

sendikal notlar



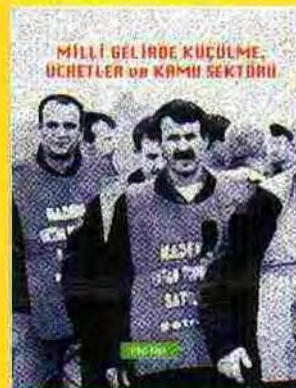
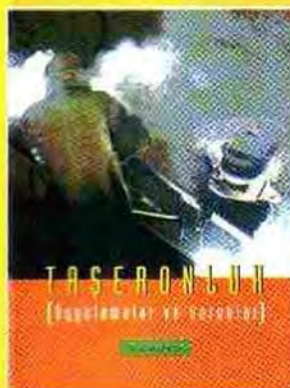
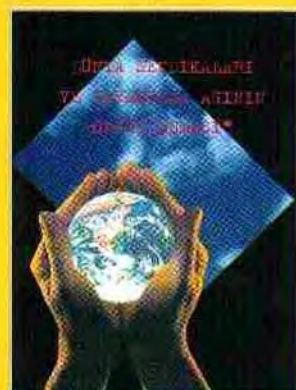
"Herkesin çalışma, işini serbestce seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır."

**"Herkesin herhangi bir ayırım
gözetmeksizin, eşit iş için eşit
ücrete hakkı vardır."**

"Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır."

"Herkesin çıkarını korumak için sendika kurma veya sendikaya üye olma hakkı vardır."

(İnsan Hakları Evrensel
Bildirgesi'nden)



İÇİNDEKİLER

Sunuş	3
Türkiye	5
Dünya	15
Milli gelirden küçülme, ücretler ve kamu sektörü	26
Soru ve yanıtlarla hizmet akti	33
Taşeronluk-Uygulamalar ve sorunlar	40
İşçi ve aile sorumluluğu	73
156 sayılı ILO Sözleşmesi	76
165 sayılı ILO Tavsiye Kararı	80
İşçi hareketinin geleceği: Gelişmekte olan ülkeler üzerine bazı düşünceler	85
UNI-Dünya sendikaları ve dayanışma ağının örgütlenmesi	110
Temsilciye not	140
Sendikal Notlar 2 yaşında	154





Türkiye

Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

adına sahibi:

Genel Başkan

Mustafa Öztaşkın

Yazı İşleri Müdürü:

Genel Sekreter

Mustafa Çavdar

Genel Yayın Müdürü:

Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri

İsmet Yiğit

Yönetim Yeri:

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 25

81180 Altunizade-Üsküdar-İstanbul

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

Faks: (216) 391 66 78

e-mail: petrol@turk.net

Petrol-İş Dergisi Ekidir.

Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

Genel Düzenleme ve Teknik Hazırlık:

Dosya Yayıncılık

Tel: (0312) 385 16 72

Faks: (0312) 385 16 73

e-mail: dosyay@mynet.com

Baskı: Şan Ofset

SUNUŞ

Ekonomik krizin yarattığı sonuçların toplumsal yaşamı nasıl altüst ettiği artık çok daha somut olarak görülmektedir.

IMF istemlerine bağlı olarak 21 Şubat krizi öncesi ve sonrası alınan önlemler nedeniyle ülke ekonomisi Cumhuriyet tarihinin en büyük ekonomik küçülme dönemini yaşarken, kişi başına ulusal gelir 3 bin 100 dolardan 2 bin 100 dolara geriledi. Oysa Avrupa Birliği ülkelerinde kişi başına gelir ortalaması 20 bin doların üzerindedir.

Ekonominin içine sürüklendiği olumsuzlukları, işçilerin ve tüm çalışanların temel kazanımlarını daha da budayarak aşmaya çalışan Hükümet, toplumsal koşulları çok daha kötüleştirecek tehlikeli kararlar almaktadır. Bunlar, kamu işçilerinin yasal hakları olan ilave tediyeyle 2003 yılına ertelenmesi, kamu çalışanlarını ve işçilerini kapsayacak res'en emekliliğin gündeme getirilmesi, Anayasa Mahkemesi tarafından ertelenen kademeli emekliliğin yeniden benzer biçimde çıkartılması, özelleştirmelerin daha da hızlandırılması, kamu çalışanlarının ücretlerinde eşitlik ölçütleri

düşünülmeksizin yeni düzenlemeler yapılmasıdır...

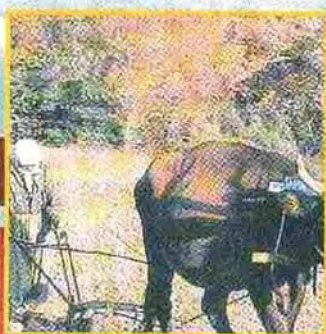
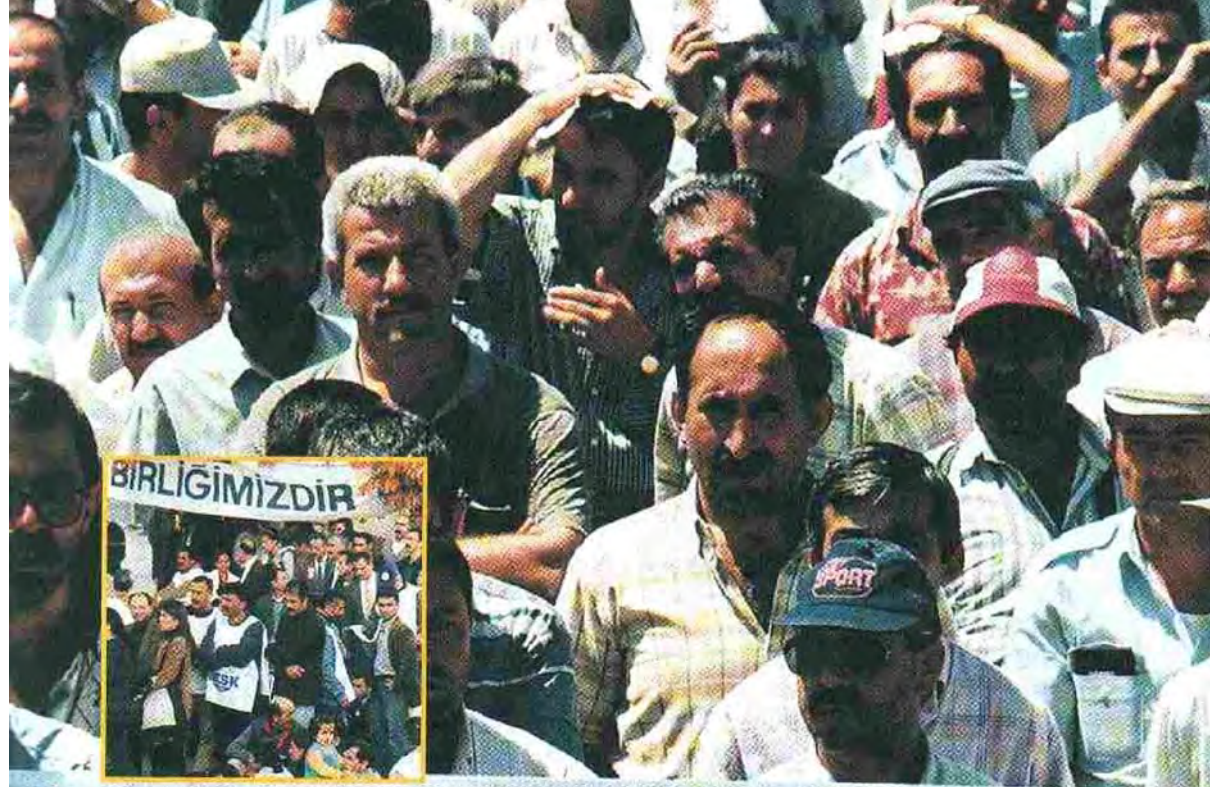
Tüm bu saldırılar yanında uzun zamandır gündeme getirilen iş güvencesi yasasını çıkartılmazken, emeklililerin aylıklarında iyileştirmeler yapılmamakta, kamu çalışanlarının ücretlerinde artışlar gerçekleştirilmemektedir. Tarım kesiminin çökertilmesine dayanan yeni önlemler gündeme getirilirken ülke gıda açısından tehlikeli biçimde dışa bağımlı duruma getirilmektedir.

Kısaca Türkiye nüfusunun mutlak çoğunluğu, IMF istemlerine bağlı olarak alınan önlemler sonucu günümüzde çok zor koşullar içinde bulunmaktadır.

Ancak bu olumsuz durum kendi içinde değişimi yaratacak gücü de barındırmaktadır. Bunun için sendikalar ve sivil toplum kuruluşları daha güçlü biçimde el ele vermeli ve omuz omuza durmalıdır. Çünkü koşullar kazanımları korumak için sosyal dayanışmanın zorunluluğunu gerekli kılmaktadır.

Saygılarımızla...

Merkez Yönetim Kurulu



TÜRKİYE



DÜNYA BANKASI: "TÜRKİYE YOKSULLAŞTI"

Ekonomik krizin yarattığı sonuçlara ilişkin veriler artık yaşanan şokun nedenlerini ve kapsamını somut olarak gösteriyor.

Son kez Dünya Bankası'nın yayınladığı Küresel Kalkınma Finansmanı-2002 raporuna göre 2001 yılında kişi başı Gayrisafi Milli Hasıla'nın yüzde 27.2 azalarak 2.160 dolara gerilemesiyle, Türkiye, üst orta gelirli ülkeler kategorisinden alt orta gelirli ülkelere düştü.

Bankanın raporuna göre ülkelerin gelir gruplarına göre

sınıflandırmasında, Türkiye daha önce 2.986 dolar olan kişi başı milli geliriyle üst orta gelirli ülkeler arasındaydı.

Türkiye, ulusal geliri 5.000 dolar ile 3.100 dolar arasında olan Çek Cumhuriyeti (5.060 dolar), Polonya (3.960 dolar), Macaristan (4.650 dolar) ve Estonya (3.480 dolar) gibi Avrupa Birliği adayları ile Brezilya (4.420 dolar), Şili (4.740 dolar), Güney Afrika (3.160), Malezya (3.400 dolar) gibi ülkelerle beraber, üst orta gelirli ülkeler arasında yer alıyordu. Ancak, Türkiye, 2001 yılındaki yoksullaşmayla, Letonya (2.470 dolar), Litvanya (2.620 dolar), Rusya (2.270 dolar), Tunus (2.100 dolar), Peru (2.390 dolar), Kolombiya (2.250 dolar), Tayland (1.960 dolar) gibi kişi başı gelirleri 1.900 dolar ile 2.600 dolar arasında olan alt orta gelirli ülkeler grubuna girdi.

Dünya Bankası'na

göre kişi başı geliri 756 dolar ile 2.995 dolar arasında olanlar alt orta gelirli; 2.996 dolar ile 9.265 dolar arasında olanlar ise üst orta gelirli ülkeler arasında yer alıyor.

Türkiye, ayrıca, 2001'deki yoksullaşmayla yılın en çok küçülen ülkesi oldu. Gayrisafi yurtiçi hasılda yüzde 7.4 daralma yaşayan Türkiye'ye karşılık Avrupa Birliği'ne aday ülkelerin tamamı büyüdü. Macaristan'ın gayrisafi yurtiçi hasılası yüzde 3.8, Çek Cumhuriyeti'nin yüzde 3.6, Bulgaristan'ın yüzde 4 büyüdü. Asya'da Güney Kore yüzde 3, Çin yüzde 7.3 büyüdü. Sadece, Singapur yüzde 2, Tayvan yüzde 1.8 küçüldü. Krizdeki Arjantin'de Gayrisafi Yurtiçi Hasılda daralma yüzde 3.8 olurken, Brezilya yüzde 1.5 büyüdü.

Bu rakamların gösterdiği bir başka gerçek Türkiye'nin krizle belki de onlarca yılını yitirdiğidir.



TÜRKİYE'YE KRİZLE "DARAL" GELDİ

Devlet İstatistik Enstitüsü'nden yapılan açıklamaya göre, Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) 2000 yılına oranla yüzde 9.4 küçülürken, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) yüzde 7.4 gerileme gösterdi. Yılın son çeyreğinde büyüme hızı ise önceki yılın aynı dönemine göre eksi yüzde 12.3 olarak hesaplandı.

2001 yılı üçer aylık dönemler toplamı olarak elde edilen GSMH değeri, cari fiyatlarla 179 katrilyon 480 trilyon 78 milyar lira olarak hesaplanırken; gelişme hızları cari fiyat-

larla yüzde 42.9, sabit fiyatlarla eksi yüzde 9.4 oldu. GSMH dolar bazında ise geçen yıl cari fiyatlarla 148 milyar 166 milyon dolar olarak gerçekleşti. Kişi başına gayri safi milli hasıla değeri ise yüzde 27.2'lik azalışla 2160 dolar olarak açıklandı. 2001 yılı zımmi fiyat deflatörü ise yüzde 57.8 oldu.

DİE, Gayri Safi Yurtiçi Hasıla'nın (GSYİH) geçen yıl eksi yüzde 7.4, geçen yılın dördüncü 3 aylık döneminde ise eksi 10.4 olarak hesaplandığını bildirdi.

Yılın dördüncü 3 aylık döneminde ise GSMH'nin cari fiyatlarla 55 katrilyon 327 trilyon 991 milyar lira olurken, gelişme hızının da bir önceki yılın aynı dönemine oranla cari fiyatlarla yüzde 53.1, sabit fiyatlarla da eksi yüzde 12.3 olduğu belirlendi.

DİE verilerine göre, sabit fiyatlarla sektörel bazda Devlet Hizmetleri, Kar Amacı Olmayan Kuruluşlar ve Konut

Sahipliği dışında, tüm sektörlerde küçülme yaşandı. Devlet Hizmetlerinde büyüme yüzde 1.5 olurken, Kar Amacı Olmayan Kuruluşlardaki büyüme oranı da yüzde 0.2 düzeyinde sonuçlandı. Konut sahipliğinde büyüme hızı ise yüzde 2.1 olarak gerçekleşti.

2001 yılının tamamında, en fazla küçülme ithalat vergisinin ardından yüzde 9.9 ile mali kuruluşlarda yaşanırken, yüzde 9.4 ile ticaretle, 7.5 ile de sanayide kaydedildi.

Sektörler itibariyle büyüme hızlarına bakıldığında, serbest meslek ve hizmetler sektöründeki küçülme yüzde 7.4, tarım sektöründe yüzde 6.1, İnşaat da yüzde 5.9 düzeyinde gerçekleşti.

Sonuç olarak geçen yılın tamamında Sabit Fiyatlarla Gayri Safi Yurtiçi Hasıla (GSYİH) yüzde 7.4, Gayri Safi Milli Hasıla (GSMH) da yüzde 9.4 oranında gerilemiş oldu.



KESK, TMMOB VE TTB'DEN ORTAK TEPKİ

Hükümetin kamu görevlilerinin mali ve sosyal haklarında düzenlemeler yapmak amacıyla çıkarttığı 'Eşit işe, eşit ücret' olarak adlandırılan kararnameye kamu çalışanları örgütleri yoğun tepki gösterdi.

KESK, TMMOB ve TTB ortak olarak yaptıkları basın açıklamasında kararnameyle yapılan düzelmenin eşitsizlikleri daha da derinleştireceğine dikkat çekilerek özetle şu görüşlere yer verildi:

"Adı 'eşit işe eşit ücret' kararnamesi olan bu yeni uygulama, tersine eşit

değerde işlere eşit ücret temelinde olması gereken ücret adaletinin sağlanmaması nedeniyle kamuda istihdam edilen çeşitli meslekten çalışanlar arasındaki eşitsizliği derinleştirecektir. Çünkü Hükümetin de açıkladığı gibi, kararnameden sadece 30 bin civarında kamu çalışanı yararlanacaktır. Kamuda farklı kurumlarda çalışanlar ile aynı kurumda farklı statüde çalışan çeşitli mesleklerden personel arasında büyük ücret farklılıkları oluşacaktır. Kararname kapsamı dışında tutulan 2 milyon kamu çalışanı ise yine açlık ve sefalet ücretleri ile yaşamlarını sürdürmeye zorlanacaktır. Kamu çalışanlarının ortalama ücretlerinin 4 kişilik bir ailenin gıda giderlerini bile karşılamaktan uzak olduğu bu dönemde bu düzenlemenin yetersiz olduğu apaçık ortada-

dır. KESK, TMMOB ve TTB olarak talebimiz, kararnamenin bütün kamu emekçilerini kapsaması ve Hükümetin kamu çalışanlarının yaşamını doğrudan etkileyecek kararlar alırken, onların temsilcileri ile mutabakat arayışına gitmesi, kararnamenin bu çerçevede yeniden düzenlenmesidir. Biz KESK, TMMOB ve TTB olarak kamuda iş-

tihdam edilen çeşitli mesleklerden çalışanların ücret de dahil yaşamını etkileyen ekonomik ve sosyal sorunların kararnameler yoluyla değil, toplu sözleşmeler yoluyla çözüleceğinin bilincindeyiz. Bunun için Kamu Görevlileri Sendikaları Yarasası bir an önce yeniden ele alınarak temel sendikal hakları güvenceye alan ve toplu söz-

leşmelere olanak sağlayacak şekilde düzenlenmelidir.

Sosyal tarafların mutabakatı olmadan yapılan bu düzenlemenin basında yer alması üyelerimiz ve tüm kamu çalışanları arasında huzursuzluklara yol açmış ve tepkilere neden olmuştur.

Sayın Cumhurbaşkanının eşitsizlikleri derinleştiren bu düzenlemeyi sosyal devlet anla-

yışı içersinde değerlendireceğini umuyoruz.

Yıllardır yoksulluk sınırı altında yaşamaya mahkum edilen kamu çalışanlarının ücretlerinin insanca yaşamaya yetecek düzeye getirilmesini bir zorunluluk olarak görüyor, ayrımcılıktan bir an önce vazgeçilerek gerekli iyileştirmelerin ivedilikle yapılmasını talep ediyoruz."



DAHA NE ZAMANA KADAR?

"Türkiye, iş sağlığı ve güvenliği alanında yaklaşık 80 yıllık bir mevzuat, uygulama ve kurum birikimine sahiptir. Ancak, bu birikimin değerlendirilmesi (...) güçlükler içermektedir.

Çalışma Bakanlığı'nın iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ilişkin uygulamalara yönelik denetimleri, müfettiş ve yardımcı eleman sayısındaki yetersizlikler nedeniyle sınırlı ve laboratuvar desteğinden önemli ölçüde yoksundur. İş sağlığı ve güvenliği denetimi yapan denetim elemanı sayısı 275, ölçüm laboratuvarı sayısı dörttür. Kimya, maden, inşaat, gıda gibi mevzuatın iş güvenliği sorumluluğu taşıyacak mühendis istihdamını zorunlu tuttuğu alanlarda (...) iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ilgi ve bilgi birikimi yeterli düzeyde oluşmuş değildir."

(AB Ulusal Programdan...2001)



İŞSİZLİĞİN ACI YÜZÜ ARTIK SAKLANAMIYOR Gerek Devlet İsta-

tistik Enstitüsü'nün gerekse hükümet yetkililerinin işsizliğin çok büyük boyutlara tırmandığı konusundaki açıklamaları artık bu toplumsal sorunun saklanmadığını gösteriyor.

Son aylar içinde işsizlik olgusuna vurgu yapmak zorunda kalan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan mart ayı içinde yaptığı açıklamada, Devlet İsta-

tistik Enstitüsü (DİE) İşgücü Anketi sonuçlarına göre, Türkiye'de işsiz sayının 2 milyon 335 bin, işsizlik oranının ise yüzde 10.6 olduğunu söyledi. Okuyan, Ankara'da yaptığı açıklamada, dünyada yaygın olan işsizliğin, beraberinde yoksulluk ve sosyal dışlanmayı da getirdiğini belirtti.

İşsizlik sorununun, sadece gelişmekte olan ülkelerin sorunu olmadığını anla-

tan Okuyan, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tahminlerine göre, 2000 yılı sonu itibarıyla dünyadaki açık işsizlik sayısının 160 milyona ulaştığını kaydetti.

Okuyan, "DİE 2001 4. Dönem Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, Türkiye'de işsiz sayısının 2 milyon 335 bin, işsizlik oranının yüzde 10.6, eksik istihdamın da yüzde 6.1



ARTIK GIDADA DİŞALIMCI ÜLKEYİZ

Üç tarafı denizlerle çevrili, bereketli topraklar üzerindeki Türkiye, artık yiyecek ve içeceğinin önemli bölümünü dışarıdan alıyor. İşte hepimizi düşündürmesi gereken bazı veriler:

-Cumhuriyet tarihinde ilk kez 1996 yılında tarımsal ürün dışalımını, tarımsal ürün dışatımını geçti.

-Tarımın dışatımdaki payı 1980 yılında yüzde 57 iken, 1997'de yüzde 10,2'ye; 1998'de yüzde 10,0'a düştü.

-Gıda dışalımını özellikle hayvansal ürünlerde, ette ve süt ürünlerinde yoğunlaştı. Örneğin Türkiye 1997-2000 yılları arasında 102 milyon dolarlık sığır eti 1 milyar 172 milyon dolarlık çeşitli gıda maddeleri satın aldı.

-Meyva ve sebze konusunda üretim fazlası olan Türkiye, 2000 yılı içinde meyve, sebze ve hububat ürünlerine yaklaşık 1 milyar dolar ödedi.

olduğunu kaydetti.

İşsiz sayısında bir yılda 969 bin kişi artış görüldüğünü bildiren Okuyan, istihdam edilenlerin yüzde 27.7'sinin SSK'ya, yüzde 11.1'inin Bağ-Kur'a, yüzde 10.5'inin Emekli Sandığı'na kayıtlı olduğunu, yüzde 50.5'inin ise herhangi bir sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlı olmadığını ifade etti.



HATIRLATALIM: ZORUNLU TASARRUFTA 11.8 KATRİLYON VAR

Kamuoyunda zorunlu tasarruf olarak bilinen Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi ve Bu Ta-

sarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanun ile kurulan hesaba, 28 Şubat 2002 itibariyle, anapara ve nema geliri olarak toplam 11 katrilyon 886 trilyon liralık para girişi oldu.

Hazine Müsteşarlığı'ndan yapılan açıklamaya göre, 11.8 katrilyon liralık paranın 1 katrilyon 686.2 trilyon lirasını anapara, 10 katrilyon 199.8 trilyon lirasını nema geliri oluşturdu.

Hesaba giren paradan 3 katrilyon 211.3 trilyon lirası, anapara, şahıs kesintisi ve nema olarak hak sahiplerine ödenirken, 8.9 trilyon lira ilgili kurumlara iade edildi. Ziraat Bankası'na da 16.9 trilyon lira yatırım harcaması ve komisyon olarak verildi. Bakiyenin 8 katrilyon 626.3 trilyon lirası çeşitli tahvil ve devlet iç borçlanma senetleri alınarak nemalandırılırken, 22.6 trilyon lira, ilgili kanun uyarınca gecikme zammı ile tahsil edilerek

1 Mart 2002 itibariyle Ziraat Bankası'ndaki fon hesabına aktırılacak tutarı oluşturuyor.

Açıklamaya göre, söz konusu kanunun yürürlüğe girdiği Nisan 1988'den 28 Şubat 2002'ye kadar fondaki kümülatif nema oranı yüzde 583.80'e ulaştı.

Çoğunuzun sıkıldığını düşündüğümüz zorunlu tasarruf konusunda tüm bunları niye mi yazdık?

Unutanlar ve unutmamak isteyenlere biz bir kez daha hatırlatalım dedik.



TÜRK-İŞ: TEPKİLERİMİZ SÜRECEK

Türk-İş Başkanlar Kurulu 11 Şubat

2002 tarihinde Ankara'da toplandı.

Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral, toplantının açılışında yaptığı toplantıda hükümetlerin son 10 yılda 195 milyar doların yağmalatılmasına neden olduğunu belirtti. Meral, ekonominin tümüyle IMF güdümüne verildiğini belirterek özette şunları söyledi:

"Bugünkü hükümetin bizlerden şikayetçi olmaya hakkı yoktur. Bugünkü hükümetin karşı beklenmedik özveride bulunmuştur. Bu özverinin sonucunda ülkemizin ve halkımızın sorunlarına çözüm bulunacağı düşünülmüştür. Görünen o ki, hükümet, halen daha IMF'ye taviz üzerine taviz vermeye ulusal çıkarlarımızla çelişen politikalar izlemeye devam etmektedir. Halk işsizlik ve yoksulluğun pençesinde. Halkımız bunu hak etmemektedir."

Türk-İş Başkanlar

Kurulunda "Artık Yeter, Bu ülke bizim kampanyası çerçevesinde bir dizi bölgesel toplantılar kararı aldırdı.

Başkanlar Kurulu kararında özetle şu görüşlere yer verildi:

"Hükümetin uyguladığı IMF-Dünya Bankası programlarıyla ülkemizin sorunları her geçen gün daha da artmakta, işsizlik, yoksulluk ve hatta açlık yaygınlaşmaktadır. Yatırımlar durmuştur. 2002 Bütçesi bir borç ödeme bütçesidir; yatırımlar öngörülmemektedir. İşyerleri kapanmaktadır. Çalışan her kişi evinde birkaç işsize bakmak zorundadır. Halkımız, yolsuzluklar ve IMF-Dünya Bankası programları nedeniyle geleceğe ilişkin umutlarını yitirme noktasındadır.

Başkanlar Kurulu, Hükümetin ulusötesi sermayenin, IMF'nin ve Dünya Bankası'nın talepleri doğrultusunda

izlediği politikanın Türkiye Cumhuriyeti'nin üniter devlet yapısının bütünlüğü ve bağımsızlığı, ulusal egemenliğimiz, ulusal çıkarlarımız ve başta işçi sınıfımız olmak üzere tüm çalışanların çıkarları, hakları ve özgürlükleri ile temelden çeliştiğini tespit ederek, bu politikaların değiştirilmesi amacıyla "Artık Yeter, Bu Ülke Bizim" kampanyasını başlatmıştır.

Hükümetin bu yanlış politikaları ulusal çıkarlarımız ve çalışanların talepleri doğrultusunda değiştirilmesi; İş Güvenliği Yasası'nın çıkarılmaması, 6772 sayılı Yasayla verilmesi öngörülen ilave tediyenin ertelenmesinden ve istek dışı emeklilik planından vazgeçilmemesi; yıllardır yılda 12 ay çalışan geçici işçilerin bu yıl da 12 ay çalışmasının temin edilmemesi, 4447 sayılı Yasanın Anayasa Mahke-

mesi tarafından iptal edilen maddelerinin Türk-İş'in talepleri doğrultusunda yeniden düzenlenmemesi ve özel sektörde işverenlerin sendikaya karşıtı politikalarından vazgeçmemesi durumunda Türk-İş'in meşru ve demokratik eylemleri, halkımızın da en geniş desteği ile daha yaygın ve etkili biçimlerde kararlı olarak sürdürülecektir."



**EMEK
PLATFORMU
BAŞKANLAR
KURULU:
"ÇÖZÜM IMF
POLİTİKALARI
OLAMAZ"**

Emek Platformu Başkanlar Kurulu 8

Şubat 2002 tarihinde toplanarak ülkenin ve halkımızın sorunları, her geçen gün daha da derinleşmekte olduğu vurgulandı ve "sorunlarımızın azaldığı konusunda yapılan açıklamalar gerçeklikle temelden çelişmektedir. Hükümetlerce uygulanan IMF programları, bağımsızlığı ve ulusal egemenliği zedelemekte, Türkiye'nin geleceğini ipotek altına almaktadır" denildi.

Ülkemiz sorunlarının IMF programlarıyla değil, Emek Platformu Alternatif Programında yer alan politikalarla çözülebileceği belirtilen açıklamada özellikle şu görüşlere yer verildi:

"Emek Platformu'nun önerilerinin doğruluğu her geçen gün yeniden kanıtlanmaktadır. IMF ile yapılan stand-by düzenlemeleri iptal edilmelidir. Siyasi Partiler Yasası ve Seçim Yasası demokratikleştirile-

rek en kısa sürede erken genel seçimlere gidilmelidir. Eğitimin ve sağlık hizmetlerinin paralı hale getirilmesi-ne yönelik girişimler engellenmelidir. Sağlık hizmetlerinde giderek artan sorunların çözümünü için gerekli adımlar atılmalıdır. İşverenlerin baskısıyla 9 aydır süruncemede bırakılan İş Güvencesi Yasa Tasarısı derhal Meclis'e sevke-

dilerek yasalaştırılmalıdır. 4447 sayılı Yasanın Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen maddeleri, kuruluşlarımızın talepleri gözönüne alınarak yeniden düzenlenmelidir.

Başta belediyeler ve PTT olmak üzere, kazanılmış hakları geri almaya yönelik adımlardan vazgeçilmelidir.

Başkanlar Kurulumuz, siyasi parti-

lerin, iktidar gücünü kullanarak ve bazen başka kanallardan tehdit ve baskılara da başvurarak, çalışanların örgütlenmelerine yada örgüt yapılarına ve örgütsel işleyişlerine müdahalelerini, bu uygulamaların demokrasiyle bağdaşmadığını belirterek, şiddetle protesto etmekte; kuruluşlarımızın siyasi partilerden, hükümetlerden ve

devletten bağımsızlığının önemini vurgulamakta; ve anti-demokratik baskılara karşı tam bir dayanışma içinde olduğunu açıklamaktadır. Bir Başbakanlık genelgesi yayımlanarak, Hükümetin ve bürokratların, kamu çalışanlarının sendikalaşma çabaları ve girişimleri karşısında tam bir tarafsızlık içinde olacağı açıklanmalıdır."



TÜRKİYE'NİN SAĞLIĞI BOZUK

"Türkiye'de özel sağlık harcamalarının toplamdaki oranı bütün Batılı ülkelerin üzerindedir. Bu açıdan bakıldığında, Türkiye sağlık sektörünün önemli derecede özelleştirilmiş olduğu söylenebilir. Türkiye'de sağlık harcamaları içinde özel harcamaların oranı yüzde 26'dır ve bunun hemen tamamı tedavi edici sağlık hizmetlerine yapılmaktadır. Özel sağlık harcamalarının toplamdaki oranının İngiltere'de %3,1, İsveç'te %22, Danimarka'da %16, Belçika'da %17 olduğu görülmektedir. Ülkemizdeki sağlık harcamalarının bu derece yüksekliği, sosyal güvenlik sistemlerinin garantilediği hizmet kapsamının daralmasından, kamu sağlık kurumlarında bile giderek daha çok sayıda hizmetten giderek daha çok miktarda ücret alınmasından kaynaklanmaktadır."

(TTB yayını "Türkiye'nin Sağlığı"ndan)



ÖZEL SEKTÖR İŞYERLERİNDE TİS YILI

Türkiye İşveren

Sendikaları Konfederasyonu'na (TİSK) üye işveren sendikaları ile Türk-İş, Hak-İş ve DİSK'e üye işçi sendikaları arasında 2002 yılı içinde yürütülecek toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde yoğunluğu, metal işkolunda çalışan 90 bin işçi ile tekstil işkolunda çalışan 40 bin 350 işçi adına yapılacak grup sözleşmeleri oluşturuyor.

Her iki işkolundaki grup toplu iş sözleş-

meleri 1 Eylül 2002 tarihinden itibaren geçerli olacak. Diğer işkollarındaki toplu iş sözleşmelerin yürürlük tarihi ise ağırlıklı olarak 1 Ocak 2002 ile 1 Mart 2002 tarihlerinde başlıyor.

Bu yıl içinde, ağaç işkolunda 730, denizcilik işkolunda 700, çimento işkolunda 4 bin, gıda işkolunda 2 bin 53, ilaç işkolunda 318, kağıt işkolunda 463, büro ve ticaret işko-

lunda 527, kimya petrol işkolunda 458, metal işkolunda 90 bin, yerel hizmetler işkolunda 31 bin 381, tekstil işkolunda 40 bin 350 ve toprak işkolunda 250 olmak üzere, toplam 171 bin 230 işçi adına toplu iş sözleşmesi görüşmeleri yürütülecek.

Diğer yandan kamu sektöründe özellikle belediyelerde Türk-İş'e bağlı Belediye-İş Sendikası'nın yaklaşık 30



KİMYA SANAYİ ÜZERİNE BİR NOT

Kimya sanayinin dışa bağımlılığı Türkiye'nin önemli özelliklerinden biridir.

Kimya sanayi 1996 yılından itibaren iç talep karşısında üretimini 1998 yılında 7.986 milyon dolara çıkarmıştır. Aynı yıl kimyasal madde ithalatı 7.226 milyon dolara, ihracatı ise 1.272 milyon dolara yükselmiştir. 1998 yılı verileri itibariyle kimya sanayii ithalatının yüzde 30'u (ilaç dahil) direkt tüketime gitmiş, yüzde 70'i ara malı olarak sanayinin üretim gereksinimlerini karşılamıştır. Çalışan sayısı 150'den yukarı olan işletme sayısı, toplam kimya işletmelerinin yüzde 2'sidir. Bu durum AB ülkeleri ile karşılaştırıldığında çalışan sayısı itibariyle bizdeki büyük firmalar, oradaki orta ölçekli firmalar boyutundadır.

Yukarıdaki tüm bu özet bilgilerin kaynağı 8. Beş Yıllık Kalkınma Planı Kimya Sanayi Alt Komisyon Raporu...

bin işçiyi kapsayan toplu iş sözleşmeleri bir sonraki yıl başlayacak kamu toplu iş sözleşmeleri konusunda önemli ipuçları verecek.



TÜRK-İŞ'TEN İLAVE TEDİYELER İÇİN TEPKİ

Bakanlar Kurulu'nun 2002/3581 sayılı Kararla 6772 sayılı yasa uyarınca kamu kurum ve kuruluşlarda çalışan işçilere ödenmesi gereken ilave tediye'nin 26 yevmiyelik bölümünün 3 Aralık

2001 tarihli Başbakanlık Genelgesi doğrultusunda 2003 yılına ertelenmesi Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral tarafından 5 Şubat'ta yapılan bir basın açıklamasıyla eleştirildi.

Bakanlar Kurulu'nun genelgeyi değiştirmesini isteyen Türk-İş Genel Başkanı Bayram Meral özetle şu görüşleri savundu:

"Hükümetin Türk-İş'in tüm uyarılarına rağmen, 3 Aralık 2001 tarihli Başbakanlık Genelgesi doğrultusunda yaptığı bu uygulama, çalışanların kazanılmış haklarını ortadan kaldırmaya yönelik önemli bir adımdır ve gelecekteki olumsuz uygulamaların habercisidir.

Sermayeyi her türlü Devlet imkanlarından yararlandırılanların çalışan-

lara karşı izledikleri olumsuz tutum, tasarruf teşvik fondan sonra ilave tediyelerde de görülmüştür.

Bu durum kabul edilemez.

Bakanlar Kurulu bu tavrını değiştirmeli, hatasını düzeltmelidir."



İSTANBUL'DA İŞ GÜVENCESİ İÇİN YÜRÜYÜŞ

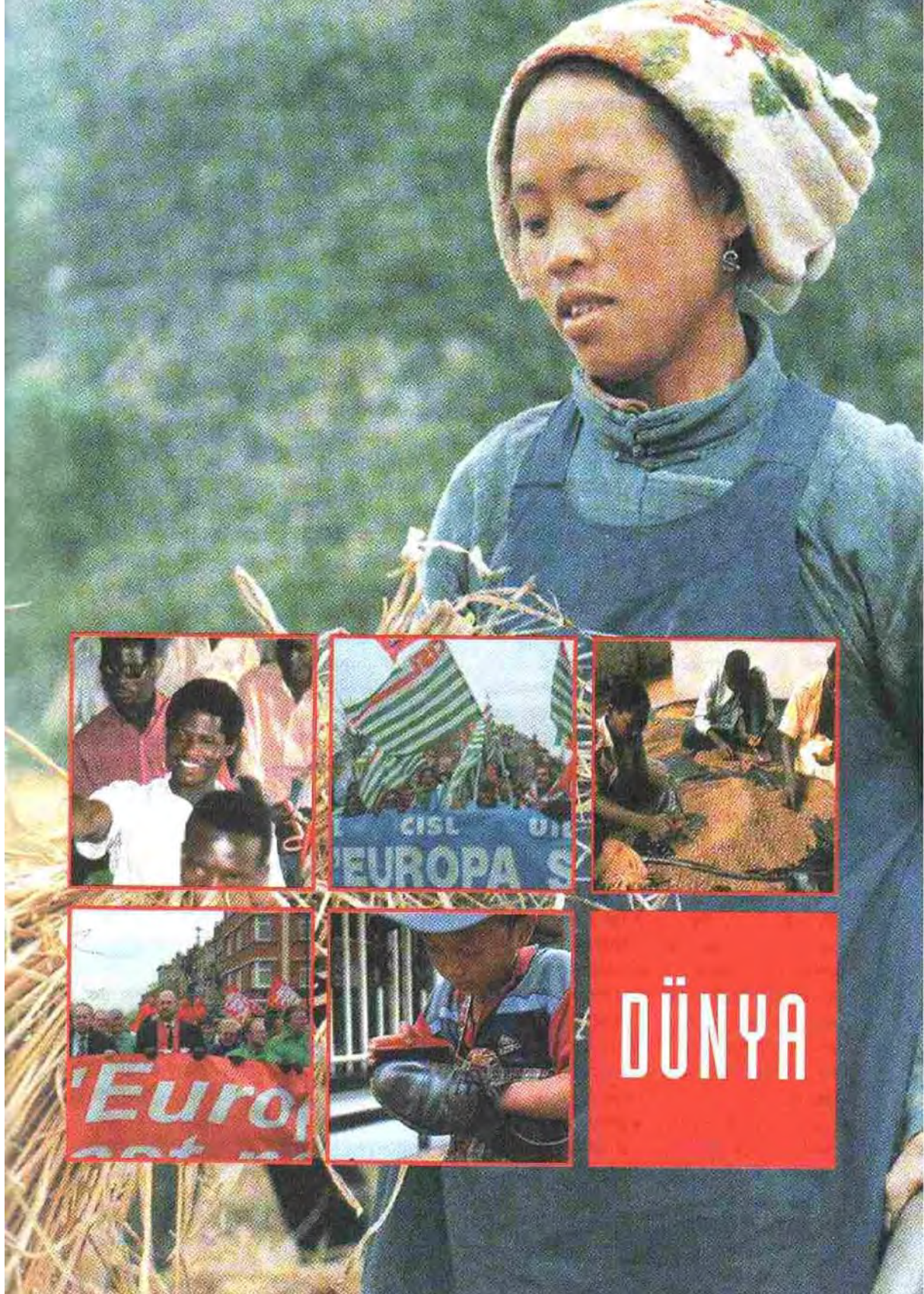
Emek Platformu'na üye binlerce işçi, 14 Şubat günü İş Güvencesi Yasa Tasarısı'nın bir an önce Meclis'ten

geçmesi amacıyla bir yürüyüş düzenledi.

Türk-İş, Hak-İş, DİSK, KESK'in aralarında bulunduğu sendikalara üye yaklaşık 3000 işçi İstanbul'da Saraçhane parkında toplandı. Ellerindeki dövizlerle yürüyüşe geçen işçiler, Çalışma Bakanlığı Bölge Müdürlüğü önünde bir basın açıklaması yaptı.

Grup adına konuşan Türk-İş Bölge Başkanı Faruk Büyükkucak, son bir yıl içerisinde cumhuriyet tarihinin en büyük ekonomik ve sosyal krizinin yaşandığını söyledi. Büyükkucak, "İş güvencesi yasası işsizliğin, hukuksuzluğun, hak ve özgürlüklerin korunması için kaçınılmaz bir zorunluluktur dedi.

**Hazırlayan:
Haluk Şensu**



DÜNYA



ILO'DAN ÇOCUK İŞÇİ ÇALIŞTIRMAYA "KIRMIZI KART"

15 Ocak 2002 tarihinde Uluslararası Çalışma Örgütü, Mali'nin Bamako kentinde 19 Ocak 2002 tarihinde başlayan 2002 Afrika Kupası etkinliklerinde "Çocuk İşçiliğine Kırmızı Kart" kampanyasının açılışını yaptı.

Çocuk emeğinin kullanımına karşı mücadele amacı taşıyan kampanyanın sembolü, futbolda önemli kural ihlallerinde hakemlerin kaldırdığı kırmızı kart oldu.

Dünya Kupasını da içerecek şekilde dünya çapında in-

siyatif almayı amaçlayan ILO, kampanyayı, Mali Başbakanı Alpha Oumer Konare, Afrika Futbol Konfederasyonu'ndan (CAF) sponsorlar ve 2002 Afrika Kupası Komitesi'ni (COCAN) de kapsayan bir imza töreniyle resmen başlattı.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Genel Müdürü, Juan Somavia yaptığı açıklamada şunları söyledi:

"Çocuk işçiliği ne bir spor, ne de bir boş vakit geçirme aracıdır.

Çocuk işçiler, çiftliklerde, madenlerde, taş ocaklarda ya da ev işlerinde hizmetçi olarak ağır koşullarda çalışıyor.

Bazısı kölelik koşullarına ya da fuhuşa itiliyor.

Milyonlarcası ömür boyu sefalette ve yoksulluğa mahkum ediliyor. Dünyanın en popüler sporuyla işbirliği yaparak ve oyunun dışında kalmamız anlamına gelen "kırmızı

kart" gibi etkili bir sembolü de kullanarak, çocuk işçiliğine karşı küresel kampanyanın yaygınlaşmasını bekliyoruz."

Söz konusu girişim çocuk işçiliğinin çıplak gerçekliği konusunda mümkün olan en geniş kamuoyunu oluşturmak ve insanları buna karşı yürütülecek küresel hareketi desteklemeye teşvik etmek için 2002 Afrika Kupası'nın gündemde oluşunu kullanmayı amaçladı. Kampanya, ILO'nun en yeni çalışma standardı olan ve 1999'da kabul edilen 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesi Sözleşmesinin 100'den fazla ülke tarafından hızla onaylanmasında örneklendiği gibi, çocuk işçiliğine karşı verilen küresel mücadeleye yeni ve sembolik bir faktör olarak katkıda bulunacaktır.

Bugün Afrika, dünyadaki çocuk işçilerin yaklaşık %40'ına -ki bu 80 milyon

civarında bir rakama denk düşüyor- ev sahipliği yaparken, bu kıta özellikle çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerine karşı çeşitli yollardan girişilen mücadelede başı çekiyor. 182 No'lu Sözleşmeye imza atan 115 ülke gerçekliği konusunda mümkün olan en geniş arasından, anlaşmayı yasama meclislerinde onaylayan ilk iki ülke (Seyşeller ve Malavi) de dahil olmak üzere 30'u Afrika'dandır.

Afrika'daki "Kırmızı Kart" kampanyasının başlamasını takiben ILO, Latin Amerika, Asya ve Avrupa'da da insiyatif almayı planlıyor. Kampanyayı yürüten ILO'nun Çocuk İşçiliğinin Önlenmesi Uluslararası Programı (IPEC), çocuk emeği sömürsünü ortadan kaldırmak, çocukları rehabilite etmek, eğitmek ve ailelerine kazanç sağlayıcı olanaklar geliştirmek üzere 75 ülkede aktif çalışma yürütüyor.



ABD'DE İLK KÖLELİK TAZMİNATI İSTEMİ

ABD'de bundan 300-400 yıl önce yani 1600 ve 1700'lü yıllarda köle olarak çalıştırılan siyahlara tazminat ödenmesi için ilk kez dava açıldı. Davanın birçok siyah için örnek oluşturabileceği belirtiliyor.

Afrika asıllı bir Amerikalının sigorta şirketi Aetna, tren-yolu şirketi CSX ve finans şirketi Fleet-boston'a karşı açtıkları dava Amerikan hukuk sisteminde bir ilk olarak niteleniyor.

Siyah kölelerin hakkını aramak için hukuk okuduğunu

söyleyen 36 yaşındaki Deadria Farmer-Paellman'ın açtığı davada bu şirketlerden atalarının uğradığı zarar nedeniyle siyahlara tazminat ödenmesi isteniyor.

Paellmann'a yardım eden avukatlar Nazi soykırımı kurbanları ve ailelerinin açtıkları davaların kendi davaları için emsal teşkil ettiğine dikkat çekiyor. Davanın kazanılması durumunda elde edilecek tazminatın siyahların eğitim ve sağlık olanaklarının genişletilmesi için kullanılacağı bildiriliyor.

Davada tazminat miktarı hakkında bir talepte bulunulmazken köle olarak çalıştırılan siyahlara, bugünkü parayla yaklaşık olarak 1.5 trilyon dolar ödenmesi gerektiği belirtiliyor.

Bu rakam 2001 yılı sonunda ortalama olarak 10 trilyon doları bulan Amerika Birleşik Devletleri'nin gayri safi yurtiçi hasılasının onda birine eşit düşüyor.



"YOKSULLUK ÖNDE GELEN KÜRESEL SORUNLARDAN"

ILO Yönetim Kurulu için hazırlanan bir rapora göre, gelişmekte olan pek çok ülke dünya ekonomisinde marjinal hale gelmekte ve ticaretin küreselleşmesinden önemli bir kazanç elde edememektedir.

Rapor, ticaretteki liberalleşmenin istihdam yaratma çabalarına olumlu katkılarda bulunabilmesi için, ulusal ölçekte doğru ekonomik ve sosyal politikalar izlenmesinin ve gerekli kurumların oluşturulmasının zorunlu olduğuna değinmektedir. İşgücü

piyasası politikaları, sosyal güvenlik ve sosyal diyalog bu açıdan önem taşımaktadır.

Son dönemde yapılan ve Çin, Hindistan, Malezya, Meksika ve Brezilya gibi ülkeleri konu alan bir dizi ILO araştırması, ticaretin gelişmesinin üç Asya ülkesinde imalat sanayiindeki istihdam ve ücretler açısından olumlu sonuçlara yol açtığını, ancak bu olumlu sonuçların Latin Amerika ülkelerinde görülmediğini belirtmektedir.

Rapor, bir ILO araştırmasına da atıfta bulunmaktadır. Söz konusu ILO araştırması "uluslararası ticaretin işgücü piyasasındaki dönüşümleri artırdığını, bunun ise dönüştürülebilir becerileri sınırlı çalışanlar için özellikle olumsuz sonuçlara yol açtığını belirtmektedir. Yedi ülke (Bangladeş, Şili Güney Kore, Mauritius, Polonya, Güney Afrika ve İsviçre) üzerinde yapılan

durum araştırmaları, ticaretteki serbestleşmenin gelir eşitsizlikleri üzerindeki etkisi konusunda birbirinden farklı sonuçlara işaret etmektedir. Raporda yer alan bulgulara göre gelişmekte olan birçok ülkenin marjinalleşmesi, imalat sanayii ürünleri ihracındaki artışın yalnızca 13 ülke ve bölgede yoğunlaşmasında ifadesini bulmaktadır. Arjantin, Brezilya, Çin,

Hong Kong (Çin), Hindistan, Endonezya, Güney Kore, Malezya, Meksika, Filipinler, Tayvan (Çin) ve Tayland'ın imalat sanayii malları ihracatı içindeki payları 1980 yılında yüzde 9 iken 1990'larda bu pay yüzde 22'ye çıkmıştır. Gelişmekte olan ülkeler arasında Bangladeş, Mısır, Malta, Mauritius, Fas, Pakistan, Güney Afrika, Sri Lanka, Tunus ve

Türkiye de toplam imalat sanayii ürünleri ihracı içindeki paylarını artırmışlarsa da bu artış diğerlerine göre daha küçük oranda olmuştur. Bu ülkeler dışında, gelişmekte olan dünyanın geri kalan bölümünün (Orta Doğu'nun petrol ihracatçısı ülkeleri hariç) "dünya ticaretindeki toplam payı 1980-82 arasında yüzde 4 iken 1996-98 döneminde yüzde 3'e düşmüştür.

Bu arada, gelişmekte olan ülkelerin ihracat ürünleri arasında önemli bir yer tutan hammadde-lerin dünya ticaretindeki payı 1980 yılında yüzde 43 iken 2000 yılında yüzde 20'nin altına düşmüştür. Bunun nedeni, teknik gelişmeler sonucunda tüketimin azalması ve pek çok hammadde yerine sentetik ürünlerin üretilmesidir.



SAVAŞ YALNIZCA ÖLÜM DEĞİL!

ILO'nun "Cinsiyet ve Silahlı Çatışmalar" 1. Raporu, savaşın yalnızca ölüm ve yaralanma olmadığını çarpıcı biçimde gösteren bir rapor. Özellikle kadınların savaşlarda çektiklerini...

İşte rapordan birkaç not:

Kadınlar için savaş ve çatışma özel bir terörü de beraberinde getirir. Ölüm, yaralanma ve evlerinin yakılıp yıkılması, korkulacak şeyleri tüketmez.

Bunların dışında, tecavüz, işkence, cinsel ya da ekonomik kölelik, cinsel ilişkiye ya da evliliğe zorlama vb. artık kadınların yazgısı haline gelmiştir. Eşlerini, ailelerini ya da işlerini kaybetmeleri de cabası.

Örneğin Ruanda'da 1994'te yaşanan soykırımda, bazıları 5 yaşında olmak üzere yaklaşık 250 bin ile 500 bin arasında kadın ve kız işkenceye, fiziksel şiddete ve tecavüze maruz kaldı.



**ICFTU'DAN 10
ÜLKE İÇİN
ÖNLEM İSTEĞİ**
Uluslararası Hür

İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), 18 Mart-26 Nisan günleri Cenevre'de toplanan Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu toplantısına sunduğu rapora göre Birmanya, Beyaz Rusya (Belarus), Brezilya, Çin, Kolombiya, Cibuti, Guatemala, Haiti, Kore Cumhuriyeti ve Svaziland'da sendikal hak ihlalleri çok ileri düzeyde bulunuyor.

ICFTU'nun her yıl yayımladığı sendikal hak ihlalleri raporu verilerine göre Kolombiya'da yalnızca 2001 yılında öldürülen sendikacı sayısı 163'tür. Bu ülkede çok sayıda sendikacı ise sürekli olarak ölümle tehdit edilmekte, kaçırılmakta ya da kayıplar listesine eklenmektedir. ICFTU'nun taleplerinden biri, Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu'nda

Kolombiya için bir karar alınması ve Özel Raportör görevlendirilmesidir. ICFTU'ya göre, Birleşmiş Milletler üyesi devletler, Kolombiya hükümetinin diplomatik manevralarına kanmamalıdır. Kolombiya hükümetinin ülkede hiçbir sendikacının sendikal faaliyeti nedeniyle tehlikeyle karşı karşıya olmadığı, ölümlerin ülkedeki silahlı çatışmalarla bağlantılı oldu-



DÜNYA SAĞLIK ÖRGÜTÜ'NDEN...

-Yoksulluğun yükünün düzensiz paylaşımı kadınların omuzlarındadır ve sağlıklarına sinsice zarar vermektedir.

-Yoksullukla yaşayan 1.2 milyar kişinin yüzde 70'i kadınlardır.

-20 yıl içinde 41 gelişmekte olan ülkede kırsalda yaşayan yoksul kadınların sayısındaki artışın, yoksul erkeklerden yüzde 17 daha fazla olacağı tahmin edilmektedir.

-Dünyadaki 900 milyon okuma yazma bilmeyen arasında kadınların oranı 2 kat daha fazladır.

-Demir eksikliği anemisi kadınları erkeklerden 2 kat daha fazla etkilemektedir.

-Her yıl yarım milyon kadın, gebeliğe karşı komplikasyonlardan ölmektedir.

-Aynı işte çalışan erkeklerden kadınlar yüzde 30-60 daha az ücret almaktadırlar.

ğu açıklaması doğru değildir.

Diğer yandan Birmanya'da işbaşında bulunan askeri yönetim, suçlamaları reddetmesine ve ILO ile sözde işbirliğine hazır olduğunu açıklamasına karşın, zorla çalıştırma uygulamasına yaygın biçimde başvuran bir ülkedir. İç çatışmaların yaşandığı bölgelerde ordu için ağır yükleri taşımaları için sivil halka sistemli baskı uygulanmaktadır. Zorla çalıştırılan bu insanlardan bazıları yaşamını yitirmektedir. Karayolu, köprü, demiryolu, askeri tesis yapımında ve tarımda zorla çalıştırma uygulamalarının yanı sıra, topraklara el koyma ve keyfi vergilendirme de Birmanya'da yaygındır.

Kadın ve çocuklar askerlerin saldırısına uğramakta ve bu saldırılarla karşılaşanlar arasında 8 yaşını bile doldurmamış çocuklar da bulunmaktadır. İşkence, tecavüz, keyfi tutuklama,

yargısız infaz olaylarına rastlanmaktadır. ICFTU, Birmanya'daki askeri yönetimin sistemli baskılarına karşı uluslararası toplumun etkili önlemler almasını istemektedir.

İnsan hakkı ihlallerinin yaygın olduğu bir diğer ülke Beyaz Rusya'dır. Sendikaları denetim altına alma ve hatta tümüyle ortadan kaldırma niyetinde olan Başkan Lukashenko'nun Beyaz Rusya'sı, Avrupa ülkeleri arasında diktatörlükle yönetilen tek ülke durumundadır.

Brezilya'nın özellikle kırsal bölgelelerinde işçi haklarını korumaya çalışan kişiler, büyük toprak sahiplerinin kiraladığı çetelerin saldırısına uğramaktadır. Bu saldırılar kimi zaman cinayetle sonuçlanmakta, mücadelenin önderleri kiralık katillerce katledilmektedir.

ICFTU'nun günümüzde tuttuğu bir diğer ülke olan Çin, bağımsız sendika örgütlenme "suçu" nedeniyle 30'un

üzerinde sendikacının cezaevinde olması, cezaevlerinde zorla çalıştırma uygulamaları ve çeşitli hak ihlalleri nedeniyle 10 ülke arasında yer almaktadır.



ABD'DE ÇOK ULUSLU ŞİRKETLERİN AYIPLARINA BİRKAÇ ÖRNEK

Ulusötesi şirketlerin neden olduğu ekonomik, toplumsal ve siyasal olumsuzluklar konusunda hemen her gün bir habere tanık olmak hiç de şaşırtıcı değildir.

Aşağıda yayınladığımız haber Tüba Ajansının İş-İşçi Çalışma Bülteni'nde yayınlandı. Çoğu

ulusötesi şirketi ilgilendiren haberi ay-nen yayınlıyoruz.

"Mumnational Monitor; Abbott Laboratuvarları, Argenbright, Bayer, Coca Cola, Enron, Exxon Mobil, Philip Morris, Sara Lee, Southem Co. ve Wal-Mart'ı geçtiğimiz yılın en kötü on şirketi seçti. Bunun gerekçeleri şöyle açıklandı:

Abbott Laboratuvarları: Japon Takeda Pharmaceuticals şirketi ile birlikte girdiği TAP Pharmaceuticals projesinden dolayı TAP, Medicare yolsuzlukları nedeniyle 875 bin dolar ceza ödemek zorunda kaldı. Şirket hakkındaki çok sayıda suçlamanın içinde, doktorların prostat kanseri ilacı Lupron'ı reçetelerine yazmaya zorlanması da var.

Argenbright: Bir güvenlik şirketi. Havaalanlarında işlediği güvenlik ihlallerini sürdürdü. Geçtiğimiz yıl da şirketin benzer güvenlik ihlalleri ortaya çıkmış ve Kongre, havaalanı güvenlik uygu-

lamalarının federalleşmesine karar vermek zorunda kalmıştı.

Bayer: Şarbon vakaları karşısında halka ve hükümete karşı patent tekeline kaynaklanan gücünü kullanarak Cipro adlı ilacının benzerlerinin yaygın şekilde dağıtılmasını engelledi.

Bayer'in ilk on'a girmesinde, kümes hayvanları için üretilen antibiyotik satışları da etkili oldu. Şirket ayrıca, Bayer-Watch.com adında bir site açan Bayer'in Zararlarına Karşı Koalisyon adlı Alman gruba karşı savaş açmasıyla da yerini sağlamlaştırdı.

Coca Cola: Harry Potter filmini sağlıklı ürünlerini pazarlamak amacıyla kullanması ve Kolombiya'da sendika liderlerini öldüren ölüm mangaları ile ilişkisi olduğu iddiaları nedeniyle.

Enron: İflasını ilan ederek çalışanlarının birçoğunun emeklilik hakkını vermedi.

Exxon Mobil: Doğaya karşı birçok sorumsuz faaliyetinin yanı sıra, küresel ısınmayı reddeden kampanyanın başını çektiği için.

Philip Morris: "Biz Değiştik" adlı pazarlama kampanyası nedeniyle, Şirket, Çekoslovakya'da yapılan bir araştırmaya dayanarak sigaraya bağlı erken ölümlerin, devlet adına tasarruf sağladığını ilan etmişti.

Sara Lee: Şirketin sahibi olduğu Ball Park Franks sosisleri, 1998'de 25 kişinin ölümüne, 100 kişinin de ciddi şekilde hastalanmasına yol açmıştı.

Geçtiğimiz yıl Detroit Free Press, şirketin, mamulleri için çok sayıda testin sağlıksız sonuç vermesinin ardından testleri durdurduğunu ortaya çıkardı.

Southern Co: ABD'deki en büyük elektrik tesisi.

Hava kirliliğine karşı alınacak önlemleri engellemeyi başardı. Şirket büyük oranda kö-

mür kullanmayı sürdürüyor.

Wal-Mart: Denizsırı ülkelerde taşeron iş yapmaya ve el attığı her işkolunda sendikalaşma faaliyetlerini engellemeye devam ediyor."



DÜNYA PETROL VE GAZ SEKTÖRÜNDE İSTİHDAMDA DARALMA YAŞANIYOR

21 Şubat 2002 tarihinde toplanan ve üç sosyal tarafı temsil eden sanayi uzmanlarının yapacakları 5 günlük bir toplantı öncesinde ILO tarafından yayınlanan bir rapora göre, şirket yapılarının değişmesi ve

özeleştirilmelerle darbe yiyen dünya petrol ve gaz sanayisindeki işgücü hacmi son yirmi beş yılda ciddi bir daralma gösterdi.

ILO tarafından yayınlanan raporun bazı ana noktaları şöyle:

-Temel hizmet dalları olarak görülen petrol ve gaz sanayilerinde grev hakkının sınırlandırılması gerektiği savları daha çok ileri sürülmekte ve bu nedenle bu sektörde sendikalaşma özgürlüğü, örgütlenme ve toplu sözleşme hakkı gibi konular özellikle önem kazanmaktadır.

-Yalnızca ABD'de, petrol ve gaz sanayilerindeki istihdam 1982'yi izleyen sekiz yıl içinde 1.65 milyon işçiden yaklaşık 640 bine düşmüştür. Kanada'da petrol arama faaliyetindeki yüzde 10'luk azalma sonucunda 1998'de çok önemli iş kaybı görülmüştür.

-Rapora göre du-

rum diğer bölgelerde de hemen hemen aynıdır. 1998-2000 arasında yeni kalkınma projelerinin büyük ölçüde petrol fiyatlarındaki belirsizlik yüzünden iptali ya da ertelenmesine de bağlı olarak, Norveç petrol sanayiindeki istihdam yüzde 20 oranında azalmıştır. Bu alanda en fazla dikkat çeken bölgeler, işçi sayısının 43.500'den

27.750'ye indiği, açık denizlerdeki platform ve tankerlerin inşa edilip bakımının yapıldığı yerler olmuştur.

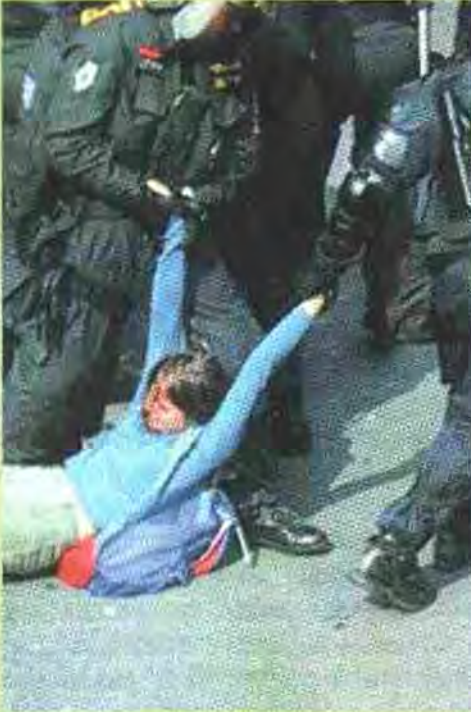
-Dünyada en çok petrol üreten on ülkeden biri olan Çin, 3 milyona yakın petrol ve gaz işçisi istihdam etmektedir. Bu ülkede ilgili sanayii elinde tutan iki şirketten biri, yeni yapılanma süreci sonucunda 14 bin işçisinin işine

son vermiştir.

-Petrol ve gaz üretiminden ayrı olarak rafineri sektöründe, 1990'dan beri Avrupa ve ABD'de 1990'dan bu yana süren modernleşme ve rasyonalizasyon çabalarına karşın istihdam rakamları aşağı yukarı aynı kalmıştır. Bu sonuç daha çok, rafineri işlerinde ağırlığın özellikle Asya-Pasifik bölgesine ve Ortado-

ğu'ya kaymasıyla ilgilidir. Asya-Pasifik ülkelerindeki rafineri işçilerinin sayısı 1990'da 590 binden 1997'de 850 bine çıkmıştır. Ama aynı dönemde Batı Avrupa'daki işçi sayısı 110 binden 90 bine inmiştir. Düşüş, 1990 ile 1997 arasındaki %25 istihdam daralmasıyla en çok Doğu ve Orta Avrupa'da görülmüştür.

-Petrol ve gaz



HAKLAR TEHLİKEDE!

Sendikal haklar insan haklarıdır. Sendikal haklar, çalışanlara hükümetler veya işverenler tarafından verilmiş veya bağışlanmış haklar değildir.

Yasalar, bu hakları tanıyabilir veya çalışanları bu haklardan yoksun bırakabilir, ama bunları sendikaların elinden alamaz. Bu temel haklar uluslararası hukukun yasal güvencesi altındadır ve bütün ülkelerde uygulanmak zorundadır.

IMF ve Dünya Bankası'nın, genellikle özelleştirme politikalarını içeren ve sosyal dengesizlikleri artıran yapısal uyum programları, işçilere ve sendikalara ağır bir yük yüklemektedir. Güçlü ve temsil yeteneği olan işçi hareketleri, uluslararası sermayenin gücünü denetleyecek en önemli unsurdur.

(ICFTU'nun Dünya Genel Kurulu Çalışma Raporundan-2000)

üreten bazı ülkelerde hükümetler örgütlenme özgürlüğüne sınırlamalar getirmiştir. Çoğu durumda söz konusu olan, grev hakkına getirilen sınırlamalardır. Norveç Hükümeti, ILO Sözleşmelerinin ve Tavsiye Kararlarının Uygulanması ile ilgili Uzmanlar Komitesi'nin eleştirilerini takiben, kendi anayasasında değişikliğe giderek

petrol sanayisinde grev yapma hakkı üzerindeki kısıtlamaları kaldırdı.

-Petrol ve gaz sektöründe ücretlerin durumu diğer sektörlerle göre olumludur. Yine olumlu olarak nitelendirilmesi gereken bir başka durum da sektörde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önemli iyileşmeler bulunmasıdır.



**SHELL,
PENZOİL'İ
SATIN ALDI**

Dünya petrol

devlerinden İngiliz-Hollanda ortaklığı Shell petrol şirketinin, Pennzoil Quaker State Co. adlı petrol ve motoryağı firmasını 1.8 milyar dolara satın almak üzere sözleşme imzaladığı açıklandı. Satış gerçekleştiğinde Shell'in dünya ve Amerikan piyasalarında lider duruma geçeceği ifade ediliyor.

Şubat ayı sonunda yapılan açıklamaya göre Royal Dutch



KİMYASALLARIN GÜCÜ ve RİSKİ

En iyi tahminlerine göre kimyasalların yıllık dünya üretimi 1993'te 400 milyon tona ulaşmıştır. Bu rakam 1985 yılındaki tahmini üretimin iki katı, 1970'in altı katı ve 1930'lu yıllarda üretilen bir milyon ton organik kimyasalın yaklaşık 400 katıdır. Bugüne kadar kimya sanayindeki ortalama yıllık üretim artışı genelde sanayi üretimindeki yıllık artışın iki katı civarındadır.

10 milyona yakın kimyasalın varlığı bilinmektedir. En azından her yıl bin yeni kimyasal keşfedilmektedir. Gerçekte ise genelde yaklaşık olarak 100 bin kadar kimyasal kullanılmaktadır ve pazarlanmaktadır. Bunlardan sadece birini anlamlı bir niteliktedir.

Ya kimyasalların çevre üzerindeki etkisi? Onu tam olarak bilen yok.

Ancak çevrede yarattığı kirlilik, bazı ülkelerde yandaki fotoğraf gibi kötü...

Petroleum Co. firmasının bir birimi olan Shell, Pennzoil'in hisselerini tane-si 22 dolardan satın alacak, ayrıca 1.1 milyar dolarlık bor-cunu üstlenecek.

Kaynaklar, bu du-ruma göre Shell'in hisse başına yüzde 42 fazla ödeme ya-pacağına dikkat çektiler. Pennzoil, ABD'nin en büyük motoryağı üreticisi olarak bilinir.



ILO ENGELLİLERİN İSTİHDAMI İÇİN DAVRANIŞ KURALLARI BELİRLEDİ

ILO "İşyerlerinde Özürlülerin Durum-larının Dikkate Alın-masıyla ilgili Dav-

raniş Kuralları nı kabul etti.

Davranış Kuralları, özürlü kişilerin nasıl işe alınacakları ve çalışma yaşamında özürlü duruma ge-len işçilerin hangi iş-lerinde tutulacakları konusunda işletme-lere yol göstermek-tedir. Kendi alanın-da bir ilk olan bu Davranış Kuralları, gerek sanayileşmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde bütün işverenler tarafın-dan uygulanabile-cik içeriktedir.

Davranış Kuralla-rında öne çıkartılan temel noktalar şun-lardır:

-Aranılan beceri-lere sahip ve yapabilecekleri işlerde (gerekliyse kendi-lerine özel destek sağlanarak) çalı-şan özürlü erkek-ler ve kadınlar ehil ve güvenilir çalı-şanlardır ve bu ki-şiler işyerleri açı-sından bir değer oluşturmaktadır.

-İşyerlerinde özürlülükle ilgili durumların dikkate alınıp gerekenlerin yapılması, işveren-lerin çıkarlarına

uygun düşecektir. Yerlerine çalıştırılacak başka kişile-rin işe alınmaları ve iş için eğitilme-lerinin maliyeti dü-şünüldüğünde, özürlülerin işlerin-de kalmaları za-man, sigorta ve sağlık payları bakımından önemli bir tasarruf sağlaya-caktır.

-İşteki özürlülerle ilgili kapsamlı bir yaklaşım, işe alma, terfi ve işte tutma-nın yanı sıra, ge-rektiğinde ilgili uyarlamaları ve yardımları da içere-melidir.

-Özürlülerin du-rumlarıyla ilgili uy-gulamalar, insan kaynaklarının ge-liştirilmesi açısın-dan yerinde uygu-lamalardır.

-İnsan kaynakla-ryla ilgili halen mevcut uygulamalar, temsili komite-ler ve diğer yapı-lar, özürlü işçi-ler/işverenler için gerekli uyarlama-lara tabi tutularak özürlülere yönelik olarak izlenecek stratejinin yaşama geçirilmesinde

kullanılabilir.

-İşverenler, işve-ren kuruluşlarının da yardımıyla, özürlü insanları doğrudan doğruya ya da iş üzerinde belirli bir eğitimin veya denemenin ardından işe al-maktan kazançlı çıkabilirler.

-İşte çalışırken özürlü duruma ge-len insanların işte tutulmaları, işvere-nin, kendilerine önemli yatırımlar yapılan, deneyimli ve değerli uzman-lıklara sahip kişi-lerden yararlanma-yı sürdürmesi an-lamına gelir.

-Özürlü insanlar için işyerinde ya da çalışma düze-ninde yapılacak değişiklikler kimi durumlarda gerek-lidir ve bu değişik-liklerin maliyeti ge-nel olarak görece düşüktür.

-Resmi yetkilile-rin bu konularda merkezi önem taşı-yan rolleri vardır. Bu roller arasında, mevzuat ve uygu-lamalar için gerekli çerçevelerin belir-lenmesi, işveren-

lere (işe yerleştirme, mesleki rehabilitasyon, beceri eğitimi ve teknik hizmetler gibi) kaliteli hizmetler sunulması ve bu hizmetlerde eşgüdüm sağlanması yer almaktadır.

-Resmi yetkililerin bir başka önemli görevi de, ilgili bütün ba-

kanlıkların (sağlık, eğitim, ulaştırma ve imar bakanlıkları dahil) özürlü insanların gereksinimlerini dikkate almasını ve bu insanları istihdama yönlendirmesini sağlamaktır.

-İşveren kuruluşları, geliştirme, danışmanlık ve destek alanlarında

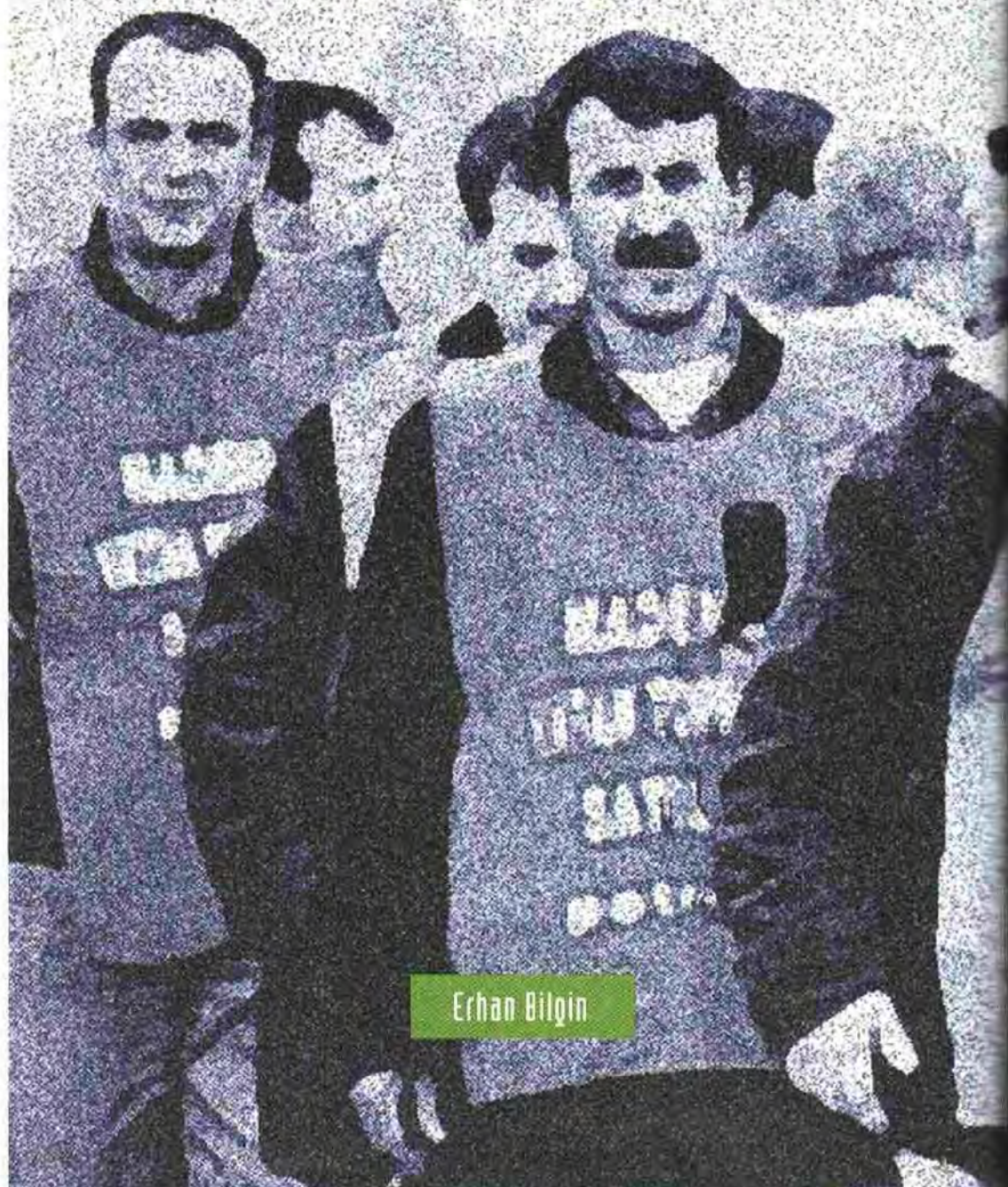
önemli roller oynayabilirler.

-İşçi temsilcileri, gerek işyeri düzeyinde, gerekse bölgesel ve ulusal düzeylerde yürüttükleri görüşmelerde ve temaslarda özürlü işçilerin çıkarlarını temsil ederek ve özörlö-lerin iş bulma ve işte kalma fırsat-

larını artırarak önemli bir rol oynayabilirler.

-Nihayet, özörlö-lerin dernekleri ve kuruluşları da, çalışma yaşamındaki özörlölere yönelik stratejilerin geliştirilmesinde danışman olarak çok değerli bir görevi yerine getirebilirler.

MİLLİ GELİRDE KÜÇÜLME, ÜCRETLER ve KAMU SEKTÖRÜ



Erhan Bilgin

1. MİLLİ GELİRİN KÜÇÜLMESİ

2001'de %9,4 ile Cumhuriyet tarihinin en büyük ekonomik küçülme dönemlerinden biri yaşandı. Cumhuriyet tarihi boyunca ekonomi 15 kez küçüldü. 2001 yılındaki küçülme büyüklük bakımından, 1927, 1932, 1941, 1943 ve 1945 yıllarındaki küçülme oranlarından sonra en büyük ekonomik daralmayı oluşturuyor. Dikkat edilirse, (2001 yılından daha büyük küçülmelerin yaşandığı) sözkonusu 5 yıl, ya Dünya ekonomisinde ciddi bir durgunluğun olduğu yıllar ya da savaş dönemleri.

2001 krizi de diğerleri gibi temelde, sistemin iç çelişkilerinin giderilememesinin sonucu. Ama son yirmi yılda, işçi sınıfının örgütlenmesi sınırlanarak izlenen, neo-liberal politikaların, krizin şiddetinde ve tabii ki sıklığında önemli bir rolü var. Cumhuriyet tarihi boyunca yaşanan 15 küçülmeden 3'ünün son 8 yılda yaşanması bu role işaret ediyor.

Halen IMF yönlendiriciliğinde izlenmekte olan "emek karşıtı politikalar, krizin aşılması için inandırıcı önerilere sahip değil.

Mevcut politikalar çalışanlardan daha fazla değer elde etmeye odaklanmış durumda.

Bunun için KİT'lerden işçi çıkarılması, özelleştirme, tarım subvansiyonlarının kaldırılması, eğitim, sağlık, sosyal güvenlik ödemeleri-

nin sınırlanması, ücretlerin düşürülmesine vb yönelik tedbirler bir bir hayata geçiriliyor.

Diğer yandan, özellikle sendikal örgütlenmeden yoksun olan ama işçi sınıfının sayıca en önemli kısmını oluşturan kesimlerine (taşeron, sigortasız, kaçak vb statüde çalışanlar) kriz bahane edilerek ağır çalışma şartları dayatılıyor. Bu şartlar, sigortasız, uzun süreli çalışma, veya çalışılan saate göre ücret ödeme, servis-yemek vb sosyal ödemelerin olmadığı bir "çalışma rejiminden başka bir şey değil.

Son yıllarda, krizden çıkış için işçi sınıfının bütün kazanımlarına göz dikildi. Kazanımlar önemli ölçüde geriletildi. Sosyal gerginlikler ciddi ölçüde arttı. Ama kriz daha sık, daha şiddetli olarak geri geldi. Krizin arka planını irdelemek bu çalışmanın amacını aşıyor.

Ancak izlenen politikalardan vazgeçilmesi, "Türkiye'nin çıkarlarının toplumun büyük çoğunluğunun çıkarları anlamına geldiğinin kabulü, sosyal kazanımların genişletilmesi için ciddi reformların yapılmasının gerekliliği de apaçık ortadadır.

Milli Gelir rakamları ve büyüme hızları Tablo 1'de verilmiştir.

2. EŞİTSİZ PAYLAŞIM

Milli gelirdeki küçülme, toplumun bütün kesimlerine eşit şekilde

	Cari (milyar TL)	Sabit (milyar TL)	Büyüme hızı (%)
1993	1.997.323	97.677	8.1
1994	3.887.903	91.733	-6.1
1995	7.854.887	99.028	8.0
1996	14.978.067	106.08	7.1
1997	29.393.262	114.874	8.3
1998	53.518.332	119.303	3.9
1999	78.282.967	112.044	-6.1
2000	125.970.545	118.916	6.1
2001	181.408.563	107.911	-9.4

Tablo 1-Gayri Safi Milli Hasıla [Milli gelir] (Milyar TL)

Kaynak: DİE

yansımada. Kuşkusuz, ekonominin daralması, toplumun bütün kesimlerini etkiledi. Sermayenin kar hacmi düştü, küçük ve orta ölçekteki pek işletme kapandı, iflaslar yaygınlaştı.

Ama krizden en büyük zararı çalıştığı (iş bulabildiği) sürece ücret alabilen çalışanlar ile işsizler, yoksullar kısacası "toplumun ezilen kesimleri" gördü. DİE verilerine göre yalnızca imalat sanayiinde çalışanların %12'si işini kaybetti. İşsizliğin yaygınlaştı, çalışma koşulları ağırlaştı (1).

Dolayısıyla krizin yükü bir bütün olarak ücretli olarak çalışanlara, işsizlere, yoksullara yani toplumun ezici çoğunluğunu oluşturan ezilen kesimlere yıkıldı.

Ortalama bir ücretli gelirinin büyük kısmını tüketime ayırmak zorunda olduğu için, bu kesimlerin gelirindeki azalma, yaşam koşullarının kötüleşmesi anlamına geliyor

(2). Oysa yüksek gelire sahip kesimler (ve sermaye için) kişisel tüketim harcamaları, gelirlerinin çok küçük bir kısmını oluşturduğu için, yaşam koşulları kötüleşmemiştir.

Mart 2002 sonunda açıklanan milli gelir rakamlarından hareketle, yaptığımız hesaplamalarda, milli gelirdeki küçülmenin, bütün kesimlere aynı şekilde yansımada ortaya çıkıyor.

Toplam ücretlerin Milli gelirdeki payı çok geriye gitmeye gerek yok 2000 yılında %28,7 oranında iken, 2001 yılında %24,2'ye geriliyor. Bu 18,5 oranında bir gerilemeye tekabül ediyor.

Buna karşılık büyük kısmını kârların oluşturduğu ücret dışı gelirlerin payı %51,3'den %54,7'ye çıkıyor.

Yani, sermaye kesimi krizden, bir fırsat olarak yararlanmış, gelir dağılımındaki pozisyonunu güçlendirmiştir. Belirtmeliyiz ki bu veriler

	Sermaye Gelirleri (kar+faiz+rant)	Sermaye Dışı Gelirler (Ücret)	İthalat Vergileri+ Sabit sermaye Aşınması
1993	54.1	30.9	15.0
1994	59.1	25.5	15.4
1995	61.6	22.2	16.2
1996	59.8	23.9	16.3
1997	57.1	25.8	17.1
1998	57.7	25.5	16.8
1999	51.4	30.7	17.9
2000	51.3	28.7	19.9
2001	54.7	24.2	21.1

Tablo 2- Gayri Safi Milli Hasılanın [Millî gelirin] Paylaşımı (%)
[2001 yılı Petrol-İş Araştırma tahmini (3)] Kaynak: DİE, Petrol -İş Araştırma

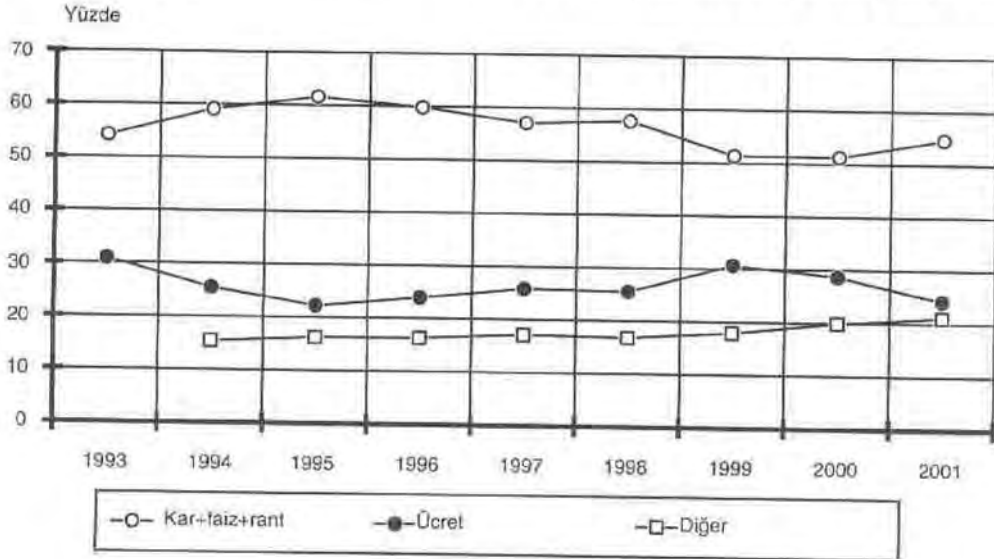
tahminidir.

Ve 2001 yılına ilişkin kesin rakamlar açıklandığında, bu tablonun ücretliler aleyhine daha fazla bozulmuş olacağı görülecektir.

Tablo 2, milli gelirin paylaşımında, sermaye gelirleri ve sermaye dışı gelirlerin payı verilmektedir.

3. KAMU SEKTÖRÜNÜN KATKISI

Millî gelirdeki küçülme ekonomide kamu sektörünün, işlevini bir kez daha ortaya koymuştur. Eğer kamu sektörü, özel kesime göre daha yüksek performans göstermeseydi, milli gelirdeki küçülme çok daha



	Özel Sabit Sermaye	Kamu Sabit Sermaye	Toplam Sabit Sermaye
1993	22.3	8.0	30.3
1994	21.0	5.8	26.8
1995	23.0	4.4	27.4
1996	24.0	5.1	29.2
1997	25.0	6.1	31.1
1998	22.2	6.8	29.0
1999	19.1	6.5	25.6
2000	20.6	7.3	27.9
2001	14.5	6.1	20.6

Tablo 3- Kamu ve özel kesimin Milli Gelire sabit sermaye varlığı yoluyla katkısı (%)

Kaynak: DİE, "Harcamalar yoluyla milli gelir hesabı

	Mevcut küçülme oranı	Kamu özel kesim kadar küçülseydi olası küçülme oranı
GSMH	9.4	10.2
GSYİH	7.4	8.3

Tablo 4- Milli gelirdeki küçülmeyi kamunun frenlemesi

Kaynak: DİE, "Harcamalar Yoluyla Milli Gelir Hesabı

yüksek oranda olacaktı (4).

Böylece kamu sektörü, özelleştirmeye terkedilmiş olsa bile, "krizin düzenlenmesi için çok önemli bir işlev görmüştür.

Kuşkusuz bu işlev "verimsiz diye suçlanan, işçilerin çabası ve "hantallık olarak eleştirilen kamu işletmelerinin nispi olarak yüksek sabit sermaye varlıkları sayesinde yerine getirilmiştir.

Kamu kesimini "hantal, "verimsiz, "ekonominin kamburu diye, bilinçli olarak suçlayanlar ve bu bilinçli suçlamanın oluşturduğu önyargıları benimseyenler, eğer kamu işletmeleri olmasaydı ekonomik küçülmenin çok daha büyük olacağı gerçeğini bir kez daha düşünmeli-

dirler.

Kamu kesiminde sosyal reformların yapılması ile (toplumsal denetim çok daha fazla açık hale getirilmesi, liyâkatın öne çıkartılması, sözleşmeli, kadrolu, taşeron biçimindeki bölünmeye son verilmesi) iktisadi politikaların toplumsal çıkarlar lehine düzenlenmesi olanakları genişleyecektir. Diğer yandan kamu işletmelerinin etkinliği bugünkünden çok daha fazla, artmış olacaktır.

Ekonomiye sabit sermaye varlığı yoluyla yapılan katkı, milli gelirin 1993'de %30'unu oluşturmaktaydı. Katkı, 1999'da %25,6'ya geriledi. 2001 yılında ise sabit sermaye varlığının payı, 1993'e göre üçte bir ora-

nında azaldı.

Böylece sabit sermaye varlığı yoluyla yapılan katkı, milli gelirin %20,6'sına düştü. Milli gelirde sabit sermaye yolu ile genişlemenin durması, ekonominin üretken yapısının daralması anlamına geliyor.

Sabit sermaye varlıkları yoluyla, kamu ve özel kesimin Milli Gelire katkısı Tablo 3'te gösterilmiştir.

2001 yılında sabit fiyatlarla sabit sermaye varlığındaki gerileme şöyle oldu:

Özel kesim %-35

Kamu kesimi %-22

Toplam %-31

2001 Milli gelir verilerinden hareketle yaptığımız hesaplamalara göre, kamu kesimi sabit sermaye varlığı özel kesimin küçülme oranına sahip olsaydı, GSMH (Gayri Safi Milli Gelir) ve GSYİH (Milli gelir)'deki küçülme çok daha yüksek oranlarda olacaktı (Tablo 4) (5).

KİT'lerin yatırımları ertelenmese, sosyal reformlar hayata geçirilseydi hiç kuşkusuz, ekonomiye yapacakları katkı artmış olacaktı. Ve ekonomik kriz daha kolay kontrol altına alınmış olabilirdi. Yukarıdaki tablo KİT'lerin ekonomideki düzenleyici işlevini açık biçimde ortaya koymaktadır.

DİPNOTLARI

(1) İstanbul için yapılan bir araştırmada ailelerin %16,1'unda çocukların çalıştığı tes-

pit edilmişmiştir (Taner Berksoy, İstanbul Halkının Hizmet Sektörüne Dönük Talebi, İTO; 1994.)

(2) Yapılan bir dizi çalışmaya göre, çalışanların tasarruf oranı son derece düşük. Örneğin 1990 yıllarda yapılan bir çalışmaya göre Türkiye'de toplam hanelerin %31'3'ü tasarruf yapabilmektedir. Ki tasarruf yapan kesimler yüksek gelir gruplarına dahildir. (Bakınız Beşir Atalay vd. Türk Aile Yapısı Araştırması, DPT, 1992) Aynı dönemde İstanbul için yapılan bir araştırma da en düşük gelirli aileler ücretlerinin %21'ini tasarruf edebilirken, en yüksek gelirli grupta bu oran % 71'e çıkmaktadır. Bu araştırmada İstanbul'da aileler gelirlerinin ortalama %3,8'inin tasarruf edebilmektedir.

(3) Ücret, dış ticaret, işsizlik, amortisman verilerinden hareketle 2001 için endeks oluşturulmuş, buradan hareketle 2001 yılı verileri tahmin edilmiştir. Endeks oluşumu için kullanılan veriler şunlardır: (DİE İmalat sanayiinde çalışan saat başına ücret, üretimde ve diğer işlerde çalışan başına kazanç endeksi, asgari ücret verileri, Bütçe personel ödemeleri verileri, DİE Hane halkları anketi işsizlik verileri, DİE Çiftçinin eline geçen fiyat verileri, Kamu sözleşmesi ücret verileri, İSO 500 firma amortisman, sübvansiyon, ücret, sermaye geliri rakamları, DPT sabit sermaye yatırımları, DİE Dış ticarete ilişkin veriler)

(4) Milli gelirde yer alan, Gayri safi sabit sermaye oluşumunun, KİT dışında gerçekleştirilen kısmını burada ihmal ediyoruz.

(5) Kuşkusuz, milli gelirin düzeyi ekonomik işleyişin temelini oluşturan, sermaye bi-

rikimine bağlı. Kamu kesimi faaliyeti bu sermaye birikimi faaliyetinden bağımsız değil. Bu nedenle bu tür hesaplamaların çeşitli mahzurları olabilir.

Ancak, kamu kesimini krizin temel suçlu-

su gibi ilan etmeye kadar varan, iddialar karşısında, Kamu işletmelerinin gerçekte, mevcut iktisadi politikalarda bile çok onemli bir araç olarak kullanıldığını, bu tür hesaplamalar ortaya koyuyor.



SORU VE YANITLARLA

HİZMET AKTİ

Av. Murat Özveri

-İş Yasasına göre hizmet akti nedir?

-Hizmet akdi İş Yasası'nda tanımlanmamış, BK. 313 maddesinde tanımlanmıştır. Hizmet akdi ile, iş akdinin aynı şeyler olup olmadığı öğretide tartışılmıştır. Bu tartışmanın ayrıntılarına girmeksizin Hizmet akdini BK. 313, Yargıtay ve öğretideki görüşler doğrultusunda tanımlayacak olursak, hizmet akdi; "İşçinin işverene ait işyerinde belirli veya belirli olmayan zamanda iş görmeyi ve işverenin de ücret ödemeyi yüklediği bir sözleşme olarak tanımlayabiliriz.

Nitekim Yargıtay'da; Yargıtay Hizmet Akdinin unsurlarını;

-Hizmetin belirli veya belirli olmayan bir zaman içinde görülmesi,

-Hizmet akdinin konusu olan edimin işverene ait işyerinde yerine getirilmesi,

-Edimin ifasında işverenin denetim ve gözetimi altında bulunulması

-Edimin ücret karşılığında yapılması ve ücretin zaman esaslı üzerinden saptanması "olarak sıralanmıştır (Yargıtay

10 HD. E. 1995 /K . 1995/ 2571 T. 14.03.1995 TUBA Bimed.)

Çağımızda, hızla gelişen teknolojinin geçmiş dönemlerle kıyaslanamayacak bir hızla üretime girerek yeni istihdam modelleri ve yeni iş organizasyonları yaratması, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku'nun temel kavramlarının bu yeni iş organizasyonu ve yeni istihdam modellerini açıklamakta yetersiz kalması, sosyal güvenlik haklarının kapsamının daralması tehlikesini de beraberinde getirmiştir. Bu tehlikenin ortadan kaldırılabilmesinde özellikle Yargıtay'ın hizmet sözleşmesini belirlemek için geliştirdiği ölçütleri, çalışma yaşamındaki değişimleri kavrayacak boyutlara taşıması yaşamsal bir önem taşımaktadır. Bir başka ifadeyle, çalışma yaşamının hızlı dinamizmine Yasama organının yetişmesi olanaklı değildir. Gelişimi ve değişim dinamizminin yakalayarak, artık klasik anlamını yitirmeye başlayan işçi-sigortalı kavramlarını yeniden, gelişimin ve sosyal güvenliğin temel

mantığına uygun bir şekilde anlamlandırmak, yasama organının önünü açma görevi önemli ölçüde Yargıtay'a düşmektedir.

Uygulamada, özellikle taşeron adı altında hızla yaygınlaşan "sahte işveren" ve buna bağlı "sahte işçi" kavramları tüm hukuk sistemlerinde iş ve sosyal güvenlik mevzuatının uygulanması açısından temel bir ilke olan bağımlılık unsurunun yeniden anlamlandırılmasını da zorunlu kılmıştır. Nitekim; "konuyu Türk Hukuku açısından değerlendiren Eyrenci, kanımızca bir fabrikada çalışan prototip işçi esas alınarak kabul edilen kişisel bağımlılık unsuru ve bunu gösteren ölçütler, iş hukukunun dinamik yapısı gereği günümüzde ortaya çıkan ya da yakın bir gelecekte ortaya çıkacak olan yeni çalışma türlerine kolaylıkla uygulanamamaktadır" demektedir (Güzel A. "Fabrika'dan İnternet'e İşçi Kavramı ve özellikle Hizmet Sözleşmesinin bağımlılık unsuru üzerine bir deneme" Kamu İş Hukuku ve İktisat Dergisi

si, cilt 4, Haziran 1997 , s.2 s.96.)

Yargıtay'ın bağımlılık unsurunun tespiti için geliştirmiş olduğu, hizmetin belirli veya belirli olmayan bir zaman içinde görülmesi, hizmet akdinin konusu olan edimin işverene ait işyerinde yerine getirilmesi, edimin ifasında işverenin denetim ve gözetimi altında bulunulması, edimin ücret karşılığında yapılması ve ücretin zaman esaslı üzerinden saptanması gibi ölçütler,, klasik sanayi işçisi açısından geçerli olan ölçütlerdir. Ancak bu ölçütler, yeni istihdam biçimlerinde bağımlılık unsurunu belirlemeye yetmemektedir. Örneğin; Hizmet akdiyle istisna akdinin farklarını da tartıştığı kararında Yargıtay, istisna akdiyle hizmet akdinin farklarını, " İstisna akdinde ise bir eserin ücret karşılığında yaratılması söz konusudur. İstisna akdinde ücretin tespitinde eser göz önünde tutulur. İş sahibinin talimat verme yetkisi ise elde edilecek sonuç içindir. Halbuki hizmet akdinde emir ve talimat yetkisi iş-

çinin çalışma yerinin, işe başlayış ve sona eriş saatinin işverence tespiti biçimindedir. Giderek, istisna akdinde işin işyerinde görülmesi zorunlu değildir." sözleriyle tanımlamıştır (Yar. 10 HD. E. 1995/ K. 1995/ 2571 T. 14. 03. 1995 TUBA Bimed.)

Yargıtay'ın bu kararında kullanmış olduğu işçinin çalışma yerinin, işe başlayış ve sona eriş saatinin işverence tespiti ölçütünü, istisna akdinde işin işyerinde görülmesinin zorunlu olmamasını ayırt edici bir unsur olarak almasını kullanarak, evinde ya da herhangi bir yerde, bilgisayarının başında, işin başlama ve bitiş saatlerini kendisi belirleyerek çalışan bir bilgisayar programcısının bağımlılık ilişkisini tespit edebilmemiz olanaklı değildir.

Nitekim, öğretide savunulan bir görüşe göre; "Batı hukuklarında, yargı kararlarıyla bu mantığa uygun çözüm olarak , işçinin işverene ait iş veya hizmet organizasyonu çerçevesinde, onun yararına bir iş yapması, bağımlılık unsurunun te-

mel ölçütü olarak kabul edilmiştir. Bu anlamıyla, işçinin iş edimini işyeri dışında yerine getirmesi, teknik açıdan işveren karşısında tamamen serbest olması, işverenin gözetim ve denetiminden uzak olması, bağımlılık unsurunu dışlayıcı bir etki yaratmayacaktır. Bu sayede atipik hizmet sözleşmelerine veya bilgisayar teknolojisine (tele-çalışma) dayalı olarak istihdam edilenlerin işçi niteliği daha kolay belirlenebilecektir. Ayrıca, çalışma ilişkilerini iş ve sosyal güvenlik hukukunun kapsamı dışına taşıma (yasaya karşı hile, muvazaa) eğilimleri de büyük ölçüde engellenmiş olacaktır. "(Güzel a.g.m s 126)

Yargıtay 14.03.1995 tarihli kararında hizmet akdinin varlığı için ücretin zaman esaslı üzerinden saptanması (Yar. 10 HD. E, 1995 K. 1995 /2571 T. 14.03.1995 TUBA Bimed) gerektiğini belirtirken, sözü edilen gelişmelere paralel olarak,, bu tarihten sonra verdiği bazı kararlarında, bir kimsenin sigortalı sayılması için hizmet ak-

diyle bir işverene bağlı olarak çalışmasının yeterli olacağını, ücretin ödenme yönteminin dik-kate alınmasına gerek ol-madığını (Yargıtay 21. HD. E. 1196 /250 K. 1996/409. 01.02.1996 TU-BA Bimed), sigortalı ol-mak için Sosyal Sigorta-lar Kanunu'nun 3-1 / B ve 78 /2 maddelerine gö-re ücretin koşul olmadı-ğı, parçabaşı ücret alın-masının hukuki ilişkisinin hizmet akdi niteliğini et-kilemeyeceğini (Yargıtay 10 HD. E. 1994/805 K. 1994/ 6829, 12.04.1994 TUBA Bimed) vurgula-mıştır.

Yargıtay'ın çağrı üzeri-ne, iş oldukça gelip çalış-an, iş olmadığı zaman-larda kahvede ya da iş-yerinde bekleyen hama-lın çalışmasını zaman ve bağımlılık açısından de-ğerlendirdiği, kararında ulaştığı sonuç, günümü-zde hızla yaygınlaşan tele-çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi atipik istih-dam modellerinin nite-lendirilmelerine de ışık tutmaktadır. Yargıtay 10. H.D. 'ne göre , her za-man değil, iş oldukça çalış-an, iş olmadığı zaman-larda işyerinde veya kah-

vehanede bekleyen, " da-vacı hizmet akdinin un-surlarından olan bağımlı-lık ve zaman unsuru ger-çekleşecek şekilde çalış-mıştır. Zira işveren ken-disini çağırdıkça işe baş-lamakta, işini işverenin gözetimi ve denetimi al-tında yapmaktadır. Piya-sa hamalı olmayan, bir işverene bağımlı olarak çalışan hamalarını sigor-talı sayacakları Dairemi-zin yerleşmiş görüşlerin-dendir." (Yargıtay 10 HD. E. 1995/5048. K . 1995/5358. 08.06.1995 TUBA Bimed)

Bilindiği gibi çağrı üze-rine çalışma, kısmi çalış-ma, tele-çalışma gibi atipik istihdam biçimleri, 1475 sayılı İş Yasamazda düzenlenmemiştir. Bu konulardaki başlığın yar-gı kararlarıyla doldurul-ması bir anlamda kaçınıl-maz olmuştur. Somut olayda çağrı üzerine çalışmanın bir örneğini oluşturmaktadır. Bizim hukuk sistemimizde ta-rafların hizmet akdinin içeriğini emredici hü-kümlere aykırı olmaması koşuluyla serbestçe belirlenen hakları vardır. Bu nedenle de "ifa zamanı ve süresinin işverence

belirlendiği "bir çalışma biçimi olan çağrı üzerine çalışmada" işveren ihti-yaç duyulduğunda işçiye haber vererek onu çalış-maya davet eder" (Sözer a.g.t. b s.188, Yazar ince-lemiş olduğu kararda da-irenin ulaşmış olduğu so-nuca katıldığını belirt-mektedir)

Yeri gelmişken belirte-lim ki Yargıtay "zaman" kavramı ile "bağımlılık" kavramını hizmet akdi-nin varlığı için bulunma-sı gereken iki ayrı unsur olarak kullanmaktadır. Oysa, işçinin işgücünü belirli bir bedel karşılı-ğında belirli bir süre için işverenin emrinde hazır tutması anlamına gelen bağımlılık unsuru, tanı-mı gereği zaman olgusu-nu da içermektedir. Kan-unca bağımlılık unsuru-nu açıklamaya yarayan zaman kavramı bağımlı-lık unsurunun dışında ayrı bir unsur olarak ele alınmamalıdır.

Yargıtay 21. H.D. ile 20.04.1999 tarihinde ver-miş olduğu oldukça yeni bir kararda da: "İşyeri-nin ve iş koşullarının özellik göstermesi zaman unsurunun kendine öz-gün değerlendirilmesini

gerektirir" (Yar. 21 HD. E. 1999/ 2523. K. 1999/2609 20.04.1999. T. Yayınlanmamış karar) demıştır. Karara konu olayda davacı Orman İdaresinin emrinde iş durumuna göre; ancak işverenin emir ve talimatları doğrultusunda periyodik olmayan sürelerde çalışmıştır. 21. H.D. haklı olarak çağrı üzerine çalışma olarak adlandırılabilir olan bu tür çalışmada da, hizmet akdinin koşullarının oluştuğu sonucuna ulaşmıştır. Ne var ki yukarıda da belirtmiş olduğumuz gibi, "kendine özgü olarak değerlendirilmesi" gereken bağımlılık unsurudur. İşçinin belirli bir zaman diliminde, bu zaman diliminin mutlaka birbirini takip eden saatler olması gerekmeden, işgücünü işverenin emri altında tutması olayında deyim yerindeyse zaman kavramı, bağımlılık unsurunun görünüm biçimi, bağımlılığın kendisini ifade etmesidir. Aynı bir unsur değildir. Kanımca bağımlılık unsurunu öğretide savunulan "İşverene ait iş veya hizmet organizasyonu çerçevesinde, onun yararına

bir iş yapması" (Güzel, a.g.m. s.96) tanımını, Yargıtay kararları ışığında işverene ait iş veya hizmet organizasyonu çerçevesinde, İşçinin belirli bir zaman diliminde, bu zaman diliminin mutlaka birbirini takip eden saatler olması gerekmeden, işgücünü işverenin emri altında tutması olarak tanımlanması üzerinde en azından tartışılmalıdır.

-Hizmet akdinde "süre" nedir; ne zaman ve nasıl başlar?

"Süre" kavramı İş Yasası'nda oldukça değişik alanlarda kullanılan bir kavramdır. Hizmet akdi konusunda ise süre, hizmet akdinin çeşidini, türünü belirlemek için kullanılmış ve hizmet akdi, belirsiz süreli ve belirli süreli hizmet akdi olarak ikiye ayrılmıştır.

Belirli süreli hizmet akdinde akdin bitiş tarihleri akit yapılırken taraflarca kararlaştırılmıştır. Sürenin uzun ya da kısa olmasının önemi yoktur. Önemli olan akdin başlangıç ve bitiş tarihlerinin kararlaştırılmış olmasıdır. Hizmet akdi karar-

laştırılan tarihte bir bildirimde bulunmaya gerek kalmaksızın sona erecektir. Ancak, süresi belirli hizmet akdi bir kez olsun yenilenmesi halinde hizmet akdi belirsiz süreli hizmet akdine dönüşecektir.

Süreli belirsiz hizmet akdinde ise akit süresi belirlenmemiştir ve akdin sona ermesi tarafların sona ermesi doğrultusunda irade açıklamalarına, fesih bildiriminde bulunmalarına gerek vardır.

-Sürekli ve süreksiz işler nedir?

Sürekli ve süreksiz işler İş Yasasının 8. maddesinde "Nitelikleri bakımından en çok 30 işgünü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla süren işlere sürekli iş denilir" hükmüyle tanımlanmıştır.

Sürekli ve süreksiz iş ayrımında temel ölçü işin niteliğidir. Örneğin bir fabrikanın çatı onarım işi 30 günden az bir sürede tamamlanacak bir iş ise, bu iş süreksiz iş olarak kabul edilecek ve sadece bu iş için çalıştırılanlar 8. maddenin 2. bendi gereği İş Yasası'nın 3, 9, 11,

12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 24, 25, 27, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 71, 76 ve 93 maddelerinden yararlanamayacaklardır.

-Hizmet akdinin yapılması için bir deneme süresine ihtiyaç var mıdır?

-Deneme süresi İş Yasası'nın 12. maddesinde düzenlenmiştir.

Deneme süresinin uygulanabilmesi için;

a) Sürekli (niteliği gereği 30 günden fazla süren) bir iş için olması,

b) Taraflarca deneme süresinin kararlaştırılmış olması gerekmektedir.

Nitekim Yargıtay 9. HD. 2000 / 9239 E, 2000 / 14036 K. , 17.10.2000 kararında 11..... taraflar arasında deneme süresi kararlaştırıldığına dair dosyada herhangi bir delil bulunmamaktadır" diyerek, deneme süresi içinde yapılan fesihte de ihbar tazminatının ödeneceği sonucuna ulaşmıştır.

Maddeye göre deneme süresi en çok bir aydır. Ancak bu süre Toplu İş Sözleşmeleriyle 3 aya kadar uzatılabilir. Dolayısıyla

Toplu İş Sözleşmesinin bulunmadığı koşullarda hizmet akdiyle deneme süresi 1 aydan fazla uzatılamaz.

Deneme süresi sonunda taraflardan birisi hizmet akitleri sona erdirmemişse hizmet akdi yeniden bir akit yapılmasına gerek kalmaksızın devam edecektir. Fesih halinde ise işçinin ücret ve diğer işçilik hakları fazla (çalışma, hafta tatili vb) ödenerek ancak ihbar tazminatı ödenmesine gerek kalmaksızın sona erecektir.

Dolayısıyla mutlaka deneme süresi kararlaştırmak gerekli değildir. Ancak yasa koyucu taraflara birbirlerini tanıma olanağı vermek için deneme süresi bir tür şarta bağlı akit yapma olanağı olarak düzenlemiştir.

-Hizmet akdinin yazılı yapılması zorunlu mudur?

-Belirli süresi bir yıl veya daha uzun süreli hizmet akitlerinin İş Yasası'nın 9. maddesine göre yazılı olarak yapılması zorunludur. Ancak bu zorunluluğu hizmet akdinin kuruluş, geçerlilik

şartı değildir. 9 maddenin 2. bendine göre hizmet akdi yapılmayan durumlarda işveren, işçinin isteği üzerine kendisine özel ve genel iş şartlarını gösteren ve imzasını taşıyan bir belge vermekle yükümlüdür.

-Yazılı yapılan bir hizmet akdinde nelerin olması gerekir?

-Yazılı olarak yapılan bir hizmet akdinde hizmet akdinin konusunu oluşturan iş görme ediminin nasıl, nerede, hangi koşullarda ve ne kadar ücret karşılığında yerine getirileceği, hizmet akdinin sona eriş koşullarının yer alması gerekir. Ancak burada dikkat edilecek nokta hizmet akitlerine iş yasasının emredici hükümlerine aykırı koşulların konulmasının olarak olmamasıdır. Örneğin: hizmet akitleriyle İş Yasasında belirlenen çalışma sürelerinin üzerinde bir çalışma yaptırılması, aşırı ücretin altında bir ücretle çalışmanın kabul edildiği, Sosyal Sigortalar Kurumu'na prim ödenmesinin kabul edildiği vb. hükümler konulamaz.

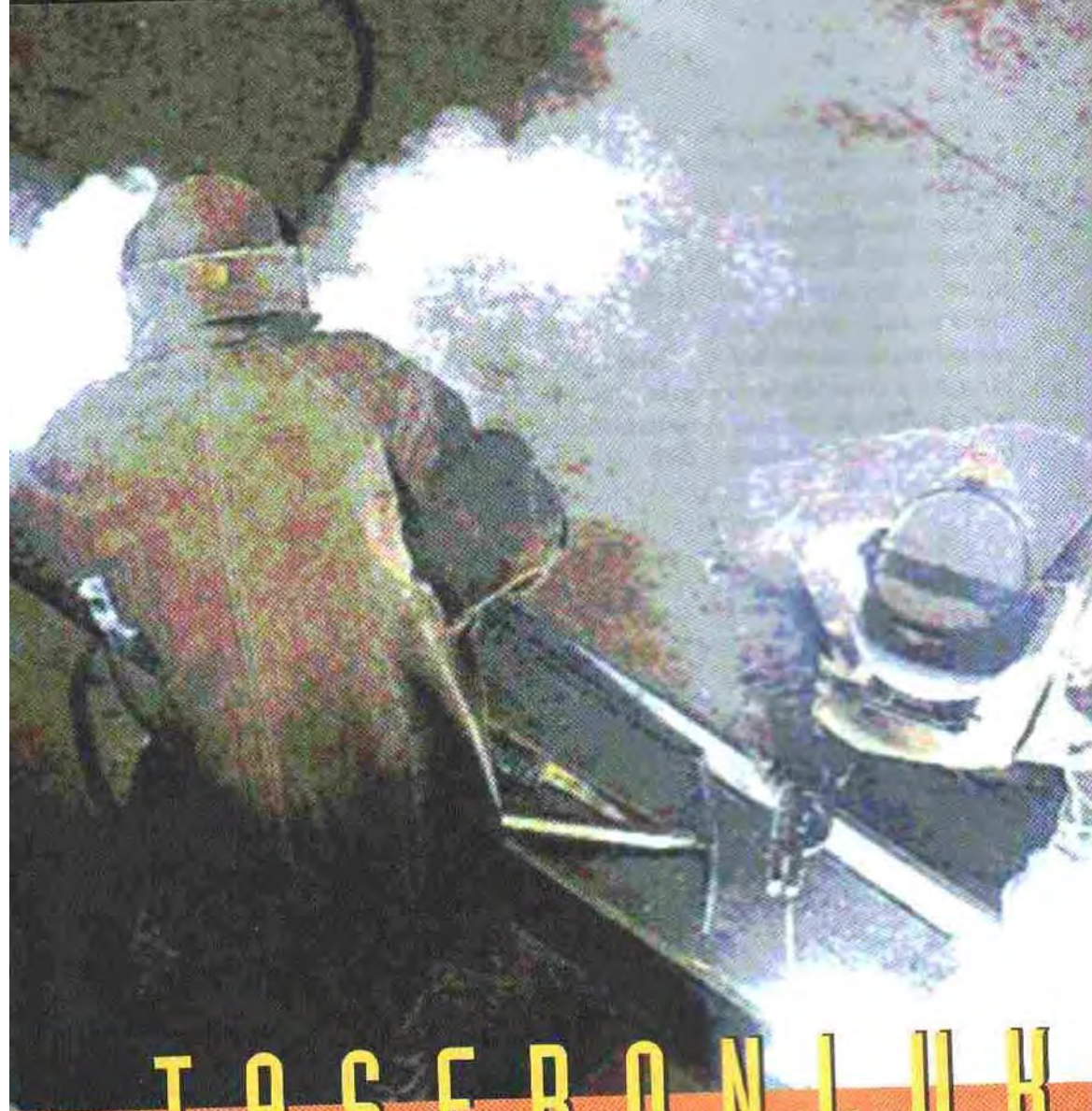
-Part-time çalışma için bir hizmet akdi yapılır mı ? Nasıl?

-Part-time çalışma ve benzeri atipik çalışma tipleri İş Yasası'nda düzenlenmediği gibi, yapılmasını engelleyen bir hüküm de yoktur. Dolayısıyla part-time çalışma bir hizmet akdinin konu-

sunu oluşturabilir. Part-time çalışmada da çalıştırılacak günler, çalışma koşulları yukarıda çizilmeye çalışılan sınırlar içerisinde belirlenir.

-Mevsimlik işlerde yapılan hizmet akdinde nelere dikkat edilmelidir?

-Mevsimlik işlerde yapılan hizmet akitlerinde en çok sorun mevsimi sonunun belirlenmesi ve geri çağırılma konularında çıkmaktadır. Mevsimlik çalışmalara ilişkin hizmet akitlerinde geri çağırılma dönemleri net bir şekilde belirlenmelidir.



Türk İş Hukukunda taşeronluk konusunda ilk yasal düzenleme 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Yasası'nda yer almıştır. Bu Yasanın 1/4. fıkrasına göre; "İşçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asıl işveren mesuldür." Yasadaki bu düzenlemeye göre, işçiler aracı/taşeron tarafından işe alınmış olsalar bile hizmet akdinden doğan hakları açısından sadece asıl işveren sorumlu olacak, aracının/taşeronun işçilere karşı hiçbir sorumluluğu olmayacaktır. Madde bu şekliyle, aracının/taşeronun görevinin işçilere iş bulmak olduğu izlenimi uyandırmaktadır.

1950 yılında 5518 sayılı Yasa ile anılan madde şu şekilde değiştirildi:

"İşçiler doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da aynı iş veya teferruatında iş alan üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile sözleşme akdetmiş iseler, bu araçlar da asıl işverenle müştereken ve müteselsilen sorumludurlar."

Bu değişiklikle iki nokta dikkati çekmektedir:

1-Aracı/taşeron, asıl işyerinde ve eklentilerinde iş alan üçüncü şahıstır. Böylece daha önceki düzenlemedeki, aracının görevinin işçilere iş bulmak olduğu izlenimi ortadan kaldırılmıştır.

2-Önceden tüm sorumluluk asıl işverene ait iken, aracı asıl işverenle birlikte "müştereken ve müteselsilen sorum-

lu" tutulmuştur.

Bu her iki düzenlemede de, asıl işverenin birlikte sorumlu tutulabilmesi için işçilerin "münhasıran" asıl işyerinde ya da eklentilerinde çalıştırılması koşulu söz konusu değildi.

1967 yılında yürürlüğe konulan 931 sayılı İş Yasası'nun 1/son fıkrasında yasanın koruyucu kapsamı daraltıldı; asıl işverenin birlikte sorumlu tutulabilmesi için taşeron işçilerinin "münhasıran" asıl işyerinde ya da eklentilerinde çalışması koşulu getirildi. 931 sayılı Yasanın Anayasa Mahkemesince iptal edilmesinden sonra aynı düzenleme 1475 sayılı İş Yasasının 1/son fıkrasında da yer aldı. Halen yürürlükte olan bu düzenlemeye göre; "Bir işverenden belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan ve işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştıran diğer bir işverenin kendi işçilerine karşı o işyeri ile ilgili ve bu kandan veya hizmet akdinden doğan yükümlülüklerinden asıl işveren de birlikte sorumludur."

5018 sayılı Yasa'da "araçlar da asıl işverenle müştereken ve müteselsilen sorumludur" denilirken, 1475 sayılı İş Yasası'nda, "asıl işveren de birlikte sorumludur" şeklinde değiştirilerek asıl sorumlunun taşeron olduğu vurgulanmıştır. Yasa koyucu, işyerlerinde iş alan taşeronların az sermayeli ve mali bakımdan güçsüz olmaları, çalıştırdıkları işçilerin ücret ve diğer haklarını ödeyemeyecek duruma düşmeleri tehlikesine karşı, taşeronun üstlendiği işin yapılmasında yararı bulunan asıl işvereni de birlikte sorumlu tutmak sure-

tiyle işçileri korumayı amaçlamıştır (1).

Böylesi sosyal bir nedenle İş Yasası'nın 1/son fıkrasına göre; taşeronun işçilerine karşı o işyeri ile ilgili İş Yasasından ya da iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden, asıl işveren de müteselsilen / birlikte / dayanışmalı / zincirleme sorumludur. Bu sorumluluk karşılıklı sözleşmeyle ortadan kaldırılamaz (2). Buna göre, asıl işverenle taşeronun işçileri arasında bir iş sözleşmesi bulunmamasına karşın, taşeronun işçileri, İş Yasasından ya da iş sözleşmesinden doğan haklarını asıl işverenden ve taşerondan birlikte ya da bunlardan dilediğine başvurarak isteyebilir (3). İş kazasından doğan tazminat alacakları için de aynı durum geçerlidir. Yargıtay'ın son kararlarına göre, taşeronun taraf olduğu toplu iş sözleşmesi mevcut ise, bu toplu iş sözleşmesinin hükümlerinden doğan alacaklardan asıl işverenin de birlikte sorumlu olması gerekir (4).

Taşeron işçisi, alacağı için asıl işverene başvurduğu takdirde, ödemeyi yapan asıl işverenin taşerona rücu hakkı saklıdır. Yasadan doğan bu sorumluluklarını hafifletmek amacıyla, uygulamada kimi işverenler taşerona iş verdikleri takdirde; taşeronlarla yapılan istisna, nakliye ya da kira sözleşmelerine işçilerine karşı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediıklarını kontrol yetkisi veren hükümler koymaktadırlar (5).

Kuşkusuz asıl işverenin taşeronun işçilerine karşı sorumluluğu sadece hukuki yönden söz konusu olup, bu

durumda asıl işverenin cezai sorumluluğu yoktur. Bu görüşün aksinin kabulü, cezaların şahsiliği ilkesine aykırı düşer (6). İş mevzuatının uygulanmasından doğan cezai yaptırımların muhatabı, söz konusu işçilerin işvereni durumundaki taşerondur. Yargıtay da bir kararında, süresinde sigorta prim bildirgesi vermeyen ve hakkında idar para cezası kararı verilmiş olan taşeronun SSK'ya karşı sorumlu olduğu, bundan dolayı ihale makamı olan asıl işverene sorumluluk yüklenemeyeceği sonucuna varmıştır (7).

Asıl işverenin "birlikte sorumluluk" yerine genel hükümlere göre sorumlu olmasına ilişkin görüş, yasama organınca haklı olarak benimsenmemiştir. Aksi halde, işin bölünerek işverence önceden anlaşma suretiyle ve kötü niyetle, ödeme gücü bulunmayan taşeronlara verilmesi ve böylece karşılıksız olarak emekten yararlanması ihtimali söz konusu olabilecekti (8).

İş Yasası'nın 29. maddesinde, aynı Yasanın 1. maddesinde getirilen asıl işverenin sorumluluğunu hafifleten bir düzenlemeye yer verilmiştir. Anılan 29. maddeye göre, bu maddede sayılan kamu kurum ve kuruluşları bina, köprü, hat ve yol inşaatı gibi yapım ve onarım işlerinde müteahhitlere iş verdikleri takdirde, bunlara yapacakları istihkak ödemelerinden önce işyerinde ilan etmek suretiyle işçilerden müteahhit veya taeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol etmekle, ücretleri ödenmeyenler varsa, müteahhit ve taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri

bunların istihkaklarından kesip işçilere ödemekle yükümlüdürler. Ancak bu yükümlülük, sadece ücret alacaklarının üç aylık tutarı için geçerlidir. Bu madde uyarınca kamu kuruluşlarına verilen yetkiyi, İş Yasasının 1. maddesi uyarınca taşeronla iş yaptıran özel ve kamu kesimdeki tüm işverenler de kullanabilir.

Bu genel değerlendirmelerden sonra İş Yasası anlamında taşeronluğu ayrıntılı olarak inceleyebiliriz:

a) İşyerinde işçi çalıştıran asıl işverenin olması: İş Yasasının 1/son fıkrası uyarınca taşeronluk ilişkisinden söz edebilmek için birinci koşul, işyerinde işçi çalıştıran bir asıl işverenin olmasıdır. Diğer bir ifade ile, asıl işverenin o işyerinde işçi çalıştırarak işveren sıfatını koruması, işin bütününe yapılmasını bir başka işverene devretmemiş bulunması gerekmektedir (9). Bu nedenle anahtar teslimi bir binanın yapımını üstlenen kişi taşeron değil, işveren niteliğindedir.

b) İş alan kişi ya da kuruluşun işçi çalıştırması: Öte yandan, taşeron-asıl işveren ilişkisinden söz edebilmek için, asıl işyerinin bir bölümünde ya da eklentilerinde iş alan kişinin ya da kuruluşun da işçi çalıştırması gerekir. İşyerinin bir bölümünde iş üstlenen kişi bunu kendisi yapıyorsa ya da sadece şirket ortakları çalışıyorsa taşeronluk ilişkisi söz konusu değildir (10).

c) Asıl işin bir bölümünde ya da eklentilerinde iş almak: Taşeron "belirli bir işin bir bölümünde veya eklentilerinde iş alan" kişi ya da kuruluştur. "İşin bir bölümünde" ifadesini, işyerin-

de yapılan işin üretim sürecinin herhangi bir aşaması olarak değerlendirmek gerekmektedir. "İşin...eklentilerinde" ifadesiyle de, eksik bir ifade olmakla birlikte, maddenin tümü dikkate alınınca işyerinin eklentilerinde yapılan işler kastedildiği ortaya çıkmaktadır. İş Yasasının 1/1.fıkrasında işyeri, işin yapıldığı yer olarak tanımlanmıştır. İşyerinin eklentileri ise 2. fıkra da "işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle, dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve ya mesleki eğitim yerleri ve avlu gibi sair eklentiler ve araçlar" olarak belirtilmiştir ve buralarda yapılan işler asıl işe yardımcı işlerdir; asıl işle ekonomik ve teknik anlamda bir bütünlük göstermektedirler. İşyerinin eklentisinde yürütülen işin asıl işle hiçbir ilgisi yoksa (örneğin eklentilerin bir bölümü kiraya verilmiş ve burada asıl işle ilgili olmayan bir iş yapıyorsa), ekonomik ve teknik anlamda bir bütünlük oluşmayacağı için taşeronluk ilişkisinin oluşmayacağı kanısındayız (11). Bu durum karşısında taşeronluk sadece yardımcı (tali) hizmetler olarak bilinen ve işyerinin eklentisi sayılan yerlerde yapılan yemekhane, dinlenme, temizlik, nakliye gibi yardımcı işlerde değil (hizmet taşeronluğu), doğrudan üretimin, asıl işin herhangi bir aşamasında; örneğin tekstil fabrikasında boyama, otomotiv sanayinde kaynak işlerinde de söz konusu olabilecektir (12). Görüldüğü gibi, taşeronun üstlendiği işi, asıl işverenin işyerinde ya da eklentilerinde yapması gerekmektedir. Bu ne-

denle, üstlenilen işi kendi işyerinde ya da kendisine ait bir yerde (örneğin evde) yapan kişi ya da kuruluş ile asıl işveren arasında taşeronluk ilişkisi oluşmaz.

İş Yasası'nda, asıl işverenin birlikte sorumluluğu getirilmek suretiyle taşeronun işçilerinin haklarının ve alacaklarının güvence altına alınması amacı izlendiğinden, yapılan işin işyerine ait bir iş olması kavramını geniş yorumlamak, diğer bir deyişle, taşeron kavramını mümkün olduğunca genişletmek yasanın amacına uygun düşecektir (13). Uygulamada ve kuramsal tartışmalarda bu konuda çok sık görüş ayrılıkları ortaya çıkmaktadır.

d) Taşeron işçilerinin münhasıran asıl işyerinde çalışması: Taşeron ilişkisinin gerçekleşebilmesi için, taşeron işçilerinin "münhasıran" (sadece) asıl işverene ait işyerinde çalışması gerekmektedir. Yasadaki "münhasıran" sınırlaması, asıl işverenin sorumluluğunun belirlenebilmesi için getirilmiş bir düzenlemedir. Taşeronun işçileri başka işyerlerinde de ya da ayrıca taşeronun kendi işinde de çalışıyorsa, asıl işverenin sorumluluğunu belirleyebilmek güç, hatta olanaksız olacaktır. Bu nedenle, asıl işverenin taşeronun işçileriyle ilgili sorumluluğunun saptanabildiği her durumu "münhasıran" kavramı içerisinde düşünmek yasanın koruyucu amacına uygun düşecektir. Bu anlamda taşeronun başka işyerlerinde de işçi çalıştırması, taşeronluk ilişkisini ve asıl işverenin de sorumluluğunu salt bu nedenle ortadan kaldırmaz (14).

TAŞERONLUK KONUSUNDA UYGULAMADA KARŞILAŞILAN SORUNLAR

1. BİREYSEL İŞ HUKUKU AÇISINDAN ORTAYA ÇIKAN SORUNLAR

Taşeronluk sisteminin bireysel iş hukuku açısından ortaya çıkardığı sorunları iki grupta toplamak mümkündür:

- 1-İşçi sayısına ilişkin sorunlar,
- 2-Kıdeme bağlı sorunlar.

İş Yasası sakat ve eski hükümlü işçi çalıştırılması, Terörle Mücadele Yasası kapsamında işçi çalıştırılması, yıllık izin kurulunun oluşturulması, işyeri hekimi çalıştırılması, kreş açılması, spor tesisleri yapılması gibi çalıştırılan işçi sayısına orantılı olarak bazı yükümlülükler getirmiştir. Bu yükümlülüklerin belirlenmesinde belirleyici olan, taşeronun yaptığı işin ayrı/bağımsız bir işyeri olarak kabul edilip edilmemesidir. Taşeronun yaptığı iş, ayrı bir işyeri olarak kabul edilirse, taşeron işçileri asıl işyerindeki işçi sayısına eklenmeyecek; taşeronun yaptığı iş, asıl işyeriyle birlikte tek bir işyeri olarak kabul edilirse taşeron işçileri asıl işyerindeki işçilerle birlikte değerlendirilecektir.

Kıdeme bağlı sorunlar ise kıdem tazminatı, ihbar öneli, yıllık ücretli izin, kıdem zammı ve benzeri konularda ortaya çıkmaktadır. Bu konularda belirleyici olan işin taşeronu verilmesinden sonra hizmet akdinin devam edip etmediğidir. İş taşeronu verildikten sonra önceki işçiler çalışmaya devam ediyorsa, hizmet akdi devam ettiğinin

den işçilerin kıdemleri de devam edecektir. Ancak uygulamada genellikle ucuz işgücü kullanmak amacıyla taşeronla baş vurulduğundan, iş taşeronla verilirken çalışan işçilerin hizmet akitleri önce asıl işveren tarafından sona erdirilmekte ve taşeron tarafından yeni bir hizmet akdi yapılarak daha düşük ücretle işe alınmaktadırlar. Bu durumda iki ayrı hizmet akdi söz konusu olduğundan, işçilerin önceki kıdemleri işin taşeronla devredilmesiyle sona ermektedir.

Aslında işin taşeronla verilmesi ya da taşeronun da işin bir bölümünü başka bir taşeronla vermesi (zincirleme taşeronluk) durumunda işyerinin el değişikliği söz konusudur. Yargıtay'a göre de; "Taşeronla verilen bir işin yapıldığı işyerini ayrı bir işyeri olarak gösteren taşeronun, bu işyerini... kapatması ve bu kapatma işleminden bir kaç gün sonra aynı işin asıl işveren... veya başka bir taşeron tarafından sürdürülmesi durumunda işyerinin el değiştirmesi söz konusu olur (15)."

Yargıtay bir başka kararında da, işyerinin bir yıl süreli ihalelerle taşeronla verilmesini işyerinin devri olarak kabul etmiştir (16). Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da bir olayda, ihale makamından iş alan işverenin yanında çalışan işçinin, bu işverenin ölümünden sonra işin bir başka işverene devredilmesi ve çalışmaya devam etmesi durumunda, kıdem tazminatının eski ve yeni hizmetlerinin toplamı üzerinden ödenmesi gerektiği sonucuna varmıştır (17).

Yargıtay, ABD Silahlı Kuvvetleri

Tuslog Komutanlığı tarafından ihale suretiyle yaptırılan işlerle ilgili verdiği bir kararda; iş yaptırılan şirketlerin değişmesini İş Yasasının 14. maddesindeki işyerinin "herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi yahut el değiştirmesi" kapsamında değerlendirmiş, önceki taşeronun ihaleyi kaybetmesi nedeniyle hizmet akdinin son bulduğu yolundaki yerel mahkeme kararına katılmayarak, işyerinin yeni taşeronla geçmesi nedeniyle eski taşeronda çalışan işçinin kıdem tazminatı istemini kabul etmemiştir (18).

Yargıtay'a göre, işverene ait kafeteryanın ihale yolu ile taşeronla verilmesi, süre bittikten sonra işyerinin yeni bir ihale ile bir başka taşeronla verilmesi işyerinde işverenin değişmesi (19); taşeronla verilen temizlik işinin yeniden belediyeye devir edilmesi de aynı şekilde işverenin değişmesidir (20); "alt işyerinin devri işçiye hizmet akdini feshetme hakkını vermez (21)," bu nedenle taşeron işyerinin bir başka işverene geçmesi nedeniyle ihbar ve kıdem tazminatı isteminde bulunulması yerersizdir.

Yargıtay bir başka kararında da, bakanlığa ait tahmil tahliye işinin ihale ile davacı şirketçe alındığı, daha sonra sözleşme feshedildiği için bazı işçilerin bakanlık nezdinde işyerinde çalışmalarını sürdürdükleri, bu çalışma şekline göre işyerinin davalı şirketten bakanlığa devrinin, bir başka ifade ile işyerinin el değiştirmesinin söz konusu olduğu, devir halinde hizmet akdinin sona erdiği sonucuna varılamayacağı, bu nedenle ihbar ve kıdem tazminatı

isteğinin reddedilmesi gerektiği sonucuna varmıştır (22).

Ancak Yargıtay'ın tersine kararları da mevcuttur. Yargıtay HGK, ihalelerle el değiştiren bir işyerinde, "Daha önceki taşeron kıdem tazminatı ödemiş ise toplu sözleşmede hüküm olsa bile, bu süre toplam süreye dahil edilerek son ücret üzerinden kıdem tazminatının hesaplanması ve önce ödenen miktarın yasal faizleriyle düşülmesi yoluna gidilmesi yasaya aykırıdır" sonucuna varmıştır (23).

Yargıtay, ihaleyi kaybeden taşeron-da çalışan ve ihaleyi yeni alan taşeron-da çalışmaya devam eden bir işçinin önceki taşeron hakkında açtığı davayla ilgili olarak vermiş olduğu kararında; "Davalı, İSDEMİR A.Ş.'nin taşeronu olduğunu, işin süreli olduğunu, iş bitiminde iş akdinin kendiliğinden sona erdiğini ileri sürmüştür. İşin bitmesi nedeniyle iş akdinin sona erdirilmesi, kanunda belirtilen haklı fesih nedenleri arasında yer almamaktadır. Bu nedenle davacıya ihbar ve kıdem tazminatı ödenmesi gerekir" demiştir (24).

İş Yasasının 14. maddesinde, "İşyerlerinin devir veya intikali yahut herhangi bir suretle bir işverenden başka bir işverene geçmesi veya başka bir yere nakli halinde işçinin kıdem, işyeri veya işyerlerindeki hizmet akitleri sürelerinin toplamı üzerinden hesaplanır" denilmektedir. Bu hükümden açıkça anlaşıldığı gibi, işverenin değişmesi işçinin kıdeminde herhangi bir değişiklik yaratmamalı, işyeri ne şekilde el değiştirirse değiştirsin işçinin kıdemini devam ettiği kabul edilmeli-

dir. İşçinin kıdem, açısından önemli olan işyerine bağlılıktır; aynı işyerinde çalışmasını sürdürmesidir, işverenin herhangi bir şekilde değişmesi kıdem etkilememelidir. Bu nedenle işyeri taşeronla verildikten sonra aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçilere, önceki çalışmalarının karşılığı kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek ikinci bir hizmet akdiyle işe alınsalar bile, daha sonra kıdem tazminatına hak kazandıklarında kıdemleri önceki çalışmaları da dikkate alınarak hesaplanmalı ve daha önce ödenen kıdem tazminatı son ödenecek olandan düşülmelidir. İşverenin işyerinde çalışan işçileri ihbar ve kıdem tazminatlarını ödeyerek işten çıkarması ve işi taşeronla vermesi, işçilerin işyerinin devrine ilişkin koruyucu hükümlerden yoksun bırakılması anlamına geleceğinden fesih hakkının kötüye kullanıldığı söylenebilir (25).

Yıllık ücretli izin, ihbar öneli ve benzeri konularda da aynı şekilde kıdem, işçinin önceki çalışmaları da dikkate alınarak değerlendirilmelidir. Yıllık ücretli izin konusunda İş Yasasının 53.maddesi, işyerinin el değiştirmesi ya da başkalarına geçmesi durumunda işyerinde çalışan işçilerin yıllık izin haklarının ortadan kalkmayacağını öngörmüş ve aksine sözleşme olsa bile, yıllık izin süresine ilişkin ücretlerden yeni işverenin sorumlu olduğunu belirtmiştir. Bu nedenle, işin taşeronla verilmesi durumunda, asıl işyerinde çalışan işçiler taşeronla da çalışmaya devam ederse, kıdemleri tüm hizmetlerinin toplamı üzerinden hesaplanmalıdır. İş daha önce taşeronlar tarafın-

dan yapılmış ve daha sonra asıl işverene geçmiş ise, bu durumda da işçilerin tüm çalışmaları yine birlikte değerlendirilmelidir. Yargıtay bir kararında, "davalı işverenin, davacının taşeronlar yanında geçen hizmet süreleri de eklenerek gerçekleştirilecek ihbar ve kıdem tazminatı ile yıllık ücretli izin parasından sorumlu olması gerekir" diyerek aynı sonuca varmıştır (26).

2. TOPLU İŞ HUKUKU AÇISINDAN ORTAYA ÇIKAN SORUNLAR

İşyerinde yapılan işin bir bölümünün taşeronla verilmesinin toplu iş hukuku açısından ortaya çıkardığı sorunları şöyle özetleyebiliriz :

-Taşeronla işçilerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacakları,

-Taşeronla sözleşmelerinde kanuna karşı hile ya da muvazaa,

-Sendikanın yetki almasından ya da TİS imzalamasından sonra işyerinin bir bölümünün taşeronla verilmesi,

-Taşeronla verilen işyerinin dahil olduğu işkolunun, dolayısıyla taşeronla işçilerinin hangi sendikaya üye olabileceklerinin saptanması,

-Yetki tespitlerinde taşeronla işçilerinin asıl işyerinde çalışan işçi sayısına eklenip eklenmeyeceği,

-Grev oylamasına ve grev uygulamasına taşeronla işçilerinin katılıp katılamayacağı,

-Sendika işyeri temsilcisi sayısı belirlenirken taşeronla işçilerinin asıl işyerinde çalışan işçi sayısına eklenip

eklenmeyeceği vb.

Bütün bu sorunların çözümü bir tek noktada toplanmaktadır: Taşeronla işyeri toplu iş hukuku anlamında ayrı/bağımsız bir işyeri midir ya da asıl işyerine bağlı, asıl işyerinin eklentisi, parçası sayılıp asıl işyeriyle birlikte bir bütün olarak mı değerlendirilmelidir?

Taşeronla işyeri ayrı bir işyeri ise işkolu buna göre saptanacak, taşeronla işçileri o işkolundaki bir sendikaya üye olabilecek ve toplu iş hukuku ile ilgili diğer işlemlerin hiç birisinde asıl işyerinin işçisi sayılmayacaktır. Taşeronla işyeri asıl işyerine bağlı ya da asıl işyerinin eklentisi olarak kabul edilirse, taşeronla işyeri de asıl işyerinin girdiği işkolunda sayılacak ve toplu iş hukuku ile ilgili bütün işlemlerde taşeronla işçileri de asıl işyerinin işçisi sayılacaktır.

Öğretide bu konudaki görüşleri gruplandırmak mümkündür. Birinci görüşü savunanlar (27) kural olarak taşeronla verilen işin ayrı/bağımsız bir işyeri olduğunu; ikinci görüşü savunanlar (28) ise taşeronla işyerinin de asıl işyeriyle birlikte bir bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedirler.

Sorunu daha da somutlamak için konuyu bireysel iş hukuku ve kolektif iş hukuku açısından ayrı ayrı değerlendirmek gerekmektedir. İş Yasasındaki işyeri tanımı ile Sendikalar Yasasındaki işyeri tanımı aynıdır (Md.2). Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Yasasında (TİSGK) ise işyeri tanımı yapılmamakla birlikte, bu yasa açısından da aynı işyeri tanımının esas alınacağı ko-

nusunda öğretide görüş birliği vardır (29). Öte yandan Sendikalar Yasasına göre, "Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılır" (Md. 60). Yine Sendikalar Yasasına göre, "Bir işyerindeki işçiler yardımcı işte çalışsalar bile ancak işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu sendikaya üye olabilir" (Md.22).

İş Yasasının 1.maddesinin gerekçesinde, "bu kanun(un, S.Ş.) bir işçi çalıştıran işverenlere ve bunların işçilerine de uygulanacağı" belirtilirken "diğer bir işveren"den söz edilmekle taşeronların ayrı bir işyeri olduğu ifade edilmiş olmaktadır. Yine İş Yasasının 29/son fıkrasında, "Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekküllere verilen yetkileri, bu kanunun birinci maddesinin son fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir" denilerek, taşeronların ayrı bir işyerine sahip olduğu dolaylı olarak ifade edilmiş olmaktadır. Burada temel çelişki gibi görünen durum, İş Yasasında "diğer işveren" denilen taşeronun yaptığı yardımcı işlerin, Sendikalar Yasasında asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılacağı ve yardımcı işlerde çalışan işçilerin de asıl işyerinin girdiği işkolundaki sendikaya üye olabileceğinin öngörülmesi olmasıdır. Taşeronun yaptığı işlerin Sendikalar Yasasında belirtilen "bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler" olduğuna kuşku yoktur; bununla birlikte taşeronun yaptığı iş asıl işin bir bölümü de olabilir. Yardımcı işler, "asıl işin yapılmasına ve sonuçlandırıl-

masına doğrudan doğruya yardımcı olan ve asıl işin tamamlayıcısı niteliğindeki işler" ya da "asıl işlere tam uyum gösteren, yapılmaması halinde asıl işi sekteye uğratabilen ve asıl işin yapılması için varlığı ve devamı zorunlu olan işler" niteliğindedir (30). Yardımcı işler, asıl işyerinde ya da bağlı bulunan yerlerde yapılmaktadır. İş Yasasının 1/2. fıkrasına göre, işyerine bağlı bulunan yerler, başka bir deyişle amaçta ve yönetimde birlik ölçütlerine uygun olarak aynı organizasyonda yer alan yerler (işyerine bağlı yerler) ile eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılırlar (31).

Sendikalar Yasası'nda taşeronluk konusunda herhangi bir düzenlemeye yer verilmediği için, kolektif iş hukuku açısından taşeronluk sorununu kolektif iş hukukunun kendi manlığı, iç tutarlılığı içinde ele almak gerekmektedir. Bu durumda, taşerona işyerinin İş Yasasına göre ayrı bir işyeri olarak, Sendikalar Yasasına göre ise asıl işyeriyle birlikte bir bütün olarak değerlendirilmesinin günümüzde karşılaşılan sorunların çözümü açısından uygun olacaktır.

94 nolu ILO sözleşmesinde nasıl ki kamu makamları tarafından ihale ile yaptırılan belirli işlerde aynı ya da benzer bir işteki toplu iş sözleşmesi ihale sözleşmesinin eki sayılıyorsa, toplu sözleşme imzalandıktan sonra işin taşerona verilmesi durumunda, asıl işyerindeki toplu sözleşme de taşerona sözleşmesinin zorunlu eki sayılmalıdır. Toplu iş sözleşmesi yapılmadan önce işin bir bölümü ya da işyeri-

nin eklentisinde yapılan işler taşeronla verilmiş ise asıl işyerinde yetki aşamasından itibaren taşeron işyeri de asıl işyeriyle birlikte değerlendirilmeli, böylece taşeronun da toplu iş sözleşmesiyle bağlı olması sağlanmalıdır. Nitekim Yargıtay'ın, "Toplu iş sözleşmesi işyerindeki bir takım işleri yürütecek üçüncü kişilere ait işyerlerini de kapsama aldığından, taşeronun işçisi olmakla birlikte, asıl işverenle imzalanan toplu iş sözleşmesinin tarafı sendikaya üye olan davacıya, sözleşmeden doğan ihbar ve kıdem tazminatı farkı ödenmelidir" (32) yolundaki kararı da bu görüşü doğrular niteliktedir.

Aslında çelişkili gibi görünen bu durum, İş Yasası ve Sendikalar Yasası kendi amacına göre yorumlandığında hiç de çelişkili görülmemektedir. İş Yasası bireysel iş ilişkilerini esas almaktadır ve ekonomik açıdan asıl işverenlere göre daha güçsüz olan taşeronların çalıştırdıkları işçilerin hizmet akdinden ve yasadan doğan haklarını güvenceye almak için, asıl işvereni taşeronla birlikte sorumlu tutmuştur (33). Böyle bir yaklaşım İş Yasasının "işçiye koruyucu" amacına uygun düşmektedir. Ancak İş Yasasında taşeron için "diğer işveren" denilmekte ise de taşeron işyerinin gerçekten ekonomik anlamda bağımsız bir işyeri olmadığı açıktır. Çünkü İş Yasası anlamında taşeron, asıl işyerine bağlı olan yerlerde ya da işyerinin eklentilerinde faaliyet gösterdiğinden, asıl işyeri sona erdiği zaman taşeron işyeri de sona ermektedir.

Bağımsız bir işyerinden söz edebil-

mek için iki koşulun birlikte var olması gereklidir (34):

a. İşyerinin hukuki anlamda ayrı bir işverene ait olması,

b. İşyerinin teknik ve ekonomik açıdan bağımsız olması.

Yargıtay'a göre de, işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlılığın bulunup bu bulunmadığının belirlenmesinde, "işin teknik bir amaç için organize edilmiş ve bağlı olan işyerinin de bu organizasyon içinde yer almış olması ve asıl organizasyon içinde yönetilmiş olması, bağımsız bir yönetime sahip olmaması" gerekmektedir (35). Doktrinde aynı yönetim ve organizasyon unsuruna hukuki bağlılık denilmektedir (36). Taşeronla ait işyeri, hukuki-şekli açıdan bağımsız ise de, teknik ve ekonomik anlamda bağımsız değildir. Bir başka deyişle, bağımsız bir işyeri için gerekli olan iki koşuldaki birisi gerçekleşmiş, diğeri gerçekleşmemiştir. İşyeri, işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlı yerlerle, eklentiler ve araçlar da dahil tek bir ekonomik organizasyondur; asıl işveren de bu işyerinin işverenidir. Taşeronun asıl işverenden belirli bir işin bir bölümünde ya da eklentilerinde iş alması ve işçilerini münhasıran bu işyerinde çalıştırması işyerinin bütünlüğünü, tekliğini bozmaz, asıl işverenle hukuki ilişki devam eder (37). Taşeron asıl işverenin işyerinde, aynı teknik amacı gerçekleştirmeye yönelik faaliyette bulunmaktadır (38). Taşeron üstlendiği işi asıl işveren adına değil, kendi adına yapmaktadır; ancak, faaliyet gösterdiği yer asıl işverene ait işyeridir (39).

"Alt işverenin aldığı iş, kendi yönünden bağımsız bir sonuç elde etmeye yöneltilmiş bir iş değildir; asıl işin bir parçasıdır ve yapılan iş asıl işverene aittir. Alt işverenin kendi nam ve hesabına çalışması, kar ve zararın kendisine ait olması, asıl işverene yapacağı iş ile sınırlıdır. Onun dışına çıkamaz, yaptığı işi başkasına veremez, satamaz... İşçileri üretime yönelik işin bütünlüğü içinde işin akışına tabi olmak durumundadır. Asıl işverenin işyerinin düzen ve disipliniyle ilgili talimatlarına, varsa iş yönetmelik hükümlerine uymak, işçilerinin de uyumuna sağlamak, ayrıca kendi işçileri yönünden işçi sağlığı ve iş güvenlik ile ilgili mevzuat hükümlerinin gerektirdiği hususları yapmak ve şartları sağlamakla yükümlüdür... Alt işverenin işçileri, işyerinin işçileridir. Asıl işveren tüm işyerinin işverenidir. O halde asıl işveren aynı zamanda alt işverenin işçilerinin de işverenidir (40)."

Öte yandan, Sendikalar Yasası işkolu esasını benimsemiş (Md.3) ve işyerini ekonomik bir bütün olarak kabul etmiştir. Anayasanın 53 ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TSGLK)'nın 3. maddesine göre, aynı işyerinde, aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamaz ve uygulanamaz. Gerek Sendikalar Yasası'nın işkolu esasına göre örgütlenmeyi benimsemesi (Md. 3), yardımcı işlerin de asıl işkolundan sayılması (Md. 60), yardımcı işlerde çalışan işçilerin de ancak asıl işyerinin bağlı olduğu işkolunda kurulu sendikaya üye olabileceğini

kabul etmesi (Md. 22), gerekse Anayasa ve TSGLK'nda bir işyerinde aynı dönem için birden fazla toplu iş sözleşmesi yapılamayacağını kabul edilmesindeki amacın, "tek işyerinde, tek sendika, tek sözleşme" olduğu açıktır. Bir başka deyişle, bu düzenlemelerle işverenin işyerinde tek sendika ile toplu iş sözleşmesi yapması ve sözleşme süresince çalışma barışının korunması amaçlanmıştır. Asıl işyeri, taşeron sayılan bağlı yerleri ve eklentileri de kapsadığına göre, İş Yasasında işçiyi koruma amacıyla getirilen düzenlemelerdeki "diğer işveren" kavramından yola çıkarak toplu iş hukuku açısından taşeronu bağımsız bir işyeri olarak değerlendirmek, toplu iş hukukunun amacına aykırı olmaktadır. Şöyle ki; taşeron işyerlerini ayrı işyerleri kabul edersek, bu işyerlerinde çalışan işçiler değişik zamanlarda değişik sendikalarda örgütlenebilecek, yine değişik zamanlarda grev yapabileceklerdir. Kuramsal olarak bir işyerinde ne kadar taşeron varsa o kadar ayrı sendika ve toplu iş sözleşmesi olacaktır. Sendikalar Yasası ile TSGLK'ndaki "tek işyeri, tek sendika, tek sözleşme" ilkesinin amacının bu olmadığı açıktır.

"...işkolu ilkesine göre örgütlenmede işyeri bir bütün olarak dikkate alınmakta, bu birimde yürütülen asıl işe göre işyerinin gireceği işkolu belirlenmekte ve işyerindeki yardımcı işlerin de asıl işin girdiği işkolu kapsamında bulunduğu kabul edilmektedir. Bu ölçütler önemli bir sonucudur. Bu ölçütü de beraberinde getirmekte, her işyerinin yalnız bir işkolunda faali-

yet gösteren bir ünite olduğu (bir işyeri bir sendika) benimsenmektedir. Her şeyden önce işyeri, eklentileri, araçları ve varsa işyerine bağlı bulunan yerler ile bir bütün, örgütlenmiş bir ünite (birim) olduğu için, işyerinin girdiği işkolu asıl işe göre belirlenir ve işyerinin sınırları içinde olan bağlı yerler, eklentiler ve araçlarında yürütülen işler de asıl işin girdiği işkolundan sayılır (41)."

Taşeron işyerlerini toplu iş hukuku açısından ayrı/bağımsız işyerleri olarak kabul etmenin bir başka sakıncası da şöyle açıklanabilir. Taşeron işçileri örgütlenerek greve gittikleri zaman asıl işveren taşeronun sözleşmesini, sözleşmedeki yükümlülüklerini yerine getiremediği için sona erdirip işyerini bir başka taşerona devredebilecek midir?

Prof. Dr. Münir Ekonomi'ye göre bu durumda asıl işveren taşeronun sözleşmesini sona erdiremeyecek, üretimin bu nedenle aksaması rizikosunu işveren kabul edecektir; geçmişte gıda işkolunda kurulu bir işyerinin taşerona verilen taşıma işlerinde bu örnek yaşanmıştır (42). Bu durumda taşeron sözleşmeden doğan yükümlülüklerini yerine getiremeyeceğinden asıl işveren sözleşmeyi sona erdirecek ve işi bir başka taşerona verebilecektir. Ancak, sonuçta işçilerin Anayasadan doğan sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakları engellenmiş olacaktır. Bu nedenle de taşeron işyerinin ayrı işyeri olarak değerlendirilmesi toplu iş hukukunun amacına aykırı olmaktadır.

Diğer yandan Anayasanın "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" başlıklı bölümünde işverenlerin sözleşme özgürlüğü (Md. 48), işçilerin de sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi hakları (Md. 51-54) yer almıştır. Yine Anayasaya göre; "Anayasada yer alan hak ve hürriyetlerden hiçbirisi, ...temel hak ve hürriyetleri yok etmek... amacıyla kullanılamazlar. Anayasanın hiç bir hükmü, Anayasada yer alan hak ve hürriyetleri yok etmeye yönelim bir faaliyette bulunma hakkını verir şekilde yorumlanamaz" (Md. 14). Taşeron işyerini ayrı bir işyeri olarak değerlendirmek, iş güvencesinin olmadığı günümüzde doğrudan işçilerin sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi yapma temel haklarını engellemek anlamına geldiğinden, bu görüşün Anayasanın belirttiğimiz hükmüyle bağdaşmadığı açıktır.

2.1. Taşeron İşçisinin Asıl İşyerindeki Toplu Sözleşmeden Yararlanıp Yararlanamayacağı

Yargıtay 9. HD. 1984 yılında vermiş olduğu bir kararda (43) belki de ilk kez, taşeron işçilerinin de asıl işyerindeki TİS'den yararlanabileceğine sonucuna varmıştı. Yargıtay HGK'nun 18.12.1985 gün ve E. 737 K. 1108 sayılı kararı ile onanan bu kararda özetle şöyle denilmekteydi:

"Davalı taşeronun yaptığı iş ve kullandığı işyerinin tamamen diğer davalı/asıl işverene ait işyerinin ve işyerlerinin bir bölümü ve eklentisi niteliğinde bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda İş Yasasının 1.maddesi

uyarınca davadan asıl işverenin birlikte sorumlu tutulması gerekir... TİS'in taşeron işyerini kapsamadığı yolundaki karar da hatalıdır (44)."

Kararda taşeron işyerinin, asıl işyeriyle birlikte teknik ve ekonomik bir bütünlük oluşturduğunun vurgulanması yerinde bir saptama olmasına karşın, TİS'in taşeron işyerini kapsamadığı yolundaki kararın niçin hatalı olduğunu konusunda herhangi bir gerekçe gösterilmemesi bir eksiklik olarak değerlendirilebilir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu (HGK) daha sonra 1987 yılında vermiş olduğu kararda da; taşeron işçilerinin de asıl işyerinde uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olarak ya da dayanışma aidatı ödeyerek toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceklerini öngördü. Kararda özetle şöyle denilmekteydi:

"Davacı alt işveren işçisidir ve asıl işyerinde TİS imzalandıktan sonra taraf sendikaya üye olmuştur. Davacının çalıştığı işyeri de yer itibariyle yararlanmak istenilen TİS kapsamındadır. TİS'den yararlanma hukukumuzda bağlılık ilkesine dayandırılmıştır, bağlılık ilkesi de üyelikle gerçekleşir. İşverenin değişmesi TİS'den yararlanmayı engellemez. Bu sözleşmeyle bağlılık ilkesi dışında, sorumluluk yönünden İş Yasasının 1/son fıkrasındaki hükmü de aynı doğrultudaki görüşü pekiştirecek niteliktedir. Bütün bunların sonucu olarak davacının üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren (TİS'den, S.Ş.) yararlanması gerekir (45)."

Yargıtay bu kararında, daha önceki kararındaki alt işverenin/taşeronun asıl işyeriyle teknik ve ekonomik bir bütünlük oluşturduğu yolundaki gerekçesini biraz farklı ifade etmiş, taşeronun yer olarak sözleşmenin uygulandığı asıl işyeri kapsamında olduğunu ve işçi açısından taraf sendikaya üye olduğu için bağlılık unsurunun gerçekleştiğini belirtmiştir. Ancak, taşeronun TİS'le bağlılığı birlikte sorumluluk ilkesi ile açıklanmaya çalışılmıştır. Oysa önceki kararda olduğu gibi, taşeronun asıl işyeriyle teknik ve ekonomik bir bütünlük oluşturduğu gerekçe gösterilseydi daha isabetli olurdu.

Yargıtay HGK'nun bu kararı öğretide, taşeronun ayrı ve bağımsız bir işyeri olduğu, özellikle de taşeronun TİS'e taraf olmadığı şeklinde eleştirildi. Bu eleştiriler etkisini göstermiş olacak ki, Yargıtay daha sonraki kararlarında taşeronun ayrı bir işveren olduğu gerekçesiyle, taşeron işçilerinin asıl işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanamayacağını savundu. Örneğin Yargıtay bir kararında İş Yasasının 1/son fıkrasına değindikten sonra şöyle demiştir:

"...Bu kurala göre, asıl işverenin taşeron işçilerine karşı sorumluluğu taşeronun sorumluluğu ile sınırlıdır. Şayet taşeronun/alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi mevcut ise, o toplu sözleşmenin hükümleri uyarınca hesaplanacak haklardan asıl işverenin de birlikte sorumlu olması gerekir. Aksi durumda, yani, alt taşeronun (alt işverenin) işçilerini kapsa-

yan bir toplu iş sözleşmesi mevcut değilse, taşeronun (alt işverenin) işçisinin, olayda davacının, asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlandırılması doğrudur (46)."

Kararda, alt işveren/taşeron işçilerini kapsayan bir toplu iş sözleşmesi varsa, bu toplu iş sözleşmesi hükümleri uyarınca hesaplanacak haklardan asıl işverenin de taşeronla birlikte sorumlu olacağı belirtilmiştir.

Yargıtay benzer bir başka kararında da aynı sonuca varmıştır:

"...davacının alt işverenin işçisi olması halinde asıl işveren durumundaki davalı işverenin taraf olduğu TİS'den yararlanamaz. Bütün bunlardan ve kıdem tazminatından aslında alt işverenin sorumlu tutulması kuralıdır. Asıl işverenin sorumluluğu ise alt işverenin sorumlu olduğu miktar ile sınırlıdır. Bu durumda alt işveren kıdem tazminatından hangi miktarda sorumlu ise davalının da o miktar ile sınırlı sorumluluğu kabul edilmelidir (47)."

Yukarıda "Toplu İş Hukuku Açısından Ortaya Çıkan Sorunlar" bölümünde ayrıntılı olarak açıklandığı gibi, İş Yasasının 1/son fıkrası anlamında taşeronun toplu iş hukuku açısından asıl işyeriyle birlikte bir bütün olarak kabul edilmesi gerekir. Ucuz, sendikasızsız işgücü kullanmak amacıyla taşeronluk sistemine başvurulma sını önlemenin tek yolu budur ve bu görüş toplu iş hukukunun, işçilerin örgütlenerek kolektif çıkarlarını korumalarına yönelik amacına da uygundur. Taşeronun yap-

tığı işi toplu iş hukuku açısından ayrı bir iş ve ayrı bir işyeri olarak kabul etmek olanaksızdır. Çünkü taşeronun yaptığı işler asıl işin bir bölümü ya da asıl işyerinin eklentilerinde yapılan işlerdir. Bu nedenle taşerona verilen işler ekonomik anlamda bağımsız işler değil, ancak asıl işyeriyle birlikte ekonomik bir bütünlük gösteren işlerdir (48). Taşeron işçileri asıl işyerinin işçisidirler, orada yapılacak toplu iş sözleşmesine tabidirler, orada yapılacak greve katılırlar (49).

2.2. Kanuna Karşı Hile ve Taşeron İşçisinin Sözleşmeden Yararlanması

İşin bir bölümünün taşeron yaptırılmasında en önemli sorun alanlardan birisi, taşeron sözleşmelerinin gerçekte ucuz işgücü maliyetinden yararlanmak için sendikasızsız işçi çalıştırmayı amaçladığı, bu nedenle kanuna karşı hile ya da muvazaaya oluşturduğu iddialarıdır. Kuşkusuz bu durumda kanuna karşı hile ya da muvazaanın nasıl kanıtlanacağı, taşeron sözleşmelerindeki ne gibi hükümlerin bu konuda kanıt olarak kabul edilebileceği büyük önem taşımaktadır. Yargıtay 9. HD'nin Hukuk Genel Kurulu tarafından onanan bir kararında şöyle denilmiştir:

"...davacının davalıya ait işyerinde sürekli işlerde uzun süredir çalıştığı anlaşılmaktadır. Ancak, hizmet akdi davalı ile değil, alt işverenle yapılmış ve kısa sürelerle alt işveren olarak görülen kişi değiştiği halde davacı işini aynen ve aralıksız olarak sürdürmüştür. Davalı ile alt işveren adı verilen kişi arasında yapılan sözleşmelerde,

işçinin işe alınması, nitelikleri, işten çıkartılması ve ücretlerinin belirlenmesi konularında tüm yetkiler davalı kuruma tanınmıştır. Aynı işyerinde doğrudan davalı tarafından çalıştırılan işçiler de bulunmakta ve işyerinin çalışma düzeni, işle ilgili talimatlar doğrudan davalı tarafından verilmektedir. Bütün bu olgular, davacının gerçekte davalının işçisi olduğunu, asgari ücretle çalıştırılabilmesi için görünümde bir taşeronun aracı olarak gösterildiğini açıkça ortaya koymaktadır. Nitekim bu doğrultudaki uygulamalar, dairemizin ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun kararları ile muvazaalı ve işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını engelleyici, kanuna karşı hile olarak kabul edilmiştir (50)."

Kararda hem "muvazaa", hem de "kanuna karşı hile"den söz edilmektedir. Kanunımızca "muvazaa" olduğu ileri sürülürse taşeron işçilerini asıl işverenin işçileri olarak değerlendirmek güçtür. "Yasaya karşı hile, hukuk düzeninin yasakladığı bir sonuca ulaşmak için yasalar tarafından izin verilen bir başka işlemin yapılmasıdır. Yasaya karşı hilede etkisinden kaçınılmak istenen emredici bir hukuk kuralı vardır. Bu emredici kuraldan kaçınmak için, ulaşılmak istenen sonucu meydana getirmeye elverişli ve yasanın izin verdiği bir başka işlem yapılmaktadır (51)."

Bu nedenle olayın "kanuna karşı hile" olduğunu kabul etmek, taşeron işçilerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları açısından daha uygun olacaktır. Kararda belirtilen gerekçelerle, işçile-

rin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını engellemek amacıyla yapılan taşeronluk sözleşmesinin konusu, başvuru yöntemi meşru görülse bile, yasaya aykırıdır ve bu nedenle Borçlar Yasasının 19 ve 20.maddeleri uyarınca geçersiz sayılmalı (butlan), taşeron işçileri de asıl işverenin işçileri olarak değerlendirilmelidir (52).

Gerçekten taşeron ayrı bir işveren ise işçilerin işe alınması, işten çıkarılması, ücretlerinin belirlenmesi, işçilere talimat verilmesi gibi konularda taşeronun yetkili olması gerekir. Uygulamada karşılaşılan taşeronluk sözleşmelerinde mutlaka en azından işçilerin işe alınması ve çıkarılması ya da talimat verilmesi konusunda, özellikle üretimin bir bölümü mü taşerona verilmiş ise, asıl işverenin yetkili olduğu görülmektedir. Bu nedenle uygulamada karşılaşılan taşeronluk sözleşmelerinin büyük bir çoğunluğunun, "kanuna karşı hile" nedeniyle geçersiz sayılması olasıdır.

Bununla birlikte Yargıtay başka kararlarında kanuna karşı hileden hiç söz etmeyerek muvazaa üzerinde durmuştur (53). Aliğa Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin Yargıtay 9. HD. tarafından onaylanan Petkim ile ilgili kararında ise hem işveren vekilliği hem de muvazaadan söz edilmiştir:

"...davacı işçilerin Petkim'e ait asli ve süreklilik arzeden işlerde kaynakçı, imalat ustası, montaj, elektrik, tesisat, bakım, onarım, tahmil tahlîye, oto ve yağlı boyacılık, eşanjör, iş makineleri, marangozluk, izolasyon, dolumculuk, bilgisayar teknisyenliği,

temizlik işleri, aşçı, garson, sosyal hizmetler, teknik emniyet v.s. gibi işlerde yıllardan beri ara vermeksizin çalıştırıldıkları anlaşılmıştır. Bu işlerin tamamı Petkim tarafından yerine getirilmesi gereken asli işler olup, yapım sözleşmeleri de bu hususu teyit eder niteliktedir. Öte yandan bu sözleşmelerde işçilerin işe alınması, bu işçilere verilecek ücret, iş saatleri, çalışma koşulları, yıllık izinler, işçilerin cezalandırılması ve iş akitlerinin feshinde tek yetkili merci olarak Petkim gösterilmiş olup, taşeron işçi ücretlerini tediye kolaylık, işçi temini, SSK bordrolarının düzenlenip primlerin yatırılması gibi işlerle yükümlü kılınmıştır. Taşeronun görevi bir bakıma işveren vekili gibi davranmakla sınırlı tutulmuştur. Nitekim iş yapım sözleşmelerinde yer alan bir diğer madde ile, işten çıkartılacak işçilere kıdem tazminatlarını ödemekle Petkim yükümlü kılınarak taşeronun bu işçiler ile olan ilgisi kanıtlanmış olmaktadır. Davacı vekili tarafından ibraz olunan deliller arasında Petkim'in işten çıkartılmasını istediği işçiler hakkında taşerona '...işçiyi ihbarsız ve tazminatsız olarak işten çıkartın' şeklindeki talimatını içeren yazısı da bulunmaktadır. Aynı şekilde iş akitleri feshedilen işçilere tahakkuk eden kıdem tazminatlarını davalı Petkim'in ödediği belge ile sabit olup, davalı vekili de bu gerçeği kabul etmektedir... İşçiler ve gördürülen işler sabit kalmakta ancak taşeronlar her yıl değişmektedir... YHGK'nun 18.12.1985gün ve E.

1984/9-737, K. 1985/1108 sayılı kararında da belirtildiği gibi, asıl işverenin işlerinde çalışan tali işverenin işçileri o işyeri ile bağlıdır ve TİS'in tekliği prensibi uyarınca sözleşmeden yararlanma hakkına sahiptir. Davalı Petkim muvazaalı sözleşmeler ile, kendisine ait işleri ve işçileri bir takım taşeronlara kağıt üzerinde devretmiş gibi göstermektedir ki, bu husus Petkim'in asıl işveren sayılmasını engeller nitelikte değildir... (54)"

Bu kararda da muvazaa ve işveren vekilliği yerine yasaya karşı hile gerekçesinden yola çıkılması uygun olacaktır. "İşveren vekilliği" ve "TİS'in tekliği ilkesi" aşağıda ayrıca değerlendirilecektir.

Yargıtay 9. HD MKE ile ilgili bir kararında da şu görüşe varmıştır:

"... Davalı tarafından ibraz olunan iş yapım sözleşmelerinde işin gösterilmeksizin MKE Kurumunun kendi işçileri üzerinde yetkilerini bu işçiler açısından aynen sürdürdüğü, hatta bu işçilere verilecek ücretin dahi emredildiği, MKE Kurumuna dilediği işçiyi işten çıkartma hakkını dahi tanıdığı anlaşılmaktadır. Bu suretle MKE Kurumu TİS'in hükümlerinden kurtulmak, daha az ücret ödeyerek işçi çalıştırmak için, işyerinde daimi nitelik arzeden asli ve sürekli işleri ihale etmiş gibi göstermekte, müteahhit olarak adlandırılan firma da bu işten belli miktarda maddi menfaat sağlamaktadır. İş yapım sözleşmelerini incelenmesinden çıkan bir diğer sonuç, müteahhit olarak adlandırılan aracı firmanın kendisine ihale edil-

miş bir işi olmaksızın sa dece, 'işçi temini, bordro düzenleme, ücret ödemelerini yapma, SSK primlerini yatırma' gibi hususları yüklenmiş olmasıdır ki, bunlar MKE Kurumunun işveren sayılmasına engel teşkil etmeyen unsurlardır (55)."

SSK'nın 8 nolu Sigorta Primleri Takip ve Tahsilatı Genel Tebliğine göre; genel bütçeli kuruluşlar, katma bütçeli kuruluşlar, il özel idareleri, belediyeler, kamu iktisadi kuruluşları, kanunla veya kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kuruluşlar, döner sermayeli kuruluşlar, bu kuruluşların teşekkül, müessese, bağlı ortaklıkları ve iştirakleri ihale yoluyla hizmet satın almaları halinde, işin yürütülmesi için gerekli olan asgari işçi sayısını sözleşmede belirteceklerdir. Maliye Bakanlığının 10.12.1998/23549 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan tebliğine göre de; genel ve katma bütçeli idareler temizlik ihalelerinde çalıştırılacak işçi sayısını, kullanılacak iş makinelerinin cinsini, temizlik ekipmanlarını ve temizlik malzemelerini belirtecek; işçi maliyeti hesaplanırken işçi ücretleri, yol bedeli, yemek bedeli, giyecek bedeli dikkate alınacaktır. İşçi ücretlerinin de asgari ücret üzerinden hesaplandığı bilinmektedir. Kamu kesiminde asıl işverenin taşeronu bu denli müdahale etmesi, başlangıçta sözleşme yapılırken kanuna karşı hile olduğu kanısını uyandırmaktadır.

Özel sektörde Birleşik Metal-İş Sendikası tarafından yapılan bir araştırmada ise taşeron işçilerinin %65.8'ine asıl işverenin, %31.6'sına taşeronun ta-

limat verdiği ortaya çıkmıştır (56). Yukarıda belirtilen Yargıtay kararlarına göre ise, taşeron işçilerine asıl işverenin talimat vermesi durumunda kanuna karşı hile olduğunun kabul edilmesi gerekecektir.

Ayrıca taşeron işçilerinin ücreti taşeron sözleşmesi yapılırken asgari ücretten hesaplandığına göre, bu işçiler toplu sözleşme hakkından nasıl yararlanacaktır? Taşeronun, sözleşmede belirtilenler dışında işçilerine bir hak sağlaması ekonomik açıdan mümkün olmadığına göre, taşeron işçilerinin TİS yapması da başlangıçta engellenmiş olmaktadır. İşçi sayısının ihale sözleşmesinde kesin olarak belirtilmesi, işçilerin izin almasını engellemekte, işçilere yıllık ücretli izinleri kullandırılmakta, işçilerin raporlu olması durumunda başka yerden işçi aktarmak gibi sorunlara neden olmaktadır. Her yıl ihale ile yenilenen taşeron sözleşmelerinde ise, ihale için teklif veren taşeron sadece bir yıllık süre içinde işçilerin asgari ücret üzerinden maliyetini hesaplamakta, bir yıl sonra işçilerin yeni taşeron tarafından işe alınmaması durumunda yıllık izine, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanacaklarını dikkat almamaktadır. Aynı şekilde taşeronlar, daha önceki taşeronların işe aldığı işçileri çalıştırmaya devam ettikleri takdirde bu işçilerin birikmiş yıllık izinlerinden doğrudan (1475/53.Md.), kıdem tazminatlarından ise önceki taşeronlarla birlikte sorumlu olduklarını düşünmemektedirler.

Yargıtay'a göre; gerçekte asıl işverene bağlı olan işçinin, asgari ücretle ça-

lıştırılabilmek için taşeron olarak görünen ve değişen kişilerin işçisi şeklinde işini aralıksız olarak sürdürmüş olması karşısında, koşulları varsa toplu sözleşmeden yararlanması gerekmektedir (57). Bu kararda da taşeronun verilen işlerin sürekliliği, taşeronlar değişmesine karşın işçinin aynı işte çalışmaya devam etmesi gerekçe gösterilmiştir.

Yargıtay bir başka kararında, mahkemenin "şirketler arasındaki sözleşmenin göstermelik bir sözleşme olduğu, yani şartnamede yer alan hükümler dikkate alındığında davalının (asıl işverenin) bir çok yetkilere sahip olduğu, münhasıran işçilerin aynı işyerinde çalıştıkları, müteahhitler değiştiği halde işçilerin çalışmalarını sürdürdükleri" gerekçesiyle kabul ettiği davayı bozmuştur (58). Yargıtay bozma kararında öncelikle muvazaanın davacı tarafından ileri sürülmediğini vurgulamış, mahkemenin muvazaa olarak değerlendirdiği hususları ise, "işyerinin özelliği ve güvenliği nedeniyle bir takım denetim ve kontrol gerekçeleri ile (asıl işverenin) özel hükümler koyma gereği duyması" olarak değerlendirmiştir. Asıl işverenin kontrol ve denetim yetkilerinin neler olduğu kararda belirtilmediğinden fazla bir değerlendirmeye yapmak mümkün değildir.

Yargıtay bu konuda vermiş olduğu yeni bir kararında, işe alma ve benzeri konularda kimin yetkili olduğu araştırılarak sonuca göre karar verilmesi gerektiği sonucuna varmıştır (59). Karara göre toplu iş sözleşmesinden dayanışma aidatı ile yararlanabilmesi için öncelikle davacı işçinin hangi tarihte, ki-

min tarafından, hangi işi yapmak için işe alındığı, o işi yaparken davacı şirketin işçileri ile birlikte aynı işleri yapıp yapmadığı, bir başka anlatımla şayet taşeronun işçisi olarak işe alınmış ise davalının işçileri ile birlikte aynı koşullarda çalışmasını yapıp yapmadığı, taşeron belli süre sonra işi bıraktığında onun yerine işi alan sonraki taşeron ya da taşeronlar nezdinde çalışıp çalışmadığı, davalı işveren ile ihale ile işi alan taşeronlar arasında yapılan istisna sözleşmelerinde işçi alımı, ücret ödemesi, işçi sayısı, iş sözleşmelerinin feshi ve benzeri konularında yetkinin davalıda mı yoksa taşeronlarda mı olduğu konusunda ne gibi düşüncelere yer verildiği belirlenmelidir. Kararda işçi sayısını da kanuna karşı hilenin bir gerekçesi olarak göstermesi, yukarıda değindiğimiz, kamu kesiminde hizmet alımı adı altında yapılan taşeron sözleşmelerinin yasaya uygunluğu konusunda ciddi kuşkular doğurmaktadır.

Yargıtay 11. HD'ne göre, kanuna karşı hile ya da muvazaa durumunda taşeron işçilerine toplu sözleşmedeki hakları ödeyen asıl işveren, işçilere ödediği toplu sözleşme farklarını taşeronu rücu edebilecektir (60).

Görüldüğü gibi, kanuna karşı hile ya da muvazaa oldukça tartışmalı hukuki konulardır. Türkiye'de gerek kamu sektöründe gerekse özel sektörde yasal düzenlemelerin yetersiz olması nedeniyle büyük bir çoğunlukla salt ucuz işgücü kullanmak, dolayısıyla işçileri Anayasadan kaynaklanan sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesinden yararlanma hakkından yoksun bırakmak

amacıyla işin bir kısmının taşeronla verildiği bir gerçektir. Bu nedenle taşeronluk sözleşmelerinin büyük bir çoğunluğunda "muvazaa" ya da "kanuna karşı hile" söz konusudur. Bu iddialar her ne kadar yargı organlarında dava konusu yapılabilenekte ise de kanıtlanması güç olduğundan ve davalar genellikle uzun sürdüğünden işçilerin sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi yapma hakkından yararlanmaları sağlanamamaktadır. Bu nedenle, "muvazaa" ya da "kanuna karşı hile" yollarını da engelleyebilmek için toplu iş hukuğu açısından taşeron işyerinin asıl işyeriyle birlikte tek bir işyeri olarak değerlendirilmesi uygun olacaktır.

2.3. İşveren Vekili ve Taşeronluk

Yargıtay 9. HD'sinin aynen onayladığı bir mahkeme kararında ise taşeronun işveren vekili gibi davrandığı, bu nedenle taşeron işçilerinin de toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerektiği sonucuna varılmıştır. Taşeron işçisinin önce taraf sendikaya dayanışma aidatı ödeyerek, sonra üye olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanmak istemesinin işveren tarafından reddedildiği davada şöyle denilmiştir:

"..davacı işçilerin Petkim'e ait işyerinde asli ve süreklilik arzeden işlerde ara vermeksizin birbirini izleyen zincirleme sözleşmelerle çalıştırıldıkları ve taşeronlar değişmesine rağmen aynı işleri sürdürdükleri anlaşılmıştır. Öte yandan sözleşmelerle işçilerin işe alınması, işçilere verilecek ücret, iş saatleri, çalışma koşulları, yıllık izinler, işçilerin cezalandırıl-

ması ve iş akitlerinin feshinde tek yetkili mercii olarak Petkim gösterilmiş olup, taşeron adeta bir işveren vekili gibi işçi temini, bordro düzenleme, SSK primlerini yatırma v.s. gibi işleri ifa ile görevli olan ihbar ve kıdem tazminatlarının da Petkim tarafından karşılanacağı kabul edilmiştir. Bütün bu açıklamalar sonucunda İş Kanununun 1/son maddesi uyarınca davalı Petkim'in 'Asıl İşveren' konumunda bulunduğu, iş yapım sözleşmeleriyle genellikle düşük ücretle işçi çalıştırmanın sağlanmaya çalışıldığı ve bu sözleşmelerin hukuken gerçek durumu etkilemeyeceği sonucuna varılmıştır. YHGK'nun 18.12.1985 gün ve E. 1984/9-737, K. 1985/1108 sayılı kararında belirtildiği üzere İş Kanununun 1/son maddesi gereğince *asıl işveren konumundaki Petkim, TİS'in tekliği prensibi uyarınca yasa da öngörülen şartlara uyulmak suretiyle başvurulduğu takdirde TİS'i davacı işçilere uygulamak zorundadır (61).*"

Yargıtay'ın bu kararında iki nokta dikkat çekmektedir:

Birincisi, taşeronun adeta işveren vekili gibi davrandığıdır. İş Yasasına 1/3.fıkrasına göre; "İşyerinde işveren adına hareket eden ve işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kimse- re işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı muamele ve yükümlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur."

Karar tarihinde Sendikalar Yasasının 2.maddesindeki işveren vekili tanımı ise şöyleydi: "İşveren vekili: İşveren

sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin veya işyerinin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara denilir."

Daha sonra 4.4.1995 tarih ve 4101 sayılı Yasayla söz konusu hüküm şöyle değiştirildi: **"İşveren vekili: İşveren sayılan gerçek ve tüzel kişiler ve tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları adına işletmenin bütününe sevk ve idareye yetkili olanlara denilir."**

Yargıtay kararında sözü edilen olayda taşeronun, yaptığı işler ve görevler nedeniyle İş Yasası anlamında işveren vekili sayılması olanaklıdır. Anılan taşeronun, işyerinin tümünü sevk ve idareye yetkili olmadığı için Sendikalar Yasası anlamında işveren vekili sayılması ise olanaksızdır. Ancak, taşeronun işveren vekili sayılması, taşeron işçilerinin doğrudan toplu iş sözleşmesinden yararlanması için var olan hukuksal düzenleme içerisinde yeterli bir çözüm olmamaktadır. Taşeron işçilerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, taşeron ile asıl işveren arasındaki iş ilişkisinin gerçek anlamda taşeronluk ilişkisi olmadığı, düşük ücretle işçi çalıştırmayı amaçladığı, bu nedenle yasaya karşı hile oluşturduğu ve geçersiz sayılması gerektiğine karar verilmesinin yasal açıdan daha uygun olacağı kanısındayız. Olayda taşeron kendi adına bordro düzenlemekte, SSK primi yatırmaktadır. İşveren vekili ise bu işlemleri kendi adına değil, işveren adına yapabilir. Asıl önemlisi, işveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı yaptığı işlemlerden doğrudan asıl iş-

veren sorumludur; taşeronlukta ise, taşeron ve asıl işveren işçilere karşı birlikte sorumludur. Taşeronun işveren vekili sayılması, yapmış olduğu bordro düzenleme ve benzeri işlemleri ortadan kaldırmayacaktır. Bu nedenle, taşeron işçilerinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için söz konusu ilişkinin işveren vekilliği biçiminde değerlendirilmesi yerine, gerçekte asıl işverene ait bazı işçilerin düşük ücret ödemek ve benzeri amaçlarla taşeron işçisi gibi göstermekle yasaya karşı hile yapıldığı nedeniyle geçersiz sayılması daha uygun olacaktır.

Kararda dikkati çeken ikinci nokta, toplu iş sözleşmesinin tekliği ilkesidir. Daha açık bir deyişle karara göre; toplu iş hukuku açısından "tek işyerinde tek sözleşme" uygulanması gerektiğinden, taşeron işçilerinin de asıl işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanması gerekmektedir. Aksi takdirde, taşeron işçileri de başka bir sendikada (taşeronun yaptığı iş ayrı işkoluna giriyorsa sen dika da o işkolunda faaliyet gösteren bir sendika olacaktır) örgütlenerek bir başka toplu iş sözleşmesi bağtlayabilir ve böylece 'sözleşmenin tekliği' ilkesi bozulur. Ancak 'sözleşmenin tekliği' ya da 'tek işyerinde tek sözleşme' ilkesi, işyerinin tek bir işyeri olması halinde geçerlidir. Bu nedenle söz konusu ilkedan söz edebilmek için öncelikle, taşerona ait olan işyerinin de asıl işyerinden sayılması gerektiği kanıtlanmalıdır. Bunun için de yukarıda değindiğimiz gibi, öncelikle taşeronluk ilişkisinin yasaya karşı hile oluşturduğuna, dolayısıyla geçersiz sayıl-

ması gerektiğine karar vermek varılan sonuç açısından daha uygun olacaktır.

2.4.Yetki Tespiti Başvurusundan ya da TİS İmzalandıktan Sonra İşyerinin Bir Bölümünün Taşeronla Verilmesi

Uygulamada taşeronluğa genellikle, işçilerin sendikalaşmasını önlemek ve böylece ucuz işgücü kullanmak amacıyla başvurulduğu bilinmektedir. Bunun için sendika yetki tespiti başvurusunda bulunduktan ya da toplu sözleşme imzalandıktan sonra asıl işyerinin bir bölümü taşeronla devredilmektedir. Bu durumda sendikanın yetkisi, taşeron(lar)a verilen işyer(ler)ini de kapsayacak mıdır? Toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra işyerinin bir bölümünün taşeronla verilmesi durumunda, TİS hükümleri uygulanmaya devam edecek midir?

Öğretide yetki aşamasında işyerinin bir bölümünün taşeronla devir edilmesi durumunda, yetkinin taşeron(lar)a verilen işyer(ler)ini kapsamayacağı ileri sürülmektedir. Örneğin Canpolat'a göre, yetki başvurusundan sonra işyerinde yürütülmekte olan işlerin bir kısmı taşeronlara verilmiş ise, bu durum yetki başvurusunu etkilemeyecektir; çünkü, başvuru tarihinden sonra meydana gelen değişikliklerin yetki tespitinde dikkate alınmaları mümkün değildir. Ancak, asıl işverenin işyeri için verilen yetki belgesine, taşeronların işyerleri dahil olmayacaktır (62). Kural olarak, yetki tespiti için başvurulduğu tarihten sonra işyerindeki işçi sayısında meydana gelen değişiklikler dikka-

te alınmayacağı bir gerçek. Ancak yetki tespiti başvurusundan sonra işyerinin bir bölümünün taşeronla verilmesi, işyerindeki işçi sayısında meydana gelen değişiklik olarak değerlendirilemeyeceği de açıktır.

Ekmekçi'ye göre de, yetki belgesi alınmış ve fakat henüz bir toplu iş sözleşmesi imzalanmamış bir işyerinin kısmen devri halinde, devredilen kısmın yetki belgesi kapsamında çıktığını kabul etmek doğru olacaktır. Aksi takdirde tek bir yetki belgesi ile iki ayrı işverenin işyerinde grev uygulaması gibi, 2822 sayılı Yasanın sistemine uygun düşmeyen sonuçlara ulaşılmış olunacaktır (63).

Çelik, TSGLK'nun işverenin değişmesinin sözleşmeyi sona erdirmeyeceğine ve dolayısıyla işçilerin sözleşmeden yararlanabileceğine ilişkin 8.maddesinin, sözleşmenin uygulandığı işyerinin bir bütün olarak el değiştirmesi durumuyla ilgili olduğu, ancak maddenin geniş yorumlanabileceği görüşündedir (64).

Ekonomi, işletme toplu iş sözleşmesi kapsamına giren işyerlerinden birisi başka bir işverene devredildiğinde, zorlama bir yorumla da olsa, "işletme toplu iş sözleşmesi devredilen işyerini de kapsayan bütünlük içinde ve süreçte olduğu için, işyeri, devirle bütünlük dışına çıkarak bağımsız bir toplu pazarlık ünitesi haline geldiği durumda da, tabii olduğu sözleşmenin sona ermeyeceğinin ve uygulanmaya devam edeceğinin ileri sürülebileceğini", ancak işyerinin bir bölümünün devredilmesi durumunda bu görüşün kıya-

sen dahi ileri sürülemeyeceğini savunmaktadır. Çünkü Ekonomi'ye göre devredilen bölümün akibetinin ne olacağı henüz belli değildir (65). Ancak işyerinde yapılan ve akibeti önceden belli olan temizlik, yemekhane ya da üretimin belli bölümü için bu gerekçenin ileri sürülmesini mümkün olmayaacağı kanısındayız.

Yargıtay'a göre, "öğretide ileri sürülen ve Yargıtay kararı ile belirtilen, işyeri hangi safhada devredilmiş ise yeni işverenin o sırada eski işverenin yerine geçeceği görüşü... kesin bir işyeri yetkisi alınmasından sonra işverenin değişmesi veya kesin işletme sözleşmesi yetkisinden sonra işletmenin bir bütün olarak işyerleri ile birlikte tek bir işverene devri halinde" geçerlidir (66). Açıkça belirtilmese de, Yargıtay'ın bu kararından, kesin bir işyeri yetkisi alınmasından sonra işyerinin ya da işletmenin bir bütün olarak tek bir işverene devri halinde yetki işlemlerinin kaldığı yerden devam edebileceği, işyerinin kısmen el değiştirmesi/taşeronla geçmesi halinde yetkinin taşeron işyerinde geçerli olmayacağı sonucu çıkmaktadır. Yargıtay daha sonraki bir kararında da, yetki belgesi alınmış ve toplu görüşme çağrısı yapılmış bir işyeri başka bir işverene devredildiğinde, yetki işlemlerinin devralan, "önceki işverenin yerine kim olan işvereni bağlayacağı" sonucuna varmıştır (67).

Yetki kesinleştikten sonra işyerinin bir bölümü taşeronla devir edildiğinde yetkinin taşeron işyerini kapsamayacağının kabul edilmesi durumunda, yet-

ki aşamasında işyeri değişik taşeronlara devredilerek asıl işyeri boşaltılabilecek, sendikanın asıl işyeri için aldığı yetki işlevsiz kılınabilecektir. Bu nedenle yetki aşamasında işin bir bölümünün taşeronla devredilmesi durumunda, yetki tarihinde asıl işyerinde çalışan tüm işçiler bir bütünlük içinde dikkate alınarak yetki tespiti yapıldığı için, işyerinin taşeronla devredilen bölümünün de yetki kapsamı içinde düşünülmesi uygun olacaktır. Aynı şekilde toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra işyerinin bir bölümünün taşeronla devredilmesi durumunda da, 94 nolu sözleşmede öngörüldüğü gibi, toplu iş sözleşmesinin taşeronluk sözleşmesinin zorunlu eki olarak kabul edilmesi ve taşeron işyerinde de uygulanması toplu iş hukukunun amacına uygun olacaktır. Bu anlamda TSGLK'nun 8.maddesindeki, "toplu iş sözleşmesinin uygulandığı işyerlerinde işverenin değişmesi toplu iş sözleşmesini sona erdirmez" hükmü geniş yorumlanmalı, işyerinin taşeronla kısmen devredilmesi halinde de bu hüküm uygulanmalıdır. Aksi takdirde, toplu iş sözleşmesi imzalanan bir işyeri taşeronlara devredilerek sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkı engellenebilecektir. Yargıtay HGK'nun 1987 yılında vermiş olduğu kararda taşeronluğu "işyerinin el değiştirmesi" olarak kabul etmesi, bu anlamda yerinde bir görüştür.

Uygulamada ortaya çıkan bir uyuşmazlıkta mahkeme kararındaki özete göre; kömür üretimi ve satışı yapılan bir işyeri işvereni ile o işyerinde TİS

yetkisi alan işçi sendikası arasında yürütülen toplu görüşmede anlaşma sağlanamadığı, arabulucuya başvurulduktan sonra işverenin işyerinde asıl iş niteliğindeki üretim ve satışa yönelik tüm işleri taşeronla devrettiği, grev uygulaması sırasında taşeron işçilerinin işyerinde çalışmalarının grevci işçilerce engellenmesi üzerine taşeronun, kendi işçilerinin sendikaya üye olsalar da yetki tespitinde ve grev uygulamasında dikkate alınamayacaklarının ve kendisinin ayrı işveren olduğunun tespitini istediği, ayrıca işin engellenmesi eyleminin ihtiyati tedbir yoluyla durdurulması ve satışmanın önlenmesine karar verilmesi için dava açıldığı anlaşılmıştır. Davalı sendikanın cevabında ise, asıl işveren tarafından sözleşme kapsamında bulunan işyerindeki tüm işlerin grev aşamasında taşeronla devrinin kanuna karşı hile, açık bir muvazaâ olduğu öne sürülerek davanın reddi talep edilmiştir. Ankara 8. İş Mahkemesi konuya ilişkin kararında; davacı taşeronun, işverenin yanında çalışıp emekli olmuş maden ocak şefi olduğu ve asıl işverenin adresini kendi adresi olarak vergi dairesine bildirdiği, asıl işverenin temizlik ve yemek gibi işleri taşeronla devredilebileceği halde olayda yasal grevi kırmak ve etkisiz hali getirmek için şirketin amacını gerçekleştirecek tüm işleri muvazaalı bir şekilde taşeronla devrettiği, taşeronun görünüşte bir taşeronluk sözleşmesi yapmakla birlikte, bir ölçüde işveren vekili sıfatıyla sendikasızsız kişileri çalıştırarak grev uygulamasını başarısız kılmak ve üretimi grevde

de devam ettirmek yolunu seçtiği kararına varmıştır (68). Mahkeme bu nedenlerle, Medeni Kanunun 2.maddesine dayanarak davacı taşeronun asıl işverenden ayrı bir işveren olmadığına, davacı tarafından çalıştırılan işçilerin grev uygulanan işyerine sokulmadıkları iddiasının yerinde bulunmadığına karar vermiş ve karar Yargıtay tarafından onaylanmıştır (69). Daha önceki kararlarda değinildiği gibi, kararın muvazaâ yerine kanuna karşı hile gerekçesine dayandırılması varılan sonuç açısından daha doğru olacaktır. Ayrıca kararda sadece temizlik ve benzeri işlerin taşeronla verilebileceği gibi bir ifade kullanılmasına da katılmak mümkün değildir.

Ekonomi'nin çok yerinde bir saptamasında belirttiği gibi, günümüzde işyerinin bir bölümünün devri (kısmi devir), bir holding ya da şirketler topluluğunda aynı teşebbüsün bir parçası olarak oluşturulan ya da faaliyetini sürdüren başka bir şirkete devir şeklinde de olabilmektedir. Bu durumda bütünlük gösteren bir teşebbüs, şirket ve faaliyet alanı olarak genişlemektedir; yeni kurulan şirketler hukuki-şekli açıdan bağımsız olmakla beraber, ekonomik açıdan bir birlik olarak hareket etmektedirler; yeni bir organizasyon, işletmenin zarar eden bir parçasına hukuki-şekli bir bağımsızlık verilmesi, güçlü bir işçi örgütlenmesinin dağıtılması denenmektedir (70). İşte yetki aşamasında ya da toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra işyerinin bir bölümünün taşeronla verilmesi durumunda, taşeronla verilen bölümün yet-

ki ya da sözleşme kapsamından çıkarılması işçilerin örgütlenmesinin dağıtılması anlamına gelmektedir. Böyle bir yorumun anayasanın ve kolektif iş hukukunun özüyle bağdaşmadığı açıktır.

2.5. Toplu Görüşme Aşamasında İşyerinin Taşeron İşyeriyle Birleştirilmesi

Sendikanın yetkisinin kesinleşerek toplu görüşmelere başlamasından sonra asıl işyerinin yetki öncesinde zaten var olan taşeron işyeriyle birleştirilmesi halinde, farklı bir hukuki sorun ortaya çıkmaktadır.

2.6. İşkolu Tespitinde Ortaya Çıkan Sorunlar

Taşeron ayrı ve bağımsız bir işyeri olarak kabul edilirse, taşeronun yaptığı işin hangi işkoluna girdiğinin asıl işyerinden bağımsız olarak, yapılan işin niteliğine göre tespit edilmesi gerektiği öğretide ve yargı kararlarında kabul edilen genel bir görüştür. Ancak, daha önce de değinildiği gibi, bu durumda asıl işyerinin eklentisinde ya da bir bölümünde faaliyet gösteren taşeron işyerinde ya da işyerlerinde asıl işkolundan farklı bir ya da birçok sendika faaliyet gösterebilecektir. Örneğin İSDEMİR'de 1990'lı yılların sonunda yaklaşık 40 taşeron vardı. Bunların yaptıkları işler belki 10-15 ayrı işkoluna girecek, işyerinde bir o kadar sendika toplu sözleşme ya da grev yapabilecektir. Oysa 2822 sayılı Yasanın amacı, "tek işyerinde, tek sendika, tek toplu iş sözleşmesi" uygulanmasıdır. Aksi takdir-

de 40 ayrı taşeron işçileri farklı zamanlarda, farklı sendikalarda örgütlenecek, gerekirse greve gidecek -kuşkusuz bu durumda asıl işveren de taşeronluk sözleşmesini sona erdirecek- ve işyerinde yasanın amaçladığı toplu sözleşme süresinde iş barışının sağlanması hedefi gerçekleşmeyecektir.

Sendikalar Yasasında (Md. 60) işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işlerin de asıl işin girdiği işkolundan sayılacağı belirtilirken, örgütlenme için işyerinin, o işyerinde görülen yardımcı işleri de kapsar şekilde bir "bütün" olarak dikkate alınacağı hükme bağlanmaktadır. Ancak Sendikalar Yasasındaki bu kuralın, işin taşeronu verilmesi durumunda geçerli olmayacağı, taşeronun yaptığı işin dikkate alınarak işkolunun buna göre belirleneceği, bu nedenle taşeron işyerlerinin farklı işkollarında olabileceği öne sürülmektedir (71). Bu görüşün, işyerinin ekonomik ve teknik anlamda bir bütünlük oluşturduğu gerçeğiyle bağdaşmadığı kanısındayız. Örneğin, üretimin bir bölümünün taşeronu verilmesi durumunda, üretim süreci içinde birbirinin devamı olan ya da iç içe geçmiş işler söz konusudur ve bunları ekonomik ve teknik anlamda ayrı işyeri olarak kabul etmek mümkün değildir. Ya da metal işkolundaki bir fabrika temizlik işlerini kendi işçilerine yaptırıyorsa bu işler metal işkolundan sayılacak, taşeronu verilirse "ticaret, büro, eğitim" işkolundan sayılacaktır. Görüldüğü gibi, işyerinde yapılan işin niteliği değişmediği halde, taşeronu verilmesi nedeniyle ayrı işyeri sayılması durumunda iş-

kolu değişmektedir.

"İşkolu ilkesi uyarınca örgütlenmede işyeri bir bütün olarak dikkate alınmakta ve işyerinde asıl iş dışındaki işlerin ayrıca değişik işkolları içinde görülmesine imkan verilmektedir. Aksi halde, meslek sendikacılığına benzer bir model ve bir işyerinde değişik işleri (meslekleri) temsil eden sendikaların taraf olabilecekleri çok sayıda toplu iş sözleşmesinin yapılması ve bunların çatışması gibi bir durum ile karşı karşıya kalınacaktı. Bu sebeple, işkolu ilkesinde işyerinin bütünlüğü içinde asıl işle bağlantılı olan ve olmayan bütün işler 'yardımcı işler' kavramı ve kapsamında olmak üzere asıl işin dahil olduğu işkolundan sayılmaktadır (72)."

2.7. İşin Bölünerek Farklı Kişileri İhale Edilmesi

Yargıtay'a göre; "... İş Kanunu'nun 1/son maddesi uyarınca sorumluluktan söz edilebilmesi için, o işte kendisi de işçi çalıştıran asıl işverenin varlığı şarttır. Diğer bir ifadeyle, belirli işin bir bölümünü başkasına verip, diğer bölümünü kendi çalıştırdığı işçilerle bizzat yapan bir kişi asıl işveren durumundadır. Kendisi işin bir bölümünde bizzat işçi çalıştırmayıp işi bölerek ihale suretiyle muhtelif kişilere veren iş sahibi 'ihale makamı' İş Kanunu'nun 1/son maddesi anlamında bir asıl işveren değildir (73)."

Gerçekten İş Yasasının 1/son fıkrasına göre, taşeronluk ilişkisinden söz edebilmek için asıl iş sahibinin işveren,

bir başka deyişle, asıl işte sigortalı işçi çalıştırıyor olması gerekmektedir. Bu anlamda, işin tümü bir tek kişi ya da kuruluşa ya da değişik kişi ve kuruluşlara ihale edilmişse ve ihale makamı işçi çalıştırmıyorsa, ihale makamı işin bir kısmını kendisi yapan işveren durumunda olmadığından taşeronluk ilişkisinden söz edilemez. Ancak bütün işlerde ihale makamının denetim ve kontrol amacıyla da olsa işçi çalıştırıp çalıştırmadığının araştırılması, bu amaçla da olsa işçi çalıştırılması halinde asıl işveren olarak işçi çalıştırdığı için taşeronluk ilişkisine karar verilmesi, İş Yasasının işçiyi koruyucu amacına uygun olacaktır.

2.8. Anahtar Teslimi İhale ve Taşeronluk

Yargıtay'a göre; "...alt işverende söz edebilmek için belirli bir işin işvereninden bu işin sadece bir bölümünde ya da eklentilerinde iş alınmış olması ve alt işverenin işçilerini münhasıran o işyerinde ve eklentilerinde çalıştırması gerekmektedir. Eğer işin tamamı bir başkasına verilmiş veya iş sahibinin o işte bizzat kendi işçilerini de çalıştırması söz konusu değilse, İş Kanunu'nun 1/son maddesi anlamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin varlığından ve bunun sonucu olarak iş sahibinin sorumluluğundan söz edilemez. Çünkü iş sahibi, belirli bir işin bir bölümünü başkasına verip, diğer bölümünü kendi çalıştırdığı işçilerle bizzat yapan bir asıl işveren durumunda değildir. Somut olayda, ... davalı idare

nin, işin tamamını ihale yoluyla verdiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, iş sahibi davalının, İş Kanununun 1/son maddesi hükmü uyarınca asıl işveren olarak kabulü ve sorumluluğu söz konusu olamaz.

Anılan sözleşmede, davalı idareye tanınan kontrol ve denetim yetkisi de, projenin gereği uygulanıp uygulanmadığını denetlemek amacına yönelik olup, bu hukuki sonucu değiştirmez (74)."

Gerçekten İş Yasası anlamında taşeronluktan söz edebilmek için, asıl iş sahibinin de işveren niteliğinde olması, daha açık bir deyişle işçi çalıştırması gerekmektedir.

Yasadaki düzenlemeye göre işverenin hangi amaçla ya da işin hangi bölümü için işçi çalıştırıp çalıştırmadığı önemli değildir.

Bu nedenle, yukarıda da belirtildiği gibi, asıl iş sahibi işin projeye uygun olarak yapılıp yapılmadığını denetlemek ya da başka bir amaçla işçi çalıştırıyor ise taşeronluk ilişkisinin varlığını kabul etmek, yasanın taşeron işçilerini koruyucu amacına uygun düşecektir. Aksi düşünce yasanın koruyucu amacının sınırlanması anlamına gelmektedir ve bu nedenle yasanın özüne aykırı olacaktır.

Ancak Yargıtay'ın bu konudaki görüşü ne yazık ki yerleşmiş durumdadır ve sonraki kararlarda inceleyeceğimiz gibi, giderek işin tamamı yerine ayrı bir bölümünün bir başka işverene verilmesi durumunda bile taşeronluk ilişkisini yok sayan boyutlara ulaşmıştır (75).

2.9. Sendikalı İşçilerin Çıkarılarak İşin Bir Bölümünün Taşeronla Verilmesi

Yargıtay'a göre; "...işyerinin verimliliğini kaybetmesi ve kapasite daraltılması gibi ekonomik nedenlerle davacı ile birlikte 29 işçinin 11.6.1993 tarihinde iş akitlerinin feshedildiği ve işyerinin bir bölümünün taşeronla verildiği anlaşılmaktadır. Bu durumda, sendikal tazminat isteğinin reddine karar vermek gerekir. Zira; işten çıkarılan işçinin salt sendikalı olması feshin sendikal nedene dayandığı göstermez. Esasen, davacı ve arkadaşlarının çok eski tarihten beri sendika üyesi olduğu da anlaşılmaktadır. O halde karar bozulmalıdır (76)."

Olayda işveren ekonomik nedenlerle bazı sendikalı işçileri işten çıkarmış ve işin bir bölümünü taşeronla vermiştir. İşverenin bu davranışı, sendikalı işçilerin işten çıkarılması ve yerlerine sendikası, dolayısıyla düşük ücretli işçilerin çalıştırılması anlamındadır. Çünkü işyerinin bu bölümündeki faaliyeti sendikalı işçiler yerine, işin bir bölümünün devredildiği taşeronun sendikası işçileri kullanılarak sürdürülmektedir. Bu nedenle işçilerin işten çıkarılmasının tek nedeni sendikalı olmalarıdır. Ekonomik nedenle sendikalı da olsa işçilerin işten çıkarılmasında iş mevzuatına aykırı bir durum söz konusu değildir. Ancak ekonomik nedenle de olsa sendikalı işçilerin işten çıkarılarak bu işçilerin çalıştığı bölümün taşeronla verilmesi, açıkça sendika özgürlüğüne aykırıdır ve söz konusu işçilere sendikal tazminat ödenme-

sine karar verilmesi gerekirdi (77). Olayda işveren sendikali-sendikasisiz işçi ayrımı yapmıştır, işten çıkardığı işçilerin iş sözleşmelerini sendikali olduğu için sona erdirmiştir (2821/31.Md.).

2.10. Sürekli Olmayan İşte Çalışma ve Taşeronluk

Yargıtay'a göre; davacı "...davalı idarenin zaman zaman ortaya çıkan ve süreklilik arzetmeyen hurda malzemelerin kesim, söküm ve ayıklama işlerini verdiği değişik işverenlerin yanında ve arızı olarak iş çıktıkça çalışmıştır. Bu durumda gerek çalışma biçimi, gerek görülen işin niteliği itibariyle davacının davalıya ait işyerinin işçisi olduğunun kabulü mümkün değildir. Böyle olunca İş Kanununun 1.maddesinin son fıkrası hükmünün uygulanması olanağı yoktur. Gerçekten hurda işinin tamamı bir başka işverene verilmiş olup, çalışmada bir süreklilik de söz konusu değildir (78)."

İş Yasasının 1.maddesinde taşeronluk ilişkisinden söz edilebilmesi için işin süreklilik niteliği göstermesi zorunlu değildir. Önemli olan işin niteliği itibariyle 30 günden fazla sürmesi, bir başka deyişle işin İş Yasasının kapsamında olup olmadığıdır (1475/8. Md.). Bu nedenle eğer söz konusu iş 30 günden fazla sürmüş ise taşeronluk ilişkisinin var olduğunu kabul etmek gerekecektir. Öte yandan, hurda işinin tamamının bir başka işverene verilmiş olması da taşeronluk ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çünkü hurda işi asıl işyerinde yapılmaktadır ve asıl işyerinde

yapılan işin bir bölümüdür. Bu nedenle kanımızca olayda taşeronluk ilişkisi söz konusudur (79).

SONUÇ

Genel anlamda bir işin bir bölümünün başka kişi ya da kuruluşa yaptırılması olarak bilinen taşeronluğun tanımı konusunda, bugüne kadar literatürde görüş birliği sağlanamamıştır. Taşeronluğun sınıflandırılması konusunda da ölçek ekonomisi, ana firmasının üretici ya da satıcı olması, kara verme yetkisi, işin yapıldığı yer gibi farklı ölçüler esas alınabilmektedir.

ILO ve UNIDO gibi uluslararası kuruluşlar da, taşeronluk sistemini desteklemekle birlikte farklı açılardan ele almaktadırlar. Öte yandan, bugüne kadar yapılan araştırmalar genellikle endüstriyel (sanayi/üretim) taşeronluk ile ilgilidir; inşaat ve hizmet sektöründeki taşeronluk uygulamaları ile özelleştirme amaçlı taşeronluk konusunda yeterli araştırmaların yapıldığı söylenemez.

Taşeronluk konusunda halen sürmekte olan tartışmalara ve belirsizliklere karşın, tarihsel süreç içerisinde gösterdiği değişimler ve çeşitli ülkelerdeki uygulamalar dikkate alındığında aşağıdaki değerlendirmeleri yapma mümkündür:

1. Kapitalist birliğin bir aşamasından diğerine geçişle birlikte taşeronluğun yapısında ve oranında da niteliksel bir değişiklik gözlenmektedir. Örneğin sanayileşmenin ilk aşamalarında dahili/iç taşeronluk yaygın iken Taylorist ve Fordist üretim sistemlerini

ortaya çıkmasıyla bu tür taşeronluk azaldı ve yok oldu. Fordist üretim sistemiyle birlikte harici/dış taşeronluk ortaya çıktı. 1970'lerden sonra yaygınlaşan taşeronluk ilişkilerinde ise üç ana özellik dikkat çekmektedir. Birincisi, esnek üretim (Post-Fordizm) sisteminin temelini oluşturan üretim teknolojilerinin gelişmesiyle birlikte ölçek ekonomileri önemini yitirmiş, üretim küçük işletmelere dağıtılarak farklı bir üretim organizasyonu geliştirilmiş, küçük işletmelerin kendi aralarında ve büyük işletmelerle olan ilişkilerinde taşeronluk sistemi yaygınlaşmıştır. Üretim teknolojilerindeki bu değişiklik, teknik/uzmanlık taşeronluğunu da ortaya çıkarmıştır. İkincisi, büyük işletmeler kapitalist krizin yükünü emekçilere aktarmak için salt ucuz işgücü kullanma, işçilerin örgütlülüğünü parçalama amacıyla (enformelleşme) taşeronluğu yaygınlaştırmışlardır. Bu anlamda dahili taşeronluk ucuz işgücü kullanmak ve sendikal örgütlenmeyi zayıflatmak amacıyla yeniden kullanılmaya başlanılmıştır. Üçüncüsü, krize karşı çözüm arayışları içerisinde Yeni Sağ politikaları benimseyen iktidarlar "sosyal devlet" kavramına karşı çıkarak devleti küçültmeyi hedeflemiş, bunun araçlarından birisi olarak da kamunun yaptığı işleri taşeronlara devretmişlerdir. Özelleştirme amaçlı bu tür taşeronluk hizmet sektöründe yoğun olmakla birlikte giderek sanayi sektöründe de görülmektedir.

2. Taşeronluk ilişkilerini belirleyen faktörler üretilen mala olan talep, üretim teknolojisi ve emek süreci organi-

zasyonu ile emek arzı koşullarının yapısı ve doğasıdır. Bu çerçevede hangi faktör ya da faktörlerin taşeronluk sistemini ana firma için en uygun strateji haline getirdiğinin araştırılması gerekmektedir. Bu bağlamda taşeronluk ilişkisi üretimde esnekliği, işgücü maliyetlerini azaltmayı ve emek süreci üzerinde yönetsel kontrolü sürdürmeyi amaçlamaktadır.

Üretimde esneklik, talepteki değişikliklere göre taşeronluk ilişkilerinin de azalması ya da artmasını gerektirmektedir. Bu anlamda, kapasiteye bağlı bu tür taşeronluk ana firmalar için krize karşı bir tür tampon işlevi görmektedir. Taşeronluk bu yönüyle, kapitalizmin eşitsiz gelişim dinamiklerinin bir sonucudur. Dolayısıyla taşeronluk konusunda üretilcek politikalar, küçük işletmelerle yakından ilgilidir ve ülkelere göre farklılıklar göstermektedir. Örneğin Japonya'da ilk dönemlerde küçük işletmeler ve taşeronluk sermaye birikim kaynağı olarak görülmesine karşın, daha sonra küçük işletmeleri ve taşeronları büyük işletmelere karşı koruyan yasal düzenlemeler yapılması zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Hindistan'da ise küçük işletmeleri ve taşeronları başlangıçtan itibaren büyük işletmelere karşı koruyan politikalar benimsenmiştir. Küçük işletmelerin çeşitli nedenlerle desteklendiği ve çoğaldığı bir dönemde, taşeronluk ilişkilerinin bu yönü gözardı edilemez.

Taşeronluğun işgücü maliyetlerini azaltma ve emek sürecini kontrol etme amacıyla kullanılması, istihdam piyasasının parçalanması, ücretlerin ve ça-

lişma koşullarının kötüleşmesi, sendikaların güç kaybetmesi sonuçlarını yaratmıştır. Esnek üretim sistemiyle birlikte ana firmalarda esnek üretim teknolojilerinin gerektirdiği çekirdek işgücü dışında esnek (standart dışı) çalışma biçimleriyle istihdam edilen çevre işgücü oluşmuş, taşeron işçileri ise bu çevre işgücünün en dışında yer almıştır. Dolayısıyla ekonomik kriz dönemlerinde ilk etkilenenler taşeron işçileri olmaktadır. Taşeronların küçük işletmeler olması nedeniyle buralarda sendikal örgütlenme zayıflamakta ya da tamamen yok olmakta, genelde sendikalar güç kaybederken taşeron işçileri de düşük ücretlerle kötü koşullarda çalışmak zorunda kalmaktadır. Sonuçta endüstriyel ilişkiler sisteminde giderek sermaye egemen olmakta, toplumda var olan sosyal dengeler ve çalışma barışı bozulmaktadır. Esnek üretimin ve taşeronlukla birlikte diğer esnek çalışma biçimlerinin kalıcılığı ve giderek yaygınlaştığı dikkate alınca, taşeronluğun bu yönüyle işçiler ve sendikalar açısından geleceklerini tehdit eden önemli bir sorun olduğu açıktır.

3. Türkiye'de bugüne kadar taşeronluk konusunda yapılan araştırmaların sınırlı olması nedeniyle taşeronluk ilişkileri konusunda ayrıntılı değerlendirmeler yapılması güçtür. Bununla birlikte, gerek işveren kuruluşlarının açıklamaları, gerekse genel gözlemler, Türkiye'de ucuz işgücü kullanmaya yönelik enformelleşme amaçlı taşeronluğun yaygın olduğunu göstermektedir. Bu durum zaten gelişmemiş olan

sendikacılığı daha da zayıflatmakta, enformel sektörü genişletmekte, yetersiz de olsa yasaların koruyucu hükümlerinin uygulanmasını engellemektedir. Enformel taşeronluğun yaygınlaşmasında en büyük etken ise taşeronluk konusunda yasal düzenlemelerin yetersiz, hatta hiç olmamasıdır. Böylesi bir ortamda taşeronluk ilişkilerine salt işverenlerin sözleşme yapma ya da ekonomik faaliyette bulunma özgürlüğü açısından bakılmaktadır. Anayasanın 14.maddesinde de belirtildiği gibi, hiç bir hak ve özgürlük bir başka hak ve özgürlüğü ortadan kaldıracak biçimde kullanılamaz. Bu nedenle, bireysel ve toplu iş hukuku alanında taşeronluk konusunda ülke gerçeklerine uygun, ayrıntılı düzenlemeler yapılması giderek kaçınılmaz bir duruma gelmiştir. Yapılacak yasal değişikliklerle, ana firma içinde ya da dışında üretim ya da hizmet yapan taşeron işçilerinin de kesinlikle sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi yapma haklarından yararlanmaları sağlanmalıdır. Bir başka deyişle, salt sendikasıız ve ucuz işgücü kullanmak amacıyla taşeronluk sistemine başvurma yöntemleri yasaklanmalıdır. Bunun için de öncelikle iş güvencesinin yasalaştırılması, böylelikle küçük işyerlerinde de sendikal örgütlenmenin güvenceye alınması zorunluluktur.

Türkiye'de taşeronluk sisteminin bir başka özelliği de, özelleştirme istesisine kapılan birçok ülkede olduğu gibi özelleştirme amaçlı taşeronluğun giderek yaygınlaşmasıdır. Özelleştirme kapsamındaki kamu işletmelerinde ve

belediyelerde hizmetlerin, giderek üretimin taşeronlara yaptırılması hem işçileri sendikasılaştırarak ucuz işgücü kullanma, hem de özelleştirmeye daha uygun koşullar yaratma amacını gütmektedir.

Sendikal örgütlenme kamu kesiminde daha yoğun olduğundan, bu tür taşeronluk sendikaların temelini sarsmakta, örgütlü işgücünü enformel sektöre itmektedir. Sendikalara ve işçilere yönelik bu saldırının kamu kesiminden gelmesi, anayasada yer alan "sosyal devlet" ilkesinin, sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi yapma haklarının çiğnendiğinin açık bir göstergesidir. Taşeronluğun bu amaçla kullanılması, ancak sendikaların kamuoyunun da desteğini alarak özelleştirmeye karşı oluşturacakları sağlıklı politikalarla önenebilir.

DİPNOTLARI

(1) Prof. Dr. Sarper Süzek, 1998, İş Hukukunun Genel Esasları, Ankara, Savaş Yayınevi, s. 204 ve burada belirtilen yazarlar.

(2) Yarg. 9. HD. E. 1984/5728, K. 1984/9051, T. 23.10.1984, İstanbul Barosu Yargı Kararları Programı.

(3) Prof. Dr. Erol Akı, 2000, "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtayın İş Hukukuna İlişkin 1998 Kararlarının Değerlendirilmesi", İstanbul, MESS Yayını: 336.

(4) YHGK, E. 1995/9-901, K. 1996/44, T. 7.2.1996, İşveren, Sayı: 8, Mayıs 1996.

(5) Süzek, 1998: 205.

(6) Süzek, 1998: 206.

(7) Yarg. 9. HD., E. 1998/5238, K. 1998/5445, T. 14.9.1998, İşveren, 1999 Mart.

(8) Mustafa Çenberci, 1986 İş kanunu

Şerhi, Ankara, Olgaç Matbaası s. 149.

(9) Prof. Dr. Nuri Çelik, 1993, "Türk İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkilerinden Doğan Bazı Uygulama Sorunları", İş Hukukunun Ulusal ve Uluslararası Temel ve Güncel Sorunları, Kamu-İş, Ankara, s. 165; Canbolat, 1992: 20; Doç. Dr. Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku - Ferdî İş İlişkileri 1, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayın No: 3, s. 112; Prof. Dr. Devrim Ulucan, 1994, "Alt İşveren Uygulaması ve Sorunları", 2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış, MESS Yayını 204, İstanbul, s. 227.

(10) Prof. Dr. Nuri Çelik, 1997, "İşveren, İşveren Vekili, Alt İşveren ve Bunlarla İlgili Hukuki Sorunlar", İş Hukukunun Güncel Sorunları Semineri, TÜHİS, s. 162.

(11) Canbolat'a göre de (1992: 25-26); "işyeri ya da işyerindeki faaliyet ile ilgili olmadan, tamamen başka amaca hizmet etmek üzere, belirli bir işin, işyerine yapılmak üzere başka bir işverene verildiği durumlarda, bunları alan kimseler alt işveren sıfatına sahip olamayacaklardır."

(12) Oğuzman, Şahlanan ve Tuncay üretile ilgisi olmayan bir işin üstlenilmesi durumunda alt işverenliğin söz konusu olmayacağını ileri sürmektedirler. Bu konuda bkz: Prof. Dr. Öner Eyrenci, 1994, "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, MESS, s. 7-8.

(13) Süzek, 1998: 203.

(14) Çelik, 1993: 167; Canbolat, 1992: 68; Şahlanan, 1992: 327-328; Prof. Dr. Metin Kutal, Türk Toplu İş Hukuku Açısından Alt İşveren ve Sorunları", Yayınlanmamış Tebliğ; Karşı görüş: Oğuzman, s. 12.

(15) Yarg. 9. HD., E. 2846, K. 5844, T. 22.6.1989, özel arşiv.

(16) Yarg. 9. HD., E. 11580, K. 7417, T. 2.2.1990, özel arşiv.

(17) Yarg. HGK., E. 9-382, K. 874, T. 25.11.1987, Yard. Doç. Dr. Ömer Ekmekçi, 1998, "Türk Hukukunda İşyerinin Devrinin

Bireysel ve Toplu İş Hukuku Bakımından Etkisine İlişkin Sorunlar", İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, Galatasaray Üniversitesi Yayınları, İstanbul, s. 31.

(18) Yargıtay 9. HD., E. 1984/10452, K. 1984/12182, T. 28.12.1984, Canbolat, 1992: 163.

(19) Yarg. 9.HD., E. 1989/11580, K. 1990/955, T. 2.2.1990, TÜHİS, Şubat 1990.

(20) Yarg. 9. HD., E. 1990/163, K. 1991/195, T. 17.1.1991, İş Hukuku Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 3, Temmuz-Eylül 1991, s. 421.

(21) Yarg. 9. HD., E. 1996/7732, K. 1996/18863, T. 02.06.1996, Çimento İşveren, Kasım 1996, Sayı: 6, Cilt: 10.

(22) Yarg. 9.HD., E. 1999/20251, K. 2000/2441, T. 01.03.2000, TÜHİS, Mayıs 2000, Sayı: 2.

(23) Yarg. HGK., E. 1999/9-968, K. 1999/983, T. 24.11.1999, Tekstil İşveren, Sayı: 244, Nisan 2000.

(24) Yarg. 9.HD, E. 1999/4209, K. 1999/8411, T. 4.5.1999.

(25) Dr. Sarper Süzek, 1976, İş Akdini Fesih Hakkının Kötüye Kullanılması, Ankara, s. 153; Prof. Dr. Ali Güzel, 1987, İşverenin Değişmesi - İşyerinin Devri ve Hizmet Akitlerine Etkisi, İstanbul, s. 385.

(26) Yarg. 9. HD., E.978/13854, K.978/14101, T.15.11.1978, İstanbul Barosu Yargı Kararları Programı.

(27) Prof. Dr. Nuri Çelik, "Aracı İşveren İşçisinin Asıl İşverenle Yapılan Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanması", İHU, 1988-1989 TSGLK, 9, No: 4; aynı yazar, 1993: 169-173; 1997: 149-175; 1998: 48-52; 1996, "Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanması ve Hukuki Sonuçları", İş Hukukunun Güncel Sorunları, TÜHİS; Çenberci, 1986: 148-151; Prof. Dr. Seza Reisoğlu, 1990, "Aynı İşyerinde Birden Çok İşverenin İşçilerin Birlikte Çalışmasından Doğan

Hukuki Sorunlar", TÜHİS, Kasım, s. 7; Ekonomi, 1987: 53; aynı yazar, 1991: 9-12; Prof. Dr. Halit Kemal Elbir, 1991, "Asıl İşveren - Alt İşveren (Müteahhit - Taşeron) Kavramları Hakkında Bazı Düşünceler", İş Hukuku Dergisi, Cilt 1, Sayı 1, Ocak - Mart, s. 8; Canbolat, 1992: 86; Şahlanan 1992: 334; Ulucan, 1994: 230-232; Prof. Dr. Can Tuncay, 1991, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi", KİPLAS, Yıl: 6, Sayı: 24, Ocak, s. 9-10; Prof. Dr. Ali Güzel, 1993, "Alt İşveren (Taşeron) Uygulamasının Endüstriyel İlişkileri Sistemine Etkileri", Çimento İşveren, Eylül, Cilt: 7, Sayı: 5, s. 8-9; Prof. Dr. Nizamettin Aktay, 1994, "Alt İşveren Kurumu ve Hukukumuzda Doğan Sorunlar", Kamu-İş, Ocak, Cilt: 3, Sayı: 3, s. 17.

(28) Oğuzman, s. 10-12; Doç. Dr. Savaş Taşkent, 1989, "Toplu İş Sözleşmeleri ve Toplu İş Uyuşmazlıkları Açısından Yargıtayın 1987 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi", Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, BASİSEN Eğitim ve Kültür Yayınları: 20, İstanbul, s. 204; Kutal, yayınlanmamış tebliğ (açıkça belirtmemesine karşın aynı sonuca varmaktadır); Günay, 1993: 3-8; Prof. Dr. Fevzi Demir, 1994, "Alt İşveren Uygulaması ve Sorunları, 2000'li Yıllarda Endüstri İlişkilerine Bakış, MESS Yayını: 204, İstanbul, s. 216-224; Av. Erdal Egemen, 1992, "Alt İşveren Uygulamasının Hukuksal Çerçevesi", Sosyal Siyaset, Sayı 7, Temmuz 1992, s. 33; Çubukçu, 1996.

(29) Prof. Dr. Münir Ekonomi, 2000, "İşyerinin Bir Bölümünün Devri (Kısmi Devir) ve İş İlişkilerine Etkisi", Kamu-İş, Cilt: 5, Sayı: 3, Nisan, s. 338 ve burada belirtilen yazarlar.

(30) Yarg. 9. HD., E. 1987/8782, K. 1987/7453, T. 9.9.1987; E. 1985/11470, K. 1985/11249, T. 3.12.1985, Ekonomi, 1997: 30.

(31) Ekonomi, 2000: 339.

(32) Yarg. 9. HD. E. 1998/9353, K.

1998/11027, T. 30.6.1998, Tekstil İşveren, 1999 Eylül, Sayı: 237.

(33) Hükümetin önerdiği 931 sayılı İş Yasası tasarısı 1. madde gerekçesi, MMTD, s. 1030.

(34) Oğuzman, s. 11; Kutal, yayınlanmamış tebliğ.

(35) Yarg. 9. HD., E. 6069, K. 6260, T. 7.6.1985, Oğuzman, s. 12.

(36) Kutal, yayınlanmamış tebliğ.

(37) Oğuzman, sh. 11; Çubukçu, 1996: 69.

(38) Aktay, 1994: 20.

(39) Egemen, 1992: 33.

(40) Çubukçu, 1996: 69-70.

(41) Ekonomi, 1997: 32; aynı yazar, 1991, "İşkolu Esasına Göre Sendikalaşma ve İşyerinin Girdiği İşkolunun Belirlenmesi", İş Hukuku Dergisi, Cilt: 1, Sayı: 1, Ocak-Mart, s. 34-35.

(42) Ekonomi, 1991: 12.

(43) Yarg. 9. HD., E. 3336, K. 4253, T. 13.4.1984, Canbolat, 1992: 173.

(44) a.g.y.

(45) Yarg. 9. HD., E. 1986/9508, K. 1986/10485, T. 20.11.1986, TÜRK-İŞ Dergisi, Mayıs 1994, s. 24.

(46) Yarg. 9. HD., E. 1996/2554, K. 1996/4851, T. 11.3.1996; aynı doğrultuda Yarg. 9.HD., E. 1996/3149, K. 1996/14024, T. 19.6.1996, İşveren, Sayı 2, Kasım 1996, s. 16-17; Yarg. 9. HD., E. 1996/16162, K. 1996/17617, T. 23.9.1996, TÜBA İş Mevzuatı, C. 4/1, s. 335; bu konuda ayrıca bkz.: Prof. Dr. Ali Güzel, "Toplu İş İlişkileri", 1998, "Yarıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 1996, İstanbul, MESS Yayını: 279.

(47) Yarg. 9. HD., E. 1998/5822, K. 1998/8740, T. 11.05.1998, İşveren, Sayı: 10, Temmuz 1998.

(48) Taşerona verilen işin ekonomik ve hukuki anlamda bağımsız bir işyeri olmadığı konusunda bkz. Oğuzman, s. 10-13; Günay, 1993: 3-4.

(49) Prof. Dr. Kemal Oğuzman, 1993,

Yargıtay'ın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, MESS Yayını: 217, İstanbul 1995, s. 50; Günay'a göre de taşeron işçileri asıl işyerinin tabi olduğu işkolundaki bir sendikada örgütlenebilirler ve yetki uyumazlığında asıl işyeri işçileri ile birlikte dikkate alınmalıdırlar. Günay, 1993: 4-5; Kutal da aynı görüştedir (yayınlanmamış tebliğ).

(50) Yarg. 9. HD., E. 1995/3521, K. 1995/14038, T. 25.4.1995, Tekstil İşveren, Sayı 188, Haziran 1995. Yargıtay'ın bu kararı Hukuk Genel Kurulunun 1.11.1995 gün ve E. 1995/9-861, K. 1995/915 sayılı kararıyla onanmıştır.

(51) Engin, 1993: 192.

(52) Elbir, 1991: 14-15.

(53) Yarg. 9. HD., E. 1995/10874, K. 1995/31656, T. 16.10.1995, Tekstil İşveren, Sayı 196, Şubat 1996. Kararda; "...davalı işveren ile müteahhitler arasında bir muvazaanın bulunduğu anlaşıldığı takdirde" davacı işçinin asıl işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanabileceği öngörülmüştür. Yargıtay 9. HD. aynı şekilde 18.6.1997 gün ve E. 1997/8568, K. 1997/12193 ve 18.11.1997 gün ve E. 1997/16673, K. 1997/19164 sayılı kararlarında da 'muvazaa'dan söz etmiştir. Kararlar için bkz.: Prof. Dr. Münir Ekonomi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişin Emsal Kararları, 2000, Kamu-İş, Ankara.

(54) Aliğa Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi, 1.4.1993, E. 1992/1073, K. 1993/671 sayılı kararı ve bunu onayan Yarg. 9. HD.'nin 27.5.1993 gün ve E. 1993/8455, K. 1993/960, Yol-İş, 1993 Ağustos.

(55) Yarg. 90. HD. T. 18.5.1990, E. 1990/5849, K. 1990/6033; Engin, 1993: 190.

(56) Metal Sektöründe Teknolojik, Yönetimsel Değişim ve İşçiler, Ocak 1999, Birleşik Metal-İş Yayınları, s. 30.

(57) Yarg. 9. HD., 4.11.1996, E. 18799, K. 20485; Çelik, 1997: 175.

(58) Yarg. 9. HD., E. 1997/3762, K.

1997/7742, T. 29.4.1997, MESS Almanak 1997, s. 86-87, 119-120.

(59) Yarg. 9.HD., T. 28.2.2000, TÜHİS, Mayıs 2000, Sayı . 2 (kararın esas ve karar numaraları yazılmamıştır).

(60) Yarg. 11. HD., E.993/5261 K.994/2091 T.08.03.1994, İstanbul Barosu yargı kararları programı.

(61) Körfez Asliye Hukuk Mahkemesi (İş Mahkemesi sıfatıyla) 28.4.1994 E.1994/76, K.1994/187 sayılı kararı ve bunu onayan Yarg. 9. HD.'nin 14.6.1994 gün ve E. 1994/9686, K. 1994/9146, özel arşiv.

(62) Canpolat, 1992: 99-100.

(63) Ekmekçi, 1998: 35.

(64) Çelik, İHU: 4; 1998: 420; 1996: 82.

(65) Ekonomi, 2000: 359-360.

(66) Yarg. 9. HD., E. 1989/4303, K. 1989/4815, T. 26.5.1989, Çelik: 1996: 82-83.

(67) Yarg. 9. HD., E. 199087495, K. 1990/8051, T. 29.6.1990, Türk Kamu-Sen, Haziran 1990, s. 29-30.

(68) Ankara 8. İş Mahkemesi, E.1991/1421, K. 1991/385, T. 21.3.1991, Çelik, 1997: 172.

(69) Yarg. 9. HD., E. 1991/7302, K. 1991/7518, T. 12.4.1991, Çelik, 1997: 172.

(70) Ekonomi, 2000: 336.

(71) Örneğin Çelik, İHU: 4; Ekonomi, 1991: 10; 1997: 26, 31.

(72) Ekonomi, 1997: 29.

(73) Yarg. HGK, E. 1995/9-273, K. 1995/548, T. 24.5.1995; Tekstil İşveren, Sayı 203, Eylül 1996, s. 13; aynı doğrultuda Yarg. 9. HD., E. 1993/13361, K. 1994/5427, T. 12.4.1994, İşveren, Sayı 11, Ağustos 1994, s. 16; 9. HD., E. 1994/3429, K. 1994/11465, T. 13.9.1994, Tekstil İşveren, Sayı 185, Mart 1995, Yargıtay Kararları Bölümü.

(74) Yarg. 9. HD., E. 199/11914, K.

1994/18221, T. 20.12.1994, İşveren, Sayı 6, Mart 1995, s. 18; aynı doğrultuda Yarg. 9. HD., E. 1994/15276, K. 1994/695, T. 23.1.1995, İşveren, Sayı 6, Mart 1995, s. 17; Yarg. 9. HD., E. 1994/18796, K. 1995/13726, T. 18.4.1995, TÜHİS, Cilt 13, Mayıs 1995, Sayı 5, s. 49; Yarg. 9. HD., E. 1996/3068, K. 1996/14140, T. 20.6.1996, Tekstil İşveren, Sayı 204, Ekim 1996.

(75) Karşı görüş: Eyrenci, 1994: 6 ve burada belirtilen yazarlar.

(76) Yarg. 9. HD., E.1994/8277, K. 1994/10145, T. 28.6.1994, İşveren, Sayı 11, Ağustos 1994, s. 15.

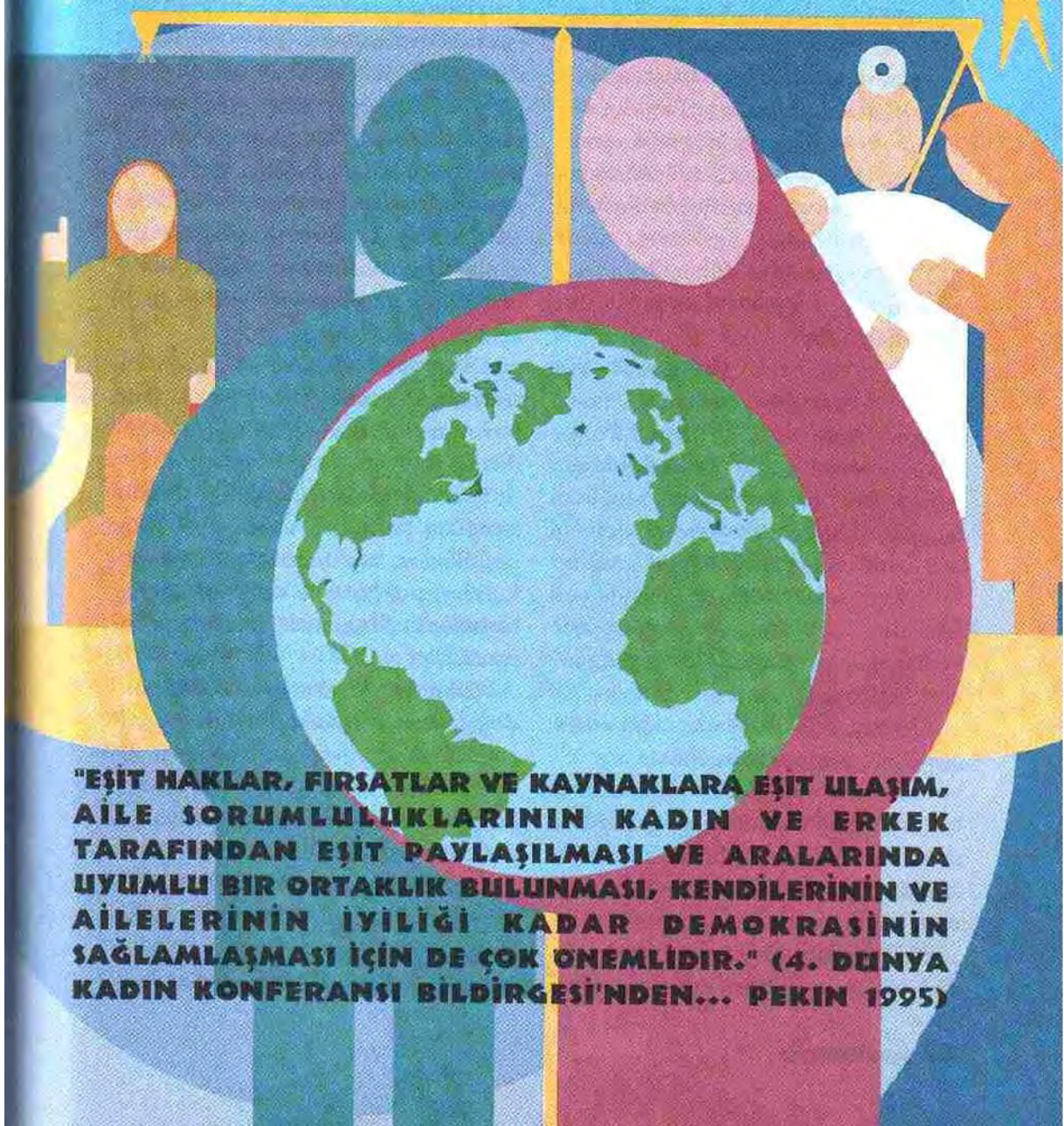
(77) Ekonomi, olayda işten çıkarılan işçilerin sendikal nedenle işten çıkarılmadığını savunmaktadır. Ekonomiye göre, "işveren, işyerindeki sendikal faaliyeti çöktürmek için işçileri topluca işten çıkarmak ve yürütülen işi daha küçük gruplar halinde sendika üyesi olmayan işçi çalıştırmayı amaçlar şeklinde bölerek alt işverenlere vermek yoluna gitmiş ve bu durum kanıtlanmış" ise, işçilerin sendikal nedenle işten çıkarılması söz konusu olacaktır. M. Ekonomi, 1994, Yargıtayın İş Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, "Toplu İş İlişkileri", MESS Yayını: 217, İstanbul 1996, s. 85.

(78) Yarg. 9. HD., E. 1994/6818, K. 1994/6489, T. 26.4.1994, İşveren, Sayı 2, Kasım 1994.

(79) Aynı görüş için bkz. Prof. Dr. Öner Eyrenci, 1994, "Ferdî İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi", Yargıtay İş Hukuk Kararlarının Değerlendirilmesi, MESS Yayını: 217, İstanbul 1996, s. 7-8.

Not: Bu yazı, İstanbul Barosu ile Galatasaray Üniversitesi tarafından 5-7 Ekim 2000 tarihinde İstanbul'da düzenlenen "İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri" toplantısına sunulan tebliğin özetidir.

İŞÇİ ve AİLE SORUMLULUĞU



"EŞİT HAKLAR, FIRSATLAR VE KAYNAKLARA EŞİT ULAŞIM, AİLE SORUMLULUKLARININ KADIN VE ERKEK TARAFINDAN EŞİT PAYLAŞILMASI VE ARALARINDA UYUMLU BİR ORTAKLIK BULUNMASI, KENDİLERİNİN VE AİLELERİNİN İYİLİĞİ KADAR DEMOKRASİNİN SAĞLAMLAŞMASI İÇİN DE ÇOK ÖNEMLİDİR." (4. DÜNYA KADIN KONFERANSI BİLDİRGESİ'NDEN... PEKİN 1995)

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

Yukarıdaki sözler Hükümetin Avrupa Birliği üyeliği için 2001 yılı mart ayında yayınladığı AB Ulusal Program'dan alınmıştır. Burada belirtildiği gibi çalışan kadınlara tanınan doğum izin süresi kadar erkeklere de doğum izni tanınacağı vurgulanıyor. Programın kısa vadeli hedefleri arasında yer alan bu durum ne yazık ki orta dönemde de gerçekleştirilecek gözüküyor.

Gerçekte tüm dünyada kadın-erkek eşitliği konusunda son 30 yılda önemli yol alındığını söylenebilir. Ancak daha birçok önemli sorunun varlığı söz konusu olduğunda bu durumun yeterli olduğu söylemek hiç kuşku yok ki olanaklı değildir.

Kadın-erkek eşitliğinin gerçekleştirilmesi yönünde atılan adımlarda dik-

kati çeken nokta, sorunun daha sıklıkla uluslararası platformlarda ele alınması ve birçok uluslararası sözleşmeye konu olmasıdır.

Bu ileri aşamanın sözde kalmaması, geliştirilmesi ise başta kadın örgütleri olmak üzere tüm demokratik kurum ve kuruluşların yoğun çaba harcamasına bağlıdır.

Ülkemizde bu konuda çok daha ileri adımların atılması gerektiği, son kez Medeni Yasa'da yapılan değişiklikler aşamasında tanık olunmuştur. Kadın-erkek eşitliği konusunda kimi yeni düzenlemeler getiren yasa değişiklikleri önemli olumlulukları içerse de birçok beklentiyi karşılamamıştır.

Diğer yandan kadın-erkek eşitliği sorununu yalnızca miras ya da birikir boyutuna indirgemek de doğru değildir.

Çünkü kadın-erkek eşitliği sorunu istihdam politikalarından ekonomi politikalara, toplumsal politikalarda kültürel politikalara kadar çok geniş boyutlarda ele alınması gereken bir sorundur.

Çalışan kadınların analık hakkının doğal bir sonucu olan doğum izin süresinin erkeklere de tanınması 60'lı yıllardan sonra başta Kuzey Avrupa ülkeleri olmak üzere uygulanmaya konulan bir haktır. Bu hak artık günümüzde 1996 yılında kabul edilen ve 1999 tarihinde yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın "Ailevi Sorumlulukları olan İşçi

lerin Fırsat Eşitliği ve Eşit Muamele Hakkı" başlıklı 27. Maddesinde vurgulanmaktadır. Bu madde aynen şöyledir:

"Şartın tarafları, ailevi sorumluluğu bulunan erkek ve kadın işçiler ile bu işçiler ile diğer işçiler arasında fırsat eşitliği ve eşit muamele hakkının etkin kullanımının sağlaması üzere:

1.a) Ailevi sorumluluğu olan işçilerin mesleki rehberlik ve eğitim alanındaki önlemleri içeren bu tür sorumluluklar nedeniyle devamsızlıklarından sonra yeniden istihdam edilebilmeleri kadar istihdama girişlerini ve burada durmalarını sağlamak için;

b) İstihdam ve sosyal güvenlik koşulları bünyesinde ihtiyaçlarını dikkate almak için;

c) Özellikle kreş hizmetleri ve diğer çocuk bakım düzenlemeleri gibi kamu veya özel hizmetleri geliştirmek ve desteklemek için;

uygun önlemler almayı;

2.Ebeveynlerden her birine analık izninin ardından süresi ve koşulları ulusal mevzuat, toplu sözleşmeler ve uygulama tarafından belirlenen çocuk bakımı için ebeveynlik iznini sağlamayı;

3.Ailevi sorumlulukların iş akdinin feshi için haklı bir neden olarak değerlendirilmemesini sağlamayı;

taahhüt ederler."

Burada görüldüğü gibi doğum izin süresini aşan bir yaklaşım sergilen-

mekte ve kadın-erkek eşitliği "çalışanların aile sorumluluğu" kavramı ile birlikte ele alınmaktadır.

Burada belirtmek gerekir ki Türkiye, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı kabul etmemiştir. Kabul edeceğine ilişkin bir yaklaşım da göstermemektedir.

Diğer yandan çalışanların "aile sorumluluğu" kavramı Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından 1965 yılında kabul edilen 123 sayılı Aile sorumluluğu olan çalışan kadınlar tavsiye kararında" gündeme getirilmiştir. Daha sonra 1981 yılında kabul edilen 156 sayılı Aile Sorumluluğu Taşıyan İşçiler Sözleşmesi ile 165 sayılı Tavsiye Kararı alınmıştır.

Sözleşme ve tavsiye kararı ailevi sorumlulukları taşıyan tüm işçileri kapsamakta ve bu işçilerin çalışma haklarını kullanırken ayrıma maruz kalmamalarını ve ailevi sorumluluklarını ile işinden kaynaklanan sorumluluklar arasında bir uyumsuzluk çıkarmamasını teminen, mesleki eğitim ve yol göstericilik, çalışma saatleri, izinler, çocuk bakım imkanları, sosyal güvenlik gibi alanlarda politikalar geliştirilmesini ve önlemler alınmasını öngörmektedir.

Türkiye'nin kabul etmediği, kabul edilmesi yönünde herhangi bir hedef de belirlemediği 156 sayılı Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Sözleşmesi ile 165 sayılı Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Tavsiye Kararını aynen yayınlıyoruz.



AİLE SORUMLULUĞU OLAN İŞÇİLER HAKKINDA 156 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİ

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Ofisi İcra Organı tarafından Cenevre'de 3 Haziran 1981'de toplanarak altmış yedinci oturumunu gerçekleştirmiş, ve

Filadelfiya Bildirgesi'nin, ILO'nun Hedefli ve Amaçlarla ilgili "bütün insanların ırk, cinsiyet, inanç ayrımı olmaksızın özgür, varlıklı, ekonomik açıdan güvence içinde ve fırsat eşitliğine sahip olarak maddi ve manevi varlıklarını geliştirme haklarına sahiptirler" ilkesini tanıdığını not ederek, ve

Kadın İşçilere Eşit Olanaklar Tanınması ve Eşit Muamele Edilmesi Deklarasyonu'ndaki ifadeler ve 1975 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'nca kabul edilen kadın işçilere eşit fırsatlar verilmesi ve eşit muamele edilmesi ilkesinin teşvik edilmesine ilişkin eylem planı kararını not ederek, ve

1951 tarihli Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı ile kadın ve erkek işçilerin fırsat ve muamelede eşit olmalarını sağlamayı hedefleyen Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, 1958 tarihli (İstihdamda ve Meslekte) Ayrımcılık Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, ve 1975 tarihli İnsan Kaynaklarını Geliştirme Tavsiye Kararının VIII. Kısım hükümlerini dikkate alarak, ve

Aile sorumluluğu açısından farklılıklar açıkça ifade ederek kapsamayan 1958 (İstihdamda ve Meslekte) Ayrımcılık Sözleşmesini ve burada ilave standartlar getirmesi gerektiğini hatırlatarak, ve

1965 tarihli (Aile Sorumluluğu Taşıyan Kadınlar) Tavsiye Kararı'ndaki ifadeleri ve bunun kabul edildiği tarihten itibaren değişen koşulları dikkate alarak, ve

Kadın ve erkeklerin fırsat ve muamele eşitliği görmelerine ilişkin kararların Birleşmiş Milletler ve diğer uzman kuruluşlarca da benimsendiğini not ederek, ve özellikle

1979 tarihli Kadınlara Karşı yapılan tüm Ayrımcılıkların Kaldırılması hakkında Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'nin Önsözü on dördüncü paragrafında yer alan ve taraf devletleri "kadının ve de erkeğin toplumda ve aile içindeki geleneksel rolünün değiştirilmesine gerek olduğu ve kadın ve erkeğin tam eşitliğinin temin edilmesinin idrak edilmesinde etkin olmaya çağıran bölümü hatırlatarak, ve

Aile sorumluluğu olan işçilerin problemlerinin, aile ve toplum açısından ulusal düzeyde ele alınması gereken daha geniş konular olduğunu idrak ederek, ve

Aile sorumluluğu olan kadın ve erkek işçilerin diğer işçiler ile gerçek ve etkin bir fırsat ve muamele eşitliği oluşturmak için çabalara gereksinim olduğunun farkında olarak, ve

Aile sorumluluğu olan işçilerin karşılaştıkları sorunların diğer işçilerin sorunlarından daha ağır olduğunu dikkate alarak, öncekilerin koşullarının, hem özel gereksinimlerini karşılayacak, hem de genel durumlarını iyileştirecek önlemler alınarak, daha iyi bir düzeye getirilmesi gerektiğini kavrayarak,

Kadın ve erkek işçilere fırsat ve muamele eşitliği sağlanması önerilerinin benimsenmesini kararlaştırmıştır; Oturum gündeminin beşinci sırasında olan aile sorumluluğu olan işçiler konusunun uluslararası bir Sözleşme şeklinde olmasını belirlemiş, bundan sonra Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Sözleşmesi, 1981 olarak anılacak olan aşağıdaki Sözleşme'yi bin dokuz yüz seksen bir yılının Haziran ayının yirmi üçüncü günü kabul etmiştir:

Madde 1

1.Bu Sözleşme, kendilerine bağımlı çocukları olan ve sorumlulukları ekonomik faaliyete hazırlanma, girme, katılma ve sürdürme olanaklarını kısıtlayan erkek ve ka-

dın işçilere uygulanır.

2.Bu Sözleşme hükümleri, aynı zamanda, kendilerinin açık desteğine ve bakımına ihtiyacı olan diğer aile üyelerine karşı sorumlulukları olan ve bu sorumlulukları ekonomik faaliyete hazırlanma, girme, katılma ve sürdürme olanaklarını kısıtlayan erkek ve kadın işçilere de uygulanır.

3.Bu Sözleşmenin amacı açısından, bağımlı çocuklar ve açık desteğe ve yardıma muhtaç diğer aile üyeleri terimleri, bu Sözleşmenin 9. maddesinde tanımlanan tariflerden birisiyle her ülkede ayrıca belirlenecektir.

4.Bu maddenin 1. ve 2. fıkrasında kapsanan işçiler, bundan sonra aile sorumluluğu olan işçiler olarak anılacaktır.

Madde 2

Bu Sözleşme, tüm ekonomik faaliyet kollarına ve tüm kategorilerdeki işçilere uygulanır.

Madde 3

1. Erkek ve kadın işçilerin fırsat ve muamele eşitliği açısından uygun bir ortam yaratmak amacıyla her üye ülke ulusal politikalarında, aile sorumluluğu olan kişilerin, olabildiği ölçüde kendi işleriyle aile sorumlulukları arasında bir çatışma yaşanmadan istihdam haklarını kullanabilmelerini sağlamak için gerekli önlemleri alacaklardır.

2. Bu maddenin 1. fıkrasının amacı açısından, ayrımcılık terimi, 1958 tarihli (İstihdamda ve Meslekte) Ayrımcılık Sözleşmesi'nin 1. ve 5. maddesinde tanımlanan istihdamda ve meslekte (iş de) ayrımcılık anlamına gelmektedir.

Madde 4

Erkek ve kadın işçilerin fırsat ve muamele eşitliği açısından eşit bir ortam yaratmak için aşağıda belirtilen ulusal koşullarla ve

olanaklarla uyumlu tüm önlemlerin alınması gerekir;

(a) aile sorumluluğu olan işçilerin serbestçe iş seçebilme özgürlüğü; ve

(b) bunların istihdam koşulları ve sosyal güvenlik gereksinimlerinin karşılanması dikkate alınacaktır.

Madde 5

Ayrıca Ulusal koşullara ve olanaklara uygun tüm önlemler aşağıdaki şekilde alınacaktır:

(a) toplumsal planlamada aile sorumluluğu olan işçilerin gereksinimleri dikkate alınacak; ve

(b) çocuk bakımı ve aile hizmetleri ve kuruluşları benzeri kamu veya özel toplumsal hizmetlerin özendirilmesi veya geliştirilmesi için ilave önlemler alınacaktır.

Madde 6

Her ülkede yetkili otorite ve organlar, kadın ve erkek işçilerin fırsat ve muamele eşitliği ilkesinden hareketle daha geniş bir kamusal anlayış oluşturacak, bilgi birikimi ve eğitimi özendirici ve aile sorumluluğu olan işçilerin sorunlarının yanı sıra, bu sorunların üstesinden gelmeyi kolaylaştırıcı bir ortam yaratmak için uygun önlemler alacaklardır.

Madde 7

Aile sorumluluğu olan işçilerin işgücüne katılması ve orada olmayı sürdürmesi, bu sorumlulukların ortadan kalkmasıyla yeniden oraya girmesi için mesleki eğitim ve rehberlik dahil ulusal koşullar ve olanaklarla uyumlu tüm önlemler alınacaktır.

Madde 8

Aile sorumlulukları, istihdamın sona erdirilmesi için geçerli bir neden sayılmayacaktır.

Madde 9

Bu Sözleşme hükümleri, ulusal koşulları uyumlu olmak koşuluyla yasaları veya düzenlemelerle, toplu sözleşmelerle, çalışma kurallarıyla, hakem kararlarıyla, mahkeme kararlarıyla veya bunların kombinasyonlarıyla, veya ulusal uygulamalarla uyumlu diğer şekillerle uygulanabilir.

Madde 10

1. Bu Sözleşme hükümleri, ulusal koşullar dikkate alınarak, gerekiyor ise, aşamalı olarak uygulanabilir. Bu önlemlerin uygulanması her koşulda 1. maddenin 1. fıkrasında belirtilen tüm işçileri kapsayacak biçimde düzenlenecektir.

2. Bu Sözleşmeyi onaylayan her üye ülke bu maddenin 1. fıkrasında verilen seçeneği kullanmak istiyorsa, ILO Yasasının 22 maddesine göre bu Sözleşmenin uygulanmasıyla ilgili vereceği ilk raporda bunu belirticek, izleyen raporlarda Sözleşmenin ne kadar etkili olduğuna veya olacağına ilişkin öneriler belirtilecektir.

Madde 11

İşçi ve işveren örgütleri, bu Sözleşme hükümlerinin yaşama geçirilmesi için gerek plan ve uygulama önlemlerinde ulusal koşullara ve uygulamalara uygun bir şekilde katılma hakkına sahip olacaklardır.

Madde 12

Bu Sözleşmenin resmi onayı için Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü'ne bilirimde bulunulacaktır.

Madde 13

1. Bu Sözleşme yalnızca onaylama bildirimi Genel Müdüre ileten ILO üyeleri için bağlayıcı olacaktır.

2. Bu Sözleşme, iki üye ülkenin onay bilirimlerini Genel Müdüre ilettikleri tarih

ten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

3. Bundan sonra, bu Sözleşme herhangi bir üye ülke için, o üyenin onay bildirimini iletildiği tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 14

1. Bu Sözleşmeyi onaylayan bir üye ülke çıkaracağı bir yasayı Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Müdürü ile görüşerek, Bu Sözleşmeyi, yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıl geçtikten sonra fesih yoluna gidebilir. Böyle bir fesih işlemi kayda alındığı tarihten bir yıl sonra yürürlüğe girer.

2. Bu Sözleşmeyi onaylayan ve 1. fıkrada sözü edilen on yıllık bir süreyi takiben, bu maddede öngörülen fesih hakkını kullanmayan her üye ülke ilave bir on yıl için bağlanmış olur ve bu maddede belirtilen koşullarda her on yıllık dönemin bitiminden sonra bu Sözleşmeyi fesih yoluna gidebilir.

Madde 15

1. Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü kendisine bildirilen tüm onaylama ve fesih bildirimlerinden bütün ILO üyelerini haberdar edecektir.

2. Genel Direktör kendisine ulaştırılan ikinci onaylama bildiriminden sonra, Örgüt üyelerine Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihi bildirerek dikkatlerini çekecektir.

Madde 16

Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü, BM Kuruluş Yasası'nın 102. maddesine göre, bu Sözleşmenin yukarıdaki maddeler hükümleri uyarınca kendisine ulaşan onay-

lama ve fesih bildirimlerini tüm ayrıntılarıyla BM Genel Sekreterine bildirecektir.

Madde 17

Uluslararası Çalışma Ofisi İcra Organı, gerektiğinde bu Sözleşmenin işlemesiyle ilgili olarak Genel Konferansa bir rapor sunar, Sözleşmenin tamamen veya kısmen gözden geçirilip geçirilmemesine ilişkin taleplerin gündeme alınıp alınamaması konusunu irdleyecektir.

Madde 18

1. Eğer Konferans, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren (gözden geçiren) yeni bir Sözleşme kabul ederse, bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği sürece:

(a) yukarıdaki 14. madde hükümlerine karşın, bu Sözleşmeyi değiştiren yeni Sözleşmenin yürürlüğe girmesiyle birlikte bir üye ülkenin yeni Sözleşmeyi onaylaması, bu Sözleşmenin kendiliğinden feshini getirecektir,

(b) bu Sözleşmeyi gözden geçiren yeni Sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bu Sözleşmenin üye ülkelerin onayına açık olma durumu ortadan kalkacaktır.

2. Bu Sözleşme eski hali ve içeriğiyle, bu Sözleşmeyi onaylayan ancak yeni Sözleşmeyi onaylamayan üye ülkeler için her halükarda yürürlükte kalacaktır.

Madde 19

Bu Sözleşmenin İngilizce ve Fransızca versiyonları aynı derecede geçerlidir.

Çeviri: Hüseyin Gökçek



AİLE SORUMLULUĞU OLAN İŞÇİLER HAKKINDA 165 SAYILI ILO TAVSİYE KARARI

Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Ofisinin İcra Organı tarafından 3 Haziran 1981 tarihinde Cenevre'de toplanarak altmış yedinci oturumunu yaptı, ve

Filadelfiya Bildirgesi'nin, ILO'nun Hedeflerinden ve Amaçlarından olan bütün insanların ırk, cinsiyet, inanç ayrımı olmaksızın özgür, vakarlı, ekonomik açıdan güvence içinde ve fırsat eşitliğine sahip olarak maddi ve manevi varlıklarını geliştirme haklarına sahip olmaları gerektiği ilkesini not ederek, ve

Kadın İşçilere Eşit Olanaklar Tanınması ve Eşit Muamele Edilmesi Deklarasyonundaki ifadeler ve 1975 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı'na kabul edilen kadın işçilere eşit fırsatlar verilmesi ve eşit muamele edilmesi ilkesinin teşvik edilmesine ilişkin eylem planı kararını not ederek, ve

1951 tarihli Eşit İşe Eşit Ücret Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı ile kadın ve erkek işçilerin fırsat ve muamelede eşit olmalarını sağlamayı hedefleyen uluslararası çalışma Sözleşme ve Tavsiye Kararları, 1958 tarihli (İstihdamda ve Meslekte) Ayrımcılık Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, ve 1975 tarihli İnsan Kaynaklarını Geliştirme Tavsiye Kararı'nın VIII. Kısım hükümlerini dikkate alarak, ve

Aile sorumluluğu açısından farklılıkları ifade ederek kapsamayan 1958 tarihli (İstihdamda ve Meslekte) Ayrımcılık Sözleşmesi'ni burada ilave standartlar getirilmesi gerektiğini hatırlatarak, ve

1965 tarihli İstihdam (Aile Sorumluluğu Olan Kadınlar) Tavsiye Kararı'ndaki ifadeleri ve bunun kabul edildiği tarihten itibaren değişen koşulları dikkate alarak, ve

Kadın ve erkeklerin fırsat eşitliği görmelerine ilişkin kararların BM ve diğer uzman kuruluşlarca da benimsendiğini not ederek, ve özellikle 1979 tarihli Kadınlara Yönelik Bütün Ayrımcılıkların Ortadan Kaldırılması hakkında BM Sözleşmesi'nin Önsözünün on dördüncü paragrafında yer alan ve Taraf Devletleri kadının ve erkeğin toplumdaki

ve ailedeki geleneksel rolünün değiştirilmesi gereğinin ve kadına ve erkeğe tam eşitlik sağlanmasının benimsenmesinde etkin olmaya çağıran bölümü hatırlatarak, ve

Aile sorumluluğu olan işçilerin sorunlarının, aile ve toplum açısından ulusal düzeyde ele alınması gereken daha geniş konular olduğunu kavrayarak, ve

Aile sorumluluğu olan kadın ve erkek işçilere diğer işçiler karşısında gerçek ve etkili bir fırsat ve muamele eşitliği sağlamak için çaba gösterilmesinin gerekli olduğunun farkında olarak, ve

Aile sorumluluğu olan işçilerin karşı karşıya kaldığı sorunların diğer işçilerinkine oranla daha ağır olduğunu dikkate alarak, öncekilerin koşullarının, hem özel gereksinimlerini karşılayacak hem de işçilerin genel durumlarının iyileştirilmesine yönelik önlemlerin alınmasıyla, daha iyi bir duruma getirme gereksinimini idrak ederek, ve

Kadın ve erkek işçilerin fırsat ve muamele eşitliğine ilişkin önerilerin benimsenmesini kararlaştırmıştır: oturum gündeminin beşinci sırasında olan aile sorumluluğu taşıyan işçiler konusunun bir Tavsiye Kararı şeklinde olmasını belirlemiş, bin dokuz yüz seksen bir yılının yirmi üç Haziranında bundan böyle Aile Sorumluluğu Olan İşçiler Tavsiye Kararı olarak anılacak olan aşağıdaki Tavsiye Kararını kabul etmiştir:

I. TANIM, KAPSAM VE YÜRÜTME

1.

(1) Bu Tavsiye Kararı, kendilerine bağımlı çocukları olan ve sorumlulukları ekonomik faaliyete hazırlanma, girme, katılma ve sürdürme olanaklarını kısıtlayan erkek ve kadın işçilere uygulanır.

(2) Bu Tavsiye Kararı Hükümleri, aynı zamanda, kendilerinin açık desteğine ve bakımına ihtiyacı olan diğer aile üyelerine karşı sorumlulukları bulunana ve bu sorumlulukları ekonomik faaliyete hazırlanma, girme, katılma ve sürdürme olanaklarını kısıtlayan erkek ve kadın işçilere de uygulanır.

(3) Bu Tavsiye Kararı'nın amacı açısından, bağımlı çocuklar ve açık desteğe ve yardıma muhtaç diğer aile üyeleri terimleri bu Tavsiye Kararı'nın 3. maddesinde tanımlanan tariflerden birisiyle her ülkede ayrıca belirlenecektir.

(4) Bu maddenin (1) ve (2) fıkrasının kapsadığı işçiler, bundan böyle aile sorumluluğu taşıyan işçiler olarak anılacaktır.

2. Bu Tavsiye Kararı tüm ekonomik etkinlik dallarına ve tüm kategorilerdeki işçilere uygulanır.

3. Bu Tavsiye Kararı hükümleri, ulusal koşullar dikkate alınarak yasalar veya tüzükler, toplu sözleşmeler, çalışma kuralları, hakem kararları, mahkeme kararları veya bunların kombinasyonu veya ulusal uygulamalara uygun diğer düzenlemeler kullanılarak uygulanır.

4. Bu Tavsiye Kararı hükümleri, ulusal koşullar dikkate alınarak, gerekiyor ise, aşamalı olarak uygulanabilir: Bu önlemlerin uygulanması her halükarda 1. madde 1. fıkrada belirtilen tüm işçileri kapsayacak şekilde olacaktır.

5. İşçi ve işveren örgütleri, bu Tavsiye Kararı hükümlerinin yaşama geçirilmesi için gereken plan ve uygulama önlemlerinin alınmasında, ulusal koşullara ve uygulamalara uygun bir şekilde katılma hakkına sahip olmalıdırlar.

II. ULUSAL POLİTİKALAR

6. Erkek ve kadın işçilere fırsat ve muamele eşitliği sağlamaya uygun bir ortam yaratmak amacıyla her üye ülke ulusal politikalarında, aile sorumluluğu olanların, olabildiği ölçüde kendi işleriyle aile sorumlulukları arasında bir çatışma yaşamadan, istihdam haklarını kullanabilmelerini sağlamak için gerekli önlemleri almalıdırlar.

7. Ulusal politikalar çerçevesinde kadın ve erkek işçilerin fırsat ve muamele eşitliğini özendirmek için, medeni hal (evlilik statüsü) veya aile sorumlulukları temel alınarak yapılan doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığın önlenmesi amacıyla gerekli önlemler

alınmalı ve uygulanmalıdır.

8.

(1) Yukarıdaki 6. ve 7. maddelerin amacı açısından, ayrımcılık terimi, 1958 tarihli (İstihdamda ve Meslekte) Ayrımcılık Sözleşmesi'nin 1. ve 5. maddesinde tanımlanan istihdamda ve meslekte (işte) ayrımcılık anlamına gelmektedir.

(2) Geçiş döneminde alınan ve kadın ve erkek işçiler arasında etkin bir eşitliği sağlamayı amaçlayan önlemler ayrımcılık olarak görülmemelidir.

9. Erkek ve kadın işçilerin fırsat ve muamele eşitliği açısından eşit bir ortam yaratmak için aşağıda belirtilen, ulusal koşullarla ve olanaklarla uyumlu tüm önlemlerin alınması gerekir:

(a) Aile sorumluluğu taşıyan işçilerin, serbestçe mesleki eğitim alma ve istihdam haklarının sağlanması;

(b) Bunların istihdam koşullarının ve sosyal güvenlik gereksinimlerinin karşılanması;

(c) Bunların gereksinimlerini karşılayacak çocuk bakım, özel veya kamu aile ve diğer toplum hizmetlerinin özendirilmesi veya geliştirilmesi gerekir.

10. Yetkililer ve yetkili organlar, kadın ve erkek işçilere fırsat ve muamele eşitliği ilkesinden hareket ederek, her ülkede daha kapsamlı bir kamusal anlayış oluşturmak, bilgi birikimi ve eğitimi özendirmek ve aile sorumluluğu olan işçilerin sorunlarının yanı sıra, bu sorunların üstesinden gelmesini kolaylaştıracak bir ortam yaratmak için uygun önlemler almalıdırlar.

11. Yetkili otorite ve organlar, her ülkede:

(a) Somut politikalara ve önlemlere teşkil etmek üzere nesnel bilgiler sağlayarak aile sorumluluğu taşıyan işçilerin istihdamını çeşitli yönleriyle ele almak amacıyla gerekli araştırmaları özendirmek veya yaptırmak;

(b) Aile sorumluluğunun kadın ve erkek arasında paylaşılmasını ve aile sorumluluğu taşıyan işçilerin istihdamda ve aile sorumluluğunu yerine getirmede daha iyi bir duruma gelebilmeyi cesaretlendirici eğitimi özendirici uygun önlemleri almalıdırlar.

III. EĞİTİM VE İSTİHDAM

12. Aile sorumluluğu taşıyan işçilerin iş gücüne katılması ve orada olmayı sürdürmesi, bu sorumlulukların ortadan kalkmasıyla yeniden oraya girmesi için ulusal koşullar ve olanaklarla uyumlu tüm önlemler alınmalıdır.

13. Aile sorumluluğu taşıyan işçilerin ulusal politikalar ve uygulamalara göre mesleki eğitim kolaylıklarına, mümkünse bu olanakları kullanabilmeleri için ücretli eğitim izni düzenlemelerine tabi olmaları gerekir.

14. Bütün işçileri kapsayan hizmetlerin bulunmadığı durumlarda, aile sorumluluğu taşıyan işçileri istihdam etmek veya yenisinden iş yaşamına katmak amacıyla, ulusal koşullara uygun hizmet üretilmelidir; bu hizmetler aile sorumluluğu taşıyan işçilerin özel gereksinimlerini yeterince karşılayabilecek uygun eğitilmiş personelin verdiği ücretsiz mesleki eğitim, danışmanlık, bilgi ve yerleştirme hizmetlerini de içermelidir.

15. Aile sorumluluğu taşıyan işçiler, istihdamda hazırlanma, istihdamda ulaşabilme ilerleme ve istihdam güvencesi açılarından diğer işçilerle fırsat ve muamele eşitliğine sahip olmalıdırlar.

16. Medeni hal (evlilik durumu), aile durumu veya aile sorumlulukları istihdamı sona erdirilmesi veya reddedilmesi için geçerli bir neden oluşturmamalıdır.

IV. İSTİHDAM İLİŞKİLERİ VE KOŞULLARI

17. Ulusal koşullara ve olanaklara ve diğer işçilerin yasal çıkarlarına uygun, aile sorumluluğu taşıyan işçilerin istihdamını aile sorumluluklarıyla uyuşmasını sağlamak amacıyla istihdam ilişkileri ve koşullarına uygun tüm önlemler alınmalıdır.

18. Çalışma koşulları ve çalışma yaşamının niteliğini geliştirmek için genel önlemlere dikkat edilmesi yanında;

(a) Farklı sektörlerde günlük çalışma ve fazla çalışma sürelerinin giderek azaltılması, ve

(b) Çalışma takvimine, dinlenme sürelerine ve tatillere ilişkin daha esnek düzenlemeler yanında ülkenin ve değişik sektörlerin gelişme durumu ve özel gereksinimleri dikkate alacak önlemler alınmalıdır.

19. Aile sorumluluğu taşıyan işçilerin bu sorumluluktan kaynaklanan özel gereksinimleri, vardiya ve gece çalışmalarına ilişkin düzenlemeler, uygun ve uygulanabilirliği ölçüsünde dikkate alınmalıdır.

20. İşçilerin bir yerden diğer bir yere nakli durumunda eşin istihdam yeri ve çocukların eğitimi benzeri aile sorumlulukları ve yükümlülükleri dikkate alınmalıdır.

21.

(1) Aile sorumluluğu olan kısmi çalışanları, geçici işçileri ve evde çalışanları korumak amacıyla, bu tür çalışmaların ilişkileri ve koşulları yeterince düzenlenmeli ve denetlenmelidir.

(2) Sosyal güvenlik kapsamı dahil kısmi çalışanların ve geçici işçilerin, olabildiğince tam-gün ve sürekli çalışan işçilerinkine eşdeğer istihdam ilişkileri ve koşulları geçerli olmalıdır; uygun olduğunda bunların hakları orantılılık esasına göre hesaplanmalıdır.

(3) Kısmi çalışanlara, kısmi çalışmanın artık varolmadığı durumlarda, tam gün çalışmaya dönme seçeneği sağlanmalıdır.

22.

(1) Kadın ya da erkek aile sorumluluğu taşıyan işçi için, çocuğun hastalığı durumunda işten ayrılma izni olmalıdır.

(2) Aile sorumluluğu olan bir işçinin bakıma veya desteğe muhtaç bir aile üyesinin hastalığı durumunda işten ayrılma izni alınabilmesi mümkün olmalıdır.

(3) Her ülke, bu fıkranın (4). ve (2). fıkralarında anılan izin sürelerini ve koşullarını, bu Tavsiye Kararı'nın 3. maddesinde belirtilen araçları kullanarak, kendine göre belirlemelidir.

23.

(1) Kadın ya da erkek, aile sorumluluğu taşıyan bir işçi bağımlı bir çocuğun hastalığı durumunda izin alabilmelidir.

(2) Aile sorumluluğu taşıyan bir işçi, ken-

disinin bakımı veya desteğine muhtaç bir aile üyesinin hastalığı durumunda izin alabilmelidir.

(3) Bu maddenin (1) ve (2). fıkralarında sözü edilen izinlerin süresi ve koşulları, bu Tavsiye Kararı'nın 3. maddesinde belirtildiği şekilde her ülkede belirlenmelidir.

V. ÇOCUK BAKIMI VE AİLE HİZMETLERİ VE TESİSLERİ

24. Aile sorumluluğu taşıyan işçilere istihdam ve aile sorumluluklarında yardımcı olmak için gerekli çocuk bakım ve aile hizmetleri ve kolaylıklarının kapsamı ve özelliklerini belirlemek amacıyla yetkili otoriteler, ilgili kamu ve özel örgütlerle, özellikle işçi ve işveren örgütleriyle işbirliği halinde, bunların bilgi toplama kaynaklarını kullanarak aşağıdaki önlemleri almalıdırlar:

(a) Çalışan veya iş arayan aile sorumluluğu taşıyan işçilerin sayıları, çocukları ve bakıma gereksinimi olan diğer bağımlılıklarının sayısı veya yaşlanmaya ilişkin yeterli istatistiki bilgilerin toplanması ve yayınlanması,

(b) Daha çok yerel toplumsal örgütlerce gerçekleştirilecek sistematik araştırmalar yoluyla çocuk bakımı ve aile hizmetleri ve tesislerinin ihtiyaçları ve tercihlerini araştırmak amacıyla uygun ve gerekli önlemlerin alınması.

25. Yetkili otoriteler ilgili özel ve kamu örgütleriyle işbirliği halinde ihtiyaçlar ve tercihleri karşılayan çocuk bakım ve aile hizmetleri ve tesislerini sağlamak için uygun adımlar atmalı; bu amaçla, ulusal ve yerel koşul ve olanakları dikkate alarak, ve özellikle:

(a) Çocuk bakımı, aile hizmetleri ve tesislerinin sistematik gelişimi için, özellikle yerel toplumlarda planlar oluşturmayı kolaylaştırmak ve cesaretlendirmek,

(b) Aile sorumluluğu olan işçilerin değişik yaşlardaki çocuklarının ihtiyaçlarını karşılayacak esneklikte, ücretsiz veya işçinin ödeyebileceği düzeyde makul bir fiyatla yeterli ve uygun çocuk bakım ve aile hizmet ve te-

sislerine kolayca ulaşılmasını cesaretlendirecek ve örgütleyecek şekilde uygun adımları atmalıdırlar.

26.

(1) Her tür çocuk bakım ve aile hizmetleri ve tesisleri konulacak standartlara uygun olmalı ve yetkili otoritelerce kontrol edilmelidir.

(2) Sözü edilen standartlar özellikle hizmetlerin ve tesislerin ekipmanı hijyenik ve teknik gereksinimleri ve görevli personelin kalitesini tanımlamalıdır.

(3) Yetkililer çocuk bakımı, aile hizmetleri ve tesislerinin ihtiyaç duyduğu personelin çeşitli düzeyde ve yeterli eğitimden geçmesini sağlamalı veya yardımcı olmalıdırlar.

VI. SOSYAL GÜVENLİK

27. Aile sorumluluğu taşıyan işçilere, gerektiğinde sosyal güvenlik yardımları, vergi kolaylığı veya ulusal politikalarla uyumlu uygun önlemler alınmalıdır.

28. Yukarıda 22. ve 23. maddelerde sözü edilen izinler sırasında, ilgili işçiler, ulusal koşullarla ve uygulamalarla uyumlu bu Tavsiye Kararı'nın 3. maddesinde bahsedilen araçlardan birisi kullanılarak sosyal güvenlik sisteminde korunmalıdır.

29. Bir işçi, eşinin yaptığı iş ve o iş nedeniyle hak kazandığı yardımlar gerekçe gösterilerek sosyal güvenlik kapsamından çıkarılmamalıdır.

30.

(1) Bir işçinin aile sorumluluğu taşıması, önerilen bir işin uygun olup olmadığı işin reddedilmesiyle işini kaybedebileceği veya işsizlik yardımının askıya alınabilmesi açısından değerlendirilirken, olumlu bir öge olarak dikkate alınmalıdır.

(2) Özellikle, önerilen iş başka bir yere

taşınmayı gerektiriyorsa eşin istihdam yer ve çocukların eğitim olanakları değerlendirilmede dikkate alınmalıdır.

31. Bu Tavsiye Kararı'nın 27. - 30. maddelerini uygularken ekonomisi yeterince gelişmemiş bir üye ülke kaynaklarını ve mevcut sosyal güvenlik düzenlemelerini dikkate alabilir.

VII. AİLE SORUMLULUKLARININ YERİNE GETİRİLMESİNE YARDIM

32. Her ülkede yetkililer ve yetkili organlar, işçilerin aile sorumluluklarından kaynaklanan yüklerini olabildiği ölçüde hafifletmek amacıyla kamu ve özel eylem planlarını desteklemelidirler.

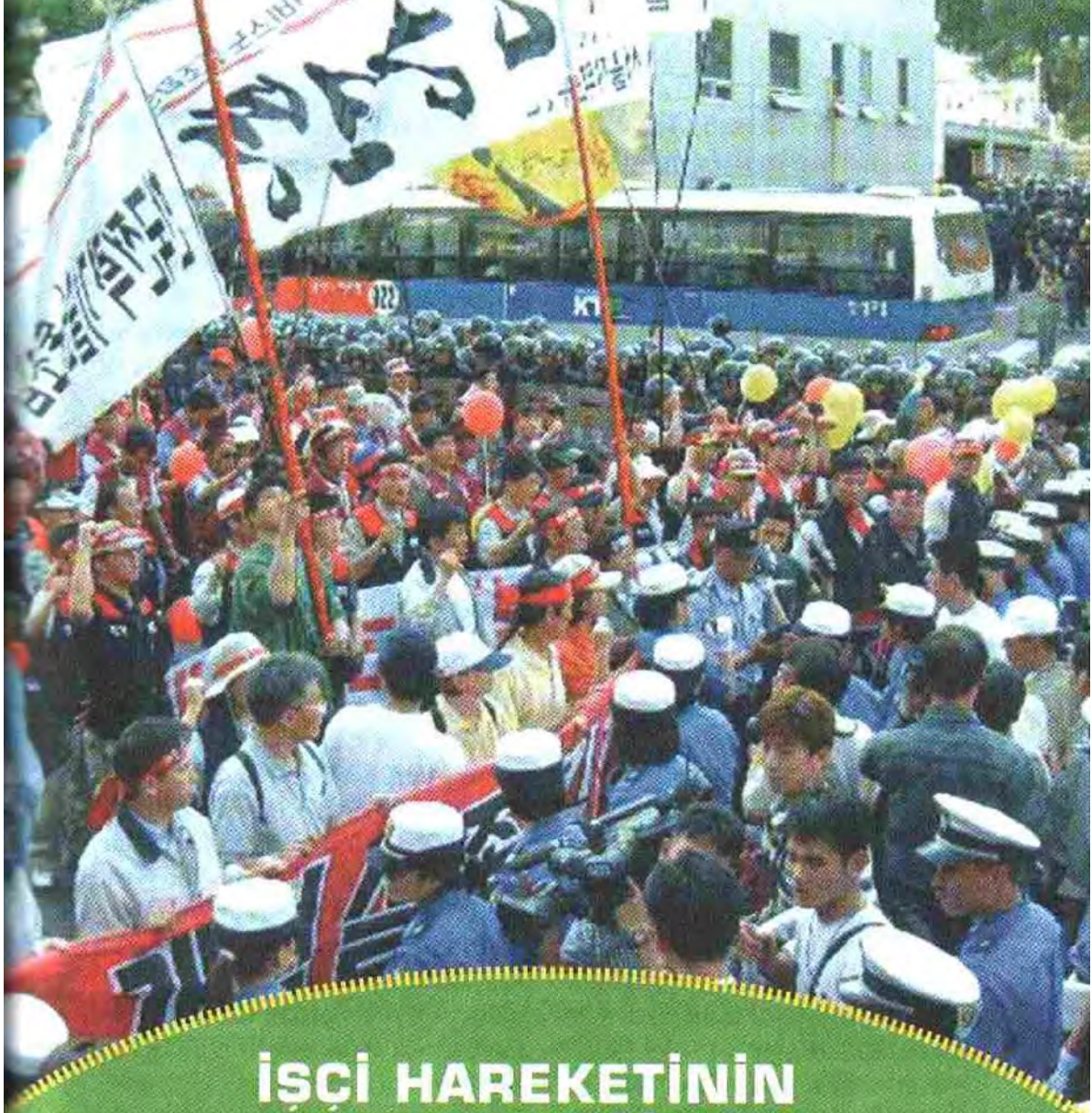
33. Aile sorumluluğu taşıyan işçilere ulusal koşullara ve olanaklarla uyumlu, gerektiğinde kalifiye personelin, işçinin ödeyebileceği makul bir ücret karşılığı, yeterince sınırları çizilmiş ve kontrol edilerek, evde yardım ve bakım hizmetleri vermek ve bunu geliştirmek için tüm önlemler alınmalıdır.

34. Genel olarak tüm işçilerin koşullarının iyileştirilmesine ilişkin çoğu önlemler, aile sorumluluğu taşıyan işçiler üzerinde olumlu etkiler yapabilir; yetkili otorite ve organlar her ülkede, kamusal taşımacılık, su ve enerji temini, işçilik tasarrufu sağlayan yerleşim düzeni ve işçilerin benzeri ihtiyaçlarının toplumsal olarak kamu ve özel kesimlerce karşılanmasını teşvik etmelidirler.

VIII. MEVCUT TAVSİYE KARARLARI'NA ETKİSİ

35. Bu Tavsiye Kararı 1965 tarihli (Aile Sorumluluğu Olan Kadınlar) İstihdam Tavsiye Kararı'nın yerini almaktadır.

Çeviri: Hüseyin Gökçek



**İŞÇİ HAREKETİNİN
GELECEĞİ:
GELİŞMEKTE OLAN ÜLKELER
ÜZERİNE BAZI DÜŞÜNCELER**

A.V. Jose

1. GİRİŞ

Sendikalar sanayi toplumu için önemli kurumlar olmuşlar, dünyanın her yanında işçilerin eşitlik, adalet yolunda yaşam standartlarının yükseltilmesi anlamında önemli sonuçlar elde etmelerine yardım etmişlerdir. Ne var ki, 20. yüzyılın sonunda sendikalar, iktisadi ve siyasi rejimlerin ciddi ölçüde liberalleştirilmesi evrensel eğilimi tarafından belirlenen bir durumla karşı karşıya kaldılar. Değişen koşullar sendikaların, eğer etkin ve adil bir gelişmenin sağlanmasında önemli toplumsal aktörler olarak kalacaklarsa, yaklaşım ve stratejiler geliştirmelerini gerektiriyor. Bu yazıda sendikalara devasa bir tehdit yönelten liberalleşme/küreselleşmenin, aynı zamanda sendikalar için toplumda çok daha etkin ve siyaseten önemli bir rol oynama fırsatını da beraberinde getirdiğini göstereceğiz.

Bu yazı, sendikaların değişen rolü tartışıldığında mutlaka ortaya konması gereken üç konuyu gözden geçiriyor. Bunlar:

- Sendikaların geleneksel rolü,
- Çalışma yaşamının değişen çehresi ve bunun sendikalar üzerindeki etkileri ve
- Yeni açılım ve stratejiler açısından sendikaların yanıtları.

Sendikaların dünya ölçeğinde farklı iktisadi, siyasi ve coğrafi konumlanmaları özel bir dikkati ge-

rekli kılıyor. Yukarıda ifade edilen konular şu amaçlarla ele alınmıştır:

- Sendikaların yeni koşullara karşılık geliştirdiği yanıtlarla ilgili bilgimizde oluşan boşlukları tespit etmek
- İşçilerin ve sendikaların topluma katkılarını öne çıkaracak araştırmalar için bir çerçeve tarif etmek; ve
- Sendikalar ve araştırmacıların gelecekte umut verecek yeni yaklaşımlar geliştirebilmeleri için gerekli olan siyasa tartışmalarının çerçevesini belirlemek.

Yukarıda ifade edilen amaçlar Uluslararası İşçi Örgütü'nün Uluslararası İşçi Çalışmaları Enstitüsü'nün yürüttüğü "21. Yüzyılda Örgütlü Emek" adlı programda yer almıştır. Yukarıda sıralanan konular Enstitü tarafından farklı ülkelerde yürütülen çalışmalar çerçevesinde sorgulanmaktadır: Her biri farklı aşamalarda olan bu çalışmalardan elde edilen bulgular temelinde bu yazı, emek hareketinin geleceği ile ilgili soruları, özel olarak gelişmekte olan ülkeler açısından tartışmaktadır (1).

2. SENDİKALARIN ROLÜ

Sendikalar, tek tek işçiler, işveren örgütleri, devlet ve en genel olarak da kamu ile ilişkilerinde geleneksel olarak üç temel rol oynamışlardır:

- Üretimin kolaylaştırılması ve artı-değerin adil dağılımının sağlanması açısından iktisadi rol. Bu rol esas olarak işverenler düzeyinde, sektörler düzeyinde ve ulusal düzeyde toplu pazarlık ve sözleşmeler etrafında yürür.
- İşçilerin kimliği ve sesinin işyerlerinde ve genel olarak topluma duyurulması anlamında temsili, demokratik rol. Bu rol:
 - a. Bireysel işçi şikayetlerinin takip edilmesi,
 - b. İşçilerin iktisadi ve sosyal politikalara görüşlerini işyerleri dahil her düzeyde dile getirmek ve,
 - c. Emek ve sermaye arasında sürdürülebilir kalkınma anlayışı temelinde iş güvencesi, geliştirilmiş çalışma koşulları ve yaşam standardı bakış açısından işbirliğinin geliştirilmesi,
- Sanayi toplumundan dışlanma riskini azaltarak oynadıkları sosyal rol,
 - a. Farklı meslek grupları ve sektörlerdeki işçiler arasındaki dayanışmayı geliştirmek,
 - b. Sendika üyelerine bir takım özel hizmetler sunmak ve,
 - c. Benzer değer ve amaçları paylaşan geniş tabanlı hareketler için bir zemin işlevi görmek.

2.1. Toplu Pazarlık ve Temsil

Yukarıda sözü edilen birinci (toplu pazarlık) ve ikinci (temsil) işlevler, genel olarak sendikaların bilinen iki rolüne denk düşer: ücretler ve çalışma koşulları hakkında pazarlık ve işçilerin çıkarlarını çeşitli zeminlerde temsil etmek (Freeman ve Medoff, 1984). Bu iki işlev arasındaki denge, geride bıraktığımız onyıllarda sanayileşmenin yaygınlığı ve hızı tarafından etkilenmiştir.

Birçok sanayileşmiş ülkenin deneyimi, sendikaların zaman içinde asıl olarak, toplu pazarlık rolünden daha özel bir role, emeğin çıkarlarının ve sözünün temsil edilmesi rolüne doğru geliştiklerini gösteriyor. Bu geçiş süreci mal ve emek piyasalarında sermaye yoğunluğunun artışı ve ekonomik gelişme ile birlikte ortaya çıktı. Sendikalar, bu gelişme ve refahı işçilerin yaşam standartlarının yükseltilmesi amacına doğru yönlendiren bir kanal işlevi gördüler. Toplu sözleşme sürecinin kazanımları, ücret gelirleri ve ücret dışı gelirler ve özellikle çalışma sürelerinin azalması çerçevesinde, toplumun geniş bir kesimine aktarıldı. Dahası, işçiler arasındaki gelir farklılıklarını en aza indiren bir ücret yapısının korunmasına yardımcı oldular ve süreç içinde piyasaların yarattığı bölüşüm dengesizliklerini düzeltmeyi başardılar.

Savaş sonrası yıllar sendikaların

kendi geleneksel toplu sözleşme faaliyetleri ile yeni kazandıkları ifade ve temsil işlevlerini birleştirdikleri yeni bir işbirliği ortamında işlevlerini gerçekleştirmelerine yol açtı. Başlangıçta emek ile sermaye arasındaki işbirliğinin devlet tarafından düzenlenmesi olarak ortaya çıkan korporatizm, sosyal politikaların demokratik karar alma süreçlerinde oluşturulduğu bir toplumsal korporatizme dönüştü (Crouch ve Dore 1990). İşçiler işverenlerle ortak bir zemin ve çıkar tanımladılar ve işveren stratejileri üzerinde ılımlı bir etki gerçekleştirdiler. Böylece birlikte iş dünyasının değişken dinamiklerine uyum gösteren emek politikaları geliştirdiler. Bu yeni yaklaşım, çalışma ilişkilerini düzenleyen kurumların sanayileşmiş batılı ülkeler modeli üzerine inşa edildiği Japonya gibi ülkelerde özel bir başarı elde etti (2).

2.2. Toplumsal Uyum

Sendikalar toplumun bütünü için güvenli bir gelir ve makul yaşam standartlarını garanti eden kurumların oluşturulması sürecine katkıda bulunarak toplumsal uyumu güçlendirdiler. Sanayileşme ve ekonomik gelişme işgücünün yaş, cinsiyet ve beceri kompozisyonunu etkileyen önemli dönüşümlere yol açarken sendikaların ele almaları gereken bir dizi yeni sorun alanı or-

taya çıktı. Yıllar içinde sendikalar istihdamın ötesinde sağlık, boş zaman, dinlenme, emeklilik ve ücret dışı gelirleri de içeren daha geniş bir gündemi sahiplendi. Sendikalar yeni temsili yapılar ve diyalog düzenlemelerine katılarak sosyal politikaları kesin bir şekilde etkilediler.

Özellikle İsrail, Japonya ve İsveç üzerine yapılan ILO araştırmaları geçiş aşamasında sendikaların sanayi toplumunun değişen gereklerine yanıt verme görevinin üstesinden geldiklerini; kendilerini güvenilir ortaklar olarak ortaya koyduklarını ve yardımlaşma, borç verme, sigorta, konut ve tüketici hizmetleri gibi bir dizi yeni hizmeti, genellikle sendika üyeliğine bağlı kooperatifler yoluyla, üyelerine sağladıklarını gösterir (Nathanson vd, 1999; Incue, 1999 ve Fahlbeck, 1999). İLO'nun İsveç Araştırması, İskandinav'da sendikaların kamu politikaları ve üyelik açısından sahip oldukları önemli konumun, sendikaların kendi üyelerine sağladıkları hizmetler üzerinde temellendiğini göstermektedir. Örneğin, Ortadoğu'nun en eski sendikalarında olan İsrail'in Histadrut'u 1990'ları başlarına kadar hem çok hızlı bir genişleme göstererek güçlenmiş hem de buna bağlı olarak özellikle tüm toplumu kapsayan sağlık hizmeti başta olmak üzere sosyal hizmetler geliştirmiştir.

3. İŞÇİ SENDİKALARININ GÜÇ VE ETKİLERİ

Yukarıdaki tartışmalar sendikaların güç ve etkisine ilişkin aşağıdaki gibi sıralanabilecek bazı somut göstergelere işaret eder:

- a. Sendikal yoğunluk, yani sendikaların temsil ettikleri üyeler yoluyla sağlam bir temele oturup oturmadıkları,
- b. Harekete geçirme yeteneği, yani sayısal güçlerinden bağımsız olarak işçileri başarılı bir şekilde harekete geçirme yeteneğine sahip olup olmadıkları,
- c. Emek kurumları, yani sendikal eylemin sonuçlarının iş yasaları toplu sözleşme ve yardımların dağıtılmasına dahil olma gibi yollarla kurumsallaşıp kurumsallaşmadığı,
- d. Sendikal yapılar: yani sendikaların yerel, bölgesel ve küresel düzeydeki emek sorunlarıyla uğraşacak uygun yapıları geliştirip geliştirmedikleri.

3.1 Sendikal Yoğunluk

Sendika üyesi işçilerin oranı, sendikal gücün en gözle görülür sembollerinden biri olmuştur. Gelişmiş ülkelerdeki sanayileşme sürecinin tümünde sendikalar işgücünün neredeyse üçte ikisini kapsayarak güçlerini artırdılar. Bu eğilim sana-

yileşmiş ülkelerin bir çoğunda sendikal yoğunluğun hızlı bir biçimde düşüşe geçtiği 1970'lerin ortalarında tersine döndü. Gelişmekte olan bazı ülkelerde ise sendikal yoğunluk son derece kısıtlı bir oranda da olsa artmaya devam etti. Özellikle yeni sanayileşen ülkeler başta olmak üzere gelişmekte olan ülkelerde sendika üyeliğinin artışı için hala önemli bir potansiyel vardır (ILO, 1997). Sendikaların zaman içinde toplu pazarlık işlevlerinden işçilerin temsil ve sözcülüğü tarafından belirlenen bir role doğru evrilmeleri, özellikle Kıta Avrupası ve Japonya'da gerçekleştiği üzere çok yüksek bir sendikal yoğunluk (3) temelinde gerçekleşmiştir. Sendikaların yönlendirdiği geniş üyelik tabanı ve önemli sektör ve işletmelerde oluşturdıkları eşit dağılım, onların konumunu güçlendirmiş ve pazarlık ya da işbirliği güçlerini artırarak başarılı sonuçlar almalarını sağlamıştır.

3.2. Harekete Geçirme Yeteneği

Sayısal gücün dışında, işçiler için önemli sonuçlar alınmasını sağlayan harekete geçirme yeteneği, sendikaların elde ettiği siyasi destek düzeyinin doğrudan bir göstergesidir. Gelişmiş ülkelerdeki deneyim, sendikaların harekete geçirme yeteneğinin demokrasinin gelişmesi üzerinde sinerjik bir etkisi olduğu-

nu göstermektedir. Bu ülkelerde sendikalar, kendi politik zeminlerini sağlamlaştırarak süreç içinde bu toplumların demokratik kurumlarını pekiştirmişlerdir. Sanayileşme yayıldıkça sendikalar, modern hükümetlerin tahsisat, istikrar ve yeniden dağıtım işlevlerini etkileyen temel taraflardan biri haline gelmişlerdir. Sonuçta Avrupa'da savaş sonrası dönem, işçilere ve onların ailelerine yönelik gelirlerin dağıtımını yönlendiren aktivist bir Devletin yükselişi tarafından belirlenmiştir. Bazı hükümetler, refah toplumunu finanse edebilmek için GSYİH'in %50'sini aşan bir kaynağı kullanmışlardır (Esping-Anderson, 1996; Tanzi ve Schuknecht, 1995).

3.3. Emek Kurumları

Sendikaların emekçiler için başarılı sonuçlar elde etme yeteneği, elde etmiş oldukları kazanımların emek piyasasını düzenleyen mevzuata içerilmesi ile ölçülür. Sanayileşmiş ülkelerde sendikalar, işçilerin refahı ve tam istihdam yönündeki güçlü politik taahhüt temelinde kurulan savaş-sonrası endüstri ilişkileri sisteminin tasarımı ve gelişimini etkilediler. Bu sistemin belli başlı özellikleri şöyle sıralanabilir:

- a. Açık uçlu bir sözleşme tarafından yönetilen tam zamanlı istihdama katılım
- b. Toplu sözleşmelerce belirlen-

miş, mesleki vasıflara dayalı farklılıkları en aza indirilmiş bir ücret yapısı

- c. İşçilere ve bakmakla yükümlü oldukları yakınlarına, asıl olarak haneye en çok gelir getiren kişi aracılığıyla dağıtılan sosyal yardımlar.
- d. Çalışma süresi ve güvenlik standartları üzerinde denetim ve
- e. Tek tek işçiler için iş güvencesi. Bütün bunlar gerçekleştiğinde, sendikalar tarafından güçlendirilen, eşitlikçi bir temele oturmuş sanayi toplumu gelişiminin ve refahın güçlü motoru olmuştur.

Endüstriyel ilişkilerin yukarıdaki biçimde kurumsallaşmasına sadece gelişmiş ülkelerde rastlanmıyordu. Bazı gelişmekte olan ülkelerde de toplam sanayi işgücünün daha küçük bir bölümünü kapsasa da benzeri kurumlar vardı. Sömürgecilik bitiminde bir çok devlet, gelişme programlarını gündeme getirdi. Sanayileşme temelinde ithal ikameci stratejileri devreye soktu. Devlet korumacılığı tarafından desteklenen sendikalar önemli aktörler olarak ortaya çıktılar. Düzenlemeye tabi sanayi kolları ile ulaşım, iletişim ve kamu hizmetleri gibi kamu sektörü yatırımları, sendikaların gelişimi için verimli bir toprak oldu. Hindistan gibi siyasi çoğulculuğu

ilerlemiş olduğu (Dahl, 1998) birkaç devlette ise bağımsız sendikalar önemli konumlar işgal ettiler (Bhat-tacherjee, 1999).

Yeni kentsel sanayi bölgeleri için çalışmaya hazır ve sabit bir işgücünün varlığını güvenceye almak ve sanayi toplumunu güçlendirmek için çoğunlukla sanayileşmiş ülkelerden uyarlanan toplu sözleşme yasaları ve yasal güvenceler konuldu. Güvenceli iş, garantilenmiş yüksek ücret ve iyi çalışma koşulları bir sanayi toplumunun gelişmesi için ön koşullar olarak görülüyordu. Bu koşullar neredeyse, ulusal üretimin bölüşümünde devlet, emek ve sermaye arasındaki uzlaşma anlamındaki "sosyal anlaşma"nın hayati unsurları oldular (Webster and Adler, 1998). Bu anlaşma, sanayileşmenin ilk aşamalarında işe yaradı, ancak sonraları işçi sendikalarının çözüm olmaktan çok sorun olarak görünmeye başladığı gelişmekte olan ülkelerde, geniş işçi kesimlerinin kaygılarını gündemde tutmayı başaramadı.

Emeğin kurumsal güvencelerine tarihsel bir perspektiften bakmak, onun geçmişteki katkılarını ve o katkılarının günümüz emek piyasaları ile ilişkisini değerlendirmek için çok önemlidir. Tarihsel perspektiften bakma ihtiyacı, bu kurumsal güvencelerin kaldırılması yönünde güçlü baskıların olduğu günümüz-

de daha da öne çıkmaktadır. Çünkü bu güvencelerin, zaman zaman gelişmekte olan ülkelerde işçi aristokrasisi (4) gibi aşağılayıcı bir terimle ifade edildiği üzere, sadece işçilerin tekil çıkarlarını korumaya yaradığı ileri sürülmektedir.

3.4. Sendikal Yapılar

İşçi sendikaları değişen koşullara, örgütlenme ve çıkarların temsili için yeni yapılar yaratarak uyum sağladılar. Bazı işlevler merkezleştirilerek üst kurullarca üstlenilirken, bazı işlevler merkezi olmaktan çıkarılarak işyeri ve firma düzeyine bırakıldı. Toplu sözleşme ulusal ya da sektörel düzeyde bütün bir ekonomi ya da sektör için çerçeve anlaşmalardan kaynaklanan bir bakışla merkezleştirildi. İkinci Dünya Savaşından sonra işçi-yönetim işbirliğine dayalı yeni kurumların kurulduğuna tanık olundu. İşyeri sendikacılığı makro düzeydeki çerçeve anlaşmaları oluşturmak ve işbirliği ortamında gelişmenin meyvelerini paylaşmak için bir zemin sağladı.

İşçi-yönetim işbirliğinin getirdiği yeni yapılar, ait oldukları bölge ya da ülkenin toplumsal ve ekonomik evreninden etkilenmişlerdi. Örneğin Japonya'da bu tarz bir işbirliği, işletme düzeyinde sorun çözücü bir yaklaşımı benimseyen "emeğin cemaatimsi yapıları"nın varlığı üze-

rinde inşa edilmiştir. Bu cemaatimsi yapılar, "geçici işten çıkarma"nın en az kullanımı, işçilerin yeniden eğitimi ve işyerindeki konumlarının değiştirilmesi üzerinde temellenen esnek istihdam uygulamaları ile birlikte, işletmelerin yeniden yapılanmasına dair yeni bir modelinin geliştirilmesinde yardımcı oldular (Inoue, 1999). İlk kez Almanya gibi ülkelerde ortaya çıkan, işçi ve işverenlerin iki taraflı çıkarlarını müzakere etmeye çalıştıkları İş Konseyleri (Rogers ve Streeck, 1993) şimdilerde bütün Avrupa'da benimsenmektedir.

4. DEĞİŞEN ORTAM

Geçtiğimiz onyıllar iktisadi ve siyasi evrenimizde işçi sendikalarının etki ve konumlarına yönelik olumsuz bir etki yaratan köklü değişikliklere tanık oldu. Bu koşulların oluşumunda etkili olan birbirleriyle ilişkili etmenler şöyle sıralanabilir:

Birincisi, küreselleşme meta piyasalarındaki rekabet baskısını keskinleştirdi, sermayenin hareket hızını yükseltti ve emeğin saldırı karşısındaki aczini artırdı.

İkincisi, teknolojik dönüşümler, üretim sisteminin yeniden örgütlenmesi ve taşeronluğu içeren sanayi yapılanmasının yeni biçimleri aracılığıyla üretimin yeniden biçimlenmesini mümkün kıldı.

Üçüncüsü, kadınların emek piya-

sasına geniş ölçüde dahil olmasıyla birlikte işgücünün niteliksel yapısı dönüştü.

İşletme ölçeğinin küçülmesi yönünde gözle görünür bir eğilim ve sınav istihdamında büyük ölçekli işletmeler aleyhine bir kayma söz konusudur. Bu eğilim teknolojik değişimlerle bağlantılıdır. Türdeş yeteneklere sahip daha az sayıda işçi istihdam eden bu yeni üretim birimleri, kentsel emek piyasasının sınırlarının dışında da, coğrafi olarak yayılma eğilimindedir (Sherlock, 1996).

İşçilerin niteliksel kompozisyonları değişmekte ve gitgide artan biçimde yetenekleri etrafında farklılaşmaktadır. Bu kompozisyonun en üst noktasında yer alan işçilerde, sınıf çıkarları ve dayanışmaya giderek azalan bir ilgiyle birlikte, daha iyi eğitilmiş, kariyer yönelimli ve bireyseli olma eğilimi gözlenmektedir. Öte yandan bu kompozisyonun alt noktalarında, hizmetler sektörü ve mesleklerinde bir işçi yoğunlaşması gözlenmektedir. Bu işçiler gitgide daha fazla kadın ve göçmenlerden oluşmaktadır.

Esnek işgücü piyasası politikaları, iktisadi liberalizm ikliminde artan bir politik destek ve meşruiyet kazanmıştır. Taşeronlaştırma, dışarıdan tedarik, yarı zamanlı ve geçici işçi istihdamı gibi, eskiden beri atipik istihdam biçimleri olarak görül-

müş olan uygulamalar daha yaygın bir hal almıştır, özellikle de emek piyasasının en altındakiler için. Açık sonuç, emek piyasasının artan ölçüde parçalanmasıdır.

Buna ek olarak, endüstri ilişkilerinin erken biçimleri tarafından koşullanmış olan politik evren, değişime maruz kalmaktadır. Sanayileşmiş ülkelerin sosyal demokrat rejimleri ile emek hareketi arasındaki tarihsel ittifak zaman içerisinde zayıflamıştır. Tam istihdam ve hem özel hem de kamu sektörlerinde genişlemeci taahhütleri olan eylemci bir Devletin her şeyi kuşatan varlığı 1970’lerde sürmedi. Devlet tersine, ücret ve istihdam politikalarına yönelik etkinlik alanını terk etmiş, ve hükümetler yeni işler yaratılmasına ilişkin doğrudan işlerden kaçınmışlardır. Yeni politika, kurumlararası işbirliği ve piyasaların işlerliğinin güvence altına alınmasına vurgu yapmaktadır.

Aşağıdaki bölümlerde özetle yukarıda sözünü ettiğimiz değişimlerin farklı ülkelerdeki işçiler için yarattığı sonuçlar ele alınacak.

4.1 Sanayileşmiş

Ülkelerde Sendikalar

Sanayileşmiş ülkelerde endüstriyel ilişkilerin niteliksel dönüşümüne dair göstergeler aşağıdaki gibi sıralanabilir:

a. Ademi merkezileşmiş yeni

bir üretim rejimi: Yeni işletmeler sendikaların, işyeri ölçeğinde görüşmelerde daha fazla özerklik kazanabileceği biçimde, küçük ya da orta ölçekli üretim birimleri etrafında ademi merkezileşmiştir. Makro düzeyde ise sendikalar gitgide artan bir biçimde işçilerin çıkarlarını uyumlu hale getirme sorumluluğunu üstlenmekte; çok sayıda işverenle yapılan anlaşmalarda minimum standartları sağlamaya çabalamaktadırlar.

b. İşçi-yönetim ilişkilerinde değişim: İşletme yöneticileri sendikalar tarafından tercih edilen klasik işyeri yönetim rejimleri yerine giderek daha fazla insan kaynaklarının geliştirilmesine yönelmişlerdir. İnsan kaynakları yönetimi politikaları, öncelikle emek piyasasının en üstünde yer alan nitelikli profesyoneller ve teknisyenlere hitap etmektedir. Sendikalar bir yandan ekonominin tamamında denge sağlayan bir güç olarak varlıklarını sürdürmeye çalışırken, öte yandan bu yeni yapılarla uyum sağlamaya çalışmaktadırlar.

c. Bölgeselleşme ve işçi sendikaları: Sermayenin ve üretimin uluslararası hareketliliği

Avrupa Birliği ve NAFTA'da olduğu gibi, bölgesel düzeyde pazarların uyumlandırılmasına öncülük etmektedir. Belki gelecekte başka ticari anlaşmalar da yapılabilecektir. Bu durumun gelir dağılımı açısından bölgeler içi ve bölgeler arasında yarattığı sonuçlar araştırılmayı beklemektedir.

d. Ücret farklılıklarının artışı: Nitelik farkları arasındaki uçurumun açılması temelinde işçiler arası farklılaşmanın artması sendikaların dayanışma platformlarını zayıflatmıştır. Sendikalar daha etkin bir kaynak tahsisatı sağlayacak üretkenlik değişkenleriyle uyumlu ücret politikaları geliştirmeleri baskısı altındadırlar.

e. Hizmet sağlayıcısı olarak sendikalar: İşçilerin sendikaların etkinliğine yönelik algıları, geleneksel olarak sendikaların aktif işgücü piyasası politikalarını biçimlendirmek ve vasıf geliştirme, istihdam hizmetleri, işsizlik sigortası, sağlık ve emeklilik gibi konulardaki yardımları yönlendirmek rolleri tarafından belirlenmiştir. Rekabetin yoğunlaşması ve özelleştirmeye yapılan vurgunun artması, sendikaların hayati bazı hizmetlerin sağlayıcısı olma konumlarını ol-

dukça zayıflatmış gibi görünmektedir (5).

f. Sendikalara yönelik değişen tutumlar: İşçilerin sendikalara bağlılıkları, bireyselciliğin yükselişine bağlı olarak zayıflamış görünmektedir. Nitelik yelpazesinin en üstündeki işçiler kolektif kimliklerini umursamaz görünüyor ve sendikalara daha az bağlılık hissediyorlar. Bireysel kimliklerini giderek daha az sınıfsal terimlerle, ancak daha çok toplumsal işlevleri, özerklik ve hareketlilikleri ile tanımlıyorlar.

4.2 Az Gelişmiş Ülkelerde Sendikalar

Küreselleşme, gelişmekte olan ülkelerde işçiler ve işçi örgütleri üzerinde önemli bir etki yarattı. Bu ülkelerde son dönemlerde içe dönük sanayileşme stratejileri ile paternalist endüstriyel ilişkilerden uzaklaşma ve işçi hareketliliğinde önemli bir artışa tanık olundu.

Hem iç hem de dış piyasalardaki rekabetçi baskının yapısı, içe dönük sanayileşme ve korumacılıktan uzaklaşılmasına ve ihracata yönelik sanayileşme ile serbest ticaret politikalarına dayanan liberal ekonomik politikaların benimsenmesine yolaçtı.

Devlet, giderek daha fazla üre-

timden elini çekerek, sermayeyi geleneksel olarak kamu sektörünün alanı olan alanlara girmesi için davet etti.

Özellikle Kore, Malezya ve Singapur gibi ülkelerde devlet, ekonomik gelişmeyi yönlendirmek ve dış pazarlar ve doğrudan yabancı yatırımlara uyarlanmış sanayileşme stratejilerini benimsemek rolünü üstlendi (Chang, 1994). Bu tür stratejilerin ücret baskısı ve grevlerden etkilenmesini önlemek için düzenleyici önlemler alındı. Toplu pazarlık süreci yerine yasal ve idari eylemler tercih edildi. Ücretlerin düzeyleri resmi ilkeler tarafından sınırlandırılırken, transferler, promosyonlar, geçici işten çıkarmalar, tensikat ve atamalar toplu pazarlık sürecinin dışında tutuldular (Kuruville, 1996).

Gelişmiş ülkelerden alınan bir model olarak işyeri sendikacılığı, işçilerin çıkarlarının temsili için uygun bir form olarak teşvik edildi (Song, 1999).

Gelişmekte olan dünyanın diğer yerlerinde, liberal ekonomik politikalar 1980'lerin ortalarından itibaren öne çıkmaya başladı. Liberal ekonomik politikaların benimsenmesiyle birlikte sanayileşmiş ülkelerin işgücü piyasalarında görülen dönüşümlere paralel değişimler gelişmekte olan ülkelerde de gözlemlendi:

- a. Büyük işyerlerinin çözülmesi ve coğrafi olarak dağınık üretim birimlerinin artması,
- b. İşgücü piyasasının kentsel sektörün sınırlarını aşarak dışarı doğru yayılması,
- c. İşgücünün beceriye dayalı farklılaşması ve,
- d. Ücret eşitsizliklerinde önemli artışlar. Bu gelişmeler işçiler ve sendikaları için önemli stratejik sorunlar doğurdu.

Devletin geri çekilmesinin en kötü sonucu sendikaların verili kabul ettikleri sosyal anlaşmanın bozulmasıydı.

Gelişmekte olan ülkelerin birçoğunda sendikalar sadece maddi koşullarındaki gerilemeler karşı bir tepki olarak değil, ama aynı zamanda bu gizil anlaşmanın bozulmasından kaynaklanan güvensizlik sorununa karşı bir tepki olarak büyük protesto gösterileri düzenlediler (6).

Öte yandan özel sektördeki işveren liderleri, artık demode olduğunu ve sanayileşmenin gelişmesi için engel oluşturduğunu düşündükleri korumacı yasaların kaldırılması için ısrarlı bir çağrıda bulundular.

Yazının bundan sonraki bölümleri, özellikle gelişmekte olan ülkelerdeki bazı örnek olayların incelenmesine dayanarak sendikaların karşılaştıkları sorunları ve geliştirdikleri yanıtları gözden geçirmektedir.

5. SENDİKALAR: SORUNLAR VE TEPKİ

Sendikalar, genel olarak değişen bir ortamda kendi hedef kitlelerinin gereksinimlerini karşılaya bilmek amacıyla stratejilerini değiştirmektedirler.

Bu dönüşüm, ücret, çalışma koşulları ve ücret dışı gelirler etrafında şekillenen geleneksel taleplerin ötesine geçerek örgütlenme ve kolektif temsil sorunlarının öne çıkması anlamına geliyor.

Burada ele alınması gereken sorular şunlar:

Sendikalar acaba geleneksel hedef kitleleri açısından sahip oldukları pozisyonu koruyabildiler mi? Sendikalar yeni hedef kitleleri örgütleyerek, yeni sorunlara seslenecek, toplumsal rolleriyle ilgili yeni perspektifler edinerek ve toplumdaki temel aktörlerden biri olmak imajını güçlendirerek yeni ortama nasıl uyum gösteriyorlar?

Bu sorular ışığında aşağıdaki tartışma üç dizi sorunla sınırlanmıştır:

- a. Üye tabanını oluşturmak;
- b. Sendikal yapıları değiştirmek; ve
- c. Endüstriyel kazanımlar için kolektif eylem.

Bu tartışmanın amacı yeni sanayileşen ve gelişmekte olan ülkelerdeki sendikaların önündeki bazı stratejik tercihlerin altını çizmektir.

5.1 Üyelik Kampanyaları

Webster ve Adler (1998) sendikaların, dünyanın her yerinde ekonomik ve siyasi rejimlerin giderek daha fazla liberalleşmesi süreci tarafından çevrelenmiş olduklarına ve bu iki gelişmenin toplumdaki temel aktörleri (hükümetler, örgütlü işçiler, işverenler ve bazı durumlarda cemaat örgütlenmeleri) ekonomik ve sosyal politikalar üzerinde pazarlık etmeye ve anlaşmalara varmaya zorlayan oyunun yeni kurallarını yaratmak için yeni bir zemin yaratmış olduğuna işaret ederler. Sosyal çıkarlar demokratik rejimler tarafından dolayımlandıkları zaman, ekonomik liberalleşme sürecinde doğması muhtemel giderme ve bir uzlaşmaya varma fırsatı doğar. Öte yandan sendikaların bu tür gelişmelerin seyrini belirleme yetenekleri, toplumun sendikalaşmış ve sendikalaşmamış kesimleri üzerindeki güç ve desteklerinin düzeyine bağlıdır.

Sendikalar tarafından düzenlenen üyelik kampanyaları iki hedef gruba bağlı olarak değerlendirilebilir: geleneksel olan ve geleneksel olmayan ögeler.

Geleneksel ögeler kamu sektörü ve emek yoğun sanayiler gibi sendikaların zaten güçlü olan yerlerdeki işçileri, geleneksel olmayan ögeler ise yüksek vasıflı profesyoneller, beyaz yakalı işçiler ve özel sektör-

deki düzensiz işçiler gibi işgücü piyasasına yeni katılan grupları kapsar.

5.1.1. Geleneksel ögelere yönelik stratejiler

Geleneksel üyeler arasında sendikaların konumu, değişen koşullar sendikaların devletin anahtar mütefiki olması konumlarını aşındırdığı için, zarar görmüştür. Sermayenin küresel ölçekte akışı ve özgül endüstrilerin çöküşü ya da başka yerlere taşınması, emeğin tehditlere açık olma durumunu arttırmıştır. Özelleştirme, yatırımların azaltılması ve esnek istihdam uygulamalarının benimsenmesi sendikaların geleneksel ayaklarındaki gücünü kırmıştır.

Kamu istihdamı politikaları bir dönüm noktasına gelmektedir. Devletin kaynakları harekete geçirme ve dolaylı olarak iş yaratma kapasitesi sınırlanmakta; ve kamu harcamalarının GSYH'nın (Gayri Safi Yurtiçi Hasıla) % 50'sine ulaşmasının gelişmekte olan ülkelerde gerçekleşmesi hiç mümkün görünmemektedir. Devlet talep-merkezli bakıldığında, emek piyasasının yönetimi için mali sorumluluklar üstlenmekten gitgide daha fazla kaçınmaktadır.

Eğer sendikalar üye tabanlarını böylesi elverişsiz bir ortamda yenden inşa edeceklerse, geleneksel

öğelerin şu gereksinimlerini hesaba katmak zorundadırlar:

- a. **İstihdamın, çalışma koşullarının ve sosyal güvencenin korunması**
- b. **Eğitim, insan kaynaklarının geliştirilmesi ve mesleki hareketlilik**
- c. **Yardımlar, kredi desteği, hukuksal yardım ve danışmanlık hizmetleri.**

Sendikalar üyelerini elde tutmak konusunda, iş güvencesi ve yukarı doğru hareketliliği geliştirerek ve özel yardımlar aracılığıyla bazı başarılar elde etmişlerdir. Bu durum, sosyal güvenlik programları ve işgücü piyasalarının yönetimi sürecine sendikaların katılımı sayesinde sağlanmıştır (Nathanson vd., 1999; Wong, 1999). Sendikaların mesleki gelişim, işsizlik sigortası, sosyal güvenlik ve istihdam değişimi gibi konularda hizmet sunma rolü, her zaman işçilerin sendikaların etkisi hakkındaki algılarını güçlendirmiş; ve onların süregiden bağlılığını garanti altına almıştır. Burada sendikaların, bu alandaki deneyimleri ışığında toplumsal gelişmenin önemli bir aktörü olarak ortaya çıkma potansiyellerinin olduğu vurgulanmalıdır.

Gelişmekte olan toplumlardaki en geniş örgütlü grup olarak sendikalar, kalkınmaya eşsiz bir katkı sağlayabilir. Sendikalar üretim ve

dağıtımın iktisadi yapısı ile doğrudan ilişkilidirler; sosyal, iktisadi politikalar ve istihdamın içeriği ve izlediği yönü etkileyebilirler; toplumun tehdide daha açık kesimlerinin örgütlenmesinde hatırı sayılır bir deneyime sahiptirler; ve nihayet ulusal hukuk sistemi ve kamu hizmetlerine erişim için gerekli olan konum ve deneyime sahiptirler. Uzun dönemli ilişkileri vasıtasıyla sosyal güvenlik örgütleri, sağlık fonları, konut ve tüketici kooperatifleri gibi kalkınma kurumlarına katkı sağlayabilirler. Bu potansiyeli sonuna kadar kullanmak için sendikaların toplumda sahip oldukları kamusal imajlarına dikkat etmeleri gerekir.

Sendikalar kendi kitlelerinin çıkar ve haklarını savunan bir ses olarak ortaya çıkmak istediklerinde kamuoyunu ciddiye almaları gerekir. İşçilerin çıkarlarının toplumun diğer kesimleriyle çatışma içinde bulunduğu tamamen ekonomik bir platform amaçlanan sonuçların tersine yol açacaktır. Ancak sanayileşmiş toplumları tanımlayan bir özellik olan, toplumun farklı üyeleri arasındaki çıkarların uzlaşması, apaçık bir bireyciliğin ve çıkar çatışmalarının varolduğu yeni sanayileşen ülkelerde geçerli değildir (7).

Teknolojik yenilikler ve artan üretkenlik geleneksel sendikaların en güçlü olduğu noktalarda, özel-

likle kamu sektörü hizmetlerinde önemli değişikliklere yol açmaktadır (8). Kamu hizmetleri sektörünün özellikle üretkenlik artışları yoluyla rekabetçi bir nitelik kazanması için zorlayıcı nedenler vardır. Sendikaların bu değişen ortama yanıt verecek yeni stratejiler planlamaya ihtiyaçları vardır. Daha önemlisi, sendikaların hem kend bileşenlerine ve hem de daha geniş anlamda kamuya yönelik olarak etkin bir hizmet sağlayıcı olma konumlarını korumaları gerekmektedir.

Ayrıca, halkın devlet ve kamu hizmet sektörü tarafından sağlanan hizmetlerin önemli tüketicisi olması gerçeğinin kabul edilmesi ve tüketici duyarlılığının artması sendika stratejiler üzerinde etkili olmay başlamıştır. Kamu hizmetleri sektöründe grevin popüler destek açısından daha ağır bir bedeli vardır çünkü zarar muhtemelen işverenleri aşacaktır. İşçi eylemliliğine popüler destek sağlamada sendikaları yüz yüze kaldıkları açmaz ILO'nun Kore üzerine çalışmasında vurgulanmıştır (Song, 1999).

5.1.2 Geleneksel Olmayan Öğeler

Geleneksel olmayan öğeler, fark ancak örtüşen kategoriler etrafında gruplanabilir:

- Profesyoneller ve beyaz yakalı

lılar dahil olmak üzere emek piyasasının en üst ucuna yeni katılanlar,

- Geçici ya da yarı-zamanlı olan düzensiz çalışanlar,
- Ev-temelli çalışanlar ve informal sektördekiler ile
- Kadın işçiler.

Düzensiz işçilerin iki ana grubu yarı zamanlılar ve geçici işçilerdir. Genellikle yarı-zamanlılar iki gruba ayrılır:

- a. Yarı-zamanlı, ancak niteliksel olarak daha iyi işleri tercih etmiş olan yüksek eğitim ve beceriye sahip olanlar,
- b. Mesleki geleceği kısıtlı, düşük ücretli işlerde çalışan daha az eğitim ve beceri sahibi olanlar. Mesleki yelpazenin en alt ucunda yer alan hem yarı-zamanlı ve hem de geçici işçiler, genellikle genç, kadın ya da göçmen işçilerdir.

Düzensiz işçiler tek bir işverene bağlılıkları olmadığı için genellikle firma içindeki hizmete bağlı olan ücret-dışı gelirlere erişim açısından dezavantajlı bir konumdadırlar.

İnformel sektör, informal sektörde yaratılmış olan ya da oraya aktarılan yeni işlerin artan payıyla katlanarak gelişmektedir. Formel ve informal sektör arasındaki uçurumu giderecek sendikal stratejiler, gelişmekte olan ülkelerdeki sendikal yapıların geleceği için giderek

daha merkezi bir önem kazanmaktadır. Bu iki farklı sektördeki işçilerin çıkarları zorunlu olarak çatışma içinde değildir. Bazı ortak noktalar ve hedefler onları bir araya getirerek kolektif bir eylem zemini sunarlar (Sanyal, 1991). Gelişmekte olan ülkelerde düşük gelirli hanelere mensup kişiler, çoğunlukla hem formel hem de informal sektörde çalışmaktadırlar. Her iki sektörde çalışan düşük gelirli işçiler, genellikle aynı yerleşim birimlerinde yaşarlar ve benzer sosyal ve mahalli ihtiyaçlara sahiptirler. Bu ortak noktalar sendikal eylem için bir temel sağlamaktadır.

Gitgide tek başına bir ailenin ekmeğini kazanan aile babası figürü tipik işçi modeli olmaktan çıkmaktadır. Artık, iki, hatta tek gelir getirenin olduğu hanelere üye daha çok sayıda kadın işgücünde var olmaktadır. Kadın ağırlıklı bir iş gücünün gelişimi, ev temelli, yarı-zamanlı ya da geçici etkinlikler üzerinde temellenmiştir ve bu durum emek piyasasındaki eşitsizlikleri derinleştirecek bir etki yaratmıştır. Gelişmekte olan ülkelerde kadın işçilerin işgücüne katılımı asıl olarak güvensiz ve düşük ücretli çalışma biçimlerinde yoğunlaşmıştır (9).

Emek piyasasının en alt ucundaki işçilerin, özellikle hizmet sektörü ve mesleklerinde yoğunlaşmaları, sendikalara yeni bir taban oluşturma

konusunda eşsiz bir fırsat sunmaktadır. Son zamanlarda yeni üyeleri örgütlemek ve onların çıkarlarını temsil etmek için uygun yapılar yaratmak yönünde cesaret verici sendikal inisiyatifler olmuştur (Sanyal,1991; Bhattacharjee, 1999) . Yine de bu alanda kuşatmayı yaran, kayda değer bir başarı rapor edilmiş değildir. Mevcut veriler ışığında geleneksel olmayan öğelerin örgütlenmesinin, gelişmekte olan ülkelerdeki sendikaların temel hedefi haline geleceğini tahmin etmek zor olmayacaktır (10).

5.2 Sendika Yapıları

Yeni ekonomik ortam sendikal yapıların yeniden örgütlenmesini gerektirir. Bu yeniden yapılanma şu göstergeler etrafında değerlendirilebilir:

- Sendikaların emek örgütlerinin yeni biçimlerine uyum sağlaması ve ademi merkezileşmesi
- Mekansal olarak ademi merkezileşmiş üretim birimlerindeki işçilerin temsilini sağlayacak yeni sendikal yapıların yaratılması
- Üyelerine sunacağı hizmetler için yeni sorumluluklar üstlenen sendikaların mali sürekliliğini sağlayacak önlemler ve
- Ulusal ya da sektörel düzey-

deki birleşme ve ittifaklar aracılığıyla merkezileşme ve/veya eşgüdüm.

Biz burada konuyla ilgili araştırmalarda üzerinde daha çok durulduğu için yukarıda sıralanan göstergelerden ilk ikisine odaklanacağız.

5.2.1 Ademi Merkezileşmiş Pazarlık

Burada ele aldığımız örnek araştırmalar, yeni sanayileşmekte ve gelişmekte olan ülkelerde işgücünün farklılaşması ve üretim süreçlerinin yeniden örgütlenmesinin, ademi merkezileşmiş üretim birimlerinde toplu-pazarlığın gelişmesine yolaştığını ileri sürüyorlar. Bu da, sendikaların işyeri sendikaları ve İşçi Konseyleri çerçevesinde söz ve temsil işlevi edindikleri sanayileşmiş ülkelerdeki deneyime denk düşmektedir.

Liberalleşen ekonomik rejimlerin faydaları beceri skalasının en üstünde yer alan işçilere de ulaştığında, bu işçilerin yönelimi ekonomik sorunlara doğru kaymıştır. Bunun gözle görülür bir sonucu, radikal politik sendikacılığın gerilemesi ve işletme bazında kazanımların artmasına yönelik ekonomik sendikacılığın güçlenmesi oldu. Buradan doğan yeni yapılar, etkin çözümler sundular. Daha önceleri çok daha büyük bir sendikal militanlık ve sı-

nıf dayanışması ortamı içinde geniş bir işçi kitlesine seslenen sendikal yapılarla karşılaştırıldı ğında bu yeni yapılar, daha düşük sayıda işçiye daha iyi ücret ve ücret dışı kazanımlar sağladılar.

Hindistan'da ademi-merkezileşmiş pazarlığın yükselişi, üst organlara ya da siyasi partilere zorunlu olarak bağlı olmayan bağımsız işyeri sendikalarının yükselişi ile ilişkilidir. Doğu ve Güneydoğu Asya'nın yeni sanayileşen ülkelerinde zaten varolan ademi-merkezileşmiş pazarlığı zorlayan bağımsız sendikalar, 1980'ler boyunca Hindistan'da yeni yapılar olarak ortaya çıktılar (Song, 1999: Bhattacharjee, 1999). Ayrıca burada, ademi-merkezi pazarlık ve bağımsız sendikaların yükselişinin gelir dağılımındaki büyük bölgesel eşitsizliklerle ilintili olduğu da not edilmelidir (11).

Hindistan'daki koşulların ayırt edici yanı, diğer gelişmekte olan ülkelerde olduğu gibi epeyce kutuplaşmış işgücünün iki ucu arasındaki çıkar farklılaşmasıdır. Bu durum sendikalar için geleneksel ücret pazarlığı rolü ile yeni rollerini (işyeri düzeyinde işçilerin temsili ve onların sesi olmak) birleştirmelerini zorlaştırmıştır. Bu rollerden ilki siyasi bir nitelik taşır. Hindistan deneyimi göstermiştir ki, işçilerin sesi olma işlevi siyasi olarak angaje sendikaların nüfuzundan hızla çıkmakta-

dır. Siyasi partilere bağlı olmayan işyeri sendikalarının çok hızla artmış olması bu durumla ilgilidir (Bhattacharjee, 1999).

5.2.2 İşgücü Piyasasının En Altındakilerin Sendikal Yapıları

Ademi-merkezi ve coğrafi olarak dağınık üretim birimleri, sendikal örgütlenme açısından değerlendirildiğinde, büyüklük ve yer açısından her zaman uygun değildir. Sendikalaşmanın maliyetleri ile işletmelerin büyüklüğü arasında ters bir ilişki sözkonusudur, ki bu ilişki sendikalaşmanın yararlarını artıracak yeni örgütsel yapılara yönelik yeni bir perspektife imkan sağlar.

Coğrafi olarak dağınık küçük birimleri sendika kapsama dahil eden bu yapının doğası nedir? İşçiler onları sektörel ya da sanayi temelli sendikalara bağlayabilecek işletme kimlikleri temelinde örgütlenebilir mi? İşletme düzeyinde tercih edilecek temsil tarzı nedir? İşçi çoğunluğunu temsil eden tek bir sendika mı olmalı, yoksa mesleki gruplarla örtüşen farklı çıkar gruplarını temsil edecek çok sayıda sendika mı olmalı? İşçiler mesleki kimlikleri temelinde sendikalaştırılabilir mi? İşçi sendikalarının geleceğini etkileyen bu gibi hayati konular, şimdilerde bir çok gelişmekte olan ülkenin siyasi gündeminde tartışılmaya başlanmıştır.

Gelişmekte olan ülkelerde sendikal yapıların değerlendirilmesi, özellikle Hindistan'da, sendikaların pazarlık ve seslendirme işlevleri arasında bir ayrışma eğilimi olduğunu gösterecektir; Bu durum sendikal stratejilerin geleceği açısından önemli sonuçlar yaratmaktadır. Pazarlık ve temsil işlevleri arasındaki herhangi bir ayrışmanın mantıksal sonucu, gelir dağılımındaki bozulmanın artması olacaktır. Bu sendikalar ya da gelişmekte olan ülkeler için iyiye işaret değildir. Gelir dağılımında derin eşitsizlikler barındıran her toplum, yeniden-dağıtım kurumlarının işlevlerini sınırlandırma eğilimi gösterir. Böylesi toplumlarda sendikalar sosyal uyumu sağlama rollerini yerine getiremeyeceklerdir. Geleceğin sendikal stratejileri açısından bu durum, gelişmekte olan ülkelerde gelir eşitsizliklerini önlemek için büyük çaba gösterilmesini gerekeceği anlamına gelir.

Yazının geri kalanında gelir dağılımındaki bozulmayı engelleyebilecek bazı sendikal stratejilere bakalım.

5.3 Kollektif Eylem ve Kurumsal Yardımlar

Sendikaların başarılı sonuçlar alma yeteneği, işçilerin hak ve çıkarlarını yasalar ya da emek piyasasının diğer düzenleyici araçları nez-

ninde cisimleştirip cisimleştirememekle ilişkilidir. Kurumsal yeteneğin oluşturulması açısından sendikaların gündeminde önem taşıyan hedefler şöyle sıralanabilir:

- İş güvencesi, işsizlik sigortası, istihdama ilişkin özel yardımlar ile sağlık ve emeklilik hizmeti sunan sosyal güvenliği garanti altına alan yasal koşullar
- İstihdam, ücretler, çalışma koşulları, çalışma süresi ve ücret dışı gelirlerle ilgili olarak çok sayıda işveren arasında yapılan anlaşmalar
- Kamusal otoriteler ve işverenlerle danışma ve diyalog yoluyla sosyal politikaları etkileyebilme gücü.

Halihazırdaki çalışma yasaları, toplu sözleşmeler, asgari ücret ve sosyal güvenlik uygulamaları işçi sendikaların gücü ve etkisinin açık göstergeleridir. Bu göstergeler, sendikaların kamuoyunu etkileme ve üyelerinin taleplerini destekleyen eylemleri hayata geçirme yeteneğini yansıtır. Gelişmekte olan ülkelerde, özellikle Asya'da sendikalar, istihdam ve çalışma koşullarında koruyucu yasaların devamlılığı ve geliştirilmesinde önemli başarılar elde etmişlerdir. Bununla birlikte bu kazanımlar daha çok formel sektör işçileriyle sınırlıdır.

Sendikalar için siyaseten önemli

bir görev emek piyasasının en altındaki işçilerin, özellikle informal sektördeki geniş işçi yığınlarının çıkarlarını savunacak dağıtım kurumları inşa etmektir. İdeal olarak bu, işçilerin istihdam yerine bakılmaksızın hak ettikleri istihdam, asgari ücret, sağlık ve güvenlik gibi konularda minimum standartları kapsayan makro düzeyde anlaşmalar yoluyla yapılabilir. Sorun, sendikaların herkes için iyi çalışma koşulları ve gelir güvencesini garanti altına alacak biçimde güçlenmeyi başarıp başaramayacaklarıdır. Bu güçlenme, sendikaların toplumsal uyumu sağlayan güvenilir bir ortak olarak ortaya çıkmalarının ön koşuludur.

Bu yazıda ele alınan araştırmalardan yola çıkılarak iki önemli gözlem yapılabilir: Bu gözlemler aynı zamanda önümüzdeki görevlere işaret ederek gelecek yıllarda sendikal stratejilerin içeriğini tanımlamaya yardımcı olacaktır. İlk, sendikalar gelişmekte olan toplumlarda gelir eşitsizlikleri sorunuyla karşı karşıyadırlar ve bu nedenle bu sorunun daha da artmasını önleyecek stratejiler üzerinde odaklanmak zorundadırlar. İkinci olarak, sendikaların işçilerin hak ve çıkarlarını korumadaki başarıları onların demokratik kurumlara katılmalarıyla mün küin olmuştur. Bu nedenle, sendikalar ancak bu kurumların

güçlendirilmesi yoluyla kendi kazanımlarını pekiştirebilirler.

5.4 Eşitsizlikleri Gidermek

Şimdi de toplu-sözleşme gündeminin önemli bir konusunu teşkil eden işgücünün daha alt katmanlarına bakalım. Pratik olarak, sendikalar emek piyasasında herkes için minimum bir gelirin güvence altına alınmasını hedeflemelidir. Sendikal eylemin amacı, çalışma koşulları ve sosyal güvenlik ile ücretler ve istihdamın minimum standartlarını oluşturmak ve dahası bu standartları evrensel düzeye getirmek olmalıdır.

İşçi sendikaları ideal olarak, gelir güvencesi ve eğitim sağlık, barınma güvenli bir çevre gibi başlıklar altında toplanan haklardan oluşan bir "toplumsal asgari ücret" için girişimlere önderlik etmek konumundadırlar. Buradaki hakların içeriği tam olarak toplumsal düzeyde sosyal tarafları içeren yeniden dağıtım-cı kaynak aktarımlarına ilişkin anlaşmalar aracılığıyla kararlaştırılabilir. Toplumun temel ihtiyaçlarını karşılayacak kaynak aktarımları, "emeğin ihtiyati fiyatı"nı piyasa güçlerince aşındıramayacak makul bir politik düzeyde belirlenmesinde yardımcı olabilir (12).

Asgari ücretin yeniden-dağıtım-cı kaynak aktarımları yoluyla belirlendiği yukarıda anlatılan yaklaşım,

asgari ücretin düzenlenmiş fiyatlar yoluyla belirlendiği geleneksel yaklaşımdan ayırdedici bir biçimde farklıdır. Buradaki vurgu, siyasi partilerin yeniden dağıtım alanına girmeleri ve (aslında örgütsüz olan) bu alanı yeniden dağıtımçı bir gündem etrafında örgütlemelerini gerektiren siyasi bir süreç üzerinedir. Gelişmekte olan ülkelerde "toplumsal asgari ücreti" hayata geçirecek tek şey, düşük gelir gruplarını hareketlendirecek güçlü bir vurguya sahip siyasi bir demokratikleşme olacaktır. Bu da bizi sendikal gündemin çok daha önemli bir maddesine götürür: gelişmekte olan ülkelerde demokrasi ve insan haklarının güçlendirilmesi.

5.5 Demokratik Kurumları İnşa Etmek

Sanayileşmiş ülkelerdeki sendikal deneyimlerden çıkan bir sonuç; medeni ve siyasi özgürlüklerin, işçi haklarının kullanılmasının temel önkoşullarını oluşturduğu ve ancak bir liberal demokrasinin bu hakların hayata geçirilmesi için gerekli olan kurumsal ortamı sağlayabileceği gerçeğidir. Gelişmekte olan ülkelerin çoğu demokratik kurumların gelişmesinin ilk aşamalarında bulunmaktadır. Bu ülkelerin bazılarında sendikalar, liberal demokrasi için verilen mücadelede gösterdikleri sürekli destek ve dayanış-

maları yoluyla dönüşümün hızını arttırmakta işlevsel olmuşlardır. Gelişmekte olan ülkeler, ancak çok uzun bir mücadele ve büyük fedakarlıklar sonucunda, medeni ve siyasi özgürlüklerin toplumun geniş bir kesimine sağlanması hedefine yakınlaşmışlardır.

Sendikaların başlangıçtaki örgütsel zeminlerini siyasi bir zemine dönüştürerek demokrasiye geçiş sürecini kesin bir biçimde etkiledikleri Güney Kore buna iyi bir örnektir. Demokrasiye geçiş, özellikle otoriter rejime karşı demokratik kurumların yeniden canlandırılması mücadelesine dayanan bir dizi olayın sonucudur. Demokratikleşme, yeni sendikal yapılar, yeni grupların örgütlenmesi, sendikal çeşitlilik ve yeni siyasi ittifaklara yol açmıştır. Başta beyaz yakalıların ve sanayi işçilerinin sendikaları olmak üzere tüm sendikaların yasallıklarının tanınması, Kore işçi hareketinin önemli bir kazanımıydı. Benzer biçimde çoğulcu bir ortamda siyasal partilerle bağlantılı sendikal çeşitliliğin güçlenmesi de son zamanlardaki kazanımlardan biridir (Song 1999). Kore'de sendikaların ve demokrasinin koşut gelişmesi her iki kurumun birbirinden sinerji ve güç sağlayabileceğini gösterir.

Daha da önemlisi Doğu Asya deneyiminin başka ülkelerde de tekrarlanması çok muhtemeldir. Bu se-

naryoda sendikalar, yaşam, mülkiyet ve ifade özgürlüklerini içeren medeni ve siyasi özgürlüklerin tüm yurttaşlara sağlandığı anayasal bir liberal toplumun oluşmasına hedefine önderlik edeceklerdir. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda medeni özgürlükler anayasal güvence altında olmadığı için, bu hedefin gerçekleşmesi, sendikaların önünde uzun ve zorlu bir yolun varolduğunu gösterir. Böylesi koşullarda insan hakları ihlallerinin ilk elden kurbanları, özellikle göçmen, azınlık mensubu, informal sektör ve kırsal işgücü piyasasında yer alan işçiler olmaktadır.

Toplumdaki iyi örgütlenmiş ve kendini ifade edebilen bir grubun temsilcileri olarak işçi sendikaları, insan haklarını korumak ve geliştirmek yönünde tarihsel bir yükümlük altındadırlar. Bunu başarabilmek için sendikaların, işçi haklarının temeli olarak medeni ve siyasi hakları savunma yönündeki geleneksel rollerinin ötesine geçerek; ekonomik ve sosyal hakları savunmak gibi daha geniş bir alana girmeleri gerekir. Bu alandaki sendikal öncelikler diğer toplumsal aktörlerle işbirliği içerisinde uygun insan hakları programlarının geliştirilmesini içerir.

Böylece insan hakları gündemine destek oluşturmak amacıyla sendikaların sivil toplumda ittifak ve iş-

birlikleri kurmalarının stratejik önemine ulaşıyoruz. Ortak hedef ve değerlerin peşindeki çıkar grupları arasında oluşturulacak bu tür güç-birlikleri, sendikaların toplumsal birliği sağlamak yönündeki tarihsel misyonlarını yerine getirmek için önkoşuldur. Ortak bir hedefe varmanın aracı olarak sendikaların öncülük ettiği kolektif eylemin değeri, geniş bir çıkar grubu yelpazesi tarafından yaygın olarak teslim edilmiştir. Aynı zamanda, sendikaların kendileri de, kadın grupları, kooperatifler, yerel topluluklar, insan hakları örgütleri, tüketiciler ve çevreci grupların da aralarında olduğu sivil toplumdaki diğer aktörlerle işbirliğine ya da stratejik ittifaklara girmektedirler. Bu durum genellikle sendikaların işyeri duvarlarının ötesine geçerek cemaatler, etnik gruplar, dini topluluklar ve mahalli derneklerin sorunlarına hitap etmelerini gerektirir.

Gelişmekte olan ülkelerdeki işçi hareketinin öncelikleri ile ilgili yuvarıdaki tartışma şöyle özetlenebilir: Önümüzdeki yıllarda sendikalar için siyaseten önemli bir seçenek, toplumsal birliği sağlama yolundaki verili rollerinin üzerine kurula-caktır. Bu da, çalışma yaşamındaki herkes için güvenlik, adalet ve hak-kaniyet gibi uzun dönemli hedefler doğrultusunda stratejik bir yönelimi gerektirir. Buradaki hedeflere

özellikle gelir eşitsizliklerini düzeltmeyi ve sosyal tüketim düzeyini artırmayı amaçlayan yeniden-dağıtımçı kaynak aktarımları aracılığıyla ulaşılabilir. Bu hedeflere ulaşmak için geliştirilecek stratejiler, toplumdaki farklı çıkar gruplarının siyasi bir platform üzerinde harekete geçmeleri temeline oturmalıdır. Gelişmekte olan ülkelerde işçi hareketlerinin daimi mevzilerinden birisi yeniden-dağıtımçı gündemin ısrarla takip edilmesi olacaktır. Bu ortak noktalar sendikal eylem için bir temel oluşturmaktadır.

DİPNOTLAR

(1) ILO araştırmaları, Brezilya, Kanada, Şili, Gana, Hindistan, İsrail, Japonya, Kore Cumhuriyeti, Litvanya, Nijerya, Güney Afrika, İspanya, İsveç, Tunus, ABD, ve Zimbabvey'de gerçekleştirilmiştir. Bu makaleyi yazarken şu araştırmalardaki verilenden yararlandım: Japonya (Inoue, 1999), Kore Cumhuriyeti (Song, 1999), İsrail (Nathanson vd, 1999), Hindistan (Bhattacharjee, 1999), İsveç (Fahlbeck, 1999), Litvanya (Dovideniene, 1999) ve Güney Afrika (Bezuidenhoit, A. 1999).

(2) Konunun bu boyutu Japonya'da sendikaların küreselleşmeye verdikleri tepkiyle ilgili ILO araştırmasında ele alınmıştır (Inoue, 1999).

(3) Sanayileşmiş ülkelerde ortaya çıkmış olan sendikal yapılar Rogers (1993) tarafından ifade edilen iki farklı kategoriye ayrılır: yüksek yoğunluklu merkezi yapılar ve düşük yoğunluklu ademi merkezi yapılar. Her iki durumda da sendikalar sanayi sektörü ve işletmelerde yerleşmiş, ürün ve hizmet

piyasalarında avantajlı bir konum kazanmış ve süreç içinde emek için önemli kazanımlar elde etmişlerdir.

(4) 'İşçi aristokrasisi' terimi, kentsel alanda iyi çalışma ve istihdam koşullarına sahip oylan yüksek vasıflı işçilere sağlanan ayrıcalıklardan kaynaklanır. Bu işçilerin ekonomik olarak güçlü bir orta sınıf içindeki öncü konumları kentsel işgücü piyasasında çeşitli hak ve ayrıcalıklar talep etmelerini mümkün kılmıştır. Bu kesimler devletin siyasi olarak önemli bir destekçisi olmuşlar ve bu sıfatla yüksek ücretler, daha iyi çalışma koşulları, hoşgörülü tavırlar ve sosyal güvenlik yardımları dahil olmak üzere bir dizi haktan yararlanmışlardır.

(5) İsrail'deki Histadrut bu konuda iyi bir örnektir. 1994 tarihli Ulusal Sağlık Sigortası Yasasının çıkması, sendikalar ile sağlık hizmeti arasındaki bağlantıları koparmıştır. Sağlık hizmeti alanında rakip hizmet sağlayıcılarının ortaya çıkması sendikal üyelikte %60'a varan bir düşüşe yolaçmıştır (Nathanson vd., 1999). Buradan çıkan sonuç, hizmet sağlayıcısı olmanın sendikal üyeliğin genişletilmesi açısından zorunlu ama yeterli olmayan bir koşul olduğudur. Yeterli değildir çünkü rekabetçi koşullarda hizmetleri sağlamak sorunu üzerinde daha dikkatli durulması gerekir.

(6) Webster ve Adler'e göre (1998) bu anlaşma zaten bozulmaya başlamıştı. 1970'lerin borç krizi ile Bretton Woods kurumlarının yapısal uyum programları emek güçleri arasında tepkilere yolaçmıştı. Bu yazarlar, anlaşmanın bozulmasına karşı gösterilen ahlaki mücadelenin 1980 ve 1990'lardaki demokrasi yanlısı güçleri harekete geçirdiğini söylerler. Kalkınma anlaşmasının krizi iki farklı ama ilişkili projeye yolaçtı: otoriter siyasi rejimlerin yerine demokratikleşme ile devlet korumacılığının yerine ekonomik yeniden yapılanma.

(7) Valkenburg (1996) bireyciliğin artmasıyla birlikte kolektif referans çerçevelerinin önemini yitirmeye başladığını savunur. Endüstriyel bir sınıf toplumuna dayanan ve insanların bireysel ve toplumsal kimliklerini edindikleri bu çerçeveler önemlerini yitirmektedir.

(8) Bu olguya daha önce İsrail bağlamında işaret edilmişti. Bkz. Nathanson vd., 1999.

(9) Geleneksel olarak kadınlar tarafından evin içinde gerçekleştirilen çalışmaya karşı sendikaların tavırlarında önemli bir değişim olmuştur. Sanayileşmiş ülkelerdeki sendikalar çocuklar ve bakıma muhtaç kişiler için daha iyi yerel hizmetler, çalışan eşler için çocuk izni, çalışan kadınlar için eğitim ve mesleki gelişim olanakları, ve sendikal liderlik konularında kadınların daha fazla temsil edilmeleri gibi konularda kampanyalar düzenliyorlar. (Spalter-Roth vd., 1994). Bu gibi hedefler gelişmekte olan ülkelerdeki sendikaların stratejilerinde de ortaya çıkmaya başlamıştır.

(10) Sanayileşmiş ülkeler bağlamında geleneksel olmayan öğelerin sendikal olarak örgütlenmesi çabalarına ilişkin olarak ilginç deneyimler vardır. Örneğin, ABD'de AFL-CIO düşük vasıflı işçilerin, kadınların ve hizmet sektöründeki azınlık gruplarının örgütlenmesine özel bir önem vermektedir (Bronfenbrenner vd., 1998). Ayrıca küçük işletmelerdeki düşük vasıflı işçilerin belirli bir alana özgü sendikalarda örgütlenmelerine dair yenilikçi yaklaşımlar da söz konusudur. Bu tür inisiyatifler gelişmekte olan ülkelerdeki sendikalaşma çabalarına da yararlı olacak dersler sağlamaktadır.

(11) Hindistan'da işletme bazlı sendikal yapılar tarafından pazarlıkla belirlenen ücret ve ücret dışı gelirler 1980'ler boyunca artmıştır. Bu özellikle teknolojik yenileşmeye göden sermaye yoğun sanayilerde söz

konusudur. Ayrıca Hindistan'ın sanayileşme sürecine geç katılan bazı bölgelerindeki sendikal yapıların yeni toplu pazarlık yapılarından faydalanmaları da söz konusudur. Bu sürece yeni katılanlar karşılaştırmalı bir avantaj elde etmişlerdir: altyapı olarak daha iyi bir donanımına sahiptirler ve işveren yanlısı oldukları için militan sendikacılıktan daha az etkilenmişlerdir. Aynı zamanda bu bölgeler insan kaynakları yönetimi ve uzlaşmaz olmayan çalışma ilişkileri konusunda daha uygun bir ortama sahiptirler. Bu özellikler, Hindistan'ın farklı bölgelerindeki sanayileşme hızı ve biçimleri üzerinde önemli bir etkide bulunmuştur. Geçmişte büyük emek yoğun sanayilerin olduğu ve militan sendikacılığın yeni teknolojilere ısrarla direndiği bölgelerde istihdam ve ücretler zaman içinde düşmüştür. Bu tür sanayiler neredeyse tamamen yokolmuş ve bu sanayileri barındıran bölgeler endüstriyel viranelere dönüşmüştür. Batı Hindistan'daki tekstil fabrikaları ve doğudaki jüt fabrikaları buna iyi birer örnektir (Sherlock, 1996).

(12) Bu nokta, Kerala, Hindistan'da tarım işçilerinin ücretlerinde gözlenen reel ücret artışlarına ilişkin olarak incelenmiştir (Jose, 1994).

KAYNAKLAR

Bezuidenhout, A. 1999. "Towards Global Social Movement Unionism? Trade Union Responses to Globalization: A Case Study of South Africa", draft, International Institute for Labour Studies (Geneva, ILO).

Bhattacharjee, D. 1999. Organized labour and economic liberalization - India: Past, present and future, Discussion Paper, Labour and Society Programme, International Institute for Labour Studies (Geneva, ILO).

Bronfenbrenner, K.; Friedman, S.; Hurd, R.; Oswald, R.; Seeber, R. (eds). 1998. Organizing to win, New research on union

strategies (Ithaca and London ILR Press, Cornell University Press).

Chang, Ha-Joon. 1994. "State interventions and structural change" in *Structural Change and Economic Dynamics*, Vol 5, No. 2 (Oxford University Press).

Crouch, C.; Dore, R. 1990. "Whatever happened to corporatism?" in *Corporatism and Accountability* (Oxford, Clarendon Press).

Dahl, R. A. 1998. *On Democracy* (New Haven, Yale University Press).

Dovydeniene, R. 1999. Trade union response to globalization in Lithuania, Discussion Paper, Labour and Society Programme, International Institute for Labour Studies (Geneva, ILO).

Esping-Anderson, G. 1996. "After the golden age? Welfare state dilemmas in a global economy" in Esping-Anderson (ed). *Welfare states in transition, national adaptations in global economies* (London, Sage).

Fahlbeck, R. 1999. Trade Unions in Sweden, Discussion Paper, Labour and Society Programme, International Institute for Labour Studies (Geneva, ILO).

Freeman, R.; Medoff, J. 1984. *What do Unions Do?* (New York, Basic Books).

Inoue, S. 1999. Japanese trade unions and their future: Opportunities and challenges in an era of globalization, Discussion Paper, Labour and Society Programme, International Institute for Labour Studies (Geneva, ILO).

International Labour Office. 1997. *World Labour Report 1997-98: Industrial relations, democracy and social stability* (Geneva, ILO).

Jose, A. V. 1994. "Social policy towards wage determination: Some lessons from the Indian States", Abstracts of The International Congress on Kerala Studies (AKG Centre for Research and Studies, Thiruvananthapuram).

16 Discussion Papers Series No. 112

Kuruvilla, S. 1996. "Linkages between industrialization strategies and industrial relations/human resource policies: Singapore Malaysia, the Philippines and India", in *Industrial and Labour Relations Review*, Vol 49, No. 4 (Ithaca, N.Y., Cornell University).

Nathanson, R. et al. 1999. Union response to a changing environment: The New Histadrut - The General Federation of Labour in Israel, Discussion Paper, Labour and Society Programme, International Institute for Labour Studies (Geneva, ILO).

Rogers, J.; Streeck, W. (eds.) 1993. "The study of works councils: concepts and problems", in *Works Councils - Consultation, Representation, and Cooperation in Industrial Relations* (National Bureau of Economic Research Cooperative Labour Market Series).

Rogers, J. 1993. "Don't worry, be happy The postwar decline of private-sector unionism in the United States" in Jenson, J. Mahon, R. (eds.) *The challenge of restructuring: North American labor movements respond* (Philadelphia, Temple University Press).

Sanyal, B. 1991. "Organizing the self employed: The politics of urban informal sector" in *International Labour Review*, Vol 130, No. 1, pp. 39-56, (Geneva, ILO).

Sherlock, S. 1996. "Class re-formation in Mumbai: Has organized labour risen to the challenge?" in *Economic and Political Weekly, Review of Labour*, pp. L 34-L38, December 28 (Bombay).

Song, Ho-Keun. 1999. Labour unions in the Republic of Korea: Challenge and Choice, Discussion Paper, Labour and Society Programme, International Institute for Labour Studies (Geneva, ILO).

Spalter-Roth, R. et al. 1994. "What do

unions do for women?" In Sheldon Friedman et al (eds).; *Restoring the Promise of American Labour Law*, pp. 193-206 (Ithaca: ILR Press, Cornell University).

Tanzi, V.; Schuknecht, L. 1995. *The growth of government and the reform of the state in industrial countries*, IMF Working Paper, Fiscal Affairs Department (Washington).

Valkenburg, B. 1996. "Individualization and solidarity: The challenge of modernization" in Leisink, P. et al (eds). *The challenge of trade unions in Europe: Innovation or adaptation*, Cheltenham, Brookfield, Ed-

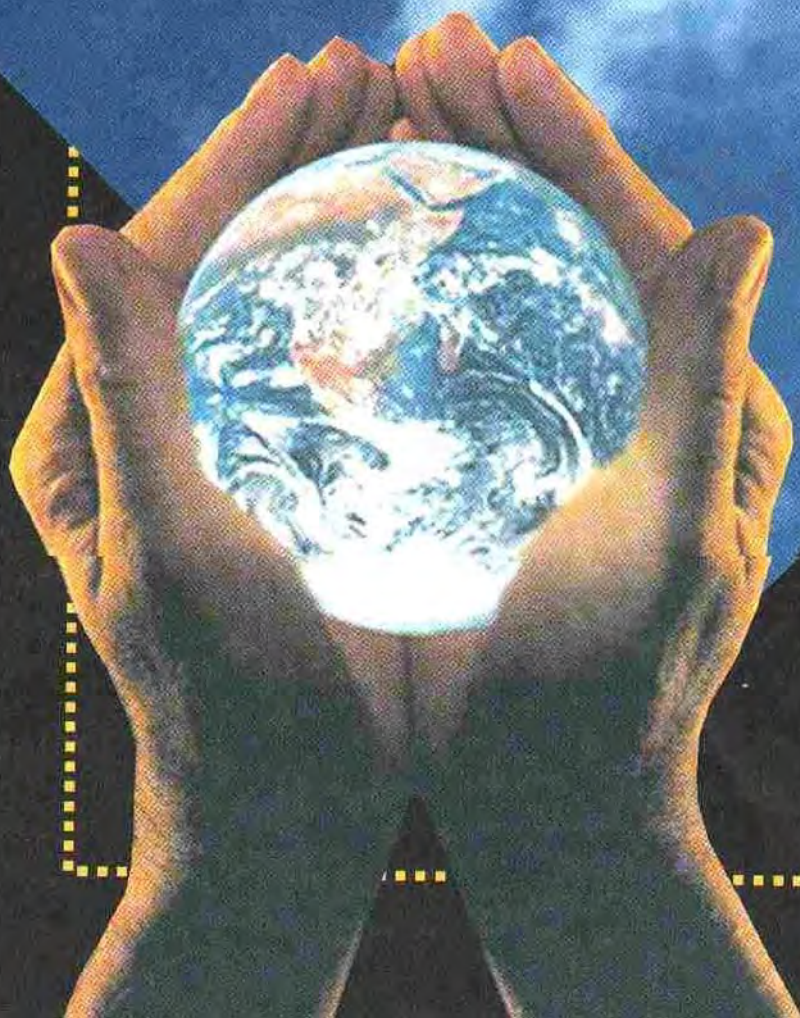
ward Elgar).

Webster, E.; Adler, G. 1998. *Towards a class compromise in South Africa's double transition: bargained liberalization and consolidation of democracy*, Paper presented at 14th World Congress of Sociology, Montreal, 26 July - 1 August.

Wong, E. 1999. *The partnership of trade unions in national development programmes and in the promotion of skill mobility among workers*, Paper presented at Regional Meeting on Organized Labour in the 21st Century, Seoul, 7-8 December.

Çeviri: Tamer Kozaklı

DÜNYA SENDİKALARI
VE DAYANIŞMA AĞININ
ÖRGÜTLENMESİ*



GİRİŞ

Sendikaların yerel etkililiği ve etkinlikleri dünya ekonomisindeki değişikliklerden giderek daha çok etkilenmektedir. Son 20 yıldır, iş dünyasında uluslararası ölçekte yaşanan değişiklikler, küreselleşmedeki artışı anlamakta ve süregelen ve geri döndürülemez gibi görünen bu eğilime eşgüdümlü bir yaklaşım geliştirmekte emek hareketine duyulan gereksinimi azaltmıştır.

Çokuluslu şirketlerin işlemleri ekonomik küreselleşmenin merkezindedir. En büyük 100 çokuluslu şirket dünya genelinde 6 milyon işçi istihdam etmekte ve küresel yabancı varlıkların aşağı yukarı %20'sini denetlemektedir. Bu Kongre raporu çokuluslu şirketlerin günümüz ekonomisindeki gücünü ve UNI'nin, çalışanların haklarına saygı gösterilmesini sağlamak için, çabalarını niçin küreselleştirmek zorunda olduğunu inceler.

UNI'nin iş dünyasının toplumsal sorumluluğunu arttırma amacı, bugün işçi sermayesine yönelmesini gerektirmiştir. Küresel mali piyasalarda dolaşımda olan emeklilik fonlarının değeri yaklaşık 17 trilyon dolardır. UNI bu paranın yönelimini etkilemek istemektedir. UNI ayrıca sendikaların bu sermayenin kullanımını etkileyebilmesini ve işçilerin kullanımı denetleyebilmelerini de istemektedir.

Çokuluslu şirketlerin girişimleri için küresel ortam hiçbir zaman bu kadar uygun olmamıştır. Çokuluslu şirketlerin açık olan tek yanlı egemenliğini dengeleme zamanı gelmiştir.

Küresel ortamın çokuluslu şirketler yararına düzenlenmesi için neler yapılmıştır?

- **Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ):** DTÖ'nün etkili üyeleri, dünya ticaretinin hizmet sunumunu da içerecek bir biçimde, tam olarak ser-

Uluslararası Sendika Ağı (UNI)'nin 5-9 Eylül 2001 tarihinde Berlin'de toplanan 1. Dünya Genel Kurulu'na sunulan rapordan yaptığımız bu çeviri, çokuluslu şirketlere karşı dünya sendikal hareketinin yeni örgütlenme yöntem ve tekniklerinden nasıl yararlanacağı sorguluyor.

140 ülkeden 800 sendikada örgütlü 15 milyonu aşkın sendika üyesini birleştiren UNI, 1998 yılı boyunca sürdürülen yoğun görüşmelerden sonra uluslararası dört sendikal federasyonun -Uluslararası İletişim Federasyonu (CI), Uluslararası Grafik Federasyonu (IGF), Uluslararası Medya ve Eğlence Federasyonu (MEI) ve Uluslararası Ticari Sekreterlik, Profesyonel ve Teknik Çalışanlar Federasyonu (FIET)- 1999 yılında yaptıkları Kongrelerinde aldıkları karar sonrasında 1 Ocak 2000 günü resmen kuruldu.

Uluslararası Sendika Ağı (UNI) bu büyük yapıyı, daha işlevsel bir idari mekanizmayla geliştirmeye çalışarak, kurucu dört federasyonun bu yapı içerisinde kaynaşmasını sağlamak amacıyla yeni sendikal stratejiler geliştirebilmek için küresel, bölgesel ve sektörel olarak yapılandırdı.

İlk genel kurulunu 5-9 Eylül 2001 tarihinde Berlin'de toplayan UNI'ye ülkemizden Basın-İş, Tez-Koop-İş, BASISEN, BASS ve Haber-Sen üyedir.

bestleştirilmesi için güçlü bir kampanya yürütmüştür. Bu, üretimin coğrafi dağılımını ve denetimini önemli ölçüde etkilemiştir.

- **Bölgesel Ekonomik Bütünleşme:** Küresel ticarette olduğu gibi, bölgesel ticarette de, ileti aynıdır: piyasalar açılmalı, ticaretin önündeki engeller kaldırılmalı, kurma hakları ve hizmet sağlanması kolaylaştırılmalıdır.
- **Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası:** Dünya ekonomilerinin çoğunluğu bu örgütler tarafından etkilenmektedir. Bu örgütler, hızlı liberalleşme, düzensizleştirme ve devlet varlıklarının özelleştirilmesi koşuluyla ülkelere finans sağlamaktadır. Bu girişimler, çokuluslu şirketlerin, dünya üzerindeki tele iletişim, finans, enerji, ulaşım, maden, v.b çeşitli şirketlerin mülkiyetine ortak olmasını sağlamıştır.

Dünyanın ekonomik durumu üzerindeki zararlı etkileri ortaya çıktıkça, sendikaların ve toplumun bu örgütlerin etkinliklerine yönelik tepkilerinin de arttığı, 1999'da Seattle'da, 2000'de Washington'da ve bu yıl Nice'de yaşanan eylemlerle anlaşılmıştır.

Küresel girişimciler topluluğuna "güç katan yeni olanaklar da vardır. Bunlar:

- **Enformasyon Teknolojileri (ET) devrimi:** ET hizmetleri sağlanmasında yaşanan devrim, bilgisayar

donanımının bütün üretim araçlarıyla bütünleşmesi ve internet üzerinde kurulan yeni ekonomi, çokuluslu şirketlerin, herhangi bir yerde, herhangi bir zamanda işlerlik kazanabilmesi ve yeni bir küresel işbölümü yaratabilmesi anlamına gelir.

- **Küresel finans piyasalarının yükselişi:** Çokuluslu şirketler yaygınlaşması, dünya ekonomisinin iç içe geçerek, karmaşıklaşmasına ve küresel mali piyasaların etkisinin artmasına yol açmıştır. Dünya şu anda, bu piyasalardan yayılan gündelik rakamlarla yatıp kalkıyor gibidir. Bu finansal yayılma küresel bir gerçekliğe dönüştükçe, hareketlilik de artmaktadır. Çokuluslu şirketler bugün küresel finans piyasalarına ulaşabilmektedir. İletişim ve teknoloji, piyasaların etkisinin hemen görülmesi ve hissedilmesi ve bu etkinin dünyanın temel ekonomilerinin işleyişini belirlemesi anlamına gelir.

- **Yetersiz toplumsal düzenleme:** ILO ve Birleşmiş Milletlerin diğer kuruluşları gibi örgütlerin etkilerinin değişikliklerin baskısıyla azaldığı görülmektedir. Bu örgütlerin siyasi desteği azalmıştır. Şirketler toplumsal düzenlemenin kürese ölçekte sınırlandığı bir çevreyle karşı karşıyadırlar. ILO'yu küresel kuruluşlar liginde ön sıralara taşıyacak her çaba gösterilmelidir.

Ayrıca, DTO, IMF ve Dünya Bankası'nın çokuluslu şirketlere bir sosyal düzenleme koşulu getirmeyecekleri görülmüştür.

- **Medya Mülkiyetinin Yoğunlaşması:** Güncel haberlere ve en son enformasyona televizyonlardan, gazetelerden, internetten ve diğer medya araçlarından ulaştığımız ölçüde medyanın gücü de giderek önem kazanmaktadır. Küreselleşme ve düzensizleştirme, medya gücünün Rupert Murdoch's News Corporation, Disney Company, Time Warner, vb. gibi büyük, sendika karşıtı şirketlerin elinde tehlikeli bir biçimde yoğunlaşmasına yol açmıştır. Sonuç olarak, çokuluslu şirketler aldığımız haberleri ve enformasyonu, biz okumadan, görmeden ve duymadan önce, tam olarak denetlemektedir. Bu, demokrasi ve çeşitlilik için gerçek bir tehdittir. Bu, sendikaların medyayı görüşlerini sunmak için bir araç olarak kullanabilmesini ve iletilerini daha geniş topluluklara duyurabilmesini de engeller.
- İletişimin artan etkisi:** Yeni ve hızlı iletişim araçları, çokuluslu şirketlerin denetiminin ve egemenliğinin yaygınlaşmasını sağlayan temel etmenlerden biridir. En son ve en iyi iletişim araçlarına sahip olma kararlılıklarını destekleyen finansal kaynaklara da sahiptirler. Bu durum, çokuluslu şirket-

lere, yeni ve yaratıcı sanayiler yatırım yapma ve bu sanayileri denetleme olanağı sağlayan, piyasa değerleri hızla artan, yüksek kazanç sağlayan yeni iletişim sanayilerinin gelişmesini de sağlamıştır. Daha da önemlisi, iletişim sektörüyle medya sektörü arasında bir çıkar birliği de vardır. Bu çıkar birliği, etkili çokuluslu şirketlerin yalnızca enformasyon kanallarını değil, doğrudan enformasyonu da denetlemesine olanak sağlamıştır.

Bütün bu değişiklikler, hükümetleri, çokuluslu şirketler ve bu şirketlerin denetlediği sermaye karşısında çok korunmasız bir konuma iter. Modern yurttaşların istedikleri ve gereksindikleri toplumsal hizmetleri ve altyapıyı sağlayabilen istikrarlı ekonomileri üretmeyi amaçlayan hükümetlerle, iş dünyasının özel "vergi ve yatırım koşulları istemleri arasındaki gerilimler güçlenmektedir. Çokuluslu şirketlerle ortak çalışan DTÖ ve IMF gibi araçlar, hükümetlerin ekonomik düzenlemelerini etkilemektedir. Çokuluslu şirketlere ve onların hizmetinde olan kuruluşlara böylesi bir bağımlılık, modern bir ekonomide gerekli olan altyapıyı ve hizmetleri sağlamaya çalışan hükümetler için doğal sayılamayacak bir bağımlılıktır.

Tarihte, işçiler ve sıradan yurttaşlar, sıklıkla zengin ve kayıtsız krallar, kraliçeler, prensler ve despot hükümdarlar arasındaki savaşların neferleri olmuş-

lardır. Bugün ise, çokuluslu şirketlerin neferlerine dönüşmüşlerdir. Artık, bu güç dengesini değiştirme zamanı gelmiştir.

Pek çok işçi, bu eğilimlerin, sermaye piyasalarına siyasi süreci denetleme olanağı sağladığını ve bu piyasaların istemlerinin karar alma süreçlerini yönlendirdiğini düşündürmektedir. Siyasi eğilimleri ne olursa olsun, hükümetler, ekonomik veya toplumsal politikalar konusunda, genç para piyasası yöneticilerinin nasıl tepki vereceklerini ve bu tepkinin ulusal parayı veya ödemeler dengesini nasıl etkileyeceğini özenle değerlendirmeden karar vermekte giderek daha da güçlük çekmektedir. Öte yandan, pek çok işçi de, bu gelişmelerin, şirketlerin emek maliyetlerini azaltarak ve işçileri işten çıkararak fon yöneticilerini etkilemek ve işletmenin hisse senedi piyasasındaki değerini artırmak için kendi aralarında sürdürdükleri rekabette yansımaları bulan maço-yöneticiliği desteklediğine inanmaktadırlar.

YENİ YÖNETİM YAPILARI

1980'lerde çokuluslu şirketler sıradan üretimi geliştirmekte olan ülkelerdeki yüklenicilere aktardılar; ama, karmaşık işlemleri de sıklıkla, ana ülkede tuttular. Bu "basit bütünleşme" sayesinde, şirketler üretimi ücretlerin en düşük olduğu bölgelere aktarabildiler. Ücreti yüksek olan, sendikalı işçiler işten çıkarıldılar, bunların pek çoğu sos-

yal yardımların sınırlı olduğu, düşük ücretli, geçici veya kısmi süreli işlere yönelmek zorunda kaldılar.

Örneğin, Amerikan spor giysisi üreticisi olan NIKE, bugün ürün gelişimi ve pazarlamasıyla ilgili bütün birimleri ana kenti olan Oregon'un Beaverton kentinde tutarken, taşeron üretimini, çoğunluğu, Güney ve Güneydoğu Asya'da yer alan 40'tan çok ülkede yaptırmaktadır. Bu yolla, üretim etkinlikleri ve işler ücret oranı değişikliklerine göre, bu ülkelere taşınmaktadır.

Diğer şirketler ise, başka bir yol izlemekte ve bütün etkinliklerinin yerleşimini piyasa mantığına göre gerçekleştirip, karar alma süreçlerini de örgütün bütününe dağıtarak "karmaşık bütünleştirme" yöntemini uygulamaktadır.

Özellikle Xerox, ana ülkedeki ulusal yönetim merkezine bağlı çok sayıdaki birimden oluşan ulusal yapılanmadan, dünya ölçeğinde örgütlenmiş bir karmaşık bütünleşmeye geçmekte çok başarılı olmuştur. Şirket, sınır ötesi işlemlerini standartlaştırmış, küresel ürün geliştirme ekipleri kurmuş ve tedariki merkezileştirmiştir. Ve, elbette, üretim sürecindeki tedarikçi sayısını da (ve buna bağlı iş sayısını da) 5000'den 400'e azaltmıştır (1).

Avrupa'da, UNI üyelerinin temsil ettiği işgücünün temel bölümünün çalıştığı perakende satışın iş dünyasındaki payı artmıştır. Toplam ciro sıralamasında, en büyük 100 Avrupa şirketinin 18'i perakende satış şirketleridir. Bu-

gün Avrupa'ya çıkarma yapan American's Wal-Mart uzak arayla dünyanın en büyük perakende satış şirketi olsa da, dünyanın en büyük 10 perakende satış şirketinin 9'u Avrupa kökenlidir. Avrupa'nın en büyük perakende satış şirketi olan Germany's Metro grubu 1998 cirosu 32.1 milyar Dolardır; İngiltere'nin en büyüğü Tesco ise ülkenin en büyük 4. şirkettir (2).

UNCTAD'a göre (3), çokuluslu şirketler bugün, 60.000 ana şirketin kurduğu 500.000'den çok yabancı şirkete sahiptir. Bunların çoğunluğunun çok sayıda bağımsız şirketle eşitsizliğe dayalı ilişkileri vardır.

UNCTAD, az sayıdaki çokuluslu şirketin uluslararası üretimdeki rolünün ve öneminin diğerlerinden büyük olduğunu belirtmektedir. (Çokuluslu en büyük 100 şirket UNCTAD'ın WEB sitesinde yer almaktadır.

Adresi: <http://www.unctad.org/en/pub/ps1wir00.en.htm>

UNI üyeleri bu şirketlerin çoğunda ya önemli sayıda üyeye sahiptir ya da bu şirketlerde örgütlenme kampanyaları düzenlemektedir.

UNI'ye veya diğer küresel sendikalar üye olan sendikaların etkili oldukları dünyanın en büyük 300 emeklilik fonu bu şirketlere büyük yatırımlar yapmıştır. 6 trilyon Doların üzerinde para bu fonların denetimindedir (5).

Pek çok şirket, daha küçük rakiplerini taklit ederek, kendilerini daha küçük birimlere bölmüş ve bu birimlere özerk

çalışma olanakları sağlamıştır. Bir Alman yayınevi olan Bertelsmann 150'den çok satış merkezi açmıştır. Japon büro malzemeleri üreticisi Canon çok sayıda üretim müdürlüğünü, büyüme ve karlılık sorumlulukları kendilerine ait olan küçük birimlere bölmüştür. IBM, AT&T ve Hewlett-Packard bazı ürünlerde, ana yönetim karargahlarını Amerika'dan Avrupa'ya aktarıp, General Motors ve Ford Avrupa'da bölge karargahları kurmuştur. Nestlé makarna işleriyle ilgili merkezini İsviçre'den İtalya'ya taşımıştır. Johnson&Johnson ecza ürünleriyle ilgili uluslar arası sorumluluğu Belçika'daki ortağına aktarmıştır (6). Küresel bir banka olan HSBC, Monsoon Projesi girişimiyle, İngiltere'den Çin'e kadar genişleyen bir alanda dış kaynak çalışması başlatmıştır.

Bu inisiyatifler, farklı tarafların bütün dünyada birbirleriyle oynadıkları ve işçi haklarıyla, ücretlerinin ve çalışma koşullarının en düşük paydada ortaklaşmasıyla sonuçlanan oyunların kaçınılmaz bir sonucu olarak, iş güvencesini ve küresel çalışma koşullarını etkilemektedir.

ÇOKULUSLU ŞİRKETLER: RAKAMLAR

Dünyada yaklaşık 40.000 çokuluslu şirket vardır, ama, en büyük 100 çokuluslu şirket Doğrudan Yabancı Yatırımların (FDI) üçte birini denetler. Çokuluslu şirketlerin ekonomik gücü

SIRA (24 Nisan)	SIRA (4 Ocak)	ŞİRKET	MERKEZ ÜLKE	PİYASA DEĞERİ (Milyon \$)
1	2	General Electric	ABD	534,046.40
2	4	Cisco Systems	ABD	434,066.80
3	6	Intel	ABD	388,089.40
4	1	Microsoft	ABD	346,773.10
5	3	NTT Docomo	Japonya	319,714.30
6	24	Vodafone Airtouch	İngiltere	291,934.90
7	8	Exxon Mobil	ABD	277,956.20
8	5	Wal-Mart Stores	ABD	262,231.20
9	11	Nokia	Finlandiya	241,308.10
10	17	Citigroup	ABD	207,466.80
11	7	NTT	Japonya	207,261.50
12	21	Oracle	ABD	205,607.10
13	10	Deutsche Telekom	Almanya	199,716.40
14	15	Toyota Motor	Japonya	198,011.80
15	12	Royal Dutch/Shell	Holanda/İngiltere	195,801.50
16	9	Lucent Technologies	ABD	193,240.80
17	14	BP Amoco	İngiltere	191,071.50
18	13	Int.Business Machines	ABD	191,035.50
19	19	AIG Group	ABD	172,343.70
20	37	Pfizer	ABD	167,431.50
21	20	Merck	ABD	166,648.50
22	30	Ericsson	İsveç	165,400.30
23	29	France Telecom	Fra	158,967.30
24	18	AT & T	ABD	156,742.60
25	32	Sun Microsystems	ABD	153,077.60

Tablo 1- 24 Nisan 2000'de Dünyanın en büyük 25 şirketi

Kaynak: Financial Times Global 500.

1992'de 5 trilyon Doları ve dünya ihracatının toplam değerini aşan toplam satış rakamlarına da yansır. Buna karşılık bu şirketler, küresel iş gücünün %2-3'ünü istihdam eder (7).

Financial Times'ın dünyanın en büyük 500 şirketiyle ilgili yıllık raporun-

da, bu yıl "tele iletişim, medya ve teknoloji şirketlerinin piyasa değerlerinin şaşırtıcı bir biçimde arttığı belirtilmiştir (8).

Enformasyon teknolojisi bilgisayar donanım şirketleri 1998'deki değerinin üç katına ulaşan 3.471 Milyarlık toplam

Ülke	Dış Varlıklar		Dış Satışlar		Dış İstihdam		En Büyük 100 Şirket Ortalaması	
	1996	1997	1996	1997	1996	1997	1996	1997
Avrupa Birliği	41	40.9	40.1	41.8	51.2	51.4	41	45
Fransa	9.2	9.8	7.6	8.3	10.2	10.1	11	13
İngiltere (a)	11.4	11.2	11.7	12.1	13.6	13.8	10	11
Almanya	10.9	12.7	11.3	13.8	13.4	15	9	11
İsveç	3.5	1.6	4	2.4	6.4	2.9	4	3
İtalya	3.4	3.2	2.1	2	2.3	2.3	3	3
Hollanda (a)	7.8	7.3	7.7	8.3	10.5	12.3	4	5
Belçika	0.8	0.4	1.1	0.4	0.6	0.5	2	1
Kuzey Amerika	35	35.1	29.7	27.5	29.5	27.7	32	30
ABD	32.2	32.4	27.6	26	26.5	25.6	28	27
Kanada	2.8	2.7	2.1	1.6	3	2.1	4	3
Japonya	15.8	15.7	23.1	22.8	10.3	10.7	18	17
Diğer Ülkeler (b)	8.2	8.3	7.1	7.9	9	10.2	10	8
100 Şirket Toplam	100	100	100	100	100	100	100	10

Tablo 2- En Büyük 100 Ulus Ötesi Şirketin Ülkelerine, Dış Varlıklarına, Dış Satışlarına, Dış İstihdamlarına göre Dağılımı (1996- 1997)

Kaynak: UNCTAD/Erasmus Üniversitesi veritabanı

a. Çift ulusluluk nedeniyle, Royal Dutch Shell ve Unilever hem İngiltere, hem de Hollanda için listeye birer giriş olarak, Avrupa Birliği toplamı için ise, yalnızca bir giriş olarak sayılmıştır. 1996 için, RTZ CRA hem İngiltere, hem de Avustralya için birer giriş olarak sayılmıştır.

b. Geri kalan ülkeler ise, Avustralya, Yeni Zelanda ve Norveç (sadece 1996'da), Kore Cumhuriyeti, İsviçre ve Venezüella'dır.

değeriyle bu yıl en yüksek artışa ulaşmıştır.

Bu şirketleri burun farkıyla, tele iletişim devlerinden 51'i, toplam piyasa değerlerini 1.405 Milyar Dolardan 3.460 Milyar Dolara yükselterek, izlemiştir.

Financial Times'ın 1998 Eylülü öncesinde yaptığı son sıralamada, bankacılık sektörü başı çekmekteydi.

FT500'de toplam piyasa değeri 1.562 Milyar Dolar olan 85 banka bulunuyordu.

2000'de sıralamada yer alan banka sayısı 65'e inerken, bu bankaların toplam piyasa değerleri oldukça iyi gibi görünen, ama TMT şirketlerinin değer artışları karşısında sönük kalan %28'lik bir artışla, 1.980 Milyar Dolara yükseldi. Bankalar böylece sektörel sıralamada üçüncü sıraya geriledi.

Toplam piyasa değeri %271'lik bir artışla, 1.921 Milyar Dolara yükselen 42 yazılım ve bilgisayar şirketi bankaların altında, dördüncü sırada yer aldı.

İki farklı sıralama dönemine göre

gösterdiğimiz, teknoloji ve elektronik ticaret ile ilgili şimdiki hisse senedi piyasası değişkenliği, şirketleri piyasa değerlerine göre sıralamanın bazı sınırlılıkları olduğunu göstermiştir. Bu nedenle biz bu çalışmaya, şirketleri, gelirleri ve işçi sayıları gibi başka ölçütlere göre de sıralayan verileri de kattık.

Fortune Magazine'in En Büyük 500 Şirket sıralamalarının örnekleri Ek 1 ve Ek 2'de sunulmuştur.

Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Ajansı, UNCTAD, Hollanda'daki Erasmus Üniversitesi ile birlikte, dış varlıkları, dış gelirleri ve dış ülkelerdeki işçi sayılarını temel alan bir sıralama yapmıştır.

UNCTAD'a göre, 1995'de ana ülke dışında en büyük işveren olan şirketler Unilever (276,000), GM (252,699), Philips (221,000), Nestle (213,637), ABB (196,937), Siemens (162,000), BAT (155,162), PepsiCo (142,008), ve McDonalds'dır (125,000).

Bu bize, ana ülkenin yalnızca şirketin hisse senedi borsasına ilk girdiği ülke olabileceğini gösterir. Öyleyse, listede belirtilen ülkenin şirketin işçilerinin çalıştığı, karın elde edildiği veya vergilerin ödendiği ülke olduğu anlamına gelmez.

İşçi sayılarına göre sıralanmış en büyük 25 çokuluslu şirketin tam listesi Ek 2'dedir.

Ayrıca Fortune Magazine'in en büyük şirketler listesi için <http://www.fortune.com> adresine bakılabilir.

PİYASALAR YAYGINLAŞIRKEN AZINLIĞIN EGEMENLİĞİNE GİRMEKTEDİR

En büyük 100 çokuluslu şirketin kökeni (ulusu), az sayıda ülkede yatırımların denetiminin çarpıcı bir biçimde bir avuç ülkede yoğunlaştığını göstermektedir. Çokuluslu şirketlerin en az %89'unun merkezi Avrupa Birliği'nde, ABD'de veya Japonya'dadır. Bu oran 1990'dan bu yana, hep %85-87 arasında kalmıştır.

Gelirlerine göre en büyük şirketlerin çoğunluğu ABD veya Japon şirketleridir. 1996'da, dünyadaki en büyük 500 şirketin 162'si ABD, 126'sı da Japonya kökenlidir. En büyük 500 şirketin yalnızca birkaçı gelişmekte olan ülkelerin şirketleridir. Şirketleri en büyük 500 şirket listesine üç kez giren Çin bir istisna oluşturmaktadır (9).

Dış varlıklarına göre en büyük şirketlerin dağılımı da benzerdir. Dış varlıklarına göre en büyük 100 şirketin çoğunluğu ABD, Japon, İngiliz, Fransız ve Alman şirketleridir. Bu listede, Japon şirketleri en büyükler arasında değildir.

1995'de, dış varlıklarına göre en büyük 100 ulus ötesi şirket listesine ilk kez gelişmekte olan iki ülkenin şirketleri de girmiştir. Bunlar Daewoo ve Venezüella'dır (petrol şirketi). 1995'de en büyük 100 ulus ötesi şirketin dış varlıklarının değeri 1.7 trilyon Dolar, dış satışları 2 trilyon Dolar ve dış istihdamları da, 5.800.000'dir (10).

Gelirleri açısından en büyük olan Amerikan ve Avrupa şirketleri, dış varlıkları açısından da en büyük olanlardır. Gelirine göre en büyük Amerikan şirketleri GM, Ford ve Exxon; dış varlıklarına göre en büyük olan Amerikan şirketleri ise Ford, GE, Exxon ve GM'dir (11).

Gelirlerine göre en büyük olan on şirket arasındaki tek Avrupa şirketi olan Shell, aynı zamanda 1995'de en çok dış varlığa (79.7 milyar Dolar) (12) sahip olan şirkettir.

Gelirlerine göre karşılaştırıldığında, Japon şirketlerin dış varlıkları çok azdır. Örneğin, 1995'de Mitsui 16.6 milyar Dolar, Itochu 15.1 milyar Dolar, Marubeni 13.4 milyar Dolar, Sumitomo 12.0 milyar Dolar, ve Toyota 36.0 milyar Dolar dış varlığa sahiptir (13).

REFAHIN YOĞUNLAŞMASI

1996'da, dünyanın en büyük 500 şirketinin toplam gelirleri 11.4 trilyon Dolar, toplam karları 404 milyar Dolar, toplam varlıkları da 33.3 trilyon Dolar, toplam işçi sayısı 35,517,692 idi. Fortune Magazine'e göre, ilk 10 şirket ilk 500 şirketin toplam gelirinin %11.7'sini, toplam karının %15'ini, ve toplam istihdamının %13.6'sını oluşturmaktadır.

Amerika en karlı 50 şirketin 31'inin ve en büyük 10 şirketin 7'sinin ana ülkesidir. Bununla birlikte, en karlı şirket, 8.9 milyar Dolarlık karıyla Shell'dir (Hollanda) ve Shell'in karı 1995'ten sonra %28.7 yükselmiştir.

1996'da, en büyük 500 şirket daha da büyümekle birlikte, daha zenginleşmiştir. Karları %25.1 artarken, gelirleri yalnızca %0.5, varlıkları %3.5, işçi sayıları da %1.1 artmıştır (14).

Finans piyasalarındaki egemenlik konusu özel ilgi gerektiren bir konudur. Zenginliğin azınlığın elinde yoğunlaşması. Bu şirketlerin daha büyük, daha zengin ve daha güçlü olması anlamına gelir. Servetin bu biçimde yoğunlaşması finans piyasalarını boğacağı gibi, küresel ekonominin gelişmesini de, engelleyecektir.

ŞİRKETLER ARASI BİRLEŞMELER VE SATIN ALMALAR

1950'lerin ve 1960'ların aksine, 1980'lerin ortalarından bu yana, Doğrudan Yabancı Yatırımlar (FDI) piyasaya girmenin en yaygın yöntemi olmaya başlayınca, sınır ötesi birleşmeler ve satın almalar yabancı piyasalara girmenin giderek önem kazanan bir yolu olmuştur.

UNCTAD'a göre, dünya ölçeğindeki sınır ötesi birleşmelerin ve satın almaların toplam değeri 1996'dan başlayarak 6 yıl boyunca artmıştır. 1996'da sınır ötesi birleşmelerin ve satın almaların toplamı 274.6 milyar Dolara ulaşmıştır. Bunların çoğu mülkiyet devirleridir.

1996'da, gelişmiş ülkeler satın aldıkları şirketler için 239.1 milyar Dolar öderken, sattıkları şirketlerden de 186.4

milyar Dolar kazanmışlardır. Aynı rakamlar gelişmekte olan ülkeler için sırasıyla 32.8 milyar Dolar ve 86.4 milyar Dolar'dır.

Gelişmiş ülkelerde, en büyük alıcılar Batı Avrupa'dadır. Bu ülkelerin alımları, satışlarıyla karşılaştırıldığında 1993'den beri sürekli artmıştır. Alımlar tam olarak 1992'de artmaya başlamıştır. Alım yapılan başlıca ülkeler İngiltere ve Fransa ve alım yapan en önemli ülkeler de, İngiltere, Almanya ve Hollanda'dır.

Kuzey Amerika ülkeleri de yabancı alıcılar için Batı Avrupa kadar gündemde olan ülkelerdir. ABD şirketlerine dış kaynaklı birleşme ve satın almalarla 1995'de 61.2 milyar Dolar sermaye girişi olmuştur. Bu rakam 1996'da 68.03 milyar Dolarla rekor düzeyine ulaşmıştır. 11'i Batı Avrupa Ülkelerinden olan yabancı yatırımcılar ABD'de 16 dev anlaşma gerçekleştirmiştir (15).

Bütün gelişmekte olan bölgeler uluslararası şirketlerin öncelikli hedeflerdir. 1997'nin ilk yarısında 16.4 milyar Dolarlık anlaşma yapılan Asya-Pasifik bölgesinde, Çin başlıca hedeftir. Çin'de, Honk Kong Özel Yönetim Bölgesi güçlü bir çekim odağıdır. Çin'in Dünya Ticaret Örgütüne girmesi bunu hızlandıracaktır. Avustralya, Filipinler ve Endonezya da yabancı yatırımcılar için çekim merkezleri olmaya devam etmektedir. Asya-Pasifik Bölgesindeki örüntüler, bölge ülkelerinin kendi aralarında da yoğun alım yaptıklarını gös-

termektedir (16).

Orta ve Doğu Avrupa'daki dış anlaşmalar 1996'nın ikinci yarısında 2.3 milyar Dolarken, 1997'nin ilk yarısında 8.2 milyar Dolara yükselmiştir. Hem Kazakistan, hem de Rusya, Polonya'ya ilgi göstermeyi sürdürerek, aralarındaki anlaşmaları önemli ölçüde artırmışlardır.

Latin Amerika ülkeleri, özellikle de Brezilya, Venezüella, Arjantin ve Meksika, yabancı ortak yatırımcılar için hedef ülkelerdir. Bu ülkelerdeki ortak yabancı yatırımlar 1997'nin ilk yarısında 16.5 milyar Dolara ulaşmıştır (17).

Yabancıların satın almalarının yaygınlaşmasında, büyük ölçüde Dünya Bankası'nın ve IMF'nin düzenlediği özelleştirme programları belirleyicidir. Bu durum sermayenin ülke dışına çıkmasına ve tele iletişim ve ulaştırma gibi alanlarda ülkenin varlıklarının ve altyapısının yok olmasına yol açmaktadır. Özelleştirme programları sıklıkla işçi çıkarlarına da aykırıdır. İrlanda Cumhuriyeti'nde, CWU'nun, inisiyatifi ele alarak hükümetle işçilerin şirket varlıklarının %15'inin denetlemeleri konusunda başarılı bir pazarlık yaptığı Telekom Eirran'ın satışında olduğu gibi, bazı istisnai örneklerde, işçiler denetimi bir ölçüde ellerinde tutmayı başarabilmektedirler.

Bununla birlikte, sendikaların çoğunluğu herhangi bir pay veya sermaye kazanma olanağı bulamamaktadır ve işçiler genellikle şirketin yönetimi veya

1998	
Anlaşma Değeri	(Milyar \$)
British Petroleum Co PLC (İngiltere) - Amoco Corp. (ABD)	55
Daimler-Benz AG (Almanya) - Chrysler Corp. (ABD)	40.5
ZENECA Group PLC (İngiltere) - Astra AB (İsveç)	31.8
Hoechst AG (Germany) - Rhone-Poulenc SA (b) (Fransa)	21.2
Scottish Power PLC (İngiltere) - Pacifi Corp. (ABD)	12.6
Total SA (Fransa) - Petrofina SA (Belçika)	11.5
Universal Studios Inc. (ABD)-PolyGram NV (Philips Electronics) (Hollanda)	10.3
Deutsche Bank AG (Almanya) - Bankers Trust New York Corp. (ABD)	9.1
Northern Telecom Ltd (BCE Inc) (Kanada) - Bay Networks Inc. (ABD)	9.0
Texas Utilities Co. (ABD) - Energy Group PLC [Energis] (İngiltere)	8.8
1999	
Anlaşma Değeri	(Milyar \$)
AirTouch Communications (ABD) - Vodafone Group PLC (İngiltere)	65.9
US WEST Inc (ABD) - Global Crossing Ltd. (Bermuda)	51.1
ARCO (ABD) - BP Amoco PLC (İngiltere)	33.7
Hoechst AG (Almanya) - Rhone-Poulenc SA (c) (Fransa)	28.5
YPF SA (Arjantin) - Repsol SA (İspanya)	17.1
British Aerospace (İngiltere) - Marconi Electronics (d) (ABD)	13
Frontier Corp (ABD) - Global Crossing Ltd. (Bermudas)	12.5
TransAmerica Corp (ABD) - Aegon NV (Hollanda)	10.8
ASDA Group PLC (İngiltere) - Wal-Mart Stores Inc. (ABD)	10.7
Case Corp (ABD) - New Holland (New Holland Hldg) (Hollanda)	8.7

Tablo 3- 1998 ve 1999'da (a) Duyurulmuş En Büyük 10 Sınır Ötesi Birleşme ve Satın Alma
Kaynak: UNCTAD, Thomson Financial Securities Data Company, Inc. (New York)'un verilerine dayanmaktadır.

(a) Yalnızca Ocak-Haziran dönemine aittir.

(b) Her iki şirketin yalnızca yaşam bilimleri bölümleri birleşmiştir.

(c) Her iki şirketin yalnızca kimyasallar ve lifler bölümleri birleşmiştir.

(d) General Electric Company'nin bir bölümü.

sermayenin kullanımı konularında denetim hakkına sahip olma fırsatları olduğunu da yadsımaktadırlar. Daha da ürkütücü olanı, çoğu durumda, hükümetlerin ve bölgedeki yurttaşların etkisi özelleştirmeler ve dış yatırımcıların satın almaları ve ya bu yatırımcılarla bir-

leşmeler sonucunda yitirilmektedir. Bir yabancı kültür ve sermaye, şirketlerin kararları üzerindeki denetimini artırdığı ölçüde, işçilerin, yurttaşların ve ulusların etkinliği tam olarak yitirilmektedir. Bu durum, bazı ülkelerde siyasi ve ekonomik güç dengelerini, hü-

kümetlerin biçimlenmesini ve daha açık bir demokrasiye geçme fırsatlarını kuşku duyulmayacak ve köktenci bir biçimde etkilemektedir.

BİRLEŞMELERDEKİ VE SATIN ALMALARDAKİ DRAMATİK ARTIŞ

1998'de, ABD şirketleri 1.63 trilyon değerinde 11.662 birleşme ve satın alma işlemi duyurmuştur. Bu rakam 1997'de ulaşılan 919 milyar Dolarlık toplamdan %78 fazladır. Dünya ölçeğindeki birleşmelerin ve satın almaların tutarı ise, 1997'de 1.63 trilyon Dolar'ken, 1998'de %56'lık bir artışla 2.52 trilyona ulaşmıştır. Birleşmelerin hacmi hem dünyada, hem de ABD'de birbirini izleyen altı yıl boyunca hep rekor düzeylerde kaldı (18).

1999'da birleşme ve satın alma işlemleri yedi yıl boyunca değişiklik gösterdikten sonra, 3.43 trilyon Doları aşmıştır. ABD'deki anlaşmaların tutarı 1.7 trilyon Dolar'ken, Avrupa'daki anlaşmaların tutarı 1998'deki tutarın iki katına çıkarak 1.2 trilyon Dolara ulaşmıştır. Asya'daki tutar ise, 1998'deki 77 milyar Dolarlık düzeyinin üç katına çıkarak 238 milyar Doları aşmıştır (19).

Hemen her gün haberler son birleşmelere ve satın almalara yer vermektedir: AOL/Time-Warner; Vodafone/Mannesmann; Daimler-Benz/Chrysler; MCIWorldCom/Sprint; Viacom/CBS; Citicorp/Travelers (şu an Citigroup); Carrefour/Promodis; Secu-

ritas/Pinkerton; ISS/Abilis; Pfizer/Warner-Lambert; Ford/Mitsubishi; Boehringer Ingelheim/SSP; Glaxo Wellcome/Smithkline Beecham; Swiss Bank Corporation (SBC)/Union Bank of Switzerland; Telecom Italia/Olivetti, Vivendi/Universal.

Bu arada, Mart 2000'de Brüksel, Amsterdam ve Paris borsalarının birleşmesinin duyulmasıyla, dünya hisse senedi borsaları da birleşmelerin heyecanını yaşamaya başlamıştır.

Son iki yılda gerçekleşen en büyük on birleşme ve satın alma, UNI sektörlerindeki birçok şirketi ve özellikle de tele iletişim, medya ve finans sektörlerinde olanları kapsamaktadır (20).

Bu gelişme, ne yazık ki, medya sahipliğinin sağlıklı bir biçimde birkaç elde toplanmasına yol açmıştır. Bu demokrasi ve çeşitlilik için gerçek bir tehdittir. Bu gelişme sendikaların, iletilerini üyelerine ve toplumun geneline iletmesini de engellemektedir. Bazı UNI üyeleri, Kanada'da seçenek oluşturacak bir medyayı finanse etme olasılığını tartışan işçi hareketinde olduğu gibi, bu dengesizliği düzeltme girişimleri başlatmıştır.

Küreselleşme birörneklik anlamına gelmemelidir. UNI, insani, kültürel ve dilsel çeşitliliği yücelten ve çeşitliliği geliştirme fırsat yaratan bir dünya için kampanya yürütmelidir. Fakat piyasaların bu alanda kendi isteğiyle çaba göstermesi beklenmemelidir. Kültürel çeşitlilik, sayıları giderek azalan özel

medya tekellerinin egemen olduğu küresel bir kültürel piyasa için yapılan baskıların tehdidi altındadır.

UNI, bu nedenle, ulusal mülkiyet ve üretim, kamu yayıncılığı ve azınlıkların yayın hakları gibi konuları korumak için çaba göstermelidir.

UNCTAD, birleşmelerin ve satın almaların, aşağıda sıralanan ve hem gelişmiş, hem de gelişmekte olan ülkelere paylaştığı ekonomik etkilere yol açtığını belirtmektedir.

- Birleştirme ve ussallaştırma, en azından kısa dönemde, istihdam azalmasına yol açar. 1998'de ABD'de yaklaşık 73.000 kişi hem ulusal hem de ulus ötesi birleşmeler ve satın almalar nedeniyle işten atılmıştır. Bu rakam o yıl işten atılanların %11'ini oluşturmuştur.
- Birleşmeler ve satın almalar, hem gerçekleştiği ülkede, hem de ana ülkede rekabeti azaltabilir. İstem azlığının ve sunu fazlalığının birleşmeyi veya satın almayı güdülediği sanayilerde ve rekabet politikalarının bulunmadığı ya da yetersiz uygulandığı ülkelerde bu risk artma eğilimindedir. Bununla birlikte, rekabet üzerindeki güncel etki piyasaya girme serbestliği ve etkili rekabet politikası ile ilgili olarak oluşan duruma bağlıdır.
- Birleşmeler ve satın almalar gelişmiş ülkeler arasında daha acı-

masız bir vergi rekabetini getirebilir. Sınır ötesi birleşmeler ve satın almalar, karların vergi oranları düşük olan ülkeye aktarılmasını kolaylaştırmıştır.

Bu konuların bazıları UNI'nin hazırladığı bir raporda da saptanmıştır (21). UNI-Avrupa Finans Bölümünün 16 ülkede 24 sendika üzerinde yürüttüğü araştırmanın önemli bulgularından biri, son on yılda finans sektöründeki 130.000 işin birleşmeler ve satın almalar nedeniyle yok olmasıdır. UNI-Avrupa Finans Bölümü bir çalışma grubu kurmuş ve banka ve sigorta sektörlerinde birleşmeler ve ele geçirmeler ile ilgili bir sendika stratejisi benimsemiştir.

UNI'nin araştırması, finans sektöründeki birleşmelerin hissedarlar, tüketiciler ve işçiler üzerinde olumsuz sonuçlar yarattığını kanıtlamıştır. Birleşmelerin iş dünyasının başarısı için otomatik bir yol olmadığı ve çoğu vakada, hissedarların paylarının değer yitirmesine neden olduğu doğrulanmıştır.

UNI'nin bulguları, birleşmelerin iş kayıplarına yol açtığını, rekabeti azalttığını ve öngörülen verimlilik ve etkililik artışını da nadiren sağladığını göstermiştir. Bu, ulusal ve uluslararası düzenlemeleri yapan yetkililer tarafından daha fazla ciddiye alınmalıdır. ILO'nun finans sektöründeki birleşmelerin iş üzerindeki etkileri konusunda 2001 Şubatında topladığı üçlü yapıya dayanan konferansta da yukarıdakiler

doğrulanmıştır (22).

Konferans, finans sektörü işverenlerinin UNI'nin enformasyon, toplumsal diyalog, kazanılmış hakların korunması, toplumsal planlar, eğitim ve işi değiştiren personelin yeniden eğitilmesi istemlerine karşı düşmanlığına dikkat çekmiştir. İşverenler, UNI'nin ve hükümetlerin üzerinde anlaştığı sonuç kararlarına karşı çıkmışlar ve kararlar onaylanınca da toplantıyı terk etmişlerdir. Bu durum, işverenlerin birleşmelerin yol açtığı istihdam azalmasına karşı anlamlı adımlar atılmasına direnmeleri konusunda da sendikalar için anlamlı bir ileti olmuştur.

UNI, MCI/WorldCom – Sprint birleşmesine karşı başarılı bir kampanya gerçekleştirmiştir. Bu birleşme internetin piyasasının bütünlüğü için bir tehdit oluşturduğu gibi, atlantik ötesi piyasada da sanal bir oligopoli oluşmasını yol açtı.

MCI/WorldCom – Sprint birleşmesine karşı yürütülen kampanya bütün dünyadaki UNI üyelerinin işbirliği yapması sayesinde çok başarılı olmuştur. ABD'de, CWA, birleşme karşı çıkan ve sendika görüşlerini kamuoyuna yansıtan kapsamlı belgeler yayınlamış, ABD'deki düzenleyicilere, Federal İletişim Komisyonuna (FCC) bir dizi öneri götürülmüş ve bir dizi kamuoyu oluşturma kampanyası yürütülmüştür.

Avrupa'da, UNI, Avrupa Komisyonuna bir dizi ayrıntılı öneri götürmüş, AB'nin Birleşme Görev Gücü ile görüş-

müş, birleşme ile ilgili sözel bir oturum düzenlemesini ve bu oturumda yer almayı talep etmiştir. Avrupa'daki üye sendikalar geniş ölçekli bir kamuoyu oluşturma kampanyası yürütmüş ve bu kapsamda, Brüksel'de bir hafta süren kampanya boyunca mecliste başarılı bir toplantı gerçekleştirilmiştir.

Bu kampanya boyunca, UNI'nin haber ve enformasyon birimi ilgili sektör birimleriyle ve diğer birimlerle sıkı bir işbirliği içinde çalışmış ve UNI'nin bakış açısını anlatan haberlerin medyada yaygın olarak yer almasını sağlamıştır. UNI üyesi sendikalar, biraraya gelerek dünyadaki rekabet yetkililerini bu birleşmede sendikaların çıkarlarının tanınması için güçlü bir biçimde etkilemişlerdir. Bu kampanya, sonraki birleşmeler ve satın almalar konusunda yürütülecek kampanyalar için elbette çok şey öğretmiştir.

Bu kampanya, UNI'yi, düzenleyicilerden ve rekabet yetkililerinden, rekabet politikasına uygunluğunu inceledikleri birleşmelerin ve satın almaların toplumsal sonuçlarını da değerlendirmelerini istemeye yöneltmiştir. UNI sürekli olarak iş kayıpları, işlerin sınır ötesi hareketliliği, süren yatırımlar, bölgelerdeki ve topluluklardaki hizmet düzeyleri gibi toplumsal etkilerin de değerlendirilmesi gereken boyutlar olduğunu ileri sürmektedir.

MCI/WorldCom – Sprint kampanyasından alınması gereken diğer dersler şunlardır:

- Sendika için, hisse fiyatları, diğer satın alma ve birleşmeler, sendikal birlikler gibi, sektörü ilgilendiren genel gelişmelerden haberdar olmak ve iyi enformasyon toplamak önemlidir.
- Bir birleşme veya satın alma hakkında söylentiler arttığında, olası en kısa sürede harekete geçebilmek için, sendika, gelişmelerin günü gününe izlenmesini ve çözümlenmesini sağlayacak kaynakları ayırmak zorundadır. Sendika şirketlerle ilgili ekonomik gelişmeleri, hisse senedi fiyatlarını ve mülkiyet örüntülerindeki değişiklikleri de kapsayacak bir biçimde, yakından izlemelidir.
- Sendika, sendikal birliklerle diğer hissedar gruplarını bir araya getirmenin önemini kavramalıdır. Tüketiciler birleşmelerin ve satın almaların fiyatlar, ürün ve hizmet kalitesi, tercihler ve en yakın şubenin uzaklığı üzerindeki sonuçlarını bilirler.
- Hissedarlar bir birleşmeden veya satın almadan uzun erimde yarar da sağlamayabilirler. Araştırma, birçok birleşmenin ve satın almanın, yöneticilerin hissedarlara söz verdiği gibi, hisse senedi fiyatlarının artmasını sağlamadığını da göstermiştir.
- Sendikalar, varolan işler için bir tehdit oluşturduğunda birleşme ya da satın almaya karşı oy ver-

meleri için hissedarlarla birlikte kampanya hazırlanmalı ve bu süreçte yöneticiler arasında bulunan hissedarları ve emeklilik fonlarını da göz ardı etmemelidir.

Önceki yorumlar ve UNI'nin MCI/WorldCom-Sprint birleşmesine karşı çıkmak için yürüttüğü kampanyanın ayrıntıları, UNI'nin, özünde birleşme ve satın almaların tümüne karşı olduğunu göstermektedir.

Oysa UNI üyesi sendikalar için durum her zaman aynı değildir ve bu sendikalar işçilerin yararına olacağını düşündükleri birleşmeleri sevinçle karşılayabilmektedir. Birleşme sonrası gelişmekte olan bir ülkeye yatırım yapmaya hazırlanan şirketler veya birleşme sonrasında üretim yaptığı ülkede daha sendika dostu ilişkileri yerleştiren şirketler buna örnek olarak gösterilebilir.

UNI, Vivendi-Universal birleşmesinde, yeni şirketle sürekli bir sosyal ortaklık geliştirme fırsatı yarattığı için sevinçle karşılamıştır.

UNI'NİN YANITI: ÖNCE İNSANLAR

Küreselleşmenin kurallarının, yalnızca çokuluslu şirketlerin karlarını daha da artırmasını sağlamak için değil, insanların refahını artırmak amacıyla da işletilmesini sağlayacak bir biçimde yeniden yazılması, acil bir gereksinim haline gelmiştir.

Dünya nüfusunun en üst gelir gru-

bundaki ülkelerde yaşayan %20'si dünyanın gayri safi hasılasının (GDP) %86'sına, dünya ihracat piyasalarının %82'sine, doğrudan yabancı yatırımların %68'ine ve telefon hatlarının %74'üne sahiptir. En yoksul ülkeler grubunda yer alan son beş ülke toplamı için bu oran %1'in altıdadır (23).

Günümüzde, rekabetçi küresel piyasa, işçiler, çevre ve genel olarak sosyal doku üzerinde baskı oluşturmaktadır.

Örneğin, Doğu Asya'daki mali kriz, bütün dünyada milyonlarca insanın işten atılmasına ve sosyal hizmetlerin sınırlandırılmasına yol açarken, 1998-2000 döneminde küresel üretimi 2 trilyon Dolar azaltmıştır.

Ekonomik ve korporatif yeniden yapılanmanın zayıflığı ve sosyal koruma önlemlerinin terk edilmesi nedeniyle, hem sanayileşmiş, hem de gelişmekte olan ülkelerde iş güvencesi azalmıştır.

Pek çok insan ABD egemenliğindeki tek yönlü kültürel dayatmanın kendisini tehdit ettiğini hissetmektedir. ABD'nin ihracata yönelik en büyük sanayileri uçak veya otomobil sanayileri değil, eğlence sanayiidir.

UNI'nin bütün dünyadaki çalışanların kendilerini istenmeyen yolcular olarak hissetmesine yol açan "aşağıdakilere yönelik bu ırkçılığı durdurma çabasını iki katına çıkarmasını sağlamanın yolları bulunmalıdır.

UNI çokuluslu şirketlerin olumsuz etkilerine karşı çıkılmasını sağlayacak etkinliklerini henüz başlatmıştır. Bu et-

kinlikler, UNI'nin çokuluslu şirketlerle ilgili sendikal gündemini geliştirmesine temel oluşturacak geleceğe yönelik önceliklerini belirlemesini sağlayacaktır. Bu etkinlikler aşağıdadır:

- UNI'nin Çokuluslu Sendikal Birlikleri. Çokuluslu şirketlere eşgüdümlü bir yanıt vermek için bütün UNI üyelerini bir araya getiren çokuluslu sendika birliğini kurmak.
- UNI'nin Bölgesel ve Küresel Konseyleri. Çalışma Konseyleri aracılığıyla iş dünyasındaki karar alma süreçlerine işçi temsilcilerinin katılımını sağlamak.
- Yürütme Yasaları/ İşleyiş Protokolleri /İşleyiş İlkeleri geliştirmek.
- OECD'nin Çokuluslu İşletmeler için yeni ve sürdürülebilir bir Kılavuz geliştirmesi ve bu Kılavuzu uygulaması için TUAC ile işbirliği yapmak.
- UNI ve işçi sermayesi. Sendikaların ve işçilerin emeklilik fonları ve çokuluslu şirketleri etkilemekte üstlenebilecekleri rol üzerine "Sendikaların Emeklilik Yatırımları ile ilgili Uluslararası Strateji (Nisan 2000, UNI) başlıklı bir çalışmayı başlatmak ve geliştirmek.
- Çokuluslu şirketler ve birleşmeler ve satın almalar üzerine araştırma ve raporlar yayınlamak.
- Veri tabanı geliştirmek ve

UNI'nin WEB sayfalarında veri ve enformasyon yayınlamak.

- UNI dayanışması. 24 saat dayanışma amaçlı destek sağlama taahhüdünde bulunmak.
- Belirli çokuluslu şirketlerle ilgili kampanyalar düzenlemek, örneğin, Cable&Wireless şirketinde sendikanın tanınmasını sağlamaya yönelik kampanya gibi.
- Çokuluslu şirketlerde sendikalaşmayı sağlamak.

UNI'NİN ÇOKULUSLU SENDİKAL BİRLİKLERİ

UNI, bugün, belirli çok uluslu şirketlerle ilgili çalışma yürütmek üzere üye sendikalardan oluşan Sendikal Birlikleri devreye sokmuştur. Bu birliklerin amacı, üyelerinin etkinliklerinin eşgüdümünü sağlamak ve bir üyenin deneyimlerinden ve uzmanlığından diğer üyenin etkinliklerini desteklemek için yararlanmaktır. Çokuluslu Sendikal Birliklerin etkinlikleri:

- Deneyimleri paylaşmak ve şirket yönetimiyle bir araya gelmek için uluslararası toplantılar düzenlemek.
- Uluslararası İşleyiş İlkeleri/Protokolleri/Yönetim Yasası geliştirmek ve onaylamak.
- Şirket yönetimiyle küresel toplantılar düzenlemek.
- Dayanışma eylemlerini düzenlemek.
- Aynı şirketin işçilerini ilgilendi-

ren evrensel sorunları öne çıkaran uluslararası eylem günleri düzenlemek.

- Birlik bültenleri ve WEB sayfaları yayınlamak.
- Çokuluslu şirketlerin girişim etkinlikleri konusunda enformasyon veri tabanı geliştirmek.
- Çokuluslu işletmelerin yürürlüğe soktuğu farklı toplu sözleşmelerle ilgili karşılaştırma araştırmaları yapmak ve yayınlamak.

Bugün etkinliklerini başarılı bir biçimde sürdüren çokuluslu sendikal birlikler ve etkinliklerinin izlenebileceği UNI WEB sayfalarının adresleri aşağıdadır:

- Ameritech/SBC Sendikal Birliği
http://www.union-network.org/Unisite/In_Depth/Multinationals/Ameritech/Ameritech.html
- Cable & Wireless Sendika Birliği
http://www.union-network.org/Unisite/In_Depth/Multinationals/Cable_Wireless/Cable_Wireless.html
- Telefónica Sendikal Birliği
http://www.union-network.org/Unisite/In_Depth/Multinationals/telefonica/telefonica.htm
- UNI-Ticari Küresel Wal-Mart Konseyi
http://www.union-network.org/unisite/sectors/commerce/Multinationals/wal_mart_campaign_index_page.htm
- Atlantik Birliği

-France Telekom Sendikal Birliği
http://www.union-net-work.org/Unisite/In_Depth/Multinationals/Multinationals.html

-Quebecor Sendikal Birliği

-Ulusal Avustralya Bankaları Grubu Sendikaları Konseyi. Bu Konsey 1995'ten beri 4 kez toplanmıştır. Bu Konsey, Avustralya (FSU), Yeni Zelanda (FinSec), İrlanda (IBOA) ve İngiltere (UNIFI) bankalarında örgütlenmiş sendikaları bir araya getirmiştir. NAB deneyimi, belirli bir çokuluslu şirkette, küresel sendikal işbirliğinin potansiyel yararını göstermiştir.

Bu birliklerin etkililiğini ve üye sendikaların çokuluslu şirketler üzerindeki toplu etkisinin ne kadar büyük olduğunu gösterebilmek için, UNI Telefónica'daki Sendikal Birliğin bu şirketle bir yürütme yasası hazırlanması için sözleşme imzalamak amacıyla yürüttüğü başarılı kampanyaya bu yazının sonraki bölümlerinde değineceğiz. Bu anlaşma Ek 3'te sunulmuştur.

UNI'nin Çokuluslu Sendikal Birlikle-ri'ni sendikalar yönetir. Bu birlikler UNI'nin çokuluslu şirketlerdeki en önemli örgütlenmesi olmalıdır. UNI'nin Küresel Çalışma Konseylerine ve Avrupa Çalışma Konseylerine katılımı bu yazının bir sonraki bölümünde tanımlanacaktır. Sendikaların bu konseyleri denetim altında tutmaları bazen güç olabilmektedir. Kuruluşundan başlayarak sendikanın etkisi altında olan bir çalışma konseyi oluşturmak için,

Çokuluslu Sendikal Birlik temelinde çalışma yapmak daha kolay olacaktır.

UNI KÜRESEL KONSEYLERİ

UNI, iş dünyasının toplumsal sorumluluğunu artırmak için kampanya oluşturmak ve işçilerin kendi şirketlerindeki işlerde söz sahibi olmalarını sağlamak için, olanaklı olan her yerde, sendika temsilcilikleri aracılığıyla çalışma konseyleri oluşturmak için çalışmaktadır. Çalışma konseyi kavramı Avrupa'da henüz yerleşmeye başlamıştır ve UNI bu kavramı küresel temsil için yaygınlaştırma çabasındadır. Bu açıdan bakıldığında, UNI çokuluslu birlikler oluşturma çalışmasının bir amacı da, küresel çalışma konseylerini geliştirmektir.

UNI şirket merkezinde örgütlü olan ulusal sendikalarla, şirketin ortağı olduğu işletmelerdeki sendikalar arasında eşgüdümün sağlanması için olanak sağlamak gibi çok önemli bir görevi vardır. Bu eşgüdüm yerel sendikaları ve yerel çalışma konseylerini de kapsamak zorundadır.

Avrupa'da, Avrupa Çalışma Konseyleri (AÇK) mevzuatı, Avrupa'daki çalışanlara ve sendikalarına önemli olanaklar sağlar. Yönerge, korporatif gelişmelerde enformasyon sağlanması ve konuyla ilgili görüşlerinin alınması için, çalışanlara ilk kez uluslararası yasal dayanak sağlar.

UNI Finans Sektörü Birimi Bölgesel Çalışma Konseyleri (BÇK) kurulacak

hedef şirketleri saptamak için Afrika, Latin Amerika ve Asya Pasifik'te bir dizi toplantı düzenlemiştir. 1999 Aralığında ilk BÇK'ni, Afrika'da Barclays'de kurmuştur. UNI'nin Afrika Finans Sektörü Sendikasının, Barclays'deki üyelerin ve Barclays'in Londra'daki merkezinin insan kaynakları yöneticilerinin katılımıyla, yılda iki kez toplantı yapılacaktır. Yönetim tüm giderleri karşılayacaktır.

Benzer yapılar, Latin Amerika'da İspanya bankaları için, Asya'da da HSBC için kurulmuştur. Amaç tüm çokuluslu finans şirketlerinde bölgesel çalışma konseyleri kurmaktır.

Avrupa'da Avrupa Çalışma Konseyleri (AÇK) kurulması, sendikaların dikkatli davranmasını gerektirmektedir. Sınırlılıkları nedeniyle, UNI-Avrupa, Avrupa Yönergesini her şirket özelinde yapılacak sözleşmelerle geliştirilmesi gereken yasal bir asgari düzey olarak görür. UNI-Avrupa'nın amacı, ETUC ve diğer Sanayi Federasyonlarıyla işbirliği yaparak Yönergenin eksiklerini gidermek ve Avrupa Çalışma Konseylerinin verimliliğini artırmaktır.

UNI-Avrupa'nın Avrupa'daki amacı, AÇK'nin etkinlik alanındaki bütün şirketleri kapsamasıdır. Sendikalar, tartışmaların içeriği, katılma ve sendika temsil hakları ve AÇK'ne sağlanacak hizmetler açısından, Avrupa Yönergesini aşacak sözleşmeler bağlatmaya çalışmalıdır. Sözleşmeler varolan ulusal toplu pazarlık hükümlerini geçersiz

kılmamalı veya Ulusal Çalışma Konseylerini ve ulusal sanayi demokrasisinin diğer kurumlarını zayıflatmamalıdır. İşçilerin AÇK aracılığıyla gerçekten etkinlik kazanmaları, sendikalarının sürece tam olarak katılmasına bağlıdır. Bu, sendikaların yeterince güçlü olmadığı şirketlere odaklanmış örgütlenme kampanyalarının ne kadar önemli olduğunu gösterir.

AÇK'nin Avrupa Birliği dışındaki sendikaların temsilcilerinin üyeliklerine açık olmalıdır ve UNI Avrupa'nın stratejisi AÇK temsilcilerinin bu gereksinimin ayırında olmalarını ve bu amaca ulaşmak isteyen şirketlerin temsilcileri arasındaki işbirliği yapılmasını sağlamak olmalıdır.

Bu amaçları gerçekleştirilmesinde, ilgili sektörlerdeki AÇK ile Avrupa sosyal diyalogu arasında doğrudan bir bağlantının var olması ve UNI-Avrupa'nın ilgili Sanayi Federasyonları arasında işbirliği yapılmasını sağlayacak uygun stratejiler geliştirmesi önemlidir. AÇK ile Avrupa sosyal diyalogu süreci arasında bağ kurulmasını takvime bağlama çabaları, bu amaca ulaşmanın hem ne kadar güç olduğunu, hem de bugüne kadar başaramadığını göstermiştir.

UNI-Avrupa Yürütme Komitesi, 2000 Nisanında Lizbon'da yaptığı toplantıda, AÇK politikasını onaylamıştır. Bu politika Ek 4'tedir. AÇK veri tabanı ETUI ile birlikte geliştirilmektedir. Bu veri tabanı Cd-Rom olarak elde edilebi-

lir. Sonraki aşamada, bu verilere UNI Çokuluslu Şirketler WEB sayfasından da ulaşılabilecektir.

UNI, herhangi bir çalışma konseyinin bir ulusal tarınma sorunu yaşayarak ve ulusal tartışma konusu olarak varolmaması ve yerel konuları gündeme getirmeyi ve bu sorunları ülke özelinde çözmeyi güçleştirecek konumlara girmemesi gerektiğinin bilincindedir.

YÜRÜTME YASALARI

Sendikalar, işverenleri daha büyük toplumsal sorumluluk kabul etmek için teşvik etmekte sağlanan ilerlemeler konusunda planlama yapmalıdırlar . Örneğin, UNI'nin de aralarında olduğu bir çok küresel sendika, çokuluslu şirketleri yürütme yasaları geliştirmeye ve imzalamaya ikna etmek için kampanyalar gerçekleştirmektedir. Yürütme yasaları, Uluslararası İşleyiş İlkeleri veya uluslararası protokoller benzeri, farklı adlar altında sunulsa da, özünde çokuluslu şirketlerle, sendikalar ve diğer örgütler (tüketici örgütleri gibi) arasındaki anlaşmalar olarak kalırlar. Bu sözleşmeler değişkenlik göstermekle birlikte, genel olarak şirketin uluslararası ölçekte doğru bir tüzel kimlikle çalışmasını, emek, insan hakları ve toplumsal uygulamalar ile ilgili standartlara saygı göstermesini sağlamayı amaçlar.

İlkeler veya yasalar ile ilgili sözleşmeler, genellikle sendikal baskının, kamuoyu baskısının, tüketici direnişleri-

nin ve boykotların veya hükümet-dışı Kuruluşların ve insan hakları örgütlerinin baskılarının ürünüdür. İşleyiş ilkeleri veya yürütme yasası geliştirip, onaylamanın gerekçesi çoğunlukla şirketin ünvanına, ününe gelebilecek zararı azaltmak veya satış düzeyini korumaktır.

Bununla birlikte, yürütme yasaları, bağımsız gözlem mekanizmaları ve tüketici bilinci kampanyaları bu yasalara eşlik ettiği ölçüde etkili olabilir. Ayrıca, bu yasaların etkili olabilmesi için, şirketlerin, uydukları standartlara tedarikçilerinin ve taseronlarının da, uymalarını sağlamaları gereklidir.

Artan sayıda çokuluslu şirketin hızlı bir biçimde kuruluyor olmasının ve küreselleşmenin etkileri konusunda kamu bilincinin hızla yükseliyor olmasının bir sonucu olarak, yürütme yasalarıyla ilgili kampanyalar ivme kazanmıştır.

UNI, Telefónica şirketiyle son dönemde imzaladığı anlaşmayla önemli bir kampanya başarısı elde etmiştir. Bu başarı UNI Telefónica'daki Çokuluslu Sendikal Birliğin üyelerinin amaca uygun, toplu eylemlerinin ürünüdür.

Bu kampanya sonucunda Telefónica ile bir ortak protokol imzalanmıştır. Bu protokole göre, dünyanın neresinde olursa olsun, Telefónica, UNI sendikalarının örgütlü olduğu her yerde bu protokolde yer alan temel ilkelere uymayı ve sendikaların örgütlenme haklarına ve temel çalışma haklarına saygı

göstermeyi kabul etmiştir.

Telefónica ayrıca, işçileri etkileyen konularda UNI'nin üye sendikalarına danışmayı, bu sendikalarla pazarlık yapmayı, şirketin gelecekle ilgili planlarını tartışmak için yıllık toplantılar düzenlemeyi kabul etmiştir. Telefónica Yürütme Kurul Başkanı Juan Villalonga ile UNI Genel Sekreter Vekili Philip Bowyer'in imzaladıkları bu tarihi protokol Ek 3'te sunulmuştur.

Yürütme Yasalarıyla ilgili etkinliklere ILO da katılmıştır. ILO'nun son raporunda aşağıdaki satırlar yer almıştır:

"ILO bu yenilikçi yaklaşımlar konusunda araştırma yapmaya başlamıştır. Örgüt, gelecekte, bu amaçla gerçekleştirilecek en iyi uygulamaların tanıtılmasına ve tutundurulmasına yardımcı olmalıdır. Ayrıca, ILO işletmelerin yürütme yasalarının izlenmesine doğrudan katılabileceği veya katılması gereken örnekleri de dikkatle incelemelidir. Yürütme yasalarının yandaşları, özel işletmelerde yasa gereğince yapılması gereken finansal denetimlerle ve bir tür "toplumsal denetim gereksinimi arasında da ilişki kurmaktadır. Normalde, işletmelerin finansal durumlarıyla ilgili iç ve dış denetim veya bağımsız denetim yaptırımları zorunludur.

Benzer bir biçimde, çokuluslu işletmelerin tedarikçilerinin ve tasheronlarının toplumsal koşulları-

nın da etkili bir dış "denetimden geçirilmesine ve temel çalışma standartlarına uyup uymadıklarının incelenmesine olanak sağlayan mekanizmalar oluşturulmasına gerek olduğu da ileri sürülmektedir.

Bugün, bu görev için hazırlık yapan bazı hükümet dışı kuruluşlar ve hatta bazı muhasebe firmaları vardır. Bununla birlikte, ILO bu rolü üstlenmek için, diğer örgütlere göre büyük bir üstünlüğe sahiptir. Örneğin, ILO çalışma standartları ve iş uygulamaları konusunda diğerleriyle karşılaştırılamayacak bir bilgi birikimine sahiptir, üçlü yapıya dayanan bir örgüttür, hem işverenler, hem de işçiler karşısında dış denetleme rolü için gerekli olan bağımsızlığa ve saygınlığa sahiptir ve denetim sürecinin yoğunlaştırılması gereken gelişmekte olan dünyayı kapsayan desantraliye bir alan örgütlenmesine sahiptir (24).

ILO'nun Temel Haklar Bildirgesi ve yeni bildirim mekanizmaları doğru yönde bir gelişmedir. Bugün, çokuluslu işletmelerle ilgili ILO bildirgesi olabildiğince güçlendirilmelidir.

UNI, ortak sosyal sorumluluk konusunda SA 8000 standardını oluşturan Uluslararası Toplumsal Sorumluluk (SAI) örgütlenmesi içinde etkin olarak çalışmaktadır. SA 8000 çocuk emeğinden örgütlenme özgürlüğüne ve toplu pazarlıktan, sağlık ve güvenliğe kadar

değişiklik gösteren dokuz temel alanı kapsar. SA 8000'e uygunluk, uzmanlaşmış sertifikalandırma şirketleri tarafından yürütülen, üçüncü taraf denetimleriyle doğrulanır. Amaç, tedarikçilerin, satıcıların ve işletme sahiplerinin sosyal sorumluluklarını değerlendirmek, denetlemek ve etkilemektir.

UNI, OECD'nin Sendika Danışma Komitesi (TUAC) ile birlikte çalışarak, OECD'nin Çokuluslu İşletmeler Kılavuzunu güçlendirme görüşmelerinde başarılı olmuştur.

OECD'nin Çokuluslu İşletmeler Kılavuzu hükümetlerin çokuluslu işletmelere sunduğu önerileri içerir. Bu kılavuz, sorumlu bir iş yönetimi için, yürürlükteki yasalarla uyumlu, gönüllülüğe dayalı ilkeler ve standartlar getirir. Kılavuzun amacı, işletmelerin işlemlerinin hükümet politikalarıyla uyumlu olmasını sağlamak, işletmelerle, içinde çalıştıkları toplum arasındaki karşılıklı güven ilişkilerini güçlendirmek, yabancı yatırımlar için ortamın iyileştirilmesine yardımcı olmak ve çokuluslu işletmelerin sürdürülebilir kalkınmaya yaptıkları katkıyı artırmaktır.

OECD Bakanlar Konseyi 2000 Hazine raporunda OECD'nin yeni Çokuluslu İşletmeler Kılavuzunu onaylamış ve bu kılavuzu uygulamak için izlenecek yeni yollar geliştirmiştir. Bugün, yeni kılavuz, sendikal bakış açısına oldukça uygun hale gelmiştir.

Kılavuz ve uygulama prosedürleri aşağıdaki WEB adresindedir:

<http://www.oecd.org/daf/investment/guidelines/index.htm>

Yeni kılavuz, işletmelerin etkinlik gösterdikleri ülkede yürürlükteki politikalara tam olarak uymaları ve diğer hak sahiplerinin görüşlerini göz önünde bulundurmaları gerektiğini belirtir. Bu nedenle, işletmeler aşağıdaki ilkelere uygun davranmalıdır:

- Sürdürülebilir bir kalkınmayı başarmak amacıyla ekonomik, toplumsal ve çevresel ilerlemeye katkı yapmak.
- İşçilerin insan haklarına saygı göstermek, iş dünyasındaki ortakların ve etkinlik gösterdikleri toplumun da bu haklara saygı göstermelerini desteklemek.
- Yerel toplulukla yakın bir işbirliğine girerek, yerel kapasite oluşturulmasını, işletmelerin iç ve dış piyasalardaki etkinliklerini geliştirmeyi de içerecek bir biçimde desteklemek.
- Özellikle işçiler için istihdam fırsatları ve eğitim olanakları yaratarak insan sermayesi oluşturulmasını desteklemek.
- Çevre, sağlık, güvenlik, emek, vergilendirme, finansal teşvikler ve benzeri konularda ilgili yasal ve düzenleyici çerçevede öngörülmemiş muafiyetleri istemekten veya kabul etmekten kaçınmak.
- İyi korporatif yönetim ilkelerini desteklemek ve onaylamak ve iyi korporatif yönetim uygulamala-

rını geliştirmek ve uygulamak.

- şİşletmelerle etkinlik gösterdikleri toplumlar arasında karşılıklı güven ilişkisini güçlendirecek etkili öz düzenleme uygulamaları ve yönetim sistemleri geliştirmek ve uygulamak.
- şirket politikalarını eēitim programlarının içinde olduēu uygun yollarla yaygınlaştırarak, işçilerin bu politikaların farkında olmalarını ve bu politikalara uygun davranmalarını saēlamak. Yasaya, kılavuzlara veya yönetimin ya da uzman kamu makamlarının işletmeye yönelik politikalarına uygun olmayan uygulamaları bildir-diēinde, bu bildirim nedeniyle ayrımcılıēa veya disiplin cezasına maruz kalmamalıdır.
- Uygun olduēunda, iş ortaklarını, özellikle da, tedarikçi firmaları ve taşeronları, OECD'nin çokuluslu şİşletmeler için Kılavuzunda yer alan korporatif yürütme ilkelerine uymaları için desteklemek.
- Yerel siyasi etkinliklere uygun-suz bir biçimde katılmaktan kaçınmak.

Tarih saptanmasında sendikalar için esas konu uygulama prosedürleridir. İyi bir kılavuz bulunması gereklidir, ama, uygulanması, uygulatılması için uygun fırsatların bulunması benzeri, bazı koşullara baēlıdır. Bir  nceki kılavuzda karşılaşılan güçlük, uygulatılmasının zor olmasıdır. Aslında, TUAC

1976-1986 döneminde, en az 25 vakada kılavuzu tam olarak uygulatamamıştır. UNI yeni uygulama prosedürlerini çalışır hale getirmek için TUAC ile yoēun olarak çalışmaktadır. 2000 Haziranında, OECD Bakanlar Konseyi,  okuluslu Kılavuzdan kaynaklanan herhangi bir konu için, bütün OECD  lkelerinin ulusal bir temas noktasına sahip olmasını gerekli gören yeni prosedürler onayladı. Bugün, UNI  yesi sendikalar bu ulusal temas noktalarına işlerlik kazandırmalı ve bu temas noktalarının iřlerliēi olan stratejilere sahip olmasını saēlamalıdır.

BİRLEşMİş M LLETLER ve KÜRESEL SöZLEşME

2000 Temmuzunda, UNI Genel Sekreteri New York'da Birleşmiş Milletler Merkezinde Kofi Annan'ın bařlattıēı Birleşmiş Milletlerin Küresel Sözleşme görüşmelerine katılan    sendika liderinden biriydi.

Genel Sekreter iş dünyasının, sivil toplum kuruluşlarının ve BM kuruluşlarının liderlerini bir araya getirdi. 50'den çok çokuluslu şirket toplantıda temsil edildi.

Küresel Sözleşme ilk kez 1999'da Davos'da toplanan Dünya Ekonomik Forumunda  nerildi. Kofi Annan, Forumunda, iş dünyasının liderleriyle, Birleşmiş Milletlerin küresel piyasaya insani bir  ehre kazandırmayı amaçlayan ortak deēerlerin ve ilkelerin paylaşılmaya başlanması için bir Küresel Söz-

leşme onaylanmasını önerdi. Genel sekreter, piyasaların yayılmasının, politik sistemlerin uyarlanma yeteneğini azalttığını ve tarihin insanlığa ekonomik, sosyal ve politik dünyalardaki dengesizliklerin asla uzun bir süre sürdürülemediğini öğrettiğini vurguladı.

Şirketleri ve İş Dünyasının Kuruluşlarını "insan hakları, çalışma standartları ve çevre uygulamaları alanlarında bir dizi temel değeri benimsemeye, desteklemeye ve onaylamaya davet etti ve şirketlerin bunu işlerini yürütürken başarabileceğini ileri sürdü.

"Şirketlerin insan haklarına saygı göstermesi ve bu hakları desteklemesi gerektiğini ve insan hakları ihlallerine ortak olamayacağını vurguladı. Ülkelere örgütlenme özgürlüğünü ve toplu pazarlık hakkını geliştiren yasaları yürürlüğe koymasını beklemek gerekmediğini, en azından şirket işçilerinin ve alt işveren işçilerinin bu haklardan yararlanmalarının sağlanabileceğini açıkladı.

Davos konuşmasından bu yana, Küresel Sözleşme aşağıdaki 9 ilke temelinde ayrıntılandırıldı:

İnsan Hakları

1. **İlke:** Etkileyebildikleri alanlarında uluslararası insan haklarının korunmasını desteklemek ve bu haklara saygı göstermek;
2. **İlke:** Kendi kurumlarının insan hakları ihlallerine karışmadığından emin olmak.

Emek

3. **İlke:** Örgütlenme özgürlüğünü ve toplu pazarlık hakkını kesin olarak tanımak;
4. **İlke:** Zorla ve zorunlu çalıştırmanın tüm türlerini ortadan kaldırmak;
5. **İlke:** Çocuk çalıştırılmasını etkili bir biçimde ortadan kaldırmak;
6. **İlke:** İstihdam ve meslek ayrımcılığını ortadan kaldırmak.

Çevre

7. **İlke:** Çevresel meydan okumalara karşı koruyucu yaklaşımı desteklemek;
8. **İlke:** Çevreye yönelik daha büyük sorumluluk alınması için inisiyatifler geliştirmek;
9. **İlke:** Çevre dostu teknolojilerin geliştirilmesini ve yaygınlaştırılmasını desteklemek.

Birleşmiş Milletler, Küresel Sözleşmeyi geliştirmeyi amaçlayan, küresel yurttaşlık ile ilgili bir WEB sitesinin, görüş, enformasyon ve deneyim alışverişine yönelik diyalogların, ilkelerin uygulanmasına yönelik araçların ve kaynakların, ortaklığı temel alan ve sözleşme amaçlarına ulaşılmasını sağlayacak yaklaşımların da aralarında olduğu mekanizmalar yaratılmasını desteklemektedir (25).

UNI, Küresel Sözleşmenin, ortak sorumluluk belgelerinde ve yıllık raporlarda verilen boş sözlerle sınırlı, saçma bir deneyim olacağından açıkça kaygılanmaktadır. BM OHCHR Genel Sekre-

teri, Mary Robinson'ın da belirttiği gibi: "Bazı acılar yaşanacaktır, ama biz, ihlalleri açığa çıkarmak ve kurallara uygunluğu denetlemek için adımlar atmak zorundayız .

UN Genel Sekreterinin bu adımı atmış olması önemlidir ve daha ileri adımlar atmak için de desteklenmesi gerekmektedir. UNI'nin, Sözleşmeyi tutundurmak ve uygunluğunu test etmek konusunda kesin bir sorumluluğu vardır.

KORPORATİF YÖNETİŞİM

Çokuluslu şirketler ve varolan küresel kuruluşlar dünya nüfusunun büyük çoğunluğuna ulaşılması ve anlaşılması güç kurumlar gibi görünür. Bunlar, halkın güvenini kazanmalarını engelleyen demokratik olmayan işleyiş biçimlerine sahiptirler.

Bu durum, son Başbakanlık seçimlerinde seçmenlerin yaklaşık yarısının oy kullanmadığı ABD'de de görüldüğü gibi, ulus devletlerde halkın demokratik süreçlere ilgisinin azalmasıyla da ilgilidir. Seçilmiş hükümetlerin, ulusal yaşamın bütün boyutları üzerindeki denetimini şu ya da bu ölçüde yitirdiği ve özellikle de çokuluslu şirketlerin küresel ekonomik baskılarını ve işlemlerini denetlemekte çok az güce sahip olduğu koşullarda, çok da şaşırtıcı değildir.

Çokuluslu şirketlerin bu özellikleri bir ölçüde kabullenilmiştir ve OECD gibi organlar ortak yönetim modelle-

rini uygulamaya sokma çabasındadır. Ancak, önerilen alışılmış çözümler ne yazık ki, bağlayıcı değildir ve şirketlerin ilkelere bağlı kalacağı konusunda ki kuşkuları nedeniyle şirketlere güvenmeyen sendikaların ve Sivil Toplum Örgütlerinin bu kuşkularını gidermekte yeterli olamamaktadır.

Öte yandan, OECD'de yapılan çalışma, iyi bir korporatif yönetişimin temellerini oluşturan bazı ortak unsurları da belirlemiştir.

Bunlar, ortak yönetişimin yasal, kurumsal ve düzenleyici çerçevesini tanımlar. Ek olarak, Girişim etiği ve içinde işlerlik kazandığı toplulukların çevresel ve sosyal çıkarları ile ilgili konulardaki korporatif farkındalık da, ortak yönetim ilkeleri arasında sayılacak etmenlerdir.

Bakanlar düzeyinde toplanan OECD Konseyi, ulusal hükümetler, ilgili uluslararası örgütler ve özel sektör ile birlikte, bir dizi ortak yönetim standardı ve kılavuzu geliştirilmesini kararlaştırmıştır (26).

OECD, bu amaca ulaşmak için, bağlayıcı olmayan bir dizi ilke geliştirmek için Ortak Yönetişim Görev Gücü kurmuştur. UNI, TUAC aracılığıyla bu sürece katkı yapmaktadır.

Korporasyonların iyi korporatif yönetişimin temel ilkelerini gözetme düzeyi yatırım kararlarında giderek önem kazanan bir etmen olmaya başlamıştır. UNI'nin ve üyelerinin, bu konuda Sendika Birlikleri aracılığıyla Çalışma

Konsejlerinde ve Dünya Bankası ve IMF’de ve Hükümetin sahibi olduğu korporasyonlarda tartışma başlatmaya öncülük yapmak için hazır olması gerekir.

ÇOKULUSLU ŞİRKETLERLE İLGİLİ ARAŞTIRMA YAPMAK VE İNCELEME VE RAPORLARI YAYINLAMAK

UNI çokuluslu şirketlerle ilgili veri tabanı geliştirmekte, düzenli olarak araştırmalar yapmakta ve rapor ve kitap yayınlamaktadır.

UNI sektörlerinde çokuluslu şirketlerin etkinlikleri arttıkça, enformasyon ve araştırma gereksinimi de artmıştır. UNI’nin WEB sitesinde yer alan çokuluslu şirketler sayfasında konu ile ilgili yeterli enformasyona ulaşılabilir: http://www.union-network.org/Unisite/In_Depth/Multinationals/Multinationals.html

Bugün ulaşılabilir olan enformasyon örnekleri, enformasyona ulaşılacak WEB adresleri, ve yeni başlatılan bir araştırmanın özeti aşağıdaki gibidir.

-Posta Endüstrisinde Çokuluslu Şirketler

<http://www.union-network.org/unipostal.nsf/Public+web+by+date?OpenView>

-UNI’nin MCI/WorldCom ve Sprint birleşmesi konusunda Avrupa Komisyonuna götürdüğü teklif: <http://www.union-network.org/uni->

[multinationals.nsf](http://www.union-network.org/multinationals.nsf)

-Yılda 2 sayı çıkan Tele İletişim Sanaayiinde Küreselleşme ve Çokuluslu Şirketler Raporu

(2000 yılının ilk yarısıyla ilgili rapor mobil tele iletişim şirketleri üzerine yoğunlaşmıştır)

<http://194.209.82.190/Multis%20report%20Oct99.htm>

-Avrupa Finans Sektöründe Birleşmeler ve Satın Almalar

http://www.union-network.org/UNIsite/Sectors/Finance/MTO_WK/MTO_WK.html

-LRD’nin Çokuluslu Şirketlerin Yönetim Yasaları ile ilgili Araştırması.

-Mobil tele iletişim şirketlerine yönelik Uluslararası bir Örgütlenme Eylem Günü belirlemek amacıyla uluslararası örgütlenme eylem planı araştırması.

UNI WEB SAYFALARI ÜZERİNDEN VERİ TABANI GELİŞTİRMEK VE VERİ VE BİLGİLERİ YAYINLAMAK

Çokuluslu şirketlerin rolü ve etkisi arttıkça ve yaygınlaştıkça, UNI güncelleştirilmiş bilginin ulaşılabilir olmasını sağlamak amacıyla üyeler için uygun enformasyon kaynaklarını geliştirme gereksiniminin farkındadır.

Sonuç olarak, UNI çokuluslu şirketlerle ilgili veri tabanı geliştirmektedir. WEB adresi :

http://www.union-network.org/Unisite/In_Depth/Multinationals/Multinationals.html.

Ayrıca araştırma yapan ve enformasyon veri tabanı oluşturan üyelere bağlantılar da önemli enformasyon kaynaklarıdır. Bu bağlantılar aşağıdaki WEB adresinden bulunabilir:

<http://www.union-network.org/Unisite/Links/Links.html>.

Herkese açık olan daha geniş enformasyon da UNI tarafından araştırılmaktadır ve yukarıda belirtilen Bağlantı sayfasında bulunabilir. Ayrıca, UNI'nin Nyon Yönetim Merkezindeki araştırma birimi başvurulduğunda yazılı olarak kapsamlı bir veri tabanı sağlanmaktadır.

UNI DAYANIŞMASI

UNI'nin politikası, üyelerinin dayanışma istemlerini 24 saat boyunca yanıtlamaktır. Dayanışma istekleri sıklıkla çokuluslu şirketlerin etkinlikleriyle ilgilidir. UNI'nin çokuluslu üyeleri çok sayıda olayda başarılı dayanışma eylemleri gerçekleştirmektedir.

Gerçekleştirilen çok sayıda dayanışma eyleminden bir örnek, UNI'nin Fransa'daki çokuluslu Telekom şirketindeki işçi sendikasının, bu şirketin denetiminde olduğu bilinen El Salvador'daki SUTTEL şirketindeki işçilerin sendika kurma savaşımını desteklemesidir.

UNI dayanışma ve kampanyalar birimi bu eylemlerin eşgüdümünü sağlamış ve bu konuda olabildiğince çok enformasyon 24 saat boyunca UNI WEB sayfasında yayınlanmıştır.

BELİRLİ ÇOKULUSLU ŞİRKETLERLE İLGİLİ KAMPANYALAR

UNI, zaman zaman çokuluslu şirketlerin etkinlikleriyle ilgili özel kampanyalar yürütür. Bu kampanyalar farklı biçimlerde gerçekleştirilebilir. Son kampanya örnekleri, UNI Cable & Wireless Çokuluslu Sendika Birliği tarafından Cable & Wireless işçilerinin sendikalaşma hakkının tanınması için yürütülen kampanya ile The MCI/WorldCom ile Sprint'in birleşmesi konusunda ve UNI Ticaret Sendikasının Wal-Mart hakkındaki yürütülen kampanyalardır.

Gereksinim ortaya çıktıkça, bu kampanyalar sürdürülecektir.

UNI VE İŞÇİ SERMAYESİ

17 trilyon Dolardan çok paranın emeklilik fonları aracılığıyla toplanıp, yatırıma dönüştürülmesiyle birlikte, işçi sermayesi küresel finansal piyasalarında daha stratejik bir rol oynamaya başlamıştır.

UNI, 50'den çok üyesinden bilgi topladıktan sonra, emeklilik fonlarıyla ilgili bir rapor yayınlamıştır (27). UNI, diğer sendikalarla ve kurumsal yatırımcılarla çalışan üyelerinin çokuluslu şirketlerin ve diğer işletmelerin politikalarını önemli ölçüde etkileyebileceği sonucuna varmıştır.

Çok sık olmasa da, işçi sermayesi, işçilerin, örgütlenme, iş güvencesi, güvenli ve iyi-ücretli işlerde çalışma hak-

larına ve su ve hava kirliliğinin veya çevreye ve sosyal dokuya yönelik diğer tehditlerden uzak bir yaşam sürdürme hakkına ilgisiz kalan şirketlere yatırılmaktadır. Daha sık olarak da, işçi sermayesinin istikrarlı olan ve işçilerin umdukları emeklilik yardımlarını almalarını sağlayan şirketlere yatırılmasına yeterince önem verilmediği görülmektedir. Bu nedenle, UNI'nin işçi sermayesinin yatırıma dönüştürülmesi için işçilerin denetiminde olan stratejilerin yaşama geçirilmesini sağlayacak eşgüdümlü eylemler gerçekleştirmesi gereklidir.

Küresel Sendikaların eşgüdüm sağlanmayan inisiyatifleriyle geçen yıldıan sonra, ICFTU merkezi ve üyeleri 1998 Kasımında çabaların eşgüdümünü sağlama zamanının geldiğine karar vermiştir (28).

İnformel bir emeklilik fonları çalışma grubu UNI'nin katılımıyla 1997'de kurulmuştur. Bu grup, TUC Genel Sekreter Yardımcısı Brenden Barber'ın başkanı olduğu "Emeklilik Fonları ve Sermaye Piyasaları ile ilgili Uluslararası Görev Gücü" olarak resmileşmiştir. Grup bütün dünyadaki sendikalardan katılan emeklilik fonu uzmanlarını kapsamaktadır ve merkezi kaynaklar oluşturmak ve sendika yatırım stratejilerini geliştirmek ve uygulamak için gereksinim duyulan yaşamsal önemdeki enformasyonu sağlamak için çalışmaktadır.

Bu uygulayıcılar, Stockholm'de ICF-

TU üyesi ulusal sendikaların, Küresel Sendikaların ve TUAC'ın liderleri için 4 Kasım 1999'da bir konferans düzenlemişlerdir.

Katılımcılar, sosyal güvenlik ve emeklilik hükümleri gibi önemli alanlarda ve küreselleşmenin ve çokuluslu şirketlerin çalışan insanlar üzerindeki olumsuz etkilerine karşı alınacak diğer önlemler konusunda daha büyük bir uluslararası işbirliği ve politika gerekliliği üzerinde anlaşılmıştır. İşçi Sermayesi hakkında Uluslararası İşbirliği için ICFTU-Küresel Sendika-TUAC Ortak Komitesi aşağıdaki amaçları gerçekleştirmek için kurulmuştur:

- Fonlarla ilgili olarak, yönetim yapılarını, yatırım politikaları, fon yönetimini ve diğer yararlı enformasyonu da kapsayan enformasyon toplanmasını ve alışverişini geliştirip, sürdürmek;
- İşçi sermayesinin yatırıma dönüştürülmesiyle ilkeler kılavuzunun ve önerilerin, vekaleten oy hakkını da içerecek bir biçimde geliştirilmesi için daha ileri çalışmalar yapmak;
- Ortak yönetim alanında TUAC ile ICFTU'nun korporatif yönetim ve yatırımla ilgili diğer konularda, uluslararası kuruluşlarla yürüttüğü ortak çalışmaya katkı yapmak;
- Eğitim ve hizmet alanlarında, sınır-ötesi ilişkileri de içerecek biçimde, enformasyon ve en iyi uy-

güleme alış veriş yapmak;

- Uluslararası yatırım konularında, emeklilik fonu ve yatırım yöneticileriyle diyalog kurmak;
- Ekonomik hedefi olan yatırımları ve uluslararası yatırım araçlarını incelemek;
- Uluslararası sendikal işbirliğini kolaylaştırmak için, emeklilik fonları ve yatırımları alanına etkin bir biçimde odaklanmış uluslararası bir sendikacılar ağı geliştirmek (29).

UNI, uluslararası emek topluluğunda başkalarıyla birlikte çalışmanın yanı sıra, 1998'den bu yana çabalarını odaklanmış bir emeklilik fonları yatırım stratejisi geliştirmeye yoğunlaştırmıştır. Sendikaların şu andaki konumlarını saptamak ve emeklilik fonlarını ve yatırım politikalarını daha iyi etkilemek için bir izlem gerçekleştirilmiştir.

UNI ayrıca, etkin olarak emeklilik fonları ve yatırımlarıyla ilgilenen bir emeklilik uzmanları ağı oluşturmuş ve bu ağı aracılığıyla, aynı çıkarları paylaşan Küresel Sendikalar, sendika merkezleri, sendikalar ve kuruluşlar ile benzer ilişkiler geliştirmiştir.

UNI bir "Emeklilik Yatırımları Sendika Rehberi" geliştirmiştir. Bu rehber emeklilik fonlarından kaynaklanan etkinin hisse senedi sahipliği konusunda güç kazanmak için kullanılması; hissedar olma hedeflerinin ve korporatif sahipliğin tanımlanması; vekaleten oy kullanma; diğer üyelerle ve bağlaşıklarla

larla ağı oluşturulması ve ulaşılabilir kaynakların paylaşılması ve yaygınlaştırılması, gibi konularda enformasyon sunmaktadır.

Bu çabalar emeklilik fonları yöneticilerinin yatırım stratejileri üzerine yoğunlaşmış olmakla birlikte, diğer bazı sendikalar çabalarını kendi emeklilik fonlarının denetimini ele geçirmeye yoğunlaştırmıştır. UNI üyesi olan Kanada Tele İletişim İşçileri Sendikasının (TWU) çabaları bir örnek olarak gösterilebilir. TWU, bugün işçilerin emeklilik fonlarının yönetiminde yönetime ortak olmaya çalışmaktadır. TWU, kendi emeklilik fonlarını denetleme hakkına sahip olan 29 sendika ile birlikte, işçiler için uygun fiyatlı konut üretimi benzeri projelere katılan bir kalkındırma şirketini kurmuştur. Bu sendikalar bugün işçilerin parasını işçiler için kullanma, kendi topluluklarının toplumsal gelişmesi ve toplumsal ilerleme için yatırıma dönüştürme olanaklarına sahip olmuşlardır.

Bu amaçla, 2000 Aralıkta toplanan UNI Yönetim Kurulu toplantısında, UNI'nin İşçi Sermayesi alanındaki Uluslararası İşbirliğini geliştirme çabalarındaki konumunu güçlendirmek için, bir "UNI işçi partisi" kurulması kararlaştırılmıştır. Bu parti işçi sermayesinin işçilerin yararına kullanılmasında eşgüdümü sağlamak amacıyla kurulmuştur.

UNI İşçi Partisinin amaçları ve hedefleri:

1. UNI'nin "sendika sermayesi ile ilgili hak ve yetki vekilliği programını geliştirmek;
2. Bu programın uygulanabilmesi için, sendika vekillerini atamanın, bu vekilleri eğitmenin ve bir vekiller ağı oluşturma yollarını araştırmak;
3. İşçi sermayesinin yatırıma dönüştürülmesinde esas alınacak UNI Kılavuzunu geliştirmek. Birleşmelerde ve satın almalarda uygulanacak politikalar, güvenilir emlak yatırımları, işçi sermayesinin işçi konutlarına yapılacak yatırımlarda kullanılması ve benzeri konuları kılavuza katmak.
4. Sendika/işçi hissedarlığı konusunda etkinliği artırmanın ve işçi sermayesine dayanan yatırımlarda vekaleten oy verme hakkını kullanmanın yollarını araştırmak.5.İşçi sermayesi ve yatırım fonları ve sendika/işçi hissedarlığı konularında gerekli enformasyonu toplamak ve saklamak;
6. Ortak yönetimdeki değişiklikleri sendikaların işçi sermayesinin kullanılmasındaki rolünü arttırmak amacıyla etkilemenin yollarını araştırmak.
7. Diğer yatırım fonları ve yatırım yöneticileri ile kurulan diyalogu ve oluşturulan ağları, sendikanın yatırım sermayesi kullanımının gerekli olduğu belirli konularda-

ki ve kampanyalardaki etkisini ençoklaştıracak bir biçimde geliştirmek;

İşçi sermayesi ile ilgili olan ve UNI'nin üyesi olan sendikaları enforme etmesi ve eşgüdümlü bir biçimde çalıştırması gereken diğer bir konu da, kamu emeklilik fonlarıdır. Bir çok ülkede, kamu emeklilik şemaları iyi işlenmektedir ve UNI bunların güçsüzleştirilmesine ve özelleştirilmesine ve onların emeklilik fonlarına dönüştürülmesine karşı çıkmalıdır.

DİPNOTLARI

- (1) World Investment Report 1995, UN Conference on Trade and Development
- (2) Retailing Selling Power, The Economist, 10 Apr 99
- (3) World Investment Report 1999, UNCTAD
- (4) UNCTAD/Erasmus, "World Investment Report, 2000", <http://www.unctad.org/en/pub/ps1wir00.en.htm>
- (5) The World's 300 Largest Pension Funds, AFL-CIO, 1999
- (6) A Survey of Multinationals, The Economist, 24 Jun 95
- (7) Governance of Globalisation, ILO's Contribution. Robert Kyloh, ACTRAV, January 1998
- (8) Financial Times Global 500, The world's top 25 companies at April 24 2000; http://www.ft.com/specials/ft5_glob.htm
- (9) Fortune Magazine, Top 500 and Biggest revenues and increases in revenues: <http://www.fortune.com>

(10) Globalisation and Workers Rights, ILO ACTRAV, 2000 <http://www.ilo.org/english/actrav/telearn/global/ilo/default.htm>

(11) UNCTAD

(12) Fortune Magazine and UNCTAD

(13) UNCTAD

(14) Globalisation and Workers Rights, ILO ACTRAV, 2000 <http://www.ilo.org/english/actrav/telearn/global/ilo/default.htm>

(15) KPMG, Annual Survey for the ILO <http://www.ilo.org/english/actrav/telearn/global/ilo/multinat/manda.htm>

(16) KPMG, Asia Pacific Survey for the ILO, [http://www.ilo.org/english/actrav/telearn/global/ilo/multinat/manda.htm#Asia Pacific survey](http://www.ilo.org/english/actrav/telearn/global/ilo/multinat/manda.htm#Asia%20Pacific%20survey)

(17) KPMG, Annual Survey for the ILO <http://www.ilo.org/english/actrav/telearn/global/ilo/multinat/manda.htm>

(18) Securities Data Co Report, Wall St Journal, Jan 4 2000

(19) M&A Volume Soars to Record \$3.4 Trillion in '99, Thomson Financial Securities Data, Apr 4 2000

(20) UNCTAD/Erasmus, "World Investment Report, 2000", <http://www.unctad.org/en/pub/ps1wir00.en.htm>

(21) Mergers And Take-Overs In The Finance Sector: Report on a UNI-Europa Finance survey, May 2000; <http://www.union->

network.org/UNIsite/Sectors/Finance/MTO_WK/MTO_WK.html

(22) International Labour Organization. The employment impact of mergers and acquisitions in the banking and financial services sector. Report for discussion at the Tripartite Meeting on the Employment Impact of Mergers and Acquisitions in the Banking and Financial Services Sector. Geneva, 2001. ISBN 92-2-112327-8.

(23) Human Development Report 1999, UN Development Programme

(24) Governance of Globalisation, ILO's Contribution. Robert Kyloh, ACTRAV, January 1998

(25) UN Global Compact; <http://www.unglobalcompact.org/>

(26) OECD Principles of Corporate Governance; <http://www.oecd.org/daf/governance/principles.htm>

(27) An International Strategy for Union Pension Investment, April 2000, UNI

(28) Agenda Item 17: Report on Multinational Enterprises & Organising, 25-27 Nov 1998, ICFTU

(29) Agenda Item 14: Report on the International Trade Union Leaders Meeting on Pensions and Global Capital Markets, Stockholm, November 4, 1999, 25-27 November 1999, Stockholm ICFTU

	Şirket	Kazançlar (Milyon \$)	Kârlar (Milyon \$)	Varlıklar (Milyon \$)	Hisse Sahiplerinin	İşçi Sayısı
					Payı (Milyon \$)	
1	General Motors	176558	6002	273921	20059	388000
2	Wal-Mart Stores	166809	5377	70245	25848	1140000
3	Exxon Mobil	163881	7910	144521	63466	106000
4	Ford Motor	162558	7237	276229	27537	364550
5	DaimlerChrysler	159985.67	6129.13	175068.78	36142.95	466938
6	Mitsui	118555.21	320.48	62360.03	8380.78	38454
7	Mitsubishi	117765.64	233.71	78949.18	8830.48	42050
8	Toyota Motor	115670.92	3853.44	160571.63	66266.81	214831
9	General Electric	111630	10717	405200	42557	340000
10	Itochu	109068.87	-792.76	59153.86	2742.89	5306
11	Royal Dutch/Shell Group	105366	8584	113883	56171	96000
12	Sumitomo	95701.61	314.92	47819.79	6183.61	33057
13	NipponTelegraph&Telephon	93591.68	-609.01	179512.23	59831.39	223954
14	Marubeni	91807.42	18.5	54446.88	3161.9	32000
15	AXA	87645.72	2155.76	508647.35	16395.63	92008
16	Intl. Business Machines	87548	7712	87495	20511	307401
17	BP Amoco	83566	5008	89561	43281	80400
18	Citigroup	82005	9867	716900	49700	176900
19	Volkswagen	80072.74	874.73	67275.85	9636.97	306275
20	Nippon Life Insurance	78515.14	3405.37	423281.47	10559.94	71434
21	Siemens	75336.99	1773.71	65488.77	17283.01	443000
22	Allianz	74178.16	2382.1	383686.86	28854.82	113584
23	Hitachi	71858.55	151.98	95911.7	28042.78	398348
24	MatsushitaElectric Industrial	65555.56	895.48	74946.34	33804.77	290448
25	Nissho Iwai	65393.16	91.79	39762.88	1778.83	18446

EK1

Kazançlarına Göre En Büyük Çokuluslu Şirketler

Kaynak: Fortune 500, <http://www.fortune.com/fortune/global500/>

	Şirket	Kazançlar (Milyon \$)	Kârlar (Milyon \$)	Varlıklar (Milyon \$)	Hisse Sahiplerinin	İşçi Sayısı
					Payı (Milyon \$)	
1	Sinopec	41883.12	447.69	53870.13	19776.98	1172200
2	StatePower Corporation	36076.14	647.12	133111.04	48099	1149306
3	Wal-Mart Stores	166809	5377	70245	25848	1140000
4	U.S. Postal Service	62726	363	55693	-447	905766
5	Indus.&Com. Bank of China	20130.41	498.33	427541.48	21918.37	549038
6	China Telecommunications	18484.63	548.07	57169.45	30812.61	529293
7	Agricultural Bank of China	14127.84	-110.22	244107.3	16273.74	500000
8	DaimlerChrysler	159985.67	6129.13	175068.78	36142.95	466938
9	Siemens	75336.99	1773.71	65488.77	17283.01	443000
10	Hitachi	71858.55	151.98	95911.7	28042.78	398348
11	General Motors	176558	6002	273921	20059	388000
12	OAO Gazprom	12299.5	1874.05	47775.57	27976.95	368900
13	Ford Motor	162558	7237	276229	27537	364550
14	United Parcel Service	27052	883	23043	12474	344000
15	General Electric	111630	10717	405200	42557	340000
16	Sears Roebuck	41071	1453	36954	6839	326000
17	ChinaConstruction Bank	13392.3	598.82	265842.43	12907.53	324000
18	Intl.Business Machines	87548	7712	87495	20511	307401
19	Volkswagen	80072.74	874.73	67275.85	9636.97	306275
20	La Poste	16313.49	302.04	43702.06	1480.69	306000
21	McDonald's	13259.3	1947.9	21000	9600	300000
22	Carrefour	39855.67	805.56	33828.14	6659.88	297290
23	MatsushitaElectricIndustrial	65555.56	895.48	74946.34	33804.77	290448
24	Kmart	35925	403	15104	8304	275000
25	Vivendi	44397.8	1526.84	82967.41	10917.26	275000

EK 2

İşçi Sayılarına Göre En Büyük Çokuluslu Şirketler Sıralaması

Kaynak: <http://www.fortune.com/fortune/global500/>

Uluslararası Anlaşmalar Üzerine Sosyal Protokol

Giriş

Sendikalararası Hispano-Amerikan Telefónica Grubunun (GILT) 10-11 Ocak 2000'de Buenos Aires'de düzenlenen ve Telefónica Grubu Başkanının ve şirketin üst düzey yöneticilerinin hazır bulunduğu 4. toplantısında, Telefónica İşçi Sendikaları Birliği ile gruba bağlı şirketlerin aşağıda sıralanan bir dizi ortak çıkarı paylaştıkları konusunda anlaşma sağlanmıştır:

- Adil rekabeti sağlamak.
- Altyapının geliştirilmesine ve iyileştirilmesine yönelik temelleri atmak.
- Kullanıcıların daha nitelikli hizmetten, karşılanabilir bir fiyatla yararlanma beklentilerini karşılamak.
- Rekabet gücü yüksek olma ve finansal anlamda başarılı olma gereksinimiyle, güvenceli ve iyi-ücretli iş gereksinimini uzlaştırmak.

Her iki taraf da, bu gereksinimlerin karşılanmasına dayanan bir anlayışla, Telefónica'da gelecekte yapılacak bir anlaşmada da, bu ortak çıkarlar anlaşılmalı ve benimsenmiş olarak yola çıkılması gerektiğine inanmakta ve aşağıdakileri kabul etmektedir.

Protokol

A) Bu protokolü imzalayanlar aşağıdaki ilkeleri kabul ederler:

1. Birleşme özgürlüğüyle ve sendikal haklarla ilgili ILO Sözleşmelerine uymak.
2. Örgütlenme hakkını ve sendikaların işçileri temsil etme ve onlar adına görüşme yapma haklarını tanımak.
3. İşyerinde çevre, iş güvencesi, sağlık ve güvenlik ile ilgili standartlara tam uyum sağlamak.
4. Karşılanabilir ve evrensel olarak ula-

şılabilir üstün nitelikli hizmet sağlamak ve bu nitelikte bir hizmetin olanaklarını yaratmak konusunda bir anlaşma yapmak.

5. Yerel şirketlerdeki hizmetleri ve istihdamı geliştirmek ve yaygınlaştırmak için üst düzeyde uzun erimli yatırım yapılmasını sağlayacak bir anlaşma yapmak.

B) İmza sahipleri aşağıdaki konularda sürekli diyalog kurulmasını sağlayacak organları oluşturmayı kabul ederler:

1. Yukarıda belirtilen hedeflere ulaşmak amacıyla, şirketle işbirliği yapma yollarını bulmak.
2. Sendikaya Telefónica'nın dünya çapındaki etkinliklerine katılma ve bu etkinlikleri destekleme olanağı sağlayan yöntemler yaratmak.
3. B sektörde teknoloji aktarımını ve insan kaynaklarının eğitimini sağlamak.
4. Şirketin genel işleyiş koşulları ve rekabet gücü ve varolan çalışma koşulları ile ilgili bir sendika raporunu üretmek.
5. Dünya çapındaki bütün Telefónica etkinliklerinde sendikal hakların ve işçi haklarının geçerliliğini sağlamak için bir işleyiş yasasını görüşmeye açmak.

Bu yasa aşağıdaki hükümleri içerecektir:

"UNI üyesi sendikaların, Telefónica'nın sahip olduğu şirketlerde ve bu şirketlerin yüklenicisi olan şirketlerde çalışan işçileri temsil ettiği yerlerde şirket, sendikaların aşağıdaki konularda anılan işçileri temsil etme haklarını tanıyacaktır:

- a) Toplu pazarlık.
- b) Tüm uyuşmazlıkları yoluna koyma prosedürleri.
- c) İşleri ve eğitimi etkileyen tüm konular-

da görüşme ve karşılıklı danışma.

- d) Sendika bulunmayan yerlerde, şirket tarafsız kalacak, işçilerin örgütlenmelerini engellemeyecek ve sendikaların işçileri örgütleme hakkına saygılı olacaktır.

Bu amaçlara ulaşılması için, Telefónica, şirketlerinde örgütlü olan İşçi Sendikaları Birliğinin temsilcilerine, şirkete işçilerin deneyimlerinden yararlanma üstünlüğü ka-

zandırmak üzere, karar verme süreçlerine olanak sağlayacak uygun kurumlardan oluşan bir sistem kuracaktır. Bu amaca ulaşmak için, iki tarafın baş temsilcileri bu anlaşmaya uyulduğunu doğrulamak üzere yılda bir kez bir araya geleceklerdir.

Madrid, 6 Nisan 2000

GRUPO TELEFONICA
Juan Villalonga Navarro

UNI
Philip Bowyer

Avrupa Çalışma Konseyleri (AÇKs) üzerine UNI-Avrupa Komitesi'nin Politikası

Amaçlar

1. Avrupa Çalışma Konseyleri mevzuatı Avrupa'daki çalışanlara ve sendikalarına iş dünyasının daha fazla sosyal sorumluluk üstlenmesi için kampanya yürütmeleri için önemli fırsatlar sunmaktadır. Direktif ilk kez olarak çalışanların bilgilennemelerini ve korporatif gelişmeler konusunda onlara danışılmasını sağlayacak uluslar arası bir yasal temel oluşturmuştur. Fakat, Direktifin tam olarak uygulanmasını sağlamak için sendikaların uygulamaya katılması ve tetikte olması gereklidir. Sınırlılıkları nedeniyle, UNI-Avrupa, bu Yönergeyi şirketler özelinde bağtılanacak sözleşmelerde geliştirilecek yasal asgari gereklilikler olarak görmektedir. UNI-Avrupa'nın amacı, ETUC ve diğer Sanayi Federasyonları ile işbirliği yaparak, Yönergedeki eksiklikleri gidermek olacaktır.

2. UNI-Avrupa'nın amacı kendi etkinlik alanlarında her şirketin korunması olmalıdır. Sendikalar tartışmaların içeriği ve katılım ve AÇK tarafından sağlanan hizmet hakları açısından Yönergeden daha ileri gidebilecek anlaşmaları yapmaya uğraşmalıdır. AÇK Avrupa Birliği dışındaki sendika temsilcilerinin üyeliğine açık olmalıdır. Anlaşmalar varolan ulusal toplu pazarlık hükümlerini yürürlükten kaldırmamalı ve Ulusal Çalışma Konseylerinin ve ulusal sanayi demokrasisinin diğer biçimlerini güçsüzleştirmemelidir. İşçilerin Avrupa Çalışma Konseyleri aracılığıyla gerçekten etkili olmaları sağlamak için, sendikalarının sürece tam olarak katılması gereklidir. Bu gereklilik, sendikaların yeterince güçlü olmadığı işletmelere odaklanmış örgütlenme kampanyalarının önemini vurgular.

3. Bu amaçların başarılmasında, ilgili sek-

törlerde AÇK ve Avrupa Sosyal Diyalogu arasında doğrudan ilişki kurulması ve UNI-Avrupa'nın sanayi federasyonları arasında karşılıklı işbirliğinin geliştirilmesini amaçlayan uygun stratejileri geliştirmesi önemlidir.

UNI-Avrupa Yürütme Komitesi

4. UNI-Avrupa Yürütme Komitesinin rolü:

- İlerlemeleri gözden geçirmek.
- AÇK'lernin şirketlerle sektörler tarafından hazırlanan raporlar temelindeki ilişkileriyle ilgili yıllık güncellemeleri yaygınlaştırmak.
- Gerekli olduğunda, sektörlerle danışarak görüşme kılavuzları yayınlamak.
- AÇK'lere katılan sendikacılar arasında bir ağ geliştirilmesini desteklemek.
- Diğer Sanayi Federasyonlarıyla işbirliği için stratejiler geliştirmek.

UNI-Avrupa Sektörleri

6. Sektörlerin rolü aşağıdaki gibi olmalıdır:

- Her AÇK için bir koordinatör atamak.
- Gözetmek ve uygun olduğunda Özel Görüşme Organlarına ve AÇK'nin çalışmalarına katılmak.
- Aktif olarak genel politika önceliklerinin belirlenmesine katılmak ve sektörel konularda öncelikleri tanıtmaya sorumluluğu almak.
- Bulundukları sektörlerde AÇK ağı kurmaya çalışmak.
- On-line hakları anlaşmaları ile ilgili görüşmeleri iletirmek.
- AÇK için hizmet sağlamak (öneri, haberleşmeler, uzmanlar).
- Avrupa ve dünya düzeyinde diyalog

ve, uygulanabilir olduğu yerde, ilgili şirketlerde sendikalar ve yönetim arasında sosyal ortaklıklar geliştirmek.

- h) Avrupa Birliği dışındaki ülkeleri dahil etmek için Avrupa Çalışma Konseylerinin yaygınlaştırılmasını hızlandırmak.

Üyelerin Rolü

6.Üyelerin rolü aşağıdaki gibi olmalıdır:

- a)sektör etkinliklerine etkin olarak katılmak.
- b) UNI-Avrupa Yürütme Komitesi tarafından özenle hazırlanmış politika kılavuzları geliştirilmesini izlemek ve yardımcı olmak.
- c) UNI-Avrupa ile AÇK ile ilişkilerin statüsü konusunda iletişim kurmak.
- d) Üyelerinin haberleşmelerini ve eğitim girişimlerini geliştirmek.
- e) Ağıın bir üyesi olan ve UNI-Avrupa Sekreterliğine istemde bulunan AÇK ile ilgili etkinlikleri düzenleyecek bir kişiye, ilişki kurmak üzere atamak.

AÇK için Bir Politika

7.UNI-Avrupa'da, şirketteki her UNI-Avrupa üyesi, olanaklı olduğu her yerde tem-

sil edilme hakkına sahip olmalıdır.

8.Şirketler AÇK üyelerinin görevlerini yerine getirebilmelerini sağlamak için finansman sağlamalıdır.

9.AÇK büro, teknoloji, sekreterlik gibi uygun "hizmet altyapısına" sahip olmalıdır.

10.AÇK tüm bölgelerdeki üyelerle ve UNI-Avrupa ile iletişim kurmak için araçlara sahip olmalıdır. Anlaşmalar, elektronik posta ve dünya ölçeğindeki WEB sayfalarına bedava ulaşımı içermelidir. UNI-Avrupa Sekreterliği çokuluslu şirketlerle ilgili uygun veri tabanı oluşturmali ve bu veri tabanını geliştirmelidir.

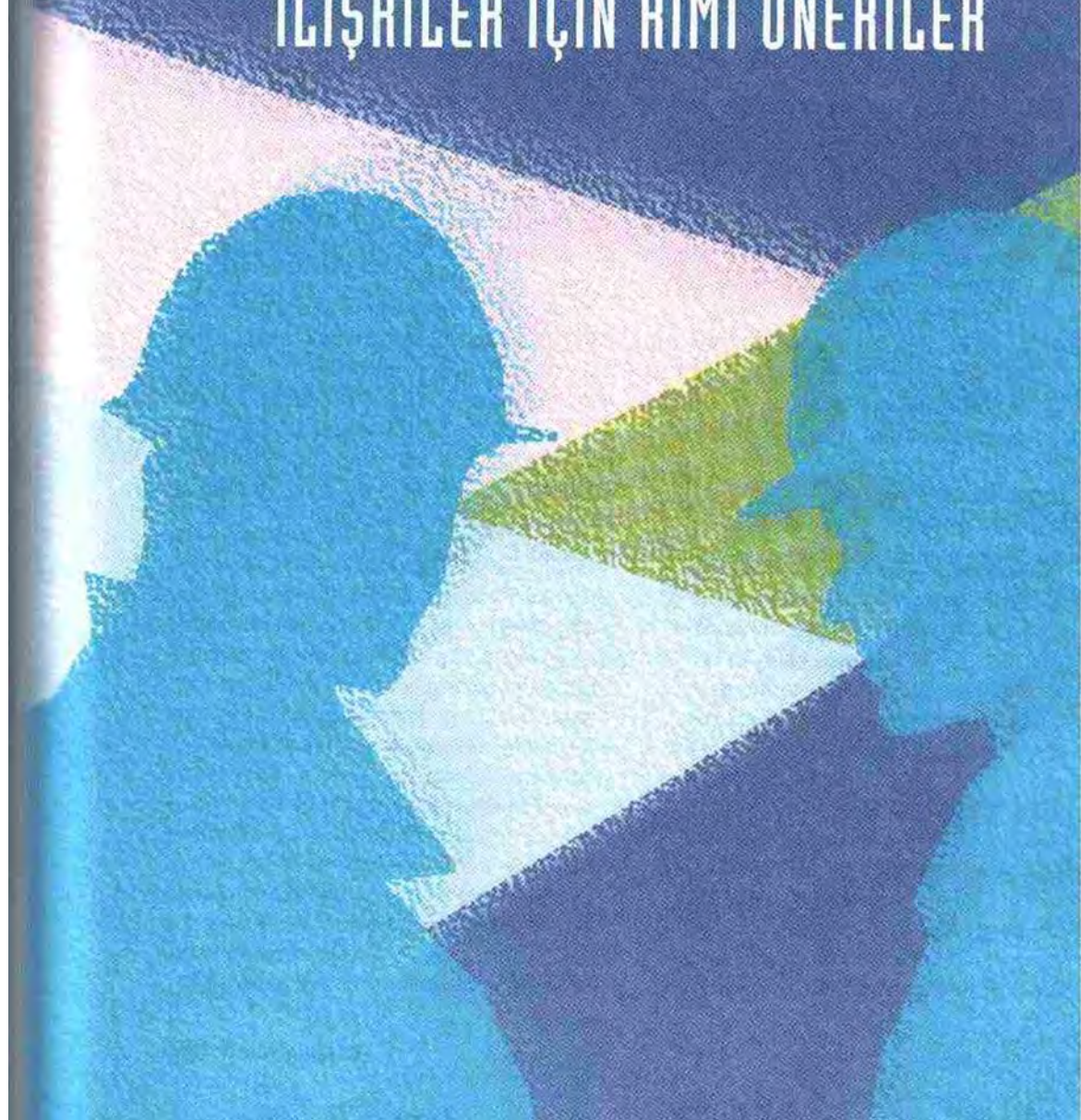
11.UNI-Avrupa üyeleri, seçilen veya AÇK'ne atanan üyelerin kendi sendikalarından gelen emirlere ve UNI-Avrupa'ya karşı sorumluluklarının tam olarak bilincinde olmalarını sağlamalıdır.

12.AÇK'nde, aynı ülkeyi temsil eden birden çok şirketin üyelerinin bulunması durumunda, bu üyelerin etkinliklerinin daha iyi düzenlenmesine olanak sağlamak ve ulusal temsilcilerin düzenli olarak görüşmelerini sağlamak için bir forum düzenlenmesi düşünülmektedir. Bazı forumlar işverenler tarafından finanse edilecektir.

Çeviri: Dr. Bülent Piyal

TEMSİLCİYE NOT

SENDİKA ÜYESİ OLMAYAN ÇALIŞANLARLA İLİŞKİLER İÇİN KİMİ ÖNERİLER



- İşyeri sendika temsilcileri, işyerinde yalnızca toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkili sendikanın üyelerini mi temsil ederler?
- İşyeri sendika temsilcileri, işyerinde çalışan diğer çalışanların sorunlarının gündeme getirilmesi ve çözümlemesine ilişkin hiçbir sorumluluğu yok mudur?

Bu sorulara verilmesi gereken yanıt açıktır: İşyeri sendika temsilcileri, yalnızca toplu sözleşme kapsamında bulunan sendika üyelerinin değil, işyerinde çalışan tüm işçilerin temsilcileridir. Onlar görevlerini yerine getirirken işyerinde sendikalı olsun ya da olmasın tüm işçilerin temsilcileri olduğu gerçeğinden yola çıkarak hareket etmelidirler. Çünkü 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 34. Maddesine göre bir işyerinde olması gereken temsilci sayısı o işyerinin bü-

yüklüğü ile orantılıdır. Yasaya göre bu hak yalnızca toplu sözleşme yapma yetkisi kesinleşen sendikaya tanınır. Burada dikkat çeken nokta temsilci sayılarının, yetkili sendikanın üye sayısı ile sınırlı olmadığıdır. Yani bir işyerinde sendika temsilcisi sayısının belirlenmesinde esas tutulacak olan, sendikalı olsun ya olmasın tüm işçilerin sayısıdır.

Temsilcilerin sayısının belirlenmesinde işyerinde çalışan işçi sayısını dikkate alan 2821 sayılı Sendikalar Yasası, temsilcilerin görevlerini, yetkilerini ve haklarını belirtirken de bu noktadan hareket etmektedir.

İşyeri sendika temsilcileri bu gerçek doğrultusunda sorumluluklarını yerine getirmelidirler.

Sendika temsilcileri öncelikle işyerlerinde çalışan işçilerin ne kadarının sendikamız üyesi olduğunu ve kaç kişinin sendikamız

üyesi olmadığı veya hangi yasal statüde çalıştıklarını belirlemelidirler. Bunun için gerekirse bir çizelge oluşturulabilir ve üye olması hedeflenen işçilerle ilişkiye kimlerin ne zaman ve nasıl geçecekleri belirlenebilir.

Unutulmaması gereken nokta, sendika üyesi olmamış işçilerin üye olmama nedenleri "bir" değil, "birçok"tur.

- İşyerine yeni girmiş bir işçi olabilir. İşyerinde sendika üyesi olmanın ve toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın ne anlama geldiğini bilmiyor olabilir.

- Geçici bir süre için işyerine alınmış olabilir ve bu nedenle sendika üyesi olmak istemeyebilir.

- Kapsam dışı personel niteliğinde çalıştırılmak üzere istihdam ediliyor olabilir.

- İşveren tarafından sendikadan her-

hangi bir nedenle istifa ettirilmiş olabilir.

- Sendikalaşmamış geçici süre ile çalışan bir işçi olabilir.
- İşyeri sınırlarında çalışan ama bir yüklenici (taşeron) için çalışan işçi olabilir.
- Mesleki eğitim stajı nedeniyle geçici süre ile çalıştırılan işçi olabilir.

Bunların dışında birçok nedenle bilinçli ya da bilinçsiz sendika üyesi olmayan işçilerin olması şaşırtıcı değildir.

Temsilciler öncelikle işyerinde sendikamız üyesi olanların dışında kalan tüm çalışanların kaç kişi olduğunu saptamalı; bunların üye olmama nedenlerinin yasal boyutlarıyla birlikte değerlendirilmesi yapılmalıdır. Hatta bu sorunun nedenleri konusunda işyerinde çalışan tüm temsilciler tek gündemli toplantılar düzenleyebilmelidirler.

Temsilciler işyerindeki bu somut durumu ortaya çıkardıktan sonra, sendikasız çalışanlarla nasıl iletişim kurulacağını belirlemelidirler. Bu konuda şube yetkilileri ile görüşmeler sürdürerek çalışmalara ivme kazandırmalıdır.

Sendikasız işçilerle iletişimde öncelikle onların hangi nedenler yüzünden sendikalı olmadıkları dikkat edilerek davranılmalıdır. Ve onlara yasalardan ve toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan hakları tanıtılmalıdır.

Onlara tüm işçilerin sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkı olduğu, bireysel iş aktinin yeterli olmadığı vurgulanarak işyerinde varolan kimi hakların sendikanın imzaladığı toplu iş sözleşmesiyle kazanıldığı ve bunun bir güvence olduğu anlatılmalıdır.

Yine ayrıca kimi yasal hakların tek başına işverenin insafıyla uygulanamayacağı, bu-

nun ancak sendika ve sendikalar var olduğu için uygulandığı, sendikaların yasaların uygulanmasını denetleyen bir kuruluş olduğu; haksızlıklara karşı tek başına hemen hiçbir şey yapamayacağı ya da tek başına yürütülecek yasal sürecin uzun, yorucu ve bıktırıcı bir süreç olduğu belirtilmelidir.

Sendika üyesi olmayanlarla ilişkilerinize katkı sağlayacağını düşündüğümüz aşağıdaki önerileri değerlendirmenizi istiyoruz:

- **Temsilciler, gerek toplu iş sözleşmesi gerekse yasalar uyarınca oluşturulan kurulların çalışmalarında işverenin sendikalı-sendikasız işçi ayrımcılığının önünü alacak önlemler geliştirmelidir. İşverenin sendikasız çalışanları "kendisinden" sendikalı işçileri ise "karşısında" görmesi ya da sendika temsil-**

cilerinin istemlerini ni dışlamasına karşı çıkılmalı; temsilcilerin sendikalı olsun ya da olmasın tüm işyeri işçilerini temsil ettiği vurgulanmalıdır.

- Temsilciler, sendika üyesi olmayan tüm işçilerin sorunlarının nedenleri ve çözüm yöntemleri konusunda gerektiğinde gündemli toplantılar düzenlemelidir. Bu toplantılara toplantının içeriğine bağlı olarak ve gerekiyorsa sendika üyesi olmayan işçiler de çağırılmalıdır.
- Temsilciler hiçbir zaman sendika üyesi olmayanları sendikadan dışlamaya dönük bir davranış içinde olmamalıdır. Hele hele bu konuda ayrımcılığa yol açacak her türlü tutum ve davranıştan kaçınmalıdır. Tam tersine

üye olmayan tüm çalışanları kavrayan, bütünleştiren ve sorunlarını çözmeye çalışan olumlu bir yaklaşım her koşulda yaşama geçirilmelidir.

- Sendika temsilcileri sendikasız olan işçilerle iletişimi yüzyüze görüşme-konuşma temelinde yapmalıdır. Onlarla düzenli biçimde görüşmeli, sendikaya üye olmama nedeni konusundaki yaklaşımları yani üye olmamanın özel nedenleri, onların ne türden çekinceleri olduğu öğrenilmelidir.
- Sendikasız işçiler dayanışma aidatı ödeyerek toplu sözleşmenin parasal hükümlerinden yararlanıyorsa bu durumda onların sendikalı olmalarının ne kadar önemli olduğu anlatılmalıdır. Çün-

kü dayanışma aidatı ile toplu sözleşmenin ücretleri ve kimi parasal haklarından yararlanılabilir ancak ortaya çıkan bir hak uyumsuzluğu durumunda veya daha başka kolektif tutum alış konusunda ya da çalışma koşullarını düzenleme konusunda sendikanın, üye olmayan işçi için yapabileceği hemen hiçbir şey yoktur.

- Temsilciler taşeron çalıştırmaları konusunda özellikle titiz birer gözlemci olmalıdırlar. Çünkü işyerinde taşeron çalıştırma sendikasızlaştırmanın başlangıcı ya da etkisizleştirilmesinin bir aracıdır. Eğer böyle bir durum varsa işyerinde kaç yüklenici işçinin olduğu, ne işler yaptıkları, hangi koşullarda ve hangi ücretlerle

çalıştıkları konusunda genel bir bilgilenmeye gitmelidir. Ve bu durum sendika şube yetkilileri ile paylaşılmalıdır.

- Toplu iş sözleşmesi pazarlık sürecinin uyuşmazlıkla sonuçlanması ardından grev kararı alınmasıyla grev uygulaması dönemlerinde üye olmayan işçiler konusunda özel bir çalışma yürütülmelidir. Özellikle grev uygulaması aşamasında greve katılmayan kapsam dışı personel ile sendikasız işçilerin nasıl çalıştırıldıkları, grev kırıcılığına yönlendirilip yönlendirilmedikleri konusu gözlemlenmelidir.
- Grev uygulaması sürecinde greve katılmayacak işçi kadrosunun yasalarımıza göre hiçbir şekilde üretime yönelik faaliyette

bulunamayacağı, işverence böylesi bir faaliyete zorlanamayacağı açıktır. Ancak işveren hiçbir surette üretime ve satışa yönelik olmamak koşuluyla; işin niteliği bakımından sürekli olmasına teknik zorunluluk bulunan işlerde; işyeri güvenliğinin makina ile demirbaş eşyanın, gereçlerinin, hammadde, yarı mamül ve mamül maddelerinin bozulmamasının sağlayacak işlerde çalıştırılabilir. Sendika temsilcileri grev uygulaması süreci içinde sendika üyesi olmayan işçilerin işverence nasıl bir süreç içine sürülenmek istendiğine dikkat etmelidirler.

- Sendikamız üyesi olmayan işçilerin sendikamız toplantılarına çağırılması onların örgüt-

lülmesine katkı sağlayabilir. Bu nedenle temsilciler onları herhangi bir zorlayıcılık olmaksızın sendikal etkinliklere katmaya çalışması önemlidir.

- Temsilciler, üye olmayan işçilerin üye olma işlemleri, zamanı ve koşulları konularında şube yetkililerinden bilgi, onay almalı ve onların yönlendiriciliği içinde davranmalıdırlar. Çünkü öylesi ortamlar ve koşullar olabilir ki onların üye olması için gerekli koşullar konusunda zaman gerekebilir.
- Sendikamız bir işyerinde ilk kez örgütleniyorsa, hiç kuşkusuz yasal olarak işyerinde sendikamız temsilcileri bulunmaz. Ancak o işyerinde sendikamızın örgütlenmesini sürdüren öncü üye iş-

çiler bulunur. Bu durumda daha henüz üye olmamış işçiler için özveriyle örgütlenme çalışmalarına katkı veren öncü işçiler, üye olmayan işçilerin ne zaman, nasıl ve nerede üye olacakları konusunda şube yetkililerinin bilgi ve onaylarını almalıdırlar.

- Temsilciler, toplu sözleşmenin yasal süreçleri içinde sendikal haklar

konusundaki duyarlılıkların arttığı gerçeğinden yola çıkarak sendikasız işçilerin yeni dönem haklara ilişkin ne düşündüklerini öğrenmeye çalışmalıdırlar. Bu hem onların sendika üyesi olmasının önünü açan bir süreci başlatabilir hem de onlardan belki de yıllırdır süren herhangi bir sorununun ortadan kaldırılmasına...

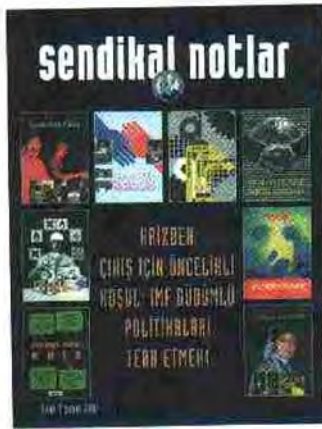
Bitirirken son sözümüz şu:

Sendika üyesi olmayan işçiler, yarının sendika üyesi olacak işçileridir. Onlar için işveren ayrımcılığına karşı çıkınız ve onları mutlaka kazanmaya bakınız.

Kaynaklar

Tekgıda-İş Sendikası, Sendika Temsilcileri İçin Genel Bilgiler, Kasım 2001, İstanbul

Yılmaz, Akın; İşyeri Sendika Temsilcileri, Türk-İş Yayınları, 2000, Ankara.



SAYI: 7, ŞUBAT 2001



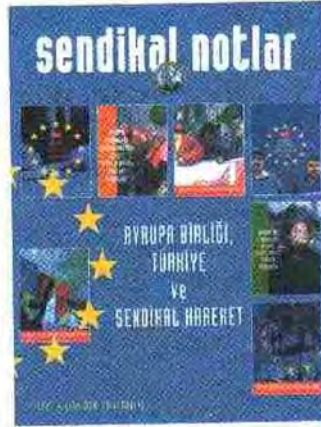
SAYI: 8, NİSAN 2001



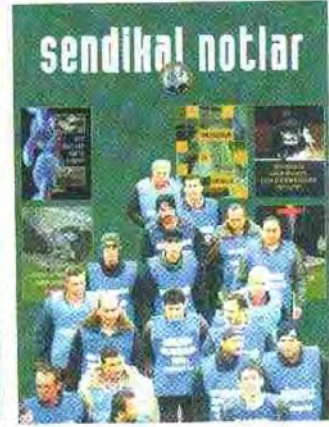
SAYI: 9, HAZİRAN 2001



SAYI: 10, AĞUSTOS 2001



SAYI: 11, EKİM 2001



SAYI: 12, ARALIK 2001

SENDİKAL NOTLAR-2001

SAYI: 7, ŞUBAT 2001

-Türkiye, Sayfa: 4-21

-Dünya, Sayfa: 22-32

-Erhan Bilgin: Beklenen sonuç: Kriz, Sayfa: 33-39

-"Bağımsız Sosyal Bilimciler-İktisat Grubu": Krizden çıkış için ilk koşul: IMF güdümlü ekonomik politikalar terk edilmelidir, Sayfa: 40-43

-Sosyal harcamalar nereye? Sayfa: 44-48

-Av. Murat Özveri: Toplu sözleşme özerkliği, ekonomik kriz ve güncel tehlike Sayfa: 49-60

-Çalışma yaşamı ve kadın, Sayfa: 61-69

-Kız çocukları: Çileli bir dünya, Sayfa: 70-73

-Çokulusluların küresel egemenliği, Sayfa: 74-79

fa: 74-82

-Tony Edwards: Sınır ötesi şirket etkinlikleri: Emek açısından sonuçları , Sayfa: 83-101

-Temsilciye not: Nasıl sendikasıztırıyorlar? Sayfa: 102-109

-ILO: Çalışma ortamında kimyasallar, Sayfa: 110-132

-ICFTU: İşyerinde ayrımcılığın sonlandırılması, Sayfa: 133-151

SAYI: 8, NİSAN 2001

-Türkiye, Sayfa: 5-23

-Dünya, Sayfa: 24-34

-ICFTU: "Halk desteği harekete geçirilmelidir", Sayfa: 35-37

-Erhan Bilgin: Kriz ve ekonomik program, Sayfa: 38-48

-Erhan Bilgin: 21 Şubat Krizi: Ne ilk, ne de son! Sayfa: 49-54

-Emek Platformu'nun Alternatif Programı, Sayfa: 55-62

-Av. Murat Özveri, Stj. Av. Birden Gül: Yasal olarak ücret nedir? Sayfa: 63-71

-Kriz koşullarında Toplu işten çıkarmalara karşı güvence var mı? Sayfa: 72-78

-İşverenin İflası Durumunda İşçilerin Haklarının Korunması Hakkında 173 Sayılı ILO Sözleşmesi, Sayfa: 79-83

-ILO: Bilgi ve haberleşme teknolojilerinin istihdamı etkileri Sayfa: 84-100

-Sessizce yasalaştırılan tehlike: Bireysel emeklilik, Sayfa: 101-106

-Temsilciye not: Bilgi kaynakları neden önemli?, Sayfa: 107-110

-Jerome Gautie: Avrupa işgücü piyasası sorunlarının yönetiminde devletin rolü, Sayfa: 111-126

-ICFTU: Küresel ekonomi ve adalet, Sayfa: 127-155

SAYI: 9, HAZİRAN 2001

-Türkiye, Sayfa: 5-25

-Dünya, Sayfa: 26-37

-Erhan Bilgin: Tatil Hakkı, Sayfa: 38-46

-Av. Murat Özveri: İşverenin aciz hali, iflas, işyerinin kapatılması, işyeri devirleri ve toplu işten çıkarmalar, Sayfa: 47-74

-Temsilciye not: İşverenler işten çıkarmalar ve sendikasıztırmalar için ne düşünüyor? Sayfa: 75-83

-Av. Murat Özveri: Grev gözöçülerinin bilmesi gereken bazı yasal haklar, Sayfa: 84-86

-Sabahattin Şen: Taşeronluk (Tanımlar ve gerçekler), Sayfa: 87-111

-ILO Dünya İstihdam Raporu-2001, Enformasyon toplumunda işin niteliği: Potansiyeller ve meydan okumalar, Sayfa: 112-136

-Richard Hyman, Sendikalar için yeni bir gündem mi? Sayfa: 137-154

SAYI: 10, AĞUSTOS 2001

-Türkiye, Sayfa: 5-21

-Dünya, Sayfa: 22-30

-Güncel tehdit: İşsizlik, Sayfa: 31-35

-İstihdamın desteklenmesi ve işsizliğe karşı korunma üzerine 168 Sayılı ILO Sözleşmesi, Sayfa: 36-45

-169 Sayılı ILO Tavsiye Kararı (İstihdam politikası -Ek Hükümler- Sayfa: 46-55

-Sabahattin Şen: Taşeronluk -Neden ve nasıl yaygınlaşıyor?- Sayfa: 56-76

-Sabahattin Şen: ILO'ya göre taşeronluk nedir? Sayfa: 77-82

-Temsilciye Notlar: toplu iş sözleşmesi ve işyeri sendika temsilcileri, Sayfa: 83-92

-Dr. Bülent Piyal: Küreselleşme, iş denetim sistemleri ve Türkiye, Sayfa: 93-114

-Rebort Taylor: Sendikalar ve ulusötesi

endüstri ilişkileri, Sayfa: 115-137

-PSİ: Kamu hizmetlerinde ulusötesi şirketler, Sayfa: 138-155

SAYI: 11, EKİM 2001

-Türkiye, Sayfa: 5-16

-Dünya, Sayfa: 17-23

-Türkiye İçin Katılım Ortaklığı-2000, Sayfa: 24-32

-AB Ulusal Programda istihdam ve çalışma yaşamı, Sayfa: 33-48

-Prof. Dr. K. Lordoğlu ile söyleşi Sayfa: 49-51

-Verilerle AB'de istihdam ve çalışma yaşamı, Sayfa: 52-63

-Avrupa'da sendikalar: Reform, örgütlenme ve yeniden yapılanma, Sayfa: 64-103

-Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) Genel Sendikal Politika Kararları, Sayfa: 104-126

-İşçilerin Temel Sosyal Hakları Topluluk Şartı, Sayfa: 127-131

-Avrupa Temel Haklar Şartı, Sayfa: 132-138

-Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, Sayfa: 139-156

SAYI: 12, ARALIK 2001

-Türkiye, Sayfa: 5-15

-Dünya, Sayfa: 16-21

-ILO: İşverenin işi sonlandırması: İşte çıkarma üzerine, Sayfa: 22-52

-Fransa, Sayfa: 53-56

-İngiltere, Sayfa: 57-63

-Almanya, Sayfa: 64-70

-İtalya, Sayfa: 71-77

-İsveç, Sayfa: 78-81

-Japonya Sayfa: 82-84

-ABD, Sayfa: 85-89

-Şili, Sayfa: 90-93

-Erhan Bilgin: Bütçe tercihlerinde hangisi yol izleniyor? Sayfa: 94

-Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu: Enformel ve yabancısı kaçak istihdamın bazı boyutları, Sayfa: 112-126

-Temsilciye Not: Sayfa: 127-132

-UNİ: Yeni işçiler ve yeni haklar, Sayfa: 133-155