadır. Ayrıca, zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması durumunda, aksine bir anlaşma olmadıkça, hafta tatili ücretinin ödenmeyeceği belirtilmektedir.
- Tatil ücretini düzenleyen maddede yapılan değişiklikle, tatil ücretine esas ücretin "asıl ücret" olacağı belirtilmekte ve böylece ek ödemelerin, tatil günleri için ödenmeyeceği öngörülmektedir.
- İzin sürelerinin belirlenmesinde işverenlere yeni haklar getirilirken; işverene, işin ve işyerinin gereklerine göre, yılın herhangi bir zamanında, işçilerin bir bölümünü ya da tamamını karşılayacak şekilde toplu izin kullandırılabilmesi hakkı getirilmektedir.
- Ücrette esneklik yaratılması amacıyla tarafların anlaşmaları sonucu ücrette indirime gidilebileceği belirtilmektedir,
- Çalışmalar tam gün çalışma ve kısmi çalışma olarak ikiye ayrılırken tam gün çalışma ile ilgili bölümde haftalık çalışma sürelerinin esneklestirilmesi öngörülmektedir.
- Normal çalışma süresinden daha az sürede çalışma olarak nitelenen kısmi çalışma işçilerinin yeni iş arama izni, fazla çalışma ve ücreti, cumartesi günü ücreti, hafta tatili ücreti, hafta arasında hafta tatili kullanma ve emzirme izni ile ilgili maddelerden yararlanamayacakları belirtilmektedir. Kıdem ve süreyle bağlantılı diğer yasal haklardan ise, fiilen çalıştıkları süreyle orantılı olarak yararlanmaları öngörülmektedir.
- Kadınlar için gece çalışma yasağı kaldırılırken kadın işçilerin, ücretsiz izin hakları kısıtlan-

maktadır.

- İş Yasası uyarınca işverenlere uygulanan cezalar ve yaptırımlar büyük ölçüde yeniden düzenlenerek, işverenlere büyük kolaylıklar getirilmektedir.

Yukarıda kısaca özetlediğimiz TİSK'in kapsamlı yasa taslağına göre kıdem ve ihbar tazminatları tümüyle etkisizleştirilirken, günlük çalışma süresi 12 saate ve haftalık çalışma süresi de 45 saatin üzerine çıkartılmakta ve yine ayrıca ekonomik kriz, stok fazlalığı gibi gerekçelerle işler bir haftadan fazla durursa işçiye ücret ödenmeyeceği öngörülmektedir.

Hiç kuşkusuz TİSK'in bu yasa değişikliği önerilerinin bugünden yarına parlamento gündemine gelmesi olanaklı değil. Ancak TİSK'in önerileri sistematik bir bütünlük oluşturuyor ve parlamentoya zaman içinde ayrı ayrı "paketler halinde" sunulacak görüntüsü veriyor.

Amaçları ise şöyle açıklanabilir:

"Taşları bağlı, köpekleri özgür bir ülke."

İMF VE DÜNYA BANKASI'NA TEPKİ PRAG'TA DORUĞA ÇIKTI

ÖFKEYİ DURDURAMAZLAR!

Küreselleşmenin yarattığı işsizliğe, dışlanmaya, ayrımcılığa ve toplumsal eşitsizliklere karşı güçlü, kararlı ve yığınsal tepki 1999 Kasım'ında ABD'nin Seattle kentinde başladı. Seattle'da yakılan kıvılcım, daha sonra nerede bir uluslararası toplantı yapılmışsa orada, kitleleri sokaklarda buluşturdu. Barikatlar kuruldu, direnişler yapıldı, kitlesel gösteriler düzenlendi. Dünyanın çeşitli ülkelerinden toplantıların yapıldığı kente ulaşan örgütlü-örgütsüz onbinlerce insan; IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü'nün düzenlediği toplantıların yapıldığı kentlerde seslerini yükselttiler. Bu kitlesel gösteriler Buenos Aires, Davos, Washington, Bankong, Okinava, Melbourn'da tekrarlandı ve 2000 yılının eylül ayında ise Prag'ta doğruğa ulaştı.

Eylül ayında gerçekleşen tepkilerin en büyüğü önce 11-13 Eylül'de Melbourn'da Dünya Ekonomik Forumu'nda patladı. Melbourn'da IMF, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlar, çokuluslu şirketlerin temsilcileri, küreselleşmeyi tartışmak için toplandılar. 15-20 bin kişilik protestocu grubu polisle çatışırken toplantıya katılanlar, küreselleşmenin yarattığı olumsuzlukların kapitalizme karşı küresel isyana dönüşebileceği kaygısını dile getirdiler.

Küreselleşmeye karşı tepkiler IMF ve Dünya Bankası'nın Çek Cumhuriyeti'nin başkenti Prag'da 25-27 Eylül günlerinde düzenlediği ikinci dönemsel toplantısı öncesinde ve sırasında zirveye yükseldi.

Dünyanın dört bir yanından Prag'a ulaşan sendikalarla sivil toplum kuruluşları temsilcileri, akademisyenler, meslek odaları ve birlikleri ile küreselleşme karşıtı gruplar güçlü protesto gösterileri hazırladılar.

180 ülkeden binlerce hazine, finans ve merkez bankası yetkilisinin katıldığı IMF ve Dünya

Bankası toplantısında, IMF'nin yılda iki kere hazırladığı 'Dünya Ekonomisine Bakış' raporunun sunumu da yapılırken dışarıda küreselleşme karşıtları Seattle ve Washington benzeri eylemler gerçekleştirdi.

26 Eylül Küresel Eylem Gününde binlerce eylemci borç batağındaki ülkelerde her yıl 7 milyon çocuğun açlık ve bakımsızlıktan ölmesini protesto ettiler.

Özellikle Almanya, İtalya ve İspanya'dan büyük bir katılım sağlanması, direnişçilerin morallerini yükseltti. Almanya ve İtalya'dan trenle gelen küresel direnişçilerin ülkeye sokulmaması çabaları da 8 saat süren protesto gösterileriyle boşa çıkarılınca küreselleşme karşıtı binlerce insan yan yana geldi.

5 bin kadar eylemci, Prag'ın Barış Meydanı'nda toplanarak IMF ve Dünya Bankası'na, "Ekonomik terörü şimdi hemen durdurun" çağrısında bulunurken Konferans Merkezi önündeki polis barikatını aşmak isteyen bir grup eylemci ile güvenlik güçleri arasında çatışma çıktı. Protestocular polislere taş fırlatırken güvenlik güçleri de göz yaşartıcı bomba ve basınçlı su ile karşılık verdiler.

Prag'da gerçekleştirilen eylemlerin şiddeti ve genişliği IMF ve Dünya Bankası yetkililerini korkuttu ve toplantı planlanandan bir gün önce sona erdirildi. Küreselleşme karşıtlarının gerçekleştirdiği bu güçlü tepki tüm dünyada yankılandı.

Öyle ki Prag eyleminin üzerinden daha 1 ay geçmedi; bu kez gelişmiş ülkelerin oluşturduğu G8 ülkeleri ile gelişmekte olan 12 ülkenin bir araya gelerek oluşturdukları G20'lerin Kanada'nın Montreal kentinde 22 Ekim'de başlayan toplantıları öncesinde küreselleşme karşıtları kentte etkili gösteriler düzenledi. Protestolarda, göstericiler, "Çokuluslaların açgözlülüğünü durdurun" sloganları attılar ve dünyadaki eşitsizlikleri kınadılar. Polisin sıkı güvenlik önlemleri aldığı G20 toplantıları öncesinde 20'ye yakın gösterici tutuklandı.

Şimdi birçok insan şu soruları soruyor:

Giderek genişleyen ve yankı bulan bu eylemler, yalnızca azgelişmiş Güney ülkelerindeki yoksulluğun ortadan kaldırılması için mi düzenleniyor?

Sıradan bir gençlik duygusallığı ve ataklığı mı?

Hayır.

Bu eylemler, eylemlere katılanların bir bölümü tarafından adı konulmamış olsa da antikapitalist, anti-emperyalist eylemler. Bu nedenle yalnızca yoksulluğun ortadan kaldırılmasına değil, kapitalizmin ürettiği tüm sosyal ve ekonomik sonuçlara karşı eylemler.

Ve bu eylemler önümüzdeki dönemde, siyasal ve ideolojik biçim kazanarak dünyayı sarsacak günleri yaşatan önemli eylemler olacaktır. Rüzgarın yönü, şiddeti ve küreselliği bunu gösteriyor.

TUGSAS VE İSRAİL NEDEN HEDEFTE?

TUGSAS'TA İŞSİZLİĞİ ÖZELLEŞTİRMEK

THAİM SENTÜRİNE GİTMİŞCİK?

TUGSAS'TA İŞÇİLERİ NİÇİN GÖTÜRÜŞCİK?

Erhan Bilgin

Türkiye, son yıllarda yaşanan hızlı kentleşme olgusuna rağmen tarım ülkesi olma özelliğini koruyor. Bu gerçeği kanıtlayacak birçok ekonomik ve sosyal veri bulunuyor.

- Türkiye'nin 780 bin kilometre karelik yüzölçümünün yaklaşık % 36'sı tarım alanı olarak kullanmaktadır. Hayvancılığın temel dayanağı olan çayır ve meralar, yüzölçümünün % 28'ini, ekolojik dengeyi oluşturan ormanlar ise yüzölçümünün % 10.3'ünü kaplamaktadır.
- Tarım sektörünün 1999 yılı itibariyle GSYİH içindeki payı % 15 olmasına karşılık, tarımsal istihdamın toplam sivil istihdam içindeki payı % 45.1'dir.
- 1980 verilerine göre 3 milyon 434 bin olan tarımsal işletme sayısı 1999 yılında 4 milyon 100'e yükselmiştir. Bu işletmelerin yüzde 95'i, 20 hektarın altında araziye sahiptir.

Bu verilerden de görüldüğü gibi tarım sektörü Türkiye'de önemli bir rol üstlenmektedir ve ülke ekonomisine kaynak yaratmaktadır.

İşte bu ekonomik ve sosyal gerçekleri çok iyi değerlendiren Dünya Bankası ile Uluslararası Para Fonu (IMF), yıllardır tarımda "yapısal" değişikliklerin gerçekleştirilmesi yönünde köklü önlemler alınması zorunluluğunu dayatmıştır. IMF politikalarını yaşama geçirmeyi "görev" sayan hükümetler ise bu politikalar doğrultusunda birçok değişikliği gerçekleştirmişlerdir.

Özelleştirmeler, IMF ve Dünya Bankası'nın tarım sektörüne ilişkin yapısal değişim stratejinin ekseninde kalan temel politikalar olmuştur.

Bilindiği gibi 1980'lerde, yoğun propaganda ile başlatılan ve giderek hızlanan özelleştirme süreci, ilk dönemlerde yalnızca zarar eden KİT'leri hedef almış gözükmekteydi. Oysa özelleştirme saldırısının genel bir saldırı olduğu giderek açığa çıktı. 1990'lı yıllardan itibaren sosyal güvenlikten sağlığa, eğitimden sosyal alt yapı hizmelerine değin her ekonomik ve toplumsal alanda özelleştirmeler gerçekleştirilmeye başlandı. Bu süreçte tüm kamu kurum ve kuruluşları, özelleştirme politikalarına bağlı olarak yeniden yapılandırılırken kamu sektörünün daraltılması, parçalanması ve ticarileştirilmesi yöntemleri uygulandı.

1999 Aralık ayı içinde Hükümetin IMF ile 3 yıllık dönem için imzaladığı anlaşma, tarım sektöründe özelleştirme eksenli yapısal değişikliklerin gündeme getirildiği bir anlaşma

olarak dikkat çekti. Buna göre;

- Tarımda son yıllarda azaltılmış olan sübvansiyonlar tümüyle ortadan kaldırılacak;
- Yerli ve yabancı özel sektör işletmelerinin tarımsal yatırımlar yapması için kolaylaştırıcı önlemler alınacak;
- Kırsal alana kredi veren kamu bankaları özelleştirilecek;
- Tarımsal desteklemeler tamamen kaldırılacak, fiyatları tekeller belirleyecek;
- Sektördeki devlet işletmelerinin özelleştirilmesi tamamlanacak;
- Tarım satış kooperatifleri birliklerine destekler kaldırılacak ve özelleştirilmeleri hızlandırılacak;
- Tarımsal KİT'ler özelleştirilecek.

Tarım sektörüne yönelik bu saldırı, tarımla ilgili kamu işletmelerinden TÜGSAŞ ve İGSAŞ'ın özelleştirilmesi girişimleriyle bütünleştirildi. Oysa TÜGSAŞ ve İGSAŞ'ın özel sermayeye satılarak el değiştirmesi, "sıradan" bir mülkiyet değişimi gibi değerlendirilememesi gereken bir konudur. Kamu gübre işletmeleri, yalnızca bütün KİT'ler gibi işçi kazanımları, sendikal haklar, toplumsal çıkarlar açısından çok büyük öneme sahip değildir. Çünkü, gübre ürünleri, tarımsal üretim ve toprak için vazgeçilmez bir girdi olarak, ürün artışı, tarımsal gelirlerin büyümesi gibi sonuçlara yol açmaktadır. Kamunun gübre üretimini yönlendirmesi (üretim, dağıtım, fiyat düzenleyiciliği, sübvansiyon, eğitim ve destekler), özellikle tarım kesiminde sosyal sonuçlara yol açmakta, milyonlarca tarım üreticisinin, sefalet koşullarına terkedilmemesinde çok etkili olmaktadır. Kamunun tarım sektörünü yönlendirmesi sonucu kentte yaşayan milyonlarca işçi ve diğer emekçi de tarım ürünlerinin belli kısmına, tekellerin kontrolü dışında ulaşabilmektedir. Ücretlerin büyük kısmının gıdaya harcandığı Türkiye'de, tekellerin tümüyle kontrol ettiği, tarım piyasasında fiyatlar artacak, ürün çeşidi azalacak, emekçilerin yaşam koşulları iyiden iyiye kötüleşecektir.

Tüm bu gerçekler ışığında, kamu gübre fabrikalarının özelleştirilmesi çoğu kez sanıldığının tersine dar bir kesimi değil, tarım sektörünün tümünü, tarım emekçilerini ve dahası kentte yaşayanları da doğrudan ilgilendirmektedir. Bu nedenle, gübre fabrikalarının özelleştirilmesine karşı, Petrol-İş'in sürdürdüğü mücadele, toplumun ortak çıkarlarının mücadelesidir.

Gübre sektörüne yönelen özelleştirme girişimi ile tarım sektörü-

Dünya Bankası ile Uluslararası Para Fonu (IMF), yıllardır tarımda "yapısal" değişikliklerin gerçekleştirilmesi yönünde köklü önlemler alınması zorunluluğunu dayatmıştır. IMF politikalarını yaşama geçirmeyi "görev" sayan hükümetler ise bu politikalar doğrultusunda birçok değişikliği gerçekleştirmişlerdir.

nün "yeniden yapılanma" adı altındaki çökertilmesi girişimi, aynı saldırının birbirini tamamlayan parçalarıdır. Çünkü kamu gübre fabrikalarının özelleştirilmesi ile tarıma yönelen özelleştirmelerin hızlandırılması amaçlanmaktadır. Bunun için özelleştirmelere karşı örgütlü gücümüzle yürüttüğümüz mücadeledeki her başarılı adım, tarıma yönelen özelleştirme saldırısının durdurulmasına büyük bir katkı sunacaktır.

TÜRKİYE'DE TARIM VE GÜBRE

Gübre tarımsal üretim için gerekli temel girdilerden biridir. Kimyasal gübre veya suni gübre diye de adlandırılırlar.

Bileşiminde bitki besin maddelerinden birini veya birkaçını birarada bulunduran ve ticaret amacı ile pazarlanan gübrelere ticari gübreleri denilmektedir. Bu gübreler organik gübrelerden farklı olarak genellikle suda kolay erir ve bünyelerinde yüksek oranda bitki besin maddelerini barındırırlar. Ticaret gübrelerinin değerini belirleyen, bünyelerindeki bitki besin maddesi miktarlarıdır.

Gübreleme, bitkisel üretimde amaçlanan verim ve kaliteye ulaşmak için, içerisinde bir veya birkaç çeşit bitki besin maddesi bulunan organik veya inorganik

Kamunun gübre üretimini yönlendirmesi (üretim, dağıtım, fiyat düzenleyiciliği, sübvansiyon, eğitim ve destekler), özellikle tarım kesiminde sosyal sonuçlara yol açmakta, milyonlarca tarım üreticisinin, sefalet koşullarına terkedilmemesinde çok etkili olmaktadır. Özelleştirmeler bu durumu tersine çevirecek bir süreci kalıcılaştıracaktır.

bileşiklerin toprağa veya doğrudan doğruya bitkiye verilmesi olarak tanımlanabilir.

Gübrelemenin ürünün verim ve kalitesinde gösterdiği olumlu sonucun, bir yıl gibi kısa bir süre içerisinde açık bir biçimde görülebilmesi nedeniyle; kalkınmakta olan ülkelerde, teknik ilerlemeye geçişin ilk dönemlerinde işe gübreleme ile başlanması önerilmektedir.

Ancak bitkilerin gübre ihtiyaçlarını gidermek bir dizi ön çalışmayı gerektir. Gübrelemenin yararlı olabilmesi, toprağın hangi bitki besin maddelerine ihtiyaç duyduğunun doğru olarak saptanmasına bağlıdır.

Bu da toprak analizleriyle olanaklıdır. Toprak analizleri, gübre-ürün-fiyat ilişkilerini içeren, ekonomik analiz ile desteklenirse, isabetli bir gübreleme planının hazırlanması, dolayısıyla dengeli ve ekonomik bir gübreleme yapılması olanaklı olur.

Ne var ki gübreleme için, başka ön gereklilikler de vardır.

Bunlar, çiftçi görgü ve bilgisi, sermaye ve krediler, sulama, doğal şartlar olarak sayılabilir.

Gübre talebini etkileyen bu koşullar, kamu kurum ve kuruluşlarının yönlendiriciliği ve denetimi olmaksızın etkin duruma getirilemezler.

Tarımda gübre kullanımının kaçınılmazlığı

Tarım arazilerinin artırılmasının olanaklı olmaması, artan nüfusun ihtiyaçlarının çeşitlenmesi, geli artışı, kırda yaşayan nüfusun azalarak kentli nüfusun çoğalması, gelişmiş ülkelerin tarım politikaları, sanayi üretiminin girdi ihtiyacı gibi temel etkenler, tarım ürünlerine olan talebi artırmıştır. Birim alanda daha çok ürün alınması için gübre kullanımı kaçınılmaz olmuştur.

Bu nedenlerle tüm dünyada temel gübre tüketimi de artmaktadır. Üre tüketimi, 1993-1999 döneminde yılda ortalama yüzde 5 oranında artmıştır. Diğer gübrelerin tüketimindeki artış da yüzde 3 ile yüzde 7 arasında değişmektedir. Dünyada son yirmi yılda gübre tüketimindeki artış, yüzde 30'u aşmıştır. Türkiye'de gübre tüketimindeki artış ise dünya ortalamasında daha düşük bir oranda yüzde 24'de kalmıştır.

Türkiye belli başlı gübre tüketiminde 79 ülke arasında ancak 56. sırada yer almaktadır. 1995 itibariyle hektar başına gübre kullanımı, Fransa'da 364 kg, Hollanda'da 710 kg, İtalya'da 224 kg iken Türkiye'de 94 kg'dır. 1998 itibariyle hektar başına kullanılan gübre yaklaşık 100 kg'a çıkmıştır.

Gübre tüketiminin düşüklüğünde üretilen mallar için üreticiye ödenen fiyatın düşük olması, diğer girdilerin pahalı olması, yeterli sulamamın yapılamaması; fiyatlardaki değişiklikler; çiftçiye ürettiği malın bedelinin hemen ödenmemesi; dışsatımdaki tıkanıklıklar; yeterli kredi bulamama gibi çeşitli faktörler etkili olmaktadır.

Diğer yandan Türkiye'de tarımsal arazilerin sınırına varılmış olması da gübrelemenin önemini artırmaktadır. Topraksu Genel Müdürlüğünün 1966-1971 yılları arasında tamamladığı 5 yıllık çalışmada, toprak kaynakları il bazında ortaya çıkartılmıştır. Buna göre tarıma elverişli arazi 19,3 milyon hektar, kısıtlı işlemeli tarıma elverişli arazi ise 26,5 milyon hektardır. 1997 yılı itibariyle de kullanılan arazi miktarı, 19,4 milyon hektar kadardır.

30 binin üzerindeki analiz sonuçlarına göre, topraklarımız ana bitki besin maddesi kısımları yönünden yoksul bulunmakta, azot ve fosfor bakımından [yüzde 75'inin] aç ya da çok aç olduğu saptanmaktadır

Bu açlığın giderilmesi, verimin artırılması, ancak; bilinçli düzenli, dengeli bir gübreleme ile olasıdır. Bitkisel üretimde miktar ve kalite yönünden arzu edilen seviyeye ulaşılması etkili bir gübre kullanımına bağlıdır. Ticari tarım kesimi ile geçimlik tarım kesimi arasında gübre kullanım düzeyi

açısından da farklılıklar görünmektedir. Geçimlik tarım kesimi çeşitli nedenlerle, yeterince gübre tüketim alışkanlığı edinememiştir.

Gübrenin toprakta etkin kullanımı için gerekli gübre dağıtıcısı gereci sayısı 1995 itibariyle 219 bin 285 adettir. Buna göre, yaklaşık her 108 hektarlık araziye bir adet gübre dağıtıcısı düşmektedir. Bu oran gübre dağıtıcısı aracın büyük arazilerde kullanıldığını, küçük, bölünmüş işletmelerde kullanılmadığına işaret etmektedir

Gübrenin sağladığı üretim artışı

Türkiye tarımında gübrelemenin yaygınlaşması ile, tarımsal üretim miktarında ortalama yüzde 33 oranında bir artış sağlanmaktadır. Bütün dünyada olduğu gibi, yurdumuzun çeşitli bölgelerinde yapılan araştırmalar gübreleme ile genellikle yüzde 50'nin üzerinde verim artışı sağlanabileceğini göstermektedir. Bu artış bazı ürünlerde yüzde 80'in üzerine çıkmaktadır.

Bir kamu kuruluşu olan Tarımsal İşletmeler Genel Müdürlüğü TİGEM'e bağlı işletmelerde 1970-1988 yılları arasındaki 19 yılda tekniğine uygun ve bilinçli şekilde gübre uygulanmasıyla, buğdayda dekara yüzde 102, arpada yüzde 74 ürün artış sağlanmıştır.

Gübrelemenin tarımda oluşturduğu katma değer de hesaplanmıştır. Mevcut gübre kullanım düzeyi dikkate alınarak yapılan hesaplamada, gübre ile sağlanan ürün değeri, toplam gübre değerinin 10,6 katı kadardır. Yani 100 bin TL'lik gübre harcaması karşılığında 1 milyon 60 bin TL'lik ürün elde edilmektedir. Görüldüğü gibi gübreleme için yapılacak yatırımlar, kısa bir süre sonra çok daha büyük bir değer oluşturarak geri dönmektedir. Etkin bir gübre kullanımı ile, ürün artışının yüzde 50'lere çıkması sonucu elde edilecek katma değer çok daha fazla olacaktır.

Ancak Türkiye tarımında, genel verimlilik çok düşüktür. ABD'de bir tarım işçisi Türk işçisinden 22,5, İngiltere'de 9,2 Fransa'da 8,0 ve İtalya'da 3,8 kat daha fazla üretim yapmaktadır.

Gübre kullanımının artması, verimliliğin yükselmesini sağlayacak en önemli unsurdur.

Gübre tüketiminin düşüklüğünde üretilen mallar için üreticiye ödenen fiyatın düşük olması, diğer girdilerin de pahalı olması, yeterli sulamanın yapılamaması; fiyatlardaki değişiklikler; çiftçiye ürettiği malın bedelinin hemen ödenmemesi; dışsatımdaki tıkanıklıklar; yeterli kredi bulamama gibi, çeşitli faktörler etkili olmaktadır

GÜBRE SEKTÖRÜNÜN EKONOMİDEKİ YERİ

Gübre sektörünün üretim yapısı, tarım sektöründeki dönüşümlere doğrudan bağlıdır. Gübre üretiminin yüzde 92'si tarım sektöründe tüketilmektedir. Bu nedenle tarımda üretim artışı sağlamaya yönelik çabalar, nihai olarak gübre kullanımının artmasına yol açacak, sektörün gelişimini hızlandıracaktır. Gübre sektörü ürünlerinin yüzde 7'si de yine gübre sanayi içinde tüketilmektedir. Geriye kalan yüzde 1'lik kısmının büyük kısmı ise diğer kimyasal ürün sanayi, ormancılık ve deri sanayiinde tüketilmektedir.

Gübre sektörünün önemi, esas olarak tarım sektörü içinde belirgin bir haldedir. Türkiye tarımında kimyasal gübreler, yeterli ölçüde kullanılmamakla birlikte, üretim süreci içinde, ikinci en önemli girdi durumundadır. Tarım sektöründe, bir yıl içinde kullanılan girdilerin yüzde 19'unu gübre oluşturmaktadır. Gübre, tarımda en büyük paya sahip sanayi girdisidir. Dolayısıyla tarım sektöründe, üretimin tamamlanabilmesi için, gübreler vazgeçilmez bir öneme sahiptir.

Gübre sektörünün son 10 yıl ortalaması olarak ulusal gelir içindeki payı yüzde 0,14'tür. Ancak tarım üretiminde dolaysız olarak sağladığı üretim artışı dikkate alındığında, ekonomik olarak önemi çok daha büyüktür. Gübre sanayi, imalat sanayi üretim değeri içinde yüzde 1 gibi bir ağırlığa sahiptir. Sanayi ürünleri ihracatı içindeki payı ihmal edilecek düzeyde kalırken ihracat içindeki payı, yüzde 1,6'dır. Gübre sektörünün imalat sanayi içinde, diğer kimya sanayilerine oranla daha küçük bir ağırlık taşıması sektörün üretim yapısıyla ilgilidir.

Sektördeki kuruluşlar; üreticiler, hammadde temin ediciler ve pazarlayıcı kuruluşlar olarak üçe ayrılabilir. Her üç alandaki faaliyetlerde, kamu kuruluşlarının, belirleyici düzeyde rolleri vardır.

Sektörde İGSAŞ ve TÜGSAŞ dışında üretici olarak faaliyet gösteren kamu kuruluşları şunlardır: Ereğli Demir Çelik Fabrikaları, İskenderun Demir Çelik, Karabük Demir Çelik, Eti Holding Bandırma Sülfürik Asit Tesisi, Karadeniz Bakır İşletmeleri Sülfürik Asit Tesisi.

Botaş, üre için doğalgaz tedarikini sağlamaktadır. Petkim-Yarımca kompleksinin, yan ürün olarak amonyum sülfat üreten, 1976 yılında işletmeye alınan tesisi ise 1992 yılında, kaprolaktam ünitesinin kapatılması sonucu, faaliyetine son vermiştir.

Sektörde faaliyet gös-

teren özel sektör kuruluşları ise şunlardır: Bagfaş, Ege Gübre AŞ, Toros Gübre AŞ, Gübre Fabrikaları TAŞ, Akdeniz Gübre Sanayi AŞ. Özel kesim gübre fabrikaları 1999 itibariyle toplam gübre üretim kapasitesinin yüzde 58'ine sahiptirler.

Gübre sektöründe ürün pazarlamasını gerçekleştiren kuruluşlar, KİT'ler, özel kuruluşlar ve tarım satış kooperatiflerinden oluşmaktadır. Kamuya ait pazarlama kuruluşları, Türkiye Şeker Fabrikaları AŞ ve Türkiye Zirai Donatım Kurumu (TZDK)'dur.

TZDK'nun faaliyetleri, kuruluşun özelleştirmeye maruz bırakılması sonucu, önemli ölçüde aksamaktadır. Diğer yandan TÜGSAŞ ve İGSAŞ kendi bayilik ağlarına da sahiptirler.

Özel kesimde en önemli pazarlama kuruluşu Tekfen Holding'in büyük hisseye sahip olduğu Toros Gübre ve Zirai İlaç Pazarlama AŞ'dir.

Türkiye Gübre sektöründe 1999 itibariyle, kurulu kapasite toplamı 5 milyon 796 bin tondur. Kurulu kapasitenin, yüzde 42'si kamu kuruluşlarına, geriye kalan yüzde 58'i özel sermaye kuruluşlarına aittir. 1998'de yüzde 66,5 olan kapasite kullanımı, ekonomik krizin etkisiyle 1999'da yüzde 55,8'e düşmüştür.

Kapasite kullanımında en hızlı düşüş, İGSAŞ'ta olmuştur. 1999'da hammadde sorunun yaşanması sonucu, üretimin durması, kapasite kullanımının yüzde 34,6'ya düşmesine neden olmuştur.

Gübre talebinin artmasına karşın, (son üç yılda ortalama yıllık artış oranı yüzde 4,2) Gübre sanayiinde, yeni yatırımların gündeme gelmemesi veya mevcut kapasiteyi artırıcı yatırımların yapılmaması, sektörün geleceğine ilişkin olumsuz bir beklenti yaratmıştır. Özellikle özel sermaye kuruluşları, artan talebi, ithalat yoluyla karşılama yoluna gitmişlerdir. 1998'de gübre talebinin yüzde 37'si ithalatla karşılanmıştır.

TÜGSAŞ VE İGSAŞ'IN GÜBRE ÜRETİMİNDEKİ ÖNEMİ

TÜGSAŞ Türkiye'de tüketilen üre ve amonyum sülfat hariç diğer gübreleri üretirken, üreyi yalnızca İGSAŞ üretmektedir. TÜGSAŞ, askeri amaçlı olarak, patlayıcı üretiminde hammadde olarak kullanılan DNA (Derişik nitrik asit) ve TAN (Teknik amonyum nitrat) üretiminde de tekel durumundadır.

1-TÜGSAŞ'ın kuruluşu ve gelişimi

TÜGSAŞ, başlangıçta Azot Sanayii TAŞ adı altında 25 Aralık 1953'te kurulmuştur. Türk Ticaret Kanunu hükümlerine tabi olarak kurulan şirketin,

Kamu gübre fabrikalarının özelleştirilmesi çoğu kez sanıldığının tersine dar bir kesimi değil, tarım sektörünün tümünü, tarım emekçilerini ve dahası kentte yaşayanları da doğrudan ilgilendirmektedir. Bu nedenle, gübre fabrikalarının özelleştirilmesine karşı, Petrol-İş'in sürdürdüğü mücadele, toplumun ortak çıkarlarının mücadelesidir.

kuruluş amacı; "Ülke tarımı için, gerekli her çeşit kimyasal gübreleri üretmek, sağlamak ve satmak, yurt savunması için patlayıcı maddelerin esasını teşkil eden nitrik asidi ve teknik amonyum nitratı üretmek, ambalaj endüstrisi kurmak, sanayinin her kolunda kullanılan azot bileşiklerini sağlamak" olarak belirlenmişti. TÜGSAŞ'ın diğer özelliği, amonyak, nitrik asit, sülfürik asit ve fosforik asidi kendi komplekslerinde üreterek, her aşamada katma değer yaratmasıdır.

1980'li yıllarda kamu iktisadi kuruluşlarının kurumsal yapısını bozarak, özelleştirmeyi kolaylaştırma girişimlerinden, Azot Sanayi de nasibini almıştır. 1984 yılında, Türkiye Kimya Kurumuna bağlanan Azot Sanayi, 18 Haziran 1984'de, TÜGSAŞ adı altında, bugünkü kurumsal yapıya dönüştürülmüştür.

Bakanlar Kurulunun 233 sayılı KHK gereğince, 1 Ocak 1985 tarihinden itibaren, Kütahya, Samsun, Elazığ, ve Gemlik İşletmeleri, müessese şeklini almıştır. 30 Haziran 1987'den itibaren, Kütahya, Samsun ve Gemlik Müesseseleri, bağlı ortaklık statüsüne geçirilmiştir.

Elazığ işletmesinin bağlı ortaklık haline getirilme tarihi ise, 18 Aralık 1990'dır. Elazığ fabrikası 1 Nisan 1991

Gübre sektörüne yönelen özelleştirme girişimi ile tarım sektörü nün "yeniden yapılanma" adı altındaki çökertilmesi girişimi, aynı saldırının birbirini tamamlayan parçalarıdır. Çünkü kamu gübre fabrikalarının özelleştirilmesi ile tarıma yönelen özelleştirmelerin hızlandırılması amaçlanmaktadır.

tarihinden itibaren, yeni statüsü ile faaliyetine devam etmektedir.

TÜGSAŞ, askeri amaçlı olarak, patlayıcı üretiminde hammadde olarak kullanılan DNA (Derişik nitrik asit) ve TAN (Teknik amonyum nitrat) üretiminde de tekel durumundadır. DNA'nın en büyük alıcısı, MKE'nin Barutsan fabrikasıdır. 6 bin ton kapasiteli, DNA ünitesi 1961 yılında faaliyete geçmiştir. MKE'nin ve özel kesimin artan talebi karşısında DNA II ünitesi 15 bin ton kapasite ile 1988 yılında devreye alınmıştır. DPT özel ihtisas komisyonu raporunda bu yatırım için "Bu ünite dünyadaki en yeni sistemlerden biri olup, uzun yıllar yurt ekonomisine hizmet verecektir" değerlendirmesi yapılmıştır.

TÜGSAŞ, 21 Ağustos 1998 tarihinde Özelleştirme Yüksek Kurulu kararı ile, özelleştirme kapsamına alınmıştır. TÜGSAŞ'ın 1999 itibariyle üretim kapasitesi 1,7 milyon tondur ve Türkiye toplam gübre kapasitesinin yüzde 29'una sahiptir.

TÜGSAŞ'ın kimi tesislerinde, KİT'lerin ekonominin kamburu olarak ilan edilerek, yağmalanarak satılmaya çalışıldığı 1990 sonrası süreçte, önemli yatırımlar yapılırken, kimi tesisleri yenileme yatırımlarından yoksun bırakılmıştır.

TÜGSAŞ kuruluşları ve üretim sorunları

-Kütahya Gübre Sanayi AŞ: Kuruluş 1,7 km^{2}lik bir alana kurulmuş olup, fabrikalar Kuruluş 1 ve Kuruluş 2 diye adlandırılmaktadır. 1955 yılında temeli atılan ilk tesislerde 1961 yılında üretime başlanmıştır. Kütahya-2 tesislerinin inşaatına 1966 yılında başlanmış, üretime 1968 yılında geçilmiştir.

Kütahya Gübre Fabrikasında yenileme ve genişletici yatırımlar kaçınılmaz bir zorunluluktur. Yatırımların acil olarak yapılmaması durumunda, birçok ünitenin kapatılması gündeme gelebilir.

Tesislerde toplam olarak 790 kişi çalışmaktadır. Bunların 212'si işçi kadrosunda, 578'i kapsam dışı personel olarak çalışmaktadır.

-Samsun Gübre Sanayi AŞ: 2,75 km^{2}lik bir alana kurulu olan, Samsun-1 ve Samsun-2 olarak adlandırılan iki adet tesisten oluşan bir komplekstir. Kuruluşun geniş depolama tesisleri, asit tankları ve amonyak depoları da bulunmaktadır. 1967 yılında inşasına başlanan Samsun-1 tesisleri, 1970 yılında tamamlanarak, işletmeye alınmıştır. Samsun-2 tesisleri ise iki yıl süren inşa faaliyetinden sonra 1973 yılında üretime geçmiştir. Samsun tesislerinde de yenileme yatırımlarının yapılması gerekmekte, özellikle sülfürik asit tesislerindeki teknik sorunların giderilmesi, büyük önem taşımaktadır.

Fabrikada emekli olan işçilerin yerine yenilerinin alınmaması sonucu, özellikle kalifiye istihdam açığı doğmuştur. İşgücü açığı, yoğun mesai ile karşılanmaya çalışılmakta, iş güvenliği tehlikeye girmektedir. İşgücü açığını karşılama yollarından biri de, taşeron işçi istihdamıdır.

Tesislerde yenileme yatırımlarının yapılmaması nedeniyle, bakım-onarım giderleri, yükselmiştir. İşçi sayısının azalmasıyla bakım ve onarımların dışarıya yaptırılması zorunluluğu doğmuştur.

Kompoze gübre fabrikasında, işçi sağlığını tehlikeye sokan tozlanma sorunun, köklü ve kalıcı bir şekilde çözüme kavuşturulması, ekonomik kayıpların da önüne geçecektir.

Sülfürik asit ünitesinin, baca gazındaki kükürt dioksit miktarının standartlara uygun hale getirilmemesi sonucu, çevreye verilen zarar sürmekte, çiftçilerin açtıkları davalar nedeniyle, milyarlarca liralık tazminatlar ödenmektedir. Bu sorunun, çevre kurallarına uygun şekilde çözülmesi, acil öneme sahiptir.

Tesislerde toplam olarak 748 kişi çalışmaktadır. Bunların 523'ü işçi kadrosunda, 225'i kapsam dışı personel olarak çalışmaktadır.

-Gemlik Gübre Sanayi AŞ: Bursa-Yalova yolu üzerinde kurulu olan tesislerin kapladığı alan, 2,3 km^2dir. 1974 yılında başlayan inşa faaliyeti, 1979 yılında tamamlanabilmiştir.

Amonyak tesisleri ise, 1993 yılında üretime başlamıştır. Tesislerde doğalgazın en uygun koşullarda temin edilmesi, büyük önem taşımaktadır.

Gemlik tesisinde ölçü ve kontrol sistemlerinin yenilenmesi gerektiği, resmi raporlarda belirtilmektedir. Kuruluşta işgücü eksikliği ciddi bir sorun haline gelmiştir. Ara çözüm olarak 1997 ve 1998'de açıktan 69 kişi istihdam edilebilmiş, ancak sorun çözülmediği gibi, statü karmaşası artmıştır.

Tesiste amonyak fabrikasının çalışmamasının da etkisiyle, özellikle sıvı sanayi atıkları, standart değerlerin üzerinde bulunmaktadır. Arıtmaya yönelik yatırımların tamamlanması ile bu sorunun çözümlenmesi gerekmektedir. Gemlik Fabrikasında üretilen ürünlerin torbalama işlemlerinin, 1991 yılından beri müteahhit firmalarına yaptırılması, çözülmesi gereken bir diğer önemli sorundur.

Tesislerde toplam olarak 909 kişi çalışmaktadır. Bunların 612'si işçi kadrosunda, 297'si kapsam dışı personel olarak çalışmaktadır.

-Elazığ Gübre Sanayi AŞ: Kuruluşun ana fabrikasını oluşturan NSP tesisinin temeli, 1967 yılında atılmış, üretime 1970 yılında geçilmiştir. Tesislerin kapsadığı alan 0,18 km^2dir. Temel hammaddeyi oluşturan fosfat kayası teminindeki sıkıntılar nedeniyle, Elazığ tesisleri, sürekli darboğaz içinde olmuştur. 1990 yılında ise, bölgede sulama imkanlarının genişleyip, gübre talebinin artacağı varsayımı ile, kompoze gübre tesisleri, faaliyete geçmiştir. Yılın büyük bölümünde üretim dışı kalan tesiste, makine aksamı korozyona maruz kalarak, çürümeye yüz tutmuştur.

Özelleştirme baskısının arttığı koşullarda bile, tesisin içine düşürüldüğü durum eleştirilmiştir.

Devlet Denetleme Kurulu raporlarında şu ifadelere yer verilmiştir: "Çalışmadığı için tesisleri her geçen gün korozyona maruz kalarak çürüyen, ancak bir yandan da, özellikle bu bölgenin sosyo-ekonomik durum nedeniyle, aktivite bekleyen şirketin mevcut olumsuz yapısının düzeltilmesi yönünde politikalar üretilmesi gerekmektedir."

Tesislerde toplam olarak 173 kişi istihdam edilmektedir. Bunların 103'üi işçi kadrosundadır, 70'i isekapsam dışı personeldir.

Fabrika Nisan 2000'de kapatılmıştır.

2-İGSAŞ'ın kuruluşu ve gelişimi

İGSAŞ, 31 Mart 1971'de bir kamu ortaklığı olarak kurulmuştur. Türk Ticaret Kanunu hükümlerine göre, şirketin kuruluş sermayesinin yüzde 60'ı TPAO, yüzde 40'ı İpraş (Bugünkü Tüpraş İzmit Rafinerisi) tarafından karşılanmıştır. İGSAŞ tesislerinin inşaatına 1974 'de başlanmış, 1977'de üretime geçilmiştir.

Kuruluş aşamasında İGSAŞ'ın üretim kapasitesi günde bin ton amonyak, günde bin 550 ton üre idi. 1985 yılında tamamlanan 'rasyonalizasyon ve enerji tasarrufu projesinden' sonra amonyak kapasitesi, bin 100 ton amonyak ve bin 700 ton üreye çıkartılmıştır.

İGSAŞ üretim prosesinde, en önemli değişimlerden birini, 1988 yılında nafta yerine, doğalgaz kullanılması oluşturmaktadır. Doğalgazlı gübre üretimi Türkiye'de ilk kez İGSAŞ'ta uygulanmıştır. Uygulama ile, üretim maliyetleri düşürülmüştür. Bu süreçte amonyak üretim kapasitesi, bin 150 tona çıkartılmıştır.

233 sayılı KHK ile, İGSAŞ'ın kurumsal yapısı da değiştirilmiş, 1984 yılında TÜGSAŞ'ın bağlı ortaklığı haline getirilmiştir. Yüksek Planlama Kurulu'nun 30 Kasım 1988 tarihli kararı ile kuruluş yeniden TPAO'ya bağlanmıştır.

İGSAŞ, 1992 yılında, kapasitesi 100 bin ton olan kompoze gübre tesislerini devreye almış, kompoze gübre üretimine başlamıştır.

Gübre sektöründe en önemli ürünlerden biri olan ürenin, Türkiye'deki tek üreticisi İGSAŞ'tır. Yıllık üretim kapasitesi, 1999 yılı itibariyle 561 bin tondur. İGSAŞ'ın toplam gübre kapasitesi içindeki payı yüzde 12'dir. İGSAŞ'ın Azotlu gübre kapasitesi içindeki payı ise yüzde 21'dir.

İGSAŞ, 1986 yılı kararları geçilen yeni döneme TÜGSAŞ'dan daha iyi intibak edebilmiştir. Yeni koşullar içinde, pazarlama ağını hızla kurmuş ve dış ticarete yönelmiştir. 1986 yılı son döneminde, 14 bin ton üreyi ilk kez ihraç etmiştir. İhracat miktarı 1987 yılında 195 bin tona çıkmıştır.

İGSAŞ'ta da tarım sektörünün Türkiye'de taşıdığı önem çerçevesinde, yenileme, modernizasyon yatırımlarının yanısıra, kapasite artırıcı yatırımlar da gündemdeydi. Ancak tarım sektörüne yönelen özelleştirme baskısı, İGSAŞ'ın bırakalım, kapasite artırmasını, doğalgaz bahane edilerek, üretimi durdurmasına neden olmuştur.

TÜGSAŞ VE İGSAŞ'IN EKONOMİDEKİ YERİ

TÜGSAŞ ve İGSAŞ'ın 1986 yılında piyasa koşullarının genişletilmesi sürecinde, mali ya-

pıları önemli ölçüde bozulmuş, özellikle TÜGSAŞ ağır borç yükü altına girmiştir. Mali yapının bozulmasının temel nedeni, 1986 kararlarıyla, kamu gübre fabrikalarının ana amacının üretim yerine, piyasada kar esasına dayalı rekabet olarak değiştirilmesidir. Her iki kamu kuruluşu, pazarlama koşullarına uyum sağlamak, temel girdileri temin edebilmek için, özel bankalardan ağır koşullarda borçlanmak zorunda kalmıştır.

Bu süreç, günümüzde de devam etmektedir. 1994 yılında TÜGSAŞ konsolide bilançosu içinde kısa vadeli borçların toplam kaynaklara oranı yüzde 39'a sıçramış, faaliyeti sürdürmek için gereken işletme sermayesi, sıfırın altına düşmüştür. TÜGSAŞ, 1998 yılında mali yapısını kısmen düzeltmiş kısa vadeli borçların, toplam kaynak içindeki payı, yüzde 22'ye gerilemiştir. Ancak işletme sermayesi sorunu devam etmektedir.

İGSAŞ'ta da 1994 yılında kısa vadeli borçların, toplam kaynaklara oranı yüzde 28'e yükselmiştir.

1998 yılında ise, kısa vadeli borç yükü büyük ölçüde giderilmiş, kısa vadeli borç/toplam kaynaklar oranı yüzde 19'a kadar düşmüştür.

Ancak 1999'da fabrikanın uzun süreli olarak, üretim dışı kalması, kısa vadeli borç yükünün artmasına neden olmuştur. 1999 yılında kısa vadeli borçlar, yüzde 250 oranında artarak, toplam kaynakların yüzde 31'ine ulaşmıştır.

İGSAŞ'ın üretime geçmemesi halinde, finansman sorunu içinden çıkılamaz ağır bir yük haline gelecektir. Ağır borç yükü ise, İGSAŞ'ın özelleştirilmesi için gerekçe olarak kullanılacaktır.

Gerek TÜGSAŞ'ın, gerekse İGSAŞ'ın satışları, istikrarlı bir seyir izlemektedir. TÜGSAŞ'ın konsolide satışları, 1998 itibariyle 49,5 trilyon TL'ye ulaşmıştır.

Satışların içinde ithalat ürünlerinin payı, dalgalı bir seyre sahiptir. 1998'da TÜGSAŞ'ın satışları içinde ithalat ürünlerinin payı yüzde 17, İGSAŞ'ta ise yüzde 13 olmuştur.

Kamu işletmelerinde karlılık için temel ölçüt, üretim faaliyeti sonucu kar elde edilip edilmediğidir. TÜGSAŞ ve İGSAŞ, üretim faaliyetleri sonucu, kar elde etmektedirler. 1998 yılında, TÜGSAŞ'ta üretim faaliyeti karı, toplam satışların yüzde 32'si düzeyine çıkmıştır. İGSAŞ'ta ise yüzde 8 düzeyindedir.

Ancak özellikle kısa vadeli borçların ağır faiz yükü nedeniyle "üretim karı", zarara dönüşmektedir.

Bunun anlamı, gübre fabrikalarının -diğer kamu kuruluşlarında olduğu gibi- faiz

ödemek için, üretim yapar hale gelmesidir. Karlılığın düşmesinde genel yönetim giderlerinin hızlı artışı da etkili olmuştur.

Yatırımların ertelenmesi, kısa vadeli nakit hareketlerinin yoğunlaşması, mali piyasadaki kazanç olanaklarının yüksekliği, kısa vadeli borçları bertaraf etme zorunluluğu, bütün KİT'ler de olduğu gibi, TÜGSAŞ ve İGSAŞ'ı da, üretim dışı (faiz) kar elde etme girişimlerine yöneltmiştir. TÜGSAŞ'ın faiz kazançları, 1998 yılında üretim karının, yüzde 61'ine ulaşmıştır. İGSAŞ'ta 1998 yılında faiz kazancı, üretim karını aşmıştır.

İGSAŞ ve TÜGSAŞ'ın kamu bankalarından, en uygun koşullarda kaynak temin ederek kısa vadeli borç yükünden kurtarılması ve kaynaklarını yatırıma yönlendirmesi, her iki kuruluşun geleceği açısından, büyük önem taşımaktadır.

TÜGSAŞ VE İGSAŞ ÖZELLEŞTİRMESİ HANGİ SORUNLARA NEDEN OLACAK?

-Tarım sektöründe kamunun fiyat düzenleyici işlevi sona erecektir.

-Tarımsal ürün fiyatları istikrarsız bir seyir izleyecektir.

-Tarımsal üretimin düşmesi, ulusal gelirin gerilemesi yönünde etki yapacaktır.

-Özellikle ekonomik değeri yüksek olan ürün yetiştirmede ve yoğun-tarım yapılan bölgelerde gübre israfı artacaktır.

-Piyasa koşulları altında karın temel alınması nedeniyle reklam ve pazarlama imkanlarının, yanlış gübre kullanımını özendirmesi sonucu, verimsizlik, kaynak israfı ve çevre kirliliği artacaktır.

-Destekleme alımlarının kaldırılmasının, ürün fiyatların düşürülmesinin, çiftçilere verilen kredi faizlerinin yüksekliğinin neden olduğu alım gücünün düşmesi sonucu gelir adaletsizliği derinleşecektir.

-Üretim-ithalat-depolama-dağıtım ve tüketim zincirinde özel sermayeli kuruluşların tekelci egemenlik kurarak, normal karın ötesinde "tekelci" bir kar elde etme imkanı bulacaklar, kaynak dağılımı bozulacaktır.

-Tarım sektörüne doğrudan veya dolaylı destek sunan bir çoğu gübre fabrikaları ile koordineli çalışan kamu kuruluşları işlevsiz hale gelecektir. (Türkiye Zirai Donatım Kurumu, Toprak Su, DSİ, TİGEM, Köy Hizmetleri) Bu kuruluşlarda çalışanların, iş güvencesinin ortadan kalkması, ücretlerin düşmesi, sendikal haklarının kaybolması tehlikesi oluşacaktır.

-Dışalımın artması, özel sermaye kuruluşlarının yatırımlarını ertelemesine; işçi ücretleri ve çalışma koşulları

üzerinde baskı yapmalarına yol açacaktır.

-Özelleştirme sonucu gübre fabrikalarında üretim düşüklüğünün oluşması sonucu dışalıma gidilmesiyle döviz kayıplarına neden olunacaktır. İstihdamın daralması, sendikasızlaştırma ve ücretlerin düşmesi tehlikesi, özel sektör gübre fabrikalarına da yansıyacaktır.

-Tarım toprakları, en uygun ürün yerine, tarım tekellerinin, ithalatçıların belirlediği ürünlere tahsis edilecek, ideal ürün bileşimi bozulacaktır.

-Üretimde iç pazar yerine dış pazarlar öncelik taşıyacaktır.

-Tarımsal çevre koşulları bozulacak, pahalı girdiler nedeniyle üretimin yapılamaması sonucu birçok alan ekonomik değerini önemli ölçüde yitirecektir.

-Köyden göçün yolaçacağı sorunları özümleyecek, bir kent altyapısı ve sanayi talebinin istihdamı olmaması sosyal sorunları artıracaktır.

-Bayilik sisteminin nispi özerkliği ortadan kalkacak, bayiler tekelci firmaların koşullarını kabul etmek zorunda kalacaklardır.

-Tarımsal kredi pahalı hale gelecek, çiftçiler ağır borç yükü altında ezilecek, tefecilerin insafına terkedilecektir.

NE İSTİYORUZ?

-Temel amaç tarımsal üretimde verimliliğin artırılması, tarımsal varlığın korunması, emekçilerin yaşam koşullarının iyileşmesi olarak tanımlanmalıdır. Kar mantığı, gelişmiş ülkeler tarım sektöründe dahi tümüyle egemen değildir.

-Gübre ihtiyacı ekilen arazilere göre, merkezi biçimde, bir "Tarımsal Üretim Planlaması" biçiminde belirlenmeli, üretim ve tüketim arasında, denge kurulmalıdır.

-Gübrelemede tam verim alınabilmesi için üreticilerin kamu eliyle bilgilendirme çalışmaları etkinleştirilmelidir.

-Dağıtım ve pazarlama ağında etkinlik kurulmalıdır. Bayilik sisteminin, tarım üreticilerine yalnızca mal satan değil, yönlendiren bir yapıya kavuşması için belirlenecek bölgelerde ana bayilik sistemi geliştirilmelidir.

-Gübre fabrikalarının birbirleriyle belli bir plan dahilinde uyumlu faaliyeti için etkin bir koordinasyon kurulmalıdır.

-Gübre fabrikalarında özellikle yenileme yatırımları geciktirilmeden yapılarak, bakım onarım giderleri düşürülmelidir

-Teknolojik yatırımlar yapılarak, fabrikaların kapasitesi genişletilmelidir.

-Verimlilik-üretim-gübre kullanımı-sübvansiyon arasında uygun denge kurulmalıdır.

-Personel atamalarında kurum içinden yetişme, liyakat gibi

unsurlar öncelik taşımalıdır.

-TÜGSAŞ ve İGSAŞ fabrikalarında istihdam açığı giderilmeli, taşeron statüsündeki işçiler sürekli kadroya alınmalıdır.

-TÜGSAŞ ve İGSAŞ'da kamu denetimine açık, tarımsal üretici birlik ve kuruluşlarının da içinde olduğu sendikanın da katıldığı etkin bir kamu denetimi kurulmalıdır.

-Tarımda çiftçilerin gelir kayıplarına karşı koruyacak, demokratik kooperatifçilik teşvik edilmelidir.

-Sadece tüketicinin kalite isteklerini değil, aynı zamanda tarımsal üretimin değerlendirilmesi konusunda çiftçilerin ve kooperatiflerin çıkarını gözeten ve potansiyellerini hareket geçirebilen 'etkili bir gıda maddeleri üretim politikası' devreye sokulmalıdır.

-Üretim planlaması yapılmalı ve hangi ürünün nerede ve ne kadar ekileceği konusunda çiftçi aydınlatılmalıdır.

TARIMDA 20 YILLIK DÖNEM: 1980-2000

1980'li yıllardan itibaren tarıma karşı 'koruyucu ve düzenleyici' devlet tavrı değiştirilerek, tarım üretiminin piyasa koşullarına tabi olmasını sağlayacak politika değişikliği haline geldi. Uygulanan politikalarla dış ticaret korumacılığı azaltıldı, girdi sübvansiyonları kimyasal gübreye verilen küçük bir sübvansiyon dışında kaldırıldı, ürün fiyat desteği neredeyse son buldu ve kapsamı daraltıldı.

Uygulamalar sonucu tarım piyasalarını düzenleyici kamu kurumlarının (Toprak Mahsülleri Ofisi, Tarım Kooperatif Birlikleri, Zirai Donatım Kurumu, Toprak Su, Ziraat Bankası, vb) etkinliğini azaltılmaya çalışılırken diğer kamu kuruluşları gibi bunların da özelleştirilmesi gündeme getirildi ve bazılarının sahip oldukları tekel gücüne (TÜGSAŞ'ın dışalım tekeli gibi) son verildi.

İzlenen politikaların bir başka boyutunu, tarımla sıkı ilişki içindeki KİT'lerin elden çıkartılması oluşturdu. Oysa bu KİT'ler, doğrudan girdi satın alarak, hem tarım üreticisinin gelir düzeyini koruma-

yı, hem de gıda ürünü talep eden kent emekçilerine hizmet etmekteydi. Bu KİT'lerin başında Süt Endüstrisi Kurumu (SEK), Et ve Balık Kurumu (EBK), Yem Sanayi İşletmeleri gelmekteydi. SEK, Yem fabrikaları ve EBK'lerin çökertilmesi sonucu, süt ve et piyasalarında tekelci firmaların egemenliği artarken süt ve et fiyatları yükseldi ama buna karşılık üretici yoksullaştı.

Tarımda sermaye sınıfının çıkarlarına uygun politikalarla, dışalımın cazip duruma getirilmesi de amaçlanmıştır. Tarım ürünleri dışalımı için, özel sermaye birikiminin, küçümsenemeyecek bir aracı haline gelmiştir. Dolayısıyla tarımsal dışalımın sürmesine yönelik, güçlü bir lobi vardır.

1980 öncesinde, tarım dışsatım gelirleri, tarımsal dışalımı finanse edecek düzeydeydi. Günümüzde ise, tarımsal dışsatım, tarımsal dışalımını ancak karşılayacak durumdadır. Varolan tarım politikaları değiştirilerek üretim odaklı politikalar benimsenmezse, yakın gelecekte tarımsal dışalımlar, tarımsal dış satım gelirlerini aşacaktır.

İlginçtir, tarıma verilen kamu desteklerini abartanlar, tarımsal dışalımların gidişatına gözlerini kapamışlardır.

Bütçeden tarım kesimine verilen destek yaklaşık 600 milyon dolardır. Oysa 1998'de tarımsal dışalımlar için ödenen bedel yaklaşık 2,6 milyar dolardır.

Varolan destekleme politikasının olumlu biçimde değiştirilmesi ve sosyalpolitik sorunların, çözümlenmesi ile dışsatım hacmi hızla gerileyebilir. Üretim odaklı yeni politikalar gübre desteğinin de etkinleştirilmesi ile verimlilik artışına yol açacak, dışsatıma giden dövizlerin tasarruf edilmesine yol açacaktır.

1990'ların sonundan itibaren tarımda yeniden yapılanma adı altında, aslında tarımı tamamen piyasa koşullarına bağımlı kılacak uygulamalara adım atılmıştır. Dünya Bankası, proje bazında krediler vererek, özelleştirmelerin yaşama geçirilmesini hızlandırmıştır. Son yılların DPT planları gelinen noktayı açık biçimde ortaya koymaktadır.

1999 yılı DPT planında tarımsal politikalarda temel amaçlardan biri "çok taraflı dünya ticaret sistemine uyum sağlanması" olarak açıklanmıştır: "Tarımsal destekleme politikalarının Dünya Ticaret Örgütü kuralları [Avrupa Birliği] ortak tarım politikasına uyum çalışmaları çerçevesinde yeniden gözden geçirilerek, sektörde kamunun ağırlığının azaltılması ... gibi konulara ağırlık verilecektir"

8. Beş Yıllık Kalkınma Planında da tarımsal destekleme politikalarından vazgeçmek, yapısal reformlar adı altında sunulmuştur.

Bu anlatımlar tarımda özelleştirmelerin arka planını açıkça ortaya koymaktadır.

Diğer yandan, tarımda özelleştirmelerin hızlandırılması için, Dünya Bankasından proje bazında kredi alınmaya, devam edilmektedir.

Tarımda kamunun düzenleyici rolünü, ortadan kaldıracak "tarımsal reform" adı altında, yapılması tasarlanan düzenle-

meler özetle şunlardır:

-Tarım birliklerinin özelleştirilmesi.

-Tarım ürünleri borsalarının geliştirilmesi, vadeli işlemler borsalarının anonim şirket olarak kurulabilmeleri.

-Şekerde ve tütünde kamu tekeline son verilmesi.

-Destekleme alımlarına son verilmesi.

-Ormanların özel işletmelere açılması.

-Sulama hizmetlerinin özelleştirilmesi.

-Tarımsal KİT'lerin işlevsiz hale getirilmesi.

-Tarımla ilişkili KİT'lerin (Gübre fabrikaları, Tüpraş, TZDK) satılması.

-Tarım kredilerinin sınırlanması, faizlerinin yükseltilmesi.

IMF ve Dünya Bankası'nın tarım sektöründe "yapısal değişiklik"ler içeren bu stratejileri, yalnızca ekonomik sonuçlarıyla değil sosyal sonuçlarıyla önem kazanıyor.

Türkiye bu politikaların soğuk etkilerini; tarımsal üretimde verimsizlik, köyden kütlesel kopuş ve kentlere yığılma, gelir dağılımında eşitsizlik ve yoksullaşma olarak ödüyor.

Ödenen bu ağır bedelin faturası ise yalnızca bugün yaşayanlar tarafından ödenmiyor.

Çok daha önemlisi bu ağır fatura geleceğe, çocuklarımıza çıkıyor.

PADIŞ 2000
EŞİTSİZLİĞE, AYRIMCILIĞA VE DIŞLANMAYA SON!

20. Yüzyılın son çeyreği kadın hakları konusunda önemli gelişmelerin yaşandığı bir dönem oldu. 1975 yılında Mexico City'de toplanan Birinci Dünya Kadın Konferansıyla başlayan bu süreç, 1980 yılında Kopenhag'da toplanan İkinci Dünya Kadın Konferansıyla yeni bir boyut kazandı ve son kez de 4-15 Eylül 1995 tarihlerinde Pekin'de toplanan Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'yla doruğa ulaştı.

Dünya kadınları için en önemli dönüm noktasını oluşturan Pekin Konferansında "Pekin Deklarasyonu" ve "Eylem Platformu" adlı iki belge kabul edildi. Türkiye, her iki belgeyi de çekince koymaksızın kabul etti.

Dördüncü Dünya Kadın Konferansından bu yana meydana gelen gelişmeleri değerlendirmek ve yeni eylem ve girişimleri belirlemek amacıyla; 5-9 Haziran 2000 tarihleri arasında NewYork'ta "Kadın 2000: 21. Yüzyıl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, Kalkınma ve Barış" konulu Birleşmiş Milletler Genel Kurul Özel Oturumu gerçekleştirildi. 188 ülke ve bu ülkelerden toplam 1500 sivil toplum kuruluşundan 3000 temsilcinin katıldığı ve Pekin+5 adı da verilen Özel Oturum süresince, kadınların sorunları birçok açıdan dile getirildi ve daha sonra "Siyasi Deklarasyon" ile "Sonuç Belgesi" kabul edildi.

Özel oturuma katılan hükümetler, kadın haklarına ilişkin yükümlülüklerini yinelerken "Sonuç Belgesi"nde dünya kadınlarının gündeminde olan 12 kritik sorunun giderilmesi yönünde adım atılması zorunluluğunu vurguladılar.

KADINLAR İÇİN 12 KRİTİK ALAN

Sonuç Belgesinde 12 kritik alana ilişkin değerlendirmeler, kazanımlar ve karşılaşılan engeller özetle şöyle vurgulandı:

1-Kadın ve yoksulluk: Yoksulluğun ortadan kaldırılmasında, ikili bir yaklaşım giderek artan bir şekilde benimsenmiştir.

Bu yaklaşım istihdam artırıcı ve gelir getirici faaliyetlerin geliştirilmesi yanında kadına eğitim ve sağlık gibi temel sosyal hizmetlere erişim olanağının daha fazla tanınmasına ilişkin önlemleri öngörmektedir.

Buna rağmen yoksulluk, ülkeler arasında ve ülkeler içinde gelir uçurumlarının artması, gelişmekte olan ülkelerin yüksek dış borçları ve yüksek askeri harcamaları, ekonomik kararların alınmasında kadın ve erkekler arasındaki yetki paylaşımında eşitsizlik, ücretlendirilmeyen çalışma biçimlerinin cinsler arasında eşitsiz dağılımı, kadın girişimcilere yeterli teknolojik ve mali destekler verilememesi, toprak, kredi ve istihdam başta gelmek üzere sermayeye ulaşımı ve onun üzerindeki kontrol konusunda kadınlar ile erkekler arasında eşitsizliğin sürmesi, bazı zararlı gelenek ve görenekler yü-

zünden kadının ekonomik kapasitesini gerçekleştirememesi gibi sorunlar, yoksulluğun ortadan kaldırılamamasına ve hatta derinleşmesine neden olmaya devam etmektedir.

2-Kadın ve eğitim: Ders kitaplarındaki ayrımcı kalıplar, olumsuz kadın klişeleri, çocuk bakımının erkekler ve devletle bölüşülememesi ve bazı geleneksel tutum ve davranışlar hala kadının eğitimi ve gelişmesi önünde engel oluşturmaktadır. Kadının yüksek öğrenim kurumlarına devam edebilmesi ile istihdam piyasası dinamikleri arasındaki yakın ilişkinin yeterince anlaşılamaması da konuya daha çok önem verilmesi önünde engel oluşturmaya devam etmektedir.

3-Kadın ve sağlık: Kadının yaşam süresi birçok ülkede artmış, aile planlaması ve korunma araçlarının kullanımı konusunda erkeğin sorumluğunun da bulunduğunu kabul eden bakış açısı giderek daha çok taraftar toplamıtır. Cinsel yolla bulaşan hastalıklar konusundaki bilinçlenmenin artmış olmasına rağmen, kadının farklı ihtiyaçlarına cevap verecek bir sağlık sisteminin oluşturulması, bazı zararlı gelenek ve göreneklerin ortadan kaldırılması temel sorun alanları olarak kalmıştır.

4-Kadın ve şiddet: Kadınlara ve kız çocuklarına karşı şiddet, ister kamusal alanda ister özel alanda gerçekleşsin kadının insan hakları ihlali olarak kabul görmektedir. Kadınlara ve kız çocuklarına karşı şiddetin devlet tarafından veya herhangi bir resmi kurum ve kuruluşu tarafından uygulanması durumu da kadınların ve kız çocuklarının insan hakları ihlali olarak kabul görmektedir.

Dolayısıyla, şiddet ister özel alanda ister kamusal alanda gerçekleşsin bunu ortadan kaldırmaya yönelik pekçok yasal ve idari önlem alınmaktadır.

Bu sorunu çözmek üzere, bazı ülkeler koruyucu yasal düzenlemeler geliştirmişlerdir. Şiddeti ortadan kaldırmak üzere çok disiplinli, kapsamlı programlar da geliştirilmiş bulunmaktadır. Tüm bunlara rağmen, kadın ve kız çocukları şiddete kurbanı olmaya devam etmektedirler.

Şiddet uygulayanlara yönelik rehabilitasyon programlarını eksikliği ve şiddet konusunda veri eksikliği, sosyo-kültürel değerler nedeniyle aile içindeki her tür şiddetin görünmez halde kalmaya devam etmesi, kadının fiziksel, psikolojik, cinsel şiddete maruz bırakmaktadır.

Evlilik içi tecavüz, kız çocuklarının cinsel istismarı, başlık parasına bağlı ölümler, kız çocuklarının sünneti bu şiddet türü içinde sayılabilir. Ayrıca, küreselleşme ve yeni teknolojiler kadın ve kız çocuğu ticaretini artırmıştır.

5-Kadın ve silahlı çatışmalar: Son zamanlarda, silahlı çatışmaların kadın ve çocuklar üzerin-

deki yıkıcı etkisi konusunda uluslararası planda anlayış birliği sağlanmıştır.

Silahlı çatışmalar ve diğer çatışmaların, işgallerin, terörizmin kadının ilerlemesi önündeki ana engellerden birisi olduğu kabul görmektedir.

Tecavüz, cinsel kölelik, zorla fahişeleştirme, zorla hamileliği sürdürme ve kısırlaştırma artık bir "savaş suçu"; diğer bir deyişle insanlığa karşı suç sayılmaktadır.

Dahası, silahlı çatışmaların çözümünde kadınların tam ve eşit olarak yer almasının önemi vurgulanmakta, ayrıca göçmen kadın sorunu yeni bir sorun alanı olarak kabul edilmekte ve insani yardımlarda kadının durumunun farklılığının gözönüne alınarak kadına özel insani yardımların öneminin altı çizilmektedir.

6-Kadın ve ekonomi: Son zamanlarda özellikle bazı ülkelerde kadın istihdamında önemli artışlar kaydedilmiş, kadınlara aile ve iş yaşamını uyumlaştırabilmeleri için çeşitli olanaklar sunulmuş, çocuk bakımı olanakları artırılmış olmasına rağmen, makro-ekonomik politikalarda toplumsal cinsiyet bakış açısı eksikliği giderilememiş, eşit değerdeki işe eşit ücret hedefine ulaşılamamış, işe alma ve yükselmede kadının hamileliği gibi faktörler ayrımcı uygulamalara dayanak teşkil etmeye devam etmiş, kadınların işyerinde cinsel taciz nesnesi olarak görülmesi sıklıkla karşılaşılan bir durum olmaktan çıkarılamamıştır. Dahası, kadınların miras ve mülkiyet hakkı birçok ülkede ulusal yasalarda yer almamaktadır.

Kadınların makro-ekonomik politikaların belirlenmesinde söz sahibi olamamaları bir sorun alanı olarak kalmış, sosyal güvenlikten yoksun kadınların sosyal güvenlik kapsamına alınması ve aile sorumluluklarının devlet ve erkeklerle paylaşımında önemli bir gelişme kaydedilememiştir. Kadının sosyal rolleri sonucunda ürettiği ücretsiz emeğinin ücretlendirilmesi de henüz başarılamamış hedefler arasında yer almaktadır.

7-Karar alma mekanizmalarında kadın: Ulusal ve uluslararası düzeylerde kadının temsil oranının düşük olması, yasalarla uygulamaların farklılığı, geleneksel roller nedeniyle kadınların karar alma mekanizmalarında eşit bir şekilde yer alamaması sorun alanları olmaya devam etmekte; buna karşın, birçok ülkede kurulan ulusal mekanizmalar ve karar alıcı pozisyonlardaki kadınların arasında gelişen işbirlikleri sürdürülmektedir.

Karar alma mekanizmalarında yer alan kadınların sayısını artırmaya yönelik uluslararası, ulusal işbirlikleri ve sivil toplum örgütlerinin yadsınamaz katkıları ile kadınların karar alma mekanizmalarına tam ve eşit katılımı konusunda oldukça önemli bir yol kaydedilmiş olmasına rağmen, kadınların özellikle aile içindeki gele-

neksel rolleri, mali açıdan güçsüzlükleri karar alma mekanizmalarında yer almalarını engellemektedir.

8-Ulusal mekanizmalar: Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın bir aracı olarak kurulan ulusal mekanizmalar son zamanlarda giderek artan bir şekilde devlet örgütlenmesi içinde haklılık kazanmaktadır.

Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin tüm plan ve politikalara yerleştirilmesi giderek daha çok kabul görmekte ve daha geniş uygulama alanı bulmaktadır.

Bunun yanı sıra, bir çok ülkede, ulusal öncelikler arasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin ilk sıraları alamaması, devlet yapılanmasında eşitlik konusunun hala marjinal bir konu olarak algılanması ve sivil toplum örgütleri ile güçlü bağların kurulamaması ulusal mekanizmaların güçlenmesini engelleyen faktörler olarak varlığını sürdürmektedir.

9-Kadının insan hakları: Son yıllarda evlilik, aile ilişkileri, her türlü şiddet, mülkiyet ve miras hakları, siyasi haklar ve çalışma haklarını düzenleyen yasalar başta gelmek üzere medeni yasalarda, ceza yasalarında ve diğer yasalarda ayrımcılık içeren maddelerin ayıklanması doğrultusunda pekçok ülkede yasal reformların yapılması, ayrımcılık içeren yasa çıkarma yasağı, kadının insan haklarının tam olarak gerçekleştirmesini sağlayacak uygun ortamın yaratılması amacıyla oluşturulan politikalar, yine kadının insan haklarının tam olarak gerçekleştirmesini sağlayacak uygulama ve izleme mekanizmalarının kurulması veya varolanların güçlendirilmesi, yasal okuryazarlık kampanyaları ve bilinç yükseltme çalışmaları, kadın ve kız çocuklarının insan hakları konusunda elde edilen kazanımların başlıcalarını oluşturmaktadır. Buna karşın ırkçılık, ırk ayrımcılığı ve benzeri faktörler başta gelmek üzere her tür ayrımcılık kadının insan haklarını tam olarak kullanması önünde engel teşkil etmeye devam etmektedir. Yasal okur yazarlık oranı pek çok ülkede son derece düşüktür. Kadın ve kız çocuklarının üreme hakları hala tam olarak tanınmamaktadır. Çok sayıda kadın, ırk, dil, din, etnik köken, kültür, cinsel tercih, özürlülük, sosyo-ekonomik sınıf, göçmenlik, yerinden edilmiş ve sığınmacı statüleri nedeniyle ayrımcılığa uğramaktadır.

10-Kadın ve medya: Yerel, ulusal ve uluslararası düzeyde kadın iletişim ağlarının kurulmuş olması, iletişim ve bilişim teknolojilerinin gelişiminin kadınların bilişim ve iletişim olanaklarını artırması, kadınlar tarafından çok sayıda medya organı kurulmuş ve işletilmekte olması ve bu kuruluşların medyada pozitif kadın imajı yaratılmasına katkıda bulunmaları, bu çerçevede rehberlerin ve gönüllü moral kodlarının benimsenme-

sine rağmen, kadının medyada negatif ve onur kırıcı tanıtımı tam olarak engellenememektedir. Kadını aşağılayan ve şiddet unsurları içeren pornografik materyal hala sıkça kullanılmaktadır. Yoksulluk, olanaksızlık, bilgisayar eğitiminden yoksunluk ve diğer nedenlerle kadınların internete ulaşımları sınırlı kalmaktadır.

11-Kadın ve çevre: Bazı ulusal çevre politikaları ve programlarına toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısının yerleştirilebilmiş olması, toplumsal cinsiyet eşitliği, yoksulluğun ortadan kaldırılması, sürdürülebilir kalkınma ve çevrenin korunması arasındaki yakın bağlantının resmi düzeyde kabul görmesi ve çevre konusunda kadınların geleneksel olarak sahip oldukları bilgilerin bir çok çevre koruma ve geliştirme projesine entegre edilmesine rağmen, kadınların karşılaştıkları çevresel riskler konusunda hala belli bir bilinç düzeyine ulaşılabilmiş değildir.

Çevre konusundaki kararlara kadınlar hala tam ve eşit bir şekilde katılamamaktadır, çevre sorunlarının kadın ve erkek üzerindeki farklı etkilerini saptayacak sınırlı sayıda araştırma vardır ve çevre politikaları hala toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinden uzak hazırlanmaktadır.

12-Kız çocukları: Son yıllarda, kız çocuklarının cinsel hakları ve üreme hakları daha çok ülke tarafından tanınmaya başlamıştır. Kız çocuklarının sünneti ile kadın ve kız çocuk ticaretinin yasaklanmasına doğru bir yönelim vardır. Bu konudaki son gelişme, silahlı çatışmalar katılan çocuklar, çocuk satışı, çocuk fahişeliği ve çocuk pornografisi konularındaki Çocuk Hakları Sözleşmesine ek Protokollerin kabulüdür.

Yoksulluk ve kalıplaşmış değer yargıları nedeniyle kız çocuklarının daha özensiz beslenmesi, sağlık hizmetlerine ulaşamamaları, onlara ağır ev sorumlukları verilmesi, okula göndermede tercihin erkek çocuklar lehine kullanılması gibi nedenler kız çocuklarının, bağımsız kendine yeterli bireyler olarak yetişmelerini engellemektedir. Kız çocuklarının eğitimine, sağlığına yeterli kaynağın ayrılamaması da bir diğer sorun alanıdır. Yine, yoksulluk, aileden destek görememek, cinsel istismara ve şiddete maruz kalmak, kız çocuklarının çoğu kez istenmeyen hamileliği, HIV/ AIDS'e gibi bulaşıcı hastalıklarla sonuçlanmaktadır.

TÜRKİYE, İMZASINA SAHİP ÇIKMALIDIR

Kadın hakları konusunda tüm uluslararası toplantılara katılarak kabul edilen belgeleri imzalayan Türkiye, "dışarı"da gösterdiği "tutarlılığı", "içeride" göstermemekte; kadın hakları konusunda hukuksal düzenlemeler konusumda bilinçli olarak gecikmeli davranmaktadır.

Bu ikili ve tutarsız yaklaşım nedeniyle kadın-

erkek eşitliğini sağlayacak Medeni Kanun değişiklikleri gerçekleştirilmemekte, çalışan kadınların ayrımcılığına karşı önlem alan bir yaklaşım oluşturulmamaktadır.

Bir başka sorun ise kadının toplumsal yaşamdan olduğu gibi siyasal yaşamdan da dışlanmasıdır.

Bunun en belirgin kanıtı, kadınların siyasal partilerde yeterince görev alamaması ve parlamentoda az sayıda temsil edilmesidir.

Kısacası bugün artık kadın haklarına "saygı" gösterdiğini söylemek yetmiyor.

Daha ileri, daha gelişkin, daha keskin ve daha kararlı olmak gerekiyor. Eğitimden sağlığa, istihdamdan sosyal güvenliğe, konuttan özel yasal haklara; hangi alan olursa olsun, kadınların eşitlik içinde olacağı bir ortamın hazırlanması gerekiyor.

Bu da boş söz üretmeyi değil, çok iş yapmayı gerektiriyor.

ÇOCUK İŞGÜCÜ

Çocuk işgücü sömürüsü, az gelişmişlik ve yoksulluk sorunudur. Geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerde, çok sayıda çocuk küçük yaşta, sağlıksız koşullarda ve tümüyle korunmasız olarak çalışma yaşamına katılırken, çalışan çocuk sayısı da giderek artmaktadır.

Çocuğu sonu belirsiz olan bu yolculuğa ortak eden ilk olgu göçtür. Yepyeni umutlarla kente göçen aile, iş bulabilen tüm bireyleri çalıştığı halde, kentte yepyeni yoksulluk ve yoksunluk biçimleriyle tanışmaktan ve kent yoksullarına katılmaktan kurtulamaz. Kentte okula başlayan çocuk, ailesinin karşılayamadığı eğitim giderlerini karşılamak ve giderek aile gelirine katkıda bulunmak için çalışmaya başlar; okulla iş arasında ezilir; bir seçim yapmaya zorlanarak, okuldan uzaklaşır. Çıkış yolu, bir meslekte ustalaşarak küçük ölçekli, informel üretimden, büyük ölçekli formel üretime geçmek ya da kendi işyerini açmak ve sağlıksız çalışma koşullarına yenilmemektir. Araştırmalar, çocukların pek azının bu amacına ulaştığını, pek çoğunun ise informel sektörün niteliksiz ve ucuz işgücüne dönüşerek, kısa sürede sağlığını yitirdiğini ve üretim alanından dışlandığını göstermektedir.

Çocuk işgücü sömürüsü, az gelişmişlik ve yoksulluk sorunudur. Geri kalmış ve gelişmekte olan ülkelerde, çok sayıda çocuk küçük yaşta, sağlıksız koşullarda ve tümüyle korunmasız olarak çalışma yaşamına katılırken, çalışan çocuk sayısı da giderek artmaktadır. Çocuğu sonu belirsiz olan bu yolculuğa ortak eden ilk olgu göçtür.

Her yıl artan sayıda çocuğun işgücüne katılmasıyla ağırlaşan bu sorunun çözümüne yönelik gerçekçi ve sorumlu politikalar üretilemediği için milyonlarca çocuk işyerlerinde kaderiyle başbaşa bırakılmaktadır. Oysa, böylesi politikalar üretilip, uygulanabilir. Bu sayede yakın erimde, çalışan çocukların çalıştırılmaları önlenemese bile, korunmaları sağlanabilir.

NEDEN ÇALIŞIYORLAR?

Çocuk çalıştırılması farklı siyasi, ekonomik, toplumsal, kültürel nedenlerle açıklanabilirse de, asıl neden azgelişmişlik, yoksullluk ve ikisi arasındaki kısır döngüdür.

Bu döngü kırdan kente göçle başlar; sağlıksız kentlerin sağlıksız işyerlerinde farklı yoksulluk ve yoksunluk biçimleriyle birlikte yeniden üretilir ve kurumsallaşır.

1-İşsizliğin artması, gelir dağılımının bozulma-

sı ve yoksullaşma: İşsizlik artıp, gelir dağılımı bozuldukça, kırsal ve kentsel yoksulluk derinleşmekte ve yaygınlaşmaktadır. Bu koşullarda, geçimini sürdürmeye çalışan yoksul aileler de, iş bulabildikleri tüm aile bireylerini; öncelikle de, çocukları işgücüne katmaktadır.

İş bulup üretime katılabilen çocuklar, çalışmaları karşılığında:

-Kişisel gereksinimlerini karşılayıp, aile gelirine katkıda bulunabilir; başarılı oldukları ölçüde de, aile ve arkadaş çevresinde tanınır ve saygı görürler.

-Geleneksel üretim teknikleri ve ilişkileriyle sınırlı olmakla birlikte, bir meslek öğrenebilir, formel sektörün orta veya büyük ölçekli bir işyerinde iş bulabilirler ya da edindikleri deneyimle, mesleği uygulayacakları kendi işyerlerini açabilirler.

-Küçük bir azınlığın yararlanabildiği bu iki seçenek gerçekleşmediğinde, informel sektörün ucuz, niteliksiz ve güvencesiz işgücüne katılır ve genç yaşta sağlıklarını yitirerek üretimden dışlanıncaya kadar çalışmayı sürdürürler.

Küçük ölçekli üretimin uygun işgücü olmaları, çocukları küçük işyerlerinde, uygun altyapıdan yoksun binalarda, eski ve koruyucusuz makinelerle ve el aletleriyle, zararlı maddelerle, ilkel üretim teknikleri ve geleneksel üretim ilişkileriyle sürdürülen, pazara bağımlı, küçük ölçekli, emek yoğun üretimle bütünleştirir.

Küçük ölçekli üretimin doğası: Küçük ölçekli üretimin uygun işgücü olmaları, çocukları küçük işyerlerinde, uygun altyapıdan yoksun binalarda, eski ve koruyucusuz makinelerle ve el aletleriyle, zararlı maddelerle, ilkel üretim teknikleri ve geleneksel üretim ilişkileriyle sürdürülen, pazara bağımlı, küçük ölçekli, emek yoğun üretimle bütünleştirir. Günümüz koşullarında, küçük ölçekli üretimin, pazarda tutunabilmesi için uygun, ucuz ve uyumlu olan bu işgücünü kullanmaktan başka çıkış yolu da, yoktur.

Küçük ölçekli üretimde aşağıdaki üstünlükleri nedeniyle çocuk çalıştırılır:

-Niteliksiz, sıradan, tekdüze işler için uygun niteliksiz işgücüdürler;

–Çalışmaları yasak sayıldığı ya da meslek öğrenmenin gereği olarak görüldüğü için, çok düşük ücretle, hatta ücretsiz çalıştırılabilirler;

–Çalışmaları yasak sayıldığı için yasal ve kurumsal güvenceleri, hak ve yetkileri yoktur; yani, hem yasal sorumluluk yüklemezler, hem de korunmasızdırlar;

–Tam bağımlı, uysal ve

yalıtılmışlardır. Sorun yaratmazlar, direnip, başkaldırmazlar. Direnirlerse, kolayca bastırılır ya da işten atılabilirler.

–Esnek işgücüdürler. İşe alınıp, işten atılmayı; saatlik, günlük, haftalık, aylık, mevsimlik çalışmayı; ücretsiz fazla çalışmayı, hata boğaz tokluğuna çalışmayı meslek öğrenmenin doğal gereği olarak görüp, kabullenirler.

–Bedensel, ruhsal, kültürel gelişim özellikleri nedeniyle bedensel incelik ve esneklik, el becerisi ve sabır gerektiren; sıradan, tekdüze işlere uygundurlar. Büyüyüp bu özelliklerini yitirdiklerinde veya çalışırken tükendiklerinde kolayca işten atılabilirler.

Sistemsel yetersizlikler: Eğitimin bedeli kente göç eden yoksul ailenin ödeyebileceğinden ağırdır. Okul, geleceğe açılan bir kapı da, değildir: eğer ailesi yoksul ise, çocuğun okuyup meslek öğrenmesi ve iş bulması çok güçtür.

Çocuk çalışmayı seçerek hem eğitim giderlerinden kurtulacak, hem de para kazanarak aile bütçesine katkı yapacak; ama, hepsinden önemlisi, meslek öğrenerek geleceğe hazırlanacaktır.

Çocuk işgücünün küçük ölçekli üretimle bütünleşmesi; bu işgücü sömürüsü sayesinde ayakta kalan üretim modellerinin sürdürülmesine katkı yaparken, çocuğu hem geleceğin nitelikli işgücüne dönüşmesini sağlayacak eğitim sürecinden koparır, hem de üretken çağına gelmeden tükenmesine yol açar.

Çocuk işyerinde, çıraklık okulu sayesinde yeni bir eğitim fırsatı daha yakalayacak; ama, işyerine uzak ve kapasitesi yetersiz olan bu okullarda verilen eğitim kuramsal kaldığı ve üretime dönük olmadığı için, okula gönderilmeyecek ve usta çırak ilişkisine dayanan geleneksel eğitimle bütünleşecektir.

Çalışması yasaklandığı veya sınırlandığı için, çocuk hem yasal ve kurumsal korumadan yararlanamamakta, hem de ucuz ve korunmasız işçi olarak çalıştırılması kolaylaşmaktadır.

İş denetimi, geleneksel denetim anlayışı çerçevesinde, ya kuralları uygulayıp ulaşabildiği çocuğu üretimden uzaklaştırarak, işsizliğe ve açlığa terk etmek ya da bu sonucu bilerek, ulaştığı çocuğu görmezden gelmek ve onu sağlıksız koşullarla başbaşa bırakmak zorundadır.

Sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinin ve diğer toplumsal hizmetlerin yetersiz olması da, sorunun yalnızca önlenememesine değil, ağırlaşmasına da katkı yapmaktadır.

Öyleyse, çocuk işgücü ile küçük ölçekli üretimi

ya da yoksul ailenin iş ve gelir istemiyle pazarın sağlıksız, niteliksiz, geçici, kural dışı, düşük ücretli iş sunusunu buluşturan, sunu ile istem arasında varolan ve sistemsel yetersizlikler ile desteklenip yeniden üretilen "zorunlu uzlaşmadır".

Sonuçta, çocuk işgücünün küçük ölçekli üretimle bütünleşmesi, çocuk çalıştırılmasını zorunlu hale getiren koşulların ve bu işgücü sömürüsü sayesinde ayakta kalan üretim modellerinin yeniden üretilip, sürdürülmesine katkı yaparken, çocuğu hem geleceğin nitelikli işgücüne dönüşmesini sağlayacak eğitim sürecinden koparır, hem de en çok gereksindiği gelişim döneminde sağlık ve sosyal güvenlik hizmetlerinden ve her tür korumadan yoksun bırakarak, üretken çağına gelmeden tükenmesine ve üretim sürecinden dışlanmasına yol açar.

Bu sonuç, elbette azgelişmişliğin ve yoksulluğun; başka bir anlatımla da çocuk işgücü sömürüsünün siyasal, ekonomik, toplumsal ve kültürel ortamının yeniden üretilmesini dönemsel bir zorunluluğa dönüştürür.

Sorunun çözülmesi için öncelikli amaç çocuk çalıştırılmasının önlenmesi olmalıdır. Bunun için, yeni çocukların üretime katılmaları önlenmeli, çalışmakta olan çocuklar da üretimden uzaklaştırılmalıdır. Bu amaçlara ulaşılması ise altyapı ile ilgili uzun erimli değişimlerin başarılmasına bağlıdır.

NE YAPILIYOR, NE YAPILMALI?

Bugün sorunu ağırlaştıran önemli bir olgu, 1980'lerde hızlanan ve kısaca küreselleşme olarak tanımlanan siyasal, ekonomik, kültürel süreç ve bu sürecin çalışma yaşamı üzerindeki etkileridir. Bu süreçte, çalışma ilişkileri, emeğin üretim maliyeti içindeki payını azaltmak amacıyla esnekleştirilmiş ve düzensizleştirilmiş; yatırımlar durdurulmuş, varolan yatırımların verimliliğini artırmak için işletmeler özelleştirilmiş, birleştirilmiş ve küçültülmüş; maliyet üstünlüğü sağladığı her yerde, makine insangücü ile ikame edilmiş; sonuçta işsizlik artmış; ücretler azalmış; gelir dağılımı bozulmuş; yoksulluk yaygınlaşıp, derinleşmiştir.

Çocuk işgücü istihdamını zorunlu hale getiren koşulların güçlendiği bu süreçte, devlet de sosyal boyutundan arındırılmış; bu gelişme çalışan çocukların gerçekten korunmasını sağlayacak etkili ve gerçekçi girişimlerin başlatılmasını ve sürdürülmesini güçleştirmiştir.

Sorunun çözümlenmesi doğrultusunda önce verili koşullar doğru algılan-

malıdır. Buna göre:

–Günümüzde yoksul aileler çocuklarını başka çıkış yolu bulamadıkları için çalıştırmaktadırlar;

–Bu işgücü sunusu pazarda ucuz, uygun, uyumlu işgücü istemiyle kolayca uzlaşmaktadır;

–Bu uzlaşma sürdükçe, çocuklar üretim alanından kolaycı yasaklamalarla uzaklaştırılamaz;

–Çocuk çalıştırılması, bu uzlaşma koşullarını ortadan kaldıracak uzun erimli altyapı değişiklikleri gerçekleştirildiği ölçüde önlenebilir;

–Bu değişiklikler gerçekleştirilinceye kadar, çalışan çocukların kısa ve orta erimli önlemlerle korunup, desteklenmesi olanaklıdır;

–Çalışan çocuklar bu desteğe hemen bugün gereksinmektedirler;

–Bu gerçekler anlaşıldığı ölçüde, ilgili kuruluşları edilgenlikten kurtarıp, etkilileştirecek bir yürüyüşün, hemen bugün başlatılmasının koşuları vardır;

–Bu yürüyüşün amacına ulaşması, ülkenin ve tarafların gerçeklerine ve gereksinimlerine uygun bir politikaya ve eylem planına dayanmasına ve çevresel sistemlerce desteklenmesine bağlıdır.

Politika ve eylem planının hazırlanması ve uygulanması şu üç aşamalı bir çalışmayı gerekli kılmaktadır.

1. Sorunun tanımlanması, amaçların ve önceliklerin belirlenmesi

Sorunun çözülmesi için öncelikli amaç çocuk çalıştırılmasının önlenmesi olmalıdır. Bunun için, yeni çocukların üretime katılmaları önlenmeli, çalışmakta olan çocuklar da üretimden uzaklaştırılmalıdır. Bu amaclara ulaşılması ise büyümenin hızlandırılması; işsizliğin azaltılması; gelir dağılımının dengelenmesi; hukuk, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik sistemlerinin etkinleştirilmesi gibi, altyapı ile ilgili uzun erimli değişimlerin başarılmasına bağlıdır, yani, uzun erimli bir özlemdir. Oysa, yakın ve orta erimli, gerçekçi ve sürdürülebilir önlemler uygulanarak çalışan çocukların risklerden korunması sağlanabilir. Bu amaçla:

–Çocuk çalıştıran işkolları ve bu işkollarında karşılaşılan riskler belirlenmeli; riskler önceliklerine, işkolları riskliliklerine göre sıralanmalıdır;

–Çocukları bu risklerden koruyacak olası tüm önlemler tanımlanmalıdır.

Bu veriler temelinde:

–Çocukların kesinlikle çalıştırılmayacakları, koşullu çalıştırılacakları ve çalışmak zorunda olanların yönlendirilecekleri ve çalışırken korunabilecekleri işkolları ve işler;

–Çalıştırılamayacakları işlerde çocukların risklerden korunması amacıyla yakın erimde alınması gereken önlemler ve orta erimde yönlendirilecekleri işler;

–Koşullu olarak çalıştırılabilecekleri işlerde çocukların korunması için hangi önlemlerin, kim tarafından, kiminle, nerede, nasıl, ne zaman uygulanacağı, uygulama bedelinin ne olacağı;

–Bu işkollarında çocukların temel gereksinimlerinin ve beklentilerinin nasıl karşılanacağı, sistematik bir biçimde belirlenmelidir.

2. Sorunların ve çözüm önerilerinin toplumsallaştırılması:

Çalışan çocukların korunmasını amaçlayan bir politika ve eylemleri ülkenin ve sosyal tarafların gerçeklerine ve gereksinimlerine uygun olduğu ve taraflarca onaylandığı ölçüde amacına ulaşabilir.

Bunun için:

–Belirlenen riskler ve önlemler işverenler, ustalar, çalışan çocuklarla tartışılmalı, öncelikler onların katılımı ile tanımlanmalı ve yeniden tarafların onayına sunulmalıdır;

–Önlemleri kimin, kiminle, nerede, nasıl, ne zaman uygulayacağı ve uygulama bedelinin ve işveren yükümlülüğünün ne olacağı ortaklaşa belirlenmelidir;

–Üzerinde uzlaşılmayan risk ve önlemlerde direniş konuları saptanmalı ve bu direnişin ortadan kaldırılması için farklı seçenekler oluşturulmalıdır;

–Önlemlerin uygulanmasında işbirliği yapılacak kişi ve kuruluşlar işverenlerle biraraya getirilmeli ve görev paylaşımı konusunda uzlaşma sağlanmalıdır.

Aynı çalışmada politika ve eylem planı hazırlamanın yeterli olmadığı, bunların kararlı bir biçimde uygulanması ve değişen koşullara uygun olarak yenilenmesi; ayrıca, eylemin sürekliliğinin sağlanması için bir dizi yasal ve kurumsal yapılanma gerçekleştirilmesi gerektiği de, anlaşılmıştır.

3. Sisteme ilişkin yetersizliklerin giderilmesi:

–Çocuk çalıştırılmasını yasaklayan ya da kısıtlayan, ama uygulanmadıkları için amacına ulaşmayan; aksine çocuk çalıştırılmasını kolaylaştıran ulusal düzenlemelerde koruma amaçlı değişiklikler yapılmalıdır;

–Eylem planlarında öngörülen koruma amaçlı her etkinlik için bir öncü kuruluş saptanmalı ve bu kuruluş etkinliği yürütecek biçimde yeniden yapılanmalıdır.

–Elliden az işçi çalıştıran işyerlerine ortak sağlık birimi kurma zorunluluğu getirilmeli, bu birimlerin küçük ölçekli üretimin gerçekleri ve gereksinimleriyle uyumlu, finansmanı işverenlerce sağlanan; yerinde ve sürekli bir ekip hizmeti üretebilmeleri için örgütlenme ilkeleri ve modelleri tanımlanmalıdır.

–Hızla gelişmesine karşın, çıraklık eğitimi nicelik ve nitelik sorunlarıyla karşı karşıyadır. Çıraklık okullarının öğrenci kapasitesi yetersizdir; bu okullar genellikle sanayi sitelerinden uzaktır; çocukların yoğun olarak çalıştırıldıkları işkollarının ve illerin tümü çıraklık eğitimi kapsamına alınmamıştır ve eğitim üretimin ve çocukların gereksinimlerini karşılamamaktadır. Çıraklık eğitimine ayrılan kaynakların yetersizliği kadar, eğitim programlarının küçük ölçekli üretimin gerçekleriyle örtüşmemesi bu sonuçları yaratmaktadır. Bu nedenle, çıraklık eğitiminin amaca uygun olarak yeniden yapılanması için bir arayış başlatılmalı ve 8 Yıllık Zorunlu Eğitim Yasası ile birlikte, çıraklık eğitiminin de mesleki teknik eğitim kapsamında yeniden düzenlenmesi sağlanmalıdır.

TEMSİLCİYE NOT

Sendikaları tanımlayan en önemli unsur, onların birer mücadele ve dayanışma örgütleri olduğudur. Bu gerçek dün de, bugün de dünyanın hangi ülkesinde olursa olsun değişmedi, değişmiyor, değişmeyecek.

Sendikalar, mücadelelerini başarıya ulaştırmak için üretimden gelen gücünü kullanarak grev uygulamaları gerçekleştirme yanında kitle gösterileri de düzenlerler.

Sendikalar gerçekleştirdikleri kitle gösterileriyle bir yandan istemlerini kamuoyuna aktarır, ama aynı anda, üyelerinin ortak ekonomik, toplumsal ve hatta siyasal çıkarları için ortak davranış geliştirmelerini sağlayacak alışkanlıkları ve dahası ortak kültürlerini de geliştirir.

Gerçekleştirilen kitle eylemleri birçok grupta toplanabilir; bir ya da birçok nedeni aynı anda içerebilir.

Sendikalar gerçekleştirdikleri kitle gösterileriyle bir yandan istemlerini kamuoyuna aktarır, ama aynı anda, üyelerinin ortak ekonomik, toplumsal ve hatta siyasal çıkarları için ortak davranış geliştirmelerini sağlayacak alışkanlıkları ve dahası ortak kültürlerini de geliştirir.

Her eylemde olduğu gibi eylemin nedeni öncelikle önem kazanmaktadır. Bu eylemler, bir işyerinden ya da bir işletmeden kaynaklanan çalışma sorunları veya örgütlenme sorunlarını gündeme getirebileceği gibi ulusal düzeyde genel bir sorunu da kapsayabilir.

Sendikal kitle gösterilerinin genel olarak üç yönlü hedefi bulunur.

Birincisi; sendikanın istemleri, kazanımları, hakları konusunda geniş halk kesimlerini bilgilendirmek, onların gerçekleri doğru algılamalarını sağlamaktır.

İkincisi, siyasal iktidarın, işverenlerin veya haksız uygulamalara neden olanların, uyarılmalarını sağlamak; onları davranış ve uygulama değişikliğine zorlamaktır.

Üçüncüsü; sendika üyeleri arasında ortak duyum, ortak algılama

ve birlikte davranma alışkanlığı ve giderek kollektif hak arama kültürü oluşturmaktır.

Bir sendikal eylem, istemleri yaşama geçirmenin bir aracıdır. Kitle gösterisinin yığınsallığı, çoşkusu, görselliği, uygun zaman ve uygun ortamda gerçekleştirilmesi, mesajların doğru biçimde aktarılması eylemin etkili olmasının zorunlu koşullarını oluşturur.

Kitle gösterilerinin başarısı için, kitle gösterisi öncesinde, sırasında ve sonrasında bazı küçük noktalara dikkat etmek son derece önemlidir.

Bir sendikal eylem, istemleri yaşama geçirmenin bir aracıdır. Kitle gösterisinin yığınsallığı, çoşkusu, görselliği, uygun zaman ve uygun ortamda gerçekleştirilmesi, mesajların doğru biçimde aktarılması eylemin etkili olmasının zorunlu koşullarını oluşturur.

KİTLE GÖSTERİSİ ÖNCESİNDE...

Her kitle gösterisi ancak biliçli ve programlı bir ön çalışma yürütülebilirse etkili olabilir.

Kitle gösterisi için zaman ne kadar kısa olursa olsun, eldeki olanaklar verimli biçimde kullanılarak, gerçekçi bir ön çalışma programı yapılmalıdır. Bu konuda öncelikli görev sendika temsilcilerinin ve kadrolarınındır. Onlar sendika genel merkezi ve şubeleri aracılığıyla kendilerine ulaştırılan eylem biçimi, eylem yeri ve eylem zamanını bütünlükte elealarak zaman geçirmeksizin bir ön değerlendirme toplantısı gerçekleştirmelidirler. Burada kitle gösterisine katılımın nasıl sağlanacağı, nasıl duyurulacağı ve nasıl örgütleneceği açık olarak belirlenmelidir.

Temsilcilerin gerçekleştireceği ön değerlendirme toplantısında öncelikle üyelere kitle gösterisinin nasıl duyurulacağı saptanmalıdır.

Üyelere yönelik yapılacak duyuruda;

- Kitle gösterisinin hangi sendikal üst birim tarafından düzenlendiği,

- Kitle gösterisinin nedenleri,
- Kitle gösterisinin hangi tarihte ve hangi saatte gerçekleştirileceği,
- Kitle gösterisine kimlerin nasıl katılacağı,
- Ortaya çıkabilecek sorunlar için kime, nasıl ve ne zaman başvurulabileceği,
- Katılımcılardan özel isteklerin neler olduğu,

mutlaka belirtilmelidir.

Temsilciler kitle gösterisinin başarılı olması yönünde kendi aralarında bir işbölümü yapmalıdırlar.

Bu işbölümü, ortaya çıkan duruma göre, üyelerden oluşturulmuş başka komitelerle de zenginleştirebilir.

Örneğin üyelerin eylem için örgütlendirilmesi konusunda bir temsilci görevlendirilirken, bir başka temsilci şube ya da genel merkezle ilişkiden, bir

Her kitle gösterisi ancak biliçli ve programlı bir ön çalışma yürütülebilirse etkili olabilir. Kitle gösterisi için zaman ne kadar kısa olursa olsun, eldeki olanaklar verimli biçimde kullanılarak, gerçekçi bir ön çalışma programı yapılmalıdır.

başkası bildiri ve duyuruların dağıtılmasından veya gerekiyorsa yazılmasından sorumlu olabilir.

Eğer sizlere kitle gösterisi nedeniyle ulaştırılan bildiri ve basılı yayınların yeterli olmadığını düşünüyorsanız veya ek olarak başka bildiriler oluşturmak istiyorsanız, şu yazdıklarımızın yararlı olacağını sanıyoruz.

BİLDİRİ YAZARKEN...

Bir mesajı insanlara iletmenin en etkili yollarından biri bildiri hazırlamak ve dağıtmaktır.

Bildiriler işyerinde, toplantılarda ve hatta sokaklarda dağıtılabilir.

Bir bildiriyi hazırlamak ve basmak uzun zaman almaz.

En fazla zaman alacak olan dağıtmasıdır. Bu yüzden dağıtımın bir grup üyeyle birlikte yapılması dağıtım işini

daha hızlandırıcı olacaktır.

Öncelikle bildirinin kimler için hazırladığı, yani hedef kitlenin kimlerden oluştuğuna ve bu kitleye verilmek istenen mesajın ne olduğuna karar verilmelidir. Bu öne çıkartılacak noktaların neler olması gerektiğinden tutun da bildirinin tarzına, uzunluğuna, baskı sayısına ve biçimine kadar birçok konuda daha kolay karar verilmesine yardımcı olacaktır. Bildiri dikkatlice planlanmalıdır ve mantıksal bir içeriğe oturtulmalıdır.

Ve bildiri hazırlarken şu soruları kendi kendinize mutlaka sorun:

- Amaç için: Bildiri kimin için tasarlanıyor? Sendika üyeleri için mi? Bölgede yaşayanlar için mi?
- Mesaj için: Hedef kitleye hangi mesaj ulaştırılırsa etkili olabilir? Bunun için hangi söylemler kullanılmalıdır?
- Biçim için: Bildirinin görünümü nasıl olacaktır?
- Baskı için: Hangi kalitede baskıya gereksinim var? Bildirileri basmanın en iyi yolu nedir?
- Dağıtım için: Bildiriler çok sayıda insana nasıl ulaştırılabilir?

Bir mesajı insanlara iletmenin en etkili yollarından biri bildiri hazırlamak ve dağıtmaktır. Bildiriler işyerinde, toplantılarda ve hatta sokaklarda dağıtılabilir. Bir bildiriyi hazırlamak ve basmak uzun zaman almaz. En fazla zaman alacak olan dağıtmasıdır.

Bildiri, yazımından önce genel olarak tasarlanmalıdır. Nelere yer verileceği yanında, nelere yer verilmeyeceği de belirlenmelidir. Öncelikler vurgulanmalıdır.

Hazırlanan bildiri, basılacak kağıt alanı ile birlikte düşünülmelidir.

Kağıdın her santimetrekaresinin doldurulması zorunluluğu yoktur.

Çünkü dengeli boşluklar, yazının etkisini daha da arttırır.

Sloganlar göze çarpa-

cak biçimde oluşturulmalı, kısa cümleler kurulmalıdır.

Bildiri olumlu söylemlerle çatılmalıdır. Bildiride "hayır", "durun", "yapmayın" gibi olumsuz sözcüklere ve şiddeti anımsatacak "korku filmi" örneği söylemlere olmadık biçimde sıklıkla yer verilmemelidir.

Eğer geniş bir kağıt kullanılacaksa yazı mutlaka sütunlara ayrılmalıdır.

Bildiri uzunsa ve içinde fazla bilgi varsa, bu durumda bildiriyi sütunlarla kurmak okunmasını kolaylaştıracaktır.

Çünkü geniş sütunlar okunmayı zorlaştırır. 18-20 cm genişliğindeki bir sütunun kolay okunacağını sanıyorsanız, aldanıyorsunuz.

Unutmayın ki her gazete ve dergi, sütunlar esasına göre oluşturulur ve bir gazete sütununun tipik bir satırında yaklaşık dört-beş kelime bulunur.

Bildirilerde kısa kelimeler, kısa cümleler ve kısa paragraflar kullanılmalıdır. Ağır ve karmaşık bir dil kullanmaktan kaçınılmalıdır. Tanıdık ve somut kelimeler kullanılmalı; kolay cümleler kurulmalı, sıcak tonlu anlatım egemen olmalıdır.

Bildirilerde kısa kelimeler, kısa cümleler ve kısa paragraflar kullanılmalıdır.

Ağır ve karmaşık bir dil kullanmaktan kaçınılmalıdır.

Tanıdık ve somut kelimeler kullanılmalı; kolay cümleler kurulmalı, sıcak tonlu anlatım egemen olmalıdır.

Doğrudan anlatım seçilmeli; dolaylı anlatımdan ve yalnızca küçük bir grubun anlayabileceği alaylı sözlemlerden kaçınılmalıdır. Eyleme katılacakları çoğaltacak anlatımlar öne çekilmeli; üyeler arasındaki düşünce farklılıklarıyla polemik geliştirmekten ya da kısır tartışmalardan sakınılmalıdır.

KİTLE GÖSTERİSİ SIRASINDA...

Bir kitle gösterisininın başarı ölçüsü, kitle gösterisinin yapılma nedeninin kamuoyuna

iyi yansıtılmasına bağlıdır. Bunun için toplantıda yapılan konuşmalardan daha önemli olanı, gösterinin kitleselliği, disiplini, sloganları ve katılımcıların istemlerinde kararlı olduklarını başarıyla yansıtmalarıdır.

Eğer tüm bu unsurlar eksik ya da yeterli değilse, yapılan konuşmaların gerçekleri tüm yönleriyle aktarmasının, içeriğinin, tonunun etkisi hiç kuşkusuz kısır kalacaktır. Çünkü önemli olan parlak söylevler değil, daha çok katılımcıların yığınsallığı ve kararlılığıdır. Günlük gazetelerin ve televizyonların kitlesel gösteriyi yansıtmalarına dikkat ederseniz, çoğunlukla katılımcıların fotoğraflarına, kararlılıklarına daha çok yer verirler. Buna karşılık yapılan konuşmalara ise daha az yer ayırırlar. Bunun nedeni açıktır: Eylemin kendisi haberdir, konuşma bu eylemin fonunu oluşturur. Her ikisi ise bir eylem tablosunu...

Gösterinin kitleselliği, disiplini, sloganları ve katılımcıların istemlerinde kararlı olduklarını başarıyla yansıtmalarıdır. Eğer bu unsurlar eksik ya da yetersizse, konuşmaların gerçekleri tüm yönleriyle aktarmasının, içeriğinin, tonunun etkisi kısır kalacaktır.

Kitle gösterisi için belirli bir yerde toplanmak ve disiplinli olarak kitle gösterisine katılmak için son kez yapılacakları gözden geçirmek, sorumlu komite üyelerinin görevi olmalıdır.

- Yürüyüş ve miting görevlileri kimlerdir?
- Görevliler eksiksiz katılmış mıdır?
- Görevliler özel giysi ya da kendilerini belli edecek diğer işaretleri takmış mıdır?
- Üyelerin taşıyacakları pankartlar, dövizler nasıl dağıtılacaktır?
- Yürüyüş kolunda veya miting alanında hangi düzenle topluca durulacaktır?
- Yürüyüş sırasında veya miting alanında ne zaman hangi

bildiriler, gazeteler veya yayınlar dağıtılacaktır?
- Sloganlar konusunda üyeler bilgilendirilmiş midir? Bu konuda son tekrarlamalar yapmak gerekir mi?
- Provakatif olayları engelleyecek önlemler alınmış mıdır?
- Yürüyüş kolunda sıralar nasıl ve kimler tarafından oluşturulacaktır?
- Yürüyüş ve miting komitesi ile gerektiğinde nasıl haberleşilecektir?
- Erzak ve su dağıtılacaksa ne zaman, nasıl ve kimler tarafından dağıtılacaktır?
- Eylemin bitimi nasıl olacaktır?
- Eylem bitiminde, araçlara dönmek gerekiyorsa bu nasıl olacaktır?

İşte bu ve benzeri sorular sorumluluk alan temsilci ve üyeler tarafından son kez gözden geçirilmelidir.

Eylemin başarıyla sonuçlandırılması için daha önceden hazırlık yapmak, programları yazılı duruma getirmek önemlidir. Böylece gözden geçirilecekler hem listelenmiş olacak, hem de kimlerin nasıl sorumlu oldukları, daha iyi denetlenebilecektir.

Eylemin başarıyla sonuçlandırılması için gerekli olan bu sorular için daha önceden hazırlık yapmak, önlemleri ve programları yazılı duruma getirmek önemlidir. Böylece gözden geçirilecekler hem listelenmiş olacak, hem de kimlerin neden ve nasıl sorumlu oldukları, daha iyi denetlenebilecektir.

- Yürüyüş sırasında disiplin mutlaka korunmalıdır.
- Yürüyüş koluna, sızmak isteyen şüpheli olsun ya da olmasın kişi ve/veya kişiler ya da gruplar alınmamalıdır.
- Pankartlar ve dövizler görünecek biçimde taşınmalıdır.
- Yürüyüş ve miting komitesinin belirttiği sloganlara uyulmalı, bunun dışında sloganlar

atılmamasına özen gösterilmelidir.

- Yürüyüş kolunda veya miting alanında tek sesin çıkması için topluca atılan sloganlara, marşlara ve alkışlara katılım sağlanmalıdır.
- Miting alanında dağılmadan toplu durulmalıdır.
- Miting alanında yapılan konuşmalar izlenmeli, zaman zaman yapılan alkışlamalar veya sloganlara katılmalıdır.

Kitle gösterisinin bitiminde düzensiz biçimde dağılmamalı, disiplinin eylem bitişinde de yaşanması için önlem alınmalıdır.

Pankartlar, dövizler ve varsa diğer eşyalar sorumlularca daha önce belirtilen kişilere ya da yere geciktirilmeden ve zarar gördürülmeden olabildiğince hızlı biçimde ulaştırılmalıdır.

Kitle gösterileri sonrasında gerekiyorsa üyelerin de katıldığı değerlendirme toplantılarının yapılması yaşanan olumsuzlukların bir başka gösteride tekrarlanmaması için önemlidir. Bu toplantılarda her katılımcının özgürce görüşlerini dile getirmesine olanak tanınmalıdır.

KİTLE GÖSTERİSİ SONRASINDA...

Kitle gösterileri sonrasında gerekiyorsa üyelerin de katıldığı değerlendirme toplantılarının yapılması yaşanan olumsuzlukların bir başka kitle gösterisinde tekrarlanmaması için çok önemlidir.

Düzenlenen bu toplantılarda her katılımcının özgürce görüşlerini dile getirmesine olanak tanınmalıdır.

Öneriler ve dilekler toplantıyı yöneten temsilci tarafından şube merkezine veya genel merkeze ulaştırılmak üzere not tutulmalıdır. Eğer istenmişse veya gerekli görülüyorsa konuşmalar, görüşler sendika birimlerine iletilmelidir.

Değerlendirme toplantılarında olsun ya da olmasın, sendika temsilcileri, eyleme katılan üyelere gerekiyorsa tek tek ulaşarak teşekkür etmelidir.

Burada önemli olan üyelerin ortak bir hedef yönünde ortak davranış alışkanlıklarını yaratmaktır.

Bu yaklaşım ya da davranış karşılıklı saygıyı ve güveni çoğaltacak, üye ile sendikası arasında sağlıklı bir iletişim kurulmasına olanak yaratacaktır.

Peki ya kitle gösterisine katılma olanağı ve koşulları olmasına rağmen herhangi bir nedenle katılmayanlar için ne yapılmalıdır?

İşte bunun için mutlaka katılmama nedenlerini somut olarak değerlendirmek zorundasınız.

Bizce şu sorulara öncelikle yanıt aramalısınız!

- Katılmama, eylemin genel olarak düzenlenmesinden, duyuru ve bilgilendirme eksikliğinden mi kaynaklanıyor? Yoksa sizin bilgilendirme eksiklikliğinizden mi kaynaklanıyor?
- Katılmama, bir grup üyenin genel bir tavrının sonucu mu, yoksa çok genel koşullar uygun olmadığı için mi?

Kitle gösterisine katılmayan ya da katılamayan üyelerin bir başka kitle gösterisine katılımını sağlamak üzere onlarla yeni ileşitim kanalları oluşturmak yükümlülüğünüz olmalıdır. Bu konuda geçerli olması gereken kapsayıcı ve esnek yaklaşımlarda bulunmaktır.

Kitle gösterisine katılmayan ya da katılamayan üyelerin bir başka kitle gösterisine katılımını sağlamak üzere onlarla yeni ileşitim biçimleri, kanalları oluşturmak yükümlülüğünüz olmalıdır. Bu konuda geçerli olması gereken suçlayıcı yaklaşımlarda bulunmak değil, kapsayıcı ve esnek yaklaşımlarda bulunmaktır.

İşinizin bu durumda hiç kolay olmadığını öncelikle bilmek durumundasınız.

Ancak sendika temsilciliğinin onurlu bir görev ve sorumluluklar gerektirdiğini biliyorsanız, bu sorunu da er ya da geç aşabilirsiniz.

Yeter ki isteyin.

Yeter ki emek verin.

SORU VE YANITLARLA

HİZMET TAZMİNATI HAKKI

Av. Nurettin Özveri

□ İş Yasası kıdem tazminatını nasıl tanımlamaktadır?

□ Kıdem tazminatı, 1475 sayılı İş Yasası'nın 14. Maddesine göre, yasada belirtilen asgari bir sürede çalışan işçinin, yine yasada belirtilen nedenlerden birisiyle hizmet akdinin sona ermesi durumunda, işveren tarafından işçiye ya da mirasçılarına yasadaki tavan sınırını aşmayacak biçimde ödenen, tavan sınırının aşılması durumunda cezai yaptırımları bulunan, geç ödemenin yasayla özel faiz koşullarına bağladığı bir ödeme olarak tanımlanmaktadır.

Kıdem tazminatı İş Yasası, Deniz İş Yasası ve Basın İş Yasasına bağlı olarak herhangi bir işte "işçi " niteliği ile çalışanların yararlanabileceği bir tazminattır. Memurlar ve Borçlar Yasası uyarınca çalışanlar kıdem tazminatından yararlanamazlar.

□ Kıdem tazminatı haketmek için ne gibi koşullar gereklidir?

□ Kıdem tazminatına hak kazanmak için şu temel koşullar gereklidir:

1-1475 Sayılı İş Yasası kapsamında "İşçi" olma koşulu: Kıdem tazminatını hak edebilmek için gerekli ilk koşul, İş Yasasının 14/1. maddesinde "bu kanuna tabi işçilerin hizmet akidlerinin" hükmüyle belirlenmiştir.

Yasaya göre işçi olmak kıdem tazminatı için yetmemekte, İş Yasasının 5. maddesinde kapsam dışında tutulan "iş" ve "işyerleri" dışında kalan işyerlerinde çalışan bir işçi olunması gerekmektedir.

2-Hizmet akdinin yasada öngörülen nedenlerden birisiyle sona ermiş olması: Kıdem tazminatı ancak hizmet akdinin işveren tarafından İş Yasasının 17. Maddesinin II. Bendinde sıralanan nedenlerin dışında bir nedenle; işçi tarafından ise Yasanın 16. maddesi veya muvazzaf askerlik hizmeti veya yaşlılık, malüllük, emeklilik aylığı almak yahut toptan ödeme almak, nedenleriyle fesih edilmesi durumunda işverence ödenecektir. Ayrıca kadın işçi evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içerisinde evlilik nedeniyle akdi kendisi fesh ederse kıdem tazminatı alabilecektir. İşçinin ölümü halinde ise mirasçılarına kıdem tazminatı Yasanın açık hükmü gereği ödenecektir.

Ayrıca 4447 sayılı Yasayla 14. maddeye yapılan eklemeyle 25 yıl sigortalılık süresini dolduran veya 7000 gün prim ödeyen ancak yaş sınırlaması nedeniyle emekli olamayanlar da emekliliklerini beklemeksizin hizmet akdini fesih ederek kıdem tazminatı alabileceklerdir.

3-Bir yıl çalışmış olma koşulu: Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için en az bir yıllık sürenin doldurulması gereklidir. Bu durumda "bir tam yıldan" az çalışan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz ve bu durumdaki işçiye süre ile orantılı kıdem tazminatı da ödenemez. Buradaki, bir yıllık sürenin fiilen çalışılan değil, yasanın gerekçesinde de belirtildiği gibi, işçinin istirahat, izin ve diğerleri gibi hizmet akdinin askıda kaldığı bütün durumları da kapsayacağı açıktır.

Kıdem tazminatına hak

kazanmak için gerekli bir yıllık sürenin hesaplanmasında, hizmet sözleşmesinin sürdüğü tüm dönemler dikkate alınmalıdır.

İşçinin bu dönemde çalışarak geçirdiği günler yanında, hizmet sözleşmesinin sürmesine karşın çalışmadığı sürelerde gözönünde tutulmalıdır.

Bunun anlamı şudur:

İşçinin çalışmadığı hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil, ücretli yıllık izin, ücretsiz izin, iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle izinli geçen süreler, kadın işçilerin doğum izin süreleri, zorlayıcı nedenler sonucu çalışılmayan bir haftalık süre gibi hizmet sözleşmesinin askıda kaldığı tüm süreler...

Diğer yandan bir işçi, işverenle haftanın veya ayın yalnızca belirli günlerinde çalışmak üzere hizmet sözleşmesi yapmış ise işçinin 1 yıllık kidemi hesaplanırken yalnızca çalıştığı süreler dikkate alınmaz. İşçinin çalışmadığı günler ile birlikte hizmet sözleşmesi eğer 1 tam yıl sürmüşse, işçi kıdem tazminatı için gerekli koşulları sağlamış olur.

Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasının grev süresinin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınamayacağını belirten hükmü gereği, grev süresince de hizmet akitleri askıda olmasına karşın bu süre kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmayacaktır.

Kıdem tazminatının hesaplanmasında temel alınacak bir yıllık süre bir takvim yılıdır.

Örneğin 10 Ekim 1999 tarihinde fiilen işe başlamış bir işçi için 1 takvim yılı, 10 Ekim 2000 tarihidir. Bu tarihler arasında çalışan işçi kıdem tazminatı almaya hak kazanmıştır.

▪ Kıdem tazminatını hak etmek için gerekli olan "işçi" olma niteliği sözleşmeli personel ve çıraklar için nasıl değerlendirilmektedir?

▪ Yargıtay, sözleşmeli personel için vermiş olduğu bir kararda; "1475 sayılı İş Kanununun 14. Maddesine göre kıdem tazminatı işçilikte geçen hizmet süresi için öngörülmüştür. Sözleşmeli personel hizmet akdiyle çalışan İş Kanununa tabi işçi değildir. Bu nedenle, davacının sözleşmeli personel olarak çalıştığı dönem için kıdem tazminatı istemesi mümkün değildir" sözleriyle kıdem tazminatı için İş Kanununa tabi işçi olunması gerektiğini belirtmiştir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 'nun 1991 yılında verdiği ve haklı olarak eleştiren bir diğer kararında ise; "1966 doğumlu olan davacı işyerinde çalışmaya başladığını iddia ettiği 1975 yılında 9 yaşındadır. 1975 yılında 13 yaşını doldurduğu 1979 yılına kadarki çalışma 1475 Sayılı İş kanununu kapsamı dışında kaldığı için bu dönemin kıdem tazminatının hesabında göz önünde tutulması mümkün değildir. Bu durumda sadece 1979 - 1985 yılları arasındaki sürenin dikkate alınmasıyla yetinilmelidir" demiştir.

Yargıtay'ın 1997 yılında verdiği bir kararda ise 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununa göre çalışan çırağın 18 yaşını doldurulmuş olsa

da çıraklık sözleşmesi devam ettiği sürece 1475 Sayılı İş Yasasından yararlanamayacağı sonucuna ulaşmıştır. Yargıtay'ın bu kararı, uygulamada çıraklık sözleşmesi adı altında çalıştırılan küçük işçi istismarına yol açacağı için oldukça sakıncalı kararlardır.

İşçinin ölümü durumunda kıdem tazminatı nasıl hesaplanır?

İşçinin herhangi bir nedenle ölümü durumunda işçinin yasal mirasçıları kıdem tazminatı almaya hak kazanırlar. Burada da 1 yıllık çalışma koşulu geçerlidir. İşverenin, işçinin mirasçılarına kıdem tazminatı ödemesi, işçinin ölümüne yol açan olayda kusuru olup olmamasına bağlı değildir. İşçi, ölüme neden olan olayı kendi kusuruyla yaratmış olsa da mirasçıları kıdem tazminatı alırlar.

Çalışma dönemine ara veren işçinin kıdem tazminatı nasıl hesaplanır?

1475 sayılı İş Yasasına göre işçinin kıdemi, hizmet sözleşmesinin devam etmesine veya aralıklarla yeniden yapılmış olmasına bakılmaksızın, ayni işverenin bir veya değişik işyerlerinde çalıştığı süreler dikkate alınarak hesaplanır. Yani bir işçi, ara vererek aynı işverenin bir yada birkaç işyerinde çalışmışsa, daha önceki çalışma süreleri en son çalışma süresine eklenir ve işçinin kıdem tazminatına esas kıdemi bulunur.

Sözleşmenin İş Yasasının 13. Maddesi göre fesh edilmesi durumunda kıdem tazminatına nasıl hak kazanılır?

İşveren İş Yasasının 13. maddesindeki ihbar önellerine uyarak ya da ihbar önellerine ilişkin ücretleri peşin ödeyerek bir işçinin iş aktini fesh edebilir.

İşverenin İş Yasasının 13. maddesine dayalı olarak yapmış olduğu fesihlerde Yargıtay, ihbar önellerinin bölünemeyeceğine, ihbar önelleri verilerek yapılan fesihlerde işçinin yasal haklarının, önel süresinin bitimindeki duruma göre hesaplanması gerektiğine dikkat çekmektedir.

Yargıtay, "ihbar tazminatı peşin verilen işçiye önel dönemindeki sözleşme hakları yansıtılamaz" derken, 1992 yılında aldığı bir kararda da toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından birgün önce ihbar tazminatı peşin olarak ödenerek iş akti fesh edilen işçinin fesihten 1 gün sonra imzalanan toplu iş sözleşmesine göre kıdem ve ihbar tazminatının hesaplanması gerektiğine karar vermiştir.

İşyerinin devri ya da bir başka yere nakli durumunda işçinin kıdem tazminatını kim verecektir?

Hizmet akdinin sürekliliğini sağlama istemi iş hukukuna hakim prensiplerden biridir. Bu nedenle de tek başına işyerinin bir başka işverene devredilmesi ya da bir başka yere nakledilmesi işçinin kıdem tazminatı almasını da beraberinde getirmez. Bir başka ifadeyle işçi sadece işyerinin devir ya da nakledilmiş olmasına dayanarak kıdem tazminatı isteyemez.

İşyerinin devri ya da

unutmayın!

- Kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli bir yıllık sürenin hesaplanmasında, hizmet sözleşmesinin sürdüğü tüm dönemler dikkate alınmalıdır.

- Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için en az bir yıllık sürenin doldurulması gereklidir. Bu durumda "bir tam yıldan" az çalışan işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz ve bu durumdaki işçiye süre ile orantılı kıdem tazminatı da ödenemez. Buradaki, bir yıllık sürenin fiilen çalışılan değil, yasanın gerekçesinde de belirtildiği gibi, işçinin istirahat, izin ve diğerleri gibi hizmet akdinin askıda kaldığı bütün durumları da kapsayacağı açıktır.

- Kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli bir yıllık sürenin hesaplanmasında, hizmet sözleşmesinin sürdüğü tüm dönemler dikkate alınmalıdır.

- İşçinin herhangi bir nedenle ölümü durumunda işçinin yasal mirasçıları kıdem tazminatı almaya hak kazanırlar. Burada da 1 yıllık çalışma koşulu geçerlidir. İşverenin, işçinin mirasçılarına kıdem tazminatı ödemesi, işçinin ölümüne yol açan olayda kusuru olup olmamasına bağlı değildir. İşçi, ölüme neden olan olayı kendi kusuruyla yaratmış olsa da mirasçıları kıdem tazminatı alırlar.

nakli aynı zamanda iş koşullarında esaslı bir değişiklik niteliğinde ise, devir ya da nakil nedeniyle işçinin çalışma koşulları ağırlaşmış ise, işçi aşağıda da değineceğimiz İş Yasasının 16. Maddesine dayanarak hizmet akdini fesih edip, kıdem tazminatı isteyebilir.

İşyerinin devri halinde, devir edenle devir alan işverenin sorumluluğunu ayrı ayrı belirlemek gerekir. Hemen belirtelim ki işyerinin devri iş yasamızda düzenlenmemiştir.

İşyerini devir eden işveren devir tarihindeki miktarla sınırlı olmak üzere 2 yıl devir alanla birlikte müteselsilen sorumludur.

Devir alan işveren ise, hizmet akdi bir gün de olsa, devir sonrasında devam etmiş olması koşuluyla işçinin tüm çalışma süresinden kaynaklanan kıdem tazminatından sorumludur. Dolayısıyla fesih tarihine göre kıdem tazminatını kimin ödeyeceği belirlenecektir.

Fesih, devirden sonraki iki yıl içerisinde yapılmışsa işçi her iki işverenden de kıdem tazminatının ödenmesini isteyebilecek, ancak devir eden işveren devir tarihindeki miktarla sınırlı bir şekilde sorumlu olacaktır.

Fesih devirden 2 yıl geçtikten sonra yapılmışsa devir alan işveren kıdem süresinin tamamı üzerinden kıdem tazminatını ödeyecektir.

▫ Herhangi bir nedenle gözaltına alınan veya tutuklanan işçi hangi koşullarda kıdem tazminatı almaya hak kazanır?

▫ İşçinin herhangi bir nedenle gözaltına alınması ya da tutuklanması İş Yasasının 17/III. maddesinde düzenlenen, işçinin iradesi dışında bir nedenle bir haftadan fazla bir süreyle işe gelmemesi durumunun (zorunlu nedenlerle feshin) örneklerinden birisidir.

Dolayısıyla gözaltı ya da tutukluluk halinde kıdem tazminatı ödenmesinin koşullarını;

-Gözaltı ya da tutukluluğa neden olan olayın işyeri dışında işlenen bir suçtan kaynaklanması,

-Gözaltı ya da tutukluluğun bir haftadan fazla bir süre olması,

-İşverenin hizmet akdini fesih etmesi gerekir.

Eğer gözaltı veya tutukluluk bir haftadan az sürmüşse işverenin bu durumda hizmet akdini fesih etmesi halinde ayrıca ihbar tazminatı da ödemesi gerekeceği kanısındayız.

▫ İhbar önelinin bölünememesi ne demektir?

▫ Hizmet akdi İş Yasası'nın 13. Maddesine göre fesih edilen işçiye, maddede belirtilen önellere ilişkin ücreti peşin olarak ödenecektir ya da önel kullanılıyorsa, bu sürelerinin sonuna kadar işçinin işyerinde çalıştırılıp günde 2 saat ücretli iş arama izni verilmesi gerekir. İhbar önellerinin bir kısmı ücret, bir kısmı süre olarak kullandırılamaz.

▫ Toplu iş sözleşmelerinde kıdem süresinin arttırılmasına olanak var mıdır? Toplu sözleşmelerle kıdem tazminatına ilişkin düzenlemeler yapılabilir mi?

unutmayın!

- İbraname, sona erdirilen bir hukuki ilişkide, karşılıklı olarak edimlerin yerine getirildiğini, borçların ödendiğini gösteren bir hukuki belgedir. İbraname imzalamadan, kıdem tazminatını ödememesi işverenin ikinci bir ödeme talebiyle karşılanmasının önüne geçmek içindir.

- İbraname, içerdiği hakları ortadan kaldıran bir belge olduğu için içeriği çok iyi incelenmelidir. Öncelikle doğmamış bir haktan dolayı ibra olmaz. Dolayısıyla hizmet akdi sürerken, kıdem tazminatı henüz doğmamış olduğundan bu aşamada verilen ibraname geçerli değildir. Ne var ki uygulamada tarihsiz ibranameler alınıp sonra tarih atılması sık karşılaşılan bir durumdur. Bu nedenle de boş ibraname vermekten mutlaka kaçınılmalıdır.

- İbranamede ibra edilen haklar, borçlar tek tek sayılmalı, ibraname açık net bir miktar içermelidir. İbraname içerdiği haklarla sınırlı sonuçlar doğurur. İbraname ne için verilmişse sadece o konuyla ilgili haklar ve borçları içermelidir.

- İbraname, özgür iradeyle imzalanmamış; hata, hile vb. gibi irade sakatlıkları varsa, kapsamındaki haklar, miktarlar net olarak belirtilmemişse, ibraname içeriği gerçeğe aykırı ise, hükümsüzlüğü ileri sürülebilir.

-Toplu iş sözleşmeleriyle her kıdem yılına ödenecek tazminat miktarı 30 günlük ücretin yerine 40-50 günlük ücret olarak artırılabilir. Ancak bu sürelerdeki her yıl için kıdem ücreti 14. Maddede belirtilen tavanı aşamaz.

Kıdem tazminatını düzenleyen 14. Madde mutlak emredici diye tanımlanan hükümlerdendir. 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Yasası yasasının 5.maddesine göre, yasanın emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler toplu iş sözleşmeleriyle yapılamaz. Dolayısıyla kıdem tazminatının hangi hallerde ödeneceği tavan sınırla bağlılık gibi konular toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenemez.

▫ Kıdem Tazminatının hesaplanmasında dikkate alınacak ücret nedir? Hesaplamada uygulanacak ölçütler nelerdir?

▫ Kıdem tazminatının hesabında işçinin almış olduğu son brüt ücret esas alınır. Dolayısıyla, burada sözü edilen ücretten işçiye çalışmasının karşılığı ödenen para ve para ile ölçülebilen akid ya da yasadan doğmuş yararların tamamı dikkate alınacaktır.

Burada ölçü işçiye ödenen para veya para ile değerlendirilebilecek yararların bir defaya özgü olmadan devamlılık gösteren yararlar olmasıdır.

Örneğin; gıda, konut, sağlık, yakacak, ikramiye vb. ücretin dışında ama devamlı olarak sağlanan yararların kıdem tazminatına esas ücretin içerisinde değerlendirilirken, sosyal yardım amacıyla verilen giyecek, temizlik malzemeleri ile işçi sağlığı iş güvenliği hükümleri gereği işin görülmesi için verilen koruyucu malzemeler, kıdem tazminatının hesabında ücret içerisinde değerlendirilmeyecektir.

Ayrıca belirtmeliyiz ki, brüt ücretin içerisinde işveren payı olarak SSK'ya ödenen prim yer almayacaktır.

▫ Kıdem Tazminatı için asgari ve azami tutarlar öngörülmüş müdür?

▫ Kıdem tazminatının tavanı doldurmamış olması koşuluyla asgari tutarı her bir kıdem yılı için son alınan 30 günlük brüt ücrettir. Azami sınır ise İş Yasası'nın 14. Maddesinde "kıdem tazminatlarının yıllık miktarı, Devlet Memurları Kanunu'na tabi en yüksek devlet memurunu 5434 sayılı T.C. Emekli Sandığı Kanunu hükümlerine göre bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemez" hükmüyle belirlenmiştir.

▫ Kıdem Tazminatının zamanında ödenmemesi ya da uzun süreye yayılarak ödenmesi durumunda işçinin ne gibi hakları vardır?

▫ Kıdem tazminatının zamanında ödenmemesi halinde, gecikme süresi için, hizmet akdinin fesih tarihinden itibaren bankalarca uygulanan en yüksek mevduat faizi ödenmesi gerekir. Kıdem tazminatının taksitlendirilmesi halinde işçinin alacağının tamamı ödenmeden faiz hakkını saklı tuttuğunu imzaladığı makbuzlara şerh olarak düşmesi gerekmektedir. Yargıtay son taksitin

KIDEM TAZMİNATI ÜZERİNE YARGITAY KARARLARI

-"İşyerinde gerçekleştirdiği hırsızlık eyleminden dolayı iş akti feshedilen işçi, ihbar ve kıdem tazminatı isteminde bulunamaz." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1999/17566, K. 2000/101, T. 17 Ocak 2000.

-"İşyerinin kapatılması üzerine aynı holdinge bağlı diğer işyerlerinde daha düşük ücretle anlaşmazlık çıkarmadan çalışmasını sürdüren işçinin iş akdinin sona erdiği tarihte bunu uyuşmazlık konusu haline getirmesi kabul edilemez." Yargıtay 9. H.D., E. 1999/ 10053, K. 1999/15340, T. 5 Ekim 1999.

-"İhbar ödencesinin taksitler halinde ödenmesi durumunda, ihbar öneli içersinde işçi ücretlerine zam yapılmışsa bu zamdan sözleşmesi feshedilen işçi de yararlanır." Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 1999/9-258 K. 1999/276, T. 5 Mayıs 1999.

-"İşçinin kendi kusuruna yükletilmeyen hastalığı nedeniyle işverenin beklemeksizin iş akdini fesih yoluna gitmiş olması, ihbar tazminatı isteğinin hüküm altına alınmasını gerektirir." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1999/4497, K. 1999/8393, T. 4 Mayıs 1999.

-"İstifa dilekçesi altındaki imza kendisine ait olan işçinin çelişkili beyanlarda bulunarak samimi olmadığı saptandığında iş aktini kendisinin sona erdirdiği kabul edilerek ihbar ve kıdem ödencesi istemi reddedilmelidir."

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1999/6698, K. 1999/7641, T. 22 Nisan 1999.

-"Sözleşmesi feshedilen işçiye ihbar ödencesi taksitler halinde ödeniyorsa, ihbar öneli içinde gerçekleşen ücret zamlarından işçi yararlandırılmalıdır." Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 1999/9-35 K. 1999/54, T. 3 Şubat 1999.

-"İbraname dava açma hakkını ortadan kaldıran feregatname niteliğinde olup, feragat uyuşmazlığı esastan sona erdirilir. Aynı kıdem süresi için birden fazla kıdem tazminatı ödenemez." Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 1999/9-968 K. 1999/983, T. 24 Kasım 1999.

-"Dolar olarak hesaplanan, ancak infazda kolaylık düşüncesiyle Türk parasına çevrilerek hüküm altına alınan kıdem tazminatına bir yıllık dolara uygulanan en yüksek faiz yürütülmelidir." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1999/7706, K. 1999/9044, T. 17 Mayıs 1999.

-"İşyerinde ihale alan şirketin sözleşmesinin feshedilmesi, o işyerinde çalışan işçinin iş aktinin feshi sonucunu doğurmaz." Yargıtay 9. H.D., E. 1999/18135, K. 2000/226, T. 20 Ocak 2000.

-"İş akti haklı olarak feshedilen işçinin fesih bildirimi tebellüğ tarihinden kaçındığı tarih esas alınarak kıdem tazminatı hesaplanmalıdır. Kıdem tazminatının gerçek ücret üzerinden hesaplanması gerekir. Yargıtay 9. H. D., E. 2000/3470, K. 2000/3357, T. 27 Mart 2000.

-"İbranamede yer alan "Sair her türlü alacaklarımı aldım" şeklindeki ifade işçi aleyhine yorumlanamaz." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1999/13073, K. 1999/16177, T. 21 Ekim 1999.

-"Davalı işveren aleyhine tanıklık yapan işçinin, ifade verdikten kısa bir süre sonra iş aktinin feshedilmesi halinde tazminat isteklerinin kabulu gerekir." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1998/19655, K. 1999/1789, T. 9 Şubat 1999.

-"Kıdem tazminatı için mevduata uygulanan en yüksek faiz hüküm altına alınmalıdır." Yargıtay 9. H..D., E. 1999/6736, K.1999/8617, T. 6 Mayıs 1999.

-"Toplu iş sözleşmesinde öngörülen kurala göre fesih işlemi disiplin kurulundan geçirilmediğine göre ihbar ve kıdem tazminatı isteme koşulları oluşmuştur." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1999/9472, K. 1999/9472, T. 31 Mayıs 1999.

-"İşverenler değiştiği halde çalışmasını kesintisiz sürdüren işçiye ödenecek kıdem tazminatı hesabında tüm çalışmalarının dikkate alınması gerekir. Yargıtay 9. H.D., E. 1999/2768, K.1999/7356, T. 15 Nisan 1999.

ödenmesi halinde düşülen faiz hakkının saklı tutulmasına ilişkin şerhi de geçerli kabul etmektedir.

İşçi bu durumlarda mutlaka yasal faiz haklarını saklı tutmalı, şerh düşülmesine izin verilmeyen hallerde ise noter kanalıyla ihtar çekerek faiz hakkını saklı tuttuğunu bildirmelidir.

Kıdem tazminatı sigortalanabilir mi?

İş Yasası'nın 14. Maddesine göre "Kıdem tazminatından doğan sorumluluğu işveren şahıslara veya sigorta şirketlerine sigorta ettiremez."

Kıdem tazminatına hak kazanmada zaman aşımı süresi var mıdır?

Kıdem tazminatı alacağı 10 yıllık zaman aşımı süresine tabidir.

Kıdem tazminatını alan bir işçi ibraname vermek zorunda mıdır? İbraname nasıl, ne zaman düzenlenir, içeriği neleri kapsamalıdır?

İbraname, sona erdirilen bir hukuki ilişkide, karşılıklı olarak edimlerin yerine getirildiğini, borçların ödendiğini gösteren bir hukuki belgedir.

İbraname imzalamadan, kıdem tazminatını ödememesi işverenin ikinci bir ödeme talebiyle karşılanmasının önüne geçmek içindir.

İbraname, içerdiği hakları ortadan kaldıran bir belge olduğu için içeriği çok iyi incelenmelidir. Öncelikle doğmamış bir haktan dolayı ibra olmaz.

Dolayısıyla hizmet akdi sürerken, kıdem tazminatı henüz doğmamış olduğundan bu aşamada verilen ibraname geçerli değildir. Ne var ki uygulamada tarihsiz ibranameler alınıp sonra tarih atılması sık karşılaşılan bir durumdur. Bu nedenle de boş ibraname vermekten mutlaka kaçınılmalıdır.

İbranamede ibra edilen haklar, borçlar tek tek sayılmalı, ibraname açık net bir miktar içermelidir.

İbraname içerdiği haklarla sınırlı sonuçlar doğurur. İbraname ne için verilmişse sadece o konuyla ilgili haklar ve borçları içermelidir.

İbra belgesinin hükümsüzlüğü hangi durumlarda geçerli olabilir?

İbraname, özgür iradeyle imzalanmamış; hata, hile vb. gibi irade sakatlıkları varsa, kapsamındaki haklar, miktarlar net olarak belirtilmemişse, ibraname içeriği gerçeğe aykırı ise, hükümsüzlüğü ileri sürülebilir.

İşçinin bildirimsiz fesih hakkını kullanması durumunda kıdem tazminatı hakkı nasıl doğar?

İş Yasası'nın 16. Maddesi işçinin bildirimsiz fesih hakkını düzenlemiştir.

16. Maddenin I. Bendinde sağlık sebepleri başlığı altında;

a-Hizmet akdinin konusu olan işin yapılması sözleşme sırasında bilinmeyen ve işin mahiyetinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa

b-İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan doğruya buluşup görüştüğü işveren, yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşma-

yan bir hastalığa tutulursa, durumları düzenlenmiştir.

II. Bendinde ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri; III. Bendinde ise zorlayıcı nedenler belirtilmiştir.

Yargıtay, İş Yasasının 16/1 maddesindeki işçinin sağlığının bozulması nedeniyle iş akdini fesih edebilmesi için "hizmet akdinin konusu olan işin yapılması bilinmeyen ve işin mahiyetinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması" gerektiğini belirterek, yoğun çalışma nedeniyle sağlığı bozulan işçinin bu durumunun İş Yasasının 16/1 kapsamında değerlendirilmeyeceği sonucuna ulaşmıştır.

Yargıtay değişik tarihlerde vermiş olduğu kararlarında;

-İşçinin işini yaparken yapmış olduğu hata nedeniyle işverence kabaca ihtar verilmesi üzerine işini terk etmesini,

-Kendisine verilen ikinci işin süresini öğrenmek için yazdığı dilekçeye yanıt alamayan işçinin iş akdini fesih etmesini,

-İşe geç geldiği için işveren vekilince hakarete uğrayan işçinin iş akdini fesih etmesini,

-Gece vardiyasında işçilere verilen üç saatlik ara dinlenmesinin işverence 1 saate indirilmesini,

-Süreklilik gösteren sosyal haklardan işçinin yoksun bırakılmasını,

-İşçinin çalışmalarının sigortaya bildirilmemesi üzerine işyerini terk etmesini,

-İşçinin iş akdini İş.k.16. maddesine göre haklı nedenlerle bildirimsiz feshini gerektiren durumlar olarak değerlendirmiştir.

Buna karşılık Yargıtay;

-Başka bir işyerinde çalışan kadın işçinin kocasının yurtdışına atanması nedeniyle iş akdini fesih etmesini,

-İşverenin işçiyi çalıştığı kattan bir başka kata iş koşullarını ve işçinin konumunu esaslı bir şekilde değiştirmeden nakletmesini

-İşverenin daha önce bir zam yapma taahhüdü yokken işçinin zam istemini kabul etmemesi üzerine işçinin iş akdinin feshini,

-İşçiyle İş Yasasının 16. Maddesine göre iş akdini haklı nedenlerle fesih yetkisi vermeyeceği durumlardan saymıştır.

Gelir güvencesi, her toplumun aile ve işgücü piyasası yapıları ve demografik özellikleriyle yakından bağlantılıdır. Başka şeylerin yanısıra sosyo-ekonomik gelişme ve kültürel ve politik faktörlerin de bir yansıması olan tüm bu değişkenler, ülkeden ülkeye önemli bir farklılık gösterir. Ama belki de daha dikkat çekici olan, zaman içinde meydana gelen değişikliklerdir. Bu değişimlerin bazıları, örneğin işsizliğin artması, gelir güvencesini zedelerken; diğer bazıları, örneğin kadınların işgücü katılım oranının artması gibi değişimler, gelir güvencesini arttırırlar.

Günümüzde meydana gelen demografik değişiklikler durumunda ise, sonucun nasıl şekilleneceği büyük ölçüde toplumların, nüfusun yaşlanması ve doğurganlık oranlarının azalması gibi dönüşümlerin yarattığı koşullara nasıl tepki vereceğine göre belirlenecektir. Bu bağlamda gelirler ve sosyal koruma sistemlerinin harcamaları farklı biçimlerde etkilenmektedir. Yeni ihtiyaçlar ortaya çıkmakta ve öncelikler değişmektedir.

Sosyal koruma programlarının ilk ortaya çıktıkları zaman üzerinde temellendiği varsayımların çoğu artık geçerliliğini yitirmiştir ya da artık nüfusun büyük kesimleri için uygulanabilir olmaktan çıkmıştır. Örneğin, günümüzde kaç aile, erkeğin 16 yaşından 65 yaşına kadar istikrarlı bir kariyere sahip olduğu, kadının ise çocuk doğurduktan sonra ücretli iş yaşamından geri çekildiği standart bir aile modeline uymaktadır?

Demografi ve Aile Yapıları

Toplam doğurganlık oranlarını gösteren grafikte de yansıtılan (Şekil-1) uzun dönemli eğilimlerden anlaşılabileceği üzere, doğurganlık oranları, tüm dünya çapında düşme eğilimi göstermektedir. Kadınlar artık eskiye kıyasla annelik ve çocuk bakımı açısından üzerlerindeki yük biraz hafiflemiş olduğu için, işgücü piyasasına katılım açısından daha elverişli duruma gelmişlerdir. Öte yandan küçük aile, başka bir geliri olmayan yaşlı ebeveynler için desteğin azalması anlamına da gelebilir.

Doğurganlığın düşmesi gelişmekte olan ülkeler için genellikle gelir güvencesini artıran bir etken olarak değerlendirilirken, aynı eğilim bu oranın, nüfusun şu andaki büyüklüğünün devam etmesi için gereken oranın oldukça altına düştüğü gelişmiş ekonomiler için kaygı verici bir gelişme olarak görülmektedir. Örneğin bu oran İspanya'da kadın başına 1. 27 çocuk düzeyine kadar düşmüştür. Eğer bu eğilim böyle devam edecek olursa, bunun olası sonuçla-

rından birisi, 21. Yüzyılın ortalarına gelindiğinde yaşlı nüfusun bağımlılık oranının çok yükselmesi olacaktır ki bunun emeklilik harcamalarının finansmanı ve yaşlılar için sunulan hizmetler üzerinde önemli etkileri sözkonusu olabilir. Tersinden bakarsak, genç nüfusun bağımlılık oranının düşük olması, çocuklar için sunulan yardım ve hizmetlerin maliyetlerini düşürebilecektir.

Doğurganlık oranlarının düşmesi, gelişmekte olan ülkelerde gelir güvencesi üzerinde olumlu bir etkide bulunmuş olmasına rağmen, bu düşüşün toplumun bazı kesimlerini diğerlerinden çok daha fazla etkilemiş olduğu da vurgulanmalıdır.

Tipik olarak, doğurganlık oranlarının yüksek kalmaya devam ettiği kesimler aynı zamanda ortalamadan daha yüksek çocuk ölüm oranlarına rastlanan yoksul aileler olmuştur. Bu tür aileler için gelir güvencesi hiç kuşkusuz, çocuk köleliği ve fahişelik gibi çocuk emeğinin en kötü biçimlerinin arkasında yatan temel unsuru teşkil eder ki bu olgular hiç de yeni olmamakla birlikte son yıllarda çok yaygınlaşmışlardır.

Boşanma ve Tek-Ebeveynli Aileler

İleri ekonomilerin pek çoğunda geçen 40 yıllık dönem, aile yapıları ve evlilik kalıplarının olağanüstü hızlı bir dönüşüm geçirmesine tanık oldu. Bazı gelişmiş ülkelerde 1990'daki boşanma ve evlilik dışı çocuk doğurma oranları 1960'dan 6 kat fazladır. Öte yandan tek ebeveynli ailelerin oranı İngiltere ve Amerika Birleşik Devletlerinde ikiye katlanmış ve diğer ülkelerde ise daha düşük olsa da kayda değer artışlar gerçekleşmiştir.

Sanayileşmiş dünyada, bu eğilimler Japonya ve Güney Avrupa'da olduğundan daha az belirgindir. "Geçiş evresinde olan ekonomilerde" boşanma oranlarının görece yüksek olduğu görülür, ama bu durum yeni değildir. Boşanma, gelişmekte olan ülkelerinin çoğunda daha az görülür ama, Kore, Tayland ve Venezüella gibi ülkelerde 1970 ortasından 1990 ortalarına kadar boşanma oranları ikiye katlanmıştır. Küba, Çekoslovakya ve Meksika'da yarısı kadar artmıştır, ancak Meksika'daki oranlar uluslararası standartlar açısından oldukça düşük sayılır. İran'da ise boşanma oranları 1980'lerde yükselmiş ancak sonraki dönemde 1970 ortalarındaki oranlara geri dönmüştür. Aynı şekilde Bulgaristan ve Polonya'daki oranlar da 1970 ile 1980 arasında yükselmiş ancak 1990 ortalarına gelindiğinde 1970'lerin oranlarının gerisine düşmüştür. Dolayısıyla birçok ül-

Şekil 1- Toplam Doğurganlık Oranları: 1950-95 Ölçümleri ve 1995-2050 için Ortalama Değişme Tahminleri. (Kaynak: Birleşmiş Milletler Nüfus Bölümü, 1999.)

kede boşanma oranları açıkça bir yükseliş eğilimi gösterirken, bu eğilim farklı ülkelerde farklı biçimler almaktadır.

Tek ebeveynli aile olgusu sadece sanayileşmiş ülkelerle sınırlı değildir. 1980'lerin sonları ve 1990'ların başlarında Arjantin, Belize, Brezilya, Bulgaristan, Şili, Malezya, Meksika, Kore Cumhuriyeti, Singapur, Tayland ve Venezüella'daki ailelerin yüzde 20'sinin başında kocası ortalıklarda görünmeyen bir kadın bulunuyordu. Küba, Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya ve Hong Kong-Çin için ise sözkonusu oran yüzde 30'a yaklaşmaktadır. Slovenya için bu rakam yüzde 44'e kadar çıkmışken, İran'da ise sadece yüzde 6 düzeyindedir.

Boşanmanın gelir güvencesi üzerindeki etkisi, çocukların sözkonusu olduğu durumlarda en yüksek düzeye çıkar.

Çoğu durumda boşanmanın ardından çocukların bakımını üstlenen kişi anne olmaktadır. Bu durum, çocukların yaşlarına ve uygun çocuk bakımı olanaklarının olup olmamasına bağlı olarak kadınların ücretli istihdam alanına girmelerini sınırlar.

Eski koca yasal olarak nafaka ödemek zorun-

da olsa da, pratikte bu ödemelerin düzensiz olması ya da hiç ödenmemesi durumuna çok sık rastlanmaktadır. Böylece anne hem çocuklarını geçindirme sorumluluğunun tümünü ya da büyük bölümünü üzerine almak zorunda kalması hem de geçimini elde etme fırsatlarının sınırlandırılmasıyla iki yönlü bir dezavantajla karşılaşmaktadır.

Benzer sorunlar yalnız anneler (evlenmeden çocuk sahibi olan kadınlar) için de geçerlidir, çünkü böyle durumlarda babadan destek almak çok daha zordur.

Birçok yalnız anne yukarıdaki sorunlara ek olarak bir de genç ve tecrübesiz- vasıfsız olmanın, hamilelik nedeniyle öğrenimine ara vermiş olmanın ya da öğrenimin gerektirdiği zaman ve enerjiyi ayıramamanın yolaçtığı engellerle uğraşmak zorundadır.

Öte yandan boşanma, boşanmış olan koca için de ciddi finansman sorunlarına yolaçabilir, özellikle erkeğin hem eski karısına nafaka öderken hem de yeniden evlendiğinde kurduğu ailenin geçimini sağlamak zorunda kaldığı durumlarda. Yalnız anneler yardım alan kesimlerin çok büyük bir bölümünü oluşturmaya başladıkları için, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkelerin sosyal yardım sistemleri giderek daha fazla, bu ödemenin eski koca ya da çocuğun doğal babası tarafından karşılanmasını dayatmaya çalışmaktadırlar. Anneler kişisel olarak, inatçı eski kocalarının peşinde koşmak istemeyebilirler ama sosyal yardım sistemleri onlar adına bu konuda çok daha ısrarcı olabilir.

Son olarak, boşanma genellikle kadınların yaşlılık döneminde düşük gelir elde etmesine yolaçacaktır, eğer çocuklarını yetiştirme sürecinde işgücünden geri çekilmiş ve bu nedenle emeklilik ikramiyesi için yeterli süre çalışamamış iseler.

Çocuk Yoksulluğu

Sanayileşmiş ülkelerin pek çoğu, sosyal yardım ya da aile yardımı sistemleri yoluyla ya da istihdam ve çocuk bakımı hizmetleri yoluyla, tek ebeveynli aileler için özel bir yardım sağlamaktadırlar. Yine de bu tür bir yardım hesaba katılsa bile, tek ebeveynli ailelerin çok büyük bir kısmı yoksulluk içinde yaşamaktadırlar.

Uluslararası veriler Avustralya, Kanada, Almanya, Lüksemburg, Hollanda, Norveç ve Amerika Birleşik Devletleri'nde annenin başında bulunduğu hanelerin yoksulluk oranlarının, iki ebeveynli hanelerden üç kat daha fazla olduğunu göstermektedir.

Sözkonusu fark, Nordik (Kuzey Avrupa) ülkeler (Norveç hariç) ve eski sosyalist ülkeler ve İtalya için daha düşük-

tür. Bu ülkelerin çoğunda, yalnız annelerin çocuk bakım hizmetlerine ve yeterli bir gelir getiren istihdama erişim olanaklarının daha iyi olduğuna işaret edilmelidir.

Aile yapısındaki değişimler, işsizliğin ve eşitsizliğin artması gibi başka gelişmelerle de birleştiğinde, 1960'ların ortası ile 1990'ların ortası arasında çocuk yoksulluğunda çok hızlı bir artışın gerçekleşmesiyle sonuçlanmıştır.

İngiliz hükümetinin, çocuk yoksulluğuyla mücadele davasında ne kadar ağır bir sorunla boğuştuğunu kanıtlamak için 1999 yılında yayınladığı rakamlara göre İngiltere'de tüm çocukların beşte ikisi yoksul ailelerin çocukları olarak doğmaktadır.

Bu konudaki veriler ancak sanayileşmiş ülkeler için mevcuttur ve hatta hepsi için mevcut değildir.

Gelişmekte olan ülkelerin çoğunluğunda, aynı tanımlar kullanılırsa, çocuk yoksulluğu oranlarının çok daha yüksek olduğunun ortaya çıkması olasıdır. Çünkü bu ülkelerde gelir dağılımı çok daha eşitsiz olma eğiliminde dedir ve hanehalkı büyüklüğü genellikle daha fazladır.

Gelişmekte olan ülkelerdeki yoksulluk oranlarıyla ilgili eğilimler heryerde aynı olmaktan çok uzaktır. Sahraaltı Afrika, Latin Amerika ve Karayibler'de, Dünya Bankası tarafından kullanılan uluslararası yoksulluk sınırının altına düşen insanların yüzdesi 1987 ile 1993 arasında yükselmiştir.

Bu oran Doğu Asya, Güney-Doğu Asya ve Pasifik bölgelerinde büyük ölçüde düşerken, Asya'nın geri kalan kısmında ortalama olarak bir değişme kaydedilmemiştir.

Öte yandan, Doğu ve Güney-Doğu Asya'da kaydedilen iyileşmenin büyük kısmı, 1997 yılında Tayland'da başlayıp bölgedeki diğer ülkelere yayılan ve en şiddetli sonuçlarını Endonezya'daki yoksullar üzerinde gösteren finansal krizin etkileri tarafından geri alınmıştır.

Buralarda ve diğer gelişmekte olan bölgelerde yoksulluk ile çocuk emeği ve sokak çocukları olgusu arasında çok açık bağlantılar vardır.

Ayrıca bu tür gelişmeleri daha genel terimlerle ve daha uzun bir zaman dilimi içinde değerlendirmek öğretici olacaktır: 1960 ile 1997 arasında dünya üzerindeki tüm gelirden dünyanın en yoksul yüzde 20'sine düşen pay yüzde 2.3'den yüzde 1.0'a düşmüştür

Geçiş sürecinde olan bazı ekonomilerde, 1990'ların ilk yıllarında çocuk yoksulluğu oranları dramatik düzeyde yükselmiştir: Bulgaristan (1990'da yüzde 2'den 1994'de yüzde 43'e); Estonya (1992'de yüzde 27'den

Şekil 2-Doğum anındaki yaşam beklentisinin dünya ölçeğinde dağılımı, 1998 (her bir kategorideki ülkelerin yüzdesi) (Kaynak: Kinsella ve Gist, 1998.) Not: burada kullanılan "gelişmiş ve "gelişmekte olan terimleri Birleşmiş Milletler'in kullandığı "daha fazla gelişmiş ve "daha az gelişmiş ayrımına denk gelmektedir. Gelişmiş ülkeler Avrupa ve Kuzey Amerika'daki tüm ülkeleri, ve Avusturalya, Japonya ve Yeni Zelanda'yı kapsar. Dünyanın diğer ülkeleri ise gelişmekte olan ülke olarak kabul edilmiştir.

1994'de yüzde 34'e); Polonya (1989'de yüzde 8'den 1992'de yüzde 20'ye), Romanya (1989'da yüzde 9'dan 1993'de yüzde 36'ya), ve Rusya Federasyonu (1992'de yüzde 40'dan 1995'de yüzde 62'ye) (UNICEF, 1995).

Nüfusun Yaşlanması

Özellikle doğurganlık oranlarının düşmesi sonucunda, dünyanın bir çok parçasında nüfus hızla yaşlanmaktadır. Bunun özellikle genç ve yaşlı nüfusun bağımlılık oranları üzerinde önemli etkileri sözkonusudur.

Toplam bağımlılık oranlarının (15-64 yaş arasındaki nüfusun bir yüzdesi olarak 0-14 ile 65 üstü insanların oranı), gelecek 50 yıl içinde dünyanın daha gelişmiş bölgelerinde yükselmesi beklenirken, daha az gelişmiş bölgelerde düşmesi, en az gelişmiş bölgelerde ise çok daha hızlı düşmesi öngörülmektedir. Gelişmekte olan dün-

yadaki genç nüfusun bağımlılık oranlarının şu andaki düzeyin yarısına kadar ineceği beklenmektedir.

Daha gelişmiş bölgelerde bu oran zaten düşüktür ve daha fazla düşmesi de beklenmemektedir. Öte yandan, yaşlıların bağımlılık oranının hem en gelişmiş bölgelerde hem de en az gelişmiş bölgelerde ikiye katlanacağı; daha az gelişmiş bölgelerde ise şu andaki düzeyinin üç kat üzerine çıkacağı tahmin edilmektedir.

Bu eğilimler, "yaşlanma krizi" diye de adlandırılabalir ve sadece sorunlara yolaçmaz, aynı zamanda yeni fırsatlar da doğurur.

Örneğin, daha küçük boyutlu bir çocuk nüfusu sözkonusu olduğunda, onlara daha iyi yaşam standartları sağlamak, herkes için zorunlu genel ilköğretimi gerçekleştirmek ve sunulan eğitimin kalitesini büyük ölçüde iyileştirmek daha kolay olacaktır.

Şekil 3- Seçilmiş bazı ülkelerde genç nüfusun işsizlik oranı ve genç nüfusun işsizliğinin yetişkin işsizliğine oranı, (oran büyüklüğüne göre sıralanmıştır) (1997 ya da en yakın yıla dair rakamlar)
Kaynak: ILO, 1999b

Nüfus içindeki yaşlı insanların oranı yükseldikçe, bu durumun sağlık bakımı ve emeklilik harcamaları için önemli sonuçları olacaktır. Bu aynı zamanda muhtemelen bakım işini üstlenenler, yani çoğunlukla kadınlar üzerindeki yükün artması anlamına gelecektir.

Nüfusun yaşlanması olgusu kısmen yaşam beklentisinin artmasıyla açıklanabilir. İnsanlar daha uzun süre yaşadıkça, daha uzun süre sağlıklı kalacakları ve daha uzun süre çalışabilir durumda olacakları kesin olmasa bile, muhtemeldir. Daha uzun süre çalışma hayatında kalıp kalmayacakları ise, yeterli işin olup olmamasına ve sürekli istihdamın çekici olup olmamasına bağlı olacaktır.

Gelişmiş ülkelerde kadınlar için yaşam beklentisinin en azından 80'e çıkmış olması kural haline gelmişken, çok az sayıda ülke erkekler için bu seviyeye çıkmayı başarabilmiştir.

Kadın ile erkek arasındaki yaşam beklentisi açısından ortalama fark gelişmiş ülkelerde kabaca 7 yıl olmasına rağmen, bu fark eski SSCB'nin bazı parçalarında 13 yıla kadar çıkmaktadır.

Gelişmekte olan ülkelerde ise, kısmen anne ölümlerinin yüksek olması nedeniyle, sözkonusu fark sadece 3 yıldır.

Yine de gelişmekte olan ülkelerin neredeyse yarısında kız çocuklar 70 yaşına kadar yaşamayı umabilirken, bu ülkelerin sadece yüzde 28'indeki oğlan çocuklar aynı yaşa ulaşabilmektedirler. Yaşam beklentilerindeki bu cinsiyet farklılığı yüzünden evli kadınların çoğu yaşamlarının belirli bir noktasında dul kalmaya mahkum gibidirler.

Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda dul kalmak demek, gelir güvencesi, sosyal statü ve hatta yasal hakların kaybı anlamına gelmektedir.

Geleneksel olarak yaşlılık çalışan insanların çoğu için yoksullaşma anlamına gelmiştir. Gelişmekte olan ülkelerin pek çoğunda bu durum hala geçerlidir.

Sanayileşmiş ekonomilerde ise yaşlıların yoksulluğu, çalışma yaşındaki yetişkinlerin yoksulluğu ile kıyaslanınca o kadar da kötü değildir ve hatta çocuklar dahil edildiğinde toplam nüfusun yoksulluk oranlarının daha aşağısındadır. 1980'lerde eski SSCB hariç, Orta ve Doğu Avrupa'da yaşlı insanların yoksulluk oranları görece düşüktü. Sözkonusu oranlar Çek Cumhuriyeti, Macaristan, Polonya ve Slovakya gibi ülkelerde düşük kalmaya devam ederken, diğer ülkelerde önemli ölçüde arttı: Bulgaristan (1990'da yüzde 4'den 1994'de yüzde 28'e), Romanya (1989'da yüzde 12'den 1993'de yüzde 19'a) (UNICEF, 1995).

İşgücü Piyasası Yapıları

1996 ve 1997 yıllarında işsizlik oranları dünyanın birçok yerinde oldukça yüksekti. Bu iki yıldan herhangi birinde işsizlik oranlarıyla ilgili verilerin elde edilebildiği 74 ülkeden 36 tanesinde bu oran yüzde 7'in üzerindeydi. Yüzde 7 çok yüksek bir oran olarak görülmeyebilir ancak birçok ülke için bu düzeydeki bir oran resesyon anlamına gelebilmektedir. Aynı şekilde, örneğin İngiltere ile Bağımsız Devletler Topluluğu ülkelerinde olduğu gibi rutin olarak yüzde 5in altında işsizlik oranlarına sahip olan ülkeler çok ciddi eksik istihdam ve yoksulluk sorunuyla karşı karşıya olabilir. Afrika ve Asya'daki birçok ülkede ise bu alanda anlamlı istatistikler bulunmamaktadır. Bu bölgelerdeki insanların büyük bir bölümü, 'işsiz' olmaktan çok, informel sektörde yapabilecekleri ne varsa yaparak ve işsizliğe karşı herhangi bir sosyal koruma olmaksızın yaşamlarını devam ettirmeye çalışmaktadırlar. 1974 ile 1998 arasında gelişmiş ekonomilerdeki işsizlik oranları iki kattan fazla artarak erkekler için yüzde 2.8'den yüzde 6.3'e, kadınlar için yüzde 3.2'den yüzde 7.4'e yükseldi.

Bu ülkelerin üçte ikisinde kadınların işsizlik oranı erkeklerin işsizlik oranlarından daha yüksektir. 1980 sonlarından itibaren, geçiş ekonomilerindeki işsizlik oranları, 1990 ortalarında en yüksek noktaya çıkacak şekilde hızla yükseldi. Çek Cumhuriyeti gibi birkaç istisna dışında 'geçiş ekonomilerindeki oranlar OECD ülkelerinden daha yüksek kalmıştır. Latin Amerika'nın bazı ülkeleri (örneğin Arjantin) 1990'ların ortalarında oldukça yüksek işsizlik oranlarına ulaştılar ve çeşitli Asya ülkeleri 1997 mali krizinden sonra benzer ya da çok daha kötü sorunlarla karşıkarşıya kaldılar. Örneğin Mısır'da işsizlik 1980'den sonra ikiye katlanırken, Cezayir'de ise işgücünün dörtte birini kapsamaktadır.

İşsizliğin iki türü özel bir ilgi çekmektedir: uzun-dönemli işsizlik (12 aydan fazla süren işsizlik) ve genç işsizliği (15-24 yaş grubuna dahil olanları etkileyen işsizlik). Her iki tür işsizlikten etkilenenler, genellikle işsizlik yardımlarından faydalanma hakkına sahip değillerdir, ya da diğer işsizlerle kıyaslandığında bu yardımlardan daha sınırlı koşullarda ya da düşük oranlarda faydalanabilirler. Her iki işsizlik türü de hem bu kişilerin morali ve motivasyonu üzerinde hem de iyi çalışma alışkanlıkları elde etme ve bunları koruma tutumları üzerinde son derece zararlı etkilerde bulunabilir.

İlgili verilerin bulunabildiği ülkelerin çoğunda, genç işsizliği oranları yetişkinlerden iki

ya da üç kat daha yüksektir. Mükemmel bir çıraklık sistemine sahip olan Almanya, bu sorundan kendini kurtarmayı başaran çok az sayıda ülkeden birisidir.

Uzun süreli işsizlik (bir yıl ya da daha fazla süren işsizlik olarak tanımlanır) birçok ülkede toplam işsizlik oranlarından çok daha hızlı yükselmiştir. Örneğin İsveç'te 1980 yılında uzun süreli işsizlik toplam işsizliğin yüzde 5.5'ini oluşturuyorken, 1997 yılında bu oran yüzde 29.6'ya yükselmiştir. Bazı ülkelerde uzun süreli işsizlik açısından kadınlar ile erkekler arasında çok önemli farklılıklar sözkonusudur. Fransa, İspanya ve İsviçre'de uzun süreli işsizlikten daha fazla etkilenenler kadınlar iken, Avustralya, Kanada, Japonya ve Kuzey Avrupa ülkelerinde erkekler olmuştur.

İşgücü piyasasına katılım (15 yaş ve üzerindekilerin katılımı) 1980'lerden itibaren dünyanın bazı bölgelerinde artış göstermiştir ki Hollanda, İsveç, İsviçre, Amerika Birleşik Devletleri ve en azından 1980'ler boyunca Asya ve Latin Amerikanın bazı ülkeleri buna dahildir.

Öte yandan işgücü piyasasına katılım Afrika'nın çoğu ülkelerinde ve geçiş ekonomilerinde, Fransa ve İtalya gibi bazı gelişmiş ekonomilerde olduğu gibi istikrarlı bir seyir izlemiş ya da düşmüştür. İşgücü piyasasına katılım oranlarının yükseldiği yerlerde bu, genellikle kadınların katılım oranlarının artmasından kaynaklanmaktadır, çünkü erkeklerin katılım oranları neredeyse her yerde düşme eğilimi göstermiştir.

Kadınların işgücü piyasasına katılımlarının artıyor olmasına rağmen, ücretsiz emek yükü hala çok büyük ölçüde kadınların üzerine kalmaktadır. Kadınlar tarafından yerine getirilen ücretsiz çalışmanın ortalama saati, sanayileşmiş ülkelerde erkeklerin iki katı (bu oran Kuzey Amerika ve Kuzey Avrupa ülkelerinde biraz daha düşüktür), İtalya, Polonya ve İspanya'da dört katı ve Japonya ve Kore Cumhuriyetinde sekiz katı daha fazladır (Birleşmiş Milletler, 1995).

Ücretsiz emeğin kadınların üzerinde adil olmayan bir yük oluşturduğu gerçeği gözönüne alındığında kadınların, gelişmiş ekonomilerdeki kısmi-zamanlı istihdamın büyük bir kısmını, yani yüzde 70-80'ini oluşturmaları şaşırtıcı değildir.

Bazı ülkelerde, özellikle Kuzey Avrupa ülkelerinde, kadınların kısmi-zamanlı istihdam içindeki payı 1980'den itibaren düşmüştür. Bu eğilimin nedeni kuşaklar arasında yüksek eğitimli kadın oranının sürekli artıyor olmasıdır. Ancak kısmi-zamanlı istihdamın tam zamanlı istihdama oranı birçok

ülkede artmıştır. Örneğin, 1990'dan sonra İrlanda'da yüzde 9.8'den yüzde 15.2'ye, İspanya'da ise yüzde 4.6'dan yüzde 7.9'a yükselmiştir. Öte yandan 1980 ile 1997 arasında Avustralya (yüzde 17.4'den yüzde 24.2'ye), Kanada (yüzde 14.4'den yüzde 19'a), ve Japonya'da (yüzde 15.5'den yüzde 21.5'e) da önemli artışlar kaydedilmiştir. Bu eğilim, tam zamanlı çalışmak istemeyen ya da çalışacak durumda olmayanlara daha geniş part-time çalışma olanakları sağladığı ölçüde, gelir güvencesini olumlu biçimde etkileme eğilimi taşıdığı söylenebilir.

Öte yandan, en azından bazı ülkelerde tam zamanlı çalışmak isteyen işçiler kısmi-zamanlı istihdam biçimlerini kabullenmeye zorunlu kalmışlardır. Bu tür işler genellikle daha düşük ücret ve daha az iş güvenliği anlamına gelmektedir. Ayrıca bu tür işlerin şirketlerin emeklilik ve sağlık sigortası programları tarafından kapsanması ihtimali daha düşüktür.

Geçen yıllarda birçok ülkede kısa dönemli ve kısmi istihdam da artmıştır. İşsizlik oranlarının düşük olduğu zamanlarda bu tür işleri kabul etmeye istekli olan az sayıda işçi vardı. Bugünlerde ise işçilerin pek fazla seçme şansı yoktur çünkü işsizlik yardımını düzenleyen kurallar 'uygun istihdam'ın ne olduğuna dair daha geniş bir tanım öngörmektedir ki bunun reddedilmesi yardımın kesilmesine yolaçmaktadır.

İlgili verilerin elde edilebildiği ülkelerin çoğunda erkeklerin iş gücüne katılım oranlarının düşmesi en belirgin biçimde 55-64 yaş grubunda gözlenmektedir. Yaş skalasının en alt kısmında tablo biraz daha karışıktır. 15-24 yaş arasındaki erkek ve kadınların işgücüne katılım oranları bazı sanayileşmiş ekonomilerde 1980 sonrasında önemli düzeylerde düşerken (örneğin Avusturya, Belçika, Fransa, Almanya, Macaristan, İrlanda, Polonya, Kore Cumhuriyeti, İspanya), başka bazı ülkelerde yükselmiştir (örneğin Yeni Zelanda, Birleşik Krallık, Birleşik Devletler). 1980'ler boyunca bu oranlar, Latin Amerika'da yükselme eğilimi gösterirken (özellikle Brezilya, Kolombiya, Kosta Rika ve Uruguay), Asya'da düşmüş, Afrika'da ise önemli bir değişiklik olmamıştır. Bu yaş grubunun iş gücüne katılım oranlarının düştüğü yerlerde, eğer bu düşüş eğitim düzeylerinin gelişmesiyle ilişkili ise, gelir güvencesini zedeleyen değil, güçlendiren bir olgu olabilir.

1980 sonrasında bazı ülkelerde bağımsız çalışanların tüm işgücü içindeki oranı düşme eğilimi içinde olmuştur (örneğin Avustralya, Avusturya, Fransa, Yunanistan, Macaristan, İrlanda, Japonya, Lüksemburg, Hollanda,

Norveç, Portekiz, Kore Cumhuriyeti). Amerika Birleşik Devletleri ve Latin Amerika'nın çoğu ülkelerinde ise ya hiç değişiklik olmamış, ya da çok az olmuştur. Başka ülkelerde ise tam tersi bir eğilim gözlenmiştir (örneğin Kanada, İzlanda, Meksika, Yeni Zelanda, Sri Lanka, İsveç, Birleşik Krallık ve geçiş ekonomilerinin çoğunda). Bazı ülkelerde bağımsız çalışmadaki düşme tarımda çalışan nüfusun azalmasıyla ilişkilendirilmiştir.

Bağımsız çalışmanın arttığı yerlerde ise, bu yükselme eğilimi, düzenli ücretli istihdam olanaklarının azalması ve özel sektör ve kamu sektörünün, işçi istihdam etmek yerine hizmet satın almak yönündeki talebinin artması gibi farklı unsurların bir sonucu olarak gerçekleşmiştir.

Bu eğilim gelir güvencesini etkilemektedir çünkü bağımsız çalışanlar genellikle ücretlilere kıyasla daha düşük bir sosyal korumadan faydalanırlar ve çeşitli araştırmaların da gösterdiği gibi yeni girişimlerin çok büyük bir kısmı ilk bir-iki yıl içinde başarısızlığa uğramaktadırlar.

Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda kentsel informel sektör kentsel istihdamın çok büyük bir kısmını oluşturmaktadır. İnformel sektörün tanımı ülkeden ülkeye farklılaşır ama genellikle beş ya da daha az kişinin çalıştığı girişimlerdeki işveren ve çalışanları, ücretsiz aile işçilerini ve kendi hesabına çalışanları (yöneticiler, profesyoneller ve teknisyenler hariç) kapsar. Bazen on ya da daha az çalışanın olduğu girişimler de informel sektörün bir parçası olarak kabul edilir. 1997 yılında Hindistan, Latin Amerika ve Tayland'da kentsel istihdamın kabaca yüzde 30-50'si; Sahra-altı Afrika'da ise (verilerin elde edilebildiği ülkelerde) yüzde 50-80'i informel sektör olarak sınıflandırılmıştır. Geçiş ekonomilerine sahip çeşitli ülkeler, Güney Afrika ve Türkiye'de ise sözkonusu oran yüzde 10-20 civarındadır. Gelişmekte olan ülkelerde informel sektör çalışanlarına yönelik sosyal koruma ya ilkel düzeydedir ya da hiç yoktur.

1990'larda Latin Amerika ve Güney Asya'da informel sektör istihdamının genişlediği yönünde güçlü göstergeler mevcuttur. Sahra-altı Afrika'daki birçok ülke, 1990'ların ilk yarısında yapısal uyum programları uyguladıkları için aktif nüfusun belirli bir oranı olarak formel sektör istihdamında büyük düşüşler yaşadılar). Burada informalleşmenin sadece küçük ölçekli girişimlerle sınırlı olmadığı belirtilmelidir; birçok ülkede informelleşme tüm ekonomideki kayıtdışı emeği kapsar.

Örneğin Arjantin ve Brezilya'da ücretli çalışanların yaklaşık yüz-

de 40'ı informel istihdamdadır.

Yoksulluk büyük ölçüde yüksek işsizlik ve işgücü piyasasının informalleşmesinden kaynaklanır ancak bireysel gelirden çok hane üzerinden hesaplanır. Bu nedenle hane gelirlerinin kompozisyonu önemli bir değişkendir. Örneğin her ikisi de çalışma yaşında olan çiftleri ele alırsak, aile reisinin tam zamanlı olarak çalıştığı koşullarda, iki eşin birden çalıştığı hanelerde yoksulluk oranı çok düşük olmaktadır.

Sonuç Değerlendirmeleri

Sunulan bu bilgilerden de anlaşılacağı gibi demografik, aile ve işgücü piyasası yapılarının tümü önemli dönüşümler geçirmektedir.

Bunların tümü gelir güvencesi üzerinde etkilere sahiptir. İşsizlik ve eksik istihdam düzeylerinin artması, düşük gelir gruplarını çok sarsmış ve bazı ülkelerde yoksulluk oranlarının çok yükselmesine neden olmuştur. Genç nüfusun işsizliği okuldan ayrılan çok sayıda gencin kendine işgücü piyasasında bir yer bulamadığı anlamına gelir ki bu durum ileriki yıllarda onların gelir güvencesini olumsuz etkileyebilir.

Uzun dönemli işsizlik ise birçok kimseyi erken emekliliğe sürüklemiştir ki bazı durumlarda bu, hem kısa dönemde hem de yaşlılık yıllarındaki gelir güvencesi üzerinde çok ciddi etkiler yaratabilir. Öte yandan kadınların işgücüne katılımlarının artması gelir güvencesi üzerinde olumlu etkiler yaratabilir: her iki eşin de çalıştığı hanelerde yoksulluk oranları dikkat çekici derecede düşüktür.

Eski işçilerin işgücüne katılımları düşmekle birlikte, (işgücü piyasasındaki yeni durumun bir sonucu olarak ve en azından bazı durumlarda bireysel tercihlere bağlı olarak) yaşlıların bağımlılık oranlarının yükselmesi, ileriki yıllarda toplumları, yaşlı üyelerinin üretken potansiyellerinden daha iyi faydalanmaya zorlayacaktır.

Demografik eğilimler toplumların birçok düzeyde kendini değişen duruma uyarlamasını gerekli kılacaktır. Örneğin genel olarak işsizliği ve özel olarak da yaşlı işçiler arasındaki işsizliği azaltmak, defalarca denemelerine rağmen istihdam alanı içinde kendine bir yer bulamayan ve çalışmak isteyen herkesin iş gücüne katılımını kolaylaştırmak gibi uyarlamalar gerekecektir.

Bu uyarlamalar, sadece emeklilik yaşını yükseltmek sorununundan ibaret olamaz.

Aile birçok açıdan zorlanmaktadır. Çok sayıda çocuk yoksulluk içinde büyümektedir ki bunun, hem onların sağlık ve mutlulukları hem de yetişkin dönemlerindeki gelir güvenceleri açısından çok ciddi sonuçları vardır.

Boşanma oranlarının

artması ve tek ebeveynli ailelerde büyüyen çocukların oranının yükselmesi sanayileşmiş ülkelerin başa çıkması gereken yeni sorunlardır ve sadece sosyal koruma yoluyla çözülmeleri mümkün değildir. Öte taraftan gelişmekte olan dünyanın birçok bölgesindeki devasa dönüşümler, geleneksel olarak gelir güvencesinin temel kaynağı olan geniş ailenin kapasitelerini ciddi biçimde zorlamakta ve bazı durumlarda bizzat varlığını tehdit etmektedir.

(ILO'nun Word Labour Report 2000 (Dünya Çalışma Raporu-2000)'nin "Demografi, Aile ve İşgücü Piyasa Yapıları" bölümünün çevirisidir. Orijinal metinde yeralan ayrıntılı tablolara yerverilmemiştir.)

Çeviri:
Dr. Alev Özkazanç

ÇALIŞMA İLİŞKİLERİNDE DEĞİŞİM VE PSİKOSOSYAL SORUNLAR

Dr. Bülent Piyal

Sanayi devriminde el tezgahları ile üretim yapılan küçük ölçekli atölyeler terk edilmiş, makinelerin kullanıldığı büyük ölçekli fabrikalarda kitlesel üretim çağı başlamıştır. Kol gücünün yerini önce buhar, sonra da elektrik enerjisi almıştır. Bu değişiklikler emeğin üretkenliğini ve sermayenin karlılığını artırmış; ancak, işçilerin çalışma koşulları iyileşmemiş, aksine, daha da kötüleşmiştir. Aralarında çocukların ve kadınların da bulunduğu milyonlarca işçi, sağlık ve güvenlik önlemi alınmayan büyük fabrikalarda, sermaye birikimi sağlamak uğruna kırıma uğramıştır.

Kapitalizmin vahşet dönemi olarak anılan bu dönemde yaşanan kırım yalnızca işçilerin değil, toplumun tümünün güçlenen tepkileriyle karşılaşmış, bu tepki hükümetleri harekete geçirmiştir. İlk önce, çalışan çocukların ve kadınların korunması amacıyla bazı düzenlemeler yapılmış; çalışma yaşı sınırlanmış; çalışma süreleri yeniden düzenlenmiş; çalışanların üretimde kullanılan zehirli kimyasallardan korunması için bir dizi önlem belirlenmiştir.

İşyerlerinde bu kurallara uyulmadığı görülünce, ilk iş denetim örgütleri kurulmuş, denetim uygulamaları yaygınlaşmıştır. Denetimlerin etkili olmadığı görülünce, işverenlere yol açtıkları zararı ödeme yükümlülüğü getirilmiştir.

Sağlığa verilen zararı karşılama bedelinin, sağlığı korumak için yapılacak harcamadan çok daha yüksek olduğu anlaşılınca, fabrikalarda ilk sağlık ve güvenlik örgütleri kurulmuş, ilk önlemler alınmıştır.

Bilimsel ve teknolojik gelişmeler sayesinde üretimde kullanılan makinelerin, tekniklerin, işlemlerin verimliliği artmıştır. Teknik altyapının verimliliğini artırma çabaları sürerken, üretim ve iş örgütlenmesinin verimlilik artışındaki önemi anlaşılmıştır. Önce bant tipi üretime geçilmiş; sonra da, iş, olası en küçük parçalarına ayrılmıştır.

Bu değişim sürecinde, kol gücünün, iş becerisinin ve deneyiminin önemi azalmıştır. Bir ürünü, başından sonuna üreten, bu etkinliği sırasında bilgisini, deneyimini, ustalığını ve yaratıcılığını ürüne katan ve sonuçta ürettiği ürünü eliyle tutup gözüyle gören ve onunla gurur duyan zanaatkar işçi, yerini basit, tekdüze, sıkıcı ve ne anlama geldiğini bilmediği bir işlemi gün boyunca, artan bir hızla tekrarlayan makineleşmiş işçiye bırakmıştır.

Yeni üretim ve iş örgütlenmesinde işçi üretim tekniğini, işlemini, hızını denetleme olanağını yitirmekle kalmamış; makinenin ve üretim bandının hızına uymak ve iş arkadaşlarını da bu hıza uydurmak zorunda bırakılmıştır. İşçi işin gereklerine uyum sağladığı ölçüde, bu gereklerin daha da ağırlaştığını: işin daha da hızlandığını, basitleştiğini, tekdüzeleştiğini, anlamsızlaştığını görmüş; işin gereklerine uyum sağladığı ölçüde daha da çok tükendiğini, tüketildiğini kavramıştır. İşgücünün tükenme belirtileri üretim alanına işgücü verimliliğindeki azalmalarla yansımıştır.

Bu sonuç, verimlilik

arayışlarında teknik ve örgütsel altyapıya bir üçüncü boyutun eklenmesini sağlamıştır. İlk iki alanda gerçekleştirilen değişiklikler, insan doğasına aykırı dayatmalarla işçiyi teknik ve örgütsel altyapısı yenilenen işe uyum sağlamaya zorlamış, bu dayatmalar sınırlarına ulaşınca, iş ile işçi arasında uyum sağlama arayışları başlamıştır.

Ergonomik yaklaşım bu arayışların ilk ürünüdür. Makineler, teknikler ve işlemler ile işçiyi, işgücü verimliliğini en üst düzeye çıkaracak en uygun çalışma koşullarında buluşturmayı amaçlayan bu yaklaşımın da yeterli olmadığı kısa sürede görülmüştür.

Teknik altyapı ile insani altyapının buluştuğu çalışma çevresinin işgücü verimliliğini artıracak biçimde düzenlenmesini amaçlayan "insani işletme" yaklaşımıyla, ergonomik yaklaşım zenginleştirilmiştir. Verimliliği artıracak en uygun aydınlatma, havalandırma ve sıcaklık sağlanmaya çalışılmış; renklerin ve müziğin verimliliğe katkısı araştırılmış, çalışma süreleri ve ödeme sistemleri bu kapsamda yeniden düzenlenmiştir.

Önce Sanayi Devriminin, sonra da iki Dünya Savaşının insanlık dışı koşullarında kırıma uğrayan işçi sınıfının güçlenen sendikal hareketi İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra yeniden düzenlenen çalışma ilişkilerinde söz ve karar sahibi olmaya başlamıştır.

Dünya sendikal hareketinin ücretlerin artırılması, yaşama ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için yürüttüğü savaşım, Savaş sonrasında ilk ürünlerini vermiş, pek çok ülkede çalışma ilişkilerinde işçi sınıfının çıkarlarını koruyan yeni düzenlemeler yapılmıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü de bu dönemde hazırladığı Sözleşme ve Tavsiye Kararları ile ülkelerde bu amaçla yürütülecek çalışmaların ilke ve kurallarına ve aynı amaç için oluşturulacak yasal ve örgütsel altyapıya temel oluşturacak evrensel değerleri tanımlamıştır.

İşçinin işe değil, işin işçiye uyarlanması bu dönemin yaklaşımıdır. İşe uyum sağladığı ölçüde bağımlılığının arttığını ve özerkliğinin azaldığını gören işçinin yaşadığı yabancılaşmanın ortadan kaldırılmasının verimliliğin artırılmasındaki asıl sorun olduğu da bu dönemde anlaşılmış ve işin insan doğasına uyarlanması arayışları başlamıştır. Başka bir anlatımla, bir makine gibi algılanan, makineye uyarlanmış olarak çalışması istenen ve çalıştırılan işçinin de bir aklı ve ruhu olduğu ve yaşadığı insanlık dışı koşullara dayanma gücünün de sınırına geldiği, sonunda anımsanmıştır.

Özetlenirse, insan odaklı üretim ve iş örgütlenmeleri de, insan doğasına aykırı üretim örgütlenmelerinin ürünü olan psikososyal risk etmenlerinden etkilenen milyonlarca işçinin verimliliğinin akıl ve ruh sağlığı sorunları nedeniyle düşmeye başlamasıyla, akla gelmiştir.

YENİ LİBERAL SALDIRI VE "İNSAN ODAKLI ÜRETİM"

İnsan odaklı üretim arayışları, Bilişim Devrimiyle ve Kapitalizmin 1973 ve 1978'deki petrol krizleri

sonrasında derinleşen yeni ekonomik bunalımıyla eş zamanlıdır.

Kapitalizm, bu bunalımını da aşmak için, vahşet döneminde uyguladığı siyasal ve ekonomik politikaları, bilişim devriminin sağladığı olanaklarla güncel gereksinimlerine uyarlayarak, yeniden yürürlüğe sokmuştur. Bu politikalar çalışma ilişkileriyle birlikte, işçilerin yaşama ve çalışma koşullarını da, derinden etkilemiştir.

Ekonomik politika uyarınca, ulusötesi sermayeye karlılığını artırabileceği her ülkede sınırsız ve kuralsız dolaşım hakkı tanınmıştır. Bu hakkın amaca uygun kullanılabilmesi için, pek çok ülkede, hükümetlere ulusal çıkarların korunması amacıyla bu hakka sınırlama getiren siyasal ve ekonomik önlemleri yürürlükten kaldırmaları ve çalışanların temel hak ve özgürlüklerini sınırlamaları için baskı yapılmış ve amaca ulaşılmıştır.

Ulusötesi sermaye karlılığını artırmak için dikey örgütlenmeye geçmiştir. Bu amaçla yatırımlarını durdurmuş, varolan işletmeleri birleşmeler ve satın almalar yoluyla bütünleştirip ve küçültmüş, pek çoğunun üretimini de kapatarak veya özelleştirme yoluyla sonlandırmıştır.

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

Üretim alanından dışlanmayan işletmelerin teknik ve örgütsel altyapıları bilişim devriminin sağladığı olanaklarla, yatırım verimliliğini ençoklaştıracak biçimde yenilenmiştir.

Bu amaçla, maliyeti azalttığı her yerde makine işgücüyle; çok amaçlı, bilgisayar denetimli makineler de, tek amaçlı makinelerle yer değiştirmiştir. Böylece makinelerle birlikte, fabrikalarında işlevsel esnekliği artırılmış, üretimin işgücüne olan bağımlılığı da azaltılmıştır.

Pek çok işkolunda işgücüne bağımlılığı azalan üretimin gerekli işgücünün küçük bir bölümüyle sürdürülebilmesi olanaklı hale gelmiştir. "Çekirdek işgücü" olarak tanımlanan ve bu ayrıcalıklı azınlık, işçiler arasında yaratılmak istenen ayrışmanın da öznesi olmuştur.

Makinelerin işlevsel esnekliğinin artırılması işgücünün esnek kullanımına da olanak vermiştir. İşlevsel esneklik işçinin işinin zenginleştirilmesine ve tekdüzelikten kurtarılmasına fırsat yaratmıştır; ancak, bu amaçla değil işgücünü piyasadaki talebe en uygun biçimde çalıştırmak ve tükendiğinde de kolayca değiştirebilmek amacıyla kullanılmıştır.

Aynı esneklik istihdam, çalışma süresi ve ücret alanlarına da yansıtılmıştır. İşçinin çalışma süresi, bu sürenin nasıl örgütleneceği ve verilecek ücret talebe göre belirlenmeye başlamıştır.

Bu uygulama atipik istihdamı yaygınlaştırmış; işçilerin kazanılmış haklarını fiilen kullanılamaz duruma getirmiş ve korunmasız bir işgücü yaratmıştır.

Böylece, toplu iş ilişkileri devre dışı bırakılarak

sendikal harekete darbe vurulurken, önem kazanan bireysel iş ilişkileri de piyasa kurallarına göre düzenlenmeye başlamış; yani, kuralsızlaşmış ve düzensizleşmiştir.

Üretimde teknolojinin payının artması, çekirdek işgücü dışında kalan işçilerin yaptıkları işin daha da basitleşmesine, tekdüzeleşmesine ve anlamsızlaşmasına yol açmıştır.

İşçinin üretim sürecine bağımlılığı daha da artmış, üretim süreci tarafından denetlenmeye başlamıştır: artık işçi sürecin ve makinenin istediği hızda, yoğunlukta ve biçimde çalışacaktır.

Yeni teknoloji kullanımı yeni bilgi, beceri, çalışma disiplini gerektirmiştir. Oysa, işçiler üretim alanındaki hızlı değişime hazırlıksız yakalanmışlardır.

Yaşayarak öğrenmek, öğrenirken hata yapmamak ve uyum sağlamak zorundadırlar. Uyum sağlayamadıklarında milyonlarca işçi ile aynı yazgıyı paylaşacaklardır: İşsizlik.

Yeni işyerlerinin kurulmaması, varolanların kapatılması ya da küçültülmesi istihdamı azaltmış, milyonlarca işçi işsiz kalmıştır.

Milyonlarca işsiz, çalışanları da tehdit etmeye başlamıştır.

Başta sendikalaşmak olmak üzere, çalışma ve yaşama koşullarını korumaya ve iyileştirmeye yönelik her türlü girişim işten atılmayla sonuçlanmıştır.

Böylece, dayatılan koşulların tartışmasız kabul edilmesi sağlanmıştır. Sonuçta, işsizlik ve işten atılma olasılığı çalışanların yaşama ve çalışma koşullarını iyileştirme girişimlerini önleyen önemli bir engele ve bu nedenle, önemli bir iş sağlığı sorununa dönüşmüştür.

Yeni Liberal saldırının en önemli siyasal yansıması ise, devletin sosyal boyutundan arındırılmasıdır.

Yeni liberal ideoloji devletin iç ve dış güvenlik, adalet ve dış işlerinden sorumlu olmasını; kaynaklarını verimsiz kullanmasına ve atıllaşmasına yol açan toplumsal hizmetlerden uzaklaşmasını savunmaktadır. İş güvencesinin azaldığı, işsizliğin arttığı, yeni iş bulma umudunun sınırlandığı, çalışma koşullarının ağırlaştığı, ücretlerin azaldığı koşullarda devletin sosyal güvenlik, sağlık, eğitim gibi toplumsal hizmet alanlarından uzaklaştırılmasının bir amacı bu alanları sermaye için verimli yatırım alanlarına dönüştürmek, diğer amacı da, emeğin toplumsal maliyetini azaltmak ve bu yolla yaratılan kaynakları sermayenin hizmetine sunmaktır. Bu saldırı, işçileri en çok gereksindikleri dönemde, kazanılmış hakları olmasına karşın en temel toplumsal hizmetlerden yoksun bırakmakla kalmamış, gelecek güvencelerini de yok etmiştir.

Hükümetlerin örgütlenme ve toplu pazarlık haklarını sınırlamaya ve yok etmeye yönelik girişimleri ise, işçileri, yine en fazla gereksindikleri dönemde, en temel mücadele aracından yoksun bırakmış ve yalnızlaştırmış ve çaresizleştirmiştir.

Sonuçta, işçi sınıfının yüz yıllık savaşımıyla elde edilen ve kişinin doğarken kazandığı temel haklar ve toplumsal kazanımlar olarak evrensel

kabul gören sosyal güvenlik, sağlık ve eğitim hakları; kişinin karşılığını ödediği ölçüde, yani ekonomik gücü oranında yararlanabildiği bireysel haklara dönüşmüştür.

AKIL SAĞLIĞI SORUNLARI NEDEN GÜNDEMDE?

Yeni liberal saldırı olanca vahşetiyle sürerken, çalışma ilişkileri ve işçi sınıfı bu saldırıdan ağır yara almıştır.

Bu saldırının iş sağlığı alanına yansıması akıl sağlığı sorunlarındaki artıştır.

İşten atıldıkları, ücretleri azaldığı için daha da yoksullaşan; en temel hakları ellerinden alınınca yalnızca sosyal güvencelerini değil, gelecek güvencelerini de yitiren; sendikasızlaştırıldıkları için yalnızlaşıp, çaresizleşen; üretim alanında, her an yitirebilecekleri basit, tekdüze ve anlamsız bir işi, özerkliklerini tümüyle yitirdikleri, üretim sürecine ve işletme yönetimine tam bağımlı oldukları, ağır ve değişken koşullarda işçilerin akıl sağlığını yitirmeleri, elbette beklenen bir sonuçtur. İşçi sınıfının ve toplumun bu saldırıya ve saldırının stratejik planlama örgütleri olan Dünya Bankası, Uluslararası Para Fonu ve Dünya Ticaret Örgütü'ne yönelik gecikmiş başkaldırıları da, beklenmedik bir olay değildir.

Ancak, saldırı tüm vahşetiyle sürerken, gelişmiş sanayi ülkelerini ve çok uluslu işletmeleri akıl sağlığı sorunları karşısında sözde arayışlara iten dürtünün, bu saldırının insanlık dışı sonuçlarından utanmaları ya da insanlığın bu saldırıya başkaldırmaya başlaması karşısında duydukları korku olduğunu düşünmek, en azından bugün için, saf bir iyimserliktir.

Gelişmiş sanayi ülkelerini ve çok uluslu işletmeleri bu arayışa iten öncelikli dürtü, akıl sağlığı bozuklukları nedeniyle verimliliğin azalması, akıl hastalıklarının tanı ve tedavisi için yapılan harcamaların ve ödenen tazminatların artmasıdır.

Hollanda'da işten kalmaların üçte birinin nedeni akıl sağlığı sorunlarıdır.

Bu sorunların %60'ı işe bağlı nedenlerle oluşmuştur. Strese bağlı kas iskelet sistemi sorunları nedeniyle işten kalmalar da katıldığında, bu oran %70'e yaklaşmaktadır.

İngiltere'de de sağlık sorunları nedeniyle işten kalanların %40'ı akıl sağlığı sorunları nedeniyledir.

Bu ülkede her yıl beş işçiden biri akıl sağlığı sorunu yaşamakta, bu sorunlar ve bu sorunların yol açtığı bedensel sağlık sorunları sonucunda ortaya çıkan işgünü kayıpları ile tanı ve tedavi harcamaları ve tazminat ödemeleri her yıl artmaktadır.

ABD'de, depresyona bağlı ekonomik kayıp, 1990'da 43.7 milyar dolardır ve bu kaybın üçte birine tedavi harcamaları, üçte ikisini de bu nedenle ortaya çıkan işgünü kayıpları ve verimlilik azalması yol açmaktadır. Bu vakaların %90'ının tedavi edilebileceği bilindiği halde, sanayileşmiş ülkelerde bu hastalığın görülme sıklığı her on yılda bir sıçrayarak artmakta, 1940'tan sonra doğanlarda ise, artış daha da hızlanmaktadır.

Şekil 1- Üç Boyutlu İşin Gerekleri-İşi Denetleme Olanakları - Sosyal Destek Modeli

İŞ, İŞ STRESİ VE AKIL SAĞLIĞI SORUNLARI

Akıl sağlığı ve iş ile ilişkisi konusunda farklı açıklamalar yapılmakla birlikte, üzerinde uzlaşma sağlanan ortak görüş, akıl sağlığı ile iş stresi arasında doğrudan ilişki olmasıdır.

Akıl sağlığı bir durum, bir süreç ve bu sürecin bir çıktısı olarak ele alınır:

- Belirli bir toplumsal ve kültürel çevrede, kişinin olumlu (doyumluluk, keyif ve huzur) veya olumsuz (doyumsuzluk, anksiyete veya depresyon) ruhsal ve toplumsal halinin göstergesi olan bir durumdur.
- Kişinin stresle başa çıkma çabasının göstergesi olan bir süreçtir. Bağımsız ve özerk olma ve bu özellikleri sürdürme çabası akıl sağlığının temel göstergeleridir.
- Bir stres etmeni ile ani karşılaşma veya bu etmenden uzun süreli etkilenme sürecinde ortaya çıkan ve süren durumdur, yani bu sürecin çıktısıdır.

Akıl sağlığı yalnızca çevresel strese bağlı bir değişken değildir, aynı zamanda bu stresi nasıl algıladığımızı belirleyen

kişisel özelliklerimizden de etkilenir.

Öyleyse, akıl sağlığı hem işyerindeki ve dışındaki stres etmenlerinden, hem de kişilik özelliklerinden etkilenir. İşle ilgili etmenler, işin ve işyerinin psikososyal ve örgütsel özelliklerinden kaynaklanır ve stres yapıcılar olarak tanımlanır.

Stres yapıcılar ile akıl sağlığı sorunları arasındaki ilişkileri açıklayan pek çok model vardır. Bu modellerden en basit olanı ve en sık kullanılanı Karasek'in Üç boyutlu İşin Gerekleri -İşi Denetleyebilme Olanakları-Sosyal Destek Modeli'dir.

Bu modellerin üzerinde uzlaştığı açıklama:

- **Akıl sağlığı sorunlarına psikososyal risk etmenleri yol açmakta, kişilik özellikleri sorunun ortaya çıkışını etkilemektedir.**
- **Risk etmenleri işin içeriğinden, istihdam ve çalışma koşullarından ve işyerindeki ve dışındaki formel ve informel ilişkilerden kaynaklanmaktadır.**

Akıl sağlığını etkileyen çevresel risk etmenleri işçinin ruh halinde ve duygulanımında zevk almama, ilgisizlik, iç sıkıntısı gibi, sıklıkla kısa süren sorunlara yol açarlar. Bunlara bazen geçici çözüm üretmek amacıyla, aşırı hareketlilik ya da durgunluk, sigaraya ve içkiye başlama benzeri davranış değişiklikleri veya kalp dolaşım sistemi ya da sindirim sistemi yakınmaları benzeri, sıkıntıyı bedene yönlendirme girişimleri eşlik eder.

Çevresel risk etmenleri süreklileşirse, kısa sürede sonlanması beklenen bu değişiklikler kalıcılaşır ve giderek tükenme, psikoz veya depresyon gibi kalıcı bozukluklara dönüşebilir.

Kişisel özellikler değişikliklerin ortaya çıkmasını kolaylaştırır ya da güçleştirir ve bozuklukların ağırlaşmasına veya hafiflemesine katkıda bulunur. Kişilik özellikleri, özellikle de stresle başa çıkma yetisi, çevresel risk etmenlerinin ne ölçüde önemsendiğini de gösterir. Bu etmenlerin akıl sağlığını etkileme düzeyi, bir ölçüde de, ne kadar önemsendiklerine göre belirlenir, ancak, etki ağırlaşıp, etkilenme süresi uzadıkça kişisel özelliklerin etkinliği de azalır. Olumsuz kişilik özellikleri bu etmenlerden etkilenmeyi kolaylaştırır. Ancak, işe girişte seçme yapıldığı için, işyerlerinde bu kişilik yapısına sahip işçilerin sayısı azdır.

İŞE BAĞLI PSİKOZLAR

Genellikle kişinin düşünmesini, duygulanımsal yanıt verme yeteneğini, anımsamasını, iletişim kurmasını, gerçeği ayırt etmesini ve uyum sağlama yeteneğini sınırlayarak, gündelik yaşam etkinliklerini sürdürmesini ve çalışmasını engelleyen bir akıl hastalığıdır.

Genellikle sağlıklı işçiler işe alındığı ve bu tür hastalıkları olanlar işten ayrıldığı için, bu hastalığın işçiler arasında görülme sıklığı düşüktür.

Psikozların farklı türleri ve nedenleri vardır. Çalışma yaşamından kaynaklanan ve psikoza yol açan, oluşumunu kolaylaştıran ya da psikozu ağırlaştıran stres etmenleri:

- Cıva, karbon disülfid, tolüen, arsenik, kurşun gibi kimyasallara maruz kalmak;
- Görev belirsizliği, rol çatışması, ayrımcılık, üstlerle çatışma, iş yükü, iş düzenlemesi gibi işe bağlı ve işçide farklı sağlık sorunları yaratan psikososyal risk etmenlerinden uzun süre, sık ve yoğun bir biçimde etkilenme;
- Bu etmenlerden etkilenmekte olan bir işçinin iş kazası veya işten atılma gibi iş ile ilgili veya boşanma, bir yakının ölümü benzeri özel yaşamı ile ilgili, beklemediği bir darbe ile karşılaşması;
- Siyasal, ekonomik, kültürel toplumsal çevresinde psikososyal dengesini bozacak gelişmelerin süreklilik kazanması (yolsuzluklar, siyasi cinayetler vb);
- İşçinin işyerindeki değişiklikleri ve sonuçlarını denetleyememesi ve öngörememesi;
- İşçinin çalışma koşullarının ağır, sağlıksız ve güvenliksiz olması;
- Hastalıkların tedavisinde kullanılan bazı ilaçlardır.

Bu etmenlerin psikoza yol açmasını işçinin etmeni algılama biçimi, yaşı, cinsiyeti, statüsü, yaşam beklentileri ve deneyimi, sosyal desteğinin olup olmaması ve stresle başa çıkma yeteneği de etkiler.

Sonuç olarak, basit, tekdüze, niteliksiz ama ağır işlerin sağlıksız ve güvenliksiz koşullarda yürüten ve bu koşulları denetleyemeyen işçilerde bu hastalık daha sık görülmekte, daha ağır biçimleriyle ortaya çıkmakta ve gelişmektedir.

DEPRESYON

Depresyon hem oluşumunda çalışma koşullarının önemli etkisi olması, hem de üretim alanında yol açtığı sonuçlar açısından iş ile ilişkili en önemli akıl sağlığı sorunudur. Bu hastalık diğerlerinden farklı olarak, çok sayıda işçiyi etkilemekte ve bu hastalık nedeniyle ortaya çıkan parasal kayıplar da büyük ölçüde işverene yansımaktadır.

Her kişi zaman zaman depresyon duygusu yaşayabilir: ancak, depresyon tanısı koyulması için, kişide aşağıdaki ilk iki belirtiden birinin de içinde olduğu birkaç belirtinin, en az iki haftadır sürüyor olması gerekir.

1- Gün boyunca depresif halde olmak;
2- Gündelik yaşam etkinliklerine gün boyunca ilgisiz kalmak;
3- Geçmişte zevk alınan etkinliklerden zevk almamaya başlamak;
4- İştahın azalması veya artması ve aşırı kilo kaybı ya da artışı;
5- Gün boyunca hiç uyumamak ya da sürekli uyuklamak;
6- Gün boyunca aşırı hareketlilik ya da durgunluk;
7- Gün boyunca yorgunluk hissi;
8- Gün boyunca öyle olunmadığı halde kendini değersiz ya da çok değerli bulmak:
9- Gün boyunca dü-

şünme, karar verme ve yoğunlama yeteneğinin azalması;

10-İntihar girişimi olmasa bile, gün boyunca sık sık intiharı düşünmek ve plan yapmak.

Çalışma koşulları birbiriyle çelişen görüntülerle ortaya çıkabilen bu belirtileri ağırlaştırır, tıbben açıklanamayan farklı bedensel yakınmalar bu belirtilere eşlik edebilir.

İşe bağlı psikososyal risk etmenlerinin pek çoğu depresyona yol açabilir: ancak, bugün çalışma yaşamında yaşanan ve yukarıda "yeni liberal saldırının" sonuçları olarak sunulan değişiklikler dikkate alındığında, ortaya çıkan yeni koşullarda, bu koşulların gerekleri ile işçinin varolan özellikleri arasında uçurum oluştuğu açıktır. Bu uçurum, çalışma yaşamında başta gelen depresyon nedenidir. Bu uçurumun depresyona yol açan bir başka sonucu da, işçilerin çalışma ve yaşama koşullarını bozan sonuçlar yaratan bu değişikliklerden kaçınamayacaklarını düşünmeleri ve bunlar karşısında tepkisizleşmeleridir.

İŞE BAĞLI ANKSİYETE (İÇ SIKINTISI)

İşyerlerinde anksiyete nedeniyle ortaya çıkan, ama klinik bulgu vermeyen kaygı, endişe ve korku ile strese bağlı olarak ortaya çıkan uykusuzluğun birlikte görüldüğü akıl sağlığı bozuklukları, 1990'lı yıllarda artmıştır. Anksiyete işin gereklerinin işçinin kapasitesini aştığı ve işçinin işin gerekleriyle kapasitesi arasında uyum sağlama olanağına sahip olmadığı durumlarda ortaya çıkmakla birlikte, işçinin kişilik özellikleri ve eğilimleri de, sorunun ortaya çıkmasını desteklemektedir.

Yukarıda belirtilen koşullarda, anlamsız korkular, takıntılar, panik ataklar, rahatsızlık duygusu, aşırı yorgunluk hali, konsantrasyon azalması, kas gerginlikleri, uyku bozuklukları gibi işe bağlı anksiyete bozuklukları, koşullardan en çok etkilenen mavi yakalı işçilerle, beyaz yakalı imalat sanayii işçilerinde yaygınlaşmaktadır. Pek çok ülkede bu yakınmalar ayıp sayıldığı ya da işçinin damgalanmasına yol açtığı için dile getirilmemekte ya da başka bir bedensel bozukluk ile dışa vurulmaktadır. İşçilerin akıl sağlığı sorunları konusunda uzmanlaşmış sağlık personeline ulaşamaması da, bu yakınmalara tanı koyulmasını güçleştirmektedir.

TRAVMA SONRASI STRES BOZUKLUKLARI

Bu bozukluklar kişinin gündelik yaşamı için olağan dışı sayılan, kişiyi ezen beklenmedik ve genellikle yaşamı tehdit eden bir yaralanmayla ya da ölümle sonuçlanmış, sıklıkla şiddet de içeren ve kişide korku, dehşet ve çaresizlik yaratan bir olay (iş kazası, saldırı, vb) yaşadığında ya da o olaya tanık olduğunda veya bu olay sonrasında, donup kalma, psikolojik ve sosyal çöküntü, başta öfke atakları olmak üzere duyguları denetleme güçlüğü, ve yaşanan olayı veya durumu yeniden yaşama bulgularıyla ortaya çıkan bozukluklardır.

Bu bozukluklar iş gere-

ği bu tür olaylarla karşılaşan ya da bu olayları yaşayan işçilerde (itfaiye işçileri, güvenlik görevlileri, vb.) daha sık görülür. Bu vakalar iyi tedavi edilmezlerse, ağır depresyona veya anksiyeteye dönüşebilir.

STRESE BAĞLI TÜKENMİŞLİK SENDROMU

Çalışma yaşamındaki hızlı değişim çalışanların istekleri dışında ve onların varolan bedensel ve psikososyal özellikleri gözetilmeden gerçekleşmekte ve işçiden kişisel gereksinimlerini, beklentilerini, özlemlerini yok sayarak bu değişime ayak uydurması ve gereklerini yerine getirmesi beklenmektedir. İşin gerekleri genellikle işçi buna hazırlanmadığı ya da insanın varolan kapasitesini aştığı için, doğasına uygun hale getirmesi mümkün olmayan bu gerekleri karşılamak amacı ile kapasitesini zorlamaya başlamaktadır.

Bu ağır stres koşullarına ancak bir süre dayanabilen işçi, bir süre sonra tükenmektedir. Tükenme süresi ve tükenme ile birlikte ortaya çıkan sonuçlar işçinin benzeri durumlarla karşılaşıp karşılaşmamasına bağlı olarak değişir.

Tükenme, işçinin enerjisinin tükendiğini, giderek bedensel ve ruhsal yıkıma uğradığını duyumsamaya başlamasıyla ortaya çıkar.

Süreç yavaş ve aşamalı olarak ilerler. Çalışma güdüsü azalır; işçi, "artık yeter" demeye başlar. Önce, bedene aktarılan yakınmalar ortaya çıkar: sindirim sistemi yakınmaları, adale ve eklem ağrıları, baş ağrısı, kaşıntı benzeri deri yakınmaları, belirsiz kalp-dolaşım sistemi yakınmaları ortaya çıkar. Buna uyku bozuklukları eşlik eder. Akılsal ve davranışsal değişiklikler bunları izler. Tükenmişlik bu noktada dışa vurmaya başlar: sinirlilik, kızgınlık ve öfke nöbetleri, cinsel işlev bozuklukları gelişir. Bu bulguları içe kapanma, özgüvensizlik, hoşnutsuzluk, depresyon, konsantrasyon bozukluğu gibi ruhsal ve duygulanımsal değişiklikler izler.

Kişide çok öfkeli, çok suskun veya çok kötümser bir kimlik gelişebilir. Bu kişiler için iş artık sürekli bir anksiyete nedenidir, süreç depresyonla sonlanır. Kişilik özellikleri, aile içi sorunlar gibi iş dışı özellikler süreci destekler.

KAROSHİ: AŞIRI ÇALIŞMAYA BAĞLI ÖLÜM

Japonca olan bu kelimenin anlamı aşırı çalışmaya bağlı ölümdür. Aşırı çalışma Japonya'da toplumsal bir sorundur ve bu nedenle Karoshi kelimesi bir tıbbi terim olmanın ötesinde, toplumsal bir terim olarak da kabul görmüştür.

Bu vakalarda ölüm nedeni beyin veya kalp damarlarından birinde kanamaya yol açan dolaşım sistemi sorunlarıdır. Bu nedene bağlı ölümlerin bir bölümü meslek hastalığı olarak işlem görmüş, diğerleri ise görmemiştir.

Tablonun ortaya çıkış mekanizması Karasek modeli ile uyumludur. Ölüm vakalarının incelenmesinde bu kişilerin yaptıkları işin gereklerinin çok ağır, sosyal desteğin zayıf, işin gereklerini de-

netleme olanağının ise değişken olduğu görülmüştür.

Ölenler, işini seven, işine çok bağlı, dinlenme sürelerini bile kullanmayan kişilerdir. Bu kişilerin sağlık muayenesi bile yaptırmadıkları anlaşılmıştır. Japon işçilerinin kültürel açıdan örgüt odaklı kişiler olmaları, bu sonucun oluşmasını kolaylaştırmaktadır.

Sorunu açıklamak için yeni çalışmalar yapılması gereklidir; ancak, aşırı çalışmayı önlemek için çalışma süresini sınırlamak ve sağlığı destekleme programlarını tüm işçileri kapsayacak bir biçimde yaygınlaştırmak, hemen bugün alınabilecek etkili önlemlerdir.

STRESİN BEDENSEL YANSIMALARI

Psikososyal risk etmenlerinin yol açtığı stresin akıl sağlığı dışında, kalp ve dolaşım sistemini, solunum sistemini, sindirim sistemini, kas iskelet sistemini ve bağışıklık sistemini de etkilediği; bu etkilerin hormonal sistem üzerindeki etkilerine bağlı olarak ortaya çıktığı düşünülmektedir.

Bazı araştırmalara göre, iş stresi bağışıklık sistemini zayıflatmakta ve kişinin bulaşıcı hastalıklara karşı direncini azaltmaktadır.

İş stresi kalp dolaşım sistemi hastalıklarının oluşumunu da desteklemektedir.

Bu etki, strese bağlı hormonal değişikliklerle veya stresle birlikte artış gösteren sigara ve içki içme, aşırı ve kötü beslenme gibi sağlıksız davranışların sonucu olarak ortaya çıkmaktadır.

Bazı araştırmalar, midede şişkinlik ve dolgunluk hissi, geğirme, bulantı gibi yakınmalara yol açan hazımsızlık ile iş stresi arasında ilişki olduğunu göstermiştir.

1985-1995 yılları arasında yapılan bir dizi araştırmada, psikososyal risklerin yol açtığı iş stresi ile boyun, omuz, kol ve sırt kaslarında ve eklemlerinde ortaya çıkan yakınmalar arasında ilişki olduğu, yakınmaların iş yoğunluğu ile doğru, karar verme ve işin gereklerini denetleme olanakları ile ters orantılı olarak arttığı gösterilmiştir.

STRESİN YOLAÇTIĞI DAVRANIŞ DEĞİŞİKLİKLERİ

Çeşitli araştırmalar, iş stresi ile işten kalma, madde bağımlılığı, uyku bozuklukları, sigara ve çay kahve tüketiminde artış gibi, davranışsal bozukluklar arasında da ilişki olduğunu göstermektedir.

Sigara, çay ve kahve tüketimi ile alkol ve uyuşturucu madde kullanımı stresli işlerde, bir stresle başa çıkma yöntemi olarak artmakta ve yaygınlaşmaktadır. Ancak bu maddelerin stres azaltıcı etkisinin kısa erimli olduğu, bu etkinin hızla ortadan kalktığı bilinmektedir. Kafeinin yoğun çalışma etkinliğinde dayanıklılığı artırdığı bilnmekte, ancak bu dönemi de aşırı yorulmaya bağlı tükenme izlemektedir.

Bu davranış değişiklikleri stresin yanı sıra, kişinin stresle ilgili deneyimine ve sosyal desteğine, mesleki niteliğine ve eğitim düzeyine, sosyalleşme özelliklerine göre de değişiklik göstermektedir.

Bir diğer davranış değişikliği olan uyku bozuk-

ÖNLEME TÜRÜ	MÜDAHELE DÜZEYİ	
	Çalışma Çevresi	Kişisel Özellikler ve Sağlık Çıktıları
Birincil	◦Görev içeriğinin yeniden tasarlanması ◦İletişimin yeniden yapılandırılması	◦İşle ilgili sorunların tanımlanıp çözümlenmesi konularında bir işçi grubunun eğitilmesi
İkincil	◦Akıl sağlığı sorunu ile ilgili sorunlar ortaya çıktığında ne yapılacağı konusunda politika belirlenmesi ◦İşletmede özellikle risk grupları için danışmanlık hizmetleri geliştirilmesi	◦Stres ile başa çıkma eğitimi
Üçüncül	◦Kişinin işyerine uyumunun sağlanması	◦Kişisel danışmanlık hizmetleri ◦Kişinin tedavisi ya da psikoterapisi

Tablo 2- Akıl Sağlığı Sorunlarında Yönetim Stratejiler

lukları arasında en sık rastlanılanı uykusuzluktur.

Stres en önemli geçici uykusuzluk nedenlerinden biridir. Basit tekdüze işlerde yoğun çalışma durumunda, uyanık kalma gerekliliği ya da işten atılma kaygısının süreklilik kazanması uykusuzluğa yol açan önemli iş stresleridir.

Araştırmalara göre işten kalma ile iş stresi arasında ilişki bulunmakla birlikte, bu ilişki mesleklere göre değişiklik göstermekte ve basit, tekdüze işleri yapan vasıfsız işgücünde güçlenmektedir.

Ayrıca işten kalmaya yol açan stresin iş stresi değil, iş dışındaki stres olduğunu gösteren bulgular da vardır.

STRESTEN KORUNMA

Çalışanların bedensel, akılsal ve toplumsal iyilik halinin korumak için bütünsel bir iş sağlığı politikası hazırlanmalıdır, akıl sağlığını korumayı amaçlayan politikalar bu politikanın parçasını oluşturmalıdır.

Çalışan, stresin etkilerinden kişinin stres etmeninden etkilenmesini farklı aşamalarda önleyen birincil, ikincil ve üçüncül koruma önlemleriyle korunabilir.

Birincil koruma, stres etmenlerinin ortadan kaldırılmasını veya etkilerinin azaltılmasını ve sağlıklı ve destekleyici bir çalışma çevresi oluşturulması etkinliklerini kapsar.

İkincil koruma başta anksiyete ve depresyon olmak üzere akıl sağlığı sorunlarının olası en erken sürede saptanmasını ve işçinin sorun, stresle bağlantısı ve stresle başa çıkma yöntemleri konusunda bilinçlendirilerek, harekete geçmesini sağlanmasını yani stres yönetimi uygulamasının başlatılmasını kapsar.

Üçüncül koruma ise strese bağlı önemli akıl sağlığı sorunu yaşayan işçilerin iyileştirilmesini ve üretime geri döndürülmesini etkinliklerini kap-

sar. Bütünsel bir stres yönetimi yaklaşımı bu üç aşamayı birlikte kapsamalıdır.

Birincil Koruma

Stresle başa çıkmanın en etkili yöntemi stresi kaynağında yok etmektir. Bu amaçla işletmede strese yol açan personel politikaları değiştirilebilir; işçiler arasındaki ve işçilerle yönetim arasındaki iletişim güçlendirilebilir; yürütülen işler yeniden tasarlanıp, örgütlenebilir; özellikle alt kademelerden başlayarak işçilerin karar alma süreçlerine katılımı ve özerkliği artırılabilir. Bu yöntemlerden hangisini seçileceği stres etmenine ve etkileme yollarına göre değişir. Öyleyse, seçme yapmak için önce stres etmeni ve etki mekanizması belirlenmelidir.

Bu amaçla birimlerde işçilere anket uygulanabilir. Anketle, öncelikli stres etmenleri ve stresten etkilenmesi olası işçiler, genel iş doyumu düzeyleri, stresle başa çıkmak için kullandıkları yöntemler, genel sağlık sorunları saptanır. Bu saptama, örgütsel kaynakların en doğru hedeflere, en verimli biçimde yöneltilmesini sağlar. Ayrıca, işçilerin stres düzeyi de sürekli izlenerek, alınan önlemlerin etkili olup olmadığı değerlendirilebilir.

Stres düzeyi saptanırken, pek çok ülkede başarıyla kullanılan standart anketlerden yararlanılabilir. Küçük ve orta ölçekli işyerlerinde ve büyük ölçekli işyerlerinin sorunlu birimlerinde ise, dar gruplarla tartışma toplantıları ve yüz yüze görüşmeler yapılabilir. Bu uygulamalarda iş doyumu, çalışma süresinin örgütlenmesi, çalışma koşulları ve çevresi, görev tanımı ve işin gerekleri, farklı işçi gruplarının işletmeden beklentileri, işçilerin arkadaşlarıyla ve yönetimle iletişim olanakları ve düzeyi ile stres arasındaki bağlantılar araştırılır. Ayrıca, işçilerden birkaç hafta boyunca işyerinde kendilerini strese sokan olayları yazacakları bir günlük tutmaları istenir. Bu yolla işçinin stres etmenleri üzerinde düşünmesi sağlanırken, işyerindeki stres etmenlerinin kapsamlı bir listesi de oluşturulur.

Sağlıklı ve destekleyici bir çalışma çevresi yaratılması

Birincil korumanın diğer bir hedefi de, stresi günümüzün çalışma ilişkilerinin olağan ve başa çıkılabilir bir bileşeni olarak gören; yaşı, toplumsal statüsü ve işi ne olursa olsun herkesin stresten etkilenebileceğini, bunun bir zayıflık ve yetersizlik olarak görülemeyeceğini savunan ve stresten etkilenmeye başlayan işçinin bunu dile getirmesini ve buna çözüm aramasını kolaylaştıran bir destekleyici örgütsel iklimin yaratılmasıdır.

İşletme yönetimi bu amaçla, strese bağlı akıl sağlığı sorunu yaşayan kişiyi destekleyen bir örgütsel, yönetsel altyapı oluşturmalı ve bu işçilerin damgalanmasını önlemelidir:

- **İşyerinde danışmanlık ve destek birimleri kurulmalı, işçiler bu konuda bilgilendirilmelidir.**
- **İşçi değerlendirme sistemine bireysel gelişimleri ile ilgili bölüm eklenmelidir.**
- **Yöneticilerin ve denetçilerin işçilerin**

sorunlarına destekleyici bir biçimde yaklaşma ve bu sorunları daha kavrayıcı bir biçimde ele alma becerileri geliştirilmelidir.

Destekleyici bir örgütsel iklimin varlığı, işletmedeki değişikliklerden kaynaklanan yeni stres etmenlerine yönetimin daha baştan duyarlı olmasını ve etmenler sorun yaratmadan önlem alınmasını sağlayacaktır. Böylesi bir iklimin yaratılması, yönetim ile sendikanın üzerinde uzlaştığı bir stres yönetimi programının uygulanıyor olmasına bağlıdır.

İkincil Koruma

İkincil koruma eğitim ve öğretim ile bilince çıkarma ve beceri geliştirmeyi kapsar.

Stres eğitimi ve stres yönetimi, işçiye kendisindeki ve başkalarındaki stres bulgularını fark etmesinde, stresle başa çıkma becerisini geliştirmesine ve strese karşı esneklik kazanmasında yardımcı olur.

Bu eğitimler çok çeşitlidir. Gevşeme tekniklerini, zaman yönetimini, sorun çözme yöntemlerini, yaşam tarzı konusundaki danışmanlığı ve planlamayı içerebilir.

Bu sayede işçiye stresin psikolojik etkilerine farklı bir açıdan bakma ve bu doğrultuda kişisel bir stres yönetimi planı yapma becerisi kazandırılmaya çalışılır.

Sağlığı izleme ve sağlığın değerini artırma programları

İşyerinde sağlıklı tutum ve davranışların geliştirilip yaygınlaştırılması ikincil korumayı destekleyen programlardır.

- Düzenli aralıklı sağlık muayenelerinin süreklileştirilmesi;
- Sağlıklı beslenme olanakları geliştirilmesi;
- İşyerinde sportif etkinlik olanaklarının artırılması,sportif gruplar oluşturulması;
- Kalp dolaşım sistemini destekleyen programların yaygınlaştırılması;
- Alkole ve başta kolesterol, şeker ve tuz olmak üzere sağlıksız besinlere karşı diyet programları oluşturulması;
- Sigara karşıtı programlar geliştirilmesi;
- Gündelik yaşam etkinlikleri ve alışkanlıkları konularında danışmanlık hizmetleri.

Üçüncül Koruma

İşyerinde sağlığı desteklemenin en önemli boyutlarından biri akıl sağlığı sorunu olası en erken sürede saptamak ve sorunu olan kişiyi uzman kişiyle buluşturmaktır. Akıl hastalarının çoğunluğu tam olarak iyileşip, işe geri dönebilirler. Böylesi bir kişiyi erken tanı ve profesyonel yaklaşım ile geri kazanmak, hastalandığı anda tıbbi tedaviye yönlendirerek yerine aynı koşullarla sağlıklı bir kişiyi işe alıp eğitmekten daha ucuz ve insanidir.

İşletmeler işyerinde ya da evinde sorun yaşayan işçilerin gizli bir biçimde profesyonel danışmanlık hizmetinden yararlanmasını sağlayabilir. Bu hizmeti işyerinde görevlendirilen personel sağlayabileceği gibi, bu konuda uzmanlaşmış kuruluşlardan da hizmet alınabilir. Bilgi sağlama, danışmanlık, tedavi ve destek hiz-

metlerini kapsar. Bu hizmetlerin gizliliğe uyması ve 24 saat hizmet sağlaması beklenir. Bu hizmet gerçekten bu alanda uzmanlaşmış kişilerce, etik kurallarına ve gizliliğe özen gösterilerek sağlanmalıdır.

Bu hizmetlerin işten atılma gibi, işyerinin sorunlarına bağlı olarak ortaya çıkan ya da özel yaşamdan kaynaklanan stresle başa çıkılmasında yararlı olabilmesi güçtür.

İşe geri dönüşün kolaylaştırılması

Stres nedeniyle işten kalan bir işçinin işe geri dönüşünün de stresli bir süreç olduğu bilinir. İşletmenin bu aşamada anlayışlı ve kucaklayıcı olması gerekir. İşi tüm boyutlarıyla yürütebilecek duruma gelip gelmediğini anlamak için işçi ile işe başlamadan önce bir görüşme yapılmalı, işçi işe başladıktan sonra da bu görüşmeler ve gözlemler sürdürülmelidir.

Yukarıda tanımlanan tüm etkinlikler işçinin bedensel ve psikolojik kaynaklarını stresli durumla ve karşılaştığı stres etmenleriyle başa çıkacak bir biçimde güçlendirmeyi amaçlar.

Ancak, işletmede işçinin kişisel kaynakları ve çabası ile başa çıkamayacağı pek çok stres etmeni de vardır ya da bu etmenler sonradan etkili hale geçebilir. İşçinin sağlığının bu etmenlerden etkilenmesini önlemek için, işletme düzeyindeki yönetsel ve örgütsel girişimlerle bu etmenlerin daha baştan etkisizleştirilmesi gerekir. Böylesi etmenlerin etkileri ortaya çıkmadan saptanması için de, işyerindeki stres denetimi süreklileştirilmelidir.

SENDİKALARIN GÖREVİ NE OLMALIDIR?

Sendikalar işyeri ölçeğinde, birincil, ikincil ve üçüncül korumayı bir bütün olarak ele alan stres yönetimi programlarının hazırlanmasına ve yürütülmesine doğrudan taraf olarak katılmalıdır. Bu girişim işyerlerinde işçilerin yönetime katılma ve yönetimde söz ve karar sahibi olma arayışlarında da bir ilk adım olabilir.

Stres yönetiminin her üç aşamasında sendikaların politik ve örgütsel yeniden yapılanmasında hedef gösterilen etkinlikler yer almaktadır. Bu etkinliklerin gerçekleştirilmesi, yeni sendikal anlayışın oluşturulmasına da katkı yapacaktır.

Üretim alanında çalışma koşulları ağırlaşırken, bu koşulları denetleme ve değiştirme olanakları azalan işçilerin içine düşürüldükleri çaresizlik, ister istemez işçileri umutsuzluğa ve yılgınlığa sürükleyecektir.

Bu süreç içe kapanma ve depresyonla sonlandığında, işçilere sendikal hareketin değişim için birleşme, örgütlenme ve direnme önerilerini iletmek ya da onları bu önerilere inandırmak da güçleşecektir. Öyleyse, bu etkinliklerin yürütülmesi, sendikaların örgütlenme ve etkinleşme çabalarının da bir parçasını oluşturmaktadır.

Son olarak, yeni liberal saldırının sonuçlarının yalnızca üretim ilişkilerini, işyerlerini ve işçileri etkilemediği, toplumun genelinde bir ekonomik, siyasi, toplumsal, kültürel yıkıma ve çürümeye yol açtığı düşünülürse, işçilerin yalnızca işletme ölçe-

ğinde alınacak önlemlerle akıl sağlığı sorunlarından korunamayacakları açıktır. Öyleyse sendikalara düşen önemli bir görev de yalnızca işçilerin değil toplumun tümünün akıl sağlığını tehdit eden bu saldırıya yaşamın tüm alanlarında, toplumun diğer kesimleriyle birlikte karşı çıkmayı da başarmak olmalıdır.

Kaynaklar

1.Hurrell, J.J., Murphy, L.R., Sauter, S.L., Levi, L., Mental Health, Encyclopaedia of Occupational Health and Safety, İLO Publication, 1998, Geneva.

2.L.S., Sauter, Murphy, L.R., Hurrell, J.J., Levi, L., Psychosocial and Organisational Factors, Encyclopedia of Occupational Health and Safety, ILO Publication, 1998, Geneva.

3.Westlander., g.,Organisations and Health and Safety, Encyclopedia of Occupational Health and Safety, ILO Publication, 1998, Geneva.

4.E.,J., McCormick, J., Tiffin, Industrial Psychology, Printice Hall Psychology Series, USA, 1974.

5.Karasek, R. et al: The Job Content Questionnaire (JCQ) : an instrument for internationally comparative assesment of psychosocial job characteristics. J. Occup. Health Psychol. 1998 Oct. ; 3(4) : 322-55. McLean, A. : Occupational Stress, Charles C Thomas Publisher, Springfield, Illinois,1974.

Akıl Sağlığı: Akıl sağlığı ile ilgili pek çok öğe tanımlamak olanaklı olsa bile, akıl sağlığı terimi kültürler arasında farklılık gösteren değer yargılarına göre değişiklik gösterebilir.

Akıl sağlığından söz edebilmek için, akıl hastalığının olmaması yeterli değildir. Ayrıca, kişi yaşamının tüm alanları ile aynı ölçüde başa çıkabiliyor ve bu alanlarda sorumluluk üstlenebiliyor olmanın yarattığı bir iyilik hali duyumsayabilmelidir. Akıl sağlığı aklın üretken etkinlikler, diğer kişilerle doyumlu ilişkiler, değişime uyum sağlayabilme becerisi ve kültürel farklılıklardan kaynaklanan karşıtlıklarla başa çıkabilmek ile değerlendirilen başarılı bir performans sergilemesiyle ortaya çıkan bir durumdur.

Akıl Sağlığı Sorunları: Akıl sağlığı sorunlarının çoğunluğu kişiye kimi zaman acı verse bile, görece hafif seyreder ve destekle ve profesyonel yardımla hafifletilebilir. Bu desteğin amacına ulaşması için iş ve ev yaşamının birbirini olumsuz yönde etkilemiyor olması gerekir.

Akıl Hastalıkları: Akıl hastalıkları "klinik belirtileri ortaya çıkan ve tanı koyulabilen ve tedavi edilmesi gereken tüm akıl sağlığı sorunlarını kapsar. Bu sorunlar belirli süreli bir yardımla giderilebilecek hafif bir depresyon ya da anksiyete atağından daha ciddi sorunlardır.

Bu eğilimi olan kişiler fark edildiklerinde ise alınmadıkları için, bu ağırlıktaki vakalar ile işyerlerinde sık karşılaşılmaz. Ancak işin kendisi ya da çalışma koşulları hastalık zemini olduğu fark edilmeyen kişilerin hastalıklarının ortaya çıkmasına yol açabilir.

Akıl Bozuklukları: Düşünce, davranış ya da ruhsal durum değişiklikleri ile üzüntü ve/veya işlev azalmasının birlikte görüldüğü sağlık durumlarıdır..

Akıl Sağlığının Desteklenmesi: Akıl sağlığının desteklenmesi sağlıklı bir psikolojik gelişmeye olanak sağlayacak en uygun kişisel, toplumsal ve çevresel koşulların yaratılmasını gerektiren çok boyutlu bir kavramdır.

Diğer alanlar ile birlikte özellikle kişinin özerkliğine, stres yapan etmenlere ile başa çıkabilme ve onlara uyum sağlama yeteneğine, öz güvenine, toplumsal becerilerine, toplumsal sorumluluğuna ve hoşgörüsüne odaklaşır.

Bu başarıldığında akıl bozukluklarının önlenmesinde önemli bir adım atılmış olur.

Akıl Sağlığı Sorunlarının Önlenmesi: Önleme için hastalık ile hastalığa yol açan risk etmenleri arasındaki nedensel ilişkilerin bilinmesi gerekir. Alınan önlemler ile sorunun önlenip önlenemediğinin ölçülmesi olanaklıdır. İşyerinde önleme strese yol açan etmenlerin ortadan kaldırılmasına ya da etkilerinin azaltılmasına dayanır. Önleme ve destekleme örtüşen etkinliklerdir. Desteklemeye yönelik etkinlikler önleyici etkinlikler olduğu gibi, tersi de doğrudur.

Depresyon: Depresyon ruhsal durum değişikliklerinin ve önceden ilgi duyulan etkinliklere yöneli ilgi kaybının birlikte görüldüğü akılsal bir rahatsızlıktır. Kadınlardaki görülme sıklığı erkeklerin iki katıdır. Bu kişilerin intihar eğilimleri güçlüdür. Bir çok türü olan bu hastalık farklı nedenlerle ortaya çıkabilir, farklı bulgularla, yakınmalarla ve ağırlıkta seyreder, farklı yollardan tedavi edilebilir. Tedaviden yararlanma düzeyi de farklılık gösterir.

Travma Sonrasında Ortaya Çıkan Strese Bağlı Bozukluklar: Bu bozukluklar kişide travma yaratan bir olaydan hemen sonra ya da ortalama altı hafta sonra ortaya çıkarlar. Deprem, sel baskını gibi doğa olaylarından ya da iş kazası, ölümcül hastalık, trafik kazası, işten atılma, saldırıya uğramak gibi yaşamımızın herhangi bir döneminde karşılaşabildiğimiz ve yaşantımızı derinden etkileyen olaylar sonrasında her yaşta görülebilir.

Rehabilitasyon: Akıl sağlığı sorunu olan kişiyi, ona yaşama koşullarını değiştirecek en uygun araçları ve yöntemleri sağlamaya çalışarak, bedensel, duygusal, düşünsel, ruhsal ve toplumsal işlevlerini koşulların elverdiği en uygun düzeye yükseltmek için yürütülen etkinliktir.

Bu etkinlikler akıl sağlığı sorunu nedeniyle belirli işlevleri sınırlanan kişiye bu işlevlerin geri kazandırılmasını ya da kişinin bu işlevsel sınırlanma nedeniyle uğradığı kayıpların giderilmesini hedefler.

Stres: Stres bedenin bir dış uyarana verdiği uyarana özgü olmayan yanıtıdır. Bu yanıt kan basıncının ve kalp hızının artması, solunumun hızlanması, adalelerin kasılması biçiminde ortaya çıkabilir. Her stres bizi olumsuz yönde etkilemez. Bazı stresler bizi güdüleyip, uyarıcı bir etki yaratırken, çok önemsiz gibi görünen bir stres ise, önemli sorunlara yol açabilir. Ancak, aşırı stres, özellikle uzun sürdüğünde akıl ve beden sağlığımızda sorun yaratır.

İş Stresi: İş stresi işin gerekleri ile işçinin yetenekleri, olanakları ya da gereksinimleri arasında uyumsuzluk bulunduğunda ortaya çıkabilen zararlı bedensel ve duygulanımsal yanıt olarak tanımlanabilir. İş stresi sağlığın bozulmasına ve hastalıkların ortaya çıkmasına neden olabilir. Uzun sürmesi durumunda kas iskelet hastalıklarına, depresyona, tükenmeye yol açabileceği gibi, çalışma kapasitesinin azalmasın a ve hatta ortadan kalkmasına neden olabilen kalp hastalıklarının ve hatta kanserlerin oluşumuna da katkıda bulunabilir. Stresli çalışma koşulları çalışanın güvenli çalışma becerisini de sınırlayarak, kazaların ve hastalıların artmasına da katkıda bulunur. 1990'ların dünyasında çalışma yaşamında örgütsel anlamda en çok önemsenen stres yapıcı etmenler, işten atılma korkusu, teknolojik yenilenme de değişim, etkisiz tepe yönetimlerdir.

İşyeri ölçeğinde ise, iş yükünün artması, denetim yetersizliği, ve uygunsuz ya da yetersiz iş eğitimidir.

Amaç belirsizliği, ağır iş yükü, dinlenme aralarının ve sürelerinin azalması, uzun çalışma süreleri ve vardiyalı çalışma, işçi için bir anlam taşımayan sıradan ve işçinin bilgi ve becerisini kullanmasına olanak vermeyen tekdüze işler, işçinin işini denetleyememesi, yönetim tarzı karar verme süreçlerine katılamama, işçiler arasında iletişimin, arkadaşlığın, dayanışmanın azalması, sosyal çevrenin yoksullaşması, işçilerin sorumluluğunun azalması, görevlerinin sınırlanması, iş güvencesizliğini artması, işte yükselme umutlarının tükenmesi, işçilerin her zaman hazırlıksız yakalandıkları hızlı bir teknolojik ve yönetsel değişim, çevresel koşular, çalışma ortamında tanımlamakta bile güçlük çektikleri sağlıksız fiziksel, kimyasal, ergonomik riskler ile iç içe çalışma zorunluluğu.

Çalışma Yeteneği: Kişinin bedensel, ruhsal, toplumsal kapasitesi ve mesleki uzmanlığı ile işi, iş örgütlenmesi ve çalışma çevresi arasındaki uyumun düzeyidir.

Tükenme: Çalışma yaşamında stres yaratan etmenlerin yol açtığı akıl sağlığı sorunudur. Üç boyutlu bir sendrom olarak tanımlanır. Özelliği kişisel enerjinin tükenmesi, kişinin aklının işini verememesi ve mesleki verimliliğinin azalmasıdır.

Zihinsel Gerginlik: Kişinin yaşamının tüm alanlarını etkileyen psikolojik strestir.

İş Güvencesizliği: İş güvencesizliği çalışanın yaptığı işi dilediği süre boyunca ya da yürütmekte olduğu biçimde sürdürme olanağının sınırlı olduğunu algılamasıdır.

Damgalanma: Diğerlerince dışlanıp soyutlanan kişilerde ortaya çıkan hoşnutsuzluk, utanma, aşağılanma belirtileridir. Bu belirtiler ruhsal sorunlarla ortaya çıkar ve kişinin davranışları diğerlerinden farklılaştıkça artar.

Akıl Sağlığı Yönetimi: Akıl sağlığı yönetimi akıl sağlığı sorunu olan işçinin bu sorununun işçi ve işveren üzerindeki etkilerini en aza indirmek ve bu tür bir sorun nedeniyle işten kalan işçinin yeniden üretime kazandırılması için ilgili hizmetlerin, kişilerin ve teknik-lerin ve malzemenin etkili bir biçimde kullanılması demektir. Bu terim akıl sağlığı sorunlarının arttığı son yıllarda işyerlerinde giderek daha sık kullanılmaktadır.

(*)ICFTU GENEL KURUL BELGELERİNDEN ÖZETLENMİŞTİR.

GELECEĞİ HAZIRLARKEN GEÇMİŞE BAKMAK

Demokratik yüzyıl

Diktatörlüğe, otoriterliğe ve sömürgeciliğe dayanan hükümetlerin alaşağı edilmesi için 20. yüzyıl boyunca sürdürülen uzun savaşım, dünya nüfusunun ezici çoğunluğunun demokrasi koşullarında yaşamaya başlamasını sağlamıştır. Pek çok engellemelerle karşılaşılmış, olay yaşanmıştır ve savaşım henüz sonuca ulaşmanın uzağındadır. Gerçekten, demokratik reform süreci büyük olasılıkla asla tamamlanmayacak ve mutlak güvenceye kavuşamayacaktır. Buna rağmen, bir yüzyıl sonlanırken, hangi biçimiyle olursa olsun, demokrasi egemen hükmetme biçimidir. Varlığını sürdürmekte olan birkaç feodal monarşi bile, danışma meclisi ile çalışmaya başlamıştır. Ve, geride kalan tek parti diktatörlükleri de baskı uyguladıkları gerçeğini gizlemek ve meşruiyet kazanmak için kendilerini hala "demokratik cumhuriyet" olarak adlandırmaktadır.

Yunanistan'dan Endonezya'ya

Yakın zamanlara dek, Akdeniz'e kıyısı olan Avrupa ülkelerinde, Latin Amerika'dan, Doğu Avrupa'dan, Afrika'dan ve Asya'dan birbiri ardına siyasi değişim dalgaları yükselirken, ICTFU, diktatörlükleri devirmek için demokratik sendikalarla sıkı işbirliği yapmıştır. Güney Afrika'nın son örneğini oluşturduğu pek çok ülkede, sendikal hareket bir demokrasi okuluna dönüşmüştür. Bu okul yalnızca geleceğin önderlerini değil, sendikal harekette ve toplum genelinde demokratik değerleri korumak ve kökleştirmekle görevli binlerce toplum eylemcisi de üretmiştir.

Adil seçimlerden daha fazlası

Demokrasinin temel özelliklerinden biri, kadın-erkek ve zengin-yoksul ayrımı yapılmadan herkesin iktidara gelmek ve yasama meclisinde yer almak için barış içinde yarışan partilere ve adaylara eşit ve adil bir biçimde oy verebildiği özgür ve adil seçimlerin yapılmasıdır. Ancak, demokrasi adil bir seçimden daha fazla anlam yüklüdür. İfade özgürlüğüne, toplanma ve örgütlenme özgürlüğüne ve ayrımcılığa hedef olmama hakkına saygı temelinde kurulmuş bir hoşgörü, tartışma ve diyalog kültürüdür. Bir demokrasinin başarılı sayılması için en gerekli özelliği, belki de, beklendiği gibi çoğunluğun iktidara gelmesi değil, azınlıkların ve iktidar karşıtlarının haklarına saygı duyuluyor ve bu hakların yasal sistem ve bağımsız yargı tarafından korunuyor olmasıdır. Bu siyasi pazarlığın diğer boyutu ise, karşıtların da değişim için şiddete başvurmadan, demokratik süreç içinde kalarak çalışmayı kabul etmeleridir.

Sendikalar ve sivil toplum

Demokrasinin kökleri, devletin suçu önlemek ve adalet getirmek dışında bir kontrolü olmadığı, gönüllü halk dernekleridir. Yakın zamanda, bu katılım ağları sivil toplum veya yurttaşlık topluluğu olarak bilinmeye başlanmıştır. Aslında, derneklerin özgürlüğüne saygı tam da canlanır, gerçek olur, şekil alır ve dünyayı döndürür. Bu düşünceyle eylem ve bir mırıldanmayla bir hareket arasındaki bağlantıyla aynıdır. Sivil toplum, özelden veya devlet tarafından sahip olunmayandan veya kontrol edilmeyen bir şeyden daha fazlasıdır. Sivil toplum, özgürlükle beraber çalışan sorumluluk arasındaki ilişkiyle aynıdır. Sivil toplum, totaliter bir devletle ya da frenlenmemiş piyasayla da kaynaklanıyor olsa, kişilerin atomlaştırılmasına karşıttır. Sivil toplum, sendikaların da içinde olduğu farklı örgütlenmelerden oluşmakla birlikte, sivil toplum kuruluşlarının tümü sivil topluma katkı yapmaz, hatta sivil topluma katılmaz. Pek çok ülkede, sendikalar, temsil gücü en yüksek olan, en büyük sivil toplum örgütleridir. Sendikaları diğer örgütlerden ayıran temel özellikler üyelerinin finanse ettiği, denetlediği ve meşrulaştırdığı örgütler olmalarıdır. Çalışan kadın ve erkeklerin günlük yaşamına kök salan sendikalar demokrasi için yaşamsal önem taşıyan örgütlerdir.

Demokrasi için tehlike işaretleri

Özellikle son 25 yılda büyük ilerleme sağlanmasına rağmen demokratik kazanımlar, hala kırılgan durumdadır. Dünya nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan üç milyar kişi, yaşamını günde 2 Dolardan az bir parayla, aşırı yoksulluk koşullarında sürdürmektedir. Dünya nüfusunun yaklaşık dörtte birini oluşturan 1.3 milyar kişi ise, şaşılacak bir biçimde, günde 1 Dolarla hayatta kalabilmektedir. Dünyanın farklı gelişmişlik düzeyindeki ülkelerinde, en zenginle en yoksul arasındaki uçurum derinleşmektedir. Şiddetlenen küresel rekabet ve hızlı ekonomik değişim, artan bir toplumsal güvencesizlik yaratmaktadır. Dünyanın en güçlü ülkelerinde bile, demokratik hükümetler, nüfusun büyük bir bölümünün iş ve onurlu yaşama ve çalışma koşulları istemlerini karşılayamıyor gibi görünmektedir. Tüm dünyada demokrasi tehlike sinyalleri vermektedir. Pek çok toplumda, çürümenin, suç oranlarının, uyuşturucu bağımlılığının, ailelerdeki parçalanmanın ve ırkçılığa, etnik ayrımcılığa ve mezhep ayrımcılığına bağlı gerilimlerin artması, denetimleri dışındaki güçler tarafından yönlendirildikleri hissine kapılmış olan insanların korkularını ve iç sıkıntılarını giderecek kolaycı çözümler öneren ve aşırı uçlarda yer alan siyasetçiler için verimli bir ortam oluşturmaktadır.

Barış için eylem

Soğuk Savaşın sonlanması barış getirmemiştir. 25 Afrika ülkesinde savaş bir biçimiyle sürmektedir. Savaş korkusuyla evini terk eden 5 milyondan çok sığınmacı ya da göçmen vardır. Kosova'daki büyük etnik temizlik Sırbistan'ın havadan bombalanmasına ve gelişmiş bir hedef saptama ve bulma teknolojisi kullanılmasına rağmen, çok sayıda sivillin yaralanmasına ya da ölmesine neden olmuştur. Irak'ta, Saddam Hüseyin hükümeti bölge barışı ve Irak halkının yaşamı için tehdit oluşturmaya ve Kuveyt'i savunmak için oluşturulmuş bağlaşık gücü askeri misilleme yapmaya zorlamaktadır. Neredeyse evrensel ölçekte destek bulan Oslo Barış Anlaşması Orta Doğu'daki gerginlik nedeniyle amacına ulaşamamıştır. BM gözetiminde gerçekleştirilen ve Doğu Timor'un bağımsızlığının oylandığı referandumda elde edilen Endonezya'dan ayrılma kararı, bölgeye yeni yerleşmiş göçmen milislerin yol açtığı bir katliam ve yıkım ile sonuçlanmıştır. Bu ve benzeri pek çok çatışma, demokrasinin savaşı önleme ve barış sağlama yeteneğinin sorgulanmasına yol açmaktadır.

Karşılıklı bağımlılıklar dünyasında egemenlik

Değişik ülkelerin hükümet sistemleri değerlendirilirken, demokrasinin standartları, ölçüt alınan norm oluşturmakla birlikte, demokrasiye yönelik meydan okumalar, 21. yüzyılda ulus devlet kavramı ve uluslararası işbirliği mekanizmaları üzerinde yeniden düşünülmesini zorlamaktadır. Demokrasi her ülkede bir iktidar sistemi olarak daha da kökleşmeye ve bu amaçla hızla değişen dünyayı yönetmek ve biçimlendirmek için bir uluslararası kuruluşlar sisteminin gerekli olduğu sonucunu kabul etmelidir.

Uluslararası kuruluşların demokratikleştirilmesi

Yeni binyıla 20. yüzyıldaki demokratik gelişmeyi kutlayarak girilmiş olması, şaşırtıcıdır. Oysa, küreselleşmenin meydan okuması demokratların ve özellikle de sendikaların yanıtlaması gereken yeni bir diz sorun yaratmıştır. Demokratik kurumlar, ulus devlet bünyesinde gelişmiştir. Devletin öngörülebilen gelecekte temel iktidar aygıtı olmayı sürdüreceği kesindir; ama küreselleşme yalnızca ulusal nitelikli kurumların çözebileceği irili ufaklı pek çok sorun yaratmaktadır.

KÜRESELLEŞMENİN AYGITLARI

Küreselleşme moda kelime olmaktan daha fazla anlam yüklüdür

yıl önce "küreselleşme" sözcüğü henüz keşfedilmemişti. Bügün ise, siyasi önderlerin, ekonomi uzman-

larının, köşe yazarlarının, şirketlerin tepe yöneticilerinin ve sendikacıların konuşmalarının neredeyse zorunlu öğesi olmuştur. Oysa, bu sözcük farklı kişilere farklı şeyler anlatan, belirsiz bir sözcüktür. Küreseleşme insanoğlunun ürünüdür; ama, denetlenemeyen doğa güçlerini tanımlıyormuş gibi kullanılmaktadır. Siyasi yelpazenin solunda veya sağında yer alanların bazıları uluslararası kapitalizmin başka bir tanımı olduğu gerekçesiyle reddettikleri bu olgunun sonuçlarıyla, ulusal hükümetlerin geleneksel siyasi yanıtlarıyla başa çıkılabileceğini ileri sürmektedirler.

İşçilerin tümü üzerindeki etkiler

ICFTU üyesi sendikalar 1996 Dünya Kongresinde, dünya ekonomisinde gerçekleşen ve etkileri uzun erimde ortaya çıkacak olan birbiriyle ilişkili bir dizi değişikliğin sendikaların örgütlendiği iş dünyasını dramatik bir biçimde değiştirdiğini kabul etmişlerdir. Küreseleşme bir gerçekliktir ve sendikalar çalışan kadın ve erkeklerin ve ailelerinin çıkarlarını korumak ve geliştirmek için yeni bir dizi strateji geliştirmek zorunda olduklarını anlamak zorundadırlar.

Demokrasi için yeni ve büyük bir meydan okuma

Bununla birlikte, küreselleşme, bu bileşenlerin toplamından fazlasını kapsamaktadır. Birbirini besleyen teknolojik, ekonomik ve siyasi değişimlerin bileşkesi, sanayi devrimine koşut bir tarihsel belirleyiciliğe sahip olmakla birlikte, çok daha hızlı ve derin toplumsal etkiler yaratmıştır. Hükümetler süreci yönetememekte, sürecin yarattığı baskıyı politika uyarlamaları ile yanıtlamaktadır. Çokuluslu işletmeler ise bu süreci hızlandıracak ve hedefe ulaştıracak politikaların en ateşli savunucuları ve uygulayıcılarıdır. Küreselleşmenin toplum üzerindeki bütünsel etkisi daha yeni yeni değerlendirilebilmekte ve ölçülebilmektedir. Küreselleşme, ICFTU'nun savunduğu gerçek bir sosyal politikadan yoksundur. Demokrasiye kamu sektörü kaynaklı zorbaların, özel sektör kaynaklı zorbalarla yer değiştirmesiyle ulaşılmayacaktır. Küreseleşme standart bir iktidar modeli olarak olarak varlığını sürdürecek ve gelişecek ise, küreselleşmeye bir insani boyut kazandırılmalıdır.

KÜRESEL EKONOMİDE TOPLUMSAL EŞİTSİZLİK VE GÜVENCESİZLİK

Toplumsal uçurumun derinleşmesi

Ekonomideki rekabetin ve yapısal değişimin yoğunlaşmasıyla, toplumun farklı kesimleri arasındaki uçurumun derinleştiği, bugün bile açıkça görülmektedir. Çoğu ülkede, yoksullar daha da yoksullaşmış, ge-

lir ve refah en zenginlerde yoğunlaşmıştır. Yeni işler yaratılsa bile, bu işlere ulaşmakta, küreselleşme yarışına katılmaya uygun eğitime ve niteliklere sahip olanlarla, kadınların çoğunluğunu oluşturduğu ve yeterli eğitim sağlık bakımı beslenme ve barınma olanakları bulamayanlar arasında çarpıcı bir farklılık ortaya çıkmaktadır.

Rekabetteki yoğunluk artışı işyerlerinden beslenmektedir

Çalışma dünyasında, gelişmekte olan ülkelerin sanayi sektörlerinde belirgin değişiklikler ortaya çıkmış, bu değişiklikler geçiş aşamasındaki ekonomilerin eski ve verimsiz devlet işletmelerinde dramatik boyutlara ulaşmıştır.

Tarım da küreselleşmenin etkilerinden korunamamıştır. Örneğin, Batı Afrika'daki küçük ölçekli üretim yapan pirinç üreticileri, Asya'dan yapılan ucuz ithalat nedeniyle büyük sorun yaşamaktadır. Hindistan'da, çiftçiler çokuluslu büyük tarım korporasyonlarının geçmişten bu yana kullandıkları tohumların patentini aldıklarına tanık olmaktadırlar. Küreselleşmenin en sıkıcı özelliklerinden biri, sürecin yaygınlaşma alanında olduğu için küreseleşmenin olumsuz etkilerinden zarar gören en yoksul ülkelerin teknolojik değiimin ve açık piyasanın artırdığı üretkenlikten hemen hiç yararlanamamasıdır.

Kazananlar ve kaybedenler

İmalat sanayiinin büyük bölümünün belirgin bir biçimde küçültülmesi ve tüm sektörlerde yönetim ve denetim etkinliğinin yeniden tasarlanması pek çok işim yok olmasına yol açmıştır. Enformasyon sürecinde yer alan bu işler, bugün bilgisayarların yardımıyla az sayıda insan tarafından yapılmaktadır. Yeni işler özellikle hizmet sektöründe yaratılmıştır. Hızlı büyüyen ekonomilere sahip olan ABD, İrlanda, Hollanda ve Danimarka gibi gelişmiş ülkelerde istihdam artışı, iş kayıplarını yavaşlatırken, işgücü sunumunu da azaltmıştır. Diğer pek çok ülkede ise, işsizlik artmıştır. İşsizlerin büyü bölümünü de, uzun süreli işsizler ve gençler oluşturmaktadır. Ayrıca, artan sayıda kadın işgücüne katılırken, pek çoğu da, işsizlik dönemleri arasında düşük ücretli, güvencesiz işlerde çalışmayı sürdürmektedir.

Zararlı işler...

Mal ve hizmet piyaslarındaki ve üretim teknolojilerindeki kapsamlı değişim, iş kontratlarını idare eden kuralları kaldırmak için işverenleri, iktidardaki bağlaşıklarını ve ekonomiyi yönlendiren profesyonelleri iş sözleşmeleri ile ilgili kuralları değiştirmeye yönlendirmiştir. İşverenler, emek maliyetinin artmasını ve satışlarda öngörülmeyen azalmalar yaşandığında karlılığın düşmesini önleme güdüsü ile işgücünü diledikle-

ri zaman çalıştırıp, gerektiğinde işten atabilecekleri bir "esneklik" yaratmışlardır. Kısmi süreli işlerde ve evde çalışanların, belirli süreli sözleşmelilerin ve taşeron işçilerinin güvencesiz koşullar yaratan diğer istihdam biçimlerinin oranı tam süreli çalışanlar aleyhine artmıştır. Sürekli ve tam istihdama dayanması gereken sosyal güvenlik sistemleri hem sağlanan yardımların kapsamı, hem de kapsayıcılık açısından gerilemiştir. İşverenlerin ücretin dolaylı maliyetini azaltma girişimleri artmış; devlet bütçeleri artan sosyal yardım harcamalarıyla, vergilerin azaltılmasına yönelik baskılar ve işsizlik harcamaları arasında ezilmeye başlamıştır.

....sosyal bozukluğa ve siyasi asabiyete neden olmaktadır

Dünya genelinde, değişime en kolay uyarlanabilenlerin de aralarında olduğu, kadın ve erkek çalışanlar güvencesizlik duygusunun artmasından yakınmaktadırlar. Pek çok ülkede, son 50 yılda büyük ölçüde sendikal mücade sayesinde oluşturulan ve işçilere onurlu bir yaşam sürdürebilmeleri için iş ve gelir güvencesi sağlayan kurumlar ve kurallar, küreselleşme süreciyle birlikte, işverenlerin işçileri piyasadaki değişikliklere göre işe alıp işten atabilmelerini sağlamak amacıyla yok edilmiştir. Çalışma yaşamındaki güvencesizliğin aileler ve topluluklar üzerindeki sonucu toplumsal bütünlüğün zayıflamasıdır. Suç oranları, ilaç ve madde bağımlılığı, parçalanmış aile sayısı, intiharlar ve insanların korkuyu hafifletme arayışı ile köktenci dini ve siyasi hareketlere yönelimi artmıştır. Bu değişikliklerin tümü, bireysel ve toplumsal stres artışının göstergeleri ve halkın kendi geleceğini yönetmekte yetersizleştirilmesinin ve iktidarların açığa çıkan iktidarsızlıklarının sonuçlarıdır.

İNSAN HAKLARI VE DEMOKRASİ

Demokrasinin kuruluş biçimleri

Dünyada pek çok demokratik yapılanma modeli vardır. Her biri, bir ülkenin gereksinimlerinin karşılanması için yürütülen savaşım ve tartışmalar içinde şekillenmiştir. Hiçbiri mükemmel değildir ve tümü de yeni gereksinimler ve zorunluluklar karşısında zaman zaman değişime uğramaktadır. ICFTU hangi modelin daha üstün olduğu konusundaki bir tartışmaya kesinlikle katılmayacaktır. Bununla birlikte, deneyimler, demokrasi olarak tanımlanmaya hak kazanan tüm sistemlerin, evrensel temel insan haklarına saygı üzerinde inşa edildiğini göstermektedir. 20. yüzyılın ikinci yarısındaki en temel kazanımlardan biri bu temel hakların bir dizi uluslararası belge ile yasal bir çerçeveye kavuşturulmuş olmasıdır. Bu belgeler;

-İnsan Hakları Evransel Bildirgesi'ni;

-BM'in Sivil ve Siyasi Haklar ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Anlaşmaları;

-Uluslarası Çalışma Örgütü'nün Filedelfia Bildirgesi, Temel Sözleşmeleri ve son yayınladığı Temel Çalışma İlkeleri ve Hakları Bildirgesi'dir.

Kural koyucuların hesaba katılması

Bu uluslararası standartlar gelişmişlik düzeyinden bağımsız olarak, evrensel ölçekte uygulanabilir. Bu standartların gözetildiği yerlerde, devlet insanlara yurttaş gibi davranmakta; aksi durumda ise, insanlar, seçme hakları olmaya ve kendileri dışında belirlenen kural koyucuların emirlerine boyun eğmek zorunda olan kullara dönüşmektedir. Nobel ödüllü Amartya Sen'in açıkladığı gibi, 20. yüzyılda, demokrasi açısından yanıtı aranan soru, ülkenin insanları "demokrasiye uygun mudurlar"dan, devlet insanları için "demokrasiyi uygulayacak uygunlukta mıdıra" dönüşmüştür.

En yoksullar söz ve karar sahibi olmalıdır

Tarih demokratik hükümetlerin büyük ekonomik felaketleri engellemekte çok daha başarılı olduğunu göstermiştir. Hindistan'da, son kıtlık bağımsızlıktan önce, 1943'te yaşanmıştır. Dünyadaki en büyük kıtlık Çin'de yaşanmış ve 1958-1961 arasında yaklaşık 30 milyon kişinin ölmüştür. Herhangi bir demokraside, hiçbir zaman kıtlık yaşanmamıştır; çünkü en yoksuların bile söz söyleme ve oy hakkı vardır ve özgür basın besin açığını kitlesel düzeye ulaşmadan haber alıp, duyuracak bir işlerliğe sahiptir. Benzer biçimde, Çin'de aile başına tek çocuk uygulaması sürdürülürken, Hindistan'ın eyaleti olan Kerela'da nüfus artış hızı daha düşük bir düzeye indirilebilmiştir. Araştırıldığında, Kerela'da kadınlara fırsat eşitliği sağlanması sayesinde, kadınlarla erkeklerin eğitim düzeylerinin eşitlenmesinin ve aralarında açık bir tartışma ve diyalog ortamının yaratılmış olmasının, aile büyüklüğüne ilişkin görüşleri değiştirmekte, Çin'deki aile yasalarından daha etkili olduğunu göstermiştir.

Saygınlık modern piyasa ekonomisinin gereksinimidir

Son Asya krizi, iktidar ile bankalar ve büyük işletmeler arasındaki ilişkileri yeterince denetleyemeyen hükümet sistemlerinin büyük siyasi başarısızlıklara eğilimli olduğunu göstermiştir. "Eş dost kapitalizmi" terimi, asla yalnızca Asya'ya özgü bir olgu değildir; bu terim, bugün Rusya'da yaşanan sorunlarla ve Wall Street'in ünlü fon yönetim kuruluşu Long Term Capital Manage-

ment'ın iflasında ve kurtarılmasında yaşanan olaylarla örtüşmektedir. Herşeye rağmen, Asya Kaplanları'ndan alınan bir ders de vardır: hızlı gelişme adına demokraside kısıntıya gidilmesi, çok risklidir ve otoriter yönetimlere özgü toplumsal istikrarsızlığı artırmaktadır. Şeffaflık, güvenilirlik ve kamusal katılım piyasa ekonomilerinin yönetişiminde yaşamsal bileşenlerdir; özellikle de küreselleşme çağında,

Demokratik süreç gelişmenin amaçlarını ve araçlarını tanımlamıştır

Bununla birlikte, demokrasi, yalnızca ekonomiye işlerlik kazandırılmasında otoriter sistemlere olan üstünlüğü açısında yeğlenmemektedir.

Ekonominin gerçek gereksinimlerinin anlaşılması için de serbest bir görüşme ve tartışma ortamı gereklidir. İnsanlar yaşamdan ne beklediklerini ve neyi başarmanın özlemi içinde olduklarını da ancak böylesi bir ortamda dile getirebilirler. Kamu politikalarının amaçları ve yöntemleriyle ilgili demokratik bir tartışma kaynak paylaşımı konusundaki toplumsal tercihlere tutarlılık kazandırırken, bireylerin ve toplulukların kimliklerini paylaşımcı bir tutumla tanımlamalarını sağlar. Demokrasi, toplumsal ve ekonomik koşulların iyileştirilmesi için neler yapılabileceği ve bunların nasıl başarılacağı konusunda düşünülbilmesi için gerekli bir koşuldur. Oysa, demokrasi savunucuları bile, sendikaların ve insan haklarının çalışma yaşamında da savunulmasının bu süreçteki rolünü sık sık küçümsemektedirler.

Demokrasinin temel değerleri farklı kültürler tarafından paylaşılmaktadır

ICFTU, seçme şansı olduğunda, halkın demokrasiyi yeğlediğini deneyleriyle öğrenmiştir. Sendikaların tutumu da aynıdır. Kültürel geçmişleri farklı olan pek çok ülkede, binlerce sendikacı yaşamını demokrasi savaşımına adamış, hatta bu uğurda ölmütür.

Dost insanlar arasındaki temel değerler sayılan hoşgörü, tartışma ve saygı kavramları Konfiçyüsçülüğe, Budizme, Hinduizme, Müslümanlığa olduğu kadar, "batılı" olarak tanımlanan Yahudiliğe ve Hıristiyanlığa da içselleşmiş değerlerdir. Kültürel farklılığı, güçlendirilmesi gereken bir değer gibi görme eğilimi giderek artmaktadır.

Ancak, değerli bir kültürel mirası, en iyimser değerlendirme ile, aldatıcı bir biçimde yorumlayarak, küçük ve sıklıkla da çürümüş bir seçkin tabakanın iktidarını sürdürmesini savunmak için kullanarak, otoriter yönetimlerin hoş görülmesini sağlamaya çalışan görüşlere karşısında sağlıklı bir kuşkuculuk gereklidir.

Ataerkilliğin son direnişi

Bazı ülkelerde topluluğun sorumluluğunu üstlenen ve karşılık olarak topluluğun da itaat ettiği ataerkil önderlere sahip geniş ailelerin, haklara ve yurttaşlara dayanan iktidar sistemlerine seçenek oluşturması da, otoriter sistem ile ilgili bir başka argümandır. Oysa, bu argümanlar, geniş ailenin ve ailelere ve aşiretlere dayanan hiyerarşinin üretimde ve dağıtımda birincil ekonomik birim olduğu, hızla aşılan bir döneme dayanmaktadır. Pek çok ülke, ekonomileri tarıma ve kırsal alana dayandığı dönemlerde bu tür sistemle ile yönetilmişti. Kentleşme ve sanayileşme ile birlikte, kamusal nitelikli sosyal güvenlik, eğitim ve sağlık hizmeti sağlama gerekliliği, limitet şirketlerin işleyişine yön verecek düzenlemelerin getirilmesi zorunluluğu ve ekonominin işleyişine yön verecek, istihdam ilişkilerini de kapsayan bir yasal çerçeve oluşturulması gerekliliği, ailenin ekonomik birim olma işlevini tümü ile değiştirmiştir.

Aileler değişmektedir

Batı Avrupa'da ve Kuzey Amerika'da, bu süreç 19. yüzyılın sonunda tamamlanmıştır; ancak, pek çok Asya ülkesi giderek belirginleşen bu toplumsal değişimin uzağındadır. Pek çok ülkede, geniş aile sistemi kadınlara ve çocuklara babanın; köylülere de, ağanın malı olarak bakılması temelinde varlığını sürdürmektedir. Geniş aileye yanlış bir romantizm ile bakılmasından vazgeçilmelidir. Farklı biçimleriyle aile toplumun temel yapıtaşı olmaya devam etmektedir; ancak, aile içi ilişkiler tüm ülkelerde hızla değişmektedir ve küreselleşmenin yaşantımız üzerindeki toplumsal etkileri derinleştikçe, daha da değişecektir. Enformasyon devrimi ve eğitim düzeyinin artması, sıradan insanların geniş aile ya da aşiret içindeki hiyerarşiye dayalı ilişkileri sorgusuz kabullenmelerini önleyecek ve uzun zamandır gerçek anlamda var olmayan bu yapılar hızla yok olacaktır.

İNSAN HAKLARININ KORUNMASI VE DESTEKLENMESİ İÇİN ULUSLARARASI SİSTEMİN GÜÇLENDİRİLMESİ

Güney Afrika'da ırk ayrımcılığı karşıtı savaşımdan çıkarılan dersler

Dünyanın tüm ülkelerinde, büyük uluslararası destek görüyor olsa da, demokrasi için savaşımın sonucunu BM üyesi ülkelerin halklarının desteği ve kararlılığı belirlemektedir. Bu dinamik, hiçbir ülkede, ırkçı rejimin hem siyasi alanda, hem de, sınırlı da olsa, ekonomik alanda soyutlanmış olmasına karşın, ancak kitlesel savaşımla alaşağı edilebildiği ve yerini çoğunluk yönetimine terk ettiği Güney Afrika'da yaşandığı kadar açık bir biçimde yaşanma-

mıştır. Bugün, Güney Afrika, demokrasiye yeni geçmiş ülkelerde insan haklarının korunması ve geliştirilmesi için yürütülen uluslararası çabalara en fazla destek veren ülkedir. Yeni Güney Afrika, demokrasinin yalnızca bir ideal olarak değil, toplumsal ve ekonomik gelişmede karşılaşılan sorunlarda başvurulacak sorun çözme gücü olarak desteklendiği bir simge olmuştur.

Sendikalar demokrasi okulları olmuşlardır

Güney Afrika'da ırk ayrımcılığına karşı yürütülen savaşımdan çıkarılan dersler, diğer ülkelerdeki demokratik reform sürecinin hızlandırılmasında kullanılmalıdır. Uluslararası topluluğun ve özellikle de uluslararası sendikal hareketin en önemli katkılardan biri, Güney Afrika'da ırkçılığa karşı savaşanların haklarını korumak ve eylem alanlarını genişletmek için bir dizi önlem almış olmasıdır. Demokrasi için savaşım yürütenlerin gözaltına alınması ya da sendikal hakların engellenmesi konularında enformasyon sağlanması yaşamsal önemde olmuştur. Bu, baskıya uğrayanların seslerinin ülkede ve ülke dışında duyulmasını sağlamıştır. Ayrıca, sivil toplum örgütlerine enformasyonun yanı sıra, para yardımı ve diğer destekler sağlanmıştır. Uluslararası sendikal hareketin bağımsız siyah sendikalarına yaptığı yardımlar bu amaçla kullanılan en etkili kanal olmuştur. Güney Afrika, demokrasiye görece barışçıl bir yoldan geçebilmeyi, büyük ölçüde, sendikalarda ve ırkçılığa karşı savaşım yürüten diğer sivil örgütlerde demokrasi kültürünü ve uygulamasını öğrenmiş olan yeni önder kadroya borçludur.

...Asıl önemli olan ekonomik baskıdır

Güney Afrika'daki ırkçı rejime uygulanan siyasi ambargo ve karşıtlarına sağlanan destek, maddi anlamda da, ekonomik yaptırımlarla güçlendirilmiştir. Eski rejim, BM'in petrol ve silah ambargolarını aşmak için büyük bedel ödemiştir. Uluslararası sendikal hareket bu kampanyada çok etkili bir rol oynamıştır. 20 yıldır, çokuluslu şirketlere baskı uygulanarak, Güney Afrika'da siyah sendikalara örgütlenme ve pazarlık alanı yaratılmaya çalışılmıştır. Sendikaların ülkeye geri dönmesinden sonra da, aynı şirketlere, ülkede yatırım yapmamaları için baskı uygulanarak ırkçı ekonominin çöküşü hızlandırılmıştır.

....uluslararası ölçekte örgütlenmiş

Güney Afrika'daki ırk ayrımcılığına karşı yürüttüğü kampanyada ve demokratik siyah sendika hareketine sağladığı destekte, ICFTU hem üyelerinin eylemlerinin eşgüdümünü sağlamış, hem de BM ve

ILO gibi çok taraflı kuruluşlara hükümetlerin eylemlerinin eşgüdümünü sağlamaları için baskı uygulamıştır. Ayrıca, ICTFU, dikkatleri, ön safta yer alan ve siyasi ve ekonomik soyutlama stratejisinden en olumsuz etkilenen devletlere destek sağlanmasının yaşamsal önemi üzerinde yoğunlaştırmıştır. Güney Afrika'da demokrasinin kurulması için gösterilen uluslararası çabanın düzeyi, ırkçılığın çökmesine ve barışçıl geçiş sağlanmasına büyük katkı yapmıştır. Ulusal Parti ve bağlaşıkları büyük çaba göstermesine rağmen, ırkçılık karşı hareketi dış güçler tarafından kullanılan bir hareket olarak göstermeyi de başaramamıştır.

Diktatörleşmek kötü bir girişimdir

ICTFU ve Güney Afrika'daki üyeleri, ırk ayrımcılığına karşı siyasi ve ekonomik baskı uygulamasının değişimi hızlandırabileceğine asla inanmamışlardır. İnsan haklarının korunması karşısında ticaretin ve yatırımların korunmasına öncelik veren "gerçekçi ekonomik, politika" uyarınca, etkili demokratik ülkeler ırkçılık karşısında etkili bir eylem başlatmayı geciktirmişlerdir. Irkçılık karşıtı hareketin çok uluslu şirketlere ırk ayrımcılığını savunmanın veya "iş" ile "siyaseti" birbirinden ayırmanın daha riskli olduğunu göstermesi, uluslar arası baskıyı etkili hale getirebilmiştir.

İlkelerden ödün verilmemelidir

Sonuç olarak, geleceğe yönelik olarak çıkarılması gereken temel ders, hükümetlerin insan haklarını ve sendikal hakları savunmakla görevli uluslararası kuruluşların nesnel işleyişlerini sağlamakla yükümlü olduklarıdır.

Devletlerin uluslararası standartları gözleme görevi, ticari dolaşımdan sağlanacak kısa erimli çıkarlardan bağımsız bir görev olarak değerlendirilmelidir. Diktatörlükler, sıklıkla, karlı anlaşmaların imzalanmasını ya da askıya alınmasını insan haklarını ve sendikal hakları açık bir biçimde ihlal etmelerinin görmezden gelinmesi ya da bu ihlaller karşısında susukun kalınması için bir koz olarak kullanmaktadır. Standartların gözlenmesi konusunda, çok taraflı uluslararası kuruluşlar arasında, en bağımsız ve en etkili yöntemi geliştiren Uluslararası Çalışma Örgütü'nün, ırkçı rejimin işçilere uyguladığı zulmü açığa çıkaran ve bu zulma karşı eylem programı geliştiren ilk örgüt olması bir tesadüf değildir.

Uluslararası insan hakları mekanizmalarının niteliği ve etkisi geliştirilmelidir

Uluslararası insan hakları standartlarının izlenmesinde ve gözlenmesinde kalite ve güvenilirlik, demokrasinin dünya ölçeğinde yaygınlaşıp, kökleşmesi için yaşamsal

değerlerdir. Ancak, bilgilendirme, kamuya mal etme, diplomatik baskı ve siyasi soyutlama en acımasız diktatörlüklerin zulmü altında yaşayanlara yardım edilmesinde yetersiz kalacaktır. Böylesi bir baskı yetersiz kaldığında, uluslararası topluluk ekonomik baskı uygulamak zorundadır.

Ceza uygulanması

Diktatörlükler kötü ekonomik ortaklardır. Böylesi iktidarlara yoksulluğu azaltmak amacıyla yapılan yardımlare, genellikle bu iktidarların askeri alandaki ve iş dünyasındaki bağlaşıkları el koyarlar. İktidarların ve sivil toplumun şeffaflık ve güvenilirlikle desteklenen denetlenebilirlikten yoksun olması temel politikaların başarısızlığa uğraması ve bu başarısızlığın karşılıklı bağımlılık ilişkisi içinde oan bir dünyada hızla çok uzak ülkelere bile yayılması riskini artırmaktadır. Öyleyse, uluslararası topluluk, ahlaki açıdan temel insan haklarını kararlı bir biçimde ihlal eden iktidarlara ekonomik desteği durdurmakla yetnmemeli, demokratik değişimin desteklenmesinin ve güvence altına alınmasının uzun erimli ekonomik önemini de kavramalıdır.

İŞYERİNDE İNSAN HAKLARI

Demokrasi işte başlar

Temel insan haklarıyla ekonomi arasındaki iç bağlantı en açık biçimiyle işyerine odaklanmıştır. Çalışan insana nasıl davranıldığı, onun geçim düzeyinin, kendine duyduğu saygının ve kimliğinin temel belirleyicisidir. Pek çok ülkede işçi hakları için savaşım, demokratik reformun temel özeliği olmuştur ve öyle olmayı sürdürmektedir. İşçilerin bağımsız örgütleri diktatörlüklerin siyasi ve ekonomik erki için temel tehdit olmayı sürdürürken; tam aksine, demokrasilerde, sendikal etkinlikleri düzenleyen mevzuatın ILO standartlarına uygunluğu yurttaşlık haklarını tanımlayan bir mihenk taşıdır.

İşçi hakları konusundaki konsensüs derinleşmekte ve yaygınlaşmaktadır

Uluslararası topluluk çalışan kadınlar ve erkekler için örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını da kapsayan temel emek standartlarını, hızla benimsemektedir.

Toplumsal Gelişme için Kopenhag Zirvesi, BM Beijing Kadın Zirvesi, Dünya Ticaret Örgütü'nün Singapur Bakanlar Toplantısı, Dünya Bankası Gelişme Komitesi ve bizzat Uluslararası Çalışma Örgütü açık bir dünya ekonomisinde temel emek standartlarının sosyal gelişme için çok önemli olduğu konusunda görüş birliğine varmışlardır. Sıradaki aşama Uluslararası Çalışma Örgütü'nün yeni yayınladığı Temel Çalışma İlkeleri ve Hakları Bildirge-

sine uluslararası sistemde destek sağlamaktır. ILO Bildirgesi sendikal haklar, eşitlik ve çocuk çalıştırılması ve zorla çalıştırma ile ilgili olan ve yaygın olarak onaylanmış bulunan yedi ILO Sözleşmesine dayandırılmıştır.

Bu Sözleşmelere saygı gösterilmesi, toplumsal gelisme ve iyi yönetişim için güçlü bir temel oluşturur.

Sözleşmeler demokrasinin kurulması için bir anahtardır; çünkü halkın korkularını ve özlemlerini işverenlerine ve hükümete anlatabilmesini ve bu aktarımın gereği yerine getirilmiş gibi davranabilmesini sağlamaya yardım edecektir.

Dahası, bu sözleşmelere uyulup uyulmadığı evrensel ölçekte gözlendiği için, sıklıkla güçlü seçkin sınıfın lehine ve çalışan halkın zararına işliyormuş gibi görünen uluslararası ticaret ve yatırım kurallarına da güçlü bir meşruiyet sağlayacaktır.

Barış istiyorsanız, adalet sağlayın

ILO'nun pek çok temel standardının ve aslında Örgütün kendisinin, temel özgürlüklerin olmamasının ve toplumsal adaletsizliğin barışı tehdit ettiği kabulü üzerine kurulmuş olduğu unutulmamalıdır. Demokrasinin temellerinin işyerinde güvence altına alınması, insanların yakınmalarını ve güvencesizliklerini sömüren demokrasi ve yabancı karşıtı siyasi hareketlerin yükselişine bir engel oluşturur.

ICFTU'NUN EYLEMİNE TEMEL OLUŞTURAN ANA NOKTALAR

İyi yönetim için kıstas demokrasi

Demokrasi dünyanın çoğu ülkesinde baskın hükümet sistemi haline gelmiştir. Ancak, pek çok ülkede demokrasi özürlü bir biçimde uygulanmaktadır. Diktatörlükler varlığını sürdürmekte ve insan hakları büyük ölçüde sömürülmeye devam etmektedir. Demokratik kurumlar, güçlendirilmiş bir uluslararası sistem tarafından korunması ve geliştirilmesi gereken sivil ve siyasi yurttaşlık haklarıdır.

Kütlesel yoksulluk ilerlemeyi tehdit etmektedir

Ülkelerde veya ülkeler arasında yoksullarla zenginler arasındaki uçurumun derinleşmesi pek çok yerde demokrasinin sürdürülebilirliğini tehdit etmektedir. İşsizlik ve yoksulluk demokrasi düşmanları için verimli bir ortam oluşturan toplumsal ayrışmanın koşullarını yaratır. Artan sayıda devlet tıkanmanın eşiğindedir ve savaşa tapınan farklı güçlerin kolayca el koyabilecekleri birer kurban durumundadır. BM'in ve diğer uluslararası kuruluşların üyesi olan demokratik ülkeler, yoksullukla başa çıkılabilmesi için kaynaklarını ve gerekiyorsa komşu devletlere ve hatta ülke halkına yönelik saldırganlığı önlemek için askeri güçlerini harekete geçirmeye hazır olmalıdır.

Küreselleşmenin meydan okumasına karşı çıkma sorumluluğunu artırmak

Hızlı teknolojik değişim, ekonomik liberalleşme ve Soğuk Savaşın bitmesi "küreselleşme" olarak adlandırılan sürecin yaratılmasında bir araya gelmişlerdir. Küreselleşme insanlarca gerçekleştirilmekle birlikte, pek çok kişiye demokratik hükümetlerin denetimi dışında gelişiyormuş, gibi gelmektedir. Yoksulluğun ve işsizliğin ortadan kaldırılmasında kullanılacak kaynakları yaratma potansiyeline sahip olmasına rağmen, Toplumsal etkisi toplumda bugün bile kabul edilemeyen bölünmeleri derinleştirmektedir. Küreselleşmenin yarattığı sorunları ele alacak olan demokratik eylem, hem yerel girişimlere, hem de güçlendirilmiş uluslararası işbirliğine gereksinmektedir.

İşe işyerinden başlamak

Hızla değişen bir dünyada halkın korkularını ve güvencesizliğini gidermek için yürütülecek eylemin çok önemli bir odak noktası, işyeridir. İşyerleri tüm dünyada şiddetlenen rekabet ve ücretleri sınırlayan ve çalışma koşullarını ağırlaştıran işverenler tarafından dönüştürülmektedir. İşyerlerindeki güvencesizlik evlere ve topluma yayılmakta ve sorunlarını çözmelerine katkıda bulunabilecek olan seçimlerde oy kullanan sıradan insanların özgüvenini zayıflatmaktadır. Sendikal örgütler bu nedenle hem işyerindeki sorunların çözümünde, hem de siyasi sürece kitlesel katılımın sağlanmasında yaşamsal önem taşır.

Farklılaşan bir dünyada ortak ilkeler

Her ülke anayasasına uygun bir demokrasi için çaba göstermelidir. Bununla birlikte, bir demokrasi kültürü gelişebilmesi için, uluslararası topluluk insan hakları konusunda uluslararası standartların evrensel kabul gördüğünden emin olabilmelidir ve olmalıdır. İnsan haklarının evrensel ölçekte gözlenmesine karşı saldırı başlatmak amacıyla öne sürülen "haklardan önce istikrar" ve "kültürel emperyalizm karşıtlığı" benzeri argümanlar gerçekler karşısında direnememekle birlikte, kurumsallaşmış seçkinlere hizmet etmeyi sürdürmektedir.

Sürdürülebilir kalkınma için yönetişim iyileştirilmelidir

Modern piyasa ekonomileri, kıtlık ya da kötü yönetilen bankaların iflası gibi felaketleri önlemek için, demokratik sisteme dayana hükümetlere özgü denetim mekanizmalarına sahip olmalıdır. Ayrıca, gelişme amaçlarının ve yollarının tanımlanmasında demokratik diyalog ve tartışma süreci büyük önem taşır. Katılımcı gelişme, temel işçi haklarına saygı gösterilmesine uygun olarak

işyerinden başlatılmalıdır. Hükümetlerin yoksulluğun ortadan kaldırılmasına odaklaşabilmelerinin güvencesi, yoksulların toplumda söz söyleme haklarını kullanabilmelerini sağlamaktır.

İnsan haklarına saygıyı güvence altına alacak bir eylem ticaretten ve yatırımdan ayrılamaz

Dünya Güney Afrika'daki ırk ayrımcılığına karşı savaşımı desteklemek için gösterilen uluslararası çabadan ders almalıdır. Alınacak iki önemli ders: İnsan haklarının korunması için kararlı bir uluslararası baskı kurulmalıdır ve uluslararası topluluk daha baştan ekonomik yaptırımların artırılmasına hazırlıklı olmalıdır. Güney Afrika'da, sendikaların desteklenmesi halk çoğunluğuna haklarını kullanabilmeleri için yardım etmenin en etkili yollarından biri olmuştur. Uluslararası şirketler ve bu şirketlerin anayurtlarındaki hükümetler, Güney Afrika'daki ırk ayrımcılarıyla ticaret yapmanın kötü bir iş olduğunu yavaş yavaş öğrenmişlerdir. İnsan haklarının koruyacak ve destekleyecek daha güçlü bir uluslararası sistem işyerinde insan haklarının korunmasına özel önem vermeli ve hak ihlalinin önlenmesinde işbirliği yapmaya yanaşmayan hükümetlere uyguladığı ekonomik baskıyı aşamalı olarak artırılmasını sağlayacak bir düzenleme getirmelidir.

İşçilerin görüşlerinin işyerlerinden uluslararası zirvelere taşınması: Örgütlü emeğin 21. Yüzyıldaki meydan okuması

ICFTU'nun çatısı altında bir araya gelen özgür sendikalar dünyadaki demokratik ilerlemenin temel güçlerinden biri olmuştur. İşyerinden başlayarak Devlet Başkanları Zirvelerinin de içinde olduğu her düzeyin demokratikleştirilmesinde sendikaların oynayacakları rol hiçbir zaman küreselleşme çağında olduğu kadar amaca uygunluk göstermemiştir. Yoksulluk, işsizlik ve toplumsal ayrışma ortamında kök salan demokrasi karşıtı saldırılara karşı koyulmasında sendikal hareket yaşamsal önemi olan bir bileşendir. Sendikalar toplumdaki güç dengelerini değiştirerek, sağlıklı bir sivil toplumun yeşerebileceği bir iklim yaratırlar. Ayrıca, sendikal etkinliklere katılım süreci, en kötü koşullarda olanların da içinde olduğu sıradan insanlara demokratik çalışma yürüterek, kendi yaşamlarıyla birlikte, içinde yaşadıkları toplumun yaşamını da iyileştirebileceklerini göstermekte yardımcı olur.

(ICFTU Genel Kurul Belgelerinden Özetlenmiştir.)

Çeviri: Dr. Bülent Piyal

YENİ DÜNYA DÜZENİ>NEREYE
Korkut Boratav
İmge Kitabevi

Korkut Boratav'ın son dönemlerde yazdığı yazılardan derlenen kitap, küreselleşme olgusuna ve Türkiye ekonomisine ve sosyal sorunlarına ışık tutuyor.

Boratav, kitaba yazdığı önsözde şunları belirtiyor:

"Yirmi yılı aşkın bir süreden beri dünyayı ve Türkiye'yi neoliberal rüzgarlar savurup durmaktadır. Alınterleri ve göznurları ile tüm değerlerin yaratıcısı olan sıradan insanlar, uzun ve çetin mücadeleler sonucunda elde ettiğikleri ekonomik, toplumsal ve siyasal kazanımların tehdit edildiğini, hızlanarak aşındığını farkettiler. Her yerde ezici çoğunluk onlardaydı; fakat yine bu gidişi durduramadılar. Çünkü geçmiş kazanımların hayata geçirilmesini sağlayan mücadele ve direnç araçları körelmekte; teslimiyet içine sürüklenmekteydi."

(...)

Bu derlemedeki katkıların ortak bir özelliği varsa bu, sözünü ettiğim neoliberal dünyayı ve onun söylemini temsil eden kalemlere, insanlara, uygulamalara ve politikalara karşı bir dizi polemik olması, bir anlamda direnme yazıları oluşturmasıdır."

IMF NEDİR?
Koray Değirmenci
Türk-İş Yayınları

"IMF azgelişmiş ülkelerde yaşayan haklar için sefaletin, ayaklanmaların, savaşların bir diğer adı olmuştur. IMF dünya ölçeğinde sömürgeleşmenin, gelişmiş ülkelere getirdiği olanakların bu sefer yaklaşık yarım yüzyıl sonra tekrar kurulmaya çalışmasının aracı durumundadır.

Kapitalizm kendi krizini ancak 19. Yüzyıl vahşi kapitalizmi koşullarını tekrar yaratarak aşabileceğini anlamış ve 1980'lerden sonra tüm dengeleri bu yönde değiştirmek ihtiyacını hissetmiştir. IMF de bu operasyonun temel aktörlerinden biridir."

Bu sözler konfederasyonumuz Türk-İş'in son dönemlerde yayınladığı birçok küçük el kitapçığından biri olan ve Türk-İş Dış İlişkiler Uzmanı Koray Değirmenci tarafından kaleme alınan "IMF Nedir?" broşüründen...

"Küreselleşme ve IMF", "IMF: Kuruluşu, yapısı ve işleyişi", "İstikrar paketleri ve yapısal uyum programları", "Türkiye ve IMF" başlıklarıyla Uluslararası Para Fonu IMF üzerine özet ve genel bilgiler sunan yayın, IMF politikalarının nasıl oluşturulduğu, nasıl uygulandığı konularında birçok soruya yanıt veriyor.

ŞUBELERİMİZ VE TEMSİLCİLİKLERİMİZ

ŞUBELERİMİZ

Adana Şubesi
Reşat Bey Mah. 244 Sok.
Arıkan İş Merkezi K. 3 D. 13
Adana
Tel: (0322) 352 38 55
Faks: (0322) 352 10 06

Adıyaman Şubesi
Sıratut Mah. Erden Cad.
No: 15 Kat: 2 Adıyaman
Tel: (0416) 213 69 74
Faks: (0416) 214 34 13

Ankara Şubesi
Adakale Sok. No: 6
Yenişehir-Ankara
Tel: (0312) 231 92 11-230 27 21
Faks: (0312) 230 20 52

Bandırma Şubesi
Haydar Çavuş Mah.
Evyapan Sok. Evyapan
İşhanı No: 4/3 10220 Bandırma
Tel: (0266) 718 38 62
Faks: (0266) 715 05 76

Batman Şubesi
Akyürek Mah. 32. Cad. No: 71
56301 Batman
Tel: (0488) 213 10 76
Faks: (0488) 213 10 67

Bursa Şubesi
Tahtakale Vezir Cad. Akarsu
İşhanı No: 4 Kat: 4 16040
Bursa
Tel: (0224) 222 04 30
Faks: (0224) 220 81 34

Diyarbakır Şubesi
Ekinciler Cad. Evran Apt.
No: 42 Kat: 1 No: 1 21110
Diyarbakır
Tel: (0412) 228 54 85

Elazığ Şubesi
İcadiye Mah. 1. Harput Cad.
Tabipler İşhanı No: 10 Kat: 4
23300 Elazığ
Tel: (0424) 218 25 97

Gebze Şubesi
Hacı Halil Mah. 1212 Sok.
Hükümet Konağı Yanı Bostan
İşhanı Kat: 3 Gebze-Kocaeli
Tel: (0262) 641 45 58
Faks: (0262) 641 31 12

İskenderun Şubesi
Çay Mah. Orhangazi Cad.
Özay Apt. No: 16 Kat: 4 31200
İskenderun
Tel: (0326) 614 22 40

İstanbul Şubesi
Millet Cad. Dr. Adnan Adıvar
Sok. No: 22/1 34300
Aksaray-İstanbul
Tel: (0212) 589 13 12
Faks: (0212) 589 13 15

İstanbul/Anadolu Şubesi
Ankara Cad. Çınardibi Sok.
No: 8 Kat: 2 81410
Kartal-İstanbul
Tel: (0216) 306 61 06
Faks: (0216) 306 61 07

İstanbul/Boğaziçi Şubesi
Konaklar Mah. Söğüt Sok.
Bilsel Apt. Batı Blk. No: 3 D: 1
80620 4. Levent-İstanbul
Tel: (0212) 270 32 71
Faks: (0212) 268 38 49

İstanbul/Rumeli Şubesi
Namık Kemal Cad. No: 33
Kat: 1 Avcılar-İstanbul
Tel: (0212) 695 05 44
Faks: (0212) 694 62 81

İzmir Şubesi
Şehit Fethi Bey Cad. No: 43
K.2 D.201 99 Basamak
İş Merkezi 35210 İzmir
Tel: (0232) 483 71 90-425 96 27
Faks: (0232) 484 25 34

İzmir/Aliağa Şubesi
Kazım Dirik Mah. Lozan Cad.
No: 54 Aliağa-İzmir
Tel: (0232) 616 19 87
Faks: (0232) 616 93 33

Kırıkkale Şubesi
Yeni Doğan Mah. Namık Kemal
Cad. No: 5/2 06810 Kırıkkale
Tel: (0318) 218 36 78
Faks: (0318) 218 73 90

Kocaeli Şubesi
Kemal Paşa Mah. Ankara Cad.
Çağlayan İş Merkezi No: 3
K. 4 D. 23-24 Kocaeli
Tel: (0262) 321 41 13
Faks: (0262) 321 13 83

Kütahya Şubesi
Dumlupınar Bulvarı İstasyon
Cad. No: 57/3 43020 Kütahya
Tel: (0274) 216 16 18
Faks: (0274) 216 15 05

Mersin Şubesi
Hastane Cad.
Mersin İşmerkezi Kat: 4 Mersin
Tel: (0324) 336 54 42
Faks: (0324) 336 22 25

Samsun Şubesi
Şevketiye Cad.
Erçal İşhanı 1/2 Samsun
Tel: (0362) 230 91 66
Faks: (0362) 231 27 54

Trakya Şubesi
Belediye Karşısı Güngör
İşhanı Kat: 4 Lüleburgaz
Tel: (0288) 417 21 93

Yarımca Şubesi
Ankara Cad. Dostluk
İşhanı No: 55/3 İzmit
Tel: (0262) 321 43 13
Faks: (0262) 322 42 53

TEMSİLCİLİKLERİMİZ

Antalya
Elmalı Mah. 7. Sok.
Coşkun İşhanı No: 31
Antalya
Tel: (0242) 241 53 53

Düzce
Gaziantep Cad. Çınlar Sok.
Kavakoğlu Pasajı Düzce

Elmadağ
MKEK Barut Fab.
Elmadağ-Kırıkkale

Eskişehir
Sakarya Cad. Birlik Han
Kat: 5/15 Eskişehir
Tel: (0222) 231 24 59

Kırşehir
Eski Ankara Cad. Mermerler Apt.
No: 1 Kat: 1 Kırşehir
Tel: (0386) 212 16 41

Malatya
İnönü Cad. Nuşin Apt. Kat: 2
No: 56 D. 4 44100 Malatya
Tel: (0422) 321 24 46

Çerkezköy
Gaziosmanpaşa Mah. Atatürk
Cad. Doğuş İşhanı No: 29
Çerkezköy
Tel: (0282) 726 66 43

MİSAFİRHANELERİMİZ

Ankara Misafirhanesi
Adakale Sokağı No: 6
Yenişehir-Ankara
Tel: (0312) 431 47 51

İstanbul Misafirhanesi
Levazım Subayları Mah.
Kardelen Sok. Petrol-İş Blokları
1. Levent-İstanbul
Tel: (0212) 274 92 88