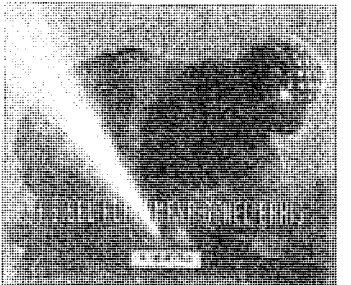
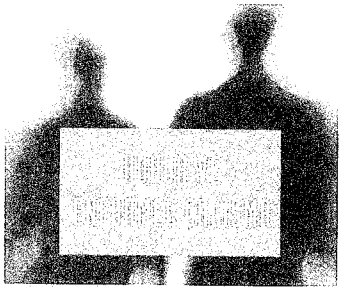


İÇİNDEKİLER

Sunuş	3
Türkiye	5
Dünya	30
Türkiye nereye?	38
Kamu emeklilik sistemlerinin özelleştirilmesinde	
Dünya Bankası'nın müdahalesi	46
Sosyal güvenlik hakkı ve Dünya Bankası	74
2 Tehdit: İş yasası ve Türkiye İş Kur Yasası	83
Avrupa Sosyal Modeli, endüstri ilişkileri ve sendikalar	92
Hukuk ve enformel çalışma	112
İnsanca iş ve enformel ekonomi	119
Kişisel korunmaya genel bakış	136





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

Yazı İşleri Müdürü:
Genel Sekreter
Mustafa Çavdar

Genel Yayın Müdürü:
Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri
İsmet Yiğit

Yönetim Yeri:
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 25
81180 Altunizade-Üsküdar-İstanbul
Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat)
Faks: (216) 474 98 67-474 92 38
e-mail: petrol@turk.net

Petrol-İş Dergisi Ekidir.

Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

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

Baskı: Şan Ofset



AKP Hükümeti, ülkenin geleceğini etkileyecek tehlikeli kararlar almayı sürdürüyor.

3 Kasım 2002'de yapılan genel seçimlerde, kayıtlı seçmenlerin yüzde 27'sinin, geçerli oyların ise yüzde 34.3'ünün oyunu alan, buna karşılık parlamentonun yüzde 65'ini oluşturan AKP Hükümeti, büyük cüretkarlıkla ülkenin toplumsal ve kamusal varlıklarını satışa çıkartmaya çalışıyor. Başta ülkemizin en stratejik kuruluşları olan Petkim, Tüpraş, Tekel, Türk Telekom, THY ve Seka gibi kuruluşları birer birer elden çıkartmak istiyor.

Hükümetin cüretkarlığı bununla da sınırlı değil...

Yalnızca bugün, bu topraklar üzerinde yaşayan 70 milyon insanı değil, yine bu topraklardan doğup büyüyecek daha milyonlarca insanı da ilgilendirecek olan Anayasal ve yasal düzenlemeler gerçekleştirmeye çalışarak orman topraklarının yağmanmasının önünü açıyor. Böylece gerçekte hem bu ülkede yaşayan tüm insanların ortak, genel ve vazgeçilemez toplumsal haklarına tecavüz ediliyor, hem de gelecek kuşaklara ulaşması gereken emanete...

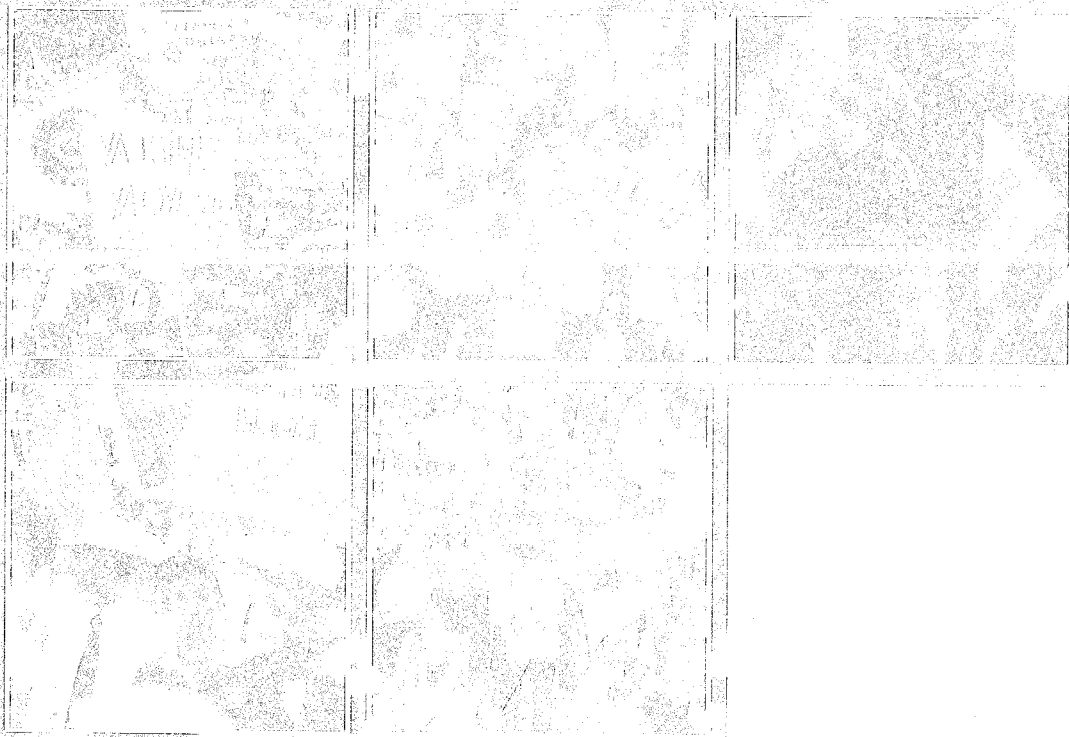
Öte yandan kaynak bulmak adı altında ilk ve orta öğretim okullarını bile satmaya çalışan AKP Hükümeti, Anayasa Mahkemesi'nin yürürlükten kaldırdığı vergi yasasını daha kapsamlı biçimde yeniden yürürlüğe koyma kararını alıyor...

Bir "Kölelik Yasası" olarak nitelendirilen 4857 sayılı İş Yasası, işverenlerin tüm isteklerine uygun biçimde çıkarılırken, Dünya Bankası'nın isteklerine bağlı olarak özel istihdam bürolarının kurulmasını öngören Türkiye İş Kurumu Yasası uygulamaya sokuluyor.

Ve Hükümetin en tehlikeli politikası, komşumuz Irak'a ilişkin ABD güdümlü politikadır. Çünkü AKP Hükümeti, Amerikan Hükümetinin isteklerine uygun biçimde Irak'a asker göndermeye çalışmaktadır. Onlara göre bu çabalar, Türkiye'nin bölgedeki çıkarları için gerekli ve zorunludur. Oysa bu yaklaşım asla doğru ve dürüst değildir; dahası düpedüz yalandır ve fırsatçılıktır.

Unutulmamalıdır ki, 80. kuruluş yılını geride bırakmaya hazırlanan Türkiye Cumhuriyeti'nin, Amerikan emperyazminin Ortadoğuda maşası olmaması, bölge ülkeleriyle dengeli barışçı ilişkiler geliştirmesi, ülkemizin bugününü ve geleceğini tehlikeye atmayacağı gibi onu özgür ülkeler içinde onurlu bir yerde tutacaktır.

Merkez Yönetim Kurulu





"LİMANLARIN SATILMASI BAĞIMSIZLIĞA DARBE VURMAKTIR"

Ülkeyi "tüccar gibi" yöneteceğini söyleyen AKP Hükümeti, kamu kuruluşlarını yani bu topraklar üzerinde yaşayanların ortak malı durumundaki kurum ve kuruluşları, özelleştirmek için büyük çaba harcıyor...

Tüpraş, Tekel, Petkim, THY, Türk Telekom ve Se-ka'nın özelleştirilmelerinin yanında şimdi de birçok yeni limanın özelleştirilmesi gündeme getiriliyor.

Hükümetin limanların özelleştirilmesi konusundaki yakla-

şımını eleştiren Türk-İş üyesi Liman-İş Sendikası, Türkiye'nin iç ve dış ticaretinin yüzde 90'ının yapıldığı ve büyük bir ekonomik öneme sahip olan limanlarımızın, aynı zamanda ülke savunması ve stratejik bakımdan da özel önem taşıdığını açıklayan bir rapor yayınladı.

Liman-İş'in raporunda, Türkiye ekonomisi için çok önemli kuruluşlar olan limanların özelleştirilmesinin ilk kez 1997 yılında işletme hakkının devri olarak uygulandığı belirtilerek özetle şu noktalar üzerinde duruldu:

"Türkiye, geçtiğimiz on yıl içerisinde kamuya ait olan Türkiye Denizcilik İşletmeleri'ne bağlı limanların özelleştirilmesi sürecine tanık oldu. Özelleştirme konusunda gerek basında yer alan, gerekse yargıya intikal eden şaibeler ve rant sağlama yöntemleri, özel-

leştirmenin arkasında yatan mantığın, kamunun parçalanması ve hırsız mezar kamu varlıklarının satılması olduğunu gösterdi. Bu noktada, bir çok uluslararası kuruluş bu konuya dönük incelemelerinde; "uyuşturucu ticareti yoluyla elde edilen rantın ve karaparanın aklanmasında özellikle limanların özelleştirilmesi"nin bağlantısına dikkat çekmiştir.

Bugün geline nokta, kamuya ait olan bu limanların özelleştirilmesi, ulusal güvenliğimizi de doğrudan ilgilendirmektedir. Çünkü, limanlar ülkenin dış dünya ile bağlantısının kurulduğu yerlerdir.

Bu tür yerlerin kamu dışına çıkarılması buranın denetim dışına çıkarılmasına yol açarak, insan, uyuşturucu ve silah dahil her türlü kaçakçılık gibi yasadışı amaç-

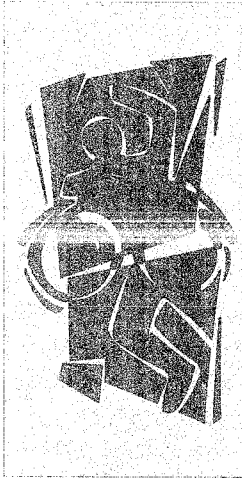
larla kullanılması- nın önünün açılması demektir.

Diğer ülkelerde ve kamu limanlarında çalışmalar sıkı güvenlik önlemleri altında yürütülürken, özel iskelelerde bu tür denetim mekanizmalarına riayet edilmemektedir.

Yine özel iskelelerde gününbirlik, kaçak işçiler çalıştırılmakta, taşeronlar ve bunlara bağlı işçiler için hiçbir denetim uygulanmamaktadır.

Bu da bir yandan kayıtdışılığı teşvik ederken diğer yandan da yasadışılığın ve kaçakçılığın buralara yönelmesine neden olmaktadır.

Unutulmamalıdır ki; limanlar, gerek turizm ve ticaret açısından önemli bir yere sahip olmalarından, gerekse jeopolitik konumları açısından ciddi biçimde denetlenmesi gereken önemli kuruluşların başında gelmektedirler."



AF ÖRGÜTÜ: İŞKENCE SÜRÜYOR

Yıllardır Türkiye'yi tüm dünyanın gözünde küçük düşüren işkence olaylarının, son yıllarda yürürlüğe giren kimi yasal düzenlemelere rağmen tümüyle ortadan kaldırılamadığı bildiriliyor.

Bu saptama yalnızca insan hakları örgütleri ya da uluslararası insan hakları kurumları tarafından değil, aynı zamanda Uluslararası Af Örgütü tarafından da vurgulanıyor.

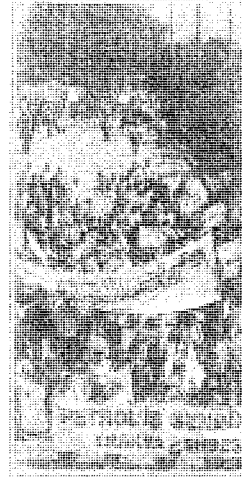
Son olarak Uluslararası Af Örgütü'nün 2003 yılı raporuna yansıyan görüşe göre Türki-

ye, 'kötü muamele ve işkencenin devam ettiği ülkeler' arasında bulunuyor.

Türkiye'de önemli yasal düzenlemelere karşın gözaltında kötü muamele ve işkencenin halen yaygın olduğunun öne sürüldüğü raporda Türkiye'nin AB'ye girebilmesi için gerekli yasal düzenlemeleri parlamento'ya getirdiği, reform yasaları arasında gözaltına alınmayla ilgili düzenlemeler, geçmişte ifade özgürlüğünü sınırlandıran yasalarla ilgili iyileştirme çalışmalarının bulunduğu da belirtildi.

Af Örgütü, Türkiye'nin yanı sıra Arnavutluk, Ermenistan, Azerbaycan, Belarus, Bulgaristan, Gürcistan, Kazakistan, Moldova, Rusya, Tacikistan, Türkmenistan, Ukrayna, Özbekistan ve Sırbistan-Karadağ da kötü muamele ve işkence olan ülkeler arasında gösterdi ve bunlarla ilgili belgeler sundu. Türkiye, ra-

porda ayrıca, Ermenistan, Belarus, Finlandiya, Rusya ve İsviçre ile birlikte 'fikir suçlularının cezaevine atıldığı' 6 ülke arasında gösterildi.



BURSA'DA KARARLILIK ATEŞLENDİ

Petrol-İş'in gerçekleştirdiği "Özelleştirme Harekatını Durduralım" kampanyası kapsamında düzenlenen kitlesel gösterilerden üçüncüsü 25 Mayıs 2003 tarihinde Bursa'da yapıldı.

Onbinlerce yurttaşın katıldığı Bursa mitinginde Türk-İş Genel Sekreteri Hüseyin Karakoç, Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaş-

kın, Petrol-İş Bursa Şube Başkanı Nuri Han birer konuşma yaparak, özelleştirme uygulamalarını engellemek için her türlü çalışmanın yapılacağını belirttiler ve mücadelenin sonuna kadar sürdürüleceğini dile getirdiler.

Mitingte konuşan Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, özelleştirmelerle ülke bağımsızlığının ayaklar altına alındığını söyleyerek gündeme getirilen İş Yasası'nın temel işçi haklarını ortadan kaldırmaya dönük olarak hazırlandığını vurgulayarak özetle şunları söyledi:

"İşçi sınıfımız, çalışanlarımız, işyerlerimiz ve ülkemiz büyük bir tehdit altında Çünkü dün bizimleymiş gibi görünüp de oyumuzu alanlar, sırtlarını işverenlere dayamış, kazanılmış haklarımıza el uzatıyorlar. Yeni İş Yasası ile bizleri işverenlere ezdir-

mek, işçi sınıfını köleleştirmek istiyorlar. Toplumsal emeğimizin birikimi olan kamu kuruluşlarımızı özelleştirme adı altında talan ve yağmalatıyorlar.

Sadece işyerlerimizi değil, doğal SİT alanlarımızı, ormanlarımızı, kıyılarımızı bile satıyorlar. İzledikleri bu politikalarla sadece bize değil, 70 milyona savaş açıyorlar. Türkiye hal-

kına savaş açıyorlar. Bize savaş açanlar şunu çok iyi bilsin ki; bize savaş açanlara biz de savaş açıyoruz. İşçi sınıfının haklarını, çalışanların haklarını, memurların, köylülerin haklarını kısacası sonuna kadar koruyacağız. Bize savaş açanlardan yaptıklarının hesabını birbiri soracağız. İş Yasasını da, özelleştirmelerini-

zi de başınıza çarpacağız.

Türkiye’de tam 17 yıldır özelleştirme yapılıyor. Türk toplumu özelleştirmelerden ne iktisaden, ne de sosyal açıdan hiçbir yarar görmemiştir. Özelleşen kuruluşların yüzde 26’sı kapatılmış, tam 45 bin işçi işsiz kalmıştır. Özelleştirmeler tam bir soyguna dönüşmüştür.”

Mitingte bir konuş-

ma yapan Bursa Şube Başkanı Nuri Han özelleştirmeye karşı direnme kararlılığında olduklarını belirtti. Nuri Han, AKP Hükümetinin yeni iş yasası ile çalışanlara kölelik koşullarını dayattığını söyleyerek, özelleşen kuruluşları söyledi:

“Bursagaz, Gemlik Gübre, TEKEL, Merinos bu kentin vazgeçilmez değerleridir. Bu kent hayatını bu tesislerden de kazanır.



“YILDIRAMAYACAKLAR”

“Özel sektör kamu sektörü ayrımı yapılmadan, örgütümüzün bütün üyelerinin ortak tutum aldığı ve ortak hareket ettiği bu süreç, “Bir Özelleştirme Hareketi: Irak” adını verdiğimiz kampanyamızın Türkiye işçi sınıfına mal edilmesini sağlamıştır.

Örgütümüz, bu sürecin, daha yığinsal katılımlarla önümüzdeki dönemde de devam etmesi kararlılığındadır.

Sendikamızın gücünün sadece mitinglere katılmakla sınırlı olmadığını, örgütümüz, gerektiği takdirde üretimden gelen gücümüzü kullanmaktan, hukuk dışına taşmadan yasal haklarımızı sonuna kadar kullanarak tüm meşru yollarla mücadele etmekten asla vazgeçmeyeceğini Petkim’in özelleştirilme sürecinde göstermiştir.

Aynı kararlılığın takvimi ilan edilen Tüpraş için de mutlak surette gösterileceği de kesindir.

(Petrol-iş Genişletilmiş Başkanlar Kurulu açıklamasından... 8-9 Haziran)

Bu ülke emekçilerinin eğer yarısı geçimini tarımdan elde ediyorsa, iktidarlar bu insanlara ucuz gübre bulmaya mecburdur. Eğer bu ülkenin on binlerce emekçisi halkın ucuz yakıt bulması için dağıtımda çalışıyorsa, sen bu tesisi özelleştiremezsin.

Eğer bu ülkenin binlerce işçisi, aileleriyle birlikte yüz binlerce insanı TEKEL'de çalışı-

yorsa, eğer binlercesi Merinos'ta çalışıyorsa, sen onları bir kalemde siliip atamazsın.

Sen eğer bu bölgenin milletvekili isen, bir daha bu kente gelemezsin. Sen bu şehirden oy bekliyorsan, bir daha tek bir oy dahi alamazsın. Biz tüm alanları her gün miting alanına çevirmesini de biliriz.

Mitingte bir konuşma yapan Türk-İş

Genel Sekreteri Hüseyin Karakoç; özelleştirmelerin ülke bağımsızlığını ortadan kaldırmaya dönük olduğunu söyleyerek sendikaların direnişlerini sürdüreceklerini belirtti.

Hüseyin Karakoç konuşmasında şu noktalar üzerinde durdu:

"Sizlere soruyorum: Bu hükümet sermayeden mi yana, çalışanlardan mı?...

Bu hükümet IMF'nin dediklerini mi yapıyor, bizim dediklerimizi mi?

Hükümetin bu yanlış tavırları karşısında mücadele mi edeceğiz, teslim mi olacağız?

Tabii ki mücadele edeceğiz, hem de sonuna kadar! Mücadelemiz işimiz ve ekmeğimiz içindir, mücadelemiz vatanımız içindir. Mücadelemiz bugünümüz ve yarınımız içindir."



TÜRKİYE KOBAY ÜLKE Mİ?

ABD, yıllardır genetik yapısı değiştirilmiş tarımsal ürünü, ülkemizde rahatça pazarlıyor. Yani Türkiye'yi bir kobay ülke olarak kullanıyor. Oysa ABD Başkanı Bush, haziran ayı içinde yaptığı bir açıklamada, genetik yapısı değiştirilmiş/bozulmuş ürünleri AB ülkelerine satamamaktan yakındı ve getirilen yasakların artık kaldırılmasını istedi.

Türkiye ise tükettiği mısır ve soya ile bunların yan ürünlerinin yüzde 80'ini ABD ve Arjantin'den ithal ediyor. Bu iki ülke de bu ürünleri genetik yapısı değiştirilmiş olarak üretiyor. Buna karşılık ülkemizde konuyla ilgili herhangi bir önlem alınmıyor; ithal edilirken genetik yapısı değiştirilmemiş ürün olup olmadığına ilişkin denetim ya da analiz yapılmıyor.

Bizdeki bu dağınıklığa ya da duyarsızlığa karşın bazı Afrika ülkeleri ile Yeni Zelanda genetik yapısı değiştirilmiş ürünlerin ülkelerine sokulmasına izin vermiyor.

Ya biz? Yukardaki gibi... Ne demeli?



KOCAELİ'NDE ONBİNLERİN TEPKİSİ

Özelleştirmeleri tüm kamuoyuna duyurmak üzere Petrol-İş Sendikası'nın üst üste gerçekleştirdiği kitlesel mitinglerde onbinlerce işçi-emekçi Hükümet uygulamalarını protesto etti.

7 Haziran 2003 tarihinde 25 bini aşkın kişinin katılımıyla gerçekleşen Kocaeli mitinginde özelleştirmelerin gerçek yüzü bir kez daha açığa çıkartıldı.

Mitingte sırasıyla Petrol-İş Yarımca Şube Başkanı Yaşar Erbaş, Selüloz-İş Sendikası Genel Başkanı Ergin Alşan, CHP Kocaeli

Milletvekili İzzet Çetin, Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, Türk-İş Genel Başkanı Salihi Kılıç birer konuşma yaptılar.

Hükümetin stratejik kamu kuruluşlarını IMF istemlerine bağlı olarak satmaya çalıştığını söyleyen Yarımca Şube Başkanı Yaşar Erbaş, özelleştirmelere karşı çıkmanın ulusal görev ve onur olduğunu söyledi. Sendikaların ve demokratik kuruluşların tepkilerini güçlü biçimde ortaya koyması gerektiğini söyleyen Erbaş, buna suskun kalmanın gelecek kuşaklara yapılacak bir hak-sızlık olduğunu belirtti.

Selüloz-İş Sendikası Genel Başkanı Ergin Alşan, özelleştirmelerin yalnızca fabrikaların satılması, üç beş kuruşa peşkeş çekilmesi olmadığını; özelleştirmelerin kamu hizmetlerinin ticarileştirilmesi olduğunu vurguladı. Alşan, çıkartılan İş Yasasının

çalışma hakkına büyük darbe vurduğunu söyleyerek; "İşimizi, fabrikalarımızı, çocuklarımızın eğitim hakkını geri istiyoruz; ürettiğimiz, daha da üretmek istediğimiz için horlanmak istemiyoruz; sosyal hukuk devletinin onurlu vatandaşları olmak istiyoruz" dedi.

CHP Kocaeli Milletvekili İzzet Çetin, birçok kamu kuruluşunun, fabrikanın ve işletmenin bilinçli biçimde zarar ettirilerek özelleştirilme-ye çalışıldığını söyledi. Çetin, İş Yasası'nın kölelik yasası olarak düzenlendiğini vurgulayarak sorunları aşmak üzere tüm demokratik güçlerin el ele vermesi gerektiğini belirtti.

Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, işçi sınıfının ve tüm çalışanların büyük tehdit altında bulunduğunu vurgulayarak; "Bir taraftan özelleştirmeler ile kamu kuruluşları-

mızı yok ediliyor, kıyılarımız, ormanlarımız, doğal SİT alanlarımız satılmak isteniyor. Öbür taraftan çıkardıkları yeni iş yasasıyla kazanılmış haklarımızı elimizden almak, bizi işverenlere ezdirmek, işçi sınıfımızı köleleştirmek istiyorlar" dedi. Öztaşkın, Hükümet uygulamalarına karşı mücadeleye hazır olmak gerektiğini söyleyerek şu noktalar üzerinde durdu:

"İktidar 7 aylık uygulamaları ile sadece işçilere, memurlara, köylülere değil, bir grup sermayedar hariç, 70 milyona savaş açıyor, bizi kavgaya davet ediyor. Bize savaş açanlar, bizi kavgaya davet edenler, şunu çok iyi bilsin ki, bize savaş açanlara biz de savaş açıyoruz.

Bizi kavgaya davet edenlerin davetleri de kabulümüzdür.

Biz işçi sınıfının,

kamu çalışanlarının, köylülerin yani 70 milyon haklarını korumak için sizinle kavgaya hazırız. Hem de genel greve, genel direnişe kadar gidecek kavgaya da hazırız.

17 yıllık fiyaskoya, bunca rezalete rağmen hala özelleştireceğiz diyorlar. Siz özelleştirme değil, tıpkı öncükiler gibi soygun yapmak, sosyal devleti yıkmak istiyorsunuz.

Siz ne kadar özelleştirmeye kararlıysanız, biz de direnmeye kararlıyız. Petkim'i de, Tüpraş'ı da, Seka'yı da, İgşaş'ı da, Tügsaş'ı da, Tekel'i de, THY'de, özelleştirmeye gücünüz yetmeyecek.

3 yıl önce POAŞ özelleştirmesini yapanlar nasıl ki siyaseten yok olularsa, böyle giderse siz de yok olacaksınız. Yaptıklarınızın hesabını birbir vereceksiniz."

Mitingte son olarak konuşan Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç, hükümetin IMF istemlerine bağlı olarak gerçekleştirdiği son dönem uygulamaları eleştirdi.

Yığınsallığı ile dikkat çeken mitinge, farklı işkollarından çok sayıda işçi katılırken, yurdun dört bir yanından İzmit'e gelen Petrol-İş üyeleri de güç ve coşku kattı.



TBMM, İKİ ÖNEMLİ SÖZLEŞMEYİ KABUL ETTİ

TBMM, Birleşmiş Milletler Örgütü'nün iki önemli sözleşmesini kabul etti.

4 Haziran 2003 tarihinde TBMM tara-

fından kabul edilen uluslararası sözleşmelerden biri "Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi"; diğeri ise "Birleşmiş Milletler Siyasi ve Medeni Haklar Sözleşmesi."

Tüm dünyada insan hakları ve demokratikleşme konusunda evrensel kuralları belirleyen en önemli uluslararası belgelerden biri olarak benimsenen iki sözleşme, 1966 yılında kabul edildi ve tüm dünya ülkelerinde imzaya, onaya ve katılıma açıldı.

Türkiye'nin Avrupa Birliği üyeliği sürecinde gündeme getirdiği her iki sözleşme de 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalandı. Ancak Anayasamıza göre yasalaşması için TBMM onaylanması gerekiyordu.

BM Siyasi ve Medeni Haklar Sözleşmesi, bugüne kadar Birleşmiş Milletler Örgütü üyesi 188 ülkeden 144'ü tarafın-

dan imzalanırken, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi ise 137 ülke tarafından imzalandı.

İnsan hakları konusunda, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nden sonra çok önemli uluslararası sözleşme olarak görülen iki sözleşmeden BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi; halkların kendi kaderlerini tayin hakkı, yaşama standardı hakkı, sağlık standardı hakkı, kültürel yaşama katılma hakkı gibi hakların yanında; eğitim, sağlık, sendikal haklar ve çalışma hakkı konularına yeni boyutlar getiriyor.

BM Siyasi ve Medeni Haklar Sözleşmesi ise "yaşama hakkı" konusuna yeni boyutlar kazandırırken; özgürlük ve güvenlik hakkı, adil yargılanma hakkı, kişi olarak tanınma hakkı, mahremiyet hakkı gibi haklara yer veriyor.

Bu arada özellikle

vurgulanması gereken nokta ise şu: Tüm dünyada, herhangi bir ülkenin bu iki sözleşmeyi imzalayıp imzalamaması, o ülkede demokrasinin ve insan haklarının ne ölçüde var olduğu konusunda bir ölçüt olarak görülüyor...

15 Avrupa Birliği'ne üye ülkelerle Türkiye'nin dışındaki 12 aday ülke bu iki sözleşmeyi de imzalamış bulunuyor.



ONBİNLERİN İZMİR BULUŞMASI

Türk-İş'in Mayıs ayı içinde düzenle-

diği "İşine, ekmeğine, haklarına, vatanına sahip çık" mitinginin birincisi 10 Mayıs 2003 tarihinde İzmir'de gerçekleşti.

Hemen tüm Türkiye'den İzmir'e gelen 50 bini aşkın emekçinin katıldığı mitingte Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç, Türk-İş Genel Sekreteri Hüseyin Karakoç ve Yol-İş Sendikası Genel Başkanı Fikret Barın birer konuşma

yaptılar.

Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç, hükümeti uyararak, **"Bu ülkede emekçileri görmezden gelenleri uyarıyoruz. Biz barış ortamında yaşamak istiyoruz"** dedi.

Türk-İş Genel Sekreteri Hüseyin Karakoç, özelleştirmelerin ülke kaynaklarının yağmalanması sonucunu doğurduğunu ve doğuracağını söyledi. Karakoç, özelleştir-



PETKİM'İ HARCATMAYACAĞIZ!

"Petkim'i özelleştirmeye çalışmak, Türkiye'nin şu anda yıllık 1 milyar doları aşan. 2005 yılında 3 milyar dolara. 2010 yılında 5 milyar dolara ulaşması beklenen temel petrokimya ürünleri ithalatının tamamen uluslararası tekellerin kontrolüne verilmesine alet olmak anlamına gelecektir. Türkiye'de özelleştirme adı altında gerçekleştirilen soygunların faili konumunda olan bir gruba, bu uluslararası çaptaki tesisi vermeyi düşünmek ise başlıbaşına gaflet ve delalet içinde bulunmaktır. Önümüzdeki 10 yıl içinde Türkiye'nin yalnız Petkim'e değil, iki Petkim'e daha ihtiyacı vardır. Gelin kısır özelleştirme tartışmaları yerine hep birlikte yatırımı, üretimi, istihdamı, büyümeyi tartışalım.

Petkim'i satın almak belki kolaydır ama Petkim'e sahip olmak o kadar kolay değildir.

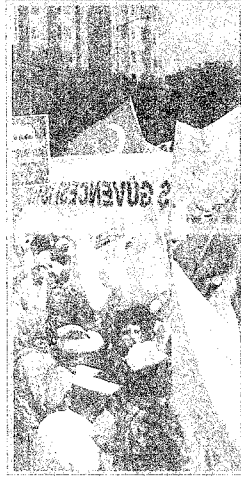
Petkim'i hükümet verse bile gerçek sahipleri size vermeyecektir.

(Merkez Yönetim Kurulu'nun 19.07.2003 tarihli açıklamasından)

melerin ekonomik bir olay olmanın çok ötesinde sosyal bir olay olduğunu ve ağır ekonomik-sosyal sonuçlar yaratacağını ve bunun gelecek kuşaklara yansıtacağını söyledi. Karakoç, son günlerde gündeme getirilen Tekel özelleştirilmesinin yüzbinlerce tütün ekicisi ve üzüm ekicisi aileyi zor bir yaşam sürecine sokacağını vurguladı. Karakoç, tüm köylü ve işçileri

elele vererek özelleştirmeleri durdurmak için çaba harcamaya çağırdı.

Yol-İş Genel Başkanı Fikret Barın, hükümetin çalışanların sorunlarına yanıt vermekten uzak olduğunu söyleyerek ülke geleceğini olumsuz biçimde etkileyecek başta İş Yasası ile Kamu Yönetim Reformu Yasası olmak üzere birçok yasal değişikliğin yapılmak istendiğini söyledi.



**ANKARA'DA
TARİHİ GÜN:
17 MAYIS 2003**
Konfederasyonu-
muz Türk-İş'in dü-

zenlediği "İşine, Ekmeğine, Vatanına Sahip Çık" yürüyüş ve mitingi 17 Mayıs günü Ankara'da gerçekleştirildi.

100 bini aşkın işçi ve emekçinin Tandoğan alanında bulunduğu bu tarihsel günde Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç, Türk-İş Genel Sekreteri Hüseyin Karakoç, Sağlık-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Başoğlu, Yol-İş Sendikası Genel



"YAPILACAK ŞEYLER VAR"

"Fabrikalar, bürolar, çiftlikler ya da sokaklar dahil bütün işyerleri toplumda ayrımcılığa karşı mücadele açısından stratejik bir giriş noktası oluşturur.

Çalışma yaşamında eşit biçimde davranılmayan, kendilerine eşit fırsatlar tanınmayan insanlar, çoğu kez başka alanlarda da ayrımcılığa maruz kalırlar. Çalışma yaşamındaki ayrımcılık ne kendiliğinden ortadan kalkar, ne de piyasa kendi başına bunun ortadan kalkmasını sağlayabilir. Ayrımcılığın ortadan kaldırılması, ilgili tüm tarafların kesintisiz bir sürece yayılan bilinçli, belirli noktalara odaklanan ve tutarlı çabalarını ve politikalarını gerektirir.

İşletmeler, işçi ve işveren kuruluşları, ayrımcılığın kurbanları ve bunların dernekleri işyerinde eşitliğin gerçekleştirilmesinde hem çıkarı, hem de rolü olan taraflardır."

(ILO'nun "Çalışma Yaşamında Eşitlik Zamanı" Raporundan, Tüba Ajansı/İİÇB: 1437. "Dünyada Endüstriyel İlişkiler")

Başkanı Fikret Barın ve Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın birer konuşma yaptılar.

Türk-İş Genel Başkanı Salih Kılıç özelleştirmelerin ülke varlıklarının yağmalanması olduğunu, İş Yasasında yapılmak istenen yeni düzenlemelerin işçi hak ve çıkarlarına karşı olduğunu belirtti. Kılıç, insanca yaşamak için ne gerekiyorsa onu istediklerini, sendikal ve örgütlenme haklarını korumaya çalıştıklarını, iş ve gelecek korkusu çekmemeye çalıştıklarını vurgulayarak hükümetin iş barışını bozma girişimlerini protesto etti.

Mitingte konuşan Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın; işçi sınıfının büyük tehditler altında olduğunu belirterek özetle şunları söyledi:

“İşçi sınıfımız, çalışanlarımız, işyerlerimiz ve ülkemiz büyük bir tehdit altında çünkü; işçi sınıfımıza sal-

dırıyorlar. Kazanılmış haklarımıza el uzatıyorlar. Çağdışı kölelik yasalarını bize reva görüyorlar.

Toplumsal emeğin birikimi olan kuruluşlarımızı özelleştirme adı altında talan ve yağma ediyorlar. Ormanlarımızı, kıyılarımızı bile satıyorlar. Sözde yerel yönetim reformlarıyla eyalet sistemini getirmek istiyorlar.

Kısacası, dün bizimleymiş gibi görünüp de oyumuzu alanlar şimdi sırtlarını işverenlere dayamışlar, bize savaş açıyorlar. Bize savaş açanlara biz de savaş açıyoruz. Türkiye'nin 81 ilini bir mücadele, bir direniş alanına çevireceğiz ve bu mücadelenin galibi kesinlikle biz olacağız. Çünkü onlar bir avuç, biz ise 70 milyonluk Türk halkıyız.

Yeni iş yasasıyla getirdiğiniz esnek çalışma yöntemle-

ri çağdışı kölelik koşullarını bize dayatıyorsunuz. Kazanılmış haklarımıza el uzatıyorsunuz. Şunu çok iyi bilsinler ki; bu halkı ezmeye, bu işçiyi köleleştirme-ye hiç kimsenin gücü yetmeyecek, işçi sınıfının haklarını sonuna kadar koruyacağız. Sayısal gücünüze güvenerek bu yasayı Meclisten çıkarabilirsiniz ama biz de, bu yasayı alıp başınıza çarpmayı biliriz.

İşyerlerimizi sonuna kadar savunacağız. İşyerlerimizi soymak isteyen, kelepik mal olarak buraları satın almak isteyen hiçbir alıcı, fabrikalarımızın kapısından içeri giremeyecek. Çünkü fabrikaların kapılarında barikatlar oluşturacağız. Cumhuriyetin kalelerini teslim etmeyeceğiz. Sonuna kadar savunacağız. Çünkü direnen işçi asla yenilmez.”



“PETKİM YOK FİYATINA”

Türkiye'nin gözbebeği kamu kuruluşlarından Petkim'in 6 Haziran 2003 günü ihalesi yapıldı.

Petkim ihalesinde sendikamızın sesini duyurmak amacıyla başta Aliğa, Kocaelinden olmak üzere birçok ilden gelen üyelerimiz sabah erken saatlerde Ankara'ya ulaştı.

Saat 10.30'da Hazine Müsteşarlığı önünde toplanan üyelerimiz Petkim ihalesini coşkulu gösterilerle protesto ettiler.

Türk-İş, Tezkoop-İş, Sağlık-İş, Selülöz-İş ve Liman-İş Sendikalarının Genel Başkanları,

TMMOB Genel Sekreteri ve CHP milletvekilleri Hakkı Ülkü, İzzet Çetin, Bayram Meral, Şevket Arz ve Yakup Kepenek'in destek verdiği eylemde sık sık "Zafer direnen emekçinin olacak", "Petkim işçisi direnişin simgesi" "kölelik yasasına hayır" sloganları atıldı.

Burada bir konuşma yapan Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, Petkim özelleştirmesinin durdurulması için sonuna kadar direneceklerine belirterek özetle şunları söyledi:

"3 yıl önce de Petrol Ofisi'nin ihalesinin yapıldığı gün Hazine binasının önündeydik. Petrol Ofisi 3 yıl önce karlı, devlete vergisini ödeyen, 4000 işçinin çalıştığı, 5500 bayisi ile yurt çapına yayılmış bir işyeriydi.

İş-Doğan şirketi ile birleşen Petrol Ofisi bugün, 3000 kişisi işten çıkarıl-

mış, 140 trilyon zarar etmiş, devlete ne gelir getiren, ne de vergi ödeyen bir şirket haline getirilmiştir.

Burada bugün, tıpkı öncekilerde olduğu gibi bir soygun biçiminde Petkim özelleştirilmek isteniyor. Yıllardır özelleştirmeye karşı mücadele eden sendikamız ve bu mücadelenin simgesi haline gelmiş Petkim işçisi mücadelesini sonuna kadar sürdürecektir.

Bu bir satış değil, ikramdır. 4 milyon dolar yeniden kuruluş değeri olan, limanı, 6000 dönüm arazisi, 15 fabrikası olan bu şirketin ikram edilmesine izin veremeyeceğiz. Bu ihale bugün burada bitmeyecek!

Bugün Petkim; yarın Tüpraş, Tekel, Seka, THY, İg-saş, Esgaz, Bursa-gaz, Tüsgaş, satılmak isteniyor. Mücadele giderek yaygınlaşıyor. Onlar bu politikaların-

dan vazgeçmezse biz de mücadelemizi genel greve, genel direnişe dönüştüreceğiz."



"EN SERT VİRAJ: PETKİM"

17 Haziran 2003 tarihinde Petrol-İş Genel Merkezinde düzenlenen basın toplantısında bir konuşma yapan Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın özelleştirmenin ne anlama geldiği ve ülke kaynaklarının nasıl talan edildiğinin Petkim özelleştirilmesi sürecinde somut olarak açığa çıkacağını bu nedenle "Özelleştirmede en sert vira-jın Petkim" olacağını söyledi.

Çok sayıda sendika ve demokratik kuruluş temsilcisi ile basın mensuplarının katıldığı toplantıda Petkim gerçeği üzerinde duran Petrol-İş Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, özetle şunları söyledi:

"Petkim'in değeri, ekonomik ve toplumsal önemi konusunda topluma birbirinden farklı bilgiler yansıtılmaktadır.

1) YDK Raporu'na göre; ÖİB tarafından Trichem firmasına yaptırılan çalışmada, Petkim'in sadece sabit yatırım tutarının değeri, 3.2 milyar dolar olarak tespit edilmiştir.

Yine aynı kaynağa göre yeniden kuruluş değeri, 3.5-4 milyar dolar-dır. Oysa bu ihale ile Petkim, borsa değerinin bile yarısı kadar bir bedelle devredilmek istenmektedir.

2) AKP Hükümeti'nin daha sonraki özelleştirmelerin kolaylaştırılmasın-

da, bir tür meşru-
laştırma aracı ola-
rak gördüğü bu
özelleştirmenin
önemi, Petkim'in
gerçek durumu-
nun ortaya konul-
masıyla açıklana-
bilir.

-Sanayileşme ve
kalkınmanın loko-
motif sektörlerin-
den birisi olarak
kabul edilen petro-
kimya sanayine ül-
keler, kamu giri-
şimciliğiyle ve en-
tegre yapılar oluş-
turarak girmişler-

dir. Bu anlamda
Petkim, entegre
yapısıyla Türki-
ye'de petrokimya
sanayini tek başı-
na temsil etmekte-
dir.

-Plastik, ambalaj,
lastik, deterjan,
ilaç, kimya, doku-
ma, tekstil ve tarı-
ma kadar uzanan
büyük bir sanayi
kesimine, ham-
madde ve ara malı
üreten Türkiye
Petrokimya Sana-
yi, kendisi gelişir-
ken beraberinde

geniş bir yan sa-
nayi de gelişerek,
ülke kalkınmasına
çok önemli katkı
sağlamaktadır.

-Toplumsal fay-
danın sağlanması
için özelleştirme
girişimlerinin der-
hal durdurulması-
nı,

-Özelleştirmeler-
de önemli bir kav-
şak olan Pet-
kim'in, kapsamdan
çıkarılmasını,

-Ekonominin ku-
rallarına ve yasal-
lıklarına uygun ça-

lıştırılabilmesi için
kuruluşun, yönet-
sel ve işletme fa-
aliyetlerine ilişkin
kararlarında, tama-
men bağımsızlaştı-
rılmasını talep edi-
yoruz.

AKP Hükümetini
Uyarıyoruz: Özel-
leştirmelere karşı
mücadele cephesi
giderek genişle-
mektedir. Büyük
emeklerle örülen
bu toplumsal bari-
katı, aşmaya kalk-
manın siyasi bedel-
li ağır olacaktır”.



BESLENME İÇİN BİR-İKİ NOKTA

Dünya Gıda ve Tarım Örgütü (FAO) ve Dünya Sağlık Örgütü (WHO) tarafından, beslenme ve kronik hastalıklar hakkında ba-
ğımsız uzmanlar raporuna göre kalp ve da-
mar hastalıklarını, kanseri, diyabeti ve obezi-
teyi (aşırı şişmanlık) önlemek için, daha az
doymuş yağ, şeker, tuz; daha çok meyve,
sebze ve fiziksel egzersiz gerekiyor.

Aktif bir hayat tarzı için, doymuş yağ ve şe-
ker oranı yüksek besinleri daha az, meyve ve
sebzeyi daha çok tüketmek, kronik hastalık-
larla mücadelede de en etkili yollardan biri
olarak açıklanıyor.

-Doymamış yağ ve şeker oranı yüksek
besinleri daha az tüketin.

-Günde 5 gramdan az tuz, günde 400
gramdan fazla sebze-meyve tüketin.

-Her gün en az bir saat orta yoğunlukta
fiziksel hareket yapın.

-Günlük enerji tüketimi, harcanabilen
enerji miktarıyla oranlı olsun.

Aklınızda bulunması dileğiyle...



**PETROL-İŞ:
"EYLEMLER
KARARLILIKLA
SÜRECEK"**
Petrol-İş Sendika-

si Genişletilmiş Başkanlar Kurulu 8-9 Haziran 2003 tarihinde Kocaeli'nde toplandı.

Başta özelleştirmeler olmak üzere örgütlenme çalışmalarını, kamu toplu iş sözleşmelerini, çalışma yaşamına ilişkin yasa ve tasarıları elealarak basına ve kamuoyuna bir açıklamaya yapttı.

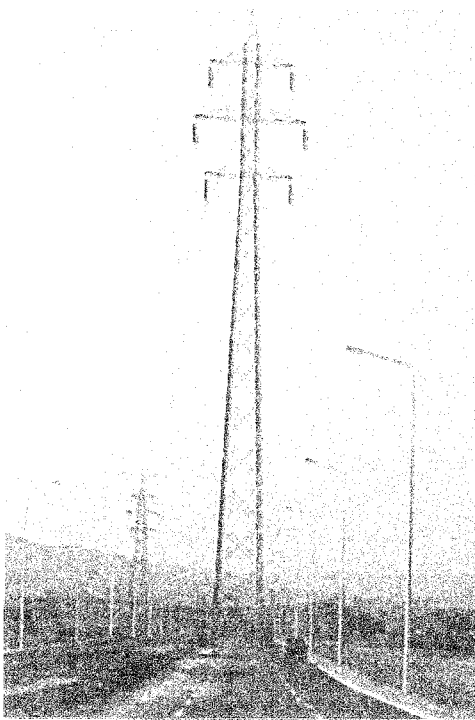
Petrol-İş Genişletilmiş Başkanlar Kurulu'nun sonuç bil-

dirgesinde özetle şu konulara değinildi:

"Örgütümüz ve Türkiye'nin emekçi halkı büyük bir özelleştirme saldırısı altında. Türkiye'nin ekonomik damarı olan Petkim, Tüpraş, İg-saş, Tügsaş, Bur-sagaz, Esgaz, Te-kele, Seka, THY gibi kuruluşların özel-leştirilmesinin, sendikaların bugü-ne dek iddia ettiği şekilde bir yağma ve talan saldırısı

olacağı ve bundan en büyük zararı da emekçilerin göreceği çok açıktır.

Genişletilmiş Başkanlar Kurulu-muz, 19 Nisan'da Aliğa'da, 3 Ma-yıs'ta Kırıkkale'de, 25 Mayıs'ta Bur-sa'da ve son ola-rak 7 Haziran'da Kocaeli'nde yapı-lan **ÖZELLEŞTİR-ME HAREKATINI DURDURALIM** mi-tinglerimiz ile bun-ların yanı sıra Türk-İş'in öncülü-



NERESİ DOĞRU?

Yandaki fotoğrafa dikkatli bakar mısınız?

Bu fotoğrafın neresi doğru?

Asfaltlanmış, yol çizgileri çizilmiş ve kaldırımları yapılmış bulvar mı?

Bulvarın tam ortasında yüksek gerilim hattı direğinin olması mı?

Hiçbir uyarıcı işaret olmadan yük taşıyan ağır tonajlı kamyonlar mı?

Bu fotoğrafın neresi doğru? Neresi burası?

Burası, Türkiye'nin başkenti Ankara!..

Burası, bir bölümü 6 yıldır, önemli bir bölümü 3-4 yıl önce bitirilmiş ve bir bölümü ise daha hala sürmekte olan İvedik'te kurulu iş-yeri kooperatiflerinin bulunduğu bölge...

Ve burası fotoğrafın çekilmesinden birkaç gün önce Başbakan R. T. Erdoğan tarafından büyük nutuklar atılarak "açıldı."

Cevaplanması gereken sorular şunlar aslında: Bu bir komedi mi, trajedi mi, rüya mı, gerçek mi? Bu ülkeyi yönetenler, bu ülkeye yakışıyor mu sizce?

Bu "yol"un neresi doğru?

ğünde 10 Mayıs'ta İzmir'de ve 18 Mayıs'ta Ankara'da yapılan mitinglerin Türkiye işçi sınıfının gerçek gücünü görmesini sağlayacak bir eylemlilik sürecini başlatığı tespitini yapmaktadır.

Özel sektör kamu sektörü ayrımı yapılmadan, örgütümüzün bütün üyelerinin ortak tutum aldığı ve ortak hareket ettiği bu süreç, BİR ÖZELLEŞTİRME HAREKATI: IRAK adını verdiğimiz kampanyamızın Türkiye işçi sınıfına mal edilmesini sağlamıştır.

Örgütümüz, bu sürecin, daha yığinsal katılımlarla önümüzdeki dönemde de devam etmesi kararlılığına sahiptir.

Sendikamızın gücünün sadece mitinglere katılmakla sınırlı olmadığını, örgütümüz, gerektiği takdirde üretimden gelen gücümüzü kullanmaktan, hukuk dışına taşmadan ya-

sal haklarımızı sonuna kadar kullanarak tüm meşru yollarla mücadele etmekten asla vazgeçmeyeceğini Petkim'in özelleştirilme sürecinde göstermiştir.

Aynı kararlılığın takvimi ilan edilen Tüpraş için de mutlak surette gösterileceği de zaten kesindir.

Meclisimizde milletvekili çoğunluğunu elinde bulunduran AKP iktidarı, zaten kırıntı halinde bulunan iş güvencesinin yürürlük tarihini ertelemeye gayret ettikten sonra, şimdi de esnekliği, kölelik koşullarını öngören yeni bir iş yasasını kabul etti ve onaylanmak üzere Cumhurbaşkanımıza yolladı. Hukukçu kimliğine sahip Cumhurbaşkanımız'dan bu yasayı onaylamadan Meclis'e iade etmesini talep ediyoruz.

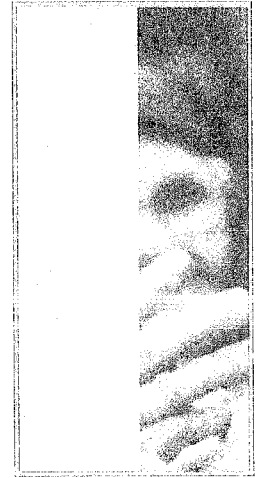
Genişletilmiş Başkanlar Kurulu-

muz, bu yasanın toplumda hiçbir meşruiyetinin olmadığını ısrarla vurgulamaktadır.

Bu yasanın onaylanması halinde, toplumsal barışın ve huzurun bu yasa toptan değiştirilene kadar bir daha tesis edilemeyeceği bilinmelidir.

Örgütümüz 2821 ve 2822 sayılı yasalarda yapılacak değişikliklere ilişkin şu andaki tasarıları genel olarak olumlu bulmuştur. Örgütlenme faaliyetlerimizin bu yasalarla yeni bir ivme kazanacağı umulmaktadır.

Genişletilmiş Başkanlar Kurulumuz, bugüne dek hiç ara verilmeyen örgütlenme çalışmalarının daha da hızlandırılarak devam ettirilmesine, bu amaçla örgütümüzün tüm kuruluşlarının yeni üye kazanmayı hedefler şekilde güçlendirilmesinin gerekli olduğunu tespit etmiştir."



AKP'NİN YOKSULLUĞA KARŞI MAKRO YALAN SİSTEMİ

Hükümet ülkenin yıllardır temel sorunu olarak tanımladığı birçok konuda oldukça bilgç bir tutumla "yeni projeler" ya da bol milyon veya milyar dolarlı "kaynaklar" üreterek, bunların sorunları gidereceği propagandasını sürdürüyor.

Örneğin Kıbrıs sorunu için "Belçika Modeli", makro ekonomik sorunların aşılması için "Malezya Modeli" ve son olarak da yoksulluğun ortadan kaldırılması için "Bangladeş Mode-

li'ni gündeme getiren hükümet yetkilileri, bu modelle yoksulluğun ortadan kaldırılacağını ileri sürdüler...

Yoksulluğu ortadan kaldıracak bu model nasıl yaşama geçirilecek, nasıl sürdürülecek?

Sistemin Türkiye'deki uygulayıcısı Türkiye İsrافی Önleme Vakfı Yöneticisi AKP Diyarbakır Milletvekili Aziz Akgöl'ün NTV'de yaptığı açıklamaya göre ihtiyaç sahipleri belirlenecek ve onlara küçük krediler verilecek. Kredi alan kişi herhangi bir iş yapacak ve daha sonra kredisini geriye ödeyecek. Örneğin hırka örmesini bilen yaşlı bir kadın, aldığı "kredi" ile yün çile alacak ve ördüğü hırkayı satarak "kredisini" geriye ödeyecek ve hem de yaşamı için gerekli parayı kazanmış olacak!... Hiç bir karşılık ve teminat göstermeksizin yoksullara küçük yatırıma yönelik kredi verilmesini ön-

gören "sistem"ın Türkiye'deki ilk uygulaması pilot bölge olarak seçilen Diyarbakır ve Siirt'te başlatılacak.

Bu yöntemle yoksulluğun azaltılabileceğine AKP yöneticilerinin inandığını hiçbir biçimde düşünmüyoruz. Çünkü yeterince akıllılar... Ancak onlar bu sistemi, bir gösteriş gibi sunmaya çalışıyorlar. Oysa yoksulluk bir sonuçtur ve nedenleri ortadan kaldırılamazsa azaltılamaz, hele hele hiç biçimde yok edilemez.

Başbakan R. Tayyip Erdoğan'ın bu modelin sunumu toplantısında protesto eden iki gencin haykırdığı gibi, eğer siz ülkenizi Uluslararası Para Fonu (IMF)'na kurban kılıyorsanız, IMF'nin dediklerini itirazsız kabul ediyorsanız, yoksulluğu hiçbir biçimde ortadan kaldıramazsınız. Yani bataklığı kurutmadan sivrisinekleri yok edemezsiniz.



TOPLUMSAL SORUNLARIN ODAKLANDIĞI GERÇEK: İŞSİZLİK

Günümüzde Türkiye'nin en önemli sorunlarının başında istihdam sorunları; istihdam sorunlarının başında da işsizlik geliyor.

İstihdam sorunlarını yalnızca işsizlik gerçeğine indirgemek nasıl yanlış ise işsizlik sorununu yalnızca ekonomik düzlem içinde değerlendirmek ve sosyal sonuçlarını bu alan içinde "kilitlemek" o denli yanlıştır.

İçinde bulunduğu dönemde mülksüzleşme ile

gelen ve uzun yıllar içinde kar topu gibi büyüyecek olan işsizlik gerçeği son kez Devlet İstatistik Enstitüsü tarafından Haziran ayı başında yayınlanan işsizlik rakamlarına da yansdı.

İzleyin ve bakın; göreceksiniz büyük sosyal sorunların habercisi işsizlik, sarı çizgiden kırmızı çizgiye doğru atladı, nasıl geliyor...

-Türkiye; hem 15 Avrupa Birliği ülkesi, hem de 10 aday ülke arasında işsizlik oranı, bir önceki çeyreğe göre en fazla artan ülke oldu. Geçen yılın son çeyreğinde yüzde 11.5 olan işsizlik rakamı, bu yılın ilk çeyreğinde yüzde 0.8 artarak yüzde 12.3'e çıktı.

-Sanayi üretiminde ilk üç ayda yaşanan yüzde 7.5'lik artışa rağmen işsizlikte gerçekleşen bu oran, hem AB ülkeleri hem de aday ülkeler arasında en yüksek artışa işaret ediyor. Resmi rakamlar dikkate alın-

diğında Türkiye, gündeminin birinci sırasına işsizliği alan AB ülkelerinin oldukça üzerinde yeralıyor. İlk çeyrek itibarıyla AB üyesi 15 ülkedeki ortalama işsizlik oranı yüzde 8. Bu rakamın Nisan ayında yüzde 8.1'e çıktığı görülüyor.

-AB üyesi 15 ülke ve aday 10 ülke arasında Türkiye'den sonra en yüksek işsizlik artışı görülen ülke Portekiz. Bu ülkede geçen yıl sonu yüzde 6.6 olan işsizlik oranının ilk çeyrek sonunda yüzde 0.7'lik artışla yüzde 7.3'e çıktı. İşsizlikteki artış nedeniyle ciddi sıkıntı yaşayan bir diğer ülke ise Almanya. Resmi işsizlik oranı yılbaşında yüzde 9 olan Almanya'da bu rakam ilk çeyrek sonunda yüzde 9.3'e, Nisan ayında ise yüzde 9.4'e yükseldi. İşsizlikte Almanya'yı izleyen Finlandiya ve Fransa'nın ise Mart ayında işsizlik oranı yüzde 9.1 ile Türkiye'nin

çok altında gerçekleşti.

-AB'ye giriş tarihi kesinleşen 10 ülke arasında, işsizlik açısından Türkiye'den çok daha kötü durumda olanlar bulunuyor.

Bunların başında gelen Polonya, yüzde 20.2'lik işsizlik oranıyla OECD ülkeleri arasında dahi işsizlik oranı en yüksek ülkelerden biri durumunda. Bu ülkeyi, yüzde 16.9'luk işsizlikle Slovakya izliyor. Avrupa Birliği'ne girişi kesinleşen Letonya'da ise resmi işsizlik rakamı yüzde 12.4 ile Türkiye ile yaklaşık aynı seviyede bulunuyor.

-Türkiye resmi rakamlar açısından bu ülkelerin gerisinde kalsa da, yüzde 17.1'lik tarım dışı işsizlik rakamı dikkate alındığında aday ülkeler arasında da üst sıralara tırmanıyor.

-Ve unutulmaması gereken diğer bir nokta ise şu: Türkiye'de resmi rakamlar işsizliğin oranlarını tam olarak yan-

sıtmaktan oldukça uzaktır. Resmi rakamlara yansıyan bu oranları üçte bir oranında hatta yüzde elli oranında arttırmak gerekiyor.



VE İLLER ARASI DENGESİZLİK

Türkiye'yi 26 istatistiki bölgeye ayrılan Devlet İstatistik Enstitüsü, bölgeler arasında önemli dengesizliklerin olduğunu yansıtan yeni verileri açıkladı. Bu verilere göre en zengin bölge Kocaeli merkezli 8'inci bölgenin 2001 yılı kişi başına gayri safi yurtiçi hasılası 4109 doları bulurken, en fakir Ağrı merkezli 21'inci bölgenin kişi başına

GSYİH'sı 730 dolar- da, Van merkezli 23'üncü bölgenin kişi başına GSYİH'sı da 749 dolarda kaldı.

DİE verilerinden yapılan hesaplamalara göre, 26 bölge içinde en büyük bölge 2001 yılı rakamlarıyla 10 milyon 243 bin nüfus, 31.4 milyar dolar GSYİH ile 1. Bölge (İstanbul) olurken, nüfusta sonunculuğu 865 bin nüfusla Kastamonu merkezli 17. Bölge, GSYİH'de sonunculuğu 845.5 milyon dolarla Ağrı merkezli 21. Bölge aldı.

Yüzölçümünde en büyük bölge 59 bin 528 kilometrekare ile Kayseri merkezli 15. Bölge, en küçük bölge ise 5 bin 220 kilometrekare ile 1. Bölge (İstanbul) oldu. GSYİH'da ikinciliği Kocaeli merkezli 8. Bölge, üçüncülüğü 9. Bölge (Ankara), dördüncülüğü 4. Bölge (İzmir) aldı. Adana merkezli 12. Bölge beşinci, Bursa merkezli 7. Bölge altıncı olur-

ken, Erzurum merkezli 20. Bölge 24'üncü, Kastamonu merkezli 17. Bölge 25'inci, Ağrı merkezli 21. Bölge ise sonunculuğu (26.) aldı.

Tüm bunların anlamı özetle şu: Bazı bölgelerimiz kimi Avrupa Birliği ülkeleri düzeyinde gelişirken kimi bölgelerimiz ise Sahra altı Afrika ülkeleri düzeyinde...



4857 SAYILI İŞ YASASI YÜRÜRLÜKTE

Gerek sendikaların, gerekse parlamento içinde CHP'nin yoğun tepkilerini çeken ve yasalaslaşmaması için büyük çaba harca-

dığı İş Yasası, 9 Haziran 2003 tarihinde Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer tarafından onaylandı ve Resmi Gazetede yayınlandı.

Sendikaların büyük tepkisi çeken İş Yasası, taşeronlaşma, ödünç işçi çalıştırma, işyerinin devri ve esnek çalışma gibi uygulamalar getiriyor.

İş Yasası'yla, iş güvencesinin kapsamı da daraltılırken işten çıkarmaya ilişkin "10 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri" tanımı yerine "30 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri" tanımı getiriliyor. Alt sınırın 10 çalışandan 30 çalışana çıkarılmasıyla daha fazla işverene, geçerli neden göstermeden işçi çıkarma serbestisi tanınarak, iş güvencesinin kapsamı daraltılmış oldu.

Geçersiz sebeple işten çıkarılan işçiye ödenecek tazminat miktarı da düşürüldü. İşverenin, haksız yere işten çıkar-

dığı işçiye ödeyeceği tazminat en az dört ve en çok 8 aylık olacak.

Yasada, işçinin haklı nedenle derhal feshi hakkına ilişkin hükümler, sağlık, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı sebepler olarak belirlendi. Buna göre, işçi sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren veya başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa işçinin haklı sebeple fesih hakkı doğacak.

Hizmet akitlerinden çalışma koşullarına ve sürelerine, iş güvencesi hükümlerinden tazminatlara, ücret ve ücret ödenmesi biçimlerinden izinlere kadar birçok yeni değişikliklerin getirildiği İş Yasasının olumsuz yönlerinin sendikalar tarafından bıkmadan ve yorulmadan açığa çıkarılması, anlatılması gerekiyor. .



TELEKOM DA TALANA GİDECEK

KESK'e bağlı Basın Yayın ve İletişim Emekçileri Sendikası (Haber-Sen) ile Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği'ne (TMMOB) bağlı Elektrik Mühendisleri Odası (EMO), İnşaat Mühendisleri Odası (İMO) ve Makine Mühendisleri Odası (MMO) 12 Mayıs 2003 tarihinde Türk Telekom'un (TT) özelleştirilme sürecinde geline aşama ve TT çalışanlarına yönelik tehdit üzerine ortak bir basın toplantısı yaparak Telekom'un özelleştirilmesinin yaratacağı sorunla-

ra dikkat çektiler.

Hükümetin muhalefetteyken karşı olduğunu açıkladığı hemen herşeyi iktidara gelince unuttuğunu ve tam tersini uygulamaya başladığının belirtildiği açıklamada; "Halka arz"ın bir aldatmaca olduğu vurgulandı ve özetle şu görüşler savunuldu:

"Son dönemlerde Türk Telekom ve Telekomünikasyon Kurumu yetkilileri ile Ulaştırma

Bakanı yetkilileri peşpeşe açıklamalar yapmaktadırlar. Hepsi de hisse senedi yoluyla özelleştirmeyi canla başla savunmaktadır. Ulaştırma Bakanı Binali Yıldırım'ın açıklamalarına göre "Öncelikle halka arz yoluyla özelleştirme, bunun yanı sıra eğer bulunabilirse blok satış da" hükümetin programında mevcuttur. Aslında hissele-

rin halka arzı aldatmacasının arkasında TT dahil diğer kamu kuruluşlarının da hükümetin yandaşı şirketlere peşkeş çekilmesi vardır. Küçük tasarruf sahiplerinin hisse almasının bir önemi yoktur, esas pay büyük şirketlerin elinde toplanacak ve bu süreç TT'nin daha sonra bir büyük tekelin eline geçmesiyle sonuçlanacaktır.

Türk Telekom'un satılmasına yönelik çabalar global enformasyon altyapısının oluşmasına yöneliktir ve ABD hegemonyasının daha kolay kurumasını sağlayacaktır. Bu hedef, ABD'nin kendi iktidar programında vardır. Altyapıya kim sahip olursa, buradan tüm ticareti kontrol edecektir.

Türk Telekom sadece telefon hiz-



ÜRKÜTÜYORLARI

Hükümet ısrarla ve inatla orman talanına yol açacak yasa değişikliği için büyük çaba harcıyor. Onlara göre orman arazisi olmaksızın "2B arazileri" hemen satılmalı ve milyarlarca dolarlık gelir Hazineye aktarılmalıdır. Yine birer orman ağacı olarak değerlendirilen kızılâğaçlarla asılı kestanelerin denetim olmaksızın kesilmesine olanak tanınmalıdır.

Hükümetin orman talanına yol açacak bu tehlikeli yaklaşımları, tüm toplumsal-kamusal ortak varlıkların, satılabilir bir meta olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır. Onlara göre doğada ve toplumsal yaşamda alınıp satılmayacak hemen hiçbir şey yoktur; herşey paradır!...

İnsanı, toplumu ve yaşamı bu biçimde parasalçı-çıkarıcı-fırsatçı yorumlamak olağan sayılabilir mi?

Yaşamı, insanı ve değerleri böyle yorumlayanların bu ülkeyi yönetmesinden nasıl ürkünü duyulmaz?

meti veren bir kuruluş değildir. Artık televizyon yayını, telefon, radyo, internet hizmetlerinin evliliği sözkonusudur ve birinci hedef e-ticarettir. Tıkanmış elektronik sanayilerinin önünü açmak isteyen uluslararası tekeller, önlerinde buna engel olacak hiçbir devlet, yasa, mevzuat ve toplumsal muhalefet istememektedirler.”



İSTEĞE BAĞLI SİĞORTALILAR KAPANA SIKIŞTIRILDI

Türkiye'nin en

önemli sosyal sorunlarından birini yıllardır “sosyal güvenlik” sorunu oluşturmuştur.

Milyonlarca insan hala herhangi bir sosyal güvenlik kurumunun kapsamında değil. Sigortalı olanlar için ise sorunlar başka bir boyutta... Onlara dönük kaliteli hizmet yok ve hemen her şey prime bağlı...

Bu durum bir sonuç ve kuşkusuz bu olumsuz sonu-

cun/sorunların ar-
dında birçok neden var... Ancak en önemli neden, insana verilen değer olmalı...

İnsana değer vermemenin yeni bir kanıtı ya da yeni bir görünümü isteğe bağlı sigortalıların prim oranlarının Temmuz 2003 tarihi itibarıyla yüzde 110 artırılması... Bu konuda yaşanan/yaşanacak olumsuzluk şöyle:

İsteğe bağlı ola-



ÇALIŞMA VE YAŞAMA SÜRESİ

Çalışma süresi konusunda yoğunlaşan mücadalenin dünya işçi hareketi tarihinin en önemli sorunu olduğunu ve bu mücadelenin tarihi kadar eski olduğunu, bugün hiçkimse-
nin tartıştığını sanmıyoruz.

Çalışma süresi söz konusu olduğunda yalnızca günlük çalışma süresi, haftalık çalışma süresi, aylık çalışma süresi ve hatta yıllık çalışma süresi değil, bir yaşam boyu çalışma süresi olgusunun değerlendirilmesi gerekiyor.

Yine çalışma süresi değerlendirildiğinde bir başka olguya temellendirilmesi gerekiyor: Çalışmama süresi.

Bu yaklaşımın nedeni şudur:

Çalışma süresini değerli, etkin ve hatta verimli kılan, bir insanın çalışmama süresini ne ölçüde anlamlı kıldığıdır, kılabilirdiği.

Bir başka anlatımla çalışma süresi, yaşama sürecinin içinde anlamlıdır, anlamlandırılmalıdır. Çünkü söz konusu insanın mutluluğu ve gönenci olmasıdır.

rak, prim ödeyip sigortalılıklarını devam ettirenler 1 Nisan 2003'e kadar, 327 milyon 583 bin 290 lira üzerinden yüzde 20 oranında prim ödüyorlardı. Buna göre Mart 2003'de ödenen primin tutarı, 65 milyon 516 bin 658 liraydı.

1 Nisan 2003 itibariyle, prime esas kazancın alt sınırı 395 milyon 99 bin 960 liraya yükseltildi. Ödenecek primin tutarı da 78 milyon 619 bin 992 liraya yükseltildi.

4842 sayılı Yasa ile, 1 Mayıs 2003 tarihinden itibaren, isteğe bağlı sigortalının, ödeyeceği primin oranı yüzde 20'den yüzde 30'a yükseltildi...

İsteğe bağlı sigortalıların, prime esas kazançlarının alt sınırı, 1 Temmuz 2003'den itibaren 458 milyon 15 bin 820 lira olarak uygulanacak. Buna göre, Temmuz 2003 dönemi için ödenecek primin tutarı, 137 milyon 404 bin 746 lira olacak.

Kısaca, isteğe bağlı sigortalı olup; 31 Mart 2003'de 65 milyon 516 bin 658 lira prim ödeyeller, 1 Temmuz 2003'den itibaren 137 milyon 404 bin 746 lira ödeyecek. Başka bir anlatımla, Mart 2003'e kıyasla, 1 Temmuz 2003'de sigorta primindeki artışın oranı yüzde 110 olacak.

Peki bu ülkede isteğe bağlı olarak sigortalılar ne kadar?

SSK istatistiklerine göre yaklaşık 1 milyon kadar ve önemli bölümü kadındır...

Aktif sigortalı iken çalıştıkları işyerinde evlilik, çocuk bakımı başta olmak üzere birçok nedenle ayrılmak zorunda kalan ve gelecekte kim ekonomik-sosyal sorunlar karşısında kendini güvence altında tutmak isteyen ev kadınları bu önemli prim tutarını nasıl ödeyecektir?

Peki birkaç ay ödeyememesinin yükü yalnızca faiz yükü müdür?

Çok daha ağır bir

yükü var bunun...

İsteğe bağlı sigortalı primini art arda üç ay ödemeyen sigortalıların, isteğe bağlı sigortalılıkları, primi ödenmiş olan son ayın bitiminden itibaren sona eriyor.

Primlerini art arda üç ay ödememeleri nedeniyle, sigortalılığı sona erenler, tekrar yazılı başvuruda bulunmak koşuluyla, yeniden isteğe bağlı sigortaya devam edebiliyorlar. Ancak bunun için, 1080 gün prim ödenmiş olma koşulu aranacak.

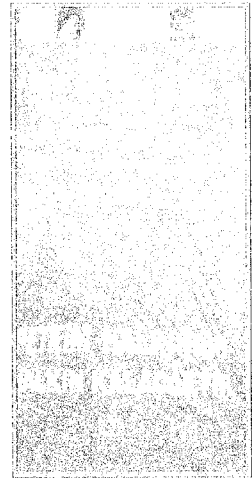
Eski düzenlemeye göre, isteğe bağlı olabilmek için bir gün dahi SSK sigortalısı olarak tescil edilmiş olmak yeterliyken, yeni düzenlemeye göre en az 1080 gün prim ödenmiş olmak gerekiyor.

1 Mayıs 2003'ten önce isteğe bağlı sigortalı olup, kuruma prim borcu bulunanların 6 ay içinde prim borçlarını gecikme zammıyla birlikte ödemeleri halinde sigortalılıkları

devam edecek. Ancak, bu süre içinde borcun ödenmeyen kısmına ait süreler hizmetten sayılmayacak. Yani "Cennet anaların ayaklarındadır" demekle olmuyor.

Bu olumsuzlukların aşılması için öne çıkın; bir şeyler yapın...

Sözümüz, siyasal iktidara, muhalafete, partilere, sendikalara, meslek kuruluşlarına, toplum örgütlerine; herkeşe...



**"PETKİM'i
UCUZA
KAPATMAYIN,
İKİ PETKİM
DAHA KURUN"**

Türkiye'nin en büyük petrokimya tesisi

si olan Petkim'in satış sözleşmesinin tamamlanmasına 30 gün kala, Petrol-İş üyesi üyesi işçiler, alıcı durumundaki Genç Parti lideri Cem Uzan'la 8 Temmuz günü Lüleburgaz'da aynı meydana çıktı. Petkim işçileri Genç Parti'nin düzenlediği miting öncesinde, aynı meydanda "Petkim, filler kavgasında ezilecek çimen değildir" mesajını verdi.

Cem Uzan saat 17.00'de yapılacağını duyurduğu konuşmasını, basın toplantısı nedeniyle bir saat ertelemek zorunda kaldı. İşçilerin düdüklü protestoları ve sloganları miting-konser gürültüsünü bastırdı.

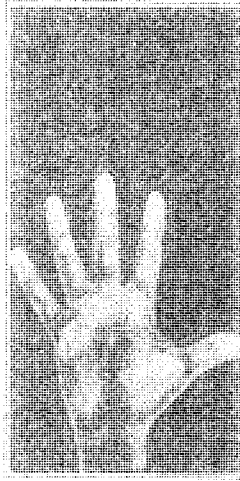
Uzan, kürsüye ancak işçilerin basın açıklamasından sonra protestolarla çıkabildi.

Basın açıklamasında, Genel Başkan Öztaşkın, sanayicilere şöyle seslendi:

"Yerli sermaye-

yabancı sermaye önemli değil; gelin, Petkim'i ucuza kapatma kolaycılığı yerine, Türkiye'ye iki Petkim daha kurun. Hem siz kazanın hem ülke kazansın.

Biz sendika olarak kendilerine ücretsiz yatırım dayanışmanlığı yapma sözü de veriyoruz."



**"GREV
ERTELEMEK,
DEMOKRASİYE
AYKIRIDIR"**

Petrol-İş'in örgütlü olduğu Petlas'ta toplu sözleşme görüşmelerinde anlaşma sağlanamaması nedeniyle 2 Temmuz 2003 tarihinde uygulanması amaç-

lanan grev, Bakanlar Kurulunca "milli güvenliği bozucu nitelikte görüldüğü" gerekçesiyle 60 gün süreyle ertelendi.

Grev ertelenmesinin gerçekleştirildiği tarihten sonra yapılan görüşmeler sonucunda anlaşma sağlanarak toplu sözleşme imzalandı.

Ancak grevin ertelenmiş olması, AB uyum yasalarının çıkartılmaya çalışıldığı bir ortamda önemli bir çelişki olarak gündeme geldi.

Petrol-İş Sendikası Merkez Yönetim Kurulu, grev ertelenmesi nedeniyle yaptığı basın açıklamasında, erteleme kararının işverenin istemiyle alındığını belirterek şu noktalara dikkati çekti:

"Hükümetin grevi işverenin talebini yerine getirmek değil, sorunun çözümü için çaba sarf etmek olmalıydı. Hükümet sürekli olarak grevleri erteleyerek kağıt üzerinde

var görünen grev hakkını gaspetmektedir.

Hükümetin grevi yasaklama gerekçesi "milli güvenlik" olmuştur. Ülkenin en büyük, en stratejik önemi olan kuruluşlarını özelleştiren ve özelleştirme gayretinde olan hükümetin "milli güvenlik" adına bu grevi ertelenmesi çelişkidir. Stratejik önemi olan kuruluşların özelleştirmeleri milli güvenliği tehdit etmiyor mu? Milli güvenlik unsuru Petlas özelleştirilirken değil de grev uygulaması sırasında mı siyasilerin aklına geldi?

Özelleştirildikten sonra yatırım taahhütleri yerine getirilmeyerek 6 yıldır ağır koşullarda çalıştırılan lastik işçisi üyelerimiz açlık sınırında yaşamaya mahkum edildiler.

Demokratikleşme sürecinde AB'ye uyum adı altında bir takım ya-

sal değişiklikler yapılırken işçilerin yasal ve demokratik hakkı olan grevin engellenmesi anlaşılır gibi değildir.

Hükümetin bu kararı, işçilerin demokratik hakkına indirilmiş bir darbedir. Ülkemizde savaş hali olmasına rağmen bu grevin 'milli güvenliği' nasıl bozacağı da anlaşılır gibi değildir. Bu karar, işveren çevrelerinin girişimleriyle alınan bir karardır."



**TEKGIDA-İŞ,
TEKEL İÇİN
ANKARA'YA
YÜRÜDÜ**

Türk-İş'e bağlı

Tekgıda-İş Sendikası yöneticileri, Türkiye'nin en önemli kamu kuruluşlarından biri olan TEKEL'in özelleştirilmesini engellemek doğrultusunda kamuoyunu duyarlı kılmak üzere 9 Mayıs 2003 tarihinden 17 Mayıs tarihine kadar süren İstanbul'dan Ankara'ya uzanan 8 günlük yürüyüş düzenledi.

Yürüyüş boyunca yurttaşların alkışları ile karşılanan sendika yöneticileri, yürüyüşlerini 17 Mayıs günü Anıtkabir'de noktaladılar.

Sendikamız petrol-ış yürüyüşün yapılacağına açıklandığı günlerde yaptığı basın açıklamasında desteğini vurguladı.

Diğer yandan Tekgıda-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu tüm Türkiye düzeyinde imza kampanyası düzenlendi.

Kent merkezlerinde oluşturulan standlara tek tek ya da toplu olarak gelen yurttaşlar hazır-

lanan metni imzalandılar. Kampanyanın metninde TEKEL'in özelleştirilmesinin engellenmesi istenerek şu noktalar üzerinde duruldu:

"TEKEL bu ülkenin en eski milli kurumlarından biridir. TEKEL, her yıl milyarlarca dolarlık bir kaynak yaratmakta ve bu kaynak Türkiye Cumhuriyeti'nin ve toplumun hizmetine sunulmaktadır. TEKEL, bu ülkenin sekizinci büyük sanayi şirkettir. TEKEL, bu ülkenin dört bir yanına dağılmış fabrikaları ile gittiği her il ve ilçeye iş ve ekmek götürmektedir. TEKEL, dünyaca ünlü Türk tütününün işleyicisi, alıcısı en büyük güvencesidir. TEKEL, tütün ve üzüm fiyatlarının değerini bulmasının tek garantisidir. TEKEL, insan sağlığını hiçe sayan, gençleri, çocukları sigara içki bağımlısı yapmak için uğraşan ya-

bancı tekellerin önündeki tek engeldir.

TEKEL, 30 bine yakın işçi ve memurun ekmek kapağıdır.

TEKEL özelleşirse; ulusal sigara ve içki sanayimiz, yabancıların eline geçecektir.

TEKEL özelleşirse; kalitesi düşük, sağlığa zararlı her türlü ürün piyasayı dolduracaktır.

TEKEL özelleşirse; her yıl yeniden üretilecek milyarlarca dolarlık ülke geliri yabancıların kasasına akacaktır.

TEKEL özelleşirse; 30 bine yakın işçi ve memur işsiz kalacaktır.

TEKEL özelleşirse; Türk tütün değerini kaybedecek, tütüncüler, bağcılar topraklarını terk etmek zorunda kalacaklardır. Türk tarımı en büyük darbeyi yiyecektir.

TEKEL özelleşirse; sigara ve içki tüketimi bir kat daha artacak, toplu-

mun sağlığı bozulacaktır.

TEKEL özelleşir-se; serbest rekabet değil, tam anlamıyla bir tekelleşme yaşanacaktır.

TEKEL özelleşir-se; artan sigara ve içki tüketiminden dolayı, sağlık harcamaları için yurt dışına milyarlarca dolar ayrıca kaynak aktarılacaktır.

TEKEL özelleşir-se; Cumhuriyetin kurulduğundan beri net bütün ihracatçısı olan ülkemiz tütünde bile dışa bağımlı hale gelecek, sattığından fazlasını yabancı bütün almak için harcamak zorunda kalacaktır.

TEKEL özelleşir-se; Ülkeye yeni fabrikalar, yeni iş sahaları açabilecek milli kaynaklara yabancılar el koyacaktır.

Ülkemizin bağımsızlığı, ulusal sanayimiz ve kalkınma ideallerimiz adına bu özelleştirmeye hayır diyoruz.”



“YEREL YÖNETİM YASA TASARISINDA ÇALIŞANLAR YOK SAYILIYOR”

“Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısı” nedeniyle basına ve kamuoyuna bir açıklama yapan Belediye-İş Sendikası Genel Başkanı Nihat Yurdakul, tasarının bütünlükten yoksun, eksik, tarafların görüşlerini dikkate almayan, demokratik ve etkin bir yerel yönetim yaratmaktan uzak, katılımı sağlamayan tasarılarından biri olduğunu vurgulayarak “Reform iddiası taşıyan bir tasarı; öncelikle düzenlediği alanın bütünü-

nü ele alması gerekir” dedi.

Yurdakul, tasarının reform niteliği taşımaktan uzak bir çalışma olduğunu vurgulayarak özetleşunları söyledi:

“Siyasi İktidar, her açıklamasında sivil toplum kuruluşlarının önemini vurgulamasına karşın, pratikte çalışanlarla işbirliğine girmekten adeta kaçınmaktadır. Tasarının hazırlanması aşamasında, sendikalar başta olmak üzere sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliği, görüş alışverişı yapılmamıştır.

Yerel yönetim çalışanlarının en büyük örgütü olan Sendikamız, siyasi iktidarın bu tutumunu büyük bir çelişki ve zaaf olarak değerlendirmektedir. Kamu Yönetimi Kanunu Tasarısı da bu çelişki ve zaafın son örneğidir.

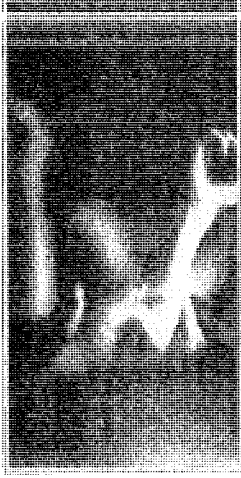
Tasarı, denetim alanında da büyük boşluklar içermektedir. Etkin ve hızlı

işleyen bir yerel yönetim yargısının gerekliliği hiç akla gelmemiştir.

Sendikamız; devletin yurttaşına beklediği hizmetleri hızla, ucuza, etkin ve kaliteli bir biçimde, yerinde, adil olarak, denetlenebilir ve hesap verebilir bir biçimde sunması gerektiğine inanmaktadır. Ayrıca bu hizmetlerin ancak; liyakat sahibi, tarafsız, haklarına saygı gösterilen, güvenceli ama sorumluluklarını bilen çalışanlar eliyle ve onların katılımıyla gerçekleştirilecek bir yapıyla mümkün olduğuna inanmaktadır.

Hizmeti hem üreten, hem de tüketenler olarak sorunları bilen ve çözümler konusunda önerileri olan sendikamız; yerel yönetimler gibi çok önemli bir alanda yapılacak bir reformun, sadece iktidar partisinin, TBMM'deki sayısal çoğunluğuna da-

yanarak, tek başına hazırlayıp sunduğu bir metnin yasalaştırılmasıyla mümkün olamayacağına inanmaktadır.”



SEKA İŞÇİLERİNİN UZUN YÜRÜYÜŞÜ

Türkiye'nin kağıt ve selüloz fabrikaları yüz milyonlarca bedelle değil; geniş arazileri, lojmanları, tesisleri, geniş makina parkıyla talan fiyatına satılmaya başlandı.

Türk-İş üyesi Selüloz-İş Sendikası özelleştirmenin yarattığı olumsuz sonuçlara dikkat çekmek üzere işten çıkartılan üyeleriyle

Afyon'dan Ankara'ya yürüyüş düzenledi.

Ankara'da Atatürk Orman Çiftliği kapsamında Türk-İş Yönetim Kurulu tarafından karşılanan işçiler, hükümet uygulamalarını protesto ettiler.

Öte yandan Selüloz-İş Sendikası tarafından SEKA işletmelerinin özelleştirilmesi konusunda TBMM Başkanlığına bir mektup iletilmişti. SEKA'nın 1936 tarihinde sanayileşme sloganı ile kurulduğuna dikkat çekilerek kuruluşundan sonra ülke genelinde 8 fabrika daha yaratan SEKA'ların özelleştirme adı altında yok pahasına satıldığı ve çalışanların kapı önüne konulduğu belirtildi. SEKA Afyon İşletmesi ile Balıkesir İşletmesi bu durumun en çarpıcı örneklerini oluşturduğu vurgulanan yazıda özetle şöyle denildi:

“Kağıdın kullanım alanları daha 10 yıl öncesinde ülkemizde birkaç

alanla sınırlıyken kağıt klasik kullanım alanlarının yanında ambalajdan, temizliğe kadar oldukça çeşitlendirilerek varlığını sürdürmektedir.

Kağıt Dünyada olduğu gibi ülkemizde de tüketimi hızla artan vazgeçilmez bir ürün olma özelliğini bu güne kadar sürdürdüğü gibi gelecekte de sürdürecektir. Birkaç üründen birisi olması nedeniyle vazgeçilmez niteliği ile ön plana çıkmaktadır.

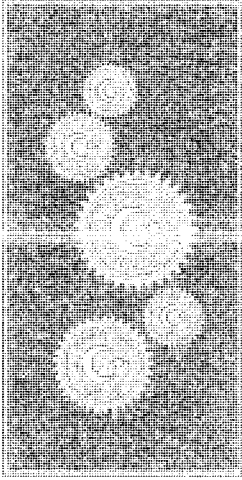
Geleceği olan, vazgeçilmez olan, kar potansiyelleri yüksek, tüketicinin kolayca benimseyip zor vazgeçtiği, 60 milyonu aşan nüfusu ile yeni ürünlerde büyük bir tüketim potansiyeli olan kağıt üretiminden 1936 yılından beri var olan SEKA'yı dışlamak, altın yu-murtlayan tavuğu, çok uluslu tekellerin ellerine bırakmak, pazarı, kağıt

ürünlerinin fiyatlarını monopollerin insafına terk etmek anlamına gelmektedir.

SEKA'nın var oluş amacı özel sektöre rakip olmak, onu yok etmek değildir.

Ekmek kadar vazgeçilmez bir ürünün tüketiciyi kalite, fiyat, çeşitlilik üçgeninde monopollerin, tekellerin insafına bırakmadan her üç alanda da piyasaları düzenleyici bir görev yürütmesidir.

Bir başka ifadeyle Kağıt Sanayisinde Kamu adına SEKA'nın varlığı, kağıt fiyatlarının tekellerce keyfi olarak belirlenmemesi, kalite ve çeşitlilikte kamusal alternatifin varlığı ile rekabetin olumu boyutuyla sürmesi, kağıt ve kağıt ürünlerinden sadece üst gelir gruplarının değil tüm kamunun yararlanmasının sağlanması için zorunludur.”



TÜRK-İŞ: GELİR DAĞILIMI KÖTÜLEŞİYOR

Türk-İş tarafından yapılan bir araştırmaya göre kişi başına gelir düzeyinin düşük olduğu Türki-

ye'de gelir dağılımının da adaletsiz olmasının yoksulluk olgusunu ön plana çıkardığına dikkat çekildi. Araştırmada, ülke nüfusunun yüzde 12'sinin yetersiz beslenme nedeniyle açlık, yüzde 43'nün ise yoksulluk sorunu ile karşı karşıya bulunduğu bildirildi.

Türkiye'de gelir dağılımının çalışanlar aleyhine denge-siz ve adaletsiz olduğu vurgulanarak, uygulanan ekonomik ve sosyal politikaların olumsuz yansımalarının gelir

dağılımında görüldüğü kaydedilen araştırmada özetle şu bulgular yansıtıldı:

-Ülke nüfusunun yüzde 20'sini oluşturan ve en yoksul kesim olan yaklaşık 13 milyon kişi toplam gelirin yüzde 4.9'nu alırken, en zengin kesim olan nüfusun yüzde 20'si ise toplam gelirin yarısından fazlasını alıyor.

-Kişi başına gelir düzeyinin düşük olduğu Türkiye'de gelir dağılımının da adaletsiz olmasının yoksulluk olgusunu

ön plana çıkarıyor,

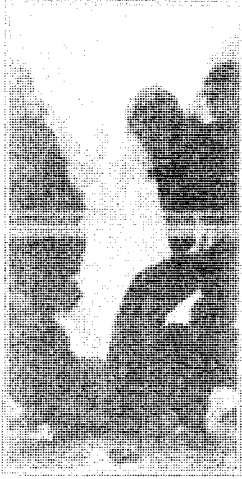
-Ülke nüfusunun yüzde 12'si yetersiz beslenme nedeniyle açlık, yüzde 43 yoksulluk sorunu ile karşı karşıya bulunuyor.

-Uygulanan politikalarla ücretli çalışanların ulusal gelirden aldığı pay düşerken, kira, faiz ve kar gelirleri toplamından oluşan sermaye gelirlerinin ulusal gelirden aldığı pay sürekli artıyor.

Hazırlayan:
Haluk Şensu



DÜNYA



FRANSA'DA GENEL GREV

Mayıs ayı sonundan itibaren Fransa yeniden işçi eylemleriyle sarsılmaya başladı.

Hükümetin kamu işçilerinin emeklilik şartlarını düzenleyen planlarına tepki gösteren sendikalar, etkili grevler ve büyük kitlesel gösteriler düzenlediler.

Ancak eylemlere polisin sert müdahalesi oldu. Yer yer çatışmaya dönüşen eylemler nedeniyle çok sayıda kişi tutuklandı.

Polis, hükümetin emeklilik sisteminde yapmak istediği değişikliği protesto eden göstericilere karşı göz yaşartıcı

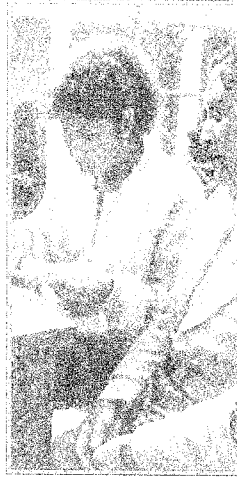
gaz ve basınçlı su kullanırken göstericiler de polis müdahalesine taş atarak yanıt verdi.

Fransa'da emeklilik sisteminin çökmek üzere olduğunu savunan Hükümet, kamu çalışanlarının emekli olmaları için 37 yıl olan süreyi, özel sektördeki gibi 40 yıla çıkartmak istiyor. Kamu işçileriye bu değişikliğe karşı çıkıyor.

Diğer yandan Hükümet yetkilileri kamu sektöründe devam eden grevlerin "ağır ekonomik sonuçları olacağı" uyarısında bulundular.

Çünkü grev sonucunda özellikle kara, hava ve demiryolu ulaşımında büyük aksamalar yaşandı.

Bu arada bazı sendikalar, bir ay içinde ikincisini düzenledikleri uyarı niteliğindeki genel grevle yetinilmeyeceğini, daha uzun süreli grevlerin planlanacağını bildiriyor.



ILO: "ÇALIŞMA YAŞAMINDA EŞİTLİK ZAMANI"

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nün her yıl Haziran ayının ilk haftasında toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda görüşülmek üzere sunulan "Çalışma Yaşamında Eşitlik Zamanı" raporuna göre, dünyada milyonlarca insan, yeteneklerine ya da işin gerektirdiklerine hiç bakılmaksızın, cinsiyetleri, dinleri ya da derilerinin rengi nedeniyle iş bulamamakta, belirli işlerle sınırlandırılmakta ya da düşük ücret almaktadır.

ILO Raporunda

vurgulanan diğer noktalar ise özetle şöyle:

-En kötü örnekleri kadınlar, etnik ya da ırksal azınlıklar ve göçmenler gibi belirli gruplara işgücü piyasasında uygulanan ayrımcılık bu kesimleri zorla çalıştırma ya da zorunlu çalıştırma gibi durumlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Çalışma yaşamındaki ayrımcılık, insanların işlerinde seslerini duyuramamalarına yol açmakta, katılımcı niteliklerini törpülemekte böylece işyerinde demokrasiyi ve adaleti zedelemektedir. İnsanın saygınlığı ve bireysel özgürlük, sosyal adalet ve bütünlük gibi değerler salt kağıt üzerinde kalmayıp gerçekten yaşama geçirilecekse, çalışma yaşamındaki ayrımcılığa son vermek gerekir.

-Fabrikalar, buralar, plantasyonlar, çiftlikler ya da

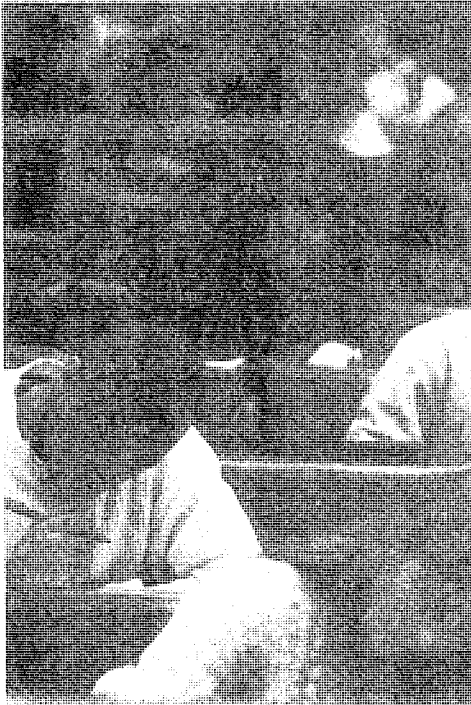
sokaklar dahil bütün işyerleri toplumda ayrımcılığa karşı mücadele açısından stratejik bir giriş noktası oluşturur. Çalışma yaşamında eşit biçimde davranılmayan, kendilerine eşit fırsatlar tanınmayan insanlar, çoğu kez başka alanlarda da ayrımcılığa maruz kalırlar. Buna karşılık işyerlerindeki ayrımcılık daha etkili, daha doğru-

dan biçimde aşılabılır. İşyeri farklı ırklardan, cinsiyetten, yaştan, ülke aidiyetinden ve fiziksel yeterlilikten insanları bir araya getirip onlara eşit davranarak önyargılarını dağıtmasını sağlar ve ayrımcılıktan arınmış bir toplumsal yaşamın olası, etkili ve istenir olduğunu ortaya koyar.

Diğer yandan 11 Haziran 2003 tarihinde 91. ILO Kon-

feransında bir konuşma yapan Türk İş Genel Başkanı Salih Kılıç özelleştirmelerin istihdam sorunlarını arttırdığını tüm dünyada yaşanan işsizlik sorunun en önemli nedenlerinden biri durumuna geldiğini vurgulayarak yeni iş yasasını eleştirdi. Salih Kılıç yasanın sosyal tarafların mutabakatları ile çıkartılmadığını vurgulayarak özetle şunları söyledi:

“Özellikle, çalışma hayatının esnekleştirilmesi adı altında, kazanılmış işçi hakları işverenler lehine değiştirilmiştir. Esneklik, işçi aleyhinde uygulamalara yol açarsa, işyerlerinde ve toplumda sosyal huzursuzluklara neden olabilir. Kanunun uygulanmasını dikkatle izleyeceğiz ve çıkan problemlerin giderilmesi için hukuki



AYRIMCILIĞA HAYIR!

“Her Taraf Devlet, bireylere, birey gruplarına ya da kurumlara karşı hiçbir ırk ayrımcılığı eyleminde veya uygulamasında bulunmamayı ve ulusal ya da yerel tüm kamu yetkilileri ile kamu kurumlarının bu yükümlülüğe uygun hareket etmelerini sağlamayı üstlenir.”

“Her Taraf Devlet, herhangi bir kişinin veya teşkilatın ırk ayrımcılığını himaye etmemeyi, savunmamayı ve desteklememeyi üstlenir.”

“Her Taraf Devlet, yerel ulusal ve hükümet politikalarını gözden geçirmek, nerede bulunursa bulunsun, ırk ayrımcılığı doğuran veya devam ettiren yasaları veya düzenlemeleri değiştirmek, kaldırmak veya geçersiz kılmak amacıyla etkin önlemler alır.”

“Her Taraf Devlet, koşullar gerektirdiği takdirde yasal düzenlemeler yapmak dahil, tüm uygun yöntemlerle, herhangi bir birey, grup veya örgüt kaynaklı ırk ayrımcılığını yasaklayacak ve bu tür ayrımcılığa son verecektir.”

(“BM Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmesi”den)

yolları ve sosyal diyalog kanallarını zorlayacağız. Yeni İş Kanununun 114. maddesinde yer alan üçlü danışma kurullarının etkili bir biçimde işletilmesini bekliyorum. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanımız bugüne kadar sosyal diyalog konusunda iyi niyetini göstermiştir. Belirli çevrelerin baskıları sonucunda gözardı edilen sosyal diyalog

sürecinin yeniden başlatılacağı ve İş Kanununun uygulanmasında çıkacak sorunların çözümünde aynı iyi niyetin gösterileceği inancındayım.”

Konferansta ertesi gün bir konuşma yapan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Murat Başeskiöğlu, ILO'nun yoksullukla mücadele konusundaki çalışmalarıyla son kez çıkartılan “Ça-

lışma Yaşamında Eşitlik Zamanı” raporunun önemli hedefler içerdiğini belirtti. Başeskiöğlu, yeni yasanın tarafların katılımı ile oluşturulduğu izlenimi veren değerlendirmeler yaparak özetle şunları söyledi:

“Çalışma normları alanındaki en önemli gelişmelerden birisi, geçtiğimiz Mart ayında yürürlüğe giren İş Güvencesi Yasa-

sı'dır. Bu düzenleme ile çalışanlar haksız işten çıkarılmalara karşı korunmuş ve işe iade imkanı getirilmiştir. Çok kısa bir süre önce, 1971 yılından beri yürürlükte bulunan İş Kanunu'nun yerine, çağın gereklerine, Avrupa Birliği müktesebatına ve onaylamış olduğumuz uluslararası çalışma sözleşmelerine uyum gözetilmek suretiyle



GENÇLERE SORUN KALİYOR

6.3 milyar olan dünya nüfusunun yarısını 25 yaşın altındakiler, bunların 1 milyardan fazlasını ise 10-19 yaş grubu oluşturuyor.

Tüm dünyada yaygınlaşan yüksek işsizlik oranlarının yükü çalışan nüfusa eşit dağılmaktadır. Gençler her zaman daha kolay etkilenirken daha yüksek işsizlik oranlarına sahip olmaktadır.

OECD ülkelerinde, her altı gençten biri işsizdir, Afrika'da 26 yaş altındaki hemen hiç kimse iş bulamamaktadır, pek çok Latin Amerika ve Asya Pasifik ülkesinde de benzer durum yaşanmakta bunun da ötesinde yüksek eksik istihdam düzeyi bulunmaktadır.

Yüksek işsizlik oranlarının yanısıra, çocuklar dünyanın her yerinde çalıştırılarak sömürülmektedir. Dünyada 200 milyon civarında çocuk işçi olduğu ve hergün işgücü piyasasına 80 bin çocuğun katıldığı bilinmektedir.

Genç işsizliği küresel bir sorundur ve birlikte kararlaştırılmış küresel eylemlilik gerektirmektedir.

yeni bir İş Kanunu kabul edilmiştir. Yeni kanun, istihdamın geliştirilmesi açısından önem taşıyan bazı esnek çalışma biçimlerini düzenlemekte, istihdamda kadın-erkek eşitliğini pekiştirici hükümler getirmekte, ücret garanti fonu, kıdem tazminatı fonu gibi, işverenin acze düşmesi halinde işçi alacaklarını koruyacak fonlar kurulmasını öngörmektedir.

Yeni yasa ile "sosyal diyalog" alanında da önemli gelişmeler sağlanmıştır. İşyerlerinde "üçlü danışma kurulları" oluşturulmuştur. Mevzuat değişikliği öngören tasarıların üçlü yapıdaki bir "Bilim Kurulu" tarafından hazırlanması, Türkiye'de artık bir gelenek haline gelmiştir. Yukarıda sözü edilen İş Güvencesi Kanunu, Yeni İş Kanunu; halen sosyal taraflarca incelenmekte olan yeni Sendika-

lar Kanunu ve Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu tasarıları da bu nitelikteki kurulların elinden çıkmıştır.

Bu arada, geçtiğimiz hafta iki ayrı ILO Sözleşmesi, 155 ve 161 sayılı Sözleşmeler Parlamentomuzda ilgili Komisyonda kabul edilerek onaylama aşamasına gelmiştir.

"Sosyal koruma" alanındaki kayda değer bir gelişme, 1999 yılından bu yana aşama aşama geliştirilmeye çalışılan sosyal güvenlik reformudur.

Birinci aşamada, kayıtdışı istihdamın önlenmesine ve aktüeryal dengeyen düzeltilmesine yönelik tedbirler alınmıştır. İkinci aşama olarak, bireysel emeklilik sistemi kurulmuş, ayrıca sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesi ve kapsamlı bir sosyal yardım sisteminin kurulması

hedeflenmiştir. Halen sürmekte olan üçüncü aşamada ise sosyal güvenlik kuruluşlarının yeniden yapılandırılması gerçekleştirilecektir."



UNICEF: ÇOCUKLAR İÇİN SÖZLER TUTULMUYOR

Çocuklara Yardım Fonu UNICEF, hükümetlerin geçtiğimiz yıllarda çocuklar için verdiği sözleri yerine getirmedğine açıkladı.

UNICEF'ten yapılan yazılı açıklamaya göre, çocuklar için bir eylem planı hazırlanmasını içeren ilk adım, tüm dünyadaki hükümetlerin ancak yarı-

sı tarafından atıldı.

Çocukların durumlarının hangi yollardan iyileştireceklerine ilişkin özet bilgi veren ülke sayısı 105, üzerinde anlaşılan takvim uyarınca bir eylem planı hazırlamak ya da var olan eylem planlarını 2003 yılı sonuna kadar değiştirmek durumunda olan ülke sayısının ise 90 civarında olduğu açıklandı.

Dünyada 2.1 milyar çocuğun bulunduğu ve bunların yarısının açlık, yoksulluk içinde yaşadığını, 120 milyon çocuğun hiç okula gitmediğini ve her yıl 11 milyon çocuğun önlenebilir hastalıklar yüzünden öldüğünü belirten UNICEF, hükümetlerin bu sorunların üzerine tutarlılık ve kararlılıkla gitmesi gerektiğini bildirdi.

UNICEF'in açıklamasında, hükümetler tarafından ivedilikle atılması gereken adımlar şöyle sıralandı:

-Bütün ülkeler, çocukların korun-

masından sorumlu uygun ulusal kuruluşlarını oluşturmalı ya da var olanları güçlendirmelidir. Ulusal bütçeler gözden geçirilerek, bütçenin en az yüzde 20'sinin çocukların da yararlanacağı sosyal hizmetlere tahsis edilmesi sağlanmalıdır.

-Gelişmiş ülkeler resmi kalkınma yardımını, kendi gayrı safi ulusal hasıllarının yüzde 0.7'si düzeyine getirme hedefini tutturmalı, ayrıca bu kalkınma yardımlarının en az yüzde 20'sini sosyal hizmetlere tahsis etmelidirler.

-Bütün ülkeler, belirlenen amaç ve hedeflere doğru alınan yolu değerlendirmek üzere ulusal ve bölgesel ölçeklerde izleme-değerlendirme sistemleri oluşturmalı ya da var olanları güçlendirmelidir.

-Bütün ülkeler, ortadaki engelleri değerlendirmek ve süreci hızlandır-

mak amacıyla ulusal ve bölgesel ölçeklerde sağlanan ilerlemeleri düzenli aralıklarla değerlendirmelidir.

Kısacası, artık günümüzde "Çocuklarımız geleceğimizdir" sözünün arkasında duracak adımlar atılmadıkça, içtenlikten söz etmek olanaklı değildir. Onlar için her zaman yapılacak birşeyler vardır, olmalıdır; ancak bugün yapılacaklar çok ivedidir ve ertelenemez.



G8 ZİRVESİNE PROTESTO

1-3 Haziran 2003 tarihlerinde Fransa'nın Evian kentinde gerçekleştirilen

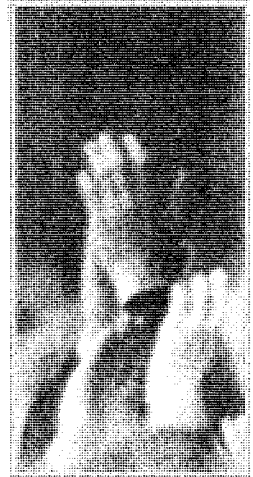
Dünyanın en zengin ülkelerinin oluşturduğu G8 (Fransa, Kanada, Japonya, Almanya, İngiltere, İtalya, Amerika Birleşik Devletleri, Rusya) Zirvesine Avrupanın ve dünyanın dört bir yanından gelen küreselleşme karşıtları büyük tepki gösterdi.

Zirvenin yapılacağı Evian kenti, zirveden bir hafta önceden itibaren kırmızı hatla çevrelendi ve zirve katılımcıları ile ordu ve polis görevlileri dışında kente giriş yasaklandı. Kırmızı hattın güvenliği için 18 bin polis ve asker görevlendirilirken kent karadan, denizden ve havadan abluka altına alındı.

G8 ülkeleri'nin yanı sıra, bu yılki zirveye İsviçre ve organizatörlerin daveti üzerine on iki "gözlemci" ülke de katıldı. Bunlar "Yükselişteki ekonomiler" olarak adlandırılan Fas, Suudi Arabistan, Meksika, Brezilya, Malezya, Hindistan, Çin ve Afri-

ka'nın Kalkınması için Yeni Ortaklık (NEPAD) ülkeleri olan Mısır, Cezayir, Nijerya, Güney Afrika ve Senegal'di.

Evian'daki toplantıyı protesto etmek amacıyla yollara çıkan çok sayıda küreselleşme karşıtı, G8 ülkelerini "Sekizler Çetesi" olarak adlandırırken, yer yer güvenlik güçleriyle çatıştılar.



HİNDİSTAN'DA ETKİLİ GREV

Özelleştirmelere karşı son yıllarda genel grev ve gösterileriyle dikkatı çeken Hindistan'da 60 milyon işçi 21 Mayıs 2003 tarihinde tüm ülkede genel grev uyguladı.

Özelleştirmelerin durdurulması, çok uluslu tekellere karşı ülke kaynaklarının korunması iş yasasında işten çıkarılmaların kolaylaştırılmasını içeren yasa düzenlemelerinin geri çekilmesi gibi amaçlar için yapılan genel greve, madenlerden petrol işletmelerine milyonlarca çalışan katıldı.



SU: 2 MİLYAR İNSAN ONUN İÇİN ÖLÜYOR

Hiçkimse şu gerçeğin tersini kanıtlayamaz:

Ne yaşadığımız dünyanın yedeği var, ne de yaşantımızın...

İşte bu nedenle hem kendi yaşantı-

mızı özenle korurken yaşadığımız gezegenimizi titizlikle koruyacağız. Bunun için öncelikle çevre duyarlılığının geliştirilmesi zorunlu...

Son yıllarda her yıl çeşitli etkinliklerin yapıldığı 5 Haziran Dünya Çevre Günü'nde bu yıl genel çevre sorunları yanında özellikle su sıkıntısına dikkat çekilirken, tüm dünyada su sorunu yüzünden 2 milyar kişinin ölümle karşı karşıya olduğu bildirildi. Bu nedenle bu yılın teması şuydu: "Su: 2 Milyar insan onun için ölüyor"

BM Genel Sekreteri Kofi Annan, Dünya Çevre Günü dolayısıyla yayımladığı açıklamada, temiz su sıkıntısına bağlı hastalıklar yüzünden her 8 saniyede bir çocuğun öldüğünü; her 6 kişiden birinin düzenli olarak temiz içme suyuna ulaşamadığı; bu rakamın yaklaşık iki katının da (2.4 milyar kişi) yeterli sağlık koruma-

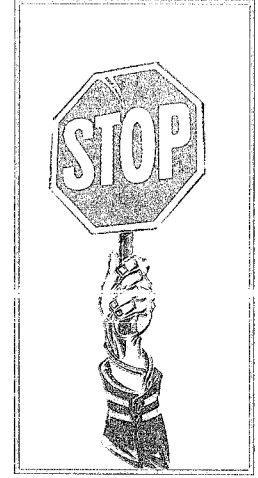
sından yoksun olduğuna dikkat çekildi. Halen 1.2 milyar insan güvenli su kaynaklarına ulaşmaktan uzak.

Diğer taraftan zengin ve fakir ülkeler arasında, su kaynaklarına ulaşım açısından gözlenen uçurum da giderek derinleşiyor.

Bugün gelişmiş bir ülkede doğan bir çocuk, gelişmekte olan bir ülkedeki yaşıtına göre 30-50 kat daha fazla su tüketiyor.

Diğer yandan sağlık uzmanları, nehirlerin çoğunun kuruduğunu ya da kimyasal atıklarla kirlendiğini ve dünyanın 3'te 1'lik bölümünde su kuyularında arsenik kirlenmesi olduğuna dikkat çekerek, temiz su kaynaklarının tükenmekte olduğunu belirtiyor.

BM Çevre Programı, "Kim olduğumuzun, nerede ve ne yaptığımızın hiçbir önemi yok, hepimizin de suya ihtiyacı var" açıklamasında bulundu.



AVUSTURYA BÜYÜK GREV DALGASI İLE SARSILDI

Son yıllarda ırkçı partinin iktidara gelmesiyle gündeme gelen Avusturya'da, başta emeklilik yasağı ile sosyal haklara dönük kısıtlamalara karşı, son 50 yılın en büyük genel grevi gerçekleştirildi.

Avusturya Sendikalar Birliği'nin çağrısıyla 6 Mayıs'ta yapılan genel grevle kara, demiryolu ve havayolu ulaşımı tümüyle durdu.

Genel grev bunlarla da sınırlı kalmadı, öğretmenler, sağlık çalışanları, posta dağıtıcıları ve tüm kamu çalışanla-

rı genel greve katıldı.

Yine gazeteler basılamazken, Viyana, Linz, Salzburg gibi kentlerde düzenlenen gösterilerde binlerce emekçi hükümetin uygulamalarını sloganlarla protesto etti. Gösterilerde “emeklilik hır-

sızları”, “sosyal paket geri alınsın” pankartları taşındı.

Eylemlerin en büyüğü 13 Mayıs günü gerçekleştirildi. Avusturya Sendikalar Birliği’nin düzenlediği ve 100 bin kişinin katıldığı **“Sosyal yıkıma karşı birlikte savaşalım”**

yürüyüşünde hükümetin kısıtlayıcı planlarına karşı çıktı.

Avusturya’yı sarsan büyük genel greve rağmen geri adım atmayacağını ileri süren Başbakan Wolfgang Schüssel, sosyal kısıtlama paketini parla-

mentoya getireceğini açıkladı. Avusturya’da biri sağcı diğeri ırkçı iki partinin oluşturduğu Hükümet, emeklilik yasasında yapmak istediği değişiklikle 61.5 olan emeklilik yaşını 65’e çıkartmak istiyor.



Türkiye'nin genel ekonomik ve toplumsal verilerinin, yıllardır sorun olarak gündeme gelen ancak önlem alınmadığı, uygun politikalar oluşturulmadığı ya da bilimsel çözüm önerileri kimi siyasal kaygılar nedeniyle dışlanması sonucu, genel olarak olumlu bir görüntü vermediği biliniyor. Özellikle diğer ülkelerin verileri ile yapılan karşılaştırmalarda somut olarak ortaya çıkan bu durum, çoğunlukla köklü önlemler alınmasını gerekli kılmalarına rağmen ne yazık ki bu gerçekler politikaların oluşturulmasına ya da politikaların yenilenmesine eşik oluşturmuyor.

Türkiye'nin genel ekonomik ve toplumsal sorunlarının çözümünü ve ülkenin geleceğini, çoğunlukla jeostratejik potansiyeli ile değerlendirmeye çalışan; ulusal güvenlik kaygılarını, toplumsal gelişme ve demokrasi kavramına rakip olarak görenlerin yıllardır yönetim erkini elinlerinde tutarak Türkiye'yi getirdikleri nokta, işte aşağıdaki genel görüntüdür:

- Dönemsel tekrarlamalarla artan ekonomik krizler,
- Gelir dağılımı dengelerinin bozulması; kırsal ile kentin, doğu ile batı-

nın, ova ile dağın, varoş ile kent merkezi çelişkilerinin artması,
-İşsizliğin ve eksik istihdamın yüksel oranlara tırmanması,
-Kırdan kente göçün sürmesi, durdurulamaması,
-Ekolojik dengenin giderek hızla bozulması,
-Tarım kesiminin ekonomik ve toplumsal çöküş süreci içine girmesi,
-Milyonlarca insanın eğitim, sağlık ve sosyal güvenlik haklarından yararlanamaması veya çok az yararlanması,
-Banka vurgunları, özelleştirmeler, rüşvet ve yolsuzluklarla kamu kaynaklarının yağmalanması,
-Bütçe açıklarının kapatılamaması, kontrol edilememesi,
-İç ve dış borç yükünün olağanüstü düzeylere sıçraması...

Her biri birer "sonuç" olan bu durum, gerçekte sorunların genel "neden"i olan kapitalistleşme sürecine bağlı...

İNSANCA YAŞAMDA GERİLİYORUZ

Her yıl Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) tarafından hazırlanan ve bu yıl haziran ayı başında açıklanan "İnsani Gelişme Raporu"na göre ülkemizin ekonomik ve toplumsal sorunları bir önceki yıla göre daha da arttı.

Böylece Türkiye ekonomik ve toplumsal gelişme olarak 175 ülke ara-

sında geçen yıla göre 11 sıra gerileyerek 85. sıradan 96. sıraya indi. Buna göre Türkiye 2002'ye Azerbaycan, Gürcistan, Arnavutluk, Dominik Cumhuriyeti gibi ülkelerin de gerisine düştü.

Satın alma gücü paritesi bakımından Türkiye'nin kişi başına düşen gelir düzeyi, 6 bin 974 dolardan 5 bin 890 dolara düşerken Türkiye'nin İnsani Gelişme İndeks değeri, 0.742'den 0.734'e düştü. Türkiye'nin OECD ve Avrupa Birliği'ne aday ülkeler arasında son sırada yer aldığı göze çarptı.

UNDP'nin "2003 İnsani Gelişme Raporu"na göre Türkiye 1998-2001 yılları arasında GSYH'nin yüzde 3.5'ünü eğitim, yüzde 3.6'sını sağlık ve yüzde 4.9'unu savunma harcamalarına ayırmış ve buna karşılık borç ödemelerine yüzde 15 harcamıştır.

Bu durumda Türkiye bütçenin 3 önemli kaleminin toplam tutarının, borç ödemelerine ayrılan paranın ancak üçte ikisini aşabildiği görülüyor.

Eğitim ve sağlık insani kalkınmanın önemli bileşenlerinden olduğundan, borç ödemeleri yüzünden bu alanlara giden harcamaların azalması Türkiye'nin İnsani Gelişim Endeksini düşüren önemli bir etken oluyor.

Diğer yandan Türkiye nüfusunun yüzde 2'si 1 dolarla geçinirken (mutlak yoksulluk), 10.3'ünün mutlak yoksulluk sınırının üzerinde gün-

de 2 dolar gelirle yoksulluk sınırında yaşıyor. Yetersiz beslenen çocuklar toplam çocukların yüzde 8'ini oluşturuyor.

Eğitim istatistiklerinin bazı olumluluklarına rağmen alınması gereken daha uzun yol bulunuyor. Bugün 8 yıllık zorunlu eğitim nedeniyle temel eğitim çağındaki nüfusun yüzde 95'inin okula gitmesi sağlandı ve genç nüfusta (15-24 yaş) yüzde 99.8'lik bir okur yazarlık oranı tutturuldu. Ancak kadın nüfusunun okur yazarlık oranında eşitsizlik sürüyor.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi ve kadının toplumsal konumunun güçlendirilmesi yönünde ileri adımlar atamayan Türkiye parlamentosunun ancak 4.4'ünü kadınlar oluşturuyor.

Oysa tarım dışı sektörde her 100 erkek çalışana kadın oranı yüzde 43'tür.

Türkiye'nin doğal ve çevresel kaynakları koruma konusunda da iyi bir görünüm sergilemiyor. Örneğin ozon tabakasına zarar veren kloroflorokarbon gazı yılda 731 ton gibi çok yüksek ölçüde kullanılıyor; kırsal kesimde yaşanların yüzde 86'sı, kentlerde ise yüzde 81'i temiz içme suyuna erişebiliyor.

TÜRKİYE'NİN PROFİLİ

Türkiye, insani kalkınmada ki performansı ile 2001 verilerine göre:

- 175 ülke içinde 96ncı sırada,
- Orta düzeyde kalkınma performansı gösteren 85 ülke arasın-

da ise 41nci sırada yer alıyor.

-En yüksek insani kalkınma performansı gösteren Norveç için HDI değeri 0.944

-Türkiye için HDI (İnsani Gelişme İndeksi) değeri 0.734 dir.

-Türkiye'nin 1975-2001 yılları arasında İnsani kalkınma performansı 0.145 değerinde artış göstermiştir.

-Orta gelişmişlik performansı gösteren 82 ülkenin başını çeken ülkelerden biri olan Malezya için bu değer 0.175 olarak görüldüyor.

-Düşük insani gelişme gösteren ülkeler grubunda, listenin en sonunda yer alan Sierre Leone da insani gelişme endeks değeri -en yüksek değer 1.0 olarak düşünüldüğünde- 0.252 olarak kalmaktadır.

■Türkiye'de yoksulluk göstergeleri

-40 yaşına kadar yaşama olasılığı: % 80 (2000-05).

-Okur- yazar olmayan yetişkin nüfus: % 14.5 (2001).

-Sağlıklı içme suyuna ulaşamayan nüfus: % 18 (2000).

-Yaşa göre yetersiz kilodaki 5 yaş altı çocuk: % 8 (1995-2001).

-Günde 1 Dolarla geçinen nüfus: < % 2 ('90-2001)(Mutlak yoksulluk).

-Günde 2 Dolarla geçinen nüfus: %10.3 (1990-2001) (Yoksulluk sınırı).

■Demografik eğilimler

-Toplam Nüfus: (2001): 69.3 mil-

yon.

-Yıllık nüfus artış oranı: % 1.2 (2001-2015).

-Kent nüfusu (toplam %): 66.2 (2001)

-15 yaş altı nüfus: 31.2 (2001).

-65 yaş ve üstü nüfus: 5.6 (2001).

-Toplam doğurganlık oranı (her kadının için) 2.4 çocuk (2000-05).

■Sağlık, eğitim ve gelir göstergeleri

-Beklenen ortalama yaşam süresi: 70.1 yıl (K: 72.8, E: 67.6).

-Yetişkin okur-yazarlık (2001): % 85.5 (15 yaş üstü).

-15-24 yaş genç nüfus (2001): % 96.7.

-Okullaşma oranı (2000-2001): % 82 (ilk-orta-teknik).

-Kişi başına gelir (2001) 5890 dolar (PPP: Harcama gücü paritesi).

■Kamu harcamalarında öncelikler (Gayri Safi Yurtiçi Hasıladaki oranlar) 1998-2001

-Eğitim harcamaları: % 3.5

-Sağlık harcamaları: % 3.6

-Askeri harcamalar: % 4.9

-Borç ödemeleri: % 15.2

■Göstergelerde dönemsel değişimler: İyileşme ve geri dönüşler

-Ömür beklentisi: 57.9 (1970-75); 70.5 (2000-05).

-Bebek ölüm hızı (1000 canlı doğumda): 150 (1970), 36 (2001).

-5 yaş altı çocuk ölüm oranı (1000'de): 201 (1970), 43 (2001).

-Doğumda 65 yaşa erişme beklentisi: Kadın: %81.0, Erkek: % 71.0.

-Anne ölüm oranı (her 100.000 do-

ğumda): 130 (1985-2001).

■Teknoloji kullanımı

-GSYİH'dan eğitime ayrılan harcamaya payı: % 3.5.

-Toplam hükümet harcamalarından eğitime ayrılan pay: % 14.7.

-GSYİH (%) AR-GE harcamaları (1996-2000): % 0.6 (Norveç 1.7).

-Bilim-mühendislik araştırması: 303 (1 milyon kişide).

-1000 kişi başına telefon sayısı: 285 (Norveç 732).

-1000 kişi başına cep telefonu: 295 (Norveç 815).

-1000 kişide internet aboneliği: 60.4 (Norveç 464).

-AR-GE alanında bilim insanı (1 milyonda) ('96-2000) 306 (Norveç 4112).

■Ekonomik performans: Gelir ve paylaşımda eşitsizlik

-GSYH (2000 yılı): 147.7 milyar dolar.

-GSYH yıllık büyüme (1990-2001) % 1.7.

-Kişi başına gelir (PPP) 5.890 dolar (% 15 düşüş).

-Kişi başına gelir (2002 Raporu) 6.974 dolar.

-En zengin % 10 nüfusun payı: (2000) % 30.7 (%2 düşüş).

-En zengin % 20 nüfusun payı: (2000) % 46.7 (%1 düşüş).

-En yoksul % 20 nüfusun payı (2000) %6.1 (geçen yıl 5.8).

-En yoksul % 10 nüfusun payı (2000) %2.3 (aynı).

-OECD üyesi 30 ülke arasında, çalışmayan (çalışabilir) nüfus açığı

sından Türkiye 6. sırada yer alıyor.

-% 8.5 işsizlik oranı, % 19.9 çalışmayan genç nüfus (% 88'i kadın) ve 12 aydan fazla işsiz kalan nüfus kadın için % 33.3, erkek için % 20 olarak görülen bir Türkiye profili çıkıyor önümüze.

■Toplumsal cinsiyet eşitliği göstergeleri

-Kadının toplumsal konumu ve gelişmişliği endeksine göre, 144 ölçülen ülke arasında Türkiye 81. sırada yer alıyor.

-Kadının topluma katılımı (GEM) endeksi için ölçülen 70 ülke içinde, Türkiye 66. sırada yer alıyor.

-Türk kadını için beklenen yaşam süresi 72.8 yıl (erkek için 67.6).

-Okullaşma oranı: % 54 E: % 65)

-Yetişkin okur-yazarlık oranı: % 77.2 (E: %93.7).

-Kişi başı gelir (PPP): 3717 dolar (E: 8.028 dolar).

-Mecliste kadınların temsil oranı: % 4.4.

-Üst düzey yöneticiler, hukuk ve yönetimde kadın: % 8.

-Profesyonel ve teknik çalışanlarda kadın oranı: %31.

■Kadın ve insani kalkınma fırsatlarına erişimi:

Kadın, Türkiye'deki eğitim ve ekonomik olanaklardan, erkeklerle eşit oranda yararlanamıyor.

-15 yaş ve üstü kadınların % 22.8 i okuma yazma bilmiyor.

-Her 100 okur-yazar erkek için 82 kadın okur-yazar.

-15-24 yaş genç kadın okur yazar:

% 94.4.

-Her 100 (15-24 yaş) erkek için 95 genç kadın okur-yazar.

-Çalışabilir (15 yaş üstü) kadın nüfusun % 50.3 ü ekonomik faaliyette bulunuyor.

-Her 100 çalışan (15 yaş üstü) erkek için, 62 kadın ekonomik faal.

-Tarım çalışanlarında kadın oranı: % 72 (ücretsizler dahil).

-Sanayi çalışanlarında kadın oranı: % 10.

-Hizmet sektöründe kadın oranı: % 18.

-Ekonomik gelir katkısında bulunan aile fertleri açısından toplam içinde % 35 kadın, % 65 erkek.

■İnsani gelişmişlik ile ilgili uluslararası anlaşmalar ve Türkiye'nin imza ve onama statüsü

-İrk Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Anlaşma (1965): Onaylandı.

-Sivil ve Siyasi Haklar Uluslararası Şartnamesi (1966): İmzalandı.

-Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Şartnamesi (1966): İmzalandı.

-Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (1979): Onaylandı.

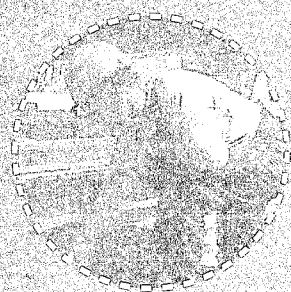
-İşkence ve Kötü Muamele ile Ceza Uygulamalarının Önlenmesi Sözleşmesi (1984): Onaylandı

-Çocuk Hakları Sözleşmesi (1989): Onaylandı.

-Çalışma Hakları ile ilgili ILO-4 Sözleşmesi: Onaylandı.

Yüksek Gelişmişlik Düzeyindeki Ülkeler	Orta Gelişmişlik Düzeyindeki Ülkeler	Düşük Gelişmişlik Düzeyindeki Ülkeler
1. Norveç 2. İzlanda 3. İsveç 4. Avustralya 5. Hollanda 6. Belçika 7. ABD 8. Kanada 9. Japonya 10. İsviçre 11. Danimarka 12. İrlanda 13. İngiltere 14. Finlandiya 15. Lüksemburg 16. Avusturya 17. Fransa 18. Almanya 19. İspanya 20. Yeni Zelanda 21. İtalya 22. İsrail 23. Portekiz 24. Yunanistan 25. Kıbrıs 26. Hong Kong, Çin 27. Barbados 28. Singapur 29. Slovenya 30. Kore Cumhuriyeti 31. Brunei Sultanlığı 32. Çek Cumhuriyeti 33. Malta 34. Arjantin 35. Polonya 36. Seyşel Adaları 37. Bahreyn 38. Macaristan 39. Slovakya 40. Uruguay 41. Estonya 42. Kosta Rika 43. Şili 44. Katar 45. Litvanya 46. Kuveyt 47. Hırvatistan 48. B.Arap Emirlikleri 49. Bahamalar 50. Latviya 51. St. Kitts ve Nevis 52. Küba 53. Belarus 54. Trinidad ve Tobago 55.. Meksika	56. Antigua ve Barbuda 57. Bulgaristan 58. Malezya 59. Panama 60. Makedonya 61. Libya 62. Mauritius 63. Rusya Federasyonu 64. Kolombiya 65. Brezilya 66. Bosna Hersek 67. Beliz 68. Dominik 69. Venezuela 70. Samoa 71. Santa Lucia 72. Romanya 73. Suudi Arabistan 74. Tayland 75. Ukrayna 76. Kazakistan 77. Surinam 78. Jamaika 79. Oman Krallığı 80. St.Vincent ve Grenadalar 81. Fiji 82. Peru 83. Lübnan 84. Paraguay 85. Filipinler 86. Maldiv Adaları 87. Türkmenistan 88. Gürcistan 89. Azerbaycan 90. Ürdün 91. Tunus 92. Guyana 93. Grenada 94. Dominik 95. Arnavutluk 96. Türkiye 97. Ekvador 98. Filistin (İşgal Altındaki Bölgeleri) 99. Sri Lanka 100. Ermenistan	101. Özbekistan 102. Kırgızistan 103. Cape Verde 104. Çin 105. El Salvador 106. İran 107. Cezayir 108. Moldova 109. Vietnam 110. Suriye 111. Güney Afrika 112. Endonezya 113. Tacikistan 114. Bolivya 115. Honduras 116. Ekvator Ginesi 117. Moğolistan 118. Gabon 119. Guatemala 120. Mısır 121. Nikaragua 122. Sao Tome ve Principe 123. Solomon Adaları 124. Namibya 125. Bostvana 126. Fas 127. Hindistan 128. Vanuatu 129. Gana 130. Kamboçya 131. Myanmar 132. Papua Yeni Gine 133. Svazi Krallığı 134. Komor Adaları 135. Lao 136. Butan 137. Lesotho 138. Sudan 139. Bangladeş 140. Kongo 141. Togo 142. Kamerun 143. Nepal 144. Pakistan 145. Zimbabve 146. Kenya 147. Uganda 148. Yemen 149. Madagaskar 150. Haiti 151. Gambiya 152. Nijerya 153. Cibuti 154. Moritanya 155. Eritre 156. Senegal 157. Gine 158. Ruanda 159. Benin 160. Tanzanya 161. Fildişi Sahili 162. Malavi 163. Zambiya 164. Angola 165. Çad 166. Gine -Bissau 167. Kongo 168. Orta Afrika Cum. 169. Etiyopya 170. Mozambik 171. Burundi 172. Mali 173. Burkina Faso 174. Nijer 175. Sierra Leone





Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) (Mayıs 2003)

Emeklilik sigortaları içinde en geniş emeklilik geliri istikrarlı bir mali yapıya sahip olan dağıtım sistemlerince [pay-as-you-go]* sağlanmaktadır. Bu mali yapı inişli çıkışlı sermaye piyasalarına değil emekli işçileri destekleyen bütün işçi kuşaklarına dayanır. Birleşik Devletler'de sosyal güvenlik sistemini oluşturan yasalar emeklilik sandığı fonlarının özel mali piyasalara yatırılması-

nı yasaklamaktadır, çünkü milyonlarca işçi yüksek getiri beklentisiyle yatırdıkları emekliliğe yönelik tasarruflarının Büyük Buhran'da silindiğini görmüşlerdi. Dağıtım sistemi reel ekonominin gücünü yansıtmakta ve ekonomide talep yaratan önemli bir gelir kaynağını korumaktadır.

Dağıtım sistemleri en etkili yoksullukla mücadele sistemlerinden biridir. Sadece birkaç kuşak öncesinde, bu-

(*) Dağıtım sistemi (pay-as-you-go): Emeklilerin gelirlerinin çalışanlardan kesilen primlele ödendiği, böylece gelirin kuşaklar arasında yeniden dağıtılmasına dayanan kamu emeklilik sistemleri. Buna karşılık, emeklilik reformlarının getirdiği fon hesapları her çalışanın kendinden kesilen primlerle kendi emeklilik gelirinin sağlanması esasına dayanır. Dağıtım sistemleri esas olarak *tanımlanmış kazanç* dayanır. Yani hak sahibi emekli olduğunda kendisine yapılacak ödemelerin önceden belirlenen bir yöntemle göre hesaplanacağı yönünde bir güvence sözkonusudur. Fon sistemleri ise esas olarak *tanımlanmış katkıya* dayanır. Yani sigortalının her döneme ait prim katkılarının miktarı önceden belirlenir, buna karşılık elde edilecek emeklilik kazançları da katkının miktarına ve bu fonların değerlendirilmesiyle elde edilecek getiriye bağlı olarak değişir (ç.n.).

gün etkin ve iyi finanse edilmiş sistemlere sahip pek çok ülkede, çalışmak için çok yaşlı fakat ölmek için çok genç milyonlarca insan sefalet mahkum edilmişlerdi ve çocuklarının desteğine muhtaçtılar. Bu büyük başarı - yaşlı insanlar için yeterli yaşam standartları ve saygınlık- ideolojik modalar için riske atılmamalı ya da bir kenara fırlatılmamalıdır.

Buna ek olarak, sağlıklı ve sağlam emeklilik sistemlerinin daha kapsayıcı hale getirilmesi, gelişmekte olan ülkelerde daha fazla işçiyi kapsamına alması gerekir. Halihazırda hiçbir emeklilik sisteminin bulunmadığı en yoksul gelişmekte olan ülkelerde, yeni kurulacak bir dağıtım sistemi, emekli olanlara görece hızlı bir şekilde, bir ya da iki kuşağın geçmesini beklemek zorunda kalmadan emeklilik geliri sağlama avantajına sahiptir. Özel yatırımlara dayalı sistemler ise şimdiki bireylerin gelecekteki emekliliğine yönelik çalışırlar.

Yoksulluğun azaltılması bağlamında, emeklilik geliri ile ilgili küresel düzeydeki merkezi odak noktası halihazırda emeklilik gelirinden yararlanmayanların, özellikle de yoksulların kapsama alınması olmalıdır.

Dağıtım sistemi lehine temel görüşlerden biri elbette dayanışma temelli bir sistem olmasıdır. Bu özelliğiyle zaman içinde toplumları daha eşit kılmakta çok başarılı olmuştur. Sistemin yeniden-dağıtımcı özelliği sayesinde görece düşük gelirli işçiler de emekli-

lik yaşama imkanına kavuşabilmişlerdir.

Ne yazık ki, Dünya Bankası dağıtım sistemi deneyimiyle kazanılan (sadece ulusal düzeyde değil, ayrıca Uluslararası Çalışma Örgütü ve Uluslararası Sosyal Güvenlik Birliği düzeyinde) avantajlara sahip çıkmaktansa köklü bir değişikliğe gitmeye karar vermiştir. Çoğu durumda sosyal güvenliğin özelleştirilmesinden milyarlarca dolar kazanmayı bekleyen özel yatırım firmalarıyla işbirliği içindeki bu girişim, özel kamudan her zaman daha iyidir ve piyasa kuşaklararası dayanışmadan daha güvenlidir şeklindeki yanlış fikirlere dayanmaktadır.

Dünya Bankası'na hakkını vermek için belirtmek gerekir ki, bu girişim süreç içinde tökezlemiştir ve bu nedenle kampanyanın ilk günlerine kıyasla daha ılımlı ve akılcı olduklarına dair bazı işaretler ortaya çıkmıştır.

Bu alanda sermaye piyasalarında son birkaç yılda yaşanan dramatik kayıplar tartışmanın yönünü önemli ölçüde değiştirmiş ve özel emeklilik fonlarını savunan görüşlerin birçoğunu zayıflatmıştır. Örneğin, tüm ABD şirketlerinin özel emeklilik fonları açtığı 2002 sonunda yaklaşık 300 milyar dolara ulaşmıştı. Yine de, bu tür sorunlar yaşayan şirketlere ve diğer kuruluşlara dair sayıları artan haberlere rağmen konu hala masadadır.

Bu yazı büyük ölçüde, gelişmekte olan ve geçiş sürecindeki ülkelerde in-

sanların geleceğini ilgilendiren Dünya Bankası deneyleriyle bağlantılı konuları incelemekle sınırlıdır. Bireysel temelde tanımlanmış katkılara dayalı ve böylece riski bireylerin üzerine aktaran özel, mesleki emeklilik fonları karşısında tanımlanmış ve güvenilir kazançlar sağlayan dağıtım sisteminin göreceli üstünlüklerine dair geniş bağlamlı bir tartışmaya girilmeyecektir.

Dünya Bankası, dağıtım esasına dayalı kamu emeklilik sistemlerini kısmen ya da bütünüyle özel, çoğu tanımlanmış katkıya dayalı fon sistemlerine dönüştüren bir düzineden fazla Latin Amerika, Orta ve Doğu Avrupa ve Orta Asya ülkelerini etkilemiş ve onlara tavsiye ve destek sağlamıştır. Buna ek olarak, pek çok ülke yakın gelecekte dağıtım sistemlerini fon sistemleri ile değiştirmeyi planlamaktadır. Bu tanımlanmış katkıya dayalı fon sistemleri devletin emekli işçileri destekleme taahhüdünü esaslı bir şekilde değiştirmiş, çoğu durumda daha büyük haksızlıklar yaratmış ve çalışanlar üzerine daha fazla risk yüklemiştir. Birçok örnekte, çalışanlar ortadan kaldırılan kamu sistemlerinde alabileceklerinden çok daha düşük yararlar sağlama riski altındadırlar.

Bu yazı, öngörülebilir kazançlar sağlayan dağıtım esasına dayalı zorunlu kamu emeklilik sistemlerinden kısmen ya da bütünüyle zorunlu bireysel tasarruf hesaplarına dayalı emeklilik sistemlerine doğru Dünya

Bankası destekli bu kayışı incelemektedir. Yazı Dünya Bankası'nın bu kayışı destekleme mantığını değerlendirmektedir. Bu mantık 1994 tarihli *Yaşlılık Krizinin Önlenmesi* başlıklı Dünya Bankası çalışmasında etraflıca ortaya konulmuştu. Yazının sonunda, çıkarılan başlıca dersleri çözümleyen kısa bir değerlendirme yer almaktadır.

DÜNYA BANKASI'NIN BİREYSEL EMEKLİLİK HESAPLARINA İLİŞKİN MANTIĞI

Dünya Bankası, dağıtım esasına dayalı kamu emeklilik sistemlerini değiştirmeye 1990'ların başlarından itibaren yüksek bir öncelik vermeye başladı ve öteki gelişmekte olan ülkelere, dağıtım sistemini 1982'de değiştiren Şili örneğini uygulamaya çalıştı. 1994 tarihli *Yaşlılık Krizinin Önlenmesi* başlıklı çalışma genel olarak sosyal güvenlik sistemleri ve emeklilik geliri üzerine Dünya Bankası perspektifini kapsamlı bir şekilde ortaya koyuyordu. Bu kitap emeklilik geliri ile ilgili birçok konuyu ele alıyordu, fakat en önemli politika önerisi dağıtım esasına dayalı sosyal güvenlik sistemlerinin en azından kısmen özel sektör tarafından yönetilen fon sistemleri ile değiştirilmesiydi (1).

Gelişmekte olan ülkelere dağıtım esasına dayalı emeklilik sistemlerini zorunlu bireysel emeklilik hesaplarına dayalı sistemlere çevirtmeye yönelik bu çaba açıkça gelişmiş ülkelerin

dağıtım esaslı emeklilik sistemlerini benimsemekle "hata" yaptıkları fikrine dayanmaktadır. Dünya Bankası, nüfusun giderek daha büyük bir kısmı sisteme bağımlı hale geldiğinden, dağıtım sistemiyle devam etmenin giderek zorlaşacağını ileri sürdü. Dünya Bankası bu durum için iki neden göstermekteydi. Birincisi, giderek daha fazla işçinin tarımsal ve çoğunlukla güvencesiz diğer faaliyetlerden formal istihdama kayması, işgücünün daha geniş bir parçasının kamu emeklilik sistemleri kapsamına girmesi sonucunu yaratacaktı. İkinci neden, ülkelerin gelişmeleriyle ortaya çıkan demografik dönüşümle birlikte yaşam beklentileri artmakta ve böylece emeklilik dönemleri uzamakta, doğum oranları düşmekte ve bu da çalışma çağındaki nüfuzu azaltmaktaydı.

Sonuç olarak, emeklililerin çalışanlara oranı zaman içinde genel olarak artacaktır. Dünya Bankası'nın tasarladığı emeklilik reformu, gelişmekte olan ülkeleri kendi kamu emeklilik sistemlerini daha da güçlendirmeden, sanayileşmiş ülkelerin yaptıkları söylenen hatayı tekrarlamaktan alıkoyarak niyetini açıkça taşımaktadır (1994, ss. 156-163). Ancak Dünya Bankası, emeklilik sistemlerindeki değişikliklerin demografik yapıdaki değişimlerin ortaya çıkardığı sorunları nasıl halledeceğini asla tam olarak açıklamamıştır. Sistem nasıl finanse edilirse edilsin, ekonominin ve bağımlı nü-

fusu destekleyen aktif çalışanların varlığının meselenin en önemli boyutu olduğunu görememektedir. Hangi sistem kullanılırsa kullanılsın, çalışan nüfustan emekli nüfusa belirli bir kaynak transferi daima olacaktır.

Başka bir sorun da şu olabilir: insanlar emekliye ayrılırken emeklilik birikimlerini yatırdıkları hisse senedi ve tahvilleri tekrar paraya dönüştürdüklerinde, demografik değişimler nedeniyle finans piyasasında bu varlıkları satanların (yani emeklilerin) sayısı satın alanlardan fazla olursa finansal varlıkların değeri düşebilir.

Dünya Bankası'nın, geleneksel dağıtım esasına dayalı sistemlerin yerine zorunlu bireysel hesaplara dayalı emeklilik sistemlerini tercih etmek için çok sayıda nedeni vardır. Bunlardan bir kısmı şunlardır:

1-Nüfus yapısındaki değişimler nedeniyle kamu emeklilik sistemleri sürdürülemez hale gelmektedir.

2-Zorunlu bireysel hesaplara dayalı emeklilik fonları ulusal tasarrufları artıracaktır.

3-Kamunun yönettiği sistemlere kıyasla zorunlu bireysel hesaplara dayalı emeklilik fonları siyasal risklerden daha az etkilenecektir.

4-Zorunlu bireysel hesaplara dayalı emeklilik fonları çalışmaya yönelik daha fazla teşvik yaratacaktır, çünkü prim katkıları ile sağlanan yararlar arasında daha yakın bir bağ söz konusudur.

5-Zorunlu bireysel hesaplara dayalı emeklilik fonları gelişmekte olan ÷lkelerde sermaye piyasasının büyümesine yardımcı olabilir.

Aşağıda bu gerekçelerin her biri üzerinde durulacaktır.

KAMU SEKTÖRÜ EMEKLİLİK SİSTEMLERİNİN SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİ

Dünya Bankası'nın gelişmiş ÷lkelerdeki dağıtım esaslı kamu emeklilik sistemlerinin bir hata olduğı görüşü tuhaftır. Geçmiş onyıllardaki demografik değışimler, emeklilik sistemlerinde aynı türden ideolojik bir değışim çağrısına yolaçmamıştı. Şimdi karşı karşıya olduklarımıza benzeyen bu sorunların çoğı, ekonomilerin büyümesi ve daha fazla kaynak yaratması sayesinde ÷lke gelirinin yeniden-dağıtılmasıyla çözülmüştü.

Genelde, bu dağıtım programları büyük halk desteğı kazanmıştır. Çalışanların emeklilere oranının değışmesi emeklilik sistemlerini zaman içinde daha masraflı hale getirdikçe, gelişmiş ÷lkelerdeki seçmenler bu sistemleri sürdürme çabalarının bir parçası olarak örneğın vergi artışlarını desteklemeye rıza göstermişlerdir. Vergi artışlarının her zaman tartışma yaratacağını düşünmek makul ise de, gelecekte maliyetler artmaya devam ettiğinde, özellikle seçmenlerin geniş bir bölümünü emeklilerin oluşturacağı koşullarda bu demokrasilerin kamu emeklilik sistemlerini destekleme-

yi reddedeceklerine dair ikna edici bir kanıt yoktur.

*Yaşlılık Krizinin Önlenmesi'*nde bu konu ele alınırken yanıltıcı bir şekilde, çalışanların emeklilere oranının düşmesinin devam etmesine bağılı olarak artan vergi oranlarına ilişkin tahminlere odaklanılmaktadır. Oysa, işçilerin kamu emeklilik programlarını destekleme imkanları esasen vergi-öncesi ücretlerine dayanır. Akla yakın neredeyse her senaryo altında, vergi-öncesi ücretler işçilerin vergi-sonrası ücretlerde tatmin edici kazanımlar sağlamalarına yetecek ölçüde artacaktır; kamu emeklilik sistemini desteklemek için daha yüksek vergiler ödemek zorunda kalsalar bile.

Vergi-sonrası kazançlar yerine yanıltıcı bir şekilde vergi oranlarına odaklandığı için *Yaşlılık Krizinin Önlenmesi'*ndeki çözümleme, çoğı Avrupa ÷lkesinin kamu emeklilik sistemlerini desteklemekte ABD'den daha ciddi sorunlarla karşılaştığı, çünkü Avrupa emeklilik sistemlerini desteklemenin daha yüksek vergi artışları gerektireceğı şeklinde bir görüntü yaratmaktadır.

Ne var ki, Dünya Bankası tahminleri, daha yüksek vergi artışlarına rağmen Avrupa işçilerinin ABD işçilerine göre önemli ölçüde hızlı vergi-sonrası ücret artışları yaşayacağına işaret etmektedir. Bankanın tahminleri Avrupa işçilerinin reel ücretlerinin yılda yüzde 2 oranında, ABD işçilerinin ise yüzde 1 oranında artacağını öngör-

mektedir. Her iki tahmin de Avrupa ve ABD’de kitabın yazıldığı dönemdeki eğilimlerle uyumludur. Bu demektir ki, Avrupa işçilerinin vergi-öncesi ücretleri 35 yıl içinde yaklaşık ikiye katlanacak, ABD işçilerinin vergi-öncesi ücretleri ise bu süre içinde sadece yüzde 40 artacaktır. Bu senaryoya göre, ABD’de vergi oranlarının hiç artmadığı, buna karşılık Avrupa’da yüzde 30 oranında arttığı koşullarda, Avrupa ve ABD işçilerinin vergi-sonrası ücretleri aşağı yukarı aynı oranda artmış olacaktır (2).

İşçilerin vergi-sonrası ücretle ilgilendiği iktisat kuramının temel ilkelelerinden biridir ve şüphesiz işçilerin yaşam standartlarını belirleyen de vergi-sonrası ücretleridir. Bu demektir ki, eğer Dünya Bankası tahminlerine dayanarak ABD’deki kamu emeklilik sistemi sürdürülebilir görülüyorsa, Avrupa’daki daha hızlı reel ücret artışı tahminlerine dayanarak Avrupa emeklilik sistemleri daha da sürdürülebilir olarak görülebilir. Bu bakımdan Dünya Bankası iktisat kuramını görmezden gelerek, dağıtım esaslı kamu emeklilik sistemlerinin sürdürülebilirliği sorununu ciddi derecede yanıltıcı bir şekilde sunmaktadır. Emeklilerin çalışanlara oranı arttıkça geleneksel dağıtım sistemlerinin sürdürülüp sürdürülemeyeceği bu sistemlere yönelik siyasal desteğe bağlıdır. Gelecekte işçilerin reel ücret artışlarının bir parçasını daha uzun emeklilik biçiminde kullanma tercihlerini sürdür-

meleri ve dolayısıyla zaman içinde daha yüksek vergi ödemeye onay vermeleri bütünüyle imkan dahilindedir. Dünya Bankası, *Yaşlılık Krizinin Önlenmesi*’nde bunun böyle olmayacağına dair hiçbir kanıt sunmamaktadır.

BİREYSEL EMEKLİLİK HESAPLARININ TASARRUFLAR VE BÜYÜME ÜZERİNDEKİ SINIRLI ETKİSİ

Özel emeklilik fonlarının çoğu tarafının başlıca hedeflerinden biri ulusal tasarrufları artırmaktır. Daha yüksek düzeydeki tasarrufların daha yüksek büyümeye yolaçağı ve dolayısıyla çalışanlar karşısında oranı yükselen emeklilere destek sağlamanın kolaylaşacağı umulmaktadır. Fakat fon sisteminin tasarrufları ve yatırımları artırarak gelecekteki hasılayı artırması mümkünse de bu potansiyel artışın ne kadar sınırlı olduğunu görmek önemlidir. Ayrıca, özel emeklilik fonları sisteminin her durumda tasarrufları artıracağına kesin olmadığını da görmek gerekir.

İlk olarak, tahminlerin çoğu dağıtım esaslı emeklilik sistemine kıyasla fon sisteminin yaratacağı ilave tasarrufların görece düşük olacağını göstermektedir. Örneğin, ABD Kongresi Bütçe Komisyonu’nun tahminlerine göre kamu tasarruflarında gayrisafi yurtiçi hasılanın yüzde 2.5’ine denk bir artış – ulusal tasarruflarda gayet yüksek bir artış – 35 yıl sonra ulusal gelirden sadece yüzde 1.6 oranında bir büyü-

me yaratacaktır (CBO, 1997, s. 90). Bu demektir ki, kamu emeklilik sistemleri harcamalarında öngörülen, nüfusun yaşlanması nedeniyle ortaya çıkacak artışın, özel emeklilik sistemlerinin devreye sokulmasıyla yaratılacak ilave tasarrufların sağladığı büyüme ile karşılanması pek mümkün değildir.

Bireysel hesaplara dayalı fon sistemi sayesinde tasarruflarda ortaya çıkacak potansiyel artışın sağlayacağı umulan kazanımların sınırlı olduğunu kavramak gerekir. 1996-2000 arasında ABD ekonomisi tahmin edilen çok daha hızlı bir şekilde büyüdü. Sosyal Güvenlik Kurulu'nun [Social Security trustees] 1996 raporu bu beş yıl için ortalama yıllık yüzde 2.1 oranında bir büyüme tahmin etmişti. Bu dönemde fiili yıllık büyüme oranı ortalama yüzde 3.8 olarak gerçekleşti. Bu beş yılın bütünü için ekonomide öngörülen ve gerçekleşen büyüme oranları arasındaki birikimli toplam fark neredeyse gayrisafi yurtiçi hasılanın yüzde 10'u düzeyindedir. Aşağıdaki çizelgede görüldüğü gibi, bu oran Kongre Bütçe Komisyonu'nun kamu sektörü tasarruflarında gayrisafi yurtiçi hasılanın yüzde 2.5'i oranındaki bir artışla öngördüğü büyümeden 6 kat daha fazladır.

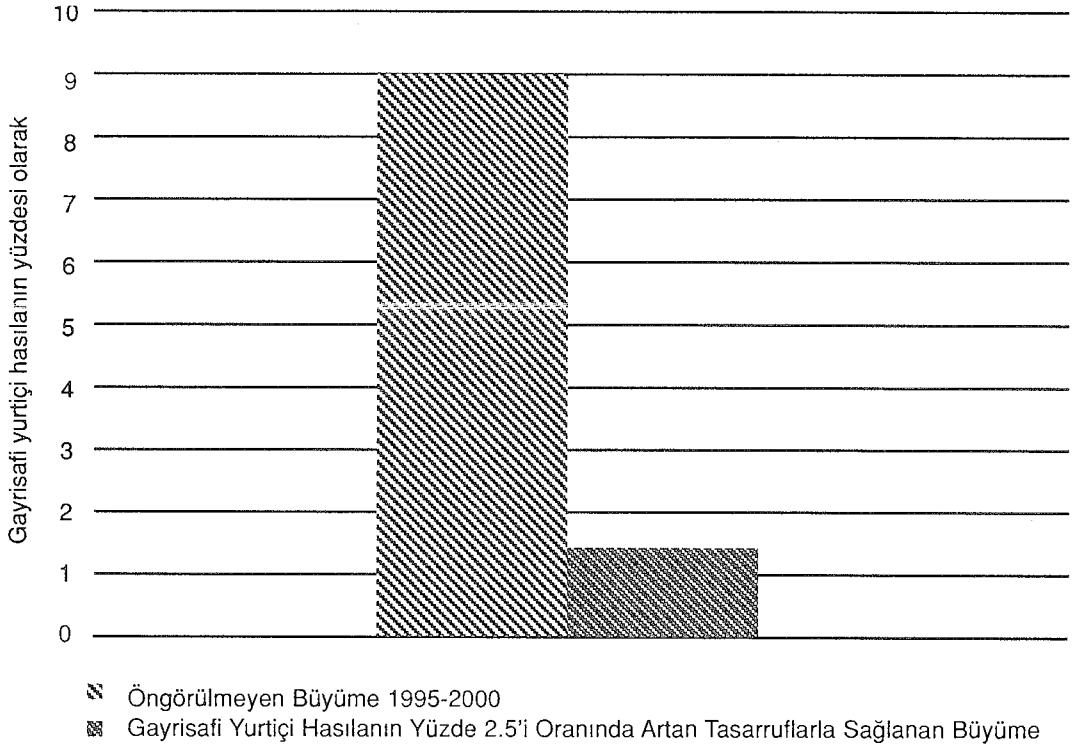
Başka bir ifadeyle, artan tasarrufların büyüme üzerindeki etkisi, ABD ekonomisinin 1990'lardaki öngörülmeyen büyüme performansı yanında küce kalmaktadır. Gelecek yıllardaki

uzun-dönemli büyüme oranında bu eğilimin süreceğini varsayarsak, ilave tasarruflar olmasa bile, 2030 yılında ABD ekonomisi 1996 tahminlerinde öngörülen ve kamu sektöründe artan tasarrufların sağladığından çok daha fazla büyümüş olacaktır. Kısacası, eğer özel emeklilik fonlarına geçişle sağlanacak tasarruf artışının ortaya çıkaracağı ek büyüme emekli nüfusun artışı ile ilgili sorunların üstesinden gelebilecekse, 1990'lardaki öngörülmemiş büyüme, ABD'yi bu sorunlarla başetmek için, tasarrufları teşvikle sağlanabilecek olandan zaten daha hazırlıklı bir duruma getirmiştir.

Olayların bu seyri tasarruflardaki büyük dalgalanmaların dahi büyüme oranı açısından görece olarak önemsiz olduğuna işaret etmektedir. Politika değişiklikleriyle sağlanacak tasarruf artışlarının etkisi, büyümede ılımlı bir artışın etkisi karşısında, özellikle uzun yıllar sürdürülürse, çok düşük kalmaktadır.

Dahası, özel emeklilik fonlarına geçişin tasarruflarda, yukarıdaki tartışmalarda bahsedildiği miktarda, gayrisafi yurtiçi hasılanın yüzde 2.5'i oranında bir artış yaratması bile mümkün gözükmemektedir.

Emeklilik primlerini kamu hazinesinden alıp özel fon hesaplarına kaydırmak, yeni vergiler konulmayacaksa ya da devlet varlıkları satılmayacaksa hükümetin bu durumu dengeleyici bir miktarda boçlanmak zorunda kalması demektir ve sonuçta ulu-



Çizelge 1- Tasarruflardan sağlanan kazançlar ve öngörülmeYen büyüme.

sal tasarruf düzeyi etkilenmeyecektir. Buna ek olarak, işçiler yeni bireysel emeklilik hesaplarına kamu emeklilik sistemine yaptıkları katkılardan farklı bir gözle [bireysel bir tasarruf olarak] bakabilirler ve bu da öteki tasarruflarını düşürebilir. Ayrıca ulusal sermaye piyasasının gelişmesinin -özel emeklilik fonları sisteminin hedeflerinden biri- tasarrufları düşürmesi de mümkündür, çünkü Şili’de özel fonların tasarruflara ekisi üzerine bir çalışmanın (Holzmann, 1996) gösterdiği gibi borçlanmayı kolaylaştırmaktadır. Bu alandaki en çok incelenen örnek olan Şili’de özel fonların tasarruflara

etkisi üzerine çalışmaların bulguları kesin bir sonuca varmamıştır (örn. Corsetti ve Schmidt-Hebbel, 1997 ve Coronado, 1997), fakat bulgular tasarruflar üzerindeki etkinin muhtemelen düşük olduğunu düşündürmektedir. Yani, özel hesaplara dayalı fonların -tasarruflar üzerindeki etkisiyle- genişleyen emekli nüfusunu desteklemeye yetecek derecede ilave bir büyüme yaratacağı umudu neredeyse kesin bir biçimde yanlış bir umuttur. Ulusal tasarruflardaki net artışa atfedilebilecek bir büyüme hızı artışı muhtemelen ölçülemeyecek kadar küçüktür.

BİREYSEL EMEKLİLİK HESAPLARI VE RİSK

Belirtilen birçok nedenle, bireylere daha yüksek riskler ve daha az hakkaniyet getiren diğer sistemlere göre dağıtım esasına dayalı emeklilik sistemlerinin pek çok üstünlüğü vardır. Buna rağmen Dünya Bankası mevcut vergi gelirleriyle finanse edilen dağıtım esaslı emeklilik sistemi karşısında özel fon sisteminin tercih edilmesi gerektiğini ve sistemin topladığı katkıların sadece kamu borcu olarak tutulmak yerine kamu ve özel yatırım araçlarından oluşan geniş bir alana aktarılmasının daha iyi bir yöntem olacağını ileri sürmektedir. Bu, yanlış ve son derece siyasal nitelikli bir önermedir (3). Özel emeklilik hesaplarının -özellikle merkezi olmayan bir yapıda- yönetilmesi tek bir kamu emeklilik fonuna kıyasla çok daha maliyetlidir. Bu hesapları yürütmek için kullanılacak kaynaklar iktisadi bir bakış açısından israftır, çünkü sermaye ve emek başka seçeneklerle daha üretken bir tarzda kullanılabilir. Dahası bu maliyetler, işçilerin emekliliğini desteklemek için kullanılabilecek kaynakların bir kısmının finans sektörüne aktarılması demektir.

Eğer devlet özel yatırım araçlarına yönlendirilmiş emeklilik fonlarının yönetim maliyetlerini asgari düzeye indirmek istiyorsa, yapacağı en basit şey sistemi kendisinin işletmesi (ya da bu hesapların yönetimi için tek bir fonla anlaşması) ve böylece finans

sektörünün masraflarından tasarruf etmesidir. İşçilere ya önceden belirlenmiş (örn. Aaron ve Rieschauer, 2001) ya da şimdiki İsveç sisteminde olduğu gibi ekonominin genel performansına göre değişen kazançlar (örn. Scherman, 1999) sağlayan böyle bir sistem ortak bir para havuzu ile uygulamaya konabilir. Aralarında Kanada ve bazı Avrupa ülkelerinin de bulunduğu birçok sanayileşmiş ülke son yıllarda önceden tanımlanmış yararlarla dayanan kamu emeklilik sistemlerinin içinde görece ileri fonlama yöntemlerini de bir ölçüde kullanmaya başlamışlardır.

Sistemin yönetimi ile ilgili kaynak tasarrufuna ek olarak, birleşik bir sistem ayrıca tek tek işçilerin zamanından da tasarruf sağlar, çünkü bireysel hesaplarını takip etmek zorunluluğundan kurtulurlar. Özel emeklilik fonları sisteminin uygulandığı ülkelerde işçilerin bireysel hesaplarını yönetmek için ne kadar zaman harcadıklarını gösteren çok az araştırma yapılmıştır, fakat bu iş için harcanan her türlü zaman dağıtım esaslı emeklilik sistemine kıyasla bir kayıptır. Dağıtım esaslı emeklilik sistemleri genel olarak, emeklilik sistemlerine kaydodukları andan emekliliğe geçtikleri zamana kadarki dönem içinde işçilerin herhangi bir şey yapmalarını gerektirmez.

Şili örneği, işçilerin kendi hesaplarını yönetmek için harcamaları gereken zamanın gayet büyük olabileceğini

gösteren kanıtlar sunmaktadır. Şili 1997'de ülkenin emeklilik sistemi konusunda çalışanları eğitmek için bir **"bilinçlendirme"** programı başlattı. Bu eğitimin ülkedeki okul müfredatına da yerleştirilmesi düşünülüyor. Yakın zamandaki bir Dünya Bankası çalışması Latin Amerika'daki diğer ülkelere Şili örneğini izlemelerini tavsiye etti (Devesa-Carpio ve Vidal Melia, 2001, s. 26). Öğrencilerin finansal becerilerini geliştiren bu eğitim yoluyla diğer haklarını öğrenmeleri mümkünse de, bunun zaman kullanımının en iyi yolu olduğu açık değildir. Bireysel hesaplar sisteminin kapsamlı bir değerlendirilmesi, işçilerin ve öğrencilerin bu işler için harcanan zamanının bir fırsat maliyeti yarattığını görmek zorundadır.

Bireysel hesaplar sisteminin karşılaştırmalı olarak yüksek yönetim maliyetleri yaygın bir kabul gördüğüne göre, bu sistemi savunma kararı geniş para havuzlarını denetlemek konusunda hükümetlere güvenilemeyeceği şeklindeki bir siyasal yargıya dayanıyor olmalıdır. Bu yargı, fonların yönetimi için tek bir kuruluşla anlaştığı durumlarda dahi, siyasal etmenlerin hükümetlerin yatırım kararlarını kaçınılmaz olarak etkileyeceğini ileri sürmektedir. Bu siyasal etkiler sonucunda, doğrudan ya da dolaylı olarak hükümetler tarafından yönetilen fonlar özel fonlara kıyasla daha düşük getiri sağlayacaktır. Bundan başka, bu görüşe göre, hükümetlerin gayet geniş bir

sermaye havuzunu denetlemekten kaynaklanan piyasa gücünü firmalara siyasal koşullar dayatmak için kullanması olasılığı vardır. Örneğin hükümet özel emeklilik fonlarının yatırım yapmalarına izin verilecek şirketler için faaliyetlerinin belirli bir düzeyini iç piyasada gerçekleştirmelerini isteyebilir. Özel sektör tarafından yönetilen fonlar örneğinde ise bu sorun kuramsal olarak ortaya çıkmaz.

Bu iddianın ayrı ayrı ele alınması gereken birkaç parçası var. İlk olarak, hükümet tarafından yönetilen fonların özel sektör fonlarına kıyasla zorunlu olarak daha düşük getiri sağlayacağı ileri sürülüyor. İkincisi, fonların işleyişine siyasal müdahalelerin muhtemelen ciddi bir sorun olacağı iddiasıdır. Üçüncü olarak ise, fonların özel sektörde yönetilmesinin siyasal müdahale riskini ortadan kaldıracığı ya da en azından büyük ölçüde azaltacağı iddia ediliyor.

Bunların her birini sırayla ele alacak olursak, kamu fonlarının getiri oranlarına dair bulgular gerçekten karışıktır. Dünya Bankası (1994, s. 128) bir dizi kamu emeklilik fonunu (çoğu gelişmekte olan ülkelerde) incelemiş ve çoğunun negatif reel getirileri olduğunu bulgulamıştır. Bu bulgu ilk bakışta görüldüğü kadar önemli bir soruna işaret etmez. Zira, çoğu durumda bu fonların devlet tahvillerine yatırılması yasal bir zorunluluktur ve bu da enflasyon oranı karşısında negatif reel getirilere yolaçmaktadır.

Daha genel bir durum olarak, Mitchell ve Hsin (1998) ve Munnell (1999) kamu tarafından yönetilen ya da denetlenen fonların özel fonlarla karşılaştırılabilecek derecede getiriler elde etmesinin mümkün olduğunu gösteren kanıtlar sunmaktadır. Bu çalışmalar 1986-1990 döneminde devlet emeklilik fonlarından bir kesitin getirilerini incelemekte ve bu fonların yıllık ortalama yüzde 11.6 oranında nominal getirisi olduğunu tespit etmektedir. Bu oran aynı dönemde özel emeklilik fonlarının getirisiyle neredeyse aynıdır. Bu örnek, devlet yönetimi ya da denetimi altındaki fonların özel sektör fonlarıyla yarışacak düzeyde getiri sağlayabileceğini ortaya koymaktadır ve siyasal müdahaleye dair bir kanıt yoktur (4). Kısacası, bulgular siyasal müdahaleden -ya da en azından yatırımların getiri oranını düşüren siyasal müdahaleden- büyük ölçüde bağımsız kamu sektörü emeklilik sistemlerinin kurulabileceğini göstermektedir.

Bu konunun bir diğer yönü özel sektör tarafından yönetilen bireysel hesaplar sisteminin zorunlu olarak siyasal müdahaleden korunaklı olup olmayacağıdır. Dünya Bankası da dahil özel emeklilik sistemlerinin neredeyse tüm taraftarları, bireysel emeklilik hesapları için kullanılacak yatırım araçlarına yönelik katı kuralları savunmaktadır. Bu kuralların amacı çalışanların risklerinin sınırlı olmasını güvence altına almaktır. Örneğin, bu

taraftarların çoğu herhangi bir portföy yatırımının tekil yatırım araçlarına değil de geniş tabanlı endekslere yatırılmasını isteyeceklerdir. Ayrıca, karmaşık ve spekülatif mali araçlara yatırım yapılmasına genel olarak izin verilmeyecektir.

İşçileri emekliliklerinde bir temel gelir ile güvence altına almak amacıyla bu emeklilik hesaplarının zorunlu tutulduğu hesaba katılırsa, yatırım araçlarına yönelik bu tür kısıtlamaların sağlam bir gerekçesi vardır, fakat tam da bu tür kısıtlamalar kamu emeklilik sistemleriyle aynı türden siyasal müdahale fırsatları yaratmaktadır. Finans sektörünün sisteme kazandırılacak yatırım araçlarını genişletmeye çalışması için güçlü özendiriciler vardır ve olabilir. Yeni bir yatırım aracını pazarlamak üzere olan bir firma, bu ürününün emeklilik fonları için izin verilen bir yatırım aracı olmasını sağlamak amacıyla mevcut düzenlemeleri değiştirebilirse büyük karlar yapabilecek bir konum edinebilir. Tam da bu türden düzenlemelere ilişkin siyasal müdahaleler bertaraf edilebildiği için, siyasal sistemin şirketlerin etkilerinden yeterince yalıtılmış olduğu çok az ülke vardır.

Bireysel emeklilik hesapları lehine sıklıkla kullanılan iddialardan biri de bunların herhangi bir kamu fonunun olabileceğinden her nasılsa daha güvenli olacaklarıdır. İlke olarak, bireysel hesaplar bireylerin kendilerine aittir, buna karşılık kamu emeklilik sis-

temlerinde öngörülen yararlar ise sadece hükümetin vaadidir. Bu farklılığın çok da belirleyici olmadığı Aralık 2001'de Arjantin'de görülmüştür. Mali krizin ortasında Arjantin hükümeti borç yükümlülüklerini yerine getirmek için çalışanların bireysel hesaplarını dondurdu. ve uzun vadeli devlet tahvillerine çevirdi (5). Açıkçası, çok olağanüstü koşullar sözkonusu olmasa bile hesapları dondurmaya karşı büyük siyasal engeller yoktur ve bu ayrıca dağıtım esasına dayalı emeklilik sistemleri için de geçerlidir.

Bu örneğin gösterdiği gibi, bireysel emeklilik hesapları siyasal risklerden bağımsız olamaz. Dağıtım esaslı emeklilik fonlarına kıyasla bu hesapların siyasal risklerden daha az etkilenip etkilenmedikleri ampirik bir sorudur ve bugüne kadar ciddi bir şekilde araştırılmamıştır (6). Durumun böyle olduğunu gösteren bir kanıt yoktur.

SAĞLANAN KAZANÇLARIN KATKILARA BAĞLANMASININ DAHA ÖZENDİRİCİ OLDUĞUNA İLİŞKİN KANIT YOKTUR

Dünya Bankası'nın emeklilik reformunu tartışan belgelerinde ileri sürülen iddialardan bir diğeri insanların tam olarak emeklilik fonlarına yaptıkları katkı oranında yarar sağlamak arzusunda olduklarıdır. İlke olarak, klasik iktisat kuramına göre, sağlanan yararları daha dolaysız bir şekilde çalışanların yaptıkları katkıya bağlamak

iktisadi etkinliği artırmalıdır, çünkü bu durumda işçiler daha yüksek bir olasılıkla yaptıkları katkıyı bir vergi olarak değil de gönüllü bir katkı olarak görecektirler. Dünya Bankası, emeklilik reformunun işçilerin ödedikleri katkıları ertelenmiş ücret olarak görmelelerini sağlayacağını ve dolayısıyla daha yüksek katkılar emekliliklerinde daha yüksek yararlar getireceği için hem çalışmak hem de emeklilik sistemine katkıda bulunmak konusunda onları daha fazla özendireceğini ummaktadır. Ne var ki, gerçekte işçilerin başkalarının emekliliği ile kendi emeklilikleri için ödeme yapmak arasında güçlü bir fark algıladıkları söylenemez. Her iki durumda da para ödenmekte ve sisteme girmektedir.

Tanımlanmış katkıya dayalı özel emeklilik fonlarının uygulamaya sokulduğu ülkelerde, bu geçişin çalışmaya ve emeklilik fonlarına katkıda bulunmaya yönelik teşvikleri ne ölçüde artırdığı son derece tartışmalıdır. Mali varlıkların getiri oranlarındaki iniş-çıkışlar, zaman içinde özel emeklilik fonlarına tam olarak geçişin sağlandığı koşullar altında kazanç ve katkıların güçlü bir şekilde birbirine orantılı olacağı fikrine ciddi bir şekilde meydan okumaktadır. Eğer Dünya Bankası'nın ileri sürdüğü gibi daha yüksek kazanç beklentilerinin işçileri özel emeklilik fonlarına katkı yapmaya teşvik edeceği doğruysa, ABD ve diğer ülkelerde 2000 yılında başlayan

borsa balonunun patlaması sonucunda yaşanan mali getirilerdeki sert düşüş de bu fonlara katkıda bulunmak konusunda tersine bir saik yaratacaktır.

Ayrıca tanımlanmış katkıya dayalı özel emeklilik sistemlerine geçen ülkelerdeki işçiler fonlara yaptıkları ödemeleri yine de bir tür vergi olarak görmektedirler. Çoğu ülkede sisteme katılım önemli bir artış göstermemiştir ve sisteme katılan işçilerin çoğu da katkı oranlarını sadece asgari emeklilik gelirini sağlayacak düzeyde belirlemektedirler.

Dahası, tanımlanmış katkı sistemlerine bu geçişin sonuçları hayli açıktır. Yararları katkı miktarına daha da bağımlı kılmak emeklilik gelirlerindeki eşitsizliği kaçınılmaz olarak artırmaktadır. Bütünüyle tanımlanmış katkıya dayalı bir fon sistemi, eşitsizliğin azaltılmasında geri ödeme yapısının sağlayabileceği herhangi bir ilerlemeyi ortadan kaldırmaktadır. Gelir düzeylerinden bağımsız olarak işçiler ancak eşit derecede beceri sahibi ya da yatırımlarında eşit derecede şanslı iseler, bütün gelir düzeylerindeki işçiler aynı düzeyde getiri sağlayacaklardır. Bunun aksine, dağıtım esasına dayalı emeklilik sistemleri tam da özel olarak geri ödemede eşitliği sağlamaya yönelik ilerici bir tarzda tasarlanmışlardır: yüksek ücretli işçiler düşük ücretli işçilerden daha yüksek emeklilik geliri alsalar da, emeklilik gelirleri arasındaki fark ücret gelirleri arasın-

daki farka göre oransal olarak daha düşüktür (7). Bu anlamda, tanımlanmış katkı esasına dayalı fon sistemleri, eğer karşı önlemler alınmamışsa, emekliler arasında eşitsizliği artıracaktır (8).

Emeklilik kazançlarındaki artan eşitsizliği ek olarak, Dünya Bankası'nın emeklilik reformu ayrıca emeklilik yaşının yükselmesine yolaçmıştır. Gelişmekte olan ülkelerdeki emeklilik sistemlerinin çoğunda kadınların emeklilik kazançlarına tam olarak hak kazandıkları yaş 55, erkeklerin ise 60 idi. Bazı örneklerde çalışanlar 50 yaşından itibaren emeklilik haklarından yararlanmaya başlayabiliyorlardı. Erken yaşta emeklilik, devlete getirdiği maliyetler dışında yaşlı işçilerin işgücünden erken ayrılmalarına yolaçmaktadır. Sonuç olarak Dünya Bankası, insanların daha uzun çalışmalarını sağlamak üzere pek çok emeklilik reformunda emeklilik yaşının yükseltilmesini desteklemiştir.

Ayrıca kamu sektörü çalışanları açısından emeklilik sisteminin önemini not etmek gerekir. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda (gelişmiş ülkelerin çoğunda olduğu gibi), kamu sektörü çalışanlarına yönelik emeklilik sistemleri işgücünün geri kalanı için yürürlükte olan kamu emeklilik sistemlerinden ayrıdır. Çoğu durumda kamu sektörü emeklilik sistemleri daha yüksek kazançlar sağlamaktadır. Genellikle bunun nedeni kamu sektörü çalışanlarının daha yüksek emeklilik

geliri elde etmek için görece daha düşük ücretler almalarıdır. Kamu sektörü çalışanlarının görece yüksek emeklilik kazançları Dünya Bankası tarafından sık sık mevcut sistemlerin ciddi bir kusuru olarak görülmektedir.

Çalışanların özel sektör ve kamu sektörü arasında rahatça yer değiştirmelerine imkan verecek tek bir emeklilik sisteminin sağlayacağı etkinlik kazançları varsa da, kamu sektörü çalışanlarının emeklilik sistemlerindeki kendi paylarını teslim etmek gerekir. Bu sistemlerin daha yüksek emeklilik geliri sağlaması bir rastlantı değildir ve genellikle bir ücret taviziyle ortaya çıkar. Bu nedenle, kamu sektörü çalışanları reform-öncesi sistemlerde kendilerine sağlanan yüksek emeklilik geliri için sağlam bir gerekçeye sahiptirler.

Bu kamu sektörü emeklilik sistemlerinin IMF/Dünya Bankası reform sürecinde nasıl ele alındığını tam olarak belirlemek kolay değildir. Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, kamu sektörü çalışanlarının değişik grupları için farklı emeklilik düzenlemeleri vardı. Bu alandaki, özellikle İngilizce literatürün büyük kısmı, özel olarak kamu sektöründe çalışan değişik grupların sözleşmeyle düzenlenmiş emeklilik uygulamalarına değil, genel olarak kamu emeklilik sistemlerindeki değişikliklere odaklanmıştır. Genelde, reform süreci içinde kamu sektörü çalışanlarının emekliliğe ilişkin kazanımlarını koruma yetenekleri muhteme-

len reform anındaki pazarlık güçlerine bağlı olmuştur. Muhtemeldir ki kamu sektörü çalışanları bu geçiş sürecinde emeklilik kazançlarından büyük kesintilere zorlanmışlardır.

SERMAYE PİYASALARININ İNŞAASINA KARŞI EMEKLİLİK SİSTEMLERİNDE DAHA YÜKSEK ETKİNLİK

Dünya Bankası'nca özel emeklilik fonları lehine sıklıkla ileri sürülen görüşlerden birine göre bu sistem geliştirmekte olan ülkelerde modern bir sermaye piyasasının kurulmasına yardımcı olacaktır. Bazı durumlarda böyle bir şey olabilir. Bu tür durumlarda, özel emeklilik hesaplarının devlet tarafından zorunlu tutulması yerli finans piyasasına (ya da ulus-aşırı finans şirketlerinin yabancı ortaklarına) yönelik bir sübvansiyon olarak görülebilir (9). İyi işleyen gelişmiş bir finans sistemi modern bir ekonomi için zorunlu bir kurumdur ve zorunlu hesaplar böyle bir sistemin oluşmasına yardımcı olabilir. Bu elbette yerel ekonomide önemli ve karlı yatırım fırsatlarının olup olmadığı ya da emeklilik fonlarının başka yollarla bu tür yatırımları arayıp aramayacakları gibi birçok iktisadi etmene bağlı olacaktır. Küresel düzeyde sermaye yetersizliği değil de aşırı sermaye bolluğunun sözkonusu olduğu bir bağlamda, sorun sermaye yetersizliğinden ziyade sermayenin eşitsiz dağılımıdır.

Fakat, emeklilik sistemini yeni oluş-

turulan finans yapılarına dayandırmanın büyük tehlikeleri vardır. Sermaye piyasalarının altyapısını oluşturmak için muazzam paralar gerekir. Ayrıca, özel emeklilik fonları sistemi ni yeterince sağlam olmayan bir iç finans sistemi üzerinde -bütün zorunlu güvencelerle birlikte- kurmanın gerçekten iyi bir fikir olmadığı açıktır.

Dahası, bireysel emeklilik hesaplarının yaratacağı fırsat maliyetlerini dikkate almak gerekir. Bu ülkelere Dünya Bankası ve öteki uluslararası kredi kuruluşlarınca verilebilecek borç para ve uzmanlık yardımı sınırlıdır. Bu sınırlı paranın bireysel emeklilik sisteminin geliştirilmesine harcanması başka amaçlar için kullanılamaması demektir. Bu paralar başka muhtemel bir sürü amaç için kullanılabilir. Bunlardan biri de mevcut emeklilik sisteminin diğer ayaklarının güçlendirilmesidir. Dünya Bankası kaynaklarını zorunlu bireysel emeklilik sistemlerinin kurulmasına hasredeceği yerde, dağıtım esasına dayalı emeklilik sistemlerinin diğer unsurlarının güçlendirilmesini destekleyebilir. Örneğin Dünya Bankası dağıtım esasına dayalı emeklilik sistemini etkin bir şekilde yönetecek bir kamu kurumunun geliştirilmesine yardımcı olabilir. Böyle bir destek için Dünya Bankası'nca tahsis edilen kaynakların çok önemli getirileri olabilir (10).

Hepsi bir yana, emeklilik sistemleri ekonomi üzerinde olabilecek etkileri için yaratılmazlar. İlk ve en başta ge-

len amaçları insanlara emeklilik geliri sağlamaktır.

ABD'deki Sosyal Güvenlik İdaresi, etkin bir kamu emeklilik kurumunun iyi bir örneğidir. Bu kurumun sistemi yönetmek için yaptığı masraflar yıllık prim katkılarının % 0.7'sinden daha azdır. Emeklilik ödemelerini zamanında yapması bakımından yaygın bir şekilde etkin işleyen bir kurum olarak görülmektedir ve kurulduğundan bu yana dikkat çekici bir derecede yolsuzluğa bulaşmamıştır. Buna ek olarak, emeklilik sistemi bütün ülkeye hizmet verdiği için, pek çok başka ülkelerdeki benzerleri gibi, kamu emeklilik sistemini yönetmek dışında başka amaçlara yönelik olarak da kullanılabilecek bir idari yapısı vardır. Sosyal Güvenlik İdaresi ayrıca ülkedeki işgöremezlik sigortasını ve düşük gelirli yaşlılara asgari gelir yardımı sağlayan Ek Sosyal Güvenlik Geliri programını da yürütmektedir. Kurumun idari teşkilatı ortaya çıkabilecek başka ihtiyaçlar için de kullanılabilir (11).

Emeklilik sigortası hizmetini devletin gereğince yerine getiremediği ülkelerde özel emeklilik fonlarının daha iyi bir çözüm olabileceği ileri sürülmektedir. Ne var ki, herhangi bir fon sistemi de önemli derecede kamu düzenlemesini gerektirir. Eğer bir ülke kamu emeklilik sistemini kurup yürütemeyecek durumda ise, çok muhtemeldir ki emekliliğe yönelik tasarrufları güvence altına almak için zorunlu olan düzenleyici kurumları da oluşturu-

ramayacaktır.

Eğer Dünya Bankası ve/veya diğer borç veren kuruluşların özel emeklilik sisteminin yaratılmasını desteklemek için tahsis ettiği kaynaklar bunun yerine emeklilik sistemini işletecek etkin bir kamu kuruluşunun oluşturulması için harcanabilseydi, bunun gelişmekte olan ülkelere çok büyük faydası olurdu. Gelişmekte olan ülkelerin çoğu iyi işleyen idari kuruluşların yokluğunun sıkıntısını çekmektedirler. Bu ülkelerde vergi kaçırmanın bu kadar büyük bir sorun olmasının bir nedeni budur. Kamu emeklilik sistemini yönetecek etkin bir kuruluşun yaratılması basit bir iş değildir ve bu gelişmekte olan ülkelerdeki tüm yönetim sorunlarını da çözmez. Fakat uluslararası kredi kuruluşlarının, bireysel hesaplara dayalı emeklilik sistemlerini geliştirmek için sağladığı kaynakların etkin işleyen kamu emeklilik sistemleri kurmak için etkili bir şekilde kullanılabileceğine inanmak için de makul sebepler vardır. Kaynakların bu amaçla kullanılmaması bireysel emeklilik hesaplarını desteklemenin fırsat maliyetinin bir parçasıdır.

Emeklilik sistemleri büyük ağırlıkla dağıtım esasına dayanan fakat aynı zamanda **mesleki emeklilik fonları**na izin veren ya da bunlar için vergi teşvikleri sağlayan birçok ülke vardır. Hem dağıtım esasına hem de bireysel hesaplara dayalı sistemler hizmet sürelerinin birleştirilebilmesi avantajına sahipken, **mesleki emeklilik fonları**

emeklilik sigortasından kısmen ya da tamamen yararlanabilmek için asgari bir prim ödeme süresi gerektirmektedir.

Bu uygulamanın bulunduğu ülkeler **mesleki emeklilik fonları** ile ilgili olarak yolsuzluk ya da kötü yönetim gibi büyük zorluklar yaşamışlar ya da fonları sağlayan şirketlerin iflası yüzünden bu sistemler çökmüşlerdir. Bazı örneklerde bu deneyimler fon üyelerini korumaya dönük hükümet düzenlemeleriyle sonuçlanmıştır. Ancak, Enron çalışanlarının yaşadığı büyük kayıplarda görüldüğü gibi, bireysel emeklilik hesapları için henüz pek fazla düzenleme yapılmamıştır.

Dünya Bankası **mesleki emeklilik fonları** ve bireysel emeklilik hesapları ile ilgili yaşanan sorunlardan ders çıkarmalıdır. Bu tür emeklilik planlarının içerdiği risk limitleri karşısında çalışanların çıkarlarını korumaya dönük olarak en iyi düzenleme ve fon yönetimi uygulamalarını destekleyebilir. İyi şirket yönetimi uygulamalarının, fon yatırımlarının başarısından en büyük kazancı sağlayacak olanların, yani bu fonlara para yatıran işçilerin temsilcilerini de yönetime dahil etmesi gerekir.

Çoğu ülkede özel emeklilik fonlarının kapsamı çok sınırlıdır. Bu ülkelerin çoğunda iyi kurulmuş dağıtım esasına dayalı bir sistem daha yeterli emeklilik geliri sağlayabileceği gibi daha geniş bir kapsama ulaşabilir. Ayrıca, örneğin küçük fonları daha etkin

büyük fonlar içinde birleştirmek suretiyle çok yüksek yönetim maliyetlerini düşürecek önlemleri teşvik ederek özel fonların sağladığı kazançları artırmak gibi başka önlemler de düşünülmelidir.

GEÇİŞ SORUNU: HALKA KARŞI YÜKÜMLÜLÜKLERİN YERİNE GETİRİLMESİNDE BAŞARISIZLIK

Dünya Bankası değerlendirmelerinde sıklıkla gözden kaçırılan son bir önemli nokta “çifte külfet”tir. Dağıtım esasına dayalı sistemden fon sistemine sıçrama evresinde fon sistemlerine giren ilk kuşak çalışanlar çifte prim katkısı ödeme durumuyla karşı karşıya kalabilmektedirler. Bu baskı bir yandan kendi emeklilikleri için bireysel hesaplara prim öderken diğer yandan da dağıtım sistemi temelinde mevcut emeklileri destekliyor olmalarından kaynaklanmaktadır. Geçiş süreci sıklıkla kamu maliyesinde vergi açıkları yaratmaktadır. Hükümet vergi açığını başka gelir kaynaklarıyla gideremediği ya da geçiş sürecini finanse edecek kredi bulamadığı sürece emeklilik kazançlarını düşürmekten başka çaresi yoktur. İşgücünün büyük bir kısmının emeklilik kazançlarında kayıplar yaşamaları neredeyse kaçınılmazdır.

Dünya Bankası analizlerinde genel olarak bu kayıplar arzu edilen politikaların talihsiz bir ürünü olarak görülür. Fakat bu kesintilerin ekonomik

sonuçlarına hiç değilse bile çok az önem verilmektedir. Buna karşılık, gelişmekte olan bir ülke borçlarının bir kısmını ödemediğinde, Dünya Bankası’ndaki ya da başka yerlerdeki ekonomistler bu durumun gelecekte kredi bulmakta yaratacağı sorunlar konusunda hükümeti uyarmakta hiç gecikmezler.

Emeklilik sigortası konusunda yükümlülüklerini yerine getirememekten kaynaklanan meşruiyet kaybı, hükümetlerin dürüstlüğüne olan güvenin zaten çok düşük olduğu ülkelerde ciddi sorunlara yolaçabilir. Bu durum yüksek düzeyde vergi kaçaklarında ve kural ve düzenlemelere yönelik yaygın ihlallerde kendini gösterebilmektedir. Bu durum ayrıca protestolara, grevlere ve toplumsal çalkantılara yolaçabilir. Şüphe yok ki, 2001 kışında bütün emekli gelirlerinden yüzde 13 kesinti yapılan Arjantin’de emeklilik yükümlülüklerinin yerine getirilemeyişi, hükümetin düşmesine yolaçan şiddetli protestoların sebeplerinden biriydi (12).

LATİN AMERİKA İLE ORTA VE DOĞU AVRUPADAN ALINAN DERSLER

Dünya Bankası’nın tanımlanmış kazanca dayalı dağıtım esaslı kamu emeklilik sistemlerinden tanımlanmış katkıya dayalı fon sistemlerine kayışı, Orta ve Doğu Avrupa’daki geçiş ekonomilerinde olduğu gibi çoğu Latin Amerika ülkesini emeklilik sistemle-

rini elden geçirmeye sevketti. Bu kayışın, kamu emeklilik sistemlerinin maliyetlerini azaltmak, ulusal tasarrufları artırmak, zorunlu emeklilik katkılarının “bozucu etkilerini” azaltmak ve bu sistemlerdeki prim kaçışını azaltmak gibi birçok hedefi vardı.

Bu reformların çoğu görece yeni olduğu için sonuçlarını henüz tam olarak görmüş değiliz. Ancak, bu sistemlerin tasarlanma biçimine ve mevcut bulgulara dayanarak bazı noktalara işaret edilebilir. İlk olarak, yeni sistemler tasarımları gereği çoğu durumda muhtemelen daha düşük emeklilik kazançları sağlayacaktır. Bazı örneklerde, özellikle Orta ve Doğu Avrupa’da, bu reformlar bütünüyle bilinçli olarak kazançları düşürmek amacıyla planlanmıştır ve bu amaçla emeklilik yaşı yükseltilmiş ve emeklilik kazançları azaltılmıştır.

Gayrisafi yurtiçi hasıladan kamu emeklilik sistemlerine ayrılan pay Polonya ve Macaristan gibi ülkelerde yüksek idiyse de, bu maliyetlerin merkezi plan ekonomilerinden geçiş bağlamında değerlendirilmesi gerekir. Devlet mülkiyetindeki firmalar piyasa ekonomisine geçerken kapandığı ya da işçi azalttığı için birçok işçi işlerinden oldu. Bu işçilerin çoğu iş bulamadıkları için emekli olmayı seçtiler. Bu, emeklilerin çalışanlara oranını hızla yükseltti ve dağıtım esasına dayalı kamu emeklilik programlarının üzerine çok büyük bir yük bindirdi. Böylece, işçiler için yeni iş bulmak

gibi alternatifler mevcut olmadığı için ekonomik yeniden-yapılanmanın yükünün çoğu fiilen emeklilik sisteminin üzerine yıkıldı.

Bu sistemlerin pek çok bakımdan reforma ihtiyaçları vardıysa da, ortaya çıkan kriz emeklilik sistemlerinin kendi kusurlarından ziyade piyasa ekonomisine geçişin yarattığı alt-üst oluş yüzündendir. Geçiş ekonomilerindeki temel sorun aşırı cömert sosyal güvenlik rejimlerinden ziyade bu sürecin karakteristik özelliği olan yüksek işsizlik düzeyleridir. Emeklilik reformu geçiş sürecinde işlerini kaybeden işçilerin emeklilik kazançlarını düşürdüğü kadar, işçilerin yaşam standartlarını düşüren ikinci bir etmen olarak da rol oynayacaktır. Halihazırdaki emeklilerin gelirlerini korumak yönünde çaba sarfedilmiş gibi görünmektedir, fakat yeni emekli olan bazı işçiler yeni emeklilik sistemleri altında reform öncesi sistemlere kıyasla hayli düşük emeklilik geliri alacaklardır.

Belirtmeye değer ki hem geçiş ekonomilerinde hem de Latin Amerika’da kamu emeklilik sistemlerinin küçültülmesinde kullanılan en yaygın yöntem normal emeklilik yaşının yükseltilmesi olmuştur. Ancak, pek çok işkolundaki (örn. madencilik, inşaat, bazı imalat dalları) işçiler ellili yaşlarının ortalarına kadar ancak çalışabilirler. Bu işçiler eğer emekliliğe hak kazanamazlarsa **malulen emekliliğe** zorlanabilirler.

Bu sorunun ayrıca cinsiyet boyutu üzerinde de durmak gerekir. Birçok ülkede kadınların normal emeklilik yaşı erkeklerinkinden daha düşüktür. Çoğu örnekte reformun bir parçası olarak hem erkeklerin hem de kadınların emeklilik yaşı aynı düzeye yükseltilmiştir. Emeklilik yaşının her iki cins için aynı olması makul bir politika olarak görünüyorsa da, bu kadın işçilerin emeklilik kazançlarında daha büyük bir azalma yaşayacakları anlamına gelmektedir.

Ek olarak, özel emeklilik fonları iki nedenden dolayı kadınların daha az lehine olma eğilimindedir. İlk olarak, kadınlar erkeklerden daha düşük ücretler aldıkları ve daha çok kayıt-dışı istihdam alanlarında çalıştıkları için, bireysel emeklilik hesaplarında erkeklerden çok daha az birikim yapabilirler. Dağıtım esasına dayalı emeklilik sistemleri geliri yeniden-dağıtmak amacına göre tasarlandığı için kadınlar ile erkekler arasındaki bu eşitsizliği azaltıcı bir rol oynar. Yani, özel emeklilik fonlarına geçiş kadınların eski emeklilik sisteminin bu yeniden-dağıtımçı yönünden artık yararlanamayacakları anlamına gelmektedir.

Dağıtım esaslı emeklilik sisteminin fon sistemine geçişin kadınlara zarar verme eğiliminde olmasının ikinci kaynağı emeklilik ödemelerinin yapısıdır. Genel olarak, dağıtım esaslı sistemde emeklilik ödemeleri cinsiyet körüdür, cinsiyetine bakılmaksızın emeklilik ödemeleri yapılan katkılara

bağlıdır. Fakat bazı fon uygulamalarındaki emeklilik ödemeleri cinsiyete özgü yaşam beklentilerine bağlıdır. Bu, belirli bir yaşta emekli olan bir kadının daha uzun bir süre yaşayacağı varsayıldığı için, kendisiyle aynı yaşta emekli olan ve aynı miktarda prim yatıran bir erkek emekliye göre daha az emeklilik geliri alacağı anlamına gelir. Kadınların emekliliklerinde bu şekilde daha az gelir elde etmeleri, emeklilik sistemine zaten daha az katkı yapabilmeleri ile birleştiğinde, emeklilik kazançları çok önemli derecede düşebilecek demektir.

Başka bir sorun, tanımlanmış katkıya dayalı emeklilik sistemlerinin çoğunun sunduğu asgari emeklilik kazançları ile ilgili olarak ortaya çıkmıştır. Bu kazançlar işçinin yaptığı prim katkısının miktarına değil, sadece prim ödediği yıl sayısına dayanmaktadır. En uzun geçmişe sahip tanımlanmış katkıya dayalı sistem olan Şili örneğinde görülmektedir ki birçok işçi bilinçli olarak asgari emeklilik programını seçmekte ve primlerini ona göre ayarlamaktadırlar. İronik bir şekilde, bu strateji işgücünün geniş bir kısmı için sistemi fiilen tanımlanmış yarara dayalı bir sisteme dönüştürmektedir. Ancak, sistem içindeki bu oyunu önlemek amacıyla, yakın zamanda reforma tabi tutulan sistemler genel olarak asgari emekliliğe hak kazanmak için, Şili'deki 10 yıldan farklı olarak, 20 ile 25 yıl arasında prim ödenmesi şartını getirmişlerdir.

Pek çok işçinin asgari emekliliğe yönelmesi bu sistemlerin büyük bir başarısızlığına işaret etmektedir. Çalışanların hala sigorta primlerini ertelenmiş bir tazminattan ziyade, mümkünse kaçınılması gereken bir vergi olarak gördükleri anlaşılmaktadır. Özel emeklilik sistemlerinin enformel ekonomide ve kendi hesabına çalışanlar arasındaki kapsamı her durumda düşük kalmıştır. İşçiler prim katkılarını bir vergi olarak gördükleri sürece, çoğu durumda vergi oranının bu anlamda düşmüş olması bir kazanç sayılabilirse de, fon sistemlerine geçişle sağlanacak iktisadi etkinlik asgari düzeyde olacaktır.

Başka bir önemli nokta da şudur: tanımlanmış yarara dayalı dağıtım sistemlerinden tanımlanmış katkıya dayalı fon sistemlerine geçiş, işçileri oynak uluslararası finans piyasaları karşısında çok daha savunmasız bir konuma sokacaktır. Eğer emeklilik sigortasının sağlayacağı kazançlar borsanın ne ölçüde iyi çalıştığına bağlı olarsa, emeklilik güvenceleri gerçekten mevcut olmayabilir.

Bu sistemlerin ulusal tasarruflar üzerindeki etkisinin de pek çok tarafının umduğundan daha düşük olduğu görülmektedir. Bu sistemin muhtemelen en iyi modelini sunan Şili üzerine bulgular ortaya net bir tablo koymamaktadır. Tasarruflarda bir artış olduysa bile, bu kesinlikle büyük ekonomik sonuçlar yaratacak büyüklükte değildir.

Öte yandan, tanımlanmış katkıya dayalı emeklilik sistemine geçiş kamu bütçesi üzerinde büyük bir baskı yaratabilmektedir. Arjantin, ortaya çıkabilecek bu tür sorunların en bariz örneklerinden birini sunmaktadır. Özelleştirme hükümeti gayrisafi yurtiçi hasılanın yüzde 1'ine eşit miktarda bir gelir kaynağından yoksun bırakmıştır. Bu açık ve izleyen faiz yükü Arjantin hükümetinin 2000 ve 2001 yıllarında karşılaştığı bütçe krizini tümüyle açıklamaktadır. Başka bir deyişle, hükümet 1994'te sosyal güvenlik sistemini özelleştirmemiş olsaydı bu iki yılda denk bir bütçeye sahip olacak, borç yükümlülüklerini yerine getirememek durumuna düşmeyecek ve bunun sonucu olarak ortaya çıkan ekonomik krizle karşılaşmayacaktı (Baker ve Wesibrot, 2002).

Krizin sonucunda Arjantin ironik bir şekilde sosyal güvenlik sisteminin dağıtım esasına dayalı kısmında büyük kesintilere gitti ve tanımlanmış katkıya dayalı özel emeklilik hesaplarını dondurdu. Arjantin'in emeklilik reformunun feci sonuçları sağlam bir vergi tabanına sahip olmayan ülkelere pahalı bir geçiş sürecinin potansiyel tehlikeleri konusunda açık bir uyarı olmalıdır.

Reformlardan bu yana geçen süre içinde alınması gereken başka bir ders ise fon sistemlerinin yönetiminin pahalı olduğudur. Mevcut sistemlerin ortalama yönetim maliyetleri yıllık katkılarının yüzde 15'ini aşmaktadır.

Bunun üstüne bir de, çalışanlar eğer dağıtım sisteminde olduğu gibi yaşam boyu süren bir emeklilik sigortası istiyorlarsa emeklilik kazançlarından yararlanabilmek için hesaplarında biriken paranın yüzde 5'i ile 10'u arasında bir miktarı ödemek zorunda kalacaklardır.

Bunlara ek olarak, zorunlu bireysel hesaplar sisteminin denetimi de çok masraflıdır. Gerçekten, ABD'deki sosyal güvenlik programı gibi etkin bir sistemin yürütülmesinin maliyetlerine kıyasla, bir denetim kuruluşunun işletilmesinin maliyeti katkılarının miktarına orantılı olarak daha yüksektir. Eğer çıkar uyumsuzluklarından kaçınılacak ve emeklilerin çıkarları korunacaksa bu özelleştirilmiş sistemler için yüksek dereceli ve uzmanlaşmış bir kamu düzenlemesi gerekir. Devletin kamu emeklilik sistemini etkin bir şekilde yürütecek kapasitesinin olmaması bireysel hesaplara dayalı özel emeklilik fonları sistemine kaymak için kesinlikle bir mazeret olmamalıdır, çünkü bu özel emeklilik fonları da emeklilerin çıkarlarını güvence altına almak için benzer bir düzenleme kapasitesini gerektirmektedir. Ayrıca, çalışanların kendi bireysel emeklilik hesaplarını takip etmek için harcamak zorunda kaldıkları zaman da başka bir maliyet yaratmaktadır; pek çok analizde görmezden gelinen bu tür maliyetler tanımlanmış katkıya dayalı fon sistemlerinin faydaları değerlendirilirken hesaba katılmalıdır.

Bir bütün olarak bu yönetim maliyetleri fon sistemindeki prim katkılarının yüzde 25'ini aşabilmektedir. Bu büyüklükteki masraflar fon sistemlerine yönelik ciddi bir uyarı olarak görülmelidir. Ayrıca açıktır ki dağıtım esasına dayalı emeklilik sistemine kıyasla bu sistemler çalışanlara daha büyük riskler yüklemektedir ve daha az ilerleticidir. Bütün bunları üstüste koyduğumuzda, fon sisteminin, bu sistemleri bugüne kadar karakterize eden bu tür bir israfı haklı gösterecek hangi avantajının olduğu belli değildir.

SONUÇ

Esas olarak tanımlanmış yarara ve dağıtım esasına dayalı kamu emeklilik sistemlerinden tanımlanmış katkıya dayalı fon sistemlerine geçişi desteklemek için ileri sürülen görüşlerden birçoğu dağıtım sistemlerinin sorunlarına dair yanıltıcı bir görüntü sunmakta ve özel emeklilik sistemlerinin faydalarını çarpıtmakta ve abartmaktadır.

Bazı örneklerde bu kafa karışıklığı iktisat kuramına değil de ideolojik bir "reform" yaklaşımına bağlılıktan kaynaklanmıştır. Başka bazı örneklerde ise finans piyasaları ve bu piyasalardaki aktörlerin çıkarlarının yaşlı işçilerin çıkarlarından önce geldiği görülmektedir.

Dağıtım esaslı sistemlerin sürdürülelemeyeceği çünkü zaman içinde artan vergi oranları gerektireceği iddiası,

teşvikleri etkileyen ve yaşam standartlarını belirleyen şeyin vergi oranı değil vergi-sonrası reel ücretler olduğu gerçeğini inkar etmektedir. Ülkeler vergi-öncesi reel ücret düzeyinde kayda değer büyüme oranları yakalayabildikleri sürece, nüfusun yaşlanması nedeniyle artırılan vergilerin yaşam standartlarını düşürmesi küçük bir tehlikedir. Bu iddia ayrıca, sağlam bir dağıtım sisteminin gerçek ve elle tutulur bir sosyal ücretin parçası olduğunu ve hak sahiplerine satın alma gücü sağlayarak bütün ekonomi üzerinde olumlu bir etki yaptığını görmezden gelmektedir. Ekonominin ve sermaye piyasasının inişte olduğu zamanlarda bu etki özellikle önemlidir. Dağıtım esaslı emeklilik sistemlerinin bundan sonra da devam etmesinin önünde iktisadi bir engel yoktur.

Ayrıca, Dünya Bankası'nı emeklileri cezalandıran ve yüksek düzeyde verimsiz olan özel fonlar lehine dağıtım esaslı sistemlerini kısmen tasfiye etmeleri için ülkelere baskı yapmaya sevkeden şeyin ne olduğu belli değildir. Makul tek açıklama, özel fon hizmeti verenlerin her koşulda üstün olduğuna dair değişmesi zor fakat son derece tartışmalı ideolojik önyargılar olabilir. Benzer önyargılar, Dünya Bankası'nın içme suyu gibi başka temel kamu hizmetlerinin özelleştirilmesine yönelik çok tartışmalı girişimlerle ilgisini de açıklar gibi görünmektedir.

Dünya Bankası desteğiyle yapılan

emeklilik sistemi reformları pek çok açıdan başarısız olmuştur:

-Refomlar emeklilere ve özellikle de kadınlara genel olarak daha düşük kazanç sağlamıştır.

-Bu sistemler çoğu örnekte eski sisteme kıyasla daha az sayıda işçiye kapsamak üzere tasarlanmıştır, yani gelecekteki emeklilerin büyük bir kısmı bu sistemlerin korumasından yararlanamayacaktır.

-Çok yüksek yönetim masraflarında görüldüğü gibi bu sistemlerin yönetimlerinin etkin olmadığı kanıtlanmıştır, bu da gelecekteki emekliler için doğrudan ve kalıcı kayıplar anlamına gelir.

-Kamu emeklilik sisteminden kısmen ya da tamamen özelleştirilmiş sistemlere geçiş, bazen felaketlerle sonuçlanan büyük mali baskılar yaratmaktadır. Bunun en dramatik örneği Arjantin'de yaşanmıştır.

Dünya Bankası sözcülerinin bazen ileri sürdükleri gibi eğer temel hizmetleri geliştirmek için bütün seçeneklere kulak vermek istiyorlarsa, Dünya Bankası sosyal güvenlik alanındaki reforma ilişkin yaklaşımını toptan gözden geçirmelidir. Kamu emeklilik sistemlerini iyileştirmekte ülkelere yardım ederek kendi uzmanlık ve finans kaynaklarını kullanimlarına sunmak Dünya Bankası için iyi bir başlangıç olacaktır. Şimdi yaptığı gibi yardım için kamu emeklilik sistemlerini daraltma ve yerine çok sorunlu modelleri koyma koşulunu ileri

sürmek yerine, Dünya Bankası bunu yapabilir.

DİPNOTLARI

(1) Bu bölümdeki değerlendirmelerin bir kısmı Orszag ve Stiglitz'in (1999) görüşleriyle aynı doğrultudadır.

(2) Yüzde 2 oranındaki yıllık büyüme hızı ile Avrupa işçilerinin vergi-öncesi ücretleri 35 yılda neredeyse yüzde 100 oranında artacaktır. Eğer vergi oranları yüzde 30 artırılırsa, bu süre sonunda vergi-sonrası ücretleri ilk yıla göre yaklaşık yüzde 40 oranında artmış olacaktır ($200\% \cdot 0.3 \cdot (200\%) = 140\%$). Buna karşılık, ABD'de eğer ücretler yıllık yüzde 1 oranında artarsa, 35 yıl sonra ücretler yüzde 41.7 oranında yükselmiş olacaktır. Bu demektir ki, Avrupa işçileri vergi oranlarında yüzde 30 oranında bir artışla karşılaşsa ve ABD işçileri hiçbir vergi artışına maruz kalmasa dahi, ABD işçileri Avrupa işçilerinden ancak çok düşük bir oranda daha iyi konumda olacaklardır.

(3) Bu bölümdeki değerlendirmeler Diamond (2000)'deki görüşlerle aynı doğrultudadır.

(4) ABD'de federal hükümet çalışanları için oluşturulan gönüllü bir emeklilik fonu programı olan Thrift Savings Plan bu noktayı gösteren bir diğer örnektir. 2 milyondan fazla kayıtlı üye ile bu program ülkedeki en büyük yatırım fonlarından biridir. Sadece geniş tabanlı hisse senedi ve tahvil endekslerine yatırım yapmaktadır ve dolayısıyla fonun getirisi piyasanın genel getiri oranını izlemektedir. Büyüklüğü ve yatırım stratejisinin basitliği sayesinde yıl-

lık yönetim maliyetleri son derece düşüktür: varlıklarının yaklaşık yüzde 0.1'i (www.tsp.gov/features/tspstf.html).

(5) Bu olayla ilgili bir değerlendirme BBC'nin web sitesinde bulunabilir: http://news.bbc.co.uk/hi/english/newsid_1696000/1696010.stm.

(6) Arjantin'de yaşanan hesapları dondurma uç bir örnektir. Daha tipik bir uygulama vergi yasalarında değişiklik yaparak bu hesaplardaki birikimlerin bir kısmını geri almak olabilir.

(7) Gelişmekte olan ülkelerde işgücünün büyük çoğunluğu tipik olarak enformel sektörde çalışmaktadır ve kamu ya da başka bir emeklilik sisteminin kapsamı dışındadır. Bu işçiler arasında yoksulluk çok yaygındır. Bu anlamda, kamu emeklilik sistemlerinin geliri yeniden-dağıtan özelliği, diğer sosyal koruma önlemleri gibi, toplumun en yoksul kesimleri doğrudan etkilememektedir.

(8) Kariyerini tamamlamış bir işçiye, emeklilik hesabındaki birikiminin büyüklüğünden bağımsız olarak belirli bir miktarda kazancı garanti eden asgari emeklilik, tanımlanmış katkıya dayalı özel emeklilik hesaplarının yolaştığı eşitsizliği kısmen telaffi eden politikaların bir örneğidir.

(9) İlginçtir ki, Dünya Bankası geliştirmekte olan ülkelere finans sektörünün gelişmesine yönelik bu sübvansiyonu şiddetle teşvik ederken, bu, geliştirmekte olan ülkelerin yerli sanayilerini desteklemeye dönük diğer sübvansiyonları kökten bir şekilde sınırlandıran yakın zamandaki ticaret anlaşmaları ile aynı zamanda oluyor.

(10) Önemle not edilmelidir ki Dünya

Bankası zaman zaman tanımlanmış yara-ra dayalı kamu emeklilik sistemlerinin etkinliğini artırmaya çalıştı. Örneğin yakın zamanda Brezilya'da sistemin daha adil ve etkin hale getirilmesi için bir dizi değişiklik önerdiyse de, sistemin gayet etkili olduğu sonucuna vardı (World Bank 2001b).

(11) Kurumun hizmet verebileceği diğer amaçlar içinde önemsiz fakat ilginç bir örnek, 1992 yasasıyla maden işçilerinin kazançlarında ortaya çıkan değişikliklerle ilgili bilgilerin dağıtılmasında kullanılması kararıydı (Social Security Trustees, 2000, s. 41). Kurumun bütün ülkeye hizmet verebilecek bir ağa sahip olması ortaya çıkabilecek bu tür ihtiyaçlar için kullanılabilirliği anlamına geliyor.

(12) Yeni açılan [sadece?] bireysel hesaplara el konulması kararı ise herhalde hükümetin durumunu kurtarmaya yetmemiştir.

KAYNAKLAR

Aaron, H. ve R. Reischauer, 2001. *Cowndown to Reform: The Great Social Security Debate*. Washington, D.C.: The Brookings Institution.

Acuna, R. ve A. Iglesias, 2001. "Chile's Pension Reform After 20 Years." Washington, DC: World Bank.

Andrews, E. 2000. "Kazakhstan: An Ambitious Pension Reform," Washington, DC: World Bank.

Arenas de Mesa, Alberto ve Fabio Bertanou, 1997. "Learning from Social Security Reforms: Two Different Cases, Chile and Argentina," *World Development*, C.

25, No. 3, ss. 329-348, Great Britain: Pergamon.

Baker, D. ve M. Weisbrot, 2002. "The Role of Social Security Privatization in the Argentina's Economic Crisis," Washington, D.C.: Center for Economic and Policy Research, [http://www.cepr.net/argentina_and_ss_privatization.htm].

Baker, D. 2001. "Diverting the Old Age Crisis: International Projections of Living Standards," *The Future of the Safety Net: Social Insurance and Employee Benefits* içinde, S. Friedman ve D. Jacobs, der., Champaign, IL: Industrial Relations Research Association Series.

Barreto, Flavio Ataliba ve Olivia S. Mitchell, 1997. "Privatizing Latin-American Retirement Systems," *Benefits Quarterly*, Third Quarter, ss. 83 -87, Brookfield, WI: International Society of Certified Employee Benefit Specialists.

Chlon, Agnieszka, Marek Góra ve Michal Rutkowski, 1999. "Shaping Pension Reform in Poland: Security through Diversity," Social Protection Discussion Paper No. 9923, Washington, DC: World Bank.

Coronado, Julia Lynn, 1997. "The Effects of Social Security Privatization on Household Saving: Evidence from the Chilean Experience," Washington, DC: Federal Reserve Board of Governors.

Corsetti, Giancarlo ve Klaus Schmidt - Hebbel, 1997. "Pension Reform and Growth," Salvador Valdés- Prieto (der.): *The Economics of Pensions: Principles, Policies, and International Experience* içinde, Cambridge: Cambridge University Press.

Congressional Budget Office, 1997. *The Economic and Budget Outlook: 1998-2002*, Washington, DC: Congressional Budget Office.

Demarco, G. ve R. Rofman, 1998. "Supervising Mandatory Pension Funds: Issues and Challenges. Washington, D.C.: World Bank.

Devesa-Carpio, José ve Carlos Vidal-Meliá, 2001. "The Reformed Pension Systems in Latin America," Pension Reform Primer, Washington, DC: World Bank.

Diamond, Peter A. ve Salvador Valdes-Prieto, 1993. "Social Security Reforms," Barry P. Bostworth, Rudiger Dornbusch, ve Raul Laban (der.): *The Chilean Economy: Policy Lessons and Challenges* içinde, Washington, DC: The Brookings Institution.

Diamond, Peter A., 2000. "Administrative Costs and Equilibrium Charges with Individual Accounts," John B. Shoven (der.): *Administrative Costs and Social Security Privatization* içinde, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Employee Benefit Research Institute, 1998. "Small Employers and the Challenge of Sponsoring a Retirement Plan: Results of the 1998 Small Employer Retirement Survey." Washington, DC: Employee Benefit Research Institute, Issue Brief No. 202.

Feldstein, M. ve C. Horioka, 1980. "Domestic Saving and International Capital Flows," *Economic Journal*, Oxford: Blackwell Publishers.

Fox, L ve E. Palmer, 1999. "Latvian

Pension Reform," World Bank Discussion Paper No. 9922, Washington, D.C.: World Bank.

Garcia-Mujica, Jorge, 1996.

Grandolini, G. ve L. Cerda, 1998. "The 1997 Pension Reform in Mexico," Washington, DC: World Bank.

Holzmänn, Robert, 1996. "Pension Reform, Financial Market Development, and Economic Growth: Preliminary Evidence from Chile," IMF Working Paper, WP/96/94, Washington, DC: International Monetary Fund.

Holzmänn, Robert, 2000. "The World Bank Approach to Pension Reform," International Social Security Review, C. 53, No. 1, Geneva: Blackwell Publishers.

International Monetary Fund, 2001. "Peru: Selected Issues," IMF Staff Country Report No. 01/51, Washington, DC: International Monetary Fund.

James, E., J. Smalhout ve D. Vittas, 1999. "Administrative Costs and the Organization of Individual Account Systems: A Comparative Perspective. Washington, DC: World Bank.

López-Mejía, Alejandro ve Juan Ricardo Ortega, 1998. "Private Saving in Colombia," World Bank "Saving in the World: Puzzles and Policies" Conference, Washington, DC: World Bank.

Mitchell, O., J. Poterba ve M. Warschawsky, 1997. "New Evidence on the Money's Worth of Individual Annuities." Working Paper No. 6002, Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Mitchell, Olivia S. ve Ping-Lung Hsin, 1997. "Public Sector Pension Governan-

ce and Performance," Salvador Valdés-Prieto (der.): *The Economics of Pensions: Principles, Policies, and International Experience* içinde, Cambridge: Cambridge University Press.

Munnell, A. 1999. "Investment Practices of State and Local Pension Funds: Implications for Social Security Reform," Philadelphia, PA: Pension Research Council, Wharton School of Business.

Nakeva, Aleksandra, 2001. "Reform of the Pension System of Macedonia," *Ministry of Finance Bulletin*, Temmuz-Ağustos, Skopje, Macedonia: Macedonian Ministry of Finance.

Orszag, P. ve J. Stiglitz, 2000. "Rethinking Pension Reform: Ten Myths about Social Security Systems," *New Ideas About Old Age Security* içinde, R. Holzmänn ve J. Stiglitz, der., Washington, DC: World Bank.

Palacios, R. ve M. Pallares-Miralles. 2000. "International Patterns of Pension Provision," Washington, D.C.: World Bank.

Queisser, Monika, 1997. "Pension Reform and Private Pension Funds in Peru and Colombia," Policy Research Working Paper No. 1853, Washington, DC: World Bank.

Rocha, Roberto ve Dimitri Vittas, 2001. "Pension Reform in Hungary: A Preliminary Assessment," Policy Research Working Paper No. 2631, Washington, DC: World Bank.

Rofman, Rafael, 2000. "The Pension System in Argentina: Six Years After the Reform," Social Protection Discussion

Paper No. 0015, Washington, DC: World Bank.

Scherman, K.G. 1999. "The Swedish Pension Reform," Issues in Social Protection Discussion Paper no. 7, Geneva: International Labour Office.

Schmidt -Hebbel, Klaus, 1997. "Fiscal and Macroeconomic Effects of Colombia's Pension Reform," *Revista de Análisis de Económico*, C. 12, No. 2, ss. 37-69, Santiago, Chile: ILADES/Georgetown University.

Schwarz, A. ve A. Demirguc -Kunt, 1999. "Taking Stock of Pension Reforms Around the World," Washington, D.C.: World Bank.

United States Department of Labour, 1998. "Study of 401(k) Plan Fees and Expenses." Washington, DC: Pension and Welfare Benefits Administration of the United States Department of Labour.

United States Social Security Administration, 1999. *Social Security Programmes Throughout the World*, Washington, DC: United States Social Security Administration. [<http://www.ssa.gov/statistics/ssptw/1999/English/>]

United States Social Security Administration, 2000. *2000 Annual Report of the Board of Trustees of the Federal Old-Age and Survivors Insurance and Disability Insurance Trust Funds*, Washington, DC: United States Social Security Administration.

Von Gersdorff, Hermann, 1997. "The Bolivian Pension Reform: Innovative Solutions to Common Problems," Washington, DC: Financial Sector Development

Department of the World Bank.

Wagner, H. Gert, 1983. *Estudio de la Reforma Previsional: Previsión y Reforma, Efectos en la Industria y en el País*, Santiago, Chile: Institute of Economics, Catholic University of Chile.

World Bank, 1994. *Averting the Old Age Crisis*. Oxford: Oxford University Press.

World Bank, 1996. "National Pension Administration Technical Assistance Project Technical Annex," Report No. T-7021-AR, Washington, DC: World Bank.

World Bank, 2000. "Costa Rica: A Pension Reform Strategy," World Bank Country Study, Washington, DC: World Bank.

World Bank, 2001a. "Social Protection

Sector Strategy: From Safety Net to Springboard. Washington, D.C.: World Bank.

World Bank, 2001b. *Brazil: Critical Issues in Social Security*. Washington, D.C.: World Bank.

World Bank, 2001c. "Uruguay: Maintaining Social Equity in a Changing Economy," Report No. 21262, Washington, DC: World Bank.

Kaynak: World Bank Involvement in the Privatisation of Public Pension Systems in Developing and Transition Countries, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU), Mayıs 2003.

Çeviren: Arif Geniş

SOSYAL GÜVENLİK HAKKI
ve
DÜNYA BANKASI

Dr. Murat Üzverdi



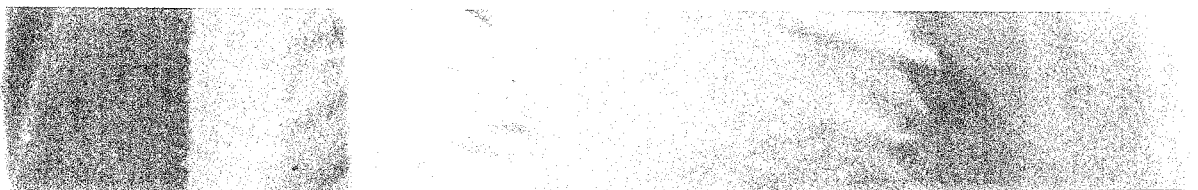
A.GİRİŞ

Sosyal güvenlik gereksiniminin her toplumda evrensel bir gereksinim olduğu tartışılmamaktadır. Bu gereksinimin karşılanma biçimiye bireyin içerisinde yer olduğu toplumun ekonomik politik sistemine göre farklılıklar taşımaktadır. Örneğin feodal bir toplumda birey güvence gereksinimini içerisinde yer

aldığı aşiret üyeliği ile gidermeye çalışırken, kapitalist bir toplumda bu gereksinim sosyal güvence kurumları aracılığı ile karşılanmaktadır.

Bu genel saptamada son cümle üzerinde durmamız gereken anahtar konudur. Anahtardır, çünkü;

1-Kapitalizm, eski kurumları yerle bir edip fabrika kentlerini yarattı-



ğı yüz yılın başında insan yiyen bir deve dönüşmüş ve sosyal güvenlik gibi bir kaygısı da olmamıştır.

2-Sosyal güvenlik sistemlerinin tarihi genellikle Bismarck dönemine götürülür. Bu döneme baktığımızda ise işçi sınıfının kapitalizmi tehdit eden ciddi bir unsur olarak belirginleştiği, özellikle Almanya'da siyasi örgütlenmesini de yaratarak radikalleştiği bir dönem karşımıza çıkar.

3-Dolayısıyla kapitalizm işçileri düşündüğünden ya da sosyal güvenlik gereksiniminin evrensel bir gereksinim olması nedeniyle, sosyal güvenlik Kurumlarını yaratmamış, bu kurumlar işçilerin mücadelesiyle elde edilmişlerdir.

4-Kapitalizmin çıkardığı ders çok nettir. Sosyal güvenliğin kapsamına giren işsizlik, özürlülük (sakatlık), ve emeklilik (yaşlılık) gibi sosyal riskler, önemli ve kendine özgü etkilere sahiptir. Gelirin yerine geçecek bir sistemin olmaması, toplumda çok daha fazla insanı etkiler. Örneğin, işsiz bir kişinin çocuklarında doğacak olan kültürel ve motivasyona dayalı etkiler, politik istikrarın olmaması ve toplumsal huzursuzluk. Toplumların kendilerini bu zararlı risklerden korumaya çalışmasının bu risklere sosyal riskler demesinin ve bireyin kendi inisiyatifi dışındaki zorunlu programlar kapsamına alınmasının altındaki neden budur

5-Ancak bu proje sadece gelişmiş kapitalist ülkeler için ve işçi sınıfının

siyasi bir güç olarak varlığını gücünü hissettirdiği ölçüde vardır. Bir başka anlatımla, sermayenin sosyali ya da sosyalleşmesi diye bir olgu tarihsel olarak hiçbir zaman var olmamıştır, olmayacaktır da.

6-Kapitalist sermaye birikiminin bugün geldiği noktada sosyal güvenlik hakkı sermayedarlar açısından farklı bir anlam kazanmıştır.

a)Sosyal güvenlik fonlarında biriken paralar iştah kabartmaktadır. Örneğin fonlarda biriken para AB ülkelerinde birikmiş sermayenin % 46 oranlarına ulaşmıştır.

b)Mercedes Benz Yönetim Kurulu üyesinin söylemiyle "trilyonlarca dolar değerindeki emeklilik fonlarının kamu, yani ulus devletlerin kontrolünde olması" küreselleşmenin hızını kesmektedir.

c)"Sosyal güvenlik hakkı" kavramı üzerinden siyasallaşmayı beraberinde getiren kendisinde talep erki gören bireylerin ortaya çıkmasına neden olan, dolayısıyla da küresel kapitalizmin yönetim yeteneğini tehdit eden bir unsurdur. Sosyal güvenlik hakkının ortadan kaldırılıp sosyal güvenlik kuruluşları yerine sosyal fonların devreye sokulmasıyla "hak" kavramının yerini "ihsan" kavramı alacak, buradan da boyun eğen, siyasallaşmaktan korkan bireye ulaşılabilecektir.

Toplumun atomize edilmesiyle (taşeron işçisi, daimi işçi gibi sınıf içi bölünmeler, etnik yöresel temel farklı-

lıkların ön plana çıkartılarak aidiyet kimliğinin alt birimlere yönlendirilmesi vb.) birlikte, sosyal güvenliğin tasfiyesi, yoksulluğun yönetilmesi- nin temel araçlarından birisi olarak tasarlanmıştır.

B.SOSYAL GÜVENLİK HAKKI TEMEL BİR İNSAN HAKKIDIR

Sosyal güvenlik hakkı, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 22. maddesinde; "Herkes toplumun bir ferdi olarak sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Sosyal güvenlik bireyin onuru, kişiliğinin geliştirilmesi için kaçınılmaz ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tatmin edilmesi temelinedir" sözleriyle tanımlanmış, Bildirinin 25. maddesi ise sosyal güvenlik hakkının ayrıntılarını şöyle vurgulamıştır:

"Her kişinin gerek kendisi gerekse ailesi için yiyecek, mesken, tıbbi yardım ve gerekli sosyal hizmetler dahil olmak üzere, sağlık ve refahını sağlayacak bir yaşama düzeyine ve işsizlik, hastalık, sakatlık, dul- luk, yaşlılık hallerinde veya geçim olanaklarından iradesi dışında yoksunluk yaratacak diğer bütün durumlarda sosyal güvenliğe hakkı vardır. Doğum yapan kadın ve çocuklarının özel bakım ve yardım görme hakları vardır. Bütün çocuklar, her türlü sosyal yardımdan yararlanmak hakkına sahiptirler."

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise 1952 yılında kabul etmiş olduğu,

Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında 102 sayılı Sözleşmeyle, sosyal güvenliğe ilişkin asgari normları belirlemiştir. Türkiye'nin 29 Temmuz 1971 tarihinde onaylamış olduğu 102 sayılı Sözleşme, sosyal güvenliğin dokuz temel dalını (hastalık-tıbbi bakım, hastalıkta yitirilen kazancın karşılanması, işsizlik yardımı, yaşlılık yardımı, iş kazaları ve melek hastalıkları halinde yardım, ailelere yardım, analık yardımı, sakatlık yardımı, ölüm halinde geride kalanlara yardım) olarak sıralamıştır. Türkiye'nin 1989 tarihinde bazı çekince koyarak onaylamış olduğu Avrupa Sosyal Antlaşması'nın (Şartı) Türkiye'nin çekince koymadığı "Sosyal Güvenlik Hakkı" başlıklı 12, "Sağlık ve Sosyal Yardım Hakkı" başlıklı 13. ve "Sosyal Refah Hizmetlerinden Yararlanma Hakkı" başlıklı 14. maddelerinde de sosyal güvenlik hakkına ilişkin temel ilkeler bir kez daha belirlenmiştir.

1968 yılında yürürlüğe giren ve Türkiye'nin 1979 yılında onayladığı "Avrupa Kodu ve Sosyal Güvenlik Sözleşmesi" ise onay koşulu olarak ILO'nun 102 sayılı Sözleşmesinde belirlenen 9 sosyal risklerden en az 6'sına yönelik olarak bir sosyal koruma mekanizmasının kurulmuş olması koşulunu aramıştır (1).

Avrupa Birliği ülkelerinde ise sosyal güvenliğin temel bir insan hakkı olmasının nedeni; "Sosyal güvenliğin kapsamına giren işsizlik özrürlük

(sakatlık), ve emeklilik (yaşlılık) gibi sosyal riskler, önemli ve kendine özgü etkilere sahiptir. Gelirin yerine geçecek bir sistemin olmaması, toplumda çok daha fazla insanı etkiler, (örneğin, işsiz bir kişinin çocuklarında doğacak olan kültürel ve motivasyona dayalı etkiler, politik istikrarın olmaması ve toplumsal huzursuzluk) toplumların kendilerini bu zararlı risklerden korumaya çalışmasının bu risklere sosyal riskler demesinin ve bireyin kendi insiyatifi dışındaki zorunlu programlar kapsamına alınmasının altındaki sebep budur.”(2) sözleriyle vurgulanmıştır

Sosyal güvenlik hakkının gerçekleşme biçimi ise “dört aşamadan oluşan bir sosyal mantık sürecine oturtulmuştur.

İlk aşama; insanların eğitilerek vasıf sahibi yapılması, ikincisi bu insanların işgücü haline gelmesi, üçüncüsü bir gelir sahibi olunmasının sağlanması, dördüncüsü ise topluma katılımın güvence altına alınmasıdır. Bu toplumdaki temel zincirdir. İkinci aşamasının uygunsuz ya da olanaksız olduğu durumlarda, sosyal güvenlik devreye girer. Bu durumda sosyal güvenlik bir gelir sağlayarak, dördüncü aşamayı, yani topluma katılımı gözetir.”(3)

Tüm bu açıklamalara bakıldığında bireyin “güven” gereksiniminin güvence altına alınarak topluma aidiyetinin toplumsal kurumlar aracılığı ile sağlanmasının sosyal güvenliğin var

oluş nedeni olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bireyin güven gereksiniminin giderilmesi zorunluluğu ise evrenseldir. Bu gereksinimini tarihsel gelişim içerisinde, klan üyeliği ile aşireti aracılığı ile karşılayan birey, kendisini bu güveni veren kurumlara ait hissetmiş, bireysel varlığının devamını bu kurumların devamı ile özdeşleştirmişti.

Sanayi devrimi bireyi köyünden, aşiretinden, sülalesinden kapatıp, fabrikalara, fabrikaların etrafında oluşan kentlerde yaşamak zorunda bırakmış, ancak onun “güven” gereksinimini karşılayamadığı için de kendisine düşman bir kitle yaratmıştır. Sanayi devrimini yapan Batı kendi işçi sınıfıyla sosyal refah devleti aşamasında oluşturmuş olduğu sosyal güvenlik sistemi ve sosyal refah devleti sayesinde bir anlamda barışmış, işsizlerin örgütlenme haklarını, sosyal güvenlik hakkını tanıyarak kapitalist sistemin kendini yeniden üretmesini ve “ulus devleti” güvenceye almıştır, demek sanırım abartı olmayacaktır.

Bu saptama elbette ki gelişmiş kapitalist ülkelerde işsiz, aç, gelecek güvencesi olmayan hiç kimsenin kalmadığı anlamına gelmemektedir. Aksine, “Dünyanın önde gelen büyük şehirlerinde evsiz, düzenli bir geliri olmayan ve mafya ekonomisinin vurucu gücünü oluşturan guruplar ortaya çıkmıştır.”(4)

C.NEO-LİBERAL SALDIRI VE SOSYAL GÜVENLİK HAKKININ TASFİYESİ

1980'li yıllarla birlikte artan neo-liberal saldırı, sosyal refah devleti kavramıyla birlikte sosyal güvenliği de kendisine hedef olarak seçmiştir. Neoliberal akımın temsilcilerine göre; "Ancak elli yılı aşan bir tatbikattan sonra, sosyal güvenlik alanına devletin müdahalesinin başarısızlıklarının mevcudiyeti yani sosyal güvenliğin bir yasal devlet monopolü olarak düzenlenmesinin de bazı sakıncalar doğurduğu, artık tüm dünyadaki sistemlerin krize girmesi ile anlaşılmıştır. Bir yasal devlet monopolünün sosyal sigortalar alanında yaratılması halinde; kaynakların piyasaya göre değil, sosyal seçime daha doğrusu seçmen çoğunluğunun tercihlerine göre tahsisi kaçınılmazdır." (5)

Aslında gerçek amacın sosyal güvenlik fonlarında biriken sermayeye bu yolla el koymak olduğunu ise Mercedes Benz Stuttgart Yönetim Kurulu üyesi Dr. Kurt S. Coruk, soruna çok çarpıcı biçimde açıklamaktadır:

"Aslında çok daha hızlı küreselleşebilirdik, fakat iki önemli engelle karşılaştık bu süreçte: demokrasi ve trilyonlarca dolar değerindeki emeklilik fonlarının kamu, yani ulus-devletlerin kontrolünde olması. Doğrudan yatırımların veya bir başka deyişle sanayiın küreselleşmesi için gerekli adımları zaten yıllardan beri katediyoruz. Ama artık,

bizim için asıl önemli olan, finansal sermayemizi küreselleştirebilmek. Yani borsalarda işlem gören hisse senetlerimizin prim yapması ve böylece bilanço varlıklarımızın, sermayelerimizin bilanço değerlerinin giderek daha da büyümesi, büyümesi. Fakat bunun için borsalara sürekli para girişi yapılması gerekiyor ve bu para da emeklilik fonlarında yatıyor. Bu emeklilik fonları (pension funds) özel aracı kurumların emrine tahsis edilecek olursa, borsalara kanallı edilecek ve biz daha da zenginleşeceğiz." (6)

Sosyal güvenliğin piyasa teslimini savunanlara göre ;

"(1) Sosyal güvenlik alanında yasal kamu monopolü uygulamasına son verilmeli ve sistem özel kesimin rekabetine açılmalıdır.

(2) Sosyal güvenlik sisteminin yeniden bölüşüm amacı ile kullanımından sakınılmalıdır.

(3) Sosyal sorumluluk yerine, bireysel sorumluluğun esas olduğu dikkate alınarak sistem yapılandırılmalıdır.

(4) Sosyal güvenlik içerisinde yer alan sosyal yardımlar yani kamu hizmeti belli bir baskı gurubunu değil, tüm yoksulları hedef almalıdır.

(5) Ancak, bir güvenlik ağı kurularak sosyal riskler karşısında bir minimum geçim düzeyi geçici olarak toplum tarafından sağlanmalıdır." (7)

D.DÜNYA BANKASI SOSYAL GÜVENLİĞİN TASFİYESİ VE YOKSULLUĞUN “YÖNETİLMESİ”

Sosyal güvenlik sisteminin özelleştirilmesinin en önemli destekleyicileri arasında IMF ve Dünya Bankası bulunmaktadır. (8)

Bu yolla bir yandan sosyal güvenlik kuruluşlarının fonlarına el konulurken bir yandan da sosyal güvenlik sistemleri adım adım tasfiye edilerek yoksulluğun yönetilir kılınması gerçekleştirilmek de istenmektedir.

Program aslında oldukça tutarlı bir şekilde birbiriyle ilgisizmiş gibi görünen ancak tam aksine birbirini tamamlayan adımlardan oluşmaktadır.

Bu yaklaşıma göre; siyasal iktidarın teorik düzeyde de olsa seçimle belirlendiği sistemlerde siyasetçiler, partizanca tutumları, seçmen çoğunluğunu memnun etme kaygısıyla izledikleri popülist politikalarla piyasanın işleyişini bozmaktadır. Bu nedenle siyasilere hesap verme esasına dayalı bürokratik devlet yapısı “Yönetişim (governance)” yaklaşımı temelinde yeniden yapılandırılmalı, devlet yönetimi adım adım siyasi otoriteden bağımsız kurullara terk edilmelidir. (9)

Siz buna yasamanın özelleştirilmesi ya da “Siyasal ve yönetsel iktidarın bu kez açık biçimde sermaye kesimine” (10) teslimi de diyebilirsiniz.

Aynı mantığa göre sosyal güvenliğin kamusal bir faaliyet olarak yürü-

tülmesi “kaynakların piyasaya göre değil, sosyal seçime daha doğrusu seçmen çoğunluğunun tercihlerine göre tahsisi kaçınılmazdır. Örneğin Türkiye’de sosyal güvenlik sisteminin nüfusun % 75’ini kapsadığı düşünüldüğünde, seçmenlerin 3/4’ünün sosyal güvenlik sistemine taraf oldukları anlaşılır. Bir başka deyişle, sosyal güvenlik sisteminin varlığı çoğunluğa, kendilerinden daha zengin olduklarına inandıkları azınlığın gelirlere el koyabilmek için yasal yani meşru bir gerekçe sağlamaktadır. Böylece devletin sosyal güvenliğe müdahalesi, piyasa mekanizmasının başarısızlığını çözmek yerine, sisteme sosyal seçim mekanizmasını yani genel oyu ikame ederek israfa yol açmaktadır” (11) o halde sosyal güvenlik özelleştirilmelidir.

Devletin üretim sürecinden çekilip asli görevlerine dönmesi tezi sıkça işlenmiştir.

Küçük ölçekli üretim ve el zanaatları projeleri, ihracata dönük şirketlere taşeronluğun teşviki, cemaat sistemine dayalı eğitim ve güvenlik gereksinimlerinin, mikro milliyetçilik, cemaatçilik, hemşehricilik gibi alt kimlik gruplarına aidiyetle giderilmeye çalışılması, yoksullukla mücadele adı altında, Fak-fuk-fon benzeri sosyal fonların devreye sokulması, uluslararası yardım kuruluşlarının bu sosyal fonları projeler temelinde desteklemeleri ve bu yardım kuruluşları aracılığı ile “Cemaat yönetimlerinin oluşturul-

ması yoluyla yoksulluğun en az maliyetle yönetilmesi hedefine ulaşıl-mak istenmektedir. (12)

Çağdaş bir sosyal güvenlik sistemi-nin güvencesi altında, bu güvenceyi bir hak olarak gören, dolayısıyla da kendisinde talep erki bulan, bu erki sınıf temelli örgütlerde kullanabilme potansiyeli taşıyan bireylerden oluş-muş bir toplumda yoksulluğu yönet-mek zordur.

Aksine sosyal fonlara, dolayısıyla ihsanlara muhtaç edilmiş cemaatleş-tirilmiş, mikro milliyetçilikten hem-şehirciliğe kadar bir dizi kimlikle parçalanmış bir toplumda, yoksulluk en az maliyetle yönetilebilir hale gel-miş demektir.

Bu politika sayesinde yoksulluğun nedenlerinin sorgulanmasına izin vermeden, yoksulluğun altında ya-tan nedenleri, Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası'nın yapısal uyum politikalarını, uluslararası fi-nans kuruluşlarına ödenen borç faiz-lerini, hiç gündeme getirmeden, medya kampanyalarıyla yoksulluğu yoksulların "yeteneksizliklerine", "beceriksizliklerine" ya da "tembel-liliklerine" indirgeyerek, yardım kam-panyaları düzenleyerek, bu kampan-yalarda kadınların çocukların bir ek-mek için nasıl birbirlerini ezdiğini televizyonlardan sergileyerek, yoksul-lukla mücadele ediyormuş gibi görü-nüp, yoksulluğu sürgit en az maliyet-le yönetmeniz de olanaklı hale gele-cektir.

SONUÇ

Neoliberal saldırı "etkinlik", "kali-te" gibi pozitif kavramları kullanarak sosyal güvenlikte kamu tekelinin kı-rılması adım adım özelleştirilmeye geçilmesi, sağlık, hatta tüm sosyal risklerin metalaştırılması hedefi yu-karıda özetlemeye (şemalaştırmaya demek daha doğru) çalıştığım çerçe-ve içerisinde anlam kazanmaktadır. Siyasallaşmamış, güç olamamış bir işçi hareketinin sosyal güvenlik hak-kının doğumunda olduğu gibi ko-runmasında geliştirilmesinde de ba-şarılı olabileceğini söylemek ise ola-naklı değildir.

Ne yazık ki Türkiye'de, devletin ye-niden yapılandırılması adı altında "yönetim" ya da devletin özelleştiril-mesi, devlet et süt üretmemeli söyle-mi adı altında sanayisizleştirme, sos-yal güvenlik reformu adı altında sos-yal güvenliğin özelleştirilerek tasfi-yesi adım adım devreye sokulmuş-tur.

Sosyal güvenlik alanında bu doğ-rultuda atılan somut adımlardan bir-sini 4632 Sayılı yasayla atılmıştır. Bi-reysel emekliliğe ilişkin 4632 sayılı yasa sosyal güvenlik sistemlerinin yetersizliğinden bunalmış kitlelerin ağzına bir parmak bal çalıp, özel sos-yal güvenlik sistemlerine bir anlam-da gönüllü geçişi sağlamaya çalış-maktadır (13). Bu saldırı kuşkusuz ki sosyal güvenlik sistemi tümüyle özelleştirilene ya da çökertilene ka-dar sürdürülecektir.

DİPNOTLARI

(1) Murat Özveri, Yargı Kararları Işığında 506 Sayılı Yasa ve Sosyal Güvenlik Selüloz-İş Sendikası Eğitim Yayınları, 10, İzmit, 2000,s. 2.

(2) J.Berghman, “Avrupa Birliğinde Sosyal Güvenlik”, Avrupada Sosyal Koruma, ETUC-ETUI Konferansı Brüksel, 1996, Derleyen, Alessandra Bosco, Martin Hutsebaut, Türk HARB-İş Sendikası Yayını, s.401.

(3) Berghman, a.g.m.

(4) Engin Yıldırım, “Kürselleşme, Refah Devleti ve Risk Toplumu”, Kürselleşmenin İnsani Yüzü, Der.Vey-sel Bozkurt, Alfa 2000 s. 75.

(5) Güneri Akalın , “Sosyal Güvenlik Sistemimiz Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, www.libaral-dt.org.tr./dergiler/sayil18

(6) Erdem Erdenk, “Sosyal Güvenlikte Özel Model Kavramı ve Uygula-

maları”, Selüloz-İş Dergisi, Mart 2002, sayı, 70, s.14

(7) Akalın, a.g.m

(8) Güzel, A. “Türkiye’de Sosyal Güvenlik Sistemi İçin Yeni Bir Örgütlenme Modeli”, Cumhuriyetin 75.Yılında Endüstri İlişkilerinde ve Emek Piyasalarının Düzenlenmesinde Devletin Rolü ve işlevleri, Türk Endüstri İlişkileri Derneği Yayını, 1998 s.275

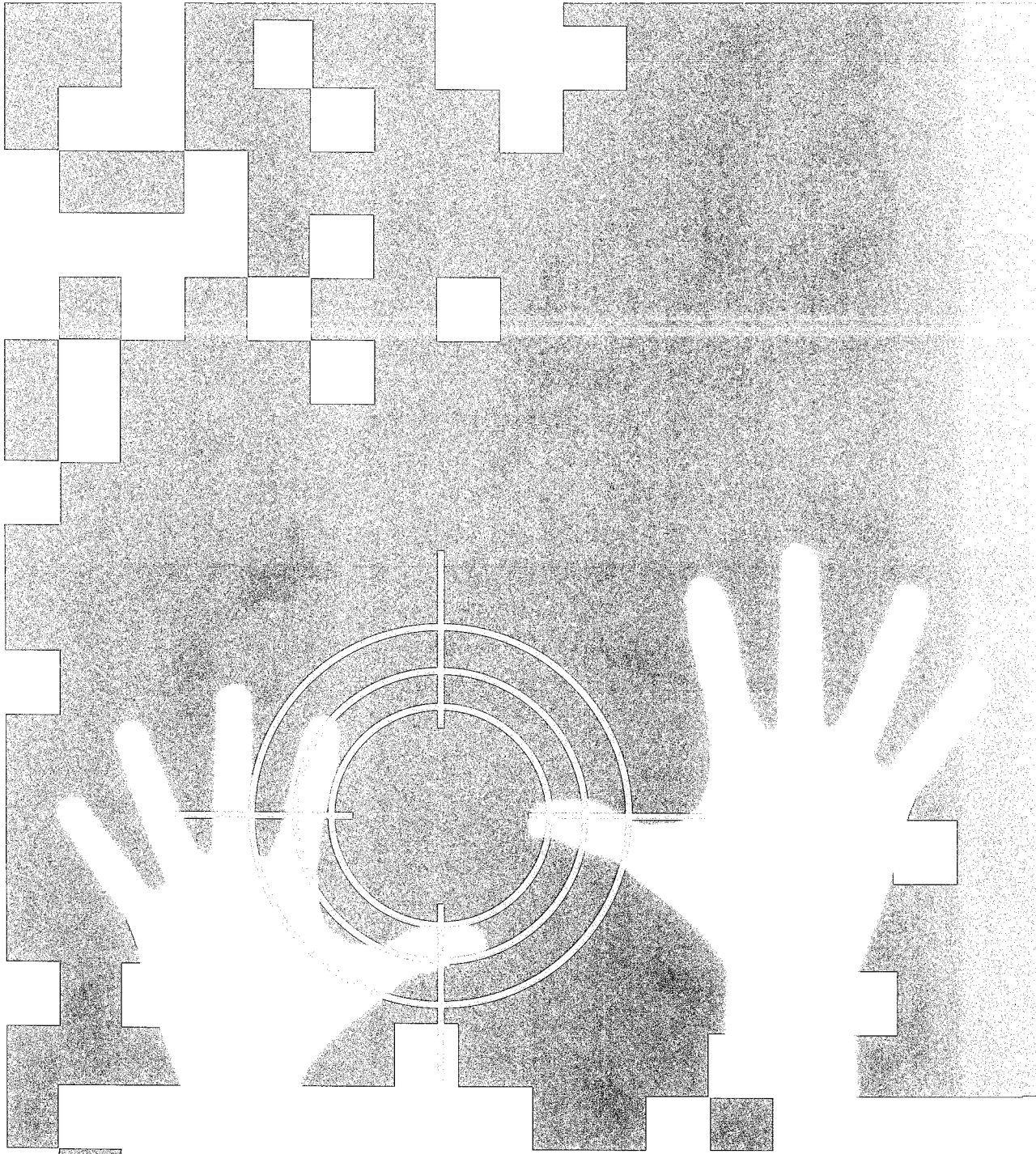
(9) Birgül Ayman Güler , “Devletin Yeniden Yapılandırılması Üzerine” Oknos Cilt 4, Sayı 1 s, 16

(10) Güler,a.g.m

(11) Akalın, a.g.m

(12) Bu projenin nasıl başarıyla Aşağı Sahra Afrikasında, Güney-Dogu Asya, Latin Amerika da yaşama geçirildiğini izlemek için bkz. Michel Chossudovsky, Yoksulluğun Küreselleşmesi, İstanbul 1999

(13) Erdenk,a.g.m.



2 GÜNCEL TEHDİT: İŞ YASASI
VE TÜRKİYE İŞ KUR YASASI

Çalışma yaşamını çok önemli ölçüde etkileyecek yasal değişikliklerin gerçekleştirildiği bir dönemden geçiyoruz.

Mart ayından başlayarak günümüze değin, gerek parlamento içinden, gerekse parlamento dışından büyük tepki gören ancak sendikaların tepkilerinin gerektiğince etkili olmaması nedeniyle engellenemeyen 4857 sayılı İş Yasası 22 Mayıs 2003 tarihinde TBMM Genel Kurulu tarafından kabul edildi. Yeni İş Yasası Cumhurbaşkanı tarafından onaylandı ve 10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girdi.

Bununla da sınırlı kalmadı çok kısa bir zaman sonra İş ve İş-

çi Bulma Kurumu’nun Türkiye İş Kurumu olarak yeniden yapılandırılmasına ilişkin yasa, 24 Mayıs 2003 tarihinde TBMM Genel Kurulu’nda kabul edildi ve 10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazete’de yayınlanarak yürürlüğe girdi.

Çalışanların yaşamında köklü değişiklikler getiren iki yasa, Türkiye’de endüstri ilişkilerinde kapsamlı bir dönüşümün yaşanmakta olduğu gerçeğini yansıtmaması açısından önemlidir.

Diğer yandan yeni İş Yasasının genel anlamda üç dönüşümü simgelediğini söyleyebiliriz.

1-Emek sürecini esnekleştirmeye yönelik politik yaklaşım,

2-Üretim sürecinin ve bu sürecin ku-

rumsal bağlarının yeniden yapılandırılması,

3-Devletin üretim ilişkilerindeki kurumsal rolünün yeniden biçimlendirilmesi

Her üç unsuru birlikte ele alırsak gerek İş Yasasının gerekse bu yasanın türevi ve tamamlayıcısı olarak değerlendirilebilecek olan Türkiye İş Kurumu yasasının gerçekte yalnızca hukuksal bir değişikliğin değil, toplumsal ve siyasal bir dönüşümün yansıttığı yargısında bulunabiliriz.

Diğer yandan yeni İş Kanunu, özellikle 12 Eylül Askeri Darbesinin hemen öncesinde 24 Ocak Kararlarıyla Başlayan ve 1980’li ve 1990’lı yıllara damgasını vuran bir sürecin son aşamalarından birisini

oluşturmaktadır. Özellikle 1970'li yıllarda başlayan kriz sürecinden çıkış için sermaye yoğun birikim rejiminden, yaygın birikim rejimine geçişi bir reçete olarak gündeme getirirken üretim sürecini ve emek rejimini esnek birikim modeline göre uyarlama hedefini de önüne koymaktadır.

Yeni İş Yasasında genel eğilim olarak tanımlayabileceğimiz esneklik olgusunun bütün biçimlerinin yer aldığı görülmektedir; ücrette esneklik, ücret dışı işgücü maliyetlerinde esneklik, istihdam düzeyinde esneklik, fonksiyonel esneklik ve çalışma sürelerinde esneklik gibi.

Hazırlanan yasanın esnekliğe ilişkin köklü değişiklikler içer-

diğini görmekteyiz.

YENİ İŞ YASASI'NDA NELER VAR?

-Geçici iş ilişkisi: Bu düzenleme ile işverenin işçisini, holding bünyesinde veya şirketler topluluğu içinde veya aynı işi yapan başka bir işverene geçici (ödünç) olarak verebilecektir. Bu durumda, işçinin asıl işverenle sözleşmesi devam edecek ve ücreti asıl işverence ödenecektir. İşçinin devralındığı işyerinde grev lokavt uygulaması sırasında geçici işçi çalıştırılmayacak, işveren işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorunda kalacaktır. Ayrıca toplu işçi çıkarma yapılan işyerinde çıkarma tarihinden itibaren 6 ay geçme-

den yerine geçici işçi alınamayacaktır.

-Belirli süreli iş sözleşmesi: Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yapılan iş sözleşmesi olarak tanımlanmıştır.

Diğer yandan, belirli süreli iş sözleşmeleri iş güvencesi kapsamı dışında tutulmuş böylece iş güvencesinin kapsamı daraltılmıştır. Belirli süreli sözleşme ile çalıştırılanlarla, belirsiz süreli işlerde çalıştırılan işçiler arasında haklı bir neden olmadıkça ayırım yapılamayacağı, belirli süreli çalışana çalıştığı süreye göre orantılı ücret ödeneceği hükmü de yer almakta-

dır. Bu geçici işçi uygulamasıdır.

-Kısmi süreli iş sözleşmesi: Kısmi süreli çalışanlar, tam süreli çalışanlardan önemli ölçüde daha az çalışanlar olarak tanımlanmakta yine haklı neden olmadıkça ayırım yapılamayacağı belirtilmektedir. Bu madde ayrıca kısmi süreli çalışmadan tam süreli çalışmaya ve tam süreli çalışmadan kısmi süreli çalışmaya geçirilmeyi de düzenlemektedir.

-Çağrı üzerine çalışma: Çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma türü olarak ele alınmaktadır. İşveren iş çıktığında işçileri işe çağırarak, bunun dışındaki zamanda hiçbir yükümlülük üstlenmeyecektir. İşçinin ne kadar çalışacağı ka-

rarlaştırılmamışsa haftalık çalışma süresi 20 saat ve günde en az 4 saat olacaktır.

-Telafi çalışması: Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle sonradan yapılacak telafi çalışması halinde bu çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı hükmü getirilmiştir.

-Kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği: Genel ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerle işçilere ücretsiz izin kullanılması durumunda işsizlik sigortasından "kısa çalışma ödeneği alma" olanağı getirilerek işverenin sorumluluğu ortadan kaldırılmaktadır. Ancak bu işçilerin işsizlik sigortasından ya-

rarlanma koşullarını yerine getirmeleri şartı aranacaktır, bu koşulları yerine getirmeyen işçiler yararlanamayacaklardır.

-30 işçiden az işçinin çalıştığı işyerlerinde iş güvencesi yok: 15 Mart 2003 tarihinde yürürlüğe giren iş güvencesi hükümlerinde değişiklik yapılarak, daha önce 10 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsayan iş güvencesi hükümlerinin 30 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde uygulanması, yine işe dönmeye hâk kazanan işçinin işe başlatılmaması halinde, daha önce işçinin en az 6 aylık, en çok 1 yıllık ücreti tutarında ödenecek tazminat miktarı en az 4 aylık, en çok 8 aylık olarak değişti-

rilmiştir.

-Kıdem tazminatı için fon uygulaması başlatılıyor: 4857 sayılı Yasanın Geçici 6. maddesinde, Kıdem tazminatı fonuna ilişkin kanunun yürürlüğe gireceği tarihe kadar 1475 sayılı yasanın kıdem tazminatına ilişkin 14. maddesi hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir. Bu hüküm, kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin yakında değişikliğe uğrayacağı anlamına geliyor.

-Fazla çalışmanın tanımı değiştirildi: Fazla çalışma, 1475 sayılı yasada günlük çalışma süresinin dışında yapılan çalışmalar olarak tanımlanırken, 4857 sayılı yasada haftalık 45 saati aşan çalışmalar olarak tanımlanmıştır. Ancak kanunun

63. madde hükümlerine göre denkleştirme esası uygulandığı durumlarda haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile bazı haftalarda 45 saati aşıya bile bu çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı hükmü getirilmiştir. Bu düzenleme ile fazla çalışma ödemeleri kaldırılmaktadır. Ayrıca fazla sürelerle çalışma tanımı getirilmiştir. Buna göre haftalık çalışma süresi yasal süre olan 45 saatin altında belirlendiğinde, haftalık ortalama 45 saat çalışanlar fazla sürelerle çalışmalarının karşılığında 25 zamlı ücret ödenecektir. Örneğin haftalık çalışma süresi 40 saat olarak belirlendiğinde, haftalık 5 saatlik çalışmalar fazla

sürelerle çalışma sayılacak ancak bunun karşılığı % 25 zamlı ücret verilecektir. Fazla çalışmalar karşılığında ücret yerine serbest zaman kullanılabilir. Fazla çalışılan her saat için 1 saat 30 dakika, fazla sürelerle çalışma halinde ise her saat için 1 saat 15 dakika serbest zaman olarak kullanılacaktır.

Çok kısa olarak özetlenebilecek bu yeni düzenlemeler gerçekte çok karmaşık ve kapsamlı hukuksal sonuçları yaratacak niteliktedir.

Öte yandan ana muhalefet partisi CHP, 4857 sayılı İş Yasası'nın bazı maddelerinin iptali ve yürürlüğünün durdurulması istemi ile dava açtı. CHP 4857 sayılı İş Yasası'nın geçici işçiliği düzen-

leyen 7, çağrı üzerine çalışmayı düzenleyen 14, iş güvencesi ile ilgili 18, tahkimi düzenleyen 20, tazminat ile ilgili 21, haftalık çalışmayı düzenleyen 41, çalışma sürelerinin denkleştirilmesi ile ilgili 63'üncü maddesi ile işkollarının belirlenmesi yetkisinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na verilmesine ilişkin 111. maddesinin iptalini isterken iş güvencesini 30 işçi ile sınırlandıran 18. madde ile tazminat ile ilgili düzenleme içeren 21. maddenin yürürlüğünün durdurulmasını da talep etti.

İŞKUR YASASINDA NELER VAR?

Dünya Bankası ve Uluslararası Para Fonu ile sermaye örgüt-

lerinin istekleriyle uyumlu olarak İş Yasası değişikliklerinin ardından geçiktirilmekten çıkartılan 5.7.2003 tarihinde resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğü giren 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası, kamu tekelinde bulunan iş ve işçi bulma hizmeti için artık özel istihdam büroları kurulmasına olanak tanıyor.

Genel olarak işverenlerin istemleri doğrultusunda gerçekleştirilen yasa şu hükümleri kapsıyor:

-İşkur'un görevi:

-Ulusal istihdam politikasının oluşturulmasına katkıda bulunmak; istihdamı koruyucu, geliştirici ve işsizliği azaltıcı tedbirlerin geliştirilmesine yardımcı olmak ve uygulamak; işsizlik sigortası iş-

lemelerini yürütmek.

-İşgücü piyasası verilerini derlemek, yorumlamak ve yayınlamak, İşgücü Piyasası Bilgi Danışma Kurulu'nu oluşturmak ve kurul çalışmalarını koordine etmek; işgücü arz ve talebine yönelik işgücü ihtiyaç analizlerini yapmak, yaptırmak.

-İş ve meslek analizleri yapmak, yaptırmak, iş ve meslek danışmanlığı hizmetleri vermek, verdirmek. İşçi isteme ve iş aramanın düzene bağlanması için çalışma yapmak, işgücünün uygun işlere yerleştirilmesine ve çeşitli işler için uygun işgücü bulunmasına ve yurtdışı hizmet akitlerinin yapılmasına aracılık etmek, şirketlerin yurt dışına işçi göndermesine ilişkin işlemleri yap-

mak.

-Gerektiğinde faaliyet alanıyla ilgili ihalelere katılarak yurtiçi veya uluslararası kuruluşlara eğitim ve danışmanlık hizmeti vermek.

-AB ve uluslararası kuruluşların işgücü, istihdam ve çalışma hayatına ilişkin olarak aldıkları kararları izlemek.

-İşkur'un yapısı: İşkur Genel Kurulu'nda değişik kamu kurumları, en fazla üyeye sahip üç işçi ve işveren konfederasyonu, TOBB, TESK, Türkiye Ziraat Odaları Birliği, YÖK ile kurumca belirlenecek kamu görevlileri sendikasıdan temsilci yer alacak. Genel Kurul, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın çağrısı üzerineiki yılda bir Kasım ayında olağan,

gerekirse olağanüstü toplanacak. İşkur Yönetim Kurulu 6 kişiden oluşacak, kurumun en yüksek karar ve yönetim organı olacak. İşkur ile İşsizlik Sigortası Yönetim Kurulu aynı kişilerden oluşacak, ayrıca TESK de burada temsil edilecek. İşkur'un taşra örgütü, il müdürlüklerinin yanı sıra merkez nüfusu 100 bin ve yukarı olan ve SSK'ya tabi çalışan sayısı 10 binin üzerindeki ilçelerden gerekli görülenlerde kurulacak şube müdürlüklerinden oluşacak. İllerde valinin başkanlığında, belediye başkanının yanı sıra çeşitli kurum ve kuruluş temsilcilerinden oluşan il istihdam kurulları kurulacak.

Görüşmeler sırasında verilen bir önerge-

nin kabul edilmesiyle bu kurullarda o ildeki köy ve mahalle muhtarlarından da birer temsilci bulundurulması benimsendi.

-Özel istihdam büroları: Bu bürolar İşkur'dan izin almak şartıyla kamu kurum ve kuruluşları dışında iş ve işçi bulma faaliyetlerinde bulunabilecek. Yurtdışı iş akitlerinin Kurum'a onaylatılması zorunlu olacak.

Yasanın öngördükleri genel olarak şunlar:

Özel istihdam büroları, iş arayanlardan hangi adla olursa olsun menfaat sağlayamayacak ve ücret alamayacak. İşe yerleştirme karşılığında sadece işveren den ücret alınacak. Ancak yönetmelikle belirlenecek meslek-

ler ve üst düzey yöneticiler için işe yerleştirilenlerden ücret alınmasına izin verilebilecek.

Yasa, özel istihdam bürolarının faaliyetlerine ilişkin gerekli belgeleri İşkur'a onaylatmaması durumunda 250 milyon liradan 1 milyar liraya kadar değişen idari para cezaları da getiriyor. Yasadaki düzenlemelerin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar, yürürlük tarihinden itibaren bir yıl içinde çıkarılacak yönetmeliklerle belirlenecek.

Ancak yasanın yarattığı olumsuz sonuçları bugünden görmek için mutlaka yaşamak gerekmiyor.

Özel istihdam bürolarının denetleme mekanizmalarının güçlü biçimde kurulmaması nedeniyle

nasıl emek tacirliğine dönüşeceğini ve bunun nasıl olumsuz sonuçlar yaratacağını kısa bir zaman içinde görülecektir.

SENDİKALAR SINAVI VEREBİLDİ Mİ?

Türkiye, 2003 yılı'nın ilk aylarından günümüze çalışma yaşamını alt üst eden önemli değişiklikleri yaşıyor.

Kapsamı genişleyen ve hızlanan özelleştirme girişimleri, kölelik yasası olarak nitelendirilen 4857 sayılı İş Yasası ile 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası'nın çıkartılması, kamu toplu iş sözleşmelerinin sıfır zam önerilerinin ardından düşük ücret zamlarıyla bağıtlanması...

Türkiye'nin en

önemli kamu kuruluşlarını oluşturan Petkim, Tüpraş, Tekel, Türk Telekom, SEKA başta olmak üzere birçok kuruluş talan edilircesine özelleştirilmeye çalışılırken, bu süreçten etkilenen o kamu kuruluşunun çalışanlarının sendikası tarafından tepki gösteriliyor.

Tepkiler hem özelleştirmeler konusunda, hem de diğer konularda dağınık, parçalı, yetersiz...

Tek tek sendikaların yürüttükleri kampanyaların etkileri ise sınırlı kalıyor.

Kamuoyu oluşturma araçları olan medya organları ise sendikaların, işçilerin tepkilerini bilinçli biçimde saklıyor, önemsizleştiriyor, değersizleştiriyor.

yor...

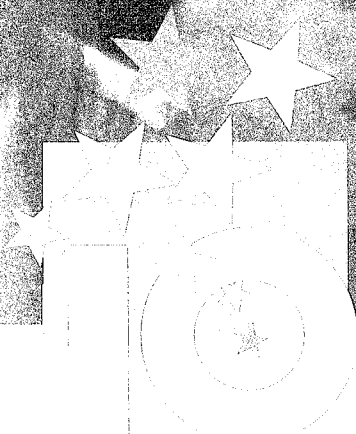
Sendikalar açık ve gizli bir baskı çemberinin içinde tutularak dik duvara tırmandırılıyor.

Ancak her şeye rağmen sendikalar günümüzde tarihsel

görevlerle karşı karşıya bulunuyor. Bunun için onlar tepkisizliği eyleme; suskunluğa sese ve çığlığa; yalnızlaştırmayı çoğaltmaya ve birliğe dönüştürmekle sorumludurlar.

Çünkü sosyal tarih, genel olarak emek örgütlerine ve özel olarak sendikal örgütlere yorgunluk, yulgunluk ve inançsızlık gösterme hakkı vermedi, vermiyor, veremez.

SOLIDARITE
EVROPA TO SMO MY!



CONGRESS
PRAGUE 2003

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) 10. Kongresi, 26-29 Mayıs 2003 tarihinde Çek Cumhuriyeti'nin başkenti Prag'da toplandı.

Avrupa'da milyonlarca çalışanı temsil eden ETUC'a ülkemizden Türk-İş, DİSK, KESK ve Halk-İş üye bulunuyor.

Yeni yızyılda toplanan ilk genel kurul olan ETUC'un 10. Genel Kurul'da, Avrupa Birliği'nin Anayasa arayışları, Sosyal Avrupa modeli ve emek hareketine yönelik tehditlerle yeni tüzük tartışıldı.

Avrupa Sendikalar Konfederasyonu 10. Genel Kurulunda sendikal eylem için "Yönlendirici Temel Belge" uzun tartışmalar sonucu kabul edildi. Genel Kurul sonucunda ETUC Genel Sekreterliğine John Monks (TUC, İngiltere) seçildi.

Genel Kurul, "Halk için işleyen Avrupa" başlıklı belgeyi tartışarak onayladı. Dört ana bölümden oluşan nihai belgenin içeriğini (I- Avrupa vizyonumuz, II- Avrupa ekonomik ve sosyal modeli, III- Avrupa endüstri ilişkileri alanının genişletilmesi ve güçlendirilmesi, IV- Avrupa ve küreselleşme) Türkiye sendikal hareketinin de değerlendirmesi gerekiyor. Sendikal Notlar'ın bu sayısında bu belgenin "Avrupa vizyonumuz" ve "Avrupa endüstri ilişkileri alanının genişletilmesi ve güçlendirilmesi" bölümlerini yayınıyoruz.

AVRUPA VİZYONU

a. Hedeflerimiz

Avrupa, tarihinde yeni bir evreye giriyor. Genişleme süreciyle birlikte kıta yakın gelecekte birleşmiş olacak. Çalışanlar daha çok ve daha iyi işler yaratılmasını bekliyor. Bir bütün olarak yurttaşlar haklarının tam olarak tanınmasını talep ediyor. Küreselleşmenin herkesin çıkarları doğrultusunda yönetilmesi gerekiyor.

Avrupa Birliği için ekonomik ve sosyal gelişme alanında daha etkin olmak ve dünyada adalet ve barışı ilerletme sorumluluğunu hayata geçirmek zamanı gelmiştir.

ETUC yıllardır AB projesinin tamamlanmasını (bir sosyal ve siyasal birliğin inşa edilmesi için tek pazar ve tek para biriminin ötesine geçilmesini) ve Birliğin daha etkin, saydam ve demokratik hale getirilmesi için gerekli kurumsal reformların yapılmasını savunmaktadır.

Avrupa'nın geleceği, genişleme, hızlanan küreselleşme ve diğer sosyal ve ekonomik eğilimler üzerine tartışmalar sendi-

kalara yönelik bir dizi meydan okumaya yol açtı. Fakat bu gelişmeler aynı zamanda yeni fırsatlar da yaratıyor. Yirmi birinci yüzyıldaki ilk kongresinde ETUC temel değerlerini nasıl yükselteceği, önceliklerini nasıl yeniden tanımlayacağı ve hedeflerine ilerlemek için imkanlarını nasıl seferber edeceği üzerinde düşünme ihtiyacındadır.

ETUC'un kapsamlı hedefi, barış, özgürlük, demokrasi, temel haklar ve eşit fırsatlar, sürdürülebilir kalkınma, dayanışma ve sosyal adalet, tam istihdam ve iş kalitesi, yüksek düzeyde bedensel ve zihinsel sağlık, sosyal ve bölgesel bütünleşme, refah ve zenginlik üzerine inşa edilen ve Avrupa sosyal modeli, toplum yararına hizmetler [*services of general interest*] ve sosyal piyasa ekonomisi ilkelere dayanan bir Avrupa Birliğini başarmak olmalıdır. Güçlü sendikalar, etkin kamu hizmetleri ve yeniden-dağıtımcı vergileme ile birlikte ekonomik zenginlik, yüksek düzeyde sosyal koruma, yasalarla güvence altına

alınmış sosyal haklar, düzenleyici mekanizmalar olarak serbest toplu pazarlık ve sosyal diyalog, Avrupa sosyal modelinin temel öğeleridir.

b. Genişleyen Avrupa için bir Anayasa

Avrupa Konvansiyonu'nun görevi demokratik ilkelere dayalı ve Avrupa Sosyal Modeli'nin değerlerini savunan, sosyal kazanımları tam olarak koruyan ve bunların Avrupa'nın çalışan erkek ve kadınlarının günlük yaşamlarında gerçeğe dönüşmesinin yollarını ve araçlarını ortaya koyan bir Anayasa hazırlamaktır.

Bu ancak, Anayasa: Temel Haklar Şartı'nı tam bir bağlayıcı etki ile içerse; Avrupa Birliği'nin hedefleri arasında sosyal piyasa ekonomisi içinde sürdürülebilir kalkınmaya, tam istihdama, kadın-erkek eşitliğine, yüksek düzeyde sosyal ve çevresel korumaya, ekonomik, sosyal ve bölgesel bütünleşmeye ve toplum yararına hizmetler evrensel erişime yer verirse; ve son olarak, Birliği bu hedefleri etkin bir şekilde izle-

mek için gerekli yetenek ve güçlerle donatırsa başarılabilir.

AB kurumlarına yönelik reform, sadece genişlemenin değil, fakat ayrıca Birliğin uluslararası arenada tek bir ağızdan konuşma ve ekonomi ve istihdam politikalarını daha üretken bir tarzda yürütme ihtiyacının dolaysız bir sonucudur. Daha demokratik bir Birlik olmaksızın Sosyal Avrupa'ya asla ulaşamaz.

Bu bakımdan ETUC, "Topluluk yöntemi"nin temel eylem aracı olarak korunması ve Avrupa Parlamentosu'nun tam katılımını sağlayacak tarzda, ortak karar alma prosedüründe nitelikli çoğunluk oyunun kurullarda geçerli olması gerektiğine inanmaktadır.

Son olarak Anayasa, ekonomik ve sosyal yönetim süreçlerine katılımları ve aralarındaki, Avrupa düzeyindeki toplu pazarlıkları da içeren, sosyal diyalog açısından sosyal tarafların özgül rollerini tanımalıdır.

Ayrı bir nokta olarak, Birlik içinde katılımcı demokrasiyi zenginleştir-

mek için sivil toplum örgütlerinin daimi ve düzenli danışma süreçlerine ilişkin düzenlemeler yapılmasına ihtiyaç vardır. Bütün pay sahiplerinin, özellikle ulusal düzeyde, kamusal tartışmalara katılması hayati önemdedir. Avrupa sendikaları böylesi geniş tartışmalara her düzeyde katkıda bulunmalı ve dayanışmayı savunmak için uygun gördüğü diğer sivil toplum aktörleriyle ittifaklara girmelidir.

ETUC üyelerine, 2004 Avrupa Parlamentosu seçimlerinde Sosyal Avrupa'yı desteklemek, sendikal hakları genişletmek, seçilenlerin popüler desteğini sağlamak için katılımı artırmak yönünde bir kampanya çağrısı yapmaktadır.

c. Tam istihdam ve iş kalitesi

ETUC tam istihdam hedefine bağlılığını teyit eder. Çalışma yeteneği olan ve mevcut ücret düzeyinde çalışma arzusunda olan herkes çalışma imkanına sahip olmalıdır. Eksik istihdam –iş yokluğu nedeniyle insanların çalışmak istedikleri halde

çalışamadıkları durum– hem toplum, hem de birey için çok büyük ekonomik ve sosyal maliyetler yaratır. Bu durum ayrıca ücretli işçilerin pazarlık konumlarını zayıflatır. Bu nedenle ETUC istihdamı sürekli olarak eylemlerinin merkezine koymuştur ve böyle yapmaya devam edecektir. Politika yapıcıların istihdam yaratılmasını geliştirme ihtiyacını faaliyetlerinde hesaba katmaları 'Sosyal Avrupa' için zorunlu bir koşuldur. Özellikle, tam istihdam bir kez daha makroekonomik politikanın merkezi hedefi olacaktır.

ETUC aynı zamanda tam istihdamın anlamının değiştiğini de kabul etmektedir. *Tam istihdam nüfusun yarısı – erkek yarısı – için ergenlik çağından yaşlılığa kadar tek bir işyerinde yaşam boyu süren bir iş ve nüfusun geri kalanının ücretli istihdamdan dışlanması anlamını artık taşıyamıyor ve taşıyamaz.* Modern tam istihdam kavramı işyeri değiştirmelere, çalışma ömrü boyunca işgücü piyasasına çok sayıda gi-

riş ve çıkışlara, iş saatle-
rinde değişikliklere ve
şüphesiz erkekleri ve ka-
dınları eşitlikçi bir temel-
de içeren çok daha kapsa-
yıcı bir işgücü kavrayışı-
na imkan sağlar. Fakat bu
durumun ima ettiği es-
neklik, eşitliği ilerleten ve
kadın ve erkeklerin çalış-
ma ihtiyaçları ile diğer
yaşam alanlarındaki (eği-
tim, çocuk bakımı, boş za-
man vb.) ihtiyaçlarını uz-
laştırmalarına imkan ve-
ren, müzakere edilmiş bir
esneklik olmalıdır. Bu
hem bir seçme hakkını
hem de değişimi yönet-
meye ve dönüşümleri ko-
laylaştırmaya yardım
edecek gelişmiş sosyal
güvenlik önlemlerini ge-
rektirir.

Tam istihdama yönelik
uğraş verirken ETUC, büt-
tün işlerin iyi kalitede ol-
madığının da farkındadır.
Daha fazla iş yaratma gi-
rişiminin maliyeti düşük
çalışma yaşamı kalitesi
olmamalıdır. Tersine, tam
istihdam çalışma koşulla-
rının iyileştirilmesi için
bir kaldıraç olmalıdır. Ye-
terli ücret, güvenli ve sağ-
lıklı çalışma koşulları,
eğitim ve kariyer geliştir-
me imkanlarına erişim,

bilgilenme, danışma, işçi
katılımı, çalışma sürele-
rinde esneklik ve seçme
imkanlarının genişliği is-
tihdam kalitesinin temel
öğeleridir.

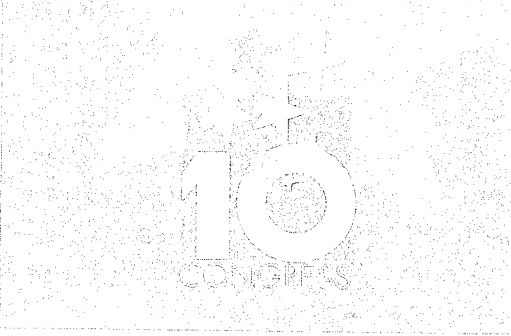
d. Sosyal içirme ve bütün- leşme

Eşitsizliğin -doğrusu
artan eşitsizliğin- dina-
mik rekabetçi bir ekono-
minin zorunlu bir bedeli
olduğu sık sık ileri sürü-
lür. ETUC bu görüşü ke-
sin olarak reddeder. Av-
rupa sosyal modeli saye-
sinde, savaş-sonrası Av-
rupa ekonomik büyüme-
yi başarabilmiş ve aynı
zamanda, diğer küresel
bölgelere kıyasla, eşitsiz-
liği azaltmış ya da en
azından zenginliğin daha
da yoğunlaşmasından ka-
çınabilmiştir. Ne var ki,
Avrupa'da son yıllardaki
makul ekonomik büyü-
meye rağmen, eşitsizlik-
ler daha da artmıştır. Yok-
sullar durumlarının kötü-
leştiğini görürken zengin-
ler daha da zenginleşmiş-
tir. Bugün AB nüfusunun
her beş üyesinden biri
yoksulluk içinde yaşa-
maktadır. Kabul edilmeli-
dir ki bu durum büyük
ölçüde bilinçli politika
tercihlerini yansıtmakta-

dır. Sendikal hareket açı-
sından bu hoşgörülemez
bir durumdur.

Sosyal dışlama basitçe
yoksulluktan daha geniş
bir sorundur: bireyin sos-
yal etkinliklerin dışında
kalması anlamına gelir.
Yoksulluk ile birlikte bir
dizi faktör toplumun kı-
yısında kalma sonucunu
yaratabilir: yoksunluk,
düşük eğitim, işgücü pi-
yahasındaki dezavantaj-
lar, işsizlik, kötü barınma
koşulları ya da evsizlik,
okuryazar olmama, riskli
koşullar içinde bulunma.
Her bir sosyal dışlama ör-
neği Avrupa sosyal mo-
delinin kısmi bir başarı-
sızlığıdır. Sendikalar dış-
lananlara ulaşmalı, sendi-
kalarda örgütlenmelerini
desteklemeli ve topluma
dahil edilmelerini sağla-
yacak etkili önlemler için
diğer örgütlerle ortak
kampanyalar yürütmeli
ve böylece bütün yurttaş-
lar topluma etkin olarak
katılma imkanlarına sa-
hip olmalıdır.

ETUC'un bütün etkin-
liklerinin temelinde, hem
farklı toplumlardaki hem
de aynı toplumdaki işçi-
ler arasında (örn. kuşak-
lar arasında), dayanışma-



ETUC tam istihdam hedefine bağlılığını teyit eder. Çalışma yeteneği olan ve mevcut ücret düzeyinde çalışma arzusunda olan herkes çalışma imkanına sahip olmalıdır. Eksik istihdam -iş yokluğu nedeniyle insanların çalışmak istedikleri halde çalışamadıkları durum- hem toplum, hem de birey için çok büyük ekonomik ve sosyal maliyetler yaratır. Bu durum ayrıca ücretli işçilerin pazarlık konumlarını zayıflatır. Bu nedenle ETUC istihdamı sürekli olarak eylemlerinin merkezine koymuştur ve böyle yapmaya devam edecektir. Politika yapıcılarının istihdam yaratılmasını geliştirme ihtiyacını faaliyetlerinde hesaba katmaları 'Sosyal Avrupa' için zorunlu bir koşuldur.

ya güçlü bir bağlılık yatar. Ancak bu amaca kolayca ulaşılamaz ve dolaşısıyla düzenli olarak ileri sürülmesi ve etkin bir şekilde savunulmasına ihtiyaç vardır. Sendikalar geleceği iddialı bir şekilde karşılamalı, bireyciliği teşvik eden siyasal ideolojiye karşı dayanışmanın güçlendirilmesini isteyerek geçmişe değil geleceğe bakmalıdır.

e. Kamu sektörü ve toplum yararına hizmetler

Toplum yararına hizmetler, Avrupa sosyal modelinin hayati unsurlarından biridir. Toplum

yararına hizmetlere eşit ve evrensel erişim, yurttaşların ve toplulukların temel haklarını kullanmalarının temel koşuludur. Dolayısıyla, yüksek kaliteli toplum yararına hizmetler kavramı, Avrupa Birliği Anayasası hedefleri ve etkinliklerinin tanımına iç pazarın yaratılması ile eşit bir ağırlıkta dahil edilmelidir. Toplum yararına hizmetlerin etkin bir şekilde sunulması, demokratik denetim ve hesap verebilirliğe, erişimde eşitliğe, karşılanabilir bir fiyata, uzun-dönemli sürdürülebilirliğe

ve yeterli bütçeye dayanmasını gerektirir.

AB toplum yararına hizmetlerin mülkiyetinde tarafsızlık ilkesine uygun davranılmalı ve ulusal, bölgesel ve yerel düzeylerde bu hizmetlerin nasıl sunulacağını üye devletlere bırakmalıdır. Bu hizmetlerde özel mülkiyetten kamu mülkiyetine dönüş mümkün bir seçenek olarak kalmalıdır.

Kamu sektöründeki olumlu reform çabaları sosyal diyalog, bilgilendirme, danışma, katılım, işçilerin ve sendikalarının pazarlık hakları ile des-

teklennmelidir. Yurttaslar ve kullanicilarin toplum yararina hizmetlerin duzenlenmesine etkin bir sekilde dahil olmaları gerekir. Vurgu, Avrupa ve üye devletler düzeylerinde kamu hizmeti yükümlülüklerinin demokratik ve saydam bir tarzda düzenlenmesine yapılmalıdır.

f. Sosyal koruma

Sosyal koruma kurumları Avrupa işçi hareketinin geçmişteki mücadelelerinin kazanımlarıdır ve Avrupa sosyal modelinin temel unsurlarından biridir. Sosyal koruma sistemlerinin sürdürülebilirliğini sağlamak için sağlam bir mali yapı gerekir. Yeni gelişmeleri ve ihtiyaçları – yeni çalışma biçimleri, değişen aile yapıları, nüfusun yaş dağılımında değişimler – karşılamak için sosyal güvenlik sistemleri modernleştirilirken, sosyal korumanın garanti altına alınması ve iyileştirilmesi ETUC'un merkezi hedeflerinden biridir.

Avrupa bütün yurttaslarına yüksek düzeyde bir sosyal koruma ve bütün işçi kategorilerine eşit koşullar sağlamalıdır. Ya-

sal sosyal yardımlar Avrupa Refah Devleti'nin merkezinde yer almaya devam etmeli ve sosyal sigortalıların yaşam standartlarını sürdürmelerini garanti altına almalıdır; bunlar piyasa rekabetine açılmamalıdır. Sosyal koruma sistemi yoksulluğu önlemek için ayrıca asgari yardımlar (örn. yaşlılara) sağlamalıdır, fakat bir asgari yardım sistemine indirgenmemelidir.

ETUC, öteki aktörlerle birlikte, değişen koşullarda sosyal korumayı daha etkin hale getirmeye ve uzun-dönemli sürdürülebilirliğini sağlamaya yönelik reform önlemleri için çalışırken refah devletini savunacaktır.

g. Toplu pazarlık ve sosyal diyalog

Sendikalar işçilere kolektif bir ses ve daha iyi çalışma ve yaşam koşulları için bir araç sağlamak için kurulmuştur. ETUC, yasalarla birlikte, toplu pazarlık ve sosyal diyalogun bu amaçlara ve Sosyal Avrupa'nın daha geniş amaçlarına ulaşmak için kesinlikle vazgeçilmez araçlar olduğu inancını korumaktadır. Pek

çok alanda toplu pazarlık ve sosyal diyalog ulusal, hatta sektörel, bölgesel ya da işyeri düzeyinde bir konu olmaya devam edecekse de, küreselleşme ve pazarlığın genişleyen kapsamı Avrupa düzeyinin önem kazanmakta olduğunu göstermektedir. ETUC ücret dampinginden kaçınmak ve yaşam standartlarının yüksek düzeylerde yaklaşmasını desteklemek için toplu pazarlıkların koordinasyonunun geliştirilmesi amacındadır.

İşçilerin temsilci örgütlerine şirketlerinin stratejik kararları hakkında yeterli ve zamanında bilgi verilmesi hem demokratik değerler hem de ekonomik performans bakımından hayati önemdedir. Şirketler faaliyetlerini artan bir şekilde Avrupa'ya yaydıkları için bilgilendirme ve danışmanın Avrupa düzeyinde genişletilmesi daha da acil bir ihtiyaç haline gelmiştir. Özellikle Avrupa İş Konseyleri, bilgilendirme ve danışmaya ilişkin yönergelere sonra bu konuda etkileyici ilerlemeler yaşanmıştır. ETUC, işçilerin



ETUC'un kapsamlı hedefi, barış, özgürlük, demokrasi, temel haklar ve eşit fırsatlar, sürdürülebilir kalkınma, dayanışma ve sosyal adalet, tam istihdam ve iş kalitesi, yüksek düzeyde bedensel ve zihinsel sağlık, sosyal ve bölgesel entegrasyon, refah ve zenginlik üzerine inşa edilen ve Avrupa sosyal modeli, toplum yararına hizmetler ve sosyal piyasa ekonomisi ilkelerine dayanan bir Avrupa Birliğini başarmak olmalıdır. Güçlü sendikalar, etkin kamu hizmetleri ve yeniden-düzenleyici vergileme ile birlikte ekonomik zenginlik, yüksek düzeyde sosyal koruma, yasalarla güvence altına alınmış sosyal haklar ve sosyal diyalog, Avrupa sosyal modelinin temel öğeleridir.

şirketlerinin yönetimine katılımının genişletilmesi ve derinleştirilmesi hedefine bağlılığını sürdürmektedir.

Son yıllarda bir Avrupa endüstri ilişkileri sisteminin yaratılması yönünde hissedilir ilerlemeler yaşanmıştır. Ulusal ve Avrupa düzeylerindeki endüstri ilişkilerinin hangi ölçüde etkileşim içinde oldukları, başka alanlarla birlikte istihdam politikalarında, fakat ayrıca toplu pazarlık ve işyeri düzeyinde temsil alanlarında belirgindir. Avrupa endüstri ilişkilerinin gelişti-

rilmesi ve güçlendirilmesi ETUC'un ve Avrupa İşkolu Federasyonları'nın önde gelen konularından biridir. AB, sosyal taraflar arasında hem sektörel düzeyde hem de sektörler-arası müzakereler için etkin bir alan olmalıdır. İşçilerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek ve serbest dolaşım haklarını desteklemek için ulusal düzenlemeleri tamamlayan Avrupa düzeyinde düzenlemelere ihtiyaç vardır. Avrupa Komisyonu ve Avrupalı işverenlerle birlikte ETUC bu bakımdan büyük bir rol oy-

namaktadır. Nihai hedef, örgütü Avrupa düzeyinde toplu sözleşmeler bağtılamak için zorunlu olan yetenek ve araçlara sahip bir Avrupa sendikasına dönüştürmektir.

h. Cinsiyet eşitliği

Kadınlar ve erkekler arasında eşitlik ve eşit fırsatlar sendikal hareketin temel direklerinden biridir. Aynı şekilde AB de cinsiyet eşitliğini ilerletme fikrine 1957 Anlaşmasında vurgulanan uzun süreli bir bağlılık taşımaktadır. AT Anlaşması-na göre, kadınların ve erkeklerin eşitliği Avrupa

Topluluğunun bir hedefidir ve AB ile üye devletler cinsiyet eşitliğinin bütün politikalarda ana unsur olarak yer alacağını taahhüt etmişlerdir.

ETUC kadın ve erkek eşitliğinin Avrupa demokrasisinin temel önkoşullarından biri olarak Avrupa Birliğinin en önemli amaçları arasında yer alması çağrısında bulunur. Cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar Avrupa Topluluğunun öteki politikalarıyla aynı yasal statüye sahip olmalıdır. Yeni Anayasa'daki cinsiyet eşitliğine yönelik tutarlı ve kapsamlı bir maddede, bütünleşmiş bir Avrupa yasal çerçevesi için sağlam bir temel sağlayacak ve etkili eylemler için araçlar sunacaktır.

Kadınların ve erkeklerin yaşamları üzerinde doğrudan ya da dolaylı etkileri olan politikaların cinsiyet eşitliği hedefi ile bütünleştirilmesi, eğer bir ilerleme isteniyorsa bunun ilk adımıdır. Kadınların dertleri, ihtiyaçları ve özlemleri politikaların tasarlanması ve uygulanmasında dikkate alınmalı ve erkeklerin sorunları ile

aynı öneme sahip olmalıdır. Bu, politikalarda cinsiyet eşitliğinin ana görüş haline getirilmesi yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma ek olarak, süregelen eşitsizlikler kadınlar lehine özgül eylemler uygulanmasını gerektirmeye devam etmektedir. Böyle bir ikili yaklaşım, eğer kadınlar ve erkekler arasındaki cinsiyet eşitliğinde daha da ilerlemeler görmek istiyorsak, güçlendirilmeli ve sürdürülmelidir.

i. Ayrımcılık ve ırkçılıkla mücadele

Ayrımcılık bütün biçimleriyle –cinsiyet, milliyet, ırk ve etnisite, engellilik, cinsel yönelim, yaş, din ve sosyal köken– nefret vericidir. Sosyal kaynaşma ve dayanışmanın altını oyar, adaletsizliğin en büyük kaynaklarından biridir ve bir bütün olarak toplumun refah ve iyiliğini azaltır. ETUC ve üyelerine bütünüyle aykırıdır. Dahası, özel olarak iş dünyasındaki işe alma, eğitim fırsatları ve yükselme ile ilgili ayrımcılık örnekleri sık ve zarar vericidir. Yasaların yanında, sendikaların eylemleri ayrımcılığı işyerinden

uzaklaştırmaya hayati bir katkı yapabilir.

Anayasanın 13. maddesinde öngörülen etkinliklerin geliştirilmesinin teşvik edilmesine ve desteklenmesine ihtiyaç vardır; dahası, sendikalar ayrıca kendi yapılarında barınan önyargılar üzerinde de düşünülmelidir. Mevcut siyasal ve sosyal ortamda sendikalar bütün çeşitliliğiyle Avrupa işgücünü yansıtmaya ve herkes için bir Sosyal Avrupa'yı ilerletmek konusunda öncülük etme sorumluluğuna sahiptir. İşgücünün bütün kesimlerinin sendikaların siyasal önceliklerini etkilemelerine imkan veren yapılara ihtiyaç vardır.

İnsan hakları, eşitlik ve çeşitliliğin geliştirilmesi ve eşit haklar ve eşit saygınlık için mücadele sendikaların herkes için özgürlük, eşitlik ve adalet mücadelelerinin ayrılmaz bir parçasıdır. Halkın eşit saygınlık ve eşit haklarına dayanan demokratik toplum ırkçılık, Nazizm, yabancı düşmanlığı, faşizm ve diğer demokrasi karşıtı güçlerin sürekli tehdidi altındadır. ETUC

bu ideoloji ve güçlere karşı çalışmalarını yoğunlaştırmalıdır.

j. Yolgösterici bir ilke olarak sürdürülebilir kalkınma

Sürdürülebilir kalkınma şimdiki hayat tarzımızın gelecek kuşakların refahına zarar vermemesini sağlamaya çalışan yeni bir paradigmadır. Göteborg zirvesinde Avrupa Birliği'nin bütün faaliyetlerinde yolgösterici bir ilke olarak resmen benimsediği bu paradigmayı ETUC desteklemektedir ve sürdürülebilirliğin üç boyutunun (ekolojik, ekonomik ve sosyal) aynı ölçüde esas alınması gerektiğini sürekli olarak savunmuştur.

Bazı alanlarda çıkar çatışmaları ortaya çıkabilse bile, sendikalar sürdürülebilir kalkınmayı kendi nihai çıkarları ile ilgili bir konu olarak görmelidirler. Sadece Avrupa bütünlüşme süreci çerçevesinde değil, ayrıca küreselleşmenin sosyal olarak daha adil bir tarzda şekillendirilmesiyle bağlantılı olarak, sendikalar sosyal boyutun korunması ve daha da güçlendirilmesinde geleneksel olarak önemli

aktörlerdir. Etkin olarak ekonomik, sosyal ve çevresel politikaların daha güçlü bir şekilde bütünlleştirilmesinden yanadırlar. Fakat yetenekli ve etkili aktörler olarak rollerini yerine getirebilmeleri için yeterliliklerini ekoloji alanında da genişletmeli ve güçlendirmelidirler. Bu amaca yönelik olarak işyerinde ve yerel düzeyde işçilerin ve örgütlerinin becerilerinin geliştirilmesine ihtiyaç vardır.

k. Küreselleşme

Ekonomik, sosyal ve ekolojik ilişkilerin uluslararasılaşması, kısacası küreselleşme karşısında sendikal değerlere, önceliklere ve stratejilere dair bir tartışma ortaya çıkıyor. Bazıları için küreselleşme zenginlik ve fırsatlar yaratan ve dağıtan evrensel özgürlük ve mübadelenin bir tür Nirvana'sıdır. Diğerleri için küreselleşme tehlikeli kural-sızlaştırma ve liberalleştirme'nin çok-uluslu şirketler ve neo-liberal politikacılarca yürütülen kabus senaryosudur ve bu haliyle ekonomik krizler ve ücret rekabeti yaratmakta, işçi hareketinin

geçmiş mücadelelerinde oluşturulması için çok çaba gösterdiği sosyal standartların altını oymaktadır.

ETUC küreselleşmenin beraberinde hem fırsatlar hem de riskler getirdiğini kabul etmektedir. ETUC yararların maliyetlerden yüksek olması ve yarar ve maliyetlerin adil olarak dağıtılması için küresel piyasalara düzen verilmesi ve Avrupa ve küresel düzeylerde uygun, demokratik yönetim yapılarının oluşturulması gerektiğine inanmaktadır. Geçmişte esas olarak ulusal düzeyde yaptıkları gibi sendikalar bu süreçte hayati bir rol oynayabilirler. Eğer halkın ihtiyaçları karşılanacaksa küreselleşme yönlendirilmeli ve yönetilmelidir.

l. Avrupa sendikal kimliğinin güçlendirilmesi

Avrupa sendikal hareketi, Avrupa sosyal modelini savunmakta ve hedeflerine ulaşmakta başarılı olacaksa, ETUC için elindeki kaynakları azamileştirmek hayati bir önem taşımaktadır. Bu demektir ki geniş anlamda işçi hareketinin içinde-

ki ve dışındaki aktörlerle işbirliğini yoğunlaştırırken ETUC kendi iç yapılarını mümkün olduğunca etkinleştirmelidir. Bu da çalışma tarzını nasıl güçlendireceği üzerinde düşünmeyi zorunlu kılmaktadır.

Özellikle ETUC'un etki gücünü ve özerkliğini artırmak ve kimliğini sağlamlaştırmak yönünde adımlar atılmalıdır. Üye ulusal sendikalarla, Avrupa işkolu federasyonlarıyla ve ETUC kurumlarıyla faaliyet ve konumların koordinasyonu hayati önemdedir. ETUC'un sahip olduğu güç ve imkanlar artırılmalıdır. Cinsiyet eşitliğine –kendi başına bir hedef– yönelik ilerleme örgütü ayrıca güçlendirecektir. Kongrede benimsenen eylem kararları açık ve özgül bir ETUC çalışma programına dönüştürülmelidir.

Politika Belgesi III – Avrupa Endüstri İlişkileri alanının genişletilmesi ve güçlendirilmesi

a. Ulus-aşırı sendikal hakların güçlendirilmesi

Bir Avrupa endüstri ilişkileri sisteminin yaratıl-

ması yönündeki ilerleme son yıllarda farkedilir hale gelmiştir. Avrupa endüstri ilişkilerinin daha da geliştirilmesinin önemli önkoşullarından biri ulusal, sektörel ve işyeri düzeylerinde, işleyen ve istikrarlı endüstri ilişkileri pratiklerinin, etkin toplu sözleşme sistemlerini de içerecek şekilde, varlığıdır. AB sektörel ve sektörlerarası düzeylerde sosyal taraflar arasındaki pazarlıklar için etkin bir alan haline gelmelidir. İşçilerin çıkarlarını korumak ve geliştirmek ve haklarını savunmak için Avrupa düzeyinde düzenlemelere ihtiyaç vardır.

'AB Anayasası'nın Temel Haklar Şartı ile bütünleştirilmesi, gelecekte AB projesine popüler destek sağlayacak en önemli adım olacaktır. Temel Haklar Şartı mükemmel olmayabilir, fakat insan onuru, özgürlük, eşitlik ve dayanışmaya yönelik ortak Avrupa değerlerini temellendirmek için bir araç sunmaktadır. Temel sivil, siyasal ve sendikal hakların aynı düzeyde önemli kabul edilmesi,

Avrupa Sosyal Modelinin daha da geliştirilmesi doğrultusunda önemli bir adımdır. Temel Haklar Şartı, haklarını kısıtlayan Topluluk uygulamalarına karşı bireylere herhangi bir koruma sağlamadığı için, Avrupa Birliği, (gözden geçirilmiş) Avrupa Sosyal Şartı'nı ve temel ILO sözleşmelerini Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi sistemine dahil etme sürecini başlatmalıdır. Avrupa Birliği, üye devletler ve yurttaşlar en çok temel hakların tektip bir korumasından yarar görürler.

Ulus-aşırı sendikal hakların (örneğin, taraflar arasında bilgilendirme ve danışma, toplanma ve örgütlenme özgürlüğü, toplu pazarlık ve eylem) ilerletilmesi ve güçlendirilmesi ETUC'un en çok önem verdiği konulardan biridir. İkincil kolektif eylemlerle ('sempati grevleri') ilgili olarak çeşitli sektörlerde yaşanan sorunlar hakların Avrupa düzeyinde korunmasının önemini göstermiştir. Ulusal endüstri ilişkileri sistemlerine saygı gösterilmelidir, fakat küreselleşmiş piya-



Sosyal dışlama basitçe yoksulluktan daha geniş bir sorundur: bireyin sosyal etkinliklerin dışında kalması anlamına gelir. Yoksulluk ile birlikte bir dizi faktör toplumun kıyısında kalma sonucunu yaratabilir: yoksulluk, düşük eğitim, işgücü piyasasındaki dezavantajlar, işsizlik, kötü barınma koşulları ya da evsizlik, okuryazar olmama, riskli koşullar içinde bulunma. Sendikalar dışlananlara ulaşmalı, sendikalarda örgütlenmelerini desteklemeli ve topluma dahil edilmelerini sağlayacak etkili önlemler için diğer örgütlerle ortak kampanyalar yürütmeli ve böylece bütün yurttaşlar topluma etkin olarak katılma imkanlarına sahip olmalıdır.

salar çağında işçi haklarının buna uygun olarak güçlendirilmesi de temel bir öneme sahiptir. Dolayısıyla, sosyal diyalog ve sosyal tarafların özerkliği Avrupa Birliğinin temel dayanaklarından biri olarak güçlendirilmelidir. Bu aynı zamanda Avrupa düzeyindeki ortak düzenleyiciler olarak tarafların rollerinin güçlendirilmesini, ulusal endüstri ilişkilerinin yanında Avrupa sosyal hukukunu ilgilendiren durumlarda Avrupa Adalet Divanına özel başvuru hakkını da içeren bir Avrupa endüst-

ri ilişkileri sisteminin geliştirilmesini beraberinde getirmelidir. Dahası, ETUC AB'ye [birbirinden farklı nitelikteki düzenlemeler ve süreçler arasındaki] yatay tamamlayıcılığın önemini tanıması çağrısında bulunmuştur ve ETUC ayrıca farklı düzeylerdeki endüstri ilişkileri arasındaki içsel [dikey] tamamlayıcılığın önemini de vurgulamaktadır. Sosyal taraflar arasında birbirlerinin özerk rollerine tam bir saygı gösteren danışma, hem Avrupa düzeyinde hem de ulusal düzeylerdeki il-

gili bütün sosyal-ekonomik politika kararlarını, özel olarak açık koordinasyon yöntemi bağlamında, kapsamalıdır.

b. Sosyal diyalog: reformun önemli bir belirleyeni

Sosyal diyalog bugün başarılı ekonomik ve sosyal reformun önemli bir belirleyenisidir. Aynı zamanda, son yılların deneyimleri göstermiştir ki iki-taraflı sosyal diyalog ile üçlü yapılar arasında daha iyi bir ayrımın yapılması yeni talepleri karşılamak için zorunludur. Sosyal Taraflar Avrupa Konseyi'ni Laeken zirve-

sine ortak katkılarında üç tip etkinlikten bahsetmişlerdir: üçlü yapılar (sosyal taraflar ile Avrupa kurumları arasında görüş alışverişi), sosyal taraflara danışma (Anayasa, 138-139. maddeler) ve sosyal diyalog (sosyal taraflar arasında ikili etkinlikler).

Sosyal tarafların 2003-2005 çalışma programıyla sendikalar yeni meydan okumaları ve bunların taşıdığı yeni talepleri karşılamaya hazır ve yetenekli olduklarını göstermişlerdir. Çalışma programı önemli bir eylem kılavuzunu temsil etmektedir ve istihdam, genişleme ve dolaşım konularında işçilerin ve işverenlerin ortak çıkarına olan somut önlemler ve etkinlikler içermektedir. ETUC açısından çalışma programı ne kesin ne de eksiksizdir ve yeni taleplere açık kalmalıdır. Bu arada, halihazırda üzerinde uzlaşılmamış konulara da (eşit ücret, vb.) sosyal diyalogda yer verilmesi için işverenlere yönelik baskı artırılmalıdır. Çalışma programının başarılı bir şekilde hayata geçirilebilmesi için

ETUC'un üye örgütlerin etkin desteğine ihtiyacı vardır. Gelecekteki müzakereler üye örgütlerin ulusal düzeydeki çalışmaları ile daha yakından ortaklaştırılmalıdır; bu özerk (iki-taraflı) sosyal diyalog için özellikle geçerlidir. ETUC özerk sosyal diyalogun arabuluculuk ve uzlaştırma da dahil koşullarını belirleyen bir sosyal taraf sözleşmesinin zeminini hazırlamaya yönelik olarak çalışmalıdır.

Tele-çalışma üzerine yakın zamandaki sözleşme, sosyal tarafların ikili bir temelde Avrupa işgücü piyasasının ortak düzenleyicileri olarak oynayabilecekleri rolün son örneğidir. Pazarlık yürüten bir sendika olarak ETUC'un özerk girişiminin ilk sonucunu temsil eden sözleşme memnunklukla karşılanacaktır. Ancak sözleşmeye dair yorum uyuşmazlıklarının imza koyan taraflarca çözüme kavuşturulması öngörülmüştür: bu, çözülmeden kalan sorunlara yolaçabilir. ETUC Avrupa sözleşmelerinde arabuluculuk, uzlaştırma ve tah-

kim işlevleri görecektir, ulusal sistemleri tamamlayıcı bir Avrupa iş mahkemesi sisteminin kurulması üzerinde düşünmeli ve böyle bir sistemi hayata geçirmek konusunda işverenlerle anlaşmaya varmak için girişimde bulunmalıdır.

Komisyon Sosyal Diyalogu daha etkili desteklemeye çağrılır. Bu, yeni itici güçlere acil olarak ihtiyaç duyulan sektörel sosyal diyalog için özellikle geçerlidir. ETUC'un uzun süreden beri varolan talebine uygun olarak bu daha iyi bir teknik altyapıyı ve bir sosyal taraf sekreterliğinin kurulmasını gerekli kılmaktadır. Sosyal taraflar sekreterliği özerk olarak çalıştırılmalıdır. Böyle bir destek ayrıca, sosyal diyalogun sonuçları ve uygulamalarıyla ilgili daha iyi bilgi derlemeye hizmet edecek eğitim, halkla ilişkiler, araştırma, vb. için yeterli kaynakların tahsis edilmesini de gerektirmektedir.

ETUC, sosyal tarafların büyüme ve istihdam konusunda üçlü bir sosyal zirve düzenlemeleri girişimine önyak olmasını

memnunlukla karşılanmaktadır. Üçlü sosyal zirve, muhtelif süreçler arasında –özellikle makro-ekonomik diyalog ile istihdam üzerine diyalog arasında– karşılıklı sistematik bağlantıları kolaylaştırmalıdır.

Şirketlerin sosyal sorumluluğu üzerine büyüyen tartışmanın boyutları da sosyal diyaloga yararlı bir şekilde dahil edilebilir. Şirketlerin sosyal sorumluluğu uygulamaları mevcut yasal hükümlerin ve sosyal haklar ve çevre standartları alanındaki düzenlemelerin ikamesi olarak görülemez; sosyal diyalogun ve yeni yasal düzenlemelerin ikamesi olarak işlemesine de izin verilemez. ETUC'un görüşüne göre, Şirketlerin sosyal sorumluluğu yasalarca ve/veya toplu sözleşmelerle düzenlenen bir çerçeve içinde geliştirilmelidir. ETUC, en iyi uygulamalarda yakınlaşma, sosyal hesapların denetiminde saydamlık ve nesnellik, sosyal ve çevresel standartlarda etkililik sağlayacak bir Avrupa referans çerçevesinin oluşturulmasını talep etmektedir.

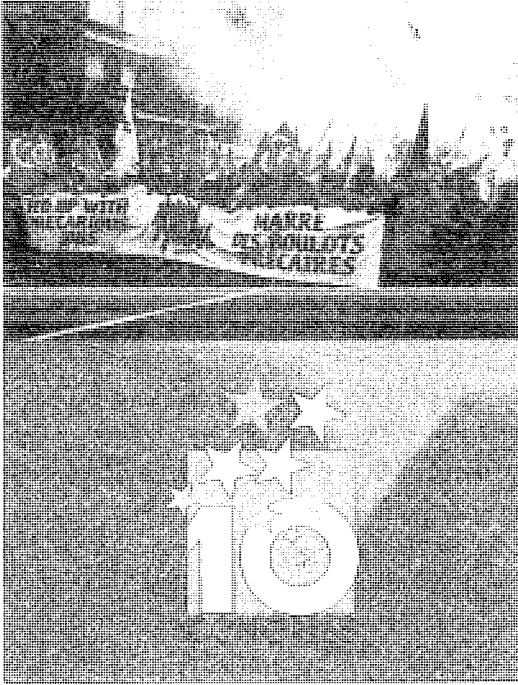
Avrupa İş Konseyleri, şirketlerin sosyal sorumluluğunu ulus-aşırı şirketler düzeyinde geliştirmek için gayet ilginç bir deneysel temel oluşturabilir. Benzer şekilde, tekstil ve deri sektörlerinde ve ayrıca şeker endüstrisinde benimsenen çalışma esaslarının [*codes of conduct*] gösterdiği gibi Avrupa'da sektörel düzeyde önemli bir rol oynanabilir. Bu tip Avrupa çerçeve sözleşmeleri toplu pazarlık yolu ile müzakere edilmeli ve uluslararası düzeye yayılmalıdır.

c. Genişleyen bir Avrupa'da toplu pazarlık stratejileri ve koordinasyonu

Toplu pazarlık politikası sendikal çıkarların temsilindeki merkezi alanlardan biridir. Kronik işsizlik ve artan uluslararası rekabetçi baskı karşısında son yıllarda pek çok yeni taleplerle yüzyüze kalmıştır. Daha olumsuz yeni koşullar altında dahi, adil bir gelirin korunması ile yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi sendikal toplu pazarlık politikasının merkezi amaçları olmaya devam etmektedir. Aynı zaman-

da sendikalar 'daha fazla ve daha iyi işler' yaratılmasına dair asli ilgilerini tekrar tekrar sergilemişlerdir.

Para Birliği içinde ve AB'ye yeni katılımların gerçekleştiği koşullarda ücret dampingi olasılığının önünü kesmek için üye örgütler çoğaltılmış ve toplu pazarlıkların koordinasyonu daha da geliştirilmiştir. Bu amaçla Aralık 2000'de ETUC bir koordinasyon kılavuzu benimsemiştir; bu eylem kılavuzunda öngörülen ana hatların izlenmesi son derece önemlidir. İlk değerlendirmeler, üretkenlik artışlarından ücret artışları için daha fazla yararlanıldığını ve sendikaların makroekonomik sorumluluklarını (fiyat istikrarı dahil) cesaretle karşıladıklarını göstermektedir. Bu aynı zamanda toplu pazarlığın niteliksel içeriği konusunda yeni bir alan açmıştır ve bu da istihdam üzerinde olumlu etkiler yaratacaktır. Toplu pazarlığın sorumluluk alanı esas olarak ulusal düzeyde kalmaya devam etmeli ise de, toplu pazarlık politi-



Toplum yararına hizmetler, Avrupa sosyal modelinin hayati unsurlarından biridir. Toplum yararına hizmetlere eşit ve evrensel erişim, yurttaşların ve toplulukların temel haklarını kullanmalarının temel koşuludur. Dolayısıyla, yüksek kaliteli toplum yararına hizmetler kavramı, Avrupa Birliği Anayasası hedefleri ve etkinliklerinin tanımına iç pazarın yaratılması ile eşit bir ağırlıkta dahil edilmelidir. Toplum yararına hizmetlerin etkin bir şekilde sunulması, demokratik denetim ve hesap verebilirliğe, erişimde eşitliğe, karşılanabilir bir fiyata, uzun-dönemli sürdürülebilirliğe ve yeterli bütçeye dayanmasını gerektirir.

kalarının koordinasyonu daha da geliştirilmelidir. Bu ayrıca Avrupa İşkolu Federasyonları ile işbirliği için geçerlidir, çünkü özellikle sektörel düzeyde sosyal taraflarca müzakere edilen ve uzlaşılan olumlu esneklik stratejilerine ihtiyaç vardır. İşçilerin çıkarlarının yeterince temsil edilmesi ancak müzakere edilen bir esneklik ile sağlanabilir.

Ortak pazar ve tek para birimi ile birleşmiş Avrupa'da toplu pazarlığın koordinasyonu daha da geliştirilmeli ve daha belirleyici olmalıdır. Toplu

pazarlığın koordinasyonu ile ETUC Avrupa'daki bütün işçiler için çalışma ve yaşam koşullarının uyumlulaştırılması ve yukarı çekilerek yakınlaştırılmasını desteklemeyi ve ücret dampingi ve farklı çalışma ilişkileri arasındaki rekabet ile mücadele etmeyi amaçlamaktadır. İlave olarak, çoğu durumda ciddi ölçülerde olan ve artan gelir eşitsizliğine karşı koymaya yönelik dayanışmacı bir ücret politikasının tasarlanması için daha fazla tartışma gereklidir. Bu bağlamda, eşit ücret, sağlık

ve güvenlik, eğitim ve düşük ücretler gibi niteliksel alanlarda toplu pazarlık koordinasyonunun geliştirilmesi ayrıca hayati önemdedir.

d. Değişimi yönetmek için bilgilendirme, danışma ve işçi katılımı

Sendikalar ve işyeri temsilcileriyle danışmaların yanında, yeterli bilginin sağlanması işleyen ve etkili bir endüstri ilişkilerinin anahtar önkoşullarından biridir. İşçilerin bilgilendirme, danışma ve katılım haklarının Avrupa düzeyinde geliştirilmesi açısından son yıllar-

da dikkat çekici gelişmeler olmuştur ve Avrupa iş konseyleri bu sürecin önemli unsurlarından biridir. Bilgilenme ve danışma üzerine Yönergenin kabul edilmesi de ayrıca birkaç ülkede işçi haklarının gelişmesine yolaçmıştır. Sendikalar bu Yönergenin uygulanmasını özel olarak takip edeceklerdir.

Avrupa iş konseyleri, ilgili şirketlerin üçte birinde kurulmuştur ve bunlar kapsanan işçilerin %70'ini istihdam etmektedirler. Bu alandaki ilerlemeler konseylerin pratik çalışmalarında gözlemlenmektedir. Aynı zamanda, bazı ihtilaflarda ortaya çıkmıştır ki Avrupa iş konseyleri Yönergesindeki hükümler yerine ve zamanına göre yetersiz kalmaktadır. Bu bağlamda, Komisyonun bugüne kadar Avrupa iş konseyleri Yönergesinin gözden geçirilmesi doğrultusunda hiçbir somut adım atmamış olması ETUC için anlaşılabilir değildir. İşçi temsilcileri ve sendikalarının önemli şirket kararları hakkında uygun zamanlarda bilgilendirilmesini ve kendile-

rine danışılmasını sağlayacak bilgilenme ve danışma haklarının güçlendirilmesi acil olarak zorunludur. Avrupa iş konseyleri sözleşmelerinin şirket tarafından ihlali durumlarında etkili yaptırımların devreye sokulması zorunludur. Avrupa İş Konseylerindeki işçi temsilcilerinin kapasitesini geliştirmek için eğitim ve danışma ile ilgili hükümler garanti altına alınmalı ve işçi temsilcilerinin işçilerin çıkarlarını hakikaten temsil etmelerini sağlayacak önlemler alınmalıdır. Hem Avrupa Sendika Okulu (ETUCO) tarafından önerilen eğitimle ilgili önlemler hem de Sendikalar Teknik Bürosu'nun (TUTB) sağlık ve güvenlik alanındaki tavsiye çalışmaları temel önemdedir.

Avrupa Şirket Yasasının kabulü ve işçi katılımına dair Yönerge ETUC ve Avrupa İşkolu Federasyonları için büyük bir meydan okumayı temsil ediyor. Tüm sendikal talepler işçi katılımına dair Yönergede ifade bulamamış olsa bile, ETUC bulunan uzlaşmacı çözümü

memnunlukla karşılamıştır. ETUC ve üye ulusal örgütler Avrupa İşkolu Federasyonları ile birlikte, Yönerge temelinde işçi katılımının uygulanmasına yönelik ortak bir strateji geliştirmelidirler. Bu Avrupa Şirket Yasasının uygulamasını yakından izlemeyi ve üye devletleri güçlü bir şekilde etkilemeyi içerir.

Avrupa Şirket Yasası altında işçi katılımı hakları ile ilgili olarak geri dönüş olamaz ve mümkün olan en yüksek düzeyde işçi katılımı sağlanmalıdır. İşçi temsilcilerinin [şirketlerin] yönetim ya da denetim kurullarındaki hareket tarzının ana hatları Avrupa işkolu federasyonları ile birlikte belirlenmelidir. ETUC, Avrupa işkolu federasyonları ile birlikte, işçi örgütlerine yapılan ödemelerin (ya da bir kısmının) yeni bir Avrupa fonuna aktarılmasını sağlayacak bir düzenleme üzerine inceleme yapmalıdır. ETUC bu amaca yönelik gerekli hazırlıkları mümkün olan en kısa sürede yapmalıdır. Fondaki kaynaklar danışma, eğitim ve araş-

tırma için kullanılmalıdır. Bu bağlamda, ETUC kuruluşlarının yapısı ve çalışma yöntemleri izleme ve gözden geçirmeye tabi tutulmalıdır.

Son yıllardaki tartışmalar göstermektedir ki bazı Avrupa ülkelerinde mali ortaklık [çalışanların şirketlerdeki mülkiyet ya da kar payı ortaklığı] pek çok değişik kavramı içinde barındıran bir düşüncedir; sendikalar birkaç on yıldır çalışanların mali ortaklığı sorununa yapıcı bir tarzda yaklaşmaktadırlar. Ne var ki sendikaların ihtiyatlı olmaları için pek çok neden vardır; görevleri çalışanların ücretlerini ve çalışma koşullarını savunmaktır, işçileri hissedarlara dönüştürmeye çalışmak değil. ETUC mali ortaklığı çalışanların gerçek katılımının bir unsuru olarak değerlendirilmektedir. İşyerinde başlayıp stratejik kararların alındığı şirket düzeyinde biten bütünsel bir işçi katılımı sisteminin içine yerleştirildiği takdirde mali ortaklığın etkisi daha büyük olur. İşçi katılımına bir alternatif olarak anlaşıldığı takdir-

de ise mali ortaklık kesin olarak başarısız olacaktır.

e. Sınır-ötesi sendikal eylem ve dayanışma

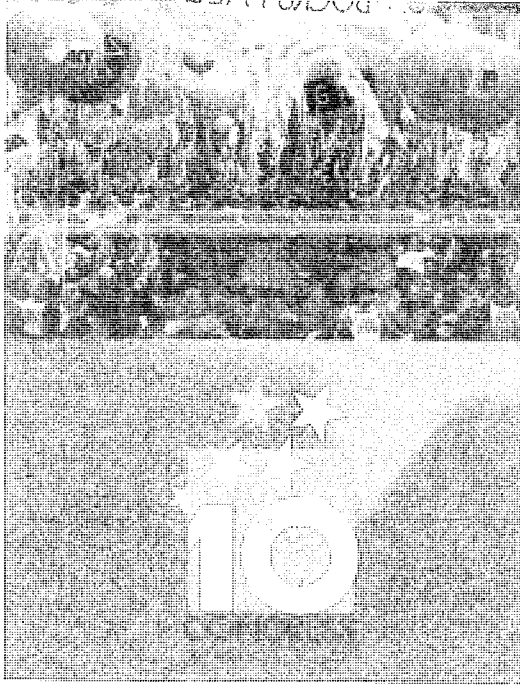
ETUC sendikaların Avrupalılaştırılmasının önemi ve sınır-ötesi dayanışma ihtiyacını sürekli olarak vurgulamıştır. Avrupa işçilerinin sendika koruması haklarının, kendi ülkelerindeki sendika üyeliklerine bakılmaksızın, ulus-aşırı düzeyde tanınması için düzenlemeler geliştirilmiştir. Yakın zamanda sendika koruması haklarını güvence altına almaya yönelik pek çok iki taraflı anlaşma yapılmıştır ve ETUC ülke dışında geçici çalışan tüm erkek ve kadınların sendika koruması hakkına etkili bir şekilde sahip olmalarını sağlamaları için bütün üye örgütleri nezdinde ısrarcı olacaktır.

Süregelen sınır-ötesi sendikal eylemlere yıllar boyunca önemli bir katkı Bölgeler-arası Sendika Konseyleri (ITUC) tarafından sağlanmıştır. Bugün ETUC üyesi ulusal konfederasyonların, Birlik dışındaki ülkeleri de kapsayan bölgesel sendikal örgütlerini biraraya

getiren böyle 41 konsey mevcuttur.

Bölgeler-arası Sendika Konseylerinin üç eylem alanını sınır-ötesi Avrupa İstihdam Hizmetleri (EURES), Avrupa istihdam stratejisi (bölgesel istihdam anlaşmaları, istihdam yönelik yerel eylem planları, sınır-ötesi istihdam anlaşmaları) ve “kolaylaştırıcı” rolleri ile sosyal diyalogun geliştirilmesi oluşturuyor. Buna ek olarak, AB’nin gelecekteki genişlemesine hazırlık sürecinde, özellikle Birliğe yeni katılan Orta ve Doğu Avrupa ülkelerine sınır bölgelerde, sosyal dampingi ve ücret dampingini önlemeye dönük sınır-ötesi sendikal işbirliğini güçlendiren sayısız girişimler ortaya çıkmıştır. Bölgeler-arası Sendika Konseyleri bugün ETUC politikalarının yaygınlaştırılması için önemli forumlardır ve gelecekteki çalışmaları artırılmalıdır.

Avrupa iş konseylerinin çalışmaları son yıllarda daha da gelişmiştir. Bu organlar sadece çok-uluslu şirketlerin yönetimleri nezdinde bilgilenme ve danışmanın önemli bir



Birleşik bir Avrupa'da ücret ve gelir yokuşu dramatik bir şekilde dikleşecektir. Olası ücret dampingi ve sosyal damping tehlikesini etkili bir şekilde önlemek amacıyla toplu pazarlık yapılarının geliştirilmesinde AB'ye yeni katılan ülkelerdeki sendikalar desteklenmelidir. Bu konuda bu sendikaların somut desteğine ihtiyaçları vardır. Şirket sendikacılığı sapmasının başarılı bir şekilde önlenebilmesi koşuluyla, çokuluslu şirketler bu desteğin billurlaştığı yerler olabilir. Yeni katılan ülkelerdeki sendikalar, toplu pazarlıkların Avrupa düzeyinde koordinasyonu çerçevesine tam olarak dahil edilmelidirler.

aracı değildir. Son yıllardaki birçok örnek göstermiştir ki, bir uyumsuzluk durumunda bu organlar etkili sınır-ötesi dayanışma eylemleri geliştiren bir konumdadırlar ve bu sayede tek-tarafli şirket kararlarına başarıyla meydan okunmuş ve şirketler işgücünün çıkarlarını bu kararlara katmaya zorlanmışlardır. Bağlayıcı bir ulus-aşırı sendikal eylem hakkına gelecekteki Avrupa Anayasasında resmen yer verilmesi, ayrıca Avrupa iş konseylerinin gelecekteki çalışmalarını güçlendirmenin

önemli bir önkoşuludur.

Toplu pazarlıkların ETUC ve Avrupa İşkolu Federasyonlarınca koordinasyonu çerçevesinde çeşitli bölgesel ve sektörel sınır-ötesi işbirliği biçimleri geliştirilmiştir. Ücret ve çalışma koşulları alanındaki toplu pazarlık hedeflerinde düzenli görüşbirliği ve koordinasyon, ücretleri aşağıya çeken rekabetçi bir ücret sarmalına dayanışma ruhuyla karşı koyacak bir ücret politikası için önemli bir adımdır.

f. Birliğe yeni katılan ülkelerde endüstri ilişkilerinin

güçlendirilmesi

Birleşik bir Avrupa'da Birliğe yeni katılan orta ve doğu Avrupa ülkelelerinde Sosyal Diyalogun güçlendirilmesi son derece önemlidir. Avrupa Sanayi ve İşadamları Konfederasyonları Birliği (UNICE) ve Avrupa Kamu İştirakli İşletmeler ve Genel Ekonomik Çıkarlara Yönelik Faaliyet Gösteren İşletmeler Merkezi (CE-EP) ile birlikte ETUC, Komisyonun yeni katılan ülkelerdeki sosyal taraflara daha fazla destek vermesi ve bölge hükümetleri üzerinde olumlu bir etki-

de bulunmak için çaba göstermesi gerektiği görülmektedir. Aynı zamanda ETUC işverenlere yeni üye ülkelerle ilgili tüm sorumluluklarını yerine getirmeleri çağrısında bulunmaktadır. ETUC ve Avrupa İşkoİu Federasyonları, son yıllarda birliğe yeni katılan orta ve doğu Avrupa ülkelerindeki neredeyse bütün sendika konfederasyonlarını ve üye sendikaları üye yaparak büyük çabalar göstermiştir. Bu hem Avrupa Birliğinde sendikal hareketin söz hakkını güçlendirmiş hem de geçiş ülkelerindeki sendikal hareketin ayakta kalmasına ve yenilenmesine katkıda bulunmuştur. Sendikal hareketin, işçileri çıkarlarının temsil edici, demokratik ve bağımsız savunucusu olarak ve sosyal taraf olarak görevini yapma kapasitesini artırmak için iki-taraflı ve çok-taraflı sendikal işbirliği biçimleri yoluyla çok sayıda çaba harcanmıştır.

Birleşik bir Avrupa'da

ücret ve gelir yokuşu dramatik bir şekilde dikleşecektir. Olası ücret dampingi ve sosyal damping tehlikesini etkili bir şekilde önlemek amacıyla etkili sektörel toplu pazarlık yapılarının tasarlanması ve geliştirilmesinde birliğe yeni katılan ülkelerdeki sendikaların desteklenmesi gereklidir. Bu konuda bu sendikaların ayrıca eski üye ülkelerdeki sendikaların somut desteğine ihtiyaçları vardır. Şirket sendikacılığı sapmasının başarılı bir şekilde önlenmesi koşuluyla, çok-uluslu şirketler bu desteğin billurlaştığı yerler olabilir. Yeni katılan ülkelerdeki sendikalar, toplu pazarlıkların Avrupa düzeyinde koordinasyonu çerçevesine tam olarak dahil edilmelidirler.

Birleşik bir Avrupa'da Avrupa iş konseylerinin kurulması gereken şirketlerin sayısı daha da artacaktır. Halihazırda, çok-uluslu şirketlerin yeni katılan ülkelerdeki üretim

yerlerindeki işçi temsilcileri mevcut Avrupa iş konseylerine katılmışlardır. Gelecekte, Avrupa iş konseylerinin bileşimi ile ilgili olarak, yeni katılan ülkelerdeki tüm üretim yerlerinin kapsanması bir ihtiyaç olacaktır.

Bölgeler-arası Sendika Konseyleri Birliğinin sınır bölgelerinde son yıllarda sendikal eylemlerin geliştirilmesi ve desteklenmesinde değerli bir rol oynamıştır. Bu özellikle bölgesel düzeydeki yapısal ve istihdam politikaları alanında ve ayrıca sosyal damping ve ücret dampingini önlemeye yönelik sınır-ötesi işbirliği için geçerlidir. Dahası, Bölgeler-arası Sendika Konseyleri sınır bölgelerindeki insanların "güvenli" serbest dolaşımlarını temin eden önemli aktörlerdir. Deneyimlerin sistematik bir tarzda paylaşılması temelinde bu çalışmalar devam ettirilmeli ve daha da geliştirilmelidir.

Çeviren: Arif Geniş



THE
JOURNAL OF
THE
ROYAL
SOCIETY
OF
MEDICINE
PUBLISHED
BY THE
ROYAL SOCIETY OF MEDICINE
11, BEDFORD SQUARE, LONDON, W.C.1

Çalışma, istihdam ilişkisi içerisinde icra edilir. Çalışma, istihdam ilişkisi haricinde de icra edilir. Bazen kişinin yaptığı iş kendi hesabına olması nedeniyle istihdam ilişkisi söz konusu olmaz. Başka koşullar altında, en azından hukuki anlamda istihdam ilişkisi tanınmaz.

Bazen istihdam ilişkilerinden söz edilebilecekken böyle yapılmadığını görürüz, çünkü:

-Çalışanın statüsünü belirleyen ölçütlere göre gerçek durum belirsizdir;

-İstihdam ilişkisinin varlığı kabul edildiğinde ortaya çıkacak yükümlülüklerden kaçınmak için, gerçek durum kasıtlı olarak hasır altı edilmektedir;

-İşçilerin "çalışan" kabul edilmelerini sağlayacak var olan yöntemler gerçek dışıdır, bu yüzden de kulanılmamaktadırlar;

ya da

-İstihdam ilişkilerini kuran yasa, sorumlu yetkililer tarafından uygulanmamaktadır veya yürütülmemektedir.

Kişi bir yerde çalışmak ile kendi hesabına çalışmak arasında gidip gelebilir, ya da aynı zamanda bir yerde çalışıp kendi işini de yürütebilir. Aynı kişinin zaman içerisinde veya aynı anda birden fazla işvereni olabilir. "İstihdam ilişkisi"nden söz ettiğimiz zaman, ilişkinin bir etkisi olması için hukuksal olarak tanınması gerekir. Sıklıkla bir kişinin bir çalışan mı yoksa kendi hesabına çalışan biri mi olduğu sorunu, kişi (veya yapılan iş) hukuksal olarak tanınmadığı için belirsizdir veya hiç bir zaman test edilemez.

İşçilerin hukuki konundukları temel araçlardan biri istihdam ilişkisi olduğu için yukarıda bahsedilen ihtimaller, çalışma ve hukuka ilişkin en önemli

soruları gündeme getirmektedir. Ticaret hukukundan farklı olarak iş hukuku, eşit olmayan taraflar arasında sözleşmeleri mümkün kılar. İş hukuku güç açısından farkı telafi etmek için işverene yükümlülükler getirerek işçi için koruma yaratır. Bu nedenle de iş hukukunun önemli bir kısmının uygulanabilmesi için onu önceleyen bir istihdam ilişkisi olması gerekir.

Ulusal hukuka göre ve uygulamada bir istihdam ilişkisinin tanınması çeşitli tanımlara ve ölçütlere dayanıyorsa da genellikle ortak ilkeler benimsenir. Tanımlar ve ölçütler, işin tabiyet ve bağımlılık şartları altında mı olduğu ve işçinin faaliyetin risklerini ve mü-kafatlarını ne ölçüde paylaştığı üzerine yoğunlaşmaktadır. Hukukal bir kavram olarak istihdam ilişkisi, sorumluluk yüklemek suretiyle toplumu koru-

mak için geliştirilmiştir. Faydası, güçsüzleri güçlülerden korumak yoluyla toplumsal adaleti sağlamak idi.

Tarihinin önemli bir kısmında istihdam ilişkisi, bir işçi ve değişmeyen tek bir işveren arasındaki, sürekli ve tam zamanlı bir ilişki olarak algılanıyordu. "Atipik" işlerin, yani yarı-zamanlı, düzensiz ve geçici işlerin yaygınlaşmasıyla, bu işler bazen kurulu istihdam ilişkisi içerisine yerleştirildiler bazen de yasa, bu "yeni iş türleri"ni içerecek şekilde yenilendi. Esasında yasalar, iş örgütlenmesinde meydana gelen değişikliklere göre nadiren güncellenmiştir. Bir çok atipik iş, daha az güvenilir olması ve yasanın "düzenli" çalışanlara sağladığı korumanın aynısından yararlanamaması bakımından "riskli" olmayı sürdürmektedir. Bu, atipik çalışmanın temelden yanlış ve istenmeyecek tür-

den olduğu anlamına gelmez. Sorun, atipik işte çalışan işçinin yeterli ve uygun şekillerde korunmasıdır. İş, tanınmadığı ve yasa tarafından da korunmadığı zaman elbette ki risklidir.

Düzenli istihdam ilişkisinin yıpranmasına karşı duyarlılık çeşitli tepkiler üretmiştir. Kullanışlı olanlardan biri de, eşitsiz güç ilişkilerine karşı öncelikle yasal olarak önlemler alınması düşüncesinin yeniden gündeme getirilmesidir. Bir diğeri, istihdam ilişkisi kapsamının geniş bir bağımlılık ilişkileri çeşitlemesini göz önüne alacak şekilde ayarlanması gerektiğinin gittikçe daha fazla kabul görmesidir.

İşçileri yasal olarak korumanın, bağımlı veya bağımsız olmaları tespitini gerektirmeyecek başka yolları da vardır. Sağlık ve güvenlik düzenlemeleri her bir işyerine veya kişiye uygulanabilir. Ayrımcı-

lığa karşı yasalar hem istihdam hem de ticari ilişkiler için uygulanabilir. Yaralanma, hastalık ve yaşlılığa karşı önlemler de dahil olmak üzere, sosyal güvenlik çalışanlarla sınırlı kalmak zorunda değildir. Konumlarından bağımsız olarak tüm işçileri içerecek şekilde sosyal korumanın kapsamının genişletilmesi gerektiği daha da fazla kabul görmektedir. Yasal konum bakımından kapsama ve dışlama, sosyal güvenlik haricindeki durumlar üzerinde durabilmek için kullanışlı yollardır. Eğitime ulaşabilme bunlardan biridir.

İş hukukunun dışında bırakıldıkları koşullarda, kendi hesabına çalışanların korunması için başka yasaların önemi artmaktadır. Sözleşmeler yapabilmek veya uygulatabilmek yeteneği, öte yandan da mülkiyet haklarına sahip olabilmek iki temel örnektir. Kendi

hesabına çalışanların bu ve benzeri haklardan yararlanabilmeleri genellikle işletmelerin yasal olarak tanınmalarına bağlıdır. Yasal konumdan ötürü dışlanma veya kapsanma işçiler için ticari ilişkilerde söz konusu olur, mesela krediden faydalanırken. İşçileri korumada yasal olarak tanımının rolü sadece çalışan statüsünün tanımlanmasıyla sınırlandırılmaz. ücretlilerin veya kendi hesabına çalışan işçilerin tanınmalarının önündeki engellerin kaldırılması haklarını kullanabilmelerinde hayati bir önem taşıyabilir.

Örgütlenme özgürlüğünün yasal olarak kabul görmesini düşünün. Örgütlenme hakkı çalışanlar, işverenler ve kendi hesabına iş yürütenlere aittir. Bu hak, sendikalar, işveren kuruluşları ve yardım dernekleri dahil olmak üzere çeşitli biçimlerde kullanılır. Temel bir in-

san hakkı olarak ifade edilmesi yasal kabule dayanmak zorunda değildir. Tarihsel bakımdan sendikal hareket, işverenler tarafından kabul görse bile örgütleri genellikle yasal dayanaktan yoksun korunmasız işçiler tarafından kurulmuştur.

Deneyim, toplu pazarlığın faydalarının ve toplum için düzenli endüstriyel ilişkilerin yasal çerçeve sağlandığında daha sağlam ve sürdürülebilir olduğunu göstermiştir. Binbir güçlkle başa çıkılarak edinilen deneyim, örgütlenirken işçilerin hem işveren muhalefetine hem de yetkililerin müdahalelerine karşı korunmaları gerektiğini göstermiştir.

Yasal olarak tanınmanın eksikliği, örgütlenme özgürlüğünün anlamlı bir şekilde gerçekleştirilebilmesinin önündeki en büyük engellerden biridir.

Yasada tanınmama ve ekonomi ve toplumda-

ki marjinalleşme arasındaki bağlar gayet açıktır. Tanımamak ayrımcılığın bir biçimi, tanımmanın önündeki engeller de ayrımcılığın bir tür yapı taşı olabilir. Yaptıkların işin tanınmamasıyla kadınların eşitsizliğe maruz kalarak marjinalleşmesi rastlantı değildir. Yasalar ayrımcılığı dayatabilir. Bir örnek vermek gerekirse, bazı toplumlar kadınların sözleşme yapma veya mülkiyet edinme haklarını yasal olarak kısıtlamaktadır.

İşçilerin savunmasızlığı göz önüne alındığında yasalara dayanmadan toplumsal çıkarlara nasıl yanıt verilebileceğini hayal etmek güçtür. Gerçek ve çeşitlilik arz eden koşullara atıfta bulunmadan ve bunların ardında yatan nedenleri anlamadan sorunların nasıl tanımlanacağını ve çözümleneceğini de hayal etmek zordur.

Elbette yasal boyutun üzerinde durduğu baş-

lıklar arasında, bu yasaların uygulanıp uygulanmadığı, nasıl uygulandığı ve sundukları korumadan nasıl faydalanıldığı bulunmalıdır. Halbuki, koruma, kapsama ve dışlama, tanıma ve temsil fikirlerinin işin ve işçilerin gerçek durumuyla yasa ilişkilendirmekteki işlevini herkes takdir eder.

İŞÇİLER NE YAPAR?

Kendilerine sorulduğunda işçilerin yasal anlamda yaptıkları işi, korunup korunmadıklarını veya nasıl korunduklarını, hangi sosyal güvenceden faydalandıklarını veya yaptıkları işle kolektif olarak temsil edilip edilmediklerini tarif edebilmeleri neredeyse mümkün değildir. İş, genellikle yürütülen faaliyet veya çabalar üzerinden yahut işverene atıfla tanımlanabilir. İş aynı zamanda tanınmış bir ekonomik faaliyet veya

sektör temelinde de tarif edilebilir ve bazen bu, kimi amaçlar bakımından daha işlevseldir. Sektörler tarım, imalat veya hizmet gibi genel olabildiği gibi spesifik de olabilir. Birçok insan, işi “enformel” olmasıyla, “enformel” unsurlar barındırmasıyla, “enformel sektör” yahut “enformel ekonomi” içerisinde yer almasıyla tanımlamaz. Ne var ki yirminci yüzyılın sonu itibarıyla iktisatçılar, çalışma bakanları ve kalkınma yardımı uzmanları, işgücü piyasalarını değerlendirenken iş ve işçileri tarif etmede “enformellik” kavramına yer veren terimler kullanan diğer insanlara katıldılar.

Gelişmekte olan ülkelerin kentsel bölgelerinde gerçekleşen belirli faaliyetleri tarif etmekte “enformel sektör” teriminin kullanıldığı 1970’lerin başında, “enformellik” kavramı ILO tarafından gündeme

getirildi. “Devlet yetkilileri tarafınca tanınmayan, kayıt altına alınmayan veya korunmayan” ‘çalışan yoksullar’ üzerine yoğunlaşmıştı. Yıllar içerisinde enformel sektörün tanımı, tarımsal ve kırsal bölgelerdeki faaliyetleri içerecek ve “yasak” faaliyetleri de kasıtlı olarak devletin dikkatinden kaçırmak amacıyla dışlayacak şekilde geliştirildi.

ENFORMELLİK KAVRAMININ SORUNU

Enformellik kavramı kalkınma ve istihdam politikalarını şekillendirmiş, etkilemiş ve ikame etmiştir. Hanehalkının, mikro ve küçük işletmelerdeki veya geçinmeye ya da hayatta kalmaya çalışan milyonların durumundan, çeşitli şekillerde bu kavramı kullanmadan bahsetmek neredeyse imkansızdır. Fakat enformellik kavramı şu ya da bu şekilde

işçilere zararı olacak düşünme yöntemlerini destekleyecek biçimde kullanılmaktadır. Enformellik kusurlu bir kavramdır. Genel kabul gören bir anlayış fiiliyatta yoktur ve gittikçe daha çeşitli koşulları bünyesine almayı sürdürmektedir. Bunu yapmakla, kayda değer olmayan ilişkileri önemseyip, önemli ilişkilerin üzerinde durmamaktadır. Gerçek sorunları anlamada, tescil edilmiş bir handicap ve sorunlara yanıt üretmenin önünde bir engeldir. “Enformel iş”, “enformel sektör” veya “enformel ekonomi”nin bütün o çelişkili tanımlarını yan yana dizmek, bu terimlerin içini boşaltmaktan başka bir amaca hizmet etmesi beklenmiyorsa belki de faydalı bile olacaktır.

Enformellik kavramıyla, birçok gelişmekte olan ülkede gerçek koşullarla yasal tanınma ve uygulamalarla

ilişkinin kurulması amaçlanmıştı. Esas “enformel sektör” terimi, gelişmekte olan ülke hükümetlerini zımnen eleştirilmekten kurtarıyordu. Hatta, bu tür bir “istihdam”ın “geliştirilmesi” gerektiğine ilişkin ILO’ nun senelerce yaptığı çalışmalarla “enformel sektöre” daha da pozitif bir itki verildi. Nitekim enformellik, istihdam politikasını ikame eden bir unsur haline geldi. Terim kulağa hoş geldiği için, berbat koşullar altında yürütülen işlerin kabul edilebilir görülmeye başlandı. “Enformel sektöre” yönelik sözkonusu yaklaşım bunu bir sorundan, bazı durumlarda yasanın uygulanmaması sorunundan çok bir fırsat olarak gördü. Bu yaklaşım hükümetlere sorumluluklarından feragat etme cesareti verdi. Birçokları için enformellik kavramının bu kullanımı dışlamayı kabul edi-

yormuş gibiydi, böylece ona, karşısında mücadeleyi önemsizleştiren bir hava da veriyordu.

Bunlarla ve başka siyasi nedenlerle, yasal olarak tanınma ve yasaların uygulanması enformellik kavramıyla ilgili daha önemsiz unsurlar haline geldi. Mesela kavram, yolsuzluğu dışlıyordu. Dolayısıyla geçiş ülkeleri (eski sosyalist ülkeler-çev.) de dahil olmak üzere birçok ülkede yolsuzluğun, işin “enformelliğe” itilmesinde oynadığı büyük role ve işçilerin kurban edilmesine rağmen “enformel” faaliyetler doğurmakta ve sürdürmekteki rolü göz ardı edildi. Öte yandan, atipik çalışma gitgide daha fazla “enformel” sayılıyor ve böylece “enformel çalışmanın” miktarının artmakta olduğu gösteriliyordu. Bu suretle, bir takım yasa dışı faaliyetler kavramı dışında tanımlanırken hu-

kuken tanımlanmış olmasına karşın başka faaliyetler de kavram kapsamına alınıyordu. Neyin içeride neyin dışarıda kaldığı bir moda değişimi meselesiydi.

Enformellik kavramı, hükümetlerin en temel ve kendilerine has işlevlerini ihmal etmelerine göz yumulabilmesini kolaylaştırdığı için, hükümetlerden gerçekten neler yapabilecekleri konusunda beklentilerin azalması için durum uygundu. Özel hayırseverlik programları bu politikanın önemli bir unsuru haline geldi. Kusurlu kalkınma modellerinin, hükümetlerin yanlış yönlendirdiği sanayileşmenin ve uluslararası kurumlar tarafından dayatılan hatalı yapısal uyum programlarının rolü sık sık gözden kaçırıldı. İş yasalarının kalkınma açısından önemi, hükümetler, uluslararası kurumlar düzeyinde ya da enformellik kavramı içerisinde hesaba katıl-

madı.

Genellikle sanayi düzeyinde ve sektörel düzeyde örgütlenen sendikalar, "enformel çalışma"nın ekonomik faaliyet anlamında bir sektör olmadığına dikkat çekerek "enformel sektör" kavramına itiraz etmeye başladılar. Sendikalara göre bu önemsiz bir nokta değildi. İş sektörel alanından çalmak suretiyle "enformel sektör" terimi, bu işin ana ekonomik faaliyet sahasına geçmesi ile ilgili konularda söz söyleyebilme-yi güçleştirdiği gibi istihdam ve yönetim politikaları izlemekten hükümetlerin kaçınmalarını kolaylaştırıyordu. Her ne kadar sendikalardan önce çok az kişi bu hataya işaret et-tiyse de, birçoklarının gözünde bunun bir sektör olmadığı gerçeği birden netleşti.

Enformellik kavramının savunucuları, "enformel sektör" terimiyle aynı kavramsal zaaf-

ları taşımasına rağmen "enformel ekonomi" terimine doğru geri adım attılar. "Sektör" gibi "ekonomi" sözcüğü de bir başkasıyla karşılaştırılabilecek ayrık ve sınırları belli bir olguyu çağrıştırmaktadır. Modaya göre herşey ya enformel olarak ya da formel olarak tasnif edilmektedir. Elbette enformel ekonominin "düzenlenmesi" sorunu üzerine çok söz sarf edilecek ve mesleki çalışma yürütülecektir. Bu da bu ekonominin bileşiminin "heterojenliğine" ve "çeşitliliğine" bağlı olarak yıldırı-cı bir iştir. Söz konusu modelde iki alan arasındaki kimi ilişkileri açıklamak zor olacaktır, fakat "sürekli ve kesintisiz süreçler" gibi terimler boşlukları doldurmakta işe yarayabilir.

Tekil mevcudiyet kavramı, başka kötü fikirler de akla getirmektedir. Hiçbir ortak nedenden olmadığı halde,

farklı olguların altında yatan ortak nedenler aramak ve keşfetmek kolaylaşmaktadır. Bu da önemli farklılıkların rahatlıkla gözden kaçırılmasını mümkün kılmaktadır. Enformel kabul edilen kimi faaliyetler, uygun olmayan denetimlere karşı verilen bir tepki, bir isyan şeklinde açıklanmaktadır. Enformel kabul edilen bazı faaliyetler hiçbir zaman denetlenmemişlerdir. Enformel kabul edilen faaliyetlerin büyümesi enformelliği kimilerinin bir eğilim, kaçınılmaz bir gelişme ve geleceğe yönelen bir dalga olarak görmesine neden olmuştur. Böylece hukukun geliştirilmesi veya uygulanması konusundaki ilerlemenin, ihmalkarlıklar nedeniyle yavaşlaması da göz ardı edilmektedir.

ESKİ FİKİRLER VE YENİ FİKİRLER

Bugün itibariyle, enformellik kavramı gün-

deme getirildiğinden beri 30 yıl oldu. Ciddi anlamda bir yeniden değerlendirme, enformellik kavramının politika oluşturmada araç olarak iyi kullanılamadığı sonucuna varacaktır. Kavramın değerine ilişkin ciddi sorular yöneltmek gerekiyor. Enformellik kavramını ıskartaya çıkarmak kolay olmayacaktır, çünkü düşüncelerimizi sımsıkı ele geçirmiş haldedir. Fakat bundan kurtulmanın zamanı geldi. İyi bir başlangıç adımı, her zaman rahatlıkla anlaşılacak şekillerde iş ve işçileri tarif etmek olacaktır. Yeni terimlere ihtiyaç varsa, betimleyici ve açık olanları seçmeliyiz.

İş ve işçileri gerçek ekonomik faaliyetler ve sektörler temelinde düşünmekle de işe başlayabiliriz. İşe ilişkin daha dikey bir düşünme tarzı, enformelliğin getirdiği yatay görüşe göre olumlu bir gelişim sağlamakta daha bü-

yük potansiyel yaratacaktır.

Hukuka ve marjinal işçiler arasındaki ilişkilere daha fazla odaklanmamız gerekmektedir.

Sonuç olarak hukuk ve yönetim, kenara itilmiş milyonlarca işçinin durumlarında farklılık yaratacak yeterli ölçekte bir müdahalede bulunmanın tek aracıdır. Bunu yapmakla beraber, hukukun güç eşitsizliklerini göz önüne alması gerektiğini hatırlamalıyız.

İşçilerin marjinalleşmelerini azaltmaya dönük özel sektörün katkıları, hayırseverlik ve benzeri yaklaşımlar yerine ilgililerin gerçekten temsil edilebilmelelerine özellikle önem vermelidir. Temsil önündeki yasal engellerin kaldırılmasına daha fazla öncelik tanınmalıdır.

Hükümetlerin sorumluluklarına ilişkin yapılan vurguya, işveren örgütlerinin ve sendi-

kaların rollerine daha fazla önem atfedilmesi eklenmelidir.

İşçilerin sorunları ve savunmasızlıkları düşünüldüğünde, altta yatan temel soruna inen ve çözümler öneren terimler kullanma-

ya başlamamız gerekir. "Enformel" kabul edilen iş ve işçileri tanımlamakla vakit geçireceğimize, "korunaksız", "dışlanmış", "tanınmayan" veya "temsil edilmeyen" işçiler ve işler üzerinde durmalıyız.

Eski fikir, başarısız ve ikilemli bir kavramdı. Yeni yaklaşım birçok koşulu hesaba katan bir derinliğe sahiptir ve bunun bir dizi yanıt üretmeyi gerektirdiği bilincini taşımaktadır.

Çeviren: Ali Somel



İNSANCA İŞ VE İNFORMEL EKONOMİ

(Uluslararası Çalışma Konferansının 90. oturumu,
Cenevre, Haziran 2002)

1. ILO'nun ve organlarının, tüm işçiler ve işverenler için insana yakışır işi bir gerçeklik haline getirmeye yönelik bağlılığını kabul eden ILO yürütme organı, Uluslararası Çalışma Konferansı'nı enformel sektör meselesine eğilmeye davet etti. İnsanca iş ilkesine bağlılık, herkesin "özgürlük ve saygın ekonomik güvence ve fırsat eşitliği koşullarına" tabi olma hakkını teyit eden Philadelphia Bildirgesi'nde güvence altına alındı. Hukuksal ve düzenleyici çerçevede tanınmayan ve korunmayan, dahası büyük oranda savunmasızlıkla ve yoksullukla da etkilenen pek çok işçi ve işletmelere yönelmeyi ve bu insana yakışır iş eksikliklerini telafi etmeyi planlıyoruz.

2. İnsana yakışır işin, çalıştıkları yerden bağımsız olarak kadın-erkek tüm işçiler lehine desteklenmesi kapsamlı bir strateji gerektiriyor: temel çalışma prensiplerini ve haklarını tanımak; daha iyi istihdam ve gelir olanakları yaratmak; sosyal korumayı genişletmek; ve sosyal diyalogu desteklemek. İnsana yakışır işin bu boyutları birbirlerini güçlendiriyor ve bütüncül bir yoksullukla mücadele stratejisi de meydana getiriyor. İnsana yakışır iş için gerekli koşulların sağlanmadığı durumlarda açıkları kapatmaya dönük atılan adımlarda karşılaşılan en ciddi güçlük, hukuksal ve kurumsal bir çerçevenin uygulama alanı veya etki alanı dışında yapılan işlerde karşılaşıyor. Bugünün dünyasında,

çok sayıda insan formel ekonomide iş bulamadığından ya da ticari faaliyete girişemediğinden enformel ekonomide çalışıyor.

3. Evrensel olarak doğru olan ya da kabul gören bir tanım ya da tarif bulunmamasına rağmen, "enformel ekonominin", belirgin ve ayrıştırılabilir nitelikli işçiler, işletmeler ve girişimcilerle bünyesinde epey farklılık barındırdığına ilişkin kapsamlı bir kavrayış mevcuttur. Bu enformel ekonomi unsurları ulusal, kırsal ve kentsel koşullara göre farklı yoğunluklarda belli dezavantajlar ve sorunlar yaşamaktadırlar. "Enformel sektör" terimi yerine "enformel ekonomi"yi kullanmak daha yerinde olur, çünkü söz konusu işçiler ve şirketler bir değil birçok sektörde faaliyet göstermektedir. Ancak "enformel ekonomi", formel ve enformel faaliyetler arasındaki bağlantıları, gri alanları ve bu ikisinin birbirlerine bağımlılıklarını önemsizleştirmiş oluyor. Enformel ekonomi terimi, resmi bir düzenleme tarafından -ister hukuki ister fiili olarak- kapsanmayan ya da yetersiz biçimde kapsanan tüm işçi ve ekonomik birim faaliyetlerine atıfta bulunmaktadır. Onların faaliyetleri hukuka dahil olmamaları, hukukun resmi temas halkasının dışında kalmaları anlamına gelir; fiilen kapsanmamalarıyla ise hukukun resmen ulaşabildiği alan içinde olmalarına rağmen yasaların uygulanmaması veya uygulanması için zorlan-

maması kastediliyor; veyahut yasalar, uygun olmayan, yük getirici ya da aşırı maliyetlere neden olan nitelikleriyle insanları yasalara uymaktan caydırıyor. ILO çalışmasında, bu hatırı sayılır çeşitlilikten kaynaklanan kavramsal güçlükler hesaba katılmalıdır.

4. Enformel ekonomi, hem ücretli işçileri hem de kendi hesabına çalışan emekçileri kapsıyor. Kendi hesabına çalışan emekçilerin pek çoğu ücretli çalışanlar kadar güvenceden yoksun ve savunmasız, bir işten diğerine sürükleniyorlar. Bu işçiler haklardan, korunma ve temsilden yoksun oldukları için yoksulluğun pençesine düşüyorlar.

5. Bazı ülkelerde, “enformel ekonomi” terimi özel sektörü anlatmak için kullanılıyor. Başka birtakım ülkelerde ise, aynı terim “yeraltı”, “gölge” ya da “gri” ekonomiyle eşanlamli kullanılıyor. Bununla beraber, enformel ekonomideki işçilerin ve işletmelerin çoğunluğu bazen kayıt şartları ve göç formaliteleri gibi yasal zorunluluklara uymamalarına rağmen, yasal nitelikli mal ve hizmet üretmektedirler. Bu faaliyetler, yasadışı uyuşturucu üretimi ve kaçakçılığı gibi, ceza hukukunun alanına giren ve çalışma ve ticaret hukukunun altında düzenlenmek veya korunmak için uygun olmayan cezai ve yasadışı faaliyetlerden ayrıştırılmalıdır. Formel çalışanların kayıtdışı ücretlendirmeye tabi tutulması, yahut işçi gruplarının enformel ekono-

minin şartlarına benzer şartlar altında formel işletmelerde çalışmaları gibi, ekonomik faaliyetin hem formel, hem de enformel ekonominin kapsamına girdiği gri alanlar da olabilir.

6. Enformel ekonomi, özellikle geniş ve hızla büyüyen emek gücüne sahip gelişmekte olan ülkelerde, örneğin yapısal uyum programları nedeniyle işçilerin ihtiyaç fazlası haline geldiği ülkelerde, aksi takdirde işsiz ya da gelirsiz kalacak işçileri içine çeker. Pek çok insan enformel ekonomiye tercihle değil hayatta kalmanın bir gereği olarak girer. Özellikle yüksek düzeyde işsizlik, eksik istihdam ve yoksulluk koşullarında enformel ekonomi, girmenin görece kolaylığı ve eğitim, yetenek, teknoloji ve sermaye gibi ihtiyaçların düşüklüğü nedeniyle kayda değer bir iş ve gelir yaratma potansiyeline sahiptir. Ancak bu şekilde yaratılan işler, genellikle insana yakışır iş kriterlerine uymamaktadır. Enformel ekonomi, ulaşılabilir ve düşük ücretli mal ve hizmetler sunarak yoksul tüketicilerin ihtiyaçlarına da cevap vermektedir.

7. Enformel ekonomide işçiler ve ekonomik birimler geniş bir girişimcilik potansiyeli taşıyabilirler. Enformel ekonomideki işçiler de bir vasıf rezervi barındırırlar. Enformel ekonomide çalışan birçok insan ciddi bir ticari faaliyet kavrayışına, dinamizme, yaratıcılığa ve yenilikçi ruha sahiptir ve kimi engeller aşı-

labilirse bu potansiyel serpilemeye adaydır. Enformel ekonomi aynı zamanda, ticari faaliyet potansiyeli için bir kuluçka makinesi ve iş esnasında vasıf edinmekte bir fırsat olarak hizmet eder. Bu anlamda, etkili stratejiler uygulandığı durumda enformel ekonomi, formel ekonomiye ulaşmakta ve yükselmekte bir sıçrama tahtası olabilir.

8. Hem gelişmekte olan, hem de sanayileşmiş pek çok ülkede, iş örgütlenmesindeki değişimlerle enformel ekonominin büyümesi arasında bağlantılar bulunmaktadır. İşçiler ve ekonomik birimler, giderek daha fazla firma içi hizmetlerin piyasadan karşılanması ve taşeronlaşmayı da kapsayan esnek işlerde çalışıyorlar. Bazıları insana yakışır iş için yeter koşulları sağlamayan merkez işletmenin çevresinde ya da üretim zincirinin en sonunda bulunuyorlar.

9. İnsanca iş açığından en fazla enformel ekonomide söz edilir. Korunmasız işçiler açısından enformel ekonomide işin olumsuz yanları, olumlu yanlarını haddinden fazla aşmaktadır. Enformel ekonomide çalışan işçiler, söz gelimi istihdam durumları belirsizken, çalışma yasaları ve sosyal korunma altında tanınmıyor, kaydedilmiyor, denetlenmiyor ve korunmuyorlar. Dolayısıyla da temel haklarından faydalanamıyor, bu hakları kullanamıyor ve savunamıyorlar. Genellikle örgütsüz oldukları için işverenler veya devlet yetkilileri karşısın-

da ya çok az bir kolektif temsilleri var ya da hiç yok. Enformel ekonomideki işlerin niteliği genellikle küçük ve muğlak işyerleri, korunaksız ve sağlıksız çalışma koşulları, vasıf ve üretkenlik düşüklüğü, düşük veya düzensiz gelirler, uzun mesailer ve bilgiye, finansmana, eğitime ve teknolojiye erişimden yoksunluk şeklinde görülür. Enformel ekonomideki işçilerin, çeşitli düzeylerde bağımlılık ve savunmasızlık mağduriyetleriyle nitelenmeleri mümkündür.

10. En yüksek riske tabi olmalarına, dolayısıyla da en fazla desteğe muhtaç olmalarına karşın enformel ekonomideki çoğu işçi, işverenin veya devletin koruma ve güvencesinden ya çok az faydalanmaktadırlar ya da hiç faydalanmamaktadırlar. Geleneksel sosyal güvenlik korumasının ötesinde, enformel ekonomide çalışan işçiler, eğitim, vasıf edinme, sağlık ve çocuk bakımı gibi özellikle kadın işçiler için önemli olan alanlarda sosyal korumadan yoksunlar. Sosyal korumanın eksikliği, enformel ekonomide çalışan işçilerin toplumsal dışlanmalarında önemli bir boyuttur.

11. Enformel ekonomideki insanların bir kısmı formel ekonomide çalışanlardan daha yüksek gelirler kazanmakta iseler de, enformel ekonomideki işçiler ve ekonomik birimler genel olarak insanları güçsüzlüğe iten, dışlayan ve savunmasız bırakan yoksullukla karakterize olurlar. Sözleşmeleri uygulatabil-

meleri için gereken hukuk ve adalet sisteminden faydalanmakta güçlük çekmektedirler ve kamusal altyapıya ve yardımlara, varsa bile sınırlı bir erişimleri sözkonusudur. Cinsel anlamda da olmak üzere genel olarak kullanılmaya ve başka şekillerde sömürüye ve hor muameleye karşı savunmasızdırlar. Özellikle kadınlar, gençler, göçmenler ve daha ileri yaştaki işçiler, enformel ekonominin en ciddi insanca iş açıkları'nın mağduru olmaktadır. Enformel ekonomide tipik olarak çocuk işçilere ve kefaletle çalışanlara rastlanmaktadır.

12. Kayıtsız ve denetimsiz işletmeler, çoğunlukla vergilerini ve işçilerinin primlerini ve ikramiyelerini ödememekte, böylece diğer işletmelere karşı haksız rekabet yaratmaktadır. Öte yandan enformel ekonomideki işçiler ve ekonomik birimler çoğunlukla yoksul olmalarından ötürü vergi sistemine daima katkı koyamamaktadır. Bu şartlar altında devlet kamu gelirlerinden mahrum kalabilir ve bu suretle de devletin, verdiği sosyal hizmeti genişletme olanağını sınırlandırabilir.

13. İnsanca işi geliştirmek için, enformellikte kalmanın olumsuz yanlarını yok ederken (ekonomik) canlılık ve girişimciğin ortadan kaldırılmamasını garantiye almak, enformel ekonomideki işçileri ve ekonomik birimleri korunmak ve formel ekonomiye katmak gereklidir. Tanınan ve korunan insanca işe doğru

sürekli ilerleme, ancak enformelliğin altında yatan nedenleri ve ekonomik ve sosyal formel alana girişin önündeki engelleri saptamak, bunlara müdahale etmek yoluyla sağlanabilir.

14. Enformellik esasında bir yönetim sorunudur. Enformel ekonominin büyümesinin nedenleri, genellikle üç taraflı bir danışma sürecinden geçmeden, etkisiz, yanlış yönlendirilmiş veya hatalı uygulanmış makro-ekonomik ve sosyal politikalardan; rehberlik edici yasal ve kurumsal bir çerçevenin eksikliğinden; politikaları ve yasaları doğru ve etkili bir şekilde uygulayacak iyi bir yönetim yoksunluğundan kaynaklanmaktadır. Yapısal uyum, ekonomik yeniden yapılandırma ve özelleştirme politikaları da dahil olmak üzere, yeterli ölçüde istihdam merkezli olmayan makro-ekonomik politikalar işleri azaltmış ve formel ekonomide yeterince yeni iş yaratmamıştır. Yüksek ve sürdürülebilir bir ekonomik büyüme eksikliği, merkezi ekonomide daha fazla iş yaratarak hükümetlerin ekonomiyi enformel düzeyden formel düzeye alabilme becerisine ket vurmaktadır. Bir çok ülkenin açık birer istihdam yaratma ve ticari gelişim politikası bulunmamaktadır. İş niceliğine ve niteliğine, ekonomik kalkınmanın gerekli bir ögesiinden çok, artık muamelesi yapmaktadırlar.

15. Uygun koşullar altında ticaret, yatırım ve teknoloji, gelişmekte olan ülke-

lere ve geçiş ülkelerine, onları sanayileşmiş ülkelerden ayıran uçurumu daraltacak fırsatlar sunmakta ve iyi iş olanakları yaratmaktadır. Oysa ki sorun, var olan küreselleşme sürecinin yeterince kapsayıcı ve adil olmamasıdır; nimetleri yeterli insana, bilhassa da muhtaç olanlara ulaşmamaktadır. Küreselleşme, yönetim fakirliğini açıkça ortaya koymaktadır. Ticaret, piyasayı bozan ihracat desteği olmadan, adaletsiz uygulamalar ve tek taraflı önlemler olmadan, gelişmekte olan ülkelerde yaşam standartlarının yükseltilmesine ve istihdam koşullarının iyileştirilmesine destek olur, enformel ekonomideki insana yakışır iş açıklarını azaltırdı.

16. Enformel ekonomideki işçilerin ve işletmelerin tanımlayıcı bir özelliği yasalar karşısında tanınmamaları, denetlenmemeleri ya da korunmamaları olduğundan, bir ülkenin yasal ve kurumsal düzenlemeleri kilit bir öneme sahiptir. **ILO Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi** ile temel emek standartları, formel ekonomide uygulandığı gibi enformel ekonomide de uygulanabilir. Kısmen emeğin denetimindeki fiili güçlüklerden ötürü ulusal çalışma yasaları işçileri yeterince şemsiyesi altına almadığı veya etkili bir şekilde uygulanmadığı için, bazı işçiler enformel ekonomide çalışmaktadır. İş yasaları genellikle modern iş örgütlenmesinin gerçeklerini dikkate almamaktadır. İşçilerin ve işverenlerin

uygun olmayacak şekillerde tanımlanmaları, bir işçinin kendi hesabına çalışan bir kimse olarak, dolayısıyla da çalışma yasasının koruması haricinde görülmesi gibi ters neticeler doğurabilmektedir.

17. Örgütlenme özgürlüğüne sahip çıkmayan ve güvence altına almayan uygunsuz hukuki ve idari düzenlemeler işçilerin ve işverenlerin örgütlenmelerini güçleştirmektedir. Enformel ekonomideki ücretli işçilerin, kendi hesabına çalışan işçilerin, kendi işini yapan kişilerin veya işverenlerin demokratik, bağımsız, üyelik temelli örgütlenmelerinin, yerel ve ulusal yasama kapsamında çalışmalarına bazen izin verilmemektedir. Sosyal diyalog süreçlerinden ve kurumlarından dışlanmaları veya buralarda yeterince temsil edilememeleri söz konusudur. Örgütlenme ve temsiliyet olmadan, enformel ekonomidekilerin birçok başka iş hakkından da faydalanmaları mümkün olamamaktadır. Toplu pazarlık yoluyla istihdam edilmekten gelen çıkarlarını izleyememekte yahut alt-yapıya erişim, mülkiyet hakları, vergi ve sosyal güvenlik gibi konularda siyaset arenasında lobicilik yapamamaktadırlar. Enformel ekonomide çalışanların çoğunluğunu oluşturan kadınlar ve gençler özellikle seslerini duyuramıyorlar ve temsil edilmiyorlar.

18. Ekonomik birimlerin enformel ekonomide faaliyet yürütmeleri esas

olarak, hatalı yasalardan ve gereğinden çok yüksek vergilendirme politikalarından kaynaklı kayıt altına alınma masraflarından ve piyasa karşısına çıkarılan engeller ve piyasa bilgisine, devlet hizmetine, sigortaya, teknolojiye ve eğitime erişim eksikliği onları kayda geçmenin getireceği faydalar dışında bırakacağından kaynaklanır. Ezecek kadar yükümlülük getiren, veya yolsuz ve verimsiz bürokrasiyle uğraşmayı gerektiren yasalar ve düzenlemeler, ekonomik birimlere ticari işlemin yüksek miktardaki masraflarını yüklemektedir. Düzgün bir mülkiyet hakkı sisteminin ve yoksulların ellerindeki varlıklara mülkiyet hakkı tanınmasının eksikliği ticari faaliyetin gelişmesi için gereken üretken sermayenin yaratılmasına engel olmaktadır.

19. Enformellik bir dizi sosyo-ekonomik faktöre de bağlanabilir. Yoksulluk, insana yakışır iş ve korunan bir iş için gerçek olanakları ve seçenekleri de gemlemektedir. Düşük ve düzensiz gelir ve genellikle kamu politikalarının yokluğu, insanları istihdam edilebilirlik ve verimliliklerini artıracak eğitim ve yeteneklere kavuşmaktan ve sosyal güvenlik programlarına sürekli katkılar yapmaktan alıkoymaktadır. Formel ekonomide çalışmak için gerekli eğitimin (ilk ve orta) yokluğu enformel ekonomide kazanılan yeteneklerden yoksun kalınmasıyla birleşince, formel ekonomiye girişte bir başka engel oluşmuş

oluyor. Kırsal alanda geçim imkanlarından yoksunluk göçmenleri, kentlerdeki ya da diğer ülkelerdeki enformel ekonomiye doğru sürüklüyor. HIV/AIDS salgını -hastalık, ayrımcılık veya ekmek parası kazanan yetişkinlerin yitirilmesi yoluyla- aileleri ve toplulukları, yoksulluğa ve enformel ekonomide çalışmaya itiyor.

20. Yoksulluğun feminizasyonu (kadın oranındaki artış-çev.) ve cinsiyet, yaş, etnik kimlik veya özürlülük üzerinden ayrımcılık aynı zamanda, bu savunmasız ve marjinal grupların enformel ekonomiyi boylamaları anlamına geliyor. Kadınlar genellikle ev geçimi, ev işleri, yaşlı veya çocuk bakımı sorumluluklarının hepsini birden dengede götürmeye çalışırlar. Kadınlar aynı zamanda eğitim, öğretim ve diğer ekonomik kaynaklara ulaşmada ayrımcılığa uğrarlar. Yani, kadınların enformel ekonomide çalışmaları erkeklere göre daha muhtemeldir.

21. İnsana yakışır iş açıkları genellikle iyi yönetim açıklarından kaynaklandığı için, devletin oynaması gereken öncelikli bir rol vardır. Siyasi irade ve soruna dört elle sarılmanın yanısıra, sağlıklı bir yönetim yapısı ve mekanizmaları zorunludur. Enformellikten sorumlu unsurlarla mücadele etmek, tüm işçileri korumaya dönük önlemleri genişletmek ve merkezi ekonomiye katmanın önündeki engelleri kaldırmak

üzere özel yasalar, politikalar ve programlar ülkeye ve şartlara göre değişecektir. Bunların oluşturulması ve uygulanması sosyal tarafların ve enformel ekonomide bundan faydalanmaya niyeti olanların katılımını gerektirir. Özellikle de derin bir yoksullukla mücadele etmekte olan ve işgücü, hem geniş, hem de hızla büyümekte olan ülkelerde alınan tedbirler, elinde başka türlü geçinme aracı olmayanların olanaklarını kısıtlamamalıdır. Fakat herhangi bir ücret karşılığında, her türlü olası koşula tabi bir iş de olmamalıdır.

22. Enformel ekonomideki işçilerin ve işverenlerin mutlak bir öneme sahip olan hukuki tanınma ve korunmalarında, yasama önemli bir müdahale aracıdır. İstihdam konumlarından ve çalışma mekanlarından bağımsız olarak tüm işçiler, ILO Temel Hakları ve İlkeler Bildirgesi ve Takibi'ni ve esas çalışma standartlarının sunduğu hakları uygulayabilmeli, savunabilmeli ve onlardan faydalanabilmelidir. İş yasalarının tüm işçilere gerekli korumayı sağladığından emin olabilmek için hükümetlerin istihdam ilişkilerinin nasıl gelişmekte olduğunu gözden geçirmeleri, tüm işçilerin konumlarının tespiti ve korunması için teşvik edilmeleri gereklidir. Çocuk işçiliğinin ve kefaletli işçiliğin ortadan kaldırılması öncelikli bir hedeftir.

23. Enformel ekonomi çocuk işçiliğinin palazlanmasına fırsat veren bir or-

tam yaratmaktadır. Çocuk işçiliği enformel ekonominin kilit bir unsurudur. İstihdam yaratma ve yoksulluğu azaltma stratejilerinin yanısıra, ülkelerin eğitim programlarını ve kalkınma beklentilerini baltalamaktadır. Çocuk işçiliği sanayileşmiş ülkelerde de mevcuttur. Çocuk işçiliğinin kökünün kurutulması, yoksulluğun azaltılmasını, iyi yönetişimi, etkin bir uygulama tarzını, genel eğitime ve sosyal korunmaya daha iyi bir erişimi gerektirir. Temel hakların tesis edilmesi ve işlerin enformellikten formel ekonomiye aktarılmasının bir parçası olarak, sosyal tarafların arasında karşılıklı taahhüt ve işbirliğini de gerektirir. Çocuk işçiliğini ortadan kaldırma başarısının sırrı yetişkinler için daha nitelikli işler yaratabilmektir.

24. Temsil haklarının önünü açmak için ulusal ve yerel çapta elverişli bir ortam sağlanması hükümetlerin sorumluluğu altındadır. Ulusal yasama, nerede ve nasıl çalıştıklarından bağımsız olarak tüm işçilerin ve işverenlerin herhangi bir misilleme veya gözdağı korkusu yaşamadan kendi tercih ettikleri örgütleri kurma ve bunlara katılma özgürlüğünü garanti etmeli ve savunmalıdır. Enformel ekonomideki işçi ve işverenlerin meşru, demokratik, erişilebilir, şeffaf ve hesap verebilecek üyelik temelli örgütlenmelerinin önündeki engeller kaldırılmalıdır ki, onlar da sosyal diyalog süreçlerine ve mekanizmalarına ka-

tırılabilirler. Devlet yetkilileri bu tür örgütlenmeleri kamuya yönelik politika tartışmalarına dahil etmeli, etkin ve verimli çalışmaları için ihtiyaç duydukları hizmetlerden faydalanmalarını sağlamalı ve onları tacizden veya haksız yahut ayrımcı bir dışlama tutumundan korumalıdır.

25. Programlar ve politikalar, marjinal işçileri ve ekonomik birimleri merkezi ekonomik ve sosyal alana taşımaya yoğunlaşmalıdır. Böylelikle onların savunmasızlığını ve dışlanmalarını azaltılabilir. Bunun anlamı, eğitim, mikro-finans vs. gibi enformel ekonomiye yönelik programların esas olarak enformel ekonomideki işçileri veya ekonomik birimleri formel alana çekme amacıyla tasarlanması ve uygulanması gerektiğidir. Böylece yasal ve kurumsal bir çerçeveye yerleşmiş olacaklardır. İstatistiksel ve başka türden araştırmalar, bu politika ve programlara etkin bir destek sağlamaya odaklanmalı ve buna yönelik hazırlanmalıdır.

26. Sürdürülebilir nitelikte insana yakışır işlerin ve ticari faaliyet fırsatlarının geniş çapta meydana getirilmesi için hükümetlerin iletken makro-ekonomik, sosyal, hukuki ve siyasi yapılar kurmaları şarttır. Sosyal ve ekonomik kalkınma politikalarının merkezine insanca bir istihdam politikasının yerleştirilmekte ve (işgücü piyasası bilgilendirme sistemleri ve kredi kurumları dahil) iyi işle-

yen işgücü piyasaları ve işgücü piyasası kurumları sağlamakta hükümetler dinamik bir yaklaşım benimsemelidir. İş niceliğini ve niteliğini artırmak için eğitim, vasıf edinme, ömürboyu öğrenim, sağlık ve güvence konularında, başta en savunmasızlar olmak üzere insanlar için yatırım yapılmasına önem verilmeli ve girişimci bir inisiyatif göstermeleri teşvik edilmelidir. Yoksulluğu azaltma stratejileri, özellikle de yoksulluğu azaltma stratejisi çalışmaları, enformel ekonomideki sorunlara doğrudan hitap etmelidir. İnsana yakışır işlerin yaratılması bu stratejilerin başarısında bir ölçüttür. Kooperatifleri destekleyici yasal yapılar da dahil olmak üzere birçok gelişmekte olan ülkede kırsal kalkınma ve tarım politikalar artırılmalı ve güçlendirilmelidir. Enformel istihdamdan formel istihdama daha kolay geçebilmelerini sağlamak amacıyla kadınların özel bakım sorumlulukları özellikle dikkate alınmalıdır.

27. Basitleştirilmiş kayıt ve ruhsat alma işlemleri, uygun kurallar ve düzenlemeler, makul ve adil bir vergilendirmeyi de kapsayacak şekilde, yardımcı bir politika ve yasal bir ortam, iş kurma ve yürütmenin masraflarını azaltmaktadır. Ticari müşterilere erişim, daha elverişli kredi şartları, yasal korunma, sözleşme uygulatma, teknolojiye faydalananılma, sübvansiyonlar, döviz, yerel ve uluslararası pazarlar sunarak yasal

olarak çalışmanın avantajlarını da artırmaktadır. Öte yandan bu tür politikalar, ticari faaliyeti formel alandan enformel ekonomiye kaymaktan caydırmaktadır. Bu nedenle, emek standartlarını düşürmeden formel ekonomide yeni faaliyetlerin başlaması, küçük çaplı faaliyetlerin formel ekonomiye girmeleri ve yeni işler yaratılması olanaklı olmaktadır. Bu da devlet gelirlerini artırmaktadır.

28. Varlıkların satış, kiralama ve maddi teminat yoluyla üretken sermayeye dönüştürülmesini olanaklı kılabacak mülkiyet haklarının korunmasını sağlamak üzere, yasal, yargısal ve mali tutarlı bir yapı tesisi de bir diğer ciddi önceliklidir. Mülkiyet hakları bakımından yasama reformunun, mülkiyet sahipliği ve kontrolünde cinsel eşitsizliklere özel olarak eğilmesi gerekir.

29 Enformel ekonomideki yoksul ve savunmasız insanların ihtiyaçlarına cevap vermek için, 2001 Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 89. oturumunda sosyal güvenliğe ilişkin benimsenen kararlar desteklenmeli ve uygulanmalıdır. Başta zaten dışlanmakta olan enformel ekonomi içerisindeki gruplar olmak üzere, sosyal güvenliğin kapsayıcılığının genişletilmesinde hükümetlerin ağır bir sorumluluğu vardır. İşletme düzeyinde sigorta ve diğer topluluk düzeyindeki sigorta sistemleri önemlidir, fakat ulusal sosyal güvenlik projelerinin genişletilmesiyle uygun şekillerde geliştirilme-

leri gerekir. Kapsayıcılığın genişletilmesi üzerine politikalar ve inisiyatifler bütünlüklü ulusal sosyal güvenlik stratejisi çerçevesinde değerlendirilmelidir.

30. Hakların ve korumaların uygulanması ve yürürlüğe konulması, çalışma denetimi için daha ileri sistemlerle ve hukuksal yardıma ve yargı sistemine hem kolay, hem hızlı bir erişimle geliştirilmelidir. Hesaplı olabilmeye ilişkin tartışmaları çözmek ve sözleşme uygulamak için de önlemler alınmalıdır. Ulusal hükümetler ve yerel yetkililer yolsuzluktan ve tacizden arınmış, şeffaf, kuralların ve düzenlemelerin uygulanmasında uyumlu, sözleşme yükümlülüklerini koruyan ve uygulayan, diğer yandan da işçilerle işverenlerin haklarını koruyan etkin bürokrasiler geliştirmelidir.

31. Hem işveren, hem işçi örgütleri için önemli bir hedef de enformel ekonomide temsili genişletmektir. Enformel faaliyet içindeki işçi ve işverenler mevcut sendikalara ve işveren örgütlerine katılmayı arzulayabilir, veya kendi örgütlerini isteyebilirler. Her iki stratejide de işverenlerin ve işçilerin örgütleri kritik bir rol oynamaktadır: üyelik ve hizmet alanının enformel ekonomideki işveren ve işçilere doğru genişletilmesini ve yeni bir üyelik temelli, erişilebilir, şeffaf, hesap verebilir ve demokratik bir yönetimce temsil edilen örgütlenmenin yaratılmasını, geliştirilmesini teşvik etmek, öte yandan onları sosyal diyalog

süreçlerine katacak şekilde desteklemek.

32. Hem işveren, hem işçi örgütleri enformelliğin altında yatan nedenlere dikkat çekmede destekleyici bir rol oynayabilir, üçlü tarafları buna müdahale etmeleri konusunda harekete geçirebilir ve formel sosyal ve ekonomik faaliyetlere katılmalarının önündeki engelleri kaldırmaya sevk edebilir. Şeffaf kurumların yaratılması, enformel ekonomiye hizmet taşımaları ve bağlantılar kurmaları için kamu yetkilileri arasında destek toplayabilirler. Dünyanın çeşitli bölgelerinde işveren örgütlerinin ve sendikaların ilişki kurarak, enformel ekonomideki işçileri ve işverenleri üye kaydetmek, örgütlemek veya desteklemek için kullandıkları yaratıcı ve etkili stratejiler ve sağlıklı uygulamalar geniş ölçekte toplumsallaştırılmalı ve paylaşılmalıdır.

33. İşveren örgütleri, işbirliği halinde oldukları yahut ilgili başka örgütlenmeler veya kurumlar üzerinden enformel ekonomide faaliyet gösteren ekonomik birimlere bir dizi şekilde yardımcı olabilirler. Hükümet düzenlemelerine veya pazar olanaklarına ilişkin, hatta finansal erişim, sigorta, teknoloji ve başka kaynaklar gibi konularda da normalde ellerine geçmeyecek bilgilere erişimlerini sağlamak buna dahildir. Üretkenliğin artırılması, girişimciliğin geliştirilmesi, personel yönetimi ve muhasebe işlerinde temel hizmetleri ve ticari faaliyet

desteğini genişletebilirler. Özel olarak küçük işletmelerin ihtiyaçlarına göre hazırlanmış bir lobi gündemi oluşturabilirler. Önemli olan, işveren örgütlerinin küreselleşme sayesinde daha olanaklı hale gelen enformel ve formel işletmeler arasında köprüler kurulmasında bir kanal işlevi görebilmeleridir. Enformel ekonominin ihtiyaçlarına uyumlu, iyileştirilmiş, güvenlik, sağlık, işletme, işbirliği veya üretkenliğin artması gibi önemli sonuçlar verebilecek inisiyatifli faaliyetler de yürütebilirler.

34. Sendikalar enformel ekonomide çalışan işçileri eğitim ve kapsamlı programlar yoluyla kollektif temsile sahip olmanın önemi karşısında duyarlı hale getirebilirler. Enformel ekonomideki işçileri toplu sözleşmelere katma konusunda gayret gösterebilirler. Kadınların çoğunluk oluşturduğu enformel ekonomide sendikalar, kadınların katılımına, temsile ve özel ihtiyaçlarının göz önüne alınmasına ön ayak olmak için kendi içlerinde mekanizmalar yaratmalı veya bu yapıları uygun hale getirmelidirler. Sendikalar enformel ekonomideki işçilere, yasal hakları, eğitim ve avukatlık bilgileri, hukuki yardım, sağlık sigortası sağlanması, kredi ve borçlanma programları ve kooperatif kurabilmelerine ilişkin bilgilendirme gibi özel hizmetler sunmalıdır. Yalnız bu hizmetler, toplu pazarlığı ikame eden veya hükümetlerin sorumluluklarından feragat etmeleri-

ni sağlayacak bir yol olarak görülmemelidir. Enformel ekonomideki işçilerin özellikle mağdur oldukları her tür ayrımcılıkla mücadele etmek için somut stratejiler geliştirmek gereklidir.

35. ILO, enformel ekonomiyle ilgili sorunlara müdahale etmek için yetkili ve üç taraflı yapısından ve uzmanlığından yararlanmalıdır. İnsanca iş açığına dayanan bir yaklaşım oldukça değerlidir ve gözetilmelidir. ILO yaklaşımları enformel ekonomide görülen durumların çeşitliliğini ve altlarında yatan nedenleri yansıtmalıdır. Yaklaşım, hakların, insanca istihdamın, sosyal korumanın ve sosyal diyalogun ilerletilmesini kapsayacak şekilde geniş bir çerçeve içinde olmalıdır. Yönetişime, istihdam yaratmaya ve yoksulluğu azaltmaya ilişkin konulara müdahale etmede üye devletlere destek olmak üzerinde durmalıdır. Enformel ekonomideki kayda değer farklılıklardan türeyen kavramsal sorunlar göz önüne alınmalıdır.

36. Büro'nun çabaları:

(a) işçilerin ve ekonomik birimlerin ihtiyaçlarına daha iyi yanıt vermeli ve mevcut politikalar ve programlar da dahil olmak üzere bu yanıtlar Örgüt çapında olmalıdır;

(b) bu alandaki tüm faaliyetlerinde üç taraflı yaklaşım güçlendirilmeli ve bu yolla, başta tasarımı olmak üzere çalışma programının oluşturulmasında her bakımdan İşçilerin Faaliyet Bürosu ve

İşverenlerin Faaliyet Bürosu'nun aktif bir biçimde katılması ve onlara sık sık danışılması sağlanmalıdır;

(c) işçi ve işveren faaliyetlerinin uzmanları başta olmak üzere ilgili uzmanlıkları bir araya toplayabilecek ve tamamen bu işe tahsis edilmiş kaynaklara sahip tanımlanabilir ve net bir çalışma programını içermelidir;

(d) mantıksal ve bütünlüklü bir şekilde, İnsana Yakışır İş Gündemi, ILO Temel Haklar ve İlkeleri Bildirgesi, Küresel İstihdam Gündemi gibi ILO'nun esas stratejik amaçlarıyla ve Gözetim programlarıyla bağlantılı olmalı, öte yandan cinsel eşitliğin ve yoksulluğu azaltmanın genel amaçlarını desteklemeli; dört sektörden her birinin çok boyutlu uzmanlıklarını ve deneyimlerinden yararlanmalı ve tüm sektörleri ve alan yapılarını bünyesine alacak etkin şekilde yürütmelidir. Milenyum Kalkınma Hedefleri ve Gençlik İstihdam Ağı gibi uluslararası alandaki belli başlı inisiyatiflerle de bağlantılar kurulmalıdır;

(e) işçi ve işveren faaliyetlerinin uzmanlarıyla beraber, iş hukuku uzmanlarının deneyimleri, çocuk işçiliğinin en kötü uygulamalarına son verilmesi, çalışma denetimi, sosyal diyalog, sosyal koruma, mikro ve küçük ölçekli işletmelerin kalkındırılması ve istihdam politikasının ortaya koyduğu başarılarla özel olarak ve/veya birarada odaklanmak; ve saptanan nedenlere ve insanca iş

eksikliklerinin neticelerine yanıt veren özel olarak tasarlanmış stratejiler taşıyarak yoksulluğun azaltılmasına katkı koymak üzere, yaratıcı ve etkili bir örgütlülük içinde olmalıdır;

(f) teknik yardım faaliyetlerinin enformel ekonomideki işçileri ve ekonomik birimleri formel ekonomiye entegre etmeyi gözettiklerini ve bu neticeyi verecek şekilde tasarlandıklarını garanti altına almalıdır;

(g) programda, düzenli bütçe ve teknik yardım öncelikleri ifade edilmeli ve yeterli ölçüde düzenli bütçeden ve bütçe dışı kaynaklardan destek görmelidir.

37. ILO'nun çalışma programı ve teknik yardımın özel öncelik alanları:

(a) üye ülkelerin, işçi ve işveren örgütlerine danışarak işçileri ve ekonomik birimleri enformel ekonomiden formel ekonomiye taşımayı öngören ulusal politikalar oluşturmalarına ve uygulamalarına yardımcı olmak;

(b) tüm çalışma prensipleri ve haklarının gerçekleştirilmesinin önündeki engellerin, yasal ve kurumsal çerçevedekiler de dahil olmak üzere, kaldırılmasına özel bir önem atfetmek;

(c) enformel ekonomideki işçiler için en isabetli çalışma standartlarının uygulanması önündeki engelleri saptamak ve üç tarafın bileşenlerini, bu standartları uygulayacak yasalar, politikalar ve kurumlar geliştirmede yardım etmek;

(d) enformel ekonomide işçi ve işve-

ren örgütlenmeleri kurulmasının önündeki fiili ve hukuki engelleri saptamak ve örgütlenmelerinde onlara yardımcı olmak;

(e) işveren örgütlerince ve sendikalarca kullanılan, enformel ekonomideki işçilere ve ekonomik birimlere ulaşma, onları kaydetme ve örgütlenme stratejilerinin en mükemmel yaratıcı ve etkin modellerini ve örneklerini toplamak ve yaygınlaştırmak;

(f) işçilerin ve işverenlerin formel ekonomiye geçmelerine arka çıkmak üzere insana yakışır iş, vasıf edinme ve eğitim olanakları yaratmayı amaçlayan program ve politikalar izlemek;

(g) üye devletlerin çocuk işçiliğinin kökünü kazıyacak politikalar ve programlar tasarlamaları ve uygulamaları maksadıyla, enformel ekonomide çocuk işçiliği sözkonusu olan alanları hedeflemek;

(h) devasa ölçekteki iş ve geçinme talebini, çalışma standartlarına itibar eden ve ekonomik ve sosyal formel alana girişi mümkün kılacak şekillerde yanıtlamaya yardımcı olmak için, istihdam, vasıf, eğitim, üretkenlik ve girişimciliği geliştirmekte ILO'nun politika ve programlarını uygulamak;

(i) mülkiyet haklarını ve varlıkların mülkiyet hakkı edinimlerini koruyacak, işletmelerin açılmaları, sürdürülebilir büyümelerini ve enformel ekonomiden formel ekonomiye geçmelerini teşvik

edecek ve destekleyecek uygun ve faydalı yasal, düzenleyici yapılar geliştirilmede üye devletlere hizmet etmek;

(j) yoksulluğu azaltma stratejileri, özellikle de Yoksulluğu Azaltma Strateji Çalışmaları (PRSP) ile enformel ekonominin ortaya koyduğu mücadele başlıklarına ilişkin konuları ve çözümleri merkeze çekmek;

(k) sosyal korumaya ihtiyaç duyan herkesi, özellikle de enformel ekonomidekileri kapsayacak şekilde sosyal güvenliğin genişletilmesi ve geliştirilmesi, başka şeylerin yanı sıra, Küresel Sosyal Yatırım Şirketi gibi yenilikçi fikirler üretilmesi ve denenmesiyle 2001 Uluslararası Çalışma Konferansı'nda karar verilen güncellenmiş kampanyaya ön ayak olmak;

(l) enformel ekonomideki ayrımcılığa müdahale etmek ve politikaların ve programların başta kadınlar, ilk defa iş arayan gençler, iş daralması sonucu işten çıkarılmış daha ileri yaştaki işçiler, göçmenler ve HIV/AIDS taşıyıcısı veya hastası olanlar olmak üzere, özellikle savunmasız olanları hedeflemesini göz etmek;

(m) enformel ekonomi ve işin feminiyasyonunun arasındaki ilişkiye ilişkin daha derinlikli bir kavrayış geliştirmek

ve kadınların insanca işlere girmeleri ve ondan faydalanmalarında fırsat eşitliğinin olmasını sağlayacak stratejiler saptamak ve uygulamak;

(n) enformel ekonominin hacmi, bileşimi ve katkısına ilişkin, belli başlı işçi ve ekonomik birim gruplarını ve bunların enformel ekonomideki sorunlarını tanımlayan, diğer yandan uygun politika ve programların oluşturulmasına şekil veren tutarlı ve ayrıntılı istatistikleri toplamak, tahlil etmek ve dağıtmada üye devletlere yardım etmek;

(o) enformel ekonomide yönetim konularının ve bu konuları çözümlemek için sağlıklı bir pratiğin ve çözümlerin bilgi zeminini genişletmek;

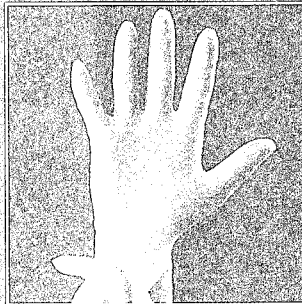
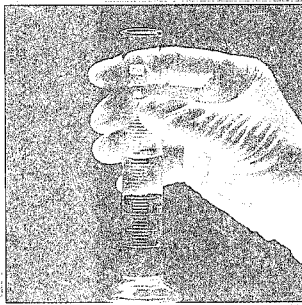
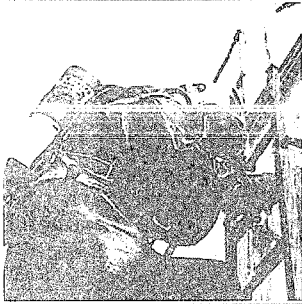
(p) Ana ekonomiye geçiş, bu geçişlerin nasıl mümkün olduğuna ve kilit başarı etkenlerine ilişkin bilgi toplamak ve yaygınlaştırmak;

(q) enformel ekonomiye yanıt üretmede uzmanlıkları ILO'nunkini tamamlayabilecek diğer ilgili kurumlarla çalışmada esas rolü almak;

(r) ILO önderliğinde, BM ve Bretton Woods kurumları dahil öteki uluslararası örgütlerle faaliyetlere de katılmak, tekrarı önlemek için iletişim kurmak ve uzmanlığı saptamak ve paylaşmak.

Çeviri: Ali Somel

KİŞİSEL KORUNMAYA GENEL BAKIŞ



Dr. Bülent Pınar

Kişisel koruma, işçileri mesleki yaralanmalardan ve hastalıklardan korumayı amaçlayan risk denetimi yöntemleri arasında yer alır; ancak, kişisel koruma işyerindeki riskler denetim altına alınırken, olası yöntemler uygulanmasına rağmen risk istenilen düzeyde önlenemiyor ise son çare olarak seçilmesi gereken bir yöntemdir.

Gerçekten, kişisel koruma, işçilerin işyerindeki risklerden olası bütün mühendislik yöntemleri (yalıtılma, çevirme, havalandırma, yerini değiştirme veya benzeri proses değişiklikleri) ve idari yöntemler (risk altında çalışılan süreyi azaltmak, v.b.) uygulandığı halde yeterli düzeyde korunamadıkları saptandığında, kişiyi koruyacak son çare olarak uygulanmalıdır.

Bununla birlikte, işçilerin mesleki hasarlarını ve hastalıklarını azaltmak için, kısa veya uzun süre kişisel koruma uygulanmasını gerektiren durumlarla da sık olarak karşılaşmaktadır.

Bu tür bir gereklilik ortaya çıktığında, kişisel korunma teçhizatı ve araçlarının etkili biçimde kullanılması, bütün tehlikeleri değerlendirmeyi, doğru teçhizat ve araç seçmeyi ve bunları kişiye uygun-

laştırmayı, teçhizatı kullanacak kişilerin eğitilmesini ve öğretimini, teçhizat ve araçların etkili çalışmasını sürdürmek için bakım ve onarımı ve gerekiyor ise, yenilemeyi ve bu sürecin başarıya ulaştıracak olan yönetimin ve işçilerin bu sürece tam katılımlarını sağlayacak bir kişisel koruma programı kapsamında sürece katılmasına bağlıdır.

KİŞİSEL KORUNMA PROGRAMI VE UNSURLARI

Çok basit görünümlü olması, bazı kişisel korunma araçlarının etkili biçimde kullanılmasını sağlamak için gösterilen çabaların ve yapılan harcamaları küçümsemesine ve gereksiz görülmesine yol açar. Gerçekten, eldiven veya koruyucu ayakkabı benzeri araçlar çok basit araçlardır. Solunum araçları benzeri teçhizat ise, çok karmaşıktır. Basit de olsa, karmaşık da olsa, işçileri belirli bir tehlikeyden koruyan teçhizat ve araçların etkili biçimde kullanılmasını sağlamak için sürdürülen her çaba ve yapılan her harcama, gerekli, etkili ve verimlidir.

Etkili bir kişisel koruma uygulamasını başlatmak ve yürütmek, riski, tehlikeyi kaynağında önle-

meye dayanan bir yöntemle değil, insan davranışını değiştirerek işçiyi tehlikeden korumaya dayanan bir yöntemle azaltmayı öngördüğü için, güçtür ve aynı nedenle, sistemli, kararlı ve sürekli bir çabayı gerektirir.

Gerçekten, risk bir mühendislik yöntemi veya bir idari yöntem ile denetim altına alınırken, önlemin uygulanmasına işçinin katılması gerekmez veya beklenen katılım sınırlıdır. Bu yöntemler işçinin tutum ve davranış değişikliğini de gerektirmez.

Oysa, bir kişisel korunma teçhizatı ya da aracı kullanması gereken işçi, alışkın olduğu tutum ve davranışlarını değiştirmek zorundadır.

Bu durum, her insan gibi, işçiyi de rahatsız eder. Ayrıca, koruyucu teçhizat veya araç kullanarak çalışmak, işçinin çalışmasını da güçleştirir. Bu değişiklikler, işçinin kişisel koruyucu kullanmama eğilimini güçlendirir.

Kişisel koruyucular etkili bir kişisel korunma programının parçası olarak devreye sokulur ise bu eğilim aşılabılır. Etkili bir kişisel programı oluşturmak için, aşağıdaki aşamalar gerçekleştirilmelidir:

1. TEHLİKELERİN, RİSKLERİN VE ÖNLEMLERİN BELİRLENMESİ

1.1. İşyerindeki tehlikelerin değerlendirilmesi

Kişisel korumanın mesleki riske etkili bir yanıt oluşturması için, riskin özellikleri ve çalışma çevresiyle ilişkileri tam olarak anlaşılmalıdır.

Pek çok kişisel koruyucunun basit görünümde olması ve bu koruyucu ile korunma sağlanacak olan tehlikenin önemsenmemesi veya başka önlemlerle denetim altına alınmış olması, bu değerlendirme aşamasını kısa kesme ve sınırlı tutma eğilimini güçlendirir. Oysa, bu aşamanın ayrıntılı bir biçimde gerçekleştirilmesi, programın amacına ulaşmasının ön koşuludur.

Gerçekten, tehlikelere ve çalışma çevresine uygun koruyucu teçhizat veya araç sağlanmaması, işçinin uygun olmayan teçhizatı isteksiz olarak kullanması, kullanmayı reddetmesi gibi sonuçlar yaratabileceği gibi, uygun olmayan teçhizat kullanılması, işçide rahatsızlık yarattığı ve işi güçleştirdiği için, iş performansının azalmasına da yol açar. Ayrıca, amaca uygun olmayan kişisel koruyucu kullandığının farkında olmadığı için korun-

duğunu düşünen ve daha rahat hareket eden işçi, tehlike karşısında bütünüyle savunmasız kalarak yaralanabilir, hastalanabilir ve hatta ölebilir.

Risk ile koruyucu önlemi doğru bir biçimde eşleştirmek için tehlikenin (kimyasal, fiziksel veya biyolojik etkenleri kapsayan) bileşimi ve büyüklüğü (yoğunluğu), kişisel koruyucunun bilinen koruma düzeyinde ne kadar süre görev yapacağı ve koruyucu kullanılarak yapılan fiziksel etkinliğin özellikleri bilinmelidir. Tehlikelerle ilgili bu ilk değerlendirme, uygun kişisel koruyucu seçmeden önce gerçekleştirilmesi gereken temel bir tanı aşamasıdır.

Değerlendirme aşamasında doğru tanı koyarak, etkili kişisel koruyucu seçilebilmesi için, aşağıdaki temel kavramların bilinmesi gerekir.

Tehlike: İşçinin yaralanmasına ve sağlığının zarar görmesine yol açan doğal potansiyeldir.

Tehlike değerlendirmesi: Tehlikeleri sistematik bir biçimde değerlendirme sürecidir.

Tehlikenin ağırlığı: Tehlikelerin, işçide yol açtığı hasarın düzeyinin, bu hasara bağlı geçici veya sürekli işten kalma süresinin ve/veya üre-

timi durdurma süresinin ve yol açtığı maddi kaybın bileşkesidir. Tehlikeler ağırlıklarına göre üç gruba ayrılır:

Hafif (1): İşten 3 gün ve daha az ayrılmayı veya üretimin belirli bir süre durmasını gerektiren veya düşük maddi zarara yol açan tehlikeler.

Ciddi (2): 3 günden fazla bir süre için işten ayrılmayı veya üretimin aksammasını gerektiren riskler veya orta ölçekli mali zarar yaratan tehlikeler.

Çok ciddi(3): Ölüm veya ağır yaralanma ile sonuçlanan veya üretimin uzun süreli durmasına ve büyük çapta maddi zarara yol açan tehlikeler.

Tehlikenin oluşma olasılığı: Tehlikenin hangi sıklıkla oluştuğunu tanımlar. Tehlikeler, oluşma sıklıklarına göre üç gruba ayrılır:

Düşük (1): Tehlike nadiren oluşabilir.

Orta (2): Tehlike sık sık oluşabilir.

Yüksek(3): Tehlike her zaman vardır.

Kişisel koruyucu kullanılmasını gerektiren olası tehlike etkenleri aşağıda sıralanmıştır:

•Fiziksel tehlike etkenleri:

-Gürültü ve gürültü kaynakları;

-Titreşim ve titreşim kaynakları;
-Alçak ve yüksek basınç kaynakları;

-İyonlaştırıcı ve iyonlaştırıcı olmayan ışın kaynakları;

-Alçak ve yüksek ısı kaynakları ve buna bağlı olarak soğukta ve sıcakta çalışma;

•**Kimyasal tehlike etkenleri:** İş yerinde kimyasalların üretimde kullanılması, depolanması, taşınması ve yok edilmesi sırasında ortaya çıkan toz, gaz, buhar, duman ve tütsüleri. Kimyasalların oluşturduğu tehlikeler, üretici veya ithalatçı firmanın sağlaması gereken Malzeme Güvenlik Bilgi Formları'ndan yararlanılarak değerlendirilir.

•**Biyolojik tehlike etkenleri:** Üretim sürecinde ortaya çıkan ve bir hastalığa yol açan bütün mikroorganizmalar.

•**Mekanik tehlike etkenleri:** İşçinin düşmesine, kaymasına; işçinin üzerine bir nesne düşmesine veya bu nesnenin işçiye çarpmasına; işçinin bir yerinin kesilmesine, delinmesine, zedelenmesine, ezilmesine veya bir yere sıkışmasına yol açan bütün işler, işlemler, teknikler ve bunlar gerçekleştirilirken kullanılan bütün makineler ve el aletleriyle, bunların açıkta hareket

eden parçaları.

•**Elektriksel tehlike etkenleri:** Elektrik enerjisinden etkilenmeye yol açacak bütün tesisat ve bu tesisattan beslenen bütün makineler ve el aletleri

•**Tehlikeli işler ve işlemler:** Yukarıda tanımlanan etkenlerin birden çoğunu içeren ve birinci dereceden hayati tehlike oluşturan bütün işler ve işlemler.

•**Psikososyal ve ergonomik etkenler:** İşçinin bedensel, ruhsal ve akılsal yorgunluğunu artırarak yukarıdaki etkenlerden etkilenmesini kolaylaştıran, işle veya işin yürütüldüğü çevreyle ilişkili bütün psikososyal etkenler ve üretim araçları ve örgütlenmesiyle işçi arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanan bütün ergonomik etkenler. Bu etkenler doğrudan tehlike değerlendirmesi yapılarak veya önceki iş kazası ve meslek hastalığı kayıtları incelenerek tanımlanabilir. Bu tanımlama kişisel koruyucu kullanılarak korunma sağlanacak tehlikelerin ve korunması gereken işçilerin saptanması için ilk adımdır.

1.2. Koruyucu kullanılacak alanların belirlenmesi

Tehlikeler değerlendirilip, sınıf-

Tehlike Olasılık	Hafif (1)	Ciddi (2)	Çok ciddi (3)
Düşük (1)	Önemsiz risk (1)	Kabul edilebilir risk (2)	Orta risk (3)
Orta (2)	Kabul edilebilir risk (2)	Orta risk (4)	Önemli risk (6)
Yüksek (3)	Orta risk (3)	Önemli risk (6)	Kabul edilemeyecek kadar büyük risk (9)

Tablo 1- Risk, tehlike olasılığı ve tehlike ağırlığı arasındaki ilişkileri gösteren tablo

landırıldıktan sonra, risk değerlendirmesi yapılmalıdır. Bunun için, risk ve risk değerlendirmesi kavramları ve tehlike kavramıyla ilişkileri bilinmelidir.

Risk: Tehlikeli bir olayın oluşması olasılığı ile bu olayın insan sağlığına verebileceği hasarın veya zararın ağırlığının bileşimidir. Riskin tehlike ile ilişkisi aşağıdaki denklem ile belirlenir:

$$\text{Risk} = \frac{\text{Tehlikenin oluşma olasılığı}}{\text{Tehlikenin ağırlığı}}$$

Risk değerlendirmesi: İsteki tehlikelerin yol açtığı güvenlik ve sağlık risklerini değerlendirme sürecidir.

Risk değerlendirmesinde amaç, tehlikeleri oluşma olasılıkları ve oluştuklarında ortaya çıkacak ha-

sar temelinde önceliklerine göre sıralamaktır. Bu sıralama yapıldıktan sonra, her riske karşı alınması olası bütün önlemler tanımlanır. Bu önlemler, uygulanabilirlikleri ölçüsünde ya riskin bütünüyle denetim altına alınmasını sağlayacak ya da risk düzeyi bu önlemlere rağmen işçinin sağlık ve güvenliğinin korunmasını sağlayacak ölçüde azaltılamayacaktır. Kişisel koruyucular bu aşamada sürece katılacak ve en riskli olan ama yeterli korunma sağlanamayan durumları öncelikle ele alan bir kişisel korunma programının gene koruma programına katılması gerekecektir.

Kişisel korunma programı tehlikeli işlerde çalışan işçilerin, ek koruma sağlamak üzere, hangi işte

ve işlemde, hangi kişisel koruyucu, hangi koşullarda kullanması gerektiğini, kullanılacak kişisel koruyucunun niteliklerini, işçilerin bu koruyucuları etkili bir biçimde kullanmaları için alınacak önlemleri belirleyecektir.

2. KİŞİSEL KORUYUCULARIN SEÇİLMESİ VE SAĞLANMASI

2.1. Seçme

Seçme aşamasında, hangi kişisel koruyucunun seçileceği, tehlike değerlendirmesinde sağlanan enformasyon ile kullanılması öngörülen koruyucu önlemin performans verileri ve kişisel koruyucu kullanılmaya başlandıktan sonra, süreceği öngörülen maruziyet düzeyi eşleştirilerek, kararlaştırılır.

Buna göre ilk aşamada saptanan tehlikenin önlenmesi ya da işçinin bu tehlikeden korunması için olası bütün önlemler belirlenir.

Bu önlemlerin uygulanabilir olanları uygulandığı halde maruziyet sürüyor ise, bu maruziyeti kabul edilebilir sınırlara çekmek için kişisel koruyucu devreye sokulur. Bu noktada, hangi kişisel koruyucunun seçileceği, varolan maruziyet düzeyi ile korunma ile ulaşılması beklenen maruziyet düzeyi arasındaki fark ve kişisel ko-

ruyucuların performans ölçütleri karşılaştırılır ve aradaki farkı ortadan kaldırma kapasitesinde olan kişisel koruyucu seçilir.

Performansı temel alan bu seçimde, seçilen kişisel koruyucu için belirlenmiş olan ve tehlikenin özellikleri ve büyüklüğü, kişisel koruyucunun koruma düzeyi ve tehlikeli etkenin kişisel koruyucu kullanılmasına rağmen varlığını sürdüreceği öngörülen düzeyi ve bu etken için belirlenmiş kabul edilebilir sınır değeri ve yoğunluğu arasındaki ilişkilere göre tanımlanan yönlendirici ilkeler ve standartlar belirleyici olur.

Bu aşamada, kişisel koruyucuların, riski ve maruziyeti sıfırlamak için değil, sınırlamak için tasarlanmış olduğu unutulmamalıdır. Respiratör ve kulak koruyucuları gibi araçları üretenler, bu teçhizatın performansı hakkında, koruma ve azaltma faktörleri gibi verileri de sağlarlar.

Üç temel enformasyon; -tehlikenin özellikleri ve büyüklüğü, sağladığı koruma düzeyi ve koruma uygulanırken süren ve kabul edilebilir maruziyet ve risk düzeyi- bir araya getirildiğinde, işçileri yeterince koruyacak teçhizat ve araç seçilebilir. Ancak bu seçimin yapıl-

Kod. No:

Eldivenin adı:

Deneme yapılan bölüm:

Denemeyi yapan işçi:

	Çok iyi	İyi	Kötü
Eli kavraması			
Esnekliği			
Boy numarası			
Eli terletmesi			
Tutma kolaylığı			
Malzemeyi kaydırması			
Kesilmeye direnci			
Aşınmaya direnci			
Delinmeye direnci			
Kirlenme süresi			
Kullanma süresi			

Tablo 2- İş eldiveni için hazırlanmış bir deneme formu örneği

miş olması yeterli değildir.

Programın başarıya ulaşması, seçilen kişisel koruyucunun üretim koşullarına ve bu koruyucuları kullanacak olan işçiler uygun olması veya uygunlaştırılabilir olmasıdır.

2.2. Uygunlaştırma

Bir koruyucu aracın, tasarlanırken öngörülen koruma düzeyini sağlaması, kullanıcısına tam uygun olmasına bağlıdır.

Koruyucu teçhizatın onaylan-

ması ve kullanıcısı tarafından benimsenmesi için koruyucunun performansının yeterli olması ve o ölçüde de kullanıcısına tam uygun olması gerekir.

Bu uygunluk işçinin koruyucuyu kullanmak için güdülemesine de yardımcı olur.

Tam uygun olmayan ve bu nedenle rahatsızlık yaratan ya da çalışmayı güçleştiren koruyucu, kullanılmayacağı ya da isteksiz kullanılacağı için, en azından tasarla-

nırken belirlenen amacına hizmet etmeyecektir. En kötü olasılıkla da, giysi veya eldiven gibi tam uyumlu olmayan teçhizat makine yakınında tehlike yaratacak ve hatta yaralanmaya veya ölüme yol açabilecektir.

Koruyucu teçhizat ve araç üreticileri, bu ürünleri değişik ölçülerde ve tasarımlarda sunarlar. Bu olanaktan yararlanılmalı ve işçilere tam uygun koruyucu sağlanmalıdır.

Bunun için, kişisel koruyucuların standartları ve koruma kademeleri incelenerek, korunma sağlanacak riske uygun koruyucu seçildikten sonra, koruyucu numuneleri sağlanmalı, işçiler bu numuneleri işte kullanmalı, deneme sonuçları kaydedilip, değerlendirilmeli ve işe ve işçiye uygun olduğu veya uydurulabileceği belirlenen kişisel koruyuculara onay verilmelidir.

2.3. Kişisel koruyucuların standartları ve koruma kademeleri

Kişisel koruyucu seçilirken en önemli ölçüt, koruyucunun standartlarının ve koruma kademelerinin korunma sağlayacağı riske uygunluğudur. Buna göre, kişisel koruyucunun:

- Korunma sağlayacağı riske karşı gerekli ek korumayı sağlayacak nitelikte olması;
- Standartlara uyan yapı ve tasarımıda olması;
- Çalışma koşullarına ve çevresel koşullara dayanıklı olması;
- Niteliklerinin ve koruma kademelerinin standartlar ve kalite belgeleriyle saptanmış olması;
- Etkili ve rahat ve kullanılabilirliği, kullanımının kolay olması;
- Gerekiyor ise, başka kişisel koruyucular ile birlikte kullanılabilirliği;
- Piyasada kolayca ve sürekli olarak bulunabilmesi;
- Maliyet yarar analizlerinin kullanılabilirliğini desteklemesi.

2.4. Numunelerin sağlanması ve sınanması

Standartları ve koruma kademeleri belirlenmiş olan kişisel koruyucu numuneleri üretici veya ithalatçı firmadan sağlanır.

Bu numuneler için deneme formları hazırlanır.

Numuneler ilgili işçilere dağıtılır ve seçilen kişisel koruyucunun iş koşullarına ve işçiye uygunluğu

sınanır. İlgili her işte ve işçide elde edilen sonuçlar deneme formlarına ayrı ayrı kaydedilir.

Deneme formları değerlendirilerek, amaca, işe ve işçiye uygun olduğu veya uygun hale getirilebileceği belirlenen kişisel koruyucular tanımlanır.

Seçilen her kişisel koruyucu için işe ve işçiye özel deneme formu düzenlenmiş olması, koruyucunun farklı özelliklerini farklı koşullarda sınayan işçilerin olası farklı değerlendirmelerinin derlenmesini de, sağlayacaktır.

2.5. Dağıtım planlarının hazırlanması:

2.5.1. Envanter hazırlanması: Seçilen her kişisel koruyunun hangi bölümde, hangi işlerde ve işlemlerde, hangi işçiler tarafından kullanılacağı belirlenir.

2.5.2. Seçilen ve sayıları belirlenen kişisel koruyucular için satın alma formu düzenlenir. Sayı belirlenirken kişisel koruyucunun kullanım ömrü ve bazı parçalarının değiştirilme olasılığı göz önünde bulundurulmalıdır.

3. KULLANICILARIN

EĞİTİLMESİ VE ÖĞRETİMİ

Özellikleri gereğince, kişisel ko-

ruyucular işçinin çalışma çevresinden yalıtılmasını (tehlike kaynağını çevreden yalıtımak yerine) sağlayacak davranış değişikliği gerektirdiği için, kişisel korunma programlarının başarısı kapsamlı bir işçi eğitimi ve öğretimi yapılmasına bağlıdır. Karşılaştırma yapılır ise, maruziyeti kaynağında denetim altına alan bir sistem (yerel havalandırma sistemi gibi) işçi doğrudan katılmasa bile etkili bir biçimde çalışabilir; oysa, kişisel koruma, kişisel koruyucu kullanan olan kişinin ve bu koruyucuyu sağlayan yönetimin tam katılımını ve taahhüdünü gerektirir.

Kişisel korunma programının yönetiminden ve işleyişinden sorumlu olan kişiler uygun teçhizat seçimi, teçhizatın kullanan kişiye tam uygunluğunun sağlanması, teçhizatın hangi tehlikeye karşı kullanılabileceği ve teçhizatın çalışmaması ya da yetersiz çalışması durumunda ortaya çıkacak sonuçlar, gibi konularda eğitilmelidir. İşçiler, ayrıca, teçhizatın bakımının, onarımının ve temizliğinin nasıl yapılacağını ve kullanılırken hangi koşullarda yıpranıp, aşınacağını da bilmelidirler.

Koruyucu teçhizatı ve araçları kullanan kişiler korunmanın ge-

rekliliğini, koruyucunun başka korunma yönteminin yerine veya yanı sıra kullanılmasının nedenlerini ve bunu kullanarak sağlayacakları yararı anlamış olmalıdırlar. Korunma olmadığında oluşacak maruziyetin sonuçlarıyla birlikte, teçhizatın kullanım kuralları ve hangi durumlarda amaca uygun ve etkili çalışmayacağı da açık bir biçimde anlatılmalıdır.

Kullanıcılar, kişisel koruyucunun uygun hale getirilmesi, takılması veya giyilmesi, temizlenmesi, test edilmesi konularında eğitilmeli ve teçhizatın özellikle de acil durumlarda ortaya çıkan sınırlılıklarının bilincinde olmalıdırlar.

Özetlersek, etkili bir kişisel koruma sağlamak için işçilere verilecek eğitimde:

- Kişisel koruyucu kullanılmasını gerektiren riskin önlenmesi için alınan önlemler;
- Bu önlemlere rağmen sürmekte olan riskin düzeyi ve olası sağlık güvenlik etkileri;
- Kişisel koruyucu ile çalışma zorunluluğunun bu etkileri önleme çabasından kaynaklandığı;
- Kişisel koruyucunun hangi etkilere karşı koruma sağladığı,
- Kişisel koruyucunun nasıl

kullanılacağı;

- Kişisel koruyunun bakımının ve temizliğinin nasıl yapılacağı,
 - Kişisel koruyucunun nerede ve nasıl saklanacağı,
- anlatılmalı ve uygulamalı olarak gösterilmelidir.

Ayrıca, kişisel koruyucu kullanma kuralları yazılı olarak da hazırlanmalı ve ilgili koruyucunun kullanıldığı birimlere asılmalıdır.

4. SATIN ALMA VE DAĞITIM

Özellikleri ve etkililikleri aynı olan kişisel koruyucular arasından, stokları olan, kolay ulaşılabilir ve en ucuz koruyucular satın alınmalıdır.

Bunun için, işyerinde kullanılmak üzere seçilmiş olan kişisel koruyucuları hangi birimlerde, kimlerin kullanacağı belirlenir ve uygun sayıda kişisel koruyucu için satın alma formu hazırlanır.

Satın alınan kişisel koruyucular, kişisel koruyucu malzeme kartları hazırlandıktan sonra, ilgili işçilere dağıtılır.

Dağıtım kişisel koruyucuyu kullanma standartlarında, koruyucunun deneme amacıyla kullanıldığı sırada belirlenen süreler dikkate alınarak veya kişisel koruyucu ola-

ğan dışı bir nedenle kullanılamaz hale geldiğinde, yenilenir.

5. BAKIM VE ONARIM

Kişisel korunma programı tasarlanırken teçhizatın bakım ve onarım maliyetleri gerçekçi bir biçimde hesaplanmalıdır.

Koruyucu araçlar olağan kullanım koşullarında giderek yıpranırlar; acil durumlar gibi olağan dışı koşullarda da, kullanılmaz hale gelebilirler.

Tehlike denetleme aracı olarak kişisel koruyucu kullanmanın maliyet-yararı değerlendirilirken, böylesi bir programı başlatmanın maliyetinin bu programı yürütmenin getireceği maliyetin yalnızca bir bölümünü oluşturduğu bilinmelidir.

Bu nedenle, etkili bir kormayı sürdürmenin esasını oluşturan bakım, onarım ve yenileme giderleri kişisel koruma programının sabit giderleri olarak değerlendirilmelidir.

Program ile ilgili değerlendirmelerde, tek kez veya tekrar tekrar kullanılabilen koruyucu araçların seçilmesine karar verilirken, bu araçların yenileninceye kadarki hizmet süreleri akılcı bir biçimde karşılaştırılmalı ve alınan kararlar

açık bir biçimde tanımlanmalıdır.

Yetersiz korumaya yol açan bozulmuş ya da kirlenmiş pahalı bir kişisel koruyucu kullanıldığı için işçinin maruziyete uğraması ile bu koruyucunun atılması arasında dikkatli bir seçim yapılmalıdır.

Teçhizatın bakım ve onarımı ile ilgili programlar, bu gibi durumlarda akılcı kararlar verilebilmesini sağlayacak mekanizmalar içermelidir.

6. DENETİM VE İZLEME

Kişisel korunma programının başarısı için, programın işlerliği denetlenmeli ve izlenmelidir.

6.1. Satın alınıp, dağıtılan kişisel koruyucuların uygunluğu: İlk olarak, satın alınan kişisel koruyucuların, seçme aşamasında belirlenen standartlara ve koruma kademelerine uygun olup olmadığı, denetlenmelidir.

6.2. Dağıtımın, dağıtım planına uygunluğu: Satın alınan kişisel koruyucuların dağıtım planına uygun olarak dağıtılması sağlanmalı, uygunluğun sürüp sürmediği izlenmelidir.

6.3. İşçilerin dağıtılan koruyucuları kullanıp kullanmadıkları sürekli olarak izlenmelidir.

6.4. Kişisel koruyucuların etki-

liliği ve doğru ve sürekli kullanılıp kullanılmadığı düzenli aralıklarla yapılan tıbbi testlerle ve değerlendirmelerle izlenmeli, sonuçlar bir maruziyeti tanımlıyor ise, bu maruziyetin nerden kaynaklandığı saptanmalıdır.

6.5. Kişisel koruyucuların ambar ve stok düzeyleri denetlenmeli ve dağıtımın sürekliliğini sağlayacak düzeyde tutulması sağlanmalıdır.

7. DİSİPLİNİN SAğLANMASI

Ödüllendirme/Uyarı ve Cezalar: Kişisel korunma programının başarıya ulaşması için, yukarıda tanımlanan aşamaların tümünde disiplin sağlanmalıdır.

Disiplin sağlanmasında programın tutarlılığı kadar, çalışanların ödüllendirme veya uyarı ve cezalandırma yoluyla güdülenmeleri de önem taşır.

İşyerinde işçilerin kullandığı kişisel korunma teçhizatındaki asgari sağlık ve güvenlik gerekleri hakkında 30 Kasım 1989 tarihli Avrupa Konseyi Yönergesi

(89/656/EEC)

(89/391/EEC Sayılı Yönergenin 16(1) Maddesine göre çıkarılan üçüncü Yönerge)

AVRUPA TOPLULUKLARI KONSEYİ,

Avrupa Ekonomik Topluluğunu kuran Antlaşmaya ve özellikle de, bu Antlaşmanın 118a maddesine dayanarak,

Komisyonun İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Danışma Komitesine danıştıktan sonra yaptığı öneriye¹ dayanarak,

Avrupa Parlamentosu ile işbirliği içinde²,

Ekonomik ve Sosyal Komitenin görüşünü dikkate alarak,³

Antlaşmanın 118a maddesi, Konseye, yönergeler aracılığı ile, işçilerin sağlık ve güvenliğinin korunmasında daha iyi bir düzeyi sağlamaya yönelik gelişmeleri, özellikle de çalışma çevresindeki gelişmeleri destekleyecek asgari gerekleri onaylama şartı

getirdiği için;

Anılan maddeye göre, bu Yönergeler, küçük ve orta ölçekli işletmelerin kurulmasını ve geliştirilmesini engelleyecek idari, finansal ve yasal baskılar dayatmaktan kaçınmak zorunda olduğu için;

Komisyonun işte güvenlik, hijyen ve sağlık programı ile ilgili genelgesi⁴, işte kişisel korunma teçhizatı kullanılması hakkında bir Yönerge onaylanması şartı getirdiği için;

Konsey, işte güvenlik, hijyen ve sağlık ile ilgili 21 Aralık 1987 tarihli kararında⁵, Komisyonun Konseye yakın gelecekte işyerinde işçilerin güvenlik ve sağlığının örgütlenmesi konusunda bir Yönerge önerisi yapma eğilimine dikkat çektiği için;

Kişisel korunma teçhizatı kullanıcıları daha fazla sağlık ve güvenlik sağlamak için oluşturulan asga-

ri gereklere uygunluk, işçilerin güvenlik ve sağlığını güvenceye almanın temelini oluşturduğu için;

Bu Yönerge, işte çalışan işçilerin güvenlik ve sağlığının geliştirilmesi destekleyecek önlemler getirilmesi hakkındaki 12 Haziran 1989 tarihli ve 89/391/EEC sayılı Konsey Yönergesinin 16 (1) Maddesine uygun bir tekil yönerge olduğu için⁶; ve anılan Yönerge hükümleri, işçilerin işyerinde kişisel korunma teçhizatı kullanmaları alanında, bu Yönergenin içerdiği daha katı

(1) OJ No C 161, 20.6.1988.sf.1, OJ No C 115, 8.5.1989.sf.27 ve OJ No C 287, 15.11.1989.sf.11.

(2) OJ No C 12, 16.1.1989 SF.92 ve OJ No C 256, 9.10.1989, sf.61

(3) OJ No C 318, 12.12.1988.sf.30

(4) OJ No C 28, 3.2.1988.sf.3

(5) OJ No C 28, 3.2.1988.sf.1

(6) OJ No C 183, 29.6.1989.sf.1

* Komisyon genelgesine bakınız (OJ No C 328, 30.12.1989, sf.3).

ve/veya özgün hükümlere hâlel getirmeksizin, tam olarak uygulanabileceği için;

Bu Yönerge, iç piyasanın sosyal boyutunu oluşturmada uygulamaya dönük bir adım olduğu için;

Kişisel korunma araçları karşısında toplu korunma araçlarına öncelik verilmesi gerektiği ve işverenin güvenlik teçhizatı sağlaması ve güvenlik önlemleri alması gerekli olduğu için;

Bu Yönergede belirtilen gereklerin tasarımı ve ürettiği işte güvenlik ve sağlık ile ilgili Topluluk yönergelerine uygun olan kişisel korunma teçhizatında değişiklik gerektirmediği için;

Üye Devletlerin kişisel korunma teçhizatı kullanımı için genel kural getirirken kullanacakları tanımlar yapılması için hükümler oluşturulması gerektiği için;

Son olarak, 1985 tarihli Katılım Anlaşmasından sonra değiştirilen 74/325/EEC sayılı Konsey Kararından sonra, Komisyon, İşte Güvenlik, Hijyen ve Sağlığın Korunması Danışma Komitesi'ne bu alanda öneri oluşturmak için danıştığı için,

BU YÖNERGEYİ ONAYLAMISTIR.

KISIM I GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

Konu

1. 89/391/EEC sayılı Yönergenin 16 (1) maddesi uyarınca çıkarılan üçüncü tekil Yönerge olan bu Yönergede, Madde 2'de tanımlandığı gibi, işte çalışan işçilerin kullandığı kişisel korunma teçhizatındaki asgari gerekleri belirlenmiştir.

2. 89/391/EEC sayılı Yönergenin hükümleri, Paragraf 1'de atıf yapılan kapsamın tümüne, bu Yönergede yer alan daha katı ve/veya özgün hükümlere hâlel getirmeden, tam olarak uygulanır.

Madde 2

Tanım

1. Kişisel korunma teçhizatı, bu Yönergenin amacına uygun olarak, işçinin işteki güvenlik ve sağlığını tehlikeye düşüren bir ya da daha çok riskten korunmak amacıyla giymesi veya kullanması için tasarlanmış her türlü teçhizat ve bu amaca ulaşmak için tasarlanmış ekler veya aksesuarlar anlamına gelir.

2. Aşağıdakiler bu tanımın dışındadır:

(a) Özellikle, işçinin sağlık ve güvenliğini korumak için tasarlanmamış iş giy-

sisi ve üniformalar;

(b) Acil müdahale ve kurtarma hizmetlerinde kullanılan teçhizat;

(c) askerler, polisler ve kamu düzenini koruyan diğer kişilerin giydiği ya da kullandığı kişisel korunma teçhizatı;

(d) yol taşımacılığında kullanılan kişisel korunma teçhizatı;

(e) spor teçhizatı;

(f) öz savunma ve caydırma teçhizatı;

(g) Riskli ve tehlikeli durumları bulması ve haber vermesi için kullanılan taşınabilir aygıtlar.

Madde 3

Genel kural

Kişisel koruyucular, teknik ve toplu korunma yöntemleri veya iş örgütlenmesi ve çalışma yöntemleriyle riskin önlenemediği durumlarda kullanılacaktır.

KISIM II

İŞVEREN

YÜKÜMLÜLÜKLERİ

Madde 4

Genel hükümler

1. Kişisel korunma teçhizatı, tasarım ve üretimde güvenlik ve sağlık ile ilgili Topluluk hükümlerine uygun olmalıdır.

Bütün kişisel korunma teçhizatları:

(a) İlgili riske uygun olmalı ve herhangi bir risk artışına yol açmamalıdır;

(b) işyerindeki koşullarla uyumlu olmalıdır;

(c) işçinin sağlık durumu ve ergonomik koşulları göz önünde bulundurulmalıdır;

(d) gerekli uyarlamalar yapıldıktan sonra, kullanan kişiye tam olarak uymalıdır.

2. Birden çok riskin varlığı, işçinin aynı anda birden çok kişisel korunma teçhizatı kullanmasını gerektiriyorsa, bunlar birbiriyle uyumlu ve söz konusu riske karşı etkili olmayı sürdürmelidir.

3. Kişisel korunma teçhizatını kullanma koşulları, özellikle de yıpranma süresi, riskin ağırlığı, riske maruz kalma sıklığı, işçinin çalıştığı birimin özellikleri ve kişisel korunma teçhizatının performansı temelinde belirlenecektir.

4. Kişisel korunma teçhizatı, ilkesel olarak, kişisel kullanım için tasarlanmıştır.

Ama, koşullar nedeniyle kişisel korunma teçhizatını birden çok kişi kullanıyorsa, bu kullanımın farklı kullanıcılar arasında sağlık ve hijyen sorunu yaratmaması için uygun önlemler alınacaktır.

5. Kişisel korunma teçhizatıyla ilgili konularda, paragraf 1 ve 2'de gerek görülen yeterli enformasyon sağlanacak ve bu enformasyona işyerinde ve/veya işletmede ulaşılabilecektir.

6. İşveren kişisel korunma teçhizatını ücretsiz olarak verecek ve gerekli bakımı, onarımı ve değiştirmeyi yaptırarak, iyi bir biçimde ve hijyenik koşullarda çalışmasını sağlayacaktır.

Ancak, Üye Devletler, teçhizatın yalnızca işyeri özelinde kullanılmadığı koşullarda, işçilerin bazı kişisel korunma teçhizatının maliyetine katılmalarını, ulusal uygulama uyarınca, isteyebilir.

7. İşveren, kullandığı kişisel korunma teçhizatıyla hangi risklere karşı korunduğu konusunda, öncelikle işçiyi enforme edecektir.

8. İşveren, kişisel korunma teçhizatı kullanımını konusunda eğitim düzenleyecek ve uygunsa, kullanımını gösterecektir.

9. Kişisel korunma teçhizatı, özgün ve istisnai koşullar dışında, yalnızca belirlenmiş amaçlar doğrultusunda kullanılabilir.

Kişisel korunma teçhizatı talimatlara uygun olarak kullanılmalıdır.

Bu talimatlar işçiler tarafından anlaşılır olmalıdır.

Madde 5 **Kişisel korunma** **teçhizatının** **değerlendirilmesi**

1. İşverenin, kullanmayı hedeflediği kişisel korunma teçhizatını seçmeden önce, bu teçhizatın Madde 4(1) ve (2)'deki gereklerle uygun olup olmadığını değerlendirmesi gerekir.

Bu değerlendirme aşağıdakileri kapsayacaktır:

(a) diğer yollardan önlenemeyen risklerle ilgili bir analiz ve değerlendirme;

(b) kişisel korunma teçhizatının (a)'da atıf yapılan risklerde etkili olması için, hangi özellikleri taşıması gerektiğinin, teçhizatın yaratacağı riskler de göz önünde bulundurularak, tanımlanması;

(c) varolan teçhizatın özellikleriyle, paragraf (b)'de atıf yapılan özelliklerin karşılaştırılması.

2. Kişisel Koruyucunun herhangi bir elemanında değişiklik olursa paragraf 1'deki değerlendirme gözden geçirilmelidir.

Madde 6* **Kullanma kuralları**

1. Üye Devletler, kişisel

* Komisyon genelgesine bakınız (OJ No C 328, 30.12.1989, sf.3).

korunma teçhizatı kullanmakla ilgili genel kuralları ve/veya işverenin kişisel korunma teçhizatı sağlama-
ması gereken vakalara ve durumlara ilişkin kuralları, bu tür teçhizatın serbest dolaşımıyla ilgili Topluluk mevzuatını göz önünde bulundurarak ve 3., 4. ve 5. Maddelere hâlel getirmeden, oluşturacaktır.

Bu kurallar, toplu korunma araçlarına öncelik verme gereğine hâlel getirmeden, kişisel korunma teçhizatı kullanmanın özellikle gerekli olduğu koşulları ve risk durumlarını belirtecektir.

Kılavuz niteliğindeki EK I, II ve III bu kuralların koymak için yararlı enformasyon içermektedir.

2. Üye Devlet, birinci paragrafta atıf yapılan kuralları uygunlaştırırken, risklerde, toplu korunma araçlarında veya kişisel korunma teçhizatında teknolojik gelişmelere bağlı önemli değişiklikleri dikkate almaktadır.

3. Üye Devletler, 1. ve 2. Paragraflarda atıf yapılan kurallar için işçi ve işveren örgütlerine danışacaktır.

Madde 7 **İşçilerin enforme edilmeleri**

İşte çalışan işçiler tara-

fından kişisel korunma teçhizatı kullanıldığında, işçiler ve/veya temsilcileri, işçilerin sağlık ve güvenliği için alınacak bütün önlemler hakkında, 89/391/EEC sayılı Yönergenin 10. Maddesine hâlel getirmeden, enforme edileceklerdir.

Madde 8 **İşçilere danışılması ve işçi katılımı**

Bu Yönergenin ve Eklerinin kapsadığı konularda, işçilere ve/veya temsilcilerine danışılması ve katılımları 89/391/EEC sayılı Yönergenin 11. maddesine uygun olarak gerçekleştirilecektir.

BÖLÜM III **ÇEŞİTLİ HÜKÜMLER** **Madde 9**

Eklerdeki uyarlamalar
Ek I, II ve III' de:

-Kişisel korunma teçhizatı ile ilgili teknik yakınlaştırma ve standartlaştırma yönergeleri onaylanması, ve/veya

-kişisel koruyucuları ilgilendiren teknik ilerlemelerde, uluslararası düzenleme veya şartnamelerde ve bilgilerde değişiklik olması,

nedenleriyle yapılacak tümüyle teknik nitelikteki değişiklikler, 89/391/EEC sayılı Yönergenin

17.maddesinde belirtilen prosedür uyarınca gerçekleştirilecektir.

Madde 10 **Son hükümler**

1. Üye Devletler, bu Yönergeye uyulması için gerekli yasaları, düzenlemeleri ve idari hükümleri 31 Aralık 1992'den önce yürürlüğe sokacaktır.

2. Üye Devletler bu Yönergenin kapsadığı alanda kabul etmiş oldukları ya da edecekleri ulusal yasaların hükümlerinin metinlerini Komisyona iletecektir.

3. Üye Devletler, Komisyona, her beş yılda bir, Yönerge hükümlerinin uygulanması hakkında, işverenlerin ve işçilerin bakış açılarını de yansıtan bir rapor vereceklerdir.

4. Komisyon, Avrupa Parlamentosuna, Konseye ve Ekonomik ve Sosyal Komiteye, Yönergenin uygulanması hakkında, Yönergenin 1., 2., 3. paragraflarını dikkate alan bir rapor verecektir.

Madde 11

Bu Yönerge Üye Ülkelere ilgilendirir.

Brüksel'de 30 Kasım 1989'da onaylanmıştır.

Konsey adına
Başkan
J.P.SOISSON

EK
Dayanıklı Kişisel Korunma
Techizatı Örnekleriyle İlgili
Ayrıntılı Olmayan Yönlendirici
Kılavuz Liste

KAFA KORUYUCULARI

-Sanayide kullanılan koruyucu kasklar (madenler, inşaat şantiyeleri, sanayideki diğer kullanımlar).

-Kafa derisi koruyucuları (kasketler, kepler, saç fileleri – göz siperi olan veya olmayan).

-Koruyucu kafa giysileri (kumaştan veya korumalı kumaştan başlıklar, kasketler, kepler v.b.).

İŞİTME KORUYUCULARI

-Kulak tıkaçları ve benzeri araçlar.

-Tam akustik kasklar.

-Sanayi kasklarına eklenebilen kulak manşonları.

-Düşük frekanslı alıcısı olan kulak koruyucuları.

-İçinde telefon sistemi bulunan kulak koruyucusu.

GÖZ VE YÜZ KORUYUCULARI

-Gözlükler.

-Koruyucu gözlükler.

-X-ışınlarından koruyan gözlükler, lazer-ışınlarından koruyan gözlükler, mor-ötesi, kızıl ötesi, görülebilir radyasyondan koruyucu gözlükler.

-Yüz siperleri.

-Ark kaynağı maskeleri ve kaskları (el

maskeleri, kafaya takılabilen maskeler veya koruyucu kasklara takılabilen maskeler).

SOLUNUM KORUYUCULARI

-Toz filtreleri, gaz filtreleri ve radyoaktif toz filtreleri.

-Hava sağlayıcısı olan yalıtma aracı.

-Çıkarılabilir kaynak maskesi olan solunum aygıtları.

-Dalma teçhizatı.

-Dalgıç giysileri.

EL VE KOL KORUYUCULARI

-Koruyucu eldivenler:

-Makinalardan (delme, kesme, titreşim, v.b.),

-Kimyasallardan,

-Elektrikten ve ısıdan.

-Parmaksız eldiven.

-Parmak engelleri.

-Kollu eldivenler.

-Ağır işlerde bilek koruyucuları.

-Parmaksız eldivenler.

-Koruyucu eldivenler.

AYAK VE BACAK KORUYUCULARI

-Kısa ayakkabılar, bilekli ayakkabılar, baldıra kadar uzanan ayakkabılar, güvenlik botları.

- Hızlı çıkarılabilen ayakkabılar.
- Ayak parmakları için ek koruyucusu olan ayakkabılar.
- Tabanı ısıya dirençli olan ayakkabılar ve ayakkabıyla giyilen koruyucular.
- Isıya dirençli ayakkabılar, botlar ve botla giyilen koruyucular.
- Termal ayakkabılar, botlar ve botla giyilen koruyucular.
- Titreşime dirençli ayakkabılar, botlar ve botla giyilen koruyucular.
- Antistatik ayakkabılar, botlar ve botla giyilen koruyucular.
- Yalıtıcı ayakkabılar, botlar ve botla giyilen koruyucular.
- Zincir testere işleticileri için koruyucu botlar.
- Takunyalar.
- Diz koruyucuları.
- Ayağın üst kısmı için çıkarılabilir koruyucular.
- Diz ile ayak bileği arasına takılan tozluklar.
- Çıkarılabilir tabanlıklar (ısı geçirmez, delinmeye dayanıklı veya ter geçirmez).
- Buz, kar veya kaygan zeminler için çıkarılabilir krampon çivileri.

DERİ KORUYUCULARI

- Engelleyici kremler/sıvılar.

GÖĞÜS VE KARIN KORUYUCULARI

- Makinalara karşı (delme, kesme, erimiş metal sıçraması, v.b.) koruma sağlayan koruyucu yelek, ceket ve önlükler.

- Kimyasallara karşı koruma sağlayan koruyucu yelek, ceket ve önlükler.
- Isıtılmış yelekler.
- Cankurtaran ceketleri.
- X ışınlarından koruyan önlükler.
- Gövde kemerleri.

BÜTÜN VÜCUT KORUYUCULARI

- Düşmeyi önlemek için tasarlanmış teçhizat
- Düşme önleyici teçhizat (gerekli bütün aksesuarları olan tam teçhizat).
- Kinetik enerjiyi soğuran frenleme teçhizatı (gerekli bütün aksesuarları olan tam teçhizat).
- Vücudu tutan düzenekler (güvenlik bağları).
- Koruyucu giysi
- Güvenlik' çalışması giysisi (iki parça ve tulum).
- Makinalara karşı koruma sağlayan giysi (delme, kesme, v.b.).
- Kimyasallara karşı koruma sağlayan giysi.
- Erimiş metal sıçramasına ve kızıl ötesi ışıma karşı koruma sağlayan giysi.
- Isıya dirençli giysi.
- Termal giysi.
- Radyoaktif bulaşmaya karşı koruma sağlayan giysi.
- Toz geçirmez giysi.
- Gaz geçirmez giysi.
- Floresan işaretli, geri, yansıtımlı giysi ve aksesuarları (pazibentler, eldivenler, v.b.).
- Koruyucu örtüler.

Kişisel Koruyucu Techizatı Sağlanmasını Gerektiren Etkinlikler ve Sektörler Hakkında Ayrıntılı Olmayan Kılavuz Liste

1. KAFA KORUMASI

Koruyucu kasklar

-İnşaat çalışmaları, özellikle iskele altındaki veya yakınındaki ve yüksek işyerlerindeki inşa ve kalıp sökme işlerinde, montaj hattındaki veya kurma sürecindeki çalışmalarda, iskeledeki çalışmalarda ve yıkım işlerinde.

-Çelik konstrüksiyon köprülerde ve binalarda, gemi direklerinde, kulelerde çelik hidrolik yapılarda, yüksek fırınlarda, çelik üretiminde ve değirmende öğütme ilerinde, büyük kaplarda, büyük borularda, buhar kazanlarında ve güç merkezlerinde yapılan çalışmalarda.

-Maden ocaklarında, hendeklerde, havalandırma bacalarında ve tünellerde yürütülen işler.

-Toprak ve kayaç çalışmalarında.

-Yer altı çalışmalarında, avcılıkta, açık kazı alanlarında, kömür depolarının boşaltılmasında.

-Kamalı aletlerle yapılan çalışmalarda.

-Patlatma çalışmalarında.

-Asansörlerin, asansör dişlilerinin, vinçlerin, taşıyıcı bantların yakınındaki çalış-

malarda.

-Yüksek fırınlarda, doğrudan indükleme tesislerinde, çelik işletmelerinde, şahmerdanlarda, metal işlerinde, demir dövme işlerinde, döküm işlerinde yapılan çalışmalarda.

-Sanayi fırınlarında, kazanlarında, makinalarında, silolarında, ambarlarında ve borularında yapılan çalışmalar.

-Gemi inşasında.

-Demiryolu değiştirme çalışmaları.

-Mezbahalar.

2. AYAK KORUMASI

Delinmeye dayanıklı tabanlıklılı güvenlik ayakkabıları

-İskele kurma çalışmaları, temel çalışmaları ve yol çalışmaları

-İskele çalışması.

-İskele sökme çalışmaları.

-Beton ve prefabrike parçalarla yapılan inşa çalışmaları ve vernik ve boya sökme işleri.

-Müteahhit işyerlerinde ve depolarında yapılan çalışmalar.

-Çatı çalışması.

Delinmeye dayanıklı olmayan tabanlı ayakkabılar

-Çelik köprülerin, çelik binaların, direklerin, kulelerin, vinçlerin, çelik hidrolik yapıların, yüksek fırınların, şahmerdanların, büyük kazanların, büyük boru hatlarının, vinçlerin, basınçlı kapların ve güç merkezlerinin inşasında.

-Fırınlarda, ısıtma ve havalandırma tesislerinde ve metal montaj hatlarında.

-Dönüştürme ve bakım çalışmalarında.

-Yüksek fırınlardaki, doğrudan indirgeme fabrikalarındaki, çelik üretimindeki, değirmende öğütme işlerindeki, metalden mamul eşya üretimindeki, demir dövme işlerindeki, sıcak pres işlerinde ve haddehanelerdeki çalışmalarda.

-Taşocaklarında ve açık ocaklarda çalışma, kömür depolarından kömür taşıma.

-Kayaç üretimi ve işlenmesi ile ilgili çalışmalarda.

-Düz cam ürünleri ve züccaciye imalatı, işlenmesi ve prosesleri.

-Seramik sanayiinde kalıplarla yapılan çalışmalarda.

-Seramik sanayiinde fırınların astarlanması çalışmalarında.

-Seramik kaplama ve inşaat malzemeleri üretimindeki kalıplama işlerindeki çalışmalar.

-Taşıma ve depolama.

-Dondurulmuş et parçalarıyla yapılan çalışmalar ve konserve besin paketlemesinde

-Gemi inşasında.

-Demiryollarında katarı başka bir hatta alma çalışmalarında.

Ökçeli veya çivili ve tabanı delinmeye dayanıklı güvenlik ayakkabıları

-Çatı çalışmaları.

Yalıtılmış tabanlı koruyucu ayakkabılar

-Çok soğuk veya sıcak malzemeler ile veya bu tür malzemeler üzerinde çalışma.

Kolay çıkarılabilir güvenlik ayakkabıları

-Erimiş maddelerin girme riskinin bulunduğu yerlerde.

3. GÖZ VE YÜZ KORUMASI

Koruyucu gözlükler, yüz siperleri veya perdeleri

-Kaynak, öğütme ve ayrıştırma çalışmaları.

-Torna, tesviye çalışmaları.

-Kayaç ile yapılan çalışmalar ve prosesler.

-Eleme araçlarıyla yapılan çalışmalar.

-Ağaç gövdesini küçük parçalara parçalayan makinalarla yapılan çalışmalar.

-Demir dövmeceliği.

-Taşlama, kumlama çalışmaları.

-Aşındırıcı maddelerin püskürtülmesi.

-Asit ve kostik sıvılarla, dezenfektan ve aşındırıcı temizlik ürünleriyle çalışma.

-Sıvı spreylemlerle çalışma.

- Erimiş maddelerle veya bu maddelerin yakınında çalışma.
- Radyant ısı ile çalışma.
- Lazerlerle çalışma.

4. SOLUNUM KORUMASI

Respiratörler ve solunum araçları

- Gaz bulunması olası veya oksijen yetersizliği olan kaplarda, yasaklanmış alanlarda veya gaz beslemeli sanayi fırınlarında çalışma.
- Yüksek fırınların beslenmesi sırasında, fırın yakınındaki çalışmalar.
- Gaz çevrimcilerinin ve yüksek fırınların gaz borularının yakınında yapılan çalışmalar.
- Ağır metal dumanı bulunabilecek eritme fırınlarının musluk bölgesi yakınında çalışma.
- Fırınların ve kepçelerin astarlanmasındaki tozlu çalışmalarda.
- Havalandırmanın yetersiz olduğu püskürtme ile boyama işlerinde.
- Maden kuyularında, kanalizasyonlarda, atıklarla ilgili diğer yer altı çalışmalarında.
- Soğutucu gaz kaçağı olabilecek soğutma alanlarında.

5. KULAK KORUMASI

Kulak koruyucuları

- Metal preslerle çalışma.
- Havalı delicilerle çalışma.
- Havaalanlarında yer personeli olarak çalışma.
- Şahmerdan ile çalışma.

- Ağaç ve tekstil işleri.

6. GÖVDE, KOL VE EL KORUMASI

Koruyucu giysi

- Asit ve kostik sıvılarla ve dezenfektan ve aşındırıcı maddelerle çalışma.
- Sıcak madde ile çalışma veya sıcak madde yakınında sıcak etkilerini hissederek çalışma.
- Düz cam ürünleri ile ilgili çalışma.
- Ateşli silahla atışlar.
- Derin dondurucu odalarda çalışma.

Yangına dayanıklı koruyucu giysi

- Dar alanda kaynak.

Delinmeye dayanıklı önlük

- Kemiğinden ayırma ve kesme işleri.
- El bıçağı ile, bıçağı vücuda doğru çekmeyi de kapsayan çalışma.

Deri önlükler

- Kaynak.
- Demir dövme.
- Döküm.

Ön kol koruması

- Kemik çıkarma ve kesme.

Eldivenler

- Kaynak.
- Keskin kenarlı nesneleri tutmak (eldiveni yakalaması olası makineler dışındaki)
- Asitlerle veya kostik sıvılarla korunmasız çalışma.

Metal örgülü eldivenler

-Kemik çıkarma ve kesme.

-Üretim amacıyla, el bıçağıyla düzenli kesim yapmak veya hayvan kesimi yapmak.

-Kesme makinalarının bıçaklarını değiştirmek.

7. SU GEÇİRMEZ GIYSİ

-Açıkta, yağmur altında veya sıcakta çalışma.

8. YANSITICI GIYSİ

-işçilerin açık bir biçimde görülebilmelerini gerektiren işler.

9. GÜVENLİK KEMERLERİ

-Yapılarda, iskelede çalışma.

-Prefabrike parçaların birleştirilmesi.

-Gemi direkleri üzerinde çalışma.

10. GÜVENLİK HALATLARI

-Yüksek vinçlerin kumanda odalarında çalışma.

-Antrepolarda istifleme ve boşaltmada kullanılan teçhizatın yüksek kumanda odalarında çalışma.

-Sondaj kulelerinin yüksek kısımlarında çalışma.

-Bacalarda ve lağımlarda çalışma.

11. DERİ KORUMASI

-Kaplama malzemesi prosesleri.

-Deri tabaklama.

Çeviri: Dr. Bülent Piyal